

創意發展組織因素量表

編制者：葉玉珠、吳靜吉(2002)

參考資料：葉玉珠、吳靜吉(2002)。「創意發展組織因素量表」之編製。《應用心理學研究》，15，225-247。

增強國家創新能力是先進國家發展的一致趨勢。過去 25 年來，許多致力於改善國家創新能力的國家（如日本、德國及北歐幾個國家），其全球競爭力均已獲得提昇。科技產業的發展是全球競爭力的重要指標。近年來台灣科技產業的快速發展，使得台灣在全球競爭力的排名曾經一度晉升到第七名，但 2000 年已急速下滑至第二十一名。值此全球經濟景氣低迷，台灣經濟成長衰退之際，科技產業如何變革與創新，以再創台灣經濟奇蹟，是當前台灣科技產業應努力的方向。

最近美國策略大師 Michael E. Porter 在他的最新力作《創新，來自地方特色》一書中也呼籲未來企業必須具備「全球級創新」的能力；此創新能力包括兩大要素：企業內部「創造並商品化」新技術的能力與流程以及外部環境的配合（吳怡靜譯，2001）。知識經濟時代，人力資源是創造價值的最重要基礎，更是企業制勝的最大關鍵。1998 年美國安永會計師事務所（Ernst & Young）發表一份訪問全球六百位股票分析師，試圖了解影響分析師決策的非財物因素有哪些。結果發現前五大因素中有三項與人才有關，包括「策略的執行能力」、「創新能力」、「吸引人才與留住人才的能力」（楊瑪利，2001）。最近天大雜誌也綜合學者專家的看法及歸納成功企業的制勝因素，建議欲提昇企業競爭力，企業應朝四個方向發展：（一）進行組織與人力盤點；（二）重視優秀人才，並給予適當獎勵、培育與發展；（三）多辦訓練，提昇員工能力與視野，為未來做準備；（四）引進更高績效的人力管理制度（楊瑪利，2001）。在人力資源與企業競爭力關係越來越密切的前提下，如何營造一個有助於員工展現潛能（尤其是創造及創新能力）的組織環境，是一個值得關切的問題。

有鑒於企業創新的必要性及人力資源的重要性，許多企業及產業開始試圖了解哪些因素會影響員工的創造力及如何激發其創造力。過去有關創造力的研究及定義甚多（Amabile, 1988, 1997; Amabile, Conti, Lazenby, & Herron, 1996, Feldhusen, 1995; Lubart & Getz, 1997; Mellou, 1996; Oldham & Cummings, 1996; Runco, 1996; Runco & Walberg, 1998; Siau, 1995; Sternberg & Lubert, 1996; Sternberg, 1988a, 1988b; Torrance, 1988; Ward, Smith, & Finke, 1999）。研究者認為「創造力」乃個體在特定的領域中，產生一適當並具有原創性與價值性的產品之歷程；此創造歷程涉及認知、情意及技能的統整與有效應用；即創意表現乃為個體的知識與經驗、意向（包括態度、傾向、動機）、技巧或策略與環境互動的結果（葉玉珠，2000）。就環境的影響層面而言，許多研究已指出組織環境對個體創意產品的產生深具影響力（Amabile, 1988, 1997; Amabile et al., 1996; Donnelly, 1994; Eunice, De Alencar, & De Fatima Bruno-Faria, 1997; Oldham & Cummings, 1996; 葉玉珠，2000）。國內目前發展較好的科技產業包括電子、半導體等硬體發展公司及電腦、視訊、網路等軟體發展公司。什麼樣的組織環境是比較有利於這些產業員工創造力的發展？如何評量與改善組織環境？這些問題應是科技產業決策及主管人員所欲了解與關心的。因此，本研究希冀透過訪談歸納出影響科技產業人員創意發展的重要組織因素，並進而編製成量表，以供相關產業決策及主管人員在進行組織變革與創新時之參考。

