

以計畫行為理論探討國中教師知識分享行為以高雄市國中教師為例

A Study on Planned Behavior Theory to knowledge sharing Behavior among the Junior-high-school Teachers in Kaohsiung City

陳榮方

國立高雄應用科技大學 企業管理系副教授

afang@cc.kuas.edu.tw

林建成

國立高雄應用科技大學企業管理系研究生

lccno1@ms46.hinet.net

摘要

教育是培養人才之搖籃，也是傳遞文化、知識和涵養道德的主要體系。但現今社會變動不居，而教育又必須順應社會的變遷而調適。因此學校教育面臨兩項壓力，一為教育體系應如何因應知識經濟的較高教育期望。二是學校是「知識之屋」的地位面臨其他知識來源的競爭，包括資訊、娛樂、以及聲稱本身是知識生產者與仲介者的挑戰（王如哲，2000）。學校與教師因而面臨必須妥善處理知識與學習的雙重任務與挑戰。因此如何讓教師建立知識分享社群，使得重要而無形的隱性知識能夠轉移。

因此本研究以Ajzen（1991）計畫行為理論為基礎，來探討國中教師知識分享行為，以高雄市國中教師為研究對象，共回收有效問卷315份。以T檢定及單因子變異數分析檢測人口變數對個人知識分享的態度、知識分享的主觀規範、知識分享的認知行為控制、知識分享的行為意圖、知識分享的行為之差異分析。以皮爾森積差相關及多元迴歸檢測態度、主觀規範、認知行為控制對行為意圖及認知行為控制、行為意圖對實際行為的相關及影響力。

研究結果發現：

- （一）女性教師比男性教師樂於與同事分享工作經驗及獲取知識的管道。
- （二）已婚教師對於知識分享的態度及重要關係人的影響較未婚為高。
- （三）51歲已上的國中教師與31至40歲的國中教師在主觀規範上有顯著差異。
- （四）服務年資21年以上的國中教師與11至15年的國中教師在主觀規範上有顯著差異。
- （五）態度、主觀規範、認知行為控制、行為意圖、行為等呈現正相關。
- （六）主觀規範、認知行為控制對行為意圖有正向影響。
- （七）認知行為控制、行為意圖對行為有正向影響。

關鍵字：計畫行為理論、知識分享、行為意圖、國中教師

1.緒論

1.1 研究背景

隨著全球化的趨勢與科技快速的發展，新的資訊和產品技術持續衝擊著世界各地的各個企業，進入二十一世紀的知識經濟新紀元，企業在面臨競爭與日俱增，且在環境高度不確定的挑戰下，莫不致力於強化企業體質的追求，知識儼然成為組織賴以存續、建立競爭優勢以求發展的最關鍵因素。

對教育組織而言，處於知識經濟社會中，知識儼然成為學校提昇競爭力的關鍵因素（秦夢群，2002），美國曾提出未來教育的知識管理發展方向（王如哲，2004），更顯示出教育組織運用知識管理的重要性，而採用「知識管理」的學校經營略，不僅可提高學校行政效率且能提昇教師的教學品質（黃秀君2001），強調各種課程統整與教學多元化，使得教育活動不能侷限於保存知識的靜態活動，而必須能夠產生自我學習與創新的能力（吳清山，2001），

尤其站在第一線的各級教師，更具有掌握開發學生知識資本的關鍵性力量，然而教師時間有限，在教學輔導之暇，要面對獨立學習新科技、製作新教案、試用新教法，若聽其自行探索，在個別努力之下往往事倍功半，難免徒生力不從心的困擾，甚而衍生職業倦怠感。倘若能落實教師彼此間的知識分享，將是促進教師成長與教育效益的最大動力（王世璋，2001）。且學校組織能累積並分享大部份解決問題的處理經驗，減少摸索時間及嘗試錯誤，有助於提升教學的競爭力。

1.2 研究動機

知識經濟時代，知識是競爭的最根本要素，知識管理因之日受重視，被視為提升組織競爭力與績效的重要組織變革手段。此外，組織再造也在資訊科技快速發展的情形下，成為企業、政府與學校相繼推展的重要課題。

教育的良窳，關係社會國家發展的百年大計，因此肩負此一任務的「學校」，必然是一個追求卓越的組織，如何有系統地管理本身組織知識，並將知識加以整理、研究、創新，求其有效傳播擴散且具智慧化地運用，無疑是追求卓越發展的重要課題。在此過程中，人員與團體會以各種不同的形式合作，配合專業知識及大量協調溝通，因應各次級系統間潛在互動，並與其它主客觀素相結合，惟有發展完善的分享機制與運作系統，才能有效率地對層級互動做正確解讀，然後產生一連串正向回饋循環，進而影響組織內部成長、創新，向上提升。

在知識分享時代，各界研究知識分享的焦點，仍以企業組織為主，有關知識分享的研究對象、場域，較少以學校教師為研究主體，況且對於教師的知識分享行為，也鮮少針對理論進行系統化的探討，故值得專文研究論述。個人行為表現為一自內而外的發生過程，Ajzen之計畫性行為模式理論，因而提供一個全面且廣泛性的架構，得以預測個體行為的反應與進行，本論文擬透過 Ajzen (2002) 之計畫行為模式，探討促使教師進行知識分享之連續過程，自教師內心信念之形成，至外在行為之表現，藉此瞭解影響國民中學內，教師知識分享行為表現之真正心理因素。

1.3 目的

一個組織是依靠許多成員而相互依存的運作系統。在工作過程中，不斷地與他人共同合作，相互貢獻知識才能有效的創造出組織的活力。本研究以高雄市國中教師為研究對象，採用社會心理學領域中研究人類行為意圖最廣為接受的理論：計畫行為理論 (Theory of Planned Behavior, TPB) (Ajze, 1985, 1989, 2002)。許多的實證研究顯示，TPB 是能有效的預測在實際的環境裡的各種行為。依據本研究的動機發展出之目的如下：一、探討國中教師，其知識分享行為之影響因素為何。二、以計畫行為理論分析知識分享行為。三、根據研究結果予以分析建議，供未來學校推動知識分享時做為參考之依據。

