
美容工會組織績效影響因素之研究

A Study on the Factors of Organizational Performance of Beauty Labor Union

黃國忠¹

陳俞閔²

摘要

本研究以台灣地區美容相關職業工會會員為研究對象，將組織績效視為依變數，自變數為組織學習，中介變數為組織創新，而領導風格則視為干擾變數，根據文獻探討提出 7 項研究假設，其中包含組織績效、組織學習以及組織創新之間的因果關係，組織創新的中介效果，以及領導風格對各因果關係的干擾效果。研究方法係透過文獻探討設計網路調查問卷，在為期一個月的資料蒐集期間內回收 232 份樣本資料，扣除其中 22 份各類無效問卷，最終用於統計資料分析的有效問卷計有 210 份。本研究利用線性迴歸分析獲致下列假設驗證結果：

1. 組織績效、組織學習以及組織創新之間的因果關係均為正向。
2. 組織創新在組織學習與組織績效之間具有部分中介效果。
3. 領導風格在組織學習對組織創新的因果關係之間具有負向干擾效果，在組織創新對組織績效的因果關係之間則是具有正向干擾效果。

關鍵詞：組織績效、組織學習、組織創新、領導風格

¹南華大學企業管理學系 教授

²南華大學企業管理學系 博士生

1. 緒論

政府勞動政策的主張當中，透過輔導職業工會的成立及發展相關措施，以利平衡勞資關係、改善勞工生活品質及提升勞工地位，在整個體制上以促進勞工團結為訴求，更藉由組織工會保障勞工權益、透過職業訓練培訓及提高勞動生產力，並兼顧個人價值觀需求的主要途徑之一。而職業訓練也積極發展由計劃導向逐步調整為市場導向，其宗旨則為了更符合產業需要、社會變遷及國家發展為目標。行政院於民國 90 年針對勞動部挹注六百五十五億元的經費，在各項培訓課程及推廣上不遺餘力，更於民國 106 年開辦「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」以來，促進新成立的工會正常運作，發揮工會參與及監督等功能，解析法令及組織發展，而面對經濟產業就業市場的快速變動，整體產業結構攸關勞動生產力的產量，也邀請專家學者座談分析產業趨勢，若能結合教育與職業訓練提高台灣勞動力的素質，以及提高國人的教育水平、活化課程內容激發適性學習、避免技職教育體系與勞動市場產生脫節的現象，亦能改善失業問題，創造更多就業機會。目前國內工會類型相當廣泛，涵蓋教育業、醫療保健業、金融業、交通運輸業及百貨業等等。

不同的工會類別型態，儼然成為專業技術者個人進修及學習的一種管道方式，更加擴展到不同的職別領域，象徵一種成長及專業的指標。美的產業是瞬息萬變的行業，當前時下摩登潮流及美學的型態更是變化萬千、目不暇給！其不難想像宏觀目前相關業者的專業技術，不盡能滿足時下消費者的新穎需求。在美的產業中，舉凡如美容美髮、新娘秘書、藝術紋身、紋繡眉師、雙色彩繪、美甲師、服裝設計等多元從事美容相關領域的從業人員，都會透過取得專業證照、競賽參與、工會進修等方式，提升自己在美容產業的專業競爭力及職場定位價值的認同度，而這類有助於從業人員專業職能提升之專業培訓課程的開設，競賽、交流活動的舉辦，美容相關工會組織著實扮演著舉足輕重的角色，單就嘉義市美容相關職業工會來說，就有「嘉義市男子髮藝造型職業工會」、「嘉義市理燙髮美容業職業工會」及「嘉義市髮藝美容造型技術指導員職業工會」承辦各項從業人員業務及教育訓練課程，就全台灣地區來看，各縣市相關美容或美髮職業工會更是林立多元。因此本研究針對美容相關職業工會進行研究，探討組織績效的影響因素。

在組織與人力資源管理領域中，組織績效可以算是一個重要的研究構面，若以 Google 學術搜尋網站搜尋關鍵字「組織績效」，約有 54,000 項結果，即便設定關鍵字出現在標題中，亦約有 2,900 項結果，雖然並非每一個網路聯結結果即代表一篇不同的學術論文，但卻也反映出以「組織績效」作為研究主題的學術論文相當多，也因此有許多學者利用後設分析(Meta-Analysis)來整合相關研究結論，其中包含探討組織績效與組織學習、組織創新、領導風格等構面關係之整合性研究(Bowen, Rostami & Steel, 2010; Goh, Elliott & Quon, 2012; Wang, Zhao, Li & Li, 2015; Hui & Gengui, 2016; Schlaegel & Reichel, 2017)，因此，本研究欲探討上述四個構面之間的關係。具體研究目的如下：

