

南 華 大 學

非營利事業管理學系

南投縣國小教師工作動機與創意教學之研究

A Study of the Relationship between Teachers' Work Motivation  
and Creative Teaching in Elementary Schools at Nantou County.

研 究 生：林 芳 妃

指 導 教 授：涂 瑞 德 博 士

中華民國 一百零一年 六月 九 日

南 華 大 學

非營利事業管理學系

碩 士 學 位 論 文

南投縣國小教師工作動機與創意教學之研究

研究生：林芳妃

經考試合格特此證明

口試委員：涂瑞德

王仕圖

鄭文輝

指導教授：涂瑞德

系主任(所長)：鄭文輝

口試日期：中華民國 101 年 5 月 25 日

## 誌謝

兩年的時間過得真快，猶記得碩一開始尋找指導教授、撰寫研究計畫書時，感到茫然無措，深怕自己無法完成學業，看著學長姊們一個個通過口考，心裡煞是羨慕。如今，我也熬過來了，或許，就是歷經挫折，下足苦工的過程，才顯得特別珍貴吧！

論文能夠順利完成，首先要感謝涂瑞德老師的細心指導，謝謝涂老師幫我規劃論文進度，還協助我找尋資料，甚至充當我的輔導老師，能讓您指導，我深感幸運！

同學們的鼓勵與扶持，也是讓我論文能持續進行的動力，課餘時間和大家邊吃東西邊聊天，讓壓力紓解不少，論文寫作的最後階段，我們互吐苦水、彼此幫忙，為這些難熬的日子，點綴了些許歡樂。同學，謝謝你們！

另外，要感謝協助我填寫問卷的所有南投縣的國小老師們，以及幫我發放問卷的好朋友們：玉香老師、元駿老師、正乙老師、育君老師、岱佑主任、協蓋老師、姿萱老師、建學老師、彥宏老師、純芬老師、雅萍老師、前山國小及內湖國小的所有老師……等，謝謝你們的幫忙，讓我能順利發放及回收問卷。

最後，還要感謝家人的支持與包容，多謝姐妹們借我電腦、協助我翻譯英文、在我埋首寫論文時，攬下所有家事，讓我能心無旁騖；謝謝爸媽不斷鼓勵我，還熬補湯讓我提振精神，真是辛苦你們了！

在南華修讀研究所的這兩年，將會成為我難忘的回憶。南華大學，謝謝你！

## 摘要

本研究以南投縣國小教師為例，旨在了解國小教師工作動機與創意教學的現況，並探討教師的個人背景變項在工作動機與創意教學上的差異情形。

本研究採用問卷調查方式，以南投縣公立國民小學教師為研究對象，發出紙本問卷 350 份，共回收 306 份，有效問卷 300 份，問卷回收率 87.4%，問卷有效率為 85.7%。主要的研究發現包括：

- 一、南投縣國小教師工作動機主要來自「工作吸引力」和「工作信念」，其次依序為「工作報酬」與「工作環境」。
- 二、南投縣國小教師創意教學以「創意教學態度」表現最佳，其次依序為「班級經營互動」、「創新教學方式」、「多元評量方式」、「教學內容設計」。
- 三、南投縣擔任級任教師與兼主任或組長的國小教師在工作動機表現上優於科任教師。
- 四、「年齡」、「子女數」、「教育背景」、「獲獎經驗」、「是否面臨超額」、「年捐款金額」等 6 個個人背景變項，在工作動機某些層面上有顯著差異。
- 五、南投縣有配偶的國小教師在創意教學表現上較優於無配偶教師。
- 六、南投縣曾指導學生獲獎且自身曾獲獎的國小教師在創意教學表上較優。
- 七、南投縣年平均購買書籍花費較高及閱讀書籍類別較多的國小教師在創意教學表現上較優。
- 八、「婚姻狀況」、「子女數」、「教學規模」、「學校城鄉別」、「擔任職位」、「擔任 NPO 會員數」等 6 個個人背景變項，在創意教學之某些層面上有顯著差異。
- 九、南投縣國小教師的工作動機與創意教學間具顯著正相關。

**關鍵詞：**國民小學教師、工作動機、創意教學

## Abstract

By using elementary school teachers at the Nantou County as an example, this study examines the relationship between work motivation and creative teaching of elementary school teachers. It also explores the differences of elementary school teachers' personal background on work motivation and creative teaching.

This study conducted a survey to collect data from elementary school teachers at the Nantou County. A total of 350 copies of questionnaires were sent out and 306 were returned. There were 300 valid questionnaires. The valid returns-ratio of questionnaires is about 85.7%. Major findings from this study are as follows:

1. The work motivation of elementary school teachers at the Nantou County is mainly influenced by work attraction and work belief and next come to work reward and work environment.
2. The creative teaching of elementary school teachers at the Nantou County performs the best in attitude towards creative teaching, and next come to interactive classroom management, innovative instructional method, multiple assessments and design for teaching content.
3. Work motivation of generalist elementary school teachers and elementary school teachers with administrative positions perform better in work motivation than specialist elementary school teachers.
4. The following six personal background variables including age, number of children, educational background, awarded experience, being overcapacity teachers and donation amount per year have significant differences in some dimensions of work motivation.
5. At the Nantou County, married elementary school teachers perform better in creative teaching than unmarried teachers do.
6. At the Nantou County, elementary school teachers who instructed students to win awards and received awards themselves perform better in creative teaching.
7. At the Nantou County, elementary school teachers who annually in average spent more money on buying books and read various kinds of books perform better in creative teaching.

8. The following six personal background variables including, marital status, number of children, the scale of teaching, urban or rural schools, administrative duties, and the number of NPO members, have significant differences in creative teaching.
9. There is a significantly positive relationship between work motivation and creative teaching of elementary school teachers at the Nantou County.

*Keywords: elementary school teachers, work motivation, creative teaching*

# 目 錄

中文摘要	I
英文摘要	II
第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 研究問題與目的	5
第三節 研究流程	6
第四節 名詞解釋	8
第二章 文獻探討	10
第一節 工作動機意涵及相關研究	10
第二節 創意教學意涵及相關研究	24
第三節 工作動機與創意教學	35
第三章 研究方法	39
第一節 研究架構	39
第二節 研究假設	41
第三節 研究工具	43
第四節 研究對象與樣本選取	50
第五節 資料分析方法	54
第四章 研究結果與討論	55
第一節 有效樣本統計分析及整體表現情形	55
第二節 南投縣國小教師工作動機與創意教學之現況	63
第三節 不同背景之南投縣國小教師工作動機之差異分析	66
第四節 不同背景之南投縣國小教師創意教學之差異分析	96
第五節 南投縣國小教師工作動機與創意教學之相關分析	128
第五章 結論與建議	134
第一節 研究結論	134
第二節 管理意涵	139
第三節 研究範圍、限制與後續研究建議	141
參考文獻	144
附錄一 國小教師工作動機與專業成長取向量表同意書	149
附錄二 國小教師教學快樂感與創意教學量表同意書	150
附錄三 國小教師工作動機與創意教學調查問卷	151
附錄四 南投縣九十九學年度國民小學班級數一覽表	156
附錄五 南投縣國民小學城鄉別一覽表	159
附錄六 南投縣國民小學各鄉鎮教師人數一覽表	162

## 表目次

表 2-1 教師工作動機與背景變項相關研究結果彙整表	18
表 2-2 教師背景變項與工作動機之實證研究結果	19
表 2-3 教師工作動機之研究變項彙整表	21
表 2-4 創意教學與背景變項相關研究結果彙整表	29
表 2-5 教師背景變項與創意教學之實證研究結果	30
表 2-6 創意教學之研究變項彙整表	32
表 3-1 國民小學教師工作動機量表	46
表 3-2 國民小學教師創意教學量表	48
表 3-3 正式問卷抽樣程序表	51
表 3-4 正式問卷抽樣程序表	51
表 3-5 正式問卷抽要學校一覽表	53
表 4-1 問卷有效樣本之特性分析統計表	56
表 4-2 南投縣國小教師工作動機之現況分析	63
表 4-3 南投縣國小教師創意教學之現況分析	64
表 4-4 性別在工作動機 $t$ 考驗摘要表	67
表 4-5 年齡在工作動機 $F$ 考驗摘要表	68
表 4-6 婚姻狀況在工作動機 $F$ 考驗摘要表	70
表 4-7 子女數在工作動機 $F$ 考驗摘要表	71
表 4-8 宗教信仰在工作動機 $F$ 考驗摘要表	73
表 4-9 任教年資在工作動機 $F$ 考驗摘要表	75
表 4-10 教育程度在工作動機 $F$ 考驗摘要表	77
表 4-11 教育背景在工作動機 $F$ 考驗摘要表	78
表 4-12 學校規模在工作動機 $F$ 考驗摘要表	80
表 4-13 學校城鄉別在工作動機 $F$ 考驗摘要表	81
表 4-14 擔任職務在工作動機 $F$ 考驗摘要表	82
表 4-15 獲獎經驗在工作動機 $F$ 考驗摘要表	84
表 4-16 年平均購買書籍花費在工作動機 $F$ 考驗摘要表	86
表 4-17 平時閱讀書目類別數在工作動機 $F$ 考驗摘要表	87
表 4-18 是否面臨超額危機在工作動機 $t$ 考驗摘要表	88
表 4-19 年捐款金額在工作動機 $F$ 考驗摘要表	90
表 4-20 擔任非營利組織會員數在工作動機 $F$ 考驗摘要表	91
表 4-21 不同背景變項在工作動機之差異性分析摘要表	93

表 4-21-1 南投縣國小教師背景變項與工作動機間之研究假設驗證分析表.....	95
表 4-22 性別在創意教學 $t$ 考驗摘要表 .....	96
表 4-23 年齡在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	98
表 4-24 婚姻狀況在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	100
表 4-25 子女數在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	102
表 4-26 宗教信仰在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	103
表 4-27 任教年資在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	105
表 4-28 教育程度在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	107
表 4-29 教育背景在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	109
表 4-30 學校規模在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	110
表 4-31 學校城鄉別在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	111
表 4-32 擔任職務在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	113
表 4-33 獲獎經驗在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	115
表 4-34 年平均購買書籍花費在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	117
表 4-35 平時閱讀書目類別數在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	119
表 4-36 是否面臨超額危機在創意教學 $t$ 考驗摘要表.....	121
表 4-37 年捐款金額在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	122
表 4-38 擔任非營利組織會員數在創意教學 $F$ 考驗摘要表.....	124
表 4-39 不同背景變項在創意教學之差異性分析摘要表.....	125
表 4-39-1 南投縣國小教師背景變項與創意教學間之研究假設驗證分析表.....	127
表 4-40 工作動機與創意教學各層面相關分析表.....	128
表 4-41 教師工作動機與創意教學間相關性之研究假設驗證分析表.....	129

## 圖目次

圖 1-1 研究流程 .....	7
圖 3-1 研究架構 .....	40

# 第一章緒論

本研究主要目的旨在瞭解國民小學教師工作動機、創意教學的現況，並探討國小教師工作動機與創意教學之間的關係。本章分為四節：第一節為研究動機；第二節為研究問題與目的；第三節為研究流程；第四節為名詞解釋，分述如下。

## 第一節 研究動機

我國師資培育機構自民國 84 年開始，從過去一元化漸漸開闢多元管道來培育師資，如此情況下，合格教師愈來愈多，但是近年來台灣生育率逐年下降，學生人數相對愈來愈少，根據內政部統計處資料顯示 2000 年新生兒還有 305,312 人，而 2009 年時，新生兒只剩下 191,310 人，這意味著 2016 年時的國小新生人數，將會比 2007 年的國小新生人數銳減 114,002 名，如此嚴重的少子化現象，直接衝擊的就是學校減班，教師處於僧多粥少的窘境，面臨的超額危機，教師不再是人人稱羨的鐵飯碗，教師害怕被超額、甚至被解聘，這對教師已在無形中產生了心理層面的壓力。

現在是知識、科技爆炸的時代，幾乎是家家有電腦、網路，家長知識水準提高，學生取得知識的管道更多元，教師已不再是知識唯一提供者，這對以往地位崇高的教師產生極大的挑戰性。加上現在學生家庭結構背景複雜，有新台灣之子、單親、隔代教養、身心障礙子女身分等等，面對如此多元背景的學生，教師必須花更多的心力在教學、輔導與班級經營上，然而教育部明文規定各級學校要落實「零體罰」的教育政策，家長告老師的事件陸續出現，這些種種因素都讓教師對工作產生挫折感與無力感，長期處於此種情況，是否會影響教師的工作動機?楊東林(2008)指出，教師工作投入的程度，深受工作動機強度的影響，另外，吳軒瑤、吳福源、陳佑綺(2009)發現許多研究指出教師工作動機與工作績效達正相關。因此，了解教師工作動機的現況為本研究的動機之一。

二十一世紀是知識經濟(knowledge-Based Economy)的時代，在這知識劇增、資訊爆炸的年代，世界各國無不想盡辦法提升自己的競爭力，深怕被時代淘汰。經濟大師梭羅(L. Thurow)曾說：「一個以『腦力』決勝負的知識經濟時代已經來臨(吳清山，2003)。」這意味著在資訊瞬息萬變的大環境中，只有不斷累積知識、不斷創新，才能迎合知識經濟時代的發展潮流。東吳大學社會系副教授劉維公說：「創意，是刺激消費的王道。既使經濟不景氣，創意的商品依然具有高度的競爭力(劉維公，2009，26)。」；政治大學科技管理研究所所長溫肇東指出：「創新是台灣未來的方向，而這需要全民參與，包括地方政府和一般民眾(林美姿，2006，347)。」；教育部在創造力白皮書中提到：「創新可視為一系列知識生產、知識利用以及知識擴散的歷程，而創造力就是創新的火苗。」因此，提升個人創造力與創新的能力，不僅僅只是提升個人競爭力，更是能讓國家在知識和資訊的洪流中立足於浪頭免於被淹沒的關鍵。

目前創造力的發展趨勢在國際上都強調創造力的開發與教育的重要性，包括美、英、法、新加坡、日本、韓國、中國大陸、香港...等國，在創造力方面的教育與開發工作皆積極進行(賴淑娟，2010)。尤其是歐美已開發中國家，強調直接將創意融入教學與生活中，而國內在此議題上也十分重視。嚴長壽(2011)提到：「只有創意和實力才能面對高學歷通膨時代」；吳清山(2003)指出：「知識經濟發展成敗的關鍵，在於是否有良好的教育措施與支援系統。健全而有效的教育政策，將可使知識經濟發展如虎添翼。」；教育部在民國91年亦提出「創造力教育白皮書」，著重在教育典範和機制的革新，推動創意學校，期使學校成為學習型組織，讓學生樂於創意學習，教師樂於創意教學，學校樂於創意經營，打造創造力國度(Republic of Creativity，ROC)的遠景。

在知識經濟時代，人才是國家重要的資產。而學校是人才培育的搖籃(吳清山，2003)。然而，過去的教育多是「老師教，學生聽」的灌輸式教育，造成師生互動

少、學生死記死背的現象，學生主動思考的機會也相對減少，如此教學方式已不符合今日時代潮流，無法教育出知識經濟時代所需的具有思考及創造能力的人才，Csikszentmihalyi和Wolfe(2000)認為教師是學生創造力的守門(gatekeeper)，愈有創意的老師愈有可能教導出有創意的學生，因此若要提升學生的創意，就必須先提昇教師的創造力與創意教學(引自林偉文，2006，69-92)。

如上述，創意教學如此重要，那麼目前國內教師創意教學的情況如何呢？國內有關創意教學的研究有劉敏慧(2006)、徐久雅(2008)、王心玫(2009)、楊怡婷(2008)、賴淑娟(2010)、簡心怡(2005)、李佺萱(2010)，這些研究皆肯定創意教學，研究者為南投縣國小教師，深知教師的教學方式對學生之影響極深，因此想了解目前南投縣國小教師創意教學的情況，此為本研究動機之二。

研究者本身是國小教師，深知現下國小教師面臨許多壓力，為了吸引更多學區外的學生以及防止學區內學生外流，紛紛創新經營，加強學校行銷、發展學校特色，期能提高學校競爭力。吳清山(2005)指出：「為因應時代變遷的需求，學校經營必須力求革新與創新，使創新經營成為學校進步與發展的動能」。張明輝

(2003)則指出「學校創新管理的內涵，包括教師創意教學策略、學生創意活動展能、校園規劃及校園美化、創新社會資源運用、建構知識管理系統及學校行政管理創新等」。目前，學校創新經營已是趨勢，而教師創意教學是學校創新經營重要的一環，因此如何提升教師的創意教學有其探討的必要。研究者在蒐集論文資料時，發現研究教師工作動機與創意教學的文獻皆指出教師的工作動機和創意教學具有相關性，雖然做教師工作動機與教師創教學的研究很多，但是作教師工作動機與創意教學相關性的研究相對較少，而且研究對象不同，例如：陳玉樹、胡夢鯨(2008)研究指出，內在動機與外在動機皆與成人教師創意教學表現有正向相關；蕭佳純(2007)指出，內在動機對國民中小學教師創意教學行為有顯著的直接影響效果；陳聰文、鐘舒萍(2009)研究顯示教學動機愈高的國中教師，其創意教學的

實施程度也愈高；劉欣怡(2007)研究指出，內在動機對國小健康與體育教師創意教學具有正向且直接的影響；蔡宜貞(2005)研究顯示：「內在動機」對國小教師創意教學行為具相當預測力，而「外在動機」則以「他人認同」具預測力。研究者本身是南投縣國小教師，很明顯感受到這幾年同仁們的工作動機逐漸低落，而造成此現象的主要原因來自何處？有何改善因應之道？另外，上研究所課程時，曾在教授的課堂中感受到教授不顧形象的變裝、利用教學媒體設計課程……等，來吸引學生的興趣、提升學習成效，大學教授都能如此，需要更活潑、更具創意才能吸引小學生的國小教師，在創意教學上的呈現情況是如何呢？基於上述總總因素，讓研究者想了解到底南投縣國小教師工作動機與創意教學的現況與關係為何？期望研究結果，能提供學校創意經營建議，作為學校校長領導、行政人員與教師教學研究參考。此為研究動機之三。

## 第二節 研究問題與目的

本研究要探討的問題如下：

- 一、目前南投縣國小教師之工作動機與創意教學情況為何？
- 二、不同個人背景變項如何影響南投縣國小教師的工作動機？
- 三、不同個人背景變項如何影響南投縣國小教師的創意教學？
- 四、南投縣國小教師的工作動機與創意教學的相關情形為何？

在深入探討上述問題後，本研究希望能達成下列目的：

- 一、了解國小教師工作動機與創意教學的現況。
- 二、探討不同背景變項之國小教師工作動機之差異情形
- 三、探討不同背景變項之國小教師創意教學之差異情形。
- 四、探討南投縣國小教師工作動機與創意教學之相關情形。

### 第三節 研究流程

本研究目的在瞭解南投縣國小教師工作動機和創意教學的實際狀況，並探討國小教師工作動機和創意教學的關聯性。研究者透過文獻資料的蒐集，確定研究主題，擬定研究目的、動機，提出研究問題及假設，設計研究架構，設計問卷，發放及回收問卷，分析回收問卷之資料，提出研究結果及建議。本研究之流程如圖 1-1 所示：

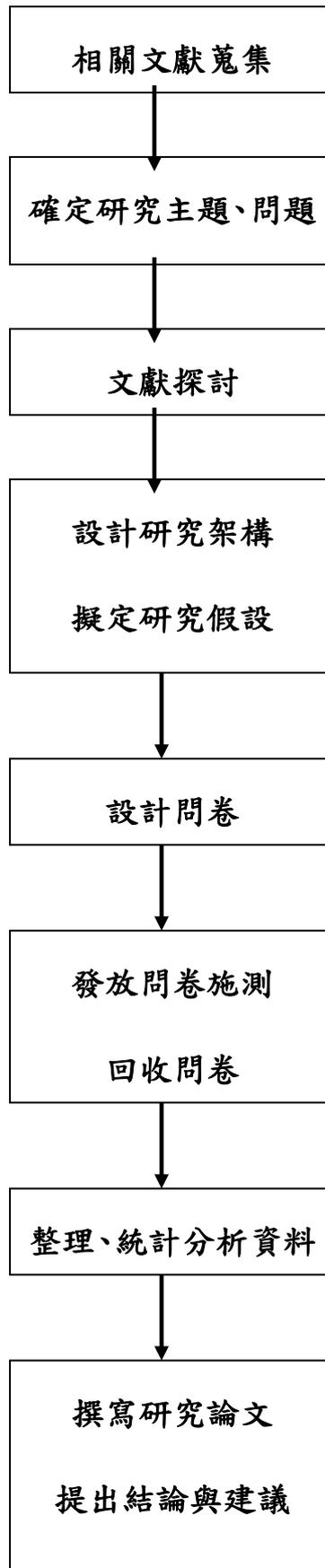


圖 1-1 研究流程

## 第四節 名詞解釋

本研究之研究主題為「南投縣國民小學教師工作動機與創意教學」，為了使本研究順利分析與討論，研究者參考相關文獻，於本節將與研究主題有直接相關的專有名詞「國民小學教師」、「工作動機」、「創意教學」加以界定解釋。

### 一、國民小學教師

本研究中所討論的國民小學教師，是指具有合格教師資格，並在一百學年度任教於南投縣公立國民小學之正式教師，包括主任、組長、專任級任教師及科任教師，因此不包含私立小學之教師、實習教師、代理(課)教師。

### 二、工作動機

動機是推動、促使個人付出努力朝目標前進的動力，若將動機的觀念應用在工作上，就形成工作動機。工作動機是驅使人們完成其工作或達成目標的一種心理歷程，而且工作動機會影響工作場所上的行為表現(唐永泰，2006：49)。

本研究經研究者韓梅馨(2007)同意(如附錄一)，參酌其「國民小學教師工作動機量表」作為探討教師工作動機之研究工具，將工作動機分成「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」四個層面，其中「工作吸引力」包括工作是具有樂趣、工作具有挑戰性、工作具有自主性、工作的帶來成就感和權威感等；「工作信念」包括教師專業認同、教師專業承諾、教師的價值觀、倫理、教師進修等；「工作環境」包括校園環境、教學設備、人際關係、工作保障、主任或校長的領導、教師的公平知覺等；「工作報酬」包括金錢收入、休假、自我成長、社區回饋或社會觀感。本研究以受試教師在該量表的得分情形為指標，得分較高者，代表教師較傾向的工作動機層面。

### 三、創意教學

創意教學是指教師在教學歷程中，不受傳統教學的束縛，提出或引用創新的教學方法或策略，多元、活潑的安排教學課程，在教師有目的的引導下，營造能提高學生學習興趣與效果的教學環境。

本研究經研究者徐久雅（2008）同意（如附錄二），參酌其「國小教師創意教學量表」作為本研究探討教師創意教學之研究工具，將創意教學分成「創意教學態度」、「創新教學方法」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「多元評量方式」五個層面。本研究以量表中個人所評定的得分為指標，描述教師在創意教學方面的表現情形。得分愈高，表示受試教師所知覺到的創意教學愈大；反之則愈小。

## 第二章文獻探討

### 第一節 工作動機的意涵及相關研究

#### 壹、工作動機的意涵

工作動機為動機的一個層面，工作動機理論的基礎就是動機理論。因此要先了解動機的意義才能釐清工作動機的意涵。

##### 一、動機的意義

動機的語意多樣，國內外學者對動機的定義非常多，如：Campbell與Pritchard(1976)認為動機(motive)是在控制個人性向、技能以及對工作環境的理解程度後，個人行為之方向、幅度及持久性(引自唐永泰，2006)；Wailey(1995/1999)認為，「動機」(motivation)就是動力(motive)與行動(action)的縮寫，是驅使人行動的內在力量(引自韓梅馨，2007)；張春興(1996)依據心理學之定義，動機(motivation)是引起個體活動，維持已引起的活動，並導使該一活動朝向某一目標，是指個體行為表現的方式。(引自吳軒瑤、吳福源、陳佑綺，2009：254)；韓梅馨(2007)則綜合各家學者的定義，提出動機是個人內在的心理歷程，其本身特徵是無法直接觀察測量，僅可以藉「物質環境」與「個體行為」的結果，間接由觀察法、自陳法與投射法推知其緣由動機。

中山大學企管系(2007)綜合各家看法後定義出，動機(motivation)是一種心理歷程，他起源於個體生理或心理的匱乏或需求，個體為獲得誘因已滿足需求，因而產生趨力，藉以作為採取行動的能量。

##### 二、工作動機的意義

由上述各學者對動機的定義可知，動機是推動、促使個人付出努力朝目標前

進的動力，若將動機的觀念應用在工作上，就形成工作動機。

對於工作動機的研究，許多研究者採取不同的切入點，Patchen, Pelz及Allen(1965)認為工作動機就是個人工作投入和努力的程度，包含額外工作(extra work)的部份(引自徐瑋伶，2003:90)；Lodahl與Kejner(1965)則將工作投入(job involvement)等同於工作動機，測量人們對工作的重視程度(引自徐瑋伶，2003:90)；吳麗芬(1986)認為，廣義的工作動機是只能影響個體在特定工作情境中之行為的引起、導向及維持之條件或力量，而狹義的工作動機則是指能激發個體工作努力之產生與形成的工作經驗(引自韓梅馨，2007:14)；Amabile, Hill, Hennessey和Tighe(1994)將工作動機分為內在動機與外在動機並明確定義內在動機與外在動機的特質，其中內在動機特質所構成的要素有：自己決定、能力、工作投入、好奇心、樂趣及興趣；外在動機特質所構成的要素有：對競爭的關注、評鑑、認可、金錢或其他誘因及其他人的限制(引自吳軒瑤、吳福源、陳佑綺，2009：254)。劉兆明(2001)認為，工作動機就是在回答人謂何要努力工作(引自韓梅馨，2007:14)；也有學者認為工作動機是個人藉由工作來提升自我價值的趨力(中山大學企管系，2007)；Pinder認為工作動機是一組起源於個人內外的推動力量，他會引發與工作相關的行為，並決定其形式、方向、強度及持續時間(引自中山大學企管系，2007:329；謝安田，蔡美賢，2008:6)；

由上述國內外學者們的研究可知，學者們所研究的工作動機，都是在探討驅使個人更積極投入工作的原因和方式。透過工作動機的理論，我們可以找到能激勵工作行為的原因，學校領導者可以藉此運用某些手段來刺激教師的需求，塑造更有利於工作行為的環境，以激勵教師工作動機，增強教師創意教學。

### 三、工作動機理論

以下將介紹重要的工作動機理論，研究者希望能先透過了解各個工作動機理論的內容，對於可能影響教師工作動機的因素做一概略性探討，以作為發展研究

架構與教師工作動機調查問卷的理論基礎。

以下分別就(一)內容理論 (二)過程理論 (三)公平理論 (四)歸因理論 (五)工作設計理論這五類加以說明：

(一)內容理論(content theory)：主要有1、Maslow的需求層次理論 2、Herzberg的雙因子理論 3、三需求理論。

1、Maslow 的需求層級理論：

Maslow (1954) 認為個人的需求滿足是依層次與順序來排列的，滿足較低的需求之後，此層次的需求動機會降低，然後才能晉升較高層次的需求，他認為人類有五個需求，從較低層次至高層次的順序為：生理需求、安全需求、社會/歸屬需求、尊重需求、自我實現需求，以下就這五個需求層次加以說明(中山大學企管系，2007:330；楊東林，2008:14)：

(1)生理需求(Physiological needs)：生理需求是人類所有需求中最基本的，包括飢餓、口渴、睡眠、蔽體、性及其他身體上的需求。

(2)安全需求(Safety needs)：人有追求安定性的需求，這包括生理及情緒兩方面。包括安全、穩定、依賴、保護、免於害怕、免於焦慮等，也就是保障身心不受到傷害的需求。

(3)社會/歸屬需求(Social needs)：這是一種人與人情感的需求，希望和別人在一起、被別人關心、也能關懷別人的一種歸屬感，包括情感、歸屬、被人接納及友誼。

(4)尊重需求(Esteem needs)：Maslow認為這是人類相當高的需求，包括自認勝任的需求，如自尊心、自主權與成就感，和來自別人的尊重，如地位、認同、讚賞與受人重視。

(5)自我實現需求(Self-actualization needs)：Maslow認為實現自我是人類最高層次的需求，包括工作成就、升遷、工作挑戰、自我實現，強調自我實現者已經把個人潛能充分發揮出來。

Maslow的需求層級理論發表十年後，Maslow做了一些修正和說明：自我成長的人在實現自我後，自我實現的需求不減反增；某一層次的需求如果無法實現時，則高一層次的需求仍會被引發而滿足，Maslow相信各種動機是可以同時存在的。

## 2、Herzberg的雙因子理論：

Herzberg延續Maslow的需求層級理論，發展出雙因子理論(two-factor theory)。他發現當人們對工作感覺不滿時，這些不好的感覺通常與其「工作環境」(外在)有關，而工作滿意都和「工作內容」(內在)有關。此理論包含兩大因素，即保健因子(包括組織政策、行政措施、監督的品質、人際關係、薪資、工作保障及工作情境)和激勵因子(包括個人成長機會、升遷機會、工作本身、認同感、成就感及責任感)。此理論中，保健因子有預防作用，屬於需求理論中低層次需求，能防止員工在工作上的不滿足，而激勵因子有激勵作用，屬於需求理論中較高層次的需求(引自中山大學企管系，2007:332；韓梅馨，2007:18；揚東林，2008:14-15)。

## 3、三需求理論理論：

Alderfer (1972) 在Maslow的需求層次理論與Herzberg的雙因子理論基礎上，歸納成三層次的需求，包括生存需求（求生存）、關係需求（人際和社會間的關係）、成長需求（指個體發揮及實現潛能與成長求的滿足），Alderfer認為三個層次並沒有順序上的限制，可以在三者間自由移動(引自中山大學企管系，2007:333)。

(二)過程理論：主要有1、Vroom的期望理論 (Expectancy Theory) 2、Locke的目標設定理論(引自中山大學企管系，2007:334-337；韓梅馨，2007:16-17；

揚東林，2008:25)。

#### 1、Vroom 的期望理論：

Victor Vroom提出期望理論，期望理論是建立在三個概念上：效用值(valence)、工具性(instrumentality)、期望值(expectancy)，也稱為VIE理論。Vroom認為一個人的工作動機強度乃為各次及結果效用值、工具性與期望值乘積之和來決定。

