

國立臺東大學體育學系
體育教學碩士論文

澎湖縣國小健康與體育領域教師
教學創新意願之研究

研 究 生： 蔡研菁 撰
指導教授： 陳玉枝 博士
中華民國一〇六年八月

澎湖縣國小健康與體育領域教師教學 創新意願之研究

研 究 生：蔡研菁

指導教授：陳玉枝

日 期：2017.08

摘 要

目的：探討澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之現況，並探討社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同等變項對教師教學創新意願之差異，進一步分析澎湖縣國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同在教師教學創新意願之線性結構關係理論模式。方法：研究對象為 105 學年度澎湖縣國小教師 586 位，有效回收樣本 451 份，問卷回收率 77%。所得資料以描述性統計、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析及驗證性因素分析。結果：（一）社會支持得分為中等以上程度($M=3.86$)，校長支持得分比同事支持高；學校創新氛圍得分為中等以上程度($M=3.85$)，自我導向學習為相當程度 ($M=4.1$)；組織認同得分為中等以上程度($M=3.94$)，教師教學創新意願得分為相當程度($M=4$)；各潛在變項中以自我導向學習得分最高。（二）在不同背景變項中澎湖縣國小教師在健康與體育領域方面，有獲得相關獎項具有顯著差異。（三）結構模型分析結果顯示社會支持中兩個潛在變項(校長、同事支持)對學校創新氛圍的解釋量達 49.5%，而學校創新氛圍為部份中介；以社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習及組織認同對教師教學創新意願之解釋量達 51.7%。結論：澎湖縣國小教師在社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同和教師教學創新意願得分均中等以上程度；教師教學創新意願內涵分為三個面向，得分高低依序為教學行為與能力、教學理念與態度、課程教材與設計；不同背景變項對教學創新意願上僅有獲得相關獎項有差異；而整體模式檢定則為強度適配度。

關鍵詞：社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同、教學創新

The Study of the Health and Physical Education Teachers' Willingness to Innovative Teaching in Penghu Elementary Schools

Student Name: Yan-Jing Tsai

Advisor : Yuh-chih Chen

Date : Aug. 2017

Abstract

Purpose: To investigate the current situation of the Health and Physical Education teachers' willingness to innovative teaching in elementary schools in Penghu. This study further examined differences in social support, innovative atmosphere in schools, self-directed learning, organizational commitment, and other variables of the Health and Physical Education teachers' willingness to innovative teaching, and analyzed the Linear Structural Relation Model of Health and Physical Education teachers' willingness to innovative teaching. **Methods:** The participants of this study were the 586 elementary school teachers in Penghu in 2016. There were 451 valid samples, with the response rate of 77%. The data collected was analyzed by Descriptive Statistics, Independent-Sample *t* Test, One-way ANOVA and Confirmatory Factor Analysis. **Results:** 1. Social support was above average ($M=3.86$). The support of principals was higher than colleagues; All latent variables were rated above average with the innovative atmosphere in schools ($M=3.85$), self-directed ($M=4.1$), organizational commitment ($M=3.94$), willingness of teachers to innovative teaching ($M=4$); The rate of self-directed learning was the highest. 2. There was significant difference for prize awarded health and physical teachers in different background variables. 3. The results of Structural Model Analysis showed that the support of principals and colleagues was counted for 49.5% of the innovative atmosphere in schools, as the innovative atmosphere in schools was the intermediary; Social support, innovative atmosphere in schools, self-directed learning and organizational commitment were counted for 51.7% of the explanation for teacher's willingness to innovative teaching. **Conclusion:** The results of social support, innovative atmosphere in schools, self-directed Learning, organizational commitment and the teachers' willingness to innovative teaching were all rated above average; the content of the willingness of teachers to innovative teaching was divided into three aspects. The score levels in order were teacher's teaching behavior and ability, teaching ideas and attitude, teaching materials and design. The prize awarded for teacher was the only variable indicated difference on the willingness to innovative teaching. Structural Model Analysis demonstrated the goodness-of-fit for the overall model test was strong.

Keywords: social support, innovative atmosphere in schools, self-directed learning, organizational commitment, innovation of teaching

目 次

學位論文審定書	
授權書	
謝誌	
中文摘要	I
英文摘要	II
目次	III
表次	V
圖次	VII
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	5
第三節 研究問題與假設	5
第四節 研究範圍與限制	6
第五節 名詞釋義	8
第六節 研究的重要性	10
第二章 文獻探討	11
第一節 社會支持之理論與相關研究	11
第二節 學校創新氛圍之理論與相關研究	18
第三節 自我導向學習之理論與相關研究	24
第四節 組織認同之理論與相關研究	28
第五節 教學創新意願之理論與相關研究	35
第三章 研究方法與設計	49
第一節 研究架構	49
第二節 研究對象	50
第三節 研究工具	57
第四節 實施程序	64
第五節 資料處理	66

第四章 結果與討論·····	68
第一節 國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向 學習、組織認同與教學創新意願之現況·····	68
第二節 不同背景變項對國小健康與體育領域教師教學創新意願之差異	78
第三節 分析澎湖縣國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛 圍、自我導向學習、組織認同在教師教學創新意願之線性結構 關係理論式·····	84
第五章 結論與建議·····	91
第一節 結論·····	91
第二節 建議·····	93
參考文獻	
一、中文部分·····	96
二、英文部分·····	105
附錄	
附錄一 「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究」 調查問卷(預式問卷)·····	108
附錄二 「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究」 調查問卷(正式問卷)·····	112

表 次

表 2-1-1	社會支持的定義摘要表·····	12
表 2-1-2	社會支持的來源摘要表·····	14
表 2-1-3	社會支持的類型摘要表·····	17
表 2-2-1	學校氛圍的定義·····	20
表 2-2-2	OCDQ-RE 學校氣氛形式蓋括描述·····	22
表 2-3-1	Knowles 自我導向學習與傳統教師導向學習比較表·····	27
表 2-3-2	自我導向學習相關研究摘要表·····	28
表 2-4-1	組織認同的定義·····	32
表 2-5-1	創新的定義·····	36
表 2-5-2	教學創新的層面·····	38
表 2-5-3	教師教學創新之相關研究·····	43
表 3-2-1	預試問卷預定發放一覽表·····	50
表 3-2-2	預試研究樣本背景變項分佈情形摘要表·····	52
表 3-2-3	澎湖縣各國民小學所在地理位置與學校教師員額表·····	53
表 3-2-4	正式研究樣本背景變項分佈情形摘要表·····	55
表 3-3-1	內容效度建構之專家學者及實務工作者名單一覽表·····	59
表 3-3-2	預試問卷各變數驗證性因素分析結果·····	60
表 3-3-3	社會支持因素分析摘要表·····	62
表 3-3-4	學校創新氛圍因素分析摘要表·····	62
表 3-3-5	自我導向學習因素分析摘要表·····	62
表 3-3-6	組織認同因素分析摘要表·····	63
表 3-3-7	教學創新意願因素分析摘要表·····	63
表 4-1-1	國小教師社會支持各層面差異分析表·····	69
表 4-1-2	社會支持各題項分析摘要表·····	70
表 4-1-3	國小教師學校創新氛圍層面差異分析表·····	71
表 4-1-4	學校創新氛圍各題項分析摘要表·····	71
表 4-1-5	國小教師自我導向學習層面差異分析表·····	72
表 4-1-6	自我導向學習各題項分析摘要表·····	73
表 4-1-7	國小教師組織認同各層面差異分析表·····	73
表 4-1-8	組織認同各題項分析摘要表·····	74
表 4-1-9	教師教學創新意願各層面差異分析表·····	75

表 次(續)

表 4-1-10	教師教學創新意願各題項分析摘要表·····	75
表 4-2-1	不同性別在教師教學創新意願上之差異分析表·····	78
表 4-2-2	不同年齡在教師教學創新意願上之差異分析表·····	79
表 4-2-3	不同任教年資在教師教學創新意願上之差異分析表·····	79
表 4-2-4	不同教育程度在教師教學創新意願上之差異分析表·····	80
表 4-2-5	不同學校規模在教師教學創新意願上之差異分析表·····	80
表 4-2-6	不同學校位置在教師教學創新意願上之差異分析表·····	80
表 4-2-7	是否擔任健體教師在教學創新意願上之差異分析表·····	81
表 4-2-8	參加相關研習在教師教學創新意願上之差異分析表·····	81
表 4-2-9	指導學校運動團隊在教師教學創新意願上之差異分析表··	82
表 4-2-10	獲得相關獎項在教師教學創新意願上之差異分析表·····	82
表 4-3-1	各變數驗證性因素分析結果·····	85
表 4-3-2	各變數區別效度分析結果·····	86
表 4-3-3	潛在變項間的影響係數·····	86
表 4-3-4	社會支持構面對教師教學創新意願之影響係數·····	87
表 4-3-5	整體模型適配度·····	89

圖 次

圖 2-2-1	學校氣氛與相關層面之關係.....	19
圖 3-1-1	研究架構圖.....	49
圖 3-4-1	研究流程圖.....	64
圖 4-3-1	整體模型路徑估計圖.....	88

第一章 緒論

本研究旨在探討澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究。本章節共有六節：第一節是研究背景與動機；第二節研究目的；第三節研究問題與假設；第四節研究範圍與限制；第五節名詞釋義；第六節研究的重要性。

第一節 研究背景與動機

現今社會不斷變遷中，學校教育面臨諸多挑戰，從教改到 12 年國教上路，政策在改變，教學現場也隨之修正內容並改變教學策略，由於現階段臺灣的學生依舊仍無法擺脫紙筆測驗的束縛，但真正能伴隨學生一輩子的能力才是老師們最為關心的，教學創新是教育單位近年來積極推動的教育政策之一，主要是希望藉由教材教法、課程和傳統思維的突破，啟發學生能多元思考主動學習，培養學生可以帶著走的能力，以適應未來變化快速的時代(張仁家、葉淑櫻，2007)。為了突破現況與改變傳統教學模式，教學創新刻不容緩，就像有些以 iPad 融入課堂做行動教學，還有目前令人最感興趣的翻轉教學、學思達教學法等，都一再地顯示老師們勇於革新教學模式。

在這個時代，現今臺灣教改應立即培養青少年幾個最重要的關鍵能力：能靠自主學習新知的能力、能夠面對未知變局的能力、能夠獨立思考判斷的能力、能夠表達行銷自己的能力(葉丙成，2015)。「教學需要創意」近年新加坡也開始致力於創造力的提昇，在課程上進行一系列的思考課程(Thinking Program)，希望能夠促進學生的批判思考、創意思考與自我調節思考等能力(鄭英耀、王文中，2002)。此外，美國、日本、中國大陸與香港亦十分強調創造力教育的重要性。

創辦臺灣均一教育平臺的方新舟董事長曾歸納翻轉教學的關鍵有三，第一是把學習權還給學生，第二是讓學生的天賦自由，第三是因材施教(李佩芬，2014)。

教師透過運用新奇的、原創的或發明的教學方法，有計畫的尋求資源的支持，並將創意展現於教學情境中，希望透過創造性的教學計畫，加以適當的技巧靈活應用於教學上，使課程更加活潑有趣，其目的在鼓勵學生創意的表現，以增進創造才能的發展，然而教學創新即是教師創造力的發揮，綜觀世界各國對於創造力的重視，不論從學術的研究與討論、教育政策的檢討與修訂，均結合民間與政府的力量，在追求創新的道路上競相開跑。周宏室（1994）認為教師要依據學習的各種原則，在教育目標下進行有計畫、有目的及有效的教學策略方法來指導學生學習。學校體育是學生的教育課程科目之一，學生有權利正常實施體育活動，它不僅能強化學生的健全發展，更能增進同儕之間的友誼；因此，學校體育課教學若能正常化、樂趣化則能影響學生積極從事體育運動，反之，可能導致學生終身排斥體育運動而影響身體健康。對以上所述，教學創新是現今教學重要趨勢，更是現代教師教學能力的一大挑戰。因此本研究想要探討國小健康與體育領域教師教學創新意願的重要性及現況，此為研究動機之一。

教師是校園中的靈魂人物，老師的言行舉止深深影響著學生。國家的希望在教育，教育是百年樹人的事業，教師素質的良窳也直接影響了教育的成敗。教育人員應該了解並接受知識經濟時代的來臨，必須具備電腦網路的知能、實施創意的教學，而行政體系更應提供創意的教學與學習環境，以共創「知識社會」的美好未來(林天佑，1999)。身處於教育變革的時代，教師所背負著教育使命工作壓力有別於一般的工作，除了要因應社會的變遷觀念要隨之改變，教師的教學方式也應與時俱進；教師的教學成效與教學創新策略，對學生學習有所助益，從教師行為與學生成就的關係中可得知。

教師的工作非一人單打獨鬥，而是來自於教學夥伴的經驗分享、回饋、交流，再加上學校直屬長官與行政的支持，讓個人在追求更精進的教學有強力後援；面對各種教學上的問題時，社會支持對人具有正向的意義，可以讓個體感受到自己是被重視、被需要的，透過社會支持可以讓個體感受到存在的意義和價值，當個體遇到困難時，也可以透過社會支持網絡尋求實質協助與精神支持，讓個體有足夠的能力面

對困境，並解決問題。學校氛圍之良窳關係著學校效能之優劣，如學校氛圍良好，成員浸潤其中，深受影響，其工作潛能較易發揮；反之，學校氛圍不佳，成員浸淫其中，易受感染，其工作動機難免受到抑制(陳俊佑，2009)。教學創新的影響因素涵蓋了教師本身的內在動機、知識、特質以及外在環境等層面，彼此之間是一個交錯綜雜的體系，也因此使得教學創新的實施成效相異(李孟娟，2007)。因此本研究想要探討社會支持(校長與同事)在學校創新氛圍對教師教學創新意願是否有顯著的影響，此為研究動機之二。

教師人格特質指的是每一位教師個體與環境交互作用的過程所形成的持久特性，受到成長過程、環境、教育等因素影響，是內在心理與外在行為表現，每一位教師所擁有的獨特性與差異性。美國成人教育之父 Malcolm Knowles (1913-1997) 把自導學習定義為一種歷程：「個體在有他人或無他人幫助的情形下，由自己發動，而後自己診斷學習需要、形成學習目標、尋找學習所需要的人力及物力資源、選擇及實施適當的學習策略，以及評量學習結果的歷程。」教師個人自我導向學習對教學創新的影響學者們紛紛注意到創造力的發生或創造產品的出現，並不能單從創造的個體來看，個體能否產生創造產物，也受到所處環境與文化的影響，環境扮演著孕育、促進或抑制的功能。教師必須要不停地學習和成長、需要教學創新，才能建立專業地位及增進學生學習效能，才能跟得上時代的進步，最終達到「追求卓越，提昇教育品質」之優質教育的目的(蔡孟芳，2008)。當教師在工作上擁有相當強烈的內在動機時，對事投入專一、樂意面對挑戰，同時也追求高度的自主之際，對於教師自身的教學及生活具有正向的影響。因此本研究想要了解在國小教師個人自我導向學習中，對於教學創新意願是否具有顯著影響，此為研究動機之三。

學校是一種正式的組織，是師生的組合，而為了提升學校組織運作的效能，強化師生對團體的歸屬知覺是很重要的(Ashforth & Mael, 1989)。近年來，知識管理理論的研究發現，組織中成員的分享與合作，對於組織中的創新具有重要的影響，進入知識經濟時代，知識管理的重要，受到一致的肯定，在知識管理之

中，「知識的分享與合作」是重要的關鍵；研究結果指出，教師與組織是校園當中最有利於創造力教育發展的兩個條件，包括了教師熱愛教學的動機、專業成長與創新教學等教師本身的條件，以及建立一個多元化的校園氣氛、進行系統思考的學校組織與鼓勵創新的學校領導等屬於組織的條件(吳武典、陳昭儀，2001；詹志禹 2003)。此外，許多組織創新的研究也發現，組織中的合作，是促進學習與創新的重要機制，透過合作使知識有更深度的整合與異質交流的機會，因而促進創新的發生。

個人在團體或組織中認同感是個人的心理傾向，對於自身的角色產生肯定及歸屬感，甚至進而用行動表示支持。Senge (2000)認為，要使學校能不斷創新，學校要成為一個學習型的組織，其中，組織及其成員將學習、自我超越視為重要目標是關鍵的因素之一。教師對學校認同感在透過接納學校文化、參與學校活動及認同其教育目標與價值等，從而覺知自己是此組織中的一份子，願意為學校相關事務努力奉獻，達到情感上的確認。因此本研究想要探討國小教師對學校認同感與教學創新意願之間關係是否具有顯著的影響，為此研究動機之四。

澎湖群島位於臺灣海峽上的一組群島，也是臺灣的附屬島嶼之一，由 90 個大小島嶼組成，總面積約為 128 平方公里；全澎湖共有 37 所小學，以學校規模僅馬公市部分有三所超過 20 班，二所超過 10 班學校的規模外，其他都為六班或六班以下規模學校；由於少子化的衝擊，離島或偏遠地區招生不易，有些學校逐漸走向併校；另外，有些遠在二、三級偏遠的學校沒有配置專任體育老師，而健體領域由非體育專業背景的代課老師兼任也不少；研究者想瞭解澎湖國小教師健康與體育領域教師教學創新意願之現況，進而作為在教學創新上的突破，以提升澎湖縣國小教師在健康與體育領域專業成長。

第二節 研究目的

依據上述研究背景與動機之描述，將本研究之目的歸納如下：

- 一、探討國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教學創新意願之現況。
- 二、探討不同背景變項對國小健康與體育領域教師教學創新意願之差異。
- 三、分析澎湖縣國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同在教師教學創新意願之線性結構關係理論模式。

第三節 研究問題與假設

根據上述背景與研究目的，本研究主要探討的問題如下：

- 一、國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教學創新意願之現況為何？
- 二、不同背景變項對國小健康與體育領域教師教學創新意願之差異為何？
- 三、分析澎湖縣國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同對教師教學創新意願之線性結構關係理論模式為何？

依據研究目的與問題，本研究提出下列的研究假設：

- 一、不同背景變項在國小健康與體育領域教師教學創新意願有顯著差異。
 - 假設 2-1 不同性別國小健康與體育領域教師教學創新意願有顯著差異。
 - 假設 2-2 不同年齡國小健康與體育領域教師教學創新意願有顯著差異。
 - 假設 2-3 不同任教年資國小健康與體育領域教師教學創新意願有顯著差異。
 - 假設 2-4 不同教育程度國小健康與體育領域教師教學創新意願有顯著差異。
 - 假設 2-5 不同學校規模國小健康與體育領域教師教學創新意願有顯著差異。
 - 假設 2-6 不同學校位置國小健康與體育領域教師教學創新意願有顯著差異。

假設 2-7 國小健康與體育領域教師是否擔任健康與體育領域有顯著差異。

假設 2-8 國小健康與體育領域教師是否有參加健康與體育領域相關研習在教學創新意願有顯著差異。

假設 2-9 國小健康與體育領域教師指導學校運動團隊在教學創新意願有顯著差異。

假設 2-10 國小健康與體育領域教師曾經在健康與體育領域方面獲得相關獎項在教師教學創新意願有顯著差異。

二、澎湖縣國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同在教師教學創新意願之結構分析。

假設 3-1 考驗社會支持在學校創新氛圍對教師教學創新意願有正向關係。

假設 3-2 考驗自我導向學習在教師教學創新意願有正向關係。

假設 3-3 考驗組織認同對教師教學創新意願有正向關係。

假設 3-4 驗證國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教學創新意願之線性結構關係理論模式具有良好適配度。

第四節 研究範圍與限制

茲將本研究之研究範圍與研究限制，分述如下：

一、研究範圍

(一)研究地區

本研究調查對象係以澎湖縣公立國民小學正式教師為取樣之群體，故未能擴及其他各級學校與其他地區之教師，因此在研究結果之推論、應用與解釋上，仍有其限制。

(二)研究對象

本研究是以目前任職公立國民小學之合格教師作為研究對象，包括教師兼任主任、教師兼任組長、級任教師，以及科任教師，但並未包括代理代課、校長或實習教師。

(三)研究內容

本研究旨在了解上述社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同、教師教學創新意願之影響關係。本研究之變項層面如下：

1. 基本資料：包含性別、年齡、任教年資、教育程度、學校規模、學校位置、曾擔任過健康與體育領域教師、參加健康與體育領域相關研習、指導學校運動團隊、獲得健康與體育領域相關獎項。
2. 社會支持在學校教學創新氛圍中：包含校長及同事對健康與體育領域教學創新的支持度。
3. 教師自我導向學習：又稱自我學習，高度有意識的學習。
4. 組織認同：包含教師對學校的認同感。
5. 教師教學創新：包含「教學理念與態度」、「課程教材與設計」、「教學行為與能力」。

二、研究限制

(一) 主題解釋與推論之限制

本研究旨在探討國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究，在資料蒐集上，過去少有探討教學創新多面向之影響相關研究，所以無法獲得相關或直接的理論，因此，在研究結果的解釋與推論上，受主題範圍的限制。

(二) 研究對象效應之限制

本研究的工具以自編之問卷設計經過統計考驗，且施測採取不記名的方式實施，以力求減少研究對象效應，但教師在填答時仍可能受其本身主、客觀因素（例如：教師的填答意願、社會期望、對題意的誤解、態度、價值觀、人生觀、認知、背景…等因素）而影響真實反應。因此，在研究結果的解釋與推論時，仍會因澎湖縣國小教師效應而造成偏差影響。

第五節 名詞釋義

為了使本研究探討之名詞與問題意義明確、觀念更加清楚，茲將重要的研究名詞釋義如下：

一、健康與體育學習領域

教育部於 103 年 11 月 28 日頒定「十二年國民基本教育課程綱要總綱」中所規劃之八大學習領域所指稱之健康與體育學習領域，其課程架構內涵學習表現向度、學習內容向度。學習表現向度分為 4 項類別：認知、情意、技能、行為；學習內容向度分為 9 項主題：「生長、發展與體適能」、「安全生活與運動防護」、「群體健康與運動參與」、「個人衛生與性教育」、「人、食物與健康消費」、「身心健康與疾病預防」、「挑戰型運動」、「競爭型運動」和「表現型運動」；十二年國民基本教育健康與體育領域的學習重點，由上述學習表現及學習內容這二個向度所組成。本研究所指健康與體育領域，意旨在澎湖縣各國小健康與體育領域之課程。

二、社會支持

在社會網絡中，學生感受到來自家人、師長與同儕所給於精神上或物質上的支持與協助，讓學生感受到自己是被關愛的、是被尊重的、是被隸屬的，而這些支持與協助能讓學生滿足需求、解決問題，增加個體自我適應與面對壓力的能力（林芸君，2009）。本研究的社會支持包含校長支持、同事支持，係指澎湖縣國小教師在社會支持量表上的得分，本量表的得分愈高，則顯示個體所知覺到的社會支持程度愈高；反之，則表示個體所知覺到的社會支持程度較低。

三、學校創新氛圍

學校氛圍由學校內部經長時間孕育出相當持久且獨特的特質，是校長與教師間彼此交互作用產生的結果，可經由其知覺加以具體的描述為主觀性。換言之，教師對學校教育計畫、目標、行政執行與人員關係的主觀心理感受。整體而言，學校氣氛是指教師對校長行為、教師行為、學生行為、家長行為等氣氛的感受（張麗琪，2000）。本研究學校創新氛圍包含尊重、信任、合作與關懷等要素，係指澎湖縣國小教師在學校創新氛圍量表得分，作為學校創新氛圍層面之指標。

四、自我導向學習

Guglielmino(1977)自我導向學習具有人格特質表現，在學習上是獨立、主動且不斷持續的學習，會將自己所學習的事物當作是一種責任，將問題視為一種挑戰；當自己主動學習時，且擁有強烈的學習欲望、自我依賴度高；擁有基本的學習技巧，自我調控時間，設定學習進度，並能在過程中享受學習，是目標導向的人；有自我訓練的能力，視問題為挑戰而不是障礙。本研究所指自我導向學習歸納為主動學習、獨立學習、持續學習等要素，意旨在澎湖縣國小教師自我導向學習量表中得分越高者，自我導向學習傾向越高。

五、組織認同

組織認同是個人目標與組織目標交互作用，成員對組織所產生的主觀情感聯繫，清楚了解工作的目的並由衷的認同組織，進而主動的為組織貢獻，學校組織成員在心理上尋求「歸屬」的感覺，此意識的建立是透過接納學校文化、參與學校活動及認同其教育目標與價值等，從而覺知個人對於所歸屬團體知識之個人自我概念，為該團體成員一份子，願意為學校相關事務努力奉獻，達到情感上的確認(溫金豐，2005)。本研究所稱組織認同意旨澎湖縣國小教師在組織認同所編擬的量表上之得分，得分愈高表示對組織認同感愈高，藉以瞭解對組織肯定程度，並產生情感的連結。

六、教師教學創新意願

教學創新乃是教師在教學過程中，採用多元化活潑的教學方式和多樣化豐富的教學內容，以激發學生內在的學習興趣，培養學生主動學習的態度和提昇學生學習能力(吳清山，2004)。本研究以「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究問卷」為工具，依據量表得分程度來界定教學創新程度；得分愈高表示教學創新程度愈高；得分愈低則表示教學創新程度愈低。本研究量表共包含「教學理念與態度」、「課程教材與設計」、「教學行為與能力」等三個層面。

第六節 研究的重要性

本研究的重要性就澎湖地區特殊性與教師在健康與體育領域教學創新說明，說明如下：

一、澎湖地區之特殊性

澎湖地區屬於偏遠的離島，其學校組成大部分以小型學校為居多，人數在100人以下，偏鄉甚至有班級人數是個位數，因少子化與人口外流的影響，人數逐年遞減，甚至有些學校招不到新生而面臨併校，教育環境有別於一般縣市。本研究針對澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願為主題，係因研究者現為澎湖健康與體育領域教師，本身求學時期也是運動選手，基於為鄉服務的情懷與研究動機，遂對澎湖健康與體育領域教師教學創新意願加以探討，希望將研究所學以行動力奉獻於健康與體育領域，俾提供教育相關單位，作為健康與體育領域教師教學創新突破轉化實際教學策略，進一步進行教學創新的行為，以其有效提升澎湖健康與體育領域教師教學創新展現。

二、促進教師專業成長

本研究藉由瞭解澎湖健康與體育領域教師教學創新意願現況著手，並探討其社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同對於教師教學創新意願之影響，期望本研究結果能提供師資培育機構及教育行政主管機關，作為未來規畫教師教學創新意願之參考，進而提升澎湖健康與體育領域教師教學創新意願並改善教學品質。

第二章 文獻探討

本章旨在探討相關文獻，以作為本研究所提出的模型架構之理論基礎，茲分五節進行文獻探討與分析，第一節為社會支持之理論與相關研究；第二節為學校創新氛圍之理論與相關研究；第三節為自我導向學習之理論與相關研究；第四節為組織認同之理論與相關研究，第五節為教師教學創新意願之理論與相關研究，其內容分述如下：

