

臺北市國小教師知覺學校創新氣氛與創新教學關係之研究

邱怡蓁

摘要

本研究採問卷調查法，研究對象為臺北市國小教師，研究工具為自編問卷，資料分析採平均數、標準差、獨立樣本 t 考驗、Pearson 積差相關、單因子變異數分析，及逐步多元迴歸分析。本研究獲致以下結論：

- 一、臺北市國小教師在學校創新氣氛與創新教學知覺具中高度之表現，且兩者有中度正相關。
- 二、不同性別、年齡、職務、年資、最高經歷之教師在學校創新氣氛與創新教學知覺上無顯著差異。
- 三、不同學校規模與校史、不同職務與創新教學獲獎經歷之教師，分別在學校創新氣氛、創新教學知覺上有顯著差異。
- 四、學校創新氣氛對創新教學有正向預測力，以「團隊合作」最有預測力。

最後分別對教育行政機關、國小教師以及未來研究提出建議，供後續規劃、執行及學術研究之參考。

關鍵字：學校創新氣氛、創新教學、初等教育

A Study on the Relationship between Innovative Climate and Innovative Teaching among Teachers' Perceptions in Elementary Schools in Taipei City

Chiu, I-Chen

Abstract

The study is used non-standardized questionnaire to survey elementary school teachers in Taipei City. Data are analyzed by using descriptive statistic, one way ANOVA, scheffe method, Pearson's product-moment correlation, and stepwise regression.

Critical findings include:

- 1、The level of teachers' perception of innovative climate and innovative teaching is intermediate-high, and positively correlated.
- 2、No differences are found among the gender, age, position, years of teaching experience, educational background on the perception of innovative climate and innovative teaching.
- 3、Results indicate that school scales, school history, and awards of innovative teaching, especially show significant differences on the perception of innovative climate and innovative teaching.
- 4、Teachers' perception of innovative climate has positive prediction to innovative teaching, and the "teamwork" is the most predictive dimension.

According to the research findings, some suggestions are proposed for the education administration authorities, elementary school teachers and for future research as well.

Keywords: innovative climate, innovative teaching, elementary education

壹、前言

組織氣氛 (organizational climate) 對學校發展的良好實為關鍵，是故如何形塑組織氣氛為一個重要的議題 (王世璋，2006；江明曄，2005；李金娥，2005；林文星，2010；徐志文，2009；曾孟嫻，2010；Bharadwaj & Menon，2000；Moolenaar，Daly & Slegers，2010；Smith，2011)。組織氣氛為組織給人的一種知覺上的感受印象，如感受到某組織的氣氛是溫馨的，則心理會升起溫暖的感覺 (謝文全，2007)。組織氣氛是由組織本身與外在環境兩者的特性交互作用而成，有助於提升組織成員的工作表現；以教育現場來說，將使行政、教學與學習發揮正面的成效。

學校組織不斷地進行創新 (innovation)，才能因應相繼而來的挑戰，孵育出未來的人才與競爭力 (Ahmed，1998；Smith，2011)。國內外研究顯示，組織成員對於創新的知覺，如期待成員勇於突破現況、超越自我、樂於創新等皆須有創新的組織氣氛支持，且創新氛圍程度之高低將是組織創新程度的首要關鍵 (Lauer，1994；Ahmed，1998；Bharadwaj & Menon，2000；Moolenaar 等人，2010；Smith，2011；李金娥，2005；謝文全，2007；曾孟嫻，2011)。此外，在創新的學校氣氛下將允許教育人員發揮特殊專長以營造出具有激勵性的情境 (stimulating environment) 與生產出符合時代趨勢所需的知識，因而促使學習更好玩、更有趣。整體而言，正向的創新氣氛 (proinnovation climate) 是最足以豐富 (flourish) 環境成為可變通的 (flexible)、易感動的 (responsive) 及團隊與連貫性的 (coalition formation and connectedness)，且有助於產生、採納與實施創新習慣 (practices) (Anderson、Dobbs、Jenkins & Short，1997；Ahmed，1998；Moolenaar 等人，2010；Smith，2011)。

進一步研究者探討影響組織的創新氣氛有哪些因素呢？邱皓政 (2002) 表示，工作與任務特質、教育政策與社會風氣、組織結構與運作機制、人際互動等，會導致校園內的創新氣氛程度上出現高低落差。綜觀國內其他研究結果，分別已就創新組織氣氛與創新績效、學校效能、教師知覺等進行探究 (黃麗美，2005；陳春蓮，2006；黃麗美，2007；曾孟嫻，2011)。國外亦曾發表組織創新氣氛相關之研究，例如：Isaksen、Scott、Akkermans 與 Hans (2011) 探究創新氛圍領導對創造力程度之差別。Yi、Hu、Plucker 與 McWilliams (2013) 創造力發展與組織氣氛有高度相關、小學教師的創新氣氛也顯著高於中學教師。特別的是，教育未來發展方向是培養學生創新思考的能力，並使教師具有創新教學的能力，是故了解組織氣氛中對教職員創新行為的影響是值得探討的。

在組織氣氛中的「價值信念」與「學習成長」此兩個因素經由組織成員的覺察後，對於創造力的實踐有著最為關鍵的影響。曾孟嫻 (2011) 表示，組織在外部客觀環境與利害關係者之主觀期望等環境影響下，領導者唯有透過營造支持組織創新的良好氣氛，才能使組織足

以應付各種新的挑戰。綜觀而論，學校可從行政、課程、教學、設備、環境等著力營造出學校創新氛圍，然而本研究將聚焦在教學上的創新，是學校運作的核心且係組織創新績效最低的層面（秦夢群、濮世緯，2006）。

