

第五章 研究結果分析與討論（二）

本章共分三節，第一節分析學校知識管理與教師組織承諾之關係；第二節探討教師專業成長需求與教師組織承諾之關係；第三節探討學校知識管理、教師專業成長需求對教師組織承諾的預測力。茲分述如下：

第一節 學校知識管理與教師組織承諾之關係

本節主要在探討學校知識管理與教師組織承諾之關係，依據問卷調查結果，以皮爾森積差相關進行分析，探討學校知識管理與教師組織承諾之相關，茲依據表 5-1 學校知識管理與教師組織承諾之相關矩陣，分析如下：

表 5-1 學校知識管理與教師組織承諾之相關矩陣

	組織認同	努力意願	留職傾向	整體組織承諾
個人學習程序	.460***	.514***	.450***	.529***
知識獲取	.414***	.473***	.387***	.472***
知識分享	.359***	.368***	.296***	.380***
知識應用	.386***	.463***	.354***	.443***
知識創新	.301***	.329***	.358***	.372***
學校組織機制	.644***	.501***	.709***	.711***
領導支持	.570***	.445***	.642***	.636***
文化建構	.616***	.470***	.663***	.672***
資訊科技	.516***	.411***	.560***	.569***
成效評量	.423***	.325***	.474***	.470***
整體知識管理	.626***	.572***	.659***	.703***

*** $p < .001$

壹、整體組織承諾與知識管理各層面之關係

根據本研究調查結果顯示，高中教師整體組織承諾與知識管理各層面呈現顯著正相關，而且發現整體組織承諾與知識管理之「學校組織機制」的相關（ $r=.711, p<.001$ ），高於與知識管理之「個人學習程序」的相關（ $r=.529, p<.001$ ）。

另外，發現高中教師整體組織承諾與知識管理各層面相關程度的高低依次為：(1) 與文化建構的相關 ($r=.672, P<.001$)，(2) 與領導支持的相關 ($r=.636, P<.001$)，(3) 與資訊科技的相關 ($r=.569, P<.001$)，(4) 與知識獲取的相關 ($r=.472, P<.001$)，(5) 與成效評量的相關 ($r=.470, P<.001$)，(6) 與知識應用的相關 ($r=.443, P<.001$)，(7) 與知識分享的相關 ($r=.380, P<.001$)，(8) 與知識創新的相關 ($r=.372, P<.001$)。

貳、組織認同與知識管理各層面之關係

根據本研究調查結果顯示，高中教師組織承諾之「組織認同」與知識管理各層面呈現顯著正相關，而且發現高中教師組織認同與知識管理之「學校組織機制」的相關 ($r=.644, P<.001$)，高於與知識管理之「個人學習程序」的相關 ($r=.460, P<.001$)。

另外，發現高中教師組織認同與知識管理各層面相關程度的高低依次為：(1) 與文化建構的相關 ($r=.616, P<.001$)，(2) 與領導支持的相關 ($r=.570, P<.001$)，(3) 與資訊科技的相關 ($r=.516, P<.001$)，(4) 與成效評量的相關 ($r=.423, P<.001$)，(5) 與知識獲取的相關 ($r=.414, P<.001$)，(6) 與知識應用的相關 ($r=.386, P<.001$)，(7) 與知識分享的相關 ($r=.359, P<.001$)，(8) 與知識創新的相關 ($r=.301, P<.001$)。

參、努力意願與知識管理各層面之關係

根據本研究調查結果顯示，高中教師組織承諾之「努力意願」與知識管理各層面呈現顯著正相關，而且發現高中教師努力意願與知識管理之「個人學習程序」的相關 ($r=.514, P<.001$)，高於與知識管理之「學校組織機制」的相關 ($r=.501, P<.001$)。

另外，發現高中教師努力意願與知識管理各層面相關程度的高低依次為：(1) 與知識獲取的相關 ($r=.473, P<.001$)，(2) 與文化建構的相關 ($r=.470, P<.001$)，(3) 與知識應用的相關 ($r=.463, P<.001$)，(4) 與領導支持的相關 ($r=.445, P<.001$)，(5) 與資訊科技的相關 ($r=.411, P<.001$)，(6) 與知識分享的相關 ($r=.368, P<.001$)，(7) 與知識創新的相關 ($r=.329, P<.001$)，(8) 與成效評量的相關 ($r=.325, P<.001$)。

肆、留職傾向與知識管理各層之關係

根據本研究調查結果顯示，高中教師組織承諾之「留職傾向」與知識管理各層面呈現顯著正相關，而且發現高中教師留職傾向與知識管理之「學校組織機制」的相關（ $r=.709, P<.001$ ），高於與知識管理之「個人學習程序」的相關（ $r=.450, P<.001$ ）。

另外，發現高中教師留職傾向與知識管理各面向相關程度的高低依次為：

- (1) 與文化建構的相關（ $r=.663, P<.001$ ），
- (2) 與領導支持的相關（ $r=.642, P<.001$ ），
- (3) 與資訊科技的相關（ $r=.560, P<.001$ ），
- (4) 與成效評量的相關（ $r=.474, P<.001$ ），
- (5) 與知識獲取的相關（ $r=.387, P<.001$ ），
- (6) 與知識創新的相關（ $r=.358, P<.001$ ），
- (7) 與知識應用的相關（ $r=.354, P<.001$ ），
- 8) 與知識分享的相關（ $r=.296, P<.001$ ）。

