
工作動機與主觀幸福感對教保服務人員創意教學表現 之影響：階層線性模式分析

鄭鈞元

高苑科技大學

摘要

由於現有的創意教學表現的研究大多採用單一層次的分析邏輯，且多專注在個體層次的分析。但有鑑於個體屬於組織內部，使其資料具有鑲嵌的特性，將有違樣本獨立性假定。因此，本研究將採多層次分析設計，在兼顧幼兒園組織層次因素（主觀幸福感）與教保服務人員個體層次因素（工作動機）下，了解影響教保服務人員創意教學表現的因素。本研究採立意抽樣方式，從 135 間私立幼兒園中回收有效問卷 395 份。接著使用階層線性模式進行資料分析，研究結果顯示，教保服務人員的工作動機會正向影響其創意教學表現，主觀幸福感亦會正向影響創意教學表現，且主觀幸福感則在工作動機與創意教學表現行為之間扮演著調節的角色。針對上述結果，本研究提出相關的討論與建議。

關鍵詞：工作動機、主觀幸福感、階層線性模式、創意教學表現

壹、緒論

「出生率」是影響私立幼兒園經營因素中其中一項重要的元素，在面對少子化效應漸劇，加上偏鄉地區人口外移等變遷，「生源」儼然已是幼兒園存活的關鍵（段慧瑩、馬祖琳，2013）。另外，政府在2012年正式啟動幼托整合政策後，為能落實《幼兒教育及照顧法》中教保服務平價、普及、近便性之精神，陸續廣設公立幼兒園及發展多元模式公私協力幼兒園、友善園、非營利幼兒園等，導致私立幼兒園經營者大嘆：希望政府給私幼一條生路（張存薇，2014）。因此，私立幼兒園在面對如此環境劇變之競爭壓力下，如何超越對手、持續領先，唯有不斷的突破與創新（蔡純姿，2007）。然而，個人創造力是促進組織創新的原動力，不僅能呈現新穎而不尋常的構想，且能展現解決問題的能力，在專業知識或能力的基礎上，可用特別的方式來解決困境（Sternberg & Lubart, 1991）。就此而言，私立幼兒園的教保服務人員是否具有創意教學表現，將決定該幼兒園是否具有創新力及競爭力。甚至有學者也提出幼兒時期是創造力發展的重要關鍵期（鄭博真，2011；簡楚瑛、陳淑芳、黃譯瑩，2001），加上現今社會家庭型態以雙薪家庭居多，大多數孩子都提早進入幼兒托育機構，因此，教保服務人員便長時間與幼兒互動接觸，在幼兒創造力發展過程中，也扮演了相當重要的角色。換言之，私立幼兒園之教保服務人員的創意教學表現對於幼兒園競爭力的提升及幼兒創造力發展是相當重要的。

從組織的觀點而言，影響組織員工創造力的因素為何？綜觀過去相關研究發現，初期大多著重於個人化觀點，將創造力視為是個人一種心智作用的過程，其中涉及了個人的人格特質（Csikszentmihalyi, 1990; Gardner, 1995）、知識與能力（Amabile, 1988; Sternberg & Lubart, 1995）、動機（Amabile, 1988、1996）及自我效能（Houghton & DiLiello, 2010; Mathisen, 2011; Seo, Chae & Lee, 2014; Tierney & Farmer, 2011;）。然而許多心理學家也開始注意到僅以個體為單位來解釋創造力是明顯不足的，因為個人創造力的孕育、促進或抑制，也須從個人內在與外在環境等因素的交互作用來研究創造力，方能對創造力有較完整的認識（Amabile, 1996; Csikszentmihalyi, 1996; Feldhusen & Goh, 1995; Gardner, 1993; Sternberg & Lubart, 1995）。由此可知，創造力的研究取向，已由過去只討論創造力的單一或部分向度轉變成兼顧個人層次與環境層次等各種相關因素的「匯合取向」（confluence approach）觀點（Sternberg & Lubart, 1999）。

回顧有關在幼教場域中「創造力教育」議題的研究文獻，在研究目的或議題的陳述上，多以探究幼教師之人格特質單一面向對創造力表現的影響而已（鄭博真，2011、2013；羅巧玲、魏美惠；2013；Cheung & Leung, 2014），鮮少發現隨著創造力教育的啓動而探討影響教保服務人員創意教學表現的匯合取向觀點的研究。因此，當本研究欲探討影響教保服務人員創意教學表現相關因素時，主要的獨特貢獻將跳脫過去僅以單一面向探討與創意教學表現的相關性，希冀以教保服務人員的內在因素及其對幼兒園的工作環境、文化因素等外在環境因素的體驗，來思考教保服務人員的創意教學表現。