進一步探討教師教學對學生學習的重要性為何？美國「國家教學及未來委員會」研究報告指出，教師的教學承擔學生學習的成敗（吳雪華，2005）。而國內推動十二年國民基本教育揭示，教師教學將是成敗的關鍵。況且教師具專業自主權，對教學上的課程設計與班級經營有其自由運用的空間，教師可善加發揮其創意於課堂中，啟發學生的創意思考能力。唯創新教學並非天馬行空，Larina（2006）表示，在教育組織的創新過程中需要適當的、系統的科學與方法論支持。依此觀點，創新作為不僅限於提供嶄新的教科書、手冊、大綱，還可包括在老師、學生、家長、行政人員等之間的創新互動。透過科學與方法論來支持學校的創新教學活動則需經由下列階段：創新出現（generation）→創新現代化（modernization）→創新再生（reproduction）（Buckler，1997）。學校課程即為創新的重要指標，創新的教師也較傾向持續性地改良教學計劃，並順應著潮流調整內容（Anderson 等人，1997）。另有研究結果顯示：實施創新教學增強學生的學習動機、促使教室有朝氣（dynamism）、改善學生自學情況及在有效的學習與教學過程中知覺程度增加等（Bravo，Enache，Fernandez & Simo，2010）。

依上述的文獻探究可知，組織氣氛中以創新的組織氣氛對組織成員最具有影響力。何碧燕（2006）研究臺北市國中創新教學所遭遇之困難問題，包括：缺乏創新氣氛等。再者學校組織創新氣氛對於整體教師教學效能具有預測力，以及組織創新氣氛與教學效能有顯著正相關（江明曄，2006；林瓊珠，2009；曾敬棠，2009）。是故教師教學效能與教師創新教學能力有關係等，喚起了研究者欲探究創新的組織氣氛與教師創新教學，兩者之間是否存在著相關等議題、學校創新氣氛與教師創新教學關係建構之模式是一個值得研究的議題。畢竟，就現有的教育政策與社會風氣都期待著老師具備主動建構課程能力的發展，而教師所處的校園環境是否可以提供足夠的創新氣氛，則有賴營造出組織創新氛圍，才能夠引領學校持續邁入創新的未來。

基於以上研究動機，本研究之問題如下：

- 一、臺北市國民小學教育人員所知覺的學校創新氣氛現況為何？
- 二、臺北市國民小學教師創新教學現況為何？
- 三、（一）不同背景變項的臺北市國民小學教師，對於學校創新氣氛的知覺程度有無差異？
（二）不同背景變項的臺北市國民小學教師，對於教師創新教學的知覺程度有無差異？
- 四、學校創新氣氛與教師創新教學相關為何？
- 五、學校創新氣氛對教師創新教學之預測力為何？

貳、文獻探討

一、組織創新氣氛的相關概念

(一) 組織氣氛的定義

組織氣氛是組織文化的具體投射，一方面反映了組織成員的共享信念與心理社會知覺，同時也對於組織成員提供了一種共同社會脈絡的影響，形成一種規範性的影響力量(王世璋，2006；江明曄，2005；李金娥，2005；林文星，2010；徐志文，2009；曾孟嫻，2010；Bharadwaj & Menon，2000；Moolenaar、Daly & Slegers，2010；Smith，2011)。

(二) 組織氣氛的層面

- 1、外部客觀環境：指一般外顯的組織環境特性，包括組織的編制、工作任務、組織大小、設備、組織階層、溝通管道、外部環境、評估與獎賞系統等。
- 2、內部成員知覺：透過個人主觀知覺其組織環境，會因個人知覺不同而有所差異，強調的是成員對於外部客觀環境的覺察，進而產生心理層次的感受。例如：領導者的領導風格、組織內部傳統文化價值觀、成員間互動情形、支持與信任等。

(三) 組織氣氛量表

組織氣氛可歸納為兩大類，分別是積極型氣氛與消極型氣氛。積極氣氛顯現出開放、溫馨、活絡、樂觀、民主、奮發、發展、和諧與講正義等特性；消極型氣氛則呈現出封閉、冷漠、呆滯、悲觀、專制、頹廢、壓制、對立與爭利等特性。大體上說來，積極型氣氛對組織發展與任務的完成較有助益，因此教育人員應以營造積極型氣氛為努力方向。

(四) 創新氣氛的定義

本研究將創新氣氛定義為：組織成員對學校內外部環境及主管的領導行為，是否能夠主觀知覺感受到創新的氛圍，進而影響其對創新概念之態度、信念、動機和價值觀，進而造成學校創新成效之差異。組織成員感受到的創新氛圍範疇有：(1) 組織正式與非正式系統：設立創新教學專責組織、創新教學社群等。(2) 創新管理技能：創新信念、管理者創新領導行為、激勵創新具體作為、知識管理等。(3) 環境因素：資源分配等(Anderson, Dobbs, Jenkins & Short, 1997；Ahmed, 1998；Moolenaar 等人，2010；Smith, 2011)。

(五) 創新氣氛的層面

研究者將學校創新氣氛分為四個層面，分別是「校長領導」、「團隊合作」、「工作型態」、「充分資源」。此四個層面與曾孟嫻(2011)及邱世方(2012)研究中所探究之量表內容相同，另外研究者彙整了上述創新氣氛之意涵，以下就其各個內涵分別說明之：

