

企業文化對球隊績效之影響-以統一獅為例

Professional Baseball Team Performance Influence by Enterprise

Culture: a Uni-Lions Example

陳天賜/真理大學

Tien-Tze Chen / Aletheia University

陳志成/真理大學

Chih-Cheng Chen / Aletheia University

鍾隆泰/真理大學

Long-Tai Chung/ Aletheia University

真理大學運動知識學院

運動知識學報 第九期 抽印本

中華民國 一百零一 年 七 月 三十 日

企業文化對球隊績效之影響-以統一獅為例

陳天賜/真理大學

陳志成/真理大學

鍾隆泰/真理大學

摘 要

本研究目的在探討企業文化對於球隊績效之影響。以統一獅職棒隊球員 55 人、教練團 11 人、後援會成員 78 人共 144 人為研究對象，採用問卷調查的方式進行研究。根據調查所得的資料，以 SPSS for windows 12.0 的統計分析套裝軟體進行敘述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變數分析、Pearson 相關性分析法進行資料分析。所得結果如下：一、不同性別、婚姻狀況、身分、年齡、教育程度及收入之統一獅球員、教練團與後援會成員對企業文化認知有顯著的差異存在。不同性別、年齡及教育程度之統一獅球員、教練團與後援會成員對績效認知有顯著差異存在。二、以 Pearson 相關性分析得知，企業文化對於球隊績效具有一定程度的影響。對於統一企業而言，只要強化其現有的優良企業文化特性，甚至在這方面尋求新的突破與創新，對於統一企業集團的經營績效上會有顯著性的提升。本研究結果可以提供給相關單位，在往後研究相關議題時參考之用。

關鍵詞：職棒球隊、球員、教練團、後援會

壹、緒論

台積電董事長張忠謀先生(2001),認為企業最重要的三件事是:「策略、願景和企業文化」。李漢雄(2000)認為企業文化會影響員工行為與組織績效;企業策略的推動如果能與企業文化一致,則成功的機率較大。Schein(1992)認為組織文化提供了團體解決對外衝突及內部整合問題基本型態,團隊紀律是不需要嚴明的價值觀和標準,信奉的價值就如同在團隊中被共同要求去遵守、去實現的規範,如同產品品質和領導者的價值觀。Meschi and Roger(1994)研究發現,組織文化會影響組織中的功能運作以及經營績效。Denison(1984)也認為企業的文化及行為特性,確實對企業的財務績效有影響,並推論具有決策參與文化的組織,不但績效比較好,同時由於時間愈長,其所造成的差別愈大,因此推論企業文化與財務績效有「因果」關係(cause and effect relationship)存在。Thompson and Strickland(2001)研究指出一個成功的組織需要具備尊重個人的權力與人格、最佳的顧客服務、尋找較佳的完成任務之組織文化,並顯示出與績效有直接相關。Martin and Powers(1993)指出組織文化是組織的控制機制,以非正式的改善或禁止一些行為模式,其與提高生產力、獲利能力有關。由以上各家學者提出對於企業文化與組織績效的影響,我們可以知道,企業的經營與發展與其領導者建立的文化有著密不可分的關係,這種關係會直接的影響企業內員工的績效表現。相對的以台灣職業運動經營的角度而言,母企業的經營文化也會對於球隊績效表現有會有相關性的影響。

學者Dension(1990)認為組織文化乃指基本價值觀(Underlying value)、行為、信念、及原則(Principle),其為組織管理系統及組織成員行為規範的基礎。Martin and Powers(1993)也認為企業文化是組織成員所共同持有的價值、信念及態度的組合,其為成員行為的規範。以統一企業集團為例,創辦人吳修齊先生所秉持的「三好一公道」即是品質好、信用好、服務好、價錢公道,到現任統一企業董事長高鴻愿先生以「誠實苦幹」師法傳承了「三好一公道」,成為統一企業集團最重要的企業文化基石,在加上林蒼生先生(現任統一企業集團總裁)審視觀察時局變化,體認出企業經營務必以創意、創新來面對全球化的競爭,在原本的穩固的企業文化再加上「創新求進」的理念,這股力量推動統一企業同步、超越台灣經濟成長以及奠定日後創新求進的基石,本著這樣的企業文化與精神,讓統一企業集團可以與台灣前五百大企業齊名,並且得到社會大眾的認可。

