



國立高雄應用科技大學  
企業管理系碩士在職專班  
碩士論文

組織文化、領導風格、組織資本與組織創新之關聯性研究  
- 以台灣自來水公司第七區管理處為例

The Relationship among Organizational Culture, Leadership Style,  
Organizational Capital and Organizational Innovation – The Case of Taiwan  
Water Corporation Seventh Branch

研究生：邱禮文

指導教授：楊敏里 博士

中華民國 103 年 6 月

組織文化、領導風格、組織資本與組織創新之關聯性研究 –  
以台灣自來水公司第七區管理處為例


**The Relationship among Organizational Culture, Leadership Style,  
Organizational Capital and Organizational Innovation -- The Case of  
Taiwan Water Corporation Seventh Branch**

研究生：邱禮文

指導教授：楊敏里 博士

國立高雄應用科技大學  
企業管理系碩士在職專班

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

組織文化、領導風格、組織資本與組織創新之關聯性研究－  
以台灣自來水公司第七區管理處為例

學生：邱禮文

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在職專班

摘 要

台灣自來水公司係經濟部所屬之國營事業機構，肩負供應全台民生用水之重責大任。因近年來工商環境變遷日新月異，人民對生活品質的要求及對服務滿意度的高度專注，該公司為求企業永續發展，及為邁向作為國際級的自來水企業標竿，需不斷的使組織創新並更具有市場競爭力。因此，本研究嘗試建構以組織文化、領導風格為前因變項探討對組織創新的影響，再以組織資本作為中介變數進行研究。

本研究以台灣自來水公司第七區管理處員工為研究對象，採人員發放問卷的方式來進行實證研究。本研究共收回 314 份有效問卷，由研究結果可以發現組織文化、領導風格對組織創新皆具有顯著正向影響；組織資本對組織文化與領導風格對組織創新皆具有中介效果。

本研究結果提供以下建議：一、應鼓勵主管人員多採民主開放式管理。二、深耕組織文化，厚植公司組織資本。三、強化組織創新能力，善盡企業社會責任及提升企業形象。

關鍵字：組織文化、領導風格、組織資本、組織創新

**The Relationship among Organizational Culture, Leadership Style, Organizational Capital and Organizational Innovation -- The Case of Taiwan Water Corporation Seventh Branch**

Student : Chun-Chung Kuo

Advisor : Dr. Min-Li Yang

Department of Business Administration  
National Kaohsiung University of Applied Sciences

**Abstract**

Taiwan water corporation is state-owned utilities and belongs to department of Economic Affairs. It is in charge to supply the need of daily water in Taiwan. Because of business environment changing rapidly in recent years, the people in Taiwan have paid more attention on life quality and service satisfaction. Taiwan water corporation is pursuing the sustainable development of enterprises, and moves towards becoming a world-class water companies benchmark, so that it is required to continue to launch organizational innovation and has more competitive with the market. Therefore, this study attempts to construct the organizational culture, leadership style as antecedent variables to explore the effects on organizational innovation, and organizational capital as a mediator variable.

In this study, staffs of the Taiwan Water Corporation seventh district are the respondents. The questionnaire was used to collect data and 314 valid questionnaires were returned. The results reveal that organizational culture and leadership style have a significant positive impact on organizational innovation. Organizational capital has mediating effects on the relationship between organizational culture and leadership style and organizational innovation.

The results of this study provide the following suggestions: First, managers should adopt more open and democratic management style. Second, the company should cultivate

its organizational culture and develop its organizational capital. Third, the company should strengthen its organizational innovation abilities, and does corporate social responsibility and enhances its corporate image.

KeyWords: Organizational Culture, Leadership style, Organizational Capital, Organizational Innovation.