#### 2、Locke 的目標設定論

Locke的目標設定論認為，當一個人完全接受一個他所設定的目標時，這個目標愈困難，愈有挑戰性，愈能增強個人的工作績效。

#### (三) Adams 的公平理論：

Adams的公平論認為個人的工作動機來自於維持人際間的公平性。當自己和他人在報償與付出的交易比率相等時，就覺得公平，反之就會感受到不公平，於是就會產生認知失調(引自中山大學企管系，2007:338-339；韓梅馨，2007:25-26；揚東林，2008:16-17)。

#### (四)歸因理論(attribution theory)

歸因理論(attribution theory)為人們解釋自己或他人行為背後原因之過程，分為內在歸因(造成行為背後的原因屬於個人特質、動機、能力、努力或個人疲勞等)與外在歸因(非個人所能控制的外在環境因素，如他人影響、規定、設備或天氣等)(引自中山大學企管系，2007:339-340)。

#### (五)工作設計理論(work design theory)

目前工作設計的研究取向有工程學，工作豐富化、工作特性模式、工作

生活品質，四者重點不同，觀念互補。

工程學工作設計的研究重點放在如何減輕員工壓力，增加工作動機、工作滿意度和工作績效上；工作豐富化的工作設計導向在強調工作內容的多樣化，員工若有更多的自主性和責任、有更多學習和成長的機會，員工就會覺得工作更有意義；工作特性模式脫離工作豐富化的限制，認為工作設計除了工作特徵外，應考慮人的心理狀態和情境變項；工作生活品質是採取宏觀取向，包括工作氣氛、社會技術系統、團隊等(引自中山大學企管系，2007:340-345)。

#### 四、內在動機與外在動機

目前研究動機的學者，大多將動機分為內在動機與外在動機兩大類。Brief & Aldag(1977)認為內在動機是指個人從事工作之行為是因為自我本身的原因，除了工作本身外，無其他顯著的報償，或為一種認知狀態，反映出工作者認為其工作行為之動力來自工作特性因素和內在報償因素的程度(引自楊東林，2008:18)。當個人以內在動機去從事一類活動時，可以從中獲得成就或是個體的自我實現，並且感受到內在需求滿足及自我決斷(蔡宜貞，林珊如，2005:4)。內在動機包括：感情、情緒、興趣、挑戰性、本能、需求、好奇、慾望、勤勉、自我挑戰等，是屬於工作本身的內在價值；外在動機包括：物質或金錢上的獎賞以及非實質性的獎賞，如受到他人的肯定等(中山大學企管系，2007:333；謝安田，蔡美賢，2008:6；楊東林，2008:17-18)。

#### 貳、教師工作動機的相關研究

本研究的目的是在瞭解南投縣目前國小教師的工作動機和創意教學現況，並探討其相關性，分析結果，對學校發展與教師教學提出建議，以下就國內學者對工作動機之實証研究整理說明：

## 一、國內學者之相關研究結果

吳軒瑤、吳福源、陳佑綺(2009)採問卷調查法，以花蓮縣國民小學教師為研究對象，調查工具為研究者自編之「國小教師教學工作情境之調查問卷」。研究結果發現（一）在國小教師的工作動機以「成長需求」為最高。（二）男教師知覺整體工作動機高於女教師。（三）兼行政職教師在工作動機知覺高於級科任教師。（四）教師工作動機與工作績效達正相關。

蔡宜貞、林珊如採問卷調查法，以我國十所國民小學教師 199 人為研究對象，研究工具為「學校組織創新氛圍」、「教師工作內外動機」量表。研究結果發現：（一）除了報酬與工作意義感之外，外在動機與內在動機間具有中度的相關。（二）組織創新氛圍各因素與內在動機的相關度則較低，但仍達顯著水準。（三）教師的年齡與獲獎經驗對於工作內在動機最具預測力，主要以年齡為 31~40 的教師群，內在動機得分較高。（四）組織創新氛圍以「學校團隊運作」、「同事支持」對於教師內在動機最具預測力。（五）在工作外在動機以時間壓力對於教師內在動機最具預測力。（六）「時間壓力」為工作綜效性外在動機。（七）教師參與「學習管道」之後，確實會提昇個人工作的內在動機。（八）外在動機因素中「報酬」雖具預測力卻為負向的。

韓梅馨(2007)採問卷調查法，以彰化縣 58 所國民小學 404 名教師為研究對象，研究工具為研究者自編之「國民小學教師工作動機與專業成長取向問卷」。研究結果發現：（一）現階段國民小學教師是高度的內在工作動機，中程度的外在工作動機，整體工作動機為中上程度。（二）目前彰化縣國小教師工作動機不因學校環境變項之不同而有所差異，但部份會因年齡與擔任職務等個人變項之不同而有所差異。（三）彰化縣教師工作動機與專業成長取向之間具有正相關。

楊東林(2008)採問卷調查法，以台南縣公立國民小學教師為研究對象，以「國民小學組織公平性對教師工作動機與工作投入之影響調查問卷」為研究工具。研

究結果發現：(一) 教師的程序公平性知覺越高時，其工作動機強度越強。(二) 教師的分配公平性知覺越高時，其工作動機強度越強。(三) 工作動機強度越強的教師，其對工作就越投入。(四) 教師的交易導向，並不會強化分配公平性對工作動機強度的影響。(五) 教師的關係導向，會強化程序公平性對工作動機強度的正向影響。

王月雲(2004)採問卷調查法，以某大學教授為研究對象，研究結果發現：(一) 工作動機越高，激勵性學校組織形成可能性越高。(二) 社會資本對工作動機與激勵性學校組織形成間具部份調節效果。(三) 關係社會資本對工作動機與激勵性學校組織形成間具調節效果。(四) 認知社會資本對工作動機與激勵性學校組織形成間具調節效果。

蔡俊儒(2010)採問卷調查法，以桃園、新竹地區103所幼稚園及托兒所全體教師為施測對象，研究結果發現：(一) 學前教師外在工作動機的層面以「注重和諧工作氣氛」得分最高，而「在意個人的基本生存條件」得分最低。(二) 學前教師內在工作動機的層面以「自我要求」得分最高。(三) 內在工作動機與外在工作動機呈現中等程度正相關。(四) 公立幼稚園學前教師於外在工作動機中「在意個人的基本生存條件」、「報恩」、「在意他人看法」層面得分顯著較低。(五) 學前教育服務總年資較高之學前教師，於內在工作動機「感到勝任感」、「感到挑戰性」、「自我要求」層面得分顯著較高。(六) 目前園所服務年資較高之學前教師，於內在工作動機「感到勝任感」、「感到挑戰性」與「感到自主性」層面得分顯著較高。(七) 公立幼稚園學前教師於「感到勝任感」與「感到自主性」層面得分高於私立幼稚園與私立托兒所教師。

## 二、教師工作動機的背景變項影響因素

影響教師工作動機的因素有許多，研究者自全國博碩士論文整理出與問卷背景因素之相關研究，將研究內容整理如下表2-1、表2-2：

表 2-1 教師工作動機與背景變項相關研究結果彙整表

背景變項 研究者	性別	年齡	教育程度	學校規模	擔任職務	任教年資	獲獎經驗	教育背景	婚姻狀況	學校城鄉別	園所類型	畢業科系	授課階段
吳軒瑤、 吳福源、 陳佑綺 (2009)	✓		✓	✓	✓	✓							
蔡宜貞、 林珊如 (2005)	✓	✓	✓		✓		✓	✓					
楊智先 (2000)	✓		✓			✓							
韓梅馨 (2007)	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓			
蔡宜貞 (2005)	✓	✓	✓		✓		✓	✓					
蔡俊儒 (2010)			✓			✓					✓		
劉欣怡 (2007)	✓		✓	✓	✓	✓						✓	✓

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

表 2-2 教師背景變項與工作動機之實證研究結果

背景變項	背景變項對工作動機 達顯著相關	背景變項對工作動機 未達顯著相關	背景變項對工作動 機 部份達顯著相關
性別	白麗美(1997)、吳軒 瑤、吳福源、陳佑綺 (2009)	韓梅馨(2007)、蔡宜 貞、林珊如(2005)	劉欣怡(2007)、蔡宜 貞(2005)
年齡			韓梅馨(2007)、蔡宜 貞、林珊如(2005)
學校規模		韓梅馨(2007)、劉欣怡 (2007)	吳軒瑤、吳福 源、陳佑綺(2009)
職務性質	吳軒瑤、吳福源、陳佑 綺(2009)	蔡宜貞、林珊如 (2005)、劉欣怡 (2007)、蔡宜貞(2005)	韓梅馨(2007)
任教年資	蔡俊儒(2010)	韓梅馨(2007)	劉欣怡(2007)、吳軒 瑤、吳福源、陳佑綺 (2009)
獲獎經驗	、		蔡宜貞(2005)、蔡宜 貞、林珊如(2005)
教育程度		韓梅馨(2007)、吳軒 瑤、吳福源、陳佑綺 (2009)、蔡宜貞、林珊 如(2005)、劉欣怡 (2007)、蔡宜貞(2005)	蔡俊儒(2010)、白麗 美(1997)
婚姻狀況	劉宜容(2001)	韓梅馨(2007)	
學校城鄉 別		韓梅馨(2007)	
教育背景		劉欣怡(2007)、蔡宜貞 (2005)、蔡宜貞、林珊 如(2005)	
授課階段			劉欣怡(2007)

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

達顯著相關表示此背景變項與整體工作動機具顯著相關；未達顯著相關表示此背景變項與整體工作動機並不具相關性；部份達顯著相關代表此背景變項與工作動機某些層面達相關性。

由上表可知，教師工作動機的個人背景因素研究結果呈現不一致性，由其在性別、任教年資等變相對於教師工作動機的影響差別最大，而年齡、職務性質、獲獎經驗的研究結果也不相同，這值得進一步去研究、突破。



### 三、教師工作動機之研究變項

研究者在文獻探討時發現，國內學者在研究教師工作動機時，就其內涵有不同的歸類，研究者自全國博碩士論文整理出與教師工作動機相關研究，將研究內容整理如下表2-3：

表 2-3 教師工作動機之研究變項彙整表

研究題目	研究者	研究對象	工作動機研究變項(層面)
教師工作動機與績效之調查研究	吳軒瑤、吳福源、陳佑綺(2009)	花蓮縣國民小學教師	生存需求、關係需求、成長需求
學校組織創新氛圍與教師工作動機之相關研究	蔡宜貞、林珊如(2005)	國小教師	內在動機： 專業成長、挑戰性工作、 心流經驗 外在動機： 學習管道、自主性、競爭、 時間壓力、他人肯定、報酬、 自主性、工作意義感
教師工作動機、選擇壓力、社會互動與創造力之關係	楊智先(2000)	創意教師與一般教師	內在動機： 接受新挑戰、自主性 外在動機： 他人安排、他人回饋
國民小學教師工作動機與專業成長取向之研究	韓梅馨(2007)	彰化縣58所國民小學 404位教師	內在動機： 工作吸引力、工作信念 外在動機： 工作環境、工作報酬
學前教師工作動機調查研究	蔡俊儒(2010)	桃園縣、新竹縣、新竹市地區，公立、私立之幼稚園與托兒所教師	內在工作動機： 感到勝任教師工作、 感到具挑戰性、感到成長性、 感到自主性、自我要求 外在工作動機： 人情與報恩、在意他人看法、 注重良好的工作氣氛、 在意個人的基本生存條件
健康與體育教師專業能力、工作動機與	劉欣怡(2007)	雲嘉地區95學年度國小健康與體育領域教	外在動機： 控制競爭、報酬、他人認同、

創意教學之研究—以雲嘉地區國民小學為例		師	他人回饋 內在動機： 專業自主、挑戰性、心流經驗
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	蔡宜貞(2005)	創新學校18所、一般學校19所	內在動機： 專業自主、挑戰性工作、心流經驗 外在動機： 控制競爭、報酬、他人認同、他人回饋
台中市國中教師教學動機、學校組織文化與創意教學關係之研究	陳聰文、鍾舒萍(2009)	臺中市公立國中教師	1、訊息回饋，支援肯定 2、專注投入，樂在其中 3、重視酬賞，追求表現 4、自主決定，勇於挑戰
教師內在動機以及知識分享合作對創意教學行為關聯性之皆曾線性分析	謝佳純(2007)	35所國民中小學共216位教師	內在動機： 專業自主、接受挑戰、福樂經驗

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

## 小結：

上述對工作動機的意義內涵、理論的介紹，是在幫助研究者對工作動機有個基本的認識，從上述理論及學者的研究得知，教師的工作動機來自其個人的內在特質和外在的環境所給予的刺激，兩者互相作樣的結果。研究者從上述理論與研究發現，在教師的工作領域上，工作是否帶給教師挑戰性、自主性、是否有自我成長與學習的機會、學校同仁及家長的認同、薪資收入多寡、補休假條件是否合理、學校環境與教學設備的狀況、學校行政是否支持教學、行政工作的安排是否公平、學校氛圍……都可能是影響教師工作動機因素，因此研究者將這些因素納入本研究工作動機的內涵，參考韓梅馨(2007)的研究，將工作動機分成工作吸引力、工作信念、工作環境、工作報酬四個層面，探討目前南投縣國小教師的工作動機現況，以及其與教師創意教學的關連性。

## 第二節 創意教學的意涵及相關研究

### 壹、創意教學的意涵

#### 創意教學的概念

ERIC Thesaurus的定義：「創意教學」是指發展並運用新奇的、原創的或發明的教學方法（引自林偉文，2002）。

有學者(許育彰，2007；李麗香，2004)認為ERIC對創意教學的界定方式稍嫌狹隘，認為創意教學除了教師提出創新且具有價值的教學作品外，還可包括引進新的教學方法、觀念或工具，以提升其教學效能的相關措施。

吳清山(2002)認為「創意教學」(creative teaching)是指教師根據其創造力，發展出一套新奇有用的教學方式，藉以吸引學生學習興趣，達成學習目標。

陳聰文、鍾舒萍(2009)認為「創意教學」是教師發揮個人的創意，並配合學生的個別差異和心智發展，靈活運用新奇、有價值的方法策略或活動，使教學內容能夠生動活潑而富有變化。藉以啟發增進學生的創造力、想像力與學習興趣，指導學生學習相關領域技能與知識，幫助學生產生有意義的學習，提升學生的學習能力與學習成效，進而有效達成教學目標。

蔡宜貞(2005)認為教師的創意教學有兩個特性：一、具獨特性與創發性，二、創意的實踐即是創意教學的產品，並將「創意教學」定義為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，以提升學生的學習成效為目的。

李佺萱(2010)認為「創意教學」行為包含：教師在符合獨創性與有用性的前提下，尋求與運用各種資源、方式，將自己的創造力用於教學中，使學生進行有意義的學習，達成教學目標。

曾望超(2003)認為「創意教學」是指教師在教學過程中發揮個人的創意，採取各種教學的方法或策略，使得教學具有創意、新意與變化，用以吸引學生的專注力，啟發、增進學生的創造力、想像力與學習動機為目標的一種教學歷程。

洪榮昭、林雅玲、林展立(2004)認為「創意教學」是指透過創造性的教學計畫，加以適當的技巧靈活運用於教學上，使課程更活潑有趣。

從上述各學者的論點發現，創意教學就是教師在教學歷程中，不受傳統教學的束縛，提出或引用創新的教學方法或策略，多元、活潑的安排教學課程，在教師有目的的引導下，營造能提高學生學習興趣與效果的教學環境。

## 貳、創意教學的相關理論

(一) Csikszentmihalyi(1996)的「系統模式」理論(引自陳彥君、蔡秀芳，2004:79)：

此理論認為影響教師創意教學的可能來源有三個層面，第一個是教師是否能不斷取得並內化領域知識(包含教學知識、學科知識、教導內容的知識領域)，第二個則是學校組織當中，校長、主管、同儕價值觀與態度是不是能夠促進教師的創意教學，第三個則是教師本身是否具有創意教學的動機與潛能。

(二) 賈馥茗(1976)提到，Hallman(1967)指出創意教學的教師應具備的具體條件為：

1、使學生建立自創性的學習。2、建立無權威性的學習環境。3、使學生了解努力學習是必然。4、激起創造性的思考。5、容忍懸案。6、增加學生心智的變通性。7、鼓勵學生自估(self-evaluation)並求成就(achievement)。8、提高學生的感性，使學生不但敏於事，且能敏於知人。9、適當的運用問題。10、給學生操縱材料、觀念、概念、工具及結構(structure)的機會。11、幫助學生面對挫折與失敗。12、鼓勵學生考慮整體的問題等十二項基本原則。(轉引自何碧燕，2007:29-30)

(三) 呂淑屏(2002)在研究中提到，Fredhusen和Tyeffinge(1980)認為創意教學由教師

提供動機與方向，其教學原則如下：1、支持並鼓勵學生不平凡的想法和回答。2、接納學生的錯誤及失敗。3、適應學生的個別差異。4、允許學生有時間思考。5、促進師生良好的互動氣氛。6、觀察創造力的多元化及多層面。7、鼓勵正課以外的學習活動。8、鼓勵每個學生主動參與。9、教材教法要多變化，不獨佔整個教學活動。10、激發學生想像力，並讓她們充分表達與分享。(轉引自何碧燕，2007:30)

## 參、創意教學的相關研究

### 一、國內學者之相關研究結果

劉敏惠(2006)採問卷調查法，以台中市國民小學教師為研究對象，研究工具為「國民小學教師教學經驗問卷」，研究結果發現：(一)國小教師對於創意教學具正向態度，且不因個人背景因素而有不同。(二)國小教師的教學動機與創意教學態度有關。(三)國小教師的情境因素與創意教學態度有關。(四)教學內在動機、社會互動對國小教師的創意教學態度最具預測力。

徐久雅(2008)採問卷調查法，以屏東縣國民小學教師為研究對象，研究工具為「國小教師教學快樂感與創意教學問卷調查」，研究結果發現：(一)國小教師「創意教學態度」的表現最佳。(二)、國小男性教師在創意教學的表現上較優於國小女性教師。(三)資深教師在創意教學的表現上優於資淺教師。(四)國小主任在創意教學的表現上優於國小導師。(五)國小教師的教學快樂感與創意教學具有關聯性。

王心玫(2009)採問卷調查法，以台中縣市幼稚園教師為調查對象，研究工具為「台中縣市幼稚園園長教學領導與教師創意教學問卷」，調查結果發現：(一)台中縣市幼稚園教師創意教學之現況大致良好。(二)幼稚園園長教學領導與教師創意教學具有顯著的正相關。

楊怡婷(2008)採問卷調查法，以全國成人教育機構之成人教師及其授課之成

人學習者為研究對象，研究結果發現：(一)知覺他人創意期待會正向影響創意教學表現。(二)知覺他人創意期待會正向影響創意自我效能。(三)創意自我效能會正向影響創意教學表現。(四)內部任務動機對創意自我效能與創意教學表現的關係並未產生調節效果。(五)內部任務動機對創意自我效能與創意教學表現的關係並未產生調效果。

李佺宣(2010)採問卷調查法，以台北市國民小學教師為研究對象，研究工具為「幽默風格量表」、「衝突處理風格量表」、「教學創新行為量表」，研究結果發現：(一)台北地區國小教師普遍符合教學創新、創新溝通等創意教學的特質。(二)男性教師在教學創新上顯著高於女性教師。(三)教學年資21年以上的國小教師其教學創新顯著高於6-10年的國小教師。(四)24班(含)以下的國小教師其教學創新顯著高於其他國小教師。(五)兼任行政教師其教學創新顯著高於級任教師。(六)教師愈傾向親和型與自我增強型等正向幽默風格，則其有越高的教學創新行為。(七)教師越傾向整合型與迴避型衝突風格，則其有越高的教學創新行為。(八)幽默風格與衝突風格可預測教學創新行為與創新溝通。(九)國小教師自我提升型幽默風格與整合型衝突風格越高時，其創意教學越高。

謝玉玲(2010)採質性訪談、問卷調查法，以中部六縣市國民小學教師為研究對象，研究工具為「學校組織文化量表」、「創意教學內在動機量表」、「創意教學外在動機量表」，研究結果發現：(一)不同背景變項對教師創意教學的內外動機皆有顯著差異。(二)學校若能營造適應性組織文化氛圍，將有效促發教師創意教學內在動機的生成。(三)一致性文化不利教師創意教學內在動機的促發。(四)教師創意教學外在動機會直接影響創意教學內在動機。

曾旺超(2003)採問卷調查法，以高雄市十一個行政區之公立國民小學擔任六年級教學的導師及該教師所任教班級的學生為研究對象，研究工具為「教師創意教學量表」、「後設認知評量表」、「威廉斯創造力測驗」之「創造性思考活動」及「問題解決能力量表」，研究結果為：(一)教師創意教學與學生後設認知能力有密切關

係。(二) 國小六年級學童的後設認知能力，會因接受創意教學的程度不同而有顯著差異。(三) 教師創意教學與學生創造力之「流暢力」與「開放性」有密切關係。(四) 國小六年級學童的創造力，會因接受創意教學的程度不同而有顯著差異。(五) 教師創意教學與學生問題解決能力有密切關係。(六) 國小六年級學童的問題解決能力，會因接受創意教學的程度不同而有顯著差異；不過在其分層面上並不會有顯著差異。

林偉文(2006)採問卷調查法，經便利取樣全國233位中小學教師(男58，女175，國中教師75、國小教師158)為研究對象，研究工具為「創意教學行為量表」、「教學福樂經驗量表」、「樂於接受挑戰與開放經驗量表」、「教學反省思考量表」，研究結果發現：教師有越高的教學福樂經驗、創意內在動機與教學省思行為，則教師有越高的創新教學行為；同時，教師的創意內在動機與教學省思行為，為構成教師福樂經驗的重要因素，教師的創意內在動機使教師投入創意活動中，而教學省思則協助教師瞭解其行動與目標之間的差距，進而運用創意解決問題，此一動態關係使教師在教學中產生樂在其中的福樂經驗，並更進一步促動教師從事創意教學。

## 二、教師創意教學的背景變項影響因素

影響教師創意教學的因素有許多，研究者自全國博碩士論文整理出與問卷背景因素之相關研究，將研究內容整理如下表2-4、表2-5：

表 2-4 創意教學與背景變項相關研究結果彙整表

背景變項 研究者	性別	年齡	教育程度	學校規模	擔任職務	任教年資	獲獎經驗	畢業科系	授課階段	教育背景	教學動機	學校支持度	社會互動	教育程度	學校城鄉別	學校性質
劉敏惠 (2006)	✓			✓	✓	✓					✓	✓	✓			
徐久雅 (2008)	✓	✓		✓	✓	✓								✓		
王心玫 (2009)		✓		✓	✓	✓				✓					✓	✓
楊怡婷 (2008)	✓	✓				✓								✓		
賴淑娟 (2010)	✓		✓	✓	✓	✓									✓	
李佺萱 (2010)	✓	✓	✓	✓	✓	✓										
劉欣怡 (2007)	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓							
蔡宜貞 (2005)	✓	✓	✓		✓		✓			✓						
陳聰文、鍾舒萍 (2009)	✓			✓		✓				✓						
謝玉玲 (2010)	✓	✓	✓	✓	✓	✓									✓	
許玫琇、張富鈞、鄭秀貴 (2008)	✓	✓				✓										

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

表 2-5 教師背景變項與創意教學之實證研究結果

背景變項	教師背景變項與創意教學 達顯著相關	教師背景變項與創意教學 未達顯著相關	教師背景變項與創意教學 部份達顯著相關
性別	蔡宜貞(2005)、李佺萱(2010)	劉敏惠(2006)、楊怡婷(2008)、賴淑娟(2010)、陳聰文、鍾舒萍(2009)、許玫琇、張富鈞、鄭秀貴(2008)	謝玉玲(2010)、劉欣怡(2007)、徐久雅(2008)
年齡	徐久雅(2008)、楊怡婷(2008)	李佺萱(2010)、謝玉玲(2010)、許玫琇、張富鈞、鄭秀貴(2008)	蔡宜貞(2005)、王心玫(2009)
教育程度		劉欣怡(2007)、蔡宜貞(2005)、徐久雅(2008)、李佺萱(2010)	謝玉玲(2010)、賴淑娟(2010)
學校規模	賴淑娟(2010)、李佺萱(2010)、陳聰文、鍾舒萍(2009)	劉欣怡(2007)、徐久雅(2008)、王心玫(2009)	謝玉玲(2010)、劉敏惠(2006)
擔任職務	王心玫(2009)、李佺萱(2010)、	蔡宜貞(2005)、劉敏惠(2006)、賴淑娟(2010)、	劉欣怡(2007)、謝玉玲(2010)、徐久雅(2008)、
任教年資	王心玫(2009)、李佺萱(2010)	劉敏惠(2006)、楊怡婷(2008)、陳聰文、鍾舒萍(2009)、許玫琇、張富鈞、鄭秀貴(2008)	劉欣怡(2007)、謝玉玲(2010)、賴淑娟(2010)、徐久雅(2008)
獲獎經驗			蔡宜貞(2005)
教育背景	王心玫(2009)	蔡宜貞(2005)	陳聰文、鍾舒萍(2009)
學校城鄉別			謝玉玲(2010)、賴淑娟(2010)、王心玫(2009)
畢業科系	劉欣怡(2007)		
授課階段	劉欣怡(2007)		

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

達顯著相關表示此背景變項與整體創意教學具顯著相關；未達顯著相關表示此背景變項與整體創意教學並不具相關性；部份達顯著相關代表此背景變項與創意教學某些層面達相關性。

由上表發現，教師創意教學的個人背景因素仍充滿著不確定性，尤其在性別、教育程度，學校規模、擔任職務、任教年資等變項對教師創意教學的影響情形差

異最大，而年齡、學校城鄉別等背景因素的研究結果也不相同，這些個人背景因素在不同的研究偏向中會呈現不同的結果，因此教師創意教學的個人背景變項仍有進一步研究的空間。

### 三、教師創意教學之研究變項

研究者在文獻探討時發現，國內學者在研究教師創意教學時，就其內涵有不同的歸類，研究者自全國博碩士論文整理出與教師創意教學相關研究，將研究內容整理如下表2-6：

表 2-6 創意教學之研究變項彙整表

研究題目	研究者	研究對象	研究變項
教師工作動機、選擇壓力、社會互動與創造力之關係	楊智先 (2000)	創意教師與一般教師	領域特定創造力： 教師創意產品、 教學創意行為 領域一般創造力： 創意生活經驗
健康與體育教師專業能力、工作動機與創意教學之研究—以雲嘉地區國民小學為例	劉欣怡 (2007)	雲嘉地區95學年度國小健康與體育領域教師	主動性 行動性
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	蔡宜貞 (2005)	創新學校18所、一般學校19所	1、班級經營、教學評量 2、創意教學技巧 3、創意教學實踐 4、創意教學設計
國小教師創意教學態度之相關因素研究	劉敏惠 (2006)	台中市國民小學教師	1、創意教學的認知 2、創意教學的意向 3、創意教學的情感
國小教師教學快樂感與創意教學關係之研究	徐久雅 (2008)	屏東縣國小教師	1、創意教學態度 2、創意教學方法 3、教學內容設計 4、班級經營互動 5、多元教學評量
幼稚園園長教學領導與教師創意教學關係之研究	王心玫 (2009)	台中縣市幼稚園教師	1、課程與教材設計 2、教學理念及教學思維 3、教學媒體之創新 4、教學策略與方法 5、教學評量之創新
知覺他人創意期待對創意教學表現的影響：創	楊怡婷 (2008)	全國成人教育機構之成人教師及其授課之成人	教師提出新點子、新方法、新教材、新評量工具

意自我效能的中介效果與內部任務動機的調節效果		學習者	
國小教師教學專業能力、教學信念對創意教學影響之研究	賴淑娟 (2010)	雲林縣國民小學教師	教學方法 環境媒材
台北地區國小教師幽默風格、衝突風格與創意教學行為之關係	李佺宣 (2010)	台北地區國小教師	教學創新 創新溝通
台中市國中教師教學動機、學校組織文化與創意教學關係之研究	陳聰文、鍾舒萍 (2009)	臺中市公立國中教師	1、民主開放，合諧氛圍 2、創新思維，多元評量 3、善用資源，豐富素材 4、討論思考，協助應用 5、運用工具，生動呈現
學校組織文化與教師創意教學動機之因果關係研究---以中部六縣市國民小學為例	謝玉玲 (2010)	中部六縣市國民小學教師	內在動機： 創意挑戰、福樂經驗、專業自主、創意態度、經驗技巧 外在動機： 外來壓力、時間限制、經費與控制、獎勵報酬、他人肯定
教師內在動機以及知識分享合作對創意教學行為關聯性之皆曾線性分析	謝佳純 (2007)	35所國民中小學共216位教師	1、班級經營 2、教學技巧 3、教學實踐 4、教學設計

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

## 小結：

上述對創意教學的意義內涵、理論的介紹，使研究者對創意教學有個更進一步的認識，由上述理論及學者的研究，研究者將教師的創意教學視為：教師在教學歷程中，不受傳統教學的束縛，提出或引用創新的教學方法或策略，多元、活潑的安排教學課程，在教師有目的的引導下，營造能提高學生學習興趣與效果的教學環境。

從上述文獻發現，研究者對創意教學的切入面向皆不同，有些研究是著重在教學者如何發揮創意教學，有些研究是著眼在學習者的學習成效，有些則是將重點放在教學的方法或教學的設計上，本研究則參考徐久雅(2008)的研究，將教師創教學分成：創意教學態度、創意教學方法、教學內容設計、班級經營互動、多元教學評量五個層面，探討目前南投縣國小教師的創意教學現況，以及教師工作動機與教師創意教學的關連性。

### 第三節 工作動機與創意教學

#### 壹、工作動機與創意教學之關聯

Csikszentmihalyi (1996), Sternberg 與 Lubart (1995) 以及 Amabile (1996) 都特別強調動機對於影響個人創意表現的種種因素中佔有十分重要的一席之地，而且他們認為內在動機是促進個體從事創造行為並且持續創造的重要動力，因為在創意的過程中，多少都會有遇到許多挫折與困難、可能需要花費較長時間的努力、投注精神，然而如果缺少強烈的「內在動機」，將很難再繼續從事創意的活動，(引自劉欣怡，2007:4)