1. 驗證組織績效、組織學習以及組織創新之間的正向因果關係。
2. 探討組織創新在組織學習與組織績效之間是否具有中介效果。
3. 探討領導風格在各個因果關係之間是否具有干擾效果。



2. 文獻探討

邱天佑(2007)指出，台灣壽險產業之組織績效會受到組織學習的顯著正向影響。曾信超、黃先鋒、李昀真(2007)根據 156 位人壽保險公司內勤人員的樣本資料建構線性結構方程模式，結果發現，領導型態與組織學習會直接正向影響組織績效。池文海、黃庭鍾、魏國州(2007)針對台灣新竹科學園區進行分析，結果發現廠商的組織學習會受到高階主管的領導型態之正向影響，但會影響經營績效的好壞。吳濟民、艾昌瑞、李元墩(2010)蒐集 119 份知識密集製造廠商問卷資料進行分析，研究結果發現，創新績效會受到組織學習的顯著正向影響。洪麗花、胡書偉、李政達(2010)指出，在電影休閒娛樂產業環境的高度競爭之下，組織學習在策略領導對組織績效的正向影響關係之間具有中介效果。陳寬裕、陳秀娟、蘇儀湄(2016)針對房間數達 50 間以上之一般旅館進行研究，以結構方程模式分析問卷樣本資料，結果得知，旅館績效會受到組織學習的顯著正向影響。汪美伶、徐治齊(2006)分析 105 家台灣地區上市櫃電子公司樣本資料指出，組織創新對組織績效有所助益。鄭安欽、劉春初、吳振維(2011)調查 52 位多國籍企業的經理人發現，組織績效的提升會受到創新的正向影響。許中駿、郭宇欣、許順旺、蘇紅文(2014)以台灣地區國際觀光旅館為例，分析 397 份工作滿半年之員工的樣本資料得知，組織績效與組織創新(技術創新、管理創新)之間具有顯著正相關。張中一(2009)針對七家傳統產業法人研究機構進行分析，研究結果指出領導風格不會直接影響組織績效，只能透過自我效能與組織文化間接影響組織績效。蕭宏金、樓家祺、楊淑貞(2013)指出，幼稚園組織績效會受到園長領導風格的顯著正向影響。蘇美足、林文鵬、王德鵬(2014)蒐集 273 份員工樣本資料進行統計分析，結果得知，高屏地區監理機關組織績效(員工學習與成長、顧客、財務及內部流程)會受到轉換型領導風格的顯著影響。因此，透過文獻探討可知，組織績效會受到組織學習、組織創新與領導風格三構面的正向影響。

林義屏、黃俊英、董玉娟(2004)蒐集 145 家科學園區資訊電子產業的廠商資料進行分析指出，組織創新中的技術創新與管理創新都會受到組織學習的直接影響，而組織學習僅能透過組織創新間接影響組織績效。張奕華、顏弘欽、謝傳崇(2008)在研究中指出，新竹縣市地區國民小學組織創新的提升有賴於組織學習的推動。廖述賢、吳啓絹、胡大謙、樂蕙嵐(2008)以百大金融業為研究母體，蒐集 449 份問卷資料進行分析，結果顯示，組織學習在組織文化對組織創新的因果關係之中具有部分中介效果，而在知識取得對組織創新的影響中則具有完全中介效果。許順旺、嚴雯聖、鍾孟蓉、許中駿(2016)針對全台灣地區的國際觀光旅館，蒐集 501 份工作滿半年之員工的便利樣本資料，分析結果指出，組織創新會受到組織學習的正向影響。林思妍(2013)指出，推動組織學習能促進組織創新，而領導風格亦會影響組織創新發展程度。陳書梅(2015)訪談台灣地區 11 所大學圖書館之館長、副館長與部門組長等 25 位從業人員，結果發現，影響組織創新行為的關鍵因素是管理階層的領導風格及對創新的態度。由文獻探討可知，組織學習、組織創新與領導風格之間均具有正向因果關係，然而，目前尚無以職業工會之組織績效與組織