# 第一章 緒論

本章主要分成四節，主要說明研究背景與動機、研究目的、研究流程及論文架構。第一節說明本研究相關的背景與引發的動機，第二節述明本研究之研究目的，最後第三節說明本研究之研究流程，最後第四節說明本論文之架構。

## 第一節 研究背景及動機

隨著經濟的發展，造就了許許多多的企業，但是仍有許多企業遭遇景氣循環的影響，在競爭中被淘汰下來，雖然這些企業創業初期投入先進的設備，但往往不到10年的期間就失敗了，反觀有的企業卻仍繼續成長壯大。究其原因，雖有很多影響因素，但有幾項因素不易衡量，諸如：知識管理、組織結構、薪酬激勵制度、組織資本、資本與環境、組織文化、工作內容、個人工作滿意度、經營策略與領導風格與組織創新等。從國內外著名的企業中觀察，凡是成功的企業皆有其公司獨特的組織文化、領導風格、組織資本、進而促使組織創新者，諸如IBM、Intel、三星、台積電等等。

1997年Michael Porter訪台時也曾提到，台灣的經濟問題首要就是在缺乏創新，台灣企業一直是扮演著很好的快速跟隨者，但要創造新品牌、創造獨特的產品，卻尚有一段距離要努力。2002年英特爾執行長Craig Barrett來台灣訪問，也指出台灣的製造業已日漸成熟，面對全球化的競爭，台灣要在製造生產與創新設計兩方面並重，且要以「創新」的概念來思考台灣的未來，以利掌握全球因數位經濟興起而日益增加的需求。學者 Hamel and Skarzynski(2001) 曾提出創新經濟第一定律(first law of the innovation economy)，若公司不能持續追求創新，很快就會被環境變化打敗，因此，創新是唯一處理不連續時代改變的方法。故本研究將在對影響組織創新的因素裏從中探討：組織文化、領導風格、組織資本和組織創新

的關係，此乃本研究之主要背景。

Zheng, Yang and McLean (2010) 研究指出，大多數的管理階層都認為一個強而有力的組織文化對公司的成功極為重要，但他們亦認為企業適應新環境最大的阻礙就是缺乏適當的組織文化。基於上述讓我們了解一個成功的公司是能有效的管理組織文化，將文化與公司的願景結合，成為企業最佳的競爭利器。因此，本研究欲探討組織文化對組織創新的影響，此為本研究之動機之一。

韋氏大辭典對領導的注釋為「獲得他人信仰、尊敬、忠誠及合作之行為」。簡單的說，領導可以說是一種影響他人的力量，因此，一個優秀的領導者能夠獲得組織成員的尊重與信任，並激勵組織成員發揮潛能付出更多的心力，以達成組織的目標。領導者能否因應產業內外大環境的變動，進而形塑出全體員工對獲取新知識的企圖心與共享的價值觀。領導者本身的管理風格，以及對知識分享與管理的態度及作為，卻會成為文化氛圍與組織成員間的轉化劑(Hult, Hurley & Knight, 2004)，經由強化成員對組織的向心力與認同感，來提昇其分享個人知識的行為意願。因此，領導風格與組織文化都在無形中默默影響著組織成員的行為與企業的發展，而每個企業都有著不同的組織文化，每個領導者也因為個性與成長背景的不同，而產生各式各樣的領導風格。因此，本研究欲探討領導風格對組織創新的影響，此為本研究之動機之二。

Nonaka, Byosiere, Borucki and Konno (1994) 認為當組織處於一個不停變化的環境之中，組織不應該只是有效率地去處理資訊，更重要的是，組織要能夠去創造資訊及知識。組織知識之創造，其中一個很重要的形式便是創新。創新的意義不僅僅侷限於資訊處理或是問題解決，創新還代表著一種組織創造並定義問題，進而發展出一種新知識去解決此問題的流程。組織資本不僅僅是包含靜態的存量概念，亦包括動態的意義。若組織想要從事創新，提升其創新績效，這樣的機制是相當重要的。藉由溫故知新的動態過程，組織會產生一種正向循環。一方面儲存知識，使其成為組織從事創新的基礎；另一方面藉由這樣的機制產生新的知識，使其知識存量進一步地提升，又再度有助於組織從事創新。故本研究預期，

