

我國軍事部門知識分享行為之研究

Knowledge Sharing Behavior in Department of Military: A Case Study

王永心
大同大學資訊經營系
廖宜恒
大同大學資訊經營系
研究生

曾德宜
國立政治大學創新服務中心
副主任
洪育忠*
國立中正大學會計與資訊科技系
教授

摘要

在快速變化的知識經濟環境中，競爭的根源在知識。知識管理變成政府軍事情報部門的核心工作，因此軍事情報部門人員的知識分享、移轉及管理顯得特別重要。本研究採用文獻分析法、問卷調查法為主要研究方法，探討個體成員知識分享行為的影響因素，運用計畫行為理論(Theory of Planned Behavior, TPB)作為核心理論，再整合知識分享、知識管理相關文獻研究，發展軍事情報部門知識分享行為的模式。所產生之結論可提供給情報部門日後建置知識管理平台的研究參考，有助知識分享與管理實務上的運用與推廣。

一、緒論

隨著知識經濟與電子化政府的推動，知識型政府(knowledge-based government)的概念應運而生，我國政府部門遂推動一連串有關電子化政府的計畫，希望藉由資訊通信科技，強化服務和資訊系統間整合，以普及資訊流通與共享。許多學者提出「知識型政府」具有的特質，如重視研發創新累積智慧資本、促進組織知識學習分享文化、形塑快速反應組織簡化流程、善用知識資源提升服務能量及建構知識管理資訊系統平台等(宋餘俠等，2004)，以及林嘉誠(2006)也指出「知識型政府」應具備「以民眾為核心」、「完善資訊技術的應用」、以及「知識管理」三大核心能力。

在快速變化的知識經濟環境中，知識成為主要生產要素，是競爭的主要根源，「知識資本」的累積與分享是知識經濟時代的重要課題。「知識資本」的概念運用於公部門，知識管理變成政府部門創新公共服務的核心工作，而軍事部門自然也不例外。美國軍事部門從2003年的伊拉克戰爭後，開始運用知識管理的原則，不斷嘗試去發現取得戰場勝利的最佳方法，進而運用這些知識做出更具資訊支援、更為迅速及時的決策。因此，知識管理已成為美國國防部二十一世紀軍事變革過程。

將知識分享實踐於美國國防部門之目標在於通過蒐集、整合和運用整個組織的知識經驗，以獲取超越敵方的軍事優勢。亦即美國國防部用知識管理來整合已擁有但卻不知其存在的資訊和知識經驗，來解決關於「未知的已知」(unknown knowns)的問題，如美國陸軍的戰略即是成為一個以知識資源為核心的組織，而這使美國陸軍得以在伊拉克戰

爭中取得戰場控制及主動優勢，並獲益甚豐。

而我國軍事情報部門雖然早已體認知識分享對於情報專業知識的重要性，然而知識管理機制的建立並不容易，且情報組織成員內的知識分享行為模式也尚未建立，本研究欲透過相關的理論及文獻，探討軍事情報單位知識分享的行為與移轉及建構知識管理機制的重要性。

儘管知識管理與分享需要依賴資訊通訊科技，但許多知識管理專家指出，科技只是一項重要的促動力，不是唯一的動力。因此知識管理也不能僅自技術面或依賴資訊人員推展就能達成。因此，本研究動機即是想探究軍事情報部門內部對於知識分享的意願，從社會心理(social-psychological)角度觀察，來找出影響軍事情報部門知識分享的因素為何？更進一步來解釋「資訊科技」、「組織本身」，及「知識管理」三變數，放置於我國軍事情報部門脈絡中，三者間的關係為何？是否應更加重視「人」的因素，使軍事情報部門產生更多信任、共享的規範以及認同，以使組織成員願意進行知識分享行為，即為本研究欲探之主要目的。另本研究更加關心在軍事情報部門裡，組織成員對於知識分享行為的「動機」、「意圖」、「誘因機制」為何，因此希望釐清下列問題：

