

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

高階主管情緒智力、領導能力與組織能耐關係模式之研究： 以高科技產業為例

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91-2416-H-309-007-SSS

執行期間：91年08月01日至92年07月31日

執行單位：長榮大學國際企業系

計畫主持人：李元墩

共同主持人：陳啟光

計畫參與人員：陳璧清、吳濟民、郭純真、盧薇如、蔡坤霖、李韻儀

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，1年後可公開查詢

中 華 民 國 92 年 10 月 31 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

高階主管情緒智力、領導能力與組織能耐關係模式 之研究 - 以高科技產業為例

計畫類別：■個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 91-2416-H-309-007-SSS

執行期間：91年8月1日至92年7月31日

計畫主持人：李元墩 教授

共同主持人：陳啟光 副教授

參與研究人員：陳璧清 副教授
吳濟民 博士生
郭純真 研究生
盧薇如 研究生
蔡坤霖 研究生
李韻儀 研究助理

成果報告類型（依經費核定清單規定繳交）： 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

赴國外出差或研習心得報告一份

赴大陸地區出差或研習心得報告一份

出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份

國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

執行單位：長榮大學國際企業學系暨經營管理研究所

中華民國九十二年十月三十一日

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

高階主管情緒智力、領導能力與組織能耐關係模式 之研究 - 以高科技產業為例

A Research on the Relationship Model among Top Manager's Emotional Intelligence, Leadership Competence and Organizational Capability
- An Empirical Study of High-tech Industry

計畫編號： NSC 91-2416-H-309-007-SSS

執行期限： 91 年 8 月 1 日至 92 年 7 月 31 日

主持人：李元墩 長榮大學國企系教授兼管理學院院長

共同主持人：陳啟光 元智大學工業工程與管理學系

參與計畫人員：陳璧清 成功大學外國語文學系

吳濟民 中正大學企業管理研究所

郭純真、盧薇如、蔡坤霖 長榮大學經管所

李韻儀 長榮大學管理學院

E-mail : ydlee@mail.cju.edu.tw

中文摘要

對企業而言，「人力資源」是組織中最重要資產。高階主管如何領導組織中這最重要的資產 - 「人」，來提升組織經營績效，並建構或強化組織能耐，乃為一項非常重要的議題。然而國內外相關研究甚少同時衡量主管情緒智力、領導能力與組織能耐之水準，並深入探討三者間之關係模式。因此本研究以台灣策略性發展產業 - 高科技產業為研究對象，旨在建構台灣高科技企業高階主管情緒智力、領導能力與組織能耐之本土化量表，並進行實證分析，以了解三構念間之互動性與關聯性之模式。

本研究建構之高階主管情緒智力、領導能力與組織能耐等三構念量表，每份量表皆透過國內十位產、學界專家進行其量表之適合度評鑑，因此具有相當良好之內

容效度。而後，再針對高科技企業的高階主管實施問卷調查，總計發出 800 份問卷並回收 125 份有效問卷，經過敘述性統計分析、信度分析、變異數分析、典型相關分析與迴歸分析等統計方法驗證本研究之假設後，其研究結果如下所述：

- 一、本研究建構之台灣高科技企業高階主管情緒智力、領導能力量表及組織能耐量表，每一構面信度分析之 Cronbach's α 值皆在 0.8 以上，顯示此三份量表具有相當高的內部一致性。
- 二、高科技企業之高階主管在情緒智力上傾向於有較佳的人際關係管理能力；在領導能力方面則傾向於有較佳的人際關係處理能力；台灣高科技企業具有較強的策略管理能力。
- 三、本研究結果顯示構念間之關係如下所述：

- (一) 高階主管情緒智力與領導能力呈現顯著正相關。
- (二) 領導能力與組織能耐呈現顯著正相關。
- (三) 高階主管情緒智力與組織能耐呈現顯著正相關。

關鍵詞：情緒智力、領導能力、組織能耐、高科技產業。

Abstract

“ Human resource ” is the most important asset for enterprises. Therefore, how the top managers lead the most important asset - “ people ” to upgrade the business performance and strengthen the capability of organization has become a very crucial issue. However, few previous researches were designed to measure emotional intelligence, leadership competence and organizational capability at the same time, and then deeply discussed the relationships among them. In Taiwan, the high-tech industry has been a main strategic industry. The study treated those top managers in high-tech firms as subjects and constructed the measuring scales on emotional intelligence, leadership competence and organizational capability. By using the constructed scales, the study made the empirical analysis to understand the interactions and relationships among the three constructs.

