

南 華 大 學

資訊管理學系

碩士論文

以 ERG 理論探究國小教師知識分享態度

與創意教學態度之研究

A Study of Exploring Elementary School
Teacher's Attitudes toward Knowledge Sharing and
Creative Teaching Based on "ERG Theory"

研 究 生：翁卓偉

指 導 教 授：尤國任

中華民國 105 年 6 月 23 日

1107-07

南 華 大 學
資 訊 管 理 學 系
碩 士 學 位 論 文

以 ERG 理論探究國小教師知識分享態度

與創意教學態度之研究

A Study of Exploring Elementary School Teacher's Attitudes
toward Knowledge Sharing and Creative Teaching

Based on "ERG Theory"

研究生：翁卓偉

經考試合格特此證明

口試委員：周志賢
李淑芬
邱明仁

指導教授：邱明仁

系主任(所長)：資訊管理學系系主任王昌誠

口試日期：中華民國 105 年 06 月 23 日

南華大學資訊管理學系碩士論文著作財產權同意書

立書人： 翁卓偉 之碩士畢業論文

中文題目：以 ERG 理論探究國小教師知識分享態度與創意教學
態度之研究

英文題目：A Study of Exploring Elementary School
Teacher's Attitudes toward Knowledge Sharing
and Creative Teaching Based on "ERG Theory"

指導教授： 何國光 博士

學生與指導老師就本篇論文內容及資料其著作財產權歸屬如下：

- 共同享有著作權
- 共同享有著作權，學生願「拋棄」著作財產權
- 學生獨自享有著作財產權

學生： 翁卓偉 (請親自簽名)

指導老師： 何國光 (請親自簽名)

中華民國 105 年 6 月 23 日

1160-06

南華大學碩士班研究生
論文指導教授推薦函

資訊管理系碩士班翁卓偉君所提之論文
以 ERG 理論探究國小教師知識分享態度與創意教學態度之研究
係由本人指導撰述，同意提付審查。

指導教授 石明欣

105年6月23日

誌 謝

回首這一路走來，面臨工作上意外轉換跑道、打亂了原本的計畫，生活更是重新開始，心中總是有種莫名的焦慮纏繞，在即將踏上終點的這一刻，除了感激還是感激。

感謝這段時間所有師長的指導，以及同學之間對我的鼓勵與打氣。還有好友的鼓勵，尤其是林碩彥老師、曾志偉老師，每每在論文無進展時，總有你們適時的協助，謝謝大家！

最要感謝的是指導教授尤國任博士，教授認真、嚴謹的態度讓我深深敬佩。總是不厭其煩的聽我那不夠周延的報告。在我混淆與迷惑的當下，總是引導我能夠有更多的思辨與進展，讓我能夠順利完成碩士論文。在這裡，不只學到知識，還有一種態度，更是一種思維的改變。在此對教授致上最深之敬意。

最後，要感謝我的父母與妻女，總是默默地承擔，總是給我最高心的擁抱。你們是我最大的支持，讓我能夠勇於面對，不斷的鼓舞自己。感恩這一切的磨練與困境，我會記得這一段旅程的辛苦與甘甜，努力工作，認真付出！

翁卓偉 謹誌

105年6月

以 ERG 理論探究國小教師知識分享態度與創意教學態度之研究

學生：翁卓偉

指導教授：尤國任

南 華 大 學 資 訊 管 理 學 系 碩 士 班

摘 要

因應教育制度改變與社會環境變遷，傳統的教學方式已經不完全符合現代學生的需求，教師必須發展於不同以往的教學方式，因此創意教學的重要性與日俱增。本研究探討教師知識分享態度是否會影響其創意教學。期望教師彼此知識分享並進行創意教學，方知探索其需求為何，才能提出有效的激勵辦法，提升教學上的效能。

本研究遂以 ERG 理論對國小教師知識分享態度與創意教學態度三者之關係為研究焦點，經蒐集必要資訊，根據相關文獻探討、歸納、整理後，擬定研究架構，並依此架構構面採用問卷調查方式，再運用 SPSS 22 及 SmartPLS 統計軟體進行分析。

本研究所得到的結果如下：

1. 國小教師知識分享態度會受到 ERG 理論中的關係需求與成長需求

- 正向顯著的影響，與生存需求沒有顯著關係。
2. 國小教師創意教學態度會受到 ERG 理論中的成長需求正向顯著的影響，與生存需求與關係需求沒有顯著的關係。
 3. 國小教師創意教學態度會與其知識分享態度具有正向並顯著的影響。

關鍵字：ERG 理論、創意教學態度、知識分享態度



A Study of Exploring Elementary School Teacher's Attitudes toward Knowledge Sharing and Creative Teaching Based on "ERG Theory"

Student : Weng, Cho-Wei

Advisors : Dr. Yu, Graham

Department of Information Management
The Graduated Program
Nan-Hua University

Abstract

In response to educational system reforms and change in social environment, traditional teaching methods no longer correspond to the needs of modern students. Teachers have to develop teaching methods which are different from the traditional ones. This study investigates teachers' knowledge sharing and creative teaching to explore teachers' needs and further propose effective methods to improve efficiency in teaching.

The study adopts ERG theory to investigate elementary teachers' knowledge sharing attitudes and creative teaching attitudes. After collecting data and literature review, a study framework is established and a questionnaire is administered based on the framework. The collected data is analyzed with SPSS 22 and Smart PLS.

The results of the study are as follows:

In ERG theory, the relationship needs and growth needs have positive effects on elementary teachers' knowledge sharing attitudes while there is no significant correlation with survival needs.

In ERG theory, the growth needs have positive effects on elementary teacher' creative attitudes while there is no significant correlation with

survival needs and relationship needs.

There is a positive and significant effect on elementary teacher's creative teaching attitudes and knowledge sharing attitudes.

Key Words: ERG theory, creative teaching attitude, knowledge sharing attitude



目 錄

論文著作財產權同意書.....	i
論文指導教授推薦函.....	ii
誌謝.....	iii
中文摘要.....	iv
英文摘要.....	vi
目錄.....	viii
表目錄.....	ix
圖目錄.....	x
第一章、緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機.....	2
第三節 研究目的.....	3
第四節 研究流程.....	4
第二章、文獻探討.....	5
第一節 知識分享.....	5
第二節 創意教學.....	11
第三節 激勵理論.....	19
第三章、研究方法.....	31
第一節 研究架構與研究假設.....	31
第二節 研究工具.....	35
第三節 研究對象.....	47
第四章、資料分析與討論.....	49
第一節 基本資料描述性統計分析.....	49
第二節 各構面量表的統計分析.....	54
第三節 測量模型的信度效度分析.....	61
第四節 驗證模型與假說.....	67
第五章、結論與建議.....	74
第一節 研究結果.....	74
第二節 研究貢獻.....	76
第三節 研究限制.....	77
第四節 研究建議.....	77
參考文獻.....	79
一、中文部份.....	79
二、西文部分.....	83
附錄一(正式問卷).....	86

表目錄

表 2-1 知識分享的定義	7
表 2-2 知識分享態度相關研究	9
表 2-3 國內外學者對「創意教學」的定義彙整表	12
表 3-1 生存需求衡量問項	36
表 3-2 關係需求衡量問項	37
表 3-3 成長需求衡量問項	37
表 3-4 知識分享態度衡量問項	38
表 3-5 創意教學態度衡量問項	39
表 3-6 各構面信效度分析表	41
表 3-7 刪題後各構面信效度分析表	44
表 4-1 樣本性別次數分配表	49
表 4-2 樣本年齡次數分配表	50
表 4-3 樣本教學年資次數分配表	51
表 4-4 樣本教育程度次數分配表	51
表 4-5 樣本擔任職務次數分配表	52
表 4-6 樣本兼任正式行政工作次數分配表	52
表 4-7 樣本學區位置次數分配表	53
表 4-8 樣本學校規模次數分配表	53
表 4-9 成長需求量表描述性統計量	54
表 4-10 關係需求量表描述性統計量	55
表 4-11 成長需求量表描述性統計量	56
表 4-12 知識分享態度量表描述性統計量	56
表 4-13 創意教學態度量表描述性統計量	57
表 4-14 背景變項在知識分享態度之差異摘要表 (獨立樣本 T 考驗).....	58
表 4-15 背景變項在創意教學態度之差異摘要表 (獨立樣本 T 考驗).....	58
表 4-16 背景變項在知識分享態度之差異摘要表 (單因子變異數分析).....	59
表 4-17 背景變項在創意教學態度之差異摘要表 (單因子變異數分析).....	60
表 4-18 研究構面信效度分析表	63
表 4-19 研究構面區別效度分析表	66
表 4-20 結構模式路徑係數表	68
表 4-21 研究假說檢定結果	72
表 4-22 結構模式構面解釋力	73

圖目錄

圖 1-1 研究流程圖	4
圖 2-1 知識管理重要元素架構圖	6
圖 2-2 態度概念圖解	16
圖 2-3 需求層級圖	23
圖 2-4 雙因子理論	25
圖 2-6 激勵理論(內容模式)之比較	29
圖 3-1 研究架構圖	32
圖 4-1 結構模式路徑分析圖	68



第一章、緒論

本研究旨在探討國小教師在 ERG 理論下對知識分享與創意教學態度之問題。本章共分為三小節。第一節主要在描述本研究之背景；第二節說明本研究之動機；第三節則規劃出本研究之目的；第四節是本研究之流程。

第一節 研究背景

從 90 年代開始，台灣的教育界順應世界的潮流，開始了一波波的改革，許許多多不同的教育理念開始衝擊著以往萬年不變的教育現場。從九年一貫到十二年國教，從學校本位特色課程、教師專業發展、教師專業學習社群、學習共同體到翻轉教育等。目的都是要轉變以往以老師為主導的教育現場，希望能夠以學生為主體、經由課程的統整、教學活動的設計，培養孩子帶得走的能力。Simplicio(2010)認為，現代學生的學習歷程已經改變，舊的教學方式已經不符合學生的需求，教師必須發展更有創意的教學方式。應該要重視發展多元智慧與潛能，尊重個別差異，以幫助學生發展其專長，開發潛能，並能靈活運用其智慧，多元適性的發展(吳清基，2010)。

教育部 2002 年提出創造力教育白皮書，2003 年公佈「科學教育白皮書」，2013 年 12 月出刊「人才培育白皮書」，無論國內教育如何改革、環境如何變動，只要教師的教學方式不跟著改變，一切都是空談(洪榮昭，2003)。現代教師除了要有課程重整與教材設計能力，更重要的是能夠用創意的教學方式，激發學生的自主學習行為。身為教學現場的教育工作者，應該互相分享教與學的經驗，進行有效的知識分享，不斷的經由意見交換、專業間的對話、溝通討論等，以激盪出教學上的創意、提升教學效能(林錦鈴，2015)。

在知識經濟時代中，知識已成為最重要的資產，若能再藉由知識分享的模式，讓知識不是單一面向的累積，更能結合多種不同的專業，整合式的將各種的知識予以統合，以獲得更大的知識效益(張鈞傑，2006)。戰寶華(2012)知識分享可以促進知識行動力與問題解決能力，若不能持續探求新知與自我精進，恐怕會影響教師的專業教學能力。

第二節 研究動機

教育部(2011)《中華民國教育報告書》中指出，優良的師資素質，將是奠定黃金十年教育發展的基石，亦為十二年國民基本教育成功的關鍵。隨著十二年國教的推展，對於國小學教師而言，教師需要透過不斷的學習、接收多元且創意的教育方式，來因應社會環境的改變，也因此創意教學的重要性與日俱增。而科技網路的進步，許多優秀的教師會將自己獨特創意或是有效的教學過程透過網路分享，讓更多的教師可以學習、模仿甚是創新，並回饋自己的經驗，這樣的知識分享模式也常常激發更多的創意教學模式出現。透過教師個人知識的分享，將可以使教師的知識發揮更高的應用價值。所以國小教師進行知識分享是否會影響其創意教學？遂成為本研究的動機之一。

心理學家 Leavitt(1987)認為人類行為的過程，大致上每個人都相似，有三個相關的特性：

- 一、 Behavior is causal(原因)
- 二、 Behavior is motivated(動機)
- 三、 Behavior is goal directed(目標導向)

所以，人受到某種刺激就會產生需求，然後會以行為去達到所追求的目標，因此滿足需求是激勵個人行為的驅策力量。然而會影響知

識分享態度和創意教學的因素眾多，尚未被釐清或證實。學校組織期望教師彼此之間能夠進行知識的分享，能夠進行有創意的教學活動，就應該去所探索其需求是甚麼?才能制定有效的激勵辦法，提升效能，此為研究者的研究動機之二。

第三節 研究目的

根據上述的研究動機，滿足需求是激勵個人行為的驅策力量。因此，本研究採用激勵理論中的 ERG 理論，從工作條件與環境的角度來探討影響國小教師知識分享態度的因素，並且針對其創意教學態度深入探究，希望藉此瞭解國小教師進行創意教學的影響因素，企圖找出能有效增強教師創意教學之激勵因子。

本研究之研究目的如下：

- 一、 了解國小教師對創意教學態度與知識分享態度之現況。
- 二、 了解 ERG 理論之生存、關係與成長需求對國小教師創意教學態度與知識分享態度之影響。
- 三、 了解國小教師知識分享態度對其創意教學態度的影響。
- 四、 依據研究結果對國小教師創意教學與知識分享提供實務上推行的建議。

研究結果將對國小教師創意教學態度與知識分享態度做探討，且對於從 ERG 理論觀點來建構出知識分享架構能有所貢獻，並希望能對過去知識分享態度的研究尋找一統合性的理論觀點。此外，研究結果所探討的影響因素，也有助於提供學校在推動知識管理和創意教學實務上的建議。

第四節 研究流程

本研究首先確立研究方向與研究目的，蒐集、探討相關的文獻，整理歸納已有的研究結果，以瞭解 ERG 理論、國小教師創意教學態度與知識分享態度之相關理論與研究現況，再從相關文獻分析並推導出本研究的架構，並提出研究假設。其次，則是透過研究架構之構面，來編訂本研究所需之問卷，接著整理問卷再應用統計方法，進行資料的整理與分析，驗證研究假設，最後依據分析結果撰寫出本研究的結論與建議，並說明未來研究的具體建議與本研究的限制。流程如下圖 1-1 所示：



圖 1-1 研究流程圖

第二章、文獻探討

本章共分三節分別敘述：第一節說明知識分享的定義與內涵、知識分享態度相關研究；第二節探討創意教學的定義和相關理論、創意教學的態度；第三節針對激勵理論相關研究進行歸納與整理，以釐清本研究所涉及的概念，並作為本研究設計與資料蒐集之依據。

第一節 知識分享

壹、知識分享的定義與內涵

Nonaka (1994) 認為當訊息被賦予意義之後，成為資訊，而資訊在經過整理就會形成知識。也就是說人類是透過學習與理解來得到知識的。Bock 等(2005)將知識定義為解決問題的必要資訊。英國法蘭西斯·培根曾說「知識就是力量」，從人類文明以來，知識被當作是個人或特定團體的權利，能掌握知識，就能佔有競爭上的優勢。在知識經濟(knowledge economy)的現今生活中，需多方面都必須仰賴專業知識，所以這些專業知識工作者對知識的創造、傳遞與運用就變得非常的重要。所以知識管理是組織生存與發展的重要關鍵。

勤業管理顧問公司認為知識管理至今仍無一明確的定義。知識管理可以同時提升組織內創造性知識的質與量，並強化知識的可行性與價值(劉京偉譯，2000)。並提出知識管理重要元素架構圖(如圖 2-1 所示)，包括知識運載者(P)、資訊科技(+)、知識(K)、分享(s)。由此可知，資訊科技可以協助知識管理的建構，並加速知識管理的流程，而分享更是增加此知識的價值及流動，能使知識管理產生乘數的作用。所以，組織內成員彼此間知識分享