- 哪些因素會影響知識分享行為？以及知識分享行為與計畫行為理論的應用關係？
- 以心理層面而言，軍事情報部門人員的動機對於知識分享的態度之關聯性與影響性為何？
- 在社會層面上，軍事情報部門人員的組織系絡對知識分享的主觀規範之關聯性與影響為何？
- 以資訊科技層面來看，軍事情報部門人員的資訊科技使用對於知識分享的行為控制認知的關聯性與影響性為何？
- 影響知識分享行為之因素究竟對軍事情報部門之「管理」與「制度」上產生何種影響，得到的啟示為何？

由於軍事情報部門為國家重要的組織，進行知識分享行為，將會增加軍事情報部門的反應速度，有利於軍事作戰(Slabodkin, 2006)。透過知識分享行為，也可以改善軍事情報部門的知識流動，創造更互信、樂於分享的組織系絡。本研究之結果可望對軍事情報部門知識分享的研究與實務有所助益。

二、文獻探討

在本研究中，有幾個重要概念進行論述的鋪

陳，首先是對於知識分享(Knowledge Sharing)此一概念的定義，學者林東清討論知識管理之專書中提到，所謂的知識分享，是透過各種管道(如：舉行會議、網路以及資料庫)，組織的員工與內外部團隊在組織內或跨組織間彼此交換、討論知識，其目的在透過知識的交流擴大知識的利用價值與產生知識的綜效。

其次，本研究以計畫行為理論(The Theory of Planned Behavior)為核心，該理論由 Ajzen 於 1991 年提出，能對個人行為的預測及解釋(Ajzen, 1991: 181)。接著加入從社會交換(Social Exchange Theory)與社會資本的理論(Social Capital Theory)中所萃取出來的部分變數，來探討組織成員對於知識分享行為的意圖。最後，透過理論上影響知識分享行為的外生變數，彙整國內針對組織成員間知識分享的研究，試歸納出公部門組織中，影響知識分享行為的模式。以下茲對上述的幾個理論簡要說明：

- 知識分享：Hendricks(1999)認為知識分享是一種溝通過程，牽涉到溝通的雙方認知，因此知識分享涉及兩個主體，即知識擁有者(Owner)與知識重建者(Reconstructor)，兩個主體間涉及知識的流通與轉移程序。另外，Davenport 和 Prusak(1998)也嘗試從知識市場(knowledge markets)的觀點來看知識分享。意即知識本身也是受市場供需法則所影響的。從市場觀點延伸出將知識分享行為是唯一一種社會交換的機制，Bock 和 Kim(2002)即認為知識分享行為本身就是一種社會交換行為。亦有把知識分享行為視為學習的模式之一，如 Senge(1997)認為知識分享是協助他人發展有效行動的能力，以及協助他人了解某事的緣由與道理。也有將知識分享解釋為知識庫系統的觀點，如 Wijnhoven(1998)認為知識分享是藉由資訊媒介來產生知識移轉，接收者藉由已具有的知識對新知識加以解釋，仰或新知識與原先知識產生互動。
- 計畫行為理論：Ajzen 在 1991 年針對理性行動理論進行修正，提出「計畫行為理論」(The theory of planned behavior, 本文簡稱 TPB)。計畫行為理論顯示，實際行為受之於個人的行為意圖；而個人的行為意圖受之於「對行為的態度」、「主觀規範」以及「行為控制認知」等三者或部分的影響。Ajzen(1991)發現，有些時候行為並不僅決定於態度與主觀規範，還必須是個人對行為的意志力控制(volitional control)，意志力控制(volitional control)是指行為在抑制力下執行的程度，即個人認知完成該行為的容易或困難程度，此即為「便利性認知」(perceived facilitating, 簡稱 pfk)。而個人對自己所擁有該行為所需的「資源」、「機會」或「阻礙」多寡的認知，此即為「控制信念」(control beliefs, 簡稱 cbk)。
- 社會交換理論：社會交換理論是由哈佛大學的 Homans 教授 (Homans, 1958)率先提出，哥倫

比亞大學的 Blau 教授(Blau, 1964)將其理論架構擴大。Blau 認為社會交換是一種具互惠性質的自願性回報行動，回報即報酬，可分為內在報酬與外在報酬，交換過程需要某種程度的信任，信任日增，互惠及交換模式才會加深、擴大。