Ten scholars and experts for each scale were invited to participate in focus group interview and questionnaire survey for developing the measuring scales on emotional intelligence, leadership competence and organizational capability in this study, so the scales had adequate content validity. In addition, this study selected top

managers in high-tech firms as subjects. There were 125 effective questionnaires returned among 800 questionnaires distributed. The data were analyzed by a variety of statistical methods, such as descriptive analysis, reliability analysis, ANOVA, canonical analysis, and regression analysis. After integrating the opinions of experts and the results of empirical analysis, the findings of the study are as follows:

1. This research constructed the measure scales of top managers' emotional intelligence, leadership competence and organizational capability of high-tech firms in Taiwan. The Cronbach's α was over 0.8 and it indicated that those three scales had very high internal consistency in all dimensions.

2. High-tech firms top managers in Taiwan tended to have better interpersonal relationship management competence in emotional intelligence ; Top managers tended to have better interpersonal relationship handling competence in leadership competence ; The strategic management competence is stronger than other capability of high-tech firms in Taiwan.

3. This research shows the relationships among constructs are as follows:

(1) The emotional intelligence of top managers showed significant and positive correlation to leadership competence.

(2) Leadership competence showed significant and positive correlation to organizational capability.

(3) The emotional intelligence of top managers showed significant and positive correlation to organizational capability.

Keywords: Emotional Intelligence, Leadership competence, Organizational capability, high-tech industry

貳、緣由及目的

一、研究背景

台灣在 80 年代經濟轉型成功，與韓國、新加坡、香港並稱亞洲四小龍，進入新興工業化經濟體（New Industrialized Economy, NIEs）之林。然而知識經濟的來臨，意味著傳統以勞力密集、資本密集為主的經濟已逐漸式微，取而代之的是知識密集的新經濟，在新經濟時代中如何培養組織能耐以形成競爭優勢已成為重要課題。世界各國皆已認知到：唯有不斷的創新才能保有經濟與科技的競爭力，創新是經濟發展、科技進步的重要基石，而人才是創新最重要的根本要素。由瑞士「世界經濟論壇」（WEF）所做的全球主要國家成長競爭力指標排名，台灣在 2001 年名次由前一年的第十名，上升為第七名。台灣的競爭力在亞洲四小龍中僅次於新加坡，其中在科技指標上表現最強，全球排名第四，科技指標中的科技創新項目更名列全球第三，顯示台灣的科技發展，在國際上佔有舉足輕重的地位。而芬蘭亦因大量投資於培育人才和發展科技，以及建立一個包容、開放的社會，使得成長競爭力高居全球第一。世界主要先進國家為因應知識經濟的到來，紛紛制定相關政策與國家級計畫，我國亦於 2000 年八月通過「知識經濟發展方案」，並於 2001 年年初的第六次全國科技會議結論中提出「新世紀人力發展方案」，以期能在這新世紀的經濟架構上佔據有利的戰略位置。

研究指出組織獨特能力的重要性在於創造競爭優勢（Hamel & Prahalad, 1994；Lado & Wilson, 1994；Pfeffer, 1994；Ulrich & Lake, 1990），企業需要衡量他們的獨特能力，才能重新定義競爭的標準及創造企業未來新的機會（Hamel & Prahalad, 1994）。在知識世紀裡，企業憑藉的已非土地、機器設備或資金，而是員工的腦力（包括知識與經驗），所以這個時代的領導者，必須是有能力整合人力資本（human

capital）且能授權賦能的領導者（empowered leader），才足以堪任，才能擔負新的任務。過去的研究發現情緒智力與領導能力有顯著關係，Yukl, Hoy 和 Miskel, (1994) 指出領導者應具備三類特質，其中一類是「人格特質」（personality traits），包括自信、壓力忍受、情緒成熟、正直等。Cherniss (1998) 認為成功的教育領導者應該擁有自信，與人建立積極正向的關係，能調整自我的情緒及需不斷開展自我的情緒智力。由過去研究文獻發現，國內對於領導能力與組織能耐之研究甚少，此外，面對全球化趨勢導致市場競爭日益激烈，及科技發展帶來之產業革命的影響，高科技產業經營環境更是瞬息萬變，因此在知識經濟時代下，高科技產業之高階主管具有何種領導能力來領導部屬，以創造組織能耐，進而達到組織效能與目標的達成為相當重要的課題，也是本研究最主要的研究動機。