此外，由於現有的創意教學表現的研究大多採用單一層次的分析邏輯，且多專注在個體層次的分析（陳玉樹、胡夢鯨，2008）。但有鑑於個體屬於組織內部，使其資料具有鑲嵌的特性，若仍只用傳統單一層次的觀點進行分析，將有違樣本獨立性假定，此時則須利用多層次模式的統計方法，以避免造成錯誤的統計結論（Luke, 2004）。因此，本研究將採多層次分析設計，在兼顧幼兒園組織層次因素與教保員及幼教師個體層次因素下，了解影響教保服務人員創意教學表現的因素。首先，就個體層次而言，Amabile（1996）曾以社會心理學為基礎提出創造力的三元素成分模式，包括領域相關技能（domain-relevant skills）、創造力相關技能（creativity-relevant skills）及工作動機（task motivation），其中工作動機被認為是決定個人創造力行為表現優劣的關鍵因素。此外，Sternberg 與 Lubart（1995）、Csikszentmihalyi（1996）也都強調動機是促動個體從事創意行為與持續創意行為的重要動力。就此而言，本研究將以「工作動機」作為教保服務人員個體層次在創意教學表現的解釋變項。

其次，與創造力有關的另一重要解釋變項便是「主觀幸福感」（McLellan, Galton, Steward, & Page, 2012; Tamannaefar & Motaghefard, 2014）。Sternberg（1988）曾提出，當個體擁有積極的情緒、對生活感到滿意與幸福時，將對其創造性思維有所助益。許多研究也表明，快樂的情緒可以讓一個人的思維更加靈活，並比旁人在對外界環境的關注上更加敏銳，而使其有更多的創意表現（Carr, 2011; Gasper, 2003）。而主觀幸福感是個體對其生活狀況的滿意程度與所感受到正、負向情緒所匯集而成的產物（Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999），這樣的定義，根據相關研究的指出，由於西方國家之文化較講求個人主義，故常以個人層次觀點看待主觀幸福感；反之，在亞洲國家的文化中，則較重視群體規範，故常以組織層次的觀點看待之（Ng, Ho, Wong,

& Smith, 2003; Seo et al., 2014)。雖是如此，但綜觀國內的相關研究，未曾述及將主觀幸福感視為影響創造力表現為一種組織因素。據此，本研究另一貢獻，便是將教保服務人員之主觀幸福感視為影響創造力教學表現的組織層次因素，進而探討教保服務人員之主觀幸福感對創意教學表現的影響，期待以本研究結果，做為未來幼兒園經營管理的參考。

最後，由於調節效果（moderation effect）在社會科學研究中一直是個重要的研究課題（溫福星、邱皓政，2009），且調節效果可以視為一種「視狀況而定」的效果（溫福星，2012）。而在組織研究中，個體因鑲嵌於組織中，所以在組織內的組織成員雖擁有共享的組織文化或組織氣氛，但其所體驗的主觀幸福感內容很可能有所差異，而這種差異的現象就是一種「視狀況而定」的調節現象。因此，本研究欲利用階層線性模式（hierarchical linear modeling, HLM）進行跨層次的分析以檢驗以下三個問題：

- 一、教保服務人員之工作動機是否對其創意教學表現具有直接影響效果？
- 二、教保服務人員對幼兒園之主觀幸福感是否對其創意教學表現具有直接影響效果？
- 三、主觀幸福感是否會對教保服務人員之工作動機與創意教學表現的關係產生調節效果？

貳、文獻探討與假設推導

一、工作動機（個體層次解釋變項）對創意教學表現的影響

回顧工作動機相關理論，很大一部分是來自認知心理學與社會心理學領域所發展的理論對人類工作行為動機的探討，例如 Maslow 的需求論、Herzberg 的雙因子論、Heckman 與 Oldham 的工作特性論等等，但就這些理論對工作產出（output）的解釋力而言卻大多低於 20%（Selden & Brewer, 2000）。而若以近年來許多學者（Amabile, 1996; Csikszentmihalyi, 1996, Sternberg & Lubart, 1995）對創造力的研究多強調以「創造性產品」之新穎性、價值性、適當性來做為評斷該產品是否具有創造性來看，過去這些理論將無法有效作為本研究用來解釋教保服務人員創意教學表現的依據。反觀 Amabile（1996）的創造力理論則從「產品」的角度認為創造力是某項產品或反應的品質，也是個人創造歷程的結果。加上根據學者（林偉文，2006；吳清山，2002）將「創意教學」界定為教師根據其創造力所發展出的一套新奇有用的教學方式，本研究則依此