三、研究架構與假設

本研究根據計畫行為理論模式為基礎，並以其作為本研究模式的內生變數，分別為「知識分享的意圖」、「知識分享的態度」、「知識分享的主觀規範」以及「知識分享的行為控制認知」。另外生變數部分，在個體動機中，分別為「外在報酬」、「預期互惠」及「樂於助人」及在組織系絡中，分別為「組織信任」、「組織認同」及「分享規範」等各三項外生變數。此外資訊科技的使用涉及到自我效能感，故本研究認為資訊科技使用將對於知識分享行為控制認知有所影響。

綜合上述，本研究參照邱志銘(2006)年針對政府組織部門知識分享行為的架構與模式，歸納計畫行為理論模式下的五個內生變數，以及外生變數三大層面七個變數。其研究架構模式如圖 1。根據前述的理論架構與闡述，推演與歸納出知識分享行為之模式(本研究模式)，以下是本研究推導的十二個研究假說：

- H1：知識分享的意圖對於知識分享的行為有正面影響。
- H2：知識分享的態度對於知識分享的意圖有正面影響。
- H3：知識分享的主觀規範對於知識分享的意圖有正面影響。
- H4：知識分享的行為控制認知對知識分享的實際行為有正面影響。
- H5：知識分享的行為控制認知對於知識分享的意圖有正面影響。
- H6：外在報酬對知識分享的態度有正面影響。
- H7：預期互惠對知識分享的態度有正面影響。
- H8：樂於助人對知識分享的態度有正面影響。
- H9：組織認同對於知識分享的主觀規範有正面的影響。
- H10：組織信任對於知識分享的主觀規範有正面的影響。
- H11：支持分享的規範對於知識分享的主觀規範有正面的影響。
- H12：資訊科技使用對於知識分享的行為控制認知有正面影響。

四、資料分析與研究發現

本研究採問卷方式進行調查，為求設計的信度與效度，本研究參照邱志銘 2006 年針對政府組織部門知識分享行為的問卷題目，該題目已透過統計上的檢定驗證，具有測量知識分享及其他變數的準確性，故採用之。

本研究將以國防部所屬某情報部門人員為抽

樣對象，然而受限於時間與成本，採用便利抽樣進行抽樣設計，並以郵寄問卷的方式發放，問卷共發放 400 份，共回收 286 份，總回收率 71.5%(286/400)，其中無效問卷共計 43 份，有效問卷數共有 243 份，而問卷實際有效回收率為 0.75%(243/400)。

在資料分析方面，首先，對於樣本特性與各變項進行敘述統計分析、即針對人口基本變項特徵進行次數分配、百分比等描述統計方法來了解回收的樣本特性；其次為信度、效度分析與因素分析，即是問卷的有效性、建構效度的係數；再則是個人基本屬性對模式之內外生變項的差異性分析、以及知識分享行為模式之各變數間的相關分析。

本研究受訪者之資料中，就「性別」而言，受訪對象中，其女性(23.3%)比男性(76.7%)少，與目前軍事機關單位的男、女員工之比例相符。就「學歷」來看，具有「大學」學歷者最多(41.3%)，具「專科」學位者(36.7%)次多，則受訪者中計有七成以上具有「大專」以上學歷，顯見軍事機關之人力素質的優越。其次，從「年齡」來看，受訪者以介於 26~35 歲者(56.7%)最多，其次是 36~45 歲(25.4%)。再則，「服務年資」的部分，以服務 10~15 年者(42.1%)為最多，次多為服務 5~10 年者(23.3%)。再就「官、職等」來看，受訪者以「三和四職等」(65.5%)者最多，將近六成五之多。最後「所屬單位」來看，本研究受訪者多為「非行政單位」人員(61.7%)。

利用人口基本變項與模式變數之間進行差異性的檢定。而在資料分析的方法應用上，本研究係運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」，用以瞭解受訪的軍事情報單位員工之「單位」及「職務」等兩個基本資料變項，對於知識分享行為模式之內外生變項的認知是否有顯著差異存在。以下分成兩個部分加以分析說明：