伍、綜合討論

綜合上述有關國內高級中學教師「整體組織承諾與知識管理各層面之關係」、「組織認同與知識管理各層面之關係」、「努力意願與知識管理各層面之關係」、「留職傾向與知識管理各層之關係」等統計分析之結果發現，簡要分述如下：

一、高中教師對於學校「整體知識管理」及其「學校組織機制」、「個人學習程序」層面之知覺與「整體組織承諾」及其「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」層面之知覺均呈現顯著且高度之正相關。

（一）本研究發現，高中教師的「整體知識管理」與「整體組織承諾」呈現高度正相關，顯示學校知識管理對於教師的組織承諾是有高度的關連性，因此，欲提高教師對學校之組織承諾，整體知識管理工作的推動是不可忽視的變數之一。

因此，學校若能建構有利於知識管理的「學校組織機制」，並提供教師有效運作知識管理的「個人學習程序」，則有助於教師對於學校組織承諾的提高，並且增進教師對於學校組織的認同感、努力意願、留職傾向。

（二）若就學校整體知識管理而言，「個人學習程序」與教師的整體組織承諾具有相關，但是相關性不高，僅「知識獲取」、「知識應用」兩個層面有較高的相關而已；而「學校組織機制」與教師的整體組織承諾，則具有較高的相關性，尤其

是在「領導支持」、「文化建構」兩個層面的相關性較高，「資訊科技」與「成效評量」兩個層面的相關性則較低。

意謂著學校教師若能夠對於自身教學工作上所需知識與資訊進行必要的分類蒐集管理，而且與善於將所獲得的經驗與資訊應用於教學工作上，則可提高教師對學校的組織承諾；尤其當學校對於教師在知識管理工作方面能夠給予支持關注，而且學校內部也存有彼此信任的組織文化氣氛時，更能夠有助於學校教師對其教學或工作的投入，並且提高對學校組織的認同感、努力意願、留職傾向。

二、高中教師對於「整體知識管理」層面與「整體組織承諾」及其「組織認同」、「留職傾向」層面的知覺相關上：「學校組織機制」高於「個人學習程序」層面。

(一) 本研究發現，高中教師的「整體知識管理」與「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」呈現正相關，顯示整體知識管理對於教師的「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」是有高度的關連性，也就是說教師對於學校的組織承諾之高低，與整體知識管理層面是息息相關的。

(二) 本研究發現，高中教師的「努力意願」與「個人學習程序」的相關高於與「學校組織機制」的相關；但是教師的「組織認同」、「留職傾向」與「學校組織機制」的相關卻高於與「個人學習程序」的相關。然而教師的「努力意願」與「個人學習程序」的相關性並不高，與個人學習程序上的「知識獲取」、「知識分享」、「知識應用」、「知識創新」各層面的相關程度只有在 0.3 至 0.5 之間。

(三) 整體而言，高中教師對於學校組織承諾的高低，受到知識管理「學校組織機制」層面的影響，比受到「個人學習程序」層面的影響還要大。亦即當教師感受到學校給予的支持關注，建構出彼此信任的組織文化，具備良好的資訊科技與公開的成效評量機制時，更能提升教師對學校的組織承諾，增加組織認同感，且願意繼續留任努力從事相關教學或行政工作。

三、高中教師對於知識管理「學校組織機制」上的「領導支持」、「文化建構」層面之知覺與整體組織承諾及其「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」層面，呈現顯著且高度之正相關。

（一）若就學校組織機制層面來研究，「學校組織機制」與「留職傾向」相關程度最高，「組織認同」其次、「努力意願」相較之下較低。而學校組織機制內各層面之「領導支持」、「文化建構」、「資訊科技」與「組織認同」、「留職傾向」的相關度較高，在 0.5 至 0.7 間的，而「成效評量」與「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」相關度較低，相關度在 0.3-0.5 間。

（二）高中教師對於學校組織承諾之知覺感受與領導支持、文化建構有極高的關係存在。顯示高中教師對於學校組織承諾的程度，及繼續留任努力工作之意願，皆與領導者作為有關，而建構有利於知識管理的領導作為及風格，乃奠基於領導者對學校成員的關注；另外，教師對於學校知識管理「文化建構」層面的感受度愈高，代表著學校教師之間的互動是採取較為互信且開放的態度。因此，學校組織中的領導者或者主管，若能隨時關懷與支持教師的工作情形，再加上學校能夠建構一個學習與信任的組織文化，這都將有助於教師對於學校組織承諾的提高。

第二節 教師專業成長需求與教師組織承諾之關係

本節主要在探討高中教師專業成長需求與組織承諾之關係，依據問卷調查結果，以皮爾森積差相關進行分析，探討教師專業成長需求與組織承諾之相關。茲依據表 5-2 教師專業成長需求與教師組織承諾之相關矩陣，分析如下：

表 5-2 教師專業成長需求與教師組織承諾之相關矩陣

	組織認同	努力意願	留職傾向	整體組織承諾
專業成長需求	.284***	.322***	.210***	.299***
學科知能	.299***	.355***	.222***	.320***
專業知能	.281***	.341***	.233***	.313***
一般知能	.292***	.404***	.261***	.348***
研究知能	.337***	.414***	.270***	.373***