2. 文獻探討

2.1 計畫行為理論

1985、1989 及 1991 年 Ajzen 提出了計畫行為理論，由於是發展自理性行動理論，故兩者皆認為意圖（向）是影響行為的重要因素，而其它可能影響行為之因素，是經由意圖（向）間接影響行為，而三個主要影響意向的構面包括個體本身對某行為喜歡與否之內在因素，亦即「行為態度」（Attitude Toward the behavior, AT）；重要他人對個體在進行某行為支持與否之外在因素亦即「主觀規範」（Subjective Norm, SN）；時間與機會配合與否之因素，也就是對於個體控制本身完成某行為難易程度的因素，亦即「認知行為控制」（Perceived Behavioral Control, PBC）。此三構面又分別受行為信念（behavioral beliefs, bi）、規範信念（normative beliefs, nb）與控制信念（control beliefs, cb）所影響，行為信念能產生個體對行為的態度，規範信念會導致個體的主觀規範，而控制信念則形成個體的認知行為控制，態度與主觀規範的形成，則與理性行為理論相同，若個體對某行為的態度愈正面，感受到重要他人或周遭的社會壓力愈大，則對此行為認定的實際控制程度愈高；愈容易掌控此行為，則個人進行該行為的意向將愈強。

計畫行為理論 (TPB) 以三個階段來分析行為模式的形成過程：(1) 行為決定於個人的行為意圖 (Intention)；(2) 行為意圖決定於該行為的態度 (Attitude toward the Behavior)、行為主觀規範 (Subjective Norm Concerning The

Behavior) 或認知行為控制 (Perceived Behavioral Control) 等三者，或其中部份的影響；(3) 傾向行為的態度、主觀規範及認知行為控制決定於人口變數、人格特質、對事物的信念 (Beliefs Concerning Object)、對事物的態度 (Attitude toward Object)、工作特性、情境等外部因素。(吳盛，2003)

進一步將分別介紹計畫行為理論 (TPB) 的各構面，本研究的架構及實證研究也將採用計畫行為理論中，影響行為意圖的三個構面來探討組織成員於組織中知識分享的情形，另透過行為意圖及認知行為控制來瞭解其實際知識分享的行為。計畫行為理論之模式架構如圖1所示：

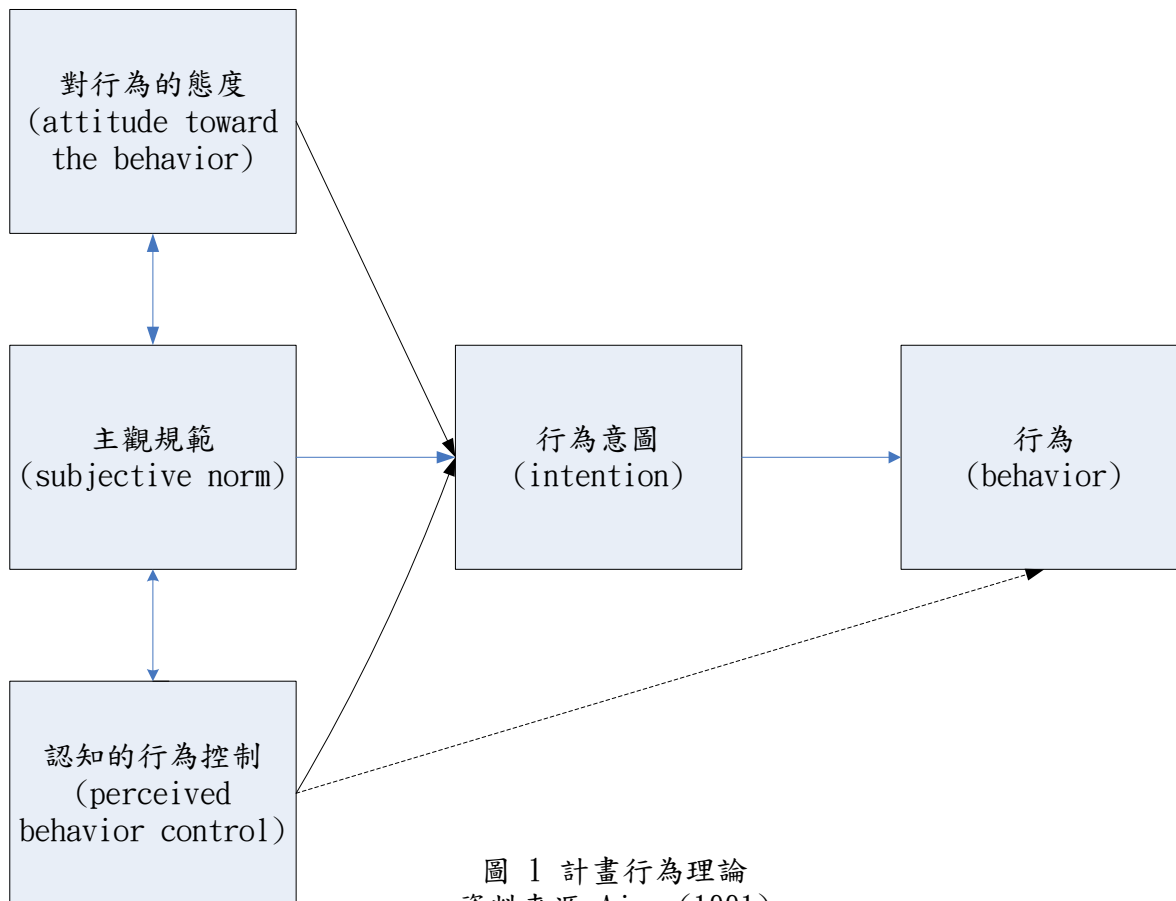


圖 1 計畫行為理論
資料來源:Ajzen(1991)

行為是指在給定的情境下，對給定的目標作出表露在外、可被觀察到到的反應，亦是各個對單一行為的觀察，在被聚集起來後，透過脈絡以及時間的貫串即產生完整的行為。在計畫行為理論 (TPB) 中，行為是行為意圖(向)與認知行為控制二者的函數，也就是個人先有行為意圖與認知行為控制，才會發生後續的行為。因此，個人行為出現與否，間接受到個人對該行為的態度、主觀規範及知覺行為控制所影響，但直接受到其行為意圖(向)所影響。(黃義俊、鄭時宜、劉德芳，2006) 理論上認知行為控制被預期用來減緩意圖對行為的影響，當個體的認知行為控制很高時，可直接影響行為，實際上意圖與認知行為控制經常被發現，對「行為」有主要之效果存在，但在交互作用沒有顯著影響。