二、研究重要性

（一）國內過去的研究文獻對於情緒智力、領導能力對組織能耐的研究探討點依然分歧，並未有較為一致的觀點，大部分文獻都注重在組織因素對組織能耐的影響，鮮少研究深入探討領導者對組織能耐的影響。因此本研究首先將建構台灣高科技產業高階主管的情緒智力、領導能力與組織能耐衡量量表。情緒智力量表之建構將根據 Goleman (1998) 以及綜合其他學者的看法，將情緒智力分為五大構面；領導能力則參考 Katz (1955) 與先前學者的看法，將領導能力分為五大構面；組織能耐則以李元墩等 (2002) 之國科會專題研究計畫（計畫編號：NSC90-2416-H-309-303）所建構之台灣中小企業核心量表為基礎，並綜合其他學者的看法，將組織能耐分成六大構面。

（二）本研究以台灣高科技產業為研究對象乃由於高科技產業經營環境的瞬息變化，因此高階主管在面臨環境劇變時，應該具備何種情緒智力及領導能力，以引領企業建構或強化組織能耐遂形成一項非常重要之議題。因此本研究

探討高階主管之情緒智力、領導能力與組織能耐之關聯性可能對我國現階段管理問題更賦予時代性之重要意義。

(三) 本研究除了建構台灣高科技產業高階主管情緒智力、領導能力與組織能耐量表之外，並擬以問卷調查法取得較大量企業樣本後，針對本研究之假設進行驗證並加以探討。

三、研究目的

(一) 修正並建構台灣高科技產業高階主管情緒智力、領導能力和組織能耐本土化量表。

(二) 探討我國高科技產業中，高階主管之情緒智力與領導能力之關係與影響性。

(三) 探討我國高科技產業中，高階主管之情緒智力與組織能耐之關係與影響性。

(四) 探討我國高科技產業中，高階主管之領導能力與組織能耐之關係與影響性。

參、結果與討論

(一) 本研究在「建構台灣高科技產業高階主管情緒智力、領導能力及組織能耐量表」的目標下，首先經由相關文獻分析及專家意見諮詢法建構此三份量表，因每份量表各經過十位學者專家對其量表構面與題項適合度之評鑑，因此本研究建構之量表皆具有良好之內容效度。此外，並以信度分析之 Cronbach's α 係數檢驗其內部一致性，以及採用分項對總項相關係數 (Item to Total Correlation) 檢驗各構面之間的相關程度，結果顯示各子構面 Cronbach's α 係數皆在 0.8 以上，此外各題目與構面之相關係數大部分皆在 0.7 以上，可見本量表之內部一致性水準相當高。台灣高科技產業高階主管情緒智力、領導能力及組織能耐量表的 Cronbach's α 值與 Item to total correlation 如附錄一、附錄二、

附錄三所示：

(二) 本研究探討我國高科技產業高階主管情緒智力、領導能力、及組織能耐之現況結果說明如下：

1. 情緒智力方面

經由敘述性統計分析，結果顯示台灣高科技產業的高階主管在人際關係管理方面 (平均數為 5.8520) 有較佳的能力。台灣高科技產業的高階主管擅長與員工或顧客作良好的溝通減少衝突的產生，並能適當的影響員工的行為，與員工一起合作達成共同的目標。

2. 領導能力方面

經由敘述性統計分析，結果顯示台灣高科技產業高階主管在人際關係處理 (平均數為 5.8667) 有較佳的能力。台灣高科技產業的高階主管比較容易與他人建立有效的人際關係，指導員工並創造良好的工作環境。

3. 組織能耐方面

經由敘述性統計分析，結果顯示台灣高科技產業，所呈現出來的策略管理能力較高 (平均數為 5.6827)，研發創新能力則相對的低 (平均數為 5.5460)。台灣高科技產業能較先察覺新商機或是潛在的危機，且能評估自身的優劣勢之後規劃出策略及營運目標，因此長期培養發展下逐漸形成公司的核心能力。