將教保服務人員的「創意教學表現」定義為一種將創造力外展於教學活動上使其具有新穎性、價值性且適當性的行為結果。Amabile 更進一步探討影響個人創造力的核心要素後，發現工作動機是驅動個人創造力的重要因素。基於此，本研究將以 Amabile (1996) 的創造力理論為依據，推敲工作動機對教保服務人員創意教學表現的影響。

長期以來，大多數在探討創造力與動機的研究中，常將動機分為內在動機（隱性）與外在動機（顯性）(Putwain, Kearsley, & Symes, 2012)，而 Amabile (1996) 則更進一步將工作動機界定為由內在動機與外在動機所組成，其中「內在動機」是個體將工作本身視為有趣、令人享受且具挑戰性的活動。在 Amabile 的相關研究中 (Amabile, 1993; Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994) 可以發現，較偏向內在動機的人有助於創造力的表現。其他如 Sternberg 與 Lubart (1999) 的創造力投資理論中，亦將內在動機列為創造力所需的六大資源之一。而在國內，亦有許多實證研究顯示內在動機是有利於創造力表現的 (林偉文, 2002; 陳玉樹、胡夢鯨, 2008; 陳雪芳, 2010; 蕭佳純, 2011a、2011b)。從上述之種種研究顯示，內在動機可以正向地解釋組織成員的創造力表現。

另外，Amabile 所言之「外在動機」則是指個體之積極投入工作，主要在於獲得獎勵、贏得肯定及取得外在認可。但早期 Amabile 等人 (1994) 在研究外在動機和創造力之間的關係時，卻發現外在動機則會負向地影響創意表現。雖是如此，亦有許多研究支持外在動機仍是創造力的來源之一 (Csikszentmihalyi, 1996)。所以近年來對外在動機的研究便逐漸開始修正，認為外在動機只會逐漸損失內在動機而導致創造力消失 (蕭佳純, 2011b)。例如，Gagne 與 Deci (2005) 便指出，外在動機只要不損害個體的自決感 (self-determination)，便不會損其創意表現。甚至 Amabile 亦對外在動機對創造力的影響提出修正，認為外在動機不一定會有害內在動機，假設增強個體外在動機的外在因素，例如獎賞、認同及回饋等，與內在動機結合，則內在動機可能會與外在動機產生交乘效應，而此效應將會大大提升個體的創意表現 (Amabile, 1996)。但綜覽國內教育領域的相關研究，除部分研究同時探討外在動機與內在動機對創意教學表現的影響外，大多數研究仍只探討內在動機與創造力之間的關係。甚至在幼教領域中，同時探討二者之研究更是付之闕如。因此，本研究在教保服務人員個體層次上綜合討論內在動機與外在動機與創意表現之關係，進而提出本研究假設一：

H₁：教保服務人員之工作動機對其創意教學表現具有正面影響。

二、主觀幸福感（組織層次解釋變項）對創意教學表現的影響

主觀幸福感（subjective well-being, SWB）是現代心理學中最具吸引力的領域之一（Tamannaefar & Motaghedifard, 2014），尤其在近十年來，無論是將其視為正向積極心理學領域、個人認知領域或是一種對整體社會的評價，許多研究紛紛指出主觀幸福感的重要性（Diener & Seligman, 2004; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2002）。而最早提出主觀幸福感的概念時，主要是個人針對其生活品質（quality of life）（其中包括社會、心理和情感互動的品質）的評估（George, 2000）和提供個人一種成長的平衡，以利個人順利地發展他的才華（Peyvastegar, Dastjerdi, & Dehshiri, 2010）。其中便有四個理論依此觀點用來說明主觀幸福感的意涵（Wang, Shang, & Xu, 2011）：1.絕對理論：主觀幸福感隨絕對收入增加而上升；2.相對理論：個人對生活滿意度的感知決定於相對收入的覺察；3.順應理論：個人面對事件將採積極或消極的反應，也將影響著對其生活滿意度感知的重要因素；4.期望理論：個人對其生活的滿意程度的感知取決於他對其生活品質的總期望程度，亦即，若對生活滿意程度期望愈高，但實際生活滿意程度低，則將降低了其幸福感。而這也意謂著，持此觀點的學者們認為主觀幸福感涵蓋了認知與情緒二個元素（Tamannaefar & Motaghedifard, 2014）。具體來說，認知元素代表著個人對生活滿意程度的評估；情緒元素則代表著對個人對生活滿意程度的評估會反應在情感的表達上，其中包括正向情感與負向情感（Diener, 1984; Eid & Larson, 2008）。Diener, Emmons, Larsen, 與 Griffin（1985）所發展的生活滿意量表（Satisfaction with Life Scale），便是最典型且具代表性地用來詢問受試者評估其生活狀況後所感到快樂、滿足的程度為何。

