

第一章 緒論

第一節 研究背景

因應知識經濟時代來臨，國家競爭力仰賴的正是人民知識的產能，世界各國不斷推行教育改革聲浪中，無不積極提出增進下一代能力的教育政策，可以預見未來將是以腦力競爭、知識經濟至上的世代。而企業界無不將創造力視為組織致勝關鍵，各企業領域以不同的方式、策略來激發員工的創意。教育部於 2002 年出版《創造力教育白皮書》，宣示將打造台灣成為創造力王國，更提出相關的政策與教學策略，施行範圍從幼稚園到大學階段，以全方位觀點將創造力教育融入生活各層面。

研擬創造力白皮書過程中，教育部曾針對中小學的創造力進行調查，發現要發展創造力教育時，必須關注教師與學校組織兩個因素，也更說明教師主體之重要性。而處在這一波創造力教育改革浪潮中，站在教育現場的第一線教師，時時刻刻被賦予激發、培植學生創造力的使命。當倡導提昇學生的創造能力之際，教師願意進行創新的教學活動與具創思的課程設計，更是教育改革的關鍵因素。從政府由上而下的相關推行政策中，目前已有針對教師的各類創意教學研習營、創意教學行動研究、教學設計競賽等，無不突顯出創意教學是當今重要教育議題。因此本研究擬探討學校組織與教師個人動機，如何影響教師從事創新教學。

第二節 研究動機與問題

一、個人經驗

曾經，我懷著一股教學熱忱從大學校園畢業進入教學現場，起初期許以多元、彈性的教學方式，引導學生展現創意思維。逐漸地，卻開始覺察那源自個人的教學熱忱之火光，於固有思維的傳統教學現場忽明忽滅，個人創新教學活動與想法，無時無刻為其他教師的銳利眼光、想法批判著，最終，因擔心成為其他教

師眼中標新立異的個體，自己開始收斂過去勇於創新的態度，重新以學校的生態、氛圍作為審視自我的教學方法尺規，慢慢地蛻變為循規蹈矩地以大環境的標準進行教學課程。

進入研究所的學習軌道後，真正接觸、深入研讀創造力相關理論之際，才豁然理解社會環境對於創意的影響是不可忽視的重要變項，與過去自我從事創意教學的經驗不謀而合。當與來自各教學場域的教師進行對話時，發覺來自不同學校的教師對於創意教學的態度並非一致，不禁開始思考究竟學校組織環境對於教師的創意教學動機、行為影響力是輕是重？更促發自己進一步探究哪些因素影響著教師的創意教學的態度與行為？

檢閱過去對教師創意教學的研究結果，多指出教師個人特質、內在動機與老師的創意教學有高度相關。然而，如果教師創意的展現須完全（或極大部分）倚賴個人特質與內在動機，是不是意謂著教育當局無法採用外在力量介入來引導教師投入創意教學？那麼當今如火如荼推行的教育改革政策，其影響效果及實施的適切性是否更需進一步檢視？



二、學術觀點

當我仔細研讀創造力的相關理論時，主要想整理出教師創意教學的行為是如何產生的？過去單純地只就個人特質、能力進行分析，進而發現到環境、文化對於個體的創造力也有促發或抑止的作用。在 Amabile（1996）的理論中，她從社會心理學的角度探討環境因素、內外在動機與創造產品的關係，且發展 KEYS 量表以了解組織工作環境對於創造力的支持因素與抑制因素。Sternberg & Lubart（1995）曾檢視何種環境對於個體創意展現具影響力，他們發現完全支持性的環境並不是激發個體創造力的最佳環境，反而是在支持創意環境中夾雜些許阻礙，才能真正激勵個體的創造力。

過去對組織環境與創造力關係的研究，多以「組織創新氣候」、「組織管理」、「團隊運作」為焦點，主要是以企業組織管理的角度探討組織創新環境與個體創

造力間的關係，而國內對於組織創新的氛圍研究也以企業組織為主，多數以 Amabile (1995)的 KEYS 量表，進行企業組織創意氛圍的研究，詳細研究結果將系統化整理於第二章之中。當進一步檢視「學校組織創新氛圍」相關研究後，發現大多數的研究是以「學校領導」及「組織文化」向度，進行教師創意教學的研究，甚少探討及描述學校環境中哪些因素有助於提升教師創意工作動機。林偉文(民 91)的研究，主要是「學校組織文化」角度來檢視中小學教師的創意教學行為，而本研究者考量「組織文化」的意涵為組織內長久傳承的價值觀，且為組織成員接受、內化的價值觀，這個變項潛藏於表象之深處，對某些較不經心的個人而言甚至是不易察覺的，難以客觀地測量。而組織氛圍 (climate) 則偏向個體所知覺到的環境感受，是一心理狀態(psychological process)。