(三) 經由典型相關分析與複迴歸分析等統計方法之驗證後，本研究發現情緒智力、領導能力與組織能耐間之關係與互動性如下陳述。

1. 本研究經由典型相關分析驗證高階主管情緒智力與領導能力之關聯性後，發現高階主管情緒智力與領導能力呈現顯著正相關。並經由複迴歸分析結果，發現情緒智力之自我察覺能力對領導能力之環境認知、策略思考能力具有顯著正向影響；自我管控能力對專業知識運用與人際關係處理能力具有顯著正向影響；自我激勵能力對環境認知能力具有顯著正向影響；人際關係管理能力對專業知識運用、人際關係處

理、工作任務管理能力具有顯著正向影響；情緒感應能力則對領導能力的五個子構面皆有顯著正向影響。

2. 高階主管情緒智力與組織能耐呈現顯著正相關。情緒感應能力對策略管理、生產管理能力具有顯著影響；人際關係管理能力對組織管理、資源控管與行銷運籌能力具有顯著正向影響；自我管控能力則對與資源控管、研發創新、行銷運籌與生產管理能力能產生顯著正向影響。
3. 領導能力與組織能耐呈現顯著正相關。專業知識能力對資源控管、研發創新能力具有顯著正向影響；人際關係處理能力對資源控管、生產管理能力具有顯著正向影響；環境認知能力對策略管理、組織管理與研發創新能力具有顯著正向影響；工作任務管理能力對策略管理、組織管理、資源控管、行銷運籌與生產管理能力具有顯著正向影響。

肆、計畫成果自評

本研究依原定的規劃內容，確實依序執行，以達成本研究之任務與目標。茲將完成之工作項目分述如下：

- (一) 整理國內、外關於情緒智力、領導能力、組織能耐之理論及文獻蒐集、彙整與探討，以做為建構高科技產業高階主管的情緒智力、領導能力及組織能耐衡量模式之理論基礎。
- (二) 諮詢學者專家對於情緒智力、領導能力、組織能耐之看法，在建構正式量表及大量施測之前進行預試，必要時加以適當修正。
- (三) 完成考驗本研究所發展高階主管的情緒智力、領導能力及組織能耐量表之效度與信度。
- (四) 選取有代表性之研究對象，進行事前聯絡抽樣調查之事宜，使抽樣能依本研究之抽樣設計進行。
- (五) 統計軟體 SPSS 10.0 測試。

- (六) 問卷調查所得資料的處理與統計分析。
- (七) 彙總、詮釋、比較分析研究結果，並提出必要之建議。
- (八) 撰寫並印製研究成果報告，並準備撰寫論文發表。

經由本研究之執行，對學術研究與應用及國家發展方面有下列幾點之貢獻：

(一) 學術研究與應用方面

1. 本研究將完整地探討我國高科技產業高階主管的情緒智力對領導能力、組織能耐之影響，將對人力資源管理領域之研究增加甚多具參考價值之文獻。
2. 本研究所發展並建構高科技產業高階主管「本土化的情緒智力量表」、「領導能力量表」及「組織能耐量表」對於後續相關研究所需的衡量工具有極大幫助。
3. 本研究經由實證研究及統計分析方法，建構「情緒智力」、「領導能力」、「組織能耐」之關係模式，提供高科技產業高階主管在經營管理上之參考。

(二) 國家發展方面

「人」是企業珍貴的資產與資源，包括管理者與員工。主管的情緒智力對於領導能力、組織能耐應會有重要的影響。況且，高科技產業在我國產業發展上將扮演越來越重要的角色。本研究以「情緒智力」、「領導能力」、「組織能耐」為變數指標在高科技產業做實證研究，將可對高科技產業人力資源管理提供重要的參考，亦可對提升高科技產業高階主管的領導能力及組織效能有重要的貢獻。

伍、主要參考文獻

1. 吳淑敏 (1999), 「大學生情緒智慧之研究」, 義守大學學報, 第六期, 頁 361-372。
2. 李元墩、陳啟光 (2002), 「企業領導者管理風格、人格特質、組織核心能力與經營績效關係模式之研究 - 以台灣中小企業為實證」, 九十年度國家科

