

國小教師自我效能、工作投入對創意教學表現之影響 The Impact of Self-efficacy, Job Involvement on Creative Teaching of Teachers in an Elementary School

官美卉 *Mei-Hui Knan*
國立嘉義大學 教育系 博士生

摘要

本研究目的在分析國小教師控制變項、教師自我效能、工作投入對教師創意教學表現之預測，以嘉義縣市及台南市的公立小學教師為研究對象，透過便利抽樣方式施測40所學校，共發出500份問卷，回收有效問卷453份，問卷有效回收率為94%。分析結果發現控制變項對國小教師創意教學表現皆未達顯著影響，自我效能的個人教學效能因素與一般教學效能因素對教師創意教學表現皆具有正向影響。而工作投入的專注與奉獻兩個因素會正向影響教師創意教學表現。建議未來在提升教師創意教學表現，可增強教師自我效能與提高教師工作投入程度。以上結果可提供未來提升教師創意教學參考。

關鍵詞：創造力、自信心、背景變項

本文引用：官美卉 (2022)。國小教師自我效能、工作投入對創意教學表現之影響。休閒運動健康評論，11(1)，26-37。

通訊作者：官美卉

聯絡地址：621 嘉義縣新港鄉 106 號(新港國中)

聯絡電話：0920-893890

E-mail：aa123158@smail.cyc.edu.tw

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the predictions of the elementary school teachers control variables, teachers' self-efficacy and job involvement on teachers' creative teaching performance. Convenient sampling method was adopted and 40 public elementary school teachers in Chiayi County and Tainan city were invited to be the research subjects. 500 questionnaires were issued, 453 questionnaires were obtained, and questionnaire respond rate was 94%. The results show that the control variables have no significant influence on the creative teaching performance of the elementary school teachers, and both the personal teaching efficacy factor and the general teaching efficacy factor have positive influences on the creative teaching performance of teachers. The two factors of work devotion and dedication will positively affect teachers' creative teaching performances. It is suggested that enhancing teachers' self-efficacy and improving their work involvement

can improve teachers' creative teaching performances. These above results can provide some suggestions on the improvements of the creative teaching performances of teachers in the future.

Key words: Creativity, self-confidence, background variables.

壹、緒論

在知識經濟的時代，創意思維佔有重要的地位，許多國家例如美國、新加坡、香港等已開始重視學生的創造力培養，認為學生創造力提升國家競爭力的重要指標 (Chan & Yuen, 2014)。而是否能成功推動創意教學的關鍵是教師，因為教師的一言一行對學生會有很深遠的影響，它也是學生生命中模仿學習的重要他人之一 (陳信豪、梁鎮荊，2019)。我國教育部在 2002 年頒布創造力教育白皮書，透過創意學子栽植列車、創意教師成長工程、創意學校總體營造、創意生活全民提案、創意智庫線上學習」及創意學養持續扎根等六大具體行動方案，目的為了促使臺灣成為一個富創造力的國家 (教育部，2002)。蕭佳純 (2012) 指出教師的創意教學方式，可以啟發學生的創造力，並對學生的創造力發展有直接的影響。教師的創意教學表現 (creative teaching performance) 是指教師能將自身的創意，具體地展現在教學活動上的一種外顯教學行為 (陳玉樹、胡夢鯨，2008)。創意的價值是改變教學型態與模式，延展課程視野，掌握時代脈動，並配合資訊社會，力求教學之創新作為 (戴志聰、洪惠娟、張美瑤、陳信宏，2019)。因此，唯有透過教師的教學創新，學生的創新性思考及創造性行為才得以被觸發與發展 (張世忠，2002)。從上可知教師為創造力教育成敗之關鍵人物，所以本研究想探討有哪些重要因素會影響教師創意教學表現。

Bandura (1986) 根據社會認知理論 (social cognitive theory, SCT)，提出自我效能。自我效能是指個人在某一特定情境下，對自己是否能完成某特定行為或工作之能力與判斷，它也可以稱為相信自身可以達到某一目標的信念。自我效能是一種認知歷程，對個人的動機調控與行為具有重要的影響機制，更是預測個人行為的重要指標 (洪素蘋、黃宏宇、林珊如，2008)。周正平 (2016) 研究指出教師自我效能感的建立對教師教學的發展有非常大的影響力，而高自我效能感的教師有較高的積極性與專業能力。