各種創造力匯合理論主張個體創造力受到環境的影響，然而當個體知覺到環境的創新氛圍時，是否會進一步促發創意行為的工作動機？過去認為創意的展現主要是以個人的內在動機為主，但 Amabile (1983, 1996)提出「綜效性外在動機」，含訊息性 (information) 外在動機與致能性(enabling)外在動機，以說明環境中有些外在動機非但不抑制創造力，甚至是有助於個體創意的展現。創造力相關研究中，發現競賽、報酬不一定是會抑制創意的展現，許多對創意競賽的研究發現：適度的報酬與競爭，會提高個體的創造力 (Sternberg & Lubart, 1995)。在進一步整理創意教學的相關研究，發現過去研究多以教師的內在動機觀點出發，甚少探討教師工作內外動機與創意教學之間的關連性。因此，本研究者進一步思索作為學校組織成員的教師個體，除了自身的人格特質與內在動機之外，是否會因外在因素如：他人肯定、回饋、學習管道的提供、競爭、或是獎勵制度等，促使其願意投入心力從事創意教學活動？楊智先 (民 89) 針對教師工作動機與創造力之間的關係研究，發現「他人肯定」對於教師的創意教學之外在動機，並無顯著預測力，建議深入檢驗學校組織內的綜效性外在動機的內涵。本研究將更進一步關切學校組織促發教師創意行為的外在動機因素，因此以過去的研究結果且參照 Amabile 的綜效性外在動機理論，分析學校組織中有哪些是可激勵教師

創意行為的外在動機，與抑制創意的非綜效性外在動機。

檢閱環境中影響個體創造力展現的環境因素之際，是否意指組織只要提供完備的創新氛圍便可促發個體的創意展現？社會認知理論（Bandura, 1997）主張個體接收到外界回饋、評量時，會進行自我能力的評估，以考量是否可以完成此目標。過去在林偉文（民 91）探討教師的創意教學表現相關因素時，發現組織僅提供內化知識的學習結構及管道時，無法直接預測教學者的創意教學表現，因此本研究推測組織環境與教師的創意教學之間還有一中介因素，亦即個體的教師內在動機，當綜效性外在動機有效提昇內在動機時，可進一步實踐個體的創意行為。因而，本研究進一步檢驗組織創新氛圍、教師工作內外在動機及創意教學行為之關係。

第三節 待答問題

本研究關切的主要問題為創師創意教學歷程的相關因素，研究問題為：一、學校創新程度不同，是否會影響教師的組織創意氛圍、教師內在動機、創意教學外在動機及創意教學行為？二、教師群體的創意教學行為歷程之相關影響因素（包括性別、學歷、職務、獲獎經驗、年齡）為何？三、外在動機是否可以區分為綜效性與非綜效性兩類？外在動機量表是否須修訂？四、研究者建立的創意教學歷程模式是否與所得樣本顯示的資料間具有適合度？

第四節 研究目的

根據以上的研究問題，本研究有三個主要研究目的：

- 一、描述國小教師的創意教學、及學校組織與個人兩種層面對創意教學的影響因素。
- 二、區辨出綜效性外在動機與非綜效性外在動機於創意教學歷程中的關係。
- 三、以結構方程模式考驗實徵資料與理論模式之符合程度，並分析組織創新氛

圍、工作內外動機與教師創意教學之路徑關係。

綜合言之，本研究試圖檢視在創造歷程中，外在動機是否如 Amabile 所述，確實可以區分綜效性與非綜效性？而教學現場教師所知覺的組織環境創新程度，是否影響教師創意教學的工作內外動機，且進一步影響創意教學的施展。把影響教師創意教學行為的各項因素整合，以提出預測國小教師創意教學的相關組織創新環境因素、外在動機因素，以補足過去研究不足之處，同時期望本研究結果能提供未來教育政策實施參考。