- 不同單位對知識分享行為模式之各構面的差異性分析：單位屬性的差異是否會造成對知識分享行為模式之各構面產生不同的認知？透過獨立樣本 T 檢定的進行，其結果如表【2-1】所：行政單位和非行政單位對於「知識分享行為」、「知識分享意圖」、「知識分享態度」、「知識分享的主觀規範」、「知識分享的行為控制認知」、「外在報酬」、「預期互惠」、「樂於助人」、「組織信任」、「組織認同」、「支持分享的規範」及「資訊科技使用」等構面，發現「組織信任」、「組織認同」、「支持分享的規範」及「資訊科技使用」等構面其 t 值達統計上顯著差異，表示行政單位與非行政單位對於「組織信任」、「組織認同」、「支持分享的規範」及「資訊科技使用」等構面的看法有很大不同，這是非常有趣的組織議題，行政單位在「組織信任」、「組織認同」、「支持分享的規範」的看法是大於非行政單位，而在「資訊科技使用」上，非行政單位是大於行政單位。

- 不同職務對知識分享行為模式之各構面的差異性分析：職務類別的差異是否會造成對知識分享行為模式之各構面產生不同的認知？透過獨立樣本 T 檢定的進行，主管職和非主管職對於「知識分享行為」、「知識分享意圖」、「知識分享態度」、「知識分享的主觀規範」、「知識分享的行為控制認知」、「外在報酬」、「預期互惠」、「樂於助人」、「組織信任」、「組織認同」、「支持分享的規範」及「資訊科技使用」等構面的平均數均未達顯著差異水準；亦即，不同職務類別的員工對上述之各構面的看法並無太大的不同。

至於 12 個假說的檢驗結果，根據表 1 的資料分析結果，知識分享意圖的標準化迴歸係數(β)達顯著水準其值為 0.556($t=9.289$, $P<0.001$) 以及行為控制認知標準化迴歸係數(β)未達顯著水準其值為 0.033($t=0.550$, $P<0.001$)，故可推論 H1 成立，而 H4 不成立。而根據表 2 的資料分析結果，知識分享態度的標準化迴歸係數(β)達顯著水準其值為 0.500($t=7.760$, $P<0.001$)，主觀規範的標準化迴歸係數(β)未達顯著水準其值為 0.031($t=0.463$, $P<0.05$)，以及行為控制認知標準化迴歸係數(β)達顯著水準其值為 0.207($t=3.460$, $P<0.01$)，故可推論 H2 與 H5 成立，而 H3 不成立。根據表 3 的資料分析結果，預期互惠的標準化迴歸係數(β)達顯著水準其值為 0.145($t=2.390$, $P<0.05$)，樂於助人的標準化迴歸係數(β)達顯著水準其值為 0.605($t=9.759$, P 值=0.000<.001)，以及外在報酬標準化迴歸係數(β)達顯著水準其值為 -0.118($t=-2.470$, P 值=0.018<.05)，而組織認同的標準化迴歸係數(β)未達顯著水準其值為 0.145($t=2.390$, $P<0.05$)，故可推論 H6、H7 與 H8 成立，而 H9 不成立。

表 1: 知識分享意圖與行為控制認知預測知識分享行為之迴歸係數表

模式	未標準化係數		標準化係數	t 值
	估計值	標準誤差		
常數	1.494	0.216		6.902***
BI	0.527	0.057	0.556	9.289***
PBC	0.028	0.052	0.033	0.550

註：* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$ 。

註：分享意圖(BI)、分享的行為控制認知(PBC)

表 2: 態度、主觀規範與行為控制認知預測知識分享意圖之迴歸係數表

模式	未標準化係數		標準化係數	t 值
	估計值	標準誤差		
常數	0.932	0.225		4.148***
AT	0.495	0.064	0.500	7.760***
SN	0.027	0.059	0.031	0.463
PBC	0.188	0.054	0.207	3.460**

註：* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$ 。

註：知識分享態度(AT)、知識分享的主觀規範(SN)

表 3：外在報酬、預期互惠、樂於助人與組織認同預測知識分享態度之迴歸係數表

模式	未標準化係數		標準化係數	t 值
	估計值	標準誤差		
常數	3.055	0.221		13.85***
OTRU	0.179	0.071	0.211	2.522*
PSNM	0.073	0.084	0.072	0.861

註：* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$ 。

註：組織信任(OTRU)、支持分享的規範(PSNM)