若一個組織擁有愈多的組織資本，則其創新績效表現愈佳。因此，本研究欲探討組織資本對組織創新的影響，此為本研究之動機之三。

Drucker (1985) 說：「企業的基本功能僅有兩個—行銷及創新」。張忠謀(2001)亦曾提及：「創新也許只是一個值得保留競爭優勢，但是對於科技公司而言，它卻是一個必須有的競爭條件。」Sandvik and Sandvik (2003) 亦指出組織創新對企業經營上可以區隔與競爭對手之差異並為客戶提供更多價值。江正信(2000)、林義屏(2001)皆指出組織創新對企業營運績效均有正向的顯著關係。因此本研究將試圖對國內企業之組織文化、領導風格、組織資本與組織創新之間的關係，作一相關性的探討，試圖能在其間找到促進組織創新發展的關鍵所在。





## 第二節 研究目的

依據上節之研究背景與動機，本研究之目的係探究組織文化、領導風格、結合組織資本的觀點是否對組織創新有所影響。具體而言，本研究擬達成之研究目的為：

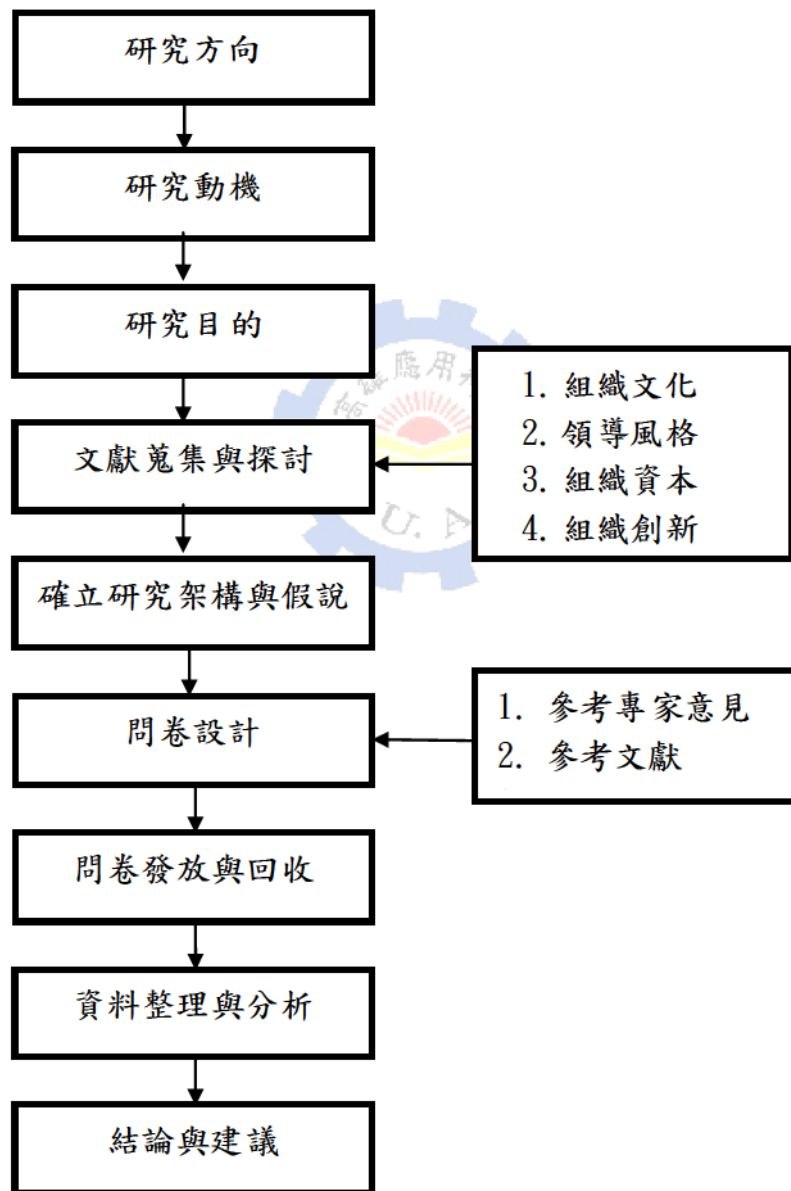
- 一、探討組織文化對組織資本之影響。
- 二、探討領導風格對組織資本之影響。
- 三、探討組織資本對組織創新之影響。
- 四、探討組織文化對組織創新之影響。
- 五、探討領導風格對組織創新之影響。
- 六、探討組織文化、領導風格是否會透過組織資本之中介效果，而間接影響組織創新。



