

國立屏東商業技術學院

企業管理系

學生專題論文

影響知識分享意願因素之研究

指導老師：洪 振 虔 副教授

董 玉 娟 助理教授

學 生：蘇玉芳 薛雅齡

陳佩瑜 趙婉秀

黃仕怡

中華民國 九十一年 五月

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與背景.....	1
第二節 研究目的.....	2
第二章 文獻探討.....	3
第一節 知識分享.....	3
第二節 人格特質.....	7
第三節 互利主義.....	10
第四節 激勵要因.....	12
第五節 關係強弱.....	16
第六節 制度面.....	17
第七節 困難度.....	19
第八節 威脅與被取代性.....	21
第三章 研究設計.....	22
第一節 研究架構.....	22
第二節 研究變數.....	23
第三節 研究假設.....	25
第四節 問卷設計.....	27
第五節 抽樣設計.....	29
第六節 統計分析方法.....	30
第七節 信度分析.....	31
第八節 回收樣本資料分析.....	40
第九節 研究限制.....	42
第四章 資料分析.....	43
第一節 相關分析.....	43
第二節 複迴歸分析.....	45
第三節 層級迴歸分析.....	46
第五章 結論與建議.....	139
第一節 研究結論.....	116
第二節 建議.....	146
參考文獻.....	148
附錄	

圖目錄

圖 3-1	本研究架構.....	22
圖 4-3-1	和善性與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	46
圖 4-3-2	嚴謹自律與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	47
圖 4-3-3	外向性與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	47
圖 4-3-4	公司制度與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	49
圖 4-3-5	互利主義與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	50
圖 4-3-6	關係強弱與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	50
圖 4-3-7	激勵因子與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	51
圖 4-3-8	保健因子與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	52
圖 4-3-9	困難度與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響.....	52
圖 4-3-10	和善性與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響.....	53
圖 4-3-11	嚴謹自律與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響.....	54
圖 4-3-12	外向性與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響.....	54
圖 4-3-13	神經質與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響.....	55
圖 4-3-14	公司制度與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響.....	56
圖 4-3-15	激勵因子與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響.....	57
圖 4-3-16	困難度與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響.....	58
圖 4-3-17	嚴謹自律與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	76
圖 4-3-18	外向性與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	77
圖 4-3-19	公司制度與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	78
圖 4-3-20	互利主義與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	79
圖 4-3-21	關係強弱與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	79
圖 4-3-22	激勵因子與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	80
圖 4-3-23	保健因子與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	81
圖 4-3-24	困難度與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	81
圖 4-3-25	激勵因子與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	86
圖 4-3-26	保健因子與職位的交互作用對內隱知識分享的影響.....	87
圖 4-3-27	嚴謹自律與職務的交互作用對內隱知識分享的影響.....	88
圖 4-3-28	外向性與職務的交互作用對內隱知識分享的影響.....	89
圖 4-3-29	神經質與職務的交互作用對內隱知識分享的影響.....	89
圖 4-3-30	公司制度與職務的交互作用對內隱知識分享的影響.....	90
圖 4-3-31	互利主義與職務的交互作用對內隱知識分享的影響.....	91
圖 4-3-32	關係強弱與職務的交互作用對內隱知識分享的影響.....	92
圖 4-3-33	保健因子與職務的交互作用對內隱知識分享的影響.....	93
圖 4-3-34	困難度與職務的交互作用對內隱知識分享的影響.....	93
圖 4-3-35	和善性與年資的交互作用對內隱知識分享的影響.....	94
圖 4-3-36	外向性與性別的交互作用對內隱知識分享的影響.....	101

圖 4-3-37	公司制度與性別的交互作用對內隱知識分享的影響.....	102
圖 4-3-38	和善性與教育程度的交互作用對內隱知識分享的影響.....	111
圖 4-3-39	外向性與職位的交互作用對外顯知識分享的影響.....	117
圖 4-3-40	公司制度與職位的交互作用對外顯知識分享的影響.....	119
圖 4-3-41	互利主義與職位的交互作用對外顯知識分享的影響.....	120
圖 4-3-42	激勵因子與職位的交互作用對外顯知識分享的影響.....	121
圖 4-3-43	保健因子與職位的交互作用對外顯知識分享的影響.....	121
圖 4-3-44	困難度與職位的交互作用對外顯知識分享的影響.....	122
圖 4-3-45	和善性與產業別的交互作用對外顯知識分享的影響.....	123

表目錄

表 2-1	內隱知識與外顯知識的比較.....	3
表 2-2	知識分享論點的比較.....	4
表 2-3	五大人格特質.....	8
表 3-1	問卷對象.....	29
表 3-2	本研究各構面信度分析.....	31
表 3-3	樣本資料分析.....	40
表 4-1-1	有關於各研究變項的平均數、標準差以及變數間的相關分析.....	44
表 4-2-1	各構面對內隱、外顯知識之複迴歸分析.....	45
表 4-3-1	和善性與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	46
表 4-3-2	嚴謹自律與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	46
表 4-3-3	外向性與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	47
表 4-3-4	神經質與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	48
表 4-3-5	經驗開放與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	48
表 4-3-6	公司制度與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	49
表 4-3-7	互利主義與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	49
表 4-3-8	關係強弱與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	50
表 4-3-9	激勵因子與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	51
表 4-3-10	保健因子與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	51
表 4-3-11	困難度與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用.....	52
表 4-3-12	和善性與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	53
表 4-3-13	嚴謹自律與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	53
表 4-3-14	外向性與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	54
表 4-3-15	神經質與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	55
表 4-3-16	經驗開放與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	55
表 4-3-17	公司制度與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	56
表 4-3-18	互利主義與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	56

表 4-3-19	關係強弱與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	57
表 4-3-20	激勵因子與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	57
表 4-3-21	保健因子與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	58
表 4-3-22	困難度與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用.....	58
表 4-3-23	和善性與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	59
表 4-3-24	嚴謹自律與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	59
表 4-3-25	外向性與性別的對內隱知識分享意願交互作用.....	60
表 4-3-26	神經質與性別的對內隱知識分享意願交互作用.....	60
表 4-3-27	經驗開放與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	61
表 4-3-28	公司制度與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	61
表 4-3-29	互利主義與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	62
表 4-3-30	關係強弱與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	62
表 4-3-31	激勵因子與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	63
表 4-3-32	保健因子與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	63
表 4-3-33	困難度與性別對內隱知識分享意願的交互作用.....	64
表 4-3-34	和善性與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	64
表 4-3-35	嚴謹自律與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	65
表 4-3-36	外向性與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	65
表 4-3-37	神經質與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	66
表 4-3-38	經驗開放與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	66
表 4-3-39	公司制度與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	67
表 4-3-40	互利主義與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	67
表 4-3-41	關係強弱與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	68
表 4-3-42	激勵因子與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	68
表 4-3-43	保健因子與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	69
表 4-3-44	困難度與年齡對內隱知識分享意願的交互作用.....	69
表 4-3-45	和善性與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	70
表 4-3-46	嚴謹自律與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	70
表 4-3-47	外向性與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	71
表 4-3-48	神經質與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	71
表 4-3-49	經驗開與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	72
表 4-3-50	公司制度與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	72
表 4-3-51	互利主義與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	73
表 4-3-52	關係強弱與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	73
表 4-3-53	激勵因子與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	74
表 4-3-54	保健因子與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	74
表 4-3-55	困難度與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用.....	75
表 4-3-56	和善性與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	75

表 4-3-57	嚴謹自律與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	76
表 4-3-58	外向性與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	76
表 4-3-59	神經質與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	77
表 4-3-60	經驗開放與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	77
表 4-3-61	公司制度與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	78
表 4-3-62	互利主義與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	78
表 4-3-63	關係強弱與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	79
表 4-3-64	激勵因子與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	80
表 4-3-65	保健因子與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	80
表 4-3-66	困難度與職位對內隱知識分享意願的交互作用.....	81
表 4-3-67	和善性與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	82
表 4-3-68	嚴謹自律與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	82
表 4-3-69	外向性與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	83
表 4-3-70	神經質與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	83
表 4-3-71	經驗開放與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	84
表 4-3-72	公司制度與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	84
表 4-3-73	互利主義與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	85
表 4-3-74	關係強弱與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	85
表 4-3-75	激勵因子與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	86
表 4-3-76	保健因子與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	86
表 4-3-77	困難度與產業別對內隱知識分享意願的交互作用.....	87
表 4-3-78	和善性與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	87
表 4-3-79	嚴謹自律與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	88
表 4-3-80	外向性與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	88
表 4-3-81	神經質與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	89
表 4-3-82	經驗開放與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	90
表 4-3-83	公司制度與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	90
表 4-3-84	互利主義與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	91
表 4-3-85	關係強弱與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	91
表 4-3-86	激勵因子與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	92
表 4-3-87	保健因子與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	92
表 4-3-88	困難度與職務對內隱知識分享意願的交互作用.....	93
表 4-3-89	和善性與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	94
表 4-3-90	嚴謹自律與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	94
表 4-3-91	外向性與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	95
表 4-3-92	神經質與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	95
表 4-3-93	經驗開放與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	96
表 4-3-94	公司制度與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	96

表 4-3-95	互利主義與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	97
表 4-3-96	關係強弱與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	97
表 4-3-97	激勵因子與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	98
表 4-3-98	保健因子與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	98
表 4-3-99	困難度與年資對內隱知識分享意願的交互作用.....	99
表 4-3-100	和善性與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	100
表 4-3-101	嚴謹自律與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	100
表 4-3-102	外向性與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	101
表 4-3-103	神經質與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	101
表 4-3-104	經驗開放與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	102
表 4-3-105	公司制度與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	102
表 4-3-106	互利主義與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	103
表 4-3-107	關係強弱與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	103
表 4-3-108	激勵因子與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	104
表 4-3-109	保健因子與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	104
表 4-3-110	困難度與性別對外顯知識分享意願的交互作用.....	105
表 4-3-111	和善性與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	105
表 4-3-112	嚴謹自律與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	106
表 4-3-113	外向性與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	106
表 4-3-114	神經質與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	107
表 4-3-115	經驗開放與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	107
表 4-3-116	公司制度與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	108
表 4-3-117	互利主義與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	108
表 4-3-118	關係強弱與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	109
表 4-3-119	激勵因子與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	109
表 4-3-120	保健因子與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	110
表 4-3-121	困難度與年齡對外顯知識分享意願的交互作用.....	110
表 4-3-122	和善性與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	111
表 4-3-123	嚴謹自律與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	111
表 4-3-124	外向性與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	112
表 4-3-125	神經質與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	112
表 4-3-126	經驗開放與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	113
表 4-3-127	公司制度與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	113
表 4-3-128	互利主義與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	114
表 4-3-129	關係強弱與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	114
表 4-3-130	激勵因子與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	115
表 4-3-131	保健因子與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	115
表 4-3-132	困難度與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用.....	116

表 4-3-133	和善性與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	116
表 4-3-134	嚴謹自律與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	117
表 4-3-135	外向性與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	117
表 4-3-136	神經質與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	118
表 4-3-137	經驗開放與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	118
表 4-3-138	公司制度與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	119
表 4-3-139	互利主義與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	119
表 4-3-140	關係強弱與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	120
表 4-3-141	激勵因子與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	120
表 4-3-142	保健因子與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	121
表 4-3-143	困難度與職位對外顯知識分享意願的交互作用.....	122
表 4-3-144	和善性與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	122
表 4-3-145	嚴謹自律與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	123
表 4-3-146	外向性與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	123
表 4-3-147	神經質與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	124
表 4-3-148	經驗開放與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	124
表 4-3-149	公司制度與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	125
表 4-3-150	互利主義與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	125
表 4-3-151	關係強弱與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	126
表 4-3-152	激勵因子與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	126
表 4-3-153	保健因子與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	127
表 4-3-154	困難度與產業別對外顯知識分享意願的交互作用.....	127
表 4-3-155	和善性與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	128
表 4-3-156	嚴謹自律與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	128
表 4-3-157	外向性與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	129
表 4-3-158	神經質與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	129
表 4-3-159	經驗開放與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	130
表 4-3-160	公司制度與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	130
表 4-3-161	互利主義與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	131
表 4-3-162	關係強弱與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	131
表 4-3-163	激勵因子與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	132
表 4-3-164	保健因子與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	132
表 4-3-165	困難度與職務對外顯知識分享意願的交互作用.....	133
表 4-3-166	和善性與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	133
表 4-3-167	嚴謹自律與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	134
表 4-3-168	外向性與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	134
表 4-3-169	神經質與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	135
表 4-3-170	經驗開放與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	135

表 4-3-171	公司制度與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	136
表 4-3-172	互利主義與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	136
表 4-3-173	關係強弱與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	137
表 4-3-174	激勵因子與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	137
表 4-3-175	保健因子與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	138
表 4-3-176	困難度與年資對外顯知識分享意願的交互作用.....	138
表 5-1	本研究假說的檢定結果.....	142

第一章 緒論

第一節 研究動機與背景

知識經濟的來臨，改變了知識在傳統社會中扮演的角色，在這新的知識經濟體系當中，土地、勞力及資本等三項傳統生產要素已轉變成次要資源，只有知識才是個人及整體經濟的最主要資源(Drucker,1993)。現在企業不再賴以土地、設備或廠房等硬體資產，而是在於知識與服務，企業為了在這快速變動的環境中永續生存，應該持續不斷的培養創新知識(Quinn,1992)。

知識取代了機器設備、資金、原料或勞工，成為企業經營當中最重要之要素，亦是重要之競爭與存活的武器。而組織中最重要的知識落在各部份、各單位、每個員工身上，員工的觀念和經驗即成為了一種資本，若能透過分享的機制，讓組織內部的員工能將所擁有的知識、經驗分享給他人，這種互動將提升企業的資本與顧客資本，進而創造企業的核心價值(Petrash,1996)。

Bill Gates(1999)在他的「數位神經系統」書中也曾提到，組織智商的高低，取決於公司是否廣泛分享資訊，包括分享過去和現在的知識。組織的知識管理，來自於良好的組織文化，以及員工願意創造、分享並應用知識。

而知識的創新與組織資本的創造須經過資源(即指知識或資訊)的交換與組合始能達成，亦即知識與組織資本的創造必先經由組織成員間的知識分享開始(Tsai&Ghoshal,1998;Nahapiet&Ghoshal,1998)。Hendriks(1999)更進一步指出，知識管理最大的難題就是知識分享。在實務經驗上，諸多經理人、顧問與學者亦指出，知識分享是一個在知識管理上相當重要、也相當棘手的課題，其關鍵常不是在技術，而是在「人」。在專業高度分工的今日，如何讓組織內的知識相通是組織成功的關鍵。

知識分享對組織的影響已有多位學者曾對此做過深入的探討：夏侯欣鵬(2000)；郭啟仁(2001)；湯令儀(2001)；吳有順(2000)；多以兩造間的知識移轉，或以組織的觀點為出發；目前對於影響個人分享意願間的相關論文並不多見，而本研究即是以在知識分享中扮演主角的，以組織內的「人」為主軸；組織內成員對知識分享的看法直接影響了他的分享意願，進而影響了知識管理的成效，而人會受到那些因素的影響，即是本專題研究的重心，亦是引發本專題要素，因此，本研究即是以此為出發點，進行深入的研究，探討有那些因素會影響到組織內個人的知識分享的意願，其影響程度又為何，藉以研究組織內的成員會受內外才因素與知識分享程度的相關性。

第二節 研究目的

本專題研究以在知識分享意願扮演主軸的「人」為專題的研究，研究組織內的成員會受那些因素的影響及其影響的程度，因此有以下的目的：

- 一、瞭解 big 5 五大人格特質是否會影響知識分享的意願
- 二、用激勵理論，研究激勵因子、保健因子對知識分享影響程度的差異
- 三、瞭解知識的困難程度，對知識分享的影響
- 四、瞭解個人對知識分享負面結果的認知對知識分享程度的影響
- 五、人際間的關係對分享的態度之影響
- 六、瞭解公司的制度對知識分享意願的影響

第二章 文獻探討

第一節 知識分享

一、知識的分類

Polanyi(1958,1966)將知識區分為內隱知識和外顯知識兩種後，Nonaka&Takeuchi(1995)定義外顯知識為：可以用文字或數字表達的客觀且形式上的知識；並定義內隱知識為：無法用文字或句子表達的主觀且實質的知識(吳有順,2000)。

表 2-1.內隱知識與外顯知識的比較

內隱知識	主觀的	外顯知識	客觀的
經驗知識	實質的	理性知識	心智的
同步知識	此時此地	連續的知識	非此時此地
類比知識	實務	數位知識	理論

資料來源：Nonaka&Takeuchi,The Knowledge-Creating Company,Oxford University Press,Inc.,1995.

另外，許多組織知識相關的文獻多以 Polanyi(1966)的知識分類 外顯知識與內隱知識做為基礎(Nonaka ,1991;Nonaka&Takeuchi,1995;Sternberg et al.,1995)。內隱知識是指無法說明的知識(Polanyi,1966)，此類知識包含直覺、價值觀與基本假設前提(Argyris & Schon,1978)，以及技巧(artistry)和專業知識(expertise)(Dreyfus & Dreyfus,1986)(摘自 snyder,1996,p30)；外顯的知識則括及能被解釋編纂的知識；例如，事件、理論、秘訣(烹調法、配方)、標準與程序等(Nonaka & Takeuchi,1995;Purser & Pasmore,1992)。Polanyi(1966)認為內隱知識的第一個特性為需要高速度與同時的資訊處理，故可能迫使新技能學習者必須努力消化處理這種資訊所需的知識；第二個特性為雖精通某一種技能，但是無法詳細說明精通這種技能所必須的知識，因為這種知識以具體形成在活動的情境中；第三種特性為技能中細節關係的複雜度，是語言所無法形容的。

Nonaka (1991)認為內隱知識屬於個人化，很難化成言語或文字，其可在區分為心理元素與技術元素，前者為藉由類比心中的想法來建構工作模式，這包括能提供觀念的典範、信念及觀點，用以了解與定義所有事務；後者可能是 know-how、某種手藝、專業經驗、對特定科技或產品市場的看法、或某個工作團體或團隊的活動。至於外顯知識則是一種正式的、有系統的知識 Hedlund(1994)認為內隱知識是不能語言化的或甚不可能語言化、是直覺、無法明確表達的知識，外顯知識(articulated knowledge/information)是可以語言化、文字化、電腦程式、專利、藍圖...。

雖然組織中超過半數的知識是屬於內隱的(Prahalad & Hamel,1990;Reed & De Fillippib,1990)，但是許多研究者仍多看重外顯的知識，故而過度的著重外顯知識，而低估了內隱知識的價值及優勢(Brown & Duguid,1991; Nonaka,1991;

Nonaka&Takeuchi,1995;Reed & De Fillippi,1990)(夏侯欣鵬,2000)。

二、知識分享的定義：

Hendriks(1999)指出：知識分享是一種溝通，當組織成員向他人學習知識時，就是在分享他人的知識，而「知識接收者」必須有重建(reconstruction)的行為。因此，知識分享牽涉兩個主體：

- (一) 知識擁有者：必須有心或願意以演講、著作、行為或其他方式來與他人進行知識的溝通。
- (二) 知識需求者：必須能夠以模仿、傾聽或閱讀等方式來認知、理解這些知識。

Hendricks 認為知識分享程序有兩個步驟，並建立知識分享模式，說明如下：

- (一) 知識擁有者將知識「外化」(externalization)，例如：演講、編纂知識系統、建構檔案或建立知識資料庫。但是，知識的外化未必是個人所知覺的行為，也不一定是針對被分享者而做的行為，比如我們可以藉由觀察別人執行任務的過程而從中學習，而知識的擁有者也可能不知道執行任務需要特定的知識，也不知道自己已經成為知識需求者所觀察的對象。然而，在多數情況下，鼓勵知識擁有者將知識以某些方式外化，就會產生知識分享的活動。
- (二) 知識分享是知識需求者「內化」(internalization)的行為，為強調這種行為的角色，「知識接收者」可稱為「知識重建者」(Knowledge reconstructors)。其內化的行為包括：邊做邊學、閱讀書籍、嘗試了解知識庫裡的知識等(湯令儀, 2000)。

知識分享是知識擁有者幫助他人，發展新行動能力之動態過程(徐楊順, 2001)。Wijnhoven(1998)指出，知識分享是一種大多藉由資訊媒介進行的知識移轉，以及知識接收者藉由已知的知識對新知識進行闡釋或兩者彼此互動的過程。並指出知識分享可在空間中或時間中進行(吳有順,2000)。Senge(1997)對知識分享的定義是協助他方發展有效行動的能力(黎士群,1999)。

表 2-2.知識分享論點的比較

	Newell(1982),Musen(1992)	Senge(1997)
定義	知識分享必須包括推理機制與知識庫的移轉	知識分享是幫助他人發展新的行動的能力
探討重心	內容導向	過程導向
互動/單向	單向	互動
是否考慮對方吸收之情況	否	是

資料來源：黎士群，「組織公平、信任與知識分享行為關聯性之研究-以 Unix 系統管理人員為例」，1999。

三、學者認為影響知識分享的因素

(一) Davenport&Prusak(1998)的研究

顯示經理人員所獲得的知識或資訊，大部分來自於面對面的討論或電話交談，但是當組織成員遇到工作上的疑難雜症，需要某方面的專業指導與建議時，大部分的人都會向具有該項專門知識與經驗的專家學者諮詢請教。

(二) Hope 對知識工作與知識工作者的定義

Hope(1997)引用史隆管理評論(Sloan Management Review)的描述，認為「知識工作」的主要內容是取得、創造、組合或應用知識，「知識工作」具有多元化與獨特的特性，並需由學有專精的專業人士或技術人員來執行；而知識工作者就是使用以及詮釋知識以進行決策的人員(湯令儀,2000)。

(三) Maslow 理論與 Tampoe 的研究

分析個人分享知識的意願之前，首先需要探討知識工作者的特性、其需求動機等因素與一般員工的差異，以深入了解個人願意分享知識的心理背景因素。

Maslow(1954)的需求階層理論認為：人類的行為受到五種需求動機之影響，即：基本生理需求、安全需求、歸屬需求、尊重需求 對自尊以及他人認同的需要、自我實現的需求 例如：施展個人的潛力。

而根據 Tampoe(1993)的研究發現，知識工作者將需求依照個人重要優先順序排列如下：

- 1.個人的成長(personal growth) 能夠有發揮個人潛力的機會，傾向尋求智識、個人與生涯的成長與精進。
- 2.作業的自主性(operational autonomy) - 在既定策略方向範圍內，自我衡量、自我管理的方式完成任務的工作環境。
- 3.任務的成就感 - 追求使其引以為傲的作成果與品質，且此種任務需求與組織的成功息息相關。
- 4.金錢財富(Money) - 對個人的貢獻予以獎酬，能夠分享其績效所創造的公司成就和財富。

知識工作者普遍具有較高的自尊需求、偏好尋求職涯發展與成長、具有專業榮譽感、要求工作的自主性與自我管理、成就慾望強等特質，所重視的是個人發展以及對專業的尊重。換句話說知識工作者的需求優先順序與一般員工的差異處在於格外重視 Maslow 的第三、第四、五層需求。Stott and Walker(1995)及 Tampoe(1996)根據 Maslow 理論指出：知識工作者不願意為了金錢或為改善同事間的關係而分享知識，其知識分享的動機主要來自較高的需求層級，亦即歸屬感、自尊與自我實現(吳友順,2000)。

(四) Hendricks 研究

Hendricks(1999)認為：知識分享經由知識擁有者與知識需求者傳遞

知識所形成，而個人可能同時兼具知識擁有者與需求者的雙重身分，但是知識擁有者與知識需求者在知識分享的動機上是不同的。

知識需求者是為了應付工作的挑戰、作業自主性提高，以及滿足個人成就感等因素而努力吸取知識。知識擁有者分享知識的目的是期望能夠獲得他人的肯定與欣賞，或為獲得升遷機會，或受責任感的驅使才將知識分享給他人，另外也期望分享的行為能在日後獲得對方的知識或資訊交流的回饋。

(五) Davenport 與 Prusak 論點

Davenport&Prusak (1998)提出「知識市場」的概念，認為知識需求者是「知識買方」，知識供給者是「知識賣方」。「知識買方」要的是他人的見解、判斷和對事物的了解，需要的是複雜的答案，以幫助他能更有效率的完成工作。而「知識的賣方」就是對某項工作的「過程」或是「主題」具備深厚的知識，並在內部知識市場享有「專家」盛名的人。

知識的買賣雙方願意進行交易，是為他們相信可以從知識的分享與交換中獲得好處。這種知識市場的報酬從重要性最高到最低依次為：互利主義、聲譽、利他主義。另外，信任也是促進知識交換與分享的重要因素(湯令儀,2000)。

(六) Senge 的研究

以 Senge(1997)衡量方式包括：分享個人內在知識、分享學習動機及促進學習動機。

- 1、分享個人內在知識：只是否願意透過語言、文字、肢體動作等將自己的知識、經驗傳遞出來。
- 2、分享學習機會：包括指引學習者取得外界的知識資源。包括：為了分享內隱知識，提供嘗試機會給經驗不足的同事。
- 3、促進學習動機：減少溝通障礙及鼓勵學習者學習。包括：鼓勵同事們學習新知識或新技能，盡可能用對方容易明瞭的方式表達(徐楊順, 2001)。