- 1、校長領導：細分成四個面向探究，分別是「創新教學輔導機制」、「校長領導風格」、「組織價值理念」、「組織與主管激勵」。在創新教學輔導機制則為學校是否有創新教學團體專責推動創新教學、是否透過社群運作推展創新教學等；至於校長領導風格：學校是否具備創新氣氛、支持創意新點子、信任開放、輕鬆幽默；而組織價值理念則是領導者分享目標或願景、學校崇尚開放、獨特、創造、變革等；最後在組織與主管激勵：學校是否鼓勵教學創新成長或教師專業發展等具體作為、教師有機會發起新的工作構想、學校提供發展訓練，協助教師具備創新行為所需的重要知識與技能等。此外，樂於進修與學習的同仁可以得到學校的支持與重視。
- 2、團隊合作：工作團隊支持、親師生凝聚創新教學共識、教師彼此間能傾聽並鼓勵創見、學校能夠提供良好的溝通機制（如：公佈欄、網站等），以促進教師間資訊與經驗分享等。
- 3、工作型態：細分成兩個面向探究，分別是「工作自主性」、「工作挑戰性」。組織成員應享有權力與能力，運用自己的想法來實行具有挑戰性之創新課程與教學活動設計，使其充分掌握其工作任務與進度。另外，教師是否對從事創造性的工作有使命感，並能夠建設性地挑戰彼此的工作。甚至當教師有需要，可以不受干擾地獨立工作。
- 4、充分資源：學校對創新能力的支持（情感/資源），如：經費、人力、設備...等，支援教師從事創新的活動、調整任務編組以提供教師執行新構想所需的需求，例：課程發展小組。在情感支持上則為評價工作成果時，不處罰良好創意但失敗的活動，鼓勵從失敗中學習。

（六）創新氣氛的量表

創新氣氛量表得知，其用途多為測量企業組織，鮮少施測於教育組織單位。另外上述的創新氣氛量表皆有良好的信效度，其量表編製的內容可多參考。最後，研究者將依據先前已經歸納整理的學校創新氣氛：校長領導、團隊合作、工作型態、充分資源，此四大構面編製「國民小學創新氣氛量表」，且採 Likert 四點式量表，以避免應試者回答中立的預設值。待「國民小學創新氣氛量表」施測結束後進行內部一致性信度分析。

（七）創新氣氛之相關研究

創新氣氛多用於國中以上學制之領域。茲就上述創新氣氛之相關研究分析之。

- 1、研究對象：可分為三大類別，教育人員、企業組織人員及學生。（1）以教育人員為研究對象（王世璋，2006；邱素貞，2008；曾孟嫻，2010；邱世方，2012；吳宗原，2012；郭仲毅，2012；劉華鈴，2013；黃秀霞，2013；Chou 等人，2010；Moolenaar

等人,2010),其中以國民小學教師占大多數。(2)以企業組職人員為研究對象(Vegt, 2005; Isaken & Akkermans, 2011; 林佳慧, 2000)。(3)以學生為研究對象(Yi 等人, 2013),其研究對象為青少年。

2、研究方法：綜合國內外對於創新氣氛的研究方法，大多是以問卷調查法為主（林佳慧, 2000；邱素貞, 2008；曾孟嫻, 2010；吳宗原, 2012；郭仲毅, 2012；劉華鈴, 2013；Vegt, 2005；Moolenaar 等人, 2010；Chou 等人, 2010；Isaksen & Akkermans, 2011；Yi 等人, 2013）。而秦夢群與濮世緯（2006）則是採用文獻分析法。另有結合文獻分析與問卷調查法則有王世璋（2006）、邱世方（2012）及黃秀霞（2013）。綜言之，問卷調查法為目前組織創新氣氛常用之研究方法，此外若要研究創新氣氛與其他變項間之關係也將以問卷調查法為主。

3、主要發現：

(1) 現況：組織創新氣氛會影響組織成員的行為，例：對創新程度的知覺、對達成組織目標有事半功倍之效。國民小學教師對於創新氣氛的知覺程度高於中等教育教師。

(2) 背景變項差異：學校背景變項與個人背景變項中，僅「學校獲獎經歷」、「兼任行政職」及「教學年資」，與創新氣氛之知覺程度有關，與學校規模、年齡、性別、學歷等變項無關。

(3) 變項間相關性：學校組織創新氣氛知覺與創新教學行為達顯著正相關。國民小學校長策略領導透過學校創新氣氛影響學校創新經營效能，學校創新氣氛具有部分中介效果。

4、啟示：上述研究方法多採問卷調查法，且研究對象以國民小學教師為主。由於學校背景變項中「學校獲獎經歷」對創新氣氛知覺程度較高，因此研究者將探討個人背景變項中「創新教學獲獎經歷」：GreaTeach、Power 教師、教育部教學卓越獎等，是否亦會影響個人在組織創新氣氛的知覺程度。誠然曾偉誠（2012）與郭梨玉（2012）表示「創新教學」也是學校創新經營管理中的一環，引起研究者欲探究學校創新氣氛與創新教學之關係。

二、創新教學的內涵

（一）創新教學的意義

本研究之創新教學係指，教師具備好奇心並將創新能力、知識或資訊展現於教學情境中，以對現有教學進行新的改變，克服教學問題來順利推展教學工作。而創新教學所涵蓋的範圍

有，教學目的以引領學生主動追求新點子、教學設計理論、教學設計模式、班級經營、教學媒體、教學內容與教材多重彈性及多樣變化、多元教學評量等，以提升學生的學習成效與教學效能為目的。