*** $P < .001$

壹、整體組織承諾與教師專業成長需求各層面之關係

根據本研究調查結果顯示，高中教師整體的組織承諾與整體的教師專業成長需求呈現顯著正相關 ($r = .299, P < .001$)。

另外，發現整體組織承諾與教師專業成長需求各層面相關程度的高低依次為 (1) 與研究知能需求的相關 ($r = .373, P < .001$)，(2) 與一般知能需求的相關 ($r = .348, P < .001$)，(3) 與學科知能需求的相關 ($r = .320, P < .001$)，(4) 與專業知能需求的相關 ($r = .313, P < .001$)。

貳、組織認同與教師專業成長需求各層面之關係

根據本研究調查結果顯示，高中教師的組織認同與整體的教師專業成長需求呈現顯著正相關 ($r = .284, P < .001$)。

另外，發現高中教師的組織認同與教師專業成長需求各層面相關程度的高低依次為 (1) 與研究知能需求的相關 ($r = .337, P < .001$)，(2) 與學科知能需求的相關 ($r = .299, P < .001$)，(3) 與一般知能需求的相關 ($r = .292, P < .001$)，(4) 與專業知能需求的相關 ($r = .281, P < .001$)。

參、努力意願與教師專業成長需求各層面之關係

根據本研究調查結果顯示，高中教師的努力意願與整體的教師專業成長需求呈現顯著正相關（ $r=.322, P<.001$ ）。

另外，發現教師的努力意願與教師專業成長需求各層面相關程度的高低依次為：（1）與研究知能需求的相關（ $r=.414, P<.001$ ），（2）與一般知能需求的相關（ $r=.404, P<.001$ ），（3）與學科知能需求的相關（ $r=.355, P<.001$ ），（4）與專業知能需求的相關（ $r=.341, P<.001$ ）。

肆、留職傾向與教師專業成長需求各層之關係

根據本研究調查結果顯示，高中教師的留職傾向與整體的教師專業成長需求呈現顯著正相關（ $r=.210, P<.001$ ）。

另外，發現高中教師的留職傾向與教師專業成長需求各層面相關程度的高低依次為（1）與研究知能需求的相關（ $r=.270, P<.001$ ），（2）與一般知能需求的相關（ $r=.261, P<.001$ ），（3）與專業知能需求的相關（ $r=.233, P<.001$ ），（4）與學科知能需求的相關（ $r=.222, P<.001$ ）。

伍、綜合討論

綜合上述有關國內高級中學教師「整體組織承諾與教師專業成長需求各層面之關係」、「組織認同與教師專業成長需求各層面之關係」、「努力意願與教師專業成長需求各層面之關係」、「留職傾向與教師專業成長需求各層之關係」等研究統計分析之結果與發現，簡要分述如下：

一、高中教師專業成長需求知覺程度與組織承諾及其組織承諾之「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」層面均呈現顯著之正相關。

（一）整體專業成長需求與組織承諾的相關性較低， $r=0.299$ 屬於低度正相關。

（二）教師專業成長需求各層面與整體組織承諾之相關性，均在 0.3 左右，相關度不高，其中以「研究知能」層面與組織承諾之相關性較高（ $r=0.373$ ）。

依據本研究結果發現，教師專業成長需求與組織承諾之間有顯著的正相關存在。因此，教師對於專業成長的知能需求程度愈高，將有助於增進其對學校組織的認同感、努力意願、留職傾向。

二、依據本研究結果發現，教師專業成長需求四個層面中，以「研究知能」與教師組織承諾各面向的相關最高，其次為「一般知能」、「學科知能」，而「專業知能」最低。

(一) 專業成長需求與組織承諾各層面之相關，以「努力意願」較高(0.3)，而「留職傾向」、「組織認同」的相關度較低(0.2左右)。

(二)「學科知能」、「專業知能」、「一般知能」、「研究知能」與「努力意願」相關性較高，而與「組織認同」、「留職傾向」較低。

依據本研究結果顯示，教師專業成長需求對於學校組織承諾的影響，包含對組織的認同感、為學校奉獻及努力的意願，也影響到教師將來的留職傾向。

三、就組織承諾三個層面而言，「努力意願」與教師專業成長需求各層面的相關最高，其次為「組織認同」，而「留職傾向」則最低。

從本研究結果顯示，教師對於專業成長的需求，主要係對於個人職涯生活中有關教育專業、教學、研究與一般生活上的知能需求，而這些需求與個人的考量有較大的關連，因此，也就會影響自我投入工作的努力意願。

同樣的，如果教師的專業知能需求較能滿足，其個人也就比較願意投入於工作。因此，教師專業成長需求若能獲得高度的滿足感，也會間接影響到對於組織的認同感。至於留職傾向與教師專業成長需求各層面的相關比較低。

本研究認為，也許是學校教師有較高的專業成長需求，尤其對於研究知能、專業知能、或學科知能上的需求較高時，往往會尋求更多的專業訓練抑或是更高的學術訓練，而進一步擁有更多工作上的選擇機會，進而減低留職意願。