### 第三節 研究流程與架構

#### 一、研究流程

本研究流程由擬定研究主題與目的，藉著文獻蒐集與探討，確立研究架構與假說，依據研究架構與參考專家意見設計問卷，再針對回收之有效問卷進行整理、分析、歸納，最後提出結論與建議。本論文之研究流程如圖 1-3-1 所示。



## 二、論文架構

本研究論文共分為五大章節，各章節所涵蓋的內容分別說明如下。

第一章緒論，陳述本研究之背景與動機，再進一步衍生出本研究之研究目的及研究流程。最後，介紹本研究之論文章節架構。

第二章文獻探討，主要係探討組織文化、領導風格、組織資本與組織創新及各變數間之影響性。並針對上述相關文獻進行蒐集、整理與研討，再依據研討的結果，成為本研究架構之建構與假說的基礎。

第三章研究方法，主要針對本研究架構之建立進行說明，以及各研究變數之操作型定義與衡量方法。將依據本研究目的，擬定研究假說，進一步設計問卷的內容與確立抽樣的架構。最後說明本研究之資料分析方法。

第四章研究成果，主要係針對本研究回收的問卷進行分析。首先進行信度與效度檢定，接著敘述回收樣本基本資料及各變數與各問項之敘述性分析。最後則針對研究目的，採用不同的統計檢定方法。以驗證本研究的假說，並對分析結果進行解釋。

第五章結論與建議，主要針對第四章資料分析與研究的結果進行探討，並回應本研究目的，提出結論與建議。最後，說明本研究的限制與建議未來的研究方向。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 王宗鴻(2006)。人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施對工作投入與工作績效之影響(未出版之碩士論文)。國立中央大學人力資源管理研究所，台北。
- 王郁婷(2011)。組織溝通、激勵制度與領導風格對組織承諾之關聯研究-以組織氣候為中介變數(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學企業管理研究所，高雄。
- 王鳳鳴(2009)。會計主管領導風格與領導效能之研究-以高雄市政府所屬機關學校為例(未出版之碩士論文)。高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 古永嘉(2007)。以會計資訊衡量企業信用風險:區別分析與類神經網路模型之比較與應用。管理科學研究，1，39-56。
- 江正信(2000)。高階經營團隊與企業策略決策模式，組織學者傾向，創新能力及經營績效之關係研究(未出版之碩士論文)。國立成功大學企業管理研究所，台南。
- 何雍慶、楊易淳、周政德(2007)。應用競值架構探討組織文化、主管影響力與新產品發展績效之關係。中華管理學報，10(3),5-11。
- 吳宏志(2007)。人力資本彈性與組織資本對組織創新績效的影響-以知識產業為例(未出版碩士論文)。國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。
- 吳思華(2000)。策略九說：策略思考的本質(三版)，台北：臉譜出版。
- 吳淑鈴(2001)。企業特性、人力資源管理措施與知識導向文化關係之研究(未出版之碩士論文)。國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。
- 吳惠珍(2012)。組織文化對社福型非營利組織專職人力管理之影響(未出版碩士論文)。東海大學行政管理暨政策研究所，台中。
- 吳萬益、林清河合著(2000)。企業研究方法(初版)，臺北市：華泰書局。
- 吳麗敏(1987)。情境因素、主管領導風格與部屬工作意願之關係(未出版之碩士論文)。文化大學企業管理研究所，台北。
- 宋建元、張鋼(2004)。組織網絡化中的知識共享-一個基於知識鏈的分析研究與發展管理；16(4)，25-30
- 岑淑筱，胡湘苓(2010)。國際觀光旅館其組織競爭力與智慧資本指標之研究，人力資源管理學報，10(1)，79-104