學習、組織創新、領導風格關係為主題之研究，期望本研究之成果能提供相關單位人士參考。

3. 研究方法

根據文獻探討得知，鮮少有研究整合探討組織績效與組織學習、組織創新及領導風格之間的因果關係，故本研究意欲以美容相關職業工會會員為例，探討會員在透過組織學習新知識時，是否可以有效促使組織創新改變，是否進一步能促使組織績效增加，且其中組織創新的中介效果是否存在，此外，本研究亦將工會理事長的領導風格納入研究，期能透過分析結果瞭解領導風格在各因果關係之間是否具有干擾效果。經由文獻探討結果，本研究欲探討下列 7 項研究假設，研究架構圖詳見圖 1。

H1：組織學習對於組織創新具有正向影響。

H2：組織學習對於組織績效具有正向影響。

H3：組織創新對於組織績效具有正向影響。

H4：組織創新在組織學習對於組織績效的因果關係之間具有中介效果。

H5：領導風格在組織學習對於組織創新的因果關係之間具有干擾效果。

H6：領導風格在組織學習對於組織績效的因果關係之間具有干擾效果。

H7：領導風格在組織創新對於組織績效的因果關係之間具有干擾效果。

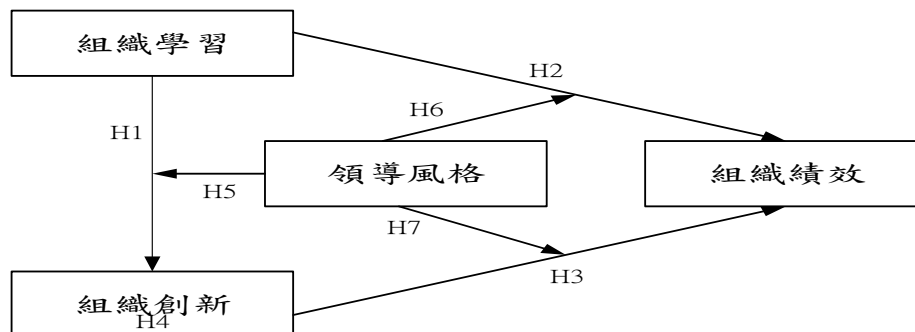


圖 1 研究架構圖

調查問卷包含二大部份，第一部份係以李克特五點尺度方式來量測美容相關職業工會會員之組織績效、組織學習、組織創新以及領導風格的知覺感受，共分為五個等級，從「非常不同意」到「非常同意」對應之分數依序為 1 到 5 分。組織績效包含 16 個問卷題項，組織學習 14 個問卷題項，組織創新包含 14 個問卷題項，領導風格則包含 14 個問卷題項，各問卷題項係參考相關文獻彙整而得，並以適合美容相關職業工會會員之方式設計修改。第二部分則為調查職業工會會員之個人基本資料，六項資料分別為性別、年齡、學歷、加入工會年資、目前擔任工會職務以及一年參與工會活動次數。

本研究以全台灣各美容相關職業工會會員作為施測對象，預試問卷有效回收 25 份問卷。在問卷填答的過程中，並未有受訪者表示問卷題項語意不清、無法理解題意等問



題，而透過信度分析得知，各構面之 Cronbach's α 數值分別為 0.969、0.971、0.971、0.821，四個數值均大於 0.7，故本研究問卷量表資料屬於高信度(Hair, Black, Babin & Anderson, 2014)。正式問卷發放則藉由 Google 表單來蒐集樣本資料，資料蒐集為期一個月，在期限時間內共計回收問卷 232 份，扣除各類無效問卷 22 份後，共計 210 份樣本資料用於統計資料分析。

4. 統計資料分析

本研究首先對所回收到的美容相關職業工會會員樣本資料進行敘述性統計分析，分析結果如表 1 所示。

表 1 敘述性統計彙整表

特徵	類別	人數	百分比	特徵	類別	人數	百分比
性別	男性	13	6.2%	加入 工會 年資	5 年以下	77	36.7%
	女性	197	93.8%		6~10 年	42	20.0%
年齡	25 歲以下	22	10.5%		11~15 年	34	16.2%
	26~30 歲	12	5.7%		16 年以上	57	27.1%
	31~35 歲	15	7.1%	擔任 工會 職務	會員	169	80.5%
	36~40 歲	30	14.3%		代表	35	16.7%
	41~45 歲	38	18.1%	參與 活動 次數	理監事	6	2.9%
46 歲以上	93	44.3%	2 次以下		92	43.8%	
學歷	高中職以下	38	18.1%	合計	3~5 次	77	36.7%
	大專院校	118	56.2%		6 次以上	41	19.5%
	研究所以上	54	25.7%			210	100.0%

