

# 技職校院業師知識分享意願對學生實務學習成效之影響

## -以師生性別配對、契合度為干擾變項

陳婉瑜

環球科技大學企業管理系

### 摘要

教育部為了推動技職課程與產業接軌，自 2010 年起補助技職學校聘請「業界專家」協同教學，採雙師（專任教師與業界專家）共同授課，透過雙師協同教學，可發揚技職教育「做中學、學中做」之實務教育特色。學校為了要成功推動業師協同教學計畫，在業界師資的遴聘，除了要符合教育部的規範之外，一方面也要考量業師的專業契合度和其價值觀與學校文化的契合度；此外，業師到校授課，是否願意在短時間內將業界實務技能於課堂中充分傳授，也受到業界教師本身知識分享意願影響。而學生面對不同性別的業師指導，在實務學習成效的滿意度上，是否存在不同的感受。

因此，本研究想探究業師的契合度(P-J fit、P-O fit)對學生實務學習成效的影響力；並探究業師的契合度(P-J fit 和 P-O fit)對知識分享意願影響學生實務學習成效的干擾效果；以及探究師生性別配對對知識分享意願影響學生實務學習成效的干擾效果。希望研究結果能提供未來實施業師協同教學之學校、教師和主管單位做為參考。

關鍵字：協同教學,知識分享,契合度,性別差異



# The Influence of Team-Teaching Program to Student' Practical Learning Efficiency at Technological College

Wan-Yu Chen

TransWorld University, Department of Business Administration

## Abstract

Since 2010, the Ministry of Education in Taiwan has sponsored technological colleges to recruit industry experts to join the team-teaching program where two teachers (full time teachers and industry experts) conduct their teaching together. In order to successfully promote a team-teaching program with the industry experts and to enhance the learning efficiency of the students, the selection of industry experts is of great importance. Do industrial experts have the willing to share personal knowledge and experiences in seconds would influence students' practical learning efficiency.

This study also explored the influence of industrial experts' knowledge sharing to students' practical learning efficiency, when the experts' P-J fit and P-O fit of industrial experts are different and exploring the influence of industrial experts' knowledge sharing to students' practical learning efficiency, when the gender between industrial experts and students are different. Based on the findings of this study, recommendations about team teaching were made to the educational authorities and teachers.

Key Words: team-teaching, knowledge sharing, fit, gender difference



## 壹、研究背景與目的

教育部為了推動技職課程與產業接軌，自 2010 年起補助技職學校聘請「業界專家」協同教學，採雙師（專任教師與業界專家）共同授課，期望透過引進業界專家協同教學，加強教師與學生之實務技能，並促進業界專家與專任教師教學相長，理論及實務結合，提升技職教育價值。透過與實務界的合作，引進具業界實務專家來協同教學，將能避免學校和產業實務間的差距，也可以產業導向方式的課程與教學來強化學生的學習成效。在知識經濟的時代，「人」是知識的載具和運用者，更是組織首要的核心資源。然而儘管知識可以用文字或者電腦技術來加以具體描述，仍然有許多知識無法用文字記錄，甚至無法言傳。這樣的知識稱作為"knowing"，亦即那些動態的、隱藏於知識者身上的內隱知識（Nahapiet and Ghoshal, 1998）。因此，業師到校授課，是否願意在短時間內將業界實務技能於課堂中充分傳授，也受到業界教師本身的知識分享意願影響。當業師的知識分享意願越高，相對地學生實務學習成效也會增加。

為了要成功推動業師協同教學計畫，促進學生實務學習成效，業界師資的選擇與遴聘相形非常重要。早期對於人員的甄選方式多採取個人與工作契合(P-J fit)和個人與組織契合(P-O fit)的觀點。所以學校在業界師資的遴聘，除了要符合教育部的規範之外，其所邀請搭配課程的業界老師，專業契合度(P-J fit)或是業師的價值觀與學校文化的契合度(P-O fit)是否會對於業師知識分享意願和學生實務學習成效間產生干擾效果，也是值得探究。例如，當業師的知識分享意願很高，但其 P-J fit 或 P-O fit 契合度不高時，會對學生學習成效間造成何種效應。