- 岑淑筱，郭家毓 (2011)。組織策略、智慧資本、組織創新與組織營運績效之研究-以連鎖咖啡餐飲業之台商為例。東海管理評論，13(1)，225 -253。
- 李秀芬(2004)。企業文化、經營策略、任用策略與經營績效關係(未出版之碩士論文)。國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。
- 李秀珠(1997)。組織文化與組織決策之相關性研究：以媒體組織為例。1997 年傳播研討會，中華傳播學會。
- 李超雄、黃劭彥、吳東憲、王昶欽(2011)。公司財務績效驅動因子之研究—智慧資本觀點。Journal of Quality，18(6)，561。
- 周宜樺(2013)。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研究所，高雄。
- 周博學(2008)。主管領導風格與組織創新氣候之關聯性研究(未出版之碩士論文)。國立高雄第一科技大學企業管理研究所，高雄。
- 林妙雀，鄺芃羽(2004)。人力資本、結構資本與關係資本對企業價值影響之研究—以台灣地區電子資訊，化學生技，紡織，機電業加以實證。高應大人文神會科學學報，1，237-253。
- 林後旭(2003)。組織知識促進因素、組織知識產生要素、組織文化與智慧資本之關聯性研究(未出版之碩士論文)。國立成功大學工業管理研究所，台南。
- 林恩詒，張甫任，陳幸蓉 (2007)。智慧資本對生產力影響之探討-以台灣高科技產業為例。華人前瞻研究，3(2)，61 - 79。
- 林清同，陳彥彰，康緞(2011)。學習導向對企業績效的影響-以結構資本為中介變項。育達科大學報，28，57-76。
- 林欽榮(2004)。組織理論與管理，台北：揚智文化事業公司。
- 林義屏(2001)。市場導向、組織學習、組織創新、組織績效間關係研究—以科學園區資訊電子產業為例(未出版之博士論文)。國立中山大學企業管理學系研究所，高雄。
- 林鈺琴、謝瑜玲(2007)。策略性人力資源管理與組織文化對組織公民行為的影響之研究。Journal of Humanities and Social Sciences, 3(1), 1-15。
- 林榮禎(2001)。企業資訊化模式、組織文化與資訊部門人力資源之相關性探討(未出版碩士論文)。國立成功大學企業管理研究所，台南。
- 俞文釗(1993)。中國的激勵理論及其模式。上海：華東師範大學出版社。

- 洪司航(2012)。領導風格、組織文化與組織創新關係之研究—以台灣科技產業為例(未出版之碩士論文)。逢甲大學經營管理研究所，台中。
- 洪明洲譯(1999)。haron M. Oster著，現代競爭分析，臺北市：華泰書局。
- 孫逸婷(2006)。組織文化與訓練成效相關性之研究(未出版之碩士論文)，東吳大學政治系研究所，台北。
- 徐茂練、施慧玲(2007)。企業創新系統之研究—以P&G為例。朝陽商管評論，6，47-78。
- 張火燦 (1998)。策略性人力資源管理，台北：智揚文化
- 張成發(2010)。主管領導風格、人格特質與組織政治行為之關係探討-以S公司為例(未出版之碩士論文)。國立中央大學管理學院高階主管企管碩士班，新竹
- 張宛儒(2009)。組織氣候與領導風格對員工工作態度影響探討(未出版之碩士論文)，國立中央大學人力資源管理研究所，新竹。
- 張忠謀(2001)。張忠謀自傳，第一版，台北市，天下遠見出版股份有限公司，頁200。
- 張宜民、吳宗正、溫敏杰(2005)。組織文化對創新能力之影響—以臺灣地區電線電纜上市公司為例。經營管理論叢，1(2)，59-74。
- 張振山(2005)。組織文化和領導風格對組織承諾，工作滿足與工作行為之影響-以雲林縣政府地政機關為例(未出版之碩士論文)，南華大學管理科學研討研究所，嘉義。
- 莊鴻專(2010)。校長領導風格與教師工作態度之關係研究以南投縣國小為例(未出版碩士論文)。玄奘大學國際企業學系研究所，花蓮。
- 許士軍(1990)。管理學，第十版，臺北市，東華書局。
- 許凱玲(2005)，臺灣微型創業者的機會與資源及新價值創造動態過程研究(未出版之碩士論文)，國立政治大學科技管理研究所，台北市。
- 許皓婷(2007)。澎湖縣國民小學女性校長領導型態與學校效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立臺南大學教育經營與管理研究所，台南。
- 陳美純(2001)。資訊科技投資與智慧資本對企業績效影響之研究(未出版之博士論文)。國立中央大學資訊管理研究所，桃園。
- 彭昌盛(1993)。轉換型領導理論及其運用之研究(未出版之碩士論文)，國立政治大學公共行政研究所，台北。
- 彭泗清(2003)。家長式領導的三元模式，中國大陸企業組織的證據本土心理學