研究方法

研究參與者

本研究的研究參與者分為兩大領域：科技硬體發展與科技軟體發展。「硬體發展」主要是與半導體及電子科技等產業有關，而「軟體發展」主要是與電腦、視訊及網際網路等產業有關。本研究包括訪談及量表預試二大階段；第一階段的訪談對象為科技領域 30 位創意曾獲肯定的人員；創意曾獲肯定的界定標準為：（1）創意成果曾經獲得專利者；（2）曾經參加創意的相關公開比賽獲獎者；（3）創意表現受到同行、主管或同儕公開肯定者。原則上受訪者樣本的篩選以符合條件（1）及條件（2）者為主要考量，但由於近年來團隊創作越來越受到重視，而且有些工作（尤其是硬體發展方面）很難獲得個人的專利，因此將條件（3）列入，作為篩選受訪者的標準。所有受訪者均至少符合上述標準其中一項；這些參與者的選取來自於其本身的著名創造成就以及學界與產界的推薦。其中，有 19 位目前從事於科技軟體發展，11 位從事於科技硬體發展，男性受訪者有 24 位，女性受訪者有 6 位。

在第二階段的量表預試中，研究參與者來自 29 個科技公司，共計 285 位，平均年齡為 31.49 ($SD = 6.72$)。其中 137 位於軟體發展公司工作（來自 12 個公司），148 位於硬體發展公司工作（來自 17 個公司），男性參與者有 225 位，女性參與者有 58 位，其中有 2 位未寫出性別。

研究過程

本研究計劃的進行主要分為下列幾個階段：

1.編製訪談問題

根據文獻探討的結果與研究目的，本研究編製了一份訪談問題（共四題），以作為訪談的參考。

2.製作訪談內容分析檢核表

本研究首先將文獻探討所得之影響創意發展的組織因素加以歸納，再給予每一因素一個編號，以作為訪談內容分析時檢核項目的訂定之參考。

3.進行訪談

本研究採半結構的訪談方式。訪談者為第一位研究者與三位經過培訓的研究助理；這三位研究助理為國立大學碩士班的研究生。

4.訪談內容的分析與檢核

在完成訪談後，首先由三位研究助理將錄音結果登錄至電腦，然後再順稿。在完成訪談內容的登錄後，研究者即以文獻探討所歸納出來的因素為檢核參考，分析與檢核每一位受訪者所提及的因素。檢核的方式為仔細閱讀訪談內容，分析出重要的因素，然後在已編製的檢核表中畫記。在檢核過程中並將訪談中所發現的新增因素加入檢核表中；新增因素的命名與歸類均經由研究小組的仔細討論。為確保信度與效度，三位作內容分析的研究助理在研究者的指導下，做了為期兩個禮拜的訓練與練習後才正式進行此一工作。每一位受訪者的內容分析均有至少兩位（第一位研究者及/或研究助理）看過。若有意見分歧時，則進行討論以解決問題。

5.影響創意發展因素百分比的統計

完成訪談內容的檢核後，研究者隨即進行各個影響創意發展因素的百分比之統計，以作為編製量表的依據。

6.編製量表及進行預試

根據各個因素的百分比統計結果，研究者訂出納入量表問題的百分比標準。經過多次的討論後，研究者將訪談中發現的影響創意發展之重要因素編製成問卷，並進行預試及信度與效度分析。

研究工具

1.訪談階段

本研究在訪談階段所使用的工具為四題的訪談問題，以提供半結構式訪談的參考。訪談問題如下：

- (1) 請您（各位）介紹一下您（們）的學歷及主要經歷？
- (2) 請您（各位）介紹一下您（們）的現職及主要負責的工作性質？
- (3) 組織環境對一個人創造力的發展應該是蠻重要的。您覺得組織環境當中有哪些因素有助於激發一個人的創造力，而有哪些因素可能是比較不利的？
- (4) 您目前的公司是否提供您發展創意的環境及氣氛？可否舉例說明？

