



國立高雄應用科技大學
企業管理系碩士班
碩士論文

組織創新氣候、社會資本與知識分享對組織績效之影響-以組織創新能力
為中介變數

The Effect of Organization Innovation Climate, Social Capital and
Knowledge Sharing on Organization Performance- Organization Innovation
Capability as a Mediator

研究生：張簡有正

指導教授：楊敏里博士

中華民國 103 年 6 月

**組織創新氣候、社會資本與知識分享對組織績效之
影響-以組織創新能力為中介變數**

**The Effect of Organization Innovation Climate, Social Capital
and Knowledge Sharing on Organization Performance-
Organization Innovation Capability as a Mediator**

研究生：張簡有正

指導教授：楊敏里博士

國立高雄應用科技大學

企業管理系碩士班

碩士論文

A Thesis

Submitted to

Department of Business Administration

National Kaohsiung University of Applied Sciences

In Partial Fulfillment of Requirements

For the Degree of Master of Business Administration

June 2014

Kaohsiung, Taiwan, Republic of China

中華民國 103 年 6 月

組織創新氣候、社會資本與知識分享對組織績效之影響-以 組織創新能力為中介變數

研究生：張簡有正

指導教授：楊敏里 博士

國立高雄應用科技大學企業管理系碩士班

摘要

企業在面臨全球化的競爭環境下，創新即是企業提升競爭力的關鍵因素。因此，世界各國便積極進行創新的培育，以求在多變的時代中強化企業的競爭優勢，進而提升獲利能力。本研究嘗試以組織創新氣候、社會資本與知識分享為前因變項，組織績效為結果變項，再輔以組織創新能力為中介變項進行研究。

本研究以國內創新育成中心內進駐企業之創業主為研究對象，採用問卷調查法進行實證研究，有效回收問卷為 141 份。由分析結果顯示，組織創新氣候、社會資本與知識分享對組織創新能力皆有顯著正向影響，組織創新氣候、社會資本與知識分享對組織績效皆有顯著正向影響，而組織創新能力對組織績效也有顯著正向影響；此外，組織創新氣候、社會資本與知識分享也會透過組織創新能力之中介效果影響組織績效；最後就本研究之研究結果進行討論，並提出理論與實務意涵以供相關單位或企業參考。

關鍵字：組織創新氣候、社會資本、知識分享、組織創新能力、組織績效

The Effect of Organization Innovation Climate, Social Capital and Knowledge Sharing on Organization Performance- Organization Innovation Capability as a Mediator

Student : You-Jheng Jhang Jian

Advisor : Dr. Min-Li Yang

Department of Business Administration
National Kaohsiung University of Applied Sciences

Abstract

When enterprises facing globalization competitive environment, innovation is a key factor to enhance the competitiveness of enterprises. Therefore, nations have actively conducted and encouraged innovation in order to strengthen companys competitive advantage in the changing era, in turn, enhance profitability. This study attempts to construct organizational innovation climate, social capital, knowledge sharing as antecedent variables, organization performance is outcome variable, and organization innovation capability as mediator variable.

Questionnaire survey was launched to collect data, and questionnaires were sent to the business owners who station in incubation centers. After the empirical analyzing within 141 valid questionnaires, the results show that organization innovation climate, social capital and knowledge sharing has positively effects on organization innovation capability, and organization innovation climate, social capital and knowledge sharing have positively effects on organization performance. Moreover, organization innovation capability has positively associated with the organization performance and mediates the relationship between organization innovation climate, social capital and knowledge sharing. Finally, theoretical and practical implications were discussed and provided for relevant organization and company.

Key word : Organization Innovation Climate, Social Capital, Knowledge Sharing , Organization Performance, Organization Innovation Capability

第一章 緒論

本章共分為四節，第一節說明研究背景與動機；第二節說明研究目的；第三節則敘述本研究之研究流程；第四節列述本論文架構。茲將各節分別說明如下。

第一節 研究背景與動機

近年來，創業型經濟是一種建立在新創事業基礎上的一種經濟型態，比管理型經濟更適合在目前的經營環境下發展。隨著科技技術的革命性發展，創業型經濟中生產要素的流動成本大為降低，導致面臨的競爭市場更為瞬息萬變，促使競爭的關鍵轉為資訊、知識和創業家精神等核心要素。創業型經濟的特質是企業能夠對知識加以創新的應用，表現出創新發明多、專利多、中小企業多，創業、自組織與多樣化是創業型經濟的重要特徵。創業型經濟中一般都是創新性產品，因促進新需求不斷的產生，創新的不斷湧現，可以提高開發能力並運用在不同地方上(MBA智庫百科, 2013)。這樣的經濟體型態使得台灣創業者越來越愛創業，由全球創業精神暨發展機構評比指出我國連續3年(2012-2014)排名全球創業精神暨發展指數(GEDI)是全球前10大，且名列亞洲之首。此外，台灣創業者對創業期待指數是世界第一，由此可知台灣創業者對於創業是相當的期待(陳宥臻, 2013)。