第一節 社會支持之理論與相關研究

本節旨在探討社會支持理論與相關研究，分成三部份，第一部份探討社會支持的定義；第二部分探討社會支持的來源；第三部分探討社會支持的類型。茲依序分述如下：

一、社會支持的定義

隨著社會與政策的演變，學生成長中最親近的家庭教育與學校教育學習環境也不斷隨之變化，人是群居的動物，這一生中與週遭的人、事、物與環境密切的結合在一起，透過彼此的互動，在過程中不斷的學習，在人和人之間有了微妙的情感。許多研究結果也顯示，社會支持的獲得是協助個體度過難關，朝向更積極正向成長的動力之一（謝菊英，2001）。本研究依據吳麗華(2006)等人之研究結果將「社會支持」定義為在校長與同事對教師教學創新意願的影響為重要因素之一。不同社會支持形式，可以是情緒性、訊息性或實質性的協助，不管支持的傳達是否為個體所知覺或實質的接受，其基本上主要在傳達個體是被關心、被重視的訊息。

個體在面對上會環境中形形色色的人、事、物，需要藉助外在的輔助處理所遭遇的問題，社會支持像是一個調節器，具有對壓力的緩衝效果及增加個人

的適應能力。社會支持 包含「社會」和「支持」兩個概念，「社會」係指個人所連接之社會環境， 可分為三類：親密者（confidant）、社會網路者（social network）、以及社會人士（community）；「支持」則指提供工具性和情感性的行動，工具性指用此支持達到目的，如找工作。

社會支持的概念早先是由醫學研究報告中所正式提出，社會支持之詞大多是使用在一些比較特殊的學科領域，如社會學、社區心理學、兒童福利或臨床心理學等。而個體之所以能夠具備讓行為延續的能力是來自家人、朋友或是團體中的成員等重要他人（馮木蘭，2006）。其所包含的多向度概念，茲就國內外學者對社會支持之定義整理如下表 2-1-1 所示：

表 2-1-1

社會支持的定義摘要表

研究者	年代	社會支持的定義
Orr	2004	藉由兩人以上彼此交流的一種過程，是人與人互動之間所必備的條件，像是提供象徵性或實質性的資源與利益，運用同理心關心對方，促使他人自覺受肯定。
Guralnick, Hammond, Neville & Connor	2008	在網路網絡中從（朋友、專業人士、家庭等）得到支持，包含正式（專業人士、機構）和非正式（朋友、家人）來源的支持。
陳宇杉	2003	社會支持是個體在面對所處情境中的壓力事件時，為了滿足其心理、物質上的需求，以人際互動的形式所得到的支持力量。
張毓凌	2004	社會支持是個體得到來自其所處社會網絡中的所提供的各種支持行動，此種支持行動的性質包含情感性和非情感性，這種交流互動能幫助個體因應壓力、適應環境。
王素蘭	2005	個體透過與其周遭的任何人，有關的社會機構的成員互動過程，在情緒上、實質上或訊息上所獲得的支持、回饋，使個體增進適應或解決問題的能力。
馮木蘭	2006	個體之所以能夠具備讓行為延續的能力是來自家人、朋友或是團體中的成員等重要他人。
熊英君	2006	追求目標，滿足個人需求，克服生活壓力的情境中所取得之精神上、知覺上、物質上之支持、支持的作用經由當事人主觀衡量決定。

表 2-1-1

社會支持的定義摘要表(續)

研究者	年代	社會支持的定義
吳麗華	2006	社會支持意指個人感受到或實際接受到來自社會關係中他人的幫助，社會關係中他人包含正式支持來源（如專業諮詢者、自我成長團體等）與非正式支持來源（家人、朋友、親友、同事等），此外他人支持的功能，包含工具性與情感性的支持功能。
劉婉菁	2007	個人在與生活中重要他人的互動過程中主觀感受到的支持程度及來源，這些支持分別以情緒性、訊息性、工具性及評價性的型態來提供個人所需要的協助，以減輕壓力、平穩情緒以及促進身心健康。
杜容瑩	2008	社會支持是個體在社會脈絡，能感受到自己是被他人所關愛的、受到尊重的、被隸屬的，社會支持可以減輕壓力或焦慮有助於身心靈健康。
蔡佳和	2008	個體透過與其他個人或團體的互動，而從中得到情緒性支持、訊息性支持或工具性支持，對個人追求目標、滿足需求的特定情況下所產生的作用，並強調支持必須由當事者衡量。
陳月如	2009	透過他人提供心理及生活上的相關支持，來減緩面對壓力的反應，進而保持較佳的身心適應狀態。
林芸君	2009	在社會網絡中，學生感受到來自家人、師長與同儕所給於精神上或物質上的支持與協助，讓學生感受到自己是被關愛的、是被尊重的、是被隸屬的，而這些支持與協助能讓學生滿足需求、解決問題，增加個體自我適應與面對壓力的能力。
方雅亭	2011	個體在生活中遇到困難時，周遭相關的人（支持的來源）能給予個體適時的協助及個體主觀感受到支持的程度，包含了如情緒性、訊息性、工具性及評價性等類型的支持，使其解決問題、適應生活、促使身心健康、愉快。

綜上所述，社會支持是指個體在透過與人互動的過程；個人在社會環境中，透過各種社會關係的運作，獲得支持與幫助的過程與結果。人是社會的一份子，身處社會環境中，便受到社會的影響，也隨時與社會產生互動相關，而社會支持則是幫助個體在生活適應上的一股力量。

二、社會支持的來源

人是群居的社會性動物，國小教師和日常生活中的多數人一樣也需要社會支持，當面對問題或困難時最需要家人、配偶、同事、朋友及時出手幫忙，經由與他人互動而獲得實質或精神上的協助，不但能緩和壓力對生理及心理所造成的負面衝擊，也可增進個人生活適應。Bennet 和 Morris 則將支持來源分為：(一) 初級支持系統 (the primary support system)：指家屬、朋友、親戚、鄰居、同事和重要關係人，透過接納、服務等情緒支持幫助個體維持生活的功能；(二) 次級支持系統 (the secondary support system)：指的團體所組成的專業人員、半專業人員、輔導人員的非私人的正式組織系統，如社會福利機構、醫療組織、社會團體、宗教團體等，Watson (1996) 將社會支持的來源分為三種，分別為：1. 同儕支持：包括工作團隊的凝聚與主要工作團體兩種。2. 主管支持：直接考核員工的相關直屬主管。3. 親人支持：包括家人、親屬等的支持。以下研究者將教師社會支持的來源整理如 2-1-2 表所示：

表 2-1-2

社會支持的來源摘要表

研究者	年代	社會支持的來源	
		學校	其他
Yildirim	2008	上級支持、同事支持	朋友支持、配偶支持、家庭支持。
關美華	2000	1. 同儕支持 (同事、朋友)	1. 家人支持、
		2. 一般性支持 (行政主管、師長、親戚)	2. 專業支持 (專業人員、機構資源)
謝菊英	2001	感情性支持、實質性支持、訊息性支持 (上司、同事)	感情性支持、實質性支持、訊息性支持 (家人、學生家長、其他)
郭志純	2002	教育主管人員、同儕支持	家庭支持、專業支持、其他 (學生家長、學生)

表 2-1-2

社會支持的來源摘要表(續)

研究者	年代	社會支持的來源	
		學校	其他
陳宇杉	2003	同儕支持	一般支持、家人支持、專業支持
陳鈺萍	2003	同儕同事、直屬長官	家人、學生家長
李旺憲	2008	上司長官、同事	家人
黃玉青	2009	同儕支持	教練、導師、家人支持
林萃芄	2010	學校行政、同儕同事	家人親友、學生家長
陳慧玲	2010	老師支持	家人支持
李建霖	2011	教練、隊友	家人、級任老師支持

綜上所述，社會支持的來源，雖因研究者的不同主題而有差異，但仍大致可分為下述幾類：（一）親人：包含父母、兄弟姊妹、配偶、親戚等；（二）同儕：包含同學、朋友、鄰居、同事等；（三）上級主管：如校長、師長、行政人員、主管等；（四）專業團體：如社工員、諮商員、醫療機構、衛生機關、社會福利機構、政府機關；（五）宗教團體：如教會等。在學校系統之外，其支持網路則主要來自於家庭及朋友。教師社會支持的來源大都以非正式的支持來源為主，如學校行政（包含主任及校長）、同事、親友（家人、親戚及朋友），西元 2000 年後有研究對教師的社會支持來源添增了學生家長的支持。

三、社會支持的類型

學者黃國彥、李新鄉、吳靜吉(1994)則認為社會支持是人在面對各種發展危機化解的力量，人則是社會支持的最大資源，社會支持不但可以減少負面的情緒和焦慮，更可使人生產新力量來面對未來的挑戰。學者張尚文、胡海國、葉英堃(2007)提出許多研究指出社會支持系統對個人心理、生理健康的後果有密切的關係。從全面性社會支持網路構造，可測量個人社會統合的程度，其對個人健康有正面效力是因為良好社會支持系統可使個人情緒穩定，提高自我肯定、信心、社會參

與，導致對處理壓力的能力增強之故。范傑臣(2002)也指出透過社會支持，可以加強個人在情緒、認知、判斷與自我認同的建立。

以心理層面來看，社會支持對於個人的正面思考、情緒紓解、壓力釋放都有相當程度的影響力。李新民(2004)社會支持有客觀取向及主觀取向兩種解釋及分析取向：一、客觀取向：從社會人際脈絡去分析解釋可以運用的各項社會協助與支持，包括家人的一般性支持、專業支持及同儕支持，由此可以瞭解不同社會支持來源對工作的支持與協助。二、主觀取向：社會支持對個人各項實際的支持與協助，包括心理健康的助益、解決難題等，以此向度瞭解社會支持的功能。朱惠玲(2006)指出經由社會互動的歷程中，不同的支持網路，提供各種不同的社會支持類型與功能，包括情緒、尊重、訊息、工具性支持等功能，具有對壓力的緩衝效果及增加個人的因應能力。邱欣怡(2007)認為教師社會支持是教師透過社會互動，取得人際互動網絡中，他人所提供的情緒性、實質性的協助與支持，以滿足教師在教學工作中的需求，並提升其適應教學環境、解決困難的能力。學者何嘉欣(2011)也認為社會支持具備三大類，分別為：(一)情緒方面的支持，藉由愛、鼓勵、關懷等正向情感，讓個體感受到自己是被支持、有歸屬感，提供個體對自己的認同以及面對壓力時的情緒穩定。(二)訊息方面的支持，提供個體足夠的建議、忠告，讓個體在面對困難時有足夠的訊息作判斷，並且能夠和支持者有相互討論、交流的機會。(三)工具性方面的支持，提供個體行動、金錢及物質等直接的幫助。

學者陸洛、高旭繁(2009)則將社會支持分類為：1. 工作內(例如主管、同事、部屬)與工作外(例如家人、朋友、機構組織)。2. 正式(例如組織提供之員工支持方案、壓力管理訓練)與非正式(例如日常工作內外之支持性活動)。3. 實質的協助(例如分攤工作)、資訊(例如經驗分享)、情緒支持(例如傾聽與接納)、與陪伴(例如聯誼及休閒活動)。4. 緩衝效應(即在感受高度工作壓力時，社會支持的保護作用尤為彰顯)與主要效應(即不論工作壓力之感受程度高低，社會支持皆有正面保護作用)。因各學者對社會支持類型有不同見解，另將社會支持的類型整理分述如表 2-1-3 所示：

表 2-1-3

社會支持的類型摘要表

研究者	年代	社會支持的類型
Rees & Hardy	2000	情緒的支持、自尊的支持、訊息的支持和實質的支持。
Robert & Angelo	2001	自尊的支持、資訊的支持、社會友伴和工具性的支持。
陳鈺萍	2003	情感性支持、工具性支持、訊息性支持
朱惠玲	2006	情緒性支持、訊息性支持及工具性支持。
林蓉儀	2007	實質支持、訊息支持、情緒支持
陳月如	2009	情緒性支持、工具性支持、訊息性支持。
林美珍	2009	情緒性支持、訊息性支持和實質性支持。
陸洛、高旭繁	2010	實質的協助、資訊支持、情緒支持與陪伴。
何嘉欣	2011	情緒方面的支持、訊息方面的支持和工具性方面的支持。
邱筱雯	2011	情緒性支持、訊息性支持、實質性支持

綜合上述研究得知，社會支持來源乃個人在週遭環境中接受重要他人給予的各種支持，不同來源可能提供不同性質的社會支持，可歸納為以下幾類：（一）情感性支持：使個體感受到被愛、關懷、瞭解、信任、同理（二）自尊支持：讓個體感覺被人肯定、感覺具有價值感、自尊感；（三）工具性支持：給予物質、金錢或環境之改善等實質性的協助（四）訊息性支持：提供意見、建議、忠告、直接訊息等資訊給個體（五）社會網路的支持：讓個體產生歸屬感，並能感受到所屬團體所給予的支持與關懷。

四、小結

就教師工作而言，在學校接觸最多也最直接關係的莫過於校長與同事，因此本研究於社會支持中以校長與同事對教師在教學創新的支持上，讓人感受到他人的尊重與關愛，對個人工作上與心理上獲得幫助。本研究以澎湖縣國小教師為研究對象，將可能影響社會支持的因素範圍鎖定在學校裡校長與同事，故其它支持

性來源不在研究範圍內；現今的大環境及教育政策不斷改變，教師的壓力來自於教學現場、家長、行政、自我能力提升等，減少領導者與教師間的對立或同仁間工作上競爭、摩擦，改變教育現場的情況，因此社會支持對校師生心理上有所影響，在教學工作上如果能獲得領導者與同仁的鼓勵與支持，對教師本身是一大助力。

第二節 學校創新氛圍之理論與相關研究

本節旨在探討學校創新氛圍理論與相關研究，分成三部份，第一部份探討學校創新氛圍的意義；第二部份探討學校創新氛圍的層面和類型；第三部份探討組織氣氛的營造。茲依序分述如下：

一、探討學校創新氛圍的意義

學校創新氛圍是由學校組織成員交互構成的，營造一個適合組織成員工作的開放良好氣氛，可以增進教師的工作效能，有助於達成學校目標，還可以加強組織成員的向心力；李冠儀(1999)、劉美姿(2001)認為學校氣氛是學校環境中，組織成員間交互反應所形成的一種內在環境相當持久的特質或獨特的風格，可透過成員的知覺，並強調能加以描述，並且能影響學校成員行為。學校教職員生對學校整體情境的感覺，這種感覺是經過一段時間的體會及感受產生的，而非第一印象吳清山、林天佑(2005)；學校氣氛是教師行為類型與校長領導行為類型兩者的相互影響下所產生的結果。校長的領導風格會影響教師人際互動及教學實施情形，教師的特徵也可以影響校長的領導行為，因此，這雙向的交互作用下所營造的氣氛即為學校氛圍。林新發(1990)學校氣氛是一種學校獨有的特質，由該校長行為與教師行為交互作用而成，並且有別於其他學校；此一特質能為學校園所知覺，並加以測量即描述。以上述涵義包含了五項要點：(一)學校氣氛的分析單位圍整體的學校，而非個別的教師；(二)學校氣氛可經由教師的知覺加以衡量；(三)學校氣氛是一種學校內在相當持久的特質；(四)學校氣氛是由校長行為與教師行為交互作用反應所形成的；(五)學校氣氛基本性質，是描述性而非評估性的。根據秦夢群(1997)的研究，以學校氣氛內涵來說包含四個因子，以下分別敘述：

(一)生態層面(ecology dimensions)：

學校外顯及實質方面的特徵。例如：學校的設備、年齡、大小、建築物之設計，乃至所使用之科技等。

(二)環境層面(milieu dimensions)

學校的社會層面，與成員特質相關的因素。例如：學校教師的社經地位、種族、薪水階層、教學理念、教育背景及其他有關因素。

(三)社會系統層面(social dimensions)

學校的行政結構、運作特性與過程。例如：成員參與程度的高低、團體溝通與決策程序等。

(四)文化層面(culture dimensions)

學校內既定的常模、信仰、價值觀等。大部份來自成員經驗的累積與相傳。簡言之，學校氛圍是由學校時值特徵、行政運作、成員相互特徵、及學校基本信念與理念四者交互作用而成，其關係如圖 2-2-1

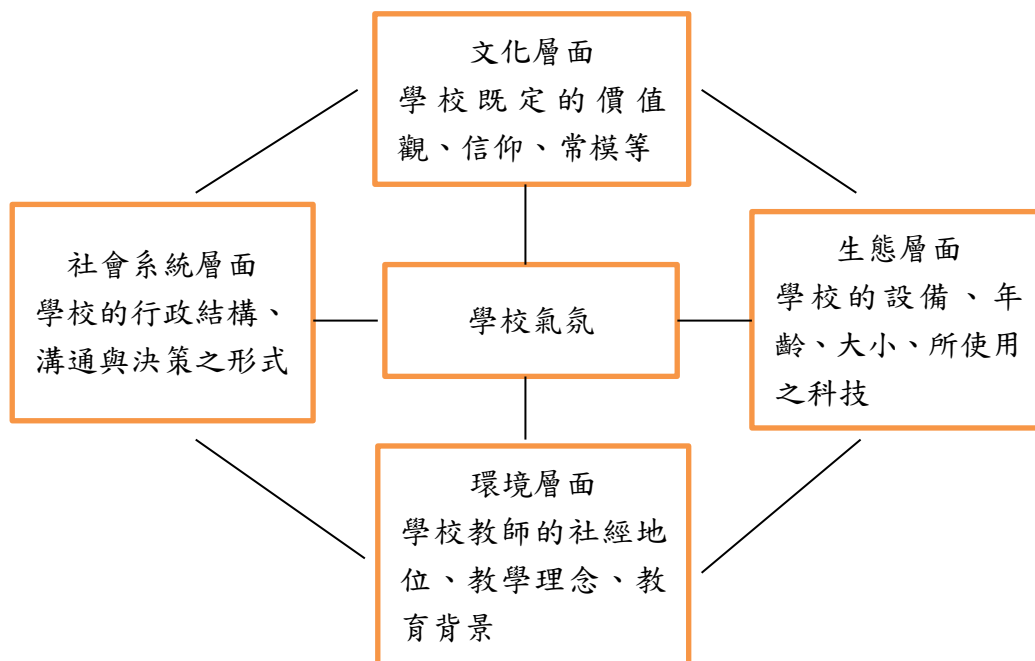


圖 2-2-1 學校氣氛與相關層面之關係

Blacuh & Cletus(2001)研究學校氣氛與校長對其部屬行為要求的期望及教師們對校長領導的期望。他們運用期望調查法試圖評估學校氣氛及文化，並期望定義現有的學校文化，才能成功改造學校新局面。其研究結論顯示：教師們大致期

望可以參與學校政策與決定的過程，除了強化學校規範外，也必須受到公平的待遇，在校園中可時常見到校長以利進行溝通，校長可透過所訂規範處理違規教師而非在全校會議中。

2-2-1

學校氛圍的定義

學 者	年 代	定 義
蔡培村	1985	學校氣氛係指組織成員對工作特性、組織結構與人際關係的認知或感受，所形成的一項特質，可由組織成員主觀認知衡量與描述。
吳清山	1991	學校組織氣氛是學校成員對工作環境的知覺，具有獨特風格，且能為組織成員所體驗與描述。
張德銳	1992	學校氣氛係指學校內部相當持久特質或獨特風格，由學校組織成員交互作用所產生，為學校的成員所體會且影響成員行為，能以學校組織特性價值描述。
黃昆輝	1993	學校氣氛為校長、教師、行政人員與學生等，為達成學校教育目標及滿足各人需要，交互作用所產生的結果。
林新發	1993	學校氣氛是校長與教師交互反應，所形成一種內在環境相當持久特質，可由成員的知覺描述。
吳清山	1998	學校氣氛是指學校教職員生對學校情境的感覺，這種感覺經一段時間的感受，該感覺影響教職員生工作士氣及對學校滿意度。

國內外專家學者對於組織氣氛的定義，雖不盡相同，但確十分相近，歸納學者對組織氣氛所下定義及範圍，不外乎以下列四項為主：

- (一)強調組織成員互動：學校組織氣氛是人與環境之間相互交互作用的結果，校長與教師間、教師與教師互動，及成員與環境交互反應所形成。
- (二)具獨特持久的特性：學校組織氣氛受到學校內部環境影響，如成員個性、校長領導方式，長時間形成且與其他學校有所不同。
- (三)組織成員所知覺：學校組織氣氛影響組織成員的態度、行為、組織運作及組織的領導與管理，為組織成員所知覺與感受。

(四)可體描述與測量：學校組織氣氛雖然是無形、抽象的，但為組織成員所感受、知覺且能描述，可用工具加以測量。

綜合上述，歸納整理學者專家對組織氣氛看法後，研究者將學校組織氣氛定義如下：學校組織氣氛是學校成員交互作用所形成，具獨特及持久性特質，此特質為組織成員知覺、感受、描述與測量，影響組織運作、成員行為及領導管理。

二、學校氛圍的層面和類型

學校氣氛是一種主觀的心理層面，所以必須加以具體化，以作為作業的工具。學者張潤書(1988)認為，研究學校氣氛首要的工作是在確立其層面(dimension)，他可幫助人們對某一事務的了解及概念化。

(一) 學校氛圍的層面

根據 Haloin & Craft 修訂後的「組織氣候描述問卷」(The Revision of Organizational Climate Description Questionnaire, 簡稱 OCDQ-RE)，將學校氣氛分圍六個層面：

1. 校長行為

- (1)支持行為(supportive behavior)：只校長對教師真誠的關懷和支持，支持性的校長尊重教師的專業能力。
- (2)監督行為(directive behavior)：指校長為了達成學校的目標和任務，而過於工作導向，較少考慮到教師的人格需求。
- (3)干擾行為(restrictive behavior)：指校長交給教師額外或繁瑣的行政工作，以致阻礙了教師的正常教學行為。

2. 教師行為

- (1)同僚行為(collegial behavior)：指教師為追求學術和專業知能，彼此產生專業互動行為。
- (2)親和行為(intimate behavior)：指教師彼此之間表現出一種凝聚力強的行為。
- (3)疏離行為(disengaged behavior)：指教師對教師及學校常保持某種程度的心理和生理距離，對份內的教學工作表現不專注的行為。

(二) 學校氛圍的類型

學校氣氛類型以校長與教師行為開放指數的算術平均數為截斷分數，將校長與教師行為趨分為開放型或封閉型兩種不同的行為，交織成以下四種不同的學校氣氛：

1. 開放型氣候(open climate)：校長和教師的行為都是開放的。校長支持教師所做的努力，教師可以專心教學工作，且教師彼此之間交往密切。
2. 投入型氣氛(engaged climate)：校長行為是封閉的，而教師行為是開放的。校長表現出干預教師的行為，但教師間仍相互幫忙。
3. 隔閡型氣氛(disengaged climate)：校長行為是開放的，而教師行為是封閉的。校長支持教師所做的事，但教師並不領會，彼此之間陌生且疏離。
4. 封閉型氣氛(closed climate)：校長和教師的行為都是封閉的，校長常會要求教師執行一些非其職責的任務，增加教師負擔，教師反應冷淡，工作得過且過。

從校長行為、教師行為與學校氣氛的關係切入，將型為二氛圍高與低，可指里程表 2-2-2 所示：

表 2-2-2

OCDQ-RE 學校氣氛形式蓋括描述

學校氣氛		學校氣氛類型			
向度	開放型	投入型	隔閡型	封閉型	
支持	高	低	高	低	
監督	低	高	低	高	
干擾	低	高	低	高	
同僚	高	高	低	低	
親和	高	高	低	低	
疏離	低	低	高	高	

資料來源：引註 Hoy & Miskel (2001), p.194.