此外，過去師徒或師生研究大多單獨從師父或徒弟的性別所產生的結果作為檢驗，而未考慮師徒性別配對(Ragins, 1997)所造成的影響。Koberg(1998)等人發現師父和徒弟的特質(如教育程度和種族)會影響社會心理功能的支持；而且在同性的師徒配對會比跨性別的師徒配對提供較多的社會心理支持。因此，學生和業師的性別一致性與否，這對於業師知識分享意願和學生實務學習成效間是否產生不同效應，學生的實務學習是否存在不同的感受，也是值得我們探究。

綜合以上所述，本研究擬針對執行業師協同教學計畫之專任教師和學生二方面進行資料收集，進一步了解當業師知識分享意願不同時，學生知覺到的實務學習成效是否有所差異；此外，業師的契合度(P-J fit 或 P-O fit)高低，對於業師知識分享意願和學生實務學習成效間是否產生干擾效果。另一方面，業師和學生之間的性別一致性與否，可能也會對業師知識分享意願和學生實務學習成效間的關係產生干擾效果。

綜合上述，本研究主要目的有三：

- 一、探討業師的知識分享意願對學生實務學習成效的影響力。
- 二、探究業師的契合度(P-J fit 和 P-O fit)對知識分享意願影響學生實務學習成效的干擾效果。
- 三、探究師生性別配對對知識分享意願影響學生實務學習成效的干擾效果。



## 貳、文獻探討

### 一、協同教學

協同教學是由兩個以上專長不同的教師、或與若干助理人員，共同組成一個教學團(teaching team)，協同教學主要目的是企圖突破傳統「一位教師面對一個班級授課」的固定教學型態，使教學品質獲得提升的一種手段。

教育部自民國 99 年 1 月 1 日起，特別編列為期三年的「技職再造」方案經費。希望藉由「強化教師實務教學能力」、「引進業界師資」以及「落實學生校外實習課程」等策略，確實強化技專校院的實務能力，增加產學合作機會與規模，以及有效落實學生實作能力。業界教師協同教學模式是採取「雙師制度」的教學，即以專任教師授課為主，業界專家協同教學為輔，業界專家協同教學以不超過課程總時數三分之一為原則，專任教師仍需全學期主持課程教學，其鐘點費依照原課程時數按月核給，協同教學之業師可由授課老師或學校邀請，目前業界師資的遴聘機制由學校另行訂定遴聘辦法，不適用現行教師資格及聘任相關規定(不需資格送審)，聘任期限為配合學期制，採一學期一聘(教育部產學合作資訊網，2014)。由於業界變化幅度太快，專任師資如果沒有時時注意業界最新研究並且補強自我實力，立刻就跟業界出現明顯的落差，因此此一策略的實施，可讓技專校院隨時引進業界師資，保持與產業同步前進的教研步伐，除此之外，業師樂於分享經驗給學生，不僅可以帶動校園的實作能力，也可以建立企業的正面形象，對於業界將來招募人才也有正面的作用。

### 二、知識分享意願

Senge(1997)指出，知識分享不只是一方願意將資訊傳達給另一方，還包含願意協助另一方瞭解資訊的內涵與從中學習資訊，進而轉化成其個人的資訊內容，並發展出個人新的行動能力。知識分享是將資訊傳遞給他人的一種自發性行為(Russell,1996)，是個人、團體或組織將知識移轉予另一人，也能使對方擁有相同的知識的活動(Lee,2001)。所以，知識分享是一種溝通的過程，個體願意透過演講、建構檔案、知識資料庫或其他方式，以正式或非正式的溝通管道傳遞所擁有的訊息。