資料來源：本研究整理

表 1 顯示，在有效回收之 210 份問卷當中，超過 9 成的受訪者為女性，顯示美容相關行業工會會員以女性為主；年齡以 46 歲以上之 93 人(44.3%)為最多，其次為 41~45 歲之 38 人(18.1%)；學歷則以大專院校最多，有 118 人(56.2%)，研究所(含)以上也有 54 人(25.7%)，超過 8 成的受訪者具有學士以上的學歷；加入工會年資則以 5 年以下之 77 人(36.7%)最多，其次為 16 年以上之 57 人(27.1%)；目前擔任工會職務以工會會員人數最多，有 169 人(80.5%)，其次為代表之 35 人(16.7%)；一年參與工會活動次數則以 2 次以下最多，有 92 人(43.8%)，可能是多數工會在活動辦理上仍然顯少，導致會員參加活動次數不多。

4.1 信效度分析

本研究採用信度分析與因素分析來探討正式問卷樣本資料之信效度，結果彙整如表 2 所示。



表2 信效度分析彙整表

衡量構面	Cronbach's α	KMO	Bartlett 球形檢定	
			近似卡方分配	自由度
組織績效	0.959	0.903	3671.019***	120
組織學習	0.962	0.906	3322.210***	91
組織創新	0.965	0.920	3144.569***	91
領導風格	0.823	0.744	1660.570***	91

***p<0.001

各構面之Cronbach's α 數值依序為0.959、0.962、0.965、0.823，數值均大於0.7，表示各構面問卷題項分別具有高度的內部一致性，因此，本研究正式問卷資料具有高信度(Hair, Black, Babin & Anderson, 2014)。各構面之KMO數值均大於0.7，分別為0.903、0.906、0.920、0.744，且Bartlett球形檢定均達顯著水準(p<0.001)，表示正式問卷資料適合採用因素分析。組織績效問卷題項之因素負荷量數值落在0.558~0.896之間，數值均大於0.5，累積解釋變異量達73.330%；組織學習問卷題項之因素負荷量數值落在0.591~0.865之間，數值均大於0.5，累積解釋變異量達75.931%；組織創新問卷題項之因素負荷量數值落在0.760~0.895之間，數值均大於0.5，累積解釋變異量達69.101%；領導風格問卷題項之因素負荷量數值落在0.506~0.922之間，數值均大於0.5，累積解釋變異量達70.832%，各數據資料均達學者建議之標準，表示本研究正式問卷資料具有高效度(Kaiser, 1974)。

4.2 差異分析

本研究針對六項受訪者個人基本資料進行差異分析，由於性別包含二種類別，其餘五項則包含三種或三種以上類別，故性別採用獨立樣本 t 檢定進行探討，其餘五項則以單因子變異數分析探討，分析結果如表 3 所示。

表 3 差異分析結果彙整表

	組織績效	組織學習	組織創新	領導風格
性別	N	N	N	N
年齡	N	1,6>5;3>2,4,5,6	1,6>4,5	N
學歷	N	9>8	7,9>8	N
加入工會年資	c>a,b	c>a	c>b	N
擔任工會職務	N	e>d	N	N
參與活動次數	g>f	g,h>f	g,h>f	h>f,g

1. 25 歲以下，2. 26~30 歲，3. 31~35 歲，4. 36~40 歲，5. 41~45 歲，6. 46 歲以上，7. 高中職以下，8. 大專院校，9. 研究所以上，a. 5 年以下，b. 11~15 年，c. 16 年以上，d. 會員，e. 理監事，f. 2 次以下，g. 3~5 次，h. 6 次以上，N 表示無顯著差異，>表示大於