- 學委員會管理學門專題計畫結案報告。
3. 李瑞玲 張美惠 黃慧真等譯, Goleman, D 著 (1998)「EQ: 工作EQ」, 台北, 時報出版社, 頁 49-50。
 4. 陳羿君與葉連祺 (1998), 「領導能力問卷(LCAI)中文版初步修訂報告」, 中國測驗學會測驗月刊, 第九卷第一期, 頁 173-188。
 5. Baker (1996), "Leadership competencies assessment instrument (LCAI) (3rd ed.)", Raleigh, NC: North Carolina State University
 6. Cherniss, C. (1998), "Social and Emotional Learning for Leaders," *Educational Leadership*, 55 (7), pp.26-28
 7. Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*, New York: John Wiley & Sons, Inc..
 8. Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996), "Educational Administration: Theory, Research and Practice (5th ed.)", New York, McGraw-Hill.
 9. Katz, D. (1955). "The Social Psychology of Organizations," N.Y.: Wiley
 10. Lado, A., & Wilson, R. (1994), "Human resource systems and sustained competitive advantage: a competency based perspective", *Academy of Management Review*. 19 (4), pp.699-727.
 11. Pfeffer, J. (1994), "Competitive Advantage Through People", Harvard Business School Press
 12. Prahalad, C. K. and G. Hamel (1994), "Strategy as a Field of Study: Why Search for a New Paradigm", *Strategic Management Journal*, Vol.15 (Summer), pp.5-16
 13. Ulrich, D. & Lake, D. (1991). "Organizational capability: Creating competitive advantage", *Academy of Management Executive Science*, 5, 1, pp.77-92.
 14. Yukl (1994), "Leadership in organization (3rd ed.)", Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall.
 15. Yukl (2002), *Leadership in Organizational (5th Ed)*, Englewood, Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall INC.

附錄一：台灣高科技產業高階主管情緒智力量表

研究構面	次構面 Cronbach's α	題項	Item-total Correlation
情緒智力	自我察覺能力 0.8176	01. 我能夠清楚察覺自己情緒轉變並知道原因	0.4743
		02. 我能夠清楚的知道自己對各項事物的感受	0.7252
		03. 我能感覺在不同情緒下的生理反應	0.6118
		04. 我能夠清楚知道自己內在的感覺	0.6770
		05. 我能夠以適當的表情或動作來表露情緒	0.6578
		06. 我能清楚的將自己的感覺和想法說出來	0.4845
	自我管控能力 0.8738	07. 我能夠坦然面對自己的情緒，不誇耀不壓抑	0.5886
		08. 我會思考及檢討自己處理情緒的方式，以幫助自我成長	0.6343
		09. 我的情緒不容易受外界的影響	0.7425
		10. 我能使自己不處於消極的狀態	0.6771
		11. 我能利用內心的溝通來改變本身的情緒	0.8209
		12. 當我生氣時能快速的使自己冷靜下來	0.6811
	自我激勵能力 0.9170	13. 我經常能夠激勵自己，而且愈挫愈勇	0.7823
		14. 我能夠以正面的態度來思考各種問題	0.6993
		15. 我視挑戰為學習的機會	0.7408
		16. 我能激發積極有效的做事方法	0.8004
		17. 我有自信可解決任何問題	0.7655
		18. 我在遇到失敗之後能快速回復信心	0.8531
	情緒感應能力 0.8872	19. 我能從員工的行為表現觀察出他的情緒感受	0.7955
		20. 我能察覺員工的發展需求，並支持他們	0.7854
		21. 我能真正滿足員工的需求，以提高員工工作滿意度	0.7936
		22. 我能從員工的言談中，推衍出他的絃外之音	0.7491
		23. 我會因不同類型員工，而有不同的情緒表達方式	0.6920
		24. 我知道員工的情緒會受我的行為影響	0.4523
	人際關係管理能力 0.8678	25. 我與員工相處的氣氛很融洽	0.6925
		26. 我能夠影響部屬達成我所期望的目標	0.6990
		27. 遇到衝突時，我會因應情緒採用適當之處理方法	0.6727
		28. 我喜歡與他人分享快樂和喜悅	0.6565
		29. 我能和那些持有不同意見的人進行溝通	0.7878
		30. 我樂於參加他人邀約的活動	0.5235