的意願越高，則知識管理的效益越大。但是根據相關研究以及實務經驗發現，知識管理最大的難題就是知識分享。

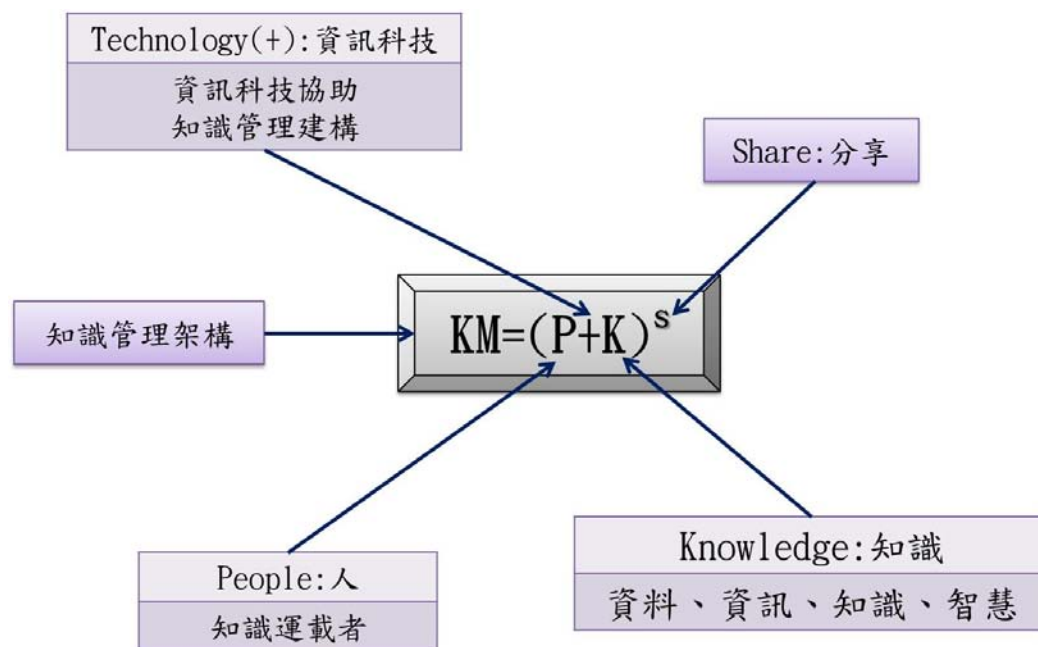


圖 2-1 知識管理重要元素架構圖

資料來源：劉京偉譯（2000）知識管理的第一本書（頁39）臺北：商周。

知識分享機制主要是建立在知識交流與溝通上，因此雙方溝通是否順暢，將會影響組織成員的知識分享行為(Drucker,1999)。而且知識不同於一般有形的資產，透過分享不會有效益遞減的情況，當組織內的成員愈積極分享時，愈能凸顯知識的價值。另外因為每個人都有其不同的知識與經驗，透過知識分享，異質性(Heterogeneous)差異愈大，愈可能跳出原有的範疇而創造出新知識。

Nonaka 與 Takeuchi (1995)把知識區分為內隱知識與外顯知識，知識的創造是由內隱與外顯知識互動而得，透過互動的過程可以讓組織中成員的知識彼此分享。Davenport 與 Prusak(1998)認為知

知識分享就像一個交易的市場，買方和賣方會各取所需的進行傳達與吸收，其公式：知識分享=傳達分享)+吸收(利用)。因為今日社會的網路發達，資訊流通迅速，組織成員更方便透過各種工具與程序，包括知識資料庫、最佳實務研討會、科技、跨功能團隊、電子郵件與群組軟體等來進行知識分享。

綜觀國內外知識分享的定義，研究者彙整成表 2-1：

表 2-1 知識分享的定義

研究者	年代	知識分享的定義
Senge	1997	知識分享是分享者與接收者之間的互動模式，是藉著分享知識來協助他人獲得有效能力的過程，是一種學和習的概念。
Davenport 與 Prusak	1998	知識分享的意義，就是將知識進行傳遞和吸收，如以下的公式：「知識分享=傳送吸收」。
Hendricks	1999	知識分享是一種溝通的過程，有兩個步驟：1.「知識擁有者」將知識外化。2.「知識需求者」要有能力重建（reconstruction），才能知識內化。
林東清	2008	認為知識分享是指組織的成員或外部團隊在組織內或跨組織之間，透過管道(例如：討論會議、進修研習)交換、討論知識，其目的在於透過知識的交流與分享，擴大知識的價值並產生綜效。
柯淑惠	2009	「知識擁有者」認為可以在知識分享與交換中得到好處下，而願意將個人外顯化的知識提供給「知識需求者」，來幫助他人發展新行動能力之動態過程。
俞晨光	2014	知識分享是人將其自身的經驗、知識傳承給後繼者，這樣可以減少許多嘗試錯誤的資源。

資料來源:研究者自行整理

綜合上述對知識分享定義的探討，本研究將知識分享定義為是一種互動溝通，有三個面向：1.協助他人獲得其所缺乏的知識。

2.能夠從他人身上得到自己所需要的知識。3.透過知識的交流與分享可以擴大知識的價值，更可能會產生新的知識。



貳、知識分享態度相關研究

Fishbein (1967) 認為「態度」是個人對某特定行為所抱持的正面或負面的評價。Ajzen (1991) 也指出，若態度與行為如果越具體、越特定，則其相關程度越顯著；所以，我們可以藉由衡量個體對行為的態度，來預測個體願意從事該行為的意願。Bock 等人(2005)認為知識分享態度對於知識分享意圖有正面的影響關係。

Bock 與 Kim (2002,2005) 認為知識分享態度就是個人對於知識分享所抱持的感覺。個人對於知識分享的態度越正向，其知識分享行為的傾向越高；反之，當個人對知識分享的態度越負向，則知識分享行為的傾向越低 (Fishbein & Ajzen, 1975)。

從期望價值理論 (expectancy-value theory) 角度來說，當個人認為知識分享可以獲得某種好處時，他對知識分享的態度越正向，就會增強其行為的意願；反之，當一個人認為知識分享可能帶來壞處時，那他對知識分享的態度就越負向，進而降低其知識分享行為的意願。Costarelli 與 Colloca(2007)的結果顯示，知識分享態度會影響知識分享意願。

本研究針對知識分享態度相關之研究，彙整成表 2-2：

表 2-2 知識分享態度相關研究

研究者	年代	研究要點
Bock 與 Kim	2002	知識分享態度的確會影響知識分享意圖。 知識分享意圖的確會促進知識分享行為的發生。
趙采虹	2003	實質的報酬可以激勵知識分享的動機。
宋建樺	2003	在溝通的上的障礙越大，對知識分享的態度就會有更多負面的影響。
Bock 等人	2005	期望互惠關係會影響個人對知識分享的態度。 自我認知價值與組織氣候會影響主觀規範。

張靖靄	2008	本研究以理性行為理論為基礎，以國小教師為研究對象，探討國小教師探討「抗拒知識分享的態度」、「抗拒知識分享的主觀規範」與「抗拒知識分享的認知行為控制」對「抗拒知識分享意圖」之影響。
顏偉宏	2009	人格特質對進行知識分享態度與主觀規範有部分顯著的影響。個人的知識分享態度對知識分享意圖有顯著的影響。組織主觀規範對知識分享意圖與態度與有部分顯著的影響。
余馥芳	2009	組織成員之認知公平與利他主義對於知識分享態度具有正向顯著影響，交易成本對於知識分享態度具有負向顯著影響。組織成員之關係品質對於知識分享態度與意圖之間具有正向干擾效果。社會防禦對於知識分享態度與意圖之間具有負向干擾效果。

資料來源:研究者自行整理

Holtshouse(1998)認為知識分享是知識擁有者及需求者必須雙方交流，若擁有者不願意或需求者無學習意願、能力時，也無法達成知識分享的目的。

Davenport 與 Prusak(1998)指出知識分享的阻礙包括：缺乏相互信任的文化、沒有分享知識的習慣、缺乏吸收能力與官僚主義等議題。

謝秉錡(2007)彙整專家學者研究發現，影響知識分享的因素眾多，尚未被釐清或證實。將其統整為幾個重要的因素：

個人層面：包括個人差異、動機及激勵因子等。

人際層面：包括期望互惠關係、權力關係等。

組織層面：包括組織文化及組織特性、領導者風格等。

其他因素：包括資訊科技及知識特性等。

參、小結

教師為知識擁有者，亦為典型的知識工作者，為達成教育目標，必須將個人的知識傳遞給學生，才能對學生有所幫助。為了提升學生的學習成效，教師除了增強自己的基本學識外，更需要向其他優秀的教師學習。

教育改革一波又一波，各種不同的教學設計與方法如雨後春筍，讓身處第一現場的教師常充滿焦慮。林錦玲(2015)指出教師必須集體作戰，利用實務與虛擬的專業知識的社群，彼此互通有無，所謂「經驗傳承」就是說明知識分享的重要性。尤其知識分享透過每位教師的異質性產生碰撞，更有可能啟發新的巧思、新的知識，創造出不同的教學方式，來精進課堂教學能力。

因為相較於國小環境中應用於教學的知識庫(教案、課本、計畫)，教師實際的教學經驗(教學技巧、班級經營、親師互動)更是重要，但此類的分享行為難以觀察，故本研究僅著重於教師對知識分享態度，而不探討其知識分享之行為。

但是，就算在相同的環境與刺激下，個體的知識分享態度也不盡相同。因此，要使教師願意進行知識分享，除了組織文化的建立之外，更應該考量到教師本身特質上的差異，從個人的差異，工作環境與條件，人際關係與自我的期許等，透過不同的激勵方式，才有可能達到知識分享之目的。

第二節 創意教學

本節旨在探討創意教學的相關理論，包含創意教學的定義、創意教學的內涵及原則，教師對創意教學的態度。

壹、創意教學（creative teaching）的定義

吳清山(2002)指出「創意教學」是教師在教學過程中，能夠運

用多元活潑的上課方式和多樣豐富的學習內容，來激發學生內在的興趣，以培養學生樂於學習的態度和提升學生學習能力。根據林偉文（2002）的定義，創意教學為由教師構想、設計規劃並運用新奇的教學方法取向或活動，以配合學生的心智發展、並引起學習動機，可以幫助學生產生有意義的學習、更能有效達成教育目標之教學活動。而 ERIC thesaurus 則定義創意教學是「發展並運用新奇的、原創的或發明的教學方法」。

此外，林錦鈴(2015)認為創意教學強調的是教師為因應學生個別需求、發展，展現創造力或運用新奇靈活的教學取向或方法，以提升學生學習能力的教學歷程，達成有效教學之目的。

除上述學者的定義外，表 2-3 將國內外不同研究者對「創意教學」的定義做一彙整。

表 2-3 國內外學者對「創意教學」的定義彙整表

研究者	年代	創意教學的定義
Kanter	1988	教師構思或引用他人獨特的想法，並鼓勵他人參與，還會有計畫的實踐且尋求外界資源的支持，也會將創意展現於教學情境中。
Sternberg	1995	蒐集相關教學資料，擬定創意教學的方案，持續改進創意教學策略，透過創意的教學活動，進而增進學生的學習成效。
賈馥茗	1979	創意教學乃是鼓勵教師，因時制宜，變化教學的方式。
蔡宜貞	2005	當教師運用個人的創造力，克服教學問題，設計出具教學價值的活動來教導學生學習相關知能，即是創意教學。
劉敏惠	2006	創意教學是教師在教學中所展現的創造力，是教學與創造力的結合，教師可以從各種途徑來解決教學

		問題，提升學習效果。
徐久雅	2008	突破傳統式教學，發揮創意，採用多元、活潑教學方法或策略、安排適當的教學課程、隨時運用資源、並營造有創造力的情境，讓學生在教師有目的引導，提高學習效果及興趣。
張如莉 陳淑美	2011	教師在教學過程中能夠勇於創新突破，充分運用教學策略並設計生動活潑的教學活動，進而表現出在教學上的創意。
林錦鈴	2015	教師為因應學生個別需求、發展，展現創造力或運用新奇靈活的教學取向或方法，以提升學生學習能力的教學歷程，達成有效教學之目的。

資料來源：研究者自行整理

綜合上述，本研究在研究激勵理論對教師創意教學的影響，較著重在自己的條件與改變，而非與學生的互動，所以定義上採與張如莉、陳淑美(2011)相同，著重於自我的創新突破。

貳、創意教學的內涵與原則

創意教學是創造力與教學過程結合的展現，羅綸新(2003)指出創意教學始於自我省思與改變，環境會改變，教師也應隨著而改變，假如環境變化了，而我們不變，那就談不上創意了，因此要實施創意教學，須藉助個體高度的創造力，經由創造力才有創意的想法，才能產生創意的教學。

創意教學是教師在教學場域中所展現的創造力。詹志禹(2002)認為每一位教師都可以成為創意教師，因為「創意教師」是一種程度的問題，是一種成長的問題，不是一種「是或否」的問題。

綜合學者研究(劉敏惠，2006)，可以從幾個方面來探討創意教學的內涵：

一、 教學目標:

以培養學生的自信、處理挫折與失敗的能力以及其獨立學習能力作為重要的教學目標，因為能夠容忍挫折與失敗，才能不斷嘗試、堅持自己的追求。

二、 教學風格:

在教學風格上活潑有創意，能夠提升學生的學習動機、享有快樂的學習氣氛、更能發揮無限的思考空間。

三、 教學歷程:

在教學歷程中能夠發現各個學生的不同的多元潛能，給予鼓勵、幫助其成長。尤其當學生犯錯或解題失敗時，責罵或嘲諷只會讓人失去信心，無助於其解決問題。

四、 教學方法與策略上:

要能引發學生的內在動機、鼓勵學生發現問題、鼓勵多元觀點、鼓勵學生勇於嘗試、包容學生的失敗、採取多元的評量方式等等。

優秀的教師會替學生創造成功的機會，不能只用學業成績來看待學生的成敗。更應該以多元智能的觀點（Gardner，1993）讓每個學生都能在其強勢智慧方面多發揮。

吳清山（2002）認為創意教學中教師的工作不單單是知識的灌輸、操控和傳遞，更重要的是在知識方面的啟迪、領航和分享。

實行創意教學時，可以參酌不同的原則，研究者彙整國內外學者（Sternberg、Williams，1996；吳清山，2002；詹志禹，2002；陳龍安，2008；蕭英勵，2000）的看法，以作為參考，歸納如下：

一、 自由開放的學習環境:

在一個無拘束及安心的氣氛下進行學習，可以提高學習

興趣。創意教學必須具有彈性，所以在學習空間上，更應該塑造一個開放的學習環境，讓學生在自由、安全、和諧、相互尊重的環境中輕鬆的學習。

二、 引發學習動機:

帶動學生思考動機是學習的原動力，學生如果對某個學習目標覺得有趣並具有挑戰性，他會主動學習，對於學生在該領域的創造、成長相當有利。創意教學不只是單向的傳授知識，要能夠鼓勵學生發展多元能力、勇於嘗試、探索未知、獨立思考，能夠找到關鍵問題，進而培養出學習的興趣與問題解決的能力。

三、 因材施教:

每個人的先天和後天環境多有不同，更應該了解學生的特質和需求，注重個別上的差異。根據學生的反應和學習效果，彈性調整教學方法和內容。多樣、個別的教學方法，也需要配合多元的評量方式，讓每一位學生都有機會找到自己最擅長的表現方式。

四、 良好的師生溝通:

創意教學重視在教學歷程中每個個體之間的互動關係。營造溫馨和開放的班級氣氛，鼓勵師生之間和同學之間相互了解關懷，更能夠促進良好的師生互動。教師必須扮演引導者的角色，要讓學生有充分表達的機會，並給予鼓勵和肯定。這樣不僅可以瞭解學生的問題所在，更能協助引導其思考的方向。

五、 活用現代資訊科技

相對於傳統上課方式與教具而言，資訊科技可說是一項

教學利器。透過資訊科技不但可以豐富課程內容、更能活化上課方式，所以創意教學不能忽略資訊科技的影響力。

參、教師對創意教學的態度

一、態度的意涵

張春興（1999）認為態度是個人對人、事、物以及周圍世界，依據其認知及喜惡所表現出來的一種相當一致的行為傾向。近代社會心理學家大多認為態度是一種穩定的心智狀態，代表對一些作為、理念或人物的看法，而個體的每一種態度都是信仰、感情及評估的結合，個體會依照這些態度而行動（洪蘭，1997）。

