

國立交通大學

教育研究所碩士論文

組織創新氛圍、教師工作內外動機對國小教師
創意教學行為影響之結構方程模式檢驗



指導教授：林珊如博士

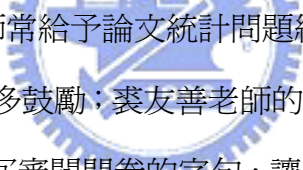
研究生：蔡宜貞

中華民國九十四年六月

誌謝

過去尙於大學就讀中文系期間，便已規劃畢業後將轉考教育研究所，而正當開始準備研究所考試時，母親突然生了重病離開人世，當時一度想放棄升學與自己的夢想。然而，因母親一句「想作的事情，就要全力以赴」，總縈繞於心間，我選擇完成當初的計畫，而順利進入交大教育所。

回顧在這段學習的旅程，受到許多師長、家人、朋友的支持、鼓勵，心中感謝之情並非短短數語可道盡。首先是我的指導教授-珊如老師，因為您細心、耐心的指導，讓自己更能一窺學術殿堂的深奧，且領略到研究的愉悅感，每每自己研究有所困頓、不解時，您總給予睿智的啟發。在遭受到挫折之際，您如慈母般的關心與溫暖的問候，總是像場及時雨，將乾涸的心靈帶來了滋潤與成長的力量，我將永遠不會忘記您輕握雙手為我向上帝虔誠的禱告，那份溫暖之情將銘記於心。

感謝口試委員邱皓政老師常給予論文統計問題給予建議與指導，更不時關心整個論文的進度且給予我許多鼓勵；裘友善老師的親切與細細句句詳讀論文，更提供其豐富的教學經驗，撥冗審閱問卷的字句，讓問卷編制得以順利完成；黃芳銘老師以其豐富統計分析經驗，給予我論文統計上諸多指點。而論文研究過程中，很感謝宏宇學長總是不厭其煩地指導我，幫助自己克服統計上的諸多問題；素蘋、建好、碧芳三位學姐更提供許多寶貴的研究經驗與資料，使自己論文的


在風城求學的兩年中間，特別感謝好姊妹-慧文，陪伴我渡過最低潮的時光，總在一旁給予我心靈上的支持，還有姿津、澄方、姪姩、舒婷、怡如、怡君等八寶姊妹們，雖大家都背負沈重的論文壓力，卻都不忘彼此問候、打氣，因為你們讓我的研究所生涯增添許多色彩。也相當感謝淑卿姊姊協助我徵求施測學校、資料登陸，以及鴻源學弟、宜綸、好友惠祺、桂楨、雅青協助問卷的施測。更感謝受訪的創意老師及所有填寫問卷的老師們，讓研究得以順利完成。

最後想要感謝我親愛的家人-父親、大妹晨瑩和小妹斯旋，對於我繼續升學給予高度的支持，讓我明白更該努力下去，如今終於順利完成研究所學業，很想跟在遙遠天堂的母親說：「宜貞勇敢地完成自己一個小小的夢想了！」

這段學習的旅程雖已順利的完成，但我深切地了解此刻所劃下的不是句點，而是另一段旅程的起點。真摯地感謝一路上鼓勵、支持我的師長、家人以及給予我往前力量的朋友和上帝，讓我能有所堅持與努力，只想說：「有您們真好！」



摘要

過去多數企業組織研究指出，組織具備創新氛圍對於成員的創造力有重要的影響力（Amabile，1996），而學校組織中，創新氛圍是否會影響教師展現創意教學，國內甚少相關研究。本研究依據 Amabile 的理論為基礎，探討學校組織創新氛圍、教師內在動機、創意教學外在動機如何影響教師個體的創意教學表現，以建構出教師創意教學歷程模式。研究工具採用「學校組織創新氣候」、「教師內在動機」量表以及自編「創意教學外在動機」、「教師創意教學」量表。本研究在前測時以小樣本檢測各研究量表品質，正式施測選取 37 所國民小學(創新學校 18 所，一般學校 19 所)，有效樣本含教師 500 人，其中男性 119 人，女性 381 人。資料分析採因素分析、多變量變異數分析、迴歸，及結構方程模式檢驗「教師創意教學」之歷程模式，更進一步探討綜效性外在動機與非綜效性外在動機，在教師創意教學歷程中的影響力與相互的關係。本研究主要結果為：

