

# 人力資本、結構資本及社會資本對於非營利組織之組織績效影響 -以高雄市 A 社福基金會為例

葉惠忠 1

國立高雄科技大學 企業管理系 副教授

何貞璇 2

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

(一) 研究架構

## 一、摘要

台灣社會服務及慈善團體數逐年攀升，台灣因應老年人口之遽增、照護需求增加，政府實施許多長照服務，因此許多社福型人民團體承接政府委託民間之社會福利工作，並且開放公司、宗教團體、醫療團隊等團隊進入長照產業，承接相關服務，那在地社福團體如何於政策滾動式修正、外在環境的競爭及內部資源缺乏的情形下，予以因應及快速調整營運方針，創造競爭優勢，進而達到永續經營之目標，這是社福團體應慎重思考之議題。

**關鍵詞：**非營利組織、人力資本、結構資本、社會資本、組織績效。

## 二、動機與目的

本研究將以人力資本、結構資本及社會資本面探究其組織績效；且以組織內部成員及外部成員做為調節變項，探討人力資本、結構資本及社會資本對於組織績效之關係，是否具有調節效果。本研究結果期待可提供非營利組織單位有具體性之建議，可以以此模型進行組織經營管理之參考依據，本研究之研究目的彙整：一、探討人力資本、結構資本及社會資本對於非營利組織之組織績效影響。二、探討以組織內部成員及外部成員做為調節變項，對於人力資本、結構資本及社會資本對於組織績效之關係，是否有其調節作用。

## 三、相關文獻與研究方法

綜合 Kianto et al.(2010)指出人力資本可以技術、能力與創造力、解決問題之能力、動機等面向衡量；綜合 Edvinsson & Malone 等學者論述，結構資本定義為：組織解決問題與創造價值之整體系統、流程與創新等面向；Nahapiet & Ghoshal (1998) 等文獻對社會資本之論述。故社會資本為組織著重社會關係互動網絡管理，能夠促使組織成員及社會大眾之認同感及凝聚力，為組織名譽聲望之管理；Chandler and Hanks (1993)之研究將組織績效衡量面向以二構面衡量：分別為社會績效及財務績效。

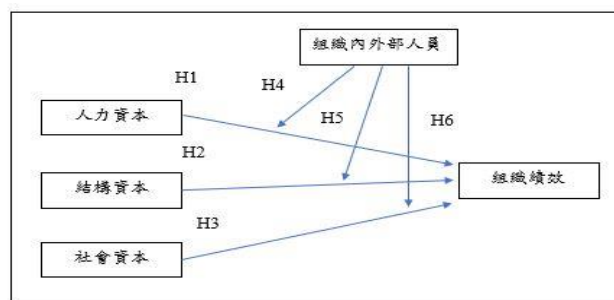


圖 3-1 本研究架構

## 四、研究結果與討論

(一) 研究假說檢定結果

假說	驗證結果
H1：人力資本對於組織績效具有正向影響	不成立
H2：結構資本對於組織績效具有正向影響。	成立
H3：社會資本對於組織績效具有正向影響。	成立
H4：組織內外部成員對於人力資本影響組織績效具調節效果。	成立
H5：組織內外部成員對於結構資本影響組織績效具調節效果。	成立
H6：組織內外部成員對於社會資本影響組織績效具調節效果。	不成立

(二) 研究發現

當人力資本、結構資本與社會資本進行簡單迴歸時，皆有成立，但於多元迴歸的狀況下，只有人力資本對於永續績效之影響，未達顯著水準。說明於人力資本、結構資本及社會資本對於組織績效的影響，是結構資本及社會資本的影響大於人力資本，於實務操作上，三個因數皆會同時存在，故本研究採用多元迴歸驗證結果。

## 五、結論

(一) 學術貢獻

社福型之人民團體永續經營是一個重要的議題，且之前研究較少探究這個議題，可供後續研究之參考。

(二) 實務貢獻

社福型人民團體應導入及完善一個作業流程以達到高績效；且應提高社會資本，組織外可加強社會連結，將其目標宗旨傳遞分享予社會大眾，獲得信任感亦可正向影響社會民眾對於組織之認同，進而加入服務行列之可能性，組織內可促進組織凝聚力、認同感。