第三節 學校知識管理、教師專業成長需求對教師組織承諾的預測力

本節主要在於探討國內高中教師在知識管理的知覺程度與教師專業成長的需求程度，對於教師組織承諾高低之預測力。

壹、知識管理與專業成長需求對於組織承諾之預測力

為瞭解國內公立高中教師在知識管理的知覺程度與教師專業成長的需求程度，對於組織承諾之解釋與預測力。茲將知識管理分為「個人學習程序」與「學校組織機制」兩個部份，分別包括知識獲取、知識分享、知識應用、知識創新、以及領導支持、文化建構、資訊科技、成效評量等八個層面。教師專業成長需求則包括學科知能、專業知能、一般知能與研究知能等四個層面。由上述共十二個層面作為預測變項，而組織承諾作為效標變項，進行多元迴歸分析。有關迴歸模式之變異數分析摘要結果，如表 5-3；有關標準化迴歸係數摘要，如表 5-4 所示。

表 5-3 知識管理與專業成長需求對組織承諾之迴歸模式變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>DF</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	決定係數
迴歸變異	32636.572	12	2719.714	117.098***	.590
殘差變異	22668.631	976	23.226		
總變異	55305.203	988			

依據統計分析結果，學校知識管理與教師專業成長需求對組織承諾之為標準化迴歸方程式為：

$$\begin{aligned} \text{組織承諾} = & 5.283 + 0.406 \text{ 知識獲取} + 0.187 \text{ 知識分享} + 0.371 \text{ 知識應用} - 0.151 \text{ 知識} \\ & \text{創新} + 0.724 \text{ 領導支持} + 1.155 \text{ 文化建構} + 0.509 \text{ 資訊科技} + 0.089 \text{ 成效評量} + \\ & 0.063 \text{ 學科知能} - 0.031 \text{ 專業知能} + 0.280 \text{ 一般知能} + 0.189 \text{ 研究知能} \end{aligned}$$

標準化迴歸模式為：

$$\begin{aligned} \text{組織承諾} = & 0.102 \text{ 知識獲取} + 0.048 \text{ 知識分享} + 0.094 \text{ 知識應用} - 0.058 \text{ 知識創新} + \\ & 0.229 \text{ 領導支持} + 0.304 \text{ 文化建構} + 0.156 \text{ 資訊科技} + 0.024 \text{ 成效評量} + 0.021 \\ & \text{學科知能} - 0.010 \text{ 專業知能} + 0.095 \text{ 一般知能} + 0.059 \text{ 研究知能} \end{aligned}$$

表 5-4 知識管理與專業成長需求對組織承諾之迴歸係數摘要表

	原始迴歸係數	原始迴歸係數 標準誤	標準化 迴歸係數	t 值
常數	5.283	1.547		3.416**
知識獲取	.406	.114	.102	3.566***
知識分享	.187	.097	.048	1.929
知識應用	.371	.108	.094	3.449**
知識創新	-.151	.072	-.058	-2.109*
領導支持	.724	.105	.229	6.873***
文化建構	1.155	.122	.304	9.459***
資訊科技	.509	.088	.156	5.799***
成效評量	0.089	.102	.024	.878
學科知能	0.063	.096	.021	.659
專業知能	-0.031	.108	-.010	-.291
一般知能	.280	.095	.095	2.939**
研究知能	.189	.093	.059	2.036*

*** $P < .001$; ** $P < .01$; * $P < .05$

由表 5-3 和表 5-4 得知，經由多元迴歸分析之後，十二個預測變項中僅有知識獲取、知識應用、知識創新、領導支持、文化建構、資訊科技、一般知能及研究知能八個層面，能夠有效預測組織承諾，而且共預測與解釋組織承諾的變異量為 59%，且達顯著水準 ($P < .001$)。

其中「文化建構」的預測效果最大，其後依次為「領導支持」、「資訊科技」、「知識獲取」、「知識應用」、「一般知能」、「研究知能」、「知識創新」，而除了「知識創新」為負向影響之外，其餘為正向的影響。研究者依八個層面的標準化迴歸係數 β 值的大小，繪製預測關係圖，如圖 5-1 所示。