(二) 創新教學的內涵

研究者將創新教學分為三個層面，分別是「知識分享合作」、「創新教學動機」、「創新教學表現」如下所述：

- 1、知識分享合作：知識流通、深度對談、知識社群、討論合作。
- 2、創新教學動機：專業自主、接受挑戰等（蕭佳純，2007）。
- 3、創新教學表現：班級經營、教學技巧、教學設計。

(三) 創新教學之相關研究

創新教學多用於之領域。茲就上述創新教學理論之相關研究分析之。

- 1、研究對象：可分為二大類別，教育人員（幼稚園教師及國中小教師）、大學生。（1）多半是以理工科系大學生為研究對象（Rubio 等人，2007；Jokar，2011），觀察學生接受創新教學法之後學習成效是否有改善。（2）以教育人員為研究對象，又可再細分為幼稚園教師（劉芳萁，2008；劉秀枝，2012；劉華鈴，2013）、國中小教師（李金娥，2005；何碧燕，2006；黃麗美，2007；莊文玲，2008；林瓊珠，2009；楊琇絢，2011；王嘉新，2011；林宗憲，2012；劉咨廷，2012；Chang，2013），其中研究對象以國民小學教師占大多數。
- 2、研究方法：可分為二大類別，量化研究、質性研究。（1）在量化研究中，以問卷調查法佔大多數（李金娥，2005；何碧燕，2006；黃麗美，2007；莊文玲，2008；劉芳萁，2008；林瓊珠，2009；楊琇絢，2011；林宗憲，2012；劉秀枝，2012；劉華鈴，2013；Chang，2013）；另有研究者進行實驗研究法（Rubio 等人，2007；Jokar，2011）。（2）在質性研究法中有三角檢驗分析（王嘉新，2011）與敘事研究方法（劉咨廷，2012）。
- 3、背景變項方面：歸納整理上述相關研究後，研究者發現背景變項會隨著研究對象之不同，而得到不同的研究結果，是故研究者先論述一致性結論的個人背景變項是，在「工作年資」、「擔任職務」、「年齡」上的不同而對創新教學有顯著差異。至於在「性別」對創新教學則無顯著差異存在。另外在教育程度、學校規模則為幼稚園教師皆無顯著差異，然小學教師皆有顯著差異。
- 4、主要發現：（1）組織創新氣氛對創新教學有顯著的預測力。其中創新氣氛中的工作

團隊支持、組織鼓勵、工作挑戰性與工作自主性對教師教學品質的解釋力達 46%。(2) 臺北市教師在創新教學能力、創新教學的實施成效、創新教學的內容與方向上屬中上程度。(3) 創新教學能力與教學效能有高度預測力。4. 創新教學與學生學習成效有顯著正相關。

- 5、啟示：上述研究方法多採問卷調查法，且研究對象多以國民小學教師為主。不同的個人背景變項對創新教學有顯著差異，至於性別則無差異存在。

三、創新氣氛與創新教學之相關研究

江明曄（2006）研究所得的結論為，校長創造性領導與學校創新組織氣氛是影響中等以下學校教師創新教學的重要因素。「校長創造性領導」主要是藉由影響「學校創新性組織氣氛」，進而影響「教師創意教學」。其它的研究結論如下所述：

- 1、中等以下學校校長創造性領導對教師創新教學有不同程度之影響，尤其是當校長創造性領導之「智能的促進」、「任務安排與回饋」、「時間管理」、「創造性問題解決技巧」等層面，落實度高時則教師的「創新教學特質」就高。
- 2、中等以下學校校長創造性領導對學校創新性組織氣氛有不同程度之影響，特別是當校長創造性領導的「創造性問題解決技巧」落實度高時，則學校創新性組織氣氛中的「組織理念」就高。
- 3、教師知覺中等以下學校校長創造性領導、學校創新性組織氣氛、教師創新教學的表現均達中上程度。
- 4、同教師背景（性別、不同擔任職務）、學校組織特性（學校性質、學校規模）教師知覺的中等以下學校之學校創新組織氣氛有差異。
- 5、教師背景（年齡、不同擔任職務、創新教學方面獲獎經歷、大學教育背景）、學校組織特性（學校性質）對中等以下學校教師之創新教學有不同影響。
- 6、中等以下學校創新性組織氣氛對教師創新教學有不同程度之影響，特別是當學校創新性組織氣氛的「社會價值與政策」落實度高，則教師創新教學的「創新教學特質」就高。

林文星（2010）經資料分析後得到以下結論：1. 苗栗縣公立國小教師對校長變革領導的知覺良好；運用知識分享策略程度高；教學創新的情形佳。2. 校長變革領導對教師教學創新具有 23.6% 預測力。3. 教師知識分享策略對教師教學創新具有 56.4% 預測力。4. 教師知識分享策略對校長變革領導與教師教學創新具有部份中介效果。5. 校長變革領導、教師知識分享策略對教師教學創新具有直接與間接影響。

參、研究設計與實施

一、研究架構

(一) 背景變項

1、調查樣本變項

本研究之調查樣本變項包含個人背景變項與學校背景變項，分別介紹如下：

(1) 個人背景變項

- ① 性別：分為男、女。
- ② 年齡：依序分為「30 歲以下」、「31 歲至 40 歲」、「41 至 50 歲」、「51 歲以上」四類。
- ③ 最高學歷：分為「學士（含專科畢業）」、「碩士（含 40 學分班）」、「博士」三類。
- ④ 現任職務：分為「教師」、「教師兼組長」、「教師兼主任」三類。
- ⑤ 服務年資：依序分為「5 年以下」、「6 至 15 年」、「16 至 25 年」、「26 年以上」四類。
- ⑥ 創新教學獲獎經歷（可複選）：是否曾得獎（GreaTeach、Power 教師、教育部教學卓越獎）。