三、學校組織氣氛的營造

許多研究結果顯示，學校組織氣氛與學校組織績效有相關存在，其中以開放型氣氛對組織目標的達成與成員需求的滿足最有幫助，積極的學校氣氛可以提高教職員工的工作表現、促進更高士氣及改善學生的成績(Freiberg, 1998)，Bulach(2001)與 Malone(1994)認為學校組織氣氛是成功的學校改革中一個重大

因素。因此，學校組織氣氛的營造是教育人員所該注意的，組織氣氛的營造可由下列途徑達成(謝文全，2012)：

- (一)確定所欲營造的學校組織氣候類型：教育組織應該以營造積極型氣候或開放型氣候為原則，才能做為營造的方針。
- (二)建構合宜的組織文化：教育組織應該以建構優質或開放型文化為原則，建立伸直學校組織氣候的根基。
- (三)領導者以身作則：以以身作則的領導方式可以營造積極的氣氛，領導者必須表現出開放、樂觀、民主、奮發、和諧與講正義的行為特質。
- (四)建立公平的制度：學校組織處處充滿競爭與困境，建立一套公平的競爭與激勵的制度，才能營造出優質的學校組織氣氛。
- (五)成員做好形象管理：不同的成員形象就會有不同的學校組織氣氛。如成員之儀容悅目、言行開朗且有條理，則可顯示出學校組織溫馨歡樂的氣氛。
- (六)妥善規劃學校組織的空間與建築設備：採開放空間，就容易顯現出開放民主的氣氛；採明亮的色彩，就會顯現出樂觀的氣氛
- (七)舉辦聚學校特色的活動：組織的活動讓組織活起來，最能展現出組織的氣氛類型，可以多加辦理學校特色活動。
- (八)參與大環境氣氛的營造：學校的氣氛常會受到大環境氣氛的影響，所以應多參與大環境正面氣氛的營造。

綜合以上學者對學校創新氛圍的的營造，應該以教職員工和學生為主體，而領導者應時常給予人性的關懷，促使學校組織成員對學校有高度向心力與認同感，成員們相互鼓勵支持與皆內正面的建議，並經由凝聚共識和集思廣益的討論，找出降低學校組織不利因子及溝通障礙，更要尊重教職員工的心理需求、減少彼此的疏離感，並建立學校組織成員良好的互動關係及公正公平的安全感。

四、小結

領導者應透過各種場合及活動讚揚成員的努力付出，讓成員有很高的意願投入教學工作，學校在各方面的執行與運作，所營造校內氣氛是相當重要的因素，學校的組織成員會因不同的學校氣氛影響到學校實際運作的績效，甚至影響到個人層面，如工作滿意度、工作壓力、工作價值觀等，因此，面對不斷快速變遷的教育環境，營造一個優質的學校組織氣氛，視今日學校組織發展管理的重要課題。

第三節 自我導向學習之理論與相關研究

本節旨在探討自我導向學習理論與相關研究，分成四部份，第一部份探討自我導向學習之意義；第二部份探討自我導向學習之構面；第三部份探討自我導向學習之理論；第四部份探討自我導向學習的相關研究。茲依序分述如下：

一、自我導向學習之意義

自我導向學習為學習者自行選擇學習方法及有效的運用周圍人事物等學習資源，並持續不斷的參與學習活動，使其成為可用資源，以致發揮最大效果（鄧運林，1995），許多研究顯示，成人具有自我導向學習傾向，能主動學習，能掌握更多的學習資源，能自我超越、自我鞭策；自我導向學習也是人力發展的重要模式，各行各業分別利用研討會、團體討論及會議方式實施各種成人教育計畫或成人教育方案。

（一）自我導向學習是一種歷程

Tough(1979)以「學習計畫」來定義自我導向學習，把學習計畫解釋為一系列相關事件，由成人自己決定想要學的知識與技能，重點在自我學習的過程，然後尋求專業的導師引導他如何進行此學習計畫，以及督導他的學習，並獲得學習協助。Knowles(1975)指出自我導向學習是一個過程，包含七個主要階段，

1. 注意環境、營造學習氣氛；2. 個人在沒有他人的協助下，能判斷出自己的學習需求；3. 尋求學習資源擬定學習目標；4. 學習者能參與設計課程；5. 擬定學習計畫；6. 執行學習計畫；7. 運用適當的學習策略並評鑑學習成果。

(二)自我導向學習是一種人格特質

Guglielmino(1977)自我導向學習具有人格特質表現，在學習上是獨立、主動且不斷持續的學習，會將自己所學習的事物當作是一種責任，將問題視為一種挑戰；當自己主動學習時，且擁有強烈的學習欲望、自我依賴度高；擁有基本的學習技巧，自我調控時間，設定學習進度，並能在過程中享受學習，是目標導向的人；有自我訓練的能力，視問題為挑戰而不是障礙。Oddi(1986)以個人自發性並持續學習的人格特質，來界定自我導向學習者的人格要素，分別是主動趨力對被動趨力；承諾學習對厭惡學習；認知開放對防衛。詹棟樑(2005)認為自我導向學習者傾向主動性的學習態度，能參與學習方案、將其帶入日常生活中，控制自己的學習狀況。自我學習導向具有積極、自律、主動性、掌握性和具責任感的人格特質。

(三)自我導向學習是一種能力

Guglielmino(1977)以自我導向學習傾向量表的觀點，高程度的自我導向學習者是獨立進取的，對學習上有高度的責任感，具挑戰性，且不怕障礙，對事物保有高度好奇心；此外，有強烈的學習慾望，自我訓練能力強；也有其能力能自行安排學習計畫，進行其學習，在過程中也能妥善運用學習技巧(周保男，2002)。自我導向學習是一種個體心理內在的狀態，具有八向特質，包括能接受各式開放的學習機會、自覺是一個有效率的學習者、主動獨立的學習、對自己的學習擁有強烈的責任感、喜愛學習、具有創造力、具有前瞻性、以及具備基本研究與問題解決的技能(LeJeune, 2002)。

(四)自我導向學習是一種學習型態

學者賴麗珍(1999)認為自我導向學習可視為一種學習的型態，如果把學習活動型態比喻為光譜，光譜左側是由他人設計，由他人主導整個學習活動；反之，光譜的右側是由個人自行策畫、主導並執行活動，則自我導向學習的概念就是偏右端的學習型態。

綜觀上述，學者對自我導向學習由不同角度切入，主要說明學習應兼種外在歷程與內在能力兩個層面，需由學習者本身內在動機的驅使，並配合自己內在學習意願與需求，將需求轉換為可行的學習目標，利用學習資源達成學習目標，強化自我學習的動機和能力以及內化其人格特質；最後透過他人的回饋來評鑑自我的學習成果，這一連串的自我導向學習歷程，所習得寶貴經驗，最終完成學習任務。

二、自我導向學習之構面

依 Guglielmino 在 1977 年發展的自我學習導向傾向量表最常被用來評定自我導向學習傾向的工具，該量表有八個衡量構面：(1)對學習機會的開放性；(2)成為有效學習者的自我概念；(3)對學習的主動性及獨立；(4)對自我學習責任的接受；(5)喜愛學習；(6)創造力；(7)對未來持正向的態度；(8)運用基礎學習及問題解決技巧的能力，共 58 個題項（游竹薇，2009）。

學者鄧運林(1995)為國內第一位利用自我導向學習傾向量表來分析學生自我導向學習成效及能力的研究者，是依據 Guglielmino (1977)所發展出「自我導向學習傾向量表」，由專家學者修訂後，其構面分別為：(1)效率學習(2)喜愛學習(3)學習動機(4)主動學習(5)獨立學習(6)創造學習。

Oddi(1986)的繼續學習量表歷史不亞於 Guglielmino (1977) 的自我導向學習傾向量表，試圖描述自我導向學習的持續學習者個性特徵，研究後歸納出三個主要面向(1)主動/被動；(2)認知上開放/防衛；(3)對學習承諾/對學習冷淡或厭惡。

Cheng、Hsien(2011)根據 Guglielmino (1977)所發展出的自我導向學習量表，歸納出四個構面，分別為(1)學習動機；(2)計畫與實行(3)自我監控(4)互動學習。

綜觀上述，整個學習力成是自發性與自主性，依據學者對自我導向學習的論述，說明自我導向學習是一種能力、特質，能自我引導的主動學習，具備設定目標和執行計畫能力，並且能計畫完成其目標及任務，在過程中仍需他人適時協助與運用外在資源。本研究所指之自我導向學習是採用 Guglielmino (1978)認為自我導向學習，是指個人能夠自我引發學習，且能獨立而有耐心的進行學習，擁有強烈的學習慾望與信心，也具有自我訓練的能力和很重的責任感，能夠應用基本的學習技巧，妥善安排學習時間，以合適的學習步驟完成計畫，過程中享受學習樂趣及目標導向的人。

三、自我導向學習之理論

Knowles(1975)認為自我導向學習，乃激發學習者之好奇心和學習慾望，使學習者能自主學習，自我導向學習是由生活、工作或學習問題中發展，以工作或問題為學習重點；傳統教師導向學習學習者是依賴者，以教材為核心；學習動機是建立在獎懲上。如表 2-3-1 所示。

表 2-3-1

Knowles 自我導向學習與傳統教師導向學習比較表

	自我導向學習	傳統教師導向學習
學習者之概念	學習者被鼓勵自我導向活動	視學習者為依賴者
學習者之經驗角色	是學習者之經驗為學習豐富資源	未能善加運用資源
學習準備度	是自我導向學習準備度由生活任務及學習問題中發展	視學習準備度與成熟度有關
學習動機	建立在學習者之好奇心、學習慾望上	建立在獎懲上

Knowles 認為在自我導向學習中，學習者須接納自我導向學習的價值，也要改進或增強學習中應具備之各種相關能力，建立並維繫和諧、友善的良好關

係，已獲得新知識之內涵、發展工作技能、改變態度和培養價值觀為目標。為了達到這些目標，Knowles 建議教育培訓者可以執行以下的學習方式：

(一)獲得新知識之內涵：以訪談、演講、辯論、吸引的圖片、傳統講授式教學。

(二)發展工作技能：以實務練習、角色扮演、工作上培訓之學習方式。

(三)改變態度：利用經驗分享、角色扮演、過程評斷、個案方法及團體輔導方式。

(四)評量自我導向學習：採測驗及口頭表現、態度量表、角色扮演、實際表現等。

綜觀上述，為了達成自我導向學習，教育者應建立適當氣氛、評鑑學習成效、學習者互相溝通，直至完成學習目標為止。

四、自我導向學習的相關研究

自我導向議題大多是在成人教育領域中進行研究，而從 1960 年代在教育界就不斷被研究討論，一直到現在，仍有學者陸續在不同領域做自我導向學習的相關研究。學者鄭復源(2010)針對組織員工研究結果認為 1. 自我導向學習愈高的員工，其工作績效率愈高；2. 自我導向學習愈高的員工，其努力意願會愈高。研究者針對國內外各學者對自我學習導向學習相關研究整理如表 2-3-2 所示。

表 2-3-2

自我導向學習相關研究摘要表

研究者	研究主題	研究結果
徐英傑 (2003)	公務人員職場自我導向學習、工作調適與工作績效之相關性研究：以嘉義縣公務人員為例	1. 自我導向學習對工作條是有顯著正向影響。 2. 自我導向學習對工作績效有顯著正向影響。
黃明玉 (2003)	成人學習者自我導向學習傾向、班級學習氣氛與學習滿意度之研究	1. 成人學習者的自我導向學習很高。 2. 年齡愈高、已婚、家人全部支持的成人學習者，自我導向學習較高。 3. 成人學習者自我導向愈高，其學習滿意度會愈高。
孫鳳吟 (2009)	探討成人學生自我導向學習成效	利用自我導向學習教學引導之方式，學生學習成績較上課前進步，且對學習更有自信義能建立自我的學習目標。

表 2-3-2

自我導向學習相關研究摘要表(續)

研究者	研究主題	研究結果
賴玉雪 (2010)	組織支持、自我導向學習、工作投入與工作保障感之關聯性：以中高齡勞工為例	自我導向學習會正向影響工作保障感。
林叔宜 (2011)	國中導師教學風格、自我導向學習與學習滿意度間關係之研究	1. 自我導向學習對學習滿意度具顯著之影響。 2. 自我導向學習對導師學習滿意度間之關係具顯著干擾效果。
劉曉雯 (2013)	自我導向學習、專業發展自我察覺、支持性組織氣候對教師專業發展之影響：階層線性模式分析	1. 自我導向學習與專業發展間有顯著的正向關聯性。 2. 教師具有較高之自我導向學習程度，教師專業發展程度也較高。

綜合以上學者對自我導向學習的研究，其研究領域及對象都有所不同，但可以得知自我導向學習不但對於組織層次之支持性組織氣候、專業發展、自我察覺、工作保障感、工作投入、班級學習氣氛與學習滿意度、工作調適、工作績效都有其相關性。

五、小結

國小教師自我導向學習乃是教師受角色任務、職業及社會變遷等因素的影響，主動的引發學習，診斷自己的學習需求，形成學習目標，訂定學習策略，檢視學習結果並為自己的學習負責與適時調整教學方式；個人教學信念高，這情況下就越願意花精神、精力積極投入、提升教學效能，教師本身自我要求高，會嘗試不同教學方法及策略，讓教學求新求變，以適應社會變遷及教育政策的改變。

第四節 組織認同之理論與相關研究

本節旨在探討組織認同理論與相關研究，分成四部份，第一部份探討組織認同重要理論；第二部分探討組織認同的定義；第三部分探討組織認同的構面；第四部分探討組織認同的層次。茲依序分述如下：

一、組織認同重要理論

組織認同（Organizational identification）的概念，是從社會認同（social identity theory）為基礎而衍生出來的概念（Ashforth and Mael,1989），社會認同理論由英國學者 Tajfel 提出的。社會認同是指「個人對於所歸屬團體知識之個人自我概念，為該團體成員一份子，且突顯的一些價值感或情緒感受」（李祥銘，2008）。社會認同是個人將自我認定為某一團體之成員，而能將該團體中特有的特徵歸於在自己身上，把自己與其他團體成員區分開來，認為自己與某一特定團體成員有著共同的特徵（徐瑋伶，鄭伯璜，2003；李祥銘，2008）。因此，透過認同個人再藉由特殊之特徵來與他人作區分，以進行知覺自我，也能透由組織內與其他成員共享之特徵來達成知覺自我的效果，個人越能以組織的角度來知覺自我，對組織越能認同，而且個人的態度及行為越會受到組織成員關係所影響（李祥銘，2009）。

朱燦榮(2008)研究發現，組織氣候為組織成員對組織內特定事件及環境直接或間接的知覺，這種知覺累積起來會影響個人的動機與行為。李吉立(2009)研究指出，組織氣候係指在組織內由成員與環境所共同構成的一股氣氛或風氣，它會影響成員的價值觀，並引導成員行事的的方向。以組織認同而言，強調的是即使組織認同與個人的自我身份認同有不相似的，若組織認同對個人具有高度吸引力，個人仍會願意將組織認同內化為自我的一部份，並以組織成員身份自居(溫金豐、林裘緒、錢書華，2011)，能讓個人自我知覺與組織有相同之定義及認知上連結，組織認同之產生是個人已經接受組織的價值觀與目標對該組織有歸屬感(林冠宏，2002)。組織認同屬於個人社會化過程中之一種態度，也是將一套組織價值內化

深植到人們心中之一種學習歷程，組織價值包含有認知、情感、行為等成份（張嘉達，2009；陸仕原，2010），也是指個人經過社會化學習或社會化之後，在心理上產生的一種主觀歸屬感。

二、組織認同的定義

組織認同在社會認同理論的架構下，蘊含著個人藉由組織得以獲得自我認同的意義。就學校而言，教師教學與行政同仁、長官需密切的溝通、協助，如果遭遇到工作上的衝突與壓力，組織無法總是擔任教師背後支持的後盾，但學校的運作中就必須依賴教師的智慧與努力，因此教師不僅要瞭解自己的工作內容與本分，還必須理解自己「為何而教」的價值與定位，清楚工作的目的並由衷的認同組織，進而主動的為組織貢獻，唯有將自身的立場與組織相同的位置才能和學校同仁共創未來。

根據社會認同理論(Social Identity Theory)為基礎下的組織認同，透過員工對於所屬的組織感受，定義出身為組織成員的個人獨有特色，因此員工若對組織的認同度越高便越以組織的角度思考，並與組織的成功和失敗同在(Ashforth & Mael, 1989)；綜合學者對組織認同的解釋，總結出以下對組織認同的定義：員工在所屬的組織感受，影響員工內心認定在組織的地位，因而自個人反映出對組織的看法，以態度及行為表現在工作上。一般而言，員工對組織的認同度越高，所引發的行為對組織越有利，並且由內在引發動機表現在外顯行為；又因為組織認同反映的是員工對自身的認同，因此對於達成組織目標便與達成自身目標有一致的感受，更能與組織同舟共濟帶來成功(Mishra et al, 1998)。當員工有高度的組織認同度時，則員工在心理上便具備個人與組織兩者之間連結的自我定義，這樣的工作行為與態度將使組織能有更好的發展。

研究組織認同對於組織績效的提升有根本性的幫助，也就是藉由提高組織認同使成員獲得使組織向上提升的原動力，關於組織認同的管理工作可以表現在外部環境的意象與內部成員的觀感，良善的管理可建立制度、爭取資源、吸收優秀

人才、提升工作士氣等。根據社會認同理論與國內外各學者對組織認同的定義，可以發現組織認同至少包含「認知」的元素，而且是一種將個人認知連結到組織認知的過程。個人察覺到組織的價值和態度，為了加入團體維持關係，個人成員選擇內化的動作來接受組織的價值與目標，儘管並非自己的價值與目標，認知扮演個人與組織調適連結的角色。組織認同意指在群體中，成員具有共同的目標與價值觀，並認定該群體、該領導者與瞭解確認自我，並藉由組織內的資訊傳遞與分享，調整自我而內化資訊知識，因而形成共同的努力的方向或價值觀，因而獲得滿足的情感而持續投注於任務當中。比較的歷程則意指個體在進行個人認定與組織認定之間相似性比較的歷程（林裘緒，2004）。有關組織認同的定義整理表 2-4-1。

表 2-4-1

組織認同的定義

學 者	年代	定 義
梁雙蓮	1984	組織認同是個人期許與目標與組織任務與目標交互作用，個人對組織產生的主觀情感聯繫。
許士軍	1998	組織認同是個人對於所服務之組織具有的歸屬感程度，個人對於自己在組織中的地位是否覺得有價值，並加以珍惜。
譚啟文	2004	在個人理想、目標、價值體系與組織價值、目標體系相互作用下，對組織產生之主觀感情連繫、休戚與共、忠誠、效忠貢獻之意願。
溫金豐	2005	組織認同是個人目標與組織目標交互作用，成員對組織所產生的主觀情感聯繫，清楚了解工作的目的並由衷的認同組織，進而主動的為組織貢獻。
梁文彥	2005	一種組織成員歸屬於群體的知覺，並將組織成功或失敗的經歷視為自己的成功或失敗。
王國才	2010	組織認同反映了員工對自我概念的了解，以員工自己為中心從組織裡折射出員工自己。是員工對組織的感知，也是一種情感的關係紐帶。

本研究將組織定義為：「組織成員在社會化過程中，知覺自我概念與組織的價值體系相符，進而對組織產生情感的聯繫。」，組織認同不僅影響人員於工作時的投入，對於工作的滿意度也有顯著影響，在組織中必須有共同目標、績效考核指揮系統等多項機制和管理工具來促使領導者達成整合、控制、協調的工作。但組織如果無法使領導者凝聚共識「認同組織、對組織給的任務使命感」，就無法發揮群體力量，達成組織目標。

三、組織認同的構面

學校組織氣氛一詞，首見於美國芝加哥大學 Halpin 與 Croft 在 1962 年所著學校組織氣氛(The Organization Climate of Schools)專書(李安明, 1994)，該書闡述組織除人員及硬體設備等有形因素外，仍存在諸多無形且重要要素，像學校組織氣氛，經由校長行為和教師行為交互影響所產生，對組織成員產生深遠的影響。組織認同是一種多重構面的概念，除了包含認知與情感的成分，更有認知狀態與比較歷程的形成過程，而比較歷程的概念與組織社會化的過程相似，但是組織社會化包含的概念較為複雜，其中還有組織文化、組織承諾與工作投入的認同，但是同樣都是在一種價值的判斷上作比較的選擇，結果並非單純的是非題，是一種近似乎「妥協」的心理狀態，簡單來說，妥協過程其中個人考量了上開所述的二種因素：認知表示了解程度、情感表示個人滿足需求程度，總合比較之下選擇的組織認同並非有或無的區別，應為程度上的差別，影響的因素變項可能如上討論之個人變項、環境變項等。

組織認同的衡量學者梁雙蓮(1984)與 Patchen(1970)提出不同觀點，說明如下：

一、學者梁雙蓮(1984)提出組織認同構面包含下列四項：

- (一) 牽連感(Involvement)：組織成員願意參加組織內活動，並將組織工作視為自己生活的一部份，認為自己在組織中是很重要的一份子。
- (二) 休戚感(Cohesion)：組織成員會接受組織目標，積極並關注組織任務與工作，自覺與組織是同一陣線的，並願意分享與承受組織的各項成敗。

(三) 忠誠感 (Loyalty)：組織成員被組織吸引，是出於自願與組織目標一致，願意為組織目標與任務貢獻與努力以達成目標。

(四) 疏離感 (Alienation)：組織成員認為自己在組織中人際關係不和諧，對工作與任務會感到無力感，也不信任他人對組織冷淡不關心。

二、學者 Patchen (1970) 提出組織認同構面包含下列三項概念：

(一) 成員身分 (membership)：個人自我概念與組織之間連結程度，也衡量自己是不是該組織的一份子。

(二) 相似性 (similarity)：個人知覺感受到自己與組織其他成員之共同利益與目標。

(三) 忠誠度 (loyalty)：個人對組織的支持與保護程度。

學者黃昆輝(1988)指出，學校組織為學校內部特性，持久且可體驗的，影響師生的行為，且為學校特性價值，可加以衡量及描述，換言之，是學校校長、教師、行政人員及學生特質、行政結構與價值信仰交互作用結果，影響組織目標達成。

四、組織認同的層次

近年來許多學者認為，組織認同不僅是一個能夠反應環境變化的概念，也能夠用來解釋不同層次間，工作動機與工作表現的差異。Golden-Biddle and Rao(1997)認為，組織認同的層次可分為自我認同、群體認同、組織認同三個層次：

(一) 自我認同

馬斯洛(Maslow, 1954)的需求層次理論把需求分成生理需求、安全需求、社會需求、尊重需求和自我實現需求五類，其中社會需求(友誼、歸屬)、尊重需求(自尊、受人尊重)、自我實現(實現個人的理想)等，都是屬於自我認同。

(二) 群體認同

群體是一個社會的縮影，每個人可以透過和別人互動的過程中得到成長，群體中的同儕力量，可能會影響他人的看法或行為。組織成員間小群體中密切互動，其實就是群體認同。

(三)組織認同

組織認同是員工對組織在意識形態上的知覺認知與情感的連結，對組織產生隸屬感與忠誠度，使自己的態度與行為符合組織的要求(陳錦麗、曾榮豐，2008)。組織認同會將組織價值內化為員工個人的價值觀，因此Miller, Allen, Casey and Johnson (2000)認為有高度組織認同的員工，即使在没有監督的情況下，也會去做符合組織利益的行為。

五、小結

學校組織氣氛並非短暫時間所形成，是經由學校成員長期互動，逐步形成的學校特質，組織氣氛良窳，深深影響組織成員行為與組織目標達成與否，正向組織氣氛研究，可激勵組織成員工作士氣，達成組織目標。學校組織的各種政策的規劃與政策合法化，應建立一套合情、合理、合法的制度讓人信服，更應該合法化公開化與透明化，減少外力不當的干擾，才能獲得支持與認同，進而建構良好優質的組織氣候。

第五節 教學創新意願之理論與相關研究

本節旨在探討教學創新意願理論與相關研究，分成四部份，第一部份探討教學創新的意義；第二部分探討教學創新的層面；第三部分探討教師教學創新能力的內涵；第四部份探討「社會支持」、「社會認知」、「組織認同」、「教師教學創新意願」之交互作用關係。茲依序分述如下：

一、教學創新的意義

「創新」(Innovation)的定義最早是從經濟學而來。創新一詞最早是由美籍奧地利經濟學家熊彼德(Schumpeter)提出，源自拉丁文Novus，本來的意思指介紹某種新的事物，或新的觀念，但熊彼德以經濟學的角度將創新定義為：「運用發明與發現，促使經濟發展的概念」，先有發明與發現、才有創新，這樣的觀念影響著之後的學者(游弋姍，2006)。在知識、資訊快速發展的世代裡，創新已成了各行各業的一種趨勢。在教育上，「教學創新」、「創意教學」和

「教學創新」是代表突破傳統教學方式最常被提及的三個名詞，國內學者(廖靜馥，2003)就指出教學創新的教學類型中有一部分稱為創意教學，但創意教學比較強調獨創性(originality)，因此要探討「教學創新」仍必須試著瞭解「創意教學」，創意教學是教師創造力的發揮，而教師發揮創造力則有機會產生教學創新。然而，若就三者的定義來看，狹義地說，教學創新比較偏向是運用他人或自己已發展出的新教學觀念、方法或工具，而創意教學則較偏向指運用自己發展出能激發學習興趣的教學方法或工具；而廣義地說，教學創新、創意教學與教學創新在意義上有許多重疊之處(王秋錕，2004；林偉文，2002；李孟娟，2007；游弋姍，2007)。茲將國內外各學者對於創新的定義整理如表2-5-1：

表 2-5-1
創新的定義

學 者	年 份	創 新 定 義
Robbins	2004	創新是一種新的意念，此意念可用來提升某項產品、過程或服務之效能。
吳思華	2002	創新是由天賦的創造力產生創意，將創意實際付諸實行，創立、創造出新的東西，指的是將創意形成具體的成果或產品，能為顧客帶來新的價值，且得到公眾認可者。
張寶誠	2002	創新是一種持續的過程，而不是一帖救急的速成良方，創新的範圍擴及策略、人才資產整合、文化再造、技術研發、組織重整及管理制度的建立等。
羅綸新	2003	創意教學是教師自身發揮個人的創意，施行於教室內的實際教學行動；亦是一種啟發式教育，兼顧高層次的認知領域，著重於多元知識技能的比較、評鑑、綜合、分析及應用等。
詹志禹	2003	創新通常不只是要求前所未有的變化，而且經常同時要求更好、更有價值。
吳曉川	2003	創新是淘汰舊的東西，創造新的東西，它是一切事物向前發展的根本動力，是事物內部新的進步因素通過矛盾鬥爭戰勝舊的落後因素，最終發展成為新事物的過程。

表 2-5-1
創新的定義(續)

學 者	年 份	創 新 定 義
吳清山、林天祐	2003	創新是變革的一種，它是一種新的觀念應用在增進產品、過程或服務效果上。創新涉及到改變，但不是所有的改變都會用到新觀念或產生顯著的改進效果。創新就其範疇而言，可以歸納為產品創新、製程創新、手法創新等；而就創新的層次而言，則可區分為突破性創新、明顯性創新及漸進性創新等。
黃瓊容	2003	教師為迎合學生的個別需求與自己的教學需求，以提高學生學習興趣、啟發學生創意思考，和適應學生個別差異，進而變化自己的教學方式，以尋求最佳教學實務，就可以視之為教師教學創新。
王秋錡	2004	教學創新是指教師在教學前的準備、教學過程中及教學評量時具有創意，能省思、設計並運用新的、多元化的教學方法或活動，瞭解學生個別差異，激發學生學習動機與興趣，提昇學生學習效果。
張明輝	2004	創新是落實創意的一種過程、行動和結果；創新的目的在提升個人或組織的績效。
盧延根	2004	創新的本身就是一股活力與朝氣，是求其改變現狀後有助於標的更為精緻與卓越；然而，要創新就要跳脫原有思維，並由舊框框中尋求突破，俾利脫殼後改頭換面嶄新再出發。
吳清山	2004	教學創新乃是教師在教學過程中，採用多元化活潑的教學方式和多樣化豐富的教學內容，以激發學生內在的學習興趣，培養學生主動學習的態度和提昇學生學習能力。
沈翠蓮	2005	教學創新包括創意的教與創意的學，是教師與學生在教學互動中產生創意產能的一種教學相長歷程。
吳清山	2005	運用創意點子，將其轉化為有用的產品、服務或工作方法的過程，使其促進組織品質改進與提升的過程。
趙佳芬	2005	教師在知識經濟時代來臨之下，應體認其內涵與特徵，並將其理念用於平日教學上，因時制宜，除了營造良好的班級學習氣氛外，教師在課程教材、教學方法、教師成長等層面上，應不斷地自我更新、吸收新知，並提高學生的學習興趣，啟發學生創意思考的能力，針對學生個別差異，採取合適的教學方法，進而變化自己的教學方式，以達最佳教學實務。

綜觀各學者對於教學創新的定義，現今的教師教學不再講求一成不變，也絕非以往固定式的教材及教法能夠適用於所有學生。因此，本研究認為教學創新是教師在教學上為迎合學生的個別需求與自己的教學需求，能省思、設計並運用新的、多元化的教學方法、活動與評量方式，善用各種教學資源，來提升本身的教學及學生的學習效果。

二、教學創新的層面

教學創新雖然是強調變化、創造，但並不是盲目的變動、改變。為了因應快速變遷與資訊爆炸的社會，學生要面對諸多的衝擊與挑戰，所以教師必須改變舊有的教學方式，在教學方法、教學策略、教學活動設計方面都要求新求變，採取多樣化的教學策略與方法，靈活運用各種教學活動，幫助學生獲得獨立學習、多元思考與問題解決的能力(李端華、徐新逸、吳美金、陳貞君、郭曼娜，2004)。然而，教學創新強調由傳統的教學至教學革新、由個別教學至個別化教學、由集體教學至適性化教學、由個別化教學至群性教學，此種教學發展的趨勢同時代表教學方法的轉移(林進材，2000)。因此，教師在教學的各層面上必需有所創新，以下就教學創新的層面說明，整理如表 2-5-2：