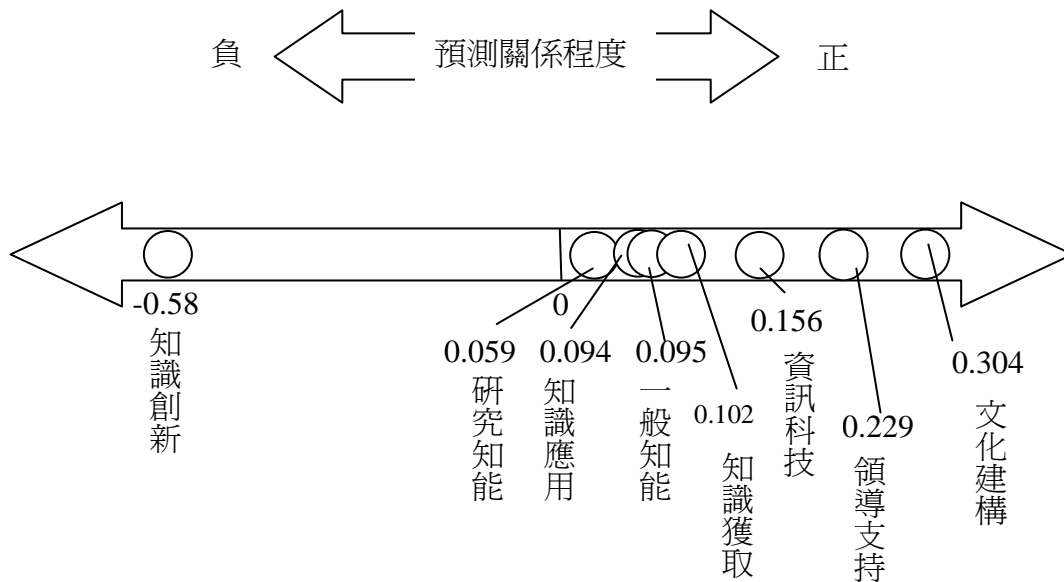


圖 5-1 學校知識管理與教師專業成長需求各層面預測組織承諾關係圖

資料來源：研究者自行整理

從迴歸分析摘要表可以發現，學校知識管理與教師專業成長需求，對於「組織承諾」，預測力最大的是知識管理層面之「文化建構」變數， β 係數顯示在其他變數相對不變之情況之下，每增加一單位的「文化建構」分數，對於「組織承諾」就增加 0.304 單位，貢獻力最大。其次為「領導支持」(0.229)、「資訊科技」(0.156)、「知識獲取」(0.102)、「一般知能」(0.095)、「知識應用」(0.094)、「研究知能」(0.059)，至於「知識創新」(-0.58) 的分數增加，反而降低「組織承諾」預測力，每增加一單位「知識創新」，就降低了 0.58 單位的預測力。

綜合上述的研究結果，顯示教師對於知識管理層面上之「文化建構」、「領導支持」、「資訊科技」、「知識獲取」、「知識應用」的知覺程度，以及專業成長需求上之「一般知能」、「研究知能」的需求程度愈高，則教師對學校的組織承諾也愈高，而當教師對於知識創新的知覺程度愈高，反而會降低教師對學校的組織承諾。

貳、知識管理與專業成長需求對於組織承諾之「組織認同」預測力

為進一步瞭解國內高中教師之知識管理知覺程度與教師專業成長需求上，在知識獲取、知識分享、知識應用、知識創新、領導支持、文化建構、資訊科技、成效評量、學科知能、專業知能、一般知能與研究知能對於組織承諾層面中「組織認同」之解釋與預測力，以知識管理之「個人學習程序」、「學校組織機制」，以及教師專業成長需求層面上共十二個層面作為預測變項，以組織承諾之「組織認同」作為效標變項，進行多元迴歸分析。有關迴歸模式之變異數分析摘要結果，如表 5-5；有關標準化迴歸係數摘要，如表 5-6 所示。

依據統計分析結果，學校知識管理與教師專業成長需求對組織認同標準化迴歸方程式為：

$$\text{組織認同} = 1.268 + 0.152 \text{ 知識獲取} + 0.130 \text{ 知識分享} + 0.110 \text{ 知識應用} - 0.109 \text{ 知識創新} + 0.259 \text{ 領導支持} + 0.461 \text{ 文化建構} + 0.189 \text{ 資訊科技} + 0.054 \text{ 成效評量} + 0.047 \text{ 學科知能} + 0.086 \text{ 專業知能} + 0.106 \text{ 一般知能} + 0.012 \text{ 研究知能}$$

標準化迴歸模式為：

$$\text{組織認同} = 0.092 \text{ 知識獲取} + 0.082 \text{ 知識分享} + 0.068 \text{ 知識應用} - 0.102 \text{ 知識創新} + 0.200 \text{ 領導支持} + 0.296 \text{ 文化建構} + 0.141 \text{ 資訊科技} + 0.036 \text{ 成效評量} + 0.038 \text{ 學科知能} + 0.007 \text{ 專業知能} + 0.087 \text{ 一般知能} + 0.010 \text{ 研究知能}$$

表 5-5 知識管理與專業成長需求對「組織認同」之迴歸模式變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>DF</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	決定係數
迴歸變異	4536.575	12	378.048	77.210***	.487
殘差變異	4778.863	976	4.896		
總變異	9315.438	988			

表 5-6 知識管理與專業成長需求對「組織認同」之迴歸係數摘要表

	原始迴歸係數	原始迴歸係數 標準誤	標準化迴歸係數	t 值
常數	1.268	.710		1.786
知識獲取	.152	.052	.092	2.904**
知識分享	.130	.044	.082	2.918**
知識應用	.110	.049	.068	2.218*
知識創新	-.109	.033	-.102	-3.304**
領導支持	.259	.048	.200	5.351***
文化建構	.461	.056	.296	8.222***
資訊科技	.189	.040	.141	4.691***
成效評量	0.054	.047	.036	1.154
學科知能	0.047	.044	.038	1.069
專業知能	0.086	.049	.007	.174
一般知能	.106	.044	.087	2.414*
研究知能	0.012	.043	.010	.303

*** $P < .001$; ** $P < .01$; * $P < .05$

由表 5-5 和表 5-6 得知，經由多元迴歸分析之後，十二個預測變項中僅有知識獲取、知識分享、知識應用、知識創新、領導支持、文化建構、資訊科技及一般知能能夠有效預測組織承諾之「組織認同」，共預測與解釋組織承諾之「組織認同」的變異量為 48.7%，且達顯著水準 ($P < .001$)。

其中「文化建構」的預測效果最大，其後依次為「領導支持」、「資訊科技」、「知識創新」、「知識獲取」、「一般知能」、「知識分享」、「知識應用」，而除了「知識創新」為負向影響之外，其餘為正向的影響。研究者依八個層面的標準化迴歸係數 β 值的大小，繪製預測關係圖，如圖 5-2 所示。

