

國民小學教師組織承諾、心理資本對組織公民行為之影響-以知識 分享為中介變項

林志鈞^{1*} 邱美璇²

1：大葉大學休閒事業管理學系 地址：彰化縣大村鄉學府路 168 號

2：新北市板橋區重慶國小 地址：新北市板橋區廣和街 31 號

摘要

本研究旨在探討公立國小教師知識分享、組織承諾、心理資本對組織公民行為之影響，加以分析在不同個人背景變項下，各變項的差異情形，並驗證知識分享在組織承諾、心理資本及組織公民行為之中介效果。

正式問卷依學校規模及教師數採分層抽樣，以 106 學年度服務於新北市公立國小教師為抽樣對象，發放 450 份調查問卷，共得 422 份有效問卷，有效問卷回收率為 94%。以描述性統計分析、獨立樣本 *t* 檢定、單因子變異數分析、迴歸分析等方法，進行統計分析與資料彙整。

研究結果發現：不同個人背景變項在知識分享、組織承諾、心理資本及組織公民行為有部分顯著差異；組織承諾分別對知識分享、組織公民行為具顯著正向影響；心理資本分別對知識分享、組織承諾及組織公民行為有顯著正向影響；知識分享對組織公民行為具顯著正向影響；國小教師知識分享、組織承諾、心理資本能有效預測組織公民行為，其中以組織承諾之努力意願預測力最佳；在中介效果檢驗中，知識分享在組織承諾、心理資本與組織公民行為有部分中介效果。

關鍵字：國小教師、知識分享、組織承諾、心理資本、組織公民行為

The Influence of Elementary School Teachers' Organizational Commitment and Psychological Capital to Organizational Citizenship Behavior: The Mediation of Knowledge Sharing

Chih-Jiun Lin¹ Mei-Hsuan Chiu²

1：Department of Leisure and Recreation Management, Da-Yeh University, Changhua

2：Dept. name of organization, name of organization, acronyms acceptable, New Taipei City

* 通訊作者：邱美璇（衛生組長）地址：新北市板橋區廣和街 31 號 Tel：(02)29565592 轉 202 E-mail：chuv6822@ntpc.edu.tw

The purpose of this study was to explore the influence of teachers' knowledge sharing, organizational commitment and psychological capital to organizational citizenship behavior, while analyzing the differences of different demographic variables in all of them mentioned above. Furthermore, verify the mediating effect of knowledge sharing among organizational commitment, psychological capital and organizational citizenship behavior.

The objects were teachers who teaching at public elementary school in New Taipei City. The study used stratified sampling based on the population of teachers and types of school. Total 450 questionnaires were distributed. And 422 valid questionnaires were retrieved with an effective response rate of 94%. The statistical methods included descriptive statistic, independent-samples *t*-test, one-way ANOVA and regression analysis.

The major findings of this study were summarized as follows. The different demographic variables have partial significant differences in knowledge sharing, organizational commitment, psychological capital and organizational citizenship behavior. Organizational commitment has significant positive effect on knowledge sharing and organizational citizenship behavior. Psychological capital has significant positive effect on knowledge sharing, organizational commitment and organizational citizenship behavior. Knowledge sharing has significant positive effect on organizational citizenship behavior. Knowledge sharing, organizational commitment and psychological capital can effectively predict organizational citizenship behavior. Meanwhile, the “willingness to work hard” dimension of organizational commitment has best prediction. Regarding mediator effect, knowledge sharing has partial mediation among organizational commitment, psychological capital and organizational citizenship behavior.

Key Words: elementary school teachers, knowledge sharing, organizational commitment, psychological capital, organizational citizenship behavior

一、前言

根據教育部(2017)的統計資料，我國小學四年級學生接受國際數學與科學教育成就趨勢調查(TIMSS)，依國際教育成就調查委員會(2004、2016)報告顯示，臺灣國小學生在國際間評比表現屬於中上，然而穩定度不佳，甚至還稍微退步，這當中的落差引起國人對教育的重視，也放大對國家教育品質的檢視。

受到世界改革潮流之影響，行政院於 1998 年提出政府再造綱領方案，強調政府組織運作需引進企業管理精神，希冀建立一個有效能、創新、有應變力的政府(孫本初，2000)。然而，學校較偏於保守、科層化的運作方式，在社會變遷及追求教育現代化的衝擊下，學校也必須跳脫傳統的經營方式，採用企業管理的方式，謀求學校組織內各工作的推展及績效目標的達成，並促成學校組織的變革與發展(張慶勳，1999)。

Senge(1997)指出知識分享是將個人所知的知識透過互動、討論、口語表達，使對方獲得自身所沒有

的知識。就目前的教育現況而言，少子化以及教育改革不斷推陳出新，唯有強化教師專業知能、型塑專業形象，是當今教師不被淘汰的必要條件(林志鈞、吳淑敏、李欣如，2017)。姜禮琪(2008)也指出，國民小學教師彼此間知識分享的情況愈好的，其專業發展的表現愈好。期望能探究國小教師知識分享之現況，為本研究的動機一。

Robbins(1998)認為組織承諾為一種工作態度，希望成為組織一份子及積極付出心力的程度。自1990年代教改開始，多項教育變革導致教師工作角色改變，使得現今國小教師的角色日趨多元與繁雜。Cherkowski(2005)提出教師組織承諾是個人願意留任組織的意願，並因為個人能認同組織的信念及規範而努力成為組織的一份子。由此可知，教師組織承諾的良窳關係著教學品質的高低，在學校組織中極具重要性，此乃本研究欲探討之動機二。

美國心理學家 Seligman(2002)提出心理資本的核心概念，強調個人要重視自身優勢並邁向良善的心理狀態。Luthans, Luthans 和 Luthans(2004)提出自我效能、希望感、樂觀與復原力四個要素，為使成員處於優勢狀態，應該開發成員潛能並使其擁有心理資本。黃麗鴻、黃芳銘(2012)提出心理資本能使教師產生正向的想法、保持積極的態度，提升其工作滿意度，表現出角色外的行為。教師是學校經營的重要資產，為使教師繼續秉持教育初衷，了解教師心理資本現況，以作為提供教師支持因素的參考，此為本研究探討之動機三。

Organ(1988)定義組織公民行為是自願性、不受組織獎懲機制影響，且能提升組織效能的個人行為。組織公民行為大多以企業及公共部門為研究對象，若能將組織公民行為應用至學校，將對學校組織發展有所助益(王娜玲，2008；洪碩伶，2012)。蕭文智(2015)提到教師組織公民行為是教師影響學校發展與學生表現的重要關鍵，藉由教師組織公民行為的強大力量正向提昇學校教學成效及學生學習表現。本研究欲了解教師在面對龐大的工作壓力時，其組織公民行為之現況分析，並提供給學校教育人員參考，此為本研究動機之四。

經文獻蒐集，發現各研究的人口變項皆有顯著差異，本研究擬定人口背景變項包含性別、年齡、服務年資、婚姻狀態、擔任職務、最高學歷、學校規模等7項。依據陳若琳(2001)、梁香(2002)研究父母對擁有子女的喜悅與壓力的看法，發現現代父母在乎與子女情感聯繫與依附帶來生活的滿足，因此本研究想了解子女數是否能預測教師在職場中對組織及心理滿足等而提升組織公民行為之程度。

近年來教育政策不斷翻轉，鼓勵教師在學校中利用課餘時間自主參與知識分享平台以提升教師專業，因此欲了解是否曾經進行公開觀課、校內成立教師學習社群數量等具有此個人背景之教師以進行相關研究。由於文獻上尚未提及，為了解人口與各變項之關聯及補足上述缺口，遂編擬上述3個背景變項，因此本研究之人口背景變項共計10項。

綜觀上述，教育改革自1990年代起已有20多年的歷史，一連串的教育改革不再囿於傳統學科，而是注重引導學生個人特質及全面性的發展。為落實教育計畫，國小教師是每一階段教改的基礎及先鋒，國小教師承受的關注度較國、高中教師為多，因此，本研究以國小教師為對象。

二、文獻回顧

(一)知識分享

Drucker(1999)認為在 21 世紀，知識工作者及其生產力才是最有價值的。隨著時代進步，有價值的資產是存在個體自身的無形知識。知識即競爭力，知識分享將使組織更具創造力及競爭力(紀詩瑩, 2002; Peng & Sutanto, 2012)。因此，成員應共同分享過程，藉此激發創新與競爭力。蔡瑞銘(2015)指出知識本身與有形資產不同，個體之間有先天累積的知識經驗，透過分享更能增強知識的價值，知識的異質性愈大，愈能夠跳出舊有的框架，開創出新的知識。因此，在知識日新月異的時代，教師身為知識的傳遞者，在工作職場中，更須利用知識分享之途徑達成自身及學校的教育目標。