然而，隨著正向心理學家們發展出有別於傳統對主觀幸福感的看法，認為幸福不僅只是為獲得快樂或只侷限在正向感受而已，還應能發揮自身的潛能而達到完美的體驗，他們亦將此體驗稱之為「心理幸福感」（psychological well-being）（Ryff, 1995; Ryff & Keyes, 1995）。此外，Keyes（1998）曾表示個人不可能逃脫整個社會而獨立，因此，認為主觀幸福感的層次尚須包含對社會的挑戰和任務進而擴充了「社會幸福感」（social well-being）的概念，強調以公眾與社會準則來評量自我在生活的機能（Keyes, 2002、2005; Keyes & Waterman, 2003）。Keyes 與

Waterman (2003) 更進一步將傳統強調認知與情緒取向的主觀幸福感視為「情緒幸福感」(emotional well-being)。由於本研究認為 Keyes 與 Waterman (2003) 之理論建構最為完整，且在後續的相關實徵研究中，也證實了上述各主觀幸福感的概念，確實是屬於實徵上存在關聯但概念分屬不同向度的結構 (Keyes, 2002、2005; Ryff, 1995; Ryff & Keyes, 1995)。另外，在綜觀國內有關主觀幸福感的研究後發現，鮮少以幼教場域予以探討的。因此，本研究擬以此三個構面為基礎，進行教保服務人員主觀幸福感之調查，而這三個面向所代表的意涵：「情緒幸福感」是指由個體對自我生活中情緒狀態的覺知與評估，即對生活的滿意程度與感受到的正、負向情緒強度；「心理幸福感」是指探討個體內在所反應出自我心理調適與對生活宏觀的知覺；「社會幸福感」則是透過公眾和社會準則來評量自我在生活中的機能 (Keyes & Waterman, 2003)。

由於許多研究顯示，快樂的心情可以強化靈活的思考能力以簡化解決問題的方法 (Gasper, 2003)，積極的情緒也會拓展了個人的注意力，亦能意識到更廣泛的事物，使其在創意表現上有別於平常 (Carr, 2011)。其中值得一提的便是 Sternberg (1988) 曾表示，個人的幸福感可做為創造性思維的結果。由此可知，主觀幸福感可被視為解釋創造力表現的一個重要變項 (Collins, 2006; McLellan et al., 2012; Tamannaefar & Motaghedifard, 2014)。另外，也有研究關注在文化與主觀幸福感的關係，認為西方文化崇尚個人感受與自主導向，而東方文化則較重視社會規範與集體分享共融的價值，對於幸福的觀點，東、西方文化明顯有很大的差異 (Ng, Ho, Wong, & Smith, 2003; Seo et al., 2014)。因此主觀幸福感可被視為一個重要的社會性指標，尤其是在重視團體價值與意見的華人世界裡 (Diener, 2000)。國內學者陸洛 (1988) 曾表示，對幸福感的研究，已將其重點放在個體對生活滿意度的評估。而這樣的評估，有一部分便是來自對其工作環境的感知。然而針對創造力發生的情境脈絡進行研究是由創新管理領域所帶動，但是在心理與教育領域則較晚重視這個主題 (Plucker & Renzulli, 1999) 的情況下，因此本研究特將教保服務人員的主觀幸福感視為對組織的一種感知，並由此探討對創意教學表現的影響。因此，本研究在教保服務人員組織層次上綜合討論主觀幸福感與創意表現之關係，進而提出本研究假設二：

H₂：教保服務人員之主觀幸福感對其創意教學表現具有正向影響。

另外，Lewis 與 Elaver（2014）說明了個人創造力的表現是無法從個人層面或組織層面單一層次說明的，因為這些因素通常是鑲嵌在組織環境中的。魏美惠（2011）也曾從客觀的角度認為個人對幸福感的知覺體驗與滿意程度，仍受限於外在環境的影響。然而一個無法在工作上感受到幸福感的教師，如何帶給孩子積極正向快樂的人生觀，並協助孩子在困境中尋求希望。因此，教師如果能樂在工作，將能突顯他對教育的熱忱與活力，而這種潛移默化的力量，也將會無形地影響孩子，尤其在幼兒階段中，其影響力更是明顯（魏美惠，2011）。若根據互動論(interactionist)的觀點觀之，個體行為乃是由個人因素與環境因素所交互決定（Fraser,1989; Schneider, 1990），也就是說環境的影響將會造成行為的差異。因此，本研究初步認為，教保服務人員的主觀幸福感與其工作動機及創意教學表現之調節效果有關。若從這個觀點論述教保服務人員的創意教學表現並非單獨地由個體因素或群體因素所影響，相反地乃是一種由個體因素與群體因素所相互作用下的產物。換言之，組織層次因素除了對教保服務人員之創意教學表現有直接的影響外，它也會強化或削弱個體層次的工作動機與個體層次創意教學表現之間關係的強度與方向。因此，據此發展出本研究假設三：