- 1、學校組織創新程度，確實影響教師的「組織創新氛圍」感受，且創新學校教師的「內在動機」高於一般學校教師。
- 2、迴歸分析各變項對創意教學的預測結果，發現背景變項中以「教師指導學生獲獎經驗」、「教師獲獎經驗」對於「創意教學行為」具預測力；「內在動機」各變項皆具相當預測力；「外在動機」則以「他人認同」具預測力。
- 3、以結構方程模式進行模式競爭，證實外在動機確實存在著綜效性與非綜效性兩類外在動機，綜效性外在動機能正向預測國小教師的內在動機，非綜效外在動機則對內在動機有負向預測力。而綜效性外在動機能間接提昇內在動機進而促發創意教學行為，也能直接正向影響創意教學行為；非綜效性外在動機則會抑止內在動機及創意教學行為的展現。
- 4、針對「教師創意教學歷程」模式檢驗，在整體適配度檢定結果堪稱顯著，表示本假設模型與觀察資料具有相當程度的契合度。
- 5、組織創新氛圍確實分別影響教師內在動機、創意教學外在動機，而教師內在

動機於整個教學歷程中佔重要角色，唯有教師內在動機起始點很高時，組織創新氛圍方能進一步提昇內在動機，綜效性外在動機則可介入，促使創意教學行為有效展現。

本研究結果證實外在動機如 Amabile 理論所言，可區分綜效性與非綜效性，二者在創意教學歷程中，分別具正負的影響力。但在學校組織場域中，教師創意教學綜效性外在動機內涵與 Amabile 的商業組織場域有所差異，建議未來可進一步探究。最後研究者依據研究結果，提出若干建議供未來研究與教學實務之參考。

關鍵字：組織創新氛圍、內在動機、綜效性外在動機、非綜效性外在動機、創意教學外在動機、創意教學行為



Abstract

Advisor: Dr. Sunny S. J. Lin

Student: I-Chen Tsai

Studies conducted in business organization have supported the notion that organizational creative climate has positive effect on individual members' creative performance (Amabile, 1996). Can this finding be generalized to the school setting, especially elementary schools in Taiwan? Some research (Chiu, 2000; Lin, 2002; Chiang, 2002) has explored this important issue but more evidences are very much needed. Therefore, this study based on Amabile's social context model of creativity (1996) examine the relations of creative organizational climate of school, teachers' intrinsic/extrinsic motivation and creative teaching. Five hundred teachers were recruited from 37 elementary schools around Taiwan; 18 schools were selected from those awarded innovative schools by government and 19 from ordinary schools. Factor analysis, multivariate analysis of variance, and regression were adopted in analyzing data. Besides, a hypothesized model was built through a comprehensive literature review and structural equation modeling was used to test the concordance of hypothetical models, alternative models, and the model derived from the current data, especially regarding role of the synergistic extrinsic motivation in creative teaching model.

The results were as in the following.

1. Teachers work in innovative schools perceiving higher levels of organizational creative climate and having stronger intrinsic motivation than those in ordinary schools.
2. Evidences shown in regression analysis show that only 2 among 7 background factors (the experience helping students to win prizes and the experience of winning creative teaching prizes) successfully predicted teachers' creative

teaching behaviors. Besides, all factors of intrinsic motivations and “other’s recognition” dimension of extrinsic motivation significantly predicted creative teaching behaviors.

3. The hypothetical model A has one exogenous variable -- creative organizational climate, two moderate variables -- intrinsic motivation and extrinsic motivation, and one endogenous variable -- creative teaching behaviors. Hypothetical model B was the same as model A, except extrinsic motivation was further split into synergic (need for others’ feedback and need for others’ recognition) and non-synergic extrinsic motivation (need for control and competition, and need for reward). The result indicated that model B had better fit with the model derived from data than the model A and that is in accordance with Amabile’s theory (1996).

4. The results of structural equation modeling also indicated that “organizational creative climate” had positive direct effects on “intrinsic motivation”, and positive indirect effect on “creative teaching” through the moderating effect of “intrinsic motivation.” Besides, “synergic extrinsic motivation” had positive direct effect on “intrinsic motivation” and “creative teaching behavior”, yet “non-synergic extrinsic motivation” could decrease teacher’s “intrinsic motivation” and “creative teaching behavior” as the hypotheses suggested.

Based on the result, several suggestions for educational administrations, schools, teachers and future research were offered.

Keywords: organizational creative climate, intrinsic motivation, synergic extrinsic motivation, non-synergic extrinsic motivation, extrinsic motivation for creative teaching, creative teaching behavior.