許多組織在投入大量的人力、資金之後才發現，知識管理成效不彰的原因多在於成員不願意分享所擁有的知識。因此，業師協同教學過程中，業師扮演的角色極為重要，業師知識分享的意願高低，可能會對學生實務學習成效造成影響。因此，本研究推論，當業師的知識分享意願越高時，學生的實務學習成效也會較高。

H1：業師的知識分享意願會對學生實務學習成效之關係，產生正向影響。

### 三、契合度

契合度(fit)包羅萬象的概念源自於行為互動理論中的個體-環境一致性(person- environment congruence)或個人-環境契合度(person-environment fit, P-E fit)。P-E fit為影響組織成員態度與行為的重要構念。P-E fit是一種多元的契合概念，許多不同的P-E fit類型被提出，其中最廣被研究的是個人-工作契合(P-J fit)



和個人與組織契合(P-O fit)。

### 1. 個人-工作契合(person-job fit, P-J fit)的定義和操作性

個人-工作契合(P-J fit)是指個體特性和擔任的工作或任務所需條件間的契合程度，本研究對於P-J fit的定義採用「demand-abilities觀點」，表示個體能力與工作所需要的KSAs(knowledge知識、skill技能和abilities能力)間的關係。P-J fit是西方國家傳統用於員工甄選的契合概念，因此，P-J fit對於提供有信度和效度的甄選結果已有相當久的歷史(Werbel & Gilliland,1999)。

### 2. 個人-組織契合(Person-Organization fit, P-O fit)的定義和操作性

P-O fit是指個人和組織特性間的相容性(Kristof, 1996)。Chatman(1989)提出的P-O fit集中於探討價值觀一致，後續以價值為元素的組織適配研究使用得相當廣泛。而價值通常來自文化，故在個人與組織契合的研究中，文化相關的適配大多是測量價值觀。價值觀一致也成為最被廣為接受的P-O fit操作化定義(Kristof,1996; Verquer et al., 2003)。

P-J fit和工作結果的正向關係被很多研究驗證過(Kristof, 1996)。員工技能和工作需求相配的P-J fit可以為績效帶來正面效應(Lauver& Kristof-Brown,2001)。P-O fit被論證出好的P-O fit可以在個體的結果有正面效應，如工作績效(Goodman& Svyantek,1999)，工作滿意度、組織承諾(Kirstof,1996)。本研究想瞭解在教育環境中，當業師的P-J fit和P-O fit不同時，其對於業師知識分享意願在學生實務學習成效之間是否產生干擾的效果。在現今專業導向講求效率的時代，並強調組織文化之重要性，當業師知識分享意願高時，又業師的P-J fit和P-O fit也高，其對於學生實務成效影響應有正面加分效果。反之，若業師分享意願高，但遇上P-J fit、P-O fit不高時，對於業師分享意願和學生實務學習成效之間的影響力應會被減弱。

H2：當業師的P-J fit和 P-O fit愈高時，其知識分享意願對學生實務學習成效間影響力愈強。

## 四、性別配對

在社會發展的過程中，社會不平等的起源點在於生物上的不平等；同一社會的人可能因為性別、年齡或種族等的差異，而得到不同的社會待遇。隨著社會型態的發展與轉變，這些生物基礎仍然影響著社會結果，其中，性別的差異性是最普遍存在的。而本研究探究業師協同教學對學生實務學習成效，不同性別師生間互動也可能會產生差異。

### (一)社會認同理論

過去研究指出，性別相似或差異性對於人際互動也會產生影響。社會認同理論中，有兩個中心思想--社會分類(social categorization)與社會認同過程(social identification process)；社會分類是指人們依據人口統計變項的特徵訊息，將不同的人進行分類，而形成不同的刻板印象。而社會認同是指因性別、年齡、種族等人口統計變項特徵，而形成不同的價值與情感。