H₃：教保服務人員之主觀幸福感會直接調節教保人員工作動機與創意教學表現間的關係。

參、研究方法

一、研究架構

本研究旨在透過階層線性模式跨層次分析個體層次之教保服務人員的工作動機對創意教學表現的直接影響，以及組織層次之教保服務人員主觀幸福感對創意教學表現的直接影響與調節效果，其研究架構圖如圖 1 所示。

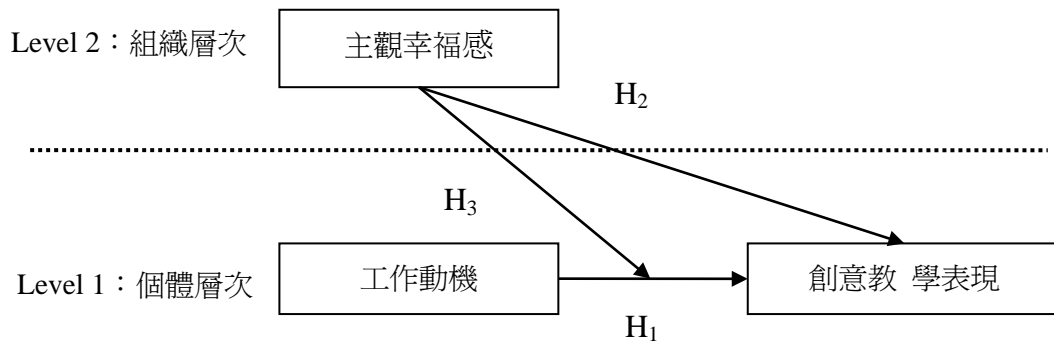


圖 1 研究架構圖

二、研究對象

對於多層次分析而言，由於資料涉及跨層級的數據分析，因此在正式樣本規模的決定上略顯複雜（溫福星、邱皓政，2012），例如 Hox（2010）的 50/20 準則，以及 Snijders 與 Bosker（2012）在研究個體層次之自變項對依變項的影響時，曾提出總體層次組間樣本數愈大，總體層次內各組樣本數愈小，則可以降低標準誤。但這些學者所提的準則並非放諸四海皆準，不過綜觀這些學者的看法，對總體層次樣本數的要求是愈多愈好，主要在於高階估計法須要利用大規模的樣本，因此總體層次的樣本數在多層次分析中是比較重要的因素（溫福星、邱皓政，2012）。由於縣市合併的關係，根據高雄市政府教育局（2015）的最新資料顯示，目前高雄市私立幼兒園（不含非營利幼兒園）共有 469 家，符合了溫福星、邱皓政（2012）對總體層次樣本數為大規模的要求。因此，本研究以高雄市私立幼兒園為研究對象。另外，根據高雄市政府教育局（2015）的統計資料顯示，103 學年度全市私立幼兒園之教保員及幼教師共有 3,147 人，依據張紹勳、張紹評（2000）樣本大小推估公式 $n = Z^2 \times p(1-p) / \epsilon^2$ ，在假設樣本呈常態分配情況時（ $Z=1.96$ ， $p=0.5$ ， $\epsilon=0.5$ ）所需最少樣本數為 384 人。本研究採立意抽樣方式進行，先以電話拜訪各私立幼兒園園長或主任，說明研究目的及填答方式後，獲得願意接受本研究施測的私立幼兒園共 135 間，樣本數共 450 人，最後扣除無效問卷後，實際研究樣本數為 395 人。

三、研究工具

由於本研究所使用的測量工具，除了參考相關文獻之外，更綜合了國內外多位專家學者之研究量表，因此有其必要委請相關之學者專家進行內容效度的檢驗，並進行問卷之預試。而

本研究之「創意教學表現調查問卷」除基本資料之內容外，共分三個部分，分別為「工作動機」、「主觀幸福感」及「創意教學表現」。本問卷初稿完成後，首先委請三位學者、五位幼教師及五位教保員進行內容效度與適切性的評估。其次，針對這十三位學者專家之意見，修改並編製預試問卷，預試後進行項目分析、探索性因素分析，求取量表信、效度以及各構面的具體內涵，形成正式問卷。最後進行正式施測，回收後進行驗證性因素分析，進行本研究問卷信、效度之再確認。