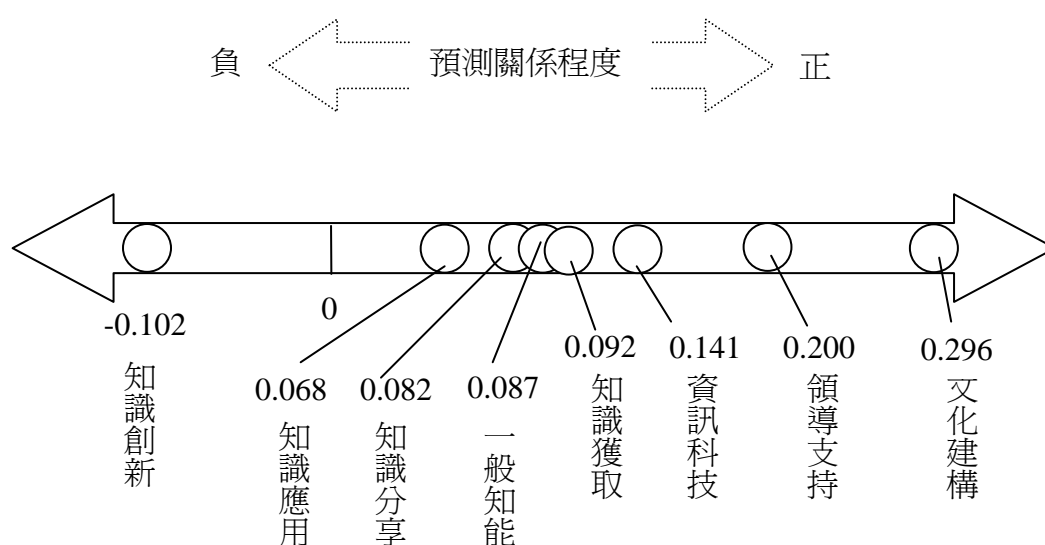


圖 5-2 知識管理與專業成長需求層面預測「組織認同」關係圖

資料來源：研究者自行整理

從迴歸分析摘要表可以發現，學校知識管理與教師專業成長需求對組織承諾之「組織認同」，預測力最大的是知識管理層面之「文化建構」變數， β 係數顯示在其他變數相對不變之情況之下，每增加一單位的「文化建構」分數，對於「組織承諾」就增加 0.296 單位，貢獻力最大。其次為領導支持 (0.200)、資訊科技 (0.141)、知識獲取 (0.092)、一般知能 (0.087)、知識分享 (0.082)、知識應用 (0.068)，至於「知識創新」的分數增加，反而降低「組織認同」預測力，每增加一單位「知識創新」，就降低了 0.102 單位的預測力。

綜合上述的研究結果，顯示教師對於知識管理層面上之「文化建構」、「領導支持」、「資訊科技」、「知識獲取」、「知識分享」、「知識應用」的知覺程度，以及專業成長需求上之「一般知能」的需求程度愈高，則教師對學校的組織承諾之「組織認同」也愈高，而當教師對於知識創新的知覺程度愈高，反而會降低教師對於組織的認同。

參、知識管理與專業成長需求對於組織承諾「努力意願」之預測力

為瞭解國內公立高中教師在知識管理的知覺程度與教師專業成長的需求程度，對於組織承諾層面上「努力意願」之解釋與預測力。茲將知識管理分為個人學習程序與學校組織機制兩個部份，分別包括知識獲取、知識分享、知識應用、知識創新、以及領導支持、文化建構、資訊科技、成效評量等八個層面。教師專業成長需求則包括學科知能、專業知能、一般知能與研究知能等四個層面。由上述共十二個層面作為預測變項，而以組織承諾之「努力意願」作為效標變項，進行多元迴歸分析。有關迴歸模式之變異數分析摘要結果，如表 5-7；有關標準化迴歸係數摘要，如表 5-8 所示。

依據統計分析結果，學校知識管理與教師專業成長需求對努力意願標準化迴歸方程式為：

$$\text{努力意願} = 2.920 + 0.177 \text{ 知識獲取} + 0.061 \text{ 知識分享} + 0.175 \text{ 知識應用} - 0.098 \text{ 知識創新} + 0.099 \text{ 領導支持} + 0.183 \text{ 文化建構} + 0.080 \text{ 資訊科技} - 0.015 \text{ 成效評量} + 0.010 \text{ 學科知能} + 0.029 \text{ 專業知能} + 0.068 \text{ 一般知能} + 0.125 \text{ 研究知能}$$

標準化迴歸模式為：

$$\text{努力意願} = 0.153 \text{ 知識獲取} + 0.055 \text{ 知識分享} + 0.154 \text{ 知識應用} - 0.013 \text{ 知識創新} + 0.109 \text{ 領導支持} + 0.167 \text{ 文化建構} + 0.086 \text{ 資訊科技} - 0.015 \text{ 成效評量} + 0.012 \text{ 學科知能} + 0.033 \text{ 專業知能} + 0.080 \text{ 一般知能} + 0.136 \text{ 研究知能}$$

表 5-7 知識管理與專業成長需求對「努力意願」之迴歸模式變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>DF</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	決定係數
迴歸變異	1905.454	12	158.788	57.788***	.415
殘差變異	2681.812	976	2.748		
總變異	4587.266	988			