所以，創業與創新行為是近年經濟體中非常重要的競爭力，因為它不僅可以擴大企業整體、創造更多的工作機會、促進科技進步，並提供許多社會機會(Lieberman & Montgomery, 1988)。創業與創新行為有賴創業家去進行。因為創業家是創新的啟動者、組合者、成功者，並將一切過程連結起來並成功實踐(Tidd, 2001)，也是企業整合各方資源和能力，創造企業最大價值的關鍵者。

然而，一個組織的創新氣候之良窳與組織之技術突破的數量有相當大的關係(Tesluk, Farr & Klein, 1997)；而組織外部的環境因素影響或是組織內部提供方法、工具與資源都有可能促使員工產生創新的想法或行為(Bharadwaj, 2000；簡文娟，1999；王連杰，2007)。目前研究者在組織創新氣候的研究中大多是探討組織創新氣候與創新績效之間的關係(蔡啟通與高泉豐，2004)；也有研究者提出組織創新氣候可能會影響其企業績效(王連杰，2007)。換句話說，組織創新氣候能夠促使員工更有創造力，使組織有更好的組織創新能力，不斷使企業競爭優勢更強大，進而增加其企業績效。但是組織創新氣候影響組織績效的研究並不多見；因此，本研究將探討組織創新氣候如何影響組織績效，此為本研究動機之一。

過去，社會資本與關係網絡的研究日益被重視。多數研究者強調社會資本為行為者在其鑲嵌的社會關係網絡之中可獲得關係資源(Coleman, 1990；Nahapiet & Ghoshal, 1998；Lin, 2001；吳茲瑩，2007)。探討社會資本的各個構面與資源交換創造間的觀點(Gupta & Govindarajan, 2000；楊台寧，2009)或知識分享觀點(林妙雀，2009)。近年來，探討社會資本與創業之間的關係，也逐漸被重視了(吳茲瑩，2007；葉千禎，2009；李婷，2011)。相關研究認為社會資本是社會參與之社會關係結構與內涵，藉由人與人之間的互動、信任、規範，產生解決問題之能力並有利於組織的創業成效(王婉如，2008；李婷，2011)。因此，本研究將進一步探討社會資本對組織創新能力與組織績效的影響，此為本研究之動機二。

在知識分享相關的議題上，有研究者提到知識是企業組織維持長久競爭優勢的重要性(Davenport & Prusak, 1998)。也有研究指出知識是一種獨特的無形資源，並藏在團體之中供參與者使用(Huseman & Goodman, 1999；Zack, 1999；DeLong & Fahey, 2000；Knott, 2003)；並且自發性的分享其自身的知識，並協助解決問題且幫助其成員學到所需的知識(陳澤

義、洪廣朋、曾建銘，2008；謝如梅、方世杰、劉常勇、蔡馥陞，2009)。企業若能將知識有效的創造、應用、分享與保留，將可利於創新行為的產生(Nonaka & Takeuchi, 1995；Dixon, 2000；Lee, 2001)。目前對於知識分享的相關研究，大部份僅從單一觀點出發，即探討意願的議題(吳建平，2006；毛筱艷、羅嫻禎，2010)及知識分享能力的議題(方世杰、蔡馥陞、邱志芳，2004)。這樣的觀點可能導致不同研究者的研究可能有所不同；因此，本研究將知識分享之意願與能力整合，並進一步探討知識分享對組織績效的影響，此為本研究之動機之三。

在市場競爭激烈下，創新儼然成為當代企業能維持競爭優勢最重要的策略性手段(張瑩，2005；黃義俊、王湘捷，2010)。而成功的創新不僅來自於前所未有的創意，也可能是來自於改良過後使其產品或服務的功能發揮的淋漓盡致，成功付諸實踐以達到創新特性，而提高企業的獲利能力(Hoffman, 1999；Damanpour, 1996)。因此，探討組織創新能力是一個重要議題，此為本研究之動機之四。

那根據波士頓顧問公司自 2004 年開始就針對全球知名企業之 CEO 進行調查，其 2012 年調查結果顯示，不分地區和產業，越來越多的企業執行長將創新列為企業經營的優先要務；在全球各企業強調創新的重要性之外，創業型的經濟型態也是方興未艾，國內政府單位與學校單位也鼓勵創業的政策下，故本研究將以國內各大專院校育成中心之進駐廠商與各區軟體中心之進駐企業為調查對象，希望藉由實證來瞭解影響組織績效的因素為何，並提供未來新創之企業制定決策之用。

第二節 研究目的

經由上述的研究背景與動機，本研究希望藉由實證來瞭解影響組織績效的因素為何，並提供未來創業者制定決策之用；因此提出本研究目的如下。

- 一、探究組織的組織創新氣候與組織創新能力之關連性。
- 二、探究組織的社會資本與組織創新能力之關連性。
- 三、探究組織的知識分享與組織創新能力之關連性。
- 四、探究組織的組織創新氣候與組織績效之關連性。
- 五、探究組織的社會資本與組織績效之關連性。
- 六、探究組織的知識分享與組織績效之關連性。
- 七、探究組織創新能力與組織績效之關聯性。
- 八、探究組織創新氣候、社會資本、知識分享是否會透過組織創新能力的中介影響而間接影響組織績效。