Rosenberg 與 Hovlarnd 提出了態度概念圖解(如圖 2-2)所示，說明態度成份之間的關係（引自 Loree,1970/1976）。

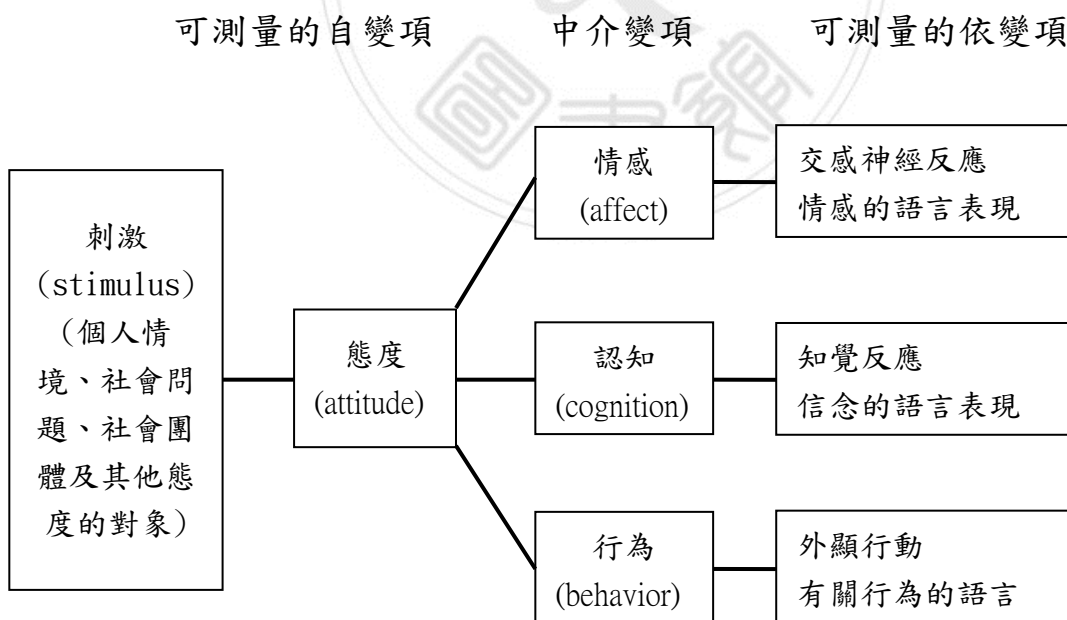


圖 2-2 態度概念圖解

資料來源:洛氏教育心理學（頁437）， M. R., Loree（1970）/張春興、汪榮才譯（1976）。台北：大聖。

一般社會心理學者將態度解析成認知、情感與意向三個成份，包括 1. 認知成份：指對態度對象所持有的信念、知覺及訊息。2. 情感成份：指對態度對象的正負面感覺。3. 意向成份：指對態度對象的反應傾向。(李美枝，1984)

綜合上述可發現，態度具有多樣且複雜的特質，且與個體對其他事務的反應有絕對的相關性，態度雖是內在的反應傾向，但會影響其行為。大多數的學者仍然相信藉由態度的評量，可間接推斷出個體在某方面的認知、情感和意向反應，進而影響其行為。

二、創意教學的態度

賴清標(1979)將教學態度分為狹義與廣義兩種，狹義的教學態度指的是教師對教學這份工作的態度；廣義的則是指對與教學相關的一切(包含人、事、物及概念等)的態度。蘇怡如(2000)則將教學態度定義為：「教師在從事教學的工作時，在認知、情意及行為方面，所持有對相關人、事、物及概念的一種一致而持久的認知、情感及行為傾向」

本研究的「創意教學態度」是以劉敏惠(2006)定義「教師對於與創意教學有關的人、事、物與概念所具有的一種持久而一致的行為或心理反應的傾向，包含認知層面、情感層面和意向層面」為依據。

肆、小結

創新的關鍵因素在於對新事物的接納態度與使用程度。教師認同創意教學的價值並持有正向的態度，會提高其實施創意教學的意願。因此，創意教學態度關係著創意教學的表現。

本研究以激勵理論(ERG理論)來探究促進創意教學的因素，

為避免因學校規範而產生的行為，強調激勵因子對其個人內在動機的觸發，所以以教師對創意教學的態度為構面，而非以其創意教學行為為衡量指標。



第三節 激勵理論

壹、激勵理論內涵

拿破侖：「只要有足夠的勳章，我就可以征服世界。」這句簡短的名言道出了激勵對於領導統御與管理的重要性。組織是由個人所組成，組織效能是否發揮，端賴個人努力的程度與其彼此間行動配合的情形而定。

在現實生活中，例如：父母獎勵孩子的優異表現；教師給予學生的稱讚；老闆對員工的加薪或職位的提升等，都是運用激勵的實際例子。

激勵一詞（motivation）源於拉丁文的 *movere*，是「推動」的意思，所以激勵可以驅使人們做出更好的行為表現。

人的行為表現不僅源於其內在的需要和動機，還會因為外界環境的刺激而有所改變。因此，誘發一個人努力去達到目標的機制，便稱為「激勵」。茲引學者的看法如下：

Rue 與 Byars (1992)指出激勵，就是要激發個人的行為，引導其行為能達到某種特定目標，並設法保持此類行為的持續性。

Rakich(1992)認為激勵乃是個人受到不滿足的需求所改變而導致目標導向的行為，並受到內在或外在影響個人的因素所改變。

Robbins(1992) 激勵是指在個人所盡之努力也能滿足個人某種需求的情況下，此個人會盡最大努力以達成組織目標的意願。

所以，當個人的需求與組織的目標一致時，激勵是最有效果的。但是每個人都是不同的個體，有著不同的感受與需求。

科學管理之父 Taylor 視人為經濟人（Economic Man），不斷的追求物質或生理欲望的滿足，認為金錢是最有效的激勵工具。

認知派激勵理論開始關注個人的需要、期望、價值觀等內部因素。到 Maslow 的層次需要理論，開始關注人與人之間的相互影響。激勵理論不斷的演進，目的都是希望更能解釋不同人的行為表現。

貳、激勵理論的分類

在前述激勵的定義中發現，學者因所著重的層面之差異，而對激勵有不同的詮釋。這些不同的觀點，正提供了行為科學家不同的研究取向，及發展出不同的激勵理論。

激勵制度理論有相當多種，如激勵理論 X、Y、Z 理論。當代激勵理論，由於觀點的不同，發展出不同類型的理論：內容模式 (Content)、程序模式 (Process) 與強化模式 (Reinforcement) 等三種(鄭彩鳳，1998)。

一、內容模式 (Content)

主張從內在的心理狀態來探討成員行為的原因，其重點在於探究產生行為、引導行為和停止行為的原因，學者又分別從內在屬性方面探討人的需要與動機，及從外在因素方面探討使人行動的誘因。著名的理論有馬斯洛的需求層次理論、赫茲伯格雙子素理論、阿爾德佛 ERG 理論等。在管理實務上常以滿足員工的金錢需求，提高其地位與成就需求的方式來激勵部屬。

二、程序模式 (Process)

主要著重在解釋組織成員如何選擇工作的行為以及其選擇的過程，可以瞭解人如何選擇其的行為模式來達到他所希望的工作目標，主要的程序理論有期望理論(expectancy theory) 與公平理論(equity theory)。在管理實務上透過瞭解員工對工

作的投入、績效、標準與報酬的知覺來達成激勵。

三、強化模式 (Reinforcement)

注意到能增加期望行為重複與減少非期望行為重複的可能性因素。認為行為的後果才是影響行為的主要原因，而不去討論個人的認知過程，所以又稱之為行為改變途徑，主要是以增強理論(Reinforcement Theory)為代表 (羅湘晴,2010)。實務上常藉著獎勵期望行為來激勵員工。

參、激勵理論概述

本研究採用內容理論中的 ERG 理論為基礎，探討影響教師知識分享態度與創意教學態度之關係。接下來針對主要的激勵理論內容理論做說明。

一、X 理論(Theory X)

麥克里葛(McGregor, 1960)將傳統的激勵方式歸納為 X 理論，是指人會因為經濟誘因的刺激才會努力工作或學習，所以組織必須提供誘因來誘導成員，才能提高效率。此種激勵理論認為人性是厭惡工作且想逃避工作的，有點類似中國荀子的性惡學說，必須採用懲罰及嚴密控制來督促人的行為。

二、Y 理論(Theory Y)

麥克里葛(McGregor, 1960)針對 X 理論提出相反的 Y 理論。Y 理論是將個人目標與組織目標融合的觀點。其研究以行為科學為基礎，以促進員工工作意願為中心，運用組織參與、需要滿足、觀念溝通、人群關係等方法，來提高員工的工作效率，進而達成組織目標。麥克里葛所倡導的 Y 理論內

容：人並非天生厭惡工作、鼓勵比懲罰更重要、報酬並不僅限於金錢物質、人是會願意的去工作且是有思考能力的。

三、Z理論(Theory Z)

學者威廉·大內（William Ouchi，1981）提出Z理論，其研究的內容為人與企業、人與工作的關係。此理論從社會、經濟、心理的觀點認為：每個人都有極大的個別差異，對工作的責任感也有所不同，一般人會為了追求自己需要的滿足而工作。因此組織應該在人性基礎上創造制度化與和諧的工作環境，目的在達成個人與組織之互相適應及融合。Z理論認為在成員與組織之間相互存在的一種高度責任、忠誠及關心的信任，可以創造更好的效益並改善組織有更好的福利。

四、馬斯洛需求層次理論(Maslow's need hierarchy theory)

心理學大師馬斯洛(Maslow，1954)所提出來的需求層級理論認為人有五種層次的需求，分別是：

- (一) 生理需求 (physiological needs)：人的最基本需求，如飢餓、口渴、性、蔽體及身體上的需求等。
- (二) 安全需求 (safety needs)：追求安全、躲避危險的需求亦即保障身心不受到傷害的需求。
- (三) 社會需求 (social needs)：如親情、友情、愛情、歸屬、被人接納、與人交往、友誼等需求。
- (四) 自尊需求 (esteem needs)：包括外在的尊重，如身分地位、認同、受到他人的尊重；以及內在的尊重，如自尊心、自主權、成就感等需求。
- (五) 自我實現需求 (self-actualization needs)：個體發揮潛力並且實現理想的需求，如發揮個人的創造力、持續

地自我成長。

這些需求的排列由低而高循序漸進，且每一需求只有前面次低層次的需求獲得滿足之後，才會變得有所影響(如圖 2-3)。

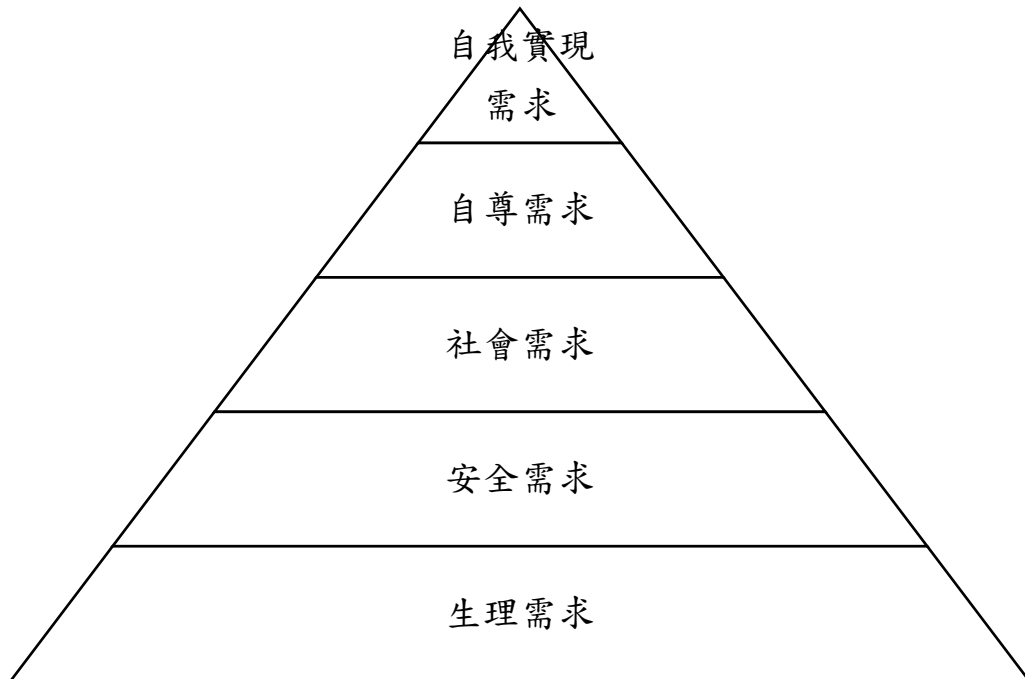


圖 2-3 需求層級圖

資料來源：Maslow, A. H.(1954), Motivation and personality, New York: Harper & RowPublishers.

因此，組織為了使員工發揮最高的工作績效，就必須滿足他們的這些需要。而激勵的過程是源起於未滿足的需求，所以當某一層次需求獲得滿足後，則該項需求就不具有激勵效果。基於 Maslow 需求層次理論，必須先了解員工所處的需求狀態，順應個體，迎合其願望之滿足，從而誘導其行為，可以有效地達成組織目標。所以，組織必須提供有效的激勵辦法來激勵員工。但是由於每個員工的需求都不相同，因此特定的激勵措施可能只對某些員工有效，但對其他員工卻無

效。

五、赫茲伯格雙因子理論(Herzberg's two-factor theory)

赫茲伯格經由研究發現，每個人在工作上感覺到滿足或不滿足的因子是不相同的，所以進一步將工作中的相關因素區分為激勵因子與保健因子兩類。

激勵因子(motivating factor)：凡與職位本身有關之因素，例如在工作上的成就感、能夠受到賞識、讓自己進步、成長、升遷等，對職位本身皆有「正面效果」，它能使產量增加，工作效率提高，因此，稱為激勵因子。

保健因子(hygiene factor)：工作上有許多這樣的保健因子，例如金錢報酬、工作地位、工作保障、工作環境、評鑑方式、公司政策、等即屬此類，如果欠缺或不滿意，將造成員工的不滿。但此類因子本身並沒有激勵作用，並不能使員工的產量增加，或是提高工作效率，只能預防成員的不滿，來防止工作績效的下降，避免負激勵的狀況發生。

總體而言，激勵因素基本上都是屬於工作本身或工作內容的，保健因素基本都是屬於工作環境和工作關係的。雙因子理論讓企業管理人開始注意工作內容的重要性，尤其是工作豐富化和工作滿足的關係。

赫茲伯格認為物質需求上的滿足是必要的，沒有給予滿足會導致員工不滿，但是就算獲得滿足，它的作用也不能有太大的作用，也無法持久有效。要提升員工對工作的積極性，不僅要注意工作條件和物質利益等外部因素，更要要注意工作內容上的安排，專才專用，發揮所長。尤其在精神上的鼓勵，強調對員工給予表揚和認可，更要讓員工有成長、發展、

晉升的機會。隨著生活基本需求的滿足，這種內在激勵的重要性越來越明顯。(如圖 2-4)

保健因子	激勵因子
<ul style="list-style-type: none"> ● 主管的領導 ● 薪資與福利 ● 公司政策 ● 工作條件與環境 ● 工作人際關係 ● 工作安全 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 升遷 ◆ 個人成長的機會 ◆ 認同 ◆ 肩負重責大任 ◆ 成就感 ◆ 工作挑戰



圖 2-4 雙因子理論

資料來源：Herzberg, F., B. Maunsner, & Snyderman B. (1959), *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Son.