研究，20， 209 - 250

- 楊金龍(2002)。資訊電子業產品經理人工作滿意之研究，成功大學企業管理學系((未出版碩士論文)，台南。
- 楊銘賢(1995)。管理概論，台北：中興管理顧問公司。
- 廖婉鈞(2011)。組織文化、智慧資本與組之績效之關係-知識應用能力之干擾效果研究(未出版之博士論文)。國立政治大學企業管理研究所，台北。
- 蔡泰生(2000)。企業概論，台北：五南。
- 劉上嘉(2008)。組織文化、主管領導風格與組織創新績效的關係研究(未出版之碩士論文)。國立成功大學經營管理研究所，台南。
- 劉自強、盧文民、張麗嬌(2012)。組織成員的變革認知、工作滿意度、領導風格與離職傾向之關聯性研究。北商學報，21，21-48。
- 劉碧琴(1998)。個人創新、企業文化對組織創新的影響(未出版之碩士論文)。國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。
- 蔡啟通(1997)，組織因素、組織成員整體創造性與組織創新之關係(未出版之碩士論文),台灣大學商學研究所，台北。
- 鄭永忠 (1996)。大型醫院組織文化、組織運作、經營管理及經營績效之關係研究，(未出版之碩士論文)。國立成功大學企業管理研究所，台南。
- 鄭伯璫(1990)，領導與情境—互動心理學研究途徑。台北：大洋出版社。
- 鄭伯璫、郭建志合著(2001)。組織文化—員工層次分析(初版)，臺北市：遠流出版事業股份有限公司。
- 鄭峻文(1995)。企業文化、管理風格、經營策略及經營績效之關係研究—以臺灣及大陸兩地之中美日企業為例(未出版之碩士論文)。國立成功大學企業管理研究所，台南。
- 鄭華清(2008)。行銷管理，3。台北：全華科技。
- 謝孟均(2009)。主管與部屬對領導風格認知差異之研究-以我國壽險業為例(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學保險金融管理系，台南。
- 簡瑞霖(2007)。以知識管理基礎設施探討影響顧客知識管理之因素。明新學報，33，1 - 25。
- 藍德記(2008)。領導風格、組織文化與工作滿意度關係之研究—以中部某國營公司為例(未出版之碩士論文)。逢甲大學經營管理研究所，台中。

## 二、西文文獻：

- Atkeson, A. and Kehoe, P. J. (2006). Modeling the transition to a new economy: lessons from two technological revolutions, Federal Reserve Bank of Minneapolis Research Department Staff Report 296.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, New York: Free Press.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1964). *Building a dynamic corporation through grid organization development*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Blake, R.R., & McShane, A.A. (1991). *Leadership dilemmas-Grid solutions*, Houston: Gulf Pub. Co.
- Bougrain, F. & Haudeville, B. (2002). "Innovation, Collaboration and SMEs Built a Company One Cup at a Time," Hyperion.
- Carter, C. R., & Jennings, M. M. (2002). Logistics social responsibility: An integrative framework. *Journal of Business Logistics*, 23(1), 145-180.
- Chandy, R.K., & Gerard, J.T. (1998) . Organizing for radical Innovation: The overlooked role of willingness to cannibalize , *Journal of Marketing Research*, . 35, 474-487.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Cuieford, J. P. (1965), *Fundamental statistics in psychology and education* (4th ed), New York: McGraw Hill.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Davis, K. ,& Newstrom, J. W. (1985), *Human behavior at work: Organizational behavior*, New York: McGraw-Hill Book co.
- Drucker, P.F. (1985), Innovation and entrepreneurship: Practice and principles. *Empirical Economics*, 21(3), 401-426.