根據表 4 的資料分析結果，組織信任的標準化迴歸係數(β)達顯著水準其值為 0.211($t=2.522$, P 值= $0.012 < .05$)，以及支持分享規範的標準化迴歸係數(β)未達顯著水準其值為 0.072($t=0.861$, P 值= $0.390 > .01$)，故可推論 H10 成立，而 H11 不成立。至於資訊科技使用對知識分享的行為控制認知之影響，根據變異數分析的結果，指出整體迴歸模式的效果達顯著水準(F 值= 3.640 , P 值= $0.058 > .05$)，表示整體迴歸模式未具有統計上的意義，故 H12 不成立。根據上述，茲將假說的檢定結果彙整於下表：

表 4：本研究的假說檢定的結果

假說	成立否
【H1】知識分享的意圖對於知識分享的行為有正面影響。	成立
【H2】知識分享的態度對於知識分享的意圖有正面影響。	成立
【H3】知識分享的主觀規範對於知識分享的意圖有正面影響。	不成立
【H4】知識分享的行為控制認知對於知識分享的行為有正面的影響	不成立
【H5】知識分享的行為控制認知對於知識分享的意圖有正面影響。	成立
【H6】外在報酬對於知識分享的態度有正面的影響。	成立
【H7】預期互惠對於知識分享的態度有正面的影響。	成立
【H8】樂於助人對於知識分享的態度有正面的影響。	成立
【H9】組織認同對於知識分享的主觀規範有正面的影響。	不成立
【H10】組織信任對於知識分享的主觀規範有正面的影響。	成立
【H11】支持分享的規範對於知識分享的主觀規範有正面的影響。	不成立
【H12】資訊科技使用對於知識分享的行為控制認知有正面影響。	不成立

五、結論

綜上所述，主觀規範以及樂於分享的規範對於知識分享意圖沒有正面影響，表示軍事單位對於知識分享尚未有比較濃厚的分享氛圍出現。驚訝的

是，外在報酬對於知識分享意圖是負面影響的，此外也發現到資訊科技對於知識分享行為的控制認知沒有所謂的正面幫助，表示軍事單位在知識分享上的資訊科技使用尚未成熟。此外也發現到有趣的組織議題，行政單位與非行政單位對於「組織信任」、「組織認同」、「支持分享的規範」及「資訊科技使用」等構面的看法有很大不同，行政單位在「組織信任」、「組織認同」、「支持分享的規範」的看法是大於非行政單位，而在「資訊科技使用」上，非行政單位是大於行政單位。

部分假設尚未獲得數據的檢證，如主觀規範對於分享意圖、外在報酬對於知識態度以及行為控制認知對於分享行為並沒有正面的影響，或許從軍中特有的文化與習慣可以獲得合理的解釋，由於"服從"是身為軍人的天職與信念，因此在組織成員個體的自主意識上，較無主動促使知識分享的意念與想法，並且對於應為與不應為的事項，已有既定的認知，畢竟知識分享在軍中的推廣仍屬新進的概念與知識管理模式，所以在此得到與文獻理論相異的結果。

此外，在組織認同、支持分享規範對於知識分享的主觀規範、以及資訊科技的使用對於知識分享行為上的關係，也沒有如預期的正面影響關係，就筆者的觀察，軍事情報單位的人員對於知識分享行為是持正面態度，不過，願意分享的知識以普遍性可以獲知的新聞、專題、報導等大眾媒體可搜尋的為大宗，而屬於組織成員內部業務相關的文件、手冊、報告等，則因分工之故，相形之下人員從事分享自己的 know-how、know-whom 以及 know-where 等默會知識行為較低，而軍事情報單位人員從教育訓練或進修課程中所獲得的專門知識或技能，將其分享給組織其他成員的情況較不普及，可見得軍事情報單位人員對於自我的知識分享效能(self-efficacy)普遍不足，並且常常透過非正式(informal)、私下交談的人際網絡的途徑來分享自己的經驗，分享所謂的默會知識。