六、三需求理論 (Three Needs Theory)

三需求理論由 Atkinson 與 McClelland 等學者(1953; 1961) 所提出，強調三種學習所獲之動機或需求，又可稱為「學習需要理論」(Learned Need Theory)，也稱「三種需要理論」(Three needs theory)、「成就需要理論」(Achievement Need Theory)，分別為成就需求、權力需求及歸屬需求，其內容如下：

成就需求(Need for Achievement; N Achievement/nAch)：係指完成某項任務、目標或超越別人的企圖心與驅動力；相當於需求層級理論之「自我實現」。成就需求也可以表示內心渴望想要超越別人，想要成就自我某種目標及追求成功的慾望。

權力需求 (Need for Power ; N Power/nPow)：指擁有控制他人，影響他人的需求與企圖心，希望能夠影響別人使其順從自己意志的願望；相當於需求層級理論之「尊重需求」。重視權力需求的人喜歡發號司令、影響別人，喜歡具有競爭性及階級區別的場合，而且對於是否能握有影響力及地位的重視程度，遠高於自我表現的要求。

歸屬需求 (Need for Affiliation ; N Affiliation /nAff)：指追求和諧的人際關係與友誼的慾望，希望與別人建立和諧且親密的人際關係之慾望；相當於需求層級理論之「社會需求」。高歸屬需求者追求友誼，喜歡合作融洽的氣氛，不喜競爭，並且希望維持與人相互瞭解的人際關係。與他人的關係會因此變得更緊密、更個人化，變得重視友誼和伴侶關係。

McClelland 認為每個人都有這三種需求，但是強度因人而異，所以對於不同需求面向與強度的人應找出其最適宜的工作性質與要求，較容易達成組織的目標與個體的滿足。除此之外，也可以藉由訓練的方式，增加其需求的強度，使得人原本就具有的需求能得到更大的發揮 (Robbins, 1996)。

三需求理論與需求層級理論最大不同之處，在於需求層級理論強調先後順序，而三需求理論強調比例問題 (Atkinson, McClelland, Clark, & Lowell, 1953;1961)。

七、阿爾德佛 ERG 理論(Alderfer's ERG theory)

耶魯大學的阿爾德佛(Clayton Alderfer)將 Maslow 的需求層次理論加以修訂，並將之簡化成三種類別：生存(Existence)、關係(Relatedness)以及成長(Growth)，簡稱為 ERG 理論。

(一) 生存需求 (Existence needs)：

這些需求即所有各式各樣的生理及物質的慾望，例如：食物、水、工作環境等。在組織條件中，對於薪資、福利及環境的工作條件皆包括在其中。基本上，生存需求包括了 Maslow 的生理需求與安全需求。

(二) 關係需求 (Relatedness needs)：

這些需求會涉及與「重要他人」的關係，如同事、上司、部屬和朋友等。關係需要是要分享思想、感情歸屬，包括那些涉及工作場所中與別的人際關係，如友情、歸屬及獲得他人尊重等。原則上，關係需求類似 Maslow 的社會需求。

(三) 成長需求 (Growth needs)：

這些需求是有關人的發展與自我實現，即一個人努力以求工作上有創造性的或個人成長方面的一切需要，這類需要之滿足來自個人在任務中充分應用其能力且發展能力的充實感。可以說，成長需求類似 Maslow 的自尊與自我實現的需求。

ERG 理論與需求層級理論最大不同在於兩點：第一點：需求理論強調先後順序，而 ERG 理論沒有明顯的優先順序，並不一定必須先滿足低層次的需求，動機可能同時受到多種

的需求所影響。例如一個人可能同時追求薪資（生存需求）、人際互動（關係需求）與個人成長（成長需求）。第二點:阿爾德佛指出個體在發展的過程中，不僅有滿足-進展的方式，並且加入了挫折-退縮的因素，明白說明了在高層次的需求仍沒有滿足或遭到挫折時，則個體會對較低層次的需求會更加的重視，並認為各種需求同時具有激勵作用。(如圖 2-5)

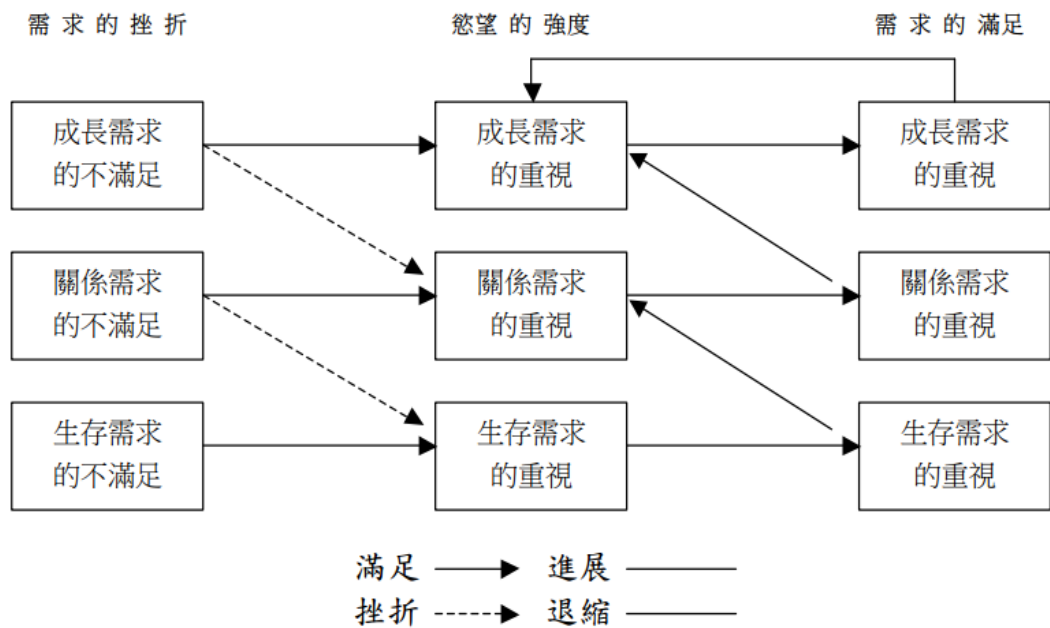


圖2-5 ERG理論滿足程度關係圖

資料來源:吳秉秀，人事管理，法文社，漢城，1983，P.449

舉例來說明，一個社會新鮮人在剛任職時，會著重在公司支付給他薪資的多寡、工作保障、及工作條件(生存需求)。經過一段時間之後，當他在生存需求上已獲滿足，便開始對同事或長官發展良好的關係(關係需求)。當他在人際關係發展成功之後(關係的滿足)，會進而追求更具挑戰性、必須負更多責任的工作職位(成長需求)。但是，如果主管表示，目前他仍然無法升遷到另一職位(需求的挫折)。他只好回過頭來專心盡力將現有工作做好，打好在公司內的關係(退縮至

關係的需求)，等待下一次的機會。

滿足需求是激勵個人行為的驅策力量，阿爾德佛的 ERG 理論較適合應用在瞭解人類工作上的需求(Batemen, 2002)。

肆、小結

內容理論均是由需求層級理論衍伸而來，各理論之間彼此有一定的關聯性，其關聯性如圖 2-6 所示。

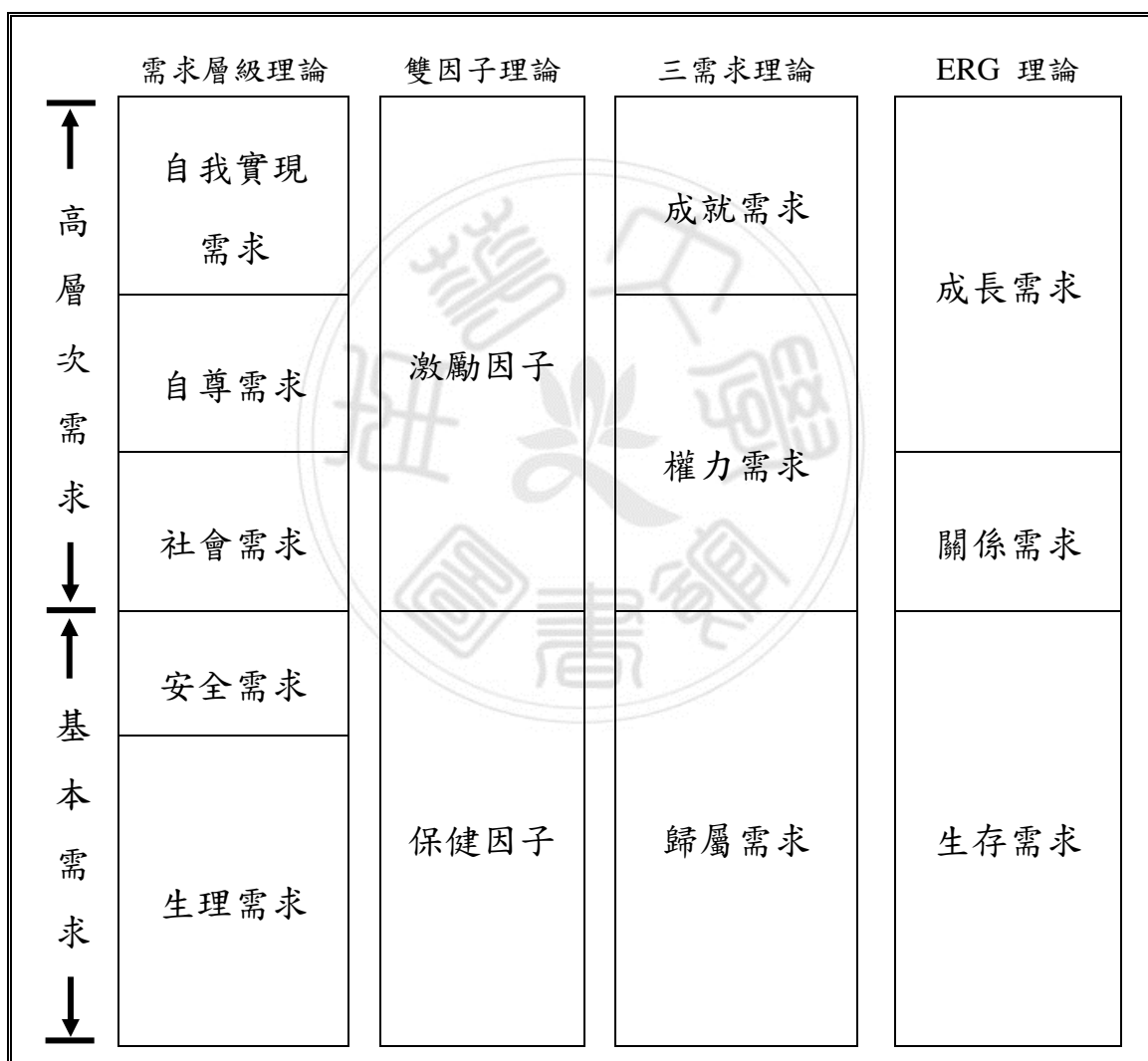


圖 2-6 激勵理論(內容模式)之比較

資料來源：Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T (2002) ,
Organization Behavior and Management, New York, McGraw-Hill.

Hersey 與 Blanchard (1977) 需求就是『存於個人內部，促使每個人行動的某些因素。』。因此，滿足員工的需求被企業視為提升工作效率、提升士氣與激勵員工的一種方式。

大體而言，ERG 理論較符合我們對於個別差異的認識，也同時提供了更可行的激勵方式 (Alderfer,1972)。該理論符合對個別差異的認知，並認為教育、家庭背景及文化環境等變數，會影響個人對需求的重視程度 (Robbins,1996)。相較於 Maslow 的需求層次理論適合一般性的需求應用，阿爾德佛的 ERG 理論則較適合應用在了解人類在工作上的需求，以及在面對外在環境上的差異 (Bateman & Snell, 2002)。因此，本研究採用激勵理論中的 ERG 理論之觀點，將有助於了解影響國小教師知識分享態度與創意教學態度之因素。

第三章、研究方法

本研究在探討 ERG 理論對國小教師知識分享態度與創意教學態度三者之關係，經蒐集必要資訊，根據相關文獻探討、歸納、整理後，擬定研究架構，並依此架構構面採用問卷調查方式，探求各變項間關係。本章包含第一節說明研究架構與研究假設、第二節研究工具、第三節研究對象、第四節資料分析方法，茲分述如下：

第一節 研究架構與研究假設

滿足需求是激勵個人行為的驅策力量，Bateman(2002)指出 ERG 理論適合應用在瞭解工作上的需求。本研究因主、客觀條件之限制採用 ERG 理論之觀點，來探討影響國小教師知識分享態度與創意教學態度之因素。

實際的教學經驗(教學技巧、班級經營、親師互動)是比學校內的知識庫(教案、課本、計畫)更重要的，但此類的分享行為難以觀察，故本研究僅著重於教師對知識分享的態度，而不探討其知識分享之行為。

探究促進創意教學的因素方面，為避免因學校規範而產生的行為，強調激勵因子對其個人內在動機的觸發，所以用教師對創意教學的態度為構面，而非以其創意教學行為為衡量指標。且教師認同創意教學的價值並持有正向的態度，會提高其實施創意教學的意願。因此，創意教學態度關係著創意教學的表現。

此外，本研究在架構上偏向工作環境中的薪資條件，長官、同事間的相互關係與自我成長的相互影響，所以和學生與家長的互動回饋不考慮在內。

壹、研究架構

根據以上所述，本研究之架構如圖 3-1 所示：

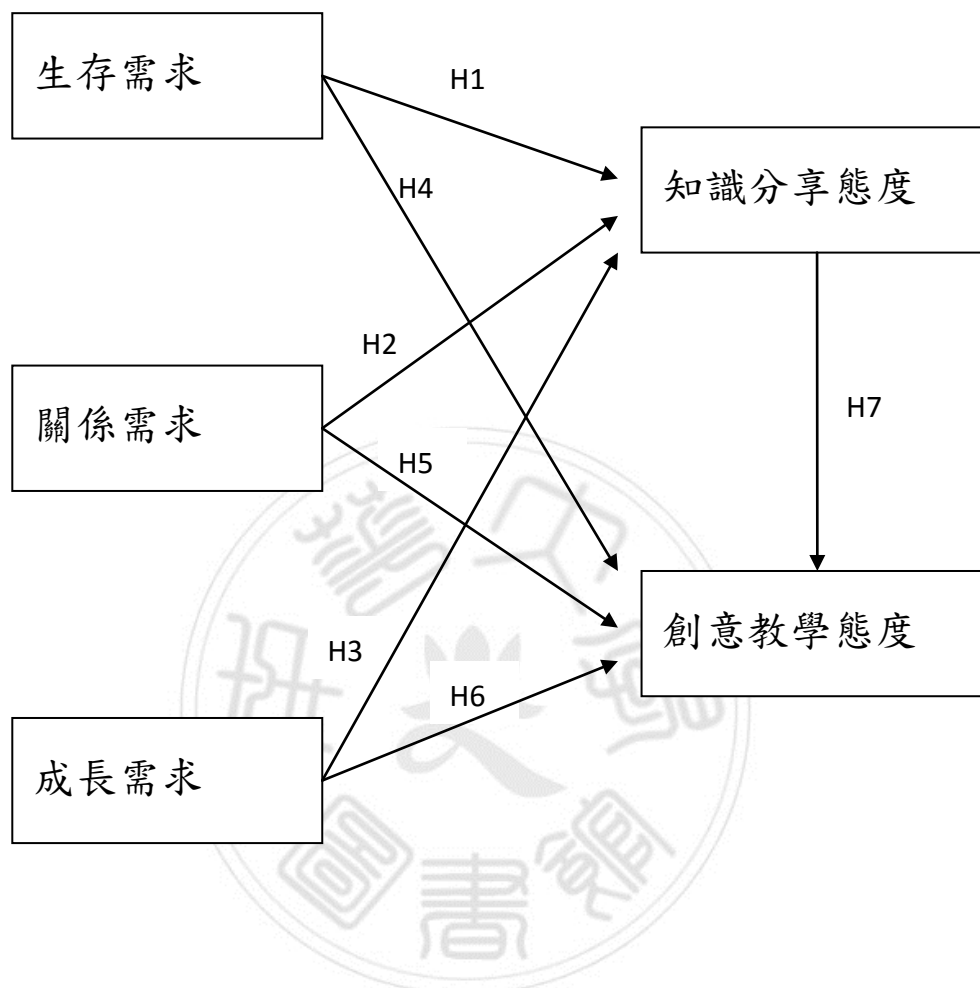


圖 3-1 研究架構圖

貳、研究假設

依據研究目的與研究問題之探討，以及根據第二章之文獻探討與相關研究結果，本研究提出欲驗證之「研究假設」彙整如下：

Davenport 與 Prusak (1999) 透過組織中的知識市場相關研究，顯示出必定要有所報酬，個體才願意參與知識分享。一般企業員工不願意進行知識分享，是因為害怕影響其在特殊知識上的獨佔性，造成自身權益減少 (Hendriks,1999)。而國小教師具有

公務人員穩定之性質，薪資穩定，不會因知識分享而有所損益。

因此，本研究提出假設如下：

H1：國小教師之生存需求會正向影響其知識分享態度。

Liao 等人 (2004) 發現當組織內存在信任氣氛時，員工間的關係越好，則員工越傾向與同事分享知識與經驗。Colquitt、Janz 與 Noe(1997)也發現人們在較熟悉與友善的團體中會比較願意分享個人的知識與看法。知識分享是一種自願的行為，教師工作因為環境單純，彼此之間沒有太大的利益衝突，彼此間的關係較為良好。因此，本研究提出假設如下：

H2：國小教師之關係需求會正向影響其知識分享態度。

Lank (1997) 指出，知識工作者對專業的認可，挑戰性的工作環境都是知識工作的工作動機。侯嘉昌 (2009) 知識擁有者則因為期望獲得他人的肯定與欣賞、升遷機會或責任感驅使進而分享知識，也希望分享的行為獲得善意回饋與彼此互惠。因此，本研究提出假設如下：

H3：國小教師之成長需求會正向影響其知識分享態度。

Amabile(1997)認為個體需要外在因素來滿足其動機的需求（如：薪資、獎金、升遷、主管重視、同事尊敬等），組織的外在環境條件如果完備而且資源充足，則對個體的創意產出越有幫助。所以，若教師能獲得充足的資源，可能會增進其外在動機與創意教學表現的關係。因此，本研究提出假設如下：