(二)組織承諾

組織承諾是了解員工在職場上行事表現的重要原因(吳清山、林天佑, 2005)。因此，組織若要產生良好的效能及組織運作能順利進行，提升成員表達對組織的重視與承諾是關鍵之處。組織承諾是一種內在的拘束力量，可提供組織成員願意從事契合組織利益及目標的行為(陳銘嘉、邱峰祥, 2005)。Meyer 和 Allen(1997)則認為組織承諾是成員的內在心理起伏的展現，能讓個體決定與組織之間的持續關係。綜上所述，本研究將教師組織承諾定義為國小教師對學校發展宗旨、願景等具有認同感，為了學校的教育目標及價值付出努力，具有成為學校一員的歸屬感，並願意續留在學校的工作態度。

(三)心理資本

吳彥彰、楊慶麟(2016)認為個人的心理資本難以複製，在工作投入中扮演著重要的角色。心理資本越高的人，會預期工作上會有較好的事情發生，遇到挫折不受影響，有信心挑戰任務，認為自己會成功(Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007)。

Luthans 和 Youssef 於 2004 年提出正向心理資本概念，指出心理資本四個構面，由自我效能、希望、樂觀和韌性聚合而成。Luthans, Youssef 和 Avolio(2007)對心理資本的定義重新做修正，指出心理資本是個體正向心理發展狀態，狀態會隨著時間產生變化，並透過發展與學習而形成。本研究定義心理資本為一種正向的心理狀態，個體因狀態差異而自我調整的積極處事態度，並能以超越原本能力的水準面對。

(四)組織公民行為

謝傳崇、楊絮捷(2013)研究指出，教育人員除了在專業知能的教學表現上，在教育政策更迭、學校組織變革或創新運作時，願意為學校及學生付出關懷與努力，更需要教師展現角色外且無求獎賞的行為。

1988 年 Organ 將組織公民行為做正式的定義，組織公民行為是員工個人行為，不受限於組織正式規範的權責內，也未受獎賞因素影響而表現的自發行為，此能促進個人的表現超出角色標準以外的行為，也更能增進組織效率。組織公民行為是出自成員個人自覺的行為，其行為超越工作本身(角色內)的要求或組織所規定之標準，且無關薪資酬賞，是願意協助組織、組織成員或個人謀求更好的狀態之正向行為表現。

(五)各變項間相關研究

1.人口統計變項對知識分享、組織承諾、心理資本與組織公民行為之相關研究

吳宗立、趙淑美(2010)研究教師知識分享與組織創新氣氛之關係，研究發現性別、服務年資、學歷及擔任職務，在知識分享有顯著差異。而呂珈嬉(2016)以臺北市國小教師為研究對象，發現

教師之年資、年齡、職務及學歷的不同，以 41~50 歲教師顯著高於 30 歲以下者、年資 6~15 年以及 16~25 年皆顯著高於 5 年以下者、兼任行政職務顯著高於科任及級任教師、碩博士學歷教師顯著高於學士學歷者等皆對知識分享有顯著差異。從以上結果得之，教師因在教學經驗及領域知識的累積，會更有自信向其他教師分享，並透過互通的交流管道，增加自信。

范熾文(2005)指出教師組織承諾在性別、年資、年齡及職務的不同有顯著差異。而張家銘(2013)提出國中教師之不同教學年資和授課時數對國中教師在組織承諾上有顯著差異。

連子菁(2011)對國小教師進行調查研究，發現教師的心理資本因性別、年齡、年資、最高學歷及職務的不同而有顯著影響。劉奕禎(2013)對國、高中職的體育教師進行研究，結果發現體育教師之性別及教育程度等背景變項，在心理資本分析上達顯著差異。

謝豐宇、賴志峰(2012)研究國中教師組織公民行為、校長服務領導與教學效能之間的關係，研究結果顯示不同年齡、職務與服務年資的教師，其教師組織公民行為知覺程度上有顯著差異。

經文獻蒐集，發現各研究的人口變項皆有顯著差異，擬定的人口背景變項包含性別、年齡、服務年資、婚姻狀態、擔任職務、最高學歷、學校規模等 7 項。為補足文獻之缺口，編擬子女數、是否曾經進行公開觀課、校內成立教師學習社群數量 3 個背景變項，共計 10 項人口背景變項。

2. 知識分享、組織承諾、心理資本、組織公民行為之關係

吳啟絹、廖述賢、胡大謙、羅文彬(2011)發現產業員工組織內知識分享活動愈活絡，愈能正向提升組織公民行為。許順旺、張姮燕、許中駿、韋孝昀(2016)以旅館從業人員為對象，指出組織公民行為與知識分享呈現顯著的正相關。

黃淑娟(2012)運用後設分析方法探究教師組織承諾與組織公民行為之關係，結果顯示教師組織承諾與組織公民行為具有顯著正向相關。劉祥得、吳宗霖(2017)發現公務員組織承諾愈高好，愈能預測組織公民行為。

黃靜文(2009)發現國小教師在心理資本程度越高對組織公民行為表現愈佳。劉國慶(2015)對臺北市區公所現職的第一線服務人員所做的研究中，指出心理資本對服務導向組織公民行為有預測力。

上述文獻中，藉由不同研究主題、方法和結果中可以發現知識分享、組織承諾、心理資本對組織公民行為有正向影響。教師身為知識傳遞者，本研究欲瞭解國小教師知識分享、組織承諾、心理資本是否對組織公民行為皆有預測力，希冀補足以知識分享為中介效果之研究缺口。

三、研究方法

(一) 研究架構

綜合探討相關文獻，並結合前述的相關研究分析，提出研究架構圖，如圖 1 所示。

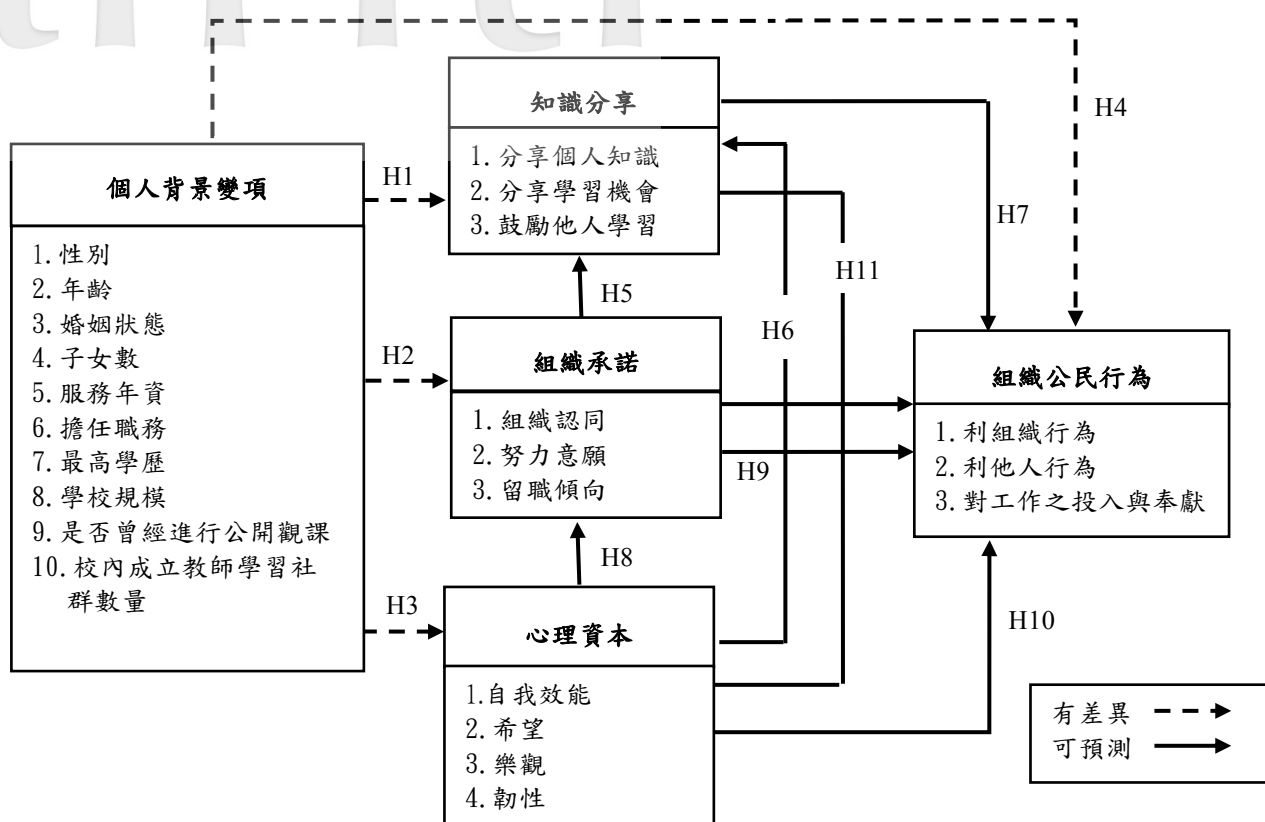


圖 1 研究架構圖

(二)研究假設

根據研究目的並參考相關文獻進行歸納所得結果，茲提出以下研究假設：

- H1：不同個人背景變項的國小教師，對知識分享有顯著差異
- H2：不同個人背景變項的國小教師，對組織承諾有顯著差異
- H3：不同個人背景變項的國小教師，對心理資本有顯著差異
- H4：不同個人背景變項的國小教師，對組織公民行為有顯著差異
- H5：組織承諾對知識分享有預測力
- H6：心理資本對知識分享有預測力
- H7：知識分享對組織公民行為有預測力
- H8：心理資本對組織承諾有預測力
- H9：組織承諾對組織公民行為有預測力
- H10：心理資本對組織公民行為有預測力
- H11：知識分享、組織承諾、心理資本對組織公民行為有預測力
- H12：知識分享在心理資本與組織承諾具中介效果
- H13：知識分享在心理資本與組織公民行為具中介效果