表 2-5-2

教學創新的層面

學者	年份	教學創新的層面
高強華	2002	教師應針對以下五大層面來思考教學創新的問題：1. 教學目標的選擇與決定；2. 教材內容的增刪與詮釋；3. 教學方法的多元與適性；4. 學習策略的運用；5. 學習評量的多元規準。
吳靖國	2003	教學創新的內涵分為以下三大面向：1. 思維上的創新：是教學哲學、教學理念上的改變；2. 規制上的創新：是課程規劃、師生互動上的改變；3. 材料上的創新：是教材教具、硬體設備上的改變。
高強華	2002	教師應針對以下五大層面來思考教學創新的問題：1. 教學目標的選擇與決定；2. 教材內容的增刪與詮釋；3. 教學方法的多元與適性；4. 學習策略的運用；5. 學習評量的多元規準。

表2-5-2
教學創新的層面(續)

學者	年份	教學創新的層面
王涵儀	2002	指出，教師的教學創新行為，可以表現在教學的各個層面，包括：1. 教學目標；2. 教學歷程；3. 課程設計；4. 學習評量；5. 教室環境佈置；6. 班級氣氛；7. 人際互動。
羅綸新	2003	創意教學表現在平日教學當中最明顯的有以下四點：1. 不斷思索產生新的教學想法或觀念；2. 不斷創作出新的教材及組織新的教學內容；3. 創新的教學方法或策略；4. 創新的評量方法及技術。
史美奐	2003	教師從事教學創新，必須把它分成下列三種型態與層級來觀察，以助於教師體認他平時的教學： 1. 改善：教師依照教科書，擬定自己的教學內容及方式，透過上課 與學生進行實際的互動，在課後，對內容及方式予以局部的修正，以期提高授課的成效。 2. 超越：從原本所使用的教學方法與內容中，尋找其他可能的教學方法或做內容的大量調整，以期學生能夠提高思考層級的方式，擁有更好的技能，並變化其學習的態度。 3. 創新：將課程內容或教學方法做根本性的調整，教學內容不僅不局限於教科書所談的內容，更視學生的情況運用更多種教學方法或從一個全新的角度來教學，以期提升學生的學習興趣，刺激更多的學生去思考。
李惠敏	2003	教學創新的層面包括課程、教材教法、教學改變、資源流通、評量與多元呈現，教師因人、事、時、地、物的不同而調整改變，教師是課程改革與教學創新的關鍵人物。
吳靖國	2003	認為教師的教學創新的內涵分為以下三大面向：1. 思維上的創新：是教學哲學、教學理念上的改變；2. 規制上的創新：是課程規劃、師生互動上的改變；3. 材料上的創新：是教材教具、硬體設備上的改變。
蔡宜貞	2004	教師在一般教學情境中，所能展現的個人創意教學內涵，有分為：教學與課程設計、教學技巧和方法、學生學習成效、班級經營理念等四個面向。

表2-5-2

教學創新的層面(續)

學者	年份	教學創新的層面
吳雪華	2005	教學創新分為以下五大層面來探討：1. 教學理念 和思維上的創新；2. 課程與教材內容上的創新；3. 教具和教學媒體設備 上的創新；4. 教學方法或策略上的創新；5. 評量方式及技術上的創新。
馬世驊	2006	教師教學創新實施的六大層面，分別是：1. 教師創新能力；2. 班級經營創新；3. 教學內容創新；4. 教學方法創新；5. 學習策略創新；6. 評量方式創新。
李孟娟	2007	社會領域教師在教學上的教學創新，分為四個層面來探討：1. 教學理念；2. 課程教材；3. 教學活動；4. 教學評量。
游弋姍	2006	教學創新行為分為四個層來探討：1. 教學準備：分為課程設計、環境佈置與教學資源的收集；2. 教學活動進行：教學媒體使用、教學方法與師生互動；3. 教學評量；4. 教學回饋與省思。
蔡孟芳	2008	教學創新歸納為四個層面來探討：1. 課程與教材；2. 教學策略；3. 教學評量；4. 教學理念。

綜合諸位學者對於教學創新所提出層面來看，教學創新所包含的層面相當廣泛，當中以「課程教材」、「教學方法」、「教學評量」及「教學理念」四個層面出現的次數較多。

三、教師教學創新能力的內涵

王涵儀(2001)指出，教師教學創新行為可以表現能力如下：(一)教學目標；(二)教學歷程；(三)課程設計；(四)學習評量；(五)教室環境布置；(六)班級氣氛；(七)人際互動。

史美奐(2003)將教師教學創新能力歸納以下四點：(1)有效教學及教師專業精神的創新；(2)教學能力、班級管理及教師專業之能的創新；(3)研究進修、發展性教學輔導及教師專業成長的創新；(4)教師評鑑及教師專業自主的創新。

王聰宜(2005)將教學創新行為的具體表現分為四大面向：(1)課程教材設計；(2)教學方法或策略；(3)評量方式；(4) 班級氣氛經營。

姜菁華(2006)認為教師教學創新能力的內涵如下：(1)教學思維；(2)教學策略；(3)課程教材；(4)教學評量；(5)教學資源。

綜合國內學者的研究結果可知，教師教學創新能力的內涵層面很廣泛，各個研究者基於不同的研究動機、目的和工具的不同，所注重的層面也會有所差異，依據以上各層面中，本研究以澎湖縣國小教師為研究對象，將可能影響教師教學創新意願之因素範圍鎖定以「教學理念與態度」、「課程教材與設計」、「教學行為與能力」三個面向探討。以下分別論述之：

(一)教學理念與態度

隨著知識經濟時代來臨，教師的教育理念必須加以轉化，而為了有效解決教師在教學實務上所面臨的問題，教師必須持續不斷地自我省思、學習或進修，培養自身具備行動研究的能力，以落實自我的專業成長，並且導引學生進行有價值的學習。林進財(2004)強調教師教學創意的應用首先觀念要適時調整，以開放的心胸接納新穎的理念、策略，激發學生的好奇心與興趣。優良教師的特質，如豐富想像力、創造力、熱情、誠正等將有助於教學創新、提升教學效能(許藤繼，2003)。教師從事教學創新應有以下的體認：(1)教師的自我反省是教學創新的動力，教師也必檢討教學的方法與內容，多聽多看採用新的思維來調整並創新；(2)教學活動應能符合教育規準：即要和價值性、合認知性、和自願性(林奕民，2003)。

(二)課程教材與設計

隨著九年一貫課程的全面改革，課程與教材強調開放與統整，教師應重視學生先備知識與生活經驗，配合學生個體差異、學習需求，來設計生活化、應用性的課程教材，並且透過知識內化與統整，來培養學生批判思考能力、問題解決能力以及主動學習的精神，以適應未來日新月異社會生活。學者羅倫新(2003)指出認為要不斷創新的教材與內容，使教學內容豐富、有創意、有變化。課程與教材內容上的創新，必須在課程的規劃、設計上、教材內容的選擇都須注重開放與統整

的原則，不要讓學生的學習很零碎而是要讓學生學會帶得走的能力和解決問題的能力。

(三)教學行為與能力

九年一貫各學習領域教學法多樣化，教師應能活用各種教學方法，善用各種教學資源，如運用資訊科技、社區的資源和家長的協助與參與來輔助教學，可使教師在進行教學創新上有更大助益。此除之外，也要營造良好學習氣氛，以學生為主體，鼓勵學生勇於提出所發現的問題，與學生之間保持良好的互動，使之願意更加努力學習、求知。學者吳靖國(2003)創新教學的主要方法就是「疑」、「動」。所謂「疑」是只要用創新的教學方法讓學生不斷思考、探尋、實踐、修正的循環，這個過程能讓學生自我進行創化；而「動」就是讓學生「做中學」，不斷修正自己，創化意義。新時代的教學所呈現的形式是多元的，教師應觀察學生的需求，給予適時的協助，以提升學生學習效能(許藤繼，2003)。

(四)「社會支持」、「社會認知」、「組織認同」、「教師教學創新意願」之交互作用關係

教學創新對教師而言，可以說是一項具有相當挑戰性的工作。每一位教師在進行課程準備時，除了必須考量教學目標、教材內容、學生程度等教學相關因素之外，還必須面對外在環境的影響，例如政策與制度的變動、學校政策與規定、家長期待、組織氛圍、社會支持等，在諸多因素的影響下，老師能夠突破僵化的教學方式，自我主動積極的設計出新奇有趣，別出心裁的教學方式來吸引學生，的確是一個具挑戰性的工作。在面對此高難度的任務時，教師的主觀自我能力的判斷是一項重要的因素，亦即教學創新意願高須在於學校創的的氛圍良好，校長與同事互動及支持也是相當重要的一環，再者自我學習的動機來自於內心使命感的驅使，投入教學課程的設計讓教學效能提高；一個成功的教學也在於對組織有很高的認同感，瞭解自身的責任與付出的價值，種種內外因素深深影響著教師教學的創新意願的表現。

楊智先(1999)的研究結果顯示，當教師在工作上擁有相當強烈的內在動機時、對事投入專一、樂意面對挑戰，同時也追求高度的自主之際，對於教師，自身的教學及生活具有正向的影響；在生活上，會擁有更豐富的創意經驗；在教學上，會擁有更多樣的創新表現。林偉文(2002)以「教學福樂經驗」與「樂於接受挑戰與開放經驗」作為創意教學內在動機的指標，研究結果顯示，創意教學內在動機對於創意教學有顯著的影響。

綜合上述，個體倘若擁有高的自我效能感，將會激發他的內在動機，使其充滿愉悅的投入工作中。因此，教學創新內在動機對教師的教學創新意願有著重要的影響；教師在教學上獲得較高的社會支持，則教師在教學創新意願上會有較高的動力投入；教師對組織運作感受良好的教學創新氛圍，對組織有極高的認同，因此樂意付出與承擔。

四、教師教學創新的影響因素與相關研究

研究者閱讀有關教師教學創新相關文獻後，蒐集整理以表 2-5-3 呈現之：
表 2-5-3

教師教學創新之相關研究

研究者 (年代)	研究題目	研究方法 研究對象	主要研究發現
林珈夙 (1997)	校長領導風格、教師創意生活經驗、教學創新行為與教學效能之關係	問卷調查法 臺灣地區中小學教師	1. 男教師在「教學創新行為」上多於女教師。 2. 小型學校的教師自評「教師創意生活經驗」多於大型學校的教師。 3. 教師越有「教學創新行為」，其知覺的學校效能就越高。 4. 特偏學校的教師在「教師創意生活經驗」的「表演藝術創新」及「有效的教學資源」上多於城市與鄉鎮學校的教師。
蔡仁隆 (2003)	國民小學教師認知知識經濟時代與教學創新之研究	問卷調查法 臺中縣、臺中市國民小學教師	1. 鄉鎮地區的國小教師教學創新實施現況優於其他地區的國小教師。 2. 學校規模為「25 至 48 班」的國小教師教學創新實施現況優於其他類型學校的國小教師。 3. 服務年資在 16 年以上、25 年以下的國小教師，在教學創新實施現況最佳。 4. 女性教師在教學創新實施現況優於男性教師。 5. 國小教師教學創新實施現況屬於中上程度，其中以「教師成長」實施現況最高。

表 2-5-3

教師教學創新之相關研究(續)

研究者 (年代)	研究題目	研究方法 研究對象	主要研究發現
吳雪華 (2005)	臺北縣市 國民小學 教師創新 教學能力 與教學校 能關係師 研究	問卷調查法 為主，並輔以 訪談法進行 臺北縣市 53 所公立國民 小學 666 為國 小教師	1. 教師之整體創新教學能力會因其學歷、擔任職之不同，而有顯著差異情形；至於在性別服務年資、學校規模、創校歷史，以及學校所在地區上，則無顯著差異存在。 2. 教師創新教學能力與教學效能具有顯著的正相關。 3. 教師創新教學能力和教學效能之現況均屬良好程度。
胡敏曲 (2005)	知識經濟 時代國小 教師教學 創新之研 究	問卷調查法 苗栗縣國民 小學教師	1. 不同背景變項的國小教師教學創新實施現況沒有差異。 2. 國小教師教學創新實施現況屬於中上程度，其中以「教學方法」實施現況最高。
趙佳芬 (2005)	國民小學 學校組織 變革與教 師教學創 新之研究	問卷調查法 中部四縣市 國小教師	1. 中部四縣市國小教師在教學創新實施現況會因服務職務、年資而有顯著差異，以兼任行政工作、年資 21 年以上之教師實施程度較高。 2. 學校組織變革與教師教學創新整體及各層面有顯著正相關。 3. 中部四縣市國小教師在教學創新實施現況良好，各分層面之實施現況差異大，但以課程教材層面得分最高。
王聰宜 (2005)	臺北縣公 立國民小 學創新環 境與教師 教學創新 行為之研 究	問卷調查法 臺北縣公立 國民小學教 師 臺北市國小 教師	1. 教師教學創新行為以校齡 41 年以上、24 班以下規模之表現情形為佳。 2. 教師教學創新行為，以年齡 41 歲以上及服務年資超過 16 年之表現情形較佳。

表 2-5-3

教師教學創新之相關研究(續)

研究者 (年代)	研究題目	研究方法 研究對象	主要研究發現
馬世驊 (2006)	臺北市國民小學教師創新教學實施現況之研究	問卷調查法	1. 臺北市國民小學教師在創新教學的實施現況有顯著差異情形。 2. 臺北市國民小學教創新教學實施現況均屬良好程度，其中以「學習策略創新」實施現況最佳。 3. 教師之整體創新教學實施現況會因其服務年資、擔任職務之不同，而有顯著差異情形； 4. 至於在性別、教育程度以及學校規模上，則無顯著差異。
鄭鈺靜 (2007)	高雄市國民小學教師專業承諾、教學創新與教學效能關係之研究	問卷調查法 高雄市國民小學教師	1. 高雄市國民小學教師教學創新與積極，其教學效能也愈佳。 2. 高雄市國民小學教師對其教學創新的知覺程度屬中上偏高程度，其中最積極從事「變通的教材教法」、服務達 26 年以上、41-50 歲及服務於學校規模較大的教師，對教學創新的知覺較高。
劉綺 (2009)	國小教師教學創新內在動機與教學創新行為關係之研究——以地方創造力教育計畫為例	問卷調查法 嘉義參與地方創造力教育計畫學校教師	1. 學歷較高的教師傾向有較高的教學創新內在動機、表現較多的教學創新行為。 2. 地方創造力教育計畫學校教師整體教學創新行為有中度以上的表現。
楊欣蓓 (2010)	高雄市國小教師教學創新與專業成長關係之研究	問卷調查法 高雄市立國民小學任職之合格教師	1. 性別以男性、工作職務為專任教師、班級規模為 25-48 班的國小教師在教學創新上有較好的表現。 2. 國小教師的教學創新和專業成長有顯著相關。 3. 國小教師的教學創新表現良好，其中以「精進的教學思維」表現最為突出。

表 2-5-3

教師教學創新之相關研究(續)

研究者 (年代)	研究題目	研究方法	主要研究發現
		研究對象	
		問卷調查法	
許婉鈴 (2010)	高雄市國小 教學創新與 學習需求關 係之研究	高雄市國小 正是教師	1. 國小教師在年齡方面、任教年資在教學創新上有顯著差異。 2. 國小教師教學創新和學習需求有顯著正相關。 3. 國小教師的教學創新表現良好，教師創新思維分層面平均分數最高。

經由表 2-5-3 之歸納，研究者從研究主題、研究對象、研究方法、研究變項等方面分析如下：

(一)研究主題方面

在教師教學創新的相關研究中，主要分成四大類：

1. 以教師教學創新為單一變項：實施現況之研究(馬世驊，2007)。
2. 教學創新與知識經濟時代之關係：蔡仁隆(2003)、(胡敏曲，2005)。
3. 教學創新與學校組織之關係：包括學校效能(林珈夙，1997)、組織變革(趙佳芬，2005)、創新環境(王聰宜，2006)、創新氣氛(楊曼玉，2008)。
4. 教學創新與教師個人之關係：教學效能(吳雪華，2005)。

(二)研究對象方面

研究對象皆以國小教師為主，而研究對象的範疇廣泛，包括國民小學、國民中學之教師。

(三)研究方法方面

大部分研究以問卷調查法進行資料蒐集為主，其中，吳雪華(2005)以問卷調查法為主，訪談法為輔。

(四)教師教學創新與背景變項

教師教學創新是以學生為主體，透過多元方式與不同策略教學激發學生學習興趣，並以提升學生學習能力與成效做為目標。教學現場的情境是多變且複雜，而教師每日都必須面對各種突發狀況應變。影響教師實施教學創新的因素

很多，本研究僅就基本的個人背景和教學環境因素作探討，教學創新行為的相關背景變相，分別個人變項方面有性別、任教年資、教育程度三項，在教學環境變項有學校規模、學校位置二項。教師教學創新行為，因受到不同背景變項影響而有所差異，說明如下：

(一)人口背景變項

1. 性別

性別究竟是否是教學創新的影響因素，或許和社會期待有所關聯，但隨著社會的變遷，性別的平權，或許性別對於教師教學創新的影響力也隨之降低。近幾年來影響教學創新的性別變項中，有許多研究結果皆顯示教師教學的創新行為會因性別的不同而有顯著的差異(林珈夙，1997；蔡仁隆，2003；楊欣蓓，2010)。部分研究結果顯示教師教學創新行為不會因性別的不同而有顯著差異(吳雪華，2005；胡敏曲，2005；馬世驊，2007)。顯示教師教學創新是否受性別不同的影響，仍無一致的看法，有待更進一步的探究。

2. 任教年資

部分研究結果顯示教師教學創新行為會因個人任教年資不同而有顯著差異(蔡仁隆，2003；王聰宜，2006；趙佳芬，2006；馬世驊，2007；許婉鈴，2010)，部分研究結果顯示教師教學創新行為不會因個人任教年資不同而有顯著差異(吳雪華，2005；胡敏曲，2005)顯示教學創新行為是否受到服務年資影響，仍無一致的看法，求新求變是目前時代的趨勢，社會大眾也期望每位教師皆能有專業的教學創新能力，是否年資少的教師比較有創新表現，或是資深教師一定就是守成不變，有待更進一步的探究。

3. 教育程度

部分研究結果顯示教師教學創新行為會因個人教育程度不同而有顯著差異(吳雪華，2005；劉綺，2009)。部分研究結果顯示教師教學創新行為不會因個人教育程度不同而有顯著差異(蔡仁隆，2003；胡敏曲，2005；趙佳芬，2006；馬世驊，2007)。顯示教學創新行為是否受到最高學歷影響，仍無一致的看法，有待更進一步的探究。

(二)環境背景變項

1. 學校規模

部分研究結果顯示教師教學創新行為會因學校規模不同而有顯著差異(蔡仁隆, 2003; 王聰宜, 2006; 趙佳芬, 2005; 楊欣蓓, 2010)。部分研究結果顯示教師教學創新行為不會因學校規模不同而有顯著差異(吳雪華, 2005; 胡敏曲, 2005; 馬世驊, 2007)。顯示教學創新行為是否受到學校規模影響, 仍無一致的看法, 有待更進一步的探究。

2. 學校位置

從文化上來看, 學校所在區域不同必然會有各自的特色, 從教育資源與教育補助來看, 學校位於不同縣市所獲得的教育資源也會有所差異。部分研究顯示教師教學創新行為會因學校位置不同而有顯著差異(王聰宜, 2006)。部分研究顯示教師教學創新行為不會因學校位置不同而有顯著差異(吳雪華, 2005)。顯示教師教學創新行為是否受到學校歷史影響, 仍無一致的看法, 有待更進一步的探究。

五、小結

根據以上相關文獻研究中顯示, 不論是在教師性別、年資、教育程度、教學環境等方面, 上述變項對於教學創新的影響並無有一致的結果, 其教學創新的表現皆有所差異; 本研究認為這牽涉到研究工具、研究對象及研究方法等因素而結論也有所不同; 如果教師在教學創新上會有較高的自我學習, 從教學創新中獲得很高的自信, 則教師在教學創新工作上會有較高的內在動機, 因而更願意投入教學創新的行動。

第三章 研究方法與設計

本研究旨在澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究，以問卷調查的方式來匯集相關資料並進行分析及討論，以瞭解影響教學創新的因素為何，提供分析的結果供教育單位參考之用。本研究設計與實施分為五節，第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為實施程序；第五節為資料處理。

第一節 研究架構

本節依據前述文獻之探討與了解，並配合研究背景動機與目的，規劃研究架構如圖 3-1-1 所示，藉以了解各個變項間的內涵與相互影響的關係。

本研究之研究架構如圖 3-1-1 所示，並進一步加以說明：

- 一、背景變項包含「性別」、「年齡」、「任教年資」、「教育程度」、「學校規模」、「學校位置」、「曾擔任過健體領域教師」、「參加健體領域相關研習」、「指導學校運動團隊」、「獲得相關獎項」等十項。
- 二、中介變項包含學校創新氛圍。
- 三、潛在變項包括社會支持、自我導向學習、組織認同。
- 四、潛在依變項教師教學創新意願，為教師在教學創新前會有來自周遭環境及個人的因素，以致影響對於教學創新意願。

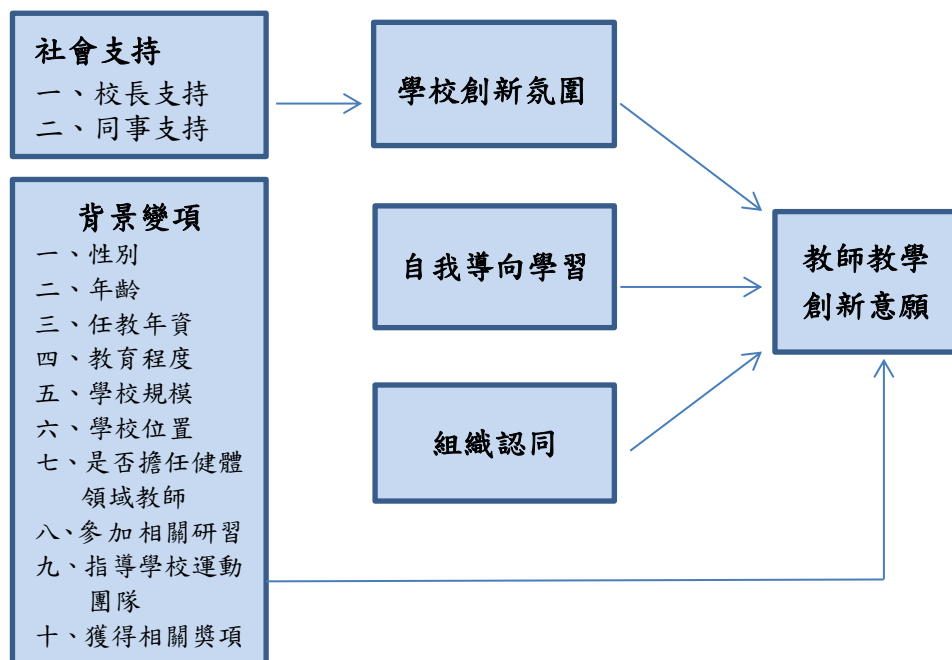


圖 3-1-1 研究架構圖

第二節 研究對象

本研究旨在探討澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究，依據前述研究目的與研究架構的分析，樣本選取採用立意抽樣法來取得樣本，利用紙本問卷進行調查，對象將分為三部份說明，第一部分為預試研究對象；第二部分為正式研究對象；第三部分為正式研究對象背景變項分布情形。

一、預試研究對象

預試問卷共有五個分量表，每個分量表含有社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同、教學創新變項，每個變項中又分為社會支持包含校長與同事支持部分(12題)、學校創新氛圍部分(7題)、自我導向學習部分(6題)、組織認同包含教師對學校的認同感部分(6題)、教學創新包含教學創新意願部分(12題)，三大部分共有 43 題。吳明隆(2003)指出預試之研究對象應以問卷中包括最多題項之「分量表」的 3-5 倍人數為原則；王文科、王智弘(2007)所提到預試樣本至少要有 100 人以上，才能滿足統計上的目標。因此，研究者以立意取樣澎湖縣國小教師 128 位為預試對象。預試問卷共發出 128 份，回收問卷 118 份，回收問卷中包含純科任不曾上過健體領域課程總共有 16 位，將 16 位屏除後有效問卷為 102 份，有效回收率 79.7%，茲以表 3-2-1 說明如下：

表 3-2-1

預試問卷預定發放一覽表

澎湖縣	市區學校	郊區學校	離島學校	總計
學校總數(所)	13	16	8	37
預試抽樣校數	3	5	2	7
預試發放問卷	43	63	22	128

(一)預試研究對象背景變項分佈情形

1. 性別：「男」38 人(37.3%)；「女」64 人(62.7%)。
2. 年齡：「30 歲下」13 人(12.7%)；「31-40 歲」51 人(50.0%)；「41-50 歲」28 人(27.5%)；「51 歲以上」10 人(9.8%)。
3. 任教年資：「1-5 年」16 人(15.7%)；「6-10 年」21 人(20.6%)；「11-15 年」30 人(29.4%)；「16-20 年」17 人(16.7%)；「21 年以上」18 人(17.6%)。
4. 教育程度：「師專或一般專科」2 人(2.0%)；「一般大學(含師資班)」18 人(17.6%)；「師範、師院或教育院系」35 人(34.3%)；「碩士以上(含四十學分班)」47 人(46.1%)。
5. 學校規模：「6 班以下」81 人(79.4%)；「7-12 班」20 人(19.6%)；「13-24 班」1 人(1.0%)；「25 班以上」0 人(0%)。
6. 學校位置：「市區學校(馬公市)」33 人(32.4%)；「郊區學校(湖西、白沙、西嶼鄉)」53 人(52.0%)；「二、三級離島(望安、七美鄉，包含虎井、吉貝、烏嶼、花嶼)」16 人(15.7%)。
7. 是否曾擔任過健康與體育領域教師：「只任教過健康教師」28 人(27.5%)；「只任教過體育教師」3 人(2.95%)；「健康與體育皆任教過」71 人(69.6%)；「不曾任教過」0 人(0%)。
8. 是否參加健康與體育領域相關研習：「8 小時內」46 人(45.1%)；「9-24 小時」26 人(25.5%)；「25 小時以上」7 人(6.9%)；「無」23 人(22.5%)。
9. 指導學校運動團隊：「有(1-5 年經驗)」26 人(25.5%)；「有(6 年以上經驗)」17 人(16.7%)；「無」59 人(57.8%)。
10. 曾在健康與體育領域方面獲得相關獎項：「指導學生獲獎(教練或帶隊教師)」22 人(21.6%)；「體育有功人員獎(裁判或工作人員)」9 人(8.8%)；「教學教案設計獎」5 人(4.9%)；「其他」1 人(1.0%)；「無」55 人(53.9%)；相關獎項二項 9 人(8.8%)；相關獎項三項 1 人(1.0%)。