第三節 研究流程

在研究流程中，首先確立本研究之方向，進而發展研究動機與主要研究目的。其次，根據國內外相關文獻的整理與回顧，歸納統整相關的變數，建立本研究的觀念性架構。觀念性架構完成後，再發展本研究之研究假設，接著進行研究方法及問卷之設計，並確認研究對象與抽樣方法，隨即運用問卷調查的方式蒐集實證資料，待問卷回收完成後，根據回收之資料加以整理，利用統計軟體進行資料分析，進而針對所得之研究結果加以說明與解釋。最後，提出本研究的結論與對實務界之管理意涵，並說明對於後續研究之建議。茲將本研究之研究流程繪製如圖 1-3-1。

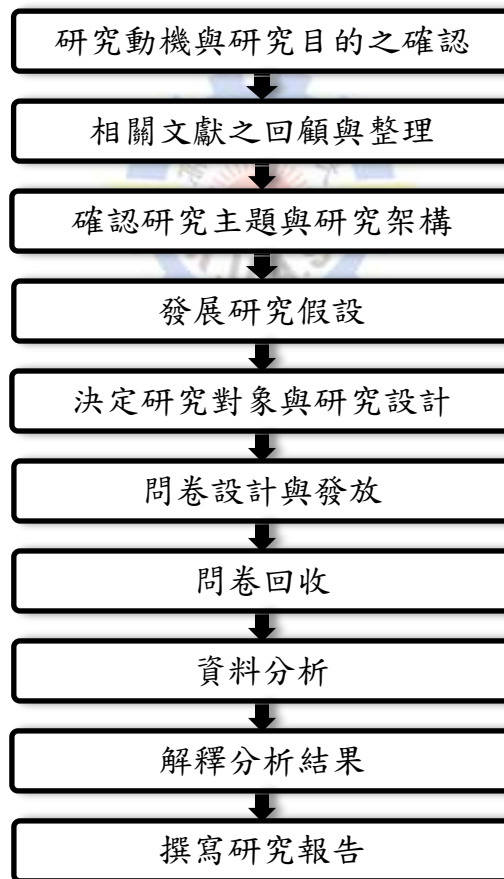


圖 1-3-1 研究流程圖

第四節 論文架構

本論文共分五大節，而各章節的主要內容分別說明如下。

- 第一章 緒論，說明本研究背景與動機、研究目的、研究流程與本論文之架構。
- 第二章 文獻探討，主要蒐集國內外有關組織創新氣候、社會資本、知識分享、組織創新能力與組織績效等變數之相關文獻，經由分析並彙整出本論文所需要的理論基礎。
- 第三章 研究方法，依據本論文相關文獻的探討，建立研究架構，說明各變項之操作型定義與衡量，建構研究假說、問卷設計與資料蒐集，說明各資料分析方法。
- 第四章 研究分析，是進行研究問卷的發放與回收作業，針對有效問卷透過資料分析各研究方法予以驗證，並將其分析結果進行說明。
- 第五章 結論與建議，針對實證後的結果予以分析、整理，進而歸納出結論與建議。最後，說明本研究的限制與建議未來的研究方向。

參考文獻

中文部份

- 方世杰、蔡馥陞、邱志芳(民 93)。新產品開發團隊知識分享之研究:交易成本理論與社會交換理論之整合性觀點。**科技管理學刊**,**19(4)**,67-100。
- 毛筱艷、羅琪禎(民 99)。主管部屬交換關係、工作滿足與意願關係之研究。**北商學報**,**18**,61-77。
- 王中天(民 92)。「社會資本 (Social Capital):概念、源起、及現況」。 **問題與研究**,**42(5)**,139-164。
- 王婉如(民 97)。**組織特性、組織資源與內部創業精神之關聯性研究-以社會資本為中介變項**(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學商務經營研究所,高雄市。
- 王連杰(民 96)。**組織創新氣候、知識分享動機與企業經營績效之研究以桃園地區工商企業為例**。**萬能商學學報**,**12**,243-256。
- 任慶宗、胡訓立、劉士銘(民 99)。**社會資本對創新績效之影響-知識資本的中介效果**。**輔仁管理評論**,**17(1)**,103-120。
- 余溪水、石家驊(民 98)。**組織學習與創新氣候對創新績效影響之研究**。**明新學報**,**35(1)**,183-196。
- 余素月(民 102)。**從社會網絡觀點探討B2B關係強化之模式**(未出版之碩士論文)。中國文化大學企業管理學系,台北市。
- 吳明隆(民 96)。**SPSS 問卷統計分析實務操作與應用**。臺北市,五南。
- 吳建平(民 95)。**個體工作滿足、知識分享與組織創新能力之關聯性研究**(未出版之碩士論文)。中國科技大學商業自動化與管理研究所,新竹縣。
- 吳茲瑩(民 96)。**社會網絡關係與創業契機能力對創業導向之影響-以中國青年創業協會會員為例**(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學商務經營研究所,高雄市。
- 吳啟絹、廖述賢、胡大謙、羅文彬(民 99)。**組織承諾、知識分享與組織公民行為關聯性之研究:台灣半導體產業為例**。**人力資源管理學報**,**11(1)**,77-101。
- 李志華(民 73)。**台灣企業績效評估方式之研究**(未出版碩士論文)。國立政治大學企管所,台北市。
- 李政昌(民 96)。**組織創新氣候與員工在職進修動機對工作滿意度之研究**(未出版之碩士論文)。逢甲大學經營管理系,台中市。
- 李婷(民 100)。**政府政策、創業教育及社會資本對創業意圖之影響-以創業態度為中介變項**(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學企業管