關係人口理論(relational demography theory)依附社會認同理論而來，主要在



描述人際間人口變項上有相似時，會產生與社會認同一樣的正向結果，如有效溝通、信任和互動等行為，進而產生正向態度(Riordan,2000)。若人口變項相異時，會造成適應不良和較少支持(Tsui& O'Reilly,1989)、關係緊張和相處不融洽(Randel,2002)和較差的任務績效表現(莊瓊嘉、林惠彥，2005)。

### (二)主管-部屬交換理論(leader-member exchange, LMX)

過去人口變項與上司部屬關係(LMX)的研究結果也發現，當主管與部屬的人口統計變項相似時，在社會分類和社會認同的影響下，會發展出較佳的人際交換關係；反之，則否(Farh, Tsui, Xin, & Cheng, 1998)。如 Duchon, Green, & Taber(1986)的研究發現，性別和階級是造成群體分類和交換品質差異的來源；Tsui& O'Reilly(1989)發現主管與部屬的性別差異將會造成喜好度的不同，這將造成雙方認知和情感上的差距。

### (三)師生互動研究

過去師徒或師生研究大多單獨從師父或徒弟的性別所產生的結果作為檢驗，而未考慮師徒性別配對(Ragins，1997)所造成的影響。以往有關師生性別交互影響的研究發現主要來自於師生互動的研究，如 Barba 和 Cardinale(1991)研究中小學師生互動發現，女老師和男學生的互動頻率遠高於男老師和男學生的互動；而女老師和女學生的互動則低於男老師和女學生的互動頻率。孫曼儀等(2007)指出女學生與男教師在互動時，其間的「接近性」，顯著高於男學生與女教師者。

因此，業師和學生之間的性別差異性，可能會對師生互動方式造成影響，而學生知覺的感受也會存在差異性。當業師與學生的師生之間的性別具差異性，可能會造成之間的溝通不佳，導致較大的社會距離，並將降低或限制高品質的訊息交換。因此，本研究認為業師與學生之間的性別一致性與否，可能會對於業師知識分享意願對學生學習成效之間可能產生干擾效果。

H3：業師與學生的性別一致性與否會對業師知識分享意願和學生實務學習成效間產生干擾效果。

此外，過去研究指出，學生自我效能和正向心情會對於學習成效產生正向影響。如自我效能對工作滿足具有顯著的關聯性，自我效能對工作績效也具有顯著的關聯性(Judge & Bono, 2001)。高正向心情的人比較有創造力及歸納推理能力，因此能導致比較高的任務性績效(Isen, Johnson, Mertz, & Robinson, 1985)。因此，本研究針對可能對學生學習成效產生影響的自我效能和正向心情兩因素進行控制。以契合度和性別差異性觀點，來探究業師知識分享意願和學生實務學習成效間的關係。