- Dubrin, A. J. (2012). *Leadership – research finding, practices, and skills* (7th ed), Boston, New York: Houghton Mifflin Company.
- Dzinkowski, R. (2000). The measurement and management of intellectual capital: An introduction, *Management Accounting*, 78(2), 32-36.
- Fiedler, F. E. (1967), *A theory of Leadership Effectiveness*, NY : McGraw-Hill.
- Fornell, C. & Larcker, V.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Glynn, M. A. (1996). Innovative genius: A framework for relating individual and organizational intelligences to innovation. *Academy of Management Review*, 21 (4),1081-1111.
- Goffee, R. , & Jones, G. (1998). *The character of a corporation: How your company's culture can make or break your business*, New York: HarperBusiness.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998), *Multivariate Data Analysis*. New York: Macmillan.
- Hamel, G., & Skarzynski, P. (2001). Innovation: The new route to wealth. *Journal of Accountancy-New York*, 192(5), 65-70.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1996). *Management,south*. New York : Addison-Wesley Publish Company.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1974).So you want to know your leadership style? *Training and Development Journal*, 28(2), 22-37.
- House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative science quarterly*, 16(3), 321-339.
- Hult, G.T.M., Hurley, R.F.,& Knight, G.A.(2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial marketing management* ,33, 429-238.
- Hurwitz, J.(2002).The linkage between management practices,intangible performances and stock returns. *Journal of Intellectual Capital*, 3(1), 51-61.
- Internal Research Capacities,” *Research Policy*, Vol. 31, pp. 735-747.
- Johne, A. (1998). Using mark vision to steer innovation.*Technovation*, 19, 203-207.

- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. New York, US: McGraw-Hill.
- Lichtenthaler, U., & Lichtenthaler, E. (2009). A Capability-Based Framework for Open Innovation: Complementing Absorptive Capacity, *Journal of Management*, 46(8), 1315-1338.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York.: McGraw-Hill.
- Molyneux, A. (1998). IC and the ASCPA: Seeking competitive advantage, *Australian CAP*, 68(5), 27-28.
- Nonaka, I., Byosiere, P., Borucki, C.C., & Konno, N. (1994). Organizational knowledge creation theory: A first comprehensive test. *International Business Review*, 3(4), 337-351.
- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*, 68, 73-93
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring Your company's intellectual performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426.
- Sandvik, I. L., & Sandvik, K. (2003). The impact of market orientation on product innovativeness and business performance, *Interm Journal of Research in Marketing*, 20, 355-376.
- Schultz, H. & Yang, D. J. (1997). "Pour Your Heart into It: How Starbucks
- Schumpeter, J. (1934). *Capitalism, socialism, and democracy*. New York: Harper & Row.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organization analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-359.
- Stewart, T., & Ruckdeschel, C. (1998). Intellectual capital: The new wealth of organizations, *performance improvement*, 37(7), 56-59.
- Stogdill, R. M. (1950). Leadership, membership and organization. *Psychological bulletin*. 47, 1-14.
- Thompson, V. A. (1965). Bureaucracy and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 5, 1-20.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh:

University of Pittsburgh Press.

Wolfe, R. A. (1994). Organizational innovation: Review, critique and suggested research directions. *Journal of Management Studies*, 31(3), 405-430.

Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J. (1973), *Innovations and organizations*. New York: John Wiley and Sons.

Zheng, W., Yang, B., & McLean, G.N. (2010) Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771.