H4：國小教師之生存需求會正向影響其創意教學態度。

蘇明進(2003)的研究顯示同儕互動有助於創新教學行為。

林偉文(2002)在學校內「學校經營者」、「同儕教師」是教師創意教學的重要守門人，因而促進或抑制教師的創意教學表現。劉世涵(2007)在與創意教學有關的因素上，學校組織越支持，教師則有越高創意教學表現。因此，本研究提出假設如下：
H5：國小教師之關係需求會正向顯著影響其創意教學態度。

楊智先(2000)發現教師在工作上擁有相當強烈的內在動機、對事投入專一、樂意面對挑戰，則會有更豐富的創意經驗，在教學方面，也會有更多樣的創新表現。因此，本研究提出假設如下：
H6：國小教師之成長需求會正向影響其創意教學態度。

林偉文(2002)學校教師有良好的「知識分享與合作」、充分的「經營管理支持」，則教師較能有效取得與內化領域知識，因而促進教師的創意教學表現。何雅萍(2014)其研究發現花蓮縣國小教師虛擬社群知識分享與知識創新具正相關。從文獻中發現教師知識分享與創意教學其研究結果均有正向的相關，可知彼此之間有很大的關聯性。因此，本研究提出假設如下：
H7：國小教師知識分享態度會正向影響其創意教學態度。

第二節 研究工具

參考過去相關研究問卷問項，修改成符合本研究主題之定義與問項，內容說明如下：

壹、ERG 理論

Alderfer (1969) 以 Maslow 的需求層次理論為基礎，將人類的需求區分為三個面向：包括生存(existence)、關係 (relatedness) 及成長 (growth)，簡稱為 ERG 理論。

生存需求(existence needs)是指對物質與實體的好處之需求。此需求可透過食物、水、空氣、居處、薪酬、工作環境、福利等來滿足。關係需求 (relatedness needs) 是指與他人 (包括家人、朋友、鄰居、同事、部屬及上司等) 建立及維持良好人際關係的需求。成長需求 (growth needs) 則是指具有創造力、能產生貢獻與有所用處，以及能夠追求自我發展機會的需求。

Bateman 與 Snell (2002) 指出相較於 Maslow 的需求層次理論適合一般性的需求應用，Alderfer 的 ERG 理論則較適合應用在了解人類在工作上的需求，以及在面對外在環境上的差異。本研究參考 Alderfer(1979)所發展之量表，Arnolds 與 Boshof(2002)提出修改之量表為主，作為本研究的問項。衡量問項分別為生存需求(八題)、關係需求(八題)以及成長需求(四題)共有二十題，衡量尺度為 Likert 七點尺度量表，受測者根據這些問項分別回答其同意的程度(1 代表非常不同意，7 代表非常同意)。

列於下列表 3-1；表 3-2；表 3-3：

表 3-1 生存需求衡量問項

構面 名稱	衡量問項	參考文獻
生存 需求	1.我的薪資可以讓我過著舒適的生活。	Alderfer (1979)
	2.我的薪資足以應付生活中基本開銷。	
	3.我認為我的工作付出和所得的薪資是合理的。	Arnolds 與 Boshof (2002)
	4.和其他類似的工作相比，我的薪資是好的。	
	5.我的工作福利制度在各領域都符合基本的條件。	
	6.工作的福利制度幾乎包含了我所想要的生活保障。	
	7.和其他地方相比，我們的福利是優沃的。	
	8.我們的福利制度是適當的。	

表 3-2 關係需求衡量問項

構面 名稱	衡量問項	參考文獻
關係 需求	1.我的長官會鼓勵員工提出建議。	Alderfer
	2.我的長官會考慮我的願望和需求。	(1979)
	3.我的長官會讓我了解公司目前的狀況或發生的事情。	Arnolds 與 Boshof
	4.當我表現好時，我的長官會讓我知道。	(2002)
	5.我的同事能適時的給我幫助。	
	6.在正當情況下，我的同事會為我仗義直言。	
	7.我可以誠實的把我的感覺告訴我的同事。	
	8.我的同事歡迎各種的不同意見。	

表 3-3 成長需求衡量問項

構面 名稱	衡量問項	參考文獻
成長 需求	1.在工作上，我總是有學到新事物的感覺。	Alderfer
	2.我的工作需要發揮多方面的能力。	(1979)
	3.在工作上，我每天需要進行一個或多個重要的決定。	Arnolds 與 Boshof
	4.在工作上，我有機會做有挑戰性的事情。	(2002)

貳、知識分享態度

Fishbein 與 Ajzen (1975)認為人對行為的態度是依據他們對行為後所產生結果的喜好而決定。

Bock 等人(2005)則認為知識分享態度是指個人對於知識分享的正面感覺程度。因此，本研究把知識分享態度定義為：「個人對知識分享所抱持的觀感」，並使用 Bock 等人(2005)所發展的問卷量表作為本研究的問項。共有五題，衡量尺度為 Likert 七點尺度量表，受測者根據這些問項分別回答其同意的程度(1 代表非常不同意，7 代表非常同意)。衡量問項列於下列表 3-4。

表 3-4 知識分享態度衡量問項

構面 名稱	衡量問項	參考文獻
知識 分享 態度	1.將我的知識分享給其他同事是好的。	Bock 等人. (2005)
	2.將我的知識分享給其他同事是不好的。	
	3.將我的知識分享給其他同事是愉快的經驗。	
	4.將我的知識分享給其他同事，對我來說是有價值的。	
	5.將我的知識分享給其他同事是明智的行為。	

參、創意教學態度

徐久雅(2008)「教師創意教學態度」是指「教師對於與創意教學有關的人、事、物與概念所具有的一種持久而一致的行為或心理反應的傾向，包含認知層面、情感層面和意向層面」

本研究採用吳宗立、徐久雅（2010）編制的教師創意教學量表中創意教學態度量表作為本研究教師創意教學態度的衡量問項。共有六題，衡量尺度為 Likert 七點尺度量表，受測者根據這些問項分別回答其同意的程度(1 代表非常不同意，7 代表非常同意)。衡量問項列於下列表 3-5：

表 3-5 創意教學態度衡量問項

構面名稱	衡量問項	參考文獻
創意教學態度	1.我認為教師必須具有創意教學的能力。	吳宗立、徐久雅（2010）
	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.我會包容學生多元的觀點。	
	5.我會欣賞學生的創意。	
	6.我會鼓勵學生提出創意。	

肆、預試問卷的實施與信效度分析

透過文獻探討，並經專家審核修訂，完成預試問卷，進行預試是為了了解本研究工具之適切性需要。調查問卷分成四大部分，第一部分為個人基本資料；第二部分為 ERG 理論構面之問項，包括生存需求、關係需求、成長需求；第三部分為知識分享態度構面之問項；第四部分為創意教學態度構面之問項。

本研究將上述 ERG 理論、知識分享態度與創意教學態度以李克特量表 7 點量表施測（1=非常不同意；2=不同意；3=稍微不同意；4=普通；5=稍微同意；6=同意；7=非常同意），分數越高表示符合程度越高。

預試對象為嘉義縣國小教師，採便利性抽樣，施測時間為 3 月 28 日到 3 月 30 日。總共發出 50 份，回收 42 份，有效問卷共計 42 份，有效回收率為 84%。前測問卷回收後，以 SPSS22 統計軟體進行前測信效度分析。信度分析是在測量問卷內各量表中的衡量問項內部一致性的程度，Cronbach's α 被認為是較好之內部一致性的信度衡量方法（Bollen, 1989）。而效度分析則是在測量問卷內量表的正確性。各構面信效度分析如下表 3-6：

表 3-6 各構面信效度分析表

	更正後項目 總數相關	Cronbach's α 值 (項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
生存1	0.810	0.932	0.941	0.869
生存2	0.743	0.936		0.824
生存3	0.804	0.933		0.867
生存4	0.839	0.932		0.890
生存5	0.753	0.936		0.804
生存6	0.805	0.932		0.845
生存7	0.825	0.931		0.857
生存8	0.797	0.933		0.831

表 3-6 各構面信效度分析表(續)

	更正後項目 總數相關	Cronbach's α 值 (項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
關係1	0.687	0.870		0.778
關係2	0.625	0.877		0.729
關係3	0.748	0.865		0.824
關係4	0.730	0.866		0.811
關係5	0.545	0.883	0.887	0.644
關係6	0.735	0.866		0.801
關係7	0.628	0.876		0.720
關係8	0.590	0.880		0.684
成長1	0.738	0.880		0.852
成長2	0.824	0.847	0.897	0.906
成長3	0.739	0.879		0.852
成長4	0.788	0.861		0.887

表 3-6 各構面信效度分析表(續)

	更正後項目 總數相關	Cronbach's α 值 (項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
知識1	0.778	0.871		0.874
知識2	0.382	0.948		0.494
知識3	0.882	0.849	0.899	0.946
知識4	0.887	0.845		0.947
知識5	0.861	0.852		0.928
創教1	0.810	0.943		0.864
創教2	0.860	0.937		0.902
創教3	0.789	0.947	0.949	0.850
創教4	0.800	0.944		0.866
創教5	0.887	0.934		0.930
創教6	0.924	0.930		0.952

從表 3-6 中可以發現問項知識 2 因素負荷量未達 0.5，所以進行刪題。刪題後各構面信效度分析結果如表 3-7：

表 3-7 刪題後各構面信效度分析表

	更正後項目 總數相關	Cronbach's α 值 (項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
生存1	0.810	0.932	0.941	0.869
生存2	0.743	0.936		0.824
生存3	0.804	0.933		0.867
生存4	0.839	0.932		0.890
生存5	0.753	0.936		0.804
生存6	0.805	0.932		0.845
生存7	0.825	0.931		0.857
生存8	0.797	0.933		0.831

表 3-7 刪題後各構面信效度分析表(續)

	更正後項目 總數相關	Cronbach's α 值 (項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
關係1	0.687	0.870	0.887	0.778
關係2	0.625	0.877		0.729
關係3	0.748	0.865		0.824
關係4	0.730	0.866		0.811
關係5	0.545	0.883		0.644
關係6	0.735	0.866		0.801
關係7	0.628	0.876		0.720
關係8	0.590	0.880		0.684
成長1	0.738	0.880	0.897	0.852
成長2	0.824	0.847		0.906
成長3	0.739	0.879		0.852
成長4	0.788	0.861		0.887

表 3-7 刪題後各構面信效度分析表(續)

	更正後項目 總數相關	Cronbach's α 值 (項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
知識1	0.799	0.955	0.948	0.883
知識3	0.922	0.918		0.958
知識4	0.910	0.921		0.952
知識5	0.873	0.932		0.931
創教1	0.810	0.943	0.949	0.864
創教2	0.860	0.937		0.902
創教3	0.789	0.947		0.850
創教4	0.800	0.944		0.866
創教5	0.887	0.934		0.930
創教6	0.924	0.930		0.952

從表 3-7 中可以發現刪題後，各構面信度 Cronbach's α 值皆大於 0.7，表示具有良好信度；因素負荷量皆達 0.5 之標準，因此保留各問項，不再進行刪題。

第三節 研究對象

本研究主要目的是在探討 ERG 理論對國小教師知識分享態度與創意教學態度三者之關係，選擇的對象則是以嘉義縣國小教師作為研究對象。

對研究對象實際施問卷調查，其中問卷調查採便利抽樣法。施測時間為 105 年 4 月 18 日至 4 月 27 日。依據學校位置與規模(班級數)為依據，儘量平均分配。共向二十三間學校發放問卷。

本研究共發放問卷 371 份，回收 352 份，其中再剔除填答不完全之無效問卷 19 份，最後有效問卷 333 份，有效回收率 94.6%。

第四節 資料分析方法

本研究於問卷回收後，剔除填答不完全之無效問卷，將資料進行編碼，採用 SPSS22 以及 SmartPLS 2.0 進行資料分析。

資料分析的項目包括描述性統計分析、信度分析、效度分析及結構方程模型分析。以上述資料分析結果，驗證本研究之假說，茲將各項分析之方式說明如下：

壹、描述性統計分析

將回收之問卷經過編碼及資料輸入後，採用 SPSS22 統計軟體對回收問卷的基本資料進行描述性的統計分析，以次數、百分比等統計量來探討受訪者相關背景資料，如性別、年齡、教學年資、教育程度、擔任職務、是否兼任正式行政職務、學區位置和學校規模等。

貳、信度分析與效度分析

信度分析是在衡量問卷中間項內部一致性的程度，通常以

Cronbach's α 來衡量。當 Cronbach's α 值越大，代表同一構面各問項的一致性越高，問項間的相關性也越大，亦即表示信度越高。Cronbach's α 值在操作上最好大於 0.7（蕭文龍，2013），所以本研究採用 Cronbach's α 值來檢驗問卷的信度。效度分析則是在衡量問卷想要衡量問題的程度，效度愈高，測量的結果愈能顯現測量對象的特徵。效度分析有三個指標可以使用（蕭文龍，2013）。

- 一、內容效度：問卷的問項和數量要足以代表問卷的概念。
- 二、收斂效度：問卷相同構面問項間的相關性要高。
- 三、區別效度：問卷不同構面問項間的相關性要低。

使用因素分析可以用來檢驗問卷是否具有效度，所有問項對應各個構面之因素負荷量大於 0.5 且累積解釋量大於 50% 時，就表示問卷具有建構效度，也顯示出此問卷具有良好的效度（鍾玉科、戴軒廷、馬恆、張紹勳，2004）。

參、結構方程模型分析

本研究採用 PLS2.0 統計分析技術進行結構模型分析，用以測量各構面之因果關係。PLS 具有下列優點（何雍慶、蔡青姿，2008）：
1.能處理多個依變數與多個自變數；2.能克服多變量共線性的問題；3.強健地處理干擾資料及遺失值；4.投入反應變項對潛在變項有很強的預測能力；5.可以同時處理反應性指標和形成性指標；6.適用於小樣本；7.不受資料分配的限制。因此本研究採用 SmartPLS 2.0 軟體進行結構方程模型的分析（廖技勇，2015）。

第四章、資料分析與討論

本章資料分析與討論將針對回收之問卷進行結果統計與分析，共分成四小節，第一節基本資料描述性統計分析，說明樣本基本資料分布狀況；第二節各構面量表的統計分析，以了解受訪者對各構面所持態度；第三節測量模型的信度、效度分析；第四節驗證模型與假說。

第一節 基本資料描述性統計分析

本研究之研究對象為嘉義縣教師，主要目的在探討 ERG 理論對國小教師知識分享態度與創意教學態度三者之關係，共發放問卷 371 份，回收後再剔除有整頁未填寫之無效問卷，最後有效問卷 333 份，有效回收率 94.6%。

針對研究樣本教師之基本資料，本研究採用「次數分配」與「百分比」，進行描述性統計分析，以了解樣本的分配狀況。茲將分析結果整理如下面各表所示：

壹、性別：

在性別方面，以「女性」教師 213 人居多，佔 64%，「男性」教師 120 人，佔 36%，顯示嘉義縣教師以女性教師居多。

表 4-1 樣本性別次數分配表

問 項	次 數	百 分 比 (%)
性別	男	120 36.0
	女	213 64.0
	總計	333 100.0

貳、年齡：

在年齡方面，「30歲以下」教師有13人，佔3.9%；「31～35歲」教師有37人，佔11.1%；「36～40歲」教師有81人，佔24.3%；「41～45歲」教師有102人，佔30.6%；「46～50歲」教師有76人，佔22.8%；「51歲以上」教師有24人，佔7.2%。

由統計資料可以發現教師年齡層主要集中在36～50歲之間。30歲以下的新進年輕教師缺乏，應該跟少子化趨勢造成班級數減少有關係。而50歲以上教師則因社會環境氛圍，退休制度的波動，大多數選擇提前退休。

表 4-2 樣本年齡次數分配表

問 項	次 數	百 分 比(%)
30歲以下	13	3.9
31-35歲	37	11.1
36-40歲	81	24.3
41-45歲	102	30.6
46-50歲	76	22.8
51歲以上	24	7.2
總計	333	100.0

參、教學年資

在教學年資方面，服務「5年以下(含)」之教師有19人，佔5.7%，「6～10年」之教師有25人，佔7.5%，「11～15年」之教師有104人，佔31.2%，「16～20年」之教師有97人，佔29.1%，「21年以上(含)」之教師有88人，佔26.4%。所以

本次研究對象中，以有教學經驗的人員居多。

表 4-3 樣本教學年資次數分配表

問 項	次 數	百 分 比(%)
5 年以下	19	5.7
6-10 年	25	7.5
11-15 年	104	31.2
16-20 年	97	29.1
21 年以上	88	26.4
總計	333	100.0