除了不同知識類型與分享行為會導致差異，從組織成員所屬單位性質的差異，也會造成對知識分享行為模式之各構面產生不同的認知，相關數據上也看得出一些端倪，行政單位在「組織信任」、「組織認同」、「支持分享的規範」的看法是大於非行政單位，而在「資訊科技使用」上，卻是非行政單位是大於行政單位。原因在於情報單位中的行政部門人員，大多是都事從事主計或後勤等一般性業務，其業務性質較為單純且無機密，因此在組織文化與組織氣候上，往往形塑彼此互相認同與信任的氛圍；反觀非行政單位，其業務性質大多與情報處理有關，因此造成在資訊科技的使用上，非行政單位的成員具有較顯著知識分享的動機。

在情報單位內不同部門中，通常職務較高的主管實踐知識分享的機會越高、也越深受上級長官的讚賞，其所能控制知識分享的幅度與範圍也大於部屬，也比部屬更佳的認同 知識分享能夠帶來彼

此的互惠與幫助，代表著軍事情報部門組織裡的主管知識分享有高度的影響力，亦即主動促知識分享行為，外在報酬不見得具有最強的誘因，而是透過分享所帶來的信任影響其他成員間的行為，由高階主管對於知識分享的強烈認同，帶頭知識分享的風氣，企圖建立知識管理的交流平台，頗有傳在承國軍固有文化的意涵存在。

另外，由於軍事情報單位多有傳統的科層主義色彩，而衍生出來的組織文化多屬閉鎖，也較為缺乏創新服務的思考模式，知識分享的方式依舊多停留於在正式會議討論的形式，而較少利用資訊系統作為知識管理的平台，或者是透過網際網路的論壇系統來從事虛擬社群的知識分享活動，足以見得軍事情報組織的知識分享仍有極大的活絡空間，也建議未來應該出現更多專業性與應用性的知識社群於單位組織中，有助於單位組織的知識交換與知識創新。

由本研究結果，雖然部分假設未有必然的正向關係或影響，不過大致上也呈現正相關的因果關係，知識分享的意圖對於知識分享行為、知識分享的態度對於知識分享的意圖、知識分享的行為控制認知對於知識分享的意圖、預期互惠對於知識分享的態度、樂於助人對於知識分享的態度、組織信任對於知識分享的主觀規範仍然均有正面的影響，故不論是內生變數還是外生變數，都可以說明這些變數與知識分享行為的微妙關係，也是未來軍事情報組織建立知識管理平台、提供情報資訊時重要考慮依據。亦即，不論是內生變數之間亦或外生變數對內生變數而言，都有其相互影響之關係，也就是知識分享從意圖到認知、行為，外在環境系絡、組織文化，各影響變數是環環相扣，具有彼此相關的。

由於目前在軍事情報單位推動知識管理，普遍而言都具有知識分享的概念與正面認知，儘管擁有許多軍事專業人士，且各部門主管大多具有博士學位，然因軍中歷練與升遷需要，中高階人員異動頻繁，且各部門工作劃分極細，雖已有進行多項文件的編纂與交流，也僅限於個人工作崗位上，並未充分運用與擴散的相互交流與溝通分享，導致專業知識分散在許多個人身上，缺乏知識的相互交流與溝通分享，導致系統整合能力薄弱。

因此，若要推廣運用知識管理於人事、情報、作戰、後勤等單位，除了要由取得內部對於推動知識管理的共識、意義與重要性、目標與策略外，考量組織文化與各單位組織成員的特性，也是相當重要的；再則是在上位者的支持與必要資源的挹注，應利用本身的影響力讓員工重視知識分享，以提升員工的分享意願。創造知識擴散與分享的環境並非一蹴可及，組織領導者須提供一個支持員工進行知識分享的組織氣候環境，包括提供開放的知識分享場域、建置知識管理系統、建立分享激勵機制及提供分享誘因等來激勵員工，以提升分享意願。並且，針對阻礙知識分享行為的因素進行排除，例如資訊科技知識的再提升、傳達知識分享的觀念與實

務等。

本研究試圖找尋軍事情報部門知識分享行為的模式，提供給情報部門日後知識管理平台的參考。由於研究時程與成本上的限制與考量，本研究的對象乃針對軍事情報部門的成員，若後續能以此研究架構針對如人事、後勤、作戰、訓練等不同的軍事單位，檢證知識分享行為的因素，更可切合軍事單位知識管理上的需求，提供知識分享與管理實務上的運用與推廣，更可藉此打破軍事單位容易各行其是的問題，也能使國軍成為現代化的勁旅。