由以上各學者的論點我們可以歸結出影響知識分享的因素有：湯令儀(2000)針對『知識分享的正面價值』與『知識分享的負面價值』兩個構面來探討。所謂『知識分享的正面價值』係指知識分享可以為員工帶來權力或影響力、同儕友誼、互惠利益、專家聲譽、責任感與成就感的滿足等利益；所謂『知識分享的負面價值』即指知識分享並不會帶給自身什麼好處，反而可能帶未來的競爭對手。黎士群(1999)針對程序公平、分配公平和信任來探討對知識分享行為的關係。徐楊順(2001)針對組織公平與信任來探討知識分享意願的關係。夏侯欣鵬(2000)以個人層次、人際層次及組織層次來探討影響知識分享的因素。吳有順(2000)探討個人動機、團隊架構、高階領導、組織文化、管理制度及資訊科技對知識分享意願的關係。而本研究是以人格特質、互利主義、激勵理論、關係強弱、制度面以及困難度來進一步探討影響知識分享的因素。

第二節 人格特質

一、 人格之定義

人格(Personality)是個人特徵(Characteristics)、屬性和特性的總和，使個人與他人有所不同的一種持續且特殊的特質(Guilford,1959)。人格的形成是一連串心理層面成長與發展的累積(Scott & Mitchell,1972)，由於具有持續性及穩定性，並且因人格的不同造成個體的差異，因此人格的存在可以作為區辨個人差異的標準。

Allport (1937, 1961)認為人格是位於個體心理系統之內的動態組織，決定個人「適應外在環境」與「思想與行為」的獨特型式。因此個體的行為，反映出其獨特的人格特徵(Personality Characteristics)，當這些特徵若持續出現在不同的情境中，則稱為人格特質(Personality Traits)。人格並不是由單一特質所造成，而是由多種特質所構成，這些特質統稱為人格特質，然而對於人格特質的構面，Guilford (1959)分為七大特質：生理、需要、興趣、態度、性情、嗜好、型態，Cattell(1973)則提出十六種人格特質，內向與外向、順從與跋扈、愚笨與聰明等(引自 Robbins, 1983)。

二、 人格特質理論

(一) 人格特質理論的分類

對於人格的研究直到本世紀才產生系統化的理論，且直到 1930 年代末期才在美國心理學界獲得正名。有關人格的系統化理論大體而言可以區分為二類，第一類理論偏重於由個體的生理及行為上的特質進行分類，具有代表性的理論包括 Sheldon & Jung 的類型論、Allport、Cattell、Eysenck 代表的特質論(五大類人格特質即屬此類)。第二類理論則藉由個體行為的發展與改變的歷程來說明人格是後天的產物，包括 Pavlov、Skinner、Bandura 的學習論、Freud 的精神分析論。

(二) 特質論的觀點

特質論認為人格是由一系列的人格特質所組成，特質是建構人格的基礎，具有影響人類外顯行為的作用(Pervin, 1993)，也就是說人格是人格特質的整體表現，無法用單一的特質來描述個體的人格，而特質是指廣泛、持久、相對穩定地用來推測和解釋人類行為的特點，人格則是穩定的，使人的行為持續一致的內部因素，因此將人格分為幾個連續的構面，每個構面都代表一種特質。然後將個體在各個構面上的表現與團體常模相比較，並以心理圖示的方式表示個體在各個向度上所佔的等級比重，藉此瞭解個體的人格特質。

對於人格特質究竟的構面，由 Cattell(1946)的研究得到十六人格特質構面，Norman(1963、1967)發現的五因素結構，目前五因素構式

被認為具有穩定性(Goldberg,1981、1982; Peabody,1987; Tellegen & Waller, 1987)，因此足以衡量人格特質的差異。

(三) 五大類人格特質理論

Allport 和 Odbert 認為，在社會中人們長期說、寫所會使用到的語言，包含在該文化中當要描述一個人的人格時所需要用到的概念，因此，如果能將這些會使用到的詞彙進行分析，應該能夠顯示出要表達個人人格時所需的基本構面，因此由韋氏新國際字典中分析 17953 個與人格相關的詞語，其中 4504 個詞語是用來描述一致而穩定的人格特質，他們將這些詞語分成四類，為後來的人格構面的決定奠定基礎。

真正從英文自然字詞著手以尋求人格之基本構面的是 Cattell，他刪減 Allport 和 Odbert 的人格語詞數量，將最後的結果設計成十六因素人格問卷(16PF)。Norman(1963)改進其他特質論者的研究進行因素分析，結果發現五因素的簡單結構，分別是和善性、嚴謹自律性、外向性、情緒穩定性、文雅性。之後 Goldberg(1990)的研究驗證了 Norman 的五因素架構，而最被接受的是 Costa & McCrae(1986)的五大類人格特質構面，分別是和善性、嚴謹自律性、外向性、神經質、經驗開放性，各構面的意義與典型特徵如下：

表 2-3 五大類人格特質

五大類人格特質	意義	典型特徵
和善性 (Agreeableness)	高分者為可信賴的、溫和的、助人的、好心腸的、寬恕的、仁慈的	待人友善、易相處、寬容的
嚴謹自律性 (Conscientiousness)	高分者具有努力的、自我要求的、有組織的、負責的、堅忍的	1. 成就導向(如做事努力、有始有終、追求卓越) 2. 負責守紀律(如細心、循規蹈矩、謹慎、有責任感)
外向性 (Extraversion)	高分者為健談的、好社交的、熱情的、主動的及人際取向的	1. 自信、主動、多話、好表現 2. 喜歡交朋友、愛參與熱鬧場合、活潑外向
神經質 (Neuroticism)	高分者為焦慮、緊張不安、情緒化、自卑等	展現出惡劣情緒和負面感覺的傾向，如害怕、緊張、衝動
經驗開放性 (Openness to Experience)	高分者為好奇的、富創造力的、獨創的、非傳統性	充滿想像力、喜歡思考、求新求變

資料來源：李誠(2000)，人力資源管理的十二堂課，台北：天下遠見，頁 62。

除英文之外，用中文、荷蘭文、德文、日文、菲律賓文等的特質語詞所作的研究，也獲得大致類似的五大因素。用迥異的語言卻能獲得頗一致的結果，是由於即使在不同文化中，人與人之間的差異究竟在哪些地方，具有相當的雷同性，Goldberg(1990)提出基本語句假說，認為人類在文明進化過程中，早就已經決定了哪些個別差異性在人際互動中特別重要，同時發展出簡單的用語來說明這些個別差異，因此，在人類所用的不同語言中會發現人與人之間的差異所在，這五大類人格特質因素能夠代表與他人互動時表現出的重要特性(李雯娣，民 89)。由於 Big Five 結構已在不同文化及各種評定形式(自評、同儕評量、觀察、陌生人評量)中產生，其驗證 Big Five 的傳承性及恆久性(Judge & Cable, 1997)，本研究將以 Costa & McCrae(1992)之 NEO 五因素人格特質問卷為主，參考蔡欣嵐(民 90)修改後的問卷。

三、人格特質與知識分享意願

夏侯欣鵬(2000)人格特質中成就動機的「競爭」因素會影響個人對知識分享的意願，「競爭」因素是「運用人際競爭而獲勝的慾望」(Spence & Helmreich,1983)。當競爭性越強時，則越欲運用人際間的競爭而獲勝，故較不願意與他人分享知識。

Organ & Lingl(1995)認為由於和善性人格特質高的人容易與他人相處或合作，因此對知識分享具有正向幫助。

就以上文獻的探討，本研究擬針對人格特質與知識分享意願的關係進行探討。

第三節 互利主義

一、互利的涵義與理論

(一) 互利主義的涵義

依據多位學者根據研究時所強調的觀念，分別提出了不同的看法，如下：

1、Hope 對知識工作與知識工作者的定義

Hope (1997) 引用史隆管理評論 (Sloan Management Review) 的描述，認為「知識工作」的主要內容是取得、創造、組合或應用知識，「知識工作」具有多元化與獨特的特性，並需由專精的專業人士或技術人員來執行；而知識工作者就是使用以及詮釋知識以進行決策的人員。

2、Maslow 理論與 Tampoe 的研究

Maslow (1954) 的需求階層理論認為：人類的行為受到五種需求動機之影響，即：基本生理需求、安全需求、歸屬需求、尊重需求（對自尊以及他人認同的需要）、自我實現的需求（例如：施展個人的潛力）。

Tampoe (1993) 的研究發現，知識工作者將需求依照其個人重要優先順序排列如下：個人的成長、作業的自主性、任務的成就感、金錢財富。知識工作者所重視的是個人發展以及對專業的尊重，他們不會為了金錢或為改善同事間的關係而分享知識，其知識分享的動機主要是來自歸屬感、自尊與自我實現三個較高的需求層級。

3、Hendriks 的研究

Hendriks (1999) 認為知識分享須經由知識擁有者與知識需求者傳遞知識所形成，而個人可能同時兼具知識擁有者與需求者的雙重身分，但是知識擁有者與知識需求者在知識分享的動機上是不同的。

4、Davenport 與 Prusak 的論點

Davenport & Prusak (1998) 提出「知識市場」的概念，認為知識需求者是「知識買方」，知識供給者是「知識賣方」。

根據 Hope (1997)、Maslow (1954) 與 Tampoe (1993)、Hendriks (1999)、Davenport 與 Prusak (1998) 的論點結論出「知識市場的報酬重要性最高到最低依次為：互利主義、聲譽、利他主義」。

因為一個人所擁有的時間、精力與知識是有限的，除非有利可圖，否則人們通常不願與他人分享是這些職場上有限的資源。而知識賣方現在之所以願花時間和精力與人分享知識，其實是期待在未來必要時，現今買方也同樣能伸出援手提供知識。

由以上的探討，本研究認為組織成員的知識分享態度是根據其分享的動機而定的，認為透過互利的觀點會促使員工樂於分享知識。

(二) 互利主義的理論

一個人所擁有的時間、精力和知識是有限的。對大部份的人而言，這些都是職場上稀有的資源。一般而言，除非有利可圖，否則人們通常不願意與他人分享有限的資源。像我這麼好的人，就算有心幫助碰到難題的同事，也沒有時間或精力來回應所有的問題。所以個人對私利的權衡，通常是最後決定的關鍵。

不過互利主義的運作可能沒有這麼直接。以合夥制度的公司而言，分享知識將會幫助公司營運更上軌道，不論現在或未來，都渴望為公司股東帶來更大的利益；持有大量公司股票選擇權（option）的員工，也會一樣的受惠。不管知識賣方是否期待自買方獲得等值的知識，他可能認為願意分享知識的聲譽，會令同儕比較願意與他進行知識的交流。這樣的假設是合理的，因為良好的「知識信譽」(knowledge credit)，使同事對他有信心；當情勢轉變時，才會對變成他方的他伸出援手。（胡瑋珊譯，2000）

(三) 學者對互利主義之衡量構面

湯令儀（2000）認為「知識分享的正面價值」，基於「施」與「受」的互惠考量，以便日後較容易獲得他人的知識。

本研究認同 Davenport & Prusak 的觀點，所以本研究擬針對互利主義對影響個人知識分享動機的因素進行驗證。

第四節 激勵要因

一、激勵的涵義與理論

(一) 激勵的涵義

激勵 (motivation) 一字起源於拉丁字 *movere*，其意為動作之意。依據多位學者根據研究時所強調的觀念，分別提出了不同的看法，如下：

- 1、陳義勝：激勵是研究人們何以會有努力工作或不願意工作的現象。激勵本身是一種中介變數 (intervening variable)，它是一種內在心理歷程。
- 2、許士軍：激勵乃指一人希望藉有某種行動以達到的目的對他所具有的價值。
- 3、陳定國：激勵 (motivation) 是指設法激起他人的行動，以達成特定目的的過程。
- 4、赫茲伯格 (Herzberg)：激勵是一種內化的力量 (internalized force)，即自我振作、自我控制和自我滿足，並不受外在環境的限制。
- 5、蓋勒門 (Gellerman)：激勵係指引導個人的行動，使趨向某一目標，並能集中個人的某些精力以達成該目標之意。
- 6、臺維斯 (Davis)：激勵係針對工作人員的需求、願望之有待滿足，而透過各種誘導、激發的方式，使他們產生合乎組織目標的行為。

綜合以上多位學者的看法，基於各別研究重點的差異而有不同的解釋，然仍有以組織目標為規劃而激勵工作人員的行動之一致看法。本研究將激勵定義為：激勵係根據組織的目標並針對個別員工的需求與願望，透過某些誘導的方式，使能激發工作意願，進而達成組織目標和個人目標的實現。

由以上的探討，本研究認為透過激勵的誘導，促使員工達成組織的目標及需求。

(二) 激勵理論

1、赫茲伯格 兩因素理論

赫茲伯格認為：人類具有兩種不同的需求，一類是「較低層次的」的需求，例如基本生理需求 (食、衣、住等) 和避免痛苦的需求。而滿足這些需求，在現代社會中所仰仗的金錢。另外一類是「較高層次」的需求，這種需求與人類的獨特性有關，例如；成就的慾望，心理的成長 (如完成艱難的工作，名望與讚賞的獲得)。

在 1950 年代後期，他與一群匹茲堡心理研究中心的人員作了一項大規模的訪問研究。他們發現當人們感覺不滿意時，這些不滿意的感覺多與他們的工作環境有關；而在人們對工作感覺滿意時，通常這些感覺多與「工作本身有關」。赫茲伯格將導致不滿的因素，稱之為衛生因素 (hygiene factors，或稱外附激勵因素、維持因素、

保健因素等)；而將那些能帶來滿足的因素稱之為激勵因素 (motivator, 或稱內滋激勵因素)。衛生因素：公司政策與管理措施、督導方式、與上司的關係、工作環境、薪資、同事間的關係、個人的生活、與部屬的關係、地位的認可、工作的保障。激勵因素：工作上的成就感、受到賞識、工作本身、肯負責任、晉升、成長。

赫茲柏格將有關工作本身因素視為內滋激勵因素，而外在環境視為外附激勵因素。所謂外附激勵因素是指員工如果缺少了，員工會感到不滿意，但是這類因素一旦獲得滿足即使一再增加，這些因素也不能激勵員工，這些因素最多只能使員工處於零激勵狀態 (中性的)，必須使用內滋激勵因素才能突破零激勵，達到滿意的狀態。

不滿的因素如果未得公正的處置，就會產生低的績效與不良的態度。然而，當員工覺得他對這個變數得到合理的回報時，增加報酬也只能對滿意或績效產生少許的影響而已。雖然外附激勵極為重要 (非個人所能控制的)，但主要還是在消極的意義上；也就是合理的工作量而得到合理的報酬產生激勵效果較大 (如未得到合理的待遇將會產生不良的副作用)。在另一方面，滿意因子與高度的滿足感、高度的激勵、高度的績效有關。(陳照明, 1984)。

(三) 學者對激勵要因之衡量構面

由於激勵要因定義的不同，許多研究者界定激勵要因所涵蓋的範圍各有不同。經探討國內、外多位研究者對激勵要因之衡量構面如下：

- 1、赫茲柏格 (Herzberg) 之構面：(1) 內滋激勵：成就、承認、工作本身、責任、晉升、成長。(2) 外附激勵：組織政策與管理、監督、人際關係、工作條件、薪資、地位、安全。
- 2、Eitz 之構面：(1) 內滋激勵：成就、晉升、責任、工作性質、受賞識、成長機會。(2) 外附激勵：公司政策、督導狀況、薪資、工作條件、與同事關係、職業保障、職位、職業對私生活的影響。
- 3、Owen 之構面：(1) 內滋激勵：成就、晉升、工作本身、成長、責任、承認。(2) 外附激勵：工作保障、工作環境 (物質環境)、督導方式 (人際關係)、薪資和福利、行政管理的態度和政策、地位。
- 4、張潤書之構面：(1) 內滋激勵：成就、賞識、工作本身、責任、晉升、個人成長與發展。(2) 外附激勵：工作保障、薪給、工作條件、地位、公司政策、技術監督、人際關係、額外利益等十四個構面。
- 5、馬秦瓦和史密特 (Machungwa & Schmitt) 為開發中國家研究所編製之「工作激勵量表」構面：成長與進步機會、工作本身、人際

關係、公平對待、個人問題等六個構面。構面用以設計問卷研究激勵因素 (motivating items) 與非激勵因素 (de motivating items) 之偏好。

- 6、詹益統所編製之激勵量表構面：(1) 內滋激勵：技能多樣性、工作自主性、工作完整性、工作回饋性、工作重要性、自我實現、責任感、成就感。(2) 外附激勵：同事關係、領導型態、金錢報酬、工作環境、福利制度、工作保障、升遷機會、進修機會、聲譽地位十七個構面。
- 7、劉彥伯所編製之激勵量表構面：包含工作特性、工作環境、同僚關係、薪資福利、升遷、公司政策與規定、主管特質與領導風格等七個構面。
- 8、簡瑟芬所編製之「報酬因素量表」，含自我實現、組織環境與制度、外在的尊榮、內在的尊榮、工作本身、升遷與薪水等六個構面。
- 9、涂富嵩所編製之激勵量表構面：(1) 內在激勵因素：工作多樣性、工作自主性、工作完整性、工作回饋性、工作重要性、自我成長與發展、工作挑戰性。(2) 外在激勵因素：薪資、福利、工作保障、進修機會、分紅與配股、參與決策、公平升遷、聲譽地位十五個構面。
- 10、黃洲煌所編製之激勵因子構面：激勵因子分為外在激勵因子及內在激勵因子，外在激勵因子指的是有形的物品，乃為員工可以實際接受到的獎勵，內在激勵因子具是對於員工內心滿意度可以提高的獎勵。激勵因子可以分為有形的金錢因子、獎品因子、福利因子、及無形的表揚因子、及個人成長因子等五個構面。

(四) 本研究對激勵要因之衡量構面

由以上本研究在對各相關文獻探討後，認為兩因素理論提出的因素業已包含了激勵理論所強調的因素，並符合本研究之需要，因此本研究乃決定選用赫茲柏格的兩因素理論所包含的構面作為建構本研究之主要理論基礎。同時，本研究認為詹益統之研究構面最接近本研究之情況，故參考其構面擬定本研究之構面為：(1) 內滋激勵：工作本身、自我成長、責任感、成就感、晉升 (2) 外附激勵：人際關係、行政管理的制度和政策、薪資和福利、工作環境、工作保障、聲譽地位等十一構面。

Hendriks (1999)認為雙因子理論與影響個人知識分享動機的因素有關，研究發現人們分享知識的原因較傾向於激勵因子，而非保健因子。知識擁有者分享知識之目的是期望能夠獲得他人對工作的肯定與欣賞，或是為獲得升遷機會，或受責任感的驅使而將知識分享給他

人，並期望分享的行為日後將獲得讓知識受惠者未來回饋重建或創新的知識與資訊。因此，紅利或薪資也許會導引員工用知識分享的技術，但並不會促進知識分享的動機。但若缺乏紅利或薪資的激勵，則個人分享的意願將會打折。若知識等同地位（保健因子），則為保有個人的地位與權力，知識分享的意願將減弱。同理可以推估其他保健因子對知識分享的影響，例如若缺乏薪資、地位等保健因子，則會降低知識分享的意願，但保健因子的存在也不會增強個人分享知識的意願。

本研究認同 Hendriks (1999)的觀點，認為雙因子理論與影響個人知識分享動機的因素有關。但本研究認為影響人們分享知識的原因不只有激勵因子，保健因子也可能會對人們分享知識造成影響。因此本研究擬針對激勵要因對影響個人知識分享動機的因素進行驗證。

第五節 關係強弱

鄭伯壘(1993)，所謂關係是指一個或一個以上的個人或團體與一個或一個以上的個人或團體之間相互作用與相互影響的狀態。關係是有親疏遠近之分，雖然有些成員不具血緣關係，但卻因為具備九同的條件而被賞識，這種是具備擬似血緣關係的組織成員。表面上，組織內的人際交往似乎是遵循雙方在組織中的身份與工作角色而來，然而，實際上，與主管隱而不宣，甚或幽闇未明的關係才是更重要的主導因素。楊國樞(1992)將中國人的人際關係分為家人關係、熟人關係與生人關係，家人乃指個人與父母、子女、兄弟姊妹等；熟人為親戚、朋友、鄰居、師生、同學等；生人則是指與個人無直接或間接持久性社會關係之人。黃國光(1995)認為中國人權力判斷的第一步即是個體間的關係判斷，資源支配者首先會考慮對方與自己之間具有何種關係，關係的強度如何？以作為交往基礎與原則。熊欣華(1996)在探討組織邊際人員對外的人際互動時，發現「關係」的意義分為保障性、延伸性、儲存性、傳遞性與規範性。張慧芳(1995)在衡量主管與部屬的客觀關係中提出，在客觀關係中，中國人所重視的十二種關係類別，包括親屬、同鄉、同學、同事、同道、世交、老上司、老部下、業師、門生、同派、以及熟人、朋友、知己；主觀關係是以中國社會中人際關係的性質區分為情感性、交互性、權力性與穩定性四者有關。夏侯欣鵬(2000)研究中對部屬客觀關係的定義是較長久而穩定的社會關係，主觀關係是由人際互動中所形成的一種關係，對部屬主觀關係的認知是指主管與部屬交往過程中，認知與部屬親近的程度。

Lewicki 與 Bunker(1995,1996)、Mcallister(1995)研究中發現，當雙方信任關係持續成長時，資訊與經驗的傳遞量會持續增加，林宗鴻(1993)則以晤談資料探討企業組織，發現部屬個人因素與主管特性會影響彼此的互動行為。陳舜文(1994)研究顯示：關係的「情感性」、「交互性」與「權力性」三項因素是彼此有關且相互獨立的關係性質，從概念上看來，這三者可能是普遍存在於社會中的特性，三種性質的強弱關係與人際間的互動行為有著密切的關聯。熊欣華(1996)研究中發現，私人關係對組織之間的交易具有保障性質，使得交易關係可以維持穩定，不會因為外界的環境變動或競爭對手的介入而輕易破裂；中國人講人脈，在與他人交往時，未必為的就是與那個人本身的關係，而是看到他背後的關係網路，且關係被視為一種可以儲存的資產，日後總有機會用的上。

由夏侯欣鵬(2000)論文中結論得知影響部門主管知識分享意願因素之強弱分析。組織層次中，主管對部屬信任感程度越高，則主管對知識分享的意願皆越強，且當主管預期知識分享後，對主管地位的提昇越高或對主管認同越高時，則主管對該部屬的知識分享意願程度越強。而影響主管知識分享意願最強之因素為主管對部屬信任感，次之為主管對於在組織中重視程度的預期。

由以上文獻探討，本研究認為關係強弱會影響知識分享意願，因此本研究擬針對關係強弱對知識分享意願影響加以驗證。

第六節 制度面

Lam(1997)以專業模式及組織模式來研究英、日國際企業知識移轉效能的不同，以組織掌控的知識、知識的內隱程度、以及知識傳達的結構化方法來探討知識移轉的效能。Lam認為當組織從事知識移轉時，許多問題即出現在沒有適當的管理結構，不僅是在結構上的障礙，還包括了知識的本質及社會的鑲嵌(embeddedness)，Polanyi(1962, 1966)、Nelson & Winter(1982)認為很多人類的知識是背景砌合(context bond)，高度的公司化(firmspec)，及內隱的，使得知識無法有效的累積及移轉。Badaracco(1991)認為“鑲嵌知識(embedded knowledge)”是高度鑲嵌在複雜的社會互動及組織間的團隊關係，不像migratory(移動的)知識可以容易地以公式、說明書、設計圖來移轉，鑲嵌的知識移動的相當慢。Lam認為知識的本質及結構可依三構面來區分其間的不同，1.知識的使用型式及內隱的程度；2.是組織的結構；3.知識的協調方式及傳輸方式。Lam認為技能的形成方式及知識取得方法的不同會造成組織對內隱知識重視程度的不同。若以技能形成的社會模式高低程度，則可以分為組織模式(如：日本)及專業模式(如：英國)，茲分別說明如下：

(一)知識的使用型式

組織模式密切地與內部勞動市場有關，技術的形成主要是透過特定公司的長期在職訓練，員工間的知識移轉是透過經驗的傳承或是由做中學，Nonaka(1994)稱為此種為經驗的知識多數是內隱的及 context bound(系絡)，因為此種知識的發展是因為組織的需求。而知識的使用是透過組織中例行性或作業的程序來分享的成員間的經驗及價值觀，是較為內隱的。

專家模式是密切地與外部的勞動市場有關，對可以應用於不同情境的一般化知識及標準化的知識是非常重要的，而知識的取得方法是透過在學習機構中正式的教育及訓練而得來的，Nonaka(1994)認為這種理性化的知識是較為理論且抽象的，具有內部一致性，而且可以適用於所有的情境，是較為外顯的。

(二)組織的結構

組織模式強調知識及技術的彈性及流動運用，工作的範圍是廣泛且模糊的，個人透過工作輪調使得工作的範圍及責任非常的廣泛，典型的例子是派 R & D 人員至生產部門。它強調團隊學習及共同分享、降低社會距離，因此知識結構是非常散亂的且重覆的。

專業模式強調個人的專業化及工作的差異化，組織的運作是使每一個專業人員達到充分利用，工作的範圍是非常清楚的，每一個人所負責的工作範圍是非常小及專業化的，專業模式鼓勵在個人層次發展專