Amabile、Hill、Hennessey 和 Tighe (1994) 發展工作偏好量表，將內在動機分為自主決定、好奇心、能力、愉悅、工作投入興趣五項要素。在利用此量表所作的研究中，發現偏向內在動機的人，較能持續地產生創造性的作品(引自陳聰文、鍾舒萍，2009:14)。

Amabile (1996) 提出「動機綜效」(motivational synergy) 的論點，認為綜效性外在動機可以增強個體對工作的投入、強化參與任務的感受，與內在動機協同作用，相輔相成，使個體能提昇創造力。(引自陳聰文、鍾舒萍，2009:15)。

大部分學者皆肯定內在工作動機是有助於創意活動的產生，而 Amabile 認為綜效性外在動機與內在動機互相配合之下，對於創意活動的提升是具有加乘的功効，因此，本研究在工作動機研究變項上，分成工作吸引力、工作信念、工作環境、工作報酬四個層面，其中工作吸引力與工作信念是屬於內在工作動機，工作環境與工作報酬則屬於外在工作動機，研究者希望能透過此研究了解南投縣教師工作動機與創意教學之間的相關性。

## 貳、工作動機與創意教學之相關研究

楊智先(2000)採問卷調查法、訪談法，以創意教師和一般教師為研究對象，調查工具為「工作動機量表」、「專注力量表」、「選擇壓力量表」、「生活經驗量表」、「教學創新行為量表」。研究結果發現(一)教師在生活上愈展現創意，其教學上的創新行為亦愈多。(二)教師在教學上愈具創新行為，其創作數愈多之現象。(三)愈樂意接受新挑戰、專注力愈高、自主性愈高、愈需要他人肯定的教師，在生活上及教學上愈具創意經驗及創新行為。(四)專注力、他人肯定及樂意接受挑戰對於教師的創新教學行為較具預測作用。(五)愈在乎學生多元表現及自身專業地位的教師，在生活上愈具創意經驗，在教學上也愈具創新行為。(六)教師的社會互動頻率方面與奇創意生活經驗及教學創新行為均呈現顯著正相關。

劉欣怡(2007)採問卷調查法，以雲嘉地區 95 學年度國小健康與體育領域教師為研究對象，研究工具為『健康與體育教師專業能力、工作動機與創意教學問卷』。研究結果發現(一)健康與體育教師專業能力對外動機、內在動機與創意教學具有正向且直接的影響；外在動機對內在動機具有正向且直接的影響；內在動機對創意教學具有正向且直接的影響。(二)健康與體育教師的專業能力、工作動機與創意教學現況大致上良好。(三)不同背景變項對專業能力、工作動機與創意教學有顯著差異存在。

蔡宜貞(2005)採問卷調查法，以創新學校 18 所、一般學校 19 所為研究對象，研究工具為「學校組織創新氣候」、「教師內在動機量表」、「創意教學外在動機」、「教師創意教學」量表，研究結果發現(一)創新學校教師的內在動機高於一般學校教師。(二)個人背景變項中「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。(三)綜效性外在動機能間接提升內在動機進而猝發創意教學行為，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盈為的展現。(四)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，促使創意教學型為有效展

現。

賴淑娟(2010)採問卷調查法，以雲林縣之國民小學教師為研究對象，研究工具為自編之「國民小學教師教學專業能力、教學信念與創意教學調查問卷」，研究結果發現：(一)國小教師擁有中上程度的創意教學表現，但在創意教學環境的經營、多元工具的運用上仍需加強。(二)市區學校、大型學校之國小教師的創意教學表現最佳。(三)擁有較高之教學專業能力的國小教師，其創意教學表現較佳。(四)國小教師之教學信念若偏向進步取向，其創意教學表現較佳。(五)國小教師的教學專業能力、教學信念會影響創意教學。

陳聰文、鍾舒萍(2009)採問卷調查法，以台中市公立國中教師為研究對象，研究工具為「國中教師創意教學現況調查問卷」，研究結果為：(一)台中市國中教師的教學動機對其創意教學表現有正向效果。(二)台中市國中教師的創意教學表現會因「教育背景」、「學校規模」的不同而有顯著差異。(三)台中市國中教師的教學動機對其創意教學表現有正向效果。(四)學校組織文化對台中市國中教師的創意教學表現有正向效果。(五)教學動機、學校組織文化對台中市國中教師的創意教學表現具有預測力。

許玫琇、張富鈞、鄭秀貴(2008)採問卷調查法，以高中體育教師 534 人為研究對象，研究工具為「創造人格特質量表」、「創意教學內在動機量表」、「創意教學自我效能量表」、「教師創意教學行為量表」，研究結果發現：(一)性別、年齡、工作年資等背景變項之效果，能夠有效的解釋創造人格特質越高，教師的創意教學內在動機及自我效能就越高。(二)創造人格特質能夠有效的解釋創意教學行為。(三)「創造人格特質」及「學習結構與管道」皆可以透過「創意教學自我效能」的提升，進而影響「創意教學行為」。(四)「創意教學自我效能」亦能透過「創意教學內在動機」的激發，影響其「創意教學行為」。

謝佳純(2007)採問卷調查法，以 35 所國民中小學共 216 位教師為研究對象，研究工具為「教學內在動機量表」、「知識分享與合作」、「教師教學創新行為量表」，

研究結果發現：教師內在動機(專業自主、接受挑戰、福樂經驗、知識社群)對創意教學行為有顯著的直接影響效果。

### 小結：

(一)由上述學者的研究發現，教師的工作動機與創意教學具有相當大的關連性，教師的工作動機愈強烈，對其創意教學的展現愈具影響力，特別是挑戰性、專注性、他人肯定等內在動機愈高，對教師創意教學的影響愈大。

(二)由表 2-1、2-2、2-4、2-5 教師工作動機與背景變項、教師創意教學與背景變項的整理表發現，研究者多以性別、年齡、教育程度、學校規模、任教年資、畢業科系、教育背景、教育程度、學校城鄉別等，納入個人背景變項來探討，由於蔡宜貞(2005)的研究發現，教師自身或指導學生的獲獎經驗也會影響教師的創意教學，加以研究者和指導教授對本研究個人背景變項的討論，認為「宗教信仰」、「子女數」、「平均一年購買書籍的花費」、「平時閱讀書目類別」、「是否面臨超額危機」、「一年捐款大約多少元」、「目前擔任幾個 NPO 的會員」七項也有可能影響教師的工作動機與創意教學，因此，本研究歸納文獻資料以及指導教授的意見，將性別、年齡、婚姻狀況、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、學校規模、學校城鄉別、擔任職務、獲獎經驗、平均一年購買書籍的花費、平時閱讀書目類別、是否面臨超額危機、一年捐款大約多少元、目前擔任幾個 NPO 的會員，納入本研究的個人背景變項來探討。

## 第三章 研究方法

本研究旨在了解南投縣國民小學教師工作動機與創意教學之相關情形，依據前述之研究目的與研究問題，採文獻分析法與問卷調查法蒐集資料，以進行實徵性研究。本章共分五節：第一節為研究架構，第二節為研究假設，第三節為研究工具，第四節為研究範圍與樣本選取，第五節為資料分析方法，分述如後：

### 第一節 研究架構

本研究所提出之研究架構是以研究動機、研究目的與相關文獻(韓梅馨，2007；徐久雅，2008；劉敏慧，2006；林偉文，2006)為基礎所提出，目的乃研究了解其相互關係與內涵。自變項個人背景變項包括：性別、年齡、婚姻狀況、子女數、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、學校規模、學校城鄉別、擔任職務、獲獎經驗、年平均購買書籍之花費、平時閱讀書目類別、是否面臨超額危機、一年捐款大約多少元、目前擔任幾個NPO的會員；依變項工作動機分成「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」四個層面；而創意教學則區分「創意教學態度」、「創新教學方法」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「多元評量方式」五個層面。本研究架構如圖3-1所示：



圖 3-1 研究架構

## 第二節 研究假設

依據研究問題、研究目的以及研究架構，本研究提出下列研究假設。

**假設一：不同個人背景變項的國小教師在工作動機上有顯著差異。**

- 1-1 不同性別的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-2 不同年齡的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-3 不同婚姻狀況的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-4 不同子女數的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-5 不同宗教信仰的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-6 不同任教年資的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-7 不同教育程度的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-8 不同教育背景的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-9 不同學校規模的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-10 不同學校城鄉別的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-11 不同擔任職務的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-12 不同獲獎經驗的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-13 不同年平均購買書籍之花費的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-14 不同平時閱讀書目類別的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-15 不同是否面臨超額危機的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-16 不同年捐款金額的國小教師在工作動機上有顯著差異。
- 1-17 不同擔任非營利組織會員數的國小教師在工作動機上有顯著差異。

**假設二：不同個人背景變項的國小教師在創意教學上有顯著差異。**

- 2-1 不同性別的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-2 不同年齡的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-3 不同婚姻狀況的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-4 不同子女數的國小教師在創意教學上有顯著差異。

- 2-5 不同宗教信仰的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-6 不同任教年資的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-7 不同教育程度的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-8 不同教育背景的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-9 不同學校規模的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-10 不同學校城鄉別的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-11 不同擔任職務的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-12 不同獲獎經驗的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-13 不同年平均購買書籍之花費的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-14 不同平時閱讀書目類別的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-15 不同是否面臨超額危機的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-16 不同年捐款金額的國小教師在創意教學上有顯著差異。
- 2-17 不同擔任非營利組織會員數的國小教師在創意教學上有顯著差異。

**假設三：國小教師工作動機和創意教學有顯著之相關情形。**

- 3-1 工作吸引力動機與創意教學有顯著相關
- 3-2 工作信念動機與創意教學有顯著相關
- 3-3 工作環境動機與創意教學有顯著相關
- 3-4 工作報酬動機與創意教學有顯著相關
- 3-5 整體工作動機與創意教學有顯著相關。

## 第三節 研究工具

本研究乃是以問卷調查法為主要的研究方法。本研究問卷，經研究者韓梅馨(2007)及徐久雅(2008)同意(如附錄一、附錄二)，分別參酌其「國民小學教師工作動機量表」、「國小教師創意教學量表」，以作為本研究的調查測驗工具。本節內容共分三部份，第一部分為教師個人背景變項；第二部分為教師工作動機量表；第三部分為教師創意教學量表，內容分述如下：

### 一、個人背景變項

包括性別、年齡、婚姻狀況、子女數、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、學校規模、學校城鄉別、職務性質、獲獎經驗、年平均購買書籍之花費、平時閱讀書目類別、是否面臨超額危機、一年捐款大約多少元、目前擔任幾個NPO的會員等十七項。

(一) 性別：分為「男」或「女」

(二) 年齡：分為「30歲以下」、「31-35歲」、「36-40歲」、「41-45歲」、「46-50歲」、「51歲以上」。

(三) 婚姻狀況：分為「未婚」、「有配偶」、「離婚、分居或喪偶」。

(四) 子女數：分為「無」、「一至兩個」、「三個以上」

(五) 宗教信仰：分為：「無」、「佛教」、「道教」、「基督教」、「天主教」、「一貫道」、「其他」。

(六) 任教年資：分為「未滿5年」、「5-9年」、「10-14年」、「15-19年」、「20-24年」、「25年以上」。

(七) 教育程度：分為：「研究所(含以上)」、「大學」、「專科」

(八) 教育背景：分為：「師專、師範學院畢業」、「一般大學畢業(教育學

程或學士後師資班)」、「其他」。

(九) 學校規模：按照學校普通班班級數分為「小型」學校(12班以下)、「中型」學校(13-24班)、「大型」學校(25班以上)。

(十) 學校城鄉別：分為：「市區(南投市)」、「鄉鎮」、「偏遠」

(十一) 擔任職務：分為「級任教師」、「科任教師」、「教師兼組長或主任」、「其他」。

(十二) 獲獎經驗：分為：「自身獲獎」、「指導學生獲獎」、「皆無」、「皆有」

(十三) 年平均購買書籍之花費：「1500元以下」、「1500元-2500元」、「2500-5000元以上」、「5000元以上」

(十四) 平時閱讀書目類別(可複選)：「商業理財」、「文學小說」、「藝術設計」、「心理勵志」、「宗教」、「語言電腦」、「觀光旅遊」、「教育」、「自然科學」、「傳記」、「其他」

(十五) 您是否面臨超額危機：「是」、「否」

(十六) 您一年的捐款金額大約多少元：「2000元以下」、「2001-4000元」、「4001-6000元」、「6001-8000元」、「8001-10000元」、「10001元以上」

(十七) 您目前擔任幾個非營利組織(協會、基金會、宗教團體等)的會員：「無」、「1個」、「2個」、「3個」、「4個以上」

## 二、國民小學教師工作動機量表

本研究所使用之「國民小學教師工作動機量表」係參酌韓梅馨(2007)之「國民小學教師工作動機量表」所修訂。量表信度方面，分量表Cronbach  $\alpha$  係數中，「工作吸引力」層面為 .7701、「工作信念」層面為 .8549、「工作環境」層面為 .7666、「工作報酬」層面為 .8282；總量表Cronbach  $\alpha$  係數為 .8745，顯示此量表的信度良好。量表效度方面，累積解釋總變異量為 62.736%，顯示此量表具有良好的建構效度。

「國民小學教師工作動機量表」，共分四個層面、23 個題目，分別為「工作吸引力」計 5 題、「工作信念」計 6 題、「工作環境」計 6 題、「工作報酬」計 6 題，如下表 3-1 所示：

表 3-1 國民小學教師工作動機量表

層面	題目
工 作 吸 引 力	1、每天面對活潑孩子的教師生涯，令我感到很有樂趣。
	2、每一學年開學面對新學生與新任務時，我都會充滿期待。
	3、對於特別的孩子或班級，我非常想教教看。
	4、將學生從不會教到會，那是我感到最快樂的事。
	5、能自己設定教學進度與目標時，我感到比較自在。
工 作 信 念	6、我確信教育可以有效的促進個人發展與社會進步。
	7、我確信教育讓孩子有無限的可能，所以我充滿熱情。
	8、我有高度的教育使命感，覺得工作非常有意義。
	9、教師工作是幫助學生成長、學習，我一定會盡心盡力。
	10、我確信教師應不斷進修與研究，以提高教學效能。
	11、我會以身作則來帶動學生、教導學生。
工 作 環 境	12、我非常希望學校校舍新穎、校園優美，才能有好心情工作。
	13、我覺得在這所學校很可能被超額離職時，就不能全心投入工作。
	14、我覺得師生互動的方式與品質，會影響我的教學專業表現。
	15、我覺得學校同事間互動的情形，會影響我的教學專業表現。
	16、校長與主任的領導方式與視導態度，會影響我的教學專業表現。
	17、我覺得學校行政運作與工作分配較公平時，我的教學專業表現好。
	18、我很在意薪水、獎金、津貼的多寡。
工 作 報 酬	19、我很在意學校在晚間或假日辦活動，是否能補假的問題。
	20、我很在意工作能否提供增進個人能力與知識的機會。
	21、社區家長對學校的支持會影響我的教學專業表現。
	22、社區風氣與家長意見會影響我的教學專業表現。
	23、國小教師的社會聲望與地位，會影響我的教學專業表現。

資料來源：韓梅馨 (2007)

本量表問卷的填答方式採李克特氏 (Likert-type) 五點量表計分方式，依填答者的實際知覺感受情形填答，依「非常符合」、「符合」、「普通」、「不符合」、「非

常不符合」分別給予5、4、3、2、1分，得分越高表示教師工作動機越強烈，反之，表示教師工作動機越低落。

### 三、國民小學教師創意教學量表

本研究所使用之「國民小學教師創意教學量表」係參酌徐久雅(2008)之「教師創意教學量表」所修訂。量表信度方面，分量表 Cronbach  $\alpha$  係數中，「創意教學態度」層面為 .923、「多元評量方式」層面為 .899、「教學內容設計」層面為 .867、「班級經營互動」層面為 .804、「創新教學方法」層面為 .818；總量表Cronbach  $\alpha$ 係數為 .953，顯示此量表的信度良好。問卷效度方面，累積解釋總變異量為 66.284%，顯示此量表具有良好的建構效度。

「國民小學教師創意教學量表」，共分五個層面、24 個題目，分別為「創意教學態度」計 6 題、「多元評量方式」計 5 題、「教學內容設計」計 5 題、「班級經營互動」計 4 題、「創新教學方法」計 4 題，如下表 3-2 所示：

表 3-2 國民小學教師創意教學量表

層面	題目
創意教學態度	1、我認為教師必須具有創意教學的能力。 2、我認為教師有責任在課堂上提升學生的創造力。 3、我認為有創意的教師，可以讓學生的學習更有效。 4、我會包容學生的多元觀點。 5、我會欣賞學生的創意。 6、我會鼓勵學生提出創意。
多元評量方式	7、我會考量學生的個別差異，採取不同的教學評量方法。 8、除了紙筆測驗，我也會採用實作評量、檔案評量等方式。 9、在評量內容中，我會以學生為主體來設計與實施教學評量。 10、我會適時的提供學生自評與互評的機會，以進行楷模學習。 11、我會採用多元化的評量方式，讓學生的潛能得以展現。
教學內容設計	12、我會依學科性質，設計活潑有創意的教學內容和活動。 13、我為了展現新構想，會設計並提出適當的教學計畫或教學流程。 14、在設計課程時，我會兼顧學校環境的脈絡(如：社區特色、家長特性)，使教學內容有特色。 15、我會自編補充教材或自製教具以豐富教學內涵，提高學生學習興趣。 16、我的教學內容不拘泥於教科書、教學指引的範疇。
班級經營互動	17、我喜歡教室佈置多采多姿，充分讓學生展現創意。 18、我會以聆聽、接納及尊重的態度，與學生和諧溝通。 19、我會隨即觀察班級中每位學生上課的反應。 20、我會利用教室情境佈置，以增加班級氣氛和提高學生學習動機。
創新教學方法	21、我會採多樣化的教學方法與輔助設備，提高學生的學習動機。 22、我會努力克服教學現場上的限制，讓教學方式更新穎。 23、我會依據不同的教學目標、教材性質及學習者的特質，採取不同的教學方法。 24、我會因應學生的個別差異，使用不同的教學方法，進行個別化教學。

資料來源：徐久雅(2008)

本量表問卷的填答方式採李克特氏 (Likert-type) 五點量表計分方式，依填答

者的實際知覺感受情形填答，依「非常符合」、「符合」、「普通」、「不符合」、「非常不符合」分別給予5、4、3、2、1分，得分越高表示受試教師對該題項與層面認同度越高，反之，表示受試教師對該題項與層面認同度越低。

## 第四節 研究範圍與樣本選取

本研究研究範圍方面，從研究對象與研究內容加以說明。以下對研究範圍及抽樣方式，說明如下：

### 壹、研究範圍

#### 一、研究對象

本研究中所討論的國民小學教師，是指具有合格教師資格，並在一百學年度任教於南投縣公立國民小學之正式教師，包括主任、組長、專任級任教師及科任教師，因此不包含私立小學之教師、實習教師、代理(課)教師。

#### 二、研究內容

在實際的教學情境中，影響工作動機與創意教學的因素有很多也彼此影響情況複雜，無法一一分析討論。本研究以文獻探討與問卷調查所蒐集的資料為主，就教師的背景變項、工作動機和創意教學來探討變相間相互之關係，最後針對研究結果提出結論與建議。

### 貳、抽樣方法

本研究採分層配額抽樣，第一層以學校規模來分類，第二層以學校城鄉別來分類。

首先，第一層依據教育部網站九十九學年度的統計資料，將全縣147所公立小學依學校規模分為小型學校(12班以下)、中型學校(13-24班)、大型學校(25班以上)三類，小型學校有117所，中型學校有20所，大型學校有10所(如附錄三)，並計算出南投縣小型學校、中型學校和大型學校的教師人數，及其所佔各學校規模之教師總人數的百分比，再依照比例求出小型學校、中型學校、大型學校應抽取的教師人數，如表 3-3：

表 3-3 正式問卷抽樣程序表

項目	小型學校 12班以下	中型學校 13-24班	大型學校 25班以上	合計
教師人數	1435	636	704	2775
所佔母群百分比	51.7117%	22.9189%	25.3694%	100%
預計抽取之人數	$350 \times 51.7117\%$ =181	$350 \times 22.9189\%$ =80	$350 \times 25.3694\%$ =89	350

根據上述的抽樣方法，於南投縣小型學校發出181份問卷、中型學校發出80份問卷、大型學校發出89份問卷，合計發出350份。

第二層依學校城鄉別抽樣，根據南投縣教育處網站公佈的學校城鄉別，分為南投市區、一般鄉鎮、偏遠地區三類(如附錄四)，將第一層抽取結果再依不同學城鄉別的教師人數(如附錄五)，依比例抽取不同數目的研究樣本，如表3-4：

表 3-4 正式問卷抽樣程序表

項目	南投市區	一般鄉鎮	偏遠	合計
小型學校	134人	857人	421人	1412人
12班以下	$134/1412 \times 181 = 17$	$857/1412 \times 181 = 110$	$421/1412 \times 181 = 54$	共抽樣181人
中型學校	134人	502人	0人	636人
13-24班	$134/636 \times 80 = 17$	$502/636 \times 80 = 63$	$0/636 \times 80 = 0$	共抽樣80人
大型學校	227人	500人	0人	727人
25班以上	$227/727 \times 89 = 28$	$500/727 \times 89 = 61$	$0/727 \times 89 = 0$	共抽樣89人

因考量學校規模不同，學校內之組長、級任教師、科任教師編制也隨之而異，因此研究者於小型學校抽樣主任或組長1人、級任教師2人、科任教師1人；中型學校主任或組長2人、級任教師4人、科任教師2人；大型學校主任或

組長4人、級任教師8人、科任教師3人，最後立意取樣於市區小型學校抽取4所、中型學校抽取2所、大型學校抽取2所發放問卷；於鄉鎮小型學校抽取27所、中型學校抽取8所、大型學校抽取4所發放問卷；於偏遠小型學校抽取14所小學發放問卷，如表3-5：

表3-5 正式問卷抽樣學校一覽表

項目	南投市區	一般鄉鎮	偏遠	合計
小型學校	抽樣4所	抽樣27所	抽樣14所	共抽樣45所
12班以下 (每所學校抽樣 包含主任或組長 1人，級任教師2 人，科任教師1 人)	光榮、僑建、 嘉和、德興	德化、五城、新興、共和、 明潭、內湖、初鄉、鳳凰、 廣興、瑞田、文昌、新民、 中山、僑興、名崗、社寮、 過溪、秀林、中和、中州、 鯉魚、瑞竹、北投、平林、 坪頂、清水、爽文	愛國、久美、 豐丘、雙龍、 潭南、同富、 隆華、紅葉、 力行、中正、 法治、親愛、 互助、春陽	共抽樣180 人
中型學校	抽樣2所	抽樣8所	抽樣0所	共抽樣10所
13-24班 (每所學校抽樣 包含主任或組長 2人，級任教師4 人，科任教師2 人)	漳興、康壽、	育英、敦和、前山、延平、 新街、弓鞋、水里、魚池		共抽樣80人
大型學校	抽樣2所	抽樣4所	抽樣0所	共抽樣6所
25班以上 (每所學校抽樣 包含主任或組長 6人，級任教師14 人，科任教師4 人)	南投、平和	埔里、竹山、炎峰、名間		共抽樣90人

## 第五節 資料分析方法

本研究問卷調查法蒐集資料，回收問卷後，檢視問卷的內容，將固定式填答或填答不實的問題，予以刪除，然後針對有效問卷進行編碼，最後將資料輸入電腦。本研究資料處理，係採用SPSS for Window 12.0 之統計套裝軟體程式進行統計分析工作，分析項目如下：

### 一、描述性統計分析

採次數分配、平均數、百分比、標準差等統計量，來分析國小教師的個人背景變項、工作動機與創意教學的現況。

### 二、t考驗

以T考驗來分析不同個人背景變項(性別、婚姻狀況、教育背景、是否面臨超額)之國小教師，在工作動機與創意教學上是否有所差異。

### 三、單因子變異數分析

以單因子變異數來分析不同背景變項(年齡、子女數、宗教信仰、任教年資、教育程度、學校規模、學校城鄉別、擔任職務、獲獎經驗、年平均購買書籍之花費、平時閱讀書目類別數、年捐款金額、擔任NPO會員數)之國小教師，在工作動機與創意教學是否有所差異，若達顯著差異，再進一步以Scheffe法進行事後多重比較分析。

### 四、皮爾遜積差相關

以皮爾遜積差相關來分析國小教師的工作動機與創意教學各層面間的相關情形，以了解南投縣國小教師工作動機與創意教學變項間是否有顯著相關。

## 第四章 研究結果與討論

本章針對本論文問卷調查所得之資料，進行研究結果分析與討論，以瞭解南投縣國小教師工作動機與創意教學之關係。內容共分為五節，第一節為有效樣本統計分析及整體表現情形；第二節為南投縣國小教師工作動機與創意教學之現況分析；第三節為不同背景之南投縣國小教師工作動機之差異分析；第四節為不同背景之南投縣國小教師創意教學之差異分析；第五節為南投縣國小教師工作動機與創意教學之相關分析。茲依各節內容分述說明如下：

### 第一節 有效樣本統計分析及整體表現情形

#### 壹、問卷樣本回收情形

本研究以南投縣國小教師為研究對象，研究問卷自 2011 年 11 月 15 日發放，12 月底研究者將問卷收回，問卷調查時間前後約一個半月。研究問卷共發放 350 份、回收問卷 306 份、其中有效問卷 300 份、填答不完全之無效問卷 6 份，問卷回收率 87.4% ，問卷有效率 85.7% 。

#### 貳、不同背景變項統計分析

為瞭解本研究回收問卷樣本之個人基本資料特性，以下就有效樣本之性別、年齡、婚姻狀況、子女數、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、學校規模、學校城鄉別、擔任職務、獲獎經驗、年平均購買書籍之花費、平時閱讀書目類別、是否面臨超額危機、一年捐款大約多少元、目前擔任幾個NPO的會員等基本資料，以次數分析法加以歸納如下，以利說明研究對象樣本之分佈情形，以下整理如表 4-1 ：

表 4-1 問卷有效樣本之特性分析統計表

N=300

人口統計變項	選項別	樣本數	百分比(%)
性別	男性	131	43.7%
	女性	169	56.3%
年齡	30歲以下	14	4.7%
	31-35歲	78	26.0%
	36-40歲	63	21.0%
	41-45歲	98	32.7%
	46-50歲	33	11.0%
	51歲以上	14	4.7%
婚姻狀況	無配偶	69	23%
	有配偶	231	77.0%
子女數	無	87	29.0%
	一至二個	186	62.0%
	三個以上	27	9.0%
宗教信仰	無	136	45.3%
	佛教	50	16.7%
	道教	72	24.0%
	基督教	17	5.7%
	天主教	6	2.0%
	一貫道	5	1.7%
	其他	14	4.7%
任教年資	未滿5年	17	5.7%
	5-9年	66	22.0%
	10-14年	74	24.7%
	15-19年	61	20.3%
	20-24年	60	20.0%
	25年以上	22	7.3%
教育程度	研究所(含以上)	139	46.3%
	大學	156	52.0%
	專科	5	1.7%
教育背景	師專、師範學院畢業	204	68%
	一般大學畢及其他	96	32%

學校規模	12班以下	174	58.0%
	13-24班	69	23.0%
	25班以上	57	19.0%
學校城鄉別	南投市區	50	16.7%
	一般鄉鎮	204	68.0%
	偏遠	46	15.3%
擔任職務	級任教師	142	47.3%
	科任教師	60	20.0%
	教師兼主任或組長	98	32.7%
獲獎經驗	自身曾獲獎	49	16.3%
	曾指導學生獲獎	119	39.7%
	皆無	45	15.0%
	皆有	87	29.0%
年平均購買書籍 花費	2500以下	115	38.5%
	2500-5000	125	41.8%
	5000以上	59	19.7%
平時閱讀書目類 別	商業理財	95	31.7%
	文學小說	143	47.7%
	藝術設計	75	25.0%
	心理勵志	149	49.7%
	宗教	47	15.7%
	語言電腦	60	20.0%
	觀光旅遊	133	44.3%
	教育	202	67.3%
	自然科學	63	21.0%
	傳記	34	11.3%
是否面臨超額危 機	是	64	21.5%
	否	233	78.5%
年捐款金額	4000元以下	205	68.3%
	4001-8000元	40	13.3%
	8001元以上	55	18.3%
擔任幾個非營利 組織會員	無	177	59%
	1-2個	110	36.7%
	3個以上	13	4.3%

研究者整理

## 一、性別

依回收樣本的性別進行統計，「男性」的教師人數計有 131 人，佔總樣本數 43.7%；「女性」的教師人數計有 169 人，佔總樣本數 56.3%，顯示本問卷的填答教師以女性居多。

## 二、年齡

依回收樣本的年齡別進行統計，以年齡為「41-45 歲」的教師數最多，計有 98 人，佔總樣本數 32.7%；年齡為「31-35 歲」的教師數次之，計有 78 人，佔總樣本數 26.0%；年齡為「36-40 歲以上」的教師數再次之，計有 63 人，佔總樣本數 21.0%；年齡為「30 歲以下」、「51 歲以上」的教師數最少，各計有 14 人，佔總樣本數 4.7%。顯示填答教師的年齡大多集中在「31-45 歲」；而「51 歲以上」和「30 歲以下」的教師較少。從回收樣本的年齡分佈情況，可能與近年來的教師退休制度以及教師甄試名額減少有關。

## 三、婚姻狀況

依回收樣本的婚姻狀況別進行統計，以「有配偶」的教師人數有 231 人，佔總樣本數 77.0%；「無配偶」的教師人數有 69 人，佔總樣本數 23%。顯示大多數填答教師都有組成家庭的成員。

## 四、子女數

依回收樣本的子女數進行統計，有「一至二個」子女的教師最多，計有 186 人，佔總樣本數 62.0%；「無」子女的教師次之，計有 87 人，佔總樣本數 29.0%；有「三個以上」子女的教師最少，計有 27 人，佔總樣本數 9.0%。顯示大多數的填答教師有 2 個子女。