在紐西蘭，教師自我效能是指教師相信有能力可以成功地完成一個特別的行動課程，因此教師自我效能又分成三個部分：教室管理的效能 (efficacy in classroom management)、教學的效能 (efficacy in instruction) 與學生投入的效能 (efficacy in student engagement) (楊洲松，2018)。洪庭煒 (2013) 將教師自我效能分為個人教學效能及一般教學效能兩個構面，在個人教學效能是指教師自己本身具備的教育專業能力與技巧，使其在教學上能扮演稱職的角色，而一般教學效能是指教師在受限於學校、社會等外在不利因素下，依舊能夠對學生的學習產生助益的能力。先前一些研究發現教師自我效能會影響教師創意教學表現 (林志鈞、陳建銘，2019；林碧芳、邱皓政，2008；楊孟華，2015；吳家碧，2011；陳玉樹、郭銘茜，2013)。因此本研究將探討

教師自我效能對教師創意教學表現的影響。

楊孟華 (2015) 指出學校主管要如何使教師認同在學校的工作價值與應盡的義務，並願意為教學與教育學生付出努力，這是重要的課題。李新鄉 (1996) 則說明教師心理上對於專業工作之認同，主動參與並認為工作表現對自我價值的重要程度，此概念稱為工作投入。Schaufeli and Bakker (2004) 指出工作投入是一種正向的、自我實現的心理狀態，它包含活力、奉獻與全神貫注等三個構面。教師在創意教學活動中具有成敗的絕對性關鍵因素，而教師對於教學的工作投入程度，與教學品質成效有關，因為高工作投入的教師會有積極認同和高度參與 (王博瀚、黃光甫，2020)。因此學校若能提供教師的認同並提供工作上的需求與工作環境上的支持，促使教師有能力去做，這會提高教師去做的動機，可同時增強教師的工作投入，這對於提升教師自我效能與增加創意教學的機會有實質的幫助 (楊孟華，2015)。謝傳崇、張進昌 (2020) 研究發現國小教師工作投入會正向影響教師教學創新。因此本研究將探討教師工作投入對教師創意教學表現的影響。

在先前一些研究發現一些背景變項會影響教師創意教學表現，例如教師的性別、教育程度、是否兼任行政、教學年資與學校規模等 (范熾文、張阿靈，2013；顏美音，2017；楊孟華，2015；Chang, Hsieh, Chou, & Huang, 2021)。因此本研究將性別、教育程度、是否兼任行政、教學年資與學校規模等列為控制變項。

綜合前述本研究目的將進行國小教師控制變項、教師自我效能、工作投入對教師創意教學表現之預測分析，所得結果可提供未來提升教師創意教學參考。

貳、研究方法

一、研究對象

本研究以嘉義縣市及台南市的公立小學教師為研究對象。透過便利抽樣方式施測 40 所學校，總共發出問 500 份問卷，回收有效問卷 453 份，問卷有效回收率為 94%。453 位教師參與者基本資料，性別變項，男生教師人數 126 人 (27.8%)、女生教師人數 327 人 (72.2%)。是否兼行政變項，回答有者教師人數 100 人 (22.1%)、沒有者教師人數 353 人 (77.9%)。教育程度變項，大學學歷教師人數 157 人 (34.7%)、碩士學歷教師人數 295 人 (65.1%)、博士學歷教師人數 1 人 (0.2%)。教學年資變項，5 年以下教師人數 49 人 (10.8%)、6-10 年教師人數 93 人 (20.5%)、11-20 年教師人數 195 人 (43.0%)、21 年以上教師人數 116 人 (25.6%)。學校規模變項，屬於 12 班(含)以下教師人數 106 人 (23.4%)、13-48 班教師人數 260 人 (57.4%)、49-75 班教師人數 87 人 (19.2%)，如表 1 所示。