套用在運動產業裡,在這樣的經營理念與企業文化,統一集團旗下的棒球隊統一獅隊在中華職棒也擁有亮眼的成績單。在台灣職棒的歷史上,統一獅在中華職棒的戰績,除了在2002年排名第四較不理想外,每年的年度戰績都可以在總排名前三名之內,而且目前也是中華職棒累積最多勝的球隊、拿下最多季冠軍的球隊、參與季後賽次數最多的球隊、全壘打最多的球隊。統一獅曾經七度(1991年、1995年、1996年、2000年、2007年、2008年、2009年)奪得年度總冠軍,和兄弟象並列職棒史上最多總冠軍的球隊。會造成統一獅隊在中華職棒這麼多年能有有出色的成績,是否與統一企業集團的企業文化有關係,是引起本研究要探討的主要動機。依據上述研究背景與動機,本研究主要研究的目的為(一)瞭解不同人口統計變項之組織成員(統一獅隊球員、教練團與後援會成員)對於企業文化與球隊績效之相關影響是否有差異性。(二)探討統一企業文化對於統

一獅棒球隊績效(戰績與票房)是否有所相關。

貳、研究方法

本研究主要是針對企業文化對球隊績效之影響，並以統一獅職業棒球隊為例，針對球員、教練團、後援會成員，用問卷調查法的方式進行研究與分析。此段共分五部份介紹，一、研究架構，二、研究對象，三、研究工具，四、實施程序及五、資料處理。

一、研究架構

根據研究目的、研究問題與文獻探討之引導，本研究主要變項分為「人口統計變項」、「企業文化」與「球隊績效」等三大構面，如圖 1 所示。

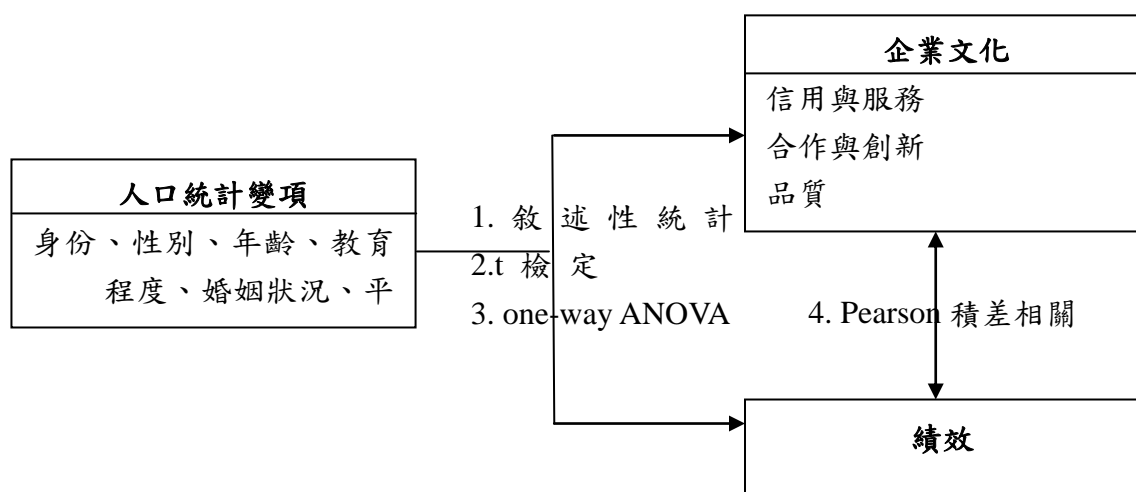


圖 1 研究架構圖

二、研究對象

本研究之目的是在於瞭解「統一企業文化對於球隊績效之影響-以統一獅為例」，針對統一獅隊的球員、教練團與後援會成員對於統一企業文化的認知，與統一企業文化對球隊績效相關影響的看法。本研究母體為 2010 年 8 月 1 日至 9 月 30 日間，針對統一獅棒球隊的球員、教練團與後援會作為受訪對象。基於樣本設計，排除中華職棒其他球隊，與不同的社會族群。