行為意圖 (BI) 是預測實際行為的最佳變數。行為意圖 (BI) 之定義為「從事特定行為的自發性計畫之強度」(Harrison et al., 1997)。也就是指個人想從事某種行為的主觀機率 (Subjective Probability)(Fishbein & Ajzen,1975)。由於行為意圖與實際行為有非常強的直接關係 (Ajzen,1991)。個人對某一行為的意圖愈強，代表他愈有可能去從事該行為。在Sheppard等人 (1988) 的研究中，彙總86個探討行為意圖 (BI) 與行為間的關係，結果發現達0.5的強度。在沒有特定環境因素影響其行為之計畫時，個人對特定行為的意圖愈強，代表其愈有可能去從事該行為。以本研究的情境，此時行為意圖表示國中教師於組織中貢獻本身知識的意願強度。行為意圖 (BI) 受到三項相關因素之影響，一為源自於個人本身，對於採行某項特定行為所抱持的「態度」；二為源自於外在，影響個人採取某項特定

行為之「主觀規範」，三為「行為知覺控制」。

態度是指一個人對人、事、物或行為所抱持的正面或負面的評價，反應了個人對人、事、物或行為的好惡感覺。這是個人對特定行為的評價，是經過概念化之後，所形成的。根據期望-價值理論，行為態度是一組所有行為信念所組成的集合，亦即態度是由「行為信念」與「結果的評價」的乘積和所構成(Fishbein & Ajzen,1975)。所謂「行為信念」是指個人對採行某項特定行為所可能導致某些結果的信念。而「結果的評價」為該行為產生之結果對於個人重要之程度。

主觀規範 (SN) 是個人於執行某一行為時，認為其他重要關係人 (important others) 是否同意他的行為;亦即指個人從事某一行為所預期的壓力 (Fishbein & Ajzen, 1975)。當一個人在從事某種行為前，會預先參考個人主觀的判斷，其他人是否會同意，此一因素乃源自於Ajzen & Fishbein (1980) 的TRA理論，他們認為態度和行為之間的關係，是因為人們透過有意識思考的過程，以決定在某特定的情境下，是否有從事某種行為的意圖。

認知行為控制，是指個人對於執行某項行為的難易程度，以及個人對所擁有之技能、能力、資源和機會的認知 (Ajzen 1991)。Ajzen (1985) 發現，有些時候行為並不僅決定於態度與主觀規範，還必須視個人對行為的意志力控制。意志力控制 (volitional control) 是指行為在意志力下執行的程度。許多行為可以經由完全的意志力控制。而認知行為控制 (PBC) 代表一個人認為自己可以控制行為執行的程度 (Ajzen, 1988)。也就是說個人知覺他自己有能力去執行某一項行為的程度。

認知行為控制 (PBC) 是由「控制信念」與「便利性知覺」的乘積和所構成。所謂「控制信念」，是指個人對自己所擁有採取某項行為之能力、資源、機會或阻礙多寡的認知；而「便利性知覺」是指這些能力、資源、機會或阻礙對行為的影響程度。個人認為自己具有從事特定行為的能力以及擁有執行相關行為的資源或機會越多時，執行該項行為的控制認知會越強 (Ajzen,1989)。

2.2知識分享

2.2.1知識的定義

韋伯字典 (Webster) 中對知識的定義為「存在於人類心智的一些事實及原則須，經過人類心智的認知與學習而獲得，是一種對事實的瞭解、一種知覺、一種熟稔的程度」此觀點強調知識型態與形成過程須經人類心智模式的認知與學習。

Starbuck (1992) 將知識定義為「專業技能的存量 (Stock of Expertise)」。Daniel Bell則認為知識為「對事實或思想的一套有系統的闡述，所提出的合理判斷或經驗性結果」。Purser & Pasmore (1992) 知識是用以制訂決策用的事實、模式、基模 (Schemas)、概念、意見及直覺的集合體。Nonaka (1994) 知識為「不斷調整之真實信念 (Justified True Belief)，以及個人所需具備之技能的總稱」。知識不僅是擁有多構面的概念，也是具有多層次的意義。Ruggles (1996) 知識是「融合資訊、經驗、價值標準和常規而成的混合體。」知識由許多形態所組成，其中包括了如程序知識 (How-to)、目錄知識 (What-is) 和經驗知識 (What-was)，而所有形式的知識都可歸類於知識的產生、編譯和轉移三種。Davenport & Pursak (1998) 知識是「一種流動性質的綜合體，其中包括結構化的經驗、價值、以及經過文字化的資訊，此外，也包含專家獨特的見解，為新經驗的評估、整合與資訊等提供架構」。在組織中，知識不僅存在文件與儲存系統中，也蘊含在日常例行工作、過程、執行與規範當中。Liebowitz & Beckamn (1998) 知識是「一種情境、事實、例子、事件、規則、假設或是模型，能夠對某一領域或是學門增進理解力或績效」。Holtshouse (1999) 知識是『一種「流量」 (Flow) 的觀念，即知識可以在知識的提供者與知識的需求者之間相互交流；對知識提供者而言是一種選擇性「推」的過程，對知識需求者為「拉」的過程，當兩者平衡時，則產生最適的知識流量』。Elliott & O'Dell (1999) 知識為「資訊的運作 (Information in Action)」。Zack (1999) 資料是一種觀察或事實，有意義的資料即是資訊，而組織所累積的有意義的資訊就是知識。勤業管理顧問公司 Arthur Andersen Business Consulting (1999) 知識即是「一種藉由分析資訊來掌握先機的能力，也是開創價值所需的直接材料」。例如，各項調查結果報告、演講資料、計畫報告等。基於上述對於知識定義的回顧，本研究將知識定義為包括文件、資訊、

技術報告及教學專業知識，例如，作新教案、新教法、know-where、know-who等。

2.2.2知識的分類

Polanyi (1966)、Hedlund (1994)、Nonaka & Takeuchi (1995) 與 Howells (1996) 等學者將知識區分為兩大類，第一類為外顯知識 (Explicit Knowledge)，可以用語言或數字表達，且可形式化、制度化及編輯，並容易進行分享；第二類為內隱知識 (Tacit Knowledge)，是屬於個人的，且難以文字形式化與溝通，如主觀的見解或是情感上的知覺感受，這些是無法衡量與計算的，並且深留在個人的行為脈絡之中。這樣高度個人化的結果，使內隱知識不易具體化或是表達出來，遂不易進行分享。

Arthur Anderson (1999) 與 Jarvenpaa & Staples (2001) 將知識區分為個人知識 (Individual Knowledge) 與組織知識 (Organizational Knowledge)，個人知識歸屬於個人的知識與智慧，個人可利用與活用且難以分享。組織知識有助於創造組織價值，易於他人共享。並指出需認清對組織發展具正面意義的知識與本身的核心能力 (Core Competence) 之間的關聯性。這樣才能有效整合個人知識與組織知識，進而提昇解決問題的實踐能力。