（一）工作動機量表

由於本研究是以 Amabile (1996) 的創造力理論為依據，推敲工作動機對教保服務人員創意教學表現的影響。是故，本研究所使用的工作動機量表乃根據 Amabile 等人 (1994) 所發展之工作偏好量表 (Work Preference Inventory, WPI) 的內容，並參酌相關量表內容 (邱皓政, 2000; 郭奕龍、曾敬梅、吳武典, 2011) 所編製。經探索性因素分析，共抽取二個因素 16 題，分別命名為內在動機與外在動機；累積解釋變異量為 53.82%。信度 Cronbach's α 值，內在動機為.87，外在動機為.89，總量表為.92。而正式樣本經驗證性因素分析後，卡方值為 1641.32, $p < .05$ 達顯著水準，RMSEA、GFI、AGFI、CFI、IFI 及 SRMR 分別為.08、.95、.92、.96、.97、.04，組成信度內在動機為.82，外在動機為.83，結果顯示本量表的整體適配度尚佳。

（二）主觀幸福感量表

本研究乃根據 Keyes (2002, 2005) 以及 Keyes 和 Waterman (2003) 的觀點，將主觀幸福感歸納為由心理幸福感、社會幸福感及情緒幸福感等三個因素所構成，再參酌國內相關研究量表內容 (陸洛, 1998; 余民寧、謝進昌、林士郁、陳柏霖、曾筱婕, 2011) 編製成教保服務人員之主觀幸福感量表。經探索性因素分析後，共抽取三個因素 20 題，分別命名為心理幸福感、社會幸福感以及情緒幸福感，累積解釋變異量為 67.98%。信度 Cronbach's α 值部份，則分別心理幸福感為.91、社會幸福感為.91 及情緒幸福感為.93，總量表為.96。而正式樣本經驗證性因素分析後，卡方值為 1690.16, $p < .05$ 達顯著水準，RMSEA、GFI、AGFI、CFI、IFI 及 SRMR 分別為.08、.92、.91、.92、.93、.07，而組成信度心理幸福感為.91、社會幸福感為.88 及情緒幸福感為.85，結果顯示本量表的整體適配度尚佳。

（三）創意教學表現量表

本量表乃根據本研究對於創意教學表現的定義，參酌了 Csikszentmihalyi (1996) 所提之論點，認為教師所能施展個人創意教學的內容與範疇，大致可含括教學設計、教學技巧、教學實踐與班級經營等四個面向來發展，並參考相關研究量表（陳玉樹、胡夢鯨，2008；蕭佳純、涂志賢，2012；鄭博真，2013）來發展，經探索性因素分析後，共抽取 4 個因素 15 題，分別命名為班級經營、教學技巧、教學實踐以及教學設計。本量表的累積解釋變異量為 68.48%，信度 Cronbach's α 值則分別為班級經營為.94、教學技巧為.93、教學實踐為.92 以及教學設計為.93，總量表為.96。正式樣本經驗證性因素分析後，卡方值為 532.28， $p < .05$ 達顯著水準，RMSEA、GFI、AGFI、CFI、IFI 及 SRMR 分別為.05、.90、.91、.92、.92、.09，組成信度班級經營為.87、教學技巧為.86、教學實踐為.86 以及教學設計為.83，顯示本量表的整體適配度尚佳。

四、資料分析

本研究採階層線性模式對資料進行分析，階層線性模式是一種同時考量不同層次自變項對個體層次依變項之影響所發展而來的統計分析方法（溫福星，2009）。此種分析方法有別於傳統的迴歸分析，因傳統的迴歸分析方法是將個人層次與組織層次的變項置於單一迴歸模式中，此舉嚴重違背迴歸分析自變項獨立之假定（Luke, 2004）。另外，本研究之主觀幸福感乃屬於各組成員在組織中所共享的組織特性變項，資料的收集來自於個別教保員及幼教師，所以在進行跨層次分析之前，研究者必須先檢視變項之整合至群體層次變項的適當性，方可將個體層次的資料彙總成群體特質。本研究以 James、Demaree 與 Wolf (1984) 所提之 γ_{wg} 數值大於.70 作為檢視資料整合之適當性的標準，經由計算後，本研究之主觀幸福感的 γ_{wg} 為.86，顯示主觀幸福感資料具有組內一致性，即表示可作為組織層次變項。