表 3-2-2

預試研究樣本背景變項分佈情形摘要表

變項	類別	有效樣本數 (人)	百分比
性別	男	38	37.3%
	女	64	62.7%
年齡	30 歲下	13	12.7%
	31-40 歲	51	50.0%
	41-50 歲	28	27.5%
	51 歲以上	10	9.8%
任教年資	1-5 年	16	15.7%
	6-10 年	21	20.6%
	11-15 年	30	29.4%
	16-20 年	17	16.7%
	21 年以上	18	17.6%
教育程度	師專或一般專科	2	2.0%
	一般大學 (含師資班)	18	17.6%
	師範、師院或 教育院系	35	34.3%
	碩士以上 (含四十學分班)	47	46.1%
學校規模	6 班以下	81	79.4%
	7-12 班	20	19.6%
	13-24 班	1	1.0%
	25 班以上	0	0
學校位置	市區學校 (馬公市)	33	32.4%
	郊區學校 (湖西、白沙、 西嶼鄉)	53	50.2%
	三級離島 (望安、七美鄉，包含虎井、 吉貝、鳥嶼、花嶼)	16	15.7%
是否曾擔任健體領域教師	任教健康教師	28	27.5%
	任教體育教師	3	2.9%
	健康與體育皆任教	71	69.6%
	不曾任教	0	0%
參加健體領域相關研習	8 小時內	46	45.1%
	9-24 小時	26	25.5%
	25 小時以上	7	6.9%
	無	23	22.5%
指導學校運動團隊	1-5 年經驗	26	25.5%
	6 年以上經驗	17	16.7%
	無	59	57.8%
在健體領域方面獲得相關獎項	指導學生獲獎 (教練或帶隊教師)	22	21.6%
	體育有功人員獎 (裁判或工作人員)	19	8.8%
	教學教案設計獎	5	4.9%
	其他	1	1.0%
	無	55	53.9%
	獲得獎項二項	9	8.8%
	獲得獎項三項	1	1.0%

二、正式問卷樣本

本研究主要探討澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究，以澎湖縣 105 學年度之公立國民小學教師為研究對象，依據學校行政區域不同，將學校劃分為市區學校(馬公市)、郊區學校(西嶼鄉、白沙鄉、湖西鄉，吉貝、烏嶼國小除外)與離島學校(望安鄉、七美鄉，吉貝、烏嶼國小)，茲將澎湖縣各國民小學所在地理位置與學校教師員額以表 3-2-3 說明如下。

表 3-2-3

澎湖縣各國民小學所在地理位置與學校教師員額表

學校別	學校名稱	教師人員數	學校別	學校名稱	教師人員數
市區學校	馬公國小	61	郊區學校	中屯國小	11
市區學校	中正國小	36	郊區學校	講美國小	12
市區學校	中興國小	34	郊區學校	赤崁國小	14
市區學校	中山國小	13	郊區學校	後寮國小	12
市區學校	石泉國小	22	郊區學校	合橫國小	12
市區學校	東衛國小	13	郊區學校	竹灣國小	11
市區學校	興仁國小	12	郊區學校	大池國小	11
市區學校	山水國小	14	郊區學校	池東國小	12
市區學校	五德國小	13	郊區學校	內垵國小	12
市區學校	蒔裡國小	12	郊區學校	外垵國小	12
市區學校	風櫃國小	12	離島學校	虎井國小	8
市區學校	文澳國小	47	離島學校	烏嶼國小	11
市區學校	文光國小	18	離島學校	吉貝國小	12
郊區學校	西溪國小	12	離島學校	望安國小	11
郊區學校	成功國小	10	離島學校	將軍國小	11
郊區學校	湖西國小	17	離島學校	花嶼國小	7
郊區學校	龍門國小	12	離島學校	七美國小	13
郊區學校	隘門國小	14	離島學校	雙湖國小	10
郊區學校	沙港國小	12	總計	37 所小學	共 586 人

資料來源取自：教育部 105(2016-2017)學年度→統計處→學校基本資料→各級學校基本資料

為了解澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之現況，本研究採問卷調查法來蒐集資料，因考慮目前澎湖縣國小教師員額共有 586 人，研究者將以普查的方式進行問卷施測，並將預試對象 128 人屏除，於 2016 年 12 月進行正式問卷施測，發 458 份問卷，回收問卷共 400 份，扣除未任教過健體領域之教師共 51 人，有效樣本數 349 份。蒐集偏遠離島之問卷實屬不易，故本資料難得收回樣本非常寶貴，因此在研究對象上，為整體考量與完整性，將預試問卷之有效樣本納入本研究，預試和正式有效問卷共 451 人，整體有效問卷率 77% 以作為資料來源。

三、正式研究對象背景變相分佈情形

(一)性別：「男」174 人(38.6%)；「女」277 人(61.4%)。

(二)年齡：「30 歲下」49 人(10.9%)；「31-40 歲」196 人(43.5%)；「41-50 歲」180 人(39.9%)；「51 歲以上」26 人(5.8%)。

(三)任教年資：「1-5 年」58 人(12.9%)；「6-10 年」62 人(13.7%)；「11-15 年」138 人(30.6%)；「16-20 年」98 人(21.7%)；「21 年以上」95 人(21.1%)。

(四)教育程度：「師專或一般專科」8 人(1.8%)；「一般大學(含師資班)」86 人(19.1%)；「師範、師院或教育院系」145 人(32.2%)；「碩士以上(含四十學分班)」212 人(47.0%)。

(五)學校規模：「6 班以下」281 人(62.3%)；「7-12 班」39 人(8.6%)；「13-24 班」50 人(11.1%)；「25 班以上」81 人(18%)。

(六)學校位置：「市區學校(馬公市)」231 人(51.2%)；「郊區學校(湖西、白沙、西嶼鄉)」155 人(34.4%)；「二、三級離島(望安、七美鄉，包含虎井、吉貝、烏嶼、花嶼)」65 人(14.4%)。

(七)是否曾擔任過健康與體育領域教師：「只任教過健康教師」111 人(24.6%)；「只任教過體育教師」18 人(4.0%)；「健康與體育皆任教過」322 人(71.4%)；「不曾任教過」0 人(0%)。

(八)是否參加健康與體育領域相關研習：「8 小時內」222 人(49.2%)；「9-24 小時」103 人(22.8%)；「25 小時以上」32 人(7.1%)；「無」94 人(20.8%)。

(九)指導學校運動團隊：「有(1-5 年經驗)」95 人(21.1%)；「有(6 年以上經驗)」62 人(13.7%)；「無」294 人(65.2%)。

(十)曾在健康與體育領域方面獲得相關獎項：「指導學生獲獎(教練或帶隊教師)」99 人(22%)；「體育有功人員獎(裁判或工作人員)」22 人(4.9%)；「教學教案設計獎」10 人(2.2%)；「其他」1 人(0.2%)；「無」275 人(61.0%)；相關獎項二項 41 人(9.1%)；相關獎項三項 3 人(0.7%)。

表 3-2-4

正式研究樣本背景變項分佈情形摘要表

變項	類別	有效樣本數 (人)	百分比
性別	男	174	38.6%
	女	277	61.4%
年齡	30 歲下	49	10.9%
	31-40 歲	196	43.5%
	41-50 歲	180	39.9%
	51 歲以上	26	5.8%
任教年資	1-5 年	58	12.9%
	6-10 年	62	13.7%
	11-15 年	138	30.6%
	16-20 年	98	21.7%
	21 年以上	95	21.1%
教育程度	師專或一般專科	8	1.8%
	一般大學 (含師資班)	86	19.1%
	師範、師院或 教育院系	145	32.3%
	碩士以上 (含四十學分班)	212	47.0%

表 3-2-4

正式研究樣本背景變項分佈情形摘要表(續)

變項	類別	有效樣本數 (人)	百分比
學校規模	6 班以下	281	62.3%
	7-12 班	39	8.6%
	13-24 班	50	11.1%
	25 班以上	81	18.0%
學校位置	市區學校 (馬公市)	231	51.2%
	郊區學校 (湖西、白沙、 西嶼鄉)	155	34.4%
	三級離島 (望安、七美鄉，包含虎井、 吉貝、烏嶼、花嶼)	65	14.4%
是否曾擔任健體領域教師	任教 <u>健康</u> 教師	111	24.6%
	任教 <u>體育</u> 教師	18	4.0%
	健康與體育皆任教	322	71.4%
	不曾任教	0	0%
參加健體領域相關研習	8 小時內	222	49.2%
	9-24 小時	103	22.8%
	25 小時以上	32	7.1%
	無	94	20.8%
指導學校運動團隊	1-5 年經驗	95	21.1%
	6 年以上經驗	62	13.7%
	無	294	65.2%
在健體領域方面獲得 相關獎項	指導學生獲獎 (教練或帶隊教師)	99	22.0%
	體育有功人員獎 (裁判或工作人員)	22	4.9%
	教學教案設計獎	10	2.2%
	其他	1	0.2%
	無	275	61.0%
	獲得獎項二項	41	9.1%
	獲得獎項三項	3	0.7%

第三節 研究工具

在閱讀相關文獻後，引用國內相關研究問卷修正後編製之「國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究調查問卷」，本研究問卷調查部份，經相關學者專家審視後，進行問卷預試，修改之後即為本研究問卷調查之工具；茲就問卷內容、填答及計分方式、專家內容效度、實施預試說明如下：

一、問卷內容

本研究問卷內容包括五部份，第一部份為「基本資料」，第二部分為「教師社會支持量表」，第三部分為「學校創新氛圍量表」，第四部分為「自我導向學習量表」第五部分為「組織認同量表」，第六部分為「教師教學創新意願量表」。分別說明如下：

（一）個人基本資料

本研究欲探討不同背景變項下探討國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究影響，因此問卷之第一部分為「個人基本資料」，包含性別、年齡、任教年資、教育程度、學校規模、學校位置、是否曾擔任健體領域教師、參加健體領域相關研習、指導學校運動團隊、獲得健體領域相關獎項等十項，其目的在瞭解研究對象的背景資料後，以便進一步作為分析的參考。

（二）社會支持量表

此量表主要在測量國小健康與體育領域教師在社會支持方面對教學創新意願之影響情形。問卷內容係依據相關文獻，並參酌謝菊英（2001）、陳鈺萍（2003）、李旺憲（2008）等人之教師社會支持問卷內容，再依本研究之需要修正彙編而成。本量表包含兩個層面：「校長對於教學創新支持」六題、「同事對於教學創新支持」六題。

（三）學校創新氛圍量表

此量表主要在測量國小健康與體育領域教師在學校創新氛圍方面對教學創新意願之影響情形。問卷內容係依據相關文獻，並參酌學者李冠儀（1999）、劉美

姿(2001)、林新發(1990)等問卷內容，再依本研究之需要修正彙編而成，本量表共七題。

(四) 自我導向學習量表

此量表主要在測量國小健康與體育領域教師在自我導向學習方面對教學創新意願之影響情形。問卷內容係依據相關文獻，並參酌學者賴玉雪(2010)、林叔宜(2011)、劉曉雯(2013)等人之教師社會認知問卷內容，再依本研究之需要修正彙編而成，本量表共六題。

(五) 組織認同量表

此量表主要在測量國小健康與體育領域教師在組織認同方面對教學創新意願之影響情形。問卷內容係依據相關文獻，並參酌譚啟文(2004)、梁文彥(2005)、王國才(2010)等研究者之組織認同問卷內容，再依本研究之需要修正彙編而成。本量表包含層面為「教師對於學校的認同感」共六題。

(六) 教學創新意願量表

此量表主要在測量國小健康與體育領域教師教學創新的動機及影響因素。問卷內容係依據相關文獻，並參酌學者詹志禹(2003)、林偉文(2002)、吳雪華(2005)、鄭鈺靜(2008)、等研究者之教學創新問卷內容，再依本研究之需要修正彙編而成。本量表包含三個層面：「教學理念與態度」、「課程教材與設計」、「教學行為與能力」共十二題。

二、填答及計分方式

本研究問卷採自陳式量表，依個人經驗與實際情形來填答。量表填答採用Likert 的五點量表來計分。研究對象依據自己的觀察、看法與感受情形在五個選項中擇一作答，選項分別為：「非常同意(5分)」、「同意」(4分)、「普通」(3分)、「不同意」(2分)、「非常不同意」(1分)五種程度。該分層的得分愈高，表示研究對象對該題內容與層面的知覺認同度愈高；得分愈低，則表示研究對象對該題內容與層面的知覺認同度愈低。

三、專家內容效度

研究者依據探討澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願研究各層面之意涵，參考相關文獻編擬出問卷題目。為使問卷內容符合本研究之需要，經與指導教授討論後，編製成專家效度問卷。在指導教授評閱及修正後，再敦請國內專家學者與實務工作者給予意見指導包含題項內容是否適切，人員如下表 3-6 所示。待專家效度問卷回收後，依據各方建議修正題目內容或刪除不適合之題目，以提高問卷之內容效度。

表 3-3-1

內容效度建構之專家學者及實務工作者名單一覽表

序號	專家學者代號	職稱	服務單位
1	A	教授	國立臺北大學
2	B	副教授	國立政治大學
3	C	主任	澎湖縣馬公國小
4	D	主任	澎湖縣馬公國小
5	F	教師	澎湖縣外垵國小

研究者依據專家學者及實務工作者所提出之寶貴意見進行彙整後，整理成意見彙整表。經與指導教授討論後，針對題意不合之題目，進行修正或刪除，預試問卷內容(如附錄一)。

四、實施預試

預試問卷編擬完成後，先請三位國小健體教師試填，再依問卷中最多題項之分量表(43 題)，預試對象抽取 128 位，預試問卷回收後進行預試問卷之項目分析、因素分析及信效度分析，最後編擬成正式問卷。

(一)項目分析

建構信效度最主要是為了進一步瞭解預試問卷各因素層面，將回收的問卷資料輸入電腦後，隨即利用統計軟體進行項目分析。本問卷主要採本研究以證性因素分析(confirmatory factor analysis, CFA)來進行各構面衡量適合度檢定，

分析各構面收斂效度與區別效度。根據 Fornell 和 Larcker(1981)評估收斂效度的標準，其中所有標準化因素負荷估計值要大於 0.5，且 t 值須達到顯著水準，即可斷定其衡量問項達到可接受的收斂效度，但若大於 0.7 以上，則表示衡量問項具有良好的收斂效度。在組合信度方面，根據 Fornell 和 Larcker(1981)建議組合信度(CR)應為 0.6 以上，而平均解釋變異量(AVE)需大於 0.5 以上的標準，若達此標準則表示個個問項均可顯著地被因素所解釋，也就是個問項收斂於該因素，表示測量問項均收斂於相對應的構面。

由表4-5-1可知，本研究之平均解釋變異量(AVE)皆大於標準0.5，組合信度值(CR)亦皆大於0.6，有部分問項因素負荷估計值小於0.7，但仍符合0.5之標準，可知本問卷中各變數之題項具有一定程度的收斂效度。

表 3-3-2

預試問卷各變數驗證性因素分析結果

構面	題項	因素負荷量	AVE (0.5)	CR (0.6)	刪除
社會支持 (校長支持)	B01	0.875	0.681	0.927	否
	B02	0.850			否
	B03	0.765			否
	B04	0.752			否
	B05	0.832			否
	B06	0.868			否
社會支持 (同事支持)	B07	0.749	0.601	0.900	否
	B08	0.817			否
	B09	0.719			否
	B10	0.752			否
	B11	0.812			否
	B12	0.799			否
學校創新氛圍	C01	0.774	0.571	0.902	否
	C02	0.748			否
	C03	0.769			否
	C04	0.643			是
	C05	0.715			否
	C06	0.841			否
	C07	0.783			否

表 3-3-2

預試問卷各變數驗證性因素分析結果(續)

構面	題項	因素負荷量	AVE (0.5)	CR (0.6)	刪除
自我導向學習	D01	0.799	0.648	0.917	否
	D02	0.800			否
	D03	0.825			否
	D04	0.849			否
	D05	0.757			否
	D06	0.798			否
組織認同	E01	0.773	0.598	0.899	否
	E02	0.777			否
	E03	0.816			否
	E04	0.660			是
	E05	0.833			否
	E06	0.771			否
教師教學創新 (教學行為與能力)	F01	0.768	0.535	0.932	否
	F02	0.807			否
	F03	0.799			是
	F04	0.720			是
教師教學創新 (教學理念與態度)	F05	0.554			是
	F06	0.798			否
	F07	0.717			否
	F08	0.743			否
教師教學創新 (課程教材與設計)	F09	0.748			否
	F10	0.641			否
	F11	0.679			否
	F12	0.761			否

(二)因素分析

項目分析保留題項，採用最大概似分析法進行分析，並根據修訂編制之問卷構面分別在社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同、教學創新意願萃取 2 個因子、1 個因子、1 個因子、1 個因子、3 個因子，萃取方法以最大概似法進行分析。經因素分析後，故不再刪除任何題項。茲將項目分析保留題項之因素分析結果分析如表 3-3-7、3-3-8、3-3-9、3-3-10：

表 3-3-3

社會支持因素分析摘要表

原題項	校長支持	同事支持	重編後題項
1	.835	.205	1
2	.823	.218	2
5	.789	.180	5
6	.770	.236	6
4	.721	.173	4
3	.591	.263	3
11	.071	.770	11
8	.260	.704	8
12	.241	.693	12
10	.194	.676	10
9	.151	.623	9
7	.322	.598	7

表 3-3-4

學校創新氛圍因素分析摘要表

原題項	學校創新氛圍	重編後題項
6	.792	5
7	.752	6
1	.673	1
2	.654	2
5	.619	4
3	.618	3

表 3-3-5

自我導向學習因素分析摘要表

原題項	自我導向學習	重編後題項
4	.796	4
3	.789	3
6	.703	6
2	.688	2
5	.680	5
1	.641	1

表 3-3-6

組織認同因素分析摘要表

原題項	學校認同感	重編後題項
5	.822	4
3	.763	3
1	.711	1
6	.704	5
2	.698	2

表 3-3-7

教學創新意願因素分析摘要表

原題項	教學理念與態度	課程教材與設計	教學行為與能力	重編後題項
8	.820	.248	.213	5
7	.803	.296	.118	4
9	.765	.170	.368	6
2	.295	.791	.272	2
1	.264	.707	.290	1
6	.333	.543	.434	3
10	.249	.218	.641	7
12	.306	.448	.581	9
11	.163	.464	.555	8

五、正式問卷

本研究之量表編製經上述步驟後形成正式問卷，定名為「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究」(如附錄二)其中包含基本資料(性別、年齡、任教年資、教育程度、學校規模、學校位置、擔任健體領域教師、參加健體領域相關研習、指導學校運動團隊、獲得健體領域相關獎項)、社會支持(校長支持及同事支持)、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同(學校認同感)、教師教學創新意願(教學理念與態度、課程教材與設計、教學行為與能力)六部份。

第四節 實施程序

本研究實施程序共分為十個步驟，如圖 3-4-1 所示：

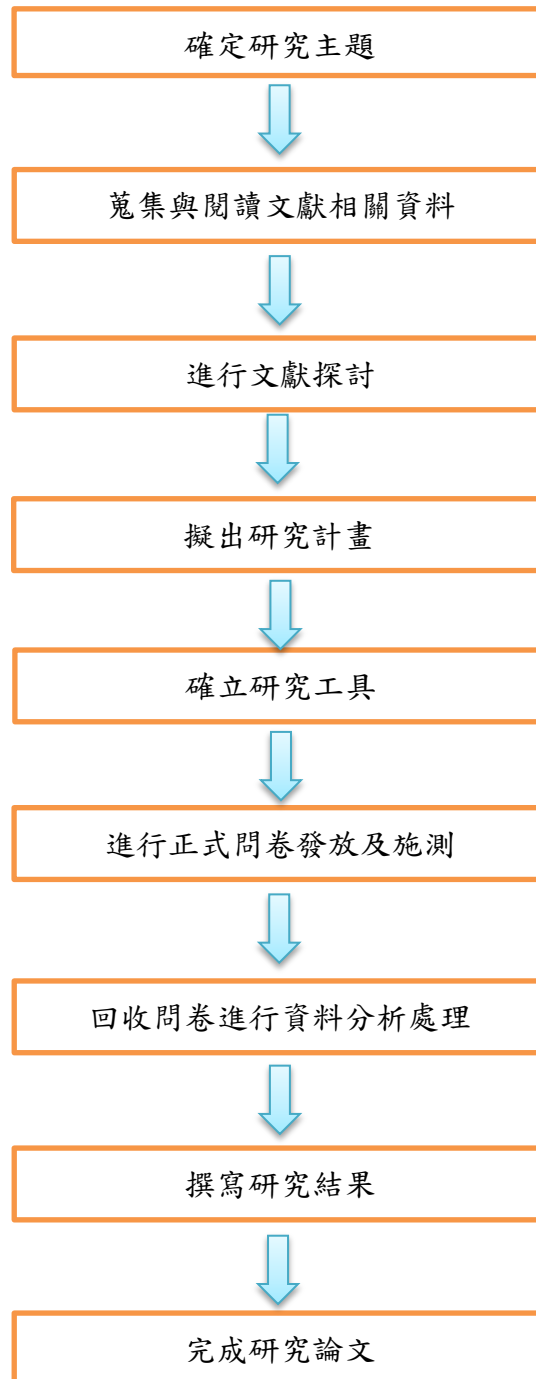


圖 3-4-1 研究流程圖

一、確定研究主題

研究者本身從事國小教育工作者，從教育現場了解教學現況，並力求教學上突破，近年來有些先進國家與臺灣教育政策大力推動創新、創造力教育，唯有尋求更佳的教學方式與有效策略，讓教學品質提升，又因研究所進修的課堂中受教授的啟迪，鼓勵多閱讀有關教育方面的書籍、刊物並注意國內外教育時事，最後構思並訂定論文研究題目為「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究」。

二、蒐集相關文獻

確定研究主題後，研究者即依據「社會支持」、「學校創新氛圍」、「自我導向學習」、「組織認同」、「教學創新」這四個研究主題開始積極進行文獻蒐集之工作，在有限的時間與精力下，透過書籍、期刊、雜誌、網路、媒體等一般管道取得所需資料，繼以閱讀、分析與整理，作為本研究之理論基礎。

三、進行文獻探討

將所蒐集到的文獻相關資料加以閱讀，並拜訪與整理各專家、教育前輩的研究經驗、結果，依據研究主題來做歸納，釐清各變項因素間的關係，作為研究架構與方法的參考。

四、擬出研究計畫

研究者根據文獻探討的整理與結果，與指導教授討論，經過修正後確立研究方向與架構，進而詳細撰述並提出研究計畫。

五、確立研究工具

依研究所需的文獻資料整理後，由研究者先尋找並參考之前學者或前輩所編製關研究主題的問卷，再與指導教授討論。預試問卷形成前，敦請各專家學者及實務工作者惠賜意見，並依據其實貴的建議來修訂問卷內容及實施預試；預試問卷回收後繼以進行預試問卷之項目分析、因素分析及信效度分析，最後編擬成正式問卷。

六、進行正式問卷發放與施測

正式問卷編製完成後隨即進行施測。研究者將正式問卷寄發至預定的樣本學校，並委請學校之負責人員代為收發問卷。採普查方式發放施測。研究對象則以澎湖縣之公立國民小學之正式教師。

七、回收問卷進行資料分析處理

回收問卷後進行資料檢視，經由人工選取有效問卷後，再將各題項資料進行編碼及登錄，以 SPSS for Windows 18.0 統計軟體來進行資料處理，針對問題選用統計方法來分析，也為了確保分析過程的嚴謹，進行結構方程模式(PLS)的驗證，以便能將測量誤差做更有效的控制(Anderson & Gerbing 1988；Bollen 1988)，將其結果撰寫在第四章研究結果分析與討論中。

八、撰寫研究結果

綜合文獻探討與問卷資料分析歸納之結果，研究者進行進行綜合評析並與文獻探討相互比較後，撰寫本研究的結論與建議。

九、完成研究論文

研究論文撰寫完成與口試後後，經由指導教授與口試委員的建議，進行內容修改，最後再請指導教授做定版前之審核。

為達成本研究目的，研究中依據研究目的及檢定研究假設之需要，本研究應用之統計方法包括：描述性統計分析、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、驗證性因素分析。

第五節 資料處理

本研究回收問卷後進行資料整理，並依據研究目的及假設問題之需求，透過統計套裝軟體系統(SPSS for Windows 18.0)、偏最小平方法(partial least squares, PLS)，這是一種探測或建構預測性模型的分析技術，尤其是對於潛在變項之間的因果模型(causal model)分析，以這兩套軟體進行資料之統計處理。

一、預試問卷回收後，以項目分析、因素分析、內部一致性係數加以考驗分析。

二、描述性統計分析(descriptive statistics)

將不同背景變項的教師研究對象，進行次數分配與百分比分析，再以整體所得之平均數和標準差等數值，了解研究對象之基本資料分布以及國小教師教學創新意願在各層面之得分情形。

三、獨立樣本 t 考驗(t -test)

檢定澎湖縣國小教師性別、指導學校運動團隊、健康與體育領域方面獲得相關獎項變項，在不同變項之國小教師健康與體育領域教學創新意願之差異情形。

四、單因子變異數分析(independent sample one-way ANOVA)

分析年齡、任教年資、教育程度、學校規模、學校位置、擔任健康與體育領域教師、參加健康與體育領域相關研習變項，在不同變項之國小教師健康與體育領域教學創新意願之差異情形。若分析結果，各組差異之 F 值達到顯著水準(即 $p < .05$)則進一步以薛費法(Scheff's method)進行事後比較。

五、驗證性因素分析

驗證本研究提出社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同，以及教學創新意願的結構模式關係，以驗證研究架構的合理性，在模式參數的推估上採用最大概似法；而模式的適合度檢定則以整體模式配適度(overall model fit)作為判定依據。

第四章 結果與討論

本研究旨在探討澎湖縣國小健康與體育領域教師在社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教師教學創新意願之現況，以及不同背景變項對教學創新意願之差異情形，最後再以驗證方式了解各層面之因果關係。本研究以任教於澎湖縣國小教師為對象，正式問卷以普查的方式進行問卷施測，共計發出 458 個樣本，回收 400 個樣本，將預試樣本數併入正式問卷調查對象中，故統計資料包含預試問卷有效樣本共計 518 個，回收問卷中需排除「不曾任教過健體領域教師」共 67 人，故統計資料分析之有效問卷 451 個樣本，有效問卷率 77%。

依據「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究調查問卷」資料，將問卷調查所得的資料進行分析與討論，本章共分三節，第一節國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教學創新意願之現況；第二節不同背景變項對國小健康與體育領域教師教學創新意願之差異；第三節分析澎湖縣國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同對教師教學創新意願之線性結構關係理論模式。

茲分別敘述如下：

第一節 社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教學創新意願之現況

本節針對有效樣本社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教學創新意願做描述並以平均數及標準差的方式，描述澎湖縣國小教師健康與體育領域社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教學創新意願之現況。本研究以「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究問卷」，瞭解澎湖縣國小教師健康與體育領域教師教學創新意願現況，量表分為五個部份共 38 題，分別為社會支持 12 題、學校創新氛圍 6 題、自我導向學習 6 題、組織