2.2.3知識分享

知識需要分享才能產生真正的價值，但有許多人不知道知識分享的優點，或沒接收到知識分享帶來的利益而不願意分享。知識分享一直被認為是知識管理中最重要的一環，也是組織衡量知識管理或組織學習績效最主要的一項要素 (Quinn, Anderson & Finkelstein, 1996)，因為知識經過分享後才能對組織產生意義 (Sydanmaanlakka, 2002；余佑蘭譯，2002)

Quinn et al. (1996) 認為知識若經過分享，雙方所獲得的資訊與經驗都會成長，若再繼續與他人互換知識，並將問題回饋與引伸則會得到指數成長的資訊與經驗。知識分享是一種鼓勵知識交換與創造的力量 (Liao et al. 2004)。Eriksson & Dickson (2000) 認為一群人共同分享知識的過程包括認知上與行為上的層面，且由於不同的過程而造成工作上表現上的差異。當人們共同分享現存知識的過程也同時創造出新知識。這表示知識被分享及使用時，新的知識亦被創造出來。

3.研究方法

3.1研究架構

回顧國內各種針對社會行為議題的研究中，都從「計畫行為理論」的觀點出發，例：醫療或疾病防治行為、運動休閒行為、資訊科技行為、環境保護行為、創業行為等。由此可知此研究人類行為模式的理論，已經廣泛應用在不同行為意向的解釋上，證實可適用在組織成員的態度與行為上，而且有非常好的解釋能力。故本研究以此「計畫行為理論」的觀點出發，來探討高雄市國中教師影響知識分享行為的因素。

本研究係以高雄市國民中學教師做為研究對象，學校為非營利事業組織，教師肩負重責大任，特別突顯利他，自我發展等行為，因此擬藉由 Ajzen (2002) 計畫行為理論為基礎，探討影響知識分享行為之重要因素。透過態度、主觀規範、認知行為控制等因素，探究其如何影響組織成員進行知識分享的意圖(向)與行為，建構組織成員進行知識分享的行為意圖模式，並進一步了解模式中各信念因素影響其參與行為意向的預測能力。縱合上述，完成本研究之架構如圖2所示：

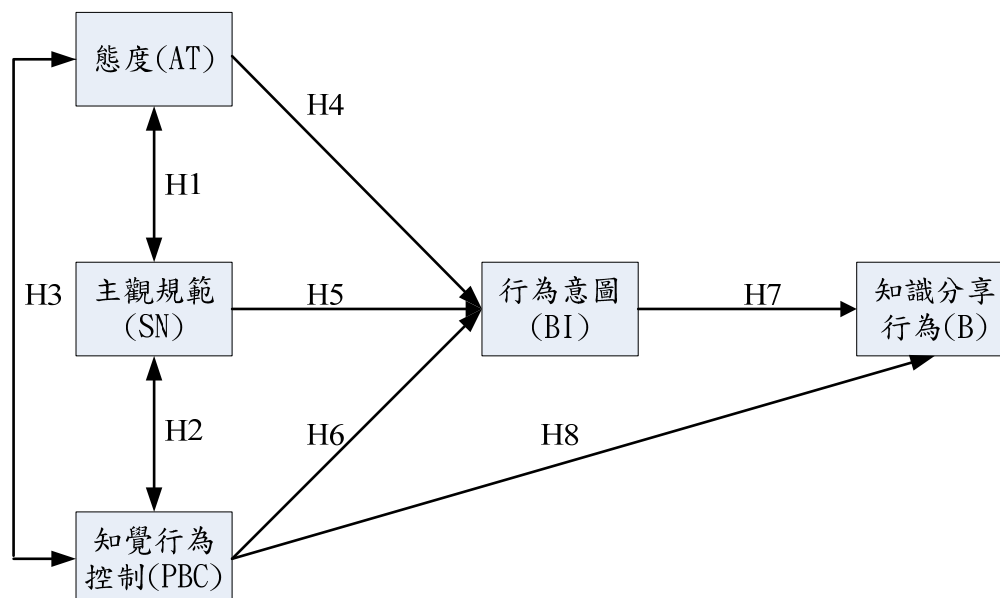


圖2 本研究架構

3.2 研究假說

依曾為威 (2007) 研究指出：員工對知識分享行為的態度，與知識分享行為的主觀規範有正相關；此外員工對知識分享的主觀規範與知識分享的認知行為控制有正相關，另員工對知識分享行為的態度與知識分享的認知行為控制也呈現正相關。而劉玉山(2005)在醫院藥師對門診病患提供用藥指導裏的研究也發現態度、主觀規範、認知行為控制皆呈現正相關且達顯著水準。因此，本研究提出假說一、二、三如下：

H1: 知識分享行為的態度與知識分享的主觀規範有正相關

H2: 知識分享行為的主觀規範與知識分享的認知行為控制有正相關。

H3: 知識分享行為的態度與知識分享的認知行為控制有正相關。

在計畫行為理論中，態度是指一個人對人、事、物或行為所抱持的正面或負面的評價，反映了個人對人、事、物或行為的好惡感覺 (Fishbein & Ajzen, 1975)，是決定行為意圖的重要因素。態度會影響行為，一直是許多行為研究學者一貫的立場 (Robbins, 1993)。而劉玉山(2005)醫院藥師對門診病患提供用藥指導研究裏，態度會正向影響行為意圖，因此，本研究提出假說四，如下：

H4: 教師知識分享行為的態度會正向影響知識分享行為意圖。

根據Fishbein & Ajzen (1975) 定義，主觀規範乃是測量個人從事某一特定行為時，所感受到重要關係人的壓力。根據Ajzen (1985, 1989) 認為一個人的主觀規範會受到其他個體直接或間接的影響。而在張倉祥 (2008) 共同基金購買行為意向研究中顯示，投資人申購基金之行為意向，主觀規範會正向影響行為意向。因此，本研究提出假說五，如下：

H5: 教師知識分享行為的主觀規範，會正向直接影響知識分享行為的意圖。

感受到的行為控制，代表一個人自我評估可以控制行為執行的程度。根據 Ajzen (1985,1989) 在計畫行為理論中，認為感受到的行為控制會影響行為的意圖，因為即使一個人想從事某項行為計畫，本身若能力不足，而或資源與機會匱乏，亦無法付諸行動。在羅希哲、劉一慧、孟祥仁 (2007) 國小教師知識分享現況及行為模式比較之研究發現，認知行為控制對於知識分享行為意圖有顯著及正向之影響。故本研究提出假說六，如下：