H14：知識分享在組織承諾與組織公民行為具中介效果

(三)研究對象與抽樣方法

本研究對象為 106 學年度任職於新北市公立國民小學之教師，包括教師兼行政(主任、組長)、級任教師及科任教師。根據新北市教育局(2017)統計資料，新北市公立國民小學共 205 所，教師共 15,854 名。正式問卷採用分層抽樣方式，分層標準以學校規模為主要依據，共分成三層，分別為：12 班以下、13-48 班及 49 班以上。問卷發放如下：12 班以下，發至 6 所學校，每校 7-8 份，計 45 份；13-48 班，發至 10 所學校，每校 13-14 份，計 135 份；49 班以上者，發至 15 所學校，每校 18 份，計 270 份問卷，共發放 450 份問卷。

本研究進行個人背景變項分析，可對國小教師之人口背景資料有基本瞭解，刪除無效問卷，在 422 份有效問卷中，以「女生」居多，占 70.1%；在年齡方面，以「31~40 歲」人數最多，共有 201 人，占 47.6%；「已婚」教師共 278 人為最多，占 65.9%；子女數以「1-2 位」為多數，有 205 人，占 48.6%；在服務年資方面，最多為「11-20 年」，有 194 人，占 46%；擔任職務方面，最多數為擔任「級任教師」，有 171 人，占 40.5%；最高學歷以「研究所以上(含四十學分班)」為最多，有 217 人，占 51.4%；學校規模中，以「49 班(含)以上」為多數，有 257 人，占 60.9%；是否曾經進行公開觀課以「是」的人數最多，有 258 人，占 61.1%；在校內成立教師學習社群數量，以「3 個(含)以上」者最多，有 294 人，占 69.7%。

(四)研究工具

本研究採問卷調查方法，問卷內容可分為「知識分享量表」、「組織承諾量表」、「心理資本量表」、「組織公民行為量表」、「個人背景資料」等五部分。量表皆採 Likert 五點尺度計分，從非常不同意至非常同意，每題分數為 1-5 分。

1.知識分享量表

以 Senge(1997)為知識分享觀點，採用鄭仁偉、黎士群(2001)問卷，並依研究需求參考吳宗立、趙淑美(2010)；林彩雲(2010)；吳幸容(2012)之量表，將知識分享分為分享個人知識、分享學習機會、鼓勵他人學習，共有 15 個題項。

2.組織承諾量表

以 Porter *et al.*(1974)規範性承諾觀點之組織承諾問卷為主，並參考邱春堂(2010)、莊季蓉(2015)及劉威諭(2017)等問卷，將組織承諾分為組織認同、努力意願、留職傾向三個構面，共有 15 個題項。

3.心理資本量表

採用鄭博真、吳禹鵠(2012)之教師心理資本問卷，並參考張珮筠(2013)及沈碩彬(2014)量表編製而成，分別是自己效能、希望、樂觀、韌性四個構面，共有 20 個題目。

4.組織公民行為量表

根據 Coleman 和 Borman(2000)之觀點及羅昌龍(2017)組織公民行為量表，構面分為利組織行為、利他人行為、對工作之投入與奉獻，依研究需求參考陳慧穎(2007)、覃瑞珍(2014)及吳萱家(2016)研究之量表編修而成，共 15 個題目。

5.個人背景變項

本研究擬定的人口背景變項包含性別、年齡、婚姻狀態、子女數、服務年資、擔任職務、最高學歷、學校規模、是否曾經進行公開觀課、校內成立教師學習社群數量等 10 個背景變項，以了解樣本之基本資料。

(五)預試問卷分析

預試問卷於 106 年 12 月發放問卷，回收 50 份有效問卷。經 SPSS 22.0 中文版統計套裝軟體進行項目分析、因素分析與信度分析。知識分享量表的 KMO 值為 .747，Bartlett 球形檢定近似卡方分配為 410.612(df=105)，顯著性為 $<.001$ ；組織承諾量表的 KMO 值為 .762，Bartlett 球形檢定近似卡方分配為 436.859(df=105)，顯著性為 $<.001$ ；心理資本量表的 KMO 值為 .723，Bartlett 球形檢定近似卡方分配為 506.220(df=190)，顯著性為 $<.001$ ；組織公民行為量表的 KMO 值為 .704，而 Bartlett 球形檢定近似卡方分配為 341.583(df=105)，顯著性為 $<.001$ 。以上統計資料，KMO 值均大於 .7，Bartlett 球形檢定近似卡方統計量觀測值顯著性皆達顯著水準，表示量表均適合進行因素分析。本研究以主成分分析法並配合最大變異法進行因素旋轉，分析結果，知識分享分成 3 個因素，累積解釋變異量為 62.39%；組織承諾分成 3 個因素，合計累積解釋變異量為 63.41%；心理資本分成 4 個因素，累積解釋變異量為 60.07%；組織公民行為分成 3 個因素，累積解釋變異量為 64.81%。知識分享量表 Cronbach's α 值為 .891；組織承諾量表 Cronbach's α 值為 .889；心理資本量表 Cronbach's α 值為 .876；組織公民行為量表之 Cronbach's α 值為 .850；經由信度分析發現，量表之 Cronbach's α 值皆在 .8 以上，表示本研究量表內部一致性良好。

(六)正式問卷分析

本研究透過項目分析、因素分析及信度分析，採用問卷設計法，使用題項文字組織法排問卷編。依陳寬裕與王正華（2014），不良指標題項分述如下：（1）平均數 >4.5 或 <1.5 ；（2）偏態係數絕對值 >1 ；（3）高低分組獨立樣本 t 考驗的顯著性 $>.05$ ；（4）修正後的題目與總分相關 $<.3$ ；（5）由因素分析的結果進行項目分析，共同性低於 .3。本研究採用 5 項評量指標之普通嚴苛標準，若題項中有 2 項以上不良指標時，視該題項為不良題項，將予以刪除，作為選取正式問卷题目的依據。

知識分享量表、組織承諾量表及組織公民行為量表皆未刪題，題項全採用；心理資本量表原有 20 題，刪除 2 題，保留 18 題。本研究正式問卷中，原有 65 題題項，共刪除 2 題，加上 10 題人口背景變項，正式問卷總計 73 題。

(七)分析方法

本研究採用問卷調查法。在研究問卷回收後，採用 SPSS 中文版統計套裝軟體，運用下列統計方法進行資料分析，詳細內容說明如下：

表 1 假設驗證之統計分析方法彙整表

研究假設	自變項	依變項	分析方法
H1 不同個人背景變項的國小教師，對知識分享有顯著差異		知識分享	
H2 不同個人背景變項的國小教師，對組織承諾有顯著差異	個人背景變項	組織承諾	獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析 (One-way)
H3 不同個人背景變項的國小教師，對心理資本有顯著差異		心理資本	

H4	不同個人背景變項的國小教師，對組織公民行為有顯著差異	組織公民行為		多元迴歸分析
H5	組織承諾對知識分享有預測力	組織承諾	知識分享	
H6	心理資本對知識分享有預測力	心理資本	知識分享	
H7	知識分享對組織公民行為有預測力	知識分享	組織公民行為	
H8	心理資本對組織承諾有預測力	心理資本	組織承諾	
H9	組織承諾對組織公民行為有預測力	組織承諾	組織公民行為	
H10	心理資本對組織公民行為有預測力	心理資本	組織公民行為	
H11	知識分享、組織承諾、心理資本對組織公民行為有預測力	知識分享 組織承諾 心理資本	組織公民行為	
H12	知識分享在心理資本與組織承諾具中介效果	心理資本	組織承諾	
H13	知識分享在心理資本與組織公民行為具中介效果	心理資本	組織公民行為	
H14	知識分享在組織承諾與組織公民行為具中介效果	組織承諾	組織公民行為	