## 五、宗教信仰

依回收樣本的宗教信仰進行統計，以「無」宗教信仰的教師最多，計有136人，占總樣本數45.3%；宗教信仰為「道教」的教師次之，占總樣本數24.0%；宗教信仰為「佛教」的教師再次之，計有50人，占總樣本數16.7%；宗教信仰為「基督教」的教師再次之，計有17人，占總樣本數5.7%；宗教信仰為「天主教」和「一貫道」的教師最少，各計有6人及5人，分別占總樣本數2.0%與1.7%。顯示大多數的填答教師「無」宗教信仰，而有宗教信仰的教師中，以「道教」和「佛教」的信仰者較多，「天主教」及「一貫道」的信仰者較少。

## 六、任教年資

依回收樣本的任教年資進行統計，「10-14年」的教師最多，計有74人，占總樣本數24.7%；「5-9年」的教師次之，計有66人，占總樣本數的22.0%；「15-19年」和「20-24年」的教師再次之，分別計有61人、60人，各占總樣本數20.3%、20.0%；「25年以上」、「未滿5年」人數相對較少，分別計有22人、17人，占總樣本數7.3%以及5.7%。顯示填答教師的服務年資大多集中在「5-24年」。教師年資為「未滿5年」和「25年以上」的人數較少。服務年資與年齡的分布結果類似，可能與近年來的教師甄試名額減少及退休制度有關。

## 七、教育程度

依回收樣本的教育程度別進行統計，以教育程度為「大學」的教師數最多，計有 139 人，占總樣本數52.0%；教育程度為「研究所(含以上)」的教師人數次之，計有 139 人，占總樣本數 46.3%；教育程度為「專科」的教師最少，計有 5 人，占總樣本數 1.7%。顯示填答教師的教育程度為「大學以上」的高知識教師占大多數。

## 八、教育背景

依回收樣本的教育背景進行統計，「師專、師範學院畢業」的人數有204人，占總樣本數68%；「一般大學畢業及其他」的人數有96人，占總樣本數32%。顯示大多數填答教師都是正規教育體系畢業的。

## 九、學校規模

依回收樣本的學校規模進行統計，「12班以下」的人數有174人，占總樣本數58.0%；「13-24班」的人數有69人，占總樣本數23.0%；「25班以上」的人數計有57人，占總樣本數19.0%。顯示大多數填答教師的學校規模是「12班以下」，應是南投縣目前國小規模為小型的學校居多。

## 十、學校城鄉別

依回收樣本的學校城鄉別進行統計，「一般鄉鎮」的教師數計有 204 人，占總樣本數 68.0%；「南投市區」的教師數計有 50 人，占總樣本數 16.7%；「偏遠」的教師數計有 46 人，占總樣本數 15.3%。顯示填答教師任職於一般鄉鎮學校者居多較多。

## 十一、擔任職務

依回收樣本的擔任職務進行統計，「級任教師」的人數有142人，占總樣本數47.3%；「教師兼主任或組長」的人數有98人，占總樣本數32.7%，「科任教師」的人數計有60人，各占總樣本數20.0%。顯示大多數填答教師的職位是擔任「級任教師」。

## 十二、獲獎經驗

依回收樣本的獲獎經驗進行統計，「曾指導學生獲獎」的人數最多，有119人，占總樣本數39.7%；「自身曾獲獎也曾指導學生獲獎」的人數次之，有87人，占總樣本數29.0%；「自身曾獲獎」的人數再次之，計有49人，各占總樣本數16.3%；「皆無」的人數最少，計有45人，占總樣本數的15.0%。顯示大多數填答教師都曾指導學生獲獎。

## 十三、年平均購買書籍花費

依回收樣本的年平均購買書籍花費進行統計，「2500-5000元」的人數最多，有125人，占總樣本數41.8%；「2500元以下」的人數次之，有115人，占總樣本數38.5%；「5000元以上」的人數最少，計有59人，占總樣本數的19.7%。顯示大多數填答教師一年約花費2500元以上購買書籍。

## 十四、平時閱讀書目類別

依回收樣本的平實閱讀書目類別進行統計，「教育」類別的人數最多，有202人，占總樣本數67.3%；「心理勵志」類別的人數次之，有149人，占總樣本數49.7%；「文學小說」的人數再次之，計有143人，占總樣本數的47.7%；「觀光旅遊」類別的人數再次之，人數計有133人，占總樣本數的44.3%；「商業理財」、「藝術設計」、「自然科學」、「語言電腦」、「宗教」、「傳記」類別分別有95人、75人、63人、60人、47人、34人，各占總樣本數的31.7%、25.0%、21.0%、20.0%、15.7%、11.3%；「其他」類別的人數最少，計有15人，占總樣本數的5.0%。顯示大多數填答教師平時較喜歡閱讀「教育」類別的書籍。

## 十五、是否面臨超額危機

依回收樣本的是否面臨超額進行統計，「否」的人數最多，有233人，占總樣

本數78.5%；「是」的人數次之，有64人，占總樣本數21.5%。顯示大多數填答教師並沒有超額的危機。

## 十六、年平均捐款金額

依回收樣本的年平均捐款金額進行統計，「4000元以下」的人數最多，有205人，占總樣本數68.3%；「8001元以上」的人數次之，有55人，占總樣本數18.3%；「4001-8000元」的人數最少，計有40人，占總樣本數的13.3%。顯示填答教師年捐款金額在「4000元以下」居多。

## 十七、擔任幾個非營利組織會員

依回收樣本的擔任幾個非營利組織的會員進行統計，以「無」擔任會員的教師最多，計有177人，占總樣本數59.0%；擔任「1-2個」會員的教師次之，計有110人，占總樣本數36.7%；擔任「3個以上」會員的教師最少，計有13人，占總樣本數4.3%。顯示大多數的填答教師「沒有」擔任非營利組織的會員，而有擔任非營利組織會員的教師中，以擔任「1-2個」的人數較多，擔任「3個以上」的人數較少。

## 第二節 南投縣國小教師工作動機與創意教學之現況分析

本節依回收問卷調查所得之結果進行統計分析，參照量表各層面與整體之平均數與標準差，以解釋目前南投縣國小教師工作動機與創意教學之現況表現。以下茲就南投縣國小教師工作動機之現況、教師創意教學現況分析與綜合討論，依序分述之：

### 壹、南投縣國小教師工作動機現況

南投縣國小教師工作動機各層面與整體上的表現現況，如表 4-2。鑒於本研究工具為五點量表，其平均值為三分。因此，若受試者的得分超過此一數值越多，代表其工作動機程度愈強烈；反之則越弱。茲列舉平均數、標準差說明、單項平均數說明如下：

表 4-2 南投縣國小教師工作動機之現況分析

層面	N	題數	平均數	標準差	單項平均數	排序
工作吸引力	300	5	20.08	2.61	4.02	2
工作信念	300	6	26.01	3.13	4.34	1
工作環境	300	6	22.91	4.01	3.82	3
工作報酬	300	6	21.62	4.02	3.60	4
整體工作動機	300	23	90.62	10.00	3.94	

研究者整理

本量表共計 23 題，量表內容以平均數與標準差及單項平均數等方法進行分析。南投縣國小教師工作動機整體層面之單項平均數為為 3.94。工作動機中有四個分量表，分別為「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」，四個分量表之平均數分別為 20.08、26.01、22.91、21.62；四個分量表之標準差分別為 2.61、3.13、4.01、4.02；四個分量表之單項平均數分別為 4.02、4.34、3.82、3.60。

本表 4-2 結果顯示，南投縣國小教師在「工作動機」整體層面表現上，屬高

度表現。於各層面表現上，以「工作信念」單項平均數 4.34 為較佳；以「工作報酬」單項平均數 3.60 為較差，顯示南投縣國小教師工作動機各層面表現上，屬高度表現。

## 貳、南投縣國小教師創意教學現況

南投縣國小教師在創意教學各層面與整體上的表現現況，如表 4-3。鑒於本研究工具為五點量表，其平均值為三分。所以，若受試者的得分超過此一數值越多，代表其創意教學程度愈強烈；反之則越弱。茲列舉平均數、標準差說明、單項平均數說明如下：

表 4-3 南投縣國小教師創意教學之現況分析

層面	N	題數	平均數	標準差	單項平均數	排序
創意教學態度	300	6	26.00	3.07	4.33	1
多元評量方式	300	5	19.92	2.85	3.98	4
教學內容設計	300	5	19.38	2.74	3.88	5
班級經營互動	300	4	16.33	2.11	4.08	2
創新教學方式	300	4	16.21	2.25	4.05	3
整體創意教學	300	24	97.85	10.93	4.08	

研究者整理

本量表共計 24 題，量表內容以平均數與標準差及單項平均數等方法進行分析。南投縣國小教師創意教學整體層面之單項平均數為 4.08。創意教學中有五個分量表分別為「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」，五個分量表之平均數分別為 26.00、19.92、19.38、16.33、16.21；五個分量表之標準差分別為 3.07、2.85、2.74、2.11、2.25；五個分量表之單項平均數分別為 4.33、3.98、3.88、4.08、4.05。

本表 4-3 結果顯示南投縣國小教師在「創意教學」整體層面表現上，屬高度

表現。各層面表現中，以「創意教學態度」單項平均數 4.33 為較佳；以「教學內容設計」單項平均數 3.88 為較差，顯示南投縣國小教師創意教學各層面表現上，屬高度表現。

## 參、綜合討論

以下針對南投縣國小教師工作動機與創意教學表現現況，探討與分析其結果：

### 一、工作動機表現現況

本研究結果顯示南投縣國小教師工作動機整體表現程度上為高度表現；同時不論是「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」與「工作報酬」等工作動機的四個層面上，皆屬高度表現。

在工作動機相關層面表現上，以「工作信念」、「工作吸引力」兩個層面的表現位居第一與第二，顯示南投縣國小教師在參與教學工作上對於面對個性迥異的學生、接受新任務、挑戰自己是感到快樂、有成就感、具吸引力的，而且教師們也多相信教育可以啟發學生、獲得專業認同、個人的成長並且能促進社會的發展與進步。

### 二、創意教學表現現況

本研究結果顯示南投縣國小教師創意教學的整體表現為高度表現；同時不論是「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」及「創新教學方式」等創意教學的五個層面上，皆有高度的程度表現。

於創意教學相關層面表現上，以「創意教學態度」、「班級經營互動」兩個層面的表現位居第一與第二，顯示國小教師在教學認為自身具有創意教學能力且能欣賞學生的創意、鼓勵並包容學生多元想法、提升學生的創造力是很重要的，並且要能利用多采多姿的教室佈置增加班級上課氣氛並提高學生的學習動機。

## 第三節 不同背景之南投縣國小教師工作動機之 差異分析

本節以獨立樣本  $t$  檢定及單因子變異數分析，來探討國小教師之性別、年齡、婚姻狀況、子女數、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、學校規模、學校城鄉別、擔任職務、獲獎經驗、年平均購買書籍之花費、平時閱讀書目類別、是否面臨超額危機、一年捐款大約多少元、目前擔任幾個NPO的會員等背景變項於工作動機上的差異情形。亦即在考驗研究假設一「不同背景變項之國小教師在工作動機上有顯著差異」，以瞭解工作動機是否會因背景變項的不同而有差異。

### 壹、不同背景變項之國小教師工作動機之差異情形

茲就本研究假設所提的十七項國小教師背景變項，將其統計分析結果分述如下。

#### 一、性別

不同性別之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表 4-4 所示。

表4-4 性別在工作動機t考驗摘要表

層面	性別	個數	平均數	標準差	t 值
工作吸引力	男	131	19.88	2.48	-1.20
	女	169	20.24	2.70	
工作信念	男	131	25.65	3.23	-1.78
	女	169	26.30	3.03	
工作環境	男	131	23.20	4.10	1.10
	女	169	22.69	3.93	
工作報酬	男	131	21.64	4.24	.09
	女	169	21.60	3.86	
整體工作動機	男	131	90.37	10.66	-.39
	女	169	90.82	9.48	

### (一)結果分析

由表4-4可知，整體工作動機之t考驗未達顯著水準（ $t = -.39$ ， $p = .70 > .05$ ），因此性別之差異，在整體工作動機上無顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」層面上，由於其t值皆未達顯著水準，表示性別之差異在上述四個層面沒有顯著差異。

### (二)討論

就整體工作動機而言，不同性別的南投縣國小教師於工作動機上並無顯著差異關係。本研究結果與韓梅馨(2007)、蔡宜貞、林珊如(2005)等教師工作動機相關研究結果相一致。但與白麗美(1997)、吳軒瑤、吳福源、陳佑綺(2009)研究結果不同，究其原因，可能與研究問卷抽樣地區不同所致。

## 二、年齡

不同年齡之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表 4-5 所示。

表4-5 年齡在工作動機F考驗摘要表

層面	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作 吸引 力	1.30歲以下	14	19.93	2.59	0.20	
	2.31-35歲	78	19.92	2.51		
	3.36-40歲	63	20.08	2.84		
	4.41-45歲	98	20.19	2.75		
	5.46-50歲	33	20.33	2.34		
	6.51歲以上	14	19.79	2.04		
工作 信念	1.30歲以下	14	25.50	3.52	0.83	
	2.31-35歲	78	25.50	3.26		
	3.36-40歲	63	26.10	3.04		
	4.41-45歲	98	26.28	3.20		
	5.46-50歲	33	26.55	2.99		
	6.51歲以上	14	25.93	2.20		
工作 環境	1.30歲以下	14	23.79	3.53	1.68	
	2.31-35歲	78	23.81	3.75		
	3.36-40歲	63	22.94	3.97		
	4.41-45歲	98	22.51	4.45		
	5.46-50歲	33	21.85	3.44		
	6.51歲以上	14	22.21	3.49		
工作 報酬	1.30歲以下	14	23.50	1.87	3.48***	1 > 4
	2.31-35歲	78	22.73	3.54		1 > 5
	3.36-40歲	63	21.75	4.35		2 > 4
	4.41-45歲	98	20.52	4.37		
	5.46-50歲	33	21.21	3.32		
	6.51歲以上	14	21.57	3.69		
整 體 工 作 動 機	1.30歲以下	14	92.71	8.82	0.72	
	2.31-35歲	78	91.96	10.71		
	3.36-40歲	63	90.86	11.73		
	4.41-45歲	98	89.50	9.46		
	5.46-50歲	33	89.94	7.07		
	6.51歲以上	14	89.50	8.25		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

### (一)結果分析

由表4-5可知整體工作動機之 $F$ 值未達顯著水準( $F=.72, p=.61 > .05$ )，顯示年齡的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

不過，在工作動機各層面的分析中，於「工作報酬」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=3.48, p=.005 < .05$ )，經事後比較發現，「30歲以下」的教師在「工作報酬」層面的工作動機顯著高於「41-50歲」的教師；「31-35歲」的教師，其「工作報酬」層面的工作動機顯著高於「41-45歲」的教師。

### (二)討論

本研究結果與韓梅馨(2007)、蔡宜貞、林珊如(2005)的研究結果相似。本研究結果顯示不同年齡的國小教師在「工作報酬」層面有差異，35歲以下國小教師得分顯著高於41-50歲國小教師。究其原因，可能因為35歲以下國小教師多為初出社會或工作不久，經濟基礎較弱，因此對於「工作報酬」層面的工作動機較強。

### 三、婚姻狀況

不同婚姻狀況之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-6所示。

表4-6 婚姻狀況在工作動機*t*考驗摘要表

層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	<i>t</i> 值
工作吸引力	無配偶	69	19.52	2.90	-2.05*
	有配偶	231	20.25	2.50	
工作信念	無配偶	69	25.19	3.62	-2.51*
	有配偶	231	26.26	2.93	
工作環境	無配偶	69	22.55	4.09	-.85
	有配偶	231	23.02	3.00	
工作報酬	無配偶	69	21.36	4.18	-.60
	有配偶	231	21.69	3.98	
整體工作動機	無配偶	69	88.62	12.14	-1.64
	有配偶	231	91.22	9.22	

\* $p < .05$

### (一)結果分析

由表4-6可知，整體工作動機之*t*考驗未達顯著水準 ( $t = -1.64$ ,  $p = .10 > .05$ )，因此婚姻狀況，在整體工作動機上無顯著差異。

於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」各層面上，「工作吸引力」之*t*考驗達顯著水準 ( $t = -2.05$ ,  $p = .04 < .05$ ) 且有配偶( $M = 20.25$ )顯著高於無配偶( $M = 19.52$ )；「工作信念」之*t*考驗達顯著水準 ( $t = -2.51$ ,  $p = .01 < .05$ )，且有配偶( $M = 26.26$ )顯著高於無配偶( $M = 25.19$ )，表示教師婚姻狀況之差異在「工作吸引力」與「工作信念」層面上有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果與與韓梅馨(2007)之研究認為教師婚姻狀況與工作動機無顯著相關之結果相左，究其原因，可能是有配偶的教師較有安定感，若在工作上遇到挫折，有另一半能夠依靠，不必獨自面對，較易釋懷，對於工作的熱忱易持續；若遇到問題也有討論的對象，容易解決，因此在工作上的成就感相對提高；而婚後

生了孩子，在教養孩子的經驗增加了，面對班上學生的突發問題較能立即妥善處理，因此對於工作會更具成就感與興趣。而且，在教育自己孩子的過程中，看到孩子的成長，會更確信教育的重要性，對教育的熱情相對提升。因此導致此研究結果。

#### 四、子女數

不同子女數之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-7所示。

表4-7 子女數在工作動機F考驗摘要表

層面	子女數	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作 吸引 力	1.無	87	19.68	2.56	3.06*	3>1
	2.一至二個	186	20.13	2.68		
	3.三個以上	27	21.07	2.00		
工作 信念	1.無	87	25.60	3.43	1.30	
	2.一至二個	186	26.13	3.05		
	3.三個以上	27	26.56	2.67		
工作 環境	1.無	87	23.00	3.98	0.03	
	2.一至二個	186	22.87	4.12		
	3.三個以上	27	22.89	3.47		
工作 報酬	1.無	87	21.70	4.12	1.90	
	2.一至二個	186	21.78	3.86		
	3.三個以上	27	20.19	4.66		
整體 工作 動機	1.無	87	89.98	10.92	0.26	
	2.一至二個	186	90.91	9.77		
	3.三個以上	27	90.70	8.65		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

#### (一)結果分析

由表4-7可知整體工作動機之F值未達顯著水準 ( $F=0.26, p=.77 > .05$ )，顯示子女數的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

不過，在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」層面的F值達顯著水

準 ( $F=3.06, p=.048 < .05$ )，經事後比較發現，子女數為「三個以上」的國小教師，其「工作吸引力」層面的工作動機顯著高於有「無」子女數的教師。

## (二) 討論

本研究結果顯示不同子女數的國小教師在整體工作動機並沒有顯著差異，但是在「工作吸引力層面」，「三個以上」子女數的國小教師其工作動機顯著高於「無」子女數的國小教師。究其原因，可能是養育子女較多的教師比起「無」子女數的教師有更多不同的教養經驗；另一方面，子女數「三個以上」的教師大部分應該比子女數「無」的教師年資深，經驗多，這些教師在教學上面對不同個性的學生，遭遇各樣問題時，較能順利解決，因此工作帶來的成就感與權威感也較高，因而產生此研究結果。

## 五、宗教信仰

不同宗教信仰之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-8所示。

表4-8 宗教信仰在工作動機F考驗摘要表

層面	宗教信仰	個數	平均數	標準差	F
工作吸 引力	1.無	136	19.91	2.43	1.32
	2.佛教	50	19.98	2.63	
	3.道教	72	20.17	2.60	
	4.基督教	17	20.00	2.52	
	5.天主教	6	22.83	1.94	
	6.一貫道	5	20.60	4.10	
	7.其他	14	20.43	3.74	
工作信 念	1.無	136	25.79	2.81	1.30
	2.佛教	50	26.70	2.83	
	3.道教	72	25.76	3.59	
	4.基督教	17	25.41	3.10	
	5.天主教	6	27.67	1.63	
	6.一貫道	5	25.60	4.10	
	7.其他	14	27.14	4.42	
工作環 境	1.無	136	23.05	3.78	0.47
	2.佛教	50	22.12	3.62	
	3.道教	72	23.08	4.71	
	4.基督教	17	23.23	3.80	
	5.天主教	6	24.00	3.03	
	6.一貫道	5	22.80	4.27	
	7.其他	14	22.64	4.55	
工作報 酬	1.無	136	21.79	4.22	0.96
	2.佛教	50	20.54	3.72	
	3.道教	72	21.75	4.09	
	4.基督教	17	21.41	3.41	
	5.天主教	6	21.67	1.63	
	6.一貫道	5	23.00	2.45	
	7.其他	14	22.79	4.46	
整體工 作動機	1.無	136	90.55	9.48	0.60
	2.佛教	50	89.34	7.24	
	3.道教	72	90.76	11.64	
	4.基督教	17	90.06	9.98	
	5.天主教	6	96.17	4.45	

6.一貫道	5	92.00	13.82
7.其他	14	93.00	14.59

### (一)結果分析

由表4-8可知整體工作動機之 $F$ 值未達顯著水準( $F=0.60, p=.73 > .05$ )，顯示宗教信仰的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」層面上，由於 $F$ 值未達顯著水準，顯示宗教信仰的差異，在上述四個層面的工作動機上沒有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果顯示宗教信仰並非影響教師工作動機的主要因素之一，因此整體而言不同宗教信仰的教師在工作動機上無顯著差異。

## 六、任教年資

不同任教年資之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-9所示。

表4-9 任教年資在工作動機F考驗摘要表

層面	任教年資	個數	平均數	標準差	F
工作吸引力	1. 未滿5年	17	19.64	2.12	2.23
	2. 5-9年	66	20.32	2.14	
	3. 10-14年	74	19.46	2.73	
	4. 15-19年	61	20.74	2.93	
	5. 20-24年	60	20.30	2.53	
	6. 25年以上	22	19.41	2.77	
工作信念	1. 未滿5年	17	25.29	3.06	1.34
	2. 5-9年	66	26.06	2.54	
	3. 10-14年	74	25.74	3.40	
	4. 15-19年	61	26.52	3.34	
	5. 20-24年	60	26.38	3.09	
	6. 25年以上	22	24.91	3.29	
工作環境	1. 未滿5年	17	22.00	4.42	1.83
	2. 5-9年	66	23.98	3.11	
	3. 10-14年	74	23.05	4.39	
	4. 15-19年	61	22.51	4.28	
	5. 20-24年	60	22.72	4.04	
	6. 25年以上	22	21.55	3.51	
工作報酬	1. 未滿5年	17	21.00	4.18	2.03
	2. 5-9年	66	22.67	3.08	
	3. 10-14年	74	22.04	4.30	
	4. 15-19年	61	21.31	4.23	
	5. 20-24年	60	20.68	4.62	
	6. 25年以上	22	20.91	2.18	
整體工作動機	1. 未滿5年	17	87.94	10.04	1.76
	2. 5-9年	66	93.03	8.02	
	3. 10-14年	74	90.30	11.71	
	4. 15-19年	61	91.08	11.01	
	5. 20-24年	60	90.08	9.10	
	6. 25年以上	22	86.77	7.16	

(一)結果分析

由表4-9可知整體工作動機之F值未達顯著水準 ( $F=1.76, p=.12 > .05$ )，顯示任教年資的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」層面上，由於 $F$ 值未達顯著水準，顯示任教年資的差異，在上述四個層面的工作動機上沒有顯著差異。

## (二)討論

本研究結果與韓梅馨(2007)的研究結果相符。但與蔡俊儒(2010)、劉欣怡(2007)、吳軒瑤、吳福源、陳佑綺(2009)之研究結果不同。究其原因，可能與現今教育環境不似以往，以前教師是鐵飯碗，但如今少子化加上教育政策不斷修訂，超額問題、專業評鑑問題、退休條例不定…等，各年齡層教師各有所慮，因此，不同服務年資的國小教師在工作動機各層面沒有顯著差異。

## 七、教育程度

不同教育程度之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表 4-10 所示。

表4-10 教育程度在工作動機F考驗摘要表

層面	教育程度	個數	平均數	標準差	F
工作 吸引力	1.研究所 (含以上)	139	20.25	2.73	0.54
	2.大學	156	19.94	2.53	
	3.專科	5	19.80	1.79	
工作 信念	1.研究所 (含以上)	139	26.22	3.10	0.66
	2.大學	156	25.81	3.19	
	3.專科	5	26.40	2.61	
工作 環境	1.研究所 (含以上)	139	23.04	4.28	0.13
	2.大學	156	22.79	3.82	
	3.專科	5	23.00	1.87	
工作 報酬	1.研究所 (含以上)	139	22.09	4.12	2.18
	2.大學	156	21.16	3.94	
	3.專科	5	22.80	2.17	
整體 工作 動機	1.研究所 (含以上)	139	91.60	10.37	1.36
	2.大學	156	89.71	9.76	
	3.專科	5	92.00	2.92	

### (一)結果分析

由表4-10可知整體工作動機之F值未達顯著水準 ( $F=1.36, p=.26 > .05$ )，顯示教育程度的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」層面上，由於F值未達顯著水準，顯示教育程度的差異，在上述四個層面的工作動機上沒有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果與韓梅馨(2007)、吳軒瑤、吳福源、陳佑綺(2009)、蔡宜貞、林珊如(2005)、劉欣怡(2007)、蔡宜貞(2005)之大多數研究結果相符，均顯示教育

程度並非影響教師工作動機的主要因素之一，現今師資培育管道多元，教師進修方便，教師參與專業研習機會大增，雖著科技的發達，各項專業資訊取得十分方便，如此足以縮小教育程度上的差異，因此整體而言不同教育程度的教師在工作動機上無顯著差異。

## 八、教育背景

不同教育背景之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表 4-11 所示。

表4-11 教育背景在工作動機t考驗摘要表

層面	教育背景	個數	平均數	標準差	t 值
工作吸引力	師專、師範學院畢業	204	20.01	2.54	-.66
	一般大學及其他	96	20.23	2.77	
工作信念	師專、師範學院畢業	204	25.93	3.17	-.70
	一般大學及其他	96	26.20	3.05	
工作環境	師專、師範學院畢業	204	23.29	3.59	2.44*
	一般大學及其他	96	22.09	4.71	
工作報酬	師專、師範學院畢業	204	21.94	3.84	2.05*
	一般大學及其他	96	20.93	4.34	
整體工作動機	師專、師範學院畢業	204	91.18	9.30	1.40
	一般大學及其他	96	89.45	11.31	

\* $p < .05$

### (一)結果分析

由表4-11可知，整體工作動機之t考驗未達顯著水準 ( $t = -1.40$ ,  $p = .16 > .05$ )，因此教育背景，在整體工作動機上無顯著差異。

於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」各層面上，「工作環境」之t考驗達顯著水準 ( $t = 2.44$ ,  $p = .015 < .05$ )，且師專、師範學院畢

業(M=23.29)顯著高於一般大學及其他(M=22.09)；「工作報酬」之  $t$  考驗達顯著水準 ( $t=-2.05$ ,  $p=.04<.05$ )，且師專、師範學院畢業(M=21.94)顯著高於一般大學及其他(M=20.93)，表示教師教育背景之差異在「工作環境」與「工作報酬」層面上有顯著差異。

## (二)討論

本研究結果與劉欣怡(2007)、蔡宜貞(2005)、蔡宜貞、林珊如(2005)之研究結果不同，究其原因，可能與抽樣地區及研究工具不同所致。本研究結果顯示，屬於「外在工作動機」的「工作環境」與「工作報酬」層面的工作動機，教育背景為「師專、師範學院畢業」的教師，顯著高於教育背景為「一般大學及其他」，可能原因為：教育背景為「一般大學及其他」的教師並非教育體系畢業，在擔任教師之前，曾任職其他工作，社會歷練多，對於工作場所、教學設備、組織管理制度、休假……等外在的工作環境、報酬較不在意，如此導致本研究結果。

## 九、學校規模

不同學校規模之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表 4-12 所示。

表 4-12 學校規模在工作動機  $F$  考驗摘要表

層面	學校規模	個數	平均數	標準差	$F$
工作吸引力	1.12班以下	174	20.19	2.68	0.35
	2.13-24班	69	19.91	2.73	
	3.25班以上	57	19.96	2.27	
工作信念	1.12班以下	174	26.00	3.35	0.09
	2.13-24班	69	25.93	3.05	
	3.25班以上	57	26.16	2.53	
工作環境	1.12班以下	174	22.99	4.11	0.12
	2.13-24班	69	22.90	3.99	
	3.25班以上	57	22.68	3.78	
工作報酬	1.12班以下	174	21.66	4.16	0.63
	2.13-24班	69	21.20	4.07	
	3.25班以上	57	22.00	3.54	
整體工作動機	1.12班以下	174	90.83	11.00	0.21
	2.13-24班	69	89.94	8.80	
	3.25班以上	57	90.81	8.09	

### (一) 結果分析

由表 4-12 可知整體工作動機之  $F$  值未達顯著水準 ( $F=0.21$ ,  $p=.81 > .05$ )，顯示學校規模的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」層面上，由於  $F$  值未達顯著水準，顯示學校規模的差異，在上述四個層面的工作動機上沒有顯著差異。

### (二) 討論

本研就結果與韓梅馨(2007)、劉欣怡(2007)之研究結果相符。均顯示學校規模並非影響教師工作動機的主要因素之一，因此整體而言不同學校規模的教師在工作動機上無顯著差異。

## 十、學校城鄉別

不同學校城鄉別之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-13所示。

表 4-13 學校城鄉別在工作動機  $F$  考驗摘要表

層面	學校城鄉別	個數	平均數	標準差	$F$
工作吸引力	1.南投市區	50	20.56	2.41	1.75
	2.一般鄉鎮	204	19.89	2.68	
	3.偏遠	46	20.41	2.47	
工作信念	1.南投市區	50	26.46	3.60	0.63
	2.一般鄉鎮	204	25.94	3.19	
	3.偏遠	46	25.85	2.26	
工作環境	1.南投市區	50	22.36	3.96	0.64
	2.一般鄉鎮	204	23.07	3.99	
	3.偏遠	46	22.80	4.20	
工作報酬	1.南投市區	50	21.52	4.86	0.25
	2.一般鄉鎮	204	21.55	3.84	
	3.偏遠	46	22.00	3.91	
整體工作動機	1.南投市區	50	90.90	9.96	0.09
	2.一般鄉鎮	204	90.46	10.16	
	3.偏遠	46	91.07	9.54	