業及深度的知識，但是知識的範圍及經驗傾向於較為有限及特定的工作。因此，知識是較少重覆的，較難達到跨部門的整合。專業化模式是較為個人導向及特定任務的。

(三)協調的方法及知識的傳輸

組織模式的知識分散方法：知識並非屬於個人而是鑲嵌在團隊及團體之中，知識的運用及傳遞方法是透過密集且廣泛的互動。之間的協調是透過運用成員之間的知識及團隊之間的關係，協調的模式是人際網絡模式。這種型態的知識並非透過系統性的編碼傳遞，而是透過社會的互動(Kogut & Zander, 1992)。

專業模式的知識分散方法：專業模式鼓勵個人專業化及個人擁有知識，知識是個別儲存在個人身上的，分工專業化的結果使得個人較難與其他部門的人分享共同的經驗及發展共同的編碼方式。將個人的知識做系統性的編碼是將知識外化的方式，以及作為溝通及協調的方法。在專業模式中，當個人離職時，對組織是很大的傷害。這種知識儲存的方式是屬於機械式的，而知識的儲存及移轉是屬於書面型式的，而這種編碼後的知識是較為容易移轉及取得的，也較容易擴散。

吳有順(2000)曾針對管理制度對知識分享意願的影響進行探索性的研究，並進而導出命題。而其所謂的管理制度包含建立適當的獎酬制度、績效考核時需考慮與團隊合作的程度、實施工作輪調、成立專案的知識分享機制、重視教育訓練、實務社群的建立等，認為這些管理制度的建立對於知識分享的行為與意願有相當直接的影響。

夏侯欣鵬(2000)探討績效評估制度與知識分享行為連結對知識分享意願的影響性。其研究結果發現，部門主管的知識分享意願並不會受部門主管認知高層以知識分享做為績效評估的程度。然而 Lord(2000)的實證研究卻發現，將高階管理者的績效與分享的行為相連結時，對知識的移轉效果有顯著正面的影響。

由以上的文獻探討可以得知，雖然過去許多學者倡導應建立適當的管理制度(Pfeffer, 1998; 劉權瑩, 1999; 楊國安, 1999; Master, 1999; Wash, 1999; Stewart, 1997; 吳有順, 2000; 夏侯欣鵬, 2000)以利於員工的知識分享。但是，僅有夏侯欣鵬(2000)、Lord(2000)針對與知識分享相連結的績效評估制度與知識分享行為或意願從事驗證，其餘包括工作輪調、獎酬制度、教育訓練制度、專案分享制度、以及建立非正式的實務社群均未加以驗證。再者，誠如 Lam(1997)所言，不同的管理模式，對於知識分享的內隱程度亦應有所不同。因此，本研究擬針對 Lam(1997)所提，將管理制度依據組織模式及專業模式的不同，來探討其與知識分享意願的關係。

第七節 困難度

Polanyi(1958,1966)將知識區分為內隱知識和外顯知識兩種後，Nonaka&Takeuchi(1995)定義外顯知識為：可以用文字或數字表達的客觀且形而上的知識；並定義內隱知識為：無法用文字或句子表達的主觀且實質的知識(吳友順,2000)。

另外，許多組織知識相關的文獻多以 Polanyi(1966)的知識分類 外顯知識與內隱知識做為基礎(Nonaka,1991;Nonaka&Takeuchi,1995;Sternberg et al.,1995)。內隱知識是指無法說明的知識(Polanyi,1966)，此類知識包含直覺、價值觀與基本假設前提(Argyris & Schon,1978)，以及技巧(artistry)和專業知識(expertise)(Dreyfus & Dreyfus,1986)(摘自 snyder,1996,p30)；外顯的知識則括及能被解釋編纂的知識；例如，事件、理論、秘訣(烹調法、配方)、標準與程序等(Nonaka & Takeuchi,1995;Purser & Pasmore,1992)。Nonaka (1991)認為內隱知識屬於個人化，很難化成言語或文字，其可在區分為心理元素與技術元素，前者為藉由類比心中的想法來建構工作模式，這包括能提供觀念的典範、信念及觀點，用以了解與定義所有事務；後者可能是 know-how、某種手藝、專業經驗、對特定科技或產品市場的看法、或某個工作團體或團隊的活動。至於外顯知識則是一種正式的、有系統的知識。Hedlund(1994)認為內隱知識是不能語言化的或甚不可能語言化、是直覺、無法明確表達的知識，外顯知識(articulated knowledge/information)是可以語言化、文字化、電腦程式、專利、藍圖...。

根據相關文獻的歸納，可以五種衡量指標用來決定知識的內隱性程度，第一為知識的成文化程度，及知識可以被詳加敘述而以文字、圖像等來編纂成文件、藍圖等型式，加以表達的程度；第二為知識的複雜化程度，即知識在表達的過程中，是否須要許多的資訊輔助才得以描述清楚，若是需要愈大量的資訊才可陳述清楚，則代表其複雜化程度愈高；第三為知識的系統化程度，即是否需要其他相關知識的輔助才能完整的表達；第四為知識的可教授程度，即在知識的學習過程中，是否可以藉由文字、口頭說明、圖片等媒介物來教授知識本體，若愈須從「做中學」(Learning by doing)，「用中學」(learning by using)，「失敗中學」(learning by failing)，的方法來傳承知識，則可教授性愈低，第五為知識的標準化程度，當企業運作過程中，所須的知識愈可重複使用，愈具一致性，則表示其所須知識的標準化愈高。

組織本身無法自動創造知識，相反的，組織知識創造開始，係源自於組織人員間相互分享內隱知識(Nonaka&Takeuchi,1995)。由於內隱知識組要是透過經驗獲得，較無法訴諸言語；因此，欲與他人溝通，傳遞知識予他人有其困難。然而，企業管理者如何經由人員間相互信任的工作態度建立，來鼓勵不同背景、價值觀、和動機的員工願意共同分享情緒、感覺和心智模式進而將知識分享與他人，正是部門能否不斷創新知識的首要關鍵步驟。

在知識分享的過程中，會有障礙存在，使得知識在內化的過程中遭受扭曲，這些障礙包括：時間、空間、社會距離、語言文化、心智與觀念架構差異。

當隱性的知識透過言語而外顯化時，它變成靜態的，於是就可以被專注以思考。若行動者與知識之間有差距，則透過言語或文字說明知識，那知識就可以被傳送與談論，並加以擴散，由於我們總是知道的比說得出來的還多；因此，能夠說出來或文字化的知識自然比我們知道的還要少(Sveiby,1997)。

為了將知識提供他人分享，常要完成許多的書面及紙上作業，以致員工視分享為畏途；另有些組織則因傳統上，員工彼此從不分享知識，以致缺乏分享的習慣。知識分為內隱、外顯知識，其中以內隱的知識分享較為困難，常有障礙存在，而如何減低知識分享的困難度，在於實務界上有所裨益，且有關困難度之探討在國內並無學者於以討論定義，因此，本研究以為困難度對知識分享的意願有影響為出發，並針對困難度對知識分享的意願加以驗證。

第八節 威脅與被取代性

促成員工知識分享的另一個關鍵是：組織中的成員彼此間具有信任基礎與安全感，成員可以親眼見到因為分享而獲得的肯定。假若組織中的成員在「知識即權力」的觀念下，知識擁有者認為具有獨家的專業知識，才能有能力影響他人，若與人分享知識，他將不再享有壟斷的競爭優勢，甚至會威脅到本身的工作地位(Davenport&Prusak,1998)；而知識的需求的一方，又唯恐因向人諮詢請教問題會顯示出自己專業能力的不足與能力的欠缺(Shah,1998)。於是，在員工的時間與精力有限、成員間缺乏信任基礎或組織文化未予鼓勵的情況下，員工對於知識的分享的態度就會趨於保守(Davenport&Prusak,1998)。

知識是過去個人的權力來源。對個人來說，一部份人不願意分享專業知識，是認為分享後個人權力或地位會受到威脅。一部分人則認為分享後，除了可建立自己的專家形象外，還能獲得更好的聲譽，同時可能因而增加升遷的機會。因此，形成兩極化的看法。

而組織權力的基礎在於個人對組織生存貢獻的不可替代性(Pfeffer&Salancik,1978)，但因環境變動、專業技術汰換或是任務移轉，形成組織資源的重新分配和權力的更替消長，為了維持優勢、保有既得之利益，資源擁有者自然會想盡辦法運用既有資源和地位展開權力保衛戰，以獲得更多的實質利益，這些資源包括提供應變所需的組織寬裕和寡佔的專業知識，資源越多，對組織決策越有較大影響。

國內者湯令儀，根據 Hendriks(1999).Davenport&Prusak.(1998)Tampoe(1993) 眾學者對知識分享的需求與動機的研究，與數位具有十多年以上實務工作經驗的專家共同討論與修定，經因素分析結果發現：員工對知識分享的態度事實上是由“知識分享的正面態度”，與“知識分享的負面價值”兩個構面所組成。而知識分享的負面價值係指：個人認為擁有知識與資訊就擁有權力，而其多年所累積的專業知識、工作經驗或技能訣竅，是個人最大的資產，或唯恐他人過於了解自身實力等安全顧慮，不願將自己的知識與經驗告知或教導新進同仁或同儕。以知識分享的負面價值為構面，衡量了包括威脅與取代..等對個人知識知識分享的影響。歸結：由以上的探討，造成知識分享意願的威脅因素包括了：對本身的工作地位、個人權力、維持個人的優勢、保有既得之利益、獲取資源能力....等。

而在國內專門探討有關知識分享的研究中可發現，研究威脅與取代對知識分享意願之研究並不多見，並未有專門討論威脅與取代對知識分享的研究論文，但多位學者皆曾把威脅列為會影響知識分享態度的要項，也因此，威脅與取代的重要性不容小看，因此，本研究擬針對威脅或取代性與知識分享意願的關係加以驗證。

第三章 研究設計

第一節 研究架構

依據前述文獻探討及本研究目的，本研究架構如下圖所示，本研究首先擬針對人格特質、互利主義、激勵要因、關係強弱、公司制度、困難度等對知識分享意願的影響進行驗證。其次，擬針對威脅取代及人口統計變項對自變項與知識分享意願關係的影響進行探討。

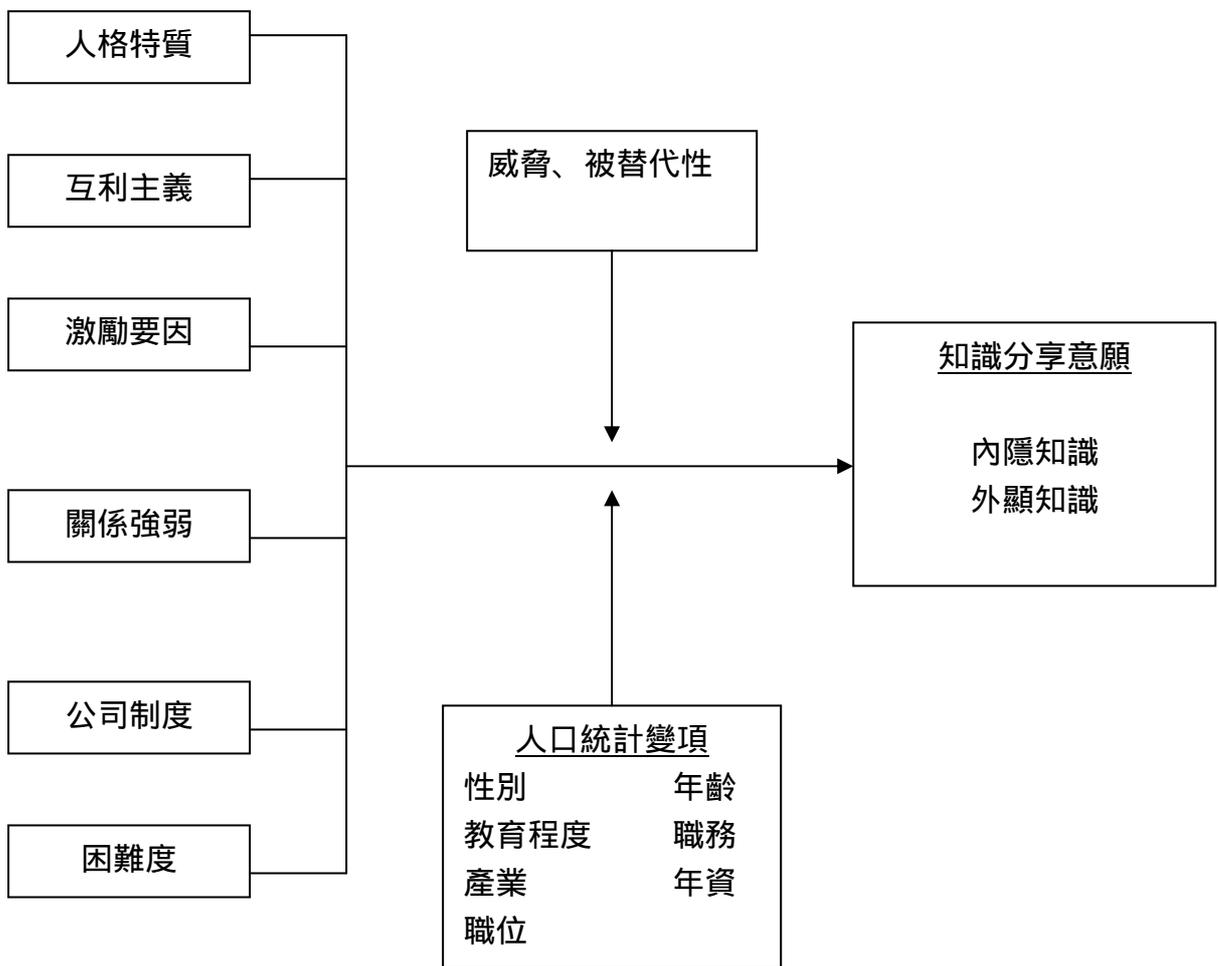


圖 3-1 本研究架構

第二節 研究變數

一、人格特質

本研究所謂的人格特質為 Costa & McCrae(1992)所提出的五大人格特質，包括和善性、嚴謹自律性、外向性、神經質、經驗開放性等五構面。對於和善性的定義為可信賴的、溫和的、助人的、好心腸的、寬恕的、仁慈的；嚴謹自律性為具有努力的、自我要求的、有組織的、負責的、堅忍的；外向性為健談的、好社交的、熱情的、主動的及人際取向的；神經質為焦慮、緊張不安、情緒化、自卑；經驗開放性為好奇的、富創造力的、獨創的、非傳統性。

二、互利主義

本研究主要以 Davenport 與 Prusak (1998) 的定義互利主義為：不管知識賣方是否期待自買方獲得等值的知識，他可能認為願意分享知識的聲譽，會令同儕比較願意與他進行知識的交流。

三、激勵要因

本研究所謂的激勵要因為赫茲柏格所提出的，包含了有激勵因子及保健因子。本研究對於激勵因子的定義為：來自於工作本身、自我成長、責任感、成就感、晉升。保健因子的定義為：來自於人際關係、行政管理的制度和政策、薪資和福利、工作環境、工作保障、聲譽地位。

四、關係強弱

本研究所謂的關係強弱是參考陳舜文(1994)所提出的定義，以與同事間在人際關係中能彼此照顧、關心所需付出與獲得的對等關係、同事間在往來付出與獲得的對等關係及與同事間權力關係是否平等為研究目的。

五、公司制度

本研究所謂的公司制度為 Lam(1997)所提出的公司制度分類方式，分別為專業模式與體制模式兩種制度。對專業模式公司制度的定義為知識移轉是透過經驗的傳承或由做中學，而此種為經驗的知識，多數是內隱的，且強調團隊學習及共同分享、降低社會距離。知識並非屬於個人而是在團隊及團體之中，知識的運用及傳遞方法是透過密集且廣泛的互動。對體制模式公司制度的定義為知識的取得方法是透過在學習機構中正式的教育及訓練而得來的，這種理性化的知識是較理論且抽象的，較為外顯的。工作的範圍是非常清楚的，每一個人所負責的工作範圍是非常小及專業化的，鼓勵個人專業化及個人擁有知識，知識是個別儲存在個人身上的，知識的儲存及移轉是屬於書面型式的。

六、困難度

目前許多學者針對知識的類型多以 Polyani(1966)所提出的內隱知識及外顯知識為主。所謂的內隱知識是無法言傳而難以清楚表達的知識，此類知識通常來自於個人經驗的累積，與個人的信念及價值觀有關。而外顯的知識則

是可以以文字、語言表現出來，並可以輕易傳達的知識。

Zander & Kougout(1993)依據知識的內隱及外顯程度，以可編碼程度、複雜程度、可教導程度分成三個構面來衡量，分別說明如下：

- (一) 可編碼程度：知識可以被編碼的程度
- (二) 複雜程度：知識牽涉到不同型態能力整合的程度
- (三) 可教導程度：可以讓員工在學校或在工作上學習的程度或是知識可以透過教導讓員工瞭解的程度。

而 Zander & Kogout (1995)實證研究發現知識的可編碼程度、可教導程度對於知識的移轉速度有顯著的正面影響

Hansen(1999)認為知識的移轉除了考慮意願之外，還須考慮能力，亦即知識的複雜度，複雜度愈高的知識是難以移轉的。Hansen 認為複雜度的其中一個構面即是可編碼性。所謂的可編碼性即是知識可以完全以書面、文字表示的程度，知識的可編碼程度愈低，也就愈偏向內隱的知識。而複雜度的另一個構面即是知識是獨立的或是與其他部門有關。

而過去的實證研究中，亦發現知識的內隱或外顯程度會影響組織間知識的移轉效能(Zander et al.1995, Lord,2000, Autio et. al.2000)，外顯的知識較易移轉，而內隱的知識則較難以移轉。

七、威脅取代

本研究定義威脅與取代為：對本身的工作地位、個人權力、維持個人的優勢、保有既得之利益、獲取資源能力..等為造成影響之因素。

八、知識分享意願

本研究主要以 Nonaka & Takeuchi(1995)定義外顯知識為：可以用文字或數字表達的客觀且形而上的知識；定義內隱知識為：無法用文字或句子表達的主觀且實質的知識為衡量方式，來探討影響分享意願的程度。

第三節 研究假設

根據本研究之研究架構圖，本研究提出八大研究假設，分別列述如下：

一、分享意願會受到各自變項的影響

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H1-1：內隱知識的分享意願會受到人格特質、公司制度、關係強弱、互利主義、激勵要因、威脅與取代性及困難度的影響。

H1-2：外顯知識的分享意願會受到人格特質、公司制度、關係強弱、互利主義、激勵要因、威脅與取代性及困難度的影響。

二、人格特質會受到威脅與取代而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H2-1：人格特質對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

H2-2：人格特質對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

三、公司制度會受到威脅與取代而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H3-1：公司制度對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

H3-2：公司制度對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

四、互利主義會受到威脅與取代而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H4-1：互利主義對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

H4-2：互利主義對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

五、關係強弱會受到威脅與取代而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H5-1：關係強弱對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

H5-2：關係強弱對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

六、激勵要因會受到威脅與取代而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H6-1：激勵要因對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

H6-2：激勵要因對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

七、困難度會受到威脅與取代而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H7-1：知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

H7-2：知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響。

八、人格特質會受到人口統計變量而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H8-1：人格特質對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

H8-2：人格特質對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

九、公司制度會受到人口統計變量而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H9-1：公司制度對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

H9-2：公司制度對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

十、互利主義會受到人口統計變量而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H10-1：互利主義對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

H10-2：互利主義對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

十一、關係強弱會受到威脅與取代而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H11-1：關係強弱對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

H11-2：關係強弱對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

十二、激勵要因會受到人口統計變量而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H12-1：激勵要因對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

H12-2：激勵要因對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

十三、困難度會受到人口統計變量而對於知識分享意願有顯著的影響。

依據前述的文獻探討，本研究推論如下：

H13-1：知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

H13-2：知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響。

第四節 問卷設計

本研究依據前述文獻探討及變數的操作型定義，針對各項變數的衡量，說明如下：

本研究係以問卷調查為主，在問卷設計上，為了避免填答者勾選無意見之選項，使本研究無法判斷其個人想法，因此採取去除李克特六點量表中之無意見選項，強迫受試者表達心中的認知，故採修正後李克特五點量表。

對於各構面變項，在問卷設計方面有以下說明：

一、人格特質

本研究針對人格特質的衡量，乃是以蔡欣嵐(2001)的量表為主並加以更改。根據文獻回顧，人格特質的構面，分別是和善性、嚴謹自律性、外向性神經質、經驗開放性。和善性的衡量為問卷第一部分第 3、6、10、15、20、27、31、39、47 題、嚴謹自律性為第 7、11、16、21、24、28、32、36、40、44、48 題、外向性為第 2、13、18、26、30、34、42、46 題、神經質為第 1、4、8、12、17、22、25、29、33、37、41、45 題、經驗開放性為第 5、9、14、19、23、35、38、43 題，共計 48 題。反向題為第 6、20、31、47、11、24、36、44、34、46、1、12、25、37、5、14、19、38 題。

二、公司制度

本研究針對公司制度的衡量，乃是以 Lam(1997)的定義與分類方式，自行設計問卷。公司制度的構面，分為專業式與體制式兩種制度。專業式的衡量為問卷第二部分第 2、3、4、11、14、17、22、23、24 題、體制式的衡量為第 1、5、6、7、8、9、10、12、13、18、19、20、21、25 題，共計 25 題。

三、互利主義

本研究對互利主義的衡量，乃是以參考吳有順(2000)、湯令儀(1999)的量表為主並加以修改，並加入自行設計之問卷，共 9 題。

四、關係強弱

問卷第四部份第一至六題是在衡量同事間之關係對知識分享的影響。其利用的衡量工具是以陳舜文(1994)的量表為基礎加以修改設計，問卷設計上第 1、2、3、4 題為正向題，第 5、6 題為反向題，採修正後李克特五點尺度衡量。

五、激勵要因

本研究針對激勵要因的衡量，乃是以詹益統的量表為主，因此激勵因子的衡量為第 1 題至第 13 題，而保健因為則為第 14 題至第 26 題，採修正李克特五點尺度衡量。

六、威脅取代

本研究針對威脅取代，分為兩個方面來做探討：一個衡量構面為公司內部，一為勞動市場，藉此用以衡量個人對被威脅及取代與分享的意願是否有

影響。因此公司內部的衡量為第 1 題至第 8 題，而外部勞動市場則為第 9 題至第 11 題，採修正後李克特五點尺度衡量。

七、困難度

本研究針對困難度要因的衡量，乃是以國外學者(Nonaka&Takeuchi,1995)及 Sveiby(1997)的理論和參考問卷為主，加以修改而成，共 9 題，在問卷設計上，第 3、8、9 題為正向題，第 1、2、4、5、6、7 為反向題，採修正後李克特五點尺度衡量。

八、知識分享意願

知識分享意願量表主要是以 Nonaka & Takeuchi(1995)的理論和參考夏侯欣鵬(2000)部門主管知識分享的意願以及黎士群(1999)、徐楊順(2001)的知識分享行為量表構面加以修改而成。其中，第 1、2、9 題為外顯知識，第 3、4、5、6、7、8 題為內隱知識的衡量。

第五節 抽樣設計

本研究之對象，以高科技、傳統與製造業為主，抽樣之範圍則以其中以高科技產業、傳統產業及服務業為主，以便利抽樣法進行問卷的收集，共發出 550 份問卷，回收問卷 424 份，回收率為 77%。高科技產業包括台積電、勝園科技、旭電國際科技、仁寶電腦、鴻海、華泰電子、宏碁等公司；傳統產業包括亞力電機、海光鋼鐵、宏昇螺旋槳、屏東菸酒公賣局、永豐餘、台灣天龍、勤誠興業、耀華等公司；服務業包括三商美邦人壽、安泰人壽、國泰人壽、保誠人壽、富蘭克林基金、稅捐處、消防局等公司，其抽樣對象及發放問卷份數，如下表所示：

表 3-1 問卷對象

產業別	公司名稱	合計份數
高科技業	台積電、勝園科技、旭電國際科技、仁寶電腦、鴻海、華泰電子、宏碁	170
傳統產業	亞力電機、海光鋼鐵、宏昇螺旋槳、屏東菸酒公賣局、永豐餘、台灣天龍、勤誠興業、耀華	144
服務業	三商美邦人壽、安泰人壽、保誠人壽、富蘭克林基金、國泰人壽、富蘭克林基金、稅捐處、消防局	110

第六節 統計分析方法

本研究於問卷回收之後，所進行的資料分析，係以 SPSS 統計分析軟體為分析的主要工具。依據本研究之研究假設，將採用不同的多變量分析方法，主要分析方法有：描述性統計、迴歸分析、相關分析....等。

一、描述性統計

針對發出問卷且回收的各受訪者，就其填寫的個人基本資料，以次數分配統計的方式，來描述受訪者的性別、年齡高低狀況、教育程度分佈情況、職位高低狀況、所屬行業別、工作內容情形及工作資歷分析。

二、層級迴歸

在干擾變項方面，採用層級迴歸分析法的方式，進行威脅取代及人口統計變項對人格特質、公司制度、互利主義、關係強弱、激勵要因、威脅取代、困難度等自變項與知識分享之關係的影響。

三、多元迴歸

針對人格特質、公司制度、互利主義、關係強弱、激勵要因、威脅取代、困難度等自變項對知識分享之關係的影響，以多元迴歸分析法進行驗證。

四、相關分析

本研究運用相關分析檢驗量表的信度及檢驗各變數間基本關係型態，就各構面變項間先進行相關分析，依據結果，呈現初步之概括性判斷。

五、信度分析

本研究針對所衡量的各個量表，包括人格特質量表(big 5 五大人格特質)、公司制度量表、互利主義量表、關係強弱量表、二因子量表(激勵與保健因子)、威脅與取代量表、分享意願量表(內隱及外顯)、困難度量表，以 Pearson 積差相關分析，計算個別量表的 Cronbach' 值，以進行各量表的信度檢驗，了解各量表的衡量一致性及可信度。