- 理系，高雄市。
- 周宜樺(民 102)。人力資本、結構資本與關係資本對創業績效之影響-以創業機會辨識為中介變數(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學企業管理系，高雄市。
- 林妙雀(民 98)。社會資本對知識分享與智慧資本影響之研究。**組織與管理**，**2(1)**，91-143。
- 邱皓政(民 89)。組織環境與創意行為—組織創新量表的發展與創新指標的建立(從科技產業到政府機構)，國科會專案研究計劃成果報告。台北：世新大學社會心理學系。
- 涂貞如、方世榮、林谷合(民 98)。關係資本對知識整合能力與組織創新績效之影響：以吸收能力為干擾變項。**臺灣企業績效學刊**，**3(1)**，121-149。
- 夏佳妤(民 99)。民宿業者創業精神、創業自我效能對創業績效影響之研究(未出版之碩士論文)。國立澎湖科技大學服務業經營管理系，澎湖縣。
- 徐鴻瑞(民 101)智慧資本與服務創新行為：組織創新氣候之中介效果(未出版之碩士論文)。明志科技大學服務與創新管理所，台北市。
- 張文龍、黃文谷、陳思婷(民 99)。創業家人力資本、創業環境與創業績效關係之研究。**創業管理研究**，**5(1)**，1-32。
- 張德永、陳柏霖、劉以慧(民 101)。以結構方程模式驗證社區社會資本、社區營造與社區發展之關係。**高雄師大學報**，**(32)**，24-46。
- 張瑩(民 94)，組織創新前置因素、組織創新與組織績效之相關性研究-以台灣製藥業為例(未出版之碩士論文)，國立成功大學高階管理碩士在職專班，台南市。
- 陳宥臻(民 102 年 10 月 30 日)。台灣人愛創業，亞洲第一。**中國時報**，AA2 版。
- 陳澤義、洪廣朋與曾建銘(民 97)。從關係的觀點探討企業夥伴的選擇對跨組織學習成效的影響。**交大管理學報**，**28(2)**，105-130。
- 黃佑安(民 96)。企業組織創新能力對新產品研發過程影響之研究(未出版之博士論文)。國立政治大學企業管理學系，台北市。
- 黃義俊、王湘捷(民 99 年 4 月)。創業熱情、樂觀、創新能耐與經營績效關聯性之研究-以台灣連鎖加盟產業為例。**2010 商業現代化學術研討會發表之論文**，國立高雄應用科技大學。
- 黃義俊、施純協(民 97)。服務創新與易經—服務產業個案分析，高雄縣：通契範文教。
- 楊台寧(民 98)。社會資本的形成、集團企業內部資源交換及成員創新成效之探討。**華人經濟研究**，**7(2)**，1-19。
- 楊敏里、黃義俊、賴怡旨(民 98)。創業動機、創業導向與創業績效之關聯性研究。**創業管理研究**，**4(3)**，55-81。