表 1 教師參與者基本資料

變項	組別	次數	百分比
性別	男生	126	27.8
	女生	327	72.2
是否兼任行政	是	100	22.1
	否	353	77.9
教育程度	大學	157	34.7
	碩士	295	65.1
	博士	1	0.2
教學年資	5年(含)以下	49	10.8
	6-10年	93	20.5
	11-20年	195	43.0
	21年(含)以上	116	25.6
學校規模	12 班(含)以下	106	23.4
	13-48 班	260	57.4
	49-75 班	87	19.2

二、研究工具

本研究採問卷調查，內容共分為四個部分，第一部分為「基本資料」、其次依序為「自我效能感量表」、「工作投入量表」、「創意教學表現量表」。茲分述如下。

(一)教師自我效能量表

本研究教師自我效能量表是採用洪庭煒 (2013) 的教師自我效能感量表，量表包含一般教學效能(general teaching efficacy, GET) 有 5 個題項，個人教學效能(personal teaching efficacy, PTE) 有 5 個題項，共計十個題項。題目採李克特式(Likert type)五點式設計，依填答「非常不同意」給 1 分、「不同意」給 2 分、「有點同意」給 3 分、「同意」給 4 分及「非常同意」給 5 分。量表經探索性因素分析結果獲得二個因素，總解釋量為 61.29%，一般教學效能構面的因素負荷量為.52 至.85 之間，個人教學效能構面的因素負荷量為.65 至.77 之間。內部一致性信度分析，一般教學效能構面 $\alpha=.84$ 、個人教學效能構面 $\alpha=.81$ ，總量表 $\alpha=.88$ 。

(二)教師工作投入量表

本研究教師工作投入量表是採用楊孟華 (2015) 的教師工作投入量表，教師工作投入量表包括三個構面：活力構面有 4 題、專注構面有 4 題、奉獻構面有 4 題，共 12 個題項。題目採李克特式(Likert type)五點式設計，依填答「非常不同意」給 1 分、「不同意」給 2 分、「有點同意」給 3 分、「同意」給 4 分及「非常同意」給 5 分。量表經探索性因素分析結果獲得三個因素，總解釋量為 70.52%，活力構面的因素負荷

量為.75 至.80 之間，專注構面的因素負荷量為.68 至.78 之間，奉獻構面的因素負荷量為.61 至.80 之間。內部一致性信度分析，活力構面 $\alpha=.88$ 、專注構面 $\alpha=.84$ 、奉獻構面 $\alpha=.84$ ，總量表 $\alpha=.92$ 。

(三)教師創意教學表現量表

本研究教師創意教學表現量表是採用 Chang, Hsieh, Chou, and Huang (2021) 的教師創意教學表現量表，此量表只有一個構面共 6 個題項。題目採李克特式(Likert type)五點式設計，依填答「非常不同意」給 1 分、「不同意」給 2 分、「有點同意」給 3 分、「同意」給 4 分及「非常同意」給 5 分。量表經探索性因素分析結果獲得一個因素，總解釋量為 67.24%，量表的因素負荷量為.71 至.87 之間。內部一致性信度分析，總量表 $\alpha=.90$ 。

三、資料分析

本研究所回收之問卷，先進行填答檢查與分類，若有填答不全或缺漏填答之問卷將刪除，同時在填答選項有明顯規律填答的也刪除，有效問卷則採用 SPSS for Windows 21.0 版套裝軟體進行編碼與資料建檔，統計分析採描述性統計進行背景變項之次數分配與百分比分析，量表信效度分析，採探索性因素分析及 Cronbach's α 信度分析，而控制變項、教師自我效能、教師工作投入對教師創意教學表現之影響分析採階層迴歸分析(hierarchical regression)。