肆、教育程度

在教育程度方面，大學畢業之教師有 148 人，佔 44.4.0%，碩士畢業之教師有 184 人，佔 55.3%，博士畢業之教師只有 1 人，佔 0.3%。

碩士學歷畢業的老師比例較大學學歷多，應該與近幾年來政府鼓勵教師進修，而且教師碩士以上學歷也會影響其薪俸計算方式，大大提高了教師進修的意願。

表 4-4 樣本教育程度次數分配表

問 項	次 數	百 分 比(%)
專科	0	0
大學	148	44.4
碩士	184	55.3
博士	1	0.3
總計	333	100.0

伍、擔任職務

在教學職務方面，擔任「級任教師」工作之教師有 188 人，佔 56.5%，擔任「科任教師」工作之教師有 120 人，佔 36.0%，擔任「代理教師」工作之教師有 21 人，佔 6.3%，擔任「代課教師」工作之教師有 4 人，佔 1.2%。

表 4-5 樣本擔任職務次數分配表

問 項	次 數	百 分 比(%)
級任教師	188	56.5
科任教師	120	36.0
擔任職務 代理教師	21	6.3
代課教師	4	1.2
總計	333	100.0

陸、兼任正式行政工作

擔任「教師兼正式行政工作」之教師有 110 人，佔 33.0%，「未兼正式行政工作」之教師有 223 人，佔 67.0%。

表 4-6 樣本兼任正式行政工作次數分配表

問 項	次 數	百 分 比(%)
兼任正式 是	110	33.0
行政工作 否	223	67.0
總計	333	100.0

柒、學區位置

在學區位置方面，服務於「一般地區」學校之教師有 253 人，佔 70.6%，服務於「偏遠地區」學校之教師有 77 人，佔 23.1%，服務於「特偏地區」學校之教師有 21 人，佔 6.3%。

表 4-7 樣本學區位置次數分配表

問 項	次 數	百 分 比(%)	
學區位置	一般地區	235	70.6
	偏遠地區	77	23.1
	特偏地區	21	6.3
	總計	333	100.0

捌、學校規模

在學校規模方面，服務學校屬於「6 班以下(含)」之教師有 86 人，佔 25.8%，「7~12 班」之教師有 75 人，佔 22.5%，「13~24 班」之教師有 63 人，佔 18.9%，「24 班以上」之教師有 109 人，佔 32.7%。

表 4-8 樣本學校規模次數分配表

問 項	次 數	百 分 比(%)	
學校規模	6 班以下	86	25.8
	7-12 班	75	22.5
	13-24 班	63	18.9
	24 班以上	109	32.7
	總計	333	100.0

第二節 各構面量表的統計分析

這一節將就問卷中各個構面的問項進行描述性統計分析。本研究採用「平均數」與「標準差」進行描述性統計分析，再藉由獨立樣本 T 考驗與單因子變異數分析，瞭解不同背景的教師在知識分享態度與創意教學態度上的差異。分析結果如下：

壹、生存需求

成長需求量表平均數為 5.25，各題項平均數落在 4.88~5.59 之間。茲將成長需求量表之統計資料整理於表 4-9 中。表中可以看出，生存 2 數值 5.59 最高，表示大部分教師認為工作上的薪資是符合我們基本的生活需求。整體而言國小教師對工作薪資及福利是滿意的。

表 4-9 成長需求量表描述性統計量

構面	問項	平均數	標準差
生存需求	生存1	5.18	1.18
	生存2	5.59	1.01
	生存3	5.39	1.18
	生存4	5.45	1.09
	生存5	5.33	1.14
	生存6	4.88	1.27
	生存7	5.12	1.20
	生存8	5.09	1.16
	問項平均數	5.25	

貳、關係需求

關係需求量表平均數為 5.15，各題項平均數落在 4.70~5.79 之間。茲將關係需求量表之統計資料整理於表 4-10 中。

由表中可以看出，關係 2 數值 4.7 最低，顯示嘉義縣教師與校長(長官)的關係相對較低。關係 5 數值 5.79 最高，顯示在同事之間，大多會適時的給予幫助。整體而言平均數 5.15 表示對工作環境上的關係需求是良好的。

表 4-10 關係需求量表描述性統計量

構面	問項	平均數	標準差
關係需求	關係 1	4.98	1.23
	關係 2	4.70	1.28
	關係 3	5.05	1.19
	關係 4	4.98	1.12
	關係 5	5.79	0.83
	關係 6	5.24	1.00
	關係 7	5.26	1.06
	關係 8	5.18	1.08
	問項平均數	5.15	

參、成長需求

成長需求量表平均數為 5.28，各題項平均數落在 5.08~5.41 之間。茲將成長需求量表之統計資料整理於表 4-11 中。

由表中可以看出成長 4 的數值 5.41 最高，顯示嘉義縣教師大多認為教職是一件有挑戰性的工作。問項平均數 5.28 表示教師對工作上的成長需求是正向的。

表 4-11 成長需求量表描述性統計量

構面	問項	平均數	標準差
成長需求	成長 1	5.25	0.96
	成長 2	5.08	0.82
	成長 3	5.37	0.97
	成長 4	5.41	0.92
問項平均數		5.28	

肆、知識分享態度

知識分享態度量表平均數為 5.85，各題項平均數落在 5.72 ~5.95 之間。茲將教師社群參與量表之統計資料整理於表 4-12 中。

由表中可以看出受訪的教師，普遍對知識分享態度都保持良好正向的態度(平均數 5.85)。

表 4-12 知識分享態度量表描述性統計量

構面	問項	平均數	標準差
知識分享態度	知識分享1	5.95	0.78
	知識分享2	5.88	0.83
	知識分享3	5.86	0.87
	知識分享4	5.72	0.93
問項平均數		5.85	

伍、創意教學態度

創意教學態度量表平均數為 6.14，各題項平均數落在 6.06 ~6.28 之間。茲將教師創意教學態度量表之統計資料整理於表

4-13 中。

由表中可以看出受訪的教師，普遍對創意教學有相當正向的態度(平均數 6.14)，甚至比知識分享的态度(平均數 5.85)還要高。顯示教師認為創意教學是重要的，而且對教職工作是有幫助的。

表 4-13 創意教學態度量表描述性統計量

構面	問項	平均數	標準差
創意教學態度	創教1	6.08	0.72
	創教2	6.06	0.76
	創教3	6.08	0.81
	創教4	6.11	0.69
	創教5	6.20	0.71
	創教6	6.28	0.63
	問項平均數	6.14	

陸、背景變項對知識分享與創意教學態度之差異

為更了解嘉義縣教師在知識分享態度與創意教學態度上的現況，本研究藉由獨立樣本 T 考驗與單因子變異數分析，瞭解不同背景的教师知識分享態度與創意教學態度上的差異。

其中背景變項，教育程度中專科為 0 人，博士學位只有 1 人，所佔比例太低。所以不列入計算。

茲將 T 考驗與單因子變異數分析結果摘要彙整成表。

表 4-14 背景變項在知識分享態度之差異摘要表
(獨立樣本 T 考驗)

背景變項	樣本數	平均數	標準差	T考驗	比較結果
性別	男	120	23.56	0.590	不顯著
	女	213	23.35		
兼任行政	是	110	23.60	0.723	不顯著
	否	223	23.34		
教育程度	大學	148	23.59	0.867	不顯著
	碩士	184	23.29		

表 4-15 背景變項在創意教學態度之差異摘要表
(獨立樣本 T 考驗)

背景變項	樣本數	平均數	標準差	T考驗	比較結果
性別	男	120	36.63	0.406	不顯著
	女	213	36.96		
兼任行政	是	110	36.72	0.662	不顯著
	否	223	36.90		
教育程度	大學	148	37.15	0.152	不顯著
	碩士	184	35.59		

表 4-16 背景變項在知識分享態度之差異摘要表
(單因子變異數分析)

背景變項	樣本數	平均數	標準差	F值	比較結果
年 齡	30歲以下	13	24.08	0.294	不顯著
	31-35歲	37	23.16		
	36-40歲	81	23.62		
	41-45歲	102	23.28		
	46-50歲	76	23.49		
	51歲以上	24	23.21		
教 學 年 資	5年以下	19	24.21	1.568	不顯著
	6-10年	25	22.64		
	11-15年	104	23.68		
	16-20年	97	22.96		
	21年以上	88	23.68		
擔 任 職 務	級任教師	188	23.22	1.406	不顯著
	科任教師	120	23.66		
	代理教師	21	23.43		
	代課教師	4	26.00		
學 區 位 置	一般地區	235	23.35	0.265	不顯著
	偏遠地區	77	23.53		
	特偏地區	21	23.81		
學 校 規 模	6班以下	86	23.69	0.810	不顯著
	7-12班	75	23.53		
	13-24班	63	22.90		
	24班以上	109	23.44		

表 4-17 背景變項在創意教學態度之差異摘要表
(單因子變異數分析)

背景變項	樣本數	平均數	標準差	F值	比較結果
年 齡	30歲以下	13	39.00	1.342	不顯著
	31-35歲	37	36.14		
	36-40歲	81	36.70		
	41-45歲	102	36.81		
	46-50歲	76	36.97		
	51歲以上	24	36.88		
教 學 年 資	5年以下	19	38.79	2.069	不顯著
	6-10年	25	35.96		
	11-15年	104	36.70		
	16-20年	97	36.65		
	21年以上	88	37.03		
擔 任 職 務	級任教師	188	36.77	2.147	不顯著
	科任教師	120	36.66		
	代理教師	21	37.81		
	代課教師	4	40.50		
學 區 位 置	一般地區	235	36.83	0.299	不顯著
	偏遠地區	77	36.71		
	特偏地區	21	37.38		
學 校 規 模	6班以下	86	36.92	1.111	不顯著
	7-12班	75	36.37		
	13-24班	63	36.56		
	24班以上	109	37.26		

從摘要表中可得知嘉義縣教師在不同的背景變項之下對知識分享與創意教學的態度並沒有顯著的差異。

綜合以上，嘉義縣各地方學校對知識分享與創意教學的態度一致，並呈現高度正向的肯定，這條件有利於教育主管推動知識分享與創意教學。

第三節 測量模型的信度效度分析

本研究之各構面量表是引用其他學者的理論與設計，透過具體量表的各個問項（觀察變數）來反映各個構面（潛在變項）。

因此本研究之理論模式的分析與驗證工具採用偏最小平方法的 SmartPLS 2.0 統計軟體來進行分析。

採用 PLS 的分析主要透過兩個步驟，第一個步驟在檢驗測量模型的信度和效度，第二個步驟則是在檢測模型各路徑係數的顯著性與預測能力（何雍慶、蔡青姿，2009）。

壹、繪製測量模型圖

本研究問卷回收後，剔除無效問卷，建立 333 筆有效正式問卷樣本，始用 SmartPLS 2.0 進行正式問卷的分析，然後繪製完成本研究架構之路徑測量模式圖。

圖中涵蓋 5 個構面（生存需求、關係需求、成長需求、知識分享態度和創意教學態度）以及 30 個問項（成長需求 1~成長需求 8、關係需求 1~關係需求 8、成長需求 1~成長需求 4、知識分享態度 1~知識分享態度 4、創意教學態度 1~創意教學態度 6），透過這些構面與問項組成本研究之研究架構。

貳、信度分析

PLS 在測量模型分析方面要注意:

- 一、個別因素負荷量 (Factor Loading) 必須大於 0.5。
- 二、組成信度 (Composite Reliability, CR) 與 Cronbach's α 必須大於 0.7, 以確保內部一致性的程度。
- 三、平均變異萃取 (Average Variance Extracted, AVE) 必須大於 0.5。

因此本研究根據蕭文龍(2013) 將從組成信度與 Cronbach's α 來進行問卷信度分析, 本研究問卷各構面及問項信度分析整理如表 4-18:



表 4-18 研究構面信效度分析表

構面	問項	因素負荷量	t 值	Cronbach's α	CR	AVE
生存需求	生存 1	0.780	5.947	0.932	0.943	0.676
	生存 2	0.749	6.215			
	生存 3	0.815	8.048			
	生存 4	0.816	7.622			
	生存 5	0.883	11.415			
	生存 6	0.837	10.354			
	生存 7	0.852	10.566			
	生存 8	0.849	12.702			
關係需求	關係 1	0.763	6.912	0.864	0.891	0.508
	關係 2	0.744	6.968			
	關係 3	0.716	6.480			
	關係 4	0.760	7.765			
	關係 5	0.680	13.313			
	關係 6	0.738	17.861			
	關係 7	0.706	13.887			
	關係 8	0.635	9.957			
成長需求	成長 1	0.685	9.210	0.782	0.862	0.612
	成長 2	0.828	23.699			
	成長 3	0.752	10.315			
	成長 4	0.856	19.583			

表 4-18 研究構面信效度分析表(續)

構面	問項	因素負荷量	t 值	Cronbach's α	CR	AVE
知識分享態度	知識 1	0.888	24.831	0.930	0.950	0.828
	知識 2	0.921	38.656			
	知識 3	0.932	41.640			
	知識 4	0.899	25.018			
創意教學態度	創教 1	0.821	15.426	0.891	0.917	0.650
	創教 2	0.823	13.658			
	創教 3	0.779	10.328			
	創教 4	0.802	9.730			
	創教 5	0.857	14.020			
	創教 6	0.754	5.137			

從表 4-18 中可以發現，在組成信度與 Cronbach's α 部分，生存需求的 CR 值 0.943 與 Cronbach's α 值 0.932、關係需求的 CR 值 0.891 與 Cronbach's α 值 0.864、成長需求的 CR 值 0.862 與 Cronbach's α 值 0.782、知識分享態度的 CR 值 0.950 與 Cronbach's α 值 0.930、創意教學態度的 CR 值 0.917 與 Cronbach's α 值 0.891，各構面問項的 CR 值與 Cronbach's α 均達到大於 0.7 的標準，顯示本研究各個構面問項具有良好穩定度及內部一致性信度。

參、效度分析

效度一般用在測量問卷的正確性，通常由內容效度、收斂效度和區別效度三個指標來呈現。

本研究問卷之問項以 ERG 理論為基礎，參考國外學者及國內研究者使用之問卷加以修改，並經專家學者及學校教師、指導教授討論審視，故可以認定本研究之問卷具備相當之內容效度。

在收斂效度方面，Hair 等人（1998）提出由個別項目的因素負荷量、潛在變項組成信度與潛在變項的平均變異萃取等三項指標來檢验收斂效度，如果三項指標均符合，則表示本研究符合收斂效度。從表 4-18 中來看，在收斂效度的個別項目的因素負荷量部分，每個問項的因素負荷量都大於 0.5 以上。潛在變項組成信度（CR）部分，生存需求、關係需求、成長需求、知識分享態度和創意教學態度等五個構面的 CR 值，也都高於標準的 0.7，顯示本研究量表的各個構面均具備內部一致性。平均變異萃取（AVE）部分，標準值是 0.5，從表 4-18 中可以看出，生存需求、關係需求、成長需求、知識分享態度和創意教學態度等五個構面，都大於 0.5 的標準。綜合上面收斂效度的三個指標，無論因素負荷量、CR 值、AVE 值均高於標準值，顯示本研究構面具有收斂效度。

區別效度也是由平均變異萃取（AVE）來檢測，當潛在變數的 AVE 開根號值大於各構面間的相關係數，就代表該潛在變數具備區別效度。從表 4-19 區別效度分析表分析顯示，各構面 AVE 值無論是水平列或是垂直欄皆大於各構面間的相關係數，顯示本研究之構面皆具備區別效度。

表 4-19 研究構面區別效度分析表

潛在變項	創意教學態度	生存需求	成長需求	知識分享態度	關係需求
創意教學態度	0.806				
生存需求	0.111	0.823			
成長需求	0.460	0.209	0.785		
知識分享態度	0.581	0.250	0.486	0.911	
關係需求	0.311	0.272	0.466	0.520	0.750

註：對角線部分是 AVE 開根號值，非對角線是各構面間的相關係數。此值若大於水平列或垂直欄的相關係數值，則代表具備區別效度。

綜合以上的分析結果顯示，本研究同時具備收斂效度與區別效度，因此本研究之構面具有良好的建構效度。

第四節 驗證模型與假說

偏最小平方法 PLS 模型分析的第二個步驟則是在檢測模型各路徑係數的顯著性與預測能力（何雍慶、蔡青姿，2009）。在進行驗證結構模型分析時，將呈現三個部分：路徑係數（Path Coefficients）及路徑係數的顯著水準（Significance of Path Coefficients）、總效果（Total Effects）和 R-Square 解釋力。

在 SmartPLS 2.0 中提供 PLS Algorithm（PLS 演算法）、FIMIX-PLS、Bootstrapping、Blindfolding 四種演算法，一般最常用到的是 PLS Algorithm（PLS 演算法）和 Bootstrapping（重複抽樣估算法）。採用 Bootstrapping 演算法可以得到 t 值，而 PLS Algorithm 演算法可以得到路徑係數和 R-square 解釋力（蕭文龍，2013）。