肆、研究結果與討論

為驗證本研究各假設，本研究藉由以下四個模式檢驗之，分別是虛無模式、隨機參數迴歸模式、截距預測模式及斜率預測模式。具體而言，「虛無模式」主要用來檢視資料中是否存在

組內一致性及組間變異；「隨機參數迴歸模式」則用來檢視工作動機對創意教學表現的主要效果，及個人層次迴歸模式在不同的群體間斜率與截距是否不同；「截距預測模式」則用來檢測主觀幸福感對創意教學表現的直接效果；「斜率預測模式」則用來檢測主觀幸福感對工作動機與創意教學表現的調節效果。

一、虛無模式

本研究之虛無模式如下所示：

$$\text{Level 1: 創意教學表現}_{ij} = \beta_{0j} + \gamma_{ij}$$

$$\text{Level 2: } \beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$$

在跨層次研究的分析過程中，必先檢視跨層次效果的存在，即依變項間的群間與群內變異成份必須達顯著。因此，研究者首先以虛無模式進行分析。研究結果發現，群間變異成份值為 0.04，達顯著水準 ($\chi^2 = 317.08$, $df = 134$, $p < .001$)，而組內變異成份值為 0.29，滿足階層線性模式分析依變項的群間與群內變異成份必須存在的要求。再進一步計算組內相關係數【intra-class correlation coefficient, ICC1, $ICC1 = \tau_{00} / (\tau_{00} + \sigma^2)$ 】為 0.13，ICC1 反映在同一個組織之內隨機選取的成對個別員工的相關性 (Snijders & Bosker, 2012)。ICC1 代表的是依變項的總變異數中可以被組與組之間差異所解釋的百分比，如果其值很大，則表示依變項存在著組間差異，也就是各組的平均數之間明顯不同，組或群的效果不可忽略。由以上可知，ICC1 值為 0.13，表示本研究創意教學表現有 13% 的差異係由不同群體之間所造成的，且都達到顯著異於 0 的顯著水準，顯示創意教學存在於群內與群間差異，也就是說不同幼兒園之教保服務人員的創意教學表現有顯著差異。

二、隨機參數迴歸模式

本研究之隨機參數模式如下所示：

$$\text{Level 1: 創意教學表現}_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j} (\text{內在動機}_{ij}) + \beta_{2j} (\text{外在動機}_{ij}) + \gamma_{ij}$$

$$\text{Level 2: } \beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \mu_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + \mu_{2j}$$

隨機參數迴歸模式檢驗程序是，檢驗個體層次解釋變項（M）對於結果變項（Y）的解釋是否具有統計意義，此時並不納入組織層次解釋變項，僅有個體層次解釋變項。在上述方程式中， γ_{10} 、 γ_{20} 分別代表個體層次的自變項與依變項關係的估計參數，若其達到顯著水準，則代表其與依變項之間有顯著的影響關係，即 β_{1j} 與 β_{2j} 則存在。由分析結果顯示，內在動機的 γ_{10} 為 0.33 (SE = 0.15, $t = 2.20$, $p < .05$)、外在動機的 γ_{20} 為 0.58 (SE = 0.14, $t = 4.14$, $p < .001$)，皆達顯著水準。表示個人層次內之內在動機與外在動機對創意教學表現皆有正向的影響。換言之，本研究的假設 H₁ 得到支持，亦即，工作動機（內在動機與外在動機）會正向影響教保服務人員的創意教學表現，此結果與 Amabile (1996)、陳玉樹、胡夢鯨 (2008)、蕭佳純 (2011a) 的結果相仿。

除此之外，亦可藉由 τ_{00} 、 τ_{11} 及 τ_{22} 的顯著性判斷個體層次之截距、斜率是否存在變異。根據分析結果顯示，內在動機（M₁）的斜率變異數 τ_{11} 及外在動機（M₂）的斜率變異數 τ_{22} 皆達顯著 ($\tau_{11} = 0.12$, $p < .05$; $\tau_{22} = 0.17$, $p < .05$)，且截距的變異數 τ_{00} 為 0.02 ($\chi^2 = 174.68$, $p < .01$) 亦達顯著。由此結果表示，不同幼兒園間確實存在著截距變異的要求，所以教保服務人員之主觀幸福感對創意教學表現的系絡效果可能存在，是以須進行截距模式的檢定。此外，也因為斜率變異數亦有變異存在，表示主觀幸福感對工作動機（內在動機與外在動機）與創意教學表現之間可能存在調節脈絡效果，故須再進行斜率預測模式的檢定。

三、截距預測模式

本研究之截距預測模式如下所示：

$$\text{Level 1: 創意教學表現}_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j} (\text{內在動機}_{ij}) + \beta_{2j} (\text{外在動機}_{ij}) + \gamma_{ij}$$

$$\text{Level 2: } \beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01} (\text{主觀幸福感}_j) + \mu_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \mu_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + \mu_{2j}$$