2.量表預試階段

在量表預試階段，本研究所使用的量表為初編的「創意發展組織因素量表」（IOF-CD）以及自編的相關問題，自編的相關問題為本研究初編量表的效標。IOF-CD 為李克特式六點量表，以「1」至「6」分別代表「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」。自編的相關問題主要包括個人的背景資料及下列三個自評問題：

- (1) 您覺得您的創意程度如何？
- (2) 整體而言，您對於個人創意產品在「數量」上的滿意程度如何？
- (3) 整體而言、您對於個人創意產品在「品質」上的滿意程度如何？

自編相關問題中的第一題以「1」至「6」分別代表「非常沒有創意」、「沒有創意」、「不大有創意」、「有一點創意」、「有創意」、「非常有創意」。第二題與第三題以「1」至「6」分別代表「非常不滿意」、「不滿意」、「有點不滿意」、「有點滿意」、「滿意」、「非常滿意」。

資料分析

本研究兼採質與量的分析方法。在訪談階段，本研究首先採用半結構式的深度訪談並進行訪談內容的分析。最後再以 SPSS Windows 9.0 進行量化的分析，計算出每一受訪者反應的次數及百分比，以作為發展量表的依據。

在編製量表的預試方面，本研究則採用量化的分析方法，進行量表的信度及效度分析。在信度分析方面，本研究主要採用 Cronbach's α 的內部一致性分析及皮爾森積差相關分析。在效度分析方面，本研究除了使用探索性因素分析進行建構效度的檢驗外，並以皮爾森積差相關及 t 考驗進行效標關聯效度與鑑別力的分析。此外，本研究也以次數分配及描述統計分析研究參與者的基本資料及其在各量表上的得分情形。

研究結果

訪談結果與試題編擬

在訪談內容的整理過及分析過程中，研究者將參與者分為「軟體發展組」與「硬體發展組」，以使後續的分析更為詳盡。初步的訪談結果歸納出 24 項激勵的組織因素與 16 項抑制的組織因素。在完成訪談內容的分析後，研究者隨即進行各個影響創意發展因素的百分比之統計。根據百分比統計結果並顧及反應項目的個數，研究者訂出了下列三項標準，依序篩選納入量表的項目：

- 1.總人數的百分比超過 20 者；
- 2.總人數的百分比未超過 20；但「軟體發展組」的百分比或「硬體發展組」的百分比超過 20 者；
- 3.未符合上述兩項標準，但為本研究所發現的獨特因素，且經研究小組的討論後認為是重要的因素者。

以 20%為基準的原因是本研究的訪談屬半結構式訪談，受訪者所具備的特質或相關因素可能並未完全說出，因而未將標準定得非常嚴苛，而留待預試後的分析再做進一步篩選。根據上述三項標準，研究者選出了符合標準的因素項目，並將其編成量表題目。經過五次的討論與修改後，本研究完成初編之「創意發展組織因素量表 (IOF-CD)」，共計 24 題。

量表的預試與題目的篩選

1.量表預試參與者的基本資料分析

試題編擬完成後，研究者隨即進行預試。量表預試參與者共有 285 位，其基本資料統計結果如表 2。由表 2 得知，男性參與者佔有效樣本的 79.5%，

表 2 量表預試參與者基本資料統計表 (N = 285)

	變項	次數	有效%	累計%
性別	男	225	79.5	79.5
	女	58	20.5	100.0
年齡	24以下	29	10.3	10.3
	25-34	179	63.7	74.0
	35-44	59	21.0	95.0
	45 (含) 以上	14	5.0	100.0
服務年資	2 (含) 以下	135	54.4	54.4
	3-6	61	24.6	79.0
	7-10	23	9.2	88.3
	11 (含) 以上	29	11.7	100.0
職稱	一般員工	67	23.9	23.9
	工程師	167	59.6	83.6
	主任 (組長)	12	4.3	87.9
	(副) 經理	18	6.4	94.3
	董事長 (老闆)	1	.4	94.6
	其它	15	5.4	100.0
服務部門	工程部	49	21.9	21.9