由表 3 可知，性別不同在各構面的看法上並未有所差異；年齡或學歷不同在組織學



習與組織創新的看法上有所差異，但在組織績效與領導風格上則沒有差異；加入工會年資不同在組織績效、組織學習與組織創新的看法上有所差異，在領導風格上則沒有差異；目前擔任工會職務不同僅在組織學習的看法上有所不同，其他三個構面的看法上則沒有差異；一年參與工會活動次數則在四個構面上均有顯著差異；此等差異性值得後續研究進一步分析探討。

4.3 假設驗證

本研究採用迴歸分析驗證 7 個研究假設是否成立，並根據 Baron & Kenny (1986) 建議的方法驗證研究假設 H4 之組織創新的中介效果，以及研究假設 H5、H6 與 H7 之領導風格的干擾效果。

1. 研究假設 H1~H4 之驗證

由表 4 之模式一至模式三之簡單線性迴歸分析結果可知，組織學習對組織創新的標準化迴歸係數為 0.828 ($p < 0.001$)，組織學習對組織績效為 0.796 ($p < 0.001$)，而組織創新對組織績效則為 0.867 ($p < 0.001$)，三個數值均達顯著水準，因此，組織學習對組織創新、組織學習對組織績效、組織創新對組織績效分別具有顯著的正向影響關係，研究假設 H1~H3 成立。依據 Baron & Kenny (1986) 建議的方法，組織創新之中介效果存在的前提要件均成立，故進一步比較模式二與模式四之多元線性迴歸分析結果可知，組織學習對組織績效的標準化迴歸係數 0.796，在加入中介變數組織創新後，降低為 0.249，但仍達顯著水準，因此，組織創新在組織學習與組織績效之間的中介效果存在，且其為部分中介效果，研究假設 H4 成立。

表 4 研究假設 H1~H4 之驗證結果彙整表

自變數 \ 依變數	模式一	模式二	模式三	模式四
	組織創新	組織績效	組織績效	組織績效
組織學習	0.828***	0.796***	-	0.249***
組織創新	-	-	0.867***	0.661***
自由度	1;208	1;208	1;208	2;207
R ²	0.686	0.634	0.751	0.771
調整後 R ²	0.684	0.632	0.750	0.769
F 值	454.013***	359.865***	628.329***	348.044***

*** $p < 0.001$

2. 研究假設 H5~H7 之驗證

依據 Baron & Kenny (1986) 建議之干擾效果驗證方法，為了避免產生高度共線性問題，在以階層式迴歸分析進行干擾驗證時，先將自變數與干擾變數的數值中心化，即將原變數數值減去平均數後，計算二者的乘積，再將該乘積項納入迴歸模式進行分析，並以該交乘項之係數是否顯著不為零的方式來判斷干擾效果是否存在。分析結果如表 5~表 7 所示。



如表 5 所示，四個迴歸模式均達顯著水準($p < 0.001$)，而模式四的解釋力為最高(調整後 $R^2 = 0.756$)，且其中組織學習與領導風格二構面之交乘項的係數為 -0.123 ($p < 0.001$)，因此，領導風格在組織學習對組織創新的因果關係之間具有負向干擾效果，研究假設 H5 成立。

表 5 研究假設 H5 之驗證結果彙整表

自變數 \ 依變數	組織創新			
	模式一	模式二	模式三	模式四
組織學習	0.828***	-	0.650***	0.642***
領導風格	-	0.686***	0.300***	0.298***
組織學習*領導風格	-	-	-	-0.123***
R^2	0.686	0.471	0.744	0.759
調整後 R^2	0.684	0.468	0.742	0.756
F 值	454.013***	184.859***	300.900***	216.403***

*** $p < 0.001$

由表 6 可知，四個迴歸模式均達顯著水準($p < 0.001$)，而模式三的解釋力(調整後 $R^2 = 0.672$)高於模式四的解釋力(調整後 $R^2 = 0.671$)，且組織學習與領導風格二構面之交乘項的係數(-0.029 , $p > 0.05$)未達顯著水準，因此，領導風格在組織學習與組織績效之間不具有干擾效果，研究假設 H6 不成立。

表 6 研究假設 H6 之驗證結果彙整表

自變數 \ 依變數	組織績效			
	模式一	模式二	模式三	模式四
組織學習	0.796***	-	0.646***	0.644***
領導風格	-	0.636***	0.253***	0.252***
組織學習*領導風格	-	-	-	-0.029
R^2	0.634	0.405	0.675	0.676
調整後 R^2	0.632	0.402	0.672	0.671
F 值	359.865***	141.494***	215.003***	143.118***