- 楊敏里、賈婉婷(民 102 年 6 月)。創業警覺性、夥伴關係對創業績效之影響-以產品創造力與競爭力為中介變。2013 第五屆管理創新與行銷專案研討會發表之論文，國立高雄應用科技大學。
- 葉千禎(民 98)。影響女生創業意圖因素之研究-以社會網絡為中介變數(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學企業管理系，高雄市。
- 葉建亨、黃文楨(民 100)。整合社會資本與社會交換理論探討虛擬社群意願。資訊管理學報，18(3)，75~99。
- 廖述賢、費吳琛、陳志強(民 95)。知識分享、吸收能力、與組織創新能力關聯性研究-以台灣知識密集性產業為例。人力資源管理學報，6(2)，1-21。
- 蔡啟通(民 86)。組織因素、組織成員整體創造性與組織創新之關係(未出版之博士論文)，台灣大學商學研究所，台北市。
- 蔡啟通、高泉豐(民 93)。動機取向、組織創新氣候與員工創新行為之關係:Amabile動機綜效模型之驗證。管理學報，21(5)，571-592。
- 蔡啟通、黃國隆、高泉豐(民 90)。組織因素、組織成員整體創造性與組織創新之關係。管理學報，18(4)，527-566。
- 謝如梅、方世杰、劉常勇、蔡馥陞(民 98)。團隊社會資本與新產品開發績效：知識分享機會、意願與能力之中介效果，中山管理評論，17(4)，1001-1044。
- 簡文娟(民 89)。組織創新氣候評鑑表之鑑立—以高科技產業為實證對象(未出版之碩士論文)。中央大學公共行政研究所，桃園市。
- 蘇睿鈞(民 97)。創業家職能與組織績效關係之研究-以技術型創業家為例(未出版之碩士論文)。實踐大學企業管理學系，台北市。
- 鐘招龍(民 85)。我國輸出入銀行績效考核制度之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學會研所，台北市。
- MBA 智庫百科(民 102)。創業型經濟-創業型經濟的特徵。取自於:<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E5%88%9B%E4%B8%9A%E5%9E%8B%E7%BB%8F%E6%B5%8E>。

英文部份

- Alder, P. & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a New Concept, *The Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Amabile, T. M.(1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization.*Journal of Personality and Social Psychology*,45(2), 357-376.
- Amabile, T. M. (1995). *KEYS:Assessing the climate for creativity* (2nded.).

- Instrument Published by the Center for Creative Leadership, Greensboro, NC:Center For Creative Leadership.
- Amabile, T. M. (1996). Assessing the work environment for creativity.*Academy of Management Journal*, 39(5),1154-1184.
- Baker, W. E. (1992). *The network organizational in theory and practice*, In N, N. Nohria , & R.G. Eccles (Ed.), *Networks and organizations*. Boston,MA: Harvard Business School Press.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations.*Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bharadwaj, S. & Menon, A. (2000). Making innovations happen in organizations individual creativity mechanisms, organizational creativity mechanisms or both?.*The Journal of Product Innovation Management*, 17(6), 424-434.
- Bhaskaran, S. (2006).Incremental innovation and business performance: small and medium-size food enterprises in a concentrated industry environment. *Journal of Small Business Management*, 44(1), 64-80.
- Burns, T. & Stalker, G. M. (1961). *Management of innovation*(2nd eds.). London,England: TavistockPublishing.
- Burt, R. S. (1992). *The social structure of competition*, In N, N. Nohria, & R. G. Eccles (Ed.).*Networks and organization: Structure, form and action*. Boston,MA: Harvard Business SchoolPress.
- Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital, *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 339-365.
- Choi, F. D. S. & Mueller, G. L. (1992). *International accounting*(2nd ed.). England Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Cohen, W. M. & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation,*Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation humana capital, *American Journal ofSociology*,94, 95-120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations ofsocial theory* (2nded.). Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Cooper, A. C., & Artz, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs, *Journal of Business Venturing*. 10, 439-457.
- Damanpour, F., Szabat, K. A. & Evan, W. M. (1989). The relationship between types of innovation and organizational performance.*The Journal of*

- Management Studies*, 26(6),587-601.
- Damanpour, F. (1996). Organizational complexity and innovation: Developing and testing multiple contingency models, *Management Science*, 42(5), 693-716.
- Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations Manage what they know*(2nd ed.).Boston,MA: Harvard Business School Press.
- DeLong, D. W., & Fahey, L.(2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management, *The Academy of Management Executive*, 14(4), 113-127.
- Dixon, N. M. (2000). *Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know*(2nd ed.). Boston,MA: Harvard Business School Press.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*(2nd ed.). Practice and principles, London,England: Heinemann.
- Farmer, S. M. Tierney, Tierney, P. & Kung-Mcintyre, K., (2003). Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory. *Academy of Management Journal*,46 (5), 618–630.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981).Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error.*Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50
- Glisson, C. & James, L. R. (2002). The cross level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 767-794.
- Granovetter, M. S. (1992). *Problems of explanation in economic sociology*, In N. Nohria and R. Eccles (Ed.), *Networks and organization: Structure, form, and action*. Boston,England: Harvard Business School.
- Guieford, J. P. (1965). *Fundamental statistics in psychology and education* (4th ed.). New York,NY: McGraw-Hill.
- Gupta, Anil K. & Govindarajan, V. (2000).Knowledge flows within multinational corporations. *Strategic Management Journal*,21(4), 473-496.
- Hair, J. F., Rolph, E. A., Ronald, L. T. & William, C. B. (1998). *Multivariate data analysis* (5nd ed.). Mahwah,NJ: Prentice Hall.
- Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak Ties in sharingknowledge across organization sub teams. *Administration Science Quarterly*,44(1), 82-111.
- Henderson, R., & Clark, K. B. (1990). Architectural innovation: The reconfiguration of existing product technologies and the failure of