叁、分析結果

一、分析國小控制變項、教師自我效能、工作投入與教師創意教學表現之相關

由表 2 國小教師控制變項、自我效能、工作投入與教師創意教學表現之相關分析，可知性別、教育程度、是否兼任行政、教學年資與學校規模等變項與教師創意教學表現皆無顯著相關。而教師自我效能的一般教學效能構面與教師創意教學表現達顯著正相關 ($r=.27$, $p<.05$)，個人教學效能與教師創意教學表現達顯著正相關 ($r=.47$, $p<.05$)。工作投入的活力構面與教師創意教學表現達顯著正相關 ($r=.41$, $p<.05$)，專注構面與教師創意教學表現達顯著正相關 ($r=.37$, $p<.05$)，奉獻構面與教師創意教學表現達顯著正相關 ($r=.45$, $p<.05$)。

表 2 國小教師控制變項、教師自我效能、工作投入與教師創意教學表現之相關分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.性別	1									
2.教育程度	-.03	1								
3.是否兼任行政	-.18*	.16*	1							
4.教學年資	-.02	.26*	.16*	1						
5.學校規模	.07	.05	-.11*	-.12*	1					
6.一般教學效能	.04	.01	-.02	-.03	-.03	1				
7.個人教學效能	.03	.02	.11*	.05	.02	.18*	1			
8.活力	.02	.05	.07	.04	-.07	.09*	.58*	1		
9.專注	-.05	.03	.11*	.02	-.05	.05	.48*	.73*	1	
10.奉獻	.02	.04	.00	-.05	.03	.32*	.24*	.22*	.17*	1
11.教師創意教學表現	.01	.08	-.04	-.02	.06	.27*	.47*	.41*	.37*	.45*

*p<.05

二、分析國小教師控制變項、自我效能、工作投入與教師創意教學表現之影響

經階層迴歸分析三個區組分別依序進入模型中對國小教師創意教學表現之預測分析結果顯示，由表 3 模式一可知控制變項中教師的性別、教育程度、是否兼任行政、教學年資與學校規模等變項進入模型中對國小教師創意教學表現之預測未達顯著影響力， $R^2=.012$ ， $F=1.091$ ， $p>.05$ 。此表示以上背景變項對國小教師創意教學表現無解釋力。

第二個區組將教師自我效能二個構面（個人教學效能與一般教學效能變項）投入後，從模式二對於國小教師創意教學表現的解釋力達顯著性， $R^2=.270$ ， $F=23.465$ ， $p<.05$ ，解釋增加量 $\Delta R^2=.258$ ， $\Delta F=78.451$ ， $p<.05$ ，顯示教師自我效能二個構面變項的投入能夠有效提升模型的解釋力，而此變項可額外增加 25.8% 的解釋力，此增加解釋力明顯增加。其中一般教學效能因素越高時其教師創意教學表現越高，標準化 $\beta=.188$ ， $t=4.563$ ， $p<.05$ 。個人教學效能因素越高時其教師創意教學表現越高，標準化 $\beta=.442$ ， $t=10.634$ ， $p<.05$ 。此顯示一般教學效能因素與個人教學效能因素對教師創意教學表現皆有正向影響。

第三個區組將工作投入三個構面（活力、專注、奉獻等變項）投入後，從模式三可知工作投入三個構面對於國小教師創意教學表現的解釋力達顯著性， $R^2=.389$ ， $F=28.152$ ， $p<.05$ ，表示教師的控制變項、自我效能、工作投入等可解釋教師創意教學表現的變異為 38.9%。而解釋增加量 $\Delta R^2=.120$ ， $\Delta F=28.382$ ， $p<.05$ ，顯示工作投入三個構面的投入能夠有效提升模型的解釋力，在模式三中可知控制變項對國小教師創意教學表現皆未達顯著影響，自我效能的個人教學效能因素與一般教學效能因素對教師創意教學表現皆具有正向影響。而在控制背景變項、自我效能的個人教學效能因素與一般教學效能因素等變項的影響下，工作投入變項的加入可額外增加 12% 的解釋力，而此增加之解釋量主要是來自於工作投入的專注與奉獻等兩個因素，當專注越高時其教師創意教學表現越高，標準化 $\beta=.118$ ， $t=2.133$ ， $p<.05$ ，奉獻越高時其教師創意教學表現越高，標準化 $\beta=.305$ ， $t=7.553$ ， $p<.05$ ，因此當教師的專注與奉獻因素會正向影響教師創意教學表現。