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節、研究背景.....	1
第二節、研究動機與問題.....	2
第三節、待答問題.....	5
第四節、研究目的.....	5
第五節、研究架構圖.....	5
第六節、名詞釋義.....	7
第二章 文獻探討.....	10
第一節、從創造力探討創意教學相關因素.....	10
第二節、學校組織創新氛圍.....	27
第三節、教師內外動機與創意教學關係之探討.....	41
第三章 研究方法與步驟.....	56
第一節、研究對象.....	56
第二節、研究工具.....	58
第三節、實施程序.....	64
第四節、資料分析.....	65
第四章 研究結果.....	66
第一節、各研究變項因素相關與信度.....	66
第二節、組織創新程度與組織創新氛圍研究結果分析.....	68
第三節、教師工作內外動機研究結果分析.....	75
第四節、教師創意教學行為研究結果分析.....	82
第五節、學校組織創新氛圍、教師工作內外動機、創意教學行為迴歸 分析.....	85
第六節、教師創意教學行為歷程之結構方程模式分析.....	87
第五章 研究結論與建議.....	105
第一節、研究結論與討論.....	105
第二節、研究限制與未來實務建議.....	111
參考文獻.....	117
附件一.....	124
附件二.....	130

表目錄

表 2-2-1 組織氛圍觀點.....	29
表 2-2-2 Amabile & Grysiewicz(1989)創新組織氛圍定義與影響研發 創新比例.....	31
表 2-2-3 過去研究提出的影響「企業組織」創新因素之整理表.....	36
表 2-2-4 過去研究提出的影響「學校組織」創新因素之整理表.....	37
表 3-1-1 正式施測樣本基本資料次數分配表.....	57
表 3-2-1 學校組織創新氣氛量表因素分析摘要表.....	59
表 3-2-2 教師工作內在動機量表因素分析摘要表.....	60
表 3-2-3 教師工作外在動機量表因素分析摘要表.....	61
表 3-2-4 教師創意教學行為量表因素分析摘要表.....	63
表 4-1-1 組織創新氛圍量表各因素間內部相關矩陣與信度係數.....	66
表 4-1-2 工作內在動機量表各因素間內部相關矩陣與信度係數.....	66
表 4-1-3 工作外在動機量表各因素間內部相關矩陣與信度係數.....	67
表 4-1-4 創意教學行為量表各因素間內部相關矩陣與信度係數.....	67
表 4-2-1 學校創新度在組織創新氛圍上的多變項變異數分析摘要表.....	68
表 4-2-2 學校創新度在教師內在動機上的多變項變異數分析.....	69
表 4-2-3 性別在組織創新氛圍上的多變項變異數分析摘要表.....	70
表 4-2-4 學歷在組織創新氛圍上的多變項變異數分析摘要表.....	71
表 4-2-5 職務在組織創新氛圍上的多變項變異數分析摘要表.....	72
表 4-2-6 指導學生獲獎經驗在組織創新氛圍上的多變項變異數分析摘要表....	73
表 4-3-1 指導學生獲獎經驗在教師內在動機上的多變項變異數分析.....	76
表 4-3-2 性別在教師創意教學外在動機上的多變項變異數分析.....	77
表 4-3-3 指導學生獲獎經驗在教師創意教學外在動機上的多變項變異數分析	78
表 4-4-1 性別在創意教學行為差異性上的多變項變異數分析.....	81
表 4-4-2 教師獲獎經驗有無在創意教學行為上的多變項變異數分析.....	82
表 4-4-3 指導學生獲獎經驗有無在創意教學行為上的多變項變異數分析.....	83
表 4-5-1 組織創新氛圍對創意教學行為的迴歸分析.....	86
表 4-5-2 教師內在動機、創意教學行為外在動機對創意教學行為的迴歸分析	86
表 4-6-1 測量模式的驗證性因素分析摘要表.....	94
表 4-6-2 假設模型之整體適配度檢定指標.....	98
表 4-6-3 組織創新氛圍、教師工作內外動機與創意教學行為 之結構模式摘要.....	101
表 4-6-4 潛在變項之直接效果、間接效果分析摘要表.....	101

圖目錄

圖 1-5-1	學校組織創新氛圍、教師工作內在動機、綜效性外在動機、非綜效性外動機對創意教學行為之影響的研究假設架構圖.....	5
圖 2-1-1	Amabile 創造力理論架構圖.....	13
圖 2-1-2	創意思考教學.....	17
圖 2-2-3	校園組織創新歷程相關因素的整合模式.....	35
圖 2-2-4	動機導向行為之概要流程.....	42
圖 2-2-5	社會環境對創造歷程之影響因素模式.....	49
圖 3-3-1	論文研究實施程序流程圖.....	64
圖 4-6-1	整體測量模式一之假設結構圖.....	92
圖 4-6-2	整體測量模式二之假設結構圖.....	93
圖 4-6-3	「教師創意教學歷程」整體模式一.....	96
圖 4-6-4	「教師創意教學歷程」整體模式二.....	97
圖 4-6-5	「教師創意教學」模式之標準化參數估計模式.....	99