本研究假說方向性非常清楚，因此採單尾 t 檢定，當 t 值大於 1.645，表示已達到 p 值為 0.05 的顯著水準，會以*表示；當 t 值大於 2.326，表示已達到 p 值為 0.01 的顯著水準，會以**表示；當 t 值大於 3.090，表示已達到 p 值為 0.001 的顯著水準，會以***表示。

本研究中，先進行 Bootstrapping 重複抽樣估算法，重複抽取 500 個樣本來取得 t 值，來檢驗模型的信效度，然後再進行 PLS Algorithm 演算法，以取得路徑係數和 R-Square 解釋力，來檢驗模型的顯著性與預測力，研究結果整理成表 4-20、表 4-21、表 4-22 以及圖 4-1。

表 4-20 結構模式路徑係數表

	路徑係數	t 值
生存需求→知識分享態度	0.900	0.928
關係需求→知識分享態度	0.355	4.289***
成長需求→知識分享態度	0.303	3.513***
生存需求→創意教學態度	-0.053	0.554
關係需求→創意教學態度	-0.051	0.481
成長需求→創意教學態度	0.349	2.062*
知識分享態度→創意教學態度	0.253	2.844**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

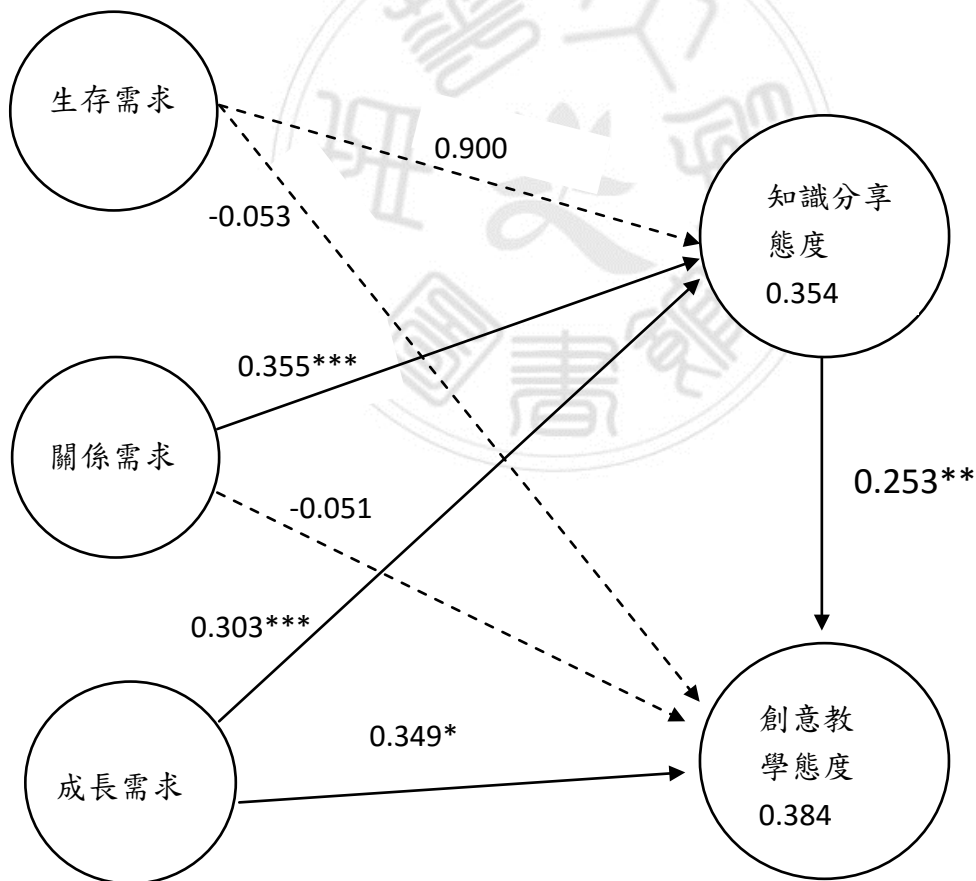


圖 4-1 結構模式路徑分析圖

註 1.實線代表具有顯著水準。

註 2.虛線代表不具顯著水準。

研究結果顯示：

H1：國小教師之生存需求會正向影響其知識分享態度。

分析結果顯示 $\beta=0.900$ ， $t=0.928 < 1.645$ ，未達到顯著水準，表示「生存需求」對「知識分享態度」沒有正向顯著影響，其結果不支持 H1 假說成立。Bock 與 Kim(2002)等學者的研究中指出，金錢的報償並不能鼓勵員工知識分享的行為。在國內，國小教師的薪資制度固定，年資是主要影響薪資晉級的因素，福利制度上以退休制度為最大利因。所以薪資及福利制度對教師知識分享態度並無顯著之影響。

H2：國小教師之關係需求會正向影響其知識分享態度。

分析結果顯示 $\beta=0.355$ ， $t=4.289 > 3.090$ ，達到 $p < 0.001$ 的顯著水準，表示「關係需求」對「知識分享態度」有正向顯著影響，其結果支持 H2 假說成立。研究結果與 Liao 等人（2004）發現當組織內存在信任氣氛時，員工間的關係越好，則員工越傾向與同事分享知識與經驗的結果相同。

此外在洪新原、黃于紋、賴慧敏（2015）研究發現對於組織員工而言，影響「知識分享態度」的關鍵因素為互惠、資訊科技促進分享的信念和外在報酬，且外在報酬為負向的影響。

H3：國小教師之成長需求會正向影響其知識分享態度。

分析結果顯示 $\beta=0.303$ ， $t=3.513 > 3.090$ ，達到 $p < 0.001$ 的顯著水準，表示「成長需求」對「知識分享態度」有正向顯著影響，其結果支持 H3 假說成立。研究結果與 Lank（1997）指出知識工作者專業的認可、挑戰性的工作環境都是其工作動機，而非財務因素的結論相同。陳淑錡(2003)發現國民小學教師知識分享動機為尊重需求、社會

需求、自我實現需求、信任、互惠、利他傾向。

H4：國小教師之生存需求會正向影響其創意教學態度。

分析結果顯示 $\beta=-0.053$ ， $t=0.554 < 1.645$ ，未達到顯著水準，表示「生存需求」對「創意教學態度」沒有正向顯著影響，其結果不支持 H4 假說。研究結果與詹志禹（2002）認為對於教學具有內在動機的老師，較有利於自身和學生發展創造力。內在動機指個體對工作活動本身感到興趣，因為喜歡該項工作而工作，而不是為了獎品、讚賞、金錢、名聲、害怕懲罰等外在因素而工作的結果相同。

H5：國小教師之關係需求會正向顯著影響其創意教學態度。

分析結果顯示 $\beta=-0.051$ ， $t=0.481 < 1.645$ ，未達到顯著水準，表示「關係需求」對「創意教學態度」沒有正向顯著影響，其結果不支持 H5 假說成立。雖然蘇明進(2003)的研究顯示同儕互動有助於創新教學行為，但研究結果顯示並不會正向顯著影響其創意教學態度。

H6：國小教師之成長需求會正向影響其創意教學態度。

分析結果顯示 $\beta=0.349$ ， $t=2.062 > 1.645$ ，達到 $p < 0.05$ 的顯著水準，表示「成長需求」對「創意教學態度」有正向顯著影響，其結果支持 H6 假說成立。其研究結果與楊智先（2000）認為教師在工作上擁有相當強烈的內在動機、對事投入專一、樂意面對挑戰，則會有更豐富的創意經驗，在教學方面，也會有更多樣的創新表現的結果一致。

王文彥（2002）根據 Tampoe（1993）的研究發現，知識工作者把個人的需求依照重要優先順序排列如下：第一是自我的成長，其次

為工作的自主性，再來是任務的成就感，最後才是金錢與財富。所以一般而言，知識工作者會偏好尋求職涯上的自我成長、對專業有榮譽感、會自我管理、會要求工作的自主性、成就欲望強烈等特質。表示相對而言，他們會格外重視 Alderfer ERG 理論中的成長需求。

H7：國小教師知識分享態度會正向影響其創意教學態度。

分析結果顯示 $\beta=0.253$, $t=2.844 > 2.326$, 達到 $p < 0.01$ 的顯著水準，表示「知識分享態度」對「創意教學態度」有正向顯著影響，其結果支持 H7 假說成立。其研究結果與林偉文(2002)學校教師有良好的「知識分享與合作」、充分的「經營管理支持」，則教師較能有效取得與內化領域知識，因而促進教師的創意教學表現的結果一致。

詹志禹(2002)指出過去曾有研究發現，教師行業最大的誘因是：工作穩定又有寒暑假(生存需求)。這類動機基本上是外在動機；但是教師雖然以外在動機開始教學生涯，但卻漸漸地從教學工作中獲得成就感，從學生成長中獲得滿足感，而逐漸發展出內在動機。此內在動機會讓教師對自己的工作負有使命感，不會再以薪資或物質上的報酬為主要誘因，更能夠有願意去做自我的成長(成長需求)，精進自己的教學方式、班級經營，提升自己的教學效能，也有較高的意願進行創新教學的改變。

表 4-21 研究假說檢定結果

研 究 假 說	驗 證 結 果
H1：國小教師之生存需求會正向影響其知識分享態度。	不支持
H2：國小教師之關係需求會正向影響其知識分享態度。	支持
H3：國小教師之成長需求會正向影響其知識分享態度。	支持
H4：國小教師之生存需求會正向影響其創意教學態度。	不支持
H5：國小教師之關係需求會正向顯著影響其創意教學態度。	不支持
H6：國小教師之成長需求會正向影響其創意教學態度。	支持
H7：國小教師知識分享態度會正向影響其創意教學態度。	支持

表 4-22 結構模式構面解釋力

構 面	R Square
創意教學態度	0.384
知識分享態度	0.354

結果顯示「生存需求」、「關係需求」、「成長需求」、「知識分享態度」對「創意教學態度」的整體解釋 R Square 為 38.4%。「生存需求」、「關係需求」、「成長需求」、對「知識分享態度」的整體解釋力 R Square 為 35.4%。

數值並不高，表示 ERG 理論外，仍有其他影響變數影響教師知識分享態度與創意教學態度，例如：組織文化、教師的福樂經驗(林偉文，2006)。

第五章、結論與建議

教學一向是充滿挑戰的工作，隨著十二年國教的推展，更需要透過不斷的學習來改變與升級，而教師要如何來面對這些挑戰呢？

在教育改革的大環境下，舊時代的教學方式已經不符合學生的需求。在第一線教學現場的教育工作者更應該要互相交流教與學的經驗，進行有效的知識分享，才能提升教學效能。尤其透過彼此之間的分享也常常能激發出更多的創意出現。教育部鼓勵教師用更有創意的教學方式來協助個別差異，以幫助學生發現其專長，開發潛能，並能靈活運用其智慧，有多元適性的發展。

本研究從 ERG 理論來探究國小教師知識分享態度與創意教學態度三者之關係，經過研究驗證後，表示本研究所建構之模式能有效解釋教師創意教學態度之因素。本章針對研究所獲得的發現做一總結，提出實務上的建議以及研究的限制，作為後續研究者與學校推動教師知識分享與創意教學之參考。

本章共分成四個小節，第一節研究結果，第二節研究貢獻，第三節研究限制，第四節研究的建議。

第一節 研究結果

本研究以嘉義縣國小教師為研究對象，主要目的在探討 ERG 理論對國小教師知識分享態度與創意教學態度三者之關係，得到下面結果：

壹、嘉義縣國小教師對知識分享態度與創意教學態度的現況。

- 一、國小教師普遍對知識分享態度(平均數 5.85)與創意教學態度(平均數 6.14)保持高正向的觀感。表示對知識分享與創意教學是支持的。

二、不同背景的教師在知識分享態度與創意教學態度上的並無顯著差異。提供研究數據供相關單位或後續研究者參考佐證。

貳、ERG 理論之生存、關係與成長需求對國小教師創意教學態度與知識分享態度之影響。

一、國小教師之生存需求對其知識分享態度沒有顯著的關係，所以工作條件並無法正向鼓勵其知識分享。

二、國小教師之關係需求會正向影響其知識分享態度，表示彼此之間的互動關係越好，則越傾向分享彼此的知識與經驗。

三、國小教師之成長需求會正向影響其知識分享態度，表示對自我成長需求會影響其知識分享。

四、國小教師之生存需求對其創意教學態度沒有顯著的關係，研究結果表示獎品、金錢等外在因素並不是教師在創意教學工作上的主要影響因子。

五、國小教師之關係需求並無顯著影響其創意教學態度。創意教學是教師個人內化知識後的呈現，而且通常是以教師與學生之間的互動為主。

六、國小教師之成長需求會正向影響其創意教學態度，顯示教師在工作上投入專一、樂意面對挑戰，在教學方面，亦會有更多樣的創新表現的結果一致。

參、國小教師知識分享態度對其創意教學態度的影響。

一、國小教師知識分享態度會正向影響其創意教學態度，顯示有良好的「知識分享」、教師較願意進行創意教學。

第二節 研究貢獻

本研究採用激勵理論中的 ERG 理論，從知識擁有者的角度來探討國小教師知識分享態度的影響因素，並且針對其創意教學態度深入探究，希望藉此瞭解影響國小教師進行創意教學的因素，企圖找出能有效增強教師創意教學之激勵因子。因此依本研究問卷調查及統計之實證研究結果在學術上具有下列貢獻：

- 壹、經研究驗證，顯示本研究之模型能解釋激勵理論中的 ERG 理論對國小教師知識分享態度(R Square 35.4%)與創意教學態度(R Square 38.4%)有影響。
- 貳、激勵理論中的 ERG 理論對國小教師知識分享態度與創意教學態度之影響關係，在過去教育相關之文獻鮮少對此著墨，因此本研究試圖經由相關文獻探討並推論出之間的影响性，且研究結果也得到證實，一方面可以補足這方面研究文獻的不足，另一方面亦可提供給日後的研究者參考。

第三節 研究限制

本研究各階段流程雖力求客觀嚴謹，但受限於空間與時間等因素之影響，研究結果仍有某些限制與不足之處，茲說明如下：

- 壹、在蒐集資料的過程中，本研究採用便利抽樣方式，抽樣調查對象為嘉義縣國小教師，有其地域上的特殊性，此研究樣本對象之代表性可能會造成偏誤，亦有可能造成推論上的限制。
- 貳、本研究僅就國小教師之 ERG 理論之生存需求、關係需求、成長需求對其知識分享態度與創意教學態願進行研究，未能涵蓋其他可能影響知識分享與創意教學之因素，所以在推論上有其限制。
- 參、ERG 理論中的關係需求主要針對主管與同事，但教師主要的接觸對象還包含學生與家長，此為理論上的研究限制。

第四節 研究建議

本研究結果所探討的影響因素，將有助於學校在知識管理和創意教學上的推動。依據前述結果，提供下列實務建議以供參考：

- 壹、本研究結果能了解嘉義縣國小教師創意教學態度與知識分享態度之現況。且從研究結果而論，成長需求是最顯著的影響因素。
- 貳、在學校方面，應該要盡力營造彼此之間良好關係，互信才能夠互利。建立良好、對等的溝通管道，讓教師覺得受到肯定，加強其對自我的肯定。在推動創意教學上，可以鼓勵並推動教師彼此之間的學年組織、專業社群組織或讀書會等，交流彼此的教學技巧、班級經營、特色教學，以提升在創意教學之表現。

參、在教育相關主管方面，應該賦予學校與教師更多自主的教學空間，在學校本位、特色課程等，不應給予太多限制。更要鼓勵教師多元進修，追求自我的成長。相信在知識分享與創意教學上都會有更好的呈現。

本研究對於未來可行之研究議題與方向，提出下列之建議，以供後續研究者參考之用，分別說明如下：

- 壹、為擴充研究模型之推論範圍，建議針對全國學校之教師進行問卷調查，提高研究之樣本數，以利於分析比較。
- 貳、採用質性研究可以更深入的描述和理解背景因素的影響與動態上的改變。
- 參、本研究以 ERG 理論作為主要探討因素，但教師主要的接觸對象還包含學生與家長。所以若能再加入這兩者的關係影響，對研究的完整性會好。
- 肆、針對本研究不顯著的項目，建議後續者仍可再推論其他可能影響之因素或其他理論架構。
- 伍、本研究針對影響知識分享態度與創意教學態度因素進行探導，建議後續研究者仍可加入探討其他影響變數，如：組織文化、組織信任、福樂經驗 (flow experience)、與教學省思等變項。