表 3 國小教師創意教學表現之階層迴歸分析

自變項	模式一			模式二			模式三		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
1.性別	-.004	-.086	.932	-.033	-.809	.419	-.029	-.751	.453
2.教育程度	.089	1.799	.073	.086	2.026	.043	.063	1.620	.106
3.是否兼任行政	-.044	-.897	.370	-.092	-2.172	.030	-.093*	-2.376	.018
4.教學年資	-.025	-.507	.612	-.032	-.756	.450	-.011	-.293	.770
5.學校規模	.050	1.046	.296	.043	1.040	.299	.050	1.318	.188
6.一般教學效能				.188*	4.563	.000	.107*	2.709	.007
7.個人教學效能				.442*	10.634	.000	.262*	5.583	.000
8.活力							.109	1.833	.067
9.專注							.118*	2.133	.034
10.奉獻							.305*	7.553	.000
R ²		.012			.270			.389	
F		1.09			23.46*			28.152*	
P		.368			.000			.000	
ΔR ²		.012			.258			.120	
ΔF		1.09			78.451*			28.382*	
ΔP		.368			.000			.000	

* $p < .05$

三、討論

控制變項 (性別、教育程度、是否兼任行政、教學年資與學校規模) 等變項對國小教師創意教學表現皆無顯著影響力，此結果與趙雅慧 (2014) 研究雲嘉地區國中體育教師的創意教學結果相似，本研究也是以嘉義縣市與台南市國小教師為對象，所以獲得相似結果。雖然范熾文、張阿靈 (2013) 以桃園縣國小教師為對象發現性別、擔任職務與教育程度會影響教師教學創新。戴慧冕 (2017) 以新北市國中教師為對象，發現學校規模會影響教師教學創新。顏美音 (2017) 以新北市國小英語教師為對象，發現性別與教育程度會影響教師教學創新。此顯示可能是新北市及桃園市都是屬於都會區競爭性較高，且教師平均年齡較低，年輕教師較願意從事創新教學。

來自社會認知理論的自我效能是指個人對於自身是否有能力去執行這份工作的信念，以及對自身能力與表現的自我評估 (陳玉樹、郭銘茜，2013)。教師自我效能是教師對自己教學能力的自信程度，也就是教師評估個人教學能力的自我覺知 (林淑娥、林耀豐，2011)。本研究發現自我效能的一般教學效能因素與個人教學效能因素皆對教師創意教學表現皆有正向影響，此結果與先前一些發現教師自我效能會影響教師創意教學表現的結果一致 (林志鈞、陳建銘，2019；林碧芳、邱皓政，2008；楊孟華，2015；吳家碧，2011；陳玉樹、郭銘茜，2013)。顯示具備較高的自我效能的教師，其運用新式的教學方法從事教學工作，或進行創新教學行為表現較佳。一般教學效能是指教師在受限於學校、社會等一些不利因素下，教師依舊能夠對學生的學習產生助益的能力 (洪庭煒，2013)。例如我能執行有效的課堂管理、我善於運用各種教具、器材、設備進行教學、我能了解學生個別差異而因材施教、我能運用不同教學方法激發學生學習興趣等，顯示教師在有限教學資源下及不同學生間學習能力差異問題，教師是否能有效運用一些方法，以幫助學生學習效果不降低，此教學能力與信念是很重要的。而個人教學效能是指教師自己本身具備的教育專業能力與技巧，例如認為我的教學提升學生的學習效果、我的教學能讓學生在愉快的氣氛中學習、我的教學有助於學生習得正確知能，因此教師對自己在教學上能扮演稱職的角色得信念很重要。

教師工作投入是一種心理上對學校教育工作的認同，並願意將其個人對教育的信念及態度表現融入學校教育中 (紀秀娥，2009)。而高工作投入的教師會讓人感到在工作上肯付出的行為，在工作上充分地專注，並努力與積極參與教學，並從教學中獲得樂趣 (鄭愛玲，2015)。本研究發現工作投入的專注與奉獻等兩個因素會正向影響教師創意教學表現。此結果大致與先前研究發現國小教師工作投入會正向影響教師教學創新的結果相似 (趙雅慧，2014；楊孟華，2015；謝傳崇、張進昌，2020)。而工作投入的活力對教師創意教學表現無影響的結果，從測量的題目來看是詢問教師在工作時，我覺得自己充滿活力、面對工作時，我感覺精力充沛、早上起床時，我會樂於去上班，因此可能教師認為充滿活力、精力充沛及樂於上班等並不影響其創意教學表現。