H6: 教師知識分享的認知行為控制會正向影響知識分享的行為意圖。

在 Bock & Kim (2002^a) 以理性行為理論來探討知識分享行為，實際結果亦顯示行為意圖會直接影響實際行為。吳盛 (2003) 以計畫行為理論探討資訊人員的知識分享行為研究中顯示，資訊人員對知識分享行為的意圖，會正向直接影響他們從事知識分享的實際行為，另資訊人員對知識分享行為的認知行為控制也會正向直接影響他們從事知識分享的實際行為。因此，本研究提出假說七及假說八，如下：

H7：教師知識分享行為意圖會正向影響知識分享行為。

H8：教師知識分享的知覺行為控制會正向影響知識分享行為。

3.3研究對象

本研究意圖要瞭解國中教師的知識分享行為，以高雄市市立國民中學現職學校教師（含教師兼任組長、行政主任等職務者）為調查研究對象。高雄市市立國中35所及市立完全中學設有國中部者4所，總計39所學校教師約 4122人，（2009.10.17自高雄市教育局網站讀取）為本研究的母群體。

3.4各研究變項之定義、操作型定義

本研究的問卷設計根據相關學者所發展的問卷，並參考多位專家學者的意見，適度修正而成，每個問項以Likert五點量表計分，從「非常不同意」到「非常同意」。依Ajzen（2002）計畫行為理論的五個構面，將態度構面用五個問項問項來衡量，主觀規範六個問項問項來衡量、認知行為控制五個問項問項來衡量、行為意圖五個問項問項來衡量、行為之構面五個問項問項來衡量。操作型定義彙整如表1所示：

表1本研究之操作型定義

衡量構面	操作型定義	題項出處
知識分享態度	個人對知識分享行為抱持的正面或負面的評價	1.Ajzen（2002）
知識分享主觀規範	個人從事分享知識時感受到重要關係人的影響	2.吳盛（2003） 3.羅希哲、劉一慧、孟祥仁，（2007）
知識分享認知行為控制	個人從事分享知識的容易度與困難度、個人有無自主控制或決定分享知識的程度	
知識分享行為意圖	個人會從事知識分享行為的主觀機率	
知識分享行為	知識分享是從自己傳輸或散佈知識到另一個人的自願性活動	

3.5資料分析方法

本研究使用SPSS套裝軟體作為實證分析之工具，依據研究目的與研究假設的需要，採取之資料分析方法如下：敘述性統計分析、信度分析、構面相關係數分析、迴歸分析、等方法。在敘述性統計分析中，以次數分配及百分比來描繪樣本之分配情形；在信度中以Cronbach's α 係數，來衡量變數間的內部一致性。在相關分析中以 Pearson 相關來檢定研究變數間是否有顯著的相關性；並利用複迴歸找出一個線性組合，以說明自變數與因變數間的關係，並瞭解其解釋的程度。

4.資料分析

4.1基本資料分析

本研究之問卷共計發放380份，實際回收333份，問卷回收率達百分之87.63%，再經篩選刪除沒有填答資料與非正常性填答等無效問卷共18份，總計獲得有效問卷為315份，整體有效問卷回收率達82.89%。

所調查樣本結構中（n=315），國中教師成員以女性居多，佔樣本總數6成左右(62.5%)。婚姻狀況大多呈現已婚，約6成(62.9%)。年齡以31~40歲所佔比例最高，佔40.6%，次為41~50歲及30歲以下，各佔26.7%及24.8%，而51歲以上只佔7.9%，可見國中教師順應近年來退休潮，有年輕化的趨勢。且依年齡與婚姻狀況交相比對，也與內政部內政統計通報新郎平均初婚年齡為31.0歲、新娘為28.1歲相符。學歷上以大學畢業居多佔59.7%，研究所畢業佔有39%，而專科畢業僅佔1.3%，可見國中教師學歷有往高學歷方向發展之傾向。服務年資以5年以下所佔比例最高佔27%，其次為6~10年24.1%，最少為16~20年為14.6%；與前述年齡分佈狀況相符。在擔任行政職務方面，其中有超過5成(55.9%)曾擔任過行政職務。所任教的學校規模，在46班以上佔79.7%，所佔比例最高；25班以下只佔4.4

%；符合高雄市立國民中學98學年度教職員員工額編制(高雄市政府教育局國中人事員額編制)。綜合上述分析可知，國中計教師多數身兼數職，除了學校教學、行政工作，尚且必須負擔家庭任務，尤有甚者還參加在職進修，提升職場競爭力。

4.2信度分析

為檢定本研究問卷量表之可靠性，即測量的結果的穩定性與一致性。本研究採用 Cronbach's α 係數信度分析進行衡量，透過信度係數以確認各量表的內部一致信及其關連性。本研究採用學者 Nunnally(1978)及 George & Mallery (2003)的觀點，一般研究中的信度 Cronbach's α 大於 0.70 就是屬於可接受的高信度指標。本研究所獲得的五個構面之 Cronbach's α 值均大於 0.7，其中態度為 0.929、主觀規範 0.913、認知行為控制 0.824、行為意圖 0.884、行為 0.852。顯示各量表具有一定的信度，各構面具有一致性與穩定性。

4.3各構面之相關程度分析

本研究採用 Pearson 相關分析及複迴歸分析，來驗證本研究之假說。在針對每一個構面建立複迴歸模型前，先對所有構面進行相關係數分析，確認構面彼此不存在非線性相關及驗證假說一、二、三。針對知識分享行為的「態度」與知識分享的「主觀規範」之相關性 ($r=0.484, P<0.01$)，依陳榮方(2009)相關性係數說明， $0.7 \leq |r| < 1$ 為高度相關， $0.3 \leq |r| < 0.7$ 為中度相關， $0 \leq |r| < 0.3$ 為低度相關，因此由統計上顯示此假說為中度相關。而國中教師知識分享行為的「態度」與知識分享的「知覺行為控制」($r=0.308, P<0.01$)兩者之間呈現中度相關。另在國中教師知識分享行為的「主觀規範」與知識分享的「知覺行為控制」($r=0.426, P<0.01$)兩者之間也呈現中度相關。綜合上述分析結果，驗證本研究假說一、二、三皆成立。

4.4各構面之影響程度分析

驗證結果由表 2 影響行為意圖複迴歸分析表得知：adj-R² 值為 0.455，表示其解釋力達 45.5%，一般社會科學 adj-R² 值的標準，通常只有在 10%~50%(俞東量、蔡義清、莊懿妃，2007)，依據此一標準觀察，這個模型是可接受的，並且具有高度詮釋力。Durbin-Waston 值是用以檢定誤差項是否彼此獨立。在實務上，D-W 值如果介於 1.5 到 2.5 之間，即大略表示誤差項之間並無自我相關的現象(陳榮方，2009)。本研究 D-W 為 1.891，表示誤差項之間，並無自我相關的現象，F 值為 88.343，p 值<0.01，表示這個模型整體上配適良好。