### (一)結果分析

由表 4-13 可知整體工作動機之  $F$  值未達顯著水準 ( $F=0.09$ ,  $p=.91 > .05$ )，顯示學校城鄉別的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」層面上，由於  $F$  值未達顯著水準，顯示學校城鄉別的差異，在上述四個層面的工作動機上沒有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果與韓梅馨(2007)、蔡宜貞、林珊如(2005)之研究結果相符。均顯示學校城鄉別並非影響教師工作動機的主要因素之一，因此整體而言不同學校城鄉別的教師在工作動機上無顯著差異。

## 十一、擔任職務

不同擔任職務之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表 4-14 所示。

表4-14 擔任職務在工作動機F考驗摘要表

層面	擔任職位	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作吸引力	1.級任教師	142	20.20	2.47	4.85**	1>2
	2.科任教師	60	19.18	2.91		3>2
	3.教師兼組長或主任	98	20.46	2.52		
工作信念	1.級任教師	142	26.25	3.07	1.70	
	2.科任教師	60	25.37	3.43		
	3.教師兼組長或主任	98	26.07	3.01		
工作環境	1.級任教師	142	23.16	3.78	3.50*	ns
	2.科任教師	60	21.70	4.23		
	3.教師兼組長或主任	98	23.29	4.10		
工作報酬	1.級任教師	142	22.04	3.63	4.71*	1>2
	2.科任教師	60	20.22	4.71		3>2
	3.教師兼組長或主任	98	21.86	3.97		
整體工作動機	1.級任教師	142	91.65	9.06	6.72**	1>2
	2.科任教師	60	86.47	11.40		3>2
	3.教師兼組長或主任	98	91.67	9.83		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\* $p < .001$

### (一)結果分析

由表4-14可知整體工作動機之F值達顯著水準 ( $F=6.72$ ,  $p=.001 < .01$ )，顯示擔任職務的差異，在工作動機整體上有顯著差異，經事後比較發現，擔任「級任教師」與「教師兼組長或主任」的教師在「整體工作動機」顯著高於擔任「科任

教師」的教師。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」層面的 $F$ 值達顯著水準（ $F=4.85$ ， $p=.008<.01$ ），經事後比較發現，擔任「級任教師」與「教師兼組長或主任」的教師在「工作吸引力」層面的工作動機顯著高於擔任「科任教師」的教師；於「工作環境」層面，雖然 $F$ 值達顯著水準（ $F=3.05$ ， $p=.032<.05$ ），但經Scheffe法後，卻找不出組別之間的差異；於「工作報酬」層面的 $F$ 值達顯著水準（ $F=4.71$ ， $p=.01<.05$ ），經事後比較發現，擔任「級任教師」與「教師兼組長或主任」的教師在「工作報酬」層面的工作動機顯著高於擔任「科任教師」的教。

## (二)討論

1、不同職務的國小教師在「工作吸引力」層面達到顯著差異，此結果與韓梅馨(2007)之研究結果相似。兼任組長或主任之教師因內在動機強烈，在工作上力求高挑戰性、權威性與自主性；而級任教師必須領導、經營整個班級，掌控班級的教學進度、教學內容，因此在「工作吸引力」層面上，兼任組長或主任的教師以及級任教師與科任教師具差異。

2、不同職務的國小教師在「工作報酬」層面達到顯著差異，此結果與韓梅馨(2007)之研究結果不同。究其原因，可能是級任教師或兼任行政教師工作內容較為繁重，級任教師帶領整個班級，配合辦理運動會、社區活動等，而兼任行政的教師必須促進校務的發展，與老師們合作，與家長會溝通，和社區直接接觸的機會較多，因此對於社區的回饋或社會觀感感受程度較高，加上級任教師與兼任行政教師較有機會因為辦理學校、班際活動或是參與課後輔導教學，獲得補休假的機會與輔導費的額外收入，因此在「工作報酬」層面上，兼任組長或主任的教師以及級任教師比起科任教師動機較強。

3、不同職務的國小教師在「整體工作動機」達到顯著差異，此結果與韓梅馨(2007)之研究結果不同。究其原因，可能是因為科任教師不需帶班級，不用直接面對家長帶來的壓力，許多大型學校的科任教師可能只上某個年級的某一科

目，一套教學方法用所有班級，在教學上的挑戰性、成就感較低，也不像級任教師或兼任行政教師較有機會獲得補休假或金錢收入等其他工作報酬，因此科任教師在整體工作動機上顯得較低落。

## 十二、獲獎經驗

不同獲獎經驗之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表 4-15 所示。

表 4-15 獲獎經驗在工作動機  $F$  考驗摘要表

層面	獲獎經驗	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
工作 吸引 力	1.自身曾獲獎	49	19.16	2.73	6.61***	2>1
	2.曾指導學生獲獎	119	20.54	2.61		2>3
	3.皆無	45	19.07	2.34		4>1
	4.皆有	87	20.51	2.44		4>3
工作 信念	1.自身曾獲獎	49	25.47	3.43	3.40*	4>3
	2.曾指導學生獲獎	119	26.08	3.37		
	3.皆無	45	25.07	2.23		
	4.皆有	87	26.71	2.88		
工作 環境	1.自身曾獲獎	49	22.24	4.44	1.19	
	2.曾指導學生獲獎	119	23.41	3.73		
	3.皆無	45	22.71	3.19		
	4.皆有	87	22.70	4.47		
工作 報酬	1.自身曾獲獎	49	20.43	4.77	2.26	
	2.曾指導學生獲獎	119	21.96	3.82		
	3.皆無	45	22.33	3.36		
	4.皆有	87	21.45	4.07		
整體 工作 動機	1.自身曾獲獎	49	87.31	11.94	3.08	
	2.曾指導學生獲獎	119	91.99	10.40		
	3.皆無	45	89.18	7.87		
	4.皆有	87	91.37	8.82		

\* $p<.05$     \*\* $p<.01$     \*\*\*  $p<.001$

## (一)結果分析

由表4-15可知整體工作動機之 $F$ 值達顯著水準( $F=3.08, p=.053>.05$ )，顯示或獎經驗的差異，在工作動機整體上有沒有顯著差異。

不過，在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=6.61, p=.000<.001$ )，經事後比較發現，獲獎經驗為「曾指導學生獲獎」與「皆有」的教師在「工作吸引力」層面的工作動機顯著高於獲獎經驗為「皆無」的教師。於「工作信念」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=3.40, p=.018<.05$ )，經事後比較發現，獲獎經驗為「皆有」的教師在「工作信念」層面的工作動機顯著高於獲獎經驗為「皆無」的教師。

## (二)討論

本研究結果與蔡宜貞、林珊如(2005)、蔡宜貞(2005)之研究結果相似。均顯示曾指導學生獲獎經驗對於「教師的內在動機」達顯著水準。教師要指導學生參加比賽並不是件容易事，通常必須花費許多心力與時間來栽培學生，是非常具有挑戰性的，相對的，學生能獲獎將為教師帶來極大的成就感。若除了指導學生獲獎，自身也能獲得殊榮，相信成就感是加乘的。因此，有「曾指導學生獲獎」或是「自身曾獲獎而且曾指導學生獲獎」經驗的教師，在「工作吸引力」層面上的工作動機，會顯著高許多。而自身曾獲獎而且又指導學生獲獎的老師，在自我成長與學習的機會，以及自身專業的認同方面，勢必比「皆無」這些經驗的老師高，因此在「工作信念」層面的工作動機，「皆有」與「皆無」的教師有顯著差異。

## 十三、年平均購買書籍花費

不同年平均購買書籍花費之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-16所示。

表 4-16 年平均購買書籍花費在工作動機  $F$  考驗摘要表

層面	年平均購買書籍 花費	個數	平均數	標準差	$F$
工作 吸引 力	1.2500以下	115	19.80	2.09	1.96
	2. 2500-5000	125	20.07	2.79	
	3.5000以上	59	20.63	3.06	
工作 信念	1.2500以下	115	25.77	2.98	1.50
	2. 2500-5000	125	25.98	3.21	
	3.5000以上	59	26.63	3.24	
工作 環境	1.2500以下	115	22.88	3.44	0.037
	2. 2500-5000	125	22.98	4.05	
	3.5000以上	59	22.83	4.96	
工作 報酬	1.2500以下	115	22.20	3.57	2.40
	2. 2500-5000	125	21.06	3.90	
	3.5000以上	59	21.63	4.96	
整體 工作 動機	1.2500以下	115	90.64	9.09	0.52
	2. 2500-5000	125	90.10	10.01	
	3.5000以上	59	91.71	11.73	

### (一)結果分析

由表 4-16 可知整體工作動機之  $F$  值未達顯著水準 ( $F=0.52$ ,  $p=.60 > .05$ )，顯示年平均購買書籍花費的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」層面上，由於  $F$  值未達顯著水準，顯示平均購買書籍花費的差異，在上述四個層面的工作動機上沒有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果顯示年平均購買書籍花費的差異並非影響教師工作動機的主要因素之一，因此整體而言平均購買書籍花費的教師在工作動機上無顯著差異。究其原因，可能與現今教育環境，無論城鄉，都十分重視學生的閱讀教育，無論政府或民間，都大量補助圖書經費或捐贈書籍，使得學校的圖書館汗牛充棟，種類更是琳瑯滿目，教師借閱書籍十分方便，不需購買，因此造成此研究結果。

#### 十四、平時閱讀書目類別

不同平時閱讀書目類別之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-17所示。

表 4-17 平時閱讀書目類別數在工作動機  $F$  考驗摘要表

層面	平時閱讀書目類別數	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
工作 吸引 力	1. 1~2種	95	19.46	2.72	3.24*	ns
	2. 3~4種	149	20.28	2.34		
	3. 5~6種	42	20.43	2.98		
	4. 7種以上	14	21.21	2.81		
工作 信念	1. 1~2種	95	25.21	3.46	3.31*	ns
	2. 3~4種	149	26.34	2.92		
	3. 5~6種	42	26.33	2.83		
	4. 7種以上	14	27.00	3.09		
工作 環境	1. 1~2種	95	22.77	4.03	0.18	
	2. 3~4種	149	22.92	3.84		
	3. 5~6種	42	23.29	4.39		
	4. 7種以上	14	22.64	4.91		
工作 報酬	1. 1~2種	95	21.42	4.28	0.56	
	2. 3~4種	149	21.52	3.74		
	3. 5~6種	42	22.33	4.00		
	4. 7種以上	14	21.86	5.30		
整體 工作 動機	1. 1~2種	95	88.86	11.16	1.72	
	2. 3~4種	149	91.05	8.83		
	3. 5~6種	42	92.38	10.36		
	4. 7種以上	14	92.71	11.57		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

##### (一)結果分析

由表4-17可知整體工作動機之 $F$ 值未達顯著水準( $F=1.72$ ,  $p=.16 > .05$ )，顯示年閱讀書籍種類數的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作吸引力」層面的 $F$ 值雖然達顯著水準（ $F=3.24, p=.022 < .05$ ），但經Scheffe法後，卻找不出組別之間的差異；於「工作信念」層面的 $F$ 值雖然達顯著水準（ $F=3.31, p=.021 < .05$ ），但經Scheffe法後，卻找不出組別之間的差異；於「工作環境」、「工作報酬」層面上，由於 $F$ 值未達顯著水準，顯示閱讀書籍種類數的差異，在上述兩個層面的工作動機上沒有顯著差異。

## (二)討論

本研究結果顯示閱讀書籍類別數並非影響教師工作動機的主要因素之一，因此整體而言不同閱讀書籍類別數的教師在工作動機上無顯著差異。

## 十五、是否面臨超額危機

不同是否面臨超額危機之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-18所示。

表4-18 是否面臨超額危機在工作動機 $t$ 考驗摘要表

層面	是否超額	個數	平均數	標準差	$t$ 值
工作吸引力	是	64	19.73	2.72	-1.20
	否	233	20.17	2.57	
工作信念	是	64	25.28	3.29	-2.15*
	否	233	26.23	3.07	
工作環境	是	64	23.05	3.96	0.28
	否	233	22.89	4.06	
工作報酬	是	64	22.22	3.52	1.34
	否	233	21.45	4.17	
整體工作動機	是	64	90.28	9.44	-0.33
	否	233	90.74	10.19	

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

### (一)結果分析

由表4-18可知，整體工作動機之  $t$  考驗未達顯著水準 ( $t=-.33$ ， $p=.75>.05$ )，因此是否面臨超額危機，在整體工作動機上無顯著差異。

於「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」各層面上，「工作信念」之  $t$  考驗達顯著水準 ( $t=-2.15$ ， $p=.032<.05$ )，表示教師是否面臨超額危機之差異在「工作信念」層面上有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果顯示，在「工作信念」層面上，教師是否面臨超額危機具有差異性。究其原因，可能是面臨超額的教師對未來有不確定感與恐慌，甚至有些面臨超額的教師每年都超額，在一所學校的只教學一年就離開，到了新的學校必須適應新的工作環境、新的社區文化、新的學生與家長，短期間不斷的適應、調整，如此會造成教師原本對教育的熱情、使命感降低，如此導致本研究結果。

## 十六、年捐款金額

不同年捐款金額之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-19所示。

表 4-19 年捐款金額在工作動機  $F$  考驗摘要表

層面	年捐款金額	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
工作 吸引 力	1. 4000元以下	205	20.05	2.48	.24	
	2. 4001-8000元	40	19.95	2.21		
	3. 8001元以上	55	20.29	3.31		
工作 信念	1. 4000元以下	205	25.93	3.15	.37	
	2. 4001-8000元	40	26.40	2.47		
	3. 8001元以上	55	26.04	3.52		
工作 環境	1. 4000元以下	205	23.26	3.76	2.50	
	2. 4001-8000元	40	22.28	3.86		
	3. 8001元以上	55	22.07	4.85		
工作 報酬	1. 4000元以下	205	22.03	4.00	3.46*	ns
	2. 4001-8000元	40	20.70	4.18		
	3. 8001元以上	55	20.75	3.83		
整體 工作 動機	1. 4000元以下	205	91.27	10.02	1.37	
	2. 4001-8000元	40	89.33	8.43		
	3. 8001元以上	55	89.15	10.87		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

### (一) 結果分析

由表4-19可知整體工作動機之 $F$ 值未達顯著水準 ( $F=1.37$ ,  $p=.26 > .05$ )，顯示年捐款金額的差異，在工作動機整體上沒有顯著差異。

不過，在工作動機各層面的分析中，於「工作報酬」層面的 $F$ 值達顯著水準 ( $F=3.46$ ,  $p=.033 < .05$ )，但經 Scheffe 法比較後，卻找不出組別之間的差異。

### (二) 討論

本研究結果顯示年捐款金額並非影響教師工作動機的主要因素之一，因此整體而言不同年捐款金額的教師在工作動機上無顯著差異。

## 十七、擔任非營利組織會員數

不同擔任非營利組織會員數之國小教師在工作動機整體與各層面上之差異情形，如表4-20所示。

表4-20 擔任非營利組織會員數在工作動機 $F$ 考驗摘要表

層面	擔任非營利組織會員數	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
工作 吸引 力	1. 無	177	20.11	2.58	2.20	
	2. 1-2個	110	19.87	2.64		
	3. 3個以上	13	21.46	2.57		
工作 信念	1. 無	177	25.93	3.15	2.99	
	2. 1-2個	110	25.90	3.12		
	3. 3個以上	13	28.08	2.47		
工作 環境	1. 無	177	22.95	4.04	.29	
	2. 1-2個	110	22.94	3.88		
	3. 3個以上	13	22.08	4.89		
工作 報酬	1. 無	177	21.90	3.92	4.19*	1>3
	2. 1-2個	110	21.51	3.79		2>3
	3. 3個以上	13	18.62	6.08		
整體 工作 動機	1. 無	177	90.90	10.57	.17	
	2. 1-2個	110	90.22	9.31		
	3. 3個以上	13	90.23	7.94		

\* $p < .05$

### (一)結果分析

由表4-20可知整體工作動機之 $F$ 值未達顯著水準( $F=0.17$ ,  $p=.845>.05$ )，顯示單任非營利組織會員數的差異，在工作動機整體上並沒有顯著差異。

在工作動機各層面的分析中，於「工作報酬」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=4.19$ ,  $p=.016<.05$ )，經事後比較發現，擔任非營利組織會員數為「無」及「1-2個」的教師在「工作報酬」層面的工作動機顯著高於擔任非營利組織會員數為「3個以上」的教師。

## (二)討論

本研究結果顯示擔任非營利組織會員數為「3個以上」的教師在「工作報酬」層面的工作動機顯著低於擔任非營利組織會員數為「無」及「1-2個」的教師，究其原因可能為：非營利組織的會員會在金錢、時間、心力上付出較多，多有服務他人不求回報的心態，做事多不喜求「報酬」，因此擔任非營利組織會員愈多的教師，在「工作報酬」層面的工作動機上，顯著低於擔任非營利組織會員較少的教師。

## 貳、綜合討論

綜合上述研究結果，以下就國小教師之不同背景變項對其工作動機的差異情形，進行歸納整理，如表4-21 所示。

表4-21 不同背景變項在工作動機之差異性分析摘要表

背景變項	工作動機各層面與整體動機				整體工作動機
	工作吸引力	工作信念	工作環境	工作報酬	
性別	1.男 2.女				
年齡	1.30歲以下 2.31-35歲 3.36-40歲 4.41-45歲 5.46-50歲 6.51歲以上			1>4 1>5 2>4	
婚姻狀況	1.無配偶 2.有配偶	有顯著差異	有顯著差異		
子女數	1.無 2.一至二個 3.三個以上	3>1			
宗教信仰	1.無 2.佛教 3.道教 4.基督教 5.天主教 6.一貫道 7.其他				
任職年資	1.未滿5年 2.5-9年 3.10-14年 4.15-19年 5.20-24年 6.25年以上				
教育程度	1.研究所(含以上) 2.大學 3.專科				
教育背景	1.師專、師範學院 2.一般大學及其他			有顯著差異 有顯著差異	

學校規模	1. 12班以下 2. 13-24班 3. 25班以上			
學校城鄉別	1. 南投市區 2. 一般鄉鎮 3. 偏遠			
擔任職務	1. 級任教師 2. 科任教師 3. 教師兼主任或組長	1>2 3>2	1>2 3>2	1>2 3>2
獲獎經驗	1. 自身曾獲獎 2. 曾指導學生獲獎 3. 皆無 4. 皆有	2>1 2>3 4>1 4>3	4>3	
年平均購買書籍花費	1. 2500以下 2. 2500-5000 3. 5000以上			
平時閱讀書目種類數	1. 1~2種 2. 3~4種 3. 5~6種 4. 7種以上			
是否面臨超額	1、是 2、否		有顯著 差異	
年捐款金額	1. 4000元以下 2. 4001-8000元 3. 8001元以上		<i>ns</i>	
擔任幾個NPO會員	1. 無 2. 1-2個 3. 3個以上		1>3 2>3	

研究者整理

依據表 4-21 不同背景變項在工作動機之差異性分析結果，進行南投縣國小教師背景變項與工作動機間之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表 4-21-1：

表 4-21-1 南投縣國小教師背景變項與工作動機間之研究假設驗證分析表

研究假設	研究結果
1-1 不同性別的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-2 不同年齡的國小教師在工作動機上有顯著差異。	獲得部分支持
1-3 不同婚姻狀況的國小教師在工作動機上有顯著差異。	獲得部分支持
1-4 不同子女數的國小教師在工作動機上有顯著差異。	獲得部分支持
1-5 不同宗教信仰的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-6 不同任教年資的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-7 不同教育程度的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-8 不同教育背景的國小教師在工作動機上有顯著差異。	獲得部分支持
1-9 不同學校規模的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-10 不同學校城鄉別的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-11 不同擔任職務的國小教師在工作動機上有顯著差異。	獲得支持
1-12 不同獲獎經驗的國小教師在工作動機上有顯著差異。	獲得部分支持
1-13 不同年平均購買書籍之花費的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-14 不同平時閱讀書目類別的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-15 不同是否面臨超額危機的國小教師在工作動機上有顯著差異。	獲得部分支持
1-16 不同年捐款金額的國小教師在工作動機上有顯著差異。	未獲得支持
1-17 不同擔任非營利組織會員數的國小教師在工作動機上有顯著差異。	獲得部分支持

研究者整理

## 第四節 不同背景之南投縣國小教師創意教學之 差異分析

本節以獨立樣本  $t$  檢定及單因子變異數分析，來探討國小教師之性別、年齡、婚姻狀況、子女數、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、學校規模、學校城鄉別、擔任職務、獲獎經驗、年平均購買書籍之花費、平時閱讀書目類別、是否面臨超額危機、一年捐款大約多少元、目前擔任幾個NPO的會員等背景變項於創意教學上的差異情形。亦即在考驗研究假設一「不同背景變項之國小教師在創意教學上有顯著差異」，以瞭解創意教學是否會因背景變項的不同而有差異。

### 壹、不同背景變項之國小教師創意教學之差異情形

茲就本研究假設所提的十七項國小教師背景變項，將其統計分析結果分述如下。

#### 一、性別

不同性別之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表 4-22 所示。

表4-22 性別在創意教學 $t$ 考驗摘要表

層面	性別	個數	平均數	標準差	$t$ 值
創意教學態度	男	131	25.74	3.25	-1.31
	女	169	26.21	2.92	
多元評量方式	男	131	19.60	2.85	-1.76
	女	169	20.18	2.83	
教學內容設計	男	131	19.48	2.81	0.54
	女	169	19.31	2.69	
班級經營互動	男	131	16.08	2.21	-1.76
	女	169	16.51	2.02	
創意教學方法	男	131	16.15	2.32	-0.44
	女	169	16.26	2.20	
整體創意教學	男	131	97.05	11.50	-1.12
	女	169	98.47	10.46	

## (一)結果分析

由表4-22可知，整體創意教學之 $t$ 考驗未達顯著水準( $t=-1.12$ ， $p=.27>.05$ )，因此性別之差異，在整體創意教學上無顯著差異。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創意教學方法」層面上，由於其 $t$ 值皆未達顯著水準，表示性別之差異在上述五個層面沒有顯著差異。

## (二)討論

就創意教學而言，不同性別的南投縣國小教師於創意教學上並無顯著差異關係。本研究結果與劉敏惠(2006)、楊怡婷(2008)、賴淑娟(2010)、陳聰文、鍾舒萍(2009)、許玫琇、張富鈞、鄭秀貴(2008)等教師創意教學相關研究結果相一致。但與謝玉玲(2010)、劉欣怡(2007)、蔡宜貞(2005)、徐久雅(2008)、李佺萱(2010)研究結果不同，究其原因，可能是現在是男女平權的時代，男女生所接受的生活教育、學校教育幾乎沒有差別，因此在勇於表達、獨立思考、接受挑戰、主動性高的性格特質方面沒有差異，因此對於教學上嘗試新奇或是勇於創新的行為不會有顯著差異。如此導致本研究結果。

## 二、年齡

不同年齡之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表 4-23 所示。

表4-23 年齡在創意教學F考驗摘要表

層面	年齡	個數	平均數	標準差	F
創意教學態度	1.30歲以下	14	24.36	3.39	2.01
	2.31-35歲	78	25.51	3.27	
	3.36-40歲	63	25.92	3.17	
	4.41-45歲	98	26.54	2.94	
	5.46-50歲	33	26.12	2.36	
	6.51歲以上	14	26.71	2.89	
多元評量方式	1.30歲以下	14	20.07	3.17	0.44
	2.31-35歲	78	19.63	2.91	
	3.36-40歲	63	20.21	3.20	
	4.41-45歲	98	19.81	2.58	
	5.46-50歲	33	20.24	2.86	
	6.51歲以上	14	20.21	2.55	
教學內容設計	1.30歲以下	14	18.71	2.52	0.88
	2.31-35歲	78	18.97	2.72	
	3.36-40歲	63	19.70	2.97	
	4.41-45歲	98	19.48	2.66	
	5.46-50歲	33	19.82	2.64	
	6.51歲以上	14	19.21	2.89	
班級經營互動	1.30歲以下	14	15.57	2.21	1.29
	2.31-35歲	78	15.95	2.09	
	3.36-40歲	63	16.49	2.40	
	4.41-45歲	98	16.63	2.04	
	5.46-50歲	33	16.48	1.77	
	6.51歲以上	14	15.93	1.73	
創新教學方法	1.30歲以下	14	15.86	1.41	0.77
	2.31-35歲	78	16.18	2.43	
	3.36-40歲	63	16.21	2.63	
	4.41-45歲	98	16.41	2.02	
	5.46-50歲	33	16.27	1.75	
	6.51歲以上	14	15.21	2.67	
整體	1.30歲以下	14	94.57	10.49	0.88

創意	2.31-35歲	78	96.24	11.73
教學	3.36-40歲	63	98.52	12.18
	4.41-45歲	98	98.88	10.31
	5.46-50歲	33	98.94	8.82
	6.51歲以上	14	97.29	9.47

### (一)結果分析

由表4-23可知整體創意教學之 $F$ 值未達顯著水準( $F=.88, p=.50 > .05$ )，顯示年齡的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創意教學方法」層面上，由於其 $F$ 值皆未達顯著水準，表示性別之差異在上述五個層面沒有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果與李佺萱(2010)、謝玉玲(2010)、許玫琇、張富鈞、鄭秀貴(2008)等學者研究結果相同，但與徐久雅(2008)、王心玫(2009)、楊怡婷(2008)研究結果不同。究其原因，可能與1、研究問卷抽樣地區以及研究工具不同所致。2、教師無論年紀多寡，都面臨教師評鑑，因此，教師們無皆在教學上努力求新求變，提升學生學習興趣與成效。

### 三、婚姻狀況

不同婚姻狀況之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表4-24所示。

表4-24 婚姻狀況在創意教學t考驗摘要表

層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t 值
創意教學態度	無配偶	69	25.09	3.33	-2.86**
	有配偶	231	26.28	2.94	
多元評量方式	無配偶	69	19.49	2.93	-1.43
	有配偶	231	20.05	2.81	
教學內容設計	無配偶	69	18.70	3.01	-2.39*
	有配偶	231	19.59	2.63	
班級經營互動	無配偶	69	15.74	2.27	-2.66**
	有配偶	231	16.50	2.04	
創新教學方法	無配偶	69	15.39	2.67	-3.51**
	有配偶	231	16.45	2.05	
整體創意教學	無配偶	69	94.40	12.43	-3.02**
	有配偶	231	98.87	10.25	

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

### (一) 結果分析

由表4-24可知，整體創意教學之t考驗達顯著水準 ( $t = -3.02$ ,  $p = .003 < .01$ )，因此婚姻狀況，在整體創意教學上達顯著差異。

於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」各層面上，「創意教學態度」之t考驗達顯著水準 ( $t = -2.86$ ,  $p = .005 < .01$ )，且有配偶 ( $M = 26.28$ ) 顯著高於無配偶 ( $M = 25.09$ )；「教學內容設計」之t考驗達顯著水準 ( $t = -2.39$ ,  $p = .017 < .05$ )，且有配偶 ( $M = 19.59$ ) 顯著高於無配偶 ( $M = 18.70$ )；「班級經營互動」之t考驗達顯著水準 ( $t = -2.66$ ,  $p = .008 < .01$ )，且有配偶 ( $M = 16.50$ ) 顯著高於無配偶 ( $M = 15.74$ )；「創新教學方法」之t考驗達顯著水準 ( $t = -3.51$ ,  $p = .001 < .01$ )，且有配偶 ( $M = 16.45$ ) 顯著高於無配偶 ( $M = 15.39$ )；，表示教師婚姻狀況之差異在整體創意教學與「創意教學態度」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」各層面上有顯著差異。

### (二) 討論

本研究結果顯示有配偶的教師在整體創意教學以及在「創意教學態度」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」四個層面上的創意教學顯著較高。究其原因可能是，教師結了婚，接觸了不同生活方式的家庭，生活圈也擴大了，生活體驗與經驗更加多元，從中也可能遇到許多衝突，為了解決這些衝突，必須想方設法去經營、溝通、協調甚至改變，在這過程中，教師的思考、觀念可能常常會接受刺激與改變，這將有利於教師在教學現場的經營與創意。

#### 四、子女數

不同子女數之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表 4-25 所示。

表4-25 子女數在創意教學F考驗摘要表

層面	子女數	個數	平均數	標準差	F	事後比較
創意教學態度	1.無	87	25.30	3.05	3.63*	3>1
	2.一至二個	186	26.23	3.11		
	3.三個以上	27	26.74	2.49		
多元評量方式	1.無	87	19.64	2.85	0.68	
	2.一至二個	186	20.01	2.96		
	3.三個以上	27	20.26	1.91		
教學內容設計	1.無	87	18.85	2.76	3.30*	2>1
	2.一至二個	186	19.70	2.61		
	3.三個以上	27	18.93	3.30		
班級經營互動	1.無	87	15.98	2.00	1.69	
	2.一至二個	186	16.46	2.18		
	3.三個以上	27	16.52	1.95		
創新教學方法	1.無	87	15.84	2.31	1.71	
	2.一至二個	186	16.34	2.23		
	3.三個以上	27	16.48	2.08		
整體創意教學	1.無	87	95.61	11.05	2.60	
	2.一至二個	186	98.74	10.87		
	3.三個以上	27	98.93	10.31		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

### (一)結果分析

由表4-25可知整體創意教學之F值未達顯著水準 ( $F=2.60$ ,  $p=.08 > .05$ )，顯示子女數的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

不過，在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」層面的F值達顯著水準 ( $F=3.63$ ,  $p=.03 < .05$ )，經事後比較發現，子女數為「三個以上」的教師，其「創意教學態度」層面的創意教學顯著高於有「無」子女數的教師；於「教學

內容設計」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=3.30, p=.04 < .05$ )，經事後比較發現，子女數為「二個」的教師，其「教學內容設計」層面的創意教學顯著高於有「無」子女數的教師。

## (二) 討論

本研究結果顯示不同子女數的國小教師在整體創意教學並沒有顯著差異，但是在「創意教學態度」、「教學內容設計」層面上，「無」子女數的國小教師得分顯著較低。究其原因，可能是有養育子女的教師比起「無」子女數的教師有更多不同的教養經驗，面對不同孩子的多元觀點、創意較能包容，且經驗多，較能展現創意設計創意教材，因而產生此研究結果。