四、研究結果與討論

(一)不同人口統計變項之國小教師對各變項之差異分析

1.不同人口統計變項對知識分享之差異分析

若構面之組別次數所佔比例過低(5%)，將先予以併項處理，本研究國小教師僅有婚姻狀態之「離婚或分居」的族群占 1.2%，將此項與「未婚」合併為「無婚姻狀態」。

知識分享在年齡、婚姻狀況、子女數及學校規模有顯著差異，提出之假設 H1：不同個人背景變項的國小教師，對知識分享有顯著差異獲得部分支持，詳細結果如表 2。

表 2 不同人口統計變項之國小教師對知識分享之差異分析表

人口統計變項	分享個人知識			分享學習機會			鼓勵他人學習			整體知識分享			
	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	
年齡	(1)21-30 歲	48	3.93	.47	48	4.25	.46	48	3.97	.55	48	4.05	.44
	(2)31-40 歲	201	3.95	.50	201	4.22	.44	201	4.00	.52	201	4.06	.42
	(3)41-50 歲	144	4.01	.55	144	4.41	.45	144	4.11	.49	144	4.18	.45
	(4)51 歲以上	29	3.94	.70	29	4.21	.53	29	3.92	.51	29	4.02	.50
	F 值	.559			5.404**			2.159			2.727*		
	事後檢定				(3)>(2)						(3)>(2)		
婚姻狀況	(1)無婚姻	144	3.89	.54	144	4.22	.46	144	3.97	.50	144	4.03	.45
	(2)已婚	278	4.01	.52	278	4.33	.46	278	4.06	.52	278	4.13	.43
	t 值	-2.055			-2.396*			-1.766			-2.358		
子女數	(1)無	182	3.93	.55	182	4.25	.45	182	4.00	.52	182	4.06	.44
	(2)1-2 位	205	3.95	.50	205	4.28	.46	205	3.99	.48	205	4.07	.42
	(3)3 位(含)以上	35	4.29	.52	35	4.58	.42	35	4.38	.54	35	4.42	.43
	F 值	7.255**			7.849***			9.451***			10.741***		
	事後檢定	(3)>(1),(3)>(2)			(3)>(1),(3)>(2)			(3)>(1),(3)>(2)			(3)>(1),(3)>(2)		
學校	(1)12 班(含)以下	42	3.81	.54	42	4.11	.41	42	3.90	.48	42	3.94	.42

規模	(2)13-48 班	123	4.01	.55	123	4.31	.54	123	4.07	.55	123	4.13	.49
	(3)49 班(含)以上	257	3.98	.52	257	4.31	.42	257	4.03	.50	257	4.11	.41
F 值		2.241			3.493*			1.786			3.077*		
事後檢定					(3)>(1)						▲		

註：* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$

2.不同人口統計變項對組織承諾之差異分析

組織承諾在性別、年齡、婚姻狀況、子女數、服務年資、擔任職務、學校規模及校內成立學習社群數量有顯著差異，提出之研究假設 H2：不同個人背景變項的國小教師，對組織承諾有顯著差異獲得部分支持，詳細結果如表 3。

表 3 不同人口統計變項之國小教師對組織承諾之差異分析表

人口統計變項	組織認同			努力意願			留職傾向			整體組織承諾			
	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	
性別	男	126	4.00	.61	126	4.11	.56	126	4.07	.59	126	4.06	.53
	女	296	3.79	.65	296	3.98	.53	296	3.97	.70	296	3.91	.56
	t 值	3.238**			2.231*			1.418			2.559*		
年齡	(1)21-30 歲	48	3.64	.75	48	3.90	.53	48	3.75	.85	48	3.77	.63
	(2)31-40 歲	201	3.82	.60	201	3.96	.49	201	3.91	.63	201	3.90	.51
	(3)41-50 歲	144	3.97	.60	144	4.13	.54	144	4.17	.59	144	4.09	.52
	(4)51 歲以上	29	3.81	.90	29	3.98	.80	29	4.14	.72	29	3.98	.75
	F 值	3.539*			3.700*			7.185***			5.625***		
	事後檢定	(3)>(1)			(3)>(2)			(3)>(1),(3)>(2)			(3)>(1),(3)>(2)		
婚姻狀況	(1)無婚姻	144	3.73	.69	144	3.93	.56	144	3.85	.75	144	3.84	.60
	(2)已婚	278	3.91	.62	278	4.06	.53	278	4.07	.61	278	4.02	.52
	t 值	-2.671**			-2.297*			-3.136**			-3.135		
子女數	(1)無	182	3.73	.68	182	3.95	.54	182	3.87	.73	182	3.85	.58
	(2)1-2 位	205	3.89	.61	205	4.03	.54	205	4.07	.61	205	3.99	.52
	(3)3 位(含)以上	35	4.25	.52	35	4.31	.46	35	4.25	.58	35	4.27	.47
	F 值	10.438**			6.927**			7.336**			9.921***		
	事後檢定	(3)>(1),(3)>(2)			(3)>(1),(3)>(2)			(2)>(1),(3)>(1)			(3)>(2)>(1)		
服務年資	(1)10 年(含)以下	155	3.72	.67	155	3.93	.54	155	3.78	.74	155	3.81	.58
	(2)11-20 年	194	3.92	.60	194	4.06	.51	194	4.10	.56	194	4.03	.49
	(3)21 年(含)以上	73	3.93	.69	73	4.10	.62	73	4.20	.66	73	4.08	.61
	F 值	4.997**			3.519*			14.389***			8.948***		
	事後檢定	(2)>(1)			▲			(2)>(1),(3)>(1)			(2)>(1),(3)>(1)		
擔任職務	(1)教師兼行政	147	3.97	.61	147	4.14	.49	147	4.03	.65	147	4.05	.52
	(2)級任教師	171	3.77	.61	171	3.95	.55	171	3.98	.66	171	3.90	.54
	(3)科任教師	104	3.82	.73	104	3.95	.59	104	3.98	.72	104	3.92	.62
	F 值	3.722			6.271**			.337			3.214		
	事後檢定	(1)>(2)			(1)>(2),(1)>(3)						▲		
學校規模	(1)12 班(含)以下	42	3.53	.78	42	3.79	.54	42	3.57	1.00	42	3.63	.70
	(2)13-48 班	123	3.91	.65	123	4.04	.55	123	3.95	.69	123	3.97	.56
	(3)49 班(含)以上	257	3.88	.61	257	4.04	.54	257	4.09	.56	257	4.00	.51
	F 值	5.797			4.062			12.180			8.449		
	事後檢定	(2)>(1),(3)>(1)			(2)>(1),(3)>(1)			(2)>(1),(3)>(1)			(2)>(1),(3)>(1)		
校內成立學習社群數量	(1)無	27	3.71	.76	27	3.93	.59	27	3.66	.96	27	3.77	.70
	(2)1-2 個	101	3.74	.72	101	3.99	.55	101	3.92	.84	101	3.89	.63
	(3)3 個(含)以上	294	3.90	.61	294	4.03	.54	294	4.05	.55	294	4.00	.51
	F 值	3.183			.508			5.201			3.170		
	事後檢定	▲						(3)>(1)			▲		

註：(1)* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$

(2)▲表示為經事後檢定，未顯示差異之組別

3.不同人口統計變項對心理資本之差異分析

心理資本在性別、年齡、婚姻狀況、子女數、服務年資、擔任職務、學校規模及校內成立學習社群數量有顯著差異，提出之研究假設 H3：不同個人背景變項的國小教師，對心理資本有顯著差異獲得部分支持，詳細結果如表 4。

表 4 不同人口統計變項之國小教師對心理資本之差異分析表

人口統計變項	自我效能			希望			樂觀			韌性			整體心理資本			
	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	
子女數	(1)無	182	4.05	.48	182	4.17	.49	182	3.99	.53	182	4.05	.50	182	4.06	.45
	(2)1-2 位	205	4.06	.45	205	4.20	.48	205	3.99	.56	205	4.05	.52	205	4.07	.45
	(3)3 位(含)以上	35	4.31	.45	35	4.41	.48	35	4.27	.50	35	4.28	.49	35	4.31	.42
	F 值	4.847**			3.514*			4.342*			3.174*			5.030**		
	事後檢定	(3)>(1),(3)>(2)			(3)>(1)			(3)>(1),(3)>(2)			▲			(3)>(1),(3)>(2)		
擔任職務	(1)教師兼行政	147	4.09	.47	147	4.23	.47	147	4.07	.52	147	4.12	.49	147	4.12	.43
	(2)級任教師	171	4.03	.47	171	4.18	.49	171	3.93	.56	171	4.01	.52	171	4.03	.45
	(3)科任教師	104	4.12	.47	104	4.23	.49	104	4.07	.57	104	4.10	.53	104	4.13	.47
	F 值	1.409			.553			3.147*			2.073			2.151		
	事後檢定							▲								
校內成立學習社群數	(1)無	27	4.01	.56	27	4.03	.54	27	3.92	.55	27	3.91	.58	27	3.97	.53
	(2)1-2 個	101	4.03	.47	101	4.15	.47	101	4.04	.50	101	4.05	.50	101	4.06	.43
	(3)3 個(含)以上	294	4.10	.46	294	4.24	.48	294	4.01	.57	294	4.09	.51	294	4.11	.45
	F 值	1.094			3.354*			.515			1.819			1.380		
	事後檢定				▲											

註：(1)* $p < .05$; ** $p < .01$

(2)▲表示為經事後檢定，未顯示差異之組別

4.不同人口統計變項對組織公民行為之差異分析

組織公民行為在婚姻狀況、子女數、擔任職務、學校規模及校內成立學習社群數量有顯著差異，故本研究所提出之假設 H4：不同個人背景變項的國小教師，對組織公民行為有顯著差異獲得部分支持，結果詳如表 5。