第七節 信度分析

依據Guieford(1965)的看法，若Cronbach' 值大於0.7，表信度相當高；介於0.7~0.35間表示尚可，而小於0.35則表示信度很低。

研究中除了五大人格中的經驗開放構面(0.4370)及關係強弱(0.4370)之信度偏低外，和善度、嚴謹自律性、神經質、外向性、公司制度及困難度都落於可接受的範圍；互利主義、激勵與保健因子、威脅取代性、外顯性及內隱知識之信度均為良好，又本研究多為參考國內外學者之相關文獻，應具備一定之內容效度，見表3-2。

表 3-2 本研究各構面信度分析

	構面	問項	信度
人格特質	和善度	3 我試著有禮貌地對待遇到的每個人 6 我常常跟家人或同事起爭執 10 有些人認為我自私和自負 15 我寧願與他人合作，勝於與他人競爭 20 我有挖苦和懷疑他人意圖的傾向 27 我認識的人大部分人都喜歡我 31 有些人認為我很冷漠、精於算計 39 我通常試著細心與體貼 47 假如必要的話，我願意操縱別人，以達成我的目的	0.6896
	嚴謹自律性	7 我善於督促我自己，以便如期完成事情 11 我不是個非常講求方法的人 16 我試圖認真地完成交代給我的所有工作 21 我有一套清楚的目標，並以有條理的方式朝它邁進 24 我在安定下來作工作前浪費很多時間 28 我努力達成我的目標 32 當我許下承諾時，我總被認為能夠堅持到底。 36 有時候我並不是那麼值得信賴或依靠 40 我總是將事情完成 是個有生產力的人。 44 我處理事情有條不紊 48 對於所作的每件事我都努力成為最優秀的	0.5669

	經驗開放	<p>5 一旦我發現做某些事的正確方法，我就會遵守這種方法</p> <p>9 我對於在藝術及大自然中發現的圖案感到著迷</p> <p>19 詩詞對我沒有或極少有影響力</p> <p>23 我常常嘗試新奇的、外國的食物</p> <p>38 我沒什麼興趣思索宇宙或人類環境的本質</p> <p>43 我有非常多的好奇心</p>	0.4370
人格特質	神經質	<p>1 我不是個杞人憂天的人</p> <p>4 我常常覺得不如人</p> <p>8 當我處於巨大壓力下，有時我覺得我快被撕裂成碎。</p> <p>12 我很少覺得孤單或憂鬱</p> <p>17 我常常覺得緊張與神經過敏</p> <p>22 有時我覺得自己完全沒有價值</p> <p>25 我很少覺得害怕或緊張。</p> <p>29 我常常對他人對待我的方式感到生氣</p> <p>33 當事情出錯時，我太常覺得沮喪、想要放棄</p> <p>37 我很少悲傷或沮喪</p> <p>41 我常常覺得無助，並希望其他人來解決我的問題</p> <p>45 我偶爾感到羞愧，只想要躲起來</p>	0.6282
	外向性	<p>2 我喜歡周遭有很多朋友</p> <p>13 我真的很喜歡與人交談</p> <p>18 我喜歡待在有活動的地方</p> <p>26 我常常覺得自己似乎充滿能量</p> <p>30 我是個興高采烈、精力充沛的人</p> <p>34 我不是個愉悅的樂觀主義者</p> <p>42 我是個非常主動的人</p> <p>46 我寧可一意孤行，勝於領導他人</p>	0.6885

制度面	公司制度	<ol style="list-style-type: none"> 1 貴公司在雇用員工時，較重視員工的人品、特質與組織是否合適，對於學歷或專業能力較不在意 2 貴公司在雇用員工時，相當重視學歷背景 3 貴公司在雇用員工時，相當重視專業知識 5 貴公司鼓勵員工主動提出教育訓練之需求，並依其需求規劃課程訓練 6 貴公司雇用員工時，會去評估成員團隊合作的精神 7 貴公司經常利用工作輪調，使員工得以學習新的技能 8 貴公司經常使用團隊專案小組來完成工作 9 貴公司設有鼓勵團隊合作的獎酬制度 10 貴公司在績效評估時，會考慮員工參與工作經驗交流的程度 12 貴公司非常強調各部門間的合作 13 貴公司工作需要跨部門密切溝通與協調，才能完成 14 貴公司對員工的工作範圍與責任有清楚的劃分 15 貴公司在聘用之初，有給予明確的工作說明書，說明工作內容 16 貴公司相當強調專業分工 17 貴公司規定要求員工寫工作日誌或心得報告 18 貴公司鼓勵員工成立非正式的社團或俱樂部 19 貴公司經常舉辦員工聯誼性質的聚會活動 20 貴公司經常開會溝通討論 21 貴公司同仁間，經常藉由非正式溝通方式，達成共識解決問題 22 貴公司會要求員工書寫標準作業系統 23 貴公司會要求員工將決策過程以書面化來表示 24 貴公司多數以書面方式作溝通 25 貴公司所有的檔案記錄是容易取得的 	0.6138
-----	------	---	--------

<p style="text-align: center;">互 利 主 義</p>	<p>互利因子</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 您認為要想獲得人的業務經驗與知識的精髓，首先得提供自己的知識或資訊 2 願意傾囊幫助同仁解決工作困難的人，日後需要業務相關知識與資訊時，人們會儘量給予回饋 3 您喜歡幫助他人，是因為預計得到他人的回報 4 您認為要分享自己的知識，將來才能獲得別人的知識 5 我期望在我分享知識後，也能獲得對方的知識或資訊交流的回饋 6 在我提供資訊後，別人也應該分享他的知識，這才是合理的 7 因為獲得對方的知識與經驗，所以我願意與他分享我的知識與經驗 8 過去分享我的知識與經驗後，會使得同儕比較願意與我進行知識交流的行為 9 我現在得到同事的幫助，是由於過去我提供我的知識與經驗給他 	<p>0.7063</p>
<p style="text-align: center;">關 係</p>	<p>關係強弱</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2 我和我周遭的同事都能彼此關心 3 我和我周遭的同事都能儘量滿足對方的需求 5 我和我周遭的同事的關係是要付出才有獲得 6 我和我周遭的同事之間存在著不平等的權力關係 	<p>0.4141</p>

二 因 子 理 論	激勵因子	1 我的工作需要多樣化的知識與技能 2 我能決定自己工作進度的快慢 3 我能完成整件事情的處理 4 我能得知自己工作表現的好壞 5 我的工作成果足以影響很多人 6 我目前的工作能充分發揮才能 7 我能從工作中作得到個人成長與發展 8 服務單位有提供進修與學習機會 9 我主動做出決定且擔起應負責任 10 我從事具有挑戰性的工作 11 我在完成工作有滿足的感覺 12 我的工作單位升遷管道暢通 13 我的工作單位升遷制度公平	0.7916
	保健因子	14 我在工作繁忙時能得到同事的幫助 15 當我不如意時能向同事傾訴 16 我有參與決策的機會 17 主管給予我工作所需的幫助 18 我的薪資比起其他機構毫不遜色 19 我有退休和保險給付 20 服務單位常舉辦員工國內外旅遊的活動 21 我的薪資能配合物價指數調整 22 我的工作環境良好 23 我對公司的彈性上班制度非常滿意 24 服務單位制度健全，不會隨便裁員 25 當我工作表現優異，有獲得公開表揚的機會 26 我的工作能力受到服務單位的肯定	0.8858

威脅與取代性	威脅強弱度	<ol style="list-style-type: none"> 1 毫無保留的將自己的專業知識告訴同事，會降低本身的升遷機會 2 將自己的專業知識或工作經驗毫無保留的告訴同事，會減弱本身的相對優勢 3 獨到的知識與實務經驗是工作地位的保障，如果傳授獨門絕活給他人，可能對自己有不利的影響 4 我的經驗及專業知識是我在這個工作上的保障 5 我會因為跟同事的利害關係而降低了我的分享意願 6 如果將經驗告訴同事，會降低我在公司的影響力 7 告訴同事我的經驗後，會帶來更多的競爭對手 8 知識分享後，會出現一堆可以取代我的工作的人 9 分享經驗後，會增加個人未來尋求更好工作的困難度 10 我的經驗及專業知識是我在就業市場上最大的優勢 11 分享知識後，會減少我在就業市場與人競爭的優勢 	0.8911
---------------	--------------	--	--------

困難度	困難度	<p>1 對您來說，工作上所需的知識和技能能用文字充分解釋</p> <p>2 對您來說，工作上所須的知識，可從公司內部的報告、文件、手冊中獲得</p> <p>3 對您來說，您是從實際工作與同事或顧客的互動後進入狀況，無法單從文字上學習</p> <p>4 對社會新鮮人而言，可以透過與熟練的員工談話而容易學習到如何執行我的工作</p> <p>5 對社會新鮮人而言，可以透過研讀書面資料、檔案、標準作業系統而容易學習到如何執行我的工作</p> <p>6 教育與訓練部門的新鮮人是件迅速且簡單的工作</p> <p>7 透過新進人員訓練後所獲得的知識就足以執行我的工作</p> <p>8 對社會新鮮人而言，要執行我的工作需要花很多時間學習</p> <p>9 我的工作所需的知識因為需牽涉到很多單位的聯繫互動，是較難瞭解的</p> <p>10 我的工作需要用到不同的技術與技能來處理不同的事情</p> <p>11 我的工作具挑戰性的，會因情境的不同而有不同的處理方式</p> <p>12 對新進人員而言，就算看過我的工作相關記錄 標準作業系統(SOP)或是檔案仍然無法完全進入狀況</p>	0.9129
-----	-----	---	--------

知識 分 享 意 願	內隱知識	<p>3 我願意花時間及精力將我的個人獨特的經驗傳授給我的同事</p> <p>4 我願意花時間及精力將我與其他部門人員互動的經驗傳授給我的同事</p> <p>5 我願意花時間及精力將自己觀察得來但不易教授的知識傳授給我的同事</p> <p>6 我願意花時間及精力將不容易解釋的知識傳授給我的同事</p> <p>7 我願意在參與會議或討論時盡己所能提供意見</p> <p>8 當同事有問題問我時，我願意盡可能回答對方的問題</p>	0.8678
	外顯知識	<p>1 我願意花時間及精力傳授可以書面化與易教導的知識給我的同事</p> <p>2 我願意花時間及精力傳授沒有書面資料，但易教導的知識給我的同事</p> <p>9 撰寫文件或報告時，我願意將自己所知道的記錄下來供他人參考</p>	0.7285

第八節 回收樣本資料分析

總計回收 424 份問卷，樣本資料如下：男性與女性之受訪者比率大約各佔一半，男性比率(約 47.2%)，女性(約 52.8%)，受訪者年齡以 20-40 歲者居多(約 84.2%)，樣本普遍年輕化；教育程度以大學以下佔了多數(約 91%)，在公司擔任的職位大多為基層技術人員、行政人員(約 56.8%)，專門技術人員(約 23.1)為多，行業為製造業(約 51.4%)及金融保險及不動產服務業居多(約 22.4%)，以從事產業則三個產業分佈平均，高科技產業居多(約 40.1%)，傳統產業(約 34%)，服務業(約 25.9%)。擔任職務時間則以 1 年以上未滿 3 年(約 26.9%)，3 年以上未滿 5 年(21.9%)，5 年以上未滿 10 年(21.2%)，10 年以上(21%)，以有工作經驗居多。

表 3-3 樣本資料分析

基本資料		份數	百分比(%)
性別	女性	224	52.8
	男性	209	47.2
年齡	20 歲以下	1	0.2
	20-29 歲	241	56.8
	30-39 歲	116	27.4
	40-49 歲	46	10.8
	50 歲以上	11	2.6
教育程度	國中(含)以下	2	0.5
	高中職以下	83	19.6
	專科、大學以下	300	70.8
	碩士	29	6.8
	博士	2	0.5
職位	基層技行人員、行政人員	241	56.8
	專門技術人員	98	23.1
	基層主管(領班)	41	9.7
	中階主管(課長、經理)	29	6.8
	高階主管(總經理)	2	0.5
行業	農、林、漁、牧、礦業	1	0.2
	製造業	218	51.4
	資訊工業	19	4.5
	資訊服務業	26	6.1
	金融保險及不動產服務業	95	22.4
	營造業	2	0.5
	運輸業	1	0.2

	通信業	24	5.9
	公務人員	24	3.7
	工商服務業	10	2.4
工作內容	生產、品管	124	29.2
	電腦	61	14.4
	行銷、業務	114	26.9
	人事	33	7.8
	研發	21	5
	會計	36	4.5
	財務	8	1.9
	金融	4	0.9
	其他	5	1.2
工作經驗	無	5	1.2
	未滿 1 年	22	5.2
	1 年以上未滿 3 年	114	26.9
	3 年以上未滿 5 年	93	21.9
	5 年以上未滿 10 年	98	23.1
	10 年以上	90	21.2
行業別	高科技產業	170	40.1
	傳統產業	144	34
	服務業	110	25.9

第九節 研究限制

- 一、在抽樣部份，本研究因為時間的因素，故乃採取便利抽樣的方式，針對大型的高科技產業、傳統產業及服務業，進行問卷的收集，並非採取隨機抽樣的方式，但是本研究在樣本的抽取儘量達到在企業規模大小、職務、職位別的平均分配，力求樣本的分配平均，雖然如此，在研究結果的推論上，可能會有所限制。
- 二、其次，過去的研究均認為組織文化對於知識分享意願有影響，並有學者進行探索性的研究，而本研究因為考量研究變數過多，導致問卷過長，易使受試者不易回答，影響問卷的信度及效度，因此本研究並未針對組織文化此一因素進行研究，此為本研究的限制之二。

第四章 資料分析

第一節 各變數關係之基本型態

有關於人格特質、公司制度、互利主義、關係強弱、激勵要因、威脅取代、困難度與內隱知識分享意願及外顯知識分享意願之相關分析如表 4-1 所示：

(一) 知識分享意願與人格特質之關係

- 1、在內隱知識分享意願方面與和善性、嚴謹自律、外向性、神經質有相關，其中與和善性、嚴謹自律、外向性呈現正向相關；與神經質呈現負向相關。
- 2、在外顯知識分享意願方面與和善性、嚴謹自律、外向性、神經質有相關，其中與和善性、嚴謹自律、外向性呈現正向相關；與神經質呈現負向相關。

(二) 知識分享意願與公司制度之關係

- 1、在內隱知識分享意願方面與公司制度呈現正向相關的關係。
- 2、在外顯知識分享意願方面與公司制度呈現正向相關的關係。

(三) 知識分享意願與互利主義之關係

- 1、在內隱知識分享意願方面與互利主義呈現正向相關的關係。
- 2、在外顯知識分享意願方面與互利主義呈現負向相關的關係。

(四) 知識分享意願與關係強弱之關係

- 1、在內隱知識分享意願方面與關係強弱呈現正向相關的關係。
- 2、在外顯知識分享意願方面與關係強弱呈現正向相關的關係。

(五) 知識分享意願與激勵要因之關係

- 1、在內隱知識分享意願方面與激勵因子及保健因子呈現正向相關的關係。
- 2、在外顯知識分享意願方面與激勵因子及保健因子呈現正向相關的關係。

(六) 知識分享意願與威脅取代之關係

- 1、在內隱知識分享意願方面與威脅取代呈現負向相關的關係。
- 2、在外顯知識分享意願方面與威脅取代呈現負向相關的關係。

(七) 知識分享意願與困難度之關係

- 1、在內隱知識分享意願方面與困難度呈現負向相關的關係。
- 2、在外顯知識分享意願方面與困難度呈現負向相關的關係。

表 4-1-1 有關於各研究變項的平均數、標準差以及變數間的相关分析

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.		
平均數																
標準差																
1.和善性	3.6494	0.4486	1													
2.嚴謹自律	3.5630	0.4976	0.412**	1												
3.外向性	3.4494	0.4487	0.417**	0.379**	1											
4.神經質	2.8133	0.4544	-0.409**	-0.297**	-0.411**	1										
5.經驗開放性	3.0487	0.4384	0.119*	0.141**	0.275**	-0.084	1									
6.公司制度	3.0822	0.3217	-0.114*	-0.031	-0.013	0.048	-0.004	1								
7.互利主義	3.4977	0.4247	0.030	0.056	0.063	0.076	0.045	-0.108	1							
8.關係強弱	3.3323	0.4703	0.337**	0.214**	0.291**	-0.176**	0.078	-0.008	-0.030	1						
9.激勵因子	3.5116	0.5012	-0.052	0.125**	0.060	-0.098*	0.043	-0.320*	0.222**	0.137**	1					
								*								
10.保健因子	3.3217	0.5845	-0.042	-0.020	0.040	-0.049	0.029	-0.422*	0.205**	0.110*	0.721**	1				
								*								
11.威脅與取代性	3.4315	0.6311	0.528**	0.239**	0.258**	-0.272**	0.144**	-0.186*	-0.059	0.138**	0.057	0.061	1			
								*								
12.困難度	3.3701	0.3914	-0.090	-0.075	0.004	0.044	-0.052	.293**	0.198**	-0.051	0.448**	0.432**	.244**	1		
13.內隱知識	3.7836	0.5179	0.286**	0.120*	0.190**	-0.113*	0.080	.240**	0.112*	.165**	0.331**	0.374**	-.194**	-.239**	1	
14.外顯知識	3.8302	0.5313	0.236**	0.145**	0.171**	-0.122**	0.081	.214**	-0.105*	.079**	0.327**	0.375**	-.093	-.237**	0.776**	1

*P<0.05 , **P<0.01 , ***P<0.001

第二節 各自變項對知識分享之關係

見表 4-2-1，為各因素構面對外顯及內隱知識之複迴歸分析，由 R^2 分別為 20.4% 及 24.8%，可表示出迴歸模型的解釋能力；由表 4-2 可得知：和善性、保健因子對外顯知識皆為正向的影響，即外顯知識的分享意願會受到和善性、保健因子及的程度增加而隨著增加，呈現正向的發展；困難度對外顯知識為負向影響，即外顯知識的分享意願會受困難度的程度增加而隨著遞減，呈現負向的發展。再以內隱知識而言，各變數對內隱知識的影響以：人格特質中的和善性、二因子之保健因子、威脅與取代及困難度四個構面對內隱知識有顯著影響。內隱知識會受到和善性、保健因子、威脅取代、困難度的影響。其中和善性、保健因子對內隱知識分享意願有正向影響；威脅取代與困難度對內隱知識分享意願有負向影響。

表 4-2-1 各構面對內隱、外顯知識之複迴歸分析

自變項	外顯知識分享意願	內隱知識分享意願
	值	值
和善性	0.228***	0.249***
嚴謹自律	0.044	-0.016
外向性	0.044	0.059
神經質	0.027	0.063
經驗開放	0.045	0.014
公司制度	-0.017	0.015
互利主義	-0.001	0.016
關係強弱	-0.032	0.039
激勵因子	0.086	0.119
保健因子	0.286***	0.233***
威脅取代	-0.039	-0.136**
困難度	-0.113*	-0.132**
F 值	9.907***	12.526***
調整後 R^2	0.204	0.248

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$

第三節 層級迴歸分析

一、威脅 / 取代的情境作用

(一) 內隱知識分享意願之層級迴歸

針對威脅取代對人格特質與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-1 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「和善性」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就高和善性者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-1 和善性與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.248***	.267***
威脅取代	-.095	.056
和善性 * 威脅取代		-.179*
F 值	20.493***	15.517***
調整後 R ²	.085	.094

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

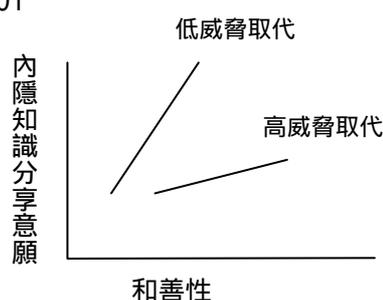


圖 4-3-1 和善性與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

針對威脅取代對人格特質與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-2 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「嚴謹自律」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就自我要求較嚴謹者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-2 嚴謹自律與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.099*	.144**
威脅取代	-.181***	.026
嚴謹自律 * 威脅取代		-.251**
F 值	10.368***	10.050***
調整後 R ²	.043	.061

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

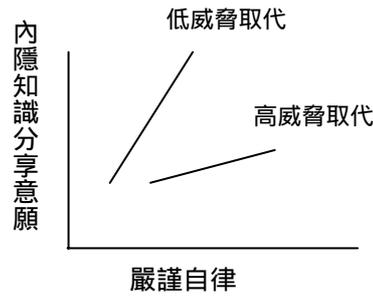


圖 4-3-2 嚴謹自律與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

針對威脅取代對人格特質與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-3 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「外向性」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較外向的人而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-3 外向性與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	-.164***	.018***
威脅取代	.162***	.026
外向性 * 威脅取代		-.228**
F 值	14.061***	12.063***
調整後 R ²	.059	.073

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

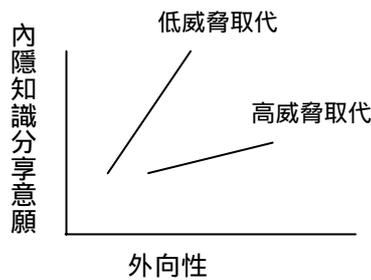


圖 4-3-3 外向性與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-4 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「威脅取代」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「威脅取代」沒有顯著的交互作用。表示「威脅取代」並不會影響「神經質」與「內隱知識分享意願」的關係。

表-4-3-4 神經質與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.073	-.044
威脅取代	-.179***	-.040
神經質 * 威脅取代		-.175*
F 值	9.363***	7.608***
調整後 R ²	.038	.045

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-5 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「威脅取代」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「威脅取代」沒有顯著的交互作用。表示「威脅取代」並不會影響「經驗開放」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-5 經驗開放與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.036	.066
威脅取代	-.187**	.034
經驗開放 * 威脅取代		-.264**
F 值	8.476***	9.121***
調整後 R ²	.034	.055

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對威脅取代對公司制度與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-6 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「公司制度」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較偏向體制式制度而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-6 公司制度與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.237***	.243***
威脅取代	-.196***	-.018
公司制度 * 威脅取代		-.211*
F 值	21.713***	16.979***
調整後 R ²	.090	.101

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

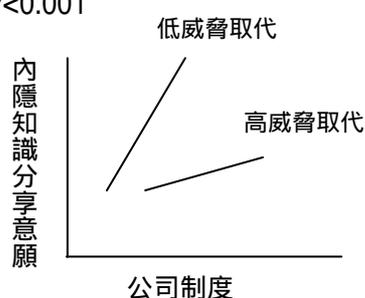


圖 4-3-4 公司制度與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

針對威脅取代對互利主義與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-7 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「互利主義」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對於認為知識分享是彼此互利者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-7 互利主義與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.143**	.157***
威脅取代	-.216***	-.070
互利 * 威脅取代		-.177*
F 值	12.802***	10.023***
調整後 R ²	.053	.061

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

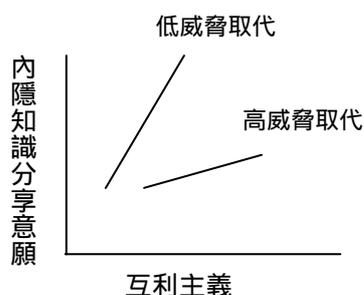


圖 4-3-5 互惠主義與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

針對威脅取代對關係強弱與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-8 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「關係強弱」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就在公司內部彼此關係愈強者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-8 關係強弱與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.121*	.151**
威脅取代	-.159***	.003
關係強弱 * 威脅取代		-.193*
F 值	11.111***	9.342***
調整後 R ²	.046	.056

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

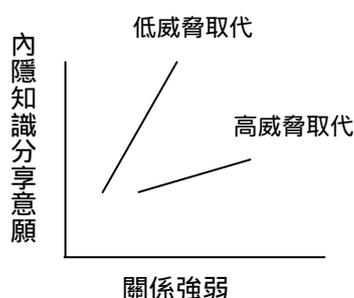


圖 4-3-6 關係強弱與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

針對威脅取代對激勵因子與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-9 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「激勵因子」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就公司所提供愈多的激勵方面的因子而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-9 激勵因子與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.344***	.0356***
威脅取代	-.217***	-.054
激勵因子 * 威脅取代		-.194*
F 值	38.046***	27.617***
調整後 R ²	.151	.160

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

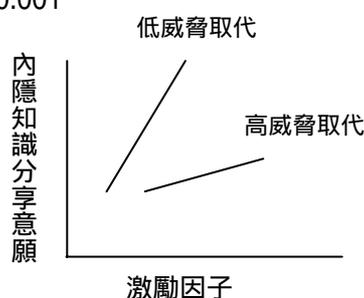


圖 4-3-7 激勵因子與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

針對威脅取代對保健因子與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-10 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「保健因子」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就公司所提供愈多的內部保健方面的因子而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-10 保健因子與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.379***	.393***
威脅取代	-.209***	-.069
保健因子 * 威脅取代		-.166*
F 值	46.257***	32.356***
調整後 R ²	.177	.183