業務部	20	8.9	30.8
研發部(含軟體)	82	36.6	67.4
行政部	13	5.8	73.2
其他(含資訊、品管)	60	26.8	100.0

女性參與者佔有效樣本的 20.5%。研究參與者的年齡多在 25-34 歲之間(佔有效樣本的 63.7%)。在服務年資方面,以服務 2 年(含)以下者居多(佔有效樣本的 54.4%),其中服務 3-6 年(含)以下者佔有效樣本的 24.6%;而服務 11 年(含)以上者也佔了 11.7%。在職稱方面,大部分的參與者為工程師(佔有效樣本的 59.6%);在(副)經理級以上者亦佔了 6.8%。在服務部門方面,研發部與工程部共佔有效樣本的 58.5%。

2. 題目的篩選

為使所編製量表具有更好的信度與效度,本研究在進行正式的信度及效度分析之前,首先進行多次的 Cronbach's α 內部一致性分析及探索性因素分析之交錯分析(即同時考量因素分析與內部一致性分析的結果,每次刪除一題最不适合題目),以將不适合的題目逐一刪除。最後的刪題標準如下:

(1) 在 Cronbach's α 內部一致性分析中,該題與總量表的校正後相關係數(corrected item-total correlation)小於.35 者。

(2) 探索性因素分析的因素負荷量小於.35 者。

根據以上兩個標準,研究者將 IOF-CD 中的第 4、22、23 題刪除。經過篩選的 IOF-CD 共有 21 題,以下的信度及效度分析即以新題號表示,以避免使用者在記分上造成混淆。

量表之信度與效度分析

1. 建構效度分析

本研究以探索性因素分析進行建構效度分析;所使用的因素抽取法為「主軸因素分析」(Principal Axis Factoring);所使用的因素轉軸法為直交的 Varimax。IOF-CD 的轉軸後因素矩陣及因素解釋的變異量如表 3。由表 3 得知:IOF-CD 包含包含四個因素,因素的累計解釋變異量為 57.89%。IOF-CD 四個因素的名稱為:創造機會、滿足需求;鼓勵創意表現、重視溝通合作;重視異質交流、合作融洽;主管具專業知能、尊重新意。各因素的題目分佈見表 4,平均數及標準差見表 5。

2. 信度分析

本研究採 Cronbach's α 內部一致性分析及皮爾森積差相關,以了解 IOF-CD 是否具有良好的信度。IOF-CD 各因素的 α 係數請如表 6。由表 6 得知:IOF-CD 具有良好的內部一致性信度。「硬體發展組」在各因素的 α 係數為.79~.90,總量表為.94;「軟體發展組」在各因素的 α 係數為.71~.88,總量表為.93;全體在各因素的 α 係數為.77~.88,總量表為.94。

在各因素間的相關方面,表 7 顯示:IOF-CD 各因素間有顯著的相關。硬體發展組在各因素的相關係數為.53~.74;軟體發展組在各因素的相關係數為.42~.77;全體人員在各因素的相關係數為.49~.72,均達.001 顯著水準。

表 3 組織因素量表的轉軸後因素矩陣 (N = 260)