從表2我們可以發現：國中教師知識分享的态度，對行為意圖的 $\beta=0.003, t=0.055, P=0.956 > 0.05$ ，未達顯著水準，意謂著國中教師知識分享的态度對知識分享的行為意圖無顯著影響。綜合上述分析結果，驗證本研究假說四不成立。

而在國中教師知識分享的主觀規範上， $\beta=0.304, t=6.021, VIF=1.468 < 10$ 達顯著水準，表示重要他人對個體進行知識分享行為支持與否之外在因素愈高，則知識分享之行為意圖愈強烈。至於國中教師知識分享的認知行為控制 $\beta=0.489, t=10.539, VIF=1.242 < 10$ 達顯著水準，可知時間與機會配合與否之因素，也就是對於國中教師控制本身完成某行為難易程度的因素，會影響知識分享之行為意圖。綜合上述分析結果，驗證本研究假說五至六皆成立。

表 2 態度、主觀規範與認知行為控制對行為意圖之複迴歸分析表

構面	未標準化係數		標準化係數 Beta分配	t值	p值	VIF
	B之估計值	標準誤				
(常數)	0.126	0.249		0.504	0.614	
態度	0.003	0.050	0.003	0.055	0.956	1.329
主觀規範	0.310**	0.052	0.304**	6.021	0.000	1.468
認知行為控制	0.607**	0.058	0.489**	10.539	0.000	1.242
Adj-R ² =0.455	F=88.343	P=0.000	D-W=1.891			

註:1.依變數:行為意圖

2. *為 $p<0.05$ **為 $p<0.01$

為驗證假說七、假說八，同樣採行複迴歸分析，以瞭解行為意圖與知覺行為控制，是否影響國中教師知識分享

的行為。由表 3 認知行為控制與行為意圖對行為之複迴歸分析表得知：adj-R² 值為 0.275、D-W 為 1.813、F 值為 60.584、p 值<0.01，表示這個模型整體上配適良好。

從表 3 國中教師知識分享的行為意圖對知識分享行為之 $\beta=0.372$ ， $t=6.079$ $VIF=1.623 < 10$ 達顯著水準，表示國中教師對知識分享行為的自發性計畫強度，會正向影響其實際對同事間知識分享得行為。故假說七(H7)：教師知識分享行為意圖會正向影響知識分享行為成立。

國中教師知識分享的知覺行為控制對知識分享行為之 $\beta=0.210$ ， $t=3.438$ $VIF=1.623 < 10$ 達顯著水準，表示國中教師對知識分享行為，可由國中教師個人認為自己從事知識分享行為能力，及擁有執行相關行為的資源或機會越多時，會正向影響其實際對同事間知識分享的行為。故假說八(H8)：教師知覺行為控制會正向影響知識分享行為成立。

表 3 認知行為控制與行為意圖對行為之複迴歸分析表

構面	未標準化係數		標準化係數Beta 分配	t值	p值	VIF
	B之估計值	標準誤				
(常數)	1.745	0.212		8.222	0.000	
認知行為控制	0.230**	0.067	0.210**	3.438	0.001	1.623
行為意圖	0.327**	0.054	0.372**	6.079	0.000	1.623
Adj-R ² =0.275	F=60.584	P=0.000	D-W=1.813			

註:1. 依變數:行為

2. *為 $p < 0.05$ **為 $p < 0.01$

4.5 研究假說之驗證結果

本研究發現，知識分享行為的「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」三項，前變項的部份，彼此皆有正向顯著之關係存在。國中教師對於知識分享行為的態度與知識分享的主觀規範有正相關；國中教師對於知識分享行為的主觀規範，與知識分享的認知行為控制有正相關；知識分享行為的態度與知識分享知覺行為控制有正相關。

至於知識分享行為的「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」三項，前變項對於「行為意圖」的影響力，在「態度」方面，對於知識分享之「行為意圖」的影響力，在統計上的關係是不顯著的，這是與過去研究有所不同之處。而對於知識分享的「主觀規範」與「知覺行為控制」，對於「行為意圖」是有顯著而正向的影響。茲將研究假說實證分析結果彙整如下表 4。

表 4 研究假說實證結果彙整表

研究假說內容	實證結果
H1: 知識分享行為的態度與知識分享的主觀規範有正向相關。	成立
H2: 知識分享行為的主觀規範與知識分享的認知行為控制有正向相關。	成立
H3: 知識分享行為的態度與知識分享的認知行為控制有正向相關。	成立
H4: 教師知識分享行為的態度會正向直接影響知識分享行為意圖。	不成立
H5: 教師知識分享行為的主觀規範會正向直接影響知識分享行為的意圖。	成立
H6: 教師知識分享的認知行為控制會正向直接影響知識分享的行為意圖。	成立
H7: 教師知識分享行為意圖會正向直接影響知識分享行為。	成立
H8: 教師知識分享的認知行為控制會正向直接影響知識分享行為。	成立

5. 結論與建議

本研究之目的以計畫行為理論(TPB)為基礎，來探討國中教師其知識分享行為，透過模式中各潛在變項之關係，對於國中教師知識分享行為的影響程度，瞭解國中教師對從事知識分享行為的心理因素。以期研究結果可供相關單位參考評估，規劃適合增進國民中學學校組織發展知識分享行為。以下茲就從國中教師知識分享行為模式，分析國中教師之態度、主觀規範、知覺行為控制、對行為意圖與實際行為的影響分別討論，並對管理當局及後續研究者提

出建議。

5.1 知識分享行為模式之分析

5.1.1 態度、主觀規範與認知行為控制三者間的關係

計畫行為理論將影響行為意圖的因素分成態度、主觀規範與認知行為控制等三因素，而計畫行為理論假設態度、主觀規範與認知行為控制三個預測變項之間彼此有關係存在(Ajzen, 1991)。本研究發現，高雄市國中教師對此三個變項的認知為態度、主觀規範與認知行為控制三者間確實有互有關係存在。

因此對於國中教師而言，其態度、主觀規範與認知行為控制之間的關係符合計畫行為理論的論述。此意義當國中教師對於知識分享所抱持的態度越愈正面對其評價愈好的話，則愈能接受重要參考對象如主管、同事或組織內氛圍所形成之規範與壓力，亦即愈能認同並執行參考對象知識分享的期待與看法，且國中教師對於認知本身有自信能掌握並控制將知識分享行為完成的程度也愈高。