肆、結論與建議

茲依序將研究結論與建議論述如下：

一、結論

本研究以嘉義縣市及台南市的公立小學453位教師為研究對象，進行國小教師控制變項、教師自我效能、工作投入對教師創意教學表現之預測分析，結果發現控制變項的性別、教育程度、是否兼任行政、教學年資與學校規模等變項對國小教師創意教學表現皆未達顯著影響。而自我效能的個人教學效能因素與一般教學效能因素對教師創意教學表現皆具有正向影響，表示提高教師個人教學效能與一般教學效能的信念，可提高教師創意教學表現。教師工作投入的專注與奉獻因素皆會正向影響教師創意教學表現，而活力對教師創意教學表現無影響。因此提升教師的專注與奉獻的行為是重要的努力方向。整體模式的控制變項、自我效能及工作投入對教師創意教學表現具有38.9%的解釋力，表示本研究模式具有中等效果的解釋力。

二、建議

本研究根據研究發現與討論提出以下幾點建議：

- (一)在國小教師提升自我效能方面，由於教學是一種複雜的師生互動的過程，教師需要具有較強的監控能力，要不斷的對教學狀況進行省思，而自我省思能力是對自己的教學狀況進行正確的評估能力，建議當教師在教學工作遇到壓力與挫折時，教師應該學會進行合理的歸因，並及時更正自己的教學方法和型態，正向的思考失敗歸因，此可避免再次發生相同情境，並提高成功機會，從小的成功可累積信心，增強教學信念。
- (二)建議國小教師可透過在職進修或研習方式，以強化教師自我效能與專業表現，而學校的校長及主任平日時的支持與鼓勵對教師自我效能的提高可有幫助，營造出同事融洽和諧的關係，鼓勵同事間多進行教學經驗的交流，此也能提高教師自我效能。
- (三)在工作投入方面，建議學校應協助教師成立專業社群、讀書會方式，增加教師間的互動及分享，可激起教師參與教學活動的熱情，認同教學的價值與意義。當教師投入教學現場，遭到家長或同事的負面評斷或錯誤理解時，建議校長及主任應主動協助教師與家長或同事進行溝通討論和澄清事件，以避免影響到教師對教育工作的熱忱，也降低教師的工作投入意願。
- (四)學校組織氣氛與教師參與決策的程度也會影響教師工作投入的程度，建議學校在規畫與執行創意教學活動時能多讓一些教師參與討論並提出自己的意見，此可提高教師對創意教學活動的認同與支持。
- (五)在未來的研究議題方面，教師在執行創意教學過程中，難免會遇到許多阻礙，例如同事及學生的不認同，心理資本是一種正向心理資源的增強，例如樂觀、希望、韌性及自我效能等心理知覺，應可強化教師從事創意教學活動，

本研究已發現自我效能會正向影響創意教學表現，因此建議未來可加入樂觀、希望及韌性對教師創意教學表現的影響。校長的領導行為也是一直被認為會影響教師的行為的重要因素，因此建議未來也可以加入校長領導行為變項。此外，每一所學校有不同的組織文化，因此建議未來應進行多層次的研究方法來分析教師創意教學表現，以釐清學校層次對教師個人層次的影響情形。