題 號	因 素			
	1	2	3	4

8. 我的公司常常透過非正式的活動，促進員工的向心力與培養合作默契，進而激發創意表現。	.64	.47			
18. 我的主管常會激發員工對週遭事物的關心。	.60			.41	
4. 我的公司環境提供我許多創意發展及表現的機會，例如定期舉辦活動、促進創意新知交流等。	.59	.42			
17. 我的組織十分重視成員的需求（如薪水、福利等）是否獲得滿足。	.58				
19. 在我的工作環境中，技術與材料方面的資源十分充足。	.54				
16. 公司常積極向外尋求合作夥伴，擴展自身創意發展的機會。	.53		.41		
10. 我的工作部門十分重視員工的工作熱忱。	.45		.40	.41	
2. 我的主管會鼓勵與支持我的創意表現。	.68				
1. 我的公司鼓勵員工發揮創意表現，並且適時地予以獎勵。	.68				
6. 我的組織能因應時代潮流，調整其發展方向。	.67				
3. 我的工作部門相當重視成員間的團隊合作。	.60				
7. 我的工作部門十分重視成員間的協調與溝通。	.56	.38			
5. 我的公司環境十分重視個人的專業知識、態度與能力。	.42	.51			
14. 我的工作部門中，成員大多來自不同的領域，且能互相合作。			.77		
15. 在我的工作環境中，成員的異質性雖高，但多能彼此扶持、相輔相成。			.72		
13. 在我的工作部門中，成員們都能彼此開放心胸，因此合作氣氛良好。			.70		
11. 我的工作部門十分民主，且主管相當重視成員的意見表達與活動參與	.42		.49	.46	
21. 我的工作環境中，主管們大多沒有足夠的專業知識與能力。				-.66	
12. 我的主管能誠心對待員工。			.39	.65	
9. 我的主管善於領導。	.46			.57	
20. 我的主管相當具有權威性，不尊重員工的新想法或新產品。				-.55	
解釋的變異量%		16.41	15.52	14.13	11.84
累計的解釋變異量%		16.41	31.92	46.05	57.89

註：黑體的因素負荷量為主要的因素負荷量，其他因素負荷量為超過.35者。

表 4 IOF-CD 的因素名稱與題目分布

因素名稱	題號	題數
創造機會、滿足需求	4, 8, 10, 16, 17, 18, 19	7
鼓勵創意表現、重視溝通合作	1, 2, 3, 5, 6, 7	6
重視異質交流、合作融洽	11, 13, 14, 15	4
主管具專業知能、尊重新意	9, 12, 20 ^a , 21 ^a	4

註：^a為反向計分

表 5 研究參與者在 IOF-CD 上得分的平均數與標準差

因素名稱	硬體發展組			軟體發展組			全體		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
創造機會、滿足需求	4.11	.73	138	4.09	.84	132	4.10	.78	270
鼓勵創意表現、重視溝通合作	4.32	.80	142	4.54	.72	131	4.43	.77	273
重視異質交流、合作融洽	4.31	.83	140	4.54	.75	133	4.43	.80	273
主管具專業知能、尊重新意	4.05	.86	138	4.38	.75	133	4.21	.82	271

總量表	4.20	.68	133	4.36	.65	127	4.28	.67	260
-----	------	-----	-----	------	-----	-----	------	-----	-----

3.效標關聯效度與鑑別力的分析

表 6 IOF-CD 各因素的內部一致性信度

因素名稱	題數	Cronbach's α		
		硬體發展組 ($n = 138$)	軟體發展組 ($n = 127$)	全體 ($N = 260$)
創造機會、滿足需求	7	.84	.88	.86
鼓勵創意表現、重視溝通合作	6	.90	.85	.88
重視異質交流、合作融洽	4	.89	.84	.87
主管具專業知能、尊重新意	4	.79	.71	.77
總量表	21	.94	.93	.94

表 7 IOF-CD 各因素間的相關

因素名稱	1	2	3	4	總量表
硬體發展組					
1.創造機會、滿足需求	1.00				
2.鼓勵創意表現、重視溝通合作	.71*	1.00			
3.重視異質交流、合作融洽	.74*	.66*	1.00		
4.主管具專業知能、尊重新意	.58*	.53*	.64*	1.00	
總量表	.90*	.87*	.87*	.77*	1.00
軟體發展組					
1.創造機會、滿足需求	1.00				
2.鼓勵創意表現、重視溝通合作	.77*	1.00			
3.重視異質交流、合作融洽	.63*	.55*	1.00		
4.主管具專業知能、尊重新意	.42*	.46*	.52*	1.00	
總量表	.92*	.88*	.79*	.67*	1.00
全體					
1.創造機會、滿足需求	1.00				
2.鼓勵創意表現、重視溝通合作	.72*	1.00			
3.重視異質交流、合作融洽	.67*	.62*	1.00		
4.主管具專業知能、尊重新意	.49*	.51*	.60*	1.00	
總量表	.90*	.87*	.83*	.73*	1.00