三、研究工具

本研究根據研究目的與文獻探討的結果編制「企業文化對球隊績效之影響-以統一獅為例問卷」之題項共計 33 題，內容可分為「人口統計變項」、「企業文化」與「球隊績效」三大構面，作本研究蒐集資料之工具。量表以李克特五分量表予以計分，從「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、「非常同意」，分別給予 1、2、3、4、5 分。其得分愈高，表示動機愈強，反之愈弱。預試問卷於 2010 年 8 月 1 日至 9 月 30 日，以統一獅棒球隊的球員 60 份與教練團 20 份、有登記之後援會成員 100 份為測試樣本，進行問卷調查，其中的球員 55 份之中抽取 6 份、教練團 11 分取 2 份、後援會成員 78 份

抽取 8 份做為本研究之預試問卷。問卷回收建檔之後，進行內部一致性效標分析法 (criterion of internal consistency) 及相關分析法 (correlation analysis)。經過項目分析後發現，企業文化及績效之分量表 27 個題目之決斷值皆達顯著，皆於與保留。接著進行因素分析，經檢定結果，企業文化分量表之 KMO 值為.916，Bartlett 球型檢定的卡方值 2182.904，績效分量表之 KMO 值為.812，Bartlett 球型檢定的卡方值 3742.259，顯著水準皆達.000，代表母群體的相關矩陣有共同因素存在，顯示此 29 個題目適合進行因素分析。再以主成份因素分析法 (Principal factor analysis: PFA) 抽取特徵值大於 1.0 之共同因素。經由上述步驟之分析，企業文化量表中抽取出 3 個因素，分別為信用與服務、合作與創新及品質，各因素解釋變異量為：信用與服務、部分為 47.51%、合作與創新部分為 6.91% 及品質部分為 5.14%，解釋總變異量為 59.56%；績效量表總解釋變異量為 62.97%。經過因素分析完後，企業文化量表中抽取出 3 個因素。本研究採用 Cronbach α 係數檢定內部一致性 (internal consistency)，結果顯示生涯發展量表 α 值為.948，各因素之 α 值介於.908~.823 之間，達接受水準。另外，績效量表部分 α 值為.850，亦達接受水準。本調查量表經項目分析剔除未符合標準的題目後，進行因素分析來建構量表效度，以主成份分析法抽取因素，再以最大變異法進行轉軸，以解釋各因素的內涵，刪除負荷量不明或小於 0.4 的題目，以確立最適量表，由此可知本量表亦具有一定程度之建構效度。

四、實施程序

本研究之問卷發放期間自 2010 年 8 月 1 日至 9 月 30 日間，為期一個月，針對統一獅隊教練團、後援會、球員進行問卷調查，共發放 180 份問卷，有效問卷為 144 份，有效回收率為 80%。

五、資料處理

本研究之資料處理係利用研究問題，將有效問卷皆予以編碼，並用 Windows 統計套裝軟體 SPSS 中文視窗版 12.0 建檔，進行統計分析，以下為本研究各部分使用之統計方法說明如下：

(一) 描述性統計量

透過描述性統計量呈現統一獅隊球員、教練團與後援會之人口統計變項的分佈情形。

(二) 獨立樣本 t 檢定

利用獨立樣本 t 考驗，分析不同「性別」及「婚姻狀況」之統一獅隊球員、教練團、後援會成員對於統一企業文化對球隊績效的認知差異情形。

(三) 單因子變異數分析

透過單因子變異數分析，以瞭解不同「身份」、「年齡」、「教育程度」及「平均收入」統一獅隊球員、教練團與後援會對於統一企業文化對於球隊績效之影響的相關認知差異情形。如達顯著水準，則採雪費法 (Scheffe's method) 進行事後比較。