## 叁、研究方法

### 一、研究架構圖

依據上述相關文獻與本研究目的，本研究之研究架構如圖1所示：



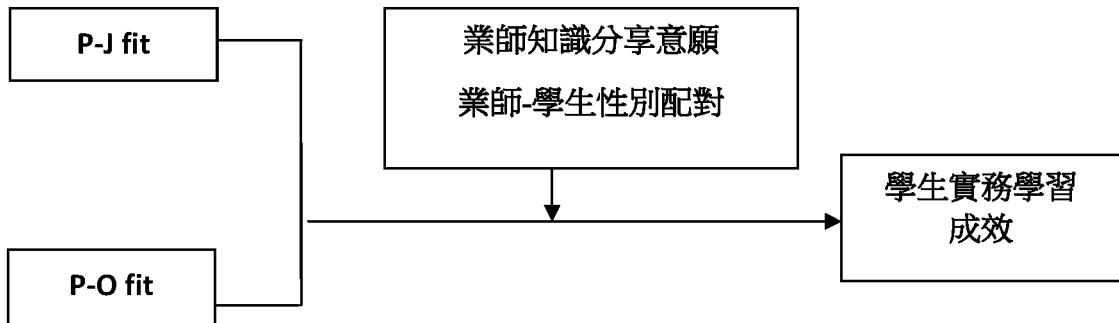


圖 1：研究架構圖

## 二、研究對象

本研究以101學年度環球科技大學執行業師協同教學計畫的教師和學生為研究對象，為了避免因資料來源所產生的相同方法偏誤(common method variance)，因此將問卷區分為學生問卷以及老師問卷進行填答。自變數的業師知識分享意願和干擾變項之業師P-J fit和P-O fit由專任教師進行評量，一方面因為專任教師是遴聘業師的主要邀請者，所以其對業界專家的專長和價值觀理念較為熟悉，也明瞭任教學校的組織文化，因此由專任教師評量業界專家的P-J fit和P-O fit指標最為適合。依變數的學生實務學習成效則由學生進行評估，以避免共同方法變異。

本研究之問卷施測，採普查方式。專任教師於業師協同教學後，統一發放問卷並予以回收。在學生問卷方面，共計發放2630份，扣除無效問卷41份後，本研究共計回收有效學生問卷為2589份，有效回收率為98.4%。在人口統計方面，男性佔1373位(53%)，女性則佔1216位(47%)；學制以四技佔最多2465位(95.2%)；年級以二年級佔最多數(34.1%)，其次為一年級(28.6%)。參予業師協同共計88個班級，每個班級人數12-51位不等。共計回收88份專任教師的問卷，有效回收率100%。專任教師性別以男性居多(53.4%)；職稱以助理教授居多(63.5%)；年資以11-15年居多(49.2%)。邀請來的業師性別以男性居多(75.8%)。教師遴選業師的主要考量以專業性為主(47.3%)；其次為熟識度(22.3%)；再者分別是地域便利(14.7%)和產學合作(13.5%)。

## 三、變數的衡量

- 知識分享意願：本研究參考鄭仁偉、黎士群(2001)的知識分享意願量表修正作為本研究之衡量題項，該研究採用 Senge (1997) 所發展的量表，共 10 題。題項如“業師願意主動將知識、經驗告訴學生”、“業師在教導學生時，會盡可能用學生容易明瞭的方式表達”和“對於難以用口頭描述的事，業師願意為學生親自示範一遍”。量表使用 Likert-type 五點量尺，1 代表非常不同意到 5 代表非常同意，本變數之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.90。
- 學生實務學習成效：為了瞭解學生實務學習的成效，本研究自編題項作為衡量學生實務學習之滿意度，此量表的實施在業師協同教學課程結束後，請學生針對業師協同教學帶給其實務學習成效的滿意度進行自評，共 10 題。題項如“業界專家授課部份，有助於提升我對產業界環境的了解”，“業界專家授課



部份，有助於提升我的專業技能應用於實務上”和“整體而言，業界專家授課對我的實務學習有正面幫助”。量表使用 Likert-type 五點量尺，本變數之 Cronbach's  $\alpha$  值為 .95。

3. 契合度：為了產生 P-J fit 和 P-O fit 的指標，本研究參考過去相關文獻以形成 P-J fit 和 P-O fit 的操作性定義；過去文獻指出，招募者大多利用應徵者的 KSAs(知識、技能和能力)當作 P-J fit 的評量指標(Kristof, 1996; Kristof, 2000; Graves & Karren, 1992; Sekiguchi, 2004)；而 P-O fit 方面，本研究依循過去學者以業師的價值觀當作 P-O fit 的操作化定義(Kristof, 2000; Vogel et al., 2009)。每題從「非常不同意」到「非常同意」，區分為五個程度，分別給予 1 到 5 分，分數愈低者，表示越不契合，分數越高者，表示越契合。P-J fit 之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.82， P-O fit 之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.87。
4. 性別一致性：此為衡量業師和學生性別的一致性，依據受測者填答的性別作為依據。本研究使用的統計方法為利用虛擬變數進行迴歸分析，因此在進行分析時，業師和學生的性別一致者為「0」，不一致者為「1」。