表 5-8 知識管理與專業成長需求對「努力意願」之迴歸係數摘要表

	原始迴歸係數	原始迴歸係數 標準誤	標準化迴歸係數	t 值
常數	2.920	.532		5.489
知識獲取	.177	.039	.153	4.514***
知識分享	0.061	.033	.055	1.848
知識應用	.175	.037	.154	4.731***
知識創新	-0.098	.025	-.013	-.397
領導支持	0.099	.036	.109	2.743**
文化建構	.183	.042	.167	4.348***
資訊科技	0.080	.030	.086	2.666**
成效評量	-0.015	.035	-.015	-.442
學科知能	0.010	.033	.012	.311
專業知能	0.029	.037	.033	.802
一般知能	0.068	.033	.080	2.089*
研究知能	.125	.032	.136	3.910***

*** $P < .001$; ** $P < .01$; * $P < .05$

由表 5-7 和表 5-8 經多元迴歸分析後，十二個預測變項中僅有知識獲取、知識應用、領導支持、文化建構、資訊科技、一般知能及研究知能能夠有效預測組織承諾之「努力意願」，共預測與解釋組織承諾之「努力意願」的變異量為 41.5%，且達顯著水準 ($P < .001$)。

其中「文化建構」的預測效果最大，其後依次為「知識應用」、「知識獲取」、「研究知能」、「領導支持」、「資訊科技」、「一般知能」，且為正向的影響。研究者依七個層面的標準化迴歸係數 β 值的大小，繪製預測關係圖，如圖 5-3 所示。

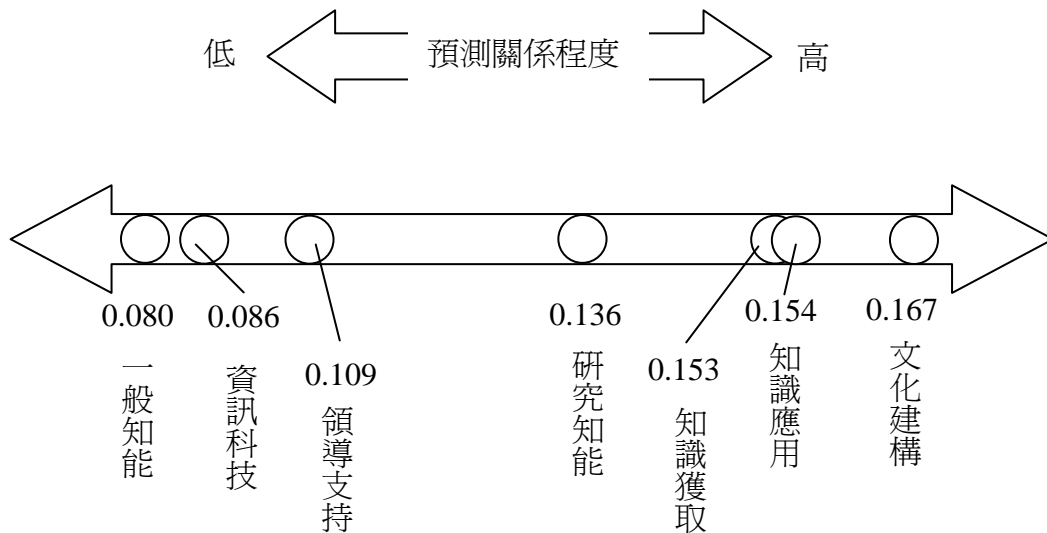


圖 5-3 知識管理與專業成長需求層面預測「努力意願」關係圖

資料來源：研究者自行整理

從迴歸分析摘要表可以發現，學校知識管理與教師專業成長需求對組織承諾之「努力意願」，預測力最大的是知識管理層面之「文化建構」變數， β 係數顯示在其他變數相對不變之情況之下，每增加一單位的「文化建構」分數，對於「組織承諾」就增加 0.167 單位，貢獻力最大。其次為知識應用 (0.153)、知識獲取 (0.153)、研究智能 (0.136)、領導支持 (0.109)、「資訊科技」(0.086)、「一般智能」(0.080)，本模型內所有的預測變數 β 係數之均為正數，顯示所有預測變數均有助於「努力意願」之預測。

綜合上述的研究結果，顯示教師對於知識管理層面上之「文化建構」、「知識應用」、「知識獲取」、「領導支持」、「資訊科技」的知覺程度及專業成長層面上之「研究知能」、「一般知能」需求程度愈高，則教師對於學校的組織承諾上之「努力意願」也愈高。

肆、知識管理與專業成長需求對於組織承諾「留職傾向」之預測力

為瞭解國內公立高中教師在知識管理的知覺程度與專業成長的需求程度，對於組織承諾層面上「留職傾向」之解釋與預測力。茲將知識管理分為個人學習程序與學校組織機制兩個部份，分別包括知識獲取、知識分享、知識應用、知識創新、以及領導支持、文化建構、資訊科技、成效評量等八個層面。教師專業成長需求則包括學科知能、專業知能、一般知能與研究知能等四個層面。由上述共十二個層面作為預測變項，而組織承諾之「留職傾向」作為效標變項，進行多元迴歸分析。有關迴歸模式之變異數分析摘要結果，如表 5-9；有關標準化迴歸係數摘要，如表 5-10 所示。