(四) Pearson 相關性分析法

本研究以 Pearson 積差相關分析考驗企業文化對於球隊績效之關係。本研究顯著水準定為 $\alpha=.05$ 。

參、研究結果

此部分主要是根據研究分析的數據，並針對研究的結果加以討論，並考驗所提出的研究問題是否合理，本部份共分為以下三段：

一、受訪者背景變項之現況

本段主要針對本研究問卷調查之人口背景，包含身分、性別、年齡、教育程度、婚姻情況、平均收入等 6 項（如表 1），以次數分配及百分比來呈現有效樣本的特性。本研究樣本以男性居多，男性有 121 人（84%）、女性有 23 人（16%）。身份部份以後援會成員佔多數，其中後援會成員有 78 人（54.2%）、球員有 55 人（38.2%）、教練有 11 人（7.6%）。年齡以 25 歲以下居多，其狀況為 25 歲以下有 99 人（68.8%）、26~35 歲有 25 人（17.4%）、36~45 歲有 12 人（8.3%）、46 歲以上有 8 人（5.6%）。受訪者大多受過大專以上教育，其中高中職有 45 人（31.3%）、大專院校有 97（67.4%）、研究所有 2 人（1.4%）。婚姻狀況方面，未婚有 112 人（77.8%）佔多數，已婚者有 32 人（22.2%）。平均收入方面：以 18000 元以下有 90 人（62.5%）最多，其於狀況為 18001~25000 元有 2 人（1.4%）、25001~32000 元有 7 人（4.9%）、32001~40000 元有 7 人（4.9%）、40001~50000 元有 5 人（3.5%）、50001 元以上有 33 人（22.9%）。

表1 受訪者背景變項分佈統計表

變項	組別	人數	百分比
1.身份	1.球員	55	38.2%
	2.教練	11	7.6%
	3.後援會成員	78	54.2%
2.性別	1.男	121	84%
	2.女	23	16%
3.年齡	1.25 歲以下	99	68.8%
	2.26~35 歲	25	17.4%
	3.36~45 歲	12	8.3%
	4.46 歲以上	8	5.6%
4.教育程度	1.高中職	45	31.3%
	2.大專院校	97	67.4%
	3.研究所	2	1.4%
5.婚姻狀況	1.已婚	32	22.2%
	2.未婚	112	77.8%
6.平均收入	1.18000 元以下	90	62.5%
	2.18000~25000 元	2	1.4%
	3.25001~32000 元	7	4.9%
	4.32001~40000 元	7	4.9%
	5.40001~50000 元	5	3.5%
	6.50001 元以上	33	22.9%
總和		144人	100%

二、不同背景變項之受訪者對於企業文化與球隊績效認知的差異分析

由表 2 得知在 t 考驗的分析結果，男性與女性在企業文化對球隊績效之影響的認知是有顯著差異性的($p<.05$)，可能是因為球員、教練團是以男性為主體，他們是受到統一企業文化最直接影響的群體，對於統一企業文化有較強烈的認知，與球隊績效影響也有直接的關係。因此男性的群體對於統一企業文化與績效的認知，會比女性來的強烈許多。

表2 不同性別的受訪者對統一企業文化與績效的認知差異比較

構面	組別	人數	平均數	標準差	t 值
信用與服務	1.男	121	4.148	.649	3.579*
	2.女	23	3.597	.807	
合作與創新	1.男	121	4.216	.576	2.543*
	2.女	23	3.884	.566	
品質	1.男	121	4.140	.594	2.028*
	2.女	23	3.869	.544	
績效	1.男	121	3.809	.737	2.443*
	2.女	23	3.400	.736	

* $p<.05$

由表 3 得知，以 t 考驗分析不同婚姻情況的統一獅隊教練團、球員與後援會成員，對於統一企業文與績效的認知差異，其中在信用與服務、合作與創新上有達顯著性差異($p>.05$)，很可能是因為已婚的族群，在社會經驗、工作經驗、與平均所得都較一般大專畢業生高的情況之下，對於信用與服務、和合作與創新的看法比未婚的群體來的強烈。