根據研究學生學習成效之相關文獻瞭解，影響學習成效的因素甚多，為能純化本研究之結果，本研究挑選會影響學生學習成效之自我效能和正向心情，作為控制變數。

1. 自我效能：本研究參考 Chen, Gully, and Eden(2001)所發展自我效能量表，共計 8 題，由學生自評，問卷以 Likert 5 點尺度量表，1 代表非常不同意到 5 代表非常同意。題項如“我有自信能夠有效率地執行各種不同的工作”，“我能夠成功地克服許多挑戰”和“即使事情相當棘手，我依然處理得當”，本變數之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.98。
2. 正向心情：本研究參考 Diener, Larsen, Levine 與 Emmons(1985)所發展的 positive affect 量表以衡量學生。衡量正向心情共有 4 題，問卷以 Likert 四點尺度量表，請學生回想過去一週以來感受的心情強度，1 代表並無此感覺，到 4 代表有強烈感覺。題項大致如下：“滿意的”，“快樂的”，“滿足的”，“興奮的”。本變數之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.95。

本研究將透過階層迴歸進行假設的驗證，以探討自變數(業師知識分享意願)、干擾變數(契合度和性別一致性與否)和應變數(學生實務學習成效)之間的關係，是否存在顯著的關係。而自我效能和正向心情將做為控制變項。

## 肆、分析結果

### 一、相關分析

表 1 所列為本研究各變數之平均數、標準差與相關係數矩陣。由表 1 可得知，本研究各變數之相關係數介於 0~0.70。此外，P-J fit、P-O fit 和實務學習成效三個構面，分別與知識分享意願有正向相關 ( $p < 0.01$ )，性別一致、自我效能與正向心情與實務學習成效有顯著關係 ( $p < 0.01$ )。



表 1 各變數平均數、標準差和相關係數表

	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7
1.知識分享意願	4.73	0.34	1						
2.P-J fit	4.73	0.37	0.70**	1					
3.P-O fit	4.47	0.55	0.44**	0.52**	1				
4.性別一致	0.41	0.49	-0.03	0.00	0.08**	1			
5.自我效能	3.63	1.01	0.00	-0.03	-0.02	-0.02	1		
6.正向心情	2.53	0.95	0.02	0.00	-0.02	0.01	0.69**	1	
7.實務成效	4.12	0.61	0.06**	0.01	-0.01	-0.07**	0.28**	0.24**	1

\*\*表  $p < 0.01$ 

## 二、層級迴歸

為了純化自變項對依變項的解釋力，本研究將可能影響學生實務學習成效之自我效能和正向心情予以控制，也將各變數轉成標準化，避免變數相乘後產生擴張效果。表 2 呈現業師知識分享意願對學生實務學習成效之層級迴歸分析結果。

表 2 業師知識分享意願對學生學習成效層級迴歸-以契合度和性別一致性為干擾

依變項 迴歸模式	學生實務學習成效			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<b>控制變數：</b>				
自我效能	0.22***	0.22***	0.22***	0.21***
正向心情	0.09***	0.09***	0.09***	0.09***
<b>自變項：</b>				
知識分享意願(KS)		0.06**	0.10***	0.12***
<b>干擾變項：</b>				
P-J fit		-0.05+	-0.03	
P-O fit		-0.01	-0.02	
性別一致性		-0.07***	-0.07***	
<b>交乘項：</b>				
P-J fit* KS			0.04	
P-O fit *KS			0.02	
性別一致性*KS			-0.04*	
Adjusted R <sup>2</sup>	0.81	0.84	0.89	0.91
F	114.55***	80.00***	43.10***	29.76***

+  $p < 0.1$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ , 標準迴歸係數 ( $\beta$  值)

本研究提出 H1 的假說：業師的知識分享意願會對學生實務學習成效之關係，產生正向影響。在控制了自我效能和正向心情對學生實務學習成效的影響後，我們從表 2 的 Model2 可以看到業師的知識分享意願會對學生實務學習成效造成正向影響( $p < 0.01$ )，H1 假說獲得支持。而 H2 的假說：當業師的 P-J fit 和 P-O fit 愈高時，其知識分享意願對學生實務學習成效間影響力愈強，此假說未能被驗證。