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

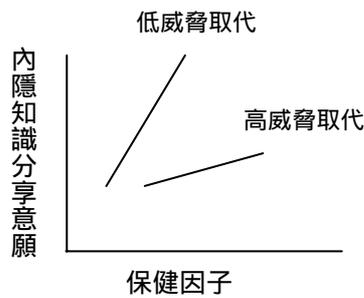


圖 4-3-8 保健因子與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

針對威脅取代對困難度與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-11，研究結果發現：「威脅取代」與「困難度」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就從事工作所需愈困難的工作者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-11 困難度與威脅取代對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.304***	-.266***
威脅取代	-.269***	-.135
困難度 * 威脅取代		-.160*
F 值	29.378***	21.403***
調整後 R ²	.120	.127

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

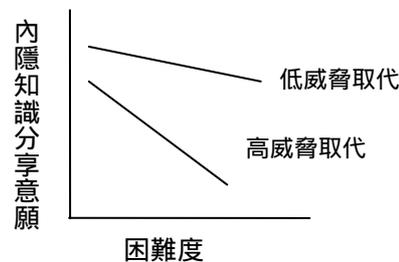


圖 4-3-9 困難度與威脅取代的交互作用對內隱知識分享的影響

(二) 外顯知識分享意願之層級迴歸

針對威脅取代對人格特質與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-12 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「和善性」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就高和善性者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-12 和善性與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.237***	.257***
威脅取代	.001	.163
和善性 * 威脅取代		-.192*
F 值	12.325***	10.218***
調整後 R ²	.051	.062

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

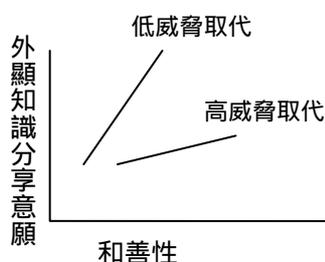


圖 4-3-10 和善性與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響

針對威脅取代對人格特質與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-13 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「嚴謹自律」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就嚴謹自律性愈嚴謹者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-13 嚴謹自律與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.136**	.186***
威脅取代	-.076	.154
嚴謹自律 * 威脅取代		-.277***
F 值	5.783**	7.556***
調整後 R ²	.022	.045

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

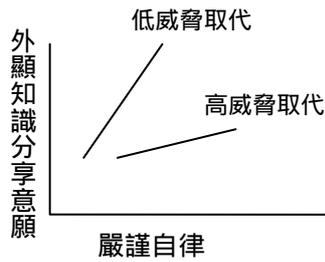


圖 4-3-11 嚴謹自律與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響

針對威脅取代對人格特質與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-14 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「外向性」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就愈外向者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-14 外向性與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.160***	.179***
威脅取代	-.064	.133
外向性 * 威脅取代		-.236**
F 值	7.248***	7.532***
調整後 R ²	.029	.045

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

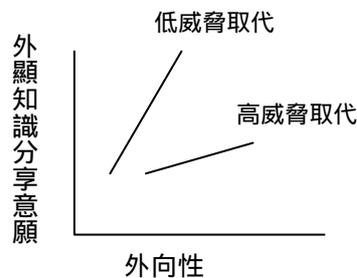


圖 4-3-12 外向性與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響

針對威脅取代對人格特質與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-15 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「神經質性」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示就愈有神經質傾向者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-15 神經質與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.106*	-.077
威脅取代	-.071	.071
神經質 * 威脅取代		-.179*
F 值	4.162*	4.141**
調整後 R ²	.015	.022

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

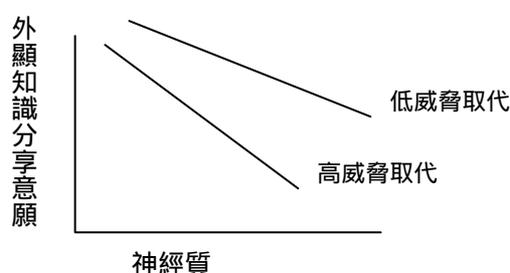


圖 4-3-13 神經質與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響

如表 4-3-16 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「威脅取代」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「威脅取代」沒有顯著的交互作用。表示「威脅取代」並不會影響「經驗開放」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-16 經驗開放與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.064	.094
威脅取代	-.081	.140
經驗開放 * 威脅取代		-.265**
F 值	2.689	5.101**
調整後 R ²	.008	.028

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對威脅取代對公司制度與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-17 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「公司制度」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較偏向體制式的制度者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-17 公司制度與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.213***	.218***
威脅取代	-.095*	.081
公司制度 * 威脅取代		-.209*
F 值	11.937***	9.968***
調整後 R ²	.050	.060

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

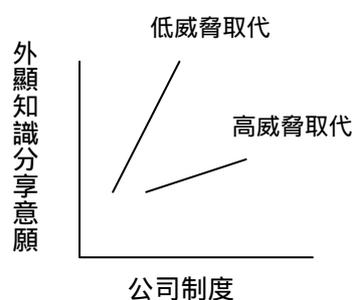


圖 4-3-14 公司制度與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響

如表 4-3-18 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「威脅取代」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「威脅取代」沒有顯著的交互作用。表示「威脅取代」並不會影響「互利主義」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-18 互利主義與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.121*	.134**
威脅取代	.112*	.019
互利 * 威脅取代		-.160
F 值	4.949**	4.431**
調整後 R ²	.018	.024

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-19 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「威脅取代」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「威脅取代」沒有顯著的交互作用。表示「威脅取代」並不會影響「關係強弱」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-19 關係強弱與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.057	.093
威脅取代	-.077	.118
關係強弱 * 威脅取代		-.231**
F 值	2.444	4.227**
調整後 R ²	.07	.023

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對威脅取代對激勵因子與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-20 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「激勵因子」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對公司所提供愈多的激勵方面的因子而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-20 激勵因子與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.333***	.344***
威脅取代	-.116*	.030
激勵因子 * 威脅取代		-.173*
F 值	28.341***	20.370***
調整後 R ²	.115	.122

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

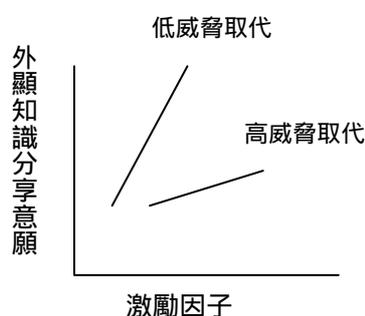


圖 4-3-15 激勵因子與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響

如表 4-3-21 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「威脅取代」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「威脅取代」沒有顯著的交互作用。表示「威脅取代」並不會影響「保健因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-21 保健因子與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.378***	.389***
威脅取代	-.108*	.010
保健因子 * 威脅取代		-.140
F 值	37.270***	25.842***
調整後 R ²	.147	.151

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對威脅取代對困難度與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-22 所示，研究結果發現：「威脅取代」與「困難度」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就從事工作所需愈困難工作者而言，低威脅取代者較高威脅取代者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-22 困難度與威脅取代對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.276***	-.230***
威脅取代	-.161***	.002
困難度 * 威脅取代		-.195*
F 值	18.219***	14.308***
調整後 R ²	.076	.087

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

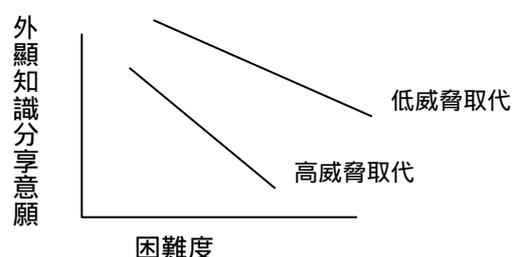


圖 4-3-16 困難度與威脅取代的交互作用對外顯知識分享的影響

二、人口統計變項的情境作用

(一) 內隱知識分享意願之層級迴歸

如表 4-3-23 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「和善性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-23 和善性與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.310***	.366***
性別	-.121*	.328
和善性 * 性別		-.466
F 值	22.208***	15.269***
調整後 R ²	.092	.092

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-24 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「嚴謹自律」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-24 嚴謹自律與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.123*	.108
性別	-.065	-.186
嚴謹自律 * 性別		.123
F 值	3.981*	2.688*
調整後 R ²	.014	.012

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-25 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「外向性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-25 外向性與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.195***	.266***
性別	-.074	.489
外向性 * 性別		-.577
F 值	9.059***	.840***
調整後 R ²	.037	.040

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-26 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「神經質」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-26 神經質與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.115*	-.164**
性別	-.063	-.424
神經質 * 性別		.368
F 值	3.568*	2.855*
調整後 R ²	.012	.013

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-27 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「經驗開放」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-27 經驗開放與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.066	.137*
性別	-.060	.562
經驗開放 * 性別		-.632
F 值	1.666	2.195
調整後 R ²	.003	.008

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-28 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「公司制度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-28 公司制度與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.242***	.266***
性別	-.069	.177
公司制度 * 性別		-.249
F 值	13.903***	9.358***
調整後 R ²	.058	.056

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-29 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「互利主義」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-29 互利主義與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.114*	.069
性別	-.064	-.451
互利 * 性別		.394
F 值	3.518*	2.658*
調整後 R ²	.012	.012

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-30 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「關係強弱」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-30 關係強弱與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.174***	.256***
性別	-.076	.514
關係強弱 * 性別		-.611
F 值	7.157***	5.780***
調整後 R ²	.028	.033

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-31 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「激勵因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-31 激勵因子與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.330***	.342***
性別	-.049	.046
激勵因子 * 性別		-.096
F 值	26.469***	17.636***
調整後 R ²	.108	.106

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-32 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「保健因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-32 保健因子與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.374***	.379***
性別	-.063	-.033
保健因子 * 性別		-.031
F 值	35.158***	23.388***
調整後 R ²	.140	.138

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-33 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「性別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「困難度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-33 困難度與性別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.236***	-.254***
性別	-.043	-.190
困難度 * 性別		.151
F 值	13.153***	8.820***
調整後 R ²	.055	.053

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-34 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「和善性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-34 和善性與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.300***	.287***
年齡	-.027	-.128
和善性 * 年齡		.132
F 值	19.293***	13.855***
調整後 R ²	.082	.086

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-35 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「嚴謹自律」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-35 嚴謹自律與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.130**	.114*
年齡	.025	-.086
嚴謹自律 * 年齡		.144
F 值	4.023*	3.717*
調整後 R ²	.014	.019

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-36 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「外向性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-36 外向性與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.194***	.174***
年齡	.036	-.078
外向性 * 年齡		.148
F 值	8.613***	6.901***
調整後 R ²	.036	.041

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-37 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「神經質」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-37 神經質與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.013*	-.130*
年齡	.033	-.072
神經質 * 年齡		.132
F 值	3.217*	3.117*
調整後 R ²	.011	.015

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-38 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「經驗開放」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-38 經驗開放與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.070	.065
年齡	.061	-.061
經驗開放 * 年齡		.154
F 值	1.668	2.326
調整後 R ²	.003	.010

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-39 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「關係強弱」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-39 公司制度與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.250***	.238***
年齡	.086	-.024
公司制度 * 年齡		.137
F 值	14.250***	10.564***
調整後 R ²	.060	.065

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-40 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「互利主義」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-40 互利主義與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.114*	.105*
年齡	.063	-.048
互利 * 年齡		.139
F 值	3.345*	3.237*
調整後 R ²	.011	.016

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-41 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「關係強弱」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-41 關係強弱與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.160***	.143**
年齡	.032	-.055
關係強弱 * 年齡		.113
F 值	5.864**	4.563**
調整後 R ²	.023	.025

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-42 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「激勵因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-42 激勵因子與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.339***	.329***
年齡	.077	-.025
激勵因子 * 年齡		.128
F 值	27.437***	19.285***
調整後 R ²	.114	.117

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-43 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「保健因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-43 保健因子與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.382***	.369***
年齡	.089	.006
保健因子 * 年齡		.104
F 值	35.703***	24.513***
調整後 R ²	.144	.146

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-44 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「年齡」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「困難度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-44 困難度與年齡對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.247***	-.251***
年齡	.075	.021
困難度 * 年齡		.069
F 值	13.984***	9.578***
調整後 R ²	.059	.059

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-45 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「和善性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-45 和善性與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.292***	.288***
教育程度	-.009	-.024
和善性 * 教育程度		.018
F 值	19.288***	12.844***
調整後 R ²	.081	.079

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-46 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「嚴謹自律」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-46 嚴謹自律與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.122*	.127*
教育程度	-.030	-.015
嚴謹自律 * 教育程度		-.019
F 值	3.400*	2.227
調整後 R ²	.011	.009

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-47 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「外向性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-47 外向性與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.207***	.207***
教育程度	-.043	-.044
外向性 * 教育程度		.002
F 值	9.605***	6.388***
調整後 R ²	.040	.038

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-48 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「神經質」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-48 神經質與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.111*	-.117*
教育程度	-.028	-.042
神經質 * 教育程度		.018
F 值	2.884	1.931
調整後 R ²	.009	.007

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-49 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「經驗開放」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-49 經驗開與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.072	.072
教育程度	-.047	-.047
經驗開放 * 教育程度		.001
F 值	1.393	.927
調整後 R ²	.002	-.001

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-50 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「公司制度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-50 公司制度與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.216***	.216***
教育程度	-.020	-.022
公司制度 * 教育程度		.002
F 值	10.357***	6.888***
調整後 R ²	.043	.041

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-51 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「互利主義」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-51 互利主義與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.102*	.100
教育程度	-.040	-.044
互利 * 教育程度		.005
F 值	2.479	1.650
調整後 R ²	.007	.005

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-52 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「關係強弱」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-52 關係強弱與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.174***	.172***
教育程度	-.029	-.036
關係強弱 * 教育程度		.008
F 值	6.814***	4.535**
調整後 R ²	.027	.025

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-53 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「激勵因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-53 激勵因子與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.314***	.318***
教育程度	.006	.019
激勵因子 * 教育程度		-.016
F 值	22.348***	14.875***
調整後 R ²	.093	.091

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-54 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「保健因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-54 保健因子與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.360***	.358***
教育程度	-.013	-.016
保健因子 * 教育程度		.004
F 值	30.832***	20.506***
調整後 R ²	.126	.124

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-55 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「教育程度」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「困難度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-55 困難度與教育程度對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.235***	-.241***
教育程度	-.013	-.030
困難度 * 教育程度		.021
F 值	12.233***	8.154***
調整後 R ²	.051	.049

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-56 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「職位」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「職位」沒有顯著的交互作用。表示「職位」並不會影響「和善性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-56 和善性與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.295***	.229*
職位	.229***	-.121
和善性 * 職位		.356
F 值	31.662***	21.289***
調整後 R ²	.130	.130

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對職位對人格特質與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-57 所示，研究結果發現：「職位」與「人格特質中的嚴謹自律」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就自我要求較嚴謹者而言，職位愈低者較職位低者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-57 嚴謹自律與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.122*	.339***
職位	.218***	.102**
嚴謹自律 * 職位		-.919*
F 值	13.666***	11.260***
調整後 R ²	.058	.070

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

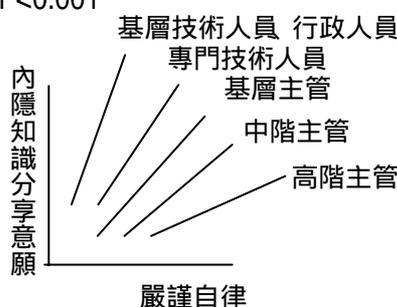


圖 4-3-17 嚴謹自律與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職位對人格特質與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-58 所示，研究結果發現：「職位」與「人格特質中的外向性」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較外向的人而言，職位愈低者較職位高者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-58 外向性與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.219***	.449***
職位	.244***	1.275***
外向性 * 職位		-.038**
F 值	21.446***	17.276***
調整後 R ²	.091	.107

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

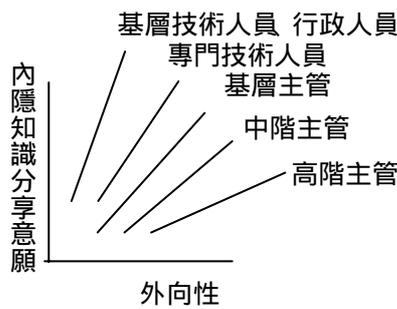


圖 4-3-18 外向性與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-59 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「職位」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「職位」沒有顯著的交互作用。表示「職位」並不會影響「神經質」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-59 神經質與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.091	-.110
職位	.211***	.139
神經質 * 職位		.074
F 值	12.144***	8.094***
調整後 R ²	.052	.049

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-60 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「職位」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「職位」沒有顯著的交互作用。表示「職位」並不會影響「經驗開放」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-60 經驗開放與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.072	.117*
職位	.223***	.406
經驗開放 * 職位		-.188
F 值	11.428***	7.689***
調整後 R ²	.049	.047

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對職位對公司制度與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-61，研究結果發現：「職位」與「公司制度」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較偏向體制式制度而言，職位愈高者較職位低者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-61 公司制度與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.222***	-.011
職位	.210***	-.964*
公司制度 * 職位		1.213**
F 值	21.920***	17.432***
調整後 R ²	0.93	.108

*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

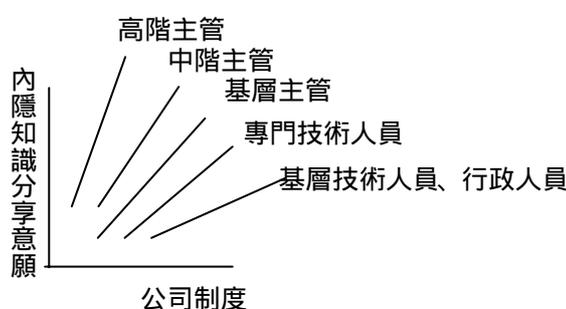


圖 4-3-19 公司制度與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職位對互利主義與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-62 所示，研究結果發現：「職位」與「互利主義」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對於知識分享認為是彼此有利者而言，職位愈高者較職位低者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-62 互利主義與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.106*	-.078
職位	.217***	-.719
互利 * 職位		.963*
F 值	12.810***	10.128***
調整後 R ²	.055	.063

*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

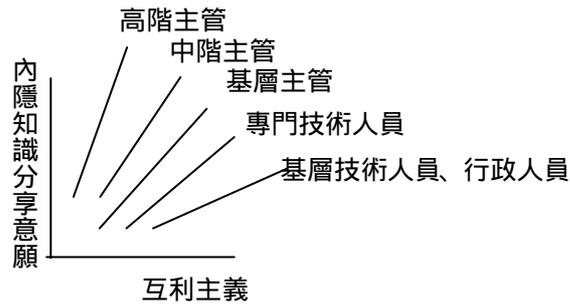


圖 4-3-20 互惠主義與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職位對關係強弱與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-63 所示，研究結果發現：「職位」與「關係強弱」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就在公司內部彼此關係愈強者而言，職位愈低者較職位高者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-63 關係強弱與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.194***	.422***
職位	.240***	1.280**
關係強弱 * 職位		-1.046**
F 值	18.769***	14.926***
調整後 R ²	.080	.093

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

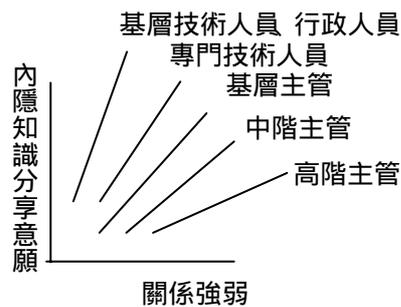


圖 4-3-21 關係強弱與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職位對激勵因子與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-64 所示，研究結果發現：「職位」與「激勵因子」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對公司所提供愈多的激勵方面的因子而言，職位愈高者較職位低者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-64 激勵因子與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.301***	-.023
職位	.159***	-.159***
激勵因子 * 職位		1.429***
F 值	32.168***	26.889***
調整後 R ²	.132	.160

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

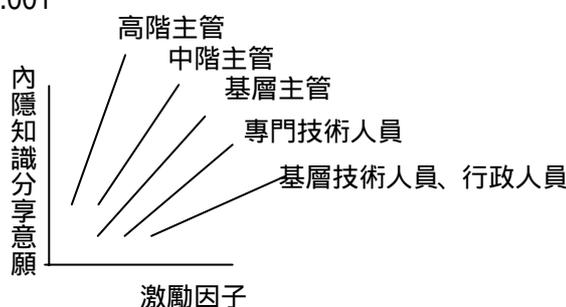


圖 4-3-22 激勵因子與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職位對保健因子與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-65 所示，研究結果發現：「職位」與「保健因子」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對公司所提供愈多的內部保健方面的因子而言，職位愈高者較職位低者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-65 保健因子與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.343***	.027
職位	.147**	-.894**
保健因子 * 職位		1.162***
F 值	38.804***	31.366***
調整後 R ²	.156	.182

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

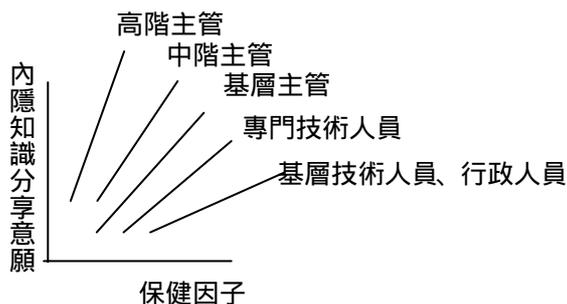


圖 4-3-23 保健因子與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職位對困難度與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-66 所示，研究結果發現：「職位」與「困難度」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就從事工作所需愈困難工作者而言，職位愈低者較職位高者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-66 困難度與職位對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.232***	.027
職位	.203***	1.290***
困難度 * 職位		-1.107**
F 值	22.962***	18.200***
調整後 R ²	.097	.112

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

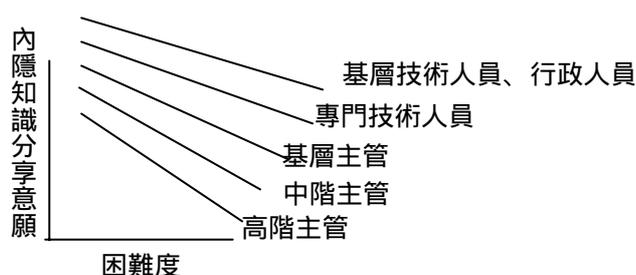


圖 4-3-24 困難度與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-67 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「和善性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-67 和善性與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.277***	.317***
產業別	.096*	.091
和善性 * 產業別		-.084
F 值	21.081***	14.942***
調整後 R ²	.087	.091

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-68 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「嚴謹自律」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-68 嚴謹自律與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.125**	.123**
產業別	.131**	.131**
嚴謹自律 * 產業別		.004
F 值	6.837***	4.550**
調整後 R ²	.027	.025

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-69 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「外向性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-69 外向性與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.193***	.194***
產業別	.131***	.130**
外向性 * 產業別		-.006
F 值	11.727***	7.804***
調整後 R ²	.049	.046

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-70 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「神經質」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-70 神經質與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.108*	-.113*
產業別	.1249	.124*
神經質 * 產業別		.022
F 值	5.965**	4.032**
調整後 R ²	.023	.021

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-71 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「經驗開放」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-71 經驗開放與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.059	.056
產業別	.123*	.123*
經驗開放 * 產業別		.013
F 值	4.171*	2.797*
調整後 R ²	.015	.013

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-72 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「公司制度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-72 公司制度與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.228***	.228***
產業別	.103*	.100*
公司制度 * 產業別		.075
F 值	15.162***	10.991***
調整後 R ²	.063	.067

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-73 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「互利主義」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-73 互利主義與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.110*	.105*
產業別	.126**	.126**
互利 * 產業別		.019
F 值	6.068**	4.086**
調整後 R ²	.024	.022

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-74 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「關係強弱」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-74 關係強弱與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.149**	.153**
產業別	.103*	.102*
關係強弱 * 產業別		-.009
F 值	8.083***	5.385***
調整後 R ²	.033	.031

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對產業別對激勵因子與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-75 所示，研究結果發現：「產業別」與「激勵因子」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對公司所提供愈多的激勵方面的因子而言，傳統產業較高科技產業有較高的內隱知識分意願。

表 4-3-75 激勵因子與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.325***	.313***
產業別	.103*	.100*
激勵因子 * 產業別		.100*
F 值	28.816***	20.953***
調整後 R ²	.117	.125

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

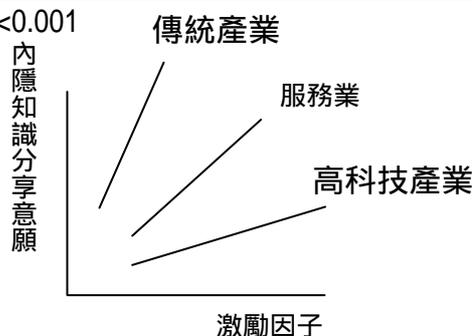


圖 4-3-25 激勵因子與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

針對產業別對保健因子與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-76 所示，研究結果發現：「產業別」與「保健因子」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對公司所提供愈多的內部保健方面的因子而言，傳統產業較高科技產業有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-76 保健因子與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.364***	.345***
產業別	.087	.080
保健因子 * 產業別		.117*
F 值	35.993***	26.520***
調整後 R ²	.143	.154

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

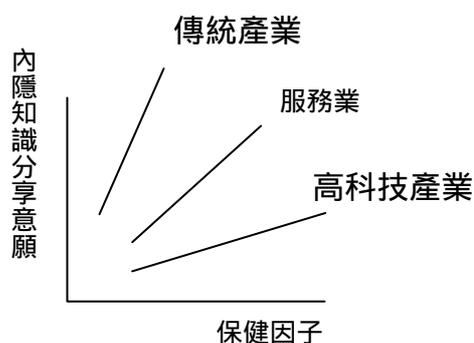


圖 4-3-26 保健因子與職位的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-77 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「產業別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「困難度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-77 困難度與產業別對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.239***	-.264***
產業別	.122***	.124**
困難度 * 產業別		.055
F 值	16.453***	11.335***
調整後 R ²	.069	.069