表 5 不同人口統計變項之國小教師對組織公民行為之差異分析表

人口統計變項	利組織行為			利他人行為			對工作之投入與奉獻			整體組織公民行為			
	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	個數	M	SD	
婚姻狀況	(1)無婚姻	144	3.77	.59	144	4.08	.47	144	3.92	.48	144	3.92	.44
	(2)已婚	278	3.90	.57	278	4.17	.46	278	3.95	.50	278	4.01	.43
	t 值	-2.341*			-1.795			-.431			-1.834		
子女數	(1)無	182	3.78	.56	182	4.10	.46	182	3.95	.48	182	3.94	.42
	(2)1-2 位	205	3.85	.57	205	4.12	.47	205	3.91	.50	205	3.96	.44
	(3)3 位(含)以上	35	4.31	.51	35	4.43	.41	35	4.07	.47	35	4.27	.39
	F 值	13.503***			8.128***			1.816			9.287***		
	事後檢定	(3)>(1),(3)>(2)			(3)>(1),(3)>(2)						(3)>(1),(3)>(2)		
擔任職務	(1)教師兼行政	147	3.98	.56	147	4.19	.45	147	4.02	.47	147	4.06	.42
	(2)級任教師	171	3.76	.52	171	4.11	.44	171	3.88	.52	171	3.92	.42
	(3)科任教師	104	3.84	.66	104	4.12	.53	104	3.91	.46	104	3.96	.46
	F 值	5.836**			1.135			3.525*			4.569*		
	事後檢定												

		事後檢定 (1)>(2)			(1)>(2)			(1)>(2)					
學校規模	(1)12班(含)以下	42	3.71	.62	42	3.96	.45	42	3.79	.48	42	3.82	.41
	(2)13-48班	123	3.84	.62	123	4.16	.49	123	3.92	.49	123	3.98	.46
	(3)49班(含)以上	257	3.89	.55	257	4.16	.46	257	3.97	.49	257	4.00	.43
	<i>F</i> 值	1.655			3.389*			2.630			3.220*		
		事後檢定 (3)>(1)			(3)>(1)			(3)>(1)					
校內成立學習社群數量	(1)無	27	3.74	.52	27	4.07	.34	27	3.87	.53	27	3.89	.39
	(2)1-2個	101	3.74	.62	101	4.08	.46	101	3.92	.48	101	3.91	.43
	(3)3個(含)以上	294	3.91	.56	294	4.16	.48	294	3.95	.49	294	4.01	.44
		3.728*			1.540			.465			2.314		
		事後檢定 (3)>(2)			(3)>(2)			(3)>(2)					

註：* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

國小教師之不同個人背景變項對知識分享、組織承諾、心理資本與組織公民行為有差異存在，故研究假設 H1、H2、H3、H4 獲得部分支持。

(二)各構面之預測分析

1.組織承諾對知識分享具有預測力

分析結果如表 6 所示，有二個對知識分享具有預測力的變項，最高為努力意願 ($\beta = .477$)，且迴歸係數均為正值，此結果與吳幸容(2012)之研究結果相同，故研究假設 H5 獲得部分支持。

表 6 組織承諾對知識分享之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	<i>B</i> 之預估值	標準誤	β 分配	<i>t</i>	允差值	VIF
知識分享	努力意願	.385	.047	.477	8.184***	.473	2.115
	組織認同	.083	.039	.122	2.101*	.473	2.115
<i>R</i> = .572 <i>R</i> ² = .327 調整後 <i>R</i> ² = .324				<i>F</i> = 101.903***			
標準化迴歸方程式： $Y = .477A + .122B$							
Y = 知識分享；A = 努力意願；B = 組織認同							

註：* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$

2.心理資本對知識分享具有預測力

分析結果如表 7 所示，有三個對知識分享具有預測力的變項，以「樂觀」($\beta = .224$)最具預測力，且迴歸係數均為正值，此與溫麗雅(2014)之研究結果相同，故研究假設 H6 獲得部分支持。

表 7 心理資本對知識分享之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	<i>B</i> 之預估值	標準誤	β 分配	<i>t</i>	允差值	VIF
知識分享	樂觀	.179	.057	.224	3.123**	.297	3.368
	自我效能	.183	.051	.195	3.552***	.508	1.968
	韌性	.211	.060	.247	3.532***	.313	3.191
<i>R</i> = .601 <i>R</i> ² = .361 調整後 <i>R</i> ² = .357				<i>F</i> = 78.853***			
標準化迴歸方程式： $Y = .224A + .195B + .247C$							
Y = 知識分享；A = 樂觀；B = 自我效能；C = 韌性							

註：** $p < .01$ ；*** $p < .001$

3.知識分享對組織公民行為具有預測力

分析結果如表 8 所示，有三個對組織公民行為具有預測力的變項，最高為「分享個人知識」($\beta = .325$)，其迴歸係數為正值，此結果與蕭元哲、葉上葆、林聰槐(2004)之結果相同，故研究假設 H7 獲得支持。

表 8 知識分享對組織公民行為知迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之預估值	標準誤	β 分配	t	允差值	VIF
組織	分享個人知識	.266	.045	.325	5.923***	.488	2.051
	鼓勵他人學習	.207	.045	.244	4.597***	.523	1.912
公民	分享學習機會	.132	.055	.139	2.396*	.438	2.283
行為							
R=.622		R ² =.386		調整後 R ² =.382		F=87.696***	
標準化迴歸方程式：Y=.325A+.244B+.139C							
Y=組織公民行為；A=分享個人知識；B=鼓勵他人學習；C=分享學習機會							
註：*p<.05；***p<.001							

4. 心理資本對組織承諾具有預測力

分析結果如表 9 所示，有三個對組織承諾具有預測力的變項，最高為「韌性」($\beta=.308$)，迴歸係數均為正值，與江杰霖(2015)之研究結果相同，故研究假設 H8 獲得部分支持。

表 9 心理資本對組織承諾之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之預估值	標準誤	β 分配	t	允差值	VIF
組織承諾	韌性	.334	.062	.308	5.423***	.429	2.333
	希望	.267	.070	.234	3.847***	.376	2.659
	自我效能	.215	.065	.181	3.284**	.457	2.186
R=.648		R ² =.420		調整後 R ² =.416		F=101.093***	
標準化迴歸方程式：Y=.308A+.234B+.181C							
Y=組織承諾；A=韌性；B=希望；C=自我效能							
註：**p<.01；***p<.001							

5. 組織承諾對組織公民行為具有預測力

分析結果如表 10 所示，有二個對組織公民行為具有預測力的變項，最高為「努力意願」($\beta=.601$)，迴歸係數均為正值，與劉祥得、吳宗霖(2017)之研究結果相同，故研究假設 H9 獲得部分支持。

表 10 組織承諾對組織公民行為之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之預估值	標準誤	β 分配	t	允差值	VIF
組織公民行為	努力意願	.481	.037	.601	13.129***	.473	2.115
	組織認同	.140	.031	.208	4.546***	.473	2.115
R=.765		R ² =.585		調整後 R ² =.583		F=295.758***	
標準化迴歸方程式：Y=.601A+.208B							
Y=組織公民行為；A=努力意願；B=組織認同							
註：***p<.001							

6. 心理資本對組織公民行為具有預測力

分析結果如表 11，有四個對組織公民行為具有預測力的變項，以「韌性」($\beta=.272$)最具有預測力，迴歸係數均為正值，此結果與與黃靜文(2009)之研究結果相同，故研究假設 H10 獲得支持。

表 11 心理資本對組織公民行為之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之預估值	標準誤	β 分配	t	允差值	VIF
組織	韌性	.231	.049	.272	4.690***	.298	3.335
	希望	.224	.049	.249	4.592***	.339	2.946
公民	自我效能	.160	.044	.171	3.598***	.443	2.258
行為							

	樂觀	.129	.048	.162	2.660**	.268	3.731
R=.763	R ² =.583	調整後 R ² =.579		F=145.687***			
標準化迴歸方程式：Y=.272A+.249B+.171C+.162D							
Y=組織公民行為；A=韌性；B=希望；C=自我效能；D=樂觀							
註：**p<.01；***p<.001							

7.知識分享、組織承諾、心理資本對組織公民行為之預測分析

由表 12 分析結果可知，允差值介於.341~.715 之間，VIF 值介於 1.399~2.936 之間，均符合標準，顯示預測變項間沒有共線性之問題，可進行迴歸分析。