## 五、宗教信仰

不同宗教信仰之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表4-26所示。

表4-26 宗教信仰在創意教學 $F$ 考驗摘要表

層面	宗教信仰	個數	平均數	標準差	$F$
創意教學態度	1.無	136	26.067	2.77	1.38
	2.佛教	50	26.72	2.48	
	3.道教	72	25.63	3.38	
	4.基督教	17	25.12	3.69	
	5.天主教	6	24.17	3.25	
	6.一貫道	5	25.80	4.02	
	7.其他	14	26.71	4.39	
多元評量方式	1.無	136	19.71	2.80	1.70
	2.佛教	50	19.74	2.13	
	3.道教	72	20.03	3.07	
	4.基督教	17	20.00	2.92	
	5.天主教	6	18.83	1.94	
	6.一貫道	5	21.80	2.95	
	7.其他	14	21.79	4.00	

教學內容設計	1.無	136	19.34	2.48	0.29
	2.佛教	50	19.44	2.68	
	3.道教	72	19.44	3.08	
	4.基督教	17	18.82	2.81	
	5.天主教	6	19.00	2.45	
	6.一貫道	5	19.80	4.27	
	7.其他	14	20.00	3.37	
班級經營互動	1.無	136	16.33	1.96	0.62
	2.佛教	50	16.28	2.01	
	3.道教	72	16.26	2.36	
	4.基督教	17	15.76	1.89	
	5.天主教	6	17.17	1.83	
	6.一貫道	5	16.60	3.29	
	7.其他	14	17.00	2.69	
創新教學方法	1.無	136	16.13	2.09	1.19
	2.佛教	50	16.04	2.12	
	3.道教	72	16.32	2.40	
	4.基督教	17	15.47	1.77	
	5.天主教	6	16.83	1.60	
	6.一貫道	5	17.40	2.41	
	7.其他	14	17.21	3.66	
整體創意教學	1.無	136	97.58	9.85	0.77
	2.佛教	50	98.22	8.39	
	3.道教	72	97.68	12.57	
	4.基督教	17	95.18	12.0	
	5.天主教	6	96.00	5.02	
	6.一貫道	5	101.40	16.56	
	7.其他	14	102.71	17.23	

### (一)結果分析

由表4-26可知整體創意教學之 $F$ 值未達顯著水準( $F=1.48, p=.23>.05$ )，顯示宗教信仰的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教

學內容設計」、「班級經營互動」、「創意教學方法」層面上，由於其 $F$ 值皆未達顯著水準，顯示宗教信仰的差異，在上述五個層面的創意教學上沒有顯著差異。

## (二) 討論

本研究結果顯示宗教信仰並非影響教師創意教學的主要因素之一，因此整體而言不同宗教信仰的教師在創意教學上無顯著差異。

## 六、任教年資

不同任教年資之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表 4-27 所示。

表4-27 任教年資在創意教學 $F$ 考驗摘要表

層面	任教年資	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
創意教學態度	1. 未滿5年	17	25.00	3.37	2.43*	ns
	2. 5-9年	66	25.71	2.36		
	3. 10-14年	74	25.88	3.55		
	4. 15-19年	61	26.46	3.04		
	5. 20-24年	60	26.78	2.92		
	6. 25年以上	22	24.68	2.92		
多元評量方式	1. 未滿5年	17	20.06	2.86	0.86	
	2. 5-9年	66	19.89	2.80		
	3. 10-14年	74	19.97	3.03		
	4. 15-19年	61	20.28	2.95		
	5. 20-24年	60	19.90	2.50		
	6. 25年以上	22	18.82	3.00		
教學內容設計	1. 未滿5年	17	18.12	3.10	1.60	
	2. 5-9年	66	19.14	2.29		
	3. 10-14年	74	19.28	2.71		
	4. 15-19年	61	19.69	3.24		
	5. 20-24年	60	19.95	2.32		
	6. 25年以上	22	19.05	3.17		

班級經營互動	1. 未滿5年	17	15.24	2.08	2.73*	<i>ns</i>
	2. 5-9年	66	16.24	1.66		
	3. 10-14年	74	16.31	2.32		
	4. 15-19年	61	16.75	2.48		
	5. 20-24年	60	16.67	1.80		
	6. 25年以上	22	15.36	1.89		
創新教學方法	1. 未滿5年	17	15.41	2.56	1.82	
	2. 5-9年	66	16.20	1.76		
	3. 10-14年	74	16.05	2.54		
	4. 15-19年	61	16.51	2.59		
	5. 20-24年	60	16.65	1.84		
	6. 25年以上	22	15.36	2.08		
整體創意教學	1. 未滿5年	17	93.82	10.98	2.13	
	2. 5-9年	66	97.18	8.77		
	3. 10-14年	74	97.50	12.11		
	4. 15-19年	61	99.69	12.29		
	5. 20-24年	60	99.95	9.44		
	6. 25年以上	22	93.27	10.96		

### (一) 結果分析

由表4-27可知整體創意教學之 $F$ 值未達顯著水準 ( $F=2.13$ ,  $p=.06 > .05$ )，顯示任教年資的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

不過，在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」層面的 $F$ 值達顯著水準 ( $F=2.43$ ,  $p=.036 < .05$ )，但經Scheffe法後，卻找不出組別之間的差異；於「班級經營互動」層面的 $F$ 值達顯著水準 ( $F=2.73$ ,  $p=.020 < .05$ )，但經Scheffe法後，卻找不出組別之間的差異。

### (二) 討論

本研究結果顯示任教年資在教師創意教學上沒有顯著差異。此研究結果與劉敏惠(2006)、楊怡婷(2008)、陳聰文、鍾舒萍(2009)、許玫琇、張富鈞、鄭秀貴(2008)等學者研究結果相同，但與劉欣怡(2007)、謝玉玲(2010)、賴淑娟(2010)、徐久雅(2008)、王心玫(2009)、李佺萱(2010)研究結果不同。就其原因，可能是因為現在

教育環境不同，教師們都面臨教師評鑑，因此無論年齡，老師們無不在教學上求新求變、多元教學，因此導致此研究結果。

## 七、教育程度

不同教育程度之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表 4-28 所示。

表4-28 教育程度在創意教學F考驗摘要表

層面	教育程度	個數	平均數	標準差	F
創意 教學 態度	1.研究所 (含以上)	139	26.03	3.33	0.03
	2.大學	156	25.97	2.84	
	3.專科	5	26.20	2.68	
多元 評量 方式	1.研究所 (含以上)	139	20.26	2.94	2.67
	2.大學	156	19.69	2.74	
	3.專科	5	18.00	3.00	
教學 內容 設計	1.研究所 (含以上)	139	19.68	2.70	1.56
	2.大學	156	19.13	2.77	
	3.專科	5	19.00	2.65	
班級 經營 互動	1.研究所 (含以上)	139	16.50	2.22	0.86
	2.大學	156	16.17	2.04	
	3.專科	5	16.40	1.14	
創新 教學 方法	1.研究所 (含以上)	139	16.53	2.25	2.57
	2.大學	156	15.94	2.21	
	3.專科	5	16.00	2.83	
整體 創意 教學	1.研究所 (含以上)	139	99.00	11.37	1.48
	2.大學	156	96.89	10.54	
	3.專科	5	95.60	8.71	

### (一)結果分析

由表4-28可知整體創意教學之 $F$ 值未達顯著水準( $F=1.48, p=.23 > .05$ )，顯示教育程度的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創意教學方法」層面上，由於其 $F$ 值皆未達顯著水準，顯示教育程度的差異，在上述五個層面的創意教學上沒有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果顯示不同教育程度的南投縣國小教師於創意教學上並無顯著差異關係。與多數學者如：韓梅馨劉欣怡(2007)、蔡宜貞(2005)、徐久雅(2008)、李佺萱(2010)等教師創意教學相關研究結果相一致。現今教育環境對於創意教學十分重視，教師們取得相關專業知識的管道多元，參與相關研習或進修的機會多，因此，教育程度對於創意教學的差異也就沒那麼明顯了。

## 八、教育背景

不同教育背景之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表 4-29 所示。

表4-29 教育背景在創意教學t考驗摘要表

層面	教育背景	個數	平均數	標準差	t 值
創意教學態度	師專、師範學院畢業	204	26.06	3.04	.46
	一般大學及其他	96	25.89	3.13	
多元評量方式	師專、師範學院畢業	204	19.90	2.84	-.23
	一般大學及其他	96	19.98	2.88	
教學內容設計	師專、師範學院畢業	204	19.48	2.76	.85
	一般大學及其他	96	19.19	2.70	
班級經營互動	師專、師範學院畢業	204	16.31	1.93	-.21
	一般大學及其他	96	16.36	2.46	
創新教學方法	師專、師範學院畢業	204	16.27	2.16	.72
	一般大學及其他	96	16.07	2.438	
整體創意教學	師專、師範學院畢業	204	98.01	10.66	.39
	一般大學及其他	96	97.49	11.54	

### (一)結果分析

由表4-29可知，整體創意教學之t考驗未達顯著水準 ( $t = -39, p = .70 > .05$ )，因此教育背景在整體創意教學上無顯著差異。

於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」各層面皆未達顯著差異。

### (二)討論

本研究結果顯示不同教育背景的南投縣國小教師於創意教學上並無顯著差異關係，與蔡宜貞(2005)研究結果相符，但與學者王心玫(2009)、陳聰文、鍾舒萍(2009)研究結果不符，究其原因，可能是研究對象不同，陳聰文、鍾舒萍(2009)的研究對象為國中教師，而王心玫(2009)是以幼稚園教師為研究對象。現今網路十分發達，創意教學相關研習、資訊多元，不論教育背景為何的教師取得相關資訊都非常方便，參與相關進修的機會也一樣大，因此導致此研究結果。

## 九、學校規模

不同學校規模之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表 4-30 所示。

表 4-30 學校規模在創意教學  $F$  考驗摘要表

層面	學校規模	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
創意教學態度	1.12班以下	174	25.84	3.38	0.65	
	2.13-24班	69	26.33	2.70		
	3.25班以上	57	26.09	2.44		
多元評量方式	1.12班以下	174	19.83	2.99	0.21	
	2.13-24班	69	20.07	2.67		
	3.25班以上	57	20.02	2.66		
教學內容設計	1.12班以下	174	19.16	2.89	4.31*	3>1
	2.13-24班	69	19.16	2.13		
	3.25班以上	57	20.33	2.78		
班級經營互動	1.12班以下	174	16.11	2.35	2.53	
	2.13-24班	69	16.49	1.75		
	3.25班以上	57	16.79	1.66		
創新教學方法	1.12班以下	174	16.21	2.43	0.01	
	2.13-24班	69	16.19	2.01		
	3.25班以上	57	16.25	1.98		
整體 創意教學	1.12班以下	174	97.16	12.16	1.03	
	2.13-24班	69	98.25	8.77		
	3.25班以上	57	99.47	9.14		

### (一) 結果分析

由表 4-30 可知整體創意教學之  $F$  值未達顯著水準 ( $F=1.03$ ,  $p=.36>.05$ )，顯示學校規模的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

不過，在創意教學各層面的分析中，於「教學內容設計」層面的  $F$  值達顯著水準 ( $F=4.32$ ,  $p=.014<.05$ )，經事後比較發現，學校規模為「25班以上」的教師在「教學內容設計」層面的創意教學顯著高於學校規模為「12班以下」的教師。

### (二) 討論

本研究結果顯示，學校規模的差異對於教師創意教學在，「教學內容設計」層面達顯著差異，究其原因可能是大型學校班級數多，同年級班級數多，班級間互相比較也互相學習，教師會更積極在教學內容方面設計活潑有創意的教材來提高學生的學習興趣。

## 十、學校城鄉別

不同學校城鄉別之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表4-31所示。

表 4-31 學校城鄉別在創意教學  $F$  考驗摘要表

層面	學校城鄉別	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
創意教學態度	1.南投市區	50	26.10	3.21	0.14	
	2.一般鄉鎮	204	26.02	3.09		
	3.偏遠	46	25.83	2.85		
多元評量方式	1.南投市區	50	20.16	2.92	1.13	
	2.一般鄉鎮	204	19.76	2.92		
	3.偏遠	46	20.39	2.40		
教學內容設計	1.南投市區	50	19.92	2.86	1.75	
	2.一般鄉鎮	204	19.19	2.703		
	3.偏遠	46	19.67	2.74		
班級經營互動	1.南投市區	50	17.04	1.95	3.51*	1>2
	2.一般鄉鎮	204	16.20	2.16		
	3.偏遠	46	16.11	1.98		
創新教學方法	1.南投市區	50	16.58	2.17	1.06	
	2.一般鄉鎮	204	16.09	2.29		
	3.偏遠	46	16.35	2.14		
整體創意教學	1.南投市區	50	99.80	11.13	1.15	
	2.一般鄉鎮	204	97.25	11.18		
	3.偏遠	46	98.35	9.44		

### (一)結果分析

由表 4-31 可知整體創意教學之  $F$  值未達顯著水準 ( $F=1.15, p=.32 > .05$ )，顯示學校城鄉別的差异，在創意教學整體上沒有顯著差异。

不過，在創意教學各層面的分析中，於「班級經營互動」層面的  $F$  值達顯著水準 ( $F=3.51, p=.031 < .05$ )，經事後比較發現，學校城鄉別為「南投市區」的教師在「班級經營互動」層面的創意教學顯著高於學校城鄉別為「一般鄉鎮」的教師。

## (二) 討論

本研究結果與謝玉玲(2010)、賴淑娟(2010)、王心玫(2009)研究結果相似。本研究結果顯示，在創意教學的，「班級經營互動」層面上，「南投市區」教師顯著高於「一班鄉鎮」教師。究其原因可能是：市區學校的學生外在刺激多，資訊吸收先進且迅速，學習管道豐富，個人意見也較多、較廣，因此市區學校的老師須更大的包容心與耐心來察覺學生的反應，並聆聽、接納學生的意見，並且利用教室的多元化佈置來提高學生的學習動機。

## 十一、擔任職務

不同擔任職務之國小教師在創意教學整體與各層面上之差异情形，如表 4-32 所示。

表4-32 擔任職務在創意教學F考驗摘要表

層面	擔任職務	個數	平均數	標準差	F	事後比較
創意教學態度	1.級任教師	142	26.18	2.80	0.70	
	2.科任教師	60	25.62	3.39		
	3.教師兼組長或主任	98	25.99	3.24		
多元評量方式	1.級任教師	142	20.09	2.69	0.56	
	2.科任教師	60	19.65	3.48		
	3.教師兼組長或主任	98	19.85	2.66		
教學內容設計	1.級任教師	142	19.41	2.68	1.93	
	2.科任教師	60	18.82	3.31		
	3.教師兼組長或主任	98	19.69	2.40		
班級經營互動	1.級任教師	142	16.50	1.98	7.98***	1>2
	2.科任教師	60	15.38	2.26		3>2
	3.教師兼組長或主任	98	16.65	2.06		
創新教學方法	1.級任教師	142	16.37	2.03	6.50**	1>2
	2.科任教師	60	15.30	2.88		3>2
	3.教師兼組長或主任	98	16.53	1.98		
整體創意教學	1.級任教師	142	98.55	10.22	3.03	
	2.科任教師	60	94.77	13.54		
	3.教師兼組長或主任	98	98.71	9.88		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

### (一)結果分析

由表4-32可知整體創意教學之F值達顯著水準 ( $F=3.03$ ,  $p=.05=.05$ )，顯示擔任職務的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

不過，在創意教學各層面的分析中，於「班級經營互動」層面的F值達顯著

水準 ( $F=7.98$ ,  $p=.000<.001$ )，經事後比較發現，擔任「級任教師」與「教師兼組長或主任」的教師在「班級經營互動」層面的創意教學顯著高於擔任「科任教師」的教師；於「創新教學方法」層面的 $F$ 值達顯著水準 ( $F=6.50$ ,  $p=.002<.05$ )，經事後比較發現，擔任「級任教師」與「教師兼組長或主任」的教師在「創新教學方法」層面的創意教學顯著高於擔任「科任教師」的教師。

## (二)討論

本研究結果與劉欣怡(2007)、謝玉玲(2010)、徐久雅(2008)研究結果相似。本研究結果顯示，擔任級任教師及兼主任或組長教師在「班級經營互動」、「創新教學方法」層面上的創意教學顯著高於科任教師。究其原因，可能是學校兼任行政的教師身為教學領導者，容易取得創意教學的資訊，參與相關研習的機會也較多元；而級任教師全心在班級上，能充分掌握班級的學生個別差異、教學流程，所以比起科任教師有較多的時間和學生溝通、佈置教室環境來提升學生學習興趣以及採取多樣化的教學方法來因應學生的個別差異。

## 十二、獲獎經驗

不同獲獎經驗之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表 4-33 所示。

表 4-33 獲獎經驗在創意教學  $F$  考驗摘要表

層面	獲獎經驗	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
創意教學態度	1. 自身曾獲獎	49	25.57	3.57	2.26	
	2. 曾指導學生獲獎	119	25.76	3.19		
	3. 皆無	45	25.76	2.49		
	4. 皆有	87	26.71	2.77		
多元評量方式	1. 自身曾獲獎	49	19.88	2.97	1.28	
	2. 曾指導學生獲獎	119	19.70	3.02		
	3. 皆無	45	19.62	2.04		
	4. 皆有	87	20.41	2.90		
教學內容設計	1. 自身曾獲獎	49	18.53	2.89	7.25***	4>1
	2. 曾指導學生獲獎	119	19.40	2.98		4>3
	3. 皆無	45	18.44	2.22		
	4. 皆有	87	20.33	2.23		
班級經營互動	1. 自身曾獲獎	49	15.90	2.62	3.66*	4>3
	2. 曾指導學生獲獎	119	16.35	2.11		
	3. 皆無	45	15.73	2.13		
	4. 皆有	87	16.84	1.65		
創新教學方法	1. 自身曾獲獎	49	15.51	2.60	6.84***	4>1
	2. 曾指導學生獲獎	119	16.38	2.17		4>3
	3. 皆無	45	15.31	1.93		
	4. 皆有	87	16.84	2.08		
整體創意教學	1. 自身曾獲獎	49	95.39	12.95	4.77**	4>1
	2. 曾指導學生獲獎	119	97.58	11.46		4>3
	3. 皆無	45	94.87	8.06		
	4. 皆有	87	101.14	9.45		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

### (一) 結果分析

由表4-33可知整體創意教學之 $F$  值達顯著水準 ( $F=4.77$ ,  $p=.003 < .01$ )，顯示獲獎經驗的差異，在創意教學整體上有顯著差異，經事後比較發現，獲獎經驗為

「皆有」的教師在整體創意教學顯著高於獲獎經驗為「自身曾獲獎」及「皆無」的教師。

在創意教學各層面的分析中，於「教學內容設計」層面的  $F$  值達顯著水準 ( $F=7.251, p=.000<.001$ )，經事後比較發現，獲獎經驗為「皆有」的教師在「教學內容設計」層面的創意教學顯著高於獲獎經驗為「自身曾獲獎」及「皆無」的教師；於「班級經營互動」層面的  $F$  值達顯著水準 ( $F=3.66, p=.013<.05$ )，經事後比較發現，獲獎經驗為「皆有」的教師在「班級經營互動」層面的創意教學顯著高於獲獎經驗為「皆無」的教師；於「創新教學方法」層面的  $F$  值達顯著水準 ( $F=6.84, p=.000<.001$ )，經事後比較發現，獲獎經驗為「皆有」的教師在「創新教學方法」層面的創意教學顯著高於獲獎經驗為「自身曾獲獎」及「皆無」的教師。

## (二)討論

本研究結果顯示，曾指導學生獲獎且本身也曾獲獎的教師，在整體創意教學以及「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」層面，得分顯著較高，與蔡宜貞(2005)的研究結果相似。究其原因，可能是因為會主動參加比賽以及曾指導學生獲獎的老師，在教學過程中，較會反思教學方法，會以創意的教學技巧來提高學生的學習動機與成效。

## 十三、年平均購買書籍花費

不同年平均購買書籍花費之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表4-34所示。

表 4-34 年平均購買書籍花費在創意教學  $F$  考驗摘要表

層面	年平均購買書籍 花費	個數	平均數	標準差	$F$	事後比 較
創意 教學 態度	1.2500以下	115	25.54	3.09	7.09**	3>1
	2. 2500-5000元	125	25.83	3.00		3>2
	3.5000以上	59	27.31	2.87		
多元 評量 方式	1.2500以下	115	19.68	2.77	4.20*	3>1
	2. 2500-5000元	125	19.70	2.77		3>2
	3.5000以上	59	20.88	3.03		
教學 內容 設計	1.2500以下	115	19.30	2.57	11.20***	3>1
	2. 2500-5000元	125	18.83	2.58		3>2
	3.5000以上	59	20.80	2.92		
班級 經營 互動	1.2500以下	115	16.30	2.02	2.30	
	2. 2500-5000元	125	16.12	2.02		
	3.5000以上	59	16.83	2.44		
創新 教學 方法	1.2500以下	115	16.13	2.05	2.89	
	2. 2500-5000元	125	16.00	2.15		
	3.5000以上	59	16.83	2.74		
整體 創意 教學	1.2500以下	115	96.94	10.19	7.34**	3>1
	2. 2500-5000元	125	96.49	10.43		3>2
	3.5000以上	59	102.64	12.20		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

### (一) 結果分析

由表 4-34 可知整體創意教學之  $F$  值達顯著水準 ( $F=7.34$ ,  $p=.001 < .01$ )，顯示年平均購買書籍花費的差異，在創意教學整體上有顯著差異，經事後比較發現，年平均購買書籍金額為「5000 元以上」的教師在整體創意教學顯著高於年平均購買書籍金額為「2500 以下」及「2500-5000 元」的教師。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」層面的  $F$  值達顯著水準 ( $F=7.09$ ,  $p=.001 < .01$ )，經事後比較發現，年平均購買書籍金額為「5000 元以上」的教師在「創意教學態度」層面的創意教學顯著高於年平均購買書籍金額為「2500 以下」及「2500-5000 元」的教師；於「多元評量方式」層面的  $F$  值達顯

著水準 ( $F=4.20, p=.016<.05$ )，經事後比較發現，年平均購買書籍金額為「5000元以上」的教師在「多元評量方式」層面的創意教學顯著高於年平均購買書籍金額為「2500以下」及「2500-5000元」的教師；於「教學內容設計」層面的  $F$  值達顯著水準 ( $F=11.20, p=.000<.001$ )，經事後比較發現，年平均購買書籍金額為「5000元以上」的教師在「教學內容設計」層面的創意教學顯著高於年平均購買書籍金額為「2500以下」及「2500-5000元」的教師。

## (二) 討論

本研究結果顯示，年平均花費購買書籍愈高的教師，在整體創意教學以及「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」等層面上，顯著較高。究其原因，可能為教師閱讀量愈大，越能激發教師的思考，思維也較廣泛，對於學生多元的觀點、創意也較能接受。教師能從閱讀中學習新知，產生新想法，因此能不拘泥於教科書或教學指引的範疇，設計創新活潑的教學內容與活動。

## 十四、平時閱讀書目類別

不同平時閱讀書目類別之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表4-35所示。

表 4-35 平時閱讀書目類別數在創意教學  $F$  考驗摘要表

層面	平時閱讀書目類別數	個數	平均數	標準差	$F$	事後比較
創意教學態度	1. 1~2種	95	25.12	3.48	5.64**	4>1
	2. 3~4種	149	26.15	2.69		3>1
	3. 5~6種	42	26.98	2.94		
	4. 7種以上	14	27.57	2.77		
多元評量方式	1. 1~2種	95	19.49	3.05	2.72*	ns
	2. 3~4種	149	19.91	2.62		
	3. 5~6種	42	20.40	2.94		
	4. 7種以上	14	21.57	3.06		
教學內容設計	1. 1~2種	95	18.68	2.91	5.87**	4>1
	2. 3~4種	149	19.46	2.55		
	3. 5~6種	42	19.98	2.51		
	4. 7種以上	14	21.50	2.79		
班級經營互動	1. 1~2種	95	15.67	2.39	6.24***	2>1
	2. 3~4種	149	16.53	1.91		4>1
	3. 5~6種	42	16.60	1.78		
	4. 7種以上	14	17.79	1.93		
創新教學方法	1. 1~2種	95	15.54	2.57	5.81**	2>1
	2. 3~4種	149	16.36	1.92		3>1
	3. 5~6種	42	16.74	2.31		4>1
	4. 7種以上	14	17.57	1.87		
整體創意教學	1. 1~2種	95	94.51	12.47	7.04***	3>1
	2. 3~4種	149	98.41	9.54		4>1
	3. 5~6種	42	100.70	9.70		
	4. 7種以上	14	106.00	10.31		

\* $p<.05$     \*\* $p<.01$     \*\*\*  $p<.001$

### (一) 結果分析

由表 4-35 可知整體創意教學之  $F$  值達顯著水準 ( $F=7.04$ ,  $p=.000<.001$ )，顯示年閱讀書籍種類數的差異，在創意教學整體上有顯著差異，經事後比較發現，

閱讀書籍種類數為「7種以上」、「5~6種」的教師在整體創意教學顯著高於閱讀書籍種類數為「1~2種」的教師。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=5.64, p=.001 < .01$ )，經事後比較發現，閱讀書籍種類數為「7種以上」、「5~6種」的教師在「創意教學態度」層面的創意教學顯著高於閱讀書籍種類數為「1~2種」的教師；於「多元評量方式」層面的 $F$ 值雖然達顯著水準( $F=2.72, p=.045 < .05$ )，經Scheffe'法後，卻找不出組別之間的差異；於「教學內容設計」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=5.81, p=.001 < .01$ )，經事後比較發現，閱讀書籍種類數為「7種以上」、「3~4種」的教師在「教學內容設計」層面的創意教學顯著高於閱讀書籍種類數為「1~2種」的教師；於「班級經營互動」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=6.24, p=.000 < .001$ )，經事後比較發現，閱讀書籍種類數為「7種以上」、「3~4種」的教師在「班級經營互動」層面的創意教學顯著高於閱讀書籍種類數為「1~2種」的教師；於「創新教學方法」層面的 $F$ 值達顯著水準( $F=5.81, p=.001 < .005$ )，經事後比較發現，閱讀書籍種類數為「7種以上」、「5~6種」、「3~4種」的教師在「創新教學方法」層面的創意教學顯著高於閱讀書籍種類數為「1~2種」的教師。

## (二)討論

本研究結果顯示閱讀書籍種類數較多的教師在整體創意教學以及在「創意教學態度」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」四個層面上的創意教學顯著較高。究其原因可能是，閱讀書籍種類愈多的教師，涉獵層面廣泛，吸取的知識豐富，有利於教師思維的多元化，較能欣賞、包容不同的觀點與創意，在多元閱讀的同時，也較能激發出許多教學新點子，應用在教學上設計多樣化的教學方法、增進班級氣氛來提高學生的學習動機。

## 十五、是否面臨超額危機

不同是否面臨超額危機之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表4-36所示。

表4-36 是否面臨超額危機在創意教學t考驗摘要表

層面	是否面臨超額危機	個數	平均數	標準差	t 值
創意教學態度	是	64	25.67	3.11	-0.95
	否	233	26.08	3.06	
多元評量方式	是	64	19.97	2.98	0.18
	否	233	19.90	2.83	
教學內容設計	是	64	19.72	2.79	1.20
	否	233	19.26	2.72	
班級經營互動	是	64	16.36	2.12	0.15
	否	233	16.31	2.13	
創新教學方法	是	64	16.20	1.95	-0.01
	否	233	16.21	2.34	
整體創意教學	是	64	97.92	10.96	0.11
	否	233	97.76	10.98	

### (一)結果分析

由表4-36可知，整體創意教學之t考驗未達顯著水準 ( $t = -.11, p = .914 > .05$ )，因此是否面臨超額危機，在整體創意教學上無顯著差異。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創意教學方法」層面上，由於其t考驗皆未達顯著水準，顯示是否面臨超額的差異，在上述五個層面的創意教學上沒有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果顯示是否面臨超額危機並非影響教師創意教學的主要因素之一，因此整體而言不同面臨超額危機的教師在創意教學上無顯著差異。

## 十六、年捐款金額

不同年捐款金額之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表4-37所示。

表 4-37 年捐款金額在創意教學  $F$  考驗摘要表

層面	年捐款金額	個數	平均數	標準差	$F$
創意教學態度	1. 4000元以下	205	25.88	3.12	.51
	2. 4001-8000元	40	26.33	2.27	
	3. 8001元以上	55	26.22	3.39	
多元評量方式	1. 4000元以下	205	19.90	2.93	.90
	2. 4001-8000元	40	20.43	2.10	
	3. 8001元以上	55	19.64	3.03	
教學內容設計	1. 4000元以下	205	19.20	2.73	1.68
	2. 4001-8000元	40	20.00	2.35	
	3. 8001元以上	55	19.62	2.99	
班級經營互動	1. 4000元以下	205	16.25	2.11	.67
	2. 4001-8000元	40	16.68	1.79	
	3. 8001元以上	55	16.35	2.35	
創新教學方法	1. 4000元以下	205	16.15	2.27	.22
	2. 4001-8000元	40	16.35	1.81	
	3. 8001元以上	55	16.33	2.47	
整體創意教學	1. 4000元以下	205	97.39	11.09	.82
	2. 4001-8000元	40	99.78	8.10	
	3. 8001元以上	55	98.15	12.07	

### (一)結果分析

由表4-37可知整體創意教學之 $F$ 值未達顯著水準 ( $F=0.82$ ,  $p=.44 > .05$ )，顯示年捐款金額的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創意教學方法」層面上，由於其 $F$ 值皆未達顯著水準，顯示年捐款金額的差異，在上述五個層面的創意教學上沒有顯著差異。

## (二)討論

本研究結果顯示年捐款金額並非影響教師創意教學的主要因素之一，因此整體而言不同年捐款金額的教師在創意教學上無顯著差異。

### 十七、擔任非營利組織會員數

不同擔任非營利組織會員數之國小教師在創意教學整體與各層面上之差異情形，如表4-38所示。

表 4-38 擔任非營利組織會員數在創意教學  $F$  考驗摘要表

層面	擔任非營利組織會員數	個數	平均數	標準差	$F$
創意教學態度	1. 無	177	26.00	3.08	2.01
	2. 1-2個	110	25.82	3.12	
	3. 3個以上	13	27.62	2.02	
多元評量方式	1. 無	177	19.85	2.70	1.61
	2. 1-2個	110	19.87	2.96	
	3. 3個以上	13	21.31	3.73	
教學內容設計	1. 無	177	19.18	2.83	1.48
	2. 1-2個	110	19.61	2.64	
	3. 3個以上	13	20.23	2.24	
班級經營互動	1. 無	177	16.23	2.20	.59
	2. 1-2個	110	16.43	2.02	
	3. 3個以上	13	16.77	1.74	
創新教學方法	1. 無	177	16.16	2.26	1.40
	2. 1-2個	110	16.16	2.24	
	3. 3個以上	13	17.23	2.20	
整體創意教學	1. 無	177	97.43	10.97	1.67
	2. 1-2個	110	97.89	11.01	
	3. 3個以上	13	103.15	8.87	