- established firms. *Administrative Science Quarterly*, 35, 9-30.
- Hoffman, R. C. (1999). Organizational innovation : Management influence across cultures. *Multinational Business Review*, 7(1), 31-49.
- Holt, K. (1988). The role of the user in product innovation. *Technovation*, 7(3):249-267.
- Huber, D. G. & Postrel, S. (1991). Organization learning : The contributing process and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Huseman, R. C. & Goodman, J. P. (1999). *Leading with knowledge: The nature of competition in the 21st Century*(2nd ed.). London,England: Sage.
- Im, S. & Workman, J. P. (2004). Market orientation, creativity, and new product performance in high-technology firms. *Journal of Marketing*, 68(2), 114–132.
- Inkpen, A. C. & Tsang, E. W. K. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*, 16(1), 146-165.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 5-32.
- Johannessen, J. A., Olsen, B. & Lumpkin, G. T. (2001). Innovation as newness: What is new, how new, and new to whom?. *European Journal of Innovation Management*, 4(1), 20–31.
- Knott, A. M. (2003). Persistent heterogeneity and sustainable innovation. *Strategic Management Journal*, 24, 687– 705.
- Kogut, B. & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383-397.
- Lee, J. N. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on is outsourcing success. *Information & Management*, 38(5), 323-340.
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science: Selected theoretical papers (2nd ed.). New York, NY: Harper & Brothers.
- Lieberman, M. B. & Montgomery, D. B. (1988). First-mover advantages . *Strategic Management Journal*, 9, 41–58.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of social structure and action* (2nd ed.). London, England: Cambridge University Press.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston, England: Division of Research (2nd ed.). Graduate School of Business Administration, Harvard University.

- Long, D. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *The Academy of Management Executive*, 14(4), 113–128.
- Loury, G. (1977). A dynamic theory of racial income differences, In P. A. Wallace & A. M. LaMonde. (Ed.), *Women, minorities, and employment discrimination*, Lexington, Boston, MA: Lexington Books.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I. & Konno, N. (1998). The concept of "ba": Building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 40-54.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995), *The knowledge-creating company* (2nd ed.). New York, NY: Oxford University Press
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Pegels, C. C. & Thirumurthy, M. V. (1996). The impact of technology strategy on firm performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 43(3), 246-249.
- Penman, R. (2000). *Reconstructing communicating: Looking to a future, mahwah* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Elbaum Associates.
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work : Civic traditions in modern Italy* (2nd ed.). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: The effects of cohesion and range. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 240-267.
- Samson, D. (1991). *Manufacturing and operations strategy* (2nd ed.) .Melbourne, Australia: Prentice Hall.
- Schulz, M. (2001). The uncertain relevance of newness : Organizational learning and knowledge flow. *Academy of Management Journal*, 44(4), 661-681.
- Simon, H. A. (1964), *Rationality In Gold*, J. and Kolb, W. L. (Ed.), *A dictionary of the social sciences*, (pp. 573-574). New York, NY: Free Press of Glencoe.
- Parveen S. G. & Nanua S. (1999). Creativity and Innovation in Durable Product Development, *Computers and Engineering* Vol. 35, Nos 1-2, pp. 5-8.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. (2005). The influence of intellectual capital

- the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450–463.
- Szilagyi, D. E. (1981). Achievements, disappointments, prospects. *The Journal of cardiovascular surgery*, 23(3), 183.
- Szulanski, G. (1996). Exploring interal stickiness : Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 27 - 43.
- Tesluk, P. E., Farr, J.L., & Klein, S. R.(1997).Influences of organizational culture and climate on individualcreativity. *Journal of Creative Behavior*, 31, 27-41.
- Thornhill, S. (2006).Knowledge, innovation and firm performance inhigh- and low-technology regimes. *Journal of Business Venturing*, 21(5), 687-703.
- Tidd, J. (2001). Innovation management in context: Environment, organization, andPerformance. *International Journal of Management Reviews*,3(3), 69-183.
- Tidd, J., Bessant, J. & Pavitt, K. (2005), *Managing Innovation : Integrating Technological,Market and Organizational Change*(2nd ed.).NewYork,NY: 華泰代理.
- Todorova, G. & Durisin, B.(2007). Absorptive capability: Valuing a reconceptualization . *Academy of Management Review*, 32(3), 774-786.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intra-firm networks. *Academy of Management Journal*, 41(2), 464-476.
- Venkatraman, N. & Ramanujam, V. (1986). Measurement of business performance in strategy research : A comparison of approach, *Academy of Management Review*, 11(4), 801-814.
- Venkatraman, S. (1997). *The distinctive domain of entrepreneurship research In Katz, J.(Ed.)*, Advances in entrepreneurship, firm emergence and growth(pp.119-138).Greenwich, CT: Jai Press.
- Zack, M. H. (1999). Developing a knowledge strategy, *California management review*, 41(3), 125-145.
- Zheng, Y., Liu, J., & George, G. (2010). The dynamic impact of innovative capability and inter-firm network on firm valuation: A longitudinal study of biotechnology start-ups. *Journal of Business Venturing*, 25(5), 593-609.