進行以逐步多元迴歸分析，結果依序為組織承諾之努力意願[$\beta=.298, t=6.444, p<.001$]、心理資本之韌性[$\beta=.189, t=4.371, p<.001$]、心理資本之希望[$\beta=.158, t=3.480, p<.01$]、知識分享之鼓勵他人學習[$\beta=.134, t=4.214, p<.001$]、組織承諾之組織認同[$\beta=.153, t=3.879, p<.001$]及心理資本之自我效能[$\beta=.100, t=2.452, p<.05$]，可解釋組織公民行為 69.9%的變異量。從標準化係數來看，其 β 值皆為正值，其標準化迴歸方程式如下：

$$Y=.298A+.189B+.158C+.134D+.153E+.100F$$

Y：組織公民行為 A：組織承諾之努力意願 B：心理資本之韌性

C：心理資本之希望 D：知識分享之鼓勵他人學習 E：組織承諾之組織認同

F：心理資本之自我效能

此迴歸方程式公式可以有效預測組織公民行為 69.4%，尤其以組織承諾之努力意願為預測變項中最重要者，可有效預測組織公民行為 56.4%。故 H11：知識分享、組織承諾、心理資本對組織公民行為有預測力獲得部分支持。

表 12 知識分享、組織承諾、心理資本對組織公民行為之迴歸分析表

投入變項順序	未標準化係數		標準化係數	t	ΔR^2	R ²	調整後的 R ² 空	共線性統計量	
	B 估計值	標準誤差	β 分配					允差值	VIF
常數	.533	.121	-	4.410***	-	-	-	-	-
努力意願	.238	.037	.298	6.444***	.565	.565	.564	.341	2.936
韌性	.161	.037	.189	4.371***	.082	.647	.645	.387	2.587
希望	.142	.041	.158	3.480**	.020	.666	.664	.351	2.847
鼓勵他人學習	.114	.027	.134	4.214***	.016	.683	.679	.715	1.399
組織認同	.103	.027	.153	3.879***	.012	.694	.691	.466	2.146
自我效能	.093	.038	.100	2.452*	.004	.699	.694	.441	2.269

註：*p<.05；**p<.01；***p<.001

(三)探討各變項間之中介效果

進一步分析探討各變項間的中介關係是否成立，將參照 Baron 和 Kenny(1986)提出中介效果要成立，必須符合以下所述之四個條件：第一項條件：自變項對依變項有顯著影響(迴歸係數 α)；第二項條件：自變項對中介變項有顯著影響；第三項條件：自變項與中介變項同時為預測變項，對依變項進行迴歸分析時，中介變項須對依變項有顯著影響；第四項條件：在第三項條件的迴歸模型中，自變項對依變項的迴歸係數(迴歸係數 β)，必須小於自變項單獨預測依變項時的迴歸係數(即 $\beta < \alpha$)，或數值呈現不顯

著。其中，中介效果成立之必要第二項條件：自變數對中介變數有顯著影響。故，非顯著性則被排除在外，因此本研究選擇知識分享為預測項。

若自變項對依變項的影響程度，在中介變項被控制之下數值為 0(即為不顯著)，稱具有完全中介效果；若自變數對依變數之影響小於第一項條件(即 $\beta < \alpha$)，具顯著性，則稱為部分中介效果(陳寬裕、王正華，2014)。以下依上述條件及階層迴歸方式進行驗證，各變項間之中介效果，其結果如下：

1. 知識分享在心理資本與組織承諾具中介效果驗證

本研究之「知識分享」變項，符合前述中介變數的四項條件，心理資本的預測力由原本.634 降低至.505，且達顯著，即 β 值(.505) < α 值(.634)，而 R^2 值由.440 提升至.471，且達顯著， F 值為 24.101，因此驗證心理資本確實能夠透過知識分享的中介效果，而對組織承諾產生影響，且此中介效果屬部分中介效果，如圖 2 所示。

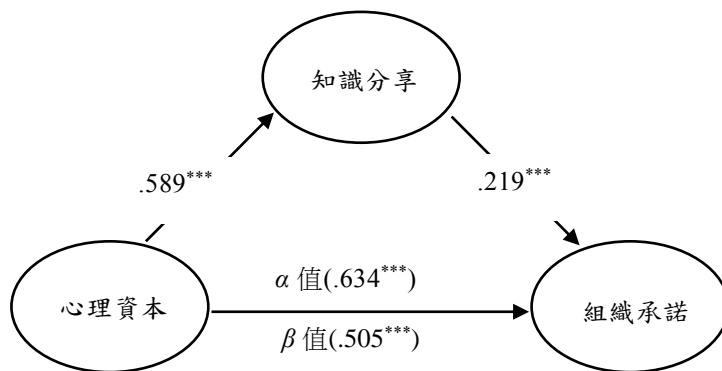


圖 2 心理資本、知識分享與組織承諾路徑圖

2. 知識分享在心理資本與組織公民行為具中介效果驗證

本研究之「知識分享」變項，符合前述中介變數的四項條件，心理資本的預測力由原本.753 降至.607，均達顯著，即 β 值(.607) < α 值(.753)，而 R^2 數值由.583 提升為.622， F 值為 43.297，並具有顯著，驗證心理資本透過知識分享的中介效果，而對組織公民行為產生影響，且中介效果屬於部分中介效果，其影響路徑如下圖 3。

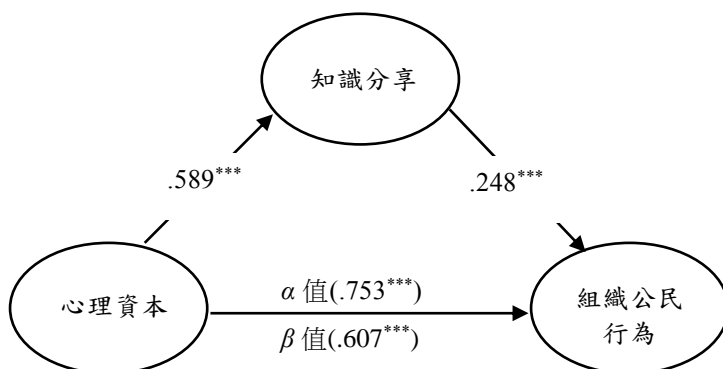


圖 3 心理資本、知識分享與組織公民行為路徑圖

3. 知識分享在組織承諾與組織公民行為具中介效果驗證

組織承諾的預測力由原本.720 降至.546，均達顯著，即 β 值(.546) < α 值(.720)，而 R^2 數值由.518 提

升為.593，F 值為 76.887，並具有顯著，驗證組織承諾透過知識分享的中介效果，而對組織公民行為產生影響，且屬於部分中介效果，其影響路徑如下圖 4。

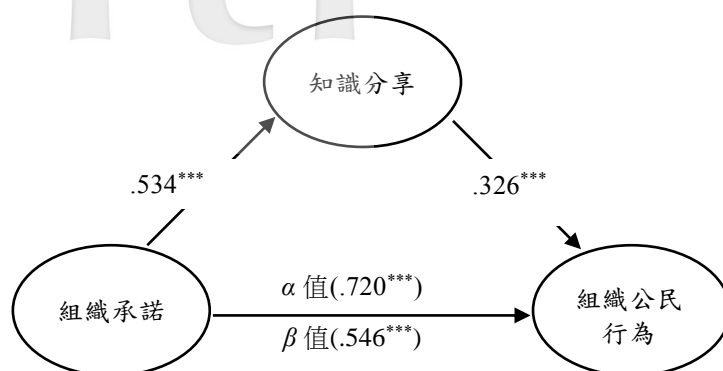


圖 4 組織承諾、知識分享與組織公民行為路徑圖

(四)研究討論

本研究以新北市國小教師為抽樣對象，分析國小教師在不同個人背景變項、知識分享、心理資本、組織承諾及組織公民行為間的關係，透過數據分析，分述如下：

1. 國小教師各表現出中高程度之分享學習機會、努力意願、希望狀態及利他人行為之組織公民行為

國小教師在知識分享以「分享學習機會」平均得分最高，此結果與謝幸吟(2016)、廖皓圭(2012)之研究相符。組織承諾中以「努力意願」得分最高，此結果與林彩雲(2010)、莊季蓉(2015)相同。心理資本方面，以「希望」得分最高，與蔡妙欣(2015)之結果相符。組織公民行為方面，「利他人行為」為得分最高之構面，與蕭文智(2015)之結果相符。

根據結果推論，國小教師擔負傳道、授業、解惑等使命感，因自身專業提供同仁學習管道與資訊媒材，以增進彼此在教學環境的學習機會。而「努力意願」是自己能掌控的，使教師主動提升自我。未來面對 108 課綱的施行，賦予教師更多揮灑空間以發展教育，尋求資源增進學校同仁間的教育相關精進學習，將同時提升學生的學習成果。

2. 擁有 3 位(含)以上子女之教師，在分享學習機會、努力意願、希望狀態及組織公民行為之利他人行為有較佳程度的表現

不同子女數在知識分享、組織承諾、心理資本及組織公民行為皆有顯著差異。子女數 3 位(含)以上之國小教師在知識分享及組織承諾各構面顯著高於其他兩組，尤以知識分享之「分享學習機會」及組織承諾之「努力意願」最高。子女數 3 位(含)以上者在心理資本之「自我效能」、「希望」及「樂觀」高於無子女數者，顯示國小教師子女數多的家庭，養育小孩的經驗豐富，有更多心力及同理心面對繁雜事務。再者，教師與其他行業相比穩定性高，讓教師能無後顧之憂照顧子女，因此在心理資本有較高的差異存在。