認同 5 題和教學創新意願 9 題。而社會支持分為校長支持與同事支持兩個面向，教學創新意願分為教學理念與態度、課程教材與設計、教學行為與能力三個面向。

一、結果分析

(一) 社會支持在學校創新氛圍對教師教學創新意願之影響

1. 「社會支持」對教師教學創新意願之影響

本節旨在探討澎湖縣國小教師社會支持在學校創新氛圍對教師教學創新意願的影響。由表 4-1-1 得知整體教師社會支持統計數據為 46.36，標準差為 6.27，每一題平均數為 3.86，問卷採 Likert 是五點量表，由此可知澎湖縣國小教師社會支持得分介於「普通」與「同意」之間，亦表示目前國小教師「社會支持」的感受屬於中上程度。另外在校長支持構面平均為 23.41，標準差為 4.08，每一題平均數為 3.90；同事支持的構面平均為 22.95，標準差為 3.15，每一題平均數為 3.83。在每題平均分數上校長支持分數較高，顯示澎湖縣國小教師社會支持的校長支持層面行為較高，表示教師較倚賴且認同校長支持。而同事支持層面每題平均分數較低，標準差分析中以同事支持差異亦較小，表示看法較一致，校長支持層面差異性較大，看法較為分歧。

一、國小教師社會支持整體構面分析

表 4-1-1

國小教師社會支持各層面差異分析表

社會支持層面	層面平均數	標準差	題數	單題平均數	排序
校長支持	23.41	4.08	6	3.90	1
同事支持	22.95	3.15	6	3.83	2
總計	46.36	6.27	12	3.86	

從教師社會支持各題項來看，12 個教師社會支持因素如表 4-1-2 所示，在 12 個教師教學社會支持因素中全部都高於平均值 3，顯示澎湖縣國小教師對於教師社會支持中上程度。再進一步從教師社會支持各題項之平均數得知，澎湖縣教

師在教師社會支持最高的前三項，依序為：「學校同事對教師面臨的困難能適時協助。」(M=4.01)、「校長常鼓勵同仁精進專業知能，累積同仁創新能量。」(M=4.01)、「校長很支持創新教學政策。」(M=3.99)；而最低的前三項為：「我感受到學校同事們都把教學創新當成是重要的一件事。」(M=3.62)、「校長營造學校創新氣氛，激發同仁創新的潛能。」(M=3.72)、「學校同事們都很支持教學創新政策。」(M=3.79)。藉由排序高低瞭解澎湖縣教師在社會支持中的現況，教師們所重視的社會支持內容何者為首要關注，學校領導者可依據作為參考，除了瞭解同仁需求並給予支援外亦可提升學校教學創新效能。

表 4-1-2

社會支持各題項分析摘要表

社會支持題項	排序	平均數	標準差
10. 學校同事對教師面臨的困難能適時協助。	1	4.01	0.639
5. 校長常鼓勵同仁精進專業知能，累積同仁創新能量。	2	4.01	0.761
1. 校長很支持創新教學政策。	3	3.99	0.741
2. 校長會鼓勵同仁用創意的方式來教學。	4	3.96	0.756
4. 「積極創新」的老師會受到校長公開或私下的肯定。	5	3.91	0.766
9. 我和學校同事會彼此討論精進教學的方法。	6	3.87	0.655
12. 當我表達個人在教學創新想法時，能得到學校同事的尊重和支持。	7	3.85	0.647
8. 學校同事會彼此鼓勵用創新的方式來教學。	8	3.82	0.649
3. 校長能領導行政團隊適時支援教師教學的需求。	9	3.81	0.836
7. 學校同事們都很支持教學創新政策。	10	3.79	0.692
6. 校長營造學校創新氣氛，激發同仁創新的潛能。	11	3.72	0.856
11. 我感受到學校同事們都把教學創新當成是重要的一件事。	12	3.62	0.700

2. 「學校創新氛圍」對教學創新意願之影響

整體學校創新氛圍統計平均數為 23.09，標準差為 3.08，每一題平均數為 3.85，問卷採 Likert 是五點量表，由此可知澎湖縣國小教師學校創新氛圍得分介於「普通」與「同意」之間，亦表示目前國小教師學校創新氛圍的感受屬於中上程度。

表 4-1-3

國小教師學校創新氛圍層面差異分析表

學校創新氛圍層面	層面平均數	標準差	題數	單題平均數
學校創新氛圍總計	23.09	3.08	6	3.85

從學校創新氛圍各題項來看，6 個學校創新氛圍因素如表 4-1-4 所示，在 6 個學校創新氛圍因素中全部都高於平均值 3，顯示澎湖縣國小教師對於學校創新氛圍有中上程度。再進一步從學校創新氛圍各題項之平均數得知，澎湖縣教師在學校創新氛圍最高的前二項，依序為：「本校會提供研習進修資源，提升我的教學能力。」(M=4.00)、「本校教師會參與專業教師社群，學習並分享新知識。」(M=3.92)；而最低的前二項為：「整體而言，本校在教師教學創新上所提供的資源是相當足夠。」(M=3.66)、「我們學校會透過公開肯定或實質獎賞以鼓勵教師創新。」(M=3.75)。藉由排序高低瞭解澎湖縣教師在學校教學創新氛圍中的現況，教師們所重視的學校教學創新氛圍內容何者為首要，學校領導者可依據作為參考，學校領導者與同仁間所營造的氛圍對教學創新意願有所影響，瞭解影響因素並改善以提高教師教學的效能。

表 4-1-4

學校創新氛圍各題項分析摘要表

學校創新氛圍題項	排序	平均數	標準差
2. 本校會提供研習進修資源，提升我的教學能力。	1	4.00	0.638
1. 本校教師會參與專業教師社群，學習並分享新知識。	2	3.92	0.634
5. 本校教師願意不斷吸取新資訊，實施創意的教學。	3	3.91	0.622
6. 本校的行政人員能有效且即時地提供老師們在教學上的協助。	4	3.86	0.719
3. 我們學校會透過公開肯定或實質獎賞以鼓勵教師創新。	5	3.75	0.718
7. 整體而言，本校在教師教學創新上所提供的資源是相當足夠。	6	3.66	0.714

(二)「自我導向學習」對教師教學創新意願之影響

本節旨在探討澎湖縣國小教師在自我導向學習對教師教學創新意願是否有影響。整體教師自我導向學習之統計數據為 24.60，標準差為 2.82，每一題平均數為 4.1，問卷採 Likert 是五點量表，由此可知澎湖縣國小教師自我導向學習得分介於「同意」與「非常同意」之間，亦表示目前國小教師「自我導向學習」的感受屬於相當程度。在每題平均分數上自我導向學習分數頗高，顯示澎湖縣國小教師的自我導向學習行為較高，表示教師較倚賴且認同自我導向學習。

一、國小教師自我導向學習整體層面分析

表 4-1-5

國小教師自我導向學習層面差異分析表

自我導向學習層面	層面平均數	標準差	題數	單題平均數
自我導向學習總計	24.60	2.82	6	4.1

從自我導向學習各題項來看，6 個自我導向學習因素如表 4-1-6 所示，在 6 個自我導向學習因素中全部都高於平均值 3，顯示澎湖縣國小教師對於自我導向學習有相當程度的需求。再進一步從自我導向學習各題項之平均數得知，澎湖縣教師在自我導向學習最高的前二項，依序為：「對我而言，不斷地吸收新的知識是很重要的。」(M=4.27)、「我將學習投入(時間或學費)視為一種投資而不是成本。」(M=4.12)；而最低的前二項為：「在教學現場中，我喜歡嘗試不同的教學方法去做教學變化。」(M=4.00)、「我樂於培養其他專長，以活化教學活動。」(M=4.05)。藉由排序高低瞭解澎湖縣教師在自我導向學習中的現況，教師們所重視的自我導向學習內容何者為首要，教師能主動學習，教學求新求變並設定目標按部就班完成，追求自我更高理想。

表 4-1-6

自我導向學習各題項分析摘要表

自我導向學習題項	排序	平均數	標準差
4. 對我而言，不斷地吸收新的知識是很重要的一件事。	1	4.27	0.575
6. 我將學習投入(時間或學費)視為一種投資而不是成本。	2	4.12	0.593
2. 我遇到問題時會以積極的態度去面對。	3	4.08	0.552
5. 我會利用課餘時間，吸收創新教學的相關資訊。	4	4.08	0.582
3. 我樂於培養其他專長，以活化教學活動。	5	4.05	0.607
1. 在教學現場中，我喜歡嘗試不同的教學方法去做教學變化。	6	4.00	0.598

(三)「組織認同」對教師教學創新意願之影響

本節旨在探討澎湖縣國小教師在健體領域組織認同上是否有顯著差異。整體教師組織認同之統計數據為 19.69，標準差為 3.06，每一題平均數為 3.94，問卷採 Likert 是五點量表，由此可知澎湖縣國小教師組織認同得分介於「普通」與「同意」之間，亦表示目前國小教師「組織認同」的感受屬於中上程度。

一、國小教師組織認同整體層面分析

表 4-1-7

國小教師組織認同各層面差異分析表

組織認同層面	層面平均數	標準差	題數	單題平均數
組織認同總計	19.69	3.06	5	3.94

從組織認同各題項來看，5 個組織認同因素如表 4-1-8 所示，在 5 個組織認同因素中全部都高於平均值 3，顯示澎湖縣國小教師對於組織認同有中上程度的需求。再進一步從組織認同各題項之平均數得知，澎湖縣教師在組織認同最高的前二項，依序為：「本校同仁會主動提供協助，並關懷彼此。」(M=4.01)、「我覺得我和學校同仁相處就像一家人一樣親切。」(M=3.98)；而最低的前二項為：

「學校的工作氣氛讓我感覺安全與信賴，教學上全力以赴。」(M=3.89)、「本校能尊重並回應學校同仁的意見和觀點。」(M=3.90)。藉由排序高低瞭解澎湖縣教師在組織認同中的現況，教師們所重視的組織認同內容何者為首要，教師能清楚了解在組織中的定位與價值，願意為組織付出心力，提高對組織的認同感。

表 4-1-8

組織認同各題項分析摘要表

組織認同題項	排序	平均數	標準差
3. 本校同仁會主動提供協助，並關懷彼此。	1	4.01	0.613
2. 我覺得我和學校同仁相處就像一家人一樣親切。	2	3.98	0.700
1. 我覺得我對目前任教的學校有很高的認同感。	3	3.91	0.748
6. 本校能尊重並回應學校同仁的意見和觀點。	4	3.90	0.748
5. 學校的工作氣氛讓我感覺安全與信賴，教學上全力以赴。	5	3.89	0.744

(四)健康與體育領域教師「教學創新意願」在各層面之現況分析

本節針對有效樣本在教師教學創新意願做描述性統計，並以平均數及標準差的方式，描述澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之現況。問卷量表分為三個層面共 9 題，分別為教學理念與態度 3 題、課程教材與設計 3 題、教學行為與能力 3 題。整體表現實際現況平均得分為 4 分。問卷採 Likert 是五點量表，平均值為 3，因此得分愈高，則表示教師教學創新意願愈高，反之，則表示教師教學創新意願愈低。從表 4-1-9 得知澎湖縣國小教師教學創新意願得分介於「同意」與「非常同意」之間，亦表示目前國小教師「教師教學創新」的感受屬於相當程度。在教學創新意願層面之平均數由高至低依序為：教學行為與能力(M=4.12)、教學理念與態度(M=4.05)、課程教材與設計(M=3.83)。

表 4-1-9

教師教學創新意願各層面差異分析表

教師教學創新意願各層面	層面平均數	標準差	題數	單題平均數	排序
教學行為與能力	12.37	1.43	3	4.12	1
教學理念與態度	12.16	1.56	3	4.05	2
課程教材與設計	11.50	1.65	3	3.83	3
整體教學創新意願	36.03	6.19	9	4	

從教師教學創新意願各題項來看，9 個教師教學創新意願因素如表 4-1-10 所示，在 9 個教師教學創新意願因素中全部都高於平均值 3，顯示澎湖縣國小教師對於教師教學創新意願有相當程度的需求。再進一步從教師教學創新意願各題項之平均數得知，澎湖縣教師在教師教學創新意願最高的前三項，依序為：「我覺得教學創新在教學上對學生的學習有正面的影響」(M=4.18)、「我會依據教學現場的需求做出不同的教學變化」(M=4.12)、「我覺得教學工作能讓我發揮潛能，挑戰不同的問題」(M=4.07)；而最低的前三項為：「我認為我可以提出創新性的教學方法及策略」(M=3.79)、「我認為我所設計的課程教材，能帶給學生創新思維」(M=3.81)、「我會提出新穎且實用的想法來改善教學上所遇到的問題」(M=3.89)。藉由排序高低瞭解澎湖縣教師在教師教學創新意願中的現況，教師們所重視的教師教學創新意願內容何者為首要，教師個人的教學理念與態度深深影響對教學的熱忱，對教學有高度意願的教師在課程的設計、教學策略、教學方法的執行上皆有很深的影響。

表 4-1-10

教師教學創新意願各題項分析摘要表

教師教學創新意願題項	排序	平均數	標準差
8. 我覺得教學創新在教學上對學生的學習有正面的影響。	1	4.18	0.553
7. 我會依據教學現場的需求做出不同的教學變化。	2	4.12	0.551

表 4-1-10

教師教學創新意願各題項分析摘要表(續)

教師教學創新意願題項	排序	平均數	標準差
9. 我覺得教學工作能讓我發揮潛能，挑戰不同的問題。	3	4.07	0.581
2. 我很願意在教學創新上貢獻心力。	4	4.07	0.603
3. 在未來的教學過程，我願意試著利用不同的課程設計來幫助學生學習。	5	4.05	0.563
1. 我有很高的意願去發現新穎的教學方式。	6	4.04	0.610
6. 我會提出新穎且實用的想法來改善教學上所遇到的問題。	7	3.89	0.602
5. 我認為我所設計的課程教材，能帶給學生創新思維。	8	3.81	0.633
4. 我認為我可以提出創新性的教學方法及策略。	9	3.79	0.644

二、討論

根據研究結果，澎湖縣國小教師在各層面之現況說明如下：

(一)社會支持層面屬中等以上程度，此結果與關美華(2000)、謝菊英(2001)、郭志純(2002)、李旺憲(2008)、陳鈺萍(2003)等，分別調查對象是直屬長官、師長、同事、朋友、教育主管人員等，社會支持有正向關係之結果相符，顯示澎湖縣國小教師其整體社會支持需求高，校園中透過校長及同事間的支持與幫助，在互動過程中感受到他人的誠心對待、尊重與關愛，對個人工作上與心理上獲得幫助。因此，社會支持可以是幫助個體在生活適應上的一股力量。

(二)學校創新氛圍屬中等以上程度，此結果與黃昆輝(1993)、林新發(1990)、吳清山(1998)等，分析說明教師教學創新氛圍有正向關係之理論相符，顯示澎湖縣國小教師其整體學校創新氛圍會因學校校長、教師、行政人員等所營造的氣氛而有差異。究其原因學校所營造的教學創新氛圍來自學校中同仁間彼此互動、關懷、教學分享、有效的行為支持、提供資源等因素，學校創新氛圍對教師在教學創新意願上有很深的影響。

(三)自我導向學習層面屬相當程度差異，此結果與徐英傑(2003)、黃明玉(2003)、賴玉雪(2010)、林叔宜(2011)、劉曉雯(2013)等，分別調查公務員、成人學習、中高齡勞工、國中導師、教師等，與自我導向學習有正向關係之結果相符，顯示澎湖縣國小教師其整體自我導向學習會因工作績效、學習滿意度、工作保障感、專業發展等方面的影響；究其原因由於進修管道開放且多元，教師進修意願高以提升自我專業能力，自我信念的高，視教育是一份志業對教學願意付出心力投入，自我導性學習意念高之教師，對事情擬定目標並有計畫執行，內心的自我要求驅使有動力達成所設定目標，過程中克服困難讓事情有效率完成。

(四)組織認同層面屬中等以上程度，此結果與學者梁雙蓮(1984)、譚啟文(2004)、溫金豐(2005)、黃昆輝(1993)等，分別調查教師、行政同仁、個人和組織間的關係，與組織認同有正向關係之結果相符，顯示澎湖縣國小教師其個人對整體外在環境與工作環境的觀感，如果建立的制度與分配職責的公平性是讓人臣服，個人對組織的投入態度與價值關係高；反之，對組織所設定的規範及目標，與個人的信念想法差異大，對組織的付出與貢獻則不高，故在群體裡成員對組織的認同，與該領導者及組織內部制度有很密切關係。一個老師對學校認不認同，並不會影響教師本身認真教學與投入，教創新意願有一個潛在的對象是學生，因為教師對學生有責任所以必須付出致力於教學上，這是身為一位教師敬業的一種態度。

(五)教師教學創新意願屬相當程度差異，此結果與學者林珣夙(1997)、吳雪華(2005)、趙佳芬(2005)、劉綺(2009)、鄭鈺靜等，分別調查國中小教師教學創新，與教師教學創新意願有正向關係之結果相符，顯示澎湖縣國小教師在教學創新上有很高的意願與動機。教師教學創意三個面向中，以教學行為與能力意願得分最高、其次為教學理念與態度意願、最後為課程教材與設計意願。究其原因，城鄉差距的問題及離島偏鄉資源不足，材料取之不易，教師對教材的設計易產生無力感，因此導致對教材設計意願不高之現象。本研究與學者吳雪華(2005)研究指出「教師創新教學能力與教學效能具有顯著的正相關」這個

論點不謀而合，顯示澎湖縣國小教師其整體教師教學創新意願會因整個社會環境的變遷，以及教育政策的改變，迫使教師在教學策略上也須與時俱進。由於國內進修管道多元，各大學系增設碩博士班，因此學校教師需充實自我與精進教學能力，在少子化的衝擊和社會環境不斷變化下，促使教師在教學上必須求新求變；為了迎合學生的個別需求，在課程教材、教學策略與教師成長等面向上，要不斷的自我反省、檢討並修正，在教學方法上與時俱進，透過新資訊科技與通訊網路設備的應用，提升教師教學創新意願，追求最佳教學實務。

第二節 不同背景變項在教師教學創新意願之差異

本節旨在探討澎湖縣國小教師背景變項(性別、年齡、任教年資、教育程度、學校規模、學校位置、是否曾擔任健體領域教師、參加健體領域相關研習、指導學校運動團隊、獲得健體領域相關獎項)與教師教學創新意願的差異，本研究以 t 考驗與單因子變異數分析，探討不同背景在國小教師教康與體育領域教師教學創新意願上是否有顯著差異。若達顯著水準，再以薛費法事後比較，以了解各背景變項在健康與體育領域教師教學創新意願各層面的差異情形。

一、各不同背景變項在教師教學創新意願之差異

(一)不同性別在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-1 所示，可發現不同性別在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：不同性別在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異(t 值=0.002, $p>.05$)。

表 4-2-1

不同性別在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
教師教學創新意願	男	174	47.93	5.44	0.002	.964
	女	277	47.90	5.10		

* $p<.05$

(二)不同年齡在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-2 所示，可發現不同年齡在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：不同年齡在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異（ t 值=1.251， $p>.05$ ）。

表 4-2-2

不同年齡在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
教師教學創新意願	30 歲以下	49	48.92	4.42	1.251	.287
	31-40 歲	196	47.97	5.40		
	41 歲以上	206	47.62	5.23		

* $p<.05$

(三)不同任教年資在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-3 所示，可發現不同任教年資在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：不同任教年資在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異（ t 值=1.168， $p>.05$ ）。

表 4-2-3

不同任教年資在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	任教年資	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
教師教學創新意願	1-10 年	120	48.53	5.22	1.168	.312
	11-15 年	138	47.73	5.20		
	16 年以上	193	47.65	5.25		

* $p<.05$

(四)不同教育程度在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-4 所示，可發現不同教育程度在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：不同教育程度在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異（ t 值=0.857， $p>.05$ ）。

表 4-2-4

不同教育程度在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
教師教學創新意願	師專、一般專 科、一般大學 (含師資班)	94	48.35	5.90	0.857	.425
	師範、師院或 教育院系	145	47.48	5.46		
	碩士以上 (含四十學分班)	212	48.01	4.73		

* $p < .05$

(五)不同學校規模在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-5 所示，可發現不同學校規模在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：不同學校規模在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異(t 值=1.288, $p > .05$)。

表 4-2-5

不同學校規模在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
教師教學創新意願	6 班以下	281	47.94	5.31	1.288	.278
	7-12 班	39	47.82	5.37		
	13-24 班	50	46.74	5.10		
	25 班以上	81	48.58	4.88		

* $p < .05$

(六)不同學校位置在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-6 所示，可發現不同學校位置在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：不同學校位置在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異(t 值=0.947, $p > .05$)。

表 4-2-6

不同學校位置在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新 意願各層面	學校位置	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
教師教學創新意願	市區學校 (馬公市)	231	47.99	5.11	0.947	.389
	郊區學校 (湖西、白沙、西嶼鄉)	155	47.52	5.61		
	三級離島 (望安、七美鄉，包含虎 井、吉貝、鳥嶼、花嶼)	65	48.55	4.63		

* $p < .05$

(七)是否擔任健體教師在教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-7 所示，可發現是否擔任健體教師在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：是否擔任健體教師在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異(t 值=0.625, $p>.05$)。

表 4-2-7

是否擔任健體教師在教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	是否擔任健體教師	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
教師教學創新意願	只任教過 <u>健康</u> 教師	111	47.43	4.15	0.625	.536
	只任教過 <u>體育</u> 教師	18	48.22	5.54		
	健康與體育皆任教過	322	48.06	5.54		

* $p<.05$

(八)參加相關研習在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-8 所示，可發現參加相關研習在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：參加相關研習在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異(t 值=0.897, $p>.05$)。

表 4-2-8

參加相關研習在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	參加相關研習	人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
教師教學創新意願	8 小時內	222	47.58	5.36	0.897	.409
	9 小時以上	135	48.24	5.11		
	無	94	48.22	5.07		

* $p<.05$

(九)指導學校運動團隊在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-9 所示，可發現指導學校運動團隊在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：指導學校運動團隊在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上並無顯著差異(t 值=1.191, $p>.05$)。

表 4-2-9

指導學校運動團隊在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	指導學校運動團隊	人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
教師教學創新意願	有經驗	157	48.31	5.73	1.191	.234
	無經驗	294	47.70	4.93		

* $p < .05$

(十)獲得相關獎項在教師教學創新意願上之差異分析

如表 4-2-10 所示，可發現獲得相關獎項在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願差異情形：有獲得相關獎項在澎湖縣國小健體領域教師教學創新意願上達顯著差異（ t 值=2.71， $p < .05$ ）。

表 4-2-10

獲得相關獎項在教師教學創新意願上之差異分析表

教師教學創新意願各層面	獲得相關獎項	人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
教師教學創新意願	有	176	48.74	5.09	2.71*	.007
	無	275	47.38	5.26		

* $p < .05$

經由上述分析結果，本研究的假設 2-1 至假設 2-10 的支持與否如下：

假設 2-1 不同性別教師教學創新意願有差異存在未獲得支持。

假設 2-2 不同年齡教師教學創新意願有差異存在未獲得支持。

假設 2-3 不同任教年資教師教學創新意願有差異存在未獲得支持。

假設 2-4 不同教育程度教師教學創新意願有差異存在未獲得支持。

假設 2-5 不同學校規模教師教學創新意願有差異存在未獲得支持。

假設 2-6 不同學校位置教師教學創新意願有差異存在未獲得支持。

假設 2-7 是否擔任過健康與體育領域教師有差異存在未獲得支持。

假設 2-8 是否有參加健康與體育領域相關研習在教學創新意願有差異存在未獲得支持。

假設 2-9 指導學校運動團隊在教學創新意願有差異存在未獲得支持。

假設 2-10 曾經在健康與體育領域方面獲得相關獎項在教師教學創新意願有差異獲得支持。

因此，本研究的假設二：「不同背景變項在國小健康與體育領域教師教學創新意願有顯著差異。」得到極少部分支持。

二、討論

本研究於文獻探討中得知部分研究結果顯示教師教學創新行為不會因性別的不同而有顯著差異(吳雪華, 2005; 胡敏曲, 2005; 馬世驊, 2007), 隨著社會的變遷, 性別的平權, 或許性別對於教師教學創新的影響力也隨之降低; 個人任教年資不同而無顯著差異(吳雪華, 2005; 胡敏曲, 2005)顯示教學創新行為是否受到服務年資影響, 求新求變是目前時代的趨勢, 社會大眾也期望每位教師皆能有專業的教學創新能力, 是否年資少的教師比較有創新表現, 或是資深教師一定就是守成不變, 尚無定論; 個人教育程度不同而無顯著差異(蔡仁隆, 2003; 胡敏曲, 2005; 趙佳芬, 2006; 馬世驊, 2007)。顯示教學創新行為是否受到最高學歷影響, 自我教學的行為與個人的教學理念態度有關, 而本身的人格特質也會有所影響; 學校規模不同而無顯著差異(吳雪華, 2005; 胡敏曲, 2005; 馬世驊, 2007), 顯示教師教學創新行為是否受到學校大小影響, 學校教師每年流動率會因各縣市有所不同, 依澎湖縣教師而言, 代理代課教師不少, 偏遠離島正式教師也嚮往澎湖本島職缺, 因教師個人教學效能是屬帶著走的能力, 所以學校規模對教學創新意願無直接影響; 由研究結果得知, 目前澎湖縣國小健康與體育領域教師教學意願在「曾經在健康與體育領域方面獲得相關獎項」變項達顯著差異, 經統計澎湖縣教師在教育程度上, 擁有碩士以上學歷之教師已達六成, 此結果顯示教師在健康與體育領域課程中或教學上要有創新的作為, 為了適應環境變遷, 有些教師憑著一股對教學的熱忱與使命感, 不斷增能學習, 針對每個不同的個體, 身為教師也必須因材施教, 在教學中為激發學生學習動機, 教師在教材及教學設計上也要不斷創新, 讓教學多樣化讓學生耳目一新, 學習能力及效能上更上層樓。

第三節 社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同 對教師教學創新意願之結構分析

為了進一步了解澎湖縣國小健康與體育領域社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同對教師教學創新意願之關係，故用線性結構關係來說明驗證社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同對教學創新意願之間有正向影響。

一、衡量模型分析

本研究以驗證性因素分析(confirmatory factor analysis,CFA)來進行各構面衡量適合度檢定，分析各構面收斂效度與區別效度。

(一)因素負荷量

根據Fornell 和Larcker(1981)評估收斂效度的標準，其中所有標準化因素負荷估計值要大於0.5，且t值須達到顯著水準。陳順宇(2005)指出當衡量問項的因素負荷量大於0.5以上時，達到顯著水準，即可斷定其衡量問項達到可接受的收斂效度，但若大於0.7以上，則表示衡量問項具有良好的收斂效度。

(二)內部一致性

在組合信度方面，根據 Fornell 和 Larcker(1981)建議組合信度(CR)應為 0.6 以上，而平均解釋變異量(AVE)需大於 0.5 以上的標準，若達此標準則表示各問項均可顯著地被因素所解釋，也就是個問項收斂於該因素，表示測量問項均收斂於相對應的構面。由表 4-3-1 可知，本研究之平均解釋變異量(AVE)皆大於標準 0.5，組合信度值(CR)亦皆大於 0.6，有部分問項因素負荷估計值小於 0.7，但仍符合 0.5 之標準，可知本問卷中各變數之題項具有一定程度的收斂效度。