### (一)結果分析

由表4-38可知整體創意教學之 $F$ 值未達顯著水準 ( $F=1.67, p=.10>.05$ )，顯示擔任非營利組織會員數的差異，在創意教學整體上沒有顯著差異。

在創意教學各層面的分析中，於「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創意教學方法」層面上，由於其 $F$ 值皆未達顯著水準，顯示擔任非營利組織會員數的差異，在上述五個層面的創意教學上沒有顯著差異。

### (二)討論

本研究結果顯示擔任非營利組織會員數並非影響教師創意教學的主要因素之一，因此整體而言不同擔任非營利組織會員數的教師在創意教學上無顯著差異。

## 貳、綜合討論

綜合上述研究結果，以下就國小教師之不同背景變項對其創意教學的差異情形，進行歸納整理，如表4-39 所示，並加以討論說明。

表4-39 不同背景變項在創意教學之差異性分析摘要表

背景變項		創意教學各層面					
		創意教學態度	多元評量方式	教學內容設計	班級經營互動	創新教學方法	整體創意教學
性別	1.男 2.女						
年齡	1.30歲以下 2.31-35歲 3.36-40歲 4.41-45歲 5.46-50歲 6.51歲以上						
婚姻狀況	1.無配偶 2.有配偶	有顯著差異		有顯著差異	有顯著差異	有顯著差異	有顯著差異
子女數	1.無 2.一至二個 3.三個以上	3>1		2>1			
宗教信仰	1.無 2.佛教 3.道教 4.基督教 5.天主教 6.一貫道 7.其他						
任教年資	1.未滿5年 2.5-9年 3.10-14年 4.15-19年 5.20-24年 6.25年以上	<i>ns</i>			<i>ns</i>		
教育	1.研究所(含以上)						

程度	2.大學 3.專科						
教育背景	1.師專、師範學院 2.一般大學及其他						
學校規模	1.12班以下 2.13-24班 3.25班以上			3>1			
學校城鄉別	1.南投市區 2.一般鄉鎮 3.偏遠				1>2		
擔任職位	1.級任教師 2.科任教師 3.教師兼主任或組長				1>2 3>2	1>2 3>2	
獲獎經驗	1.自身曾獲獎 2.曾指導學生獲獎 3.皆無 4.皆有			4>1 4>3	4>3	4>1 4>3	4>1 4>3
年平均購買書籍花費	1.2500以下 2.2500-5000 3.5000以上	3>1 3>2	3>1 3>2	3>1 3>2			3>1 3>2
平時閱讀書目類別	1.1~2種 2.3~4種 3.5~6種 4.7種以上	4>1 3>1	<i>ns</i>	4>1	2>1 4>1	2>1 3>1 4>1	3>1 4>1
是否面臨超額	1、是 2、否						
年捐款金額	1.4000元以下 2.4001-8000元 3.8001元以上						
擔任幾個NPO會員	1.無 2.1-2個 3.3個以上						

研究者整理

依據表 4-39 不同背景變項在創意教學之差異性分析結果，進行南投縣國小教

師背景變項與創意教學間之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表 4-39-1：

表 4-39-1 南投縣國小教師背景變項與創意教學間之研究假設驗證分析表

研究假設	研究結果
2-1 不同性別的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持
2-2 不同年齡的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持
2-3 不同婚姻狀況的國小教師在創意教學上有顯著差異。	獲得支持
2-4 不同子女數的國小教師在創意教學上有顯著差異。	部份獲得支持
2-5 不同宗教信仰的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持
2-6 不同任教年資的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持
2-7 不同教育程度的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持
2-8 不同教育背景的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持
2-9 不同學校規模的國小教師在創意教學上有顯著差異。	部份獲得支持
2-10 不同學校城鄉別的國小教師在創意教學上有顯著差異。	部份獲得支持
2-11 不同擔任職務的國小教師在創意教學上有顯著差異。	部份獲得支持
2-12 不同獲獎經驗的國小教師在創意教學上有顯著差異。	獲得支持
2-13 不同年平均購買書籍之花費的國小教師在創意教學上有顯著差異。	獲得支持
2-14 不同平時閱讀書目類別數的國小教師在創意教學上有顯著差異。	獲得支持
2-15 不同是否面臨超額危機的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持
2-16 不同年捐款金額的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持
2-17 不同擔任非營利組織會員數的國小教師在創意教學上有顯著差異。	未獲得支持

研究者整理

## 第五節 南投縣國小教師工作動機與創意教學之 相關分析

本節旨在探討南投縣國小教師的「工作動機」與「創意教學」等變項間的相關性。本研究透過「皮爾森積差相關分析」(Pearson Product-moment Correlation)，以驗證教師工作動機之「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」四個層面與創意教學之「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」五個層面彼此間的相關程度，及整體工作動機與整體創意教學之間的相關性，以瞭解變項間是否有線性關係的存在和關係強度有多大。

### 壹、南投縣國小教師工作動機與創意教學之相關分析

本研究茲將工作動機與創意教學各個層面與整體層面，以皮爾森積差相關法進行分析，其結果摘要如表 4-40。

表 4-40 工作動機與創意教學各層面相關分析表 N=300

工作動 機層面	P 值	創意教學層面					整體
		創意教學 態度	多元評量 方式	教學內容 設計	班級經營 互動	創新教學 方法	
工作吸 引力	Pearson相關 P 值	.547*** .000	.463*** .000	.571*** .000	.540*** .000	.577*** .000	.641*** .000
工作信 念	Pearson相關 P 值	.689*** .000	.520*** .000	.550*** .000	.610*** .000	.593*** .000	.707*** .000
工作環 境	Pearson相關 P 值	.300*** .000	.262*** .000	.246*** .000	.277*** .000	.288*** .000	.327*** .000
工作報 酬	Pearson相關 P 值	.215*** .000	.276*** .000	.302*** .000	.285*** .000	.313*** .000	.328*** .000
整體	Pearson相關 P 值	.566*** .000	.500*** .000	.542*** .000	.558*** .000	.578*** .000	.652*** .000

\*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

一般兩個變項之間的關係程度，依其相關係數絕對值的大小，可分成五種不

同的相關程度，相關係數絕對值大於 1.00 為「完全高相關」、介於 0.70 與 0.99 之間為「高度相關」、介於 0.40 與 0.69 之間為「中度相關」、介於 0.10 與 0.39 之間為「低度相關」、介於 0.10 以下為「微弱或無相關」(邱皓政, 2006: 13-15)。本研究採用上述標準，進行教師工作動機與創意教學間之相關性分析。

依據上表 4-40 教師工作動機與創意教學間相關性分析，進行教師工作動機與創意教學之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表 4-41：

**表 4-41 教師工作動機與創意教學間相關性之研究假設驗證分析表**

研究假設	研究結果
3-1：工作吸引力動機與創意教學有顯著相關。	獲得支持
3-2：工作信念動機與創意教學有顯著相關。	獲得支持
3-3：工作環境動機與創意教學有顯著相關。	獲得支持
3-4：工作報酬動機與創意教學有顯著相關。	獲得支持
3-5：整體工作動機與創意教學有顯著相關。	獲得支持

研究者整理

## 一、國小教師工作動機之「工作吸引力」層面和創意教學各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-1：工作吸引力動機與創意教學有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-40 積差相關係數所示，工作吸引力層面與創意教學各層面、整體創意教學均呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.463 至 0.641 之間，*P* 值均達 0.001 顯著水準。顯示於工作動機之「工作吸引力」層面與創意教學之「創意教學態度」層面 ( $r=.547$ )、「多元評量方式」層面 ( $r=.463$ )、「教學內容設計」層面 ( $r=.571$ )、「班級經營互動」層面 ( $r=.540$ )、「創新教學方法」層面 ( $r=.577$ )

及整體創意教學 ( $r=.641$ ) 等，皆呈現顯著中度正相關。

歸納上述與表 4-40 所示，本研究假設 3-1：工作吸引力動機與創意教學有顯著相關，獲得支持。

## 二、國小教師工作動機之「工作信念」層面和創意教學各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-2：工作信念動機與創意教學有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-40 積差相關係數所示，工作信念層面與創意教學各層面、整體創意教學均呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.520 至 0.707 之間， $P$  值均達 0.001 顯著水準。顯示於工作動機之「工作信念」層面與整體創意教學 ( $r=.707$ )，呈現顯著高度正相關；同時與創意教學之「創意教學態度」層面 ( $r=.689$ )、「多元評量方式」層面 ( $r=.520$ )、「教學內容設計」層面 ( $r=.550$ )、「班級經營互動」層面 ( $r=.610$ )、「創新教學方法」層面 ( $r=.593$ ) 等，皆呈現顯著中度正相關。

歸納上述與表 4-40 所示，本研究假設 3-2：工作信念動機與創意教學有顯著相關，獲得支持。

## 三、國小教師工作動機之「工作環境」層面和創意教學各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-3：工作環境動機與創意教學有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-40 積差相關係數所示，工作環境層面與創意教學各層面、整體創意教

學均呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.246 至 0.327 之間， $P$  值均達 0.001 顯著水準。顯示於工作動機之「工作環境」層面與創意教學之「創意教學態度」層面 ( $r=.300$ )、「多元評量方式」層面 ( $r=.262$ )、「教學內容設計」層面 ( $r=.246$ )、「班級經營互動」層面 ( $r=.277$ )、「創新教學方法」層面 ( $r=.288$ ) 及整體創意教學 ( $r=.327$ ) 等，皆呈現顯著低度正相關。

歸納上述與表 4-40 所示，本研究假設 3-3：工作環境動機與創意教學有顯著相關，獲得支持。

#### 四、國小教師工作動機之「工作報酬」層面和創意教學各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-4：工作報酬動機與創意教學有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-40 積差相關係數所示，工作報酬層面與創意教學各層面、整體創意教學均呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.215 至 0.328 之間， $P$  值均達 0.001 顯著水準。顯示於工作動機之「工作報酬」層面與創意教學之「創意教學態度」層面 ( $r=.215$ )、「多元評量方式」層面 ( $r=.276$ )、「教學內容設計」層面 ( $r=.302$ )、「班級經營互動」層面 ( $r=.285$ )、「創新教學方法」層面 ( $r=.313$ ) 及整體創意教學 ( $r=.328$ ) 等，皆呈現顯著低度正相關。

歸納上述與表 4-40 所示，3-4：工作報酬動機與創意教學有顯著相關，獲得支持。

## 五、國小教師整體工作動機和創意教學各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-5：整體工作動機與創意教學有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-40 積差相關係數所示，整體工作動機與創意教學各層面、整體創意教學均呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.500 至 0.652 之間， $P$  值均達 0.001 顯著水準。顯示於整體工作動機與創意教學之「創意教學態度」層面 ( $r=.566$ )、「多元評量方式」層面 ( $r=.500$ )、「教學內容設計」層面 ( $r=.542$ )、「班級經營互動」層面 ( $r=.558$ )、「創新教學方法」層面 ( $r=.578$ ) 及整體創意教學 ( $r=.652$ ) 等，皆呈現顯著中度正相關。

歸納上述與表 4-40 所示，本研究假設 3-5：整體工作動機與創意教學有顯著相關，獲得支持。

## 貳、綜合討論

(一) 綜合上述研究結果，整體而言教師工作動機與創意教學間的相關性分析具顯著的相關性。此結果與楊智先(2000)、劉欣怡(2007)、蔡宜貞(2005)、賴淑娟(2010)、陳聰文；鍾舒萍(2009)、許玫琇；張富鈞；鄭秀貴(2008)、謝佳純(2007)等多數相關研究者研究結果一致。

(二) 工作動機層面之「工作吸引力」與「工作信念」對於創意教學所有層面之相關性都具中度相關，其中「工作信念」與整體創意教學具高度相關；而工作動機層面之「工作環境」與「工作報酬」對於創意教學所有層面皆具低度相關。由此可知，屬於內在工作動機的「工作吸引力」(工作是具有樂趣、有挑戰性、有自主性、能帶來成就感與權威感)與「工作信念」(具教師專業認同、教師專業承諾、倫理、進修)，相較於屬於外在工作動機的「工作環境」(校園環境、教學設備、人際關係、工作保障、主任或校長的領導、教師的公平知覺)與「工作報酬」(金錢收入、休假、自我成長、社區回饋或社會觀感)對於教師的創意教學有更高

的相關性。此研究結果與許多學者Amabile、Hill、Hennessey 和Tighe (1994)、劉欣怡(2007:4)的研究與觀點相符，其等肯定內在工作動機是有助於創意活動的產生，並且認為偏向內在動機的人，較能持續地產生創造性的作品。

(三)從本研究可以發現：教師工作動機確實對創意教學各層面有相關性，由此研究結果顯示，教師工作動機與創意教學具有密不可分之關連。

## 第五章 結論與建議

本研究係以南投縣國小教師為例，探討國小教師工作動機與創意教學間之相關研究，並分析各變項間之差異性與相關情形。研究者根據第二章文獻探討、第三章研究設計及第四章研究結果與綜合討論，將研究結果之相關發現，歸納出本研究結論，並提出具體建議，以提供各國小教師、校長、行政人員與未來研究者之參考。本章共分為三節，第一節為研究結論；第二節為管理意涵；第三節為研究範圍、限制與後續研究建議。

### 第一節 研究結論

本節依據上述各章節相關研究結果之分析與探討，針對本研究待答之問題，提出以下結論：

#### 一、南投縣國小教師工作動機主要來自「工作吸引力」和「工作信念」。

本研究結果發現，南投縣國小教師整體工作動機有高度表現，各層面得分情形以「工作吸引力」、「工作信念」為最高，其次依序為「工作報酬」與「工作環境」。教師的工作內容較固定且薪資較穩定，而且在工作目標方面並非立即能見，不像其他行業有績效與高薪的挑戰，加上教師的工作性質與一般行業不同，較為特殊，本質是在助人，且教師對自我的期許、專業認同與倫理方面較要求較高，因此，教師在屬於內在動機的「工作吸引力」與「工作信念」的工作動機表現上優於屬於外在動機的「工作環境」與「工作報酬」。

#### 二、南投縣國小教師創意教學以「創意教學態度」表現最佳。

本研究結果發現，南投縣國小教師整體創意教學有高度表現，各層面得分情形以「創意教學態度」最高，其次依序為「班級經營互動」、「創新教學方式」、「多元評量方式」、「教學內容設計」。由此可知，南投縣國小教師在目前教育改革的倡導下，對於工作的挑戰是積極的，願意主動吸收相關創意教學新知，改變自己的理念與教學心態。

### 三、南投縣擔任級任教師與兼主任或組長的國小教師在工作動機表現上優於科任教師。

級任教師與兼主任或組長的教師在整體工作動機與「工作吸引力」、「工作報酬」層面上的工作動機高於科任教師。

### 四、南投縣國小教師工作動機因年齡、婚姻狀況、子女數、教育背景、獲獎經驗、是否面臨超額、擔任非營利組織會員數有部分的差異；不因性別、宗教信仰、任教年資、教育程度、學校規模、學校城鄉別、年平均購買書籍花費、閱讀書籍類別數、年捐款金額而有所差異。

(一)南投縣國小教師於年齡、婚姻狀況、子女數、教育背景、獲獎經驗、是否面臨超額、擔任非營利組織會員數等教師背景變項，與工作動機之差異分析中，整體工作動機雖未達統計上的顯著差異水準，然在部分工作動機層面上有顯著差異。

(1)年齡：「30歲以下」的教師在「工作報酬」層面的工作動機顯著高於「41-50歲」的教師；「31-35歲」的教師，其「工作報酬」層面的工作動機顯著高於「41-45歲」的教師。

(2)婚姻狀況：「工作吸引力」之  $t$  考驗達顯著水準 ( $t=-2.05, p=.04<.05$ ) 且有配偶( $M=20.25$ )顯著高於無配偶( $M=19.52$ )；「工作信念」之  $t$  考驗達顯著水準 ( $t=-2.51, p=.01<.05$ )，且有配偶( $M=26.26$ )顯著高於無配偶( $M=25.19$ )。

(3)子女數：子女數為「三個以上」的國小教師，其「工作吸引力」層面的工作動機顯著高於「無」子女數的教師。

(4)教育背景：「師專、師範學院」教育背景的教師在「工作環境」及「工

作報酬」層面的工作動機顯著高於「一般大學及其他」教育背景的教師。

(5)獲獎經驗：獲獎經驗為「曾指導學生獲獎」與「皆有」的教師在「工作吸引力」層面的工作動機顯著高於獲獎經驗為「皆無」的教師；獲獎經驗為「皆有」的教師在「工作信念」層面的工作動機顯著高於獲獎經驗為「皆無」的教師。

(6)是否面臨超額：沒有面臨超額危機的國小教師，在「工作信念」層面的工作動機比面臨超額危機的國小教師強烈。

(7)擔任非營利組織會員數：擔任非營利組織會員數為「無」及「1-2個」的教師在「工作報酬」層面的工作動機顯著高於擔任非營利組織會員數為「3個以上」的教師。

(二)南投縣國小教師於性別、宗教信仰、任教年資、教育程度、學校規模、學校城鄉別、年平均購買書籍花費、閱讀書籍類別數等教師背景，與工作動機之差異分析中，由於整體工作動機與各層面上未達統計上的顯著差異水準，因此顯示南投縣國小教師工作動機不因性別、婚姻狀況、宗教信仰、任教年資、教育程度、學校規模、學校城鄉別、年平均購買書籍花費、年捐款金額等教師特質而有所差異。

## **五、南投縣有配偶的國小教師在創意教學表現上較優於無配偶教師。**

有配偶的國小教師在整體創意教學與「創意教學態度」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」層面上的創意教學表現較優。

## **六、南投縣曾指導學生獲獎且自身曾獲獎的國小教師在創意教學表現上較優。**

曾指導學生獲獎且自身曾獲獎的國小教師整體創意教學與「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」層面上的創意教學表現較優於只有自身曾獲獎以及皆無的教師。

## 七、南投縣年平均購買書籍花費較高的國小教師在創意教學表現上較優。

年平均購買書籍花費在 5000 元以上的國小教師，在整體創意教學與「創意教學態度」、「多元評量方式」、「教學內容設計」層面上的創意教學表現優於年平均購買書籍花費在 5000 元以下的國小教師。

## 八、南投縣閱讀書籍類別愈多的國小教師在創意教學表現上較優。

閱讀書籍類別愈多的國小教師，在整體創意教學與「創意教學態度」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」四個層面上的創意教學顯著較高。

## 九、南投縣國小教師的創意教學因子女數、學校規模、學校城鄉別、擔任職位有部分的差異；不因性別、年齡、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、是否面臨超額、年捐款金額、擔任非營利組織會員數而有所差異。

(一)南投縣國小教師於子女數、學校規模、學校城鄉別、擔任職位等教師背景變項，與創意教學之差異分析中，整體創意教學雖未達統計上的顯著差異水準，然在部分創意教學層面上有顯著差異。顯示南投縣國小教師創意教學因婚姻狀況、子女數、學校規模、學校城鄉別、擔任職位、擔

任 NPO 會員數等教師特質而有部分的差異。

- (1)子女數：子女數為「三個以上」的教師，其「創意教學態度」層面的創意教學顯著高於有「無」子女數的教師；子女數為「二個」的教師，其「教學內容設計」層面的創意教學顯著高於有「無」子女數的教師。
- (2)學校規模：學校規模為「25 班以上」的教師在「教學內容設計」層面的創意教學顯著高於學校規模為「12 班以下」的教師。
- (3)學校城鄉別：學校城鄉別為「南投市區」的教師在「班級經營互動」層面的創意教學顯著高於學校城鄉別為「一般鄉鎮」的教師。
- (4)擔任職位：擔任「級任教師」與「教師兼組長或主任」的教師在「班級經營互動」層面的創意教學顯著高於擔任「科任教師」的教師；擔任「級任教師」與「教師兼組長或主任」的教師在「創新教學方法」層面的創意教學顯著高於擔任「科任教師」的教師。

(二)南投縣國小教師於性別、年齡、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、是否面臨超額、年捐款金額、擔任 NPO 會員數等教師背景，與創意教學之差異分析中，由於整體創意教學與各層面上未達統計上的顯著差異水準，因此顯示南投縣國小教師創意教學不因性別、年齡、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、是否面臨超額、年捐款金額等教師特質而有所差異。

## 十、南投縣國小教師的工作動機與創意教學間具顯著正相關。

國小教師工作動機與創意教學間有顯著的正相關。不論整體工作動機、工作動機各層面與整體創意教學、創意教學各層面間，皆有顯著的正相關。工作動機層面之「工作吸引力」與「工作信念」對於創意教學所有層面之相關性都具中度相關，其中「工作信念」與整體創意教學具高度相關；而工作動機層面之「工作環境」與「工作報酬」對於創意教學所有層面皆具低度相關。

## 第二節 管理意涵

本節根據本研究的發現與結論，提出建議，以供學校單位、國小教師以及未來相關研究之參考。

### 壹、對教育主管機關的建議

#### 一、舉辦多元化競賽，並鼓勵教師參加或指導學生參加

本研究結果發現，曾指導學生獲獎且自身曾獲獎的國小教師在創意教學表現較優。會主動參加比賽以及曾指導學生獲獎的老師，在教學過程中，較會反思教學方法，會以創意的教學技巧來提高學生的學習動機與成效，因此教育單位可多多辦理多元化的教師或學生競賽，並且提供吸引人的獎勵方式來鼓勵教師參賽或指導學生參賽，讓教師有更多的機會在自身比賽或指導學生的過程中激盪腦力、反思教學，進而創意教學。

#### 二、辦理教師聯誼活動，鼓勵單身教師結婚

本研究結果顯示，有配偶的國小教師在整體創意教學與「創意教學態度」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「創新教學方法」層面上的創意教學表現較優，然而，或許因為教育圈小，教師和其他職場人士交流的機會不多，因此教師晚婚或不婚的比例增加，若教育主管機關若能多多辦理聯誼活動，並確實管控參加聯誼活動人員的背景(職業、年齡、婚姻狀況……等)，讓教師安心參與，且提供鼓勵誘因，例如：在聯誼中配對成功且結婚者，贈送大紅包祝賀或提供蜜月旅行基金……等，讓教師能公假參與聯誼，拓展自己的生活圈，多認識新朋友，進而組織家庭。教師在生活上能多些刺激與學習，相信對於教師在創意教學的展現上大有助益。

## 貳、對學校及教師的建議

### 一、大量閱讀、廣泛閱讀，接受多元刺激，提升創意教學能力

本研究結果顯示，閱讀的書籍量愈多、愈廣泛的教師在創意教學表現上較優。閱讀書籍量多且廣泛，愈能刺激思維多元化，教師從閱讀中吸取新知的同時，不僅增加了知識，也產生了新的想法、新的觀點，應用在教學上就能創新不死板，並且不拘泥於教科書或教學指引的範疇，同時也較能接受學生的不同觀點與創意，師生衝突必定減少，學生也能發揮創意。當教學遇到困難或瓶頸時，能從閱讀中獲得靈感，激發出多樣化的教學點子，採取多元的教學方式來指導具個別差異的學生，如此定能使教學活潑有創意，提升學生的學習動機，進而提高學習成效，如此，教師能創意教學，學生也能快樂且有效的學習。

### 二、提供學習合作的環境與機會，讓教師從觀摩學習、切磋教學中精進創意教學的能力，提高工作動機

本研究結果發現，教養子女多的教師創意教學表現優於無教養子女的教師，其可能是教養子女多的教師比起沒有教養子女的教師更了解孩子成長過程的需求，以及孩子每個學習階段可能面臨的困境與解決方法，這些教師經驗較豐富，對於個性迥異的孩子如何包容、教導，如何展現創意來教學…等教學技巧較豐富。另外年購買書籍花費較高及閱讀書籍種類較多的教師，閱讀量大，思維較廣泛，易從閱讀中學習新知，產生新想法來設計創意教學課程，因此，若學校單位能夠善用教師的能力與資源，甚至聯合鄰近學校做跨校式交流學習，建立一個平台，讓教師們在這個平台上分享經驗、提供教學資源，教師可以透過網路論壇、教學觀摩或是經驗分享的討論會來互相交流，彼此激盪，加速教學經驗的累積，學習更多元的教學方法，提昇教師們創意教學的能力。

### 三、辦理多元化校內教師進修，並鼓勵教師進修非教育類科系研究所

學校可於週三下午辦理多元化的校內教師進修活動，聘請專業講師到校授課，也可商請校內或是鄰近學校創意教學教師做經驗分享，讓老師們有機會回鍋當學生再學習再成長。許多國小教師會利用公餘時間進修碩、博士學位，而大部分國小教師都是師專、師院等教育體系畢業，求學過程不脫離教育，最後又進入教育職場，學習、接觸的事物似乎稍嫌狹隘，因此學校可鼓勵老師們選擇進修非教育類科系研究所，例如：管理、藝術、人文、輔導……等科係，多多開拓自己的視野，嘗試新的學習，相信如此對於教師創意的開展是有幫助的。

### 四、辦理校內創意教師選拔，激勵教師發揮創意

學校可辦理校內創意教師選拔，由學校提供豐厚獎品或獎金，鼓勵教師提出創意教學方法或教案，經由學校行政人員與教師組成的評選委員，實地深入教學現場觀摩評選，並在公開場合表揚優秀創意教師。透過獎品或獎金的激勵，以及教師彼此間教學觀摩，讓老師們見賢思齊，互相學習，激勵教師發揮創意，進而帶動整個學校的創意教學風氣。

## 第三節 研究限制與後續研究建議

本節說明本研究之研究限制與後續研究建議，研究限制方面，則針對研究樣本、研究變項、研究方法三方面加以敘述說明。

### 壹、研究限制

#### 一、研究樣本

本研究力求嚴謹，但礙於人力、時間與經費的限制，研究樣本僅以研究者易

於取得資料之南投縣公立國小教師為主，不再旁及其他縣市，因此研究結果不見得能推論到其他縣市，此為研究限制之一。

## 二、研究變項

研究者在蒐集資料與相關文獻探討後發現，教師工作動機、創意教學是多層面的，而影響教師工作動機與創意教學的因素也有許多，但是為了避免問卷題目太多太煩雜而影響受試者的填答意願，因此在工作動機方面參考韓梅馨(2007)的『國民小學教師工作動機量表』，探討「工作吸引力」、「工作信念」、「工作環境」、「工作報酬」四個層面；創意教學方面則參考徐久雅(2008)的『國小教師創意教學量表』，以「創意教學態度」、「創新教學方法」、「教學內容設計」、「班級經營互動」、「多元評量方式」五個層面為主；教師個人背景變項僅採用（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、宗教信仰、任教年資、教育程度、教育背景、學校規模、學校城鄉別、擔任職務、獲獎經驗、年平均購買書籍之花費、平時閱讀書目類別、是否面臨超額危機、一年捐款大約多少元、目前擔任幾個 NPO 的志工）等十七項背景變項，對工作動機與創意教學兩變項的差異影響進行分析。如上述，本研究在工作動機、創意教學上僅能以部分變項做研究，無法涵蓋所有層面，個人背景變項上亦無法納入其他可能之因素，以致研究結果會有所誤差，此為研究限制之二。

## 三、研究方法

本研究採自陳式問卷調查蒐集資料，僅就個人所自覺之現況回答問題，然而受試者在填答問卷時，可能會因對題目的主觀認知、不清楚題意、對某些問題敏感、填答時情緒或身體狀況不佳……等個人因素而無法詳實填答，影響研究之精準，此為研究限制之三。

# 貳、對後續研究的建議

## 一、研究範圍方面

本研究抽樣母群以南投縣國小教師為主，建議將來相關研究之研究範圍，可

選擇其他區域或不限於國小教師，以全國教師為調查範圍，如此可以獲得更客觀、全面的研究結果。

## 二、研究變項方面

本研究是針對南投縣國小教師工作動機與創意教學之相關研究，研究中工作動機與創意教學兩個變項的範圍廣泛，各相關層面的定義與選擇，受限於研究者的能力與時間上的考量，可能無法涵蓋所有，研究者建議未來相關研究可根據其他文獻，對此兩個變項之層面做更周全的設計。

本研究在個人背景變項之「閱讀書籍種類數」層面上，只作種類數量的分類，因此研究結果無法深入探討不同類別書籍對工作動機或創意教學之間的影響，後續研究可以改變問卷題目或加入質性訪談去探討其間的關聯性。

此外，本研究僅研究教師工作動機與創意教學間之關係，因此，未來相關研究可以同時加入組織創新氛圍、校長領導、工作滿意度、組織承諾等變項，使研究結果更具多元性。

## 三、研究方法方面

本研究是以問卷調查為主，受試者僅就個人所自覺之現況回答問題，填答時的個人狀況無法排除，也不易深入分析，因此未來相關研究可在研究法上加強，採取質化與量化並行，問卷中加入開放性題目、配合深度訪談，收集更多元性的資料，讓研究結果更客觀、更真實。

# 參考文獻

## 中文部分

### 一、專書

- 中山大學企管系(2007)。管理學 整合觀點與創新思維。台北，前程文化。
- 吳清山（2003）。知識經濟與教育發展。台北，師大書院。
- 邱皓政（2006）。量化研究法（二）：統計原理與分析技術。台北市：雙葉書廊。
- 賈馥茗（1976）。英才教育。台北，臺灣開明。
- 嚴長壽(2011)。教育應該不一樣。台北，天下遠見。
- Waitley, D.(1999)。領導自己：在知識社會裡培養自我領導力(第二版，羅竹茜譯)。  
台北：天下。(原著出版於 1995)