依據統計分析結果，學校知識管理與教師專業成長需求對留職傾向之迴歸方程式為：

$$\text{留職傾向} = 1.095 + 0.077 \text{ 知識獲取} - 0.044 \text{ 知識分享} + 0.086 \text{ 知識應用} - 0.032 \text{ 知識創新} + 0.366 \text{ 領導支持} + 0.512 \text{ 文化建構} + 0.239 \text{ 資訊科技} + 0.051 \text{ 成效評量} + 0.058 \text{ 學科知能} - 0.069 \text{ 專業知能} + 0.106 \text{ 一般知能} + 0.051 \text{ 研究知能}$$

標準化迴歸模式為：

$$\text{留職傾向} = 0.045 \text{ 知識獲取} - 0.003 \text{ 知識分享} + 0.051 \text{ 知識應用} - 0.029 \text{ 知識創新} + 0.271 \text{ 領導支持} + 0.315 \text{ 文化建構} + 0.172 \text{ 資訊科技} + 0.033 \text{ 成效評量} + 0.004 \text{ 學科知能} - 0.052 \text{ 專業知能} + 0.084 \text{ 一般知能} + 0.037 \text{ 研究知能}$$

表 5-9 知識管理與專業成長需求對組織承諾之迴歸模式變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>DF</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	決定係數
迴歸變異	5432.997	12	452.750	94.788	.538
殘差變異	4661.814	976	4.776		
總變異	10094.811	988			

表 5-10 知識管理與專業成長需求對「留職傾向」之迴歸係數摘要表

	原始迴歸係數	原始迴歸 係數標準誤	標準化迴歸 係數	t 值
常數	1.095	.701		1.561
知識獲取	0.077	.052	.045	1.501
知識分享	-0.044	.044	-.003	-.101
知識應用	0.086	.049	.051	1.770
知識創新	-0.032	.033	-.029	-1.003
領導支持	.366	.048	.271	7.658***
文化建構	.512	.055	.315	9.237***
資訊科技	.239	.040	.172	6.016***
成效評量	0.051	.046	.033	1.103
學科知能	0.058	.044	.004	.134
專業知能	-0.069	.049	-.052	-1.426
一般知能	.106	.043	.084	2.453*
研究知能	0.051	.042	.037	1.216

*** $P < .001$; ** $P < .01$; * $P < .05$

由表 5-9 和表 5-10 得知，經由多元迴歸分析之後，十二個預測變項中僅有領導支持、文化建構、資訊科技、一般知能能夠有效預測組織承諾之「留職傾向」，共預測與解釋組織承諾之「留職傾向」的變異量為 53.8%，且達 $P < .001$ 顯著水準。

其中「文化建構」的預測效果最大，其後依次為「領導支持」、「資訊科技」、「一般知能」，且為正向的影響。研究者依四個層面的標準化迴歸係數 β 值的大小，繪製預測關係圖，如圖 5-4 所示。

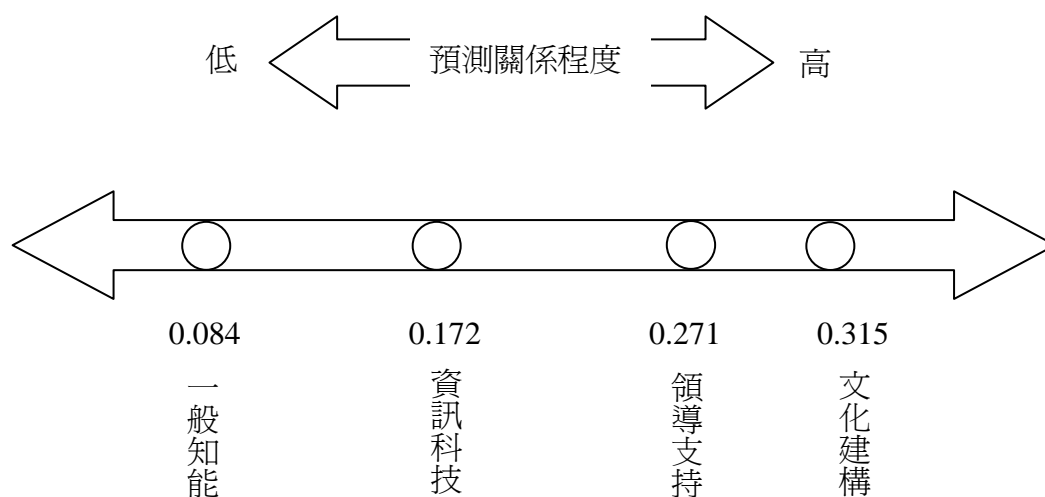


圖 5-4 知識管理與專業成長需求層面預測「留職傾向」關係圖

資料來源：研究者自行整理

從迴歸分析摘要表可以發現，學校知識管理與教師專業成長需求對組織承諾之「留職傾向」，預測力最大的是知識管理層面之「文化建構」變數， β 係數顯示在其他變數相對不變之情況之下，每增加一單位的「文化建構」分數，對於「組織承諾」就增加 0.315 單位，貢獻力最大。其次為「領導支持」(0.271)、「資訊科技」(0.172)、「一般知能」(0.084)，本模型內所有的預測變數 β 係數之均為正數，顯示所有預測變數均有助於「留職傾向」之預測。

綜合上述的研究結果，顯示教師對於知識管理層面上之「文化建構」、「領導支持」、「資訊科技」的知覺程度、以及教師專業成長需求層面上之「一般知能」需求程度愈高，則教師對於學校的組織承諾上之「留職傾向」也愈高。