* $p < .001$ 。

除了進行建構效度分析之外，本研究也進行效標關聯效度與鑑別力分析。由於大部份的研究參與者不願提供創意產品曾經獲獎或獲肯定的訊息，本研究以自評創意表現（包括自認為有創意的程度、對自我創意產品數量的滿意度、對自我創意產品品質的滿意度）作為效標，並分析這些效標與 IOF-CD 各因素的相關；其次再以 t 考驗比較「自認創意高者與自認創意低者」在 IOF-CD 得分上的差異，以了解所編量表對創意高低是否具有鑑別力。在「自認創意高者與自認創意低者」的分組方面，自認創意高者包括自評「有創意」及「非常有創意」者；自認創意低者包括自評「非常沒有創意」、「沒有創意」及「不大有創意」者。

表 8 IOF-CD 因素與自評創意表現之相關

因素名稱	自認為有創意的程度	對創意產品數量的滿意度	對創意產品品質的滿意度
硬體發展組			
創造機會、滿足需求	.21**	-.04	.05
鼓勵創意表現、重視溝通合作	.12	-.04	.02
重視異質交流、合作融恰	.15*	-.07	.00
主管具專業知能、尊重新意	-.04	-.23**	-.19*
總量表	.16*	-.10	.00
軟體發展組			
創造機會、滿足需求	.27***	.22**	.28***
鼓勵創意表現、重視溝通合作	.24**	.14	.19*
重視異質交流、合作融恰	.34***	.11	.19*
主管具專業知能、尊重新意	.10	-.09	-.09
總量表	.29***	.14	.20*
全體			
創造機會、滿足需求	.25***	.08	.17**
鼓勵創意表現、重視溝通合作	.17**	.02	.07
重視異質交流、合作融恰	.24***	-.01	.07
主管具專業知能、尊重新意	.03	-.19***	-.17**
總量表	.22***	-.01	.08

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

由表 8 得知，硬體發展組在 IOF-CD 總量表的得分僅與自評創意程度有顯著相關， $r = .16$ ， $p < .05$ 。軟體發展組在 IOF-CD 總量表的得分則與自評創意程度以及對自我創意產品品質的滿意度有顯著相關， r 值分別為 .29 ($p < .001$) 及 .20 ($p < .05$)。就全體而言，IOF-CD 總量表的得分僅與自評創意程度有顯著相關， $r = .22$ ， $p < .001$ 。

在鑑別力的分析方面， t 考驗結果顯示：IOF-CD 具有良好的鑑別力（見表 9）。自評創意程度高者與自評創意程度低者除了在分量表四（主管具專業知能、尊重新意）的表現沒有顯著差異外（ $t = .30$, $ns.$ ），在其他分量表均有顯著差異（ $t_s = 4.08$ 、 2.71 、 3.35 ， $ps < .01$ ），在總量表的差異更達 .001 顯著水準（ $t = 3.33$ ）。

表 9 自評創意程度高者與自評創意程度低者在 IOF-CD 得分上的 t 考驗

因素名稱	組別	n	M	SD	t
創造機會、滿足需求	自評創意程度高者	87	4.30	.78	4.08***
	自評創意程度低者	50	3.75	.77	
鼓勵創意表現、重視溝通合作	自評創意程度高者	90	4.55	.76	2.71**
	自評創意程度低者	51	4.20	.69	
重視異質交流、合作融恰	自評創意程度高者	88	4.62	.83	3.35***
	自評創意程度低者	51	4.16	.75	
主管具專業知能、尊重新意	自評創意程度高者	87	4.28	.87	.30
	自評創意程度低者	50	4.24	.64	
總量表	自評創意程度高者	84	4.44	.71	3.33***
	自評創意程度低者	50	4.05	.59	

** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

創意發展組織因素

本量表的目的是了解影響創意發展的因素，請不要遺漏了任何一題。

第一部份、個人基本資料

年齡_____歲(實歲) 性別： 1. 男 2. 女

服務機構：_____

服務部門：1. 研發 2. 業務 3. 工程 4. 行政 5. 其它(請說明)_____

工作性質：1. 軟體研發 2. 硬體研發

職稱： 1. 一般員工 2. 工程師 3. 主任(組長) 4. (副)經理 5. 董事長(老闆)

6. 其他(請說明)_____

從事與目前工作性質雷同的工作年限： 1. 一年以下 2. 1-2年 3. 3-4年 4. 5-6

5. 7-8年 6. 9-10年 7. 11-15年 8. 15年以上

在目前機構的服務年資：1. 一年以下 2. 1-2年 3. 3-4年 4. 5-6年

5. 7-8年 6. 9-10年 7. 11-15年 8. 15年以上

第二部份、創造經驗與產品

一、您的創意曾經獲得肯定嗎？(可複選)

1. 曾經獲得專利，獲得專利的件數：_____ 件
2. 曾經獲得全國性(全省性)比賽獎項，獲獎次數：_____ 次
3. 曾經獲得縣市比賽獎項，獲獎次數：_____ 次
4. 曾經獲得公司比賽獎項，獲獎次數：_____ 次
5. 未曾獲得專利或上述任何獎項，但創意頗獲公司主管或同儕的公開肯定
6. 未曾獲得專利、上述任何獎項、或公司主管及同儕的公開肯定
7. 其它_____

二、您覺得您的創意程度如何？

1. 非常沒有創意
2. 沒有創意
3. 不大有創意
4. 有一點創意
5. 有創意
6. 非常有創意

第三部份、影響創意發展之組織因素

	非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意	
1. 公司鼓勵員工發揮創意表現，並且適時地予以獎勵。	1	2	3	4	5	6	
2. 我的主管會鼓勵與支持我的創意表現	1	2	3	4	5	6	
3. 我的工作部門相當重視成員間的團隊合作。	1	2	3	4	5	6	
4. 我的公司環境提供我許多創意發展及表現的機會，例如定期舉辦活動、促進創意新知交流等。	.	1	2	3	4	5	6
5. 我的公司環境十分重視個人的專業知識、態度與能力。	.	1	2	3	4	5	6
6. 我的組織能因應時代潮流，調整其發展方向。	.	1	2	3	4	5	6
7. 我的工作部門十分重視成員間的協調與溝通。	.	1	2	3	4	5	6
8. 我的公司常常透過非正式的活動，促進員工的向心力與培養合作默契，進而激發創意表現。	.	1	2	3	4	5	6
9. 我的主管善於領導。	.	1	2	3	4	5	6
10. 我的工作部門十分重視員工的工作熱忱。	.	1	2	3	4	5	6
11. 我的工作部門十分民主，且主管相當重視成員的意見表達與活動參與。	.	1	2	3	4	5	6
12. 我的主管能誠心對待員工。	.	1	2	3	4	5	6
13. 在我的工作部門中，成員們都能彼此開放心胸，因此合作氣氛良好。	.	1	2	3	4	5	6
14. 在我的工作部門中，成員大多來自不同的領域，且能互相合作。	.	1	2	3	4	5	6
15. 在我的工作環境中，成員的異質性雖高，但多能彼此扶持、相輔相成。	.	1	2	3	4	5	6
16. 我的公司常會積極向外尋求合作夥伴，擴展自身創意發展的機會。	.	1	2	3	4	5	6
17. 我的組織十分重視成員的需求(如薪水、福利等)是否獲得滿足。	.	1	2	3	4	5	6
18. 我的主管常會激發員工對週遭事物的關心。	.	1	2	3	4	5	6
19. 在我的工作環境中，技術與材料方面的資源十分充足。	.	1	2	3	4	5	6
20. 我的主管相當具有權威性，不尊重員工的新想法或新產品。	.	1	2	3	4	5	6
21. 在我的工作環境中，主管們大多沒有足夠的專業知識與能力。	.	1	2	3	4	5	6