表3 不同婚姻狀況受訪者對統一企業文化與績效的認知度差異比較

構面	組別	人數	平均數	標準差	t 值
信用與服務	1.已婚	32	4.425	.541	3.449*
	2.未婚	112	3.956	.712	
合作與創新	1.已婚	32	4.534	.460	4.305*
	2.未婚	112	4.057	.576	
品質	1.已婚	32	4.237	.679	1.523
	2.未婚	112	4.057	.566	
績效	1.已婚	32	3.893	.938	1.078
	2.未婚	112	3.701	.686	

* $p<.05$

以單因子變異數分析，由表 4 得知，在信用與服務方面球員與後援會成員是有顯著差異性的($p<.05$)，可能是因為統一獅隊的球員在平常球團的灌輸之下，會要求自己必須嚴格的遵守職業道德，不打假球並且全力打好每一場比賽，在對於球迷與社會的回饋認知上也較為強烈後援會成員強烈。在合作與創新方面，也達顯著差異性($p<.05$)因為統一獅隊的球員，最直接參與球隊平常的一切運作，包含團隊合作氣氛、球團對於教練團與球員的訓練獎勵與要求進步的實際感受會比後援會成員來的直接，因此球員在這部分的感受是比後援會成員強烈的。

表4 不同身份受訪者對於統一企業文化與績效的認知差異比較

構面	組別	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
信用與服務	1.球員	55	4.218	.709	3.975*	1>3
	2.教練	11	4.318	.472		
	3.後援會	78	3.913	.699		
合作與創新	1.球員	55	4.343	.512	6.283*	1>3
	2.教練	11	4.353	.390		
	3.後援會	78	4.010	.617		
品質	1.球員	55	4.203	.535	2.081	無顯著性差異
	2.教練	11	4.218	.672		
	3.後援會	78	4.005	.613		
績效	1.球員	55	3.687	.768	1.344	無顯著性差異
	2.教練	11	4.090	.711		
	3.後援會	78	3.735	.738		

* $p < .05$

由表 5 不同年齡的單因子變異數分析得知，我們發現在信用與服務、合作與創新，都是有顯著性($p < .05$)差異的，其中 36~45 歲以上的族群比 25 歲以下的群體感受來的強烈，很可能是因為介於 36~45 歲以上的族群是經驗豐富、資歷較深的教練與球員，由於此族群相對於剛出社會的 25 歲以下的族群，因此相對的他們的社會歷練與思想成熟度是比年紀較輕的 25 歲以下的族群來的高的，所以他們對於信用與服務、合作與創新的認知比年輕人更重視。在績效的部分，也達顯著性水準 ($p < .05$)，26~35 歲的族群可能是體能狀態都達到最佳的球員，對於運動員來說這個階段是選手的黃金時期，因此他們比較在意的會是個人的成績與薪水合約；而 36~45 歲的族群很可能是年紀稍長的教練團成員，此群體重視的是球隊的戰績，而戰績會影響到票房成績，所以此群體會有來自球隊的壓力，因此他們對於績效的重視程度與認知是比 26~35 歲的族群來的強烈的。

表5 不同年齡的受訪者對統一企業與績效的認知差異比較

構面	組別	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
信用與服務	1.25歲以下	99	3.936	.733	4.779*	3>1
	2.26~35歲	25	4.160	.561		
	3.36~45歲	12	4.583	.330		
	4.46歲以上	8	4.500	.630		
合作與創新	1.25歲以下	99	4.074	.607	4.724*	3>1
	2.26~35歲	25	4.173	.469		
	3.36~45歲	12	4.583	.410		
	4.46歲以上	8	4.611	.415		

品質	1.25歲以下	99	4.068	.577	1.941
	2.26~35歲	25	3.984	.602	
	3.36~45歲	12	4.400	.655	
	4.46歲以上	8	4.350	.573	
績效	1.25歲以下	99	3.751	.685	4.477* 3>2
	2.26~35歲	25	3.408	.843	
	3.36~45歲	12	4.333	.616	
	4.46歲以上	8	3.825	.940	