參 考 文 獻

一、中文部份

1. 毛連塏、郭有通、陳龍安、林幸台(2000)。創造力研究(初版二刷)。台北：心理。
2. 王文彥(2002)。知識分享內外動機與知識分享行為之研究以 A 公司為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
3. 何雅萍(2014)。花蓮縣國小教師虛擬社群知識分享和知識創新之相關研究。國立東華大學教育行政與管理學系研究所碩士論文。
4. 何雍慶、蔡青姿(2009)。運用 PLS 方法探討價值創新導入新產品開發之調節角色，中華管理評論國際學報，第 12 卷第 2 期 P.1-P.24。
5. 余馥芳(2009)。知識分享態度與意圖的影響因素之探討經濟與社會觀點的整合性研究。國立成功大學高階經營管理研究所碩士論文。
6. 吳宗立、徐久雅(2010)屏東縣國小教師教學快樂感與創意教學關係之研究。教育理論與實踐學刊，22，29-62。
7. 吳秉秀(1983) 人事管理，法文社，漢城，P.449
8. 吳清山(2001)。知識管理與學校效能。臺北市立師範學院學報，32，1-16。
9. 吳清山(2002)。創意教學的重要理念與實施策略。台灣教育，614，2-8。
10. 吳清基(2010)。教育施政理念與政策。臺北市：教育部。
11. 宋建樺(2003)跨文化因素與信任程度對派外人員知識分享意願之影響-以外派中國大陸之台籍幹部為例，天主教輔仁大學管理學研究所碩士論文。
12. 李美枝(1984)。社會心理學理論研究與應用。臺北：大洋。
13. 彼得·杜拉克(Peter F.Drucker，1999) 21 世紀的管理挑戰，劉毓玲譯。台北：天下遠見。
14. 林東清(2008)。《資訊管理》。台北市：智勝
15. 林建煌(2001)。管理學，台北：智勝文化有限公司。

16. 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。
17. 林偉文(2006)。樂在其中的創意教師：國民中小學教師福樂經驗與創意教學之關係。國立台北教育大學學報，19(2)，111-128。
18. 林碩彥(2014)。以探究式學習導入高職化工群學生「專題製作」核心能力指標建構與驗證之研究。國立彰化師範大學。工業教育與技術學系博士論文。
19. 林錦鈴(2015)。國小教師利用虛擬社群進行知識分享對創意教學行為與教學效能之研究，南華大學資訊管理學系研究所碩士論文。
20. 侯嘉昌(2009)。知識工作者藉由部落格進行知識分享對壓力紓解之影響研究。大同大學資訊經營學研究所碩士論文。
21. 俞晨光(2014)。以社會認知理論觀點探討人力資源管理、組織氣候對知識分享意願之影響，國立成功大學工程管理碩士在職專班碩士論文。
22. 柯淑惠(2009)。臺北市國民中學組織文化與教師知識分享意願關係之研究—以自然與生活科技領域教師為例。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文。
23. 洪新原、黃于紋、賴慧敏(2015)，『以彙總分析法探討影響知識分享之關鍵因素』，中華民國資訊管理學報，第二十二卷，第四期，頁403-444。
24. 洪榮昭(2003)。提升創意教學成效之研究。國科會研究報告(未出版)。
25. 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(4)，375-392。
26. 洪蘭(1997)。心理學。台北:遠流。
27. 張如莉、陳淑美(2011)。創意教師的教學信念之個案研究-以國小教師為例。學校行政雙月刊，75，83—103。
28. 張春興(1997)。教育心理學。臺北市：東華。
29. 張鈞傑，2006，E-Learning 中知識分享意圖之研究，國立高雄師範大學資訊教育研究所。
30. 張靖靄(2008)。以理性行為理論探討國小教師抗拒知識分享意願之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

31. 教育部(2011)。中華民國教育報告書。臺北市：教育部。
32. 陳淑筠(2003)。桃園縣國民小學教師知識分享動機與知識分享行為之研究。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。
33. 陳龍安(2008)。創造思考教學的理論與實際(簡明版)。台北：心理。
34. 黃國強(2004)。運用激勵理論探討提升員工工作績效之研究—以軍備局第四〇一廠為例，逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士論文。
35. 楊子江、王美音(1997)譯。Nonaka & Takeuchi(1995)著。創新求勝。臺北：遠流。
36. 楊振富譯(2002)。學習型學校：第五項修練教育篇。(譯自 Senge.P, 2001 原著)。台北：天下遠見。
37. 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。
38. 詹志禹(2003)。課程創新與教師的自我創化_系統演化的觀點。教育資料集刊，28，145-173。
39. 詹志禹(2005)。小學創造力教育環境之評估。台北：高等教育。
40. 賈馥茗(1979)。教育概論：台北：五南。
41. 廖技勇(2015)。長期照顧服務管理系統使用滿意度之研究，南華大學資訊管理學系碩士論文。
42. 趙采虹(2003)「組織內員工知識分享意願之探討—以統茂大飯店為例」，義守大學管理科學研究所碩士論文。
43. 劉世涵(2007)。桃園縣國民小學組織慣性與教師創意教學關係之研究。國立新竹教育大學國民教育研究所碩士論文。
44. 劉京偉譯(2000)。知識管理的第一本書(頁39)臺北：商周。
45. 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論文。
46. 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論文。
47. 蔡瑞銘(2015)。以三需求理論探究國小教師社群參與意圖與知識分享意願之研究，南華大學資訊管理學系研究所碩士論文。

48. 鄭彩鳳(1998)。學校行政—理論與實務。高雄：麗文。
49. 戰寶華(2011)。風災高危險區學校之行政管理決策力探討。教育行政研究，2(1)，203-241。
50. 蕭文龍(2013)。統計分析入門與應用—SPSS 中文版+PLS-SEM(SPLS)，台北市：碁峯。
51. 蕭英勵(2000)。建 教師個人的教學風格---以一位有原則與觀察能力的教師為例。國立編譯館通訊，13(1)，33-39。
52. 賴清標(1979)。師專生任教意願及教學態度之調查分析。國立臺灣師範大學教育研究所。
53. 謝秉錡(2007)。從激勵理論探討員工知識分享意圖之研究，銘傳大學資訊管理學系碩士班碩士論文。
54. 鍾玉科,戴軒廷,馬恆,張紹勳(2004)。公部門組織績效衡量指標之建構-平衡計分卡之應用，中華管理評論國際學報，第7卷第1期，P.66-83。
55. 顏偉宏(2009)以理性行為觀點探討人格特質對知識分享意圖之影響。國立成功大學經營管理研究所碩士論文。
56. 羅湘晴(2010)。激勵理論應用的探討，實踐大學企業管理學系碩士班碩士學位論文。
57. 羅綸新(2003)。創造力與創意教學活動之探討與實務。載於國立台灣海洋大學教育研究所碩士主編：創新教學理論與實務。台北：師大書苑。
58. 蘇怡如(2000)。台南市國小英語教師教學態度及教學策略取向之分析。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
59. 蘇明進(2003)。國小自然科創意教學成長團體發展歷程之行動研究。國立臺中師範學院自然科教育系碩士論文。

二、西文部分

1. Alderfer, C. P. (1969), "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs," *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, pp.142-175.
2. Amabile, T. M. (1997). "Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do," *California Management Review*, 40 (1), pp.39-58.
3. Arnolds, A., & Boshoff, C. (2002). "Compensation, esteem valance and job performance: An empirical assessment of Alderfer's ERG theory," *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), pp.697-719.
4. Atkinson, J. W. (1957), "Motivation determinants of risk-taking behavior," *Psychological Review*, 64, pp.359-372.
5. Bateman, T. S. S., & Scott, A. (2002). *Management: Competing in the New Era* (5th ed.). Boston: McGraw Hill Irwin.
6. Bock, G. W., & Kim, Y. M. (2002). "Breaking the myths of rewards : An exploratory study of attitudes about knowledge sharing," *Information Resources Management Journal*, 15(2), pp.14-21
7. Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y. G. & J. N. Lee (2005), " Behavioral intention formation in knowledge sharing : Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate," *MIS quarterly*, pp.87-111.
8. Bollen, K. (1989), *Structural equations with latent variables*. New York : John Wiley.
9. Colquitt, J., Janz, B., & Noe, R. (1997). "Knowledge worker team effectiveness: The role of autonomy, interdependence, team development, and contextual support variables," *Personal Psychology*, 32, pp.75-98.
10. Costarelli, S., & P. Colloca. (2007). "The moderation of ambivalence on attitude-intention relations as mediated by attitude importance," *European Journal of Social Psychology*, 37, pp.923-933.
11. Davenport, T.H., Prusak, L. (1998) *Working knowledge : How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press, Boston.

12. Dixon, N. (2000). *Common Knowledge : How Company Thrive by Shrive by Sharing What They Know*. Boston : Harvard Business Shool Press.
13. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
14. Gardner, H. (1993). *Creating minds : An anatomy of creativity seenthrough the lives of Freud, Einstein, Picasso, Stravinsky , Eliot, Graham, and Candhi*, New York : Basic
15. Gardner, H. (1983). "Creativity : An inter disciplinary perspective," *Creativity Research Journal*, 1(1), pp.8-26.
16. Hendriks, P. (1999). "Why share knowledge? the Influence of ICT on motivationof knowledge sharing," *Knowledge and Process Management*, 6(2), pp.91-100.
17. Herzberg, F. B. Maunsner, & Snyderman B.(1959), *The Motivation to Work*, New York : John Wily & Son.
18. Holthouse, D. (1998). "Knowledge research issues." *California Management Review*, 43(3), pp.277-280.
19. Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T(2002), *OrganizationBehavior and Management*, New York, McGraw-Hill.
20. Kanter, R. M. (1988). "When a thousand flowers bloom : Structural,collective, and social conditions for Innovation in organizations," *Research in Organisational Behavior*, 10, pp.169-211.
21. Lank, E. (1997). " Leveraging Invisible Assets: The Human Factor," *Long Range Planning*, 30(3), pp.406-412.
22. Liao, S. H., Chang, J. C., Cheng, S. C. & Kuo,C.M.(2004), "Employee Relationship and Knowledge Sharing:A Case Study of A Taiwanese Finance and Securities Firm," *Knowledge Management Research & Practice*, 2, pp.24-34.
23. Maslow, A. H. (1954) , *Motivation and Personality*, NewYork, Harper & Row Publishers.
24. McClelland, D. C.(1955), *Studies in Motivation*, New York : Appleton-Century-Crofts.
25. McClelland, D. C.(1961), *The Achieving Society*, New York: Van Nostrnd.

26. McGregor, D. M. (1957). "The human side of enterprise," *The Management Review*, 46(11), pp.22-28
27. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1994). "A dynamic theory of organizational knowledge creation," *Organization Science*, 5(1), pp.14-37.
28. Ouchi, W. G. (1979). "A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms," *Management Science*, 25 (9), pp.833-848.
29. Puccinelli, B. (1998). "Strategies for Sharing Knowledge," *Inform*, 12(9), pp.40-41.
30. Rakich(1992). "Managing health services organizations," Baltimore: Health Professions Press, p.499
31. Robbins S. P.(1996) "Organizational Behavior, Englewood Cliffs," New Jersey Prentice-Hall International Inc.
32. Rue, L. W.,and L. L. Byars (1992).*Management: Skills and application*. Boston: Richard D. Irwin.
33. Senge, P. (1997). "Sharing knowledge". *Executive Excellence*,14(11), pp.17-18.
34. Simplicio, J. S. C. (2000). "Teaching classroom educators how to be more effective and creative teachers," *Education*, 120(4), pp.675-680.
35. Sternberg, R. J. (1996). *Successful intelligence : How practical andcreative intelligence determine success in life*. New York : Simon& Schuster.
36. Wijnhoven, F. (1998). "Knowledge logistic in business contexts : Analyzing and diagnosing knowledge sharing by logistics concepts," *Knowledge and Process Management*, 5, pp.142-157.
37. Williams, S., & Shiaw, W. T. (1999). "Mood and organizationalcitizenship behavior : The effects of positive affect on employeework organizational citizenship behavior intentions," *Journal of Psychology*, 133, pp.656–668.

附 錄 一 (正式問卷)

親愛的教育先進您好：

我是南華大學資訊管理在職專班研究生，百忙之中打擾您，這份問卷純屬學術研究之性質，論文題目為「以ERG 理論探究教師知識分享態度與創意教學態度之研究」；本問卷採 不記名方式，絕不單獨對外公開，敬請放心進行填答。您的協助與答案，將會是本研究的重大參考依據，期盼您的合作及支持，謹致上最誠摯的謝意與感激！

敬祝

健康愉快 萬事如意

南華大學資管所碩士在職專班

指導教授： 尤國任 博士

研 究 生： 翁卓偉 敬上

中華民國 105 年 4 月

第一部分：【基本資料】（請您依照自己的情況在適當的□中打勾）

- 1.性 別： 男 女
- 2.年 齡： 30歲(含)以下 31-35歲 36-40歲 41-45歲
 46-50歲 51歲以上
- 3.教學年資： 5年以下 6-10年 11-15年 16-20年 21年以上
- 4.教育程度： 專科 大學 碩士 博士
- 5.擔任職務： 級任教師 科任教師 代理教師 代課教師
- 6.是否兼任正式行政職務： 是 否
- 7.服務學校的學區位置：
 一般地區 偏遠地區 特偏地區
- 8.學校規模： 6班以下(含) 7 -12班 13-24班 25班以上

~~~~~敬請翻下頁開始填答~~~~~

第二部分：請您仔細閱讀每個題目後，依照心目中所感受或體驗的符合程度，在適當的選項勾選。

| <b>【生存需求】：</b><br>這一部分在了解您對於 ERG 理論中的生存需求的重視程度。 | 非常不同意                    | 不同意                      | 稍不同意                     | 普通                       | 稍微同意                     | 同意                       | 非常同意                     |
|-------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.我的薪資可以讓我過著舒適的生活。                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.我的薪資足以應付生活中基本開銷。                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.我認為我的工作付出和所得的薪資是合理的。                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.和其他類似的工作相比，我的薪資是好的。                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.我的工作福利制度在各領域都符合基本的條件。                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6.工作的福利制度幾乎包含了我所想要的生活保障。                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.和其他地方相比，我們的福利是優沃的。                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.我們的福利制度是適當的。                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>【關係需求】：</b><br>這一部分在了解您對於 ERG 理論中的關係需求的重視程度  | 非常不同意                    | 不同意                      | 稍不同意                     | 普通                       | 稍微同意                     | 同意                       | 非常同意                     |
| 1.我的長官會鼓勵員工提出建議。                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.我的長官會考慮我的願望和需求。                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.我的長官會讓我了解公司目前的狀況或發生的事情。                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.當我表現好時，我的長官會讓我知道。                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.我的同事能適時的給我幫助。                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6.在正當情況下，我的同事會為我仗義直言。                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                              |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7.我可以誠實的把我的感覺告訴我的同事。                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.我的同事歡迎各種的不同意見。                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>【成長需求】：</b><br>這一部分在了解您對於ERG理論中成長需求的重視程度。 | 非常不同意                    | 不同意                      | 稍不同意                     | 普通                       | 稍微同意                     | 同意                       | 非常同意                     |
| 1.在工作上，我總是有學到新事物的感覺。                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.我的工作需要發揮多方面的能力。                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.在工作上，我每天需要進行一個或多個重要的決定                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.在工作上，我有機會做有挑戰性的事情                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

第三部分：請您仔細閱讀每個題目後，依照心目中所感受或體驗的符合程度，在適當的選項勾選。

|                                             |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|---------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>【知識分享態度】：</b><br>這一部分針對個人知識分享之態度，所提出之問題。 | 非常不同意                    | 不同意                      | 稍不同意                     | 普通                       | 稍微同意                     | 同意                       | 非常同意                     |
| 1.將我的知識分享給其他同事是好的。                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.將我的知識分享給其他同事是愉快的經驗。                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.將我的知識分享給其他同事，對我來說是有價值的。                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.將我的知識分享給其他同事是明智的行為。                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

~~~~~敬請翻下頁繼續填答~~~~~

第四部分：請您仔細閱讀每個題目後，依照心目中所感受或體驗的符合程度，在適當的選項勾選。

| 【創意教學態度】：
這一部分針對您對教師創意教學的態度，所提出之問題， | 非常不同意 | 不同意 | 稍不同意 | 普通 | 稍微同意 | 同意 | 非常同意 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我認為教師必須具有創意教學的能力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <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"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <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"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我會包容學生多元的觀點。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我會欣賞學生的創意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我會鼓勵學生提出創意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

~~~~問卷填答完畢 謝謝您的合作~~~~