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-78 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「職務別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「職務別」沒有顯著的交互作用。表示「職務別」並不會影響「和善性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-78 和善性與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.278***	.294***
職務	.025	.160*
和善性 * 職務		-.139
F 值	17.603***	13.521***
調整後 R ²	.076	.086

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對職務對嚴謹自律與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-79 所示，研究結果發現：「職務」與「嚴謹自律」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就自我要求較嚴謹者而言，生產部門較財務部門有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-79 嚴謹自律與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.120*	.148**
職務	.074	.236**
嚴謹自律 * 職務		-.187*
F 值	4.322*	5.028**
調整後 R ²	.016	.029

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

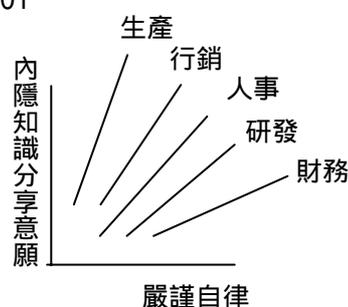


圖 4-3-27 嚴謹自律與職務的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職務對嚴謹自律與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-80 所示，研究結果發現：「職務」與「外向性」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對愈外向者而言，生產部門較財務部門有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-80 外向性與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.190***	.219***
職務	.074	.220**
外向性 * 職務		-.173*
F 值	8.959***	7.991***
調整後 R ²	.038	.050

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

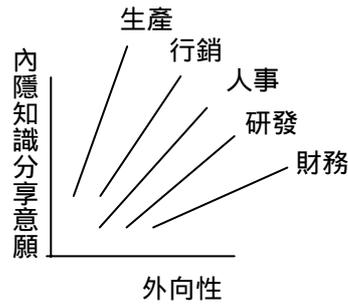


圖 4-3-28 外向性與職務的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職務對嚴謹自律與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-81 所示，研究結果發現：「職務」與「神經質」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較有神經質傾向者而言，生產部門較財務部門有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-81 神經質與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.098*	-.029
職務	.073	.242***
神經質 * 職務		-.205**
F 值	3.281*	5.017**
調整後 R ²	.011	.029

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

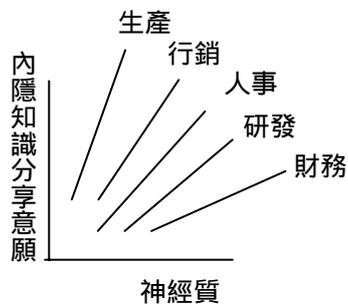


圖 4-3-29 神經質與職務的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-82 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「職務別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「職務別」沒有顯著的交互作用。表示「職務別」並不會影響「經驗開放」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-82 經驗開放與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.050	.099
職務	.077	.251***
經驗開放 * 職務		-.213**
F 值	1.845	3.091**
調整後 R ²	.004	.021

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對職務對嚴謹自律與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-83 所示，研究結果發現：「職務」與「公司制度」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較有愈偏向體制式制度者而言，生產部門較財務部門有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-83 公司制度與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.219***	.248***
職務	.069	.227**
公司制度 * 職務		-.191*
F 值	11.596***	10.621***
調整後 R ²	.050	.067

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

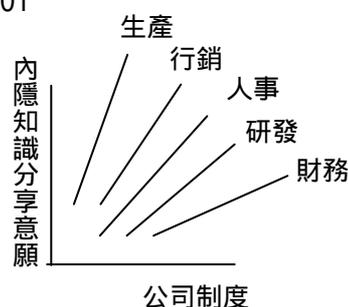


圖 4-3-30 公司制度與職務的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職務對嚴謹自律與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-84 所示，研究結果發現：「互利主義」與「職務」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對於知識分享認為是彼此有利者而言，生產部門較財務部門有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-84 互利主義與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.113*	.138**
職務	.081	.252***
互利 * 職務		-.200*
F 值	3.977*	5.235***
調整後 R ²	.015	.031

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

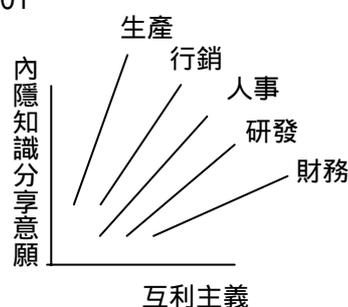


圖 4-3-31 互利主義與職務的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職務對嚴謹自律與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-85 所示，研究結果發現：「關係強弱」與「職務」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就公司內部彼此關係愈強者而言，生產部門較財務部門有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-85 關係強弱與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.166***	.213***
職務	.060	.234**
關係強弱 * 職務		-.204*
F 值	7.067***	7.525***
調整後 R ²	.029	.047

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

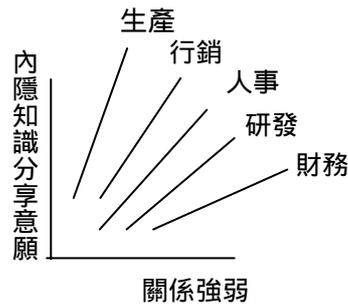


圖 4-3-32 關係強弱與職務的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-86 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「職務別」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「職務別」沒有顯著的交互作用。表示「職務別」並不會影響「激勵因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-86 激勵因子與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.328***	.346***
職務	.088	.199**
激勵因子 * 職務		-.140
F 值	25.956***	18.970***
調整後 R ²	.110	.119

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對職務對嚴謹自律與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-87 所示，研究結果發現：「職務」與「保健因子」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就提供較多內部保健因子的公司而言，生產部門較財務部門有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-87 保健因子與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.374***	.406***
職務	.074	.200**
保健因子 * 職務		-.157*
F 值	34.483***	25.241***
調整後 R ²	.142	.154

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

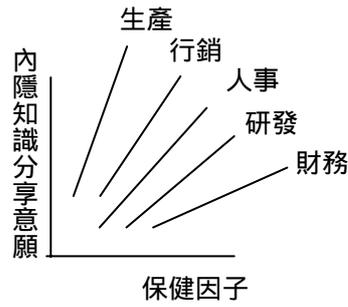


圖 4-3-33 保健因子與職務的交互作用對內隱知識分享的影響

針對職務對嚴謹自律與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-88 所示，研究結果發現：「職務」與「困難度」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就從事工作所需複雜度較高者而言，生產部門較財務部門有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-88 困難度與職務對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.266***	-.217***
職務	.120*	.275***
困難度 * 職務		-.189*
F 值	16.491***	13.671***
調整後 R ²	.071	.087

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

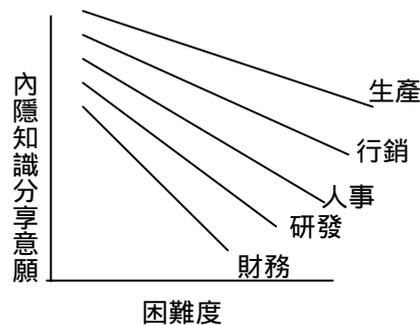


圖 4-3-34 困難度與職務的交互作用對內隱知識分享的影響

針對年資對和善性與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-89 所示，研究結果發現：「年資」與「和善性」的交互作用會對「內隱知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就高和善性者而言，工作 5 年（未含）以下者較工作 5 年（含）以上者有較高的內隱知識分享意願。

表 4-3-89 和善性與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.279**	.321***
年資	.032	.224*
和善性 * 年資		-.233*
F 值	18.852***	14.539***
調整後 R ²	.078	.088

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

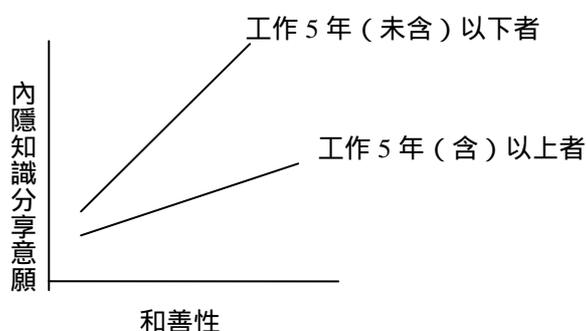


圖 4-3-35 和善性與年資的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-90 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「嚴謹自律」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-90 嚴謹自律與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.106*	.119*
年資	.074	.144
嚴謹自律 * 年資		-.083
F 值	4.204*	3.027*
調整後 R ²	.015	.014

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-91 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「外向性」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-91 外向性與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.184***	.199***
年資	.079	.164
外向性 * 年資		-.100
F 值	9.244***	6.509***
調整後 R ²	.038	.038

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-92 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「神經質」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-92 神經質與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.103*	-.098*
年資	.080	.105
神經質 * 年資		-.029
F 值	4.081*	2.749*
調整後 R ²	.014	.012

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-93 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「經驗開放」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-93 經驗開放與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.071	.081
年資	.097*	.178
經驗開放 * 年資		-.093
F 值	2.949	2.277
調整後 R ²	.009	.009

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-94 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「公司制度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-94 公司制度與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.240***	.239***
年資	.094*	.087
公司制度 * 年資		.009
F 值	14.894***	9.909***
調整後 R ²	.062	.060

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-95 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「互利主義」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-95 互利主義與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.112*	.117*
年資	.094	.145
互利 * 年資		-.059
F 值	4.562*	3.165*
調整後 R ²	.017	.015

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-96 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「關係強弱」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-96 關係強弱與年資的對內隱知識分享意願交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.161***	.188***
年資	.082	.214*
關係強弱 * 年資		-.156
F 值	7.347***	5.739***
調整後 R ²	.029	.033

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-97 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「激勵因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-97 激勵因子與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.326***	.323***
年資	.069	.030
激勵因子 * 年資		.045
F 值	27.092***	18.114***
調整後 R ²	.0111	.109

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-98 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「保健因子」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-98 保健因子與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.372***	.367***
年資	.074	.035
保健因子 * 年資		.046
F 值	35.951***	24.018***
調整後 R ²	.143	.141

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-99 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「年資」的交互作用對「內隱知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「困難度」與「內隱知識分享意願」的關係。

表 4-3-99 困難度與年資對內隱知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.239***	-.288***
年資	.092	.132
困難度 * 年資		-.048
F 值	14.714***	9.874***
調整後 R ²	.061	.060

*P<0.05 , **P<0.01 , ***P<0.001

(二) 外顯知識分享意願之層級迴歸

如表 4-3-100 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「和善性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-100 和善性與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.257***	.348***
性別	-.105*	.618
和善性 * 性別		-.751
F 值	14.920***	11.145***
調整後 R ²	.062	.067

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-101 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律性」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律性」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「嚴謹自律性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-101 嚴謹自律與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.148**	.189**
性別	-.061	.265
嚴謹自律 * 性別		-.334
F 值	5.308**	3.831**
調整後 R ²	.020	.020

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對外向性對性別與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-102 所示，研究結果發現：「性別」與「外向性」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較外向者而言，男性較女性有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-102 外向性與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.176***	.275***
性別	-.067	.720
外向性 * 性別		-.806*
F 值	7.293***	6.424***
調整後 R ²	.029	.037

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

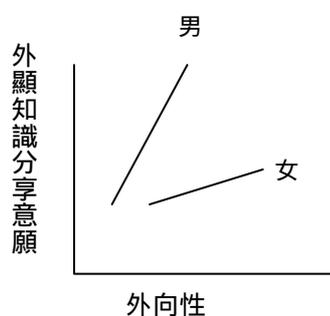


圖 4-3-36 外向性與性別的交互作用對外顯知識分享的影響

如表 4-3-103 所示，研究結果發現，針對「神經質性」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質性」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「神經質性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-103 神經質與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.124*	-.158*
性別	-.058	-.304
神經質 * 性別		.250
F 值	3.912*	2.825*
調整後 R ²	.014	.013

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-104 所示，研究結果發現，針對「經驗開放性」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放性」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「經驗開放性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-104 經驗開放與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.077	.133*
性別	-.054	.441
經驗開放 * 性別		-.504
F 值	1.862	1.929
調整後 R ²	.004	.007

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對外向性對性別與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-105 所示，研究結果發現：「性別」與「公司制度」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就較偏向體制式制度者而言，男性較女性有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-105 公司制度與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.217***	.301***
性別	-.062	.822
公司制度 * 性別		-.897*
F 值	10.990***	8.733***
調整後 R ²	.045	.052

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

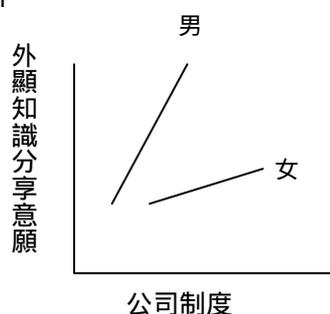


圖 4-3-37 公司制度與性別的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-106 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「互利主義」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-106 互利主義與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.108*	.150*
性別	-.058	.310
互利 * 性別		-.375
F 值	3.076*	2.333
調整後 R ²	.010	.009

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-107 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「關係強弱」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-107 關係強弱與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.086	.186**
性別	-.063	.657
關係強弱 * 性別		-.745*
F 值	2.129	2.967*
調整後 R ²	.005	.013

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-108 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「激勵因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-108 激勵因子與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.326***	.398***
性別	-.043	.530
激勵因子 * 性別		-.581
F 值	25.600***	18.194***
調整後 R ²	.105	.109

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-109 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「保健因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-109 保健因子與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.376***	.455***
性別	-.057	.418
保健因子 * 性別		-.490
F 值	35.302***	24.822***
調整後 R ²	.140	.145

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-110 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「性別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「性別」沒有顯著的交互作用。表示「性別」並不會影響「困難度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-110 困難度與性別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.234***	-.273***
性別	-.038	-.358
困難度 * 性別		.329
F 值	12.813***	8.864***
調整後 R ²	.053	.053

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-111 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「和善性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-111 和善性與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.267***	.257***
年齡	-.087	-.165*
和善性 * 年齡		.101
F 值	14.438***	10.176***
調整後 R ²	.061	.063

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-112 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律性」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律性」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「嚴謹自律性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-112 嚴謹自律與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.201***	.189***
年齡	-.061	-.142
嚴謹自律 * 年齡		.105
F 值	8.159***	5.996***
調整後 R ²	.034	.035

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-113 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「外向性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-113 外向性與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.178***	.162***
年齡	-.031	-.124
外向性 * 年齡		.119
F 值	6.626***	5.157**
調整後 R ²	.027	.029

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-114 所示，研究結果發現，針對「神經質性」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質性」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「神經質性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-114 神經質與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.135**	-.145**
年齡	-.041	-.104
神經質 * 年齡		.080
F 值	3.678*	2.802*
調整後 R ²	.013	.013

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-115 所示，研究結果發現，針對「經驗開放性」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放性」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「經驗開放性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-115 經驗開放與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.069	.065
年齡	-.008	-.116
經驗開放 * 年齡		.135
F 值	1.019	1.615
調整後 R ²	.000	.004

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-116 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「公司制度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-116 公司制度與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.221***	.214***
年齡	.013	-.055
公司制度 * 年齡		.086
F 值	10.455***	7.358***
調整後 R ²	.044	.044

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-117 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「互利主義」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-117 互利主義與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.106*	.101*
年齡	-.007	-.083
互利 * 年齡		.096
F 值	2.378	2.052
調整後 R ²	.007	.008

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-118 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「關係強弱」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-118 關係強弱與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.085	.072
年齡	-.025	-.094
關係強弱 * 年齡		.089
F 值	1.501	1.395
調整後 R ²	.002	.003

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-119 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「激勵因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-119 激勵因子與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.327***	.320***
年齡	.007	-.062
激勵因子 * 年齡		.086
F 值	24.476***	16.732***
調整後 R ²	.102	.103

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-120 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「保健因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-120 保健因子與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.377***	.369***
年齡	.019	-.031
保健因子 * 年齡		.063
F 值	33.762***	22.731***
調整後 R ²	.137	.137

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-121 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「年齡」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「年齡」沒有顯著的交互作用。表示「年齡」並不會影響「困難度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-121 困難度與年齡對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.240***	-.243***
年齡	.005	-.034
困難度 * 年齡		.051
F 值	12.453***	8.430***
調整後 R ²	.053	.051

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對和善性對教育程度與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-122 所示，研究結果發現：「教育程度」與「和善性」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就高和善者而言，專科（含）以上學歷者較高職（含）以下學歷者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-122 和善性與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.237***	.200***
教育程度	-.014	-.160
和善性 * 教育程度		.176*
F 值	12.461***	9.755***
調整後 R ²	.052	.060

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

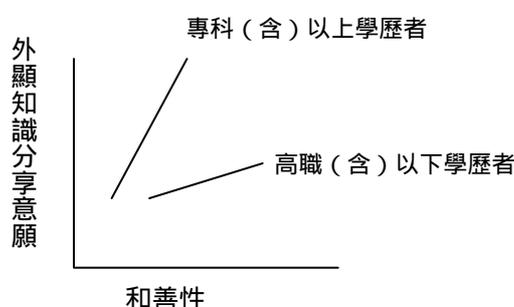


圖 4-3-38 和善性與教育程度的交互作用對內隱知識分享的影響

如表 4-3-123 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律性」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律性」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「嚴謹自律性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-123 嚴謹自律與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.146**	.109
教育程度	-.028	-.128
嚴謹自律 * 教育程度		.124
F 值	4.801**	3.820**
調整後 R ²	.018	.020

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-124 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「外向性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-124 外向性與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.184***	.144**
教育程度	.041	-.170
外向性 * 教育程度		.160
F 值	7.543**	6.109***
調整後 R ²	.031	.036

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-125 所示，研究結果發現，針對「神經質性」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質性」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「神經質性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-125 神經質與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.123***	-.164**
教育程度	-.026	-.126
神經質 * 教育程度		.130
F 值	3.441*	2.947*
調整後 R ²	.012	.014

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-126 所示，研究結果發現，針對「經驗開放性」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放性」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「經驗開放性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-126 經驗開放與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.082	.039
教育程度	-.047	-.150
經驗開放 * 教育程度		.135
F 值	1.676	1.785
調整後 R ²	.03	.006

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-127 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「公司制度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-127 公司制度與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.194***	.155**
教育程度	-.021	-.159
公司制度 * 教育程度		.167
F 值	8.358***	6.780***
調整後 R ²	.034	.040

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-128 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「互利主義」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-128 互利主義與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.098*	.062
教育程度	-.039	-.153
互利 * 教育程度		.143
F 值	2.297	2.358
調整後 R ²	.006	.010

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-129 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「關係強弱」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-129 關係強弱與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.085	.045
教育程度	-.032	-.165
關係強弱 * 教育程度		.162
F 值	1.828	2.318
調整後 R ²	.004	.009

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-130 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「激勵因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-130 激勵因子與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.314***	.271***
教育程度	.007	-.112
激勵因子 * 教育程度		.144
F 值	22.446***	15.985***
調整後 R ²	.094	.098

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-131 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「保健因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-131 保健因子與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.365***	.312***
教育程度	-.012	-.138
保健因子 * 教育程度		.158
F 值	31.835***	22.487***
調整後 R ²	.130	.135

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-132 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「教育程度」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「教育程度」沒有顯著的交互作用。表示「教育程度」並不會影響「困難度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-132 困難度與教育程度對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.234***	-.265***
教育程度	-.012	-.098
困難度 * 教育程度		.109
F 值	12.111***	8.545***
調整後 R ²	.051	.052

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-133 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「職位」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「職位」沒有顯著的交互作用。表示「職位」並不會影響「和善性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-133 和善性與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.239***	.136
職位	.179***	-.367
和善性 * 職位		.555
F 值	19.164***	13.253***
調整後 R ²	.082	.082

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-134 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「職位」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「職位」沒有顯著的交互作用。表示「職位」並不會影響「嚴謹自律」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-134 嚴謹自律與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.147**	.303**
職位	.170**	.805*
嚴謹自律 * 職位		-.661
F 值	10.900***	8.335***
調整後 R ²	.046	.051

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對職位對人格特質與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-135 所示，研究結果發現：「職位」與「外向性」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就愈外向者而言，職位較低者較職位較高者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-135 外向性與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.194***	.400***
職位	.193***	1.115**
外向性 * 職位		-.929*
F 值	14.512***	11.906***
調整後 R ²	.062	.074

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

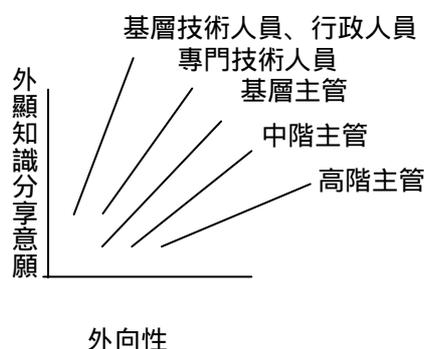


圖 4-3-39 外向性與職位的交互作用對外顯知識分享的影響

如表 4-3-137 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「職位」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「職位」沒有顯著的交互作用。表示「職位」並不會影響「神經質」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-136 神經質與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.108*	-.149
職位	.162**	.006
神經質 * 職位		.159
F 值	8.659***	5.838***
調整後 R ²	.036	0.34

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-137 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「職位」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「職位」沒有顯著的交互作用。表示「職位」並不會影響「經驗開放」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-137 經驗開放與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.077	.216*
職位	.175***	.741*
經驗開放 * 職位		-.581
F 值	7.424***	5.760***
調整後 R ²	.030	.034

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對職位對公司制度與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-138 所示，研究結果發現：「職位」與「公司制度」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就愈偏向體制式的制度者而言，職位較高者較職位較低者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-138 公司制度與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.020***	-.090
職位	.163***	-1.297**
公司制度 * 職位		1.509***
F 值	15.111***	14.243***
調整後 R ²	0.65	.089

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

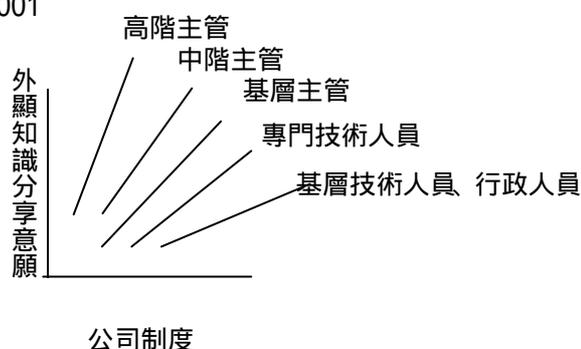


圖 4-3-40 公司制度與職位的交互作用對外顯知識分享的影響

針對職位對互利主義與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-139 所示，研究結果發現：「職位」與「互利主義」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對於知識分享認為是彼此互利而言，職位較高者較職位較低者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-139 互利主義與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.105*	-.109
職位	.169***	.920*
互利 * 職位		1.120*
F 值	8.541***	7.780***
調整後 R ²	.036	.047

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

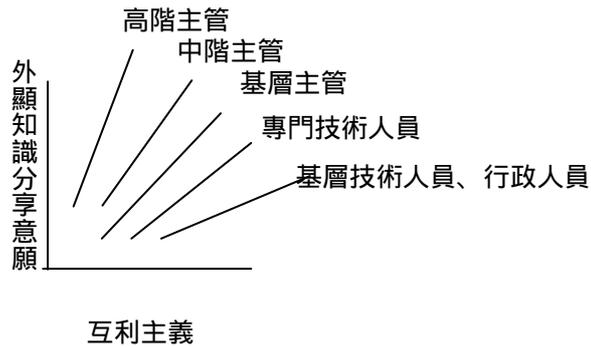


圖 4-3-41 互惠主義與職位的交互作用對外顯知識分享的影響

如表 4-3-140 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「職位」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「職位」沒有顯著的交互作用。表示「職位」並不會影響「關係強弱」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-140 關係強弱與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.096	.324**
職位	.182***	1.224**
關係強弱 * 職位		-1.049*
F 值	8.066***	75.88***
調整後 R ²	.033	.046

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對職位對激勵因子與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-141 所示，研究結果發現：「職位」與「激勵因子」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對公司所提供愈多的激勵方面的因子而言，職位較高者較職位較低者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-141 激勵因子與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.312***	-.026
職位	.109*	-1.257***
激勵因子 * 職位		1.481***
F 值	28.428***	24.635***
調整後 R ²	.118	.148

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

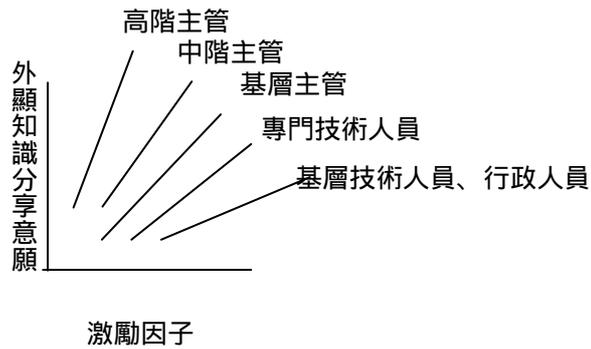


圖 4-3-42 激勵因子與職位的交互作用對外顯知識分享的影響

針對職位對保健因子與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-142 所示，研究結果發現：「職位」與「保健因子」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就對公司所提供愈多的內部保健方面的因子而言，職位較高者較職位較低者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-142 保健因子與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.357***	.007
職位	.096*	-1.057***
保健因子 * 職位		1.287***
F 值	36.272***	30.857***
調整後 R ²	.147	.180