附錄二：台灣高科技產業高階主管領導能力量表

研究構面	次構面 Cronbach's α	題項	Item-total Correlation
領導能力	環境認知能力 0.9096	01. 具有國際觀和前瞻性視野，並適時向部屬描述之	0.7619
		02. 能掌握政治、經濟、社會與科技等外部環境變動及影響狀況	0.7019
		03. 能瞭解組織整體內部環境變遷之影響情況	0.8528
		04. 能持續關注本業與相關產業的發展動向，並創造企業利基	0.8160
		05. 能敏銳察覺市場商機和發展時機	0.7664
	策略思考能力 0.9503	06. 能預測趨勢變動，勾勒出企業發展之願景與使命，並讓部屬能清楚認知	0.8786
		07. 運用豐富的管理經驗，洞察企業經營問題發生之原因	0.8237
		08. 處理決策議題時能分析資訊且歸納重點，據以提出可行的解決方案	0.8570
		09. 能創造企業獨特核心能力，以維持長期競爭優勢	0.8758
		10. 能掌握企業整體發展的策略規劃 執行及評估之問題	0.8825
	專業知識應用 能力 0.8174	11. 具有高階管理者所需之專業知識，並能有效運用	0.6298
		12. 能持續研究並累積工作相關之專業知識與經驗，以利推轉企業經營活動	0.7164
		13. 能指導並鼓勵部屬持續學習工作所需之知識與專業技能	0.5908
		14. 能帶動同仁間彼此分享專業知識與技能之意願與氣氛	0.6513
	人際關係處理 能力 0.9475	15. 待人處事能圓融成熟且對部屬關懷與信任	0.8372
		16. 能尊重部屬且公平對待，並適時激勵之	0.8575
		17. 能客觀協調組織內的衝突與歧見	0.8496
		18. 能與部屬、顧客、合作夥伴及董事會等維持良好的溝通與互動關係	0.7953
		19. 能創造和諧與包容的工作環境與氣氛	0.8256
		20. 建立多元的人際網絡，以尋求對組織有益的建議與支持	0.8875
	工作任務管理 能力 0.9451	21. 能指導部屬規劃組織目標，並確實督導達成	0.7971
		22. 能掌握企業資源之合理分配與執行成效	0.8488
		23. 能適度授權，讓部屬能分層負責、各盡所能	0.8864
		24. 能提供部屬參與組織重要決策的機會	0.8565
		25. 能掌握所屬單位工作進展之情況，以提昇組織績效	0.8790

附錄三：台灣高科技產業組織能耐量表

研究構面	次構面 Cronbach's α	題項	Item-total Correlation
組織能耐	策略管理能力 0.9161	01. 公司能掌握產業未來競爭力的趨勢	0.8612
		02. 公司能清楚客觀的評估企業本身的優劣勢	0.8522
		03. 公司能建立非常明確的營運目標	0.7840
	組織管理能力 0.9127	01. 公司領導者具有企業家創業精神，以不斷帶動公司成長與發展	0.7202
		02. 公司能以組織文化與願景來凝聚整體成員之共識	0.8804
		03. 組織各部門間具有良好溝通協調能力	0.8255
		04. 公司具有強烈的學習意圖	0.7836
	資源控管能力 0.8942	01. 公司能妥善的運用內部資料庫及資訊科技	0.6884
		02. 公司具有健全的人力資源管理制度	0.7370
		03. 公司在同產業中具有較高素質的研發人才	0.7523
		04. 公司財務資源充沛且能有效運用	0.7604
		05. 公司能與上下游廠商策略聯盟以達資源整合之效	0.7631
	研發創新能力 0.9455	01. 公司能掌握正確研發方向及時機	0.9131
		02. 公司積極引進與改良技術，以進行產品開發	0.9170
		03. 公司與競爭者比較，擁有較多的關鍵技術與專利	0.8995
		04. 公司能積極與學術研究單位合作研發新技術	0.7608
	行銷運籌能力 0.9192	01. 公司能掌握顧客需求特性及市場潮流趨勢	0.6997
		02. 公司具有不斷開發國際市場的能力	0.6020
		03. 公司擁有良好的品牌知名度及聲譽	0.7932
		04. 公司具有良好的業務推廣能力	0.8564
05. 公司具有非常健全的配銷通路		0.8094	
06. 公司具有良好的顧客關係管理制度		0.8724	
生產管理能力 0.9230	01. 公司具有完善的生產管理系統與制度，以增加生產效率	0.8383	
	02. 公司產品與競爭者比較具有較佳的品質	0.7940	
	03. 公司使用自動化生產設備以降低生產成本	0.7840	
	04. 公司具有快速交貨的能力	0.8749	