H3 假說：業師與學生的性別一致性與否會對業師知識分享意願和學生實務學習成效間產生干擾效果，獲得支持( $P<0.05$ )。

## 伍、結論與討論

### 一、理論與實務意涵

本研究在理論貢獻上，一方面建構了協同教學之理論基礎，以提供業師協同教學相關研究的參考。由於目前協同教學的理論內涵，在國內相關學者探討，大多以九年一貫課程統整改革之論述較多，但是對於技職院校推動業師協同的相關理論探討，甚為缺乏。本研究藉由業師知識分享意願的角度切入，輔以教育學、管理學和社會學等相關理論的探討，以建構業師協同教學理論基礎，作為推動業師協同教學的基礎。由本研究驗證，除了學生本身的自我效能和正向心情可以促進學習成效之外，業師的知識分享意願會正面影響到學生實務學習成效。鄭仁偉、黎士群(2001)也提出知識分享行為應該包括三個組成，願意分享個人內在知識、分享學習機會和促進學習動機。因此未來教師在邀請業師協同教學時，可將業師本身是否具有知識分享意願納入考量。

另一方面，本研究建構性別差異性之理論基礎，以提供師生間性別差異性相關研究的參考。由本研究結果得知，業師與學生的性別一致性與否會對業師知識分享意願和學生實務學習成效間產生干擾效果，這與過去師徒制度和師生互動的研究發現有類似的看法。本研究針對業師和學生性別一致性與否進行分組後，進一步分析發現，當業師和學生的性別同質( $M=4.15$ )時，學生的實務學習成效明顯高於異質( $M=4.06$ )配對者( $P<0.001$ )。此外，業師和學生的性別組合中，以女業師和女學生的配對組合實務學習成效最高( $M=4.16$ )，其次為男業師和男學生的配對( $M=4.15$ )；而女學生搭配男業師的實務學習成效較低( $M=4.05$ )。Ragins (1997) 曾指出，異質師徒配對在心理支持功能及角色模範的提供呈負相關；此外，異質師徒配對會產生不當的性聯想及其謠言 (Ragins, 1989) 以及女徒弟恐懼男師父會有進一步的潛在性行為 (Ragins & Cotton, 1991)。因此，當業師和學生的性別一致時，可以減少不必要的困擾及外界不當的性聯想。此外，學生會覺得同性別的業師和自己的認知程度較為相近，而且也會影響師生的互動關係。所以，當業師和學生的性別一致時，學生認知到的實務學習成效顯著高於異質師生配對者。基於此，本研究的發現可提供未來研究者和學校遴聘業師之依據和推動業師協同計畫之參考。

由研究資料顯示，教師邀請的業師約有7成6為男性，顯示在業師遴聘上出現性別不平等現象。這原因可能因為本國社會上傳統仍以男性主管為多之現象導致，因此遴聘來擔任業師授課之高階經理人則以男性為主。但在政府積極推動性別主流化計畫，以企求追求性別平等。學校單位在推動性別平等上也扮演關鍵角色，建議未來教師遴選業師的考量點，除了專業度、熟識度之餘，也可將性別關懷納入考量。

本研究提出當業師的P-J fit和 P-O fit愈高時，其知識分享意願對學生實務



學習成效間影響力愈強，此假說未能被驗證。這表示業師知識分享意願並不會受到契合度的高或低而影響學生實務學習成效。由本研究結果可以看出業師的契合度高低對於學生實務學習影響並無顯著差異性存在。反而是業師的知識分享意願高低對於學生實務學習成效的影響具正向影響力。因此，未來在遴聘業師時，首要考量因素應著重在業師的知識分享意願。未來研究若要再次驗證契合度之重要性，首先要再契合度的衡量題項設計作進一步的改進，以深入探究是否契合度的影響力存在。另一方面，業師到校協同教學，為期1-6周，這種短期的合作，學校在遴聘業師時，是否會審慎思考其與組織文化的契合度等，值得未來再進一步探究。