「組織創新氣候、社會資本與知識分享對組織績效之影響-以組織創新能力為中介變數」問卷

親愛的創業主，您好：

我是高雄應用科技大學企業管理研究所的研究生，感謝您撥冗填答問卷。這是一份學術性問卷研究，主要目的在於瞭解組織創新能力與組織績效的影響因素。本研究內容屬於較新的研究領域，其研究結果將可為學術界與實務界帶來非常重要的貢獻，而您的協助將對本研究的進行提供莫大的助益。您所填答的內容資料主要供學術研究分析之用，絕對不做個別揭露或其他用途，敬請放心作答。若是對本研究有任何疑問，您可以利用以下之聯絡方式直接與我們聯絡，在此衷心感謝您的熱心協助！

敬祝您 鴻圖大展萬事如意

國立高雄應用科技大學企業管理研究所

指導教授：楊敏里博士

研究生：張簡有正敬上

e-mail：turbo99686@yahoo.com.tw

聯絡電話：0978875183

【第一部份】組織創新氣候

請就貴公司實際的情況填答，在適當的位置勾選，並請逐項填答，謝謝！	非常同意	同意	有點同意	普通	有點不同意	不同意	非常不同意
1.我們公司重視人力資產，鼓勵創新思考。	7	6	5	4	3	2	1
2.我們公司的工作內容可以有自由發揮的空間。	7	6	5	4	3	2	1
3.我們公司能夠提供誘因鼓勵創新的構想。	7	6	5	4	3	2	1
4.我們公司有良好的工作環境，可以幫助員工產生創意的靈感與啟發。	7	6	5	4	3	2	1
5.我們公司鼓勵嘗試與錯中學習的任事精神	7	6	5	4	3	2	1
6.我們公司崇尚自由開發，意見交流溝通順暢。	7	6	5	4	3	2	1
7.我們公司的員工在提出創新方法時，可以得到主管與同事的支持與肯定。	7	6	5	4	3	2	1
8.我們公司的主管能以身作則並適當的授權，讓員工發揮創新所長。	7	6	5	4	3	2	1
9.我們公司會提供充分的進修機會、鼓勵員工參與學習活動來增加創意思考。	7	6	5	4	3	2	1
10.我們公司的員工需要創新方面協助時，可以獲得有效的協助。	7	6	5	4	3	2	1
11.我們公司會提供充分的設備、資料與資訊以協助員工創新上的需要。	7	6	5	4	3	2	1

【第二部份】社會資本

請就貴公司實際的情況填答，在適當的位置勾選，並請逐項填答，謝謝！	非常同意	同意	有點同意	普通	有點不同意	不同意	非常不同意
1.我們公司與合作企業會保持必要的聯繫（例如，雙方彼此拜訪、開會、信件或電話的溝通）。	7	6	5	4	3	2	1
2.我們公司與合作企業進行正式與非正式(例如，聚會、電話)的資訊交換。	7	6	5	4	3	2	1
3.我們公司想要與合作企業接觸是很容易的。	7	6	5	4	3	2	1
4.我們公司與合作企業間彼此是公平與公正。	7	6	5	4	3	2	1
5.我們公司與合作企業間對待彼此是互相信任的。	7	6	5	4	3	2	1
6.我們公司與合作企業間彼此是誠實以待的。	7	6	5	4	3	2	1
7.我們公司與合作企業間雙方願意貢獻所需資源於彼此的關係中。	7	6	5	4	3	2	1
8.我們公司與合作企業間雙方願意分享不同的經驗於彼此的關係中。	7	6	5	4	3	2	1
9.我們公司與合作企業會繼續保持良好關係。	7	6	5	4	3	2	1

【第三部份】知識分享

請就貴公司實際的感受填答，在適當的位置勾選，並請逐項填答，謝謝！	非常同意	同意	有點同意	普通	有點不同意	不同意	非常不同意
1.我們公司員工會互相協助，改善現有問題。	7	6	5	4	3	2	1
2.我們公司員工會接受別人不同的意見，並與他人討論。	7	6	5	4	3	2	1
3.我們公司員工願意與他人分享新的經驗及知識。	7	6	5	4	3	2	1
4.我們公司員工會主動討論對公司或員工有益的點子	7	6	5	4	3	2	1
5.我們公司員工間在知識的傳遞上並無障礙。	7	6	5	4	3	2	1
6.我們公司員工間容易對創新的想法或事物達成共識。	7	6	5	4	3	2	1
7.我們公司員工間彼此能夠很順暢的溝通與討論創新概念。	7	6	5	4	3	2	1
8.我們公司員工間彼此可以清楚了解新知識的重點。	7	6	5	4	3	2	1
9.我們公司員工間清楚了解新知識可運用於哪些不同領域上。	7	6	5	4	3	2	1
10.我們公司員工能辨識出那些知識是對組織的創新有益的。	7	6	5	4	3	2	1
11.我們公司員工可以將他人分享出來的知識加以吸收及運用，幫助創新思考。	7	6	5	4	3	2	1
12.我們公司員工間對所傳達知識的瞭解程度高，並可運用在其創新上。	7	6	5	4	3	2	1