### 二、期刊論文

- 吳清山(2005)。學校創新經營理念與策略。校長的專業發展，167-201。
- 吳清山（2002）。創意教學的重要理念與實施策略。台灣教育，614期，2-8。
- 林偉文(2006)。學校創意守門人對創意教學及創造力培育態度與教師創意教學之關係。國立高雄師範大學教育學系 教育學刊，27期，69-92。
- 林偉文(2006)。樂在其中的創意教師：國民中小學教師教學福樂經驗與創意教學之關係。國立台北教育大學學報，19卷，2期，111-128。
- 洪榮昭、林雅玲、林展立(2004)。國中小創意教師教學策略之研究---四位創意教學特優教師的個案分析。教育心理學報，35卷，4期，375-392。
- 邱皓政(2000)。工作動機的內生性與外生性：台灣與美國大學生動機內涵之計量，研究應用心理研究，第7期,221-251。
- 唐永泰(2006)。轉換型領導、工作動機與員工創新行為的關係。人力資源管理學報，6卷，4期，47-66。
- 徐瑋伶(2003)。工作動機研究之回顧與前瞻。應用心理研究，19期，89-113。

- 張明輝(2003)。卓越校長的關鍵能力。社教雙月刊，114期，15-19。
- 陳玉樹、胡夢鯨(2008)。任務動機與組織創新氣候對成人教師創意教學表現之影響：階層線性模式分析。國立台灣師範大學教育心理與輔導學系教育心理學報，40卷，2期，179-198。
- 陳聰文、鐘舒萍(2009)。臺中市國中教師教學動機、學校組織文化與創意教學關係之研究。東海教育評論，3期，1-42。
- 陳彥君、蔡秀芳(2004)。如何培養體育教師創意教學之能力。大專體育，73期，78-82。
- 許玫琇、張富鈞、鄭秀貴(2008)。高中體育教師創造人格特質、創意教學自我效能、內在動機及教學行為之相關研究。美和技術學院學報，27卷，2期，113-124。
- 劉兆明(2001)。工作動機的整合模式：概念架構的發展與初步分析。中華心理學刊，43(2)，189-206。
- 蕭佳純(2007)。教師內在動機以及知識分享合作對創意教學行為關聯性之皆曾線性分析。當代教育研究季刊，15卷，4期，57-92。
- 謝安田、蔡美賢(2008)。部屬知覺主管領導效能與其工作動機之關係：以工作特性為干擾變數。文大商管學報，Vol13, No.2，1-24。

### 三、研討會論文

- 吳軒瑤、吳福源、陳佑綺(2009)。國小教師工作動機與績效之調查研究。發表於人力資源發展與教育研究學術研討會，國立新竹教育大學人力資源發展研究所主辦，新竹。

### 四、學位論文

- 王心玫(2009)。幼稚園園長教學領導與教師創意教學關係之研究。朝陽科技大學幼兒保育系碩士學位論文，未出版，台中。

- 李佺萱(2010)。臺北地區國小教師幽默風格、衝突風格與創意教學行為之關係。國立台北教育大學教育學院教育學系碩士學位論文，未出版，台北。
- 呂淑屏(2002)。國民小學運用知識管理推動教學創新之行動研究。國立中山大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 何碧燕(2007)。台北市國民中學實施創新教學之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士學位論文，未出版，台北。
- 吳麗芬(1986)。國民小學組織結構正式化、集中化與教師工作動機之關係。國立台灣師範大學教育研究所碩士學位論文，未出版，台北。
- 林偉文(2002)。國民中小學學校組織文化、教師創意教學潛能與創意教學之關係。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北。
- 徐久雅(2008)。國小教師教學快樂感與創意教學關係之研究。國立屏東教育大學社會發展學系碩士學位論文，未出版，屏東。
- 曾望超(2003)。國小教師創意教學與學生後設認知能力、創造力及問題解決能力之相關研究。國立高雄師範大學教育學系碩士學位論文，未出版，高雄。
- 楊東林(2008)。組織公平性對教師工作強度與工作投入之影響—以往來取向為干擾變項。國立台南大學教育經營與管理研究所碩士學位論文，未出版，台南。
- 楊怡婷(2008)。知覺他人創意期待對創意教學表現的影響：創意自我效能的中介效果與內部任務動機的調節效果。國立中正大學高齡教育研究所碩士學位論文，未出版，嘉義。
- 楊智先(2000)。教師工作動機、選擇壓力、社會互動與創造力之關係。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 劉敏惠(2006)。國小教師創意教學態度之相關因素研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士學位論文，未出版，嘉義。
- 劉欣怡(2007)。健康與體育教師專業能力、工作動機與創意教學之研究—以雲嘉地區國民小學為例。國立嘉義大學體育與健康休閒研究所碩士學位論文，

未出版，嘉義。

劉宜容(2001)。桃竹苗四縣市國小教師工作價值觀與參與學校行政決定之關係。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。

蔡宜貞(2005)。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。國立交通大學教育研究所碩士學位論文，未出版，新竹。

賴淑娟(2010)。國小教師教學專業能力、教學信念對創意教學關係之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士學位論文，未出版，南投。

韓梅馨(2007)。國民小學教師工作動機與專業成長取向之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士學位論文，未出版，嘉義。

謝玉玲(2010)。學校組織文化與教師創意教學動機之因果關係研究---以中部六縣市國民小學為例。國立台中技術學院事業經營研究所碩士學位論文，未出版，台中。

簡心怡(2005)。評分者對數學科創意教學觀點之比較以「中小學數學教師創意教學競賽為例」。國立中央大學數學研究所碩士學位論文，未出版，桃園。

## 五、雜誌

林美姿(2006)。前進的動力：國內首度創意城市調查 拼創意 政府還要加把勁。遠見雜誌，240期，347。

劉維公(2009)。創意才是刺激消費的王道。遠見雜誌，273期，26。

## 六、網路等電子化資料

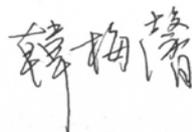
內政部統計處資料(<http://www.moi.gov.tw/stat/>)

## 英文部分

- Amabile, T.M., Hill, K. G., Hennessey, B.A., & Tighe, E.M.(1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. New York: Springer -Verlag.
- Brief, A. P. & Aldag, R. J. (1977).The intrinsic extrinsic dichotomy toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, (3). 496-500.
- Csikszentmihalyi, M & Wolfe, R.(2000).New conceptions and research approach to creativity: Implications of a systems perspective for creativity in Education. In K. A. Heller, F. J. Mond, R. J. Sternberg, & R. F. Subotnik(Eds.). *International Handbook of Giftedness and Talent*.(pp.81-94).New York:Elsevier.
- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. 1976. Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity*, NY: HarperCollins.
- Feldhusen, J. and Treffinger, D.. (1980). **Creative thinking and problem solving ingifted education**. Texas: Kendall/Hunt Publishing Company.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Maslow, A.(1954).*Motivation and Personality*. New York: Harper & Row
- Patchen, M., Pelz, D., & Allen. C. (1965). *Some questionnaire measures of employee motivation and morale*. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Pinder, C. C.(1984). *Work Motivation: Theory, Issues, and Applications*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

同意書

茲同意私立南華大學非營利事業管理學系碩士在職專班研究生林芳妃同學在其碩士論文『南投縣國民小學教師工作動機與創意教學之研究』中，使用本人所編製之『國小教師工作動機與專業成長取向調查問卷』，做為其進行碩士論文之研究工具。

同意人： 簽章

中 華 民 國 一 百 年 八 月

國民小學教師教學快樂感與創意教學調查問卷同意書

同意書

本人所修訂之『國民小學教師教學快樂感與創意教學調查問卷』，同意提供私立南華大學非營利事業管理學系碩士在職專班研究生林芳妃同學，於其所研究之論文--『南投縣國民小學教師工作動機與創意教學之研究』中參考使用。

同意人：徐久程 簽章

中華民國 一 百 年 八 月

## 國小教師工作動機與創意教學調查問卷

敬愛的教育先進您好！

首先，感謝您在百忙之中協助填寫此問卷，本問卷的目的是想了解國小教師工作動機和創意教學的現況，本問卷僅供學術研究，您所填答的資料將會保密，請您放心填答。

本問卷分成三個部份，第一個部份是填答者的基本資料，第二個部份是『國小教師工作動機量表』，第三個部份是『國小教師創意教學量表』，題目並無標準答案，請您依您個人實際感受填答。在此誠摯地感謝您的協助。

敬祝 平安如意，身體健康！

南華大學非營利事業管理學系

指導教授：涂瑞德 博士

研究生：林芳妃 敬上

### 第一部分：基本資料

1. 性別：男 女
2. 年齡：30歲以下 31-35歲 36-40歲 41-45歲 46-50歲 51歲以上
3. 婚姻狀況：未婚 有配偶 離婚、分居或喪偶
4. 子女數：無 一至二個 三個以上
5. 宗教信仰：無 佛教 道教 基督教 天主教 一貫道 其他
6. 任教年資：未滿5年 5-9年 10-14年 15-19年 20-24年 25年以上
7. 教育程度：研究所(含以上) 大學 專科
8. 教育背景：師專、師範學院畢業 一般大學畢業(教育學程或學士後師資班) 其他
9. 學校規模：12班以下 13-24班 25班以上
10. 學校城鄉別：南投市區 一般鄉鎮 偏遠
11. 擔任職務：級任教師 科任教師 教師兼組長或主任 其他
12. 獲獎經驗：自身曾獲獎 曾指導學生獲獎 皆無 皆有
13. 年平均購買書籍花費：2500元以下 2500元-5000元 5000元以上
14. 平時閱讀書目類別(可複選)：商業理財 文學小說 藝術設計 心理

勵志  宗教  語言電腦  觀光旅遊  教育  自然科學  傳記  其他\_\_\_\_\_

15. 您是否面臨超額危機：是 否

16. 您一年的捐款金額大約多少元：2000 元以下 2001-4000 元 4001-6000 元

6001-8000 元 8001-10000 元 10001 元以上

17. 您目前擔任幾個非營利組織（協會、基金會、宗教團體等）的會員：

無 1 個 2 個 3 個 4 個以上

## 第二部份 國小教師工作動機

	非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
1、每天面對活潑孩子的教師生涯，令我感到很有樂趣	<input type="checkbox"/>				
2、每一學年開學面對新學生與新任務時，我都會充滿期待	<input type="checkbox"/>				
3、對於特別的孩子或班級，我非常想教教看	<input type="checkbox"/>				
4、將學生從不會教到會，那是我感到最快樂的事	<input type="checkbox"/>				
5、能自己設定教學進度與目標時，我感到比較自在	<input type="checkbox"/>				
6、我確信教育可以有效的促進個人發展與社會進步	<input type="checkbox"/>				
7、我確信教育讓孩子有無限的可能，所以我充滿熱情	<input type="checkbox"/>				
8、我有高度的教育使命感，覺得工作非常有意義-	<input type="checkbox"/>				
9、教師工作是幫助學生成長、學習，我一定會盡心盡力	<input type="checkbox"/>				
10、我確信教師應不斷進修與研究，以提高教學效能	<input type="checkbox"/>				
11、我會以身作則來帶動學生、教導學生	<input type="checkbox"/>				

- 12、我非常希望學校校舍新穎、校園優美，才能有好心情工作
- 13、我覺得在這所學校很可能被超額離職時，就不能全心投入工作
- 14、我覺得師生互動的方式與品質，會影響我的教學專業表現
- 15、我覺得學校同事間互動的情形，會影響我的教學專業表現
- 16、校長與主任的領導方式與視導態度，會影響我的教學專業表現
- 17、我覺得學校行政運作與工作分配較公平時，我的教學專業表現好
- 18、我很在意薪水、獎金、津貼的多寡
- 19、我很在意學校在晚間或假日辦活動，是否能補假的問題
- 20、我很在意工作能否提供增進個人能力與知識的機會
- 21、社區家長對學校的支持會影響我的教學專業表現
- 22、社區風氣與家長意見會影響我的教學專業表現
- 23、國小教師的社會聲望與地位，會影響我的教學專業表現

### 第三部份 國小教師創意教學

	非常 符合	符 合	普 通	不 符 合	非 常 不 符 合
1、我認為教師必須具有創意教學的能力	<input type="checkbox"/>				
2、我認為教師有責任在課堂上提升學生的創造力	<input type="checkbox"/>				
3、我認為有創意的教師，可以讓學生的學習更有效	<input type="checkbox"/>				
4、我會包容學生的多元觀點	<input type="checkbox"/>				
5、我會欣賞學生的創意	<input type="checkbox"/>				
6、我會鼓勵學生提出創意	<input type="checkbox"/>				
7、我會考量學生的個別差異，採取不同的教學評量方法	<input type="checkbox"/>				
8、除了紙筆測驗，我也會採用實作評量、檔案評量等方式	<input type="checkbox"/>				
9、在評量內容中，我會以學生為主體來設計與實施教學評量	<input type="checkbox"/>				
10、我會適時的提供學生自評與互評的機會，以進行楷模學習	<input type="checkbox"/>				
11、我會採用多元化的評量方式，讓學生的潛能得以展現	<input type="checkbox"/>				
12、我會依學科性質，設計活潑有創意的教學內容和活動	<input type="checkbox"/>				
13、我為了展現新構想，會設計並提出適當的教學計畫或教學流程	<input type="checkbox"/>				
14、在設計課程時，我會兼顧學校環境的脈絡(如：社區特色、家長特性)，使教學內容有特色	<input type="checkbox"/>				
15、我會自編補充教材或自製教具以豐富教學內涵，提高學生學習興趣	<input type="checkbox"/>				

- 16、我的教學內容不拘泥於教科書、教學指引的範疇
- 17、我喜歡教室佈置多采多姿，充分讓學生展現創意
- 18、我會以聆聽、接納及尊重的態度，與學生和諧溝通
- 19、我會隨即觀察班級中每位學生上課的反應。
- 20、我會利用教室情境佈置，以增加班級氣氛和提高學生學習動機
- 21、我會採多樣化的教學方法與輔助設備，提高學生的學習動機
- 22、我會努力克服教學現場上的限制，讓教學方式更新穎
- 23、我會依據不同的教學目標、教材性質及學習者的特質，採取不同的教學方法
- 24、我會因應學生的個別差異，使用不同的教學方法，進行個別化教學

**本問卷到此結束，最後再請您檢查一下是否有漏填的題目。**

**感謝您辛苦的填答，請將問卷交回給貴校負責的老師寄回。**

**感激不盡！**

附錄四

南投縣九十九學年度國民小學班級數一覽表

地區	校名	班級數
南投市	南投國小	56
	平和國小	42
	新豐國小	20
	營盤國小	6
	西嶺國小	7
	德興國小	11
	光華國小	38
	光榮國小	12
	文山國小	9
	僑建國小	12
	漳和國小	16
	嘉和國小	10
	光復國小	7
	千秋國小	6
	漳興國小	22
	康壽國小	24
	小計	16

地區	校名	班級數
埔里鎮	埔里國小	70
	南光國小	43
	育英國小	18
	史港國小	6
	愛蘭國小	26
	溪南國小	7
	水尾國小	6
	桃源國小	6
	麒麟國小	6
	太平國小	6
	忠孝國小	6
	中峰國小	12
	大成國小	18
	鐘靈國小	6
小計	14	236

地區	校名	班級數
草屯鎮	草屯國小	34
	敦和國小	18
	新庄國小	12
	碧峰國小	22
	土城國小	6
	雙冬國小	6
	炎峰國小	64
	中原國小	18
	平林國小	6
	坪頂國小	6
	僑光國小	22
	北投國小	11
	富功國小	18
	虎山國小	21
	小計	14

地區	校名	班級數
竹山鎮	竹山國小	41
	延平國小	24
	社寮國小	9
	過溪國小	6
	大鞍國小	6
	瑞竹國小	6
	秀林國小	6
	雲林國小	19
	鯉魚國小	6
	桶頭國小	6
	中州國小	6
	中和國小	6
	前山國小	24
小計	13	165

地區	校名	班級數
中寮鄉	中寮國小	11
	爽文國小	6
	永樂國小	6
	永康國小	6
	清水國小	6
	至誠國小	6
	永和國小	6
	廣福國小	6
	和興國小	6
	廣英國小	6
小計	10	65

地區	校名	班級數
鹿谷鄉	鹿谷國小	12
	秀峰國小	6
	文昌國小	6
	鳳凰國小	8
	內湖國小	6
	初鄉國小	6
	瑞田國小	6
	和雅國小	6
	廣興國小	6
小計	9	62

地區	校名	班級數
名間鄉	名間國小	31
	新街國小	13
	名崗國小	11
	中山國小	10
	弓鞋國小	18
	田豐國小	6
	僑興國小	6
	新民國小	6
小計	8	101

地區	校名	班級數
魚池鄉	魚池國小	17
	頭社國小	6
	東光國小	6
	五城國小	6
	明潭國小	6
	新城國小	6
	德化國小	6
	共和國小	6
小計	8	59

地區	校名	班級數
集集鎮	集集國小	10
	隘寮國小	6
	永昌國小	12
	和平國小	6
	富山國小	6
小計	5	40

地區	校名	班級數
國姓鄉	國姓國小	17
	北山國小	6
	北港國小	6
	福龜國小	6
	長流國小	6
	南港國小	6
	育樂國小	6
	港源國小	6
	長福國小	6
	乾峰國小	6
	小計	10

地區	校名	班級數
水里鄉	水里國小	22
	郡坑國小	6
	民和國小	6
	新興國小	6
	玉峰國小	6
	永興國小	6
	車埕國小	6
	成城國小	11
小計	8	69

地區	校名	班級數
信義鄉	信義國小	7
	羅娜國小	6
	同富國小	12
	愛國國小	6
	人和國小	6
	地利國小	6
	東埔國小	6
	神木國小	6
	潭南國小	6
	忠信國小	6
	自強國小	6
	桐林國小	6
	隆華國小	6
	新鄉國小	6
	久美國小	6
	雙龍國小	6
	豐丘國小	6
小計	17	109

地區	校名	班級數
仁愛鄉	仁愛國小	6
	親愛國小	12
	法治國小	6
	合作國小	6
	互助國小	6
	力行國小	12
	南豐國小	6
	中正國小	6
	廬山國小	6
	發祥國小	6
	萬豐國小	6
	平靜國小	6
	春陽國小	6
	紅葉國小	8
清境國小	6	
小計	15	104

資料來源：教育部統計處

<http://www.edu.tw/statistics/index.aspx>

附錄五

南投縣國民小學城鄉別一覽表

地區	校名	城鄉別
南投市	南投國小	市區
	平和國小	市區
	新豐國小	市區
	營盤國小	市區
	西嶺國小	市區
	德興國小	市區
	光華國小	市區
	光榮國小	市區
	文山國小	市區
	僑建國小	市區
	漳和國小	市區
	嘉和國小	市區
	光復國小	市區
	千秋國小	市區
	漳興國小	市區
	康壽國小	市區
小計	16	

地區	校名	城鄉別
埔里鎮	埔里國小	鄉鎮
	南光國小	鄉鎮
	育英國小	鄉鎮
	史港國小	鄉鎮
	愛蘭國小	鄉鎮
	溪南國小	鄉鎮
	水尾國小	鄉鎮
	桃源國小	鄉鎮
	麒麟國小	鄉鎮
	太平國小	鄉鎮
	忠孝國小	鄉鎮
	中峰國小	鄉鎮
	大成國小	鄉鎮
	鐘靈國小	偏遠
小計	14	

地區	校名	城鄉別
草屯鎮	草屯國小	鄉鎮
	敦和國小	鄉鎮
	新庄國小	鄉鎮
	碧峰國小	鄉鎮
	土城國小	鄉鎮
	雙冬國小	鄉鎮
	炎峰國小	鄉鎮
	中原國小	鄉鎮
	平林國小	鄉鎮
	坪頂國小	鄉鎮
	僑光國小	鄉鎮
	北投國小	鄉鎮
	富功國小	鄉鎮
	虎山國小	鄉鎮
小計	14	

地區	校名	城鄉別
竹山鎮	竹山國小	鄉鎮
	延平國小	鄉鎮
	社寮國小	鄉鎮
	過溪國小	鄉鎮
	大鞍國小	偏遠
	瑞竹國小	鄉鎮
	秀林國小	鄉鎮
	雲林國小	鄉鎮
	鯉魚國小	鄉鎮
	桶頭國小	鄉鎮
	中州國小	鄉鎮
	中和國小	鄉鎮
前山國小	鄉鎮	
小計	13	

地區	校名	城鄉別
中寮鄉	中寮國小	鄉鎮
	爽文國小	鄉鎮
	永樂國小	鄉鎮
	永康國小	鄉鎮
	清水國小	鄉鎮
	至誠國小	鄉鎮
	永和國小	鄉鎮
	廣福國小	鄉鎮
	和興國小	鄉鎮
	廣英國小	鄉鎮
小計	10	

地區	校名	城鄉別
鹿谷鄉	鹿谷國小	鄉鎮
	秀峰國小	鄉鎮
	文昌國小	鄉鎮
	鳳凰國小	鄉鎮
	內湖國小	鄉鎮
	初鄉國小	鄉鎮
	瑞田國小	鄉鎮
	和雅國小	偏遠
	廣興國小	鄉鎮
小計	9	

地區	校名	城鄉別
名間鄉	名間國小	鄉鎮
	新街國小	鄉鎮
	名崗國小	鄉鎮
	中山國小	鄉鎮
	弓鞋國小	鄉鎮
	田豐國小	鄉鎮
	僑興國小	鄉鎮
	新民國小	鄉鎮
小計	8	101

地區	校名	城鄉別
魚池鄉	魚池國小	鄉鎮
	頭社國小	鄉鎮
	東光國小	鄉鎮
	五城國小	鄉鎮
	明潭國小	鄉鎮
	新城國小	鄉鎮
	德化國小	鄉鎮
	共和國小	鄉鎮
小計	8	

地區	校名	城鄉別
集集鎮	集集國小	鄉鎮
	隘寮國小	鄉鎮
	永昌國小	鄉鎮
	和平國小	鄉鎮
	富山國小	鄉鎮
小計	5	

地區	校名	城鄉別
國姓鄉	國姓國小	鄉鎮
	北山國小	鄉鎮
	北港國小	鄉鎮
	福龜國小	鄉鎮
	長流國小	鄉鎮
	南港國小	鄉鎮
	育樂國小	鄉鎮
	港源國小	偏遠
	長福國小	鄉鎮
	乾峰國小	鄉鎮
	小計	10

地區	校名	城鄉別
水里鄉	水里國小	鄉鎮
	郡坑國小	鄉鎮
	民和國小	鄉鎮
	新興國小	鄉鎮
	玉峰國小	鄉鎮
	永興國小	鄉鎮
	車埕國小	鄉鎮
	成城國小	鄉鎮
小計	8	

地區	校名	城鄉別
信義鄉	信義國小	偏遠
	羅娜國小	偏遠
	同富國小	偏遠
	愛國國小	偏遠
	人和國小	偏遠
	地利國小	偏遠
	東埔國小	偏遠
	神木國小	偏遠
	潭南國小	偏遠
	忠信國小	偏遠
	自強國小	偏遠
	桐林國小	偏遠
	隆華國小	偏遠
	新鄉國小	偏遠
	久美國小	偏遠
	雙龍國小	偏遠
豐丘國小	偏遠	
小計	17	

地區	校名	城鄉別
仁愛鄉	仁愛國小	偏遠
	親愛國小	偏遠
	法治國小	偏遠
	合作國小	偏遠
	互助國小	偏遠
	力行國小	偏遠
	南豐國小	偏遠
	中正國小	偏遠
	廬山國小	偏遠
	發祥國小	偏遠
	萬豐國小	偏遠
	平靜國小	偏遠
	春陽國小	偏遠
	紅葉國小	偏遠
清境國小	偏遠	
小計	15	

資料來源：教育部統計處

<http://www.edu.tw/statistics/index.aspx>

附錄六

南投縣國民小學各鄉鎮教師人數一覽表

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
南投市	南投國小	91	市區	大
	平和國小	67	市區	大
	新豐國小	30	市區	中
	營盤國小	10	市區	小
	西嶺國小	12	市區	小
	德興國小	18	市區	小
	光華國小	69	市區	大
	光榮國小	22	市區	小
	文山國小	14	市區	小
	僑建國小	19	市區	小
	漳和國小	25	市區	中
	嘉和國小	16	市區	小
	光復國小	12	市區	小
	千秋國小	11	市區	小
	漳興國小	41	市區	中
	康壽國小	38	市區	中
小計	16	495		

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
埔里鎮	埔里國小	113	鄉鎮	大
	南光國小	69	鄉鎮	大
	育英國小	28	鄉鎮	中
	史港國小	10	鄉鎮	小
	愛蘭國小	40	鄉鎮	大
	溪南國小	12	鄉鎮	小
	水尾國小	10	鄉鎮	小
	桃源國小	10	鄉鎮	小
	麒麟國小	11	鄉鎮	小
	太平國小	11	鄉鎮	小
	忠孝國小	10	鄉鎮	小
	中峰國小	19	鄉鎮	小
	大成國小	28	鄉鎮	中
	鐘靈國小	10	偏遠	小
小計	14	381		

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
草屯鎮	草屯國小	66	鄉鎮	大
	敦和國小	30	鄉鎮	中
	新庄國小	20	鄉鎮	小
	碧峰國小	33	鄉鎮	中
	土城國小	11	鄉鎮	小
	雙冬國小	13	鄉鎮	小
	炎峰國小	98	鄉鎮	大
	中原國小	29	鄉鎮	中
	平林國小	11	鄉鎮	小
	坪頂國小	10	鄉鎮	小
	僑光國小	34	鄉鎮	中
	北投國小	17	鄉鎮	小
	富功國小	28	鄉鎮	中
	虎山國小	34	鄉鎮	中
	小計	14	434	

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
竹山鎮	竹山國小	64	鄉鎮	大
	延平國小	39	鄉鎮	中
	社寮國小	14	鄉鎮	小
	過溪國小	10	鄉鎮	小
	大鞍國小	9	偏遠	小
	瑞竹國小	10	鄉鎮	小
	秀林國小	11	鄉鎮	小
	雲林國小	36	鄉鎮	中
	鯉魚國小	10	鄉鎮	小
	桶頭國小	10	鄉鎮	小
	中州國小	11	鄉鎮	小
	中和國小	11	鄉鎮	小
	前山國小	39	鄉鎮	中
	小計	13	274	

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
集集鎮	集集國小	18	鄉鎮	小
	隘寮國小	11	鄉鎮	小
	永昌國小	19	鄉鎮	小
	和平國小	11	鄉鎮	小
	富山國小	10	鄉鎮	小
小計	5	69		

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
鹿谷鄉	鹿谷國小	21	鄉鎮	小
	秀峰國小	10	鄉鎮	小
	文昌國小	11	鄉鎮	小
	鳳凰國小	15	鄉鎮	小
	內湖國小	10	鄉鎮	小
	初鄉國小	10	鄉鎮	小
	瑞田國小	10	鄉鎮	小
	和雅國小	10	偏遠	小
	廣興國小	11	鄉鎮	小
小計	9	108		

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
魚池鄉	魚池國小	28	鄉鎮	中
	頭社國小	12	鄉鎮	小
	東光國小	13	鄉鎮	小
	五城國小	10	鄉鎮	小
	明潭國小	12	鄉鎮	小
	新城國小	11	鄉鎮	小
	德化國小	9	鄉鎮	小
	共和國小	10	鄉鎮	小
小計	8	105		

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
名間鄉	名間國小	50	鄉鎮	大
	新街國小	20	鄉鎮	中
	名崗國小	17	鄉鎮	小
	中山國小	19	鄉鎮	小
	弓鞋國小	28	鄉鎮	中
	田豐國小	11	鄉鎮	小
	僑興國小	12	鄉鎮	小
	新民國小	10	鄉鎮	小
小計	8	167		

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
中寮鄉	中寮國小	19	鄉鎮	小
	爽文國小	11	鄉鎮	小
	永樂國小	10	鄉鎮	小
	永康國小	11	鄉鎮	小
	清水國小	11	鄉鎮	小
	至誠國小	11	鄉鎮	小
	永和國小	10	鄉鎮	小
	廣福國小	10	鄉鎮	小
	和興國小	10	鄉鎮	小
	廣英國小	10	鄉鎮	小
小計	10	113		

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
水里鄉	水里國小	41	鄉鎮	中
	郡坑國小	11	鄉鎮	小
	民和國小	11	鄉鎮	小
	新興國小	11	鄉鎮	小
	玉峰國小	10	鄉鎮	小
	永興國小	11	鄉鎮	小
	車埕國小	10	鄉鎮	小
	成城國小	16	鄉鎮	小
	小計	8	121	

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
仁愛鄉	仁愛國小	12	偏遠	小
	親愛國小	20	偏遠	小
	法治國小	12	偏遠	小
	合作國小	11	偏遠	小
	互助國小	11	偏遠	小
	力行國小	21	偏遠	小
	南豐國小	10	偏遠	小
	中正國小	13	偏遠	小
	廬山國小	10	偏遠	小
	發祥國小	10	偏遠	小
	萬豐國小	10	偏遠	小
	平靜國小	10	偏遠	小
	春陽國小	12	偏遠	小
	紅葉國小	14	偏遠	小
	清境國小	11	偏遠	小
	小計	15	187	

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
國姓鄉	國姓國小	27	鄉鎮	中
	北山國小	14	鄉鎮	小
	北港國小	11	鄉鎮	小
	福龜國小	11	鄉鎮	小
	長流國小	11	鄉鎮	小
	南港國小	10	鄉鎮	小
	育樂國小	11	鄉鎮	小
	港源國小	10	偏遠	小
	長福國小	11	鄉鎮	小
	乾峰國小	10	鄉鎮	小
	小計	10	126	

地區	校名	教師人數	城鄉別	類型
信義鄉	信義國小	13	偏遠	小
	羅娜國小	11	偏遠	小
	同富國小	21	偏遠	小
	愛國國小	11	偏遠	小
	人和國小	11	偏遠	小
	地利國小	11	偏遠	小
	東埔國小	11	偏遠	小
	神木國小	10	偏遠	小
	潭南國小	11	偏遠	小
	忠信國小	10	偏遠	小
	自強國小	10	偏遠	小
	桐林國小	10	偏遠	小
	隆華國小	10	偏遠	小
	新鄉國小	10	偏遠	小
	久美國小	11	偏遠	小
	雙龍國小	11	偏遠	小
	豐丘國小	13	偏遠	小
小計	17	195		

資料來源：教育部統計處

<http://www.edu.tw/statistics/index.aspx>