3. 擔任行政職務之國小教師，其組織承諾與組織公民行為皆高於級任教師

擔任行政工作之國小教師，在組織承諾與組織公民行為有顯著差異。在組織承諾中，兼任行政教師在「組織認同」及「努力意願」顯著高於級任教師，與吳曉雯(2015)研究結果相同。在組織公民行為之「利組織行為」及「對工作之投入與奉獻」都高於級任教師，與羅昌龍(2017)有所不同。

推論此結果，兼任行政之教師負責規劃校務發展，服務全校師生並以組織順利運作為考量，加上對

學校發展與願景有高度認知及多次參與學校決策的機會，對學校的認同感較高。此外，兼任行政教師除了自身領域教學外，更需花費時間與心力處理行政事務，同時也為校內教師的示範標竿，需以高標準的態度面對自身工作。因此，兼任行政職務之國小教師，在組織承諾與組織公民行為有較高行為表現。

4. 教師擁有豐厚的心理資本，其知識分享表現也越好

心理資本對知識分享具有預測力，此結果與溫麗雅(2014)之研究相符，樂觀為最有影響力之構面。顯示教師面對教育衍生的困難或不確定感，能以積極、肯定自我的態度面對，更願意分享自己的經驗，藉由知識之分享，替遭遇同樣問題的同儕提供解決之道。探討心理資本與知識分享影響的研究為數不多，此結果補足相關研究缺口。

5. 心理資本分別對組織承諾與組織公民行為有顯著正向影響，其中「韌性」皆是影響兩者的重要因素

心理資本之韌性、希望及自我效能對組織承諾有預測力，而心理資本之韌性、希望、自我效能及樂觀對組織公民行為有預測力，兩者以韌性為影響組織承諾與組織公民行為的重要因素。

此結果顯示，國小教師工作繁雜，必須配合行政推展校務、課業教學、行為輔導及生活指導等，少有休息時間，如此高壓的工作環境，需以堅韌的態度去面對。因此，教師以正向的心理狀態投入學校事務，更讓教師願意運用更多時間貢獻自我，提升學校運作及教學效能。此結果證實心理資本對組織承諾與組織公民行為的影響之文獻缺口。

6. 組織承諾對知識分享與組織公民行為皆具預測力，而知識分享在組織承諾與組織公民行為間具部分中介效果

組織承諾之努力意願及組織認同皆對知識分享及組織公民行為有預測力，而「努力意願」是影響知識分享與組織公民行為的重要因素。

目前社會以高道德標準看待教師一職，導致教師面對教育事務更需親力親為，教師可以透過學校各方會議、研習等了解彼此教育理念以獲取共識，尋求知識分享管道以提升校務運作，讓教師更能無後顧之憂的貢獻超出工作本身的需求。然而，本研究對象為公立國小教師，屬於公務體系，工作穩定、福利制度完善，更無須承擔業績壓力，因此留職傾向皆不是組織承諾影響知識分享及組織公民行為之重要因素。

據路徑分析得知，知識分享為組織承諾與組織公民行為之中介變項，此結果與吳啟綢、廖述賢、胡大謙、羅文彬(2011)研究結果相符，由此可知，組織承諾透過知識分享增加教師互動機會與交流話題，讓教師更能運用課餘時間培養其他教學專業知能。

7. 知識分享在心理資本與組織承諾及心理資本與組織公民行為之間具部分中介效果

根據路徑分析得知，知識分享分別為心理資本與組織承諾、心理資本與組織公民行為之中介變項，具部分中介效果，推論可知，心理資本透過知識分享可增加許多正向心理支持，讓教師增進信心面對日新月異的教育環境，以提升教師組織運作及認同感。本研究補足以心理資本為觀點，探討與各變項關係之相關研究。

8. 知識分享、組織承諾、心理資本能有效預測組織公民行為，又以組織承諾之「努力意願」預測力最佳

依據多元迴歸分析結果得知，組織承諾之努力意願、心理資本之韌性、心理資本之希望、知識分享之鼓勵他人學習、組織承諾之組織認同及心理資本之自我效能，一共六個預測變項，能有效預測組織公

民行為，解釋變異量為 69.4%，其中又以組織承諾之努力意願預測力最佳，具有 56.4%的解釋力，此結果與林素媚(2011)研究相同，由此得知，在教育工作環境中，規劃舒適的工作場域、營造良善支持的工作氛圍，暢通教師同仁間的溝通管道，以此增進教師努力意願，教師組織公民行為表現則會更佳。

五、結論與建議

本研究驗證知識分享、組織承諾、心理資本對組織公民行為的預測力，以及知識分享具有部分中介效果之文獻缺口。本研究發現知識分享、組織承諾、心理資本及組織公民行為各變項間具有預測力，並以組織承諾之「努力意願」影響國小教師最大。近年來為提升教師專業素養，鼓勵有志一同之教師成立學習社群，反轉教師過往接受學校規劃之研習或進修課程，取而代之的是，教師體認自身不足而自行規劃的增能或共備課程，運用課餘時間精進自己，不僅能讓教師在學校組織中尋求支持提升自我心理狀態，更讓教師願意付出額外心力共創教育願景，以增進學校效能。

綜合上述研究結果，提出以下具體建議，以供參考，說明如下：

(一)國小教師方面

1.強化教師心理資本，適應未來變革的教育環境

根據多元迴歸分析研究結果顯示，教師心理資本愈高，知識分享、組織承諾及組織公民行為也受影響而提升。國小教師在教學展現專業，面對繁雜的工作項目能有條不紊地完成，但家長對教師的高度期待、社會對教師福利制度的質疑、教育政策不斷更迭及年金改革的衝擊等，在在考驗教師對於教育的理念與熱忱，為提升教師對教育的樂觀態度，建議教師參加專業領域研習或戶外體驗研習，不斷充實自我，並藉由學習轉換心境，重拾對教育的初心，開拓自身看待事情的眼界，以提升學校效能。

2.積極參與學校事務，拓展教育發展面向

根據人口背景變項單因子變異數分析得知，教師兼任行政之組織公民行為表現高於級任及科任教師，顯示級任及科任教師積極努力於教學。教師應多方積極了解教育趨勢與學校發展現況，在正式或非正式場合表達自己的意見，甚至積極參與校務決策，彼此共同合作，行政的推動與教師的教學將相得益彰，學生也從中獲得多元的發展機會。

(二)教育部門、學校及相關單位方面

1.營造尊重及支持環境，肯定教師表現

教師在「努力意願」表示對自身工作的負責態度，為了教育能付出更多心力，面對不斷更迭的教育政策，也能積極迎接挑戰。然而，在未兼行政職教師在的「組織認同」及「留職傾向」構面表現較低，顯示若有較好條件的教學環境，多數的老師仍考慮選擇條件較好的學校。建議教育部門及學校單位，在相關法令的制定上，宜爭取教師的基本權益，政策推動前，彼此充分進行雙向溝通，減低教師在教育環境產生的焦慮感，教師若能在尊重與支持的環境下發揮所長，便能凝聚大家對教育的向心力。

2.建構知識分享管道，引領資淺教師精進自我

運用階層迴歸分析檢驗發現，教師組織承諾、心理資本能透過知識分享影響組織公民行為。資深教師擁有豐富的教學經驗，並熟知學校相關運作事項，因此，建議建構「教學輔導」教師制度，由資深教師帶領學校教師群，根據各自專業需求及配合學校發展願景成立學習社群，在社群運作中提供知識分享

平台，讓資深教師有系統地分享自身教學經驗，教師能夠透過這樣的社群運作，凝聚教師對學校的向心力及認同感，提升教師組織承諾及組織公民行為的展現。

六、參考文獻

(一)

- 1.王娜玲(2008)。**臺北市國小校長領導行為與教師組織公民行為之研究**。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 2.江杰霖(2015)。**青年志工之心理資本、感恩、團隊凝聚力與組織承諾之關聯性研究-以社團法人中華民國青澀芷蘭菁英培育發展協會為例**。輔仁大學非營利組織管理碩士學位學程在職專班碩士論文，未出版，臺北。
- 3.吳宗立、趙淑美(2010)。**國民小學組織創新氣氛與教師知識分享關係之研究**。**教育學術彙刊**，**3**(1)，69- 95。
- 4.吳幸容(2012)。**組織承諾、自我效能與知識分享關係之研究**。國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 5.吳彥彰、楊慶麟(2016)。**國民中學組織創新氣氛對教師創新教學影響之研究:以心理資本為中介**。**學校行政雙月刊**，**106**，52-82。doi：10.3966/160683002016110106004
- 6.吳啟絹、廖述賢、胡大謙、羅文彬(2011)。**組織承諾、知識分享與組織公民行為關聯性之研究:臺灣半導體產業為例**。**人力資源管理學報**，**11**(1)，70-101。
- 7.吳清山、林天祐(2005)。**教育名詞解釋**。**教育研究月刊**，**136**，159。
- 8.吳萱家(2016)。**公立幼兒園教保服務人員組織公平與組織公民行為之相關探討-以工作滿意度為中介變項**。國立東華大學教育行政與管理學系碩士論文，未出版，花蓮。
- 9.吳曉雯(2015)。**國民小學教師工作滿意度與組織承諾之相關研究-以新北市板橋區國民小學為例**。國立臺北教育大學教育學院社會與區域發展學系多元文化教育教學碩士學位班碩士論文，未出版，臺北。
- 10.呂珈嬉(2016)。**臺北市國小教師知識分享、創造思考教學與班級經營效能相關性之研究**。臺北市立大學人文藝術學院國民小學教師在職進修公民與社會教學碩士學位班碩士論文，未出版，臺北。
- 11.李政翰(2005)。**組織公民行為對於學校行政運作之啟示**。**學校行政雙月刊**，**40**，124-134。
- 12.沈碩彬(2014)。**高中職教師心理資本、工作價值觀、情緒勞務與學校生活適應之徑路模式探析**。國立高雄師範大學教育學系博士論文，未出版，高雄。
- 13.林志鈞、吳淑敏、李欣如(2017)。**學校協力發展特色型態、社區意識、社區資源價值認知對教師社區參與之研究**。**育達科大學報**，**44**，173-204。
- 14.林素媚(2011)。**雲嘉地區國民小學教師工作價值觀、組織承諾與組織公民行為關係之研究**。國立嘉義大學教育學系研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 15.林彩雲(2010)。**臺中市國小教師組織承諾、自我效能與知識分享之關係研究**。東海大學教育研