(2) 學校背景變項

- ① 學校歷史：依序分為「20 年以下」、「21 至 30 年」、「31 至 40 年以下」、「41 年以上」四類。
- ② 學校規模：依「國民小學組織再造及人力規劃試辦方案」分為小型學校（12 班以下）、中型學校（13 至 48 班）、大型學校（49 班以上）三類。

二、研究對象

(一) 預試問卷研究對象：

研究對象範圍根據臺北市政府教育局網頁所公布之 101 學年度公立國民小學統計資料，得知臺北市有 141 所公立國民小學，共 10,260 位教師數。研究者將此 141 所公立國民小學依班級數規模，分為小型學校（12 班以下）、中型學校（13 至 48 班）、大型學校（49 班以上）三類，在預試問卷研究對象中，本研究立意抽樣 100 位臺北市國民小學教師。

(二) 正式問卷研究對象：

依正式抽樣學校名單 50 所臺北市公立國民小學，在學校規模「12 班以下」中抽取教師

5 位，該規模之教師總人數為 25 位；學校規模「13~48 班以下」中抽取教師 10 位，該規模之教師總人數為 350 位；學校規模「49 班以上」中抽取教師 20 位，該規模之教師總人數為 200 位，故本研究總計抽取 575 位教師作為正式問卷之研究對象。

（三）研究樣本基本資料：

本研究正式問卷共發出 575 份，回收 374 份，回收率為 65.04%，剔除回收樣本中資料不全者，有效樣本為 351 份，無效樣本為 23 份，可用率 93.85%。

三、研究工具

「臺北市國民小學學校創新氣氛與創新教學之現況調查問卷」題目合計為 37 題，「校長領導」構面 6 題、「團隊合作」構面 5 題、「工作型態」構面 5 題、「充分資源」構面 4 題、「知識分享合作」構面 5 題、「創新教學動機」構面 6 題及、「創新教學表現」構面 6 題。本問卷在整體的 Cronbach α 值為 .95，各構面的 Cronbach α 值均達 α 係數在 .70 之標準，表示整體「臺北市國民小學學校創新氣氛與創新教學之現況調查問卷」信度良好，內部一致性佳。

肆、結果與討論

一、臺北市國民小學學校創新氣氛知覺之討論

本研究問卷調查結果顯示，臺北市國民小學教師在「校長領導」、「團隊合作」、「工作型態」及「充分資源」方面之平均得分屬中高度，表示臺北市國民小學教師對學校創新氣氛的知覺表現良好，對於學校創新氣氛之「校長領導」、「團隊合作」、「工作型態」及「充分資源」之同意程度佳。

相對的，臺北市國民小學教師在「充分資源」向度之平均得分為 3.48，屬於四個向度裡得分較低，顯示國小教師對於學校創新氣氛之充分資源具有較低的認同度，表示國小教師認為實施充分資源在學校創新氣氛中具有相當的困難度，其可能產生的困境與其推論之原因，包括：不易與其他學校或機構建立策略聯盟

，在學校創新氣氛之充分資源中，本項之平均得分為 3.30，為此向度中得分較低者，表示國小教師對於與其他學校或機構建立策略聯盟具較低之認同度。推論其原因，在建立與其他學校或機構策略聯盟時，因各個國民小學之學校發展特色、行政系統之運作模式與職務選填機制等不盡相同，欲建立起一體適用之策略聯盟實屬不易。根據文獻資料之整理，邱世方（2012）表示，教育人員知覺校長策略領導與學校創新氣氛間具有顯著的正相關，表示校長

如果能夠更積極與他校發展策略聯盟，學校內教職員將更容易感受學校創新氣氛。

二、不同背景變項之臺北市國民小學教師在學校創新氣氛知覺得分情形之差異分析討論

(一) 不同性別、年齡、現任職務、服務年資、最高經歷、創新教學獲獎經歷之教師，在學校創新氣氛知覺上無顯著差異。

(二) 不同學校規模與學校歷史之教師，在學校創新氣氛知覺上有顯著差異。

三、臺北市國民小學創新教學知覺之討論

本研究問卷調查結果顯示，臺北市國民小學教師在「創新教學」之各題項平均得分為 3.88，表示臺北市國民小學教師之創新教學現況優良。

就各向度得分情形而言，各向度得分皆在 3.70 分以上，顯示國小教師在創新教學之「知識分享合作」、「創新教學動機」及「創新教學表現」方面上，皆具有中高度的符合程度，表示國小教師自評其創新教學之現況優良。

四、不同背景變項之臺北市國民小學教師在創新教學得分情形之差異分析討論

(一) 不同性別、年齡、服務年資、最高學歷、學校規模之教師，在創新教學知覺上無顯著差異。

(二) 不同現任職務、創新教學獲獎經歷、學校歷史之教師，在創新教學知覺上有顯著差異。

五、臺北市國民小學學校創新氣氛與創新教學之相關分析

本研究發現，樣本在學校創新氣氛知覺各向度（校長領導、團隊合作、工作型態、充分資源）與創新教學知覺各向度（知識分享合作、創新教學動機、創新教學表現）間，皆達.001 之顯著水準，並依據王保進（2006）之標準檢視，國小教師「學校創新氣氛」與「創新教學」各向度間呈現中度正相關之情形，表示臺北市國民小學教師對於學校創新氣氛知覺之認同程度愈高者，其創新教學之現況亦愈佳。