* p<.05

表 6 得知，在信用與服務的構面上，高中職與研究所有顯著性差異(p<.05)可能是因為球員普遍的學歷都不高，但是他們是感受統一企業文化最直接的族群，所以他們會比研究所的群體感受來的強烈。也可能是後援會成員普遍的學歷都不高，但是他們對於統一獅隊對於球迷的回饋與社會責任的這些活動，都有直接參與的關係，因此有很強烈的感受。品質與績效的部分，高中職與大專院校也有顯著性的差異(p<.05)，其中可能是因為高中職的族群是以後援會成員居多，因此他們對於統一獅隊的球賽內容水準、球員在球場上的成績表現比大專院校的群體感受更強烈。也可能是因為選手普遍學歷都不高，但是球員們對於自己在球迷面前所展現出來的球技，影響提升自我能力的訓練內容，非常的在意，因此存在顯著性差異。

表6 不同教育程度受訪者對統一企業文化與績效的認知差異比較

構面	組別	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
信用與服務	1.高中職	45	4.241	.651	4.323*	1>3
	2.大專院校	97	3.998	.661		
	3.研究所	2	3.000	2.474		
合作與創新	1.高中職	45	4.325	.560	2.678	
	2.大專院校	97	4.085	.583		
	3.研究所	2	4.277	.864		
品質	1.高中職	45	4.320	.521	5.394*	1>2
	2.大專院校	97	3.987	.596		
	3.研究所	2	4.400	.848		
績效	1.高中職	45	4.133	.663	9.948*	1>2
	2.大專院校	97	3.571	.725		
	3.研究所	2	3.400	.848		

* p<.05

由表 7 所表示，在合作與創新的構面上，所得在 50,000 元以上與 18,000 以下的族群有顯著性差異($p<.05$)，可能是因為所得較高的族群在社會上的歷練與職場上的經驗都比較豐富，因此他們了解合作與創新對於一個球隊來說，具有相當的重要性。因此與較不具社會經驗的群體而言他們對於合作與創新的認知是相對強烈的。

表7 不同平均所得受訪者對於統一企業文與績效的認知差異比較

構面	組別	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
服務與信用	1.18000元以下	90	3.905	.675	2.715*	無顯著性差異
	2.18001~25000	2	4.500	.707		
	3.25001~32000	7	4.464	.598		
	4.32001~40000	7	4.267	.730		
	5.40001~50000	5	4.525	.379		
	6.50001元以上	33	4.257	.740		
合作與創新	1.18000元以下	90	4.013	.583	3.663*	6>1
	2.18001~25000	2	4.166	.392		
	3.25001~32000	7	4.555	.480		
	4.32001~40000	7	4.317	.571		
	5.40001~50000	5	4.355	.499		
	6.50001元以上	33	4.427	.515		
品質	1.18000元以下	90	4.008	.577	1.465	
	2.18001~25000	2	4.100	.424		
	3.25001~32000	7	4.485	.474		
	4.32001~40000	7	4.314	.691		
	5.40001~50000	5	4.320	.657		
	6.50001元以上	33	4.175	.613		
績效	1.18000元以下	90	3.755	.689	.479	
	2.18001~25000	2	3.900	.141		
	3.25001~32000	7	4.000	.711		
	4.32001~40000	7	3.942	1.175		
	5.40001~50000	5	3.720	.965		
	6.50001元以上	33	3.612	.824		

* $p<.05$

三、探討企業文化球隊績效的相關分析

由表 8 得知經過相關性分析法得到的結果，在信用與服務、合作與創新、品質等三大構面，對於績效都有顯著性影響($p<.05$)，這表示統一的企業文化不管在信用與服務、合作與創新、品質的部分都對於統一獅隊的球隊績效有正相關影響。根據相關性分析法分析的結果所示，統一企業只要在其企業文化多著墨與加強，對於統一獅隊的績效會有明顯的提升，此分析結果也證明了統一獅隊在中華職業棒球歷史上的優良成績與統一企