*** $p < 0.001$

由表 7 可知，四個迴歸模式均達顯著水準($p < 0.001$)，而模式四的解釋力為最高(調整後 $R^2 = 0.777$)，且其中組織創新與領導風格二構面之交乘項的係數為 0.172 ($p < 0.001$)，因此，領導風格在組織創新對組織績效的因果關係之間具有正向干擾效果，研究假設 H7 成立。



表 7 研究假設 H7 之驗證結果彙整表

自變數 \ 依變數	組織績效			
	模式一	模式二	模式三	模式四
組織創新	0.867***	-	0.813***	0.865***
領導風格	-	0.636***	0.079	0.090*
組織創新*領導風格	-	-	-	0.172***
R ²	0.751	0.405	0.755	0.780
調整後 R ²	0.750	0.402	0.752	0.777
F 值	628.329***	141.494***	318.225***	243.918***

*p<0.05, ***p<0.001

5. 結論與建議

本研究目的在於以美容相關職業工會會員為研究對象，探討組織績效、組織學習與組織創新之間的因果關係以及組織創新的中介效果，並針對工會理事長之領導風格對於各因果關係之干擾效果進行分析。7 個研究假設當中，H1~H3 均成立，表示組織績效、組織學習與組織創新之間的因果關係均成立，且均為正向影響關係；研究假設 H4 亦成立，在組織學習與組織績效之間，組織創新具有部分中介效果，表示同時考慮組織學習以及組織創新的時候，二個構面對於組織績效均有一定程度的解釋力，且組織創新的解釋力高於組織學習；干擾效果驗證結果顯示，研究假設 H5 與 H7 均成立，但 H6 不成立，表示領導風格在組織學習對組織創新、組織創新對組織績效的因果關係之間分別具有干擾效果，其中領導風格在組織學習對組織創新的因果關係之間之干擾效果為負向，而領導風格在組織創新對組織績效的因果關係之間之干擾效果則是正向。

組織學習對於組織創新與組織績效、組織創新對於組織績效均有顯著正向影響，而組織創新在組織學習與組織績效的因果關係之間具有部分中介效果；即當職業工會組織進行改革與學習時，透過指派工會幹部或鼓勵會員參與進修，參加各類型的學習成長研習活動，學習新知識與新技術以提升職能，經驗分享給工會會員，可促進工會組織整體創新能力的提升，而專業技能的創新，或是更豐富多元的服務創新行為，更有助於組織績效的提高，以利職業工會組織的永續經營發展。工會理事長之領導風格會負向干擾組織學習對於組織創新的正向影響關係；即工會理事長的領導風格愈鮮明，抑或是其待人處事愈主觀強勢，雖然組織學習依舊會正向影響組織創新，但會降低組織學習對於組織創新的正向影響力，或許是因為其相對主觀，限制組織創新行為發想，進而壓抑組織創新行為活動的發展。相對地，工會理事長之領導風格則是正向干擾組織創新對於組織績效的正向影響關係；組織創新會正向影響組織績效，工會理事長之領導風格愈強，愈會提高組織創新對組織績效的正向影響關係，即強勢的領導風格會反映在較高的組織績效之上。

本研究僅針對美容相關職業工會進行研究分析，而台灣地區的職業工會類型相當多元，各職業工會之專業性質、發展特色不盡相同，後續研究可針對其他職業工會進行研



究探討，亦可同時比較不同職業工會之間的差異性，探究各職業工會組織發展之相關議題。後續研究者或可考慮採用質性訪談、後設分析等不同研究方法進行分析探討，以不同角度切入研究議題，應可更充實、豐富研究成果在實務應用與學術研究上的價值。