經由本研究的實證資料顯示，「知識分享行為的態度」、「知識分享行為的主觀規範」、「知識分享行為的認知行為控制」此三項變數並非各自獨立毫無相互關係，三者彼此間呈現中度正向相關，正符合Ajzen所提出之計畫行為理論模式中態度、主觀規範與認知行為控制三前置因素間的關聯性。

5.1.2 知識分享行為意圖方面

國中教師知識分享行為的行為意圖部份，受到「知識分享行為的態度」、「知識分享行為的主觀規範」、「知識分享行為的認知行為控制」等的直接影響，相較於態度、主觀規範對於行為意圖的影響，其知識分享行為的認知行為控制，對知識分享的行為意圖的影響效果最大。其意義即國中教師評估自己在知識、能力、時間及資源等，條件充分具足時，從事貢獻本身知識給同事的活動，對於知識分享的行為意圖有較高的強度。

其次對於知識分享行為意圖的影響為主觀規範，這代表國中教師對於知識分享除了受到認知行為控制的影響外，也會受到外在社會壓力及環境的影響。在本研究中為主管及同事為外在社會壓力，其意義為在學校內的主管或同事若愈喜歡或愈贊同知識分享行為，則會影響知識分享行為意圖。

至於態度對於行為意圖的影響，在統計上表現不顯著，研究的結果拒絕其對行為意圖的影響關係，Ajzen & Fishbein(1980)認為，行為有時受到社會環境壓力的影響，大過於個人態度的影響。探究其原因，國中教師對於知識分享行為於付諸行為實踐時，考慮競爭力、工作負荷，或其他主客觀因素，態度上會轉趨保留。因此學校如何安排課餘時間，辦理研討會，或鼓勵教師參加校外進修，讓教師將顯性及隱性知識相互轉換；並提供資源給與教師，增強其對從事特定行為能力的自我認知。當其擁有執行相關行為的資源愈多時，則執行知識分享行為的認知行為控制便會於愈強。若能同時運用學校內外部壓力，促使學校教師提高知識分享的能力與意願，教師才有可能將各類有用知識分享出來，互相腦力激盪開發知識應用知識，以發揮最大效果。

5.2 本研究在國民中學管理實務上的意義

知識分享行為模式之觀察，本研究之結果，對於當前國民中學知識分享行為的實際狀態，有一定程度的了解。因此針對行政部門與教師個人，提出實務上具體建議，以供國中教育相關主政單位，執行教師知識分享時參考，期望藉由促進國中教師知識分享行為，開發組織創新、發展的潛能，推動管理實務的改革，以彰顯本研究的論述意義。

5.2.1 對於行政部門的建議

5.2.1.1 提供教師所需資源，以提高教師對於知識分享的意願

本研究結果顯示，「認知行為控制」、「主觀規範」皆對知識分享的行為意圖，有顯著而正向的影響。其影響中又以「認知行為控制」影響效果為最大。由此可發現對於知識分享的信心、控制力與資源配合度是相當重要的。亦即當教師認為自己有能力並可自主決定分享與否，在時間充裕、資源豐富情況下，貢獻本身的知識給同事時，對於知識分享的行為意圖有較高的強度。因此學校當局可在組織內提供教師所需的資源，以加強教師對於知識分享的意願。

5.2.1.2 營塑道義友善的校園文化，以激發教師知識分享的行為意圖

對於知識分享行為意圖的影響為主觀規範，這代表國中教師對於知識分享行為，除了受到認知行為控制的影響外，也會受到主管及同事的影響，主管或同事對知識分享行為的態度，會影響知識分享行為意圖。因此一個富於情感支持，且同儕間關係良好的校園文化，有助於教師知識分享的行為意圖發生，而主管與同事的支持，更是決定知識分享行為之關鍵因素。因此學校主管可透過舉辦一些聯誼活動，來加強同事間彼此的情感。

5.2.1.3 建立活絡知識分享行為獎勵機制，以提升學校整體效能

本研究結果顯示，知識分享行為受到「認知行為控制」、「行為意圖」所影響，且以「行為意圖」影響最大，而行為意圖又受到認知行為控制及主觀規範的影響，由此可見學校應建立各項獎勵機制，以獎勵願意與他人知識分享，或願意為學校知識管理而投入的教師。若能給予適時的獎金獎勵或公開表揚鼓勵，將可增強知識分享的意願。

5.2.2 對於教師個人的建議

知識分享對教師專業成長助益匪淺，但教師平常工作繁瑣，若非基於對知識分享行為價值的清楚認知與堅定認同，要從事知識分享行為並不容易。故議教師透過實際參與，進行自我反思，以建立正確的知識分享觀念與行為實踐。論者建議如下：

5.2.2.1 教師應將知識分享融入日常工作場域，以提升職場能力

本研究結果顯示，知識分享對於國中教師，對於個人對自己擁有採取知識分享行為之能力、資源、機會越多時，對於執行知識分享行為的會有很強的意圖及行為，因此建議教師積極參與各項研討會、講座、觀摩等以提升個人之相關能力。

5.2.2.2 教師應以知識分享經營人際網絡，與同儕建立持續進步的動力

本研究發現主觀規範對於知識分享行為有影響力，由分析得知，學校內主管或同事的態度會影響知識分享行為意圖，因此同儕間有較高的情感信任，則有助於彼此知識分享的行為。因此，行政人員應該營塑道義友善的校園文化，教師個人也必須經營團體中同儕的情感關係，尊重團體成員的個人特質，經常聯絡感情、往來互動、建立信任感。

5.3 研究限制與未來研究方向

本研究採取問卷調查法，對象為高雄市國中教師。限於時間、人力、以及相關人員配合度與成本等因素，研究過程有不盡完備之處，茲列出如下：第一取樣對象僅針對高雄市國中教師做調查，在推論上難免受限於區域性差異，與國中教師學制類型，因此除了地域特質差異外，結論可能無法應用到不同學制層級的老師，或其他類型組織員工者上，二本研究假設知識分享行為是一種計畫性行為，此行為經過思考推理後的計畫行為，在此假設下，一些臨時起意的行為，此研究模式便無法解釋。

本研究以計畫行為理論為基礎，探討國中教師知識分享行為，建議後續研究者可以在本研究理論架構中，擴大相關研究變項，放入如公民組織行為(認同組織、協助團體、不生事利、公私分明、敬業守法、自我充實)、激勵因子、組織承諾、組織特性、組織文化、知識特性(內隱知識或外顯知識的類型)、工作價值觀等因素，做為可能的關係比較，如此有助於更深入研究探討知識分享意願及行為，且可清楚瞭解變數間關係，以建構更完整的研究模型。