第五節 研究架構圖

一、研究架構

根據本研究的問題，擬出研究架構假設，如圖 1-5-1。本研究欲探討一、創造歷程中的外在動機是否可區分為綜效性外在動機與非綜效性外在動機。二、探討教師的創意教學歷程中，學校組織的創新氛圍與個人的工作內外動機對於教師創意教學的影響。

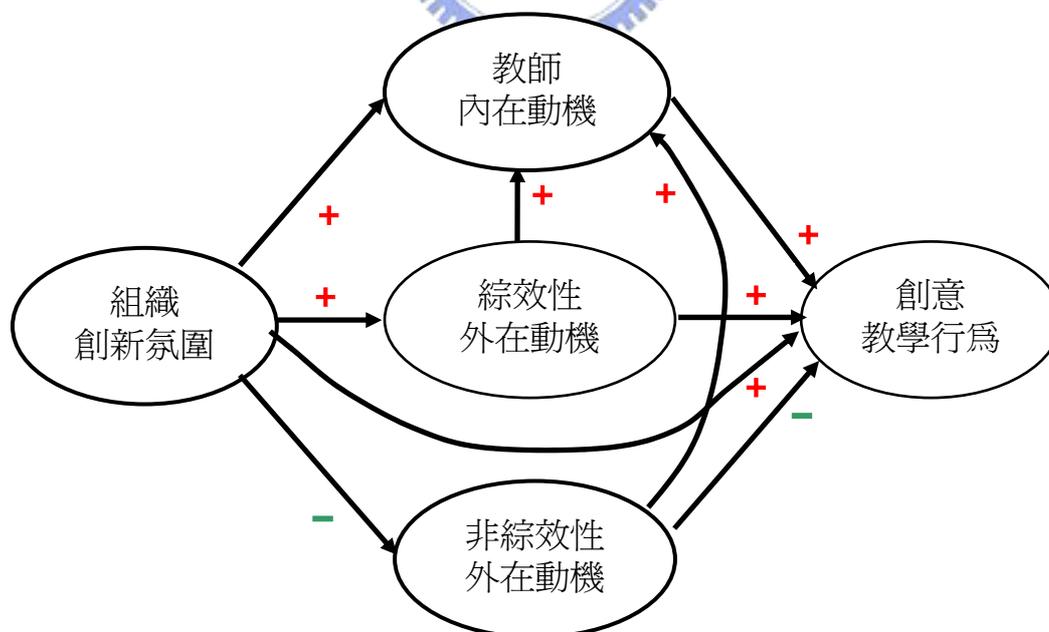


圖 1-5-1 學校組織創新氛圍、教師內在動機、綜效性外在動機、非綜效性外在動機對創意教學行為之影響的研究假設架構圖

二、研究假設

(一) 創新與一般學校之教師群體創意教學行為方面：

1. 創新學校與一般學校教師在組織創新氛圍之差異性考驗達顯著。
2. 創新學校與一般學校教師在教師內在動機之差異性考驗達顯著。
3. 創新學校與一般學校教師在創意教學外在動機之差異性考驗達顯著。
4. 創新學校與一般學校教師在創意教學行為之差異性考驗達顯著。

(二) 教師創意教學歷程之理論模式方面：

1. 以階層迴歸分析了解對教師創意教學行為歷程具預測力的因素。
2. 以驗證性因素分析檢驗本研究各量表觀察變項，足以反映其所建構的潛在變項。
3. 以結構方程模式驗證教師創意教學歷程之結構模式假設：
 - 3-1 「組織創新氛圍」對「教師內在動機」具正向且直接的影響。
 - 3-2 「組織創新氛圍」對「教師綜效外在動機」具正向且直接的影響。
 - 3-3 「組織創新氛圍」對「教師非綜效外在動機」具負向且直接的影響。
 - 3-4 「組織創新氛圍」對「教師創意教學行為」具正向且直接的影響。
 - 3-5 「教師內在動機」對「教師創意教學行為」具正向且直接的影響。
 - 3-6 「綜效外在動機」對「教師創意教學行為」具正向且直接的影響。
 - 3-7 「非綜效外在動機」對「教師創意教學行為」具正向且直接的影響。
 - 3-8 「綜效外在動機」、「教師內在動機」對「教師創意教學行為」具正向且直接的影響。
 - 3-9 「非綜效外在動機」、「教師內在動機」對「教師創意教學行為」具負向直接的影響。