參考文獻

- [1] 林嘉誠(2006)。〈知識型政府的意涵與發展〉，考銓季刊，第48期，第1-17頁。
- [2] 林東清(2004)。《知識管理》(第二版)，台北：智勝文化事業有限公司。
- [3] 邱志銘，「政府組織成員的知識分享行為及其影響因素之研究：以台北市政府一級行政機關為例」，台北，國立政治大學公共行政學系碩士論文，2006。
- [4] 宋餘俠、黃忠真、周曉雯、邱承旭、鄭志宏（2004）。知識型政府的特質。知識型政府（行政院研究發展考核委員會編，頁29-46）。臺北市：行政院研考會。
- [5] Ajzen, I. (1991) "The Theory of Planned Behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1):179-211.
- [6] Blau, P. M. (1964) *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- [7] Bock, G. W. and Kim, Y. G. (2002) "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing," *Information Resources Management Journal*, 15(2):121.
- [8] Davenport, T. H. & Prusak, L., (1998), *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- [9] Hendriks, P. (1999) "Why Share Knowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing", *Knowledge and Process Management*, 6(2):91-100.
- [10] Homans, G. C., (1958). *Social Behavior as Exchange*, *The American Journal of Sociology*, pp. 597-606.
- [11] Senge P. 1997. *Sharing knowledge: the leader's role is key to a learning culture*. *Executive Excellence*, 4(11): 17-18.
- [12] Slabodkin, Greg. 2006. *Army Lessons Learned*. *Federal Computer Week*, 17 July 2006. <http://www.fcw.com/article95271-07-17-06-Print&printLayout>. Accessed on 22 October 2009.
- [13] Wijnhoven, F. (1998), *Knowledge Logistic in Business Contexts: Analyzing and Diagnosing Knowledge Sharing by Logistics Concepts, Knowledge and Process Management*, Vol. 5, pp.143-157.

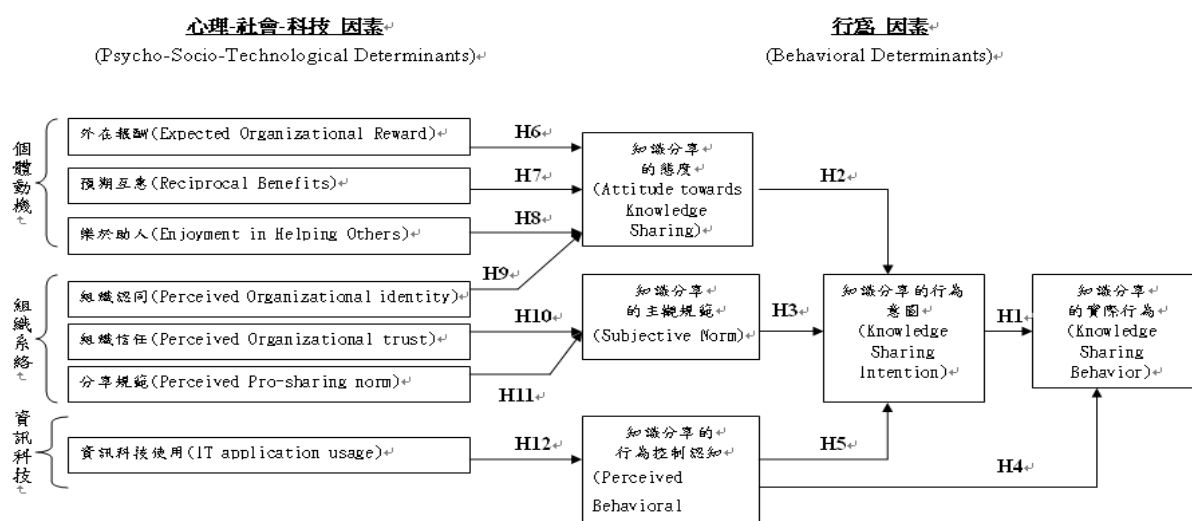


圖 1 本研究之研究架構