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

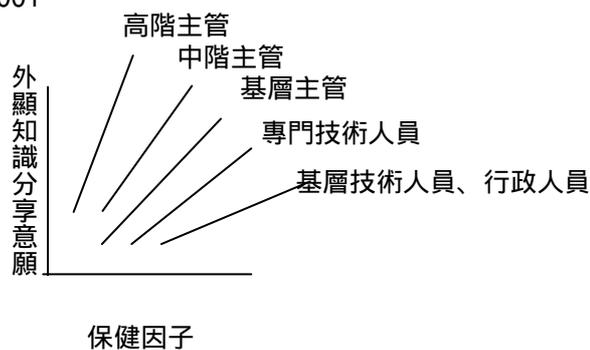


圖 4-3-43 保健因子與職位的交互作用對外顯知識分享的影響

針對職位對困難度與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-143 所示，研究結果發現：「職位」與「困難度」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就從事工作所需愈困難工作者而言，職位較低者較職位較高者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-143 困難度與職位對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.230***	.087
職位	.155***	1.488***
困難度 * 職位		-1.359***
F 值	18.176***	16.352***
調整後 R ²	.077	.101

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

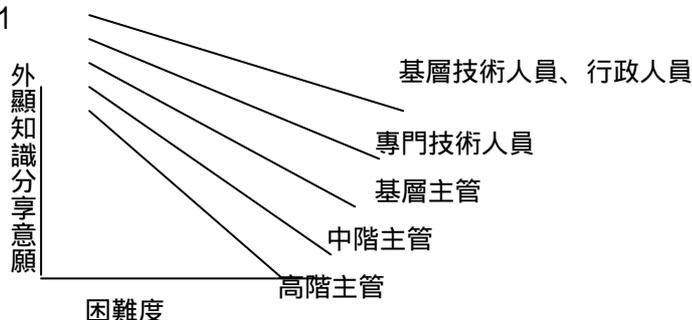


圖 4-3-44 困難度與職位的交互作用對外顯知識分享的影響

針對產業別對人格特質與外顯知識分享意願關係的影響，如表 4-3-144 所示，研究結果發現：「產業別」與「和善性」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就高和善性者而言，高科技產業較傳統產業有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-144 和善性與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.236***	.289***
產業別	-.001	-.008
和善性 * 產業別		-.111*
F 值	12.259***	9.648***
調整後 R ²	.051	.058

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

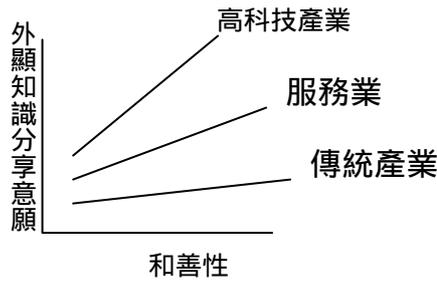


圖 4-3-45 和善性與產業別的交互作用對外顯知識分享的影響

如表 4-3-145 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「嚴謹自律」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-145 嚴謹自律與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.145***	.156**
產業別	.031	.030
嚴謹自律 * 產業別		-.033
F 值	4.632**	3.219*
調整後 R ²	.017	.016

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-146 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「外向性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-146 外向性與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.171***	.184***
產業別	.029	.028
外向性 * 產業別		-.041
F 值	6.424**	4.495**
調整後 R ²	.025	.024

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-147 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「神經質」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-147 神經質與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	.123*	-.118*
產業別	.021	.021
神經質 * 產業別		-.020
F 值	3.330*	2.270
調整後 R ²	.011	.009

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-148 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「經驗開放」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-148 經驗開放與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.074	.078
產業別	.020	.020
經驗開放 * 產業別		-.018
F 值	1.280	.896
調整後 R ²	.001	-.001

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-149 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「公司制度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-149 公司制度與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.214***	.214***
產業別	.003	.002
公司制度 * 產業別		.031
F 值	10.077***	6.847***
調整後 R ²	.042	.040

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-150 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「互利主義」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-150 互利主義與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.105*	.112*
產業別	.025	.024
互利 * 產業別		-.026
F 值	2.483	1.739
調整後 R ²	.007	.005

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-151 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「關係強弱」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-151 關係強弱與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.077	.092
產業別	.013	.012
關係強弱 * 產業別		-.033
F 值	1.353	1.024
調整後 R ²	.002	.000

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-152 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「激勵因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-152 激勵因子與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.327***	.320***
產業別	.001	.000
激勵因子 * 產業別		.055
F 值	25.015***	17.151***
調整後 R ²	.103	.104

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-153 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「保健因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-153 保健因子與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.378***	.364***
產業別	-.016	-.021
保健因子 * 產業別		.085
F 值	34.405***	24.198***
調整後 R ²	.138	.142

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-154 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「產業別」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「產業別」沒有顯著的交互作用。表示「產業別」並不會影響「困難度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-154 困難度與產業別對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.237***	-.245***
產業別	.020	.021
困難度 * 產業別		.018
F 值	12.521***	8.365***
調整後 R ²	.052	.050

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-155 所示，研究結果發現，針對「和善性」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「和善性」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「和善性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-155 和善性與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.232***	.238***
職務	.006	.089
和善性 * 職務		-.074
F 值	11.535***	8.158***
調整後 R ²	.050	.051

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-156 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「嚴謹自律」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-156 嚴謹自律與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.144**	.159**
職務	.044	.146
嚴謹自律 * 職務		-.112
F 值	4.852**	4.002**
調整後 R ²	.019	.022

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-157 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「外向性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-157 外向性與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.177***	.194***
職務	.046	.138
外向性 * 職務		-.104
F 值	7.067***	5.502***
調整後 R ²	.029	.033

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-158 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「神經質」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-158 神經質與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.115*	-.072
職務	.043	.156*
神經質 * 職務		-.128
F 值	3.272*	3.373*
調整後 R ²	.011	.018

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-159 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「經驗開放」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-159 經驗開放與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.059	.091
職務	.047	.175*
經驗開放 * 職務		-.151
F 值	1.250	2.156
調整後 R ²	.001	.009

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-160 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「公司制度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-160 公司制度與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.194***	.212***
職務	.042	.152*
公司制度 * 職務		-.128
F 值	8.410***	6.905***
調整後 R ²	.035	.043

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-161 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「互利主義」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-161 互利主義與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.110*	.127*
職務	.053	.163*
互利 * 職務		-.123
F 值	3.109*	3.127*
調整後 R ²	.010	.016

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-162 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「關係強弱」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-162 關係強弱與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.089	.113*
職務	.041	.146
關係強弱 * 職務		-.114
F 值	2.140	2.367
調整後 R ²	.006	.010

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-163 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「激勵因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-163 激勵因子與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.325***	.335***
職務	.059	.120
激勵因子 * 職務		-.077
F 值	23.364***	16.924***
調整後 R ²	.104	.107

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-164 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「保健因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-164 保健因子與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.375999	.391***
職務	.045	.108
保健因子 * 職務		-.073
F 值	33.619***	23.154***
調整後 R ²	.139	.143

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-165 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「職務」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「職務」沒有顯著的交互作用。表示「職務」並不會影響「困難度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-165 困難度與職務對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.257***	-.225***
職務	.090	.201**
困難度 * 職務		-.129
F 值	14.507***	11.093***
調整後 R ²	.063	.071

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

針對年資對和善性與內隱知識分享意願關係的影響，如表 4-3-166 所示，研究結果發現：「年資」與「和善性」的交互作用會對「外顯知識的分享意願」有顯著的影響。表示，就高和善性者而言，工作 5 年(未含)以下者較工作 5 年(含)以上者有較高的外顯知識分享意願。

表 4-3-166 和善性與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
和善性	.240***	.288***
年資	-.018	.198*
和善性 * 年資		-.262**
F 值	12.405***	10.646***
調整後 R ²	.052	.064

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

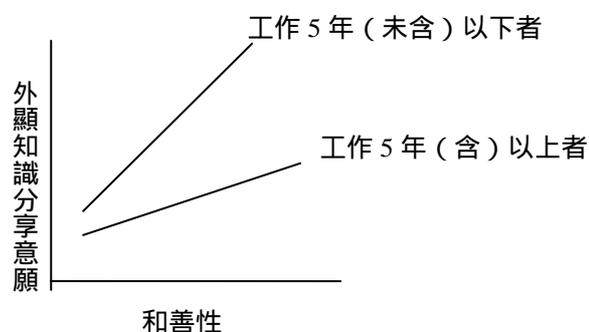


圖 4-3-46 和善性與年資的交互作用對外顯知識分享的影響

如表 4-3-167 所示，研究結果發現，針對「嚴謹自律」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「嚴謹自律」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「嚴謹自律」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-167 嚴謹自律與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
嚴謹自律	.143**	.165***
年資	.009	.134
嚴謹自律 * 年資		-.149
F 值	4.467*	3.718*
調整後 R ²	.016	.019

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-168 所示，研究結果發現，針對「外向性」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「外向性」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「外向性」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-168 外向性與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
外向性	.170***	.193***
年資	.022	.152
外向性 * 年資		-.154
F 值	6.420**	5.102**
調整後 R ²	.025	.028

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-169 所示，研究結果發現，針對「神經質」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「神經質」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「神經質」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-169 神經質與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
神經質	-.121*	-.101*
年資	.019	.135
神經質 * 年資		-.136
F 值	3.304*	2.937*
調整後 R ²	.011	.014

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-170 所示，研究結果發現，針對「經驗開放」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「經驗開放」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「經驗開放」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-170 經驗開放與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
經驗開放	.080	.093
年資	.039	.147
經驗開放 * 年資		-.124
F 值	1.622	1.635
調整後 R ²	.003	.005

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-171 所示，研究結果發現，針對「公司制度」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「公司制度」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「公司制度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-171 公司制度與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
公司制度	.215***	.221***
年資	.036	.100
公司制度 * 年資		-.074
F 值	10.413***	7.142***
調整後 R ²	.043	.042

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-172 所示，研究結果發現，針對「互利主義」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「互利主義」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「互利主義」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-172 互利主義與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
互利	.105*	.116*
年資	.036	.142
互利 * 年資		-.124
F 值	2.595	2.297
調整後 R ²	.008	.009

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-173 所示，研究結果發現，針對「關係強弱」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「關係強弱」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「關係強弱」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-173 關係強弱與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
關係強弱	.077	.115*
年資	.030	.213*
關係強弱 * 年資		-.216*
F 值	1.489	2.541
調整後 R ²	.002	.011

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-174 所示，研究結果發現，針對「激勵因子」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「激勵因子」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「激勵因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-174 激勵因子與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
激勵因子	.327***	.331***
年資	.010	.047
激勵因子 * 年資		-.044
F 值	25.206***	16.851***
調整後 R ²	.103	.102

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-175 所示，研究結果發現，針對「保健因子」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「保健因子」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「保健因子」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-175 保健因子與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
保健因子	.378***	.381***
年資	.015	.042
保健因子 * 年資		-.031
F 值	35.002***	23.327***
調整後 R ²	.139	.138

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

如表 4-3-176 所示，研究結果發現，針對「困難度」與「年資」的交互作用對「外顯知識分享意願」的影響，本研究結果發現「困難度」與「年資」沒有顯著的交互作用。表示「年資」並不會影響「困難度」與「外顯知識分享意願」的關係。

表 4-3-176 困難度與年資對外顯知識分享意願的交互作用

自變項	迴歸式 1	迴歸式 2
困難度	-.238***	-.022***
年資	.033	.092
困難度 * 年資		-.070
F 值	12.789***	9.692***
調整後 R ²	.053	.052

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

一、研究假說檢定結果

本研究主要探討影響知識分享意願之原因，根據文獻探討，推論出初步研究架構，再經由問卷分析來驗證研究架構之可行性，進一步建立影響知識分享意願的研究架構。研究架構是由人格特質、公司制度、互利主義、關係強弱、激勵要因、知識分享的困難度等觀點，透過威脅取代及人口統計變項等干擾變項之影響，進行對知識分享意願的研究。

二、各自變數對知識分享意願之關係

各變數對外顯知識的影響以：人格特質中的和善性、二因子之保健因子、及困難度三個構面對外顯知識有顯著影響。即外顯知識，會受到和善性、保健因子、及困難度的影響，由分析結果可得知：和善性、保健因子及困難度對外顯知識皆為正向的影響，即外顯知識的分享意願會受到和善性、保健因子程度增加而隨著增加，呈現正向的發展，而困難度對外顯知識為負向影響，即外顯知識的分享意願會受困難度的程度增加而隨著遞減，呈現負向的發展。再以內隱知識而言，各變數對內隱知識的影響以：人格特質中的和善性、二因子之保健因子、威脅與取代及困難度四個構面對內隱知識有顯著影響。內隱知識會受到和善性、保健因子、威脅取代、困難度的影響。以內隱知識而言，其中的和善性對內隱知識的分享意願為正向影響，保健因子亦為正向影響，即內隱知識的分享意願會受到和善性、保健因子的程度增加而隨著增加，呈現正向的發展，而威脅與取代及困難度與內隱知識分享的內隱知識則為負向的影響，隨著個人感受到的威脅程度及困難度越高，個人願意分享的程度越低。

三、情境變項的驗證

(一)威脅與取代的情境作用

1、內隱知識分享意願

研究結果發現，就「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」及「困難度」而言，低威脅取代者比高威脅取代者對內隱知識的分享意願，較容易去分享。「經驗開放」對內隱知識的分享意願並不會受「威脅取代」的影響。

2、外顯知識分享意願

研究結果發現，就「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「公司制度」、「激勵因子」及「困難度」而言，低威脅取代者比高威脅取代者對內隱知識的分享意願，較容易去分享。「經驗開放」、「保健因子」、「互利主義」、「關係強弱」對外顯知識的分享意

願並不會受「威脅取代」的影響。

(二)人口統計變量的情境作用

1、內隱知識的分享意願

(1) 就性別而言：

具「高和善性」的男性比女性更願意去分享內隱知識。而「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」及「困難度」對內隱知識的分享意願並不會受「性別」的影響。

(2) 就年齡而言：

研究結果發現，「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」及「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」及「困難度」對內隱知識的分享意願並不會受「年齡」的影響。

(3) 就教育程度而言：

研究結果發現，「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」及「困難度」對內隱知識的分享意願並不會受「教育程度」的影響。

(4) 就職位而言：

在「嚴謹自律」、「外向性」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」及「困難度」構面中，職位愈高者較職位低者，對內隱知識的分享意願程度較高。而「和善性」、「職位」、「神經質」與「經驗開放」對內隱知識的分享意願並不會受「職位」的影響。

(5) 就產業別而言：

激勵要因的「激勵因子」、「保健因子」皆有顯著影響，就傳統產業而言，較服務業較高科技產業，對內隱知識分享意願程度高。而「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」及「困難度」對內隱知識的分享意願並不會受「產業別」的影響。

(6) 就職務別而言：

在「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「保健因子」及「困難度」中，擔任生產部門工作者較財務部門工程者，在內隱知識分享上愈願意分享。而「和善性」、「經驗開放」、「激勵因子」對內隱知識的分享意願並不會受「職務」的影響。

(7) 就年資而言：

具「和善性」者，工作經驗不到五年者較工作滿五年者在內隱

知識的分享上越願意去分享。而「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」、「困難度」對內隱知識的分享意願並不會受「年資」的影響。

2、外顯知識的分享意願

(1) 就性別而言：

在「外向性」、「公司制度」構面上，具外向者及越偏向體制式的「公司制度」方面，男性比女性對外顯知識的分享意願程度高。而「和善性」、「嚴謹自律」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」及「困難度」對外顯知識的分享意願並不會受「性別」的影響。

(2) 就年齡而言：

「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」及「困難度」，對外顯知識的分享意願並不會受「年齡」的影響。

(3) 就教育程度而言：

「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」、「困難度」，對外顯知識的分享意願並不會受「教育程度」的影響。

(4) 就職位而言：

「外向性」、「公司制度」、「互利主義」、「激勵因子」、「保健因子」及「困難度」而言，職位愈低者較職位高者，對外顯知識的分享意願程度較高。而「和善性」、「嚴謹自律」、「神經質」、「經驗開放」與「關係強弱」對外顯知識的分享意願並不會受「職位」的影響。

(5) 就產業別而言：

具較高「和善性」者，在高科技產業較服務業較傳統產業，對外顯知識分享意願程度高。而「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」、「困難度」對外顯知識的分享意願並不會受「產業別」的影響。

(6) 就職務別而言：

「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利主義」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」、「困難度」對外顯知識的分享意願並不會受「職務」的影響。

(7) 就年資而言：

「和善性」、「嚴謹自律」、「外向性」、「神經質」、「經驗開放」、「公司制度」、「互利」、「關係強弱」、「激勵因子」、「保健因子」、「困難度」對外顯知識的分享意願並不會受「年資」的影響。

綜合研究假說結果，見表 5-1，相關結論綜合如下：

表 5-1 本研究假說的檢定結果

假說內容	假說檢定結果
H1-1：內隱知識會受到人格特質、公司制度、關係強弱、互利主義、激勵要因、威脅與取代性及困難度的影響	成立
H1-2：外顯知識會受到人格特質、公司制度、關係強弱、互利主義、激勵要因、威脅與取代性及困難度的影響	成立
H2-1：人格特質對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	部份成立（和善性、嚴謹自律、外向性及神經質）
H2-2：人格特質對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	部份成立（和善性、嚴謹自律、外向性、神經質）
H3-1：公司制度對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	成立
H3-2：公司制度對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	成立
H4-1：互利主義對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	成立
H4-2：互利主義對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	不成立
H5-1：關係強弱對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	成立
H5-2：關係強弱對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	不成立
H6-1：激勵要因對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	成立
H6-2：激勵要因對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	部分成立（激勵因子）
H7-1：知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	成立
H7-2：知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到威脅與取代的影響	成立
H8-1：人格特質對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H8-1.1 人格特質對內隱知識的分享意願會受到性別的影響	部份成立（和善性）
H8-1.2 人格特質對內隱知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H8-1.3 人格特質對內隱知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H8-1.4 人格特質對內隱知識的分享意願會受到職位的影響	部分成立（嚴謹

H8-1.5 人格特質對內隱知識的分享意願會受到產業別的影響	自律及外向性) 不成立
H8-1.6 人格特質對內隱知識的分享意願會受到職務別的影響	部份成立 (嚴謹自律、外向性及神經質)
H8-1.7 人格特質對內隱知識的分享意願會受到年資的影響	部份成立 (和善性)
H8-2 : 人格特質對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H8-2.1 人格特質對外顯知識的分享意願會受到性別的影響	部份成立 (外向性)
H8-2.2 人格特質對外顯知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H8-2.3 人格特質對外顯知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H8-2.4 人格特質對外顯知識的分享意願會受到職位的影響	部份成立 (外向性)
H8-2.5 人格特質對外顯知識的分享意願會受到產業別的影響	部份成立 (和善性)
H8-2.6 人格特質對外顯知識的分享意願會受到職務別的影響	不成立
H8-2.7 人格特質對外顯知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H9-1 : 公司制度對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H9-1.1 公司制度對內隱知識的分享意願會受到性別的影響	不成立
H9-1.2 公司制度對內隱知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H9-1.3 公司制度對內隱知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H9-1.4 公司制度對內隱知識的分享意願會受到職位的影響	成立
H9-1.5 公司制度對內隱知識的分享意願會受到產業別的影響	不成立
H9-1.6 公司制度對內隱知識的分享意願會受到職務別的影響	成立
H9-1.7 公司制度對內隱知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H9-2 : 公司制度對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H9-2.1 公司制度對外顯知識的分享意願會受到性別的影響	成立
H9-2.2 公司制度對外顯知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H9-2.3 公司制度對外顯知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H9-2.4 公司制度對外顯知識的分享意願會受到職位的影響	成立

H9-2.5 公司制度對外顯知識的分享意願會受到產業別的影響	不成立
H9-2.6 公司制度對外顯知識的分享意願會受到職務別的影響	不成立
H9-2.7 公司制度對外顯知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H10-1：互利主義對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H10-1.1 互利主義對內隱知識的分享意願會受到性別的影響	不成立
H10-1.2 互利主義對內隱知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H10-1.3 互利主義對內隱知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H10-1.4 互利主義對內隱知識的分享意願會受到職位的影響	成立
H10-1.5 互利主義對內隱知識的分享意願會受到產業別的影響	不成立
H10-1.6 互利主義對內隱知識的分享意願會受到職務別的影響	成立
H10-1.7 互利主義對內隱知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H10-2：互利主義對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H10-2.1 互利主義對外顯知識的分享意願會受到性別的影響	不成立
H10-2.2 互利主義對外顯知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H10-2.3 互利主義對外顯知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H10-2.4 互利主義對外顯知識的分享意願會受到職位的影響	成立
H10-2.5 互利主義對外顯知識的分享意願會受到產業別的影響	不成立
H10-2.6 互利主義對外顯知識的分享意願會受到職務別的影響	不成立
H10-2.7 互利主義對外顯知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H11-1：關係強弱對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H11-1.1 關係強弱對內隱知識的分享意願會受到性別的影響	不成立
H11-1.2 關係強弱對內隱知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H11-1.3 關係強弱對內隱知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H11-1.4 關係強弱對內隱知識的分享意願會受到職位的影響	成立
H11-1.5 關係強弱對內隱知識的分享意願會受到產業別的影響	不成立
H11-1.6 關係強弱對內隱知識的分享意願會受到職務別的影響	成立
H11-1.7 關係強弱對內隱知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H11-2：關係強弱對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	不成立
H12-1：激勵要因對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H12-1.1 激勵要因對內隱知識的分享意願會受到性別的影響	不成立
H12-1.2 激勵要因對內隱知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H12-1.3 激勵要因對內隱知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H12-1.4 激勵要因對內隱知識的分享意願會受到職位的影響	成立
H12-1.5 激勵要因對內隱知識的分享意願會受到產業別的影響	成立

H12-1.6 激勵要因對內隱知識的分享意願會受到職務別的影響	部份成立(保健)
H12-1.7 激勵要因對內隱知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H12-2：激勵要因對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H12-2.1 激勵要因對外顯知識的分享意願會受到性別的影響	不成立
H12-2.2 激勵要因對外顯知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H12-2.3 激勵要因對外顯知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H12-2.4 激勵要因對外顯知識的分享意願會受到職位的影響	成立
H12-2.5 激勵要因對外顯知識的分享意願會受到產業別的影響	不成立
H12-2.6 激勵要因對外顯知識的分享意願會受到職務別的影響	不成立
H12-2.7 激勵要因對外顯知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H13-1：知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H13-1.1 知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到性別的影響	不成立
H13-1.2 知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H13-1.3 知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H13-1.4 知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到職位的影響	成立
H13-1.5 知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到產業別的影響	不成立
H13-1.6 知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到職務別的影響	成立
H13-1.7 知識分享的困難度對內隱知識的分享意願會受到年資的影響	不成立
H13-2：知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到人口統計變量的影響	部份成立
H13-2.1 知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到性別的影響	不成立
H13-2.2 知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到年齡的影響	不成立
H13-2.3 知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到教育程度的影響	不成立
H13-2.4 知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到職位的影響	成立
H13-2.5 知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到產業	不成立

別的影響 H13-2.6 知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到職務別的影響	不成立
H13-2.7 知識分享的困難度對外顯知識的分享意願會受到年資的影響	不成立

第二節 建議

一、對實務界之建議

根據本研究之結果，當組織欲提高外顯知識分享意願的程度須考慮「員工的人格特質」、「組織中的激勵機制」及「分享知識的困難度」，才能達到效果。而欲提高內隱知識分享意願的程度須考慮以上三項之外，再加上「員工對於自身工作地位被威脅與取代的感受程度」，因此本研究提供以下建議，供實務界參考。

- (一) Hendriks 認為保健因子對知識分享並無影響，但根據本研究證實，保健因子對外顯與內隱知識的分享有顯著的影響。保健因子乃指導員工對工作不滿意的因素，包括公司政策與管理措施、督導方式、與上司的關係、工作環境、薪資、同事間的關係、個人的生活、與部屬的關係、地位的認可、工作保障等。
- (二) 員工對於自身工作地位被威脅與取代的感受程度會降低其知識分享意願；根據本研究發現，在外顯知識分享意願的部分，員工對威脅取代的感受程度除了對和善性、經驗開放性的人格特質沒有影響外，其他皆有影響；在內隱知識分享意願的部分，員工對威脅取代的感受程

度，除了對經驗開放性人格特質較高者沒有影響外，其他皆有影響。因此建議可從建立樂於分享的企業文化或運用團隊工作來降低員工對威脅取代的感受。

- (三) 本研究發現 Big five 人格特質、公司制度、互利主義及人與人之間關係的型態、激勵機制及知識的本質對內隱知識的分享大部份會受到「威脅取代」、「職位」、「年齡」有明顯的影響。建議企業可加強激勵機制，適度的讓員工透過合作、合群的觀念來分享知識及主管對於權力適度的下放，減少分享知識後而有受威脅的感覺，促使員工更樂於分享知識。
- (四) 本研究做影響知識分享意願因素探討時，加入情境變項威脅與取代性時發現，這是一個影響知識分享意願的重要因素，所以希望企業在做組織管理時，能夠把這個因素考慮進去，可以施以團隊小組的工作分派方式，或是報酬的獎勵以團隊為衡量依據，進而來降低個人之間的威脅與取代性，使組織內部樂於分享知識，進而達成企業目標。
- 五 就本研究結果發現，採取體制式制度的公司較採專業式組織較願意分享內隱知識，因此建議公司應該透過組織中例行性或作業程序來促使員工間分享其經驗及價值觀。
- 六 就本研究結果發現，傳統產業較高科技產業有較高的知識分享意願，探究其原因可能是因為高科技產業內同事間競爭力大，因此阻礙了知識分享意願，因此建議高科技廠商，應降低同事間的競爭心態，以促進知識分享意願，建立學習性組織。