六、臺北市國民小學學校創新氣氛與創新教學之迴歸分析

依據本研究結果可以發現，以學校創新氣氛各向度預測創新教學整體及「知識分享合作」、「創新教學動機」及「創新教學表現」等層面時，有二個顯著變項進入迴歸方程式中，分別為「團隊合作」及「工作型態」，總共能預測「創新教學」40.4%的解釋變異量。而學校創新

氣氛預測創新教學之「知識分享合作」40.1%的解釋變異量，「創新教學動機」24.4%的解釋變異量，及「創新教學表現」33.5%的解釋變異量。此與國內研究結果相符，學校創新氣氛具有促進創新教學的作用（李金娥，2005；黃麗美，2007；黃秀霞，2013；劉華鈴，2013），因此學校創新氣氛之「團隊合作」及「工作型態」的知覺程度愈高，愈能預測創新教學的整體情形。

伍、結論與建議

一、臺北市國民小學教師在學校創新氣氛知覺上具中高度之表現

就學校創新氣氛知覺各向度來看，以「工作型態」而言表示國小教師對於學校創新氣氛實施之工作型態，具有「中高度」的認同度，但是「行政人員常授權教師們接受新的工作挑戰」則低於整體之平均得分。而在「校長領導」中以「營造相互合作與信任的氛圍」、「崇尚開放創新變革的校風」、「訂定相關獎勵辦法」則低於整體之平均得分。接著在「團隊合作」中，以「成立跨學科小組，分享創新教學的喜悅及樂趣」、「互相分享與交流創新教學的成就」、「授權教師們接受新的工作挑戰」則低於整體之平均得分。在「充分資源」向度，其中「充分資源支持創新活動」、「任務編組方式，提供教師執行創新教學所需」、「鼓勵從失敗中學習」、「其他學校或機構建立策略聯盟」等，皆低於整體之平均得分。

二、不同性別、年齡、現任職務、服務年資、最高學歷、創新教學獲獎經歷之教師，在學校創新氣氛知覺上皆無顯著差異

在背景變項中，不同性別、年齡、現任職務、服務年資、最高學歷、創新教學獲獎經歷之教師，在學校創新氣氛知覺上皆無顯著差異，表示臺北市國民小學教師在學校創新氣氛知覺上，不會因性別、年齡、現任職務、服務年資、最高學歷、創新教學獲獎經歷之不同而有差異存在。

三、不同學校規模之教師，在學校創新氣氛知覺上有顯著差異

在背景變項中，不同學校規模之教師在學校創新氣氛知覺之「校長領導」、「團隊合作」、「工作型態」及「充分資源」上有顯著差異存在，分析後皆顯示學校規模在 12 班以下之教師顯著大於 49 班以上之教師。

四、不同學校歷史之教師，在學校創新氣氛知覺上有顯著差異

在背景變項中，不同學校歷史之教師在學校創新氣氛知覺之「校長領導」、「團隊合作」

及「工作型態」上有顯著差異存在，分析後皆顯示學校歷史在 31~50 年之教師顯著大於 51 年以上之教師。

五、臺北市國民小學教師在創新教學知覺上具中高度之表現

從教師創新教學各向度來看，其得分平均低於整體得分者，包括「知識分享合作」向度之「我經常與校內教師分享知識與創新作法」、「我常分享參加研習、工作坊所獲得的新知」、「我常就既有的教學內容，與校內教師討論創新的教學方式」、「我常與校內教師進行領域內的深度對話，激盪彼此創新的想法」、「校內有運作良好的學習團隊，致力於發展創新教學」；「創新教學動機」向度之「為了使家長了解創新教學的想法及作為，我主動分享創新教學的成果」；「創新教學表現」向度之「我能利用創新的評量方法，評量學生的多元智能」、「為了參與創新教學，我能設計並提出適當的計畫及時間表」、「我能夠解決教學現場上的限制，提升更創新的教學方式」。

六、不同性別、年齡、服務年資、最高學歷、學校規模之教師，在創新教學知覺上皆無顯著差異

臺北市國民小學教師在創新教學知覺上，不會因性別、年齡、現任職務、服務年資、最高學歷以及學校規模之不同而有差異存在。

七、不同現任職務之教師，在學校創新教學知覺上有顯著差異

在背景變項中，不同現任職務之教師在學校創新氣氛知覺之「知識分享與合作」、「創新教學動機」及「創新教學表現」上有顯著差異存在，分析後顯示教師兼主任顯著大於級任與科任教師。

八、不同創新教學獲獎經歷之教師，在學校創新教學知覺上有顯著差異

在背景變項中，不同創新教學獲獎經歷之教師在學校創新氣氛知覺之「知識分享與合作」上有顯著差異存在，分析後皆顯示有獲得創新教學獎之教師顯著大於沒有獲得創新教學獎之教師。

九、不同學校歷史之教師，在學校創新教學知覺上有顯著差異

在背景變項中，不同學校歷史之教師在學校創新氣氛知覺之「知識分享與合作」、「創新教學動機」及「創新教學表現」上有顯著差異存在，分析後皆顯示學校歷史在 30 年以下之教師顯著大於 31~50 年之教師。