第六節 名詞釋義

以下條列本研究的重要變項之概念型定義，並提出操作型定義界定，以釐清各變項的涵意。

一、 組織創新氛圍 (organizational creative climate)

- (一) 概念型定義：根據 Litwin & Stringer (1968) 的觀點，主張組織氛圍即組織成員所知覺的工作環境之各層面屬性，不同個體會有不同的感受、想法，能影響成員工作的動機與態度。同時參考 Amabile (1996) 的觀點，主張組織環境中含有促發個體「創意展現」的激勵因素及阻礙因素。激勵因素為組織團隊、主管的鼓勵，工作資源充分、個體自主性；阻礙因素則為嚴格、控制的工作環境。
- (二) 操作型定義：本研究採邱皓政 (民 89) 所編制的「學校組織創新氣氛量表」，含「領導與組織行為」、「團隊運作」、「學習成長」、「工作條件」、「工作環境氣氛」、「教育政策與教改」為六個向度。量表總分愈高表示個體所知覺學校組織環境的創新程度愈高。

二、 教師內在動機 (intrinsic motivation for teacher)

- (一) 概念型定義：綜合 Deci (1976)、邱皓政 (民 88) 等人的主張，內在動機意指個體從事活動的動力起源於自身所感受到的滿足與自我決定的感覺，是不假外求的，從事活動本身就是個體的終極目標，並不是以其他的外在因素(如報酬)為從事活動所追求的目標。而教師創意教學的展現過程中，內在動機即老師接受挑戰性工作的意願，以及專業教學熱忱，或是心醉神迷於教學歷程中的心流經驗。
- (二) 操作型定義：本研究採用蔡宜貞、林珊如 (民 93) 編制的「教師內在動機量表」，包含有「專業熱忱」、「挑戰性工作」、「心流經驗」三向度。量表總分愈高表示個體教師內在動機越高。

三、 創意教學外在動機(extrinsic motivations for creative teaching)

(一) 概念型定義：外在動機意涵為個體從事某活動的原因或動力是為了追求活動以外的目標(如酬賞)，亦即從事該活動並不是個人的終極目標，活動乃是一種工具，使個體得以達成其他目標。Amabile (1996) 主張進行創意工作的外在動機又可區分為綜效性(synergic)與非綜效型外在動機，綜效性外在動機意即環境中可結合內在動機促發創造力的外在動機因素，如資訊型式(information extrinsic motivation)—他人對個體創意表現所給予的回饋，或致能式的外在動機(enabling extrinsic motivation)—他人對個體創意表現所表達的肯定。而不利於創意展現、甚而降低個體內在動機的外在動機因素，即是非綜效性外在動機，如個體感受到社會環境中出現過度的控制、競爭、報酬等。

(三) 操作型定義：本研究參考蔡宜貞、林珊如(民 93) 編製「創意教學外在動機量表」，共分「報酬」、「控制」、「他人肯定」、「他人回饋」、「競爭」等五個向度，量表總分愈高表示個體創意教學外在動機越高。

四、 創意教學行為 (creative teaching behavior)

(一) 概念性定義：綜合林珈夙(民 85)、林偉文(民 91)等人的觀點，創意教學意指教師依據個人的創造性思考，克服教學問題進行教學工作，設計出具新奇、價值性的教學活動，均以提昇學生的學習成效為目的。教師會自己想出或修改他人的一些新的構想，不僅鼓勵他人參與，且會有計畫的推動且尋求資源的支持。

(二) 操作性定義：本研究採蔡宜貞、林珊如所編製的「創意教學行為量表」，共分成四個向度「創意課程設計」、「創意教學設計」、「學生學習成效」、「創意班級經營」以總分來了解教師個體的創意行為程度，得分愈高表示教師評量自己有愈高的創意教學行為。

五、 創新學校 (Innotive schools)

本研究對創新學校遴選之標準，為同時獲得下列兩種獎項之學校，這兩種獎項都是以學校整體為單位，獎勵學校進行各種類型創新：

- (一)「學校創新經營」獎項：為中華創意發展協會與國立台北師範學院合辦，全名為「InnoSchool 2003 全國學校經營創新獎」的獎項。本獎項鼓勵學校進行各類創新，含行政、教學、課程規劃、社團發展等均包含在內。
- (二)「標竿一百」：為教育部 93 年舉辦之「標竿一百-九年一貫課程推手」獎項，本獎項目標鼓勵學校進行課程(尤其是九年一貫課程)的創新。