- 究所碩士論文、未出版，臺中。
- 16.邱春堂(2010)。國民小學校長社會資本、教導型領導與教師組織承諾關係之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所博士論文，未出版，臺北。
 - 17.姜禮琪(2008)。國民小學教師知識分享與教師專業成長之相關研究以桃園縣為例。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北。
 - 18.柯畊宇(2008)。組織承諾、主管承諾與知識分享關係之研究。義守大學管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
 - 19.洪碩伶(2012)。臺北市國民小學校長知識領導與教師組織公民行為關係之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士班碩士論文，未出版，臺北。
 - 20.紀詩瑩(2002)。企業員工自我導向學習傾向與其知識分享意願關係之研究。國立暨南國際大學成人與繼續教育研究所碩士論文，未出版，南投。
 - 21.范熾文(2005)。國小校長轉型領導與教師組織承諾關係之研究。臺中教育大學學報：教育類，19(2)，1-22。
 - 22.張家銘(2013)。臺東縣國中教師知覺校長家長式領導與教師組織承諾、工作滿意度之研究。國立臺東大學教育學系教育行政碩士在職專班碩士論文，未出版，臺東。
 - 23.張珮筠(2013)。教育組織人員正向心理資本量表建構之研究。臺北市立教育大學研究所碩士論文，未出版，臺北。
 - 24.張慶勳(1999)。學校經營企業化之挑戰與展望。國教天地，132，71-76。
 - 25.莊季蓉(2015)。高雄市國民小學教師工作壓力、組織承諾與幸福感關係之研究。國立屏東大學教育視導與評鑑碩士學位學程碩士論文，未出版，屏東。
 - 26.許順旺、張姮燕、許中駿、韋孝昀(2016)。員工知識分享重要嗎？組織支持干擾組織信任、組織公民行為與知識分享關係之研究。人力資源管理學報，16(3)，29-59。
 - 27.連子菁(2011)。國民小學校長真誠領導與教師變革承諾關係之研究：以教師心理資本為中介變項。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士班碩士論文，未出版，臺南。
 - 28.梁香(2002)。台灣南部地區婦女生育動機及其相關因素之研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，臺南。
 - 29.陳若琳(2001)。台北縣雙工作家庭父母親的親職喜悅與壓力之探討。生活科學學報，7，157-180。
 - 30.陳銘嘉、邱峰祥(2005)。組織文化、組織承諾與學習缺口之研究。建國科大學報，24(2)，45-58。
 - 31.陳慧穎(2007)。校長領導行為、組織公平及教師組織公民行為關係之研究-以南部四縣市公立小學為主。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，臺南。
 - 32.覃瑞珍(2014)。僱用狀態、地位認知落差對組織公平與組織公民行為影響研究-以基隆市公立幼兒園之教學人員為例。國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士論文，未出版，臺北。
 - 33.黃淑娟(2012)。教師組織承諾與教師組織公民行為關係之後設分析。學校行政雙月刊，78，79-95。
 - 34.黃靜文(2009)。雲林縣國民小學教師心理資本與組織公民行為關係之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。

- 35.黃麗鴻、黃芳銘(2012)。國小教師心理資本、工作滿意度與組織公民行為關係之研究。*αβγ 量化研究學刊*，4(1)，29-53。
- 36.溫麗雅(2014)。知識分享及知識創造對華人地區創新行為影響之研究:以心理資本為前置變項。遠東科技大學創新設計與創業管理研究所碩士論文，未出版，臺南。
- 37.劉奕禎(2013)。國中、高中(職)體育教師心理資本對工作壓力與創意教學之影響。國立嘉義大學體育與健康休閒研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 38.劉威踰(2017)。國民中學教師知覺校長關係行銷對學校效能之影響-以教師感恩、組織信任與組織承諾為中介。國立臺南大學教育學系教育經營與管理碩博士班博士論文，未出版，臺南。
- 39.劉國慶(2015)。組織服務氣候、心理資本與服務導向組織公民行為之研究-以臺北市區公所第一線服務人員為例。淡江大學公共行政學系公共政策碩士在職專班碩士論文，未出版，臺北。
- 40.劉祥得、吳宗霖(2017)。情緒失調、組織承諾影響組織公民行為之研究。*政策與人力管理*，8(1)，1-24。
- 41.蔡妙欣(2015)。教保服務人員心理資本與職業倦怠之相關研究。樹德科技大學兒童與家庭服務研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 42.蔡瑞銘(2015)。以三需求理論探究國小教師社群參與意圖與知識分享意願之研究。南華大學資訊管理學系碩士論文，未出版，嘉義。
- 43.蔡麗芬(2012)。關務人員之組織承諾與知識分享意願關係之探討:激勵制度及組織公民行為之調節作用。國立高雄應用科技大學人力資源發展系(所)碩士論文，未出版，高雄。
- 44.鄭仁偉、黎士群(2001)。組織公平、信任與知識分享行為之關係性研究。*人力資源管理學報*，1(2)，069-93。
- 45.鄭博真、吳禹鵠(2012)。國小特殊教育教師的心理資本：量表發展與工作表現之相關。*高雄師大學報*，33，1-22。
- 46.蕭元哲、葉上葆、林聰槐(2004)。組織變革下警察人員之工作危機感、組織公民行為、與知識分享意願間關係之研究。*立德學報*，31-58。
- 47.蕭文智(2015)。校長正向領導對學生創新表現影響之研究-以教師組織公民行為為中介變項。*學校行政雙月刊*，97，1-21。
- 48.謝傳崇、楊絮捷(2013)。國民小學校長情緒智慧領導能力、教師組織公民行為與組織創新氣氛關係之研究。*教育政策論壇*，16(4)，99-133。
- 49.謝豐宇、賴志峰(2012)。國民中學校長服務領導、教師組織公民行為與教師教學效能關係之研究。*學校行政雙月刊*，82，47-69。
- 50.羅昌龍(2017)。臺北市國民中學校長分布式領導與教師組織公民行為之相關研究。*學校行政雙月刊*，112，102-131。
51. Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- 52.Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000).Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain, *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44.
- 53.Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: the biggest challenge. *California Management Review*, 41(2), 97-95.
- 54.Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- 55.Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi :10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- 56.Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. doi: 10.1177/014 9206307300814
- 57.Peng, Y., & Sutanto, J. (2012).Facilitating Knowledge Sharing Through a Boundary Spanner.*IEEE Transactions on Professional Communication*, 55(2), 142-155.
- 58.Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians.*Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- 59.Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organizational man revisited. *Academy of Management Review*, 12, 460-471.
- 60.Senge, P. M. (1997). Sharing knowledge.*Executive Excellence*, 14(11), 17-18.

(二)書籍類

- 1.孫本初(2000)。公共管理。臺北:智勝。
- 2.陳寬裕、王正華(2014)。論文統計分析實務：SPSS與AMOS的運用第2版。臺北：五南。
- 3.Cherkowski, S. L. (2005). *Teacher commitment: Toward a wholeness view*. University of Saskatchewan, Canada.
- 4.Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.(2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, NY: Oxford University Press.
- 5.Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997).*Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: SAGE publications.
- 6.Organ, D. W. (1988).*Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- 7.Robbins, S. P. (1998). *Organization behavior: Concept, controversies, and applications (7th ed.)*. NJ: Prentice-Hall.
- 8.Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- 9.Whyte, W. H. (1956). *The organizational man*. New York: Simon and Schuster.

(三)網路部分

- 1.教育部全球資訊網 (2017)。教育統計指標之國際比較。2017年9月11日，取自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=829446EED325AD02&sms=26FB481681F7B203&s=2E562D15FDD86328
- 2.新北市政府教育局(2017)。學校服務。2017年11月5日，取自 http://www.ntpc.edu.tw/content/?parent_id=10151