十、臺北市國小學校創新氣氛對創新教學具有預測力，其中以「團隊合作」最有預測力

依據本研究結果，臺北市國小學校創新氣氛對創新教學具有預測力，其中又以「團隊合作」對整體創新教學最有預測力。

綜合上述，本研究提出以下建議：結合教育專家學者與實務工作者，研擬營造學校創新氣氛實施方案與相關配套措施、宣導學校創新氣氛之概念，提供教育行政人員參與相關培訓課程、舉辦創新教學比賽與觀摩會，提供教師參與機會、全力配合國小教師，訂定學校創新氣氛獎勵與授權辦法、鼓勵老師多進行跨領域備課活動，落實創新教學、與他校結盟發展創新策略共享資源，並深耕於創新教學、在創新教學成長活動中，同儕間互助合作、體諒包容，避免教師單打獨鬥。

參考文獻

- 王世璋 (2006)。國小校長轉型領導、學校組織學習與學校組織創新關係之研究 (未出版之博士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 王保進 (2006)。中文視窗版 SPSS 與行為科學研究。臺北市：心理。
- 王嘉新 (2011)。國民小學社會學習領域創新教學之研究~以六上課程為例~ (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 江明曄 (2005)。中等以下學校校長創造性領導、學校創造性組織氣氛與教師創意教學關係之研究 (未出版之博士論文)。國立台中教育大學，臺中市。
- 何碧燕 (2006)。臺北市國民中學實施創新教學之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 余民寧 (2003)。教育測驗與評量-成就測驗與教學評量。臺北市：心理。
- 李金娥 (2005)。高雄縣市國民小學組織創新氣氛、學校品質覺知與競爭優勢關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 宋雯榮 (2008)。高雄市國小校長競值領導行為、組織創新氣氛與學校效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 邱皓政 (2002)。學校組織創新氣氛的內涵與教師創造力的實踐：另一件國王的新衣？。應用心理研究，15，191-224。
- 邱皓政、陳燕禎、林碧芳 (2009)。組織創新氣氛量表的發展與信效度衡鑑。測驗學刊，56 (1)，69-97。
- 邱素貞 (2008)。高雄市國民小學校長轉型領導、組織創新氣氛與教師組織承諾關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 邱世方 (2012)。國民小學校長策略領導、學校創新氣氛與學校創新經營效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 吳志衍、楊裕富 (2005)。創意教學相關研究之初探。設計研究，5，73-83。
- 吳俊彥 (2006)。人格特質、知識分享、組織創新氣候與企業技術創造力之研究 (未出版之博士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 吳宗原 (2012)。組織創新氣氛與組織效能關係之研究-以高雄市公私立高中職學校為例 (未出版之碩士論文)。私立實踐大學，高雄市。
- 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。
- 吳明隆、涂金堂 (2005)。SPSS 與統計應用分析。臺北市：五南。

- 林生傳 (1998)。建構主義的教學評析。《課程與教學》，1 (3)，1-13。
- 林佳慧 (2000)。組織內部創新氣氛與知識管理機制關係之探討 (未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 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 (未出版之博士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 林瓊珠 (2009)。臺北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。
- 林文星 (2010)。苗栗縣國民小學校長變革領導與教師教學創新之相關研究-以知識分享策略為中介變項 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 林宗憲 (2012)。國中藝術與人文領域教師教學信念、創新教學與戲劇教巧教學之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣藝術大學，新北市。
- 洪中明 (2010)。學校創新教學之策略管理。《北縣教育》，70，52-55。
- 洪毓孜 (2004)。個人玩興與團隊玩興氣氛對團隊創造力績效之影響 (未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 秦夢群 (2006)。教育行政—理論部分。臺北市：五南。
- 秦夢群、濮世緯 (2006)。學校創新經營理念與實施之研究。《教育研究與發展期刊》，2，123-151。
- 徐志文 (2009)。教師教學效能與學校組織創新氣氛對創造力教學行為之影響 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 徐瑀濃 (2010)。臺北市優質學校校長領導行為與教師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。
- 陳春蓮 (2006)。國小校長轉型領導、組織創新氣氛與學校效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 莊文玲 (2008)。臺北市國民小學國語文教師之創新教學能力調查研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。
- 曾敬棠 (2009)。基隆市國民小學創新經營與教學效能之研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 曾孟嫻 (2010)。臺北市國民小學組織創新氣氛與創新績效之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 曾偉誠 (2012)。臺北市國民小學教育人員資料導向決定與學校創新經營關係之研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 簡文娟 (1999)。組織創新氣候評鑑量表建立---以高科技產業為實證研究對象 (未出版之碩

- 士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 郭仲毅 (2012)。臺北市國民小學校長知識領導與組織創新氣氛關係之研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 郭梨玉 (2012)。桃園縣公立國小學校創新經營、教師專業成長與學校效能研究 (未出版之碩士論文)。私立銘傳大學，臺北市。
- 黃麗美 (2007)。組織創新氣氛與學校效能關係之研究。臺北市立教育大學學報，38，93-128。
- 黃天助 (2011)。高職教師知覺校長轉型領導、組織創新氣氛對創新經營成效影響之研究 (未出版之博士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 黃秀霞 (2013)。公立高中校長教學領導、教師社群互動、學校創新氣氛與學校效能關係之研究 (未出版之博士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 楊宏達 (2006)。國中校長領導型態與學校組織創新氣氛關係之研究—以台中縣為例 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 楊琇絢 (2011)。屏東縣國中教師創新教學與專業成長相關研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 廖勝能 (2011)。學校組織創新氣氛與知識管理關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立台南大學，臺南市。
- 謝文全 (2007)。教育行政學。臺北市：高等教育。
- 蕭佳純 (2007)。教師內在動機以及知識分享合作對創意教學行為關聯性之階層線性分析。當代教育研究，15，57-92。
- 劉濬 (2002)。組織創新氣氛與知識創造績效之研究---以資訊產業為例 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 劉芳萁 (2008)。臺北市幼稚園教師的教學效能、創意教學行為及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 劉華鈴 (2013)。幼稚園教師學校組織創新氣氛知覺、知識分享行為與創新教學行為之研究—以台北市幼稚園為例 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 劉秀枝 (2012)。幼兒園教保服務人員社群互動、職場希望感與創新教學關係之研究 (未出版之博士論文)。國立台南大學，臺南市。
- 劉咨廷 (2012)。衣帶漸寬終不悔 ~ 「快樂總鋪師」教師專業學習社群創新教學之敘事研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- Chou, H. & Chen (2010). Analysis of factors in technological and vocational school teachers' perceived organizational innovative climate and continuous use of e-teaching: using computer