表4-3-1

各變數驗證性因素分析結果

構面	題項	因素負荷量	Cronbach's Alpha	AVE (0.5)	CR (0.6)
社會支持 (校長支持)	B01	0.887	0.937	0.761	0.950
	B02	0.895			
	B03	0.877			
	B04	0.859			
	B05	0.840			
	B06	0.876			
社會支持 (同事支持)	B07	0.791	0.879	0.626	0.909
	B08	0.848			
	B09	0.662			
	B10	0.742			
	B11	0.843			
	B12	0.843			
學校創新氛圍	C01	0.737	0.854	0.579	0.892
	C02	0.761			
	C03	0.756			
	C04	0.721			
	C05	0.818			
	C06	0.770			
自我導向學習	D01	0.769	0.891	0.649	0.917
	D02	0.792			
	D03	0.831			
	D04	0.851			
	D05	0.801			
	D06	0.785			
組織認同	E01	0.861	0.912	0.740	0.934
	E02	0.865			
	E03	0.838			
	E04	0.908			
	E05	0.829			
教師教學創新 (教學行為與能力)	F01	0.766	0.911	0.584	0.926
	F02	0.802			
	F03	0.808			
教師教學創新 (教學理念與態度)	F04	0.731			
	F05	0.750			
	F06	0.767			
教師教學創新 (課程教材與設計)	F07	0.761			
	F08	0.715			
	F09	0.774			

(三)區別效度分析

根據Hair et al.(1998)的建議，兩個不同概念間的相關係數應小於每一個概念的平均解釋變異量(AVE)之平方根。將兩個不同的概念進行測量，其結果進行相關分析，若其相關程度皆很低，表示兩個概念兼具有區別效度(吳萬益、林清河，2002)。由表4-3-2可看出本研究所有的構面之平均解釋變異量的平方根值皆大於兩個構面間的相關係數，顯示符合Hair et al. (1998)的建議，兩個不同概念間的相關係數應小於每一概念的平均解釋變異量(AVE)之平方根。

表4-3-2

各變數區別效度分析結果

	1	2	3	4	5	6
同事支持	0.791					
學校創新氛圍	0.665	0.761				
教學創新意願	0.490	0.451	0.764			
校長支持	0.514	0.540	0.357	0.872		
組織認同	0.631	0.653	0.415	0.523	0.861	
自我導向學習	0.443	0.477	0.704	0.276	0.430	0.805

由表4-3-3可得知各層面之間的影響係數，在社會支持中，校長及同事支持對中介變項學校創新氛圍達顯著，透過學校創新氛圍到教師教學創新意願達顯著，自我導向學習對教師教學創新意願達顯著，其中只有組織認同對教師教學創新達不顯著。

表4-3-3

潛在變項間之影響係數

	Original Sample	<i>t</i>	p(<.05)
同事支持 → 學校創新氛圍	0.526	10.606	.000
校長支持 → 學校創新氛圍	0.270	5.313	.000
學校創新氛圍 → 教學創新意願	0.102	2.071	.036
自我導向學習 → 教學創新意願	0.620	11.416	.000
組織認同 → 教學創新意願	0.082	1.647	.080

由表4-3-3和表4-3-4可得知以社會支持(校長支持與同事支持)為潛在變項，學校創新氛圍為中介變項，教師教學創新意願為潛在依變項，採驗證性分析得知，學校創新氛圍為部份中介。

表4-3-4

社會支持構面對教師教學創新意願之影響係數

	Original Sample	<i>t</i>	p(<.05)
同事支持 → 教學創新意願	0.429	8.003	.000
校長支持 → 教學創新意願	0.148	2.935	.003

二、結構模型分析

如圖4-3-1為結構模型分析結果，由於PLS強調其可建構形成性(formative)指標的能力，且與建立在所有指標均為反射性(reflective)而已樣本之共變量為估計的方式不同，所以並未提供完善適配度指數(Goodness of fit index, GFI)的衡量值，其中 R^2 值與路徑係數(path coefficients)值是主要判斷模型好壞的指標(Chin, 1998)。本研究分析結果中 R^2 值為0.517表示本模型所提出的社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同等四項潛在變項，可解釋51.7%各潛在變項的結果，另外在路徑係數的顯著性上，由圖4-3-1的*t*值來判別，其中社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習多樣性達 $p=.000\sim.036$ 的顯著水準，只有組織認同未達顯著水準 $p=.080$ ，表示在此模型中，教師教學創新意願受多樣性的影響。

由圖4-3-1可得知個別係數檢定結果，社會支持透過學校創新氛圍對教師教學創新意願有顯著影響，校長支持對創新氛圍的影響係數為0.270，同事支持對創新氛圍的影響係數為0.526，透過創新氛圍對教師教學創新影響係數為0.102。社會支持兩個潛在變項對學校創新氛圍的解釋量達49.5%，這表示學校創新氛圍中，校長與同事支持就佔了一半的因素。潛在變項自我導向學習對教師教學創新意願有顯著影響，影響係數為0.620、潛在變項組織認同對教師教學創新意願不顯著影響，影響係數僅為0.082，各潛在變項對教師教學創新意願解釋量達51.7%，顯示這些潛在變項對教師教學意願有高達一半以上的影響，故社會支

持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同對教師教學創新有顯著正向的因果關係，獲得支持。

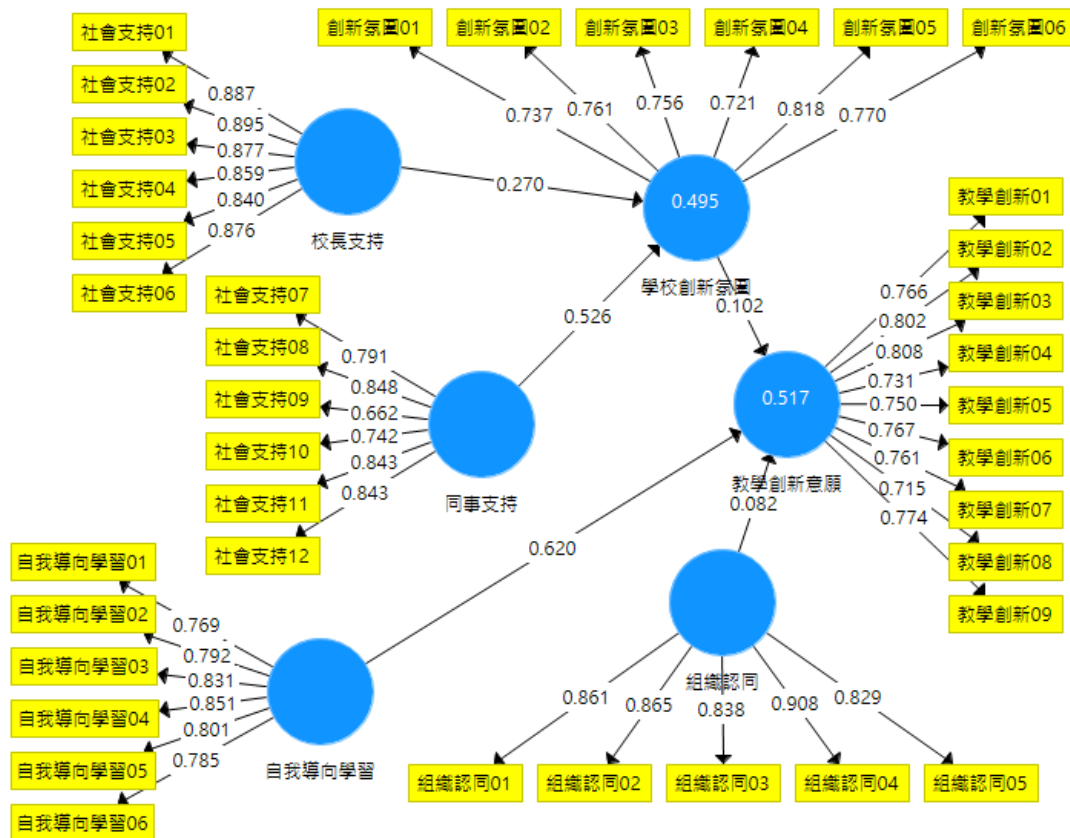


圖 4-3-1 整體模型路徑估計圖

三、整體模式適配度

本研究採用偏最小平方法（partial least squares, PLS），這是一種驗證預測性結構模型的分析方法，比起一般的線性結構關係模式方法（比如 LISREL 或 EQS 或 AMOS），PLS 的優點有：（一）能同時處理多個依變數與多個自變數；（二）可以同時處理反應性指標（reflective indicator）和形成性指標（formative indicator）；（三）適用於相對較小樣本；（四）不受資料須常態分配的限制 Chin and Newsted (1999)。PLS 結構方程模式是屬新型的多元統計數據分析方法與主成分迴歸有關係，是通過投影預測變量和觀測變量到一個新空間來尋找一個線性迴歸模型。它是(Structural Equation Modeling, SEM)的另一個分支的多變量統計分析技巧。PLS 結構方程模式目的在評估整個模式與觀察資料的適配度，因本研究

的模型發展主要是初期驗證，系統提供有限，適配度指標以規範適配指標、標準化適合度指標(NFI)、模型的解釋能力(R Square)、標準化均方根殘差(SRMR)、整體指標(GOF)。標準化適合度指標(NFI)值介於 0 到 1 之間，通常採大於 0.9；模型的解釋能力(R Square)建議要大於 0.3；標準化均方根殘差(SRMR)數值介於 0 與 1 之間，數值愈接近 0 表示模式適配愈佳，一般設定此數值必須小於 0.05 為宜。PLS 中用來衡量模式適配度的指標為 GOF(Goodness Of Fit)，而適配度是用來量測模式和結構模式的整體指標，GOF 的衡量標準為：0.1 為弱度適配度、0.25 為中度適配度而 0.36 為強度適配度(蕭文龍，2013)。經由計算得知目的模式之 GOF 為 0.582，適配度在 0.36 強度適配度之上，驗證結果本研究之整體配適度為強度適配。

表 4-3-5
整體模型適配度

統計檢定	適配之標準	檢定結果	模型適配判斷
NFI	大於 0.9	0.820	否(但很接近)
R Square	大於 0.3	0.517	是
SRMR	0 與 1 之間	0.061	是
GOF	0.1 為弱度適配度	0.582	強度適配度
	0.25 為中度適配度		
	0.36 為強度適配度		

經由上述分析結果，本研究的假設 3-1 至假設 3-4 的正向關係與適配度如下：

- 假設 3-1 社會支持在學校創新氛圍對教師教學創新意願有正向關係。
- 假設 3-2 自我導向學習對教師教學創新意願有正向關係。
- 假設 3-3 組織認同對教師教學創新意願無正向關係。
- 假設 3-4 驗證國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同線性結構關係理論模式之適配度佳。

因此，本研究的假設三：「澎湖縣國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同在教師教學創新意願之結構分析。」得到較多的正向關係與良好適配度。

四、討論

根據研究結果，澎湖縣國小健體領域教師在教學創新意願上有許多影響因素，其中以教師在社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習影響較高，組織認同部分並不顯著。教師社會支持是教師透過彼此的交流，在人際互動中，他人所提供的實質性的協助與支持，以滿足教師在教學工作中的需求，並提升其適應教學環境、解決困難的能力，在學校工作場合中，接觸最多與互動次數最頻繁的莫過於學校校長與同事，彼此間因教學上、行政上的交流與對待他人的態度會影響情誼的建立，這過程所營造的氛圍，對個人教學與心理上皆有正向的鼓勵，讓教師對教學更有衝勁。此外，教師對自我能力的提升，追求更專業知能，強化自身的教學效能，以實踐教學理念，這說明了人的因素影響一個人的作為，外在的環境再如何不佳，只要確立目標，信念即驅使付出行動，才能一一完成所訂定的目標；教師的日常學習是一種高度自主性而且有計畫的過程，自我導學習的能力是可以培養的，教學上有需求和動機，個體具有主動與持續自我發展的理想，有助於教學效能提升；學校組織氣氛並非短暫時間所形成的，而是經由學校成員長期互動，建立同仁間情誼，為共同教學理念努力，逐步形成學校特殊風格，對組織的認同感，深深影響組織所訂定目標達成與否，正向組織氣氛，可激勵組織成員工作士氣，說明個人與組織間的情感連結是很重要的，如果組織結構完善，從工作中獲得機會發揮，個人感受到組織的支持與協助，那麼在教學創新意願上才能更能進一步。更具體的說，教師在工作上的投入並盡心盡力的為組織執行目標達成理想，這過程除了教師熱心參與外，對組織的認同與實現個人的教學理念是重要的環節，教師在教學上樂在其中，對工作滿意度提升，擁有正面評價，將會更積極表現在教學的作為上，外在環境、內心動機和良好的學習態度、對他人的鼓勵與支持，這些因素對教學創新意願上確實有影響，只要瞭解影響教師對教學效能上的原因，針對這些面向加以改善或強化有助於教師投入教學創新與提升教學品質之學生學習成效。

第五章 結論與建議

本研究旨在探討澎湖縣國小教師在社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教師教學創新意願上之現況，並比較不同背景變項在教師教學創新意願上的差異情形，再以驗證方式了解各層面之因果關係。本章總共分為二節：首先研究者就研究結果與研究假設相互驗證，歸納整理提出研究結論，然後依據研究結論再針對教育行政、學校、國小教師及未來進一步研究，提出相關建議。茲分別敘述如下：

第一節 結論

研究者根據研究背景與目的，擬定研究問題與研究假設，經資料分析後得到相關研究發現，以下將依據研究發現，歸納出本研究結論並說明之。

一、國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同與教學創新意願之現況良好

(一) 國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同、教學創新意願皆屬中等以上程度，其中以自我導向學習、教學創新意願層面達相當程度。

(二) 教師教學創新意願三個面向上就得分高低依序，為「教學行為與能力」、「教學理念與態度」及「課程教材與設計」。

二、背景變項中有獲得相關獎項在教師教學創新意願上有顯著

(一) 「有」獲得任何相關獎項之背景變項顯著高於「無」獲得任何相關獎項。

(二) 不同背景變項「性別」、「年齡」、「任教年資」、「教育程度」、「學校規模」、「學校位置」、「擔任健康與體育領域教師」、「參加健康與體育領域相關研習」、「指導學校運動團隊」之九項皆無顯著差異。

三、澎湖縣國小健康與體育領域教師社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同在教師教學創新意願之結構適配度佳。

(一)社會支持在學校創新氛圍對教師教學創新意願有正向之相關

1. 社會支持中，「校長支持」、「同事支持」皆對教學創新意願之間達顯著的正相關。
2. 學校創新氛圍對教學創新意願達顯著的正相關。
3. 學校創新氛圍為部份中介。

社會支持內容分為校長支持與同事支持，會影響到學校創新氛圍，其中以同事支持影響學校創新氛圍為主要因素，校長支持的影響力不如同事支持，同時校長支持與同事支持會透過學校創新氛圍而影響到教師教學意願。學校的創新氛圍有近一半是來自於同事跟校長支持，對整個學校所營造的教學創新氛圍影響很高，校長的鼓勵與同事間良好互動，皆會影響到學校的教學創新氛圍，學校同事之間無論是教學分享、關懷問候及行政支援所建構的氛圍，都會影響教師對教學的熱忱與投入。

(二)自我導向學習對教師教學創新意願有正向之相關

自我導向學習越高即自我效能感就越高，影響教學創新意願也就越高，教師為了追求自己的專業成長，以及個人教學信念崇高，這情況下就越願意花精神、精力積極投入、提升教學效能，教師本身自我要求高，會嘗試不同教學方法及策略，讓教學求新求變，突破現況讓教學變得不在填鴨，並有很高的動力驅使在教學上做教學創新的工作，教學相長、願意觀課、議課，就會有很高的教學創新意願，教師不斷進修提升自身能力讓教學更精進。亦可透過各教學比賽了解老師現況與未來，並思索該如何改進，積極的參加專業社群充實教學能力，故必須付諸行動嘗試製作創新教材及教案。

(三)組織認同對教師教學創新意願無相關

教師本身的教學信念因在澎湖縣教師的調動率及學校規模相似，偏遠地區的調動率高，因交通上及資源不足導致有些老師每年提調動，但這些老師都很優秀，

也就是說對組織認不認同不會影響到個人的教學創新意願，原因是教學創新意願與教學能力本身是帶著走的能力，不會受到對一間學校的認同感而有所影響，顯示教師實為將教職為志業，好老師不會因為對這間學校認同度不高而影響他的教學創新，尤其在現在社群網路發達的環境之下，教師在社群網站各有一片的舞臺，所以對教育的認同並不等於對組織的認同。

(四)社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同對教師教學創新意願

整體有強度適配度

(一)影響澎湖縣教學創新意願主要的因素是自我導向學習；教師自我的效能感高教師教學創新意願就高，欲從事這部份的教學創新企圖心與行動力也會有很高影響。

(二)以社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同對教師教學創新意願的整體適配度佳，說明這些潛在變項對教師教學創新意願有高度的影響。

第二節 建議

依據本研究調查澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之結論，對教育行政機關、澎湖縣國小教師以及未來研究者提出建議如下：

一、對教育行政機關之建議

(一)根據本研究之結果，澎湖縣國小教師在教師教學創新意願有中等以上之需求，因此建議師資培育機構應將增加健康與體育教學多元化；教育局應了解教師教學創新意願的需求，根據教師需求來設計進修研習之課程內容，譬如在課程教材與設計得分較低，就可以多舉辦相關研習，讓教師多參與並實際操作，再者聘請專家學者加以指導，讓健體教師對於教材的設計更有想法與積極度；此外健體領域研習也應定期舉辦，讓教師隨時隨地有補充新知的機會，多討論多觀摩對健體知能成效有所提升。

(二)本研究發現不同背景變項中之「有獲得相關獎項」對教學創新意願是有顯著的，因此建議教育行政機關多鼓勵並多舉辦教案設計競賽，讓健體領域內容更活潑有趣，讓教師在教學創新意願上有更積極的作為；教育行政機關除了適時提供軟硬體之支援，訂定具體實惠的獎勵措施讓教師主動並積極參與創新教學的研發，並賦予各校實施教學創新策略上更具彈性自主本位的空間，追求更精緻卓越的教學。

二、對學校之建議

(一)根據本研究調查，在「在健體領域獲得相關獎項」的背景變項下，教師教學創新意願達顯著差異，建議學校應鼓勵教師多參加教學教案設計，激發創意，讓健體領域課程更多元求新求變，達到學生更喜愛健體課程，願意投入運動，培養終生運動習慣；另一方面積極鼓勵教師在職進修，藉由專業知能的提升、教學創新的突破、增強自己的教學信念與行為，教師必須重視自我的專業成長，持續不斷的吸取新知與進修，培養自身具備行動研究的能力，才能讓理想與教學情境拉近距離，並有效解決教學實務上的問題。

(二)在社會支持中，校長及同事在營造學校氛圍對教學創新意願有正相關，因此學校領導者應適度尊重並維持同仁間良好的共事關係，促進學校和諧，安排社群或研習會讓同事間有更多的互動，彼此交換心得，分享工作經驗，關係如同家人間般的緊密；學校的組織功能的發揮，首重教師對學校的認同感，校園中組織的氣氛多少影響教師學學效能，有和諧的氛圍產生同仁間良性互動，除了提升專業能力外，亦能增加彼此的扶持，克服工作上的各種挑戰，進而提升教師教學創新的能力。

三、對澎湖縣國小教師之建議

根據本研究調查結果，組織認同對教師教學創新達不顯著，顯示教師對工作環境所營造的氛圍和對學校的認同感不高，以致教師對教學的投入與積極度也有所影響；如果教師有教學上任何的構想與創新的行為，除了行政方面要支持外，領導者也必須給予教師極高的支持與鼓勵，心理上獲得長官及同事的支持，對教學無疑是一大動力，對專業知能也能獲得提升；雖然澎湖為偏遠地區地理位置上交通不便，在進修上選擇不多，資源取得不易，但現今社會資訊來源多元，教師

可利用網路、書籍、研討會、社群、專家指導等方式充實自身能力，拉近城鄉教學上差異。

四、對未來研究之建議

(一)本研究對象為澎湖縣國小教師，未來的研究選擇其他教育階段之教師，藉以了解不同教育階段教師的想法，就在地教育現況缺乏的部分加以改善。對於健康與體育學習領域教師教學創新透過社會支持、學校創新氛圍、自我導向學習、組織認同感的研究分析後，未來亦可進一步探討教學創新意願對教學效能、個人信念、專業社群、教師幸福感、正向思考等議題做研究與探討；也可將其他區域之國小教師納入研究範圍，作為十二年國教實施與評鑑之參考。

(二)本研究除文獻探討外，僅以問卷調查來實施量化研究，由國小教師根據自己的主觀來填答，在研究深度上略有不足。此外，澎湖縣國小教師在填答時對研究主題了解不夠深入或受主觀意識的影響，也許與真實情境有些許落差在所難免；未來建議可在質性研究部分深入，經由個案研究、訪談、觀察等方式，對相關主題做更多面向的探究，以取得更詳盡的資料來補充、驗證量化研究的分析結果，以加深研究深度，使研究更為嚴謹與客觀性。

(三)根據本研究結論再深入探討，未來能有機會發展另外的量表或指標，觀察老師實際上的教學創新表現或成效，可從教師參加社群次數、研習次數、進修程度等大數據，以了解現況需求將研究之結果供教育機關或學校做參考，予以領導者改善教學現況所需與資源上支援，讓澎湖縣健康與體育領域更精進，也讓教學環境更卓越。

參考文獻

一、中文部分

- 方雅亭(2011)。社會支持來源與類型對國中生從事課餘身體活動之影響—以知覺重要性為中介。未出版之碩士論文，國立臺南大學，臺南市。
- 王素蘭(2005)。退休人員擔任志工者之社會支持、生活適應對參與志願服務動機之影響。未出版之碩士論文，國立嘉義大學，嘉義市。
- 王秋錡(2003)。臺北市高級職業學校教師資訊科技融入教學創新行為與影響因素之研究。未出版之碩士論文，國立臺北科技大學，臺北市。
- 王涵儀(2002)。教師使用戲劇技巧教學之相關因素研究。未出版之碩士論文，國立政治大學，臺北市。
- 王聰宜(2005)。臺北縣公立國民小學創新環境與教師教學創新行為之研究。未出版之碩士論文，輔仁大學，新北市。
- 王國才(2010)。組織變革下對國軍醫院衛材管理之研究-以三軍總醫院為例。未出版之碩士論文，元智大學，桃園市。
- 王文科、王智弘(2007)。教育研究法(第11版)。臺北市:五南。
- 史美奐(2003)。國中教師創新教學專業能力之研究—以臺北市國民中學為例。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 朱惠玲(2006)。我國觀光系所學生個人背景因素對其就業價值觀與職業選擇傾向影響之研。未出版之碩士論文，中國文化大學，臺北市。
- 朱燦榮(2008)。組織公平、組織氣候、社會資本對知識分享意圖的影響。未出版之碩士論文，國立成功大學，臺南市。
- 吳雪華(2005)。臺北縣市國民小學教師創新教學能力與教學效能關係之研究。未出版之碩士論文，臺北市立教育大學，臺北市。

- 吳靖國(2003)。創新教學如何可能？—從「創造」意涵的哲學思維談起。載於國立海洋大學教育研究所(主編)，*創新教學的理論與實務*(頁 49-78)。臺北市：師大書苑。
- 吳清山(2004)。學校創新經營理念與策略。*教師天地*，128，30-44。
- 吳清山、林天佑(2005)。教育新辭書。臺北市：高等教育。
- 吳武典、陳昭儀(2001)。「創造力教育白皮書規劃研究—中學部分」研究報告。
- 吳麗華(2006)。國小級任教師內外控信念與社會支持對身心健康影響之研究：以教師工作壓力為中介變項。未出版之碩士論文，國立嘉義大學，嘉義市。
- 吳思華(2002)。從製造臺灣到知識臺灣。載於金誠(Kim, W, Chan)等著，應小端譯，*創新*，臺北市：天下遠見。
- 吳萬益、林清河(2002)。行銷研究。臺北市：華泰書局。
- 胡敏曲(2005)。知識經濟時代國小教師教學創新之研究。未出版之碩士論文，國立臺東大學，臺東縣。
- 杜容瑩(2008)。臺北市國中學生學業無動機、社會支持與學業成就關係之研究。未出版之碩士論文，臺北市立教育大學，臺北市。
- 何嘉欣(2011)。國中生未來時間觀、學習資源的社會支持與學習動機、學業成就之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 李新民(2004)。幼兒教師實用智能與工作表現之相關研究。高雄市：復文。
- 李吉立(2009)。組織氣候、獎勵制度、領導型態與工作績效之關係—以海運承攬運送業為例。未出版之碩士論文，國立臺灣海洋大學，基隆市。
- 李安明(1994)。組織氣氛理論與評鑑。*社教雙月刊*，59，16-17。
- 李祥銘(2008)。我國金融產業購併後組織認同與組織承諾之研究。未出版之碩士論文，國立臺北大學，臺北市。
- 李建霖(2011)。臺南市國小田徑選手運動參與動機與社會支持之研究。未出版之碩士論文，國立臺南大學，臺南市。

- 李新鄉(1992)。國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究。未出版之碩士論文，國立政治大學，臺北市。
- 李旺憲(2008)。屏東縣兼任組長教師之人格特質、工作壓力、社會支持與工作耗竭之相關研究。未出版之碩士論文，國立臺東大學，臺東市。
- 李孟娟(2007)。高屏地區國小社會領域教師教學信念、教學創新與影響因素之研究。未出版之碩士論文，國立屏東教育大學，屏東市。
- 李佩芬(2014)。國民中學音樂才能班國樂團團隊效能之研究。未出版之碩士論文，國立屏東科技大學，屏東縣。
- 李冠儀(1999)。國小教師對學校組織氣氛知覺、工作價值觀與專業承諾之相關。未出版之碩士論文，國立花蓮師範學院，花蓮市。
- 李新民(2004)。幼兒教師工作壓力、社會支持與身心健康之相關研究。樹德科技大學學報，6(1)，47-68。
- 李惠敏(2003)。一位國小五年級社會科任教師教學創新之研究。未出版之碩士論文，國立臺東大學，臺東縣。
- 李端華、徐新逸、吳美金、陳貞君、郭曼娜(2004)。九年一貫社會學習領域教學方法新趨勢：社區參與取向教學法之探究，國教輔導，43(4)，33-41。
- 林新發(1990)。我國工業專科學校校長領導行為組織氣氛與組織績效關係之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 林叔宜(2011)。國中導師教學風格、自我導向學習與學習滿意度間關係之研究。未出版之碩士論文，義守大學，高雄市。
- 林萃芄(2010)。臺北市國民小學教師社會支持與教學效能、幸福感之研究。未出版之碩士論文，臺北市立教育大學，臺北市。
- 林裘緒(2004)。組織認定與認同對於組織公民行為之影響-社會認定理論的觀點。未出版之碩士論文，國立東華大學，花蓮縣。
- 林冠宏(2002)。轉換型領導、組織認同、組織溝通對領導效能影響之研究—以臺南縣政府組織變革為例。未出版之碩士論文，國立中正大學，嘉義縣。