參考文獻

- 王博瀚、黃光甫 (2020)。教師工作投入、組織承諾對校園霸凌防制工作認知之研究—以台中市為例。《青少年犯罪防治研究期刊》，12(1)，115-161。
- 吳家碧 (2011)。創造人格特質在自我效能與內在動機對國小健體領域教師創意教學之探析。《育達科大學報》，29，1-16。
- 李新鄉 (1996)。國民中小學教師教學工作投入及其發展模式之研究。《嘉義師院學報》，10，185-230。
- 周正平 (2016)。大學英語教師自我效能感與職業倦怠的關係研究。《江蘇經貿職業技術學院學報》，2016(2)，41-44。
- 林志鈞、陳建銘 (2019)。教師之幽默感、壓力知覺、自我效能對教學創新之影響。《樹德科技大學學報》，21(1)，113-141。
- 林淑娥、林耀豐 (2011)。體育教師自我效能之探討。《屏東教大體育》，14，172-181。
- 林碧芳、邱皓政 (2008)。創意教學自我效能感量表之編製與相關研究。《教育研究與發展期刊》，4(1)，141-170。
- 洪庭煒 (2013)。國、高中體育教師自我效能、組織承諾對教師專業表現之影響 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 洪素蘋、黃宏宇、林珊如 (2008)。重要他人回饋影響創意生活經驗？以模式競爭方式檢驗創意自我效能與創意動機的中介效果。《教育心理學報》，40(2)，303-322。
- 紀秀娥 (2009)。高雄縣市國民小學校長領導風格、教師工作投入與學校組織文化關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 范熾文、張阿靈 (2013)。桃園縣國民小學教師知識管理與教學創新關係之研究。《國立臺南大學教育經營與管理研究集刊》，9，31-59。
- 張世忠 (2002)。《教學創新應用與實例》。台北市：學富。
- 教育部 (2002)。《創造力教育白皮書》。台北市：教育部。
- 陳玉樹、胡夢鯨 (2008)。任務動機與組織創新氣候對成人教師創意教學表現之影響：階層線性模式分析。《教育心理學報》，40(2)，179-198。
- 陳玉樹、郭銘茜 (2013)。四向度成就目標對教師創意教學表現之影響：創意自我效能的中介效果與團隊學習行為的跨層級調節效果檢定。《教育科學研究期刊》，58(3)，85-120。
- 陳信豪、梁鎮菊 (2019)。校長願景領導與教師創意教學之關聯性研究。《南台人

文社會學報，2，1-30。

楊洲松 (2018)。紐西蘭教師自我效能與工作滿意度之探究—2013/2014年 TALIS 結果分析。《台灣教育》，710，99-105。

楊孟華 (2015)。雲嘉地區中學體育教師自我效能、工作投入及創意教學表現之相關研究。《台灣體育運動管理學報》，15(2)，299-332。

趙雅慧 (2014)。國中體育教師自我效能、工作投入與創意教學之關係研究--以雲嘉地區為例 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。

鄭愛玲 (2015)。國小教師工作投入與學校效能關係之研究。《臺灣教育評論月刊》，4(4)，198-200。

蕭佳純 (2012)。國小學生內在動機、學科知識與創造力表現關聯之研究：教師創造力教學的調節效果。《特殊教育研究學刊》，37(3)，89-113。

戴志聰、洪惠娟、張美瑤、陳信宏 (2019)。學校組織氣氛與教師自我效能關係之研究—以高雄市立國民中學為例。《Journal of Data Analysis》，14(1)，49-72。

戴慧冕 (2017)。新北市國民中學校長科技領導對學生學術樂觀之研究：以教師教學創新為中介變項 (未出版碩士論文)。國立政治大學，台北市。

謝傳崇、張進昌 (2020)。國民小學校長教學領導、教師工作投入與教學創新關係之研究。《師資培育與教師專業發展期刊》，13(3)，31-58。

顏美音 (2017)。新北市國民小學英語教師知識管理與教學創新關係之研究 (未出版碩士論文)。中華科技大學，台北市。

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Chan, S., & Yuen, M. (2014). Personal and environmental factors affecting teachers' creativity fostering practices in Hong Kong. *Thinking Skills and Creativity*, 12, 69-77.

Chang, C. M., Hsieh, H. H., Chou, Y. H., & Huang, H. C. (2021). The relationship between physical education teachers' perceptions of principals' transformational leadership and creative teaching behavior at junior and senior high schools: A cross-level moderating effect on innovative school climates. *Sustainability*, 13, 8184.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-437.