- self-efficacy as an intervening variable. *Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)*, 49(4), 35-48.
- Ahmed, K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30-43.
- Alencer, E. & Faria, M. (1997). Characteristics of an organizational environment which stimulate and inhibit creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 31, 271-281.
- Anusca, F., Romina, C. & Yves, P. (2009). Innovation and creativity in education and training in the EU member states: Fostering creative learning and support innovative teaching. *Literature review on Innovation and Creativity in E&T in the EU Member States (ICEAC)*.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39 (5), 1154-1184.
- Anderson, R., Dobbs, K., Jenkins, B. & Short, P. (1997). *An entrepreneur in the classroom! Innovative teaching*. Retrieved from ERIC database. (ED416188)
- Buckler, A. (1997). The spiritual nature of innovation. *Research-Technology Management*, 40(2), 43-47.
- Bharadwaj, S. & Menon, A. (2000). Making innovation happen in organizations: Individual creativity mechanisms, organizational creativity mechanisms or both? *The Journal of Product Innovation Management*, 17(6), 424-434.
- Bravo, E., Enache, M., Fernandez, V. & Simo, P. (2010). An innovative teaching practice based on online channels: A qualitative approach. *World Journal on Educational Technology*, 2 (2), 113-123.
- Chang, Z. (2013). What core competencies are related to teachers' innovative teaching? *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 41 (1), 9-27.
- Dessler, G., (1994). *Human resource management*. Trenton, NJ: Prentice-Hall.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Work and Organizational Psychology*, 5, 105-123.
- Goran, E. & Lars, R. (2010). The creative climate: Its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity Research Journal*, 12, 303-310.
- Isaksen, S. & Akkermans, H. (2011). Creative climate: A leadership lever for innovation. *Journal of Creative Behavior*, 45(3), 161-187.
- Jaskyte, K., Taylor, H. & Smariga, R. (2009). Student and faculty perceptions of innovative

- teaching. *Creativity Research Journal*, 21, 111-116.
- Lauer, K. J. (1994). *The assessment of creative climate: An investigation of ekvall's creative climate questionnaire* (Unpublished master's thesis). State University College, Buffalo, New York.
- Moolenaar, N., Daly, A. & Slegers, P. (2010). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 623-670.
- Nagda, B., Spearmon, M., Holley, L. & Harding, S. (1999). Intergroup dialogues: An innovative approach to teaching about diversity and justice in social work programs. *Journal of Social Work Education*, 35(3), 433-449.
- Neuman, L., Pardue, K., Grady, J. & Gray, M. etc. (2009). What does an innovative teaching assignment strategy mean to nursing students? *Nursing Education Perspectives*, 30(3), 159-163.
- Peterson, E. (2002). Establishing the creative environment in technology education. *The Technology Teacher*, 62(4), 7-10.
- Yi, X., Hu, W., Plucker, A. & McWilliams, J. (2013). Is there a developmental slump in china in creativity in china? The relationship between organizational climate and creativity development in Chinese adolescents. *Journal of Creative Behavior*, 47 (1), 22-40.
- Isaksen, S. & Akkermans, H. (2011). Creative climate : A leadership lever for innovation. *Journal of Creative Behavior*, 45(3), 161-187.
- Jerry, J. & Sharon, R. (2011). Innovative teaching and learning strategies for leadership in context: a rural example. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 6(3), 21-30.
- Jokar, A. (2011). Thermal/ fluid systems design with an innovative teaching method. *International Journal of Mechanical Engineering Education*, 39 (4), 276-290.
- Julie, K. & Dana, B. (2011). Beyond classroom walls—Developing innovative work roles for teachers. *Center for American Progress*, 1-36.
- Larina, V.P. (2006). The innovative activity of schools in a regional system of education. *Russian Education and Society*, 48(3), 31-42.
- Rubio, R., Suarez, J., Gallego, R. & Martin, S. (2007). Innovative teaching methods in the industrial design lecture room. *International Journal of Mechanical Engineering Education*, 35 (1), 33-45.

- Swarts, J. (2003). *Infusing creative thinking into instruction in high school classrooms. Critical thinking and reasoning*. Cresskill, NJ: Hampton press.
- Scott, I. & Hans, A. (2011). Creative climate: A leadership level for innovation. *Third Quarter*, 45(3), 161-187.
- Soh, C. (2000). Indexing creativity fostering teacher behavior: A preliminary validation study. *Journal of Creative Behavior*, 34(2), 118-134.
- Smith, K. (2011). Cultivating innovative learning and teaching cultures: A question of garden design. *Teaching in Higher Education*, 16, 427-438.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Trenton, NJ: Pearson Education.
- Vegt, G., Vliert, E. & Huang, X. (2005). Locational-level links between diversity and innovative climate depend on national power distance. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1171-1182.