【第四部份】組織創新能力

請就貴公司實際的情況填答，在適當的位置勾選，並請逐項填答，謝謝！	非常同意	同意	有點同意	普通	有點不同意	不同意	非常不同意
1.我們公司能開發一些能被市場接受的新產品或服務。	7	6	5	4	3	2	1
2.我們公司所開發的新產品或新服務總能在市場上引起同業仿效。	7	6	5	4	3	2	1
3.與同行相較，我們公司通常在新產品或新服務的推出速度較慢。	7	6	5	4	3	2	1
4.我們公司具有研發新的技術，能使舊產品重新改良上市。	7	6	5	4	3	2	1
5.與同行相較，我們公司在產品或服務的開發相關技術較強。	7	6	5	4	3	2	1
6.我們公司能嘗試不同的作業程式來加速達到公司目標。	7	6	5	4	3	2	1
7.我們公司能引進一些可以改善製程或服務流程的新技術或設備。	7	6	5	4	3	2	1
8.我們公司能自行發展出更具效率的製造程序或服務程序。	7	6	5	4	3	2	1
9.我們公司能依據顧客的需求，彈性的提供顧客所需的服務或產品。	7	6	5	4	3	2	1
10.我們公司能配合市場經營環境的變化，調整部門及工作內容。	7	6	5	4	3	2	1
11.我們公司主管能採用新的領導方式來帶領員工共同完成任務。	7	6	5	4	3	2	1
12.我們公司能採用新的管理制度，有效的激勵員工。	7	6	5	4	3	2	1
13.我們公司能積極採行可以改善組織績效的新政策。	7	6	5	4	3	2	1
14.我們公司會設計新的績效衡量方法，使主管有效瞭解員工所達成的目標程度。	7	6	5	4	3	2	1

【第五部份】組織績效

請就貴公司實際的感受填答，在適當的位置勾選，並請逐項填答，謝謝！	非常同意	同意	有點同意	普通	有點不同意	不同意	非常不同意
1.我們公司目前的營收有達到預期目標。	7	6	5	4	3	2	1
2.我們公司目前的獲利有達到預期目標。	7	6	5	4	3	2	1
3.我們公司目前的投資報酬率有達到預期目標。	7	6	5	4	3	2	1
4.我們公司對於目前生產的商品感到滿意。	7	6	5	4	3	2	1
5.我們公司對於目前推出的商品之市場佔有率感到滿意。	7	6	5	4	3	2	1
6.我們公司對於目前商品在市場販售之情況感到滿意。	7	6	5	4	3	2	1

背面有題

【第六部份】基本資料

※此部分問項主要為了解貴公司基本資料，請您依據目前貴公司的實際情形，在每題最適當的□中打√。

1.性別： (1)男 (2)女

2.貴公司已成立：

(1)1 年以下 (2)1-3 年 (3)4-6 年
 (4)7-9 年 (5)10-12 年 (6)12 年以上，請問約為_____年

3.貴公司資本額為 (新台幣，萬元)：

(1)100 萬元以下 (2)101-300 萬元 (3)301-500 萬元
 (4)501-700 萬元 (5)701-900 萬元 (6)901-1,100 萬元
 (7)1,101-1,300 萬 (8)1,301-1,500 萬 (9)1,500 萬元以上，請問金額約_____萬元

4.貴公司去年營業額為 (新台幣，萬元)：

(1)300 萬元以下 (2)301-600 萬元 (3)601-900 萬元
 (4)901-1,200 萬元 (5)1,201-1,500 萬 (6)1,501-1,800 萬元
 (7)1,801-2,100 萬 (8)2,101-2,400 萬 (9)2,400 萬元以上，請問金額約_____萬元

5.貴公司員工人數

(1)5 人以下 (2)6-10 人 (3)11-15 人
 (4)16-20 人 (5)21-25 人 (6)26-30 人
 (7)30 人以上，請問人數約為_____人

6.貴公司屬於何種行業別：

(1)營造業 (2)批發及零售業 (3)運輸、倉儲及通信業
 (4)製造業 (5)金融及保險業 (6)醫療保健及社會福利服務
 (7)水電燃氣業 (8)住宿及餐飲業 (9)文化、運動及休閒服務業
 (10)教育服務業 (11)不動產及租賃業 (12)專業、科學及技術服務業
 (13)農、林、漁、牧業 (14)礦業及土石採取業 (15)其他，請說明_____

本問卷到此結束，再次感謝您撥空填寫此份問卷。

填答完畢則放回附贈的長條信封袋中寄回即可，不需另付郵資費用。

最後，請您檢視本份問卷有無漏答之處，再一次感謝您的協助！