業的經營管理文化有著緊密的關係。

表 8 統一企業文化與績效之相關分析

構面	信用與服務	合作與創新	品質
績效	.489*	.540*	.646*

*p<.05

肆、結論與建議

一、結論

本研究以統一獅隊的球員、教練團與後援會等 144 個樣本，其中球員 55 人、教練團 11 人、後援會成員 78 人為研究對象，進行研究分析其結果如下：

(一) 不同人口變項對於企業文化與球隊績效之相關影響情形。

由研究結果得知，不同性別、婚姻狀況、身分、年齡、教育程度及收入之統一獅球員、教練團與後援會成員對企業文化認知有顯著的差異存在。另外，不同性別、年齡及教育程度之統一獅球員、教練團與後援會成員對績效認知有顯著差異存在。

(二) 企業文化對於球隊績效的相關影響部分。

統一的企業文化與球隊績效之間呈現顯著正相關。

二、建議

(一) 企業文化認同之重要性

由本研究結果得知，深化組織內成員對於母企業的企業文化的認同是非常重要的。以統一獅隊為例，統一的企業文化，不僅影響教練團與球員對於工作的態度，在平常的訓練與球團的管理制度上的安定感、在社會大眾與球迷心目中的形象工程，進一步對於球隊的績效(票房、戰績)、球員在球場上的表現，都有相關性的影響。

有了一個完整的企業文化，對於組織內的成員都能夠擁有正確的觀念與方向；球員不管是在球場內或是球場外，都能夠體現出運動員真誠的價值；教練團對於帶領整支球隊不管在訓練方式、人員調度的公平性、管理制度、團隊和諧上都能有更清楚的掌握；後援會成員也能夠進一步的吸引更多球迷支持統一獅隊，增加更多新的後援會成員的加入。因此本研究的結果，深化企業文化的本質於球隊的每一個成員，是極為重要的。

(二) 企業文化對於績效之正面提升

根據本研究的結果得知，統一的企業文化「信用與服務」、「合作與創新」、「品質」這三大構面，對於球隊績效的提升是有正面的影響，只要統一企業繼續堅持他們的企業文化，並且在這方面尋求突破與進步，不僅母企業能夠更進一步的提升經營績效，對於統一獅隊在中華職棒不管是票房、戰績、球員表現上也會有更亮眼的表現。本研究以統一獅為例的研究結果，除了能提供給其他經營職業球隊的企業參考，也能作為一般企業在經營管理方面參考之用。

參考文獻

李漢雄(2000)。人力資源管理。揚智文化：台北。

- 張忠謀 (2001,6/21) 。*閱讀張忠謀*。商周顧問：台北市。
- Dension,D.R.(1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.
- Martin. J.& Powers, M. (1993). *Organizational stories: More vivid and persuasive than quantitative data*. In B. S(Ed.), *Psychological foundations of organizational behavior* (pp, 161-168).
- Meschi, Pierre-Xavier and Alain Roger, (1994,3).Cultural Context and Social Effectiveness in International Joint Ventures. *Management International Review*, 34, 197-215.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Szilagyi,A.D.(1984). *Management and Performance*. California Goodyear Publishing Company Inc.
- Thompson, A. A., & A. J. Strickland Jr. (2001). *Strategic Management: Concepts and Cases*. Irwin: McGraw-Hill.

Professional Baseball Team Performance Influence by Enterprise

Culture: a Uni-Lions Example

Tien-Tze Chen / Aletheia University

Chih-Cheng Chen / Aletheia University

Long-Tai Chung/ Aletheia University

Abstract

This study investigated the enterprise culture influence to performance of the Uni-Lions professional baseball team in Chinese Professional Baseball League (CPBL). Data were collected from a field investigation carried out on stadiums. A total of 144 questionnaires (include 55 players, 11 coaches and 78 supporters) were gathered for data analysis. Descriptive statistics, Independent Sample t-testing and one-way ANOVA testing with Scheffe post hoc comparisons are used to assess degree of enterprise culture and performance by team members. Correlation analysis was used to evaluate the relationship between enterprise and professional baseball team performance. The results are as follows: 1. There were significant differences in degree of enterprise culture related to the variables of gender, marital status, status, age, education and income. And there were significant differences in degree team performance related to the variables of gender, age and education. 2. We found a significantly positive relationship between enterprise culture and team performance. The results can be provided to relevant agencies, research related issues in the future when the reference.

Keywords: professional baseball team, players, coaches, supporters