## 二、研究限制

本研究在樣本收集上，為了順利獲取有效資料的回收率，以研究者學校師生為主要樣本來源，但為了顧及研究的周延性，以普查方式回收。未來研究，可擴及更大研究範圍，以求資料來源的多元性。另一方面，學生實務學習成效的衡量，未來可考慮更多元化評量，包含證照考試或競賽成績等。

致謝：本文承國科會計畫(NSC 100-2629-S-265-001-)補助



## 參考文獻

- 孫曼儀、石文宜、王鍾和(2007)。學生背景及人格特質與師生互動關係之研究。輔導與諮商學報，29(2)，51-72。
- 教育部產學合作資訊網(2014)。  
<http://www.iaci.nkfust.edu.tw/Industry/CP.aspx?s=11&n=26>。
- 莊瓊嘉、林惠彥(2005)。個人與環境適配對工作態度與行為之影響。台灣管理學刊，5(1)，123-148。
- 鄭仁偉、黎士群(2001)。組織公平信任與知識分享行為之關係研究。人力資源管理學報，1(2)，69-93。
- Barba, R., & Cardinale, L., (1991). Are females invisible students? An investigation of teacher-student questioning interactions. *School Science and Mathematics*, 91(7), 306-310.
- Chatman, J.A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.
- Chen, G., Gully, S.M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Diener, E., Larsen, R.J., Levine, S. & Emmons, R.A. (1985). Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1253-65.
- Duchon, D., Green, S.C., & Taber, T.D., (1986). Vertical dyad linkage: A longitudinal assessment of antecedents, measures, and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 71, 56-60.
- Farh, J.L., Tsui, A.S., Xin, K., & Cheng, B.S., (1998). The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case. *Organization Science*, 9(4), 471-488.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Graves, L.M. & Karren, R.J. (1992). Interviewer decision processes and effectiveness: An experimental policy-capturing investigation. *Personnel Psychology*, 45, 313-340.
- Judge, T.A., & Bono, J.A. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Koberg, C. S., Boss, R. W. & Goodman, E. (1998). Factors and outcomes associated with mentoring among health-care professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 58-72.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A.L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671.



- Lauver, K.J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Lee, Jae-Nam (2001), "The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success", *Information & Management*, 323-335.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Ragins B. R. (1989). Barriers to mentoring: The female manager's dilemma, *Human Relations*, 42, 1-22.
- Ragins B. R. (1997). Diversified mentoring relationships in organizations: a power perspective, *Academy of Management*, 22, 482-521
- Ragins B. R., & Cotton J.L. (1991). Easier said than done: gender differences in perceived barriers to gaining a mentor. *Academy of Management Journal*, 34, 939-951.
- Randel,A. E.(2002). Identity salience: A moderator of the relationship between group gender composition and work group conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 749-766.
- Russell, R. H. (1996). Providing access: The difference between sharing and just reporting corporate information. *Information Strategy: The Executive's Journal*, 12, 28-33.
- Sekiguchi, T. (2004). The role of different types of person-organization fit in Japanese recruiters' judgments of applicant qualifications: An experimental policy-capturing investigation. *Japanese Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, 17 (2), 51-63.
- Senge, P. M. (1997). Sharing Knowledge. *Executive Excellence*, 15(6), 11-12.
- Tsui, A. S. & O'Reilly, C. A., (1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 32, 402-423.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A., & Wagner, S.H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Vogel, R. M. & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68-81.
- Werbel, J.D., & Gilliland, S.W. (1999). Person-environment fit in the selection process. In Ferris GR (Ed.), *Research in Personnel and Human Resource Management* ( 17, 209-243). Stamford, CT: JAI Press.