6 參考文獻

1. 王世璋(2001)。知識經濟與教育行政。教育資料與研究，43，105-112。
2. 王如哲、黃月純(譯)(2004)。Edxard Sallis & Gary Jones著。教育知識管理(Knowledge Management in Education Enhancing Learning & Education)。台北：五南。
3. 王如哲(2000)。知識管理的理論與應用：以教育領域及其革新為例。台北：五南。
4. 王如哲(2000)。教育的知識管理。臺灣教育，626，38-40。
5. 吳清山(2001)。知識管理與學校效能。台北市立師範學院學報。
6. 吳盛(2003)。以計劃行為理論探討資訊人員的知識分享行為。國立中山大學資訊管理研究所博士論文。

7. 余佑蘭 (譯) (2002)。Sydanmaanlakka,P. (2002) 著。建構智慧型組織：有效整合績效管理、能力管理和知識管理的組織模式。台北市：中國生產力中心。
8. 秦夢群 (2002)。知識經濟在教育發展上的角色與策略。中等教育，53 (3)，64-82。
9. 黃秀君 (2001)。知識經濟對學校教育之影響與因應策略。教育資料與研究，41，29-34。
10. 黃義俊、鄭時宜、劉德芳 (2006)。以計畫行為理論探討女性創業之意向-「飛燕學員」之實證研究。2006 創新、整合與應用研討會 46-55。
11. 俞東量、蔡義清、莊懿妃 (2007)。商管研究資料分析：SPSS 的應用。台北市：華泰文化。
12. 陳榮方 (2009)。量化研究方法-SPSS 統計資料分析。國立高雄應用科技大學企業管理系(所)。未出版。
13. 張倉祥 (2008) 共同基金購買行為意向之研究-計劃行為理論之應用。國立高雄第一科技大學金融營運系碩士論文。
14. 曾文威 (2007) 以計畫行為理論與組織公民行為探討電子商務旅行社員之知識分享行為。靜宜大學觀光事業學系暨研究所碩士論文。
15. 劉玉山 (2005) 醫院藥師對門診病患提供「用藥指導」的態度與行為意向之研究-以臺北市醫院為例。台北醫學大學醫務管理研究所碩士論文。
16. 羅希哲、劉一慧、孟祥仁 (2007)。國小教師知識分享現況及行為模式比較之研究。人文社會科學研究，1 (1)，99-122。
17. Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980) .Understanding Attitudes & Predicting Social Behavior.Englewood Cliffs, NJ. Prentice-Hall.
18. Ajzen, I., (1985) "From Intention to Actions: A theory of Planned Behavior". In J. Kuhl and J.Beckman (Eds.) , Actions-Control : From Cognition to Behavior, Heidelberg,p11-p39., Springer
19. Ajzen, I., (1989) "Attitude Structure and Behavior," in A. R. Pratkanis, S. J. Breckler and A.G. Greenwald (Eds.) . Attitude Structure and Function, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ, 1989, 241-274.,
20. Ajzen, I. (1991) , "The Theory of Planned Behavior," Organizational Behavior and Human Decision Processes, VOL.50, No.2,pp.179-211.
21. Ajzen, I. & Driver, B.L. (1992) . Application of the Theory of Planned Behavior to Leisure Choice. Journal of Leisure Research, 24 (3) , 207-224.
22. Ajzen, I. (2002) . Constructing a TPB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations. Retrieved January 12, 2006, from the World Wide Web: <http://www-unix.oit.umass.edu/~ajzen/index.html>
23. Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977) , "Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research," Psychological Bulletin, 84, pp.888-918.
24. Arthur Andersen Business Consulting (1999) , *Zukai Knowledge Management*, Tokyo: Toyo Keizai.
25. Bock, G.W. & Kim, Y.G. (2002) a, "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing," *Information Resources Management Journal*, pp.14-21.
26. Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998) . Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. Boston: Harvard Business School Press.
27. Elliott, S., & O'Dell, C., "Sharing Knowledge and Best Practices: The Hows and Whys of Tapping Your Organization's Hidden reservoirs of Knowledge," *Health Forum Journal*, 42, pp.34-37., 1999
28. Eriksson, I.V. & Dickson, G.W. (2000) , "Knowledge Sharing in High Technology Companies," Proceedings of Americas Conference on Information Systems (AMCIS) , pp.1330-1335.
29. Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975) , Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research.

MA: Addison-Wesley.

30. Harrison, D.A., P.P. Mykytyn Jr. and C.K. Riemenschneider (1997) , “Executive Decisions About Adoption of Information Technology in Small Business: Theory and Empirical Tests,” *Information Systems Research*, Vol.8, No.2, pp. 171-195, June.
31. Hendrikes, P. (1999^a) , “Why Share Knowledge? The Influence of ICT on Motivation for Knowledge Sharing,” *Knowledge and Process Management*, 7 (1) , pp.55-59.
32. Howells, J. (1996) , “Tacit Knowledge, Innovation And Technology Transfer” *Technology Analysis & Strategic Management* 8,2, pp.91-106.
33. Jarvenpaa, S.L. & Staples, D.S. (2001) , “Exploring Perceptions of Organizational Ownership of Information and Expertise,” *Journal of Management Information Systems*, 18 (1) , pp.151-183.
34. Liebowitz, J. & Beckman, T. (1998) , *Knowledge Organizations : What Every Manger Should Know*, Boca Ration, FL : St. Lucie Press.
35. Nonaka, I. (1994) . A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation.*Organization Science*, 5 (1) , 14-37
36. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) , *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press Inc.
37. Polanyi, M., (1966) , *The Tacit Dimension*, London: Routledge and Kegan Paul.
38. Purser, R.E. & Pasmore, W.A. (1992) , *Organizing for Learning*. In William A. Pasmore & Richard W. Woodman (Ed) . *Research in Organizational Change and Development*, London: JAI Press.
39. Quinn, J.B. , Anderson, P. , and Finkelstein, S. (1996) ,”Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best,” *Harvard Business Review*, March-April, pp.71-80.
40. Robbins, S. P., (1993) *Organization Behavior*. (6th ed.) . New Jersey: Prentice-Hall Inc.,
41. Ruggles, R. (1996) , *Knowledge Management Tools*, Boston: Butterworth-Heinemann.
42. Sheppard, B.H., Hartwick, J. & Warshaw, P.R. (1988) , “The Theory of Reasoned Action: A Meta-analysis of Past Research with Recommendations for Modifications and Future Research,” *Journal of Consumer Research*, 15, pp.325-343.
43. Starbuck, W.H. (1992) , “Learning by Knowledge Intensive Firms,” *Journal of Management Studies*, 29, pp.713-740.