參考文獻

1. 池文海、黃庭鍾、魏國州(2007)，「領導型態、組織學習、全面品質管理對於組織績效之影響-以台灣資訊電子產業為例」，明新學報，第三十三卷，27-46 頁。
2. 吳濟民、艾昌瑞、李元墩(2010)，「台灣高科技廠商應用智慧資本與組織學習以影響創新績效之實證研究」，中山管理評論，第十八卷，第三期，805-836 頁。
3. 汪美伶、徐治齊(2006)，「組織創新與組織績效-人力資源管理系統之干擾效果」，人力資源管理學報，第六卷，第三期，45-69 頁。
4. 林思妍(2013)，「組織學習，領導風格與組織創新的理論概念探討-兼論其間的可能關係」，中央警察大學警察行政管理學報，第九卷，259-273 頁。
5. 林義屏、黃俊英、董玉娟(2004)，「市場導向，組織學習，組織創新與組織績效間關係之研究：以科學園區資訊電子產業為例」，管理評論，第二十三卷，第一期，101-134 頁。
6. 邱天佑(2007)，「企業組織文化對組織績效之影響-以組織學習為中介變數」，大漢學報，第二十二卷，37-54 頁。
7. 洪麗花、胡書偉、李政達(2010)，「策略領導、組織學習與組織績效關聯性之研究：電影休閒娛樂產業為例」，明新學報，第三十六卷，第一期，133-154 頁。
8. 張中一(2009)，「領導風格、組織文化與自我效能對組織績效影響之研究-以傳統產業法人研究機構為例」，臺灣師範大學工業教育學系博士論文。
9. 張奕華、顏弘欽、謝傳崇(2008)，「新竹縣市國民小學組織學習與組織創新關係之研究」，學校行政，第五十七卷，69-89 頁。
10. 許中駿、郭宇欣、許順旺、蘇紅文(2014)，「以服務品質為中介變相探討國際觀光旅館組織創新與組織績效之相關研究」，管理實務與理論研究，第八卷，第二期，21-43 頁。
11. 許順旺、嚴雯聖、鍾孟蓉、許中駿(2016)，「國際觀光旅館市場導向、組織學習與組織創新之相關研究-以組織氣候為干擾變項」，運動休閒餐旅研究，第十一卷，第二期，85-107 頁。
12. 陳書梅(2015)，「大學圖書館組織創新行為之影響因素研究」，圖書資訊學研究，第十卷，第一期，39-81 頁。
13. 陳寬裕、陳秀娟、蘇儀湄(2016)，「市場導向、全面品質管理與旅館績效之研究：組織學習的中介效果」，休閒產業管理學刊，第九卷，第一期，1-28 頁。
14. 曾信超、黃先鋒、李昀真(2007)，「領導型態與組織績效關聯性研究-以組織學習與組織承諾為中介變項」，管理科學研究，第四卷，第二期，57-100 頁。



15. 廖述賢、吳啓絹、胡大謙、樂蕙嵐(2008)，「組織文化、知識取得、組織學習與組織創新關聯性之研究」，人力資源管理學報，第八卷，第四期，1-29 頁。
16. 鄭安欽、劉春初、吳振維(2011)，「組織學習、策略導向、創新與組織績效關係之研究」，台灣首府大學學報，第二卷，97-124 頁。
17. 蕭宏金、樓家祺、楊淑貞(2013)，「高雄市幼稚園園長領導風格與組織績效關係之研究」，政策與人力管理，第四卷，第三期，1-38 頁。
18. 蘇美足、林文鵬、王德鵬(2014)，「高屏地區監理機關主管領導風格對組織績效之影響—以組織文化為中介變數」，國立屏東商業技術學院學報，第十六卷，27-52 頁。
19. 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(6), pp. 1173-1182.
20. Bowen, F. E., Rostami, M., & Steel, P. (2010), Timing is Everything: A Meta-Analysis of the Relationships between Organizational Performance and Innovation, *Journal of Business Research*, 63(11), pp. 1179-1185.
21. Goh, S. C., Elliott, C., & Quon, T. K. (2012), The Relationship between Learning Capability and Organizational Performance: A Meta - Analytic Examination, *The Learning Organization*, 19(2), pp. 92-108.
22. Hair, J. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014), *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*, Harlow: Pearson Education Limited.
23. Hui, Z., & Gengui, Z. (2016), Is Transformational Leadership Beneficial? - A Meta-Analysis on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Performance, *Management Review*, 28(7), pp. 179-187.
24. Kaiser, H. F. (1974), An Index of Factorial Simplicity, *Psychometrika*, 39(1), pp. 31-36.
25. Schlaegel, C., & Reichel, L. M. (2017), Organizational Learning Capability, Firm Innovativeness, and Firm Performance: A Meta-Analysis, In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, pp. 16227), Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
26. Wang, H., Zhao, J., Li, Y., & Li, C. (2015), Network Centrality, Organizational Innovation, and Performance: A Meta-Analysis, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(3), pp. 146-159.