- 林芸君(2009)。《國中生社會支持、學習動機與學業成就關係之研究—以花蓮縣北區為例》。未出版之碩士論文，慈濟大學，花蓮縣。
- 林蓉儀(2006)。《高雄縣國小女性主管時間管理與社會支持關係之研究》。未出版之碩士論文，國立屏東教育大學，屏東市。
- 林美珍(2008)。《國中生樂觀特質、社會支持、因應策略與生活適應之相關研究》。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 林奕民(2003)。《臺北市中小學教師兼行政人員專業倫理之研究》。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 林天佑(1999)。《新世紀國民中小學校長任用的探討》。《教育研究與資料》，(28)，14-16。
- 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》。未出版之碩士論文，國立政治大學，臺北市。
- 林珈夙(1997)。《校長領導風格、教師創意生活經驗、教師創新教學行為與學校效能之關係》。未出版之碩士論文，國立政治大學，臺北市。
- 林進材(2000)。《有效教學—理論與策略》。臺北市：五南。
- 周保男(2002)。《能力本位網路互動式串流影音教材發展與自我導向學習成效分析之研究》。未出版之碩士論文，國立臺北科技大學，臺北市。
- 周宏室(1994)。《Mosston(摩斯登)體育教學光譜的理論與應用》。臺北市：師苑。
- 邱欣怡(2007)。《國民小學教師情緒勞務與工作倦怠之關係研究—以工作投入、社會支持為調節變項》。未出版之碩士論文，國立新竹教育大學，新竹市。
- 邱筱雯(2010)。《國民小學特教教師社會支持與專業承諾關係之研究》。未出版之碩士論文，國立屏東教育大學，屏東市。
- 姜菁華(2006)。《雲林縣國民小學教師專業成長與創新教學能力之研究》。未出版之碩士論文，國立雲林科技大學，雲林縣。

- 范傑臣(2002)。高中生人際互動與社會支持對網路沈迷的影響—以桃園縣某高中為例。未出版之碩士論文，元智大學，桃園市。
- 高強華(2002)。論主題統整的教學創新設計。中等教育53(2)：4-14。
- 馬世驊(2006)。臺北市國民小學教師創新教學實施現況之研究。未出版之碩士論文，臺北市立教育大學，臺北市。
- 徐英傑(2003)。公務人員職場自我導向學習、工作調適與工作績效之相關性研究：以嘉義縣公務人員為例。未出版之碩士論文，國立中正大學，嘉義縣。
- 徐瑋伶、鄭伯璜(2002)。組織認同：理論與本質之初步探索分析。中山管理評論，10(1)，45-64。
- 秦夢群(1997)。教育行政—理論部分。臺北市：五南。
- 秦夢群(1997)。教育行政—實務部分。臺北市：五南。
- 梁文彥(2005)。知覺外部聲望對組織認同與組織公民行為關係之跨層次分析—臺灣紡織產業實證研究。未出版之碩士論文，輔仁大學，新北市。
- 梁雙蓮(1984)。中央行政機關公務人員組織認同的研究。未出版之碩士論文，國立臺灣大學，臺北市。
- 張毓凌(2004)。研究生生活壓力、社會支持與學習滿意度之研究—以臺北縣市大學為例。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 張麗琪(2000)。國中與高中學校氣氛、導師工作壓力與因應策略之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。
- 張尚文、胡海國、葉英堃(2007)。生活事件、社會支持與精神疾病當代醫學，34(9)，697-707。
- 張仁家、葉淑櫻(2007)。〈技專校院企業倫理課程之探討〉；刊《應用倫理研究通訊》，第42期，頁73-80。
- 張嘉達(2008)。轉換型領導、組織認同與工作投入關係之研究—以外籍勞工為例。未出版之碩士論文，大葉大學，彰化縣。
- 張潤書(1988)。行政學。臺北市：三民。

- 陳順宇(2005)。多變量分析。臺北市：華泰書局。
- 陳錦麗、曾榮豐(2008)。績效管理、學務人員組織認同與組織學習關係之研究。屏東教育大學學報，屏東教育大學，屏東市。
- 陳信良(2014)。主管領導風格對組織認同與工作士氣的影響性研究-以國軍憲兵軍士官兵為例。未出版之碩士論文，南臺科技大學，臺南市。
- 陳月如(2009)。社會支持與海外適應影響之研究-以國立高雄餐旅學院海外實習生為例。未出版之碩士論文，高雄餐旅學院，高雄市。
- 陳宇杉(2003)。國民小學身心障礙資源班教師教學信念、社會支持與教學行為關係之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學，彰化縣。
- 陳慧玲(2010)。國小運動校隊學童參與動機、社會支持、自我效能及運動行為之研究。未出版之碩士論文，國立雲林科技大學，雲林縣。
- 陳鈺萍(2003)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院，屏東市。
- 陳俊佑(2009)。臺南市國民小學學校組織氣氛與教師學校能關係之研究。未出版之碩士論文，南臺科技大學，臺南市。
- 郭志純(2002)。國民小學教師工作壓力、社會支持與職業倦怠之研究。未出版之碩士論文，國立嘉義大學，嘉義市。
- 陸仕原(2010)。主官轉換型領導、工作士氣與工作績效關係之研究—以 S 部隊官兵為例。未出版之碩士論文，國立高雄大學，高雄市。
- 陸洛、高旭繁(2009)。臺灣民眾對老人的態度—量表發展與信效度初探。教育與心理研究，32 期，147-171 頁。
- 許藤繼(2003)。教學創新乎?有效乎?~新世紀有效能教學之分析。載於國立海洋大學教育研究所(主編)，創新教學的理論與實務(頁 81-116)。臺北市：師大書苑。
- 許士軍(1998)。創新的研發組織。能力雜誌，8，24-30。

- 馮木蘭(2006)。身體活動的效益、影響因素及其促進策略。《中華體育季刊》，20(3)，1-10 頁。
- 游竹薇(2009)。護生自我導向學習傾向之研究。未出版之碩士論文，國立臺北護理學院，臺北市。
- 游弋姍(2006)。國中綜合活動學習領域教師教學創新行為之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 黃明玉(2003)。成人學習者自我導向學習傾向、班級學習氣氛與學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 黃玉青(2009)。國小躲避球運動代表隊選手社會支持、參與動機及學習滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立雲林科技大學，雲林縣。
- 黃瓊容(2003)。國民小學組織學習與組織創新之相關研究。未出版之碩士論文，國立中正大學，嘉義市。
- 黃昆輝(1988)。教育行政學。臺北市：東華書局。
- 黃國彥、吳靜吉、李新鄉(1994)。教育專業承諾量表編製初步報告。《中國測驗學會年刊》，41，143-156。
- 曾榮豐(2011)。組織內部社會資本對知識分享與組織創新影響之研究。未出版之碩士論文，國立中山大學，高雄市。
- 楊智先(1999)。教師工作動機、選擇壓力、社會互動與創造力之關係。未出版之碩士論文，國立政治大學，臺北市。
- 溫金豐、林裘緒、錢書華(2011)。轉換型領導與組織認同：領導者組織典範性知覺的調節效果。《臺大管理論叢》，21(2)，265-285。
doi:10.6226/nturm2011.21.2.265
- 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。
- 詹棟樑(2005)。成人教育學。臺北縣：冠學。
- 葉丙成(2015)。為未來而教：葉丙成的 BTS 教育新思維。臺北市：天下雜誌。

- 趙佳芬(2005)。國民小學學校組織變革與教師教學創新之研究。未出版之碩士論文，國立中正大學，嘉義市。
- 廖靜馥(2003)。國小教師自然科實務知識在教學創新中的展現：敘事探究取向。未出版之碩士論文，國立臺北師範學院，臺北市。
- 熊英君(2006)。國中生之內外控、社會支持、情緒智力與學業成就之相關研究—以板橋市國中為例。未出版之碩士論文，銘傳大學，臺北市。
- 劉婉菁(2007)。原住民與非原住民國中生社會支持與身體活動之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣體育大學，臺中市。
- 劉曉雯(2013)。自我導向學習、專業發展自我覺察、支持性組織氣候對教師專業發展之影響：階層線性模式分析。未出版之碩士論文，國立中央大學，桃園市。
- 劉美姿(2001)。高職工業類科教師對新課程實施意見之調查研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學，彰化縣。
- 劉綺(2009)。國小教師教學創新內在動機與教學創新行為關係之研究—以地方創造力教育計畫為例。未出版之碩士論文，國立中正大學，嘉義市。
- 蔡孟芳(2008)。臺中市國民小學校長變革領導與教師教學創新之研究。未出版之碩士論文，逢甲大學，臺中縣。
- 蔡宜貞(2004)。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。未出版之碩士論文，國立交通大學，新竹市。
- 蔡佳和(2008)。基隆市國小學童運動團隊參與動機與社會支持之研究。未出版之碩士論文，臺北市立教育大學，臺北市。
- 蔡培村(1985)。臺灣地區國民中小學學校組織行為之比較研究。未出版之碩士論文，國立政治大學，臺北市。
- 蔡仁隆(2003)。國民小學教師認知知識經濟時代與教學創新之研究。未出版之碩士論文，國立臺中教育大學，臺中市。
- 鄧運林(1995)。成人教育與自我導向學習。臺北市：五南。

- 鄭復源(2009)。人格特質、自我導向學習、組織承諾與工作績效之相關性研究。未出版之碩士論文，東海大學，臺中市。
- 鄭鈺靜(2008)。高雄市國民小學教師專業承諾、教學創新與教學效能關係之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 鄭英耀、王文中(2002)。影響科學競賽績優教師創意行為之因素。應用心理研究，15期，頁163-189。
- 賴玉雪(2010)。組織支持、自我導向學習、工作投入與工作保障感之關聯性：以中高齡勞工為例。未出版之碩士論文，國立東華大學，花蓮市。
- 賴麗珍(1999)。自我導向學習在教育實習的應用。教育實習輔導季刊，5(3)，38-42。
- 謝菊英(2001)。高屏區國小女性校長工作壓力與社會支持之研究。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院，屏東市。
- 謝文全(2012)。教育行政學。臺北市：高等教育。
- 閔美華(2000)。國中小教師情緒智慧、社會支持與工作滿意度之研究。未出版之碩士論文，彰化師範大學，彰化縣。
- 蕭文龍(2013)。統計分析入門與應用：SPSS 中文版+PLS-SEM(SmartPLS)(初版)。臺灣：基峰。
- 羅綸新(2003)。創造力與創意教學活動之探討與實務。載於國立臺灣海洋大學教育研究所主編：創新教學理論與實務(3-27)。臺北市：師大書苑。
- 譚啟文(2004)。領導效能知覺與組織認同間關係之研究——以全家便利商店加盟者為例。未出版之碩士論文，國立高雄第一科技大學，高雄市。

二、英文部分

- Ashforth, B. E. , & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization.
Academy of Management Review, 14(1), 20-39.
- Anderson, J. C. , Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Bulach, c. r. (2001). Reshaping school culture to empower its partners
Education Digest, 67(1), 8-11
- Blacuh, Cletus R. & Berry, James(2001). The Impact of Demographic Factors on School Culture and Climate. Paper presented at the Annual Meeting of the Southern Regional Council of Educational Administrators (Jacksonville, FL, November 1-4, 2001). (ERIC Document Reproduction Service NO:ED462744)
- Boller, T. ; Mauch, F. “Colorimetric assay for chitinase, ” *Methods in Enzymol.* , 161, 430-435 (1988).
- Craft, A. (2005). *Creativity in schools : Tensions and dilemmas*. NY : Routledge.
- Freiberg, J. (1999). Measuring school climate : Let me count the ways.
Educational Leadership, 56(1), 22-27
- Fornell, C. , Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Guralnick, M. J. , Hammond, M. A. , Neville, B. , & Connor, R. T. (2008). The relationship between sources and functions of social support and dimensions of child- and parent-related stress. *Journal of Intellectual Disability Research*, 52(12), 1138-1154.

- Guglielmino, L. M. (1977). Development of the self-directed learning readiness scale. Doctoral dissertation, University of Georgia.
- Golden-Biddle, K. , Rao, H. (1997). Breaches in the Boardroom : Organizational Identity andConflicts of Commitment in a Nonprofit Organization. *Organizational Science*, 8(6), 593-611.
- Halpin, A. W. , & Croft, D. B. (1962). *The Organizational climate of schools*. Chicago Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Hair, J. F. Jr. , R. E. Anderson, R. L. Tatham and W. C. Black, Multivariate Data Analysis, 5th ed. , Prentice Hall, Englewood Cliff, NJ (1998).
- Hoy, W. k. , & Miskel, C. G. (1996). *Educational Adaministracton* : *Theory, Research, and Practice*(5th ed). New York : McGraw-Hill.
- Knowles, M. S. (1975). Self-directed learning : A guide for learners and Teachers. New York : Association Press.
- LeJeune, N. F. (2002). Problem-based learning instruction versus traditional instruction on self-directed learning, motivation, and grades of undergraduate computer science students. Unpublished doctoral dissertation, University of Colorado, Denver.
- Malone, B. (1994). The relationship of school climate to the implementation of school reform. *ERS Spectrum*, 12(4), 3-8.
- Maslow, A. (1954). Motivation and Personality. New York, NY: Harper & Row.
- Mishra, A. K. , Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 22(3), 567-588.
- Miller, V. D. , Allen, M. , Casey, M. K. , Johnson, J. R. (2000).Reconsidering the organizational identification questionnaire.*Management Communication Quarterly: McQ*, 13, 626-658.

- Oddi, L. F. (1986). Development and validation of an instrument to identify self-directed continuing learners. *Adult Education Quarterly*, 36(2), 97-107.
- Orr, S. T. , James, S. A. , Burns, B. J. , & Thompson, B. (1989). Chronic stressors and maternal depression : implications for prevention.American Journal of Public Health, 79, 1295-1296.
- Patchen, M. (1970). Participation, Achievement, and Involvement on the job, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2004). Organizational behavior (11th ed.). Upper Saddle River, NJ:Prentice-Hall.
- Robert, K. , Angelo, K. (2001). *Organizational behavior (5th ed.)*. New York:McGraw-Hill.
- Rees, T. , Hardy, L. (2000). An investigation of the social support experiences of highlevel sports performers.*The sport Psychologist*, 14(4), 327-347.
- Senge, P. M. (2000). School That Learn : *The Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everone Who Cares About Education*. New York:Bantam Doubleday.
- Tough, A. M. (1971). *The Adult's Learning Projects : A Fresh Approach to Theory and Practice in Adult Learning*. Toronto : Ontario Institute for Studies in Education.
- Watson, T. W. , & Kim, S. W. , Price, J. L. , Mueller, C. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
- Yildirim, I. (2008). Relationships between burnout, sources of social support and sociodemoographic variaables.*social Behavior & Personality. An International Journal*, 36(5), 603-616.

附錄一「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究」預試問卷調查

澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究調查問卷

親愛的老師您好：

首先感謝您撥冗填寫這份問卷！問卷主要目的在探討『澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究』，教師在校教學期間曾擔任健康或體育課程均為本研究對象。由衷希望各位教育先進提供寶貴的意見，本問卷填答內容僅供學術研究之用，敬請放心作答。您的鼎力協助在此致上最誠摯的謝意。

敬祝 平安喜樂，心想事成！

國立臺東大學 體育學系碩士班

指導教授：陳玉枝 博士

研究生：蔡研菁 敬啟

中華民國 105 年 10 月 15 日

【第一部分 個人基本資料】（請勾選適當的選項）

一、性別：(1) ☐ 男 (2) ☐ 女

二、年齡：(1) ☐ 30 歲以下 (2) ☐ 31-40 歲 (3) ☐ 41-50 歲 (4) ☐ 51 歲以上

三、任教年資：(1) ☐ 1-5 年 (2) ☐ 6-10 年 (3) ☐ 11-15 年 (4) ☐ 16-20 年
(5) ☐ 21 年以上

四、教育程度：(1) ☐ 師專或一般專科 (2) ☐ 一般大學（含師資班）
(3) ☐ 師範、師院或教育院系 (4) ☐ 碩士以上（含四十學分班）

五、學校規模：(1) ☐ 6 班以下 (2) ☐ 7-12 班 (3) ☐ 13-24 班
(4) ☐ 25 班以上

六、學校位置：(1) ☐ 市區學校（馬公市） (2) ☐ 郊區學校（湖西、白沙、西嶼鄉）
(3) ☐ 二、三級離島（望安、七美鄉，包含虎井、吉貝、烏嶼、花嶼）

七、自任教以來是否曾擔任過健康與體育領域教師：

(1) ☐ 只任教過健康教師 (2) ☐ 只任教過體育教師
(3) ☐ 健康與體育皆任教過 (4) ☐ 不曾任教過

八、在過去一年中是否有參加健康與體育領域相關研習：

(1) ☐ 8 小時內 (2) ☐ 9-24 小時 (3) ☐ 25 小時以上 (4) ☐ 無

九、指導學校運動團隊：(1) ☐ 有（1-5 年經驗） (2) ☐ 有（6 年以上經驗）
(3) ☐ 無

十、您曾經在健康與體育領域方面獲得相關獎項？

(1) ☐ 指導學生獲獎（教練或帶隊教師） (2) ☐ 體育有功人員獎（裁判或工作人員）
(3) ☐ 教學教案設計獎 (4) ☐ 其他_____ (5) ☐ 無

教學創新定義：

教師須因應時代潮流，掌握教學與課程發展趨勢；教師應適時依教學情境來靈活運用合宜的教學方法，亦可尋求人力、物力、網路及媒體的資源來活化教學，使不同學習型態的學生都能獲得成功的學習經驗。此外，教師會在教學上不斷省思檢討，並積極參與學術交流與進修學習，使教學理念保有創新思維。

【第二部分 社會支持】

以下題目請您就個人的經驗或感受填答…	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非 常 不 同 意
1. 校長很支持創新教學政策。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 校長會鼓勵同仁用創意的方式來教學。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 校長能領導行政團隊適時支援教師教學的需求。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 「積極創新」的老師會受到校長公開或私下的肯定。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 校長常鼓勵同仁精進專業知能，累積同仁創新能量。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 校長營造學校創新氣氛，激發同仁創新的潛能。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 學校同事們都很支持教學創新政策。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 學校同事會彼此鼓勵用創新的方式來教學。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我和學校同事會彼此討論精進教學的方法。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 學校同事對教師面臨的困難能適時協助。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 我感受到學校同事們都把教學創新當成是重要的一件事。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 當我表達個人在教學創新想法時，能得到學校同事的尊重和支持。	☐	☐	☐	☐	☐

【第三部分 學校創新氛圍】

以下題目請您就個人的經驗或感受填答…	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非常 不同 意
1. 本校教師會參與專業教師社群，學習並分享新知識。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 本校會提供研習進修資源，提升我的教學能力。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我們學校會透過公開肯定或實質獎賞以鼓勵教師創新。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 本校的教學環境中，教師們可以自由地提出創新的教學方法。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 本校教師願意不斷吸取新資訊，實施創意的教學。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 本校的行政人員能有效且即時地提供老師們在教學上的協助。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 整體而言，本校在教師教學創新上所提供的資源是相當足夠。	☐	☐	☐	☐	☐

【第四部分 自我導向學習】

以下題目請您就個人的經驗或感受填答…	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非常 不同 意
1. 在教學現場中，我喜歡嘗試不同的教學方法去做教學變化。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我遇到問題時會以積極的態度去面對。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我樂於培養其他專長，以活化教學活動。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 對我而言，不斷地吸收新的知識是很重要的一件事。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我會利用課餘時間，吸收創新教學的相關資訊。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我將學習投入(時間或學費)視為一種投資而不是成本。	☐	☐	☐	☐	☐

【第四部分 組織認同】

以下題目請您就個人的經驗或感受填答…	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我覺得我對目前任教的學校有很高的認同感。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我覺得我和學校同仁相處就像一家人一樣親切。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 本校同仁會主動提供協助，並關懷彼此。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 當同事們在討論學校事務時，我會認為這是與自己切身相關的事，我不會置身事外。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 學校的工作氣氛讓我感覺安全與信賴，教學上全力以赴。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 本校能尊重並回應學校同仁的意見和觀點。	☐	☐	☐	☐	☐

【第五部分 教學創新】

在未來的教學過程中…	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我有很高的意願去發現新穎的教學方式。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我很願意在教學創新上貢獻心力。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我會依據教學內容，選用能引發學生創新思維的教學方法。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 面對難度較高的教學章節時，我相信我會想出好的解決辦法。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我會在課堂中使用自製的教具，來幫助學生學習。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 在未來的教學過程，我願意試著利用不同的課程設計來幫助學生學習。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我認為我可以提出創新性的教學方法及策略。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 我認為我所設計的課程教材，能帶給學生創新思維。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我會提出新穎且實用的想法來改善教學上所遇到的問題。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 我會依據教學現場的需求做出不同的教學變化。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 我覺得教學創新在教學上對學生的學習有正面的影響。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我覺得教學工作能讓我發揮潛能，挑戰不同的問題。	☐	☐	☐	☐	☐



本問卷到此結束，請您簡單檢查一下是否有漏答，再次感謝您的協助！

附錄二「澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究」正式問卷調查

澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究調查問卷

親愛的老師您好：

首先感謝您撥冗填寫這份問卷！問卷主要目的在探討『澎湖縣國小健康與體育領域教師教學創新意願之研究』，教師在校教學期間曾擔任健康或體育課程均為本研究對象。由衷希望各位教育先進提供寶貴的意見，本問卷填答內容僅供學術研究之用，敬請放心作答。您的鼎力協助在此致上最誠摯的謝意。

敬祝 平安喜樂，心想事成！

國立臺東大學 體育學系碩士班

指導教授：陳玉枝 博士

研究生：蔡研菁 敬啟

中華民國 105 年 12 月 10 日

【第一部份 個人基本資料】（請勾選適當的選項）

一、性別：(1) ☐ 男 (2) ☐ 女

二、年齡：(1) ☐ 30 歲以下 (2) ☐ 31-40 歲 (3) ☐ 41-50 歲 (4) ☐ 51 歲以上

三、任教年資：(1) ☐ 1-5 年 (2) ☐ 6-10 年 (3) ☐ 11-15 年 (4) ☐ 16-20 年
(5) ☐ 21 年以上

四、教育程度：(1) ☐ 師專或一般專科 (2) ☐ 一般大學（含師資班）
(3) ☐ 師範、師院或教育院系 (4) ☐ 碩士以上（含四十學分班）

五、學校規模：(1) ☐ 6 班以下 (2) ☐ 7-12 班 (3) ☐ 13-24 班 (4) ☐ 25 班以上

六、學校位置：(1) ☐ 市區學校（馬公市） (2) ☐ 郊區學校（湖西、白沙、西嶼鄉）
(3) ☐ 二、三級離島（望安、七美鄉，包含虎井、吉貝、鳥嶼、花嶼）

七、自任教以來是否曾擔任過健康與體育領域教師：

(1) ☐ 只任教過健康教師 (2) ☐ 只任教過體育教師
(3) ☐ 健康與體育皆任教過 (4) ☐ 不曾任教過

八、在過去一年中是否有參加健康與體育領域相關研習：

(1) ☐ 8 小時內 (2) ☐ 9-24 小時 (3) ☐ 25 小時以上 (4) ☐ 無

九、指導學校運動團隊：(1) ☐ 有（1-5 年經驗） (2) ☐ 有（6 年以上經驗） (3) ☐ 無

十、您曾經在健康與體育領域方面獲得相關獎項？

(1) ☐ 指導學生獲獎（教練或帶隊教師） (2) ☐ 體育有功人員獎（裁判或工作人員）
(3) ☐ 教學教案設計獎 (4) ☐ 其他_____ (5) ☐ 無

教學創新定義：

教師須因應時代潮流，掌握教學與課程發展趨勢；教師應適時依教學情境來靈活運用合宜的教學方法，亦可尋求人力、物力、網路及媒體的資源來活化教學，使不同學習型態的學生都能獲得成功的學習經驗。此外，教師會在教學上不斷省思檢討，並積極參與學術交流與進修學習，使教學理念保有創新思維。

【第二部份 社會支持】

以下題目請您就個人的經驗或感受填答…	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 校長很支持創新教學政策。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 校長會鼓勵同仁用創意的方式來教學。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 校長能領導行政團隊適時支援教師教學的需求。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 「積極創新」的老師會受到校長公開或私下的肯定。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 校長常鼓勵同仁精進專業知能，累積同仁創新能量。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 校長營造學校創新氣氛，激發同仁創新的潛能。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 學校同事們都很支持教學創新政策。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 學校同事會彼此鼓勵用創新的方式來教學。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我和學校同事會彼此討論精進教學的方法。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 學校同事對教師面臨的困難能適時協助。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 我感受到學校同事們都把教學創新當成是重要的一件事。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 當我表達個人在教學創新想法時，能得到學校同事的尊重和支持。	☐	☐	☐	☐	☐

【第三部份 學校創新氛圍】

以下題目請您就個人的經驗或感受填答…	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非常 不同 意
1. 本校教師會參與專業教師社群，學習並分享新知識。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 本校會提供研習進修資源，提升我的教學能力。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我們學校會透過公開肯定或實質獎賞以鼓勵教師創新。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 本校教師願意不斷吸取新資訊，實施創意的教學。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 本校的行政人員能有效且即時地提供老師們在教學上的協助。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 整體而言，本校在教師教學創新上所提供的資源是相當足夠。	☐	☐	☐	☐	☐

【第四部份 自我導向學習】

以下題目請您就個人的經驗或感受填答…	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非常 不同 意
1. 在教學現場中，我喜歡嘗試不同的教學方法去做教學變化。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我遇到問題時會以積極的態度去面對。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我樂於培養其他專長，以活化教學活動。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 對我而言，不斷地吸收新的知識是很重要的一件事。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我會利用課餘時間，吸收創新教學的相關資訊。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我將學習投入(時間或學費)視為一種投資而不是成本。	☐	☐	☐	☐	☐

【第五部份 組織認同】

以下題目請您就個人的經驗或感受填答…	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我覺得我對目前任教的學校有很高的認同感。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我覺得我和學校同仁相處就像一家人一樣親切。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 本校同仁會主動提供協助，並關懷彼此。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 學校的工作氣氛讓我感覺安全與信賴，教學上全力以赴。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 本校能尊重並回應學校同仁的意見和觀點。	☐	☐	☐	☐	☐

【第六部份 教學創新】

在未來的教學過程中…	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我有很高的意願去發現新穎的教學方式。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我很願意在教學創新上貢獻心力。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 在未來的教學過程，我願意試著利用不同的課程設計來幫助學生學習。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 我認為我可以提出創新性的教學方法及策略。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我認為我所設計的課程教材，能帶給學生創新思維。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我會提出新穎且實用的想法來改善教學上所遇到的問題。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我會依據教學現場的需求做出不同的教學變化。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 我覺得教學創新在教學上對學生的學習有正面的影響。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我覺得教學工作能讓我發揮潛能，挑戰不同的問題。	☐	☐	☐	☐	☐



本問卷到此結束，請您簡單檢查一下是否有漏答，再次感謝您的協助！