二、學術界之建議

- (一) Hendriks(1999)於研究中認為知識分享是由知識需求者與知識傳播者所形成的，而本研究探討結果，公司制度對內隱、外顯知識皆有顯著的影響，因此建議後進學者能夠更深入的探討公司制度如何促使知識工作者做更有效率的知識分享。
- (二) 由於本研究在關係構面分析結果的信度不高；因此建議未來可試著以其他問題的衡量構面做進一步的探討。
- (三) 根據本研究結果發現，除了「威脅取代」、「職位」、「年齡」會干擾人們對內隱知識的分享意願外，其餘均無明顯的發現，因此建議未來可以做更深入的後續探討。
- (四) 組織文化是影響組織成員的重要因素，本研究並未對此變項做探討，建議後進學者可以將此變項再加入探討研究。

參 考 文 獻

中文參考文獻

- 1、張吉兆，「研發人員的個人屬性、激勵要因與其生涯規劃型態關聯性研究 以中華電信研究所為例」，交通大學經營管理學系碩士論文，民國 89 年。
- 2、湯令儀，「知識網路分享之研究」，國立政治大學企業管理學系碩士論文，民國 89 年。
- 3、吳有順，「網路社群知識分享過程之研究—以企業管理教學網站為例」，國立政治大學企業管理學系碩士論文，民國 89 年。
- 4、胡瑋珊譯，「知識管理」，中國生產力中心，民國 88 年。
- 5、黎士群，「組織公平、信任與知識分享行為關聯性之研究-以 Unix 系統管理人員為例」，銘傳大學科學管理學系碩士論文，民國 88 年。
- 6、徐楊順，「知識分享意願，組織公平與信任關係之研究」，朝陽科技大學企業管理學系碩士論文，民國 90 年。
- 7、夏侯欣鵬，「權力對組織內知識分享意願影響之研究-以銀行部門主管為例」，國立政治大學企業管理學系博士論文，民國 89 年。
- 8、郭啟仁，「知識分享與組織學習關聯性之研究」，義守大學管理科學學系碩士論文，民國 90 年。
- 9、陳義勝，組織行為，華泰書局，民國 82 年，第 105 頁。
- 10、許士軍，管理學，東華書局，民國 82 年，第 278 頁。
- 11、陳定國，企業管理，三民書局，民國 80 年，第 496 頁。
- 12、陳照明，行為科學與管理，大洋出版社，民國 73 年，第 49-51 頁。
- 13、林詩詮等譯，Reitz, H. Joseph 原著，組織行為，中華企管發展中心，民國 70 年 8 月。
- 14、蔡振生譯(Owen, Robert G.原著)，學校組織行為分析，民國 81 年。
- 15、張潤書，組織行為與管理，五南圖書出版公司，民國 74 年。
- 16、詹益統，「個人屬性、人格特質與內滋激勵和外附激勵關聯性之研究」，交通大學管理科學研究所碩士論文，民國 85 年 6 月。
- 17、劉彥伯，「專業組織激勵制度之研究」，國立中正大學企業管理研究所碩士論文，民國 82 年 5 月。
- 18、簡瑟芬，「組織報酬與員工工作意願之研究:從個人屬性來探討」，國立政治大學公共行政研究所碩士論文，民國 83 年 5 月。
- 19、涂富嵩，「創造力人員激勵因素偏好之研究 - 以電子業為例」，大同大學事業經營研究所碩士論文，民國 89 年 6 月。
- 20、黃洲煌，「個人人格特質、激勵認知、工作態度與組織公民行為之關連性研究」，國立台灣科技大學管理研究所碩士論文，民國 89 年 6 月。
- 21、林宗鴻，「組織中領導者內團體之形成」，私立輔仁大學應用心理研究所未出版碩士論文，民國 82 年。

- 22、黃光國，「人情與面子：中國人的權力遊戲」，李亦園、楊國樞、文崇一主編：現代化與中國化論集，台北：桂冠圖書公司，頁 125-153。(取自楊國樞主編：中國人的心理，台北：桂冠圖書公司，民 84 年，頁 289-312)。
- 23、陳舜文，「人際關係與爭議解決程序之選擇：由關係性質之組型探討」，國立台灣大學心理學研究所碩士論文，民國 83 年。
- 24、張慧芳，「領導者與部屬間信任格局的決定要素與行為效果之探討」，國立台灣大學心理學研究所未出版碩士論文，民國 84 年。
- 25、熊欣華，「商業活動中的關係取向：以組織邊緣人員對外的人際互動為例」，國立台灣大學心理學研究所未出版碩士論文，民國 85 年。
- 26、鄭伯壘，「組織價值觀與組織承諾、組織公民行為、工作績效的關係」，中華心理學刊研究，第 35 卷，第 3 期，頁 43-58，民國 82 年。
- 27、李雯娣，「國小兒童性格特質之研究」，屏東師範學院國民教育研究所未出版碩士論文，民國 89 年。
- 28、李誠，人力資源管理的 12 堂課，天下遠見，62 頁，民國 89 年。
- 29、Gates Bill，樂為良譯，數位神經系統：與思考等快的明日世界 台北：商業周刊城邦文化發行：農學社總經銷，1999。
- 30、林子荻，「組織文化如何影響知識分享之探索性研究」，私立東吳大學企業管理系研究所碩士論文，民國 90 年。

英文參考文獻

- 1、Allport,G.W.Personality: A Psychological Interpretation. New York: Holt, Rinehart & Winston., 1937.
- 2、Allport,G.W. Pattern and Growth in Personality. New York: Holt Rinehart & Winston., 1961.
- 3、Argyris, Chris & Donald A. Schon , Organizational Learning: A Theory of Action Perspective, MA: Addison-Wesley Publications,1978.
- 4、Badaracco, Joseph L. The Knowledge Link:How Firms Compete through Strategic Alliances. Boston:Harvard Business School Press. 1991
- 5、Brown, J. S., & P. Duguid , Organizational Learning and Communities -of-Practice: Toward a Unified View of Working, Learning and Innovation, Organization Science, Vol.2, pp.40-57,1991.
- 6、Cattell,R.B. Personality pinned down.Psychology Today,pp.40-6,1973.
- 7、Cattell,R.B. Description and Measurement of Personality. New York:World Book. 1946.
- 8、Costa,P.T.Jr.,& McCrae,R.R..Four ways five factors are basic. Personality and Individual Differences.13.pp.653-665. 1992a
- 9、Costa,P.T.Jr.,& McCrae,R.R.Professional Manual for The NEO PI-R And NEO-FFI. Odessa,FL: Psychological Assessment Resources, Inc. 1992b.
- 10、Davenport, T.H., & Prusak, L., Working Knowledge. Boston: Harvard

- Business School Press,1998.
- 11、 Davis , K. , Human Behavior at Work: Organizational Behavior , New York , McGraw-Hill , 1985 , p11.
 - 12、 Dretske, F., Knowledge and the Flow of Information, Cambridge, Mass.: MIT Press,1981.
 - 13、 Drucker, P.F., Post-Capitalist Society, N.Y.: Butterworth Heinemann.1993.
 - 14、 Gellerman , S. W. , Management By motivation , New York: AMA Inc , 1968 , p34.
 - 15、 Goldberg,L.R. Language and individual differences:The search of universals in personality lexicons.In L.Wheeler(Ed.).Review of Personality and Social Psychology. 2.pp.141-165.Beverly Hills,CA:Sage. ,1981.
 - 16、 Goldberg,L.R. From Ace to Zombie:Some explorations in the language of personality. In C.D. Spielberger & J.N. Butcher(Ed.),Advance in personality assessment.1.pp.202-234.Hillsdale,NJ:Lawrance Erlbaum Associates. ,1982
 - 17、 Goldberg,L.R. An alternative description of personality : The Big Five Factor structure. Journal of Personality and Social Psychology.59.pp.1216-1229, 1990.
 - 18、 Peabody,D. Selecting representative trait adjectives. Journal of Personality and Social Psychology. 52. pp. 59-77, 1987.
 - 19、 Guilford,T.P.,Personality, New York:Megraw-Hill, 1959.
 - 20、 Hansen, E. Microsoft catching up to RealNetworks. CNET News.com. Available: <http://news.cnet.com/news/0-1005-200-1438388.html>, 1999/11/16.
 - 21、 Hedlund, G , “A Model of Knowledge Management and the N-Form Corporation, Strategic Management Journal, Vol.15, pp.73-90,1994.
 - 22、 Hendriks, P. Why Share Knowledge? The Influence of ICT on Motivation for Knowledge Sharing, Knowledge and Process Management. Vol. 6, No.2, pp. 91-100,1999.
 - 23、 Herzberg , F. , The Motivation to Work. , New York , John Wiley & Sons , 1959.
 - 24、 Herzberg , F. , One More Time: How Do You Motivate Employees ?,Harvard Business Review , Sep.-Oct. 1987, 65(5) , pp109-120.
 - 25、 Hope, J., Competing in the 3rd Wave: The Ten Key Management Issues of the Information Age,1997.
 - 26、 Judge,T.A.& Cable,D.M. Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. Personnel Psychology.50.pp.359-394, 1997.
 - 27、 Kogut, Bruce & Zander, Udo, Knowledge of the Firm and the Evolutionary Theory of the Multinational Corporation, Journal of International Business Studies, Fourth quarter, pp.625-643,199330
 - 28、 Machungwa , P.D. & Schmitt , N. , Work Motivation in a Developing Country , Journal of Applied Psychology , 1983 , Vol. 68(1) , pp31-42.

- 29、 Maslow , A.H., Motivation and Personality , Harper & Row., New York , 1954 , pp 80-92.
- 30 Nahapiet, J. & Ghoshal, S.G., Social Capital, Intellectual Capital, and the Organization Advantage, Academy of Management Review.1998, Vol. 23, No. 2, pp. 242-266.
- 31、 Nelson, R. R. and S. G. Winter, "In Search of Useful Theory of Innovation", Research Policy, Vol. 6, No. 1, pp. 36-76,1977.
- 32、 Nonaka, I. & Takeuchi, H., The Knowledge-Creating Company, Oxford University Press, Inc., 1995. 楊子江、王美音譯, 創新求勝: 智價企業論, 台北: 遠流出版, 1997。
- 33、 Nonaka, Ikujiro, The Knowledge-Creating Company, Harvard Business Review. November-December, pp. 96-104,1991.
Nonaka, Ikujiro and Takeuchi, Hirotaka., "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation", Organizational Science, Vol. 5, No. 1,1994.
- 34、 Norman,W.T. toward and adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure.Journal of Abnormal and Social Psychology. 66. pp. 574-583, 1963.
- 35、 Norman,W.T. 2800 personality trait descriptors: Normative operating characteristics for a university population.Department of Psychology, University of Michigan,Ann Arbor, 1967.
- 36、 Pervin,L.A.Personality:Theory and Reasearch,6th Ed., New York: John Wily&Sons, 1993.
- 37、 Organ,D.& Lingl,A. Personality,satisfaction, and organizational citizenship behavior.The Journal of Social Psychology. 135(3). pp.339, 1995.
- 38、 Polanyi, M., Personal Knowledge. Chicago: University of Chicago Press. , 1958.
- 39、 Polanyi, M., The Tacit Dimension, London: Routledge & Kegan Paul, 1966.
- 40、 Prahalad, C. K. & Gray Hamel , The Core Competence of the Corporation, Harvard Business Review, Vol.68, pp.79-91,1990.
- 41、 Pfeffer J. & G. Salancik, The External Control of Organizations: Aresource Dependence Perspective, N. Y.: Haprper & Row. 1978.
- 42、 Purser, R. E. & W. A. Pasmore , Organizing for Learning, In William A. Pasmore and Richard W. Woodman, Research in Organizational Change and Development, London: JAI Press, pp.37-114,1992.
- 43、 Quinn, J.B., Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry. N.Y. : The Free Press.,1992.
- 44、 Reed, R. & R. J. DeFillippi, Causal Ambiguity, Barriers to Imitation, and Sustainable Competitive Advantage, Academy of Management Review, Vol.15, pp. 88-102,1990.

- 45、 Robbins,S.P. Organizational Behavior.New Jersey: Prentice-Hall Inc.,1983.
- 46、 Senge, Peter ,Sharing Knowledge, Executive Excellence, pp.17,1997.
- 47、 Shah ,P.P., Who Are Employees' Social Referents? Using A Network Perspective to Determine Referent Others, Academy of Management Journal, Vol. 41, No. 3, pp.249-268, 1998.
- 48、 Stott, K. & Walker, A., Teams, Teamwork & Teambuilding: The manager's complete guide to teams in organizations, New York: Prentice Hall, 1995.
- 49、 Snyder, W. M. Organization Learning and Performance : An Exploration of the Linkages between Organization Learning, Knowledge and Performance, Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California,1996.
- 50、 Sternberg, R. J., R. K. Wagner, W. W. Williams & J. A. Harvath ,“Testing Common Sense,” American Psychologist, Vol.50, pp.912-927,1995.
- 51、 Sveiby, K.E., New Organizational Wealth : Managing and Measuring Knowledge-based Assets., 1997.
- 52、 Tampoe, M., Motivating knowledge workers—The challenge for the 1990s, Long Range Planning, Vol. 26, No.3, pp.49-55, 1993.
- 53、 Tellegen,A.,& Waller,N. Reexamining basic dimensions of natural language trait descriptors.Poster presented at the 95th annual meeting of the American Psychological Association,New York. ,1987.
- 54、 Tsai, W. & Ghoshal, S. , Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Network, Academy of Management Journal, Vol. 41, No. 4, pp.464-476, 1998.
- 55、 Wijnhoven, F., Knowledge Logistic in Business Contexts: Analyzing and Diagnosing Knowledge Sharing by Logistics Concepts, Knowledge and Process Management, Vol. 5, pp. 143-157, 1998.

附 錄

各位企業界先進，您好：

我們是屏東商業技術學院企業管理系的學生，目前進行專題研究，冀請撥冗填寫此份問卷，您的意見無疑將成為我們學習成長過程中的最佳養分，您的協助將對本研究具有關鍵性之影響。

本問卷目的在於瞭解影響知識分享意願之主要因素，採不記名方式填寫，資料僅供學術研究分析之用，絕對保密，敬請放心作答。

敬祝

工作順心，萬事如意

國立屏東商業技術學院 企業管理系

指導教授 洪振虔 博士 董玉娟 博士

研究生 蘇玉芳 薛雅齡 陳佩瑜

趙婉秀 黃仕怡

敬上

第一部份：以下是描述個人的人格特質，請根據符合您特質的程度，勾選最適當的答案。

非 不 普 同 非
常 同 通 常
不 同 意 意 意
同 意 通 意 意

- 1 我不是個杞人憂天的人.....
- 2 我喜歡周遭有很多朋友.....
- 3 我試著有禮貌地對待遇到的每個人.....
- 4 我常常覺得不如人.....
- 5 一旦我發現做某些事的正確方法，我就會遵守這種方法.....
- 6 我常常跟家人或同事起爭執.....
- 7 我善於督促我自己，以便如期完成事情.....
- 8 當我處於巨大壓力下，有時我覺得我快被撕裂成碎.....
- 9 我對於在藝術及大自然中發現的圖案感到著迷.....
- 10 有些人認為我自私和自負.....
- 11 我不是個非常講求方法的人.....
- 12 我很少覺得孤單或憂鬱.....
- 13 我真的很喜歡與人交談.....
- 14 我相信讓學生聽具有爭議性的講者演講只會混淆和誤導他們.....
- 15 我寧願與他人合作，勝於與他人競爭.....
- 16 我試圖認真地完成交代給我的所有工作.....
- 17 我常常覺得緊張與神經過敏.....
- 18 我喜歡待在有活動的地方.....
- 19 詩詞對我沒有或極少有影響力.....
- 20 我有挖苦和懷疑他人意圖的傾向.....
- 21 我有一套清楚的目標，並以有條理的方式朝它邁進.....
- 22 有時我覺得自己完全沒有價值.....
- 23 我常常嘗試新奇的、外國的食物.....
- 24 我在安定下來作工作前浪費很多時間.....
- 25 我很少覺得害怕或緊張.....
- 26 我常常覺得自己似乎充滿能量.....

- 27 我認識的人大部分人都喜歡我.....
 28 我努力達成我的目標.....

非常 不 普 同 非常
 不同 同
 同意 通 意 同意

- 29 我常常對他人對待我的方式感到生氣.....
 30 我是個興高采烈、精力充沛的人.....
 31 有些人認為我很冷漠、精於算計.....
 32 當我許下承諾時，我總被認為能夠堅持到底.....
 33 當事情出錯時，我太常覺得沮喪、想要放棄.....
 34 我不是個愉悅的樂觀主義者.....
 35 有時當我閱讀詩詞或欣賞藝術作品時，我會感到震撼或興奮之情.....
 36 有時候我並不是那麼值得信賴或依靠.....
 37 我很少悲傷或沮喪.....
 38 我沒什麼興趣思索宇宙或人類環境的本質.....
 39 我通常試著細心與體貼.....
 40 我總是將事情完成、是個有生產力的人.....
 41 我常常覺得無助，並希望其他人來解決我的問題.....
 42 我是個非常主動的人.....
 43 我有非常多的好奇心.....
 44 我處理事情有條不紊.....
 45 我偶爾感到羞愧，只想要躲起來.....
 46 我寧可一意孤行，勝於領導他人.....
 47 假如必要的話，我願意操縱別人，以達成我的目的.....
 48 對於所作的每件事我都努力成為最優秀的.....

第二部份：以下是描述您對公司制度的感受，請根據符合的程度，勾選最適當的答案。

非常 不 普 同 非常
 不同 同
 同意 意 通 意 同意

- 1 貴公司在雇用員工時，較重視員工的人品、特質與組織是否合適，對於學歷或專業能力較不在意.....
 2 貴公司在雇用員工時，相當重視學歷背景.....
 3 貴公司在雇用員工時，相當重視專業知識.....
 4 貴公司每位新進員工，皆有指定資深的同仁指導.....
 5 貴公司鼓勵員工主動提出教育訓練之需求，並依其需求規劃課程訓練.....
 6 貴公司雇用員工時，會去評估成員團隊合作的精神.....
 7 貴公司經常利用工作輪調，使員工得以學習新的技能.....

- | | | | | | |
|------------------------------------|----|---|---|---|----|
| 8 貴公司經常使用團隊專案小組來完成工作..... | 非常 | 不 | 普 | 同 | 非常 |
| 9 貴公司設有鼓勵團隊合作的獎酬制度..... | 不同 | 同 | | | |
| 10 貴公司在績效評估時，會考慮員工參與工作經驗交流的程度..... | 同意 | 意 | 通 | 意 | 同意 |
| 11 貴公司在升遷制度方面相當重視個人績效表現..... | | | | | |
| 12 貴公司非常強調各部門間的合作..... | | | | | |
| 13 貴公司工作需要跨部門密切溝通與協調，才能完成..... | | | | | |
| 14 貴公司對員工的工作範圍與責任有清楚的劃分..... | | | | | |
| 15 貴公司在聘用之初，有給予明確的工作說明書，說明工作內容.... | | | | | |
| 16 貴公司相當強調專業分工..... | | | | | |
| 17 貴公司規定要求員工寫工作日誌或心得報告..... | | | | | |
| 18 貴公司鼓勵員工成立非正式的社團或俱樂部..... | | | | | |
| 19 貴公司經常舉辦員工聯誼性質的聚會活動..... | | | | | |
| 20 貴公司經常開會溝通討論..... | | | | | |
| 21 貴公司同仁間，經常藉由非正式溝通方式，達成共識解決問題.... | | | | | |
| 22 貴公司會要求員工書寫標準作業系統..... | | | | | |
| 23 貴公司會要求員工將決策過程以書面化來表示..... | | | | | |
| 24 貴公司多數以書面方式作溝通..... | | | | | |
| 25 貴公司所有的檔案記錄是容易取得的..... | | | | | |

第三部份 以下是描述您對互利主義的看法，請根據符合的程度，勾選最適當的答案。

- | | | | | | |
|--|----|---|---|---|----|
| | 非常 | 不 | 普 | 同 | 非常 |
| | 不同 | 同 | | | |
| | 同意 | 意 | 通 | 意 | 同意 |
| 1 您認為要想獲得人的業務經驗與知識的精髓，首先得提供自己的知識或資訊..... | | | | | |
| 2 願意傾囊幫助同仁解決工作困難的人，日後需要業務相關知識與資訊時，人們會儘量給予回饋..... | | | | | |
| 3 您喜歡幫助他人，是因為預計得到他人的回報..... | | | | | |
| 4 您認為要分享自己的知識，將來才能獲得別人的知識..... | | | | | |
| 5 我期望在我分享知識後，也能獲得對方的知識或資訊交流的回饋..... | | | | | |
| 6 在我提供資訊後，別人也應該分享他的知識，這才是合理的..... | | | | | |
| 7 因為獲得對方的知識與經驗，所以我願意與他分享我的知識與經驗..... | | | | | |
| 8 過去分享我的知識與經驗後，會使得同儕比較願意與我進行知識交流的行為..... | | | | | |

9 我現在得到同事的幫助，是由於過去我提供我的知識與經驗給他。

第四部份 此部份是說明您與同事之間的關係，請根據符合的程度，勾選最適當的答案。

非常
不同
同意

不
同
意

普
通
意

同
意

非
常
同
意

- 1 我和我周遭的同事之間維持著穩定的良好關係.....
- 2 我和我周遭的同事都能彼此關心.....
- 3 我和我周遭的同事都能儘量滿足對方的需求.....
- 4 我和我周遭的同事之間不計較利益得失.....
- 5 我和我周遭的同事的關係是要付出才有獲得.....
- 6 我和我周遭的同事之間存在著不平等的權力關係.....

第五部份 以下是激勵要因對知識分享的看法，請根據符合的程度，勾選最適當的答案。

非常
不同
同意

不
同
意

普
通
意

同
意

非
常
同
意

- 1 我的工作需要多樣化的知識與技能.....
- 2 我能決定自己工作進度的快慢.....
- 3 我能完成整件事情的處理.....
- 4 我能得知自己工作表現的好壞.....
- 5 我的工作成果足以影響很多人.....
- 6 我目前的工作能充分發揮才能.....
- 7 我能從工作中作得到個人成長與發展.....
- 8 服務單位有提供進修與學習機會.....
- 9 我主動做出決定且擔起應負責任.....
- 10 我從事具有挑戰性的工作.....
- 11 我在完成工作有滿足的感覺.....
- 12 我的工作單位升遷管道暢通.....
- 13 我的工作單位升遷制度公平.....
- 14 我在工作繁忙時能得到同事的幫助.....
- 15 當我不如意時能向同事傾訴.....
- 16 我有參與決策的機會.....
- 17 主管給予我工作所需的幫助.....
- 18 我的薪資比起其他機構毫不遜色.....
- 19 我有退休和保險給付.....
- 20 服務單位常舉辦員工國內外旅遊的活動.....
- 21 我的薪資能配合物價指數調整.....

- 9 我的工作所需的知識因為需牽涉到很多單位的聯繫互動，是較難瞭解的.....
- 10 我的工作需要用到不同的技術與技能來處理不同的事情.....
- 11 我的工作是具挑戰性的，會因情境的不同而有不同的處理方式...
- 12 對新進人員而言，就算看過我的工作相關記錄、標準作業系統(SOP)或是檔案仍然無法完全進入狀況.....

第八部份：以下是描述您個人分享知識的意願，請根據符合的程度，勾選最適當的答案。

非常不同意
不同意
普通
同意
非常同意

- 1 我願意花時間及精力傳授可以書面化與易教導的知識給我的同事.....
- 2 我願意花時間及精力傳授沒有書面資料，但易教導的知識給我的同事.....
- 3 我願意花時間及精力將我的個人獨特的經驗傳授給我的同事.....
- 4 我願意花時間及精力將我與其他部門人員互動的經驗傳授給我的同事.....
- 5 我願意花時間及精力將自己觀察得來但不易教授的知識傳授給我的同事.....
- 6 我願意花時間及精力將不容易解釋的知識傳授給我的同事.....
- 7 我願意在參與會議或討論時盡己所能提供意見.....
- 8 當同事有問題問我時，我願意盡可能回答對方的問題.....
- 9 撰寫文件或報告時，我願意將自己所知道的記錄下來供他人參考.....

您的基本資料

- 1、性別：男 女
- 2、年齡：_____歲
- 3、教育程度：
國中(含)以下 高中職以下(含) 專科、大學以下 碩士 博士
- 4、您目前所擔任的職位：
基層技術人員、行政人員
專門技術人員
基層主管(領班)
中階主管(課長、經理)
高階主管(總經理)
- 5、您所屬的行業別：
農、林、漁、牧、礦業 製造業 資訊工業 資訊服務業 商業 金融保險及
不動產服務業 營造業 運輸業 通信業 公務人員 社會服務業 個人服
務業 工商服務業 大眾傳播/廣告業 軍人 教師 其他：_____
- 6、請問您的工作內容為：
生產、品管 電腦 行銷、業務 人事 研發 會計 財務 金融

其他：_____

7、您過去有多少年工作經驗？

無 未滿 1 年 1 年以上未滿 3 年 3 年以上未滿 5 年 5 年以上未滿 10 年
10 年以上

8、目前任職之公司名稱 _____

感謝您撥冗惠答 祝您萬事如意！