分析結果發現， $\gamma_{01} = 0.26$ ($SE = 0.06$, $t = 4.33$, $p < .001$)，達顯著水準，顯示主觀幸福感會直接影響教保員與幼教師的創意教學表現，故 H2 獲得支持。研究者再進一步檢視變異成份的結果，想對應的變異成份值仍達顯著水準 ($\chi^2 = 178.40$, $df = 131$, $p < .01$)，表示截距項尚有其他個體層次的變項未被本研究所考量，後續研究可再進一步尋找可能的影響因素。故，本研究的假設 H₂ 得到支持，此與 Collins (2006)、McLellan 等人 (2012)、Tamannaefar 和 Motaghedifard (2014) 等人的研究結果相仿。

四、斜率預測模式

本研究之斜率預測模式如下所示：

$$\text{Level 1: 創意教學表現}_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j} (\text{內在動機}_{ij}) + \beta_{2j} (\text{外在動機}_{ij}) + \gamma_{ij}$$

$$\text{Level 2: } \beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01} (\text{主觀幸福感}_j) + \mu_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \gamma_{11} (\text{主觀幸福感}_j) + \mu_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + \gamma_{21} (\text{主觀幸福感}_j) + \mu_{2j}$$

本研究發現，內在動機與主觀幸福感交互作用的係數達顯著水準 ($\gamma_{11} = 0.23$, $SE = 0.15$, $t = 1.53$, $p < .05$)；外在動機與主觀幸福感交互作用的係數亦達顯著水準 ($\gamma_{21} = 0.33$, $SE = 0.13$, $t = 2.54$, $p < .05$)，表示層次二的教保服務人員的主觀幸福感在內在動機與創意教學表現間，以及外在動機與創意教學表現間的關係中存在著調節效果(見圖 2、圖 3)。本研究依教保服務人員之主觀幸福感的平均數分為高分組(高於全體受試者外在動機的平均數一個標準差以上)及低分組(低

於全體受試者外在動機的平均數一個標準差以下)，由圖 2(座標軸的刻度代表 5 點量表)觀之，當教保服務人員知覺到組織層次「主觀幸福感」高時，「內在動機」會對創意教學表現產生較大的影響力，意即原本教學表現較為單調的教保服務人員，在組織層次主觀幸福感的影響與激勵之下，教學表現可能會趨向較多元活潑，其創意教學表現會有較大的進步。另外，如圖 3 所示，教保服務人員知覺「主觀幸福感」若較高，「外在動機」對於創造教學表現亦能產生較大的正向影響力，也就是原本教保服務人員之外在動機較低的時候，若幼兒園能提供較多的支持、獎勵或外在認同時，能夠改善其關係，進而促進創意教學表現的產生。

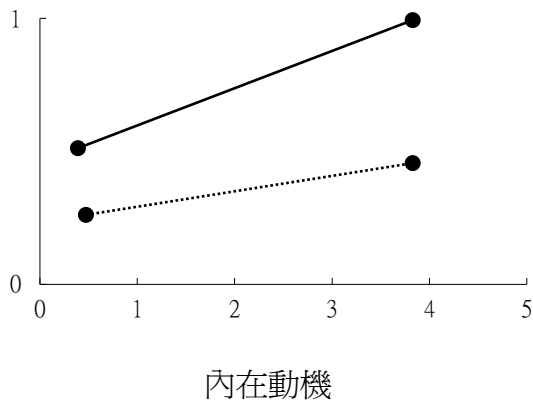


圖 2 主觀幸福感在內在動機與創意教學表現間的調節效果

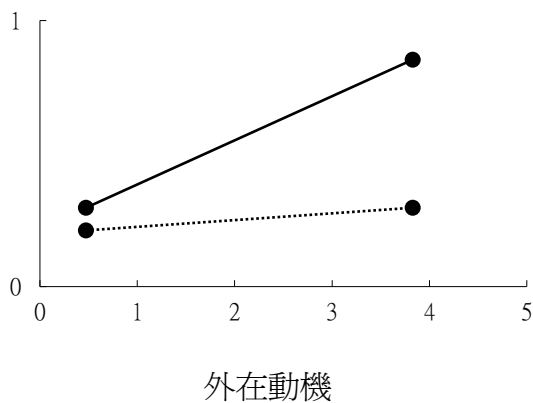


圖 3 主觀幸福感在外在動機與創意教學表現間的調節效果

伍、結論與建議

一、研究結論

(一) 內在動機的主要效果

傳統心理學理論認為創造的動機來自於個體投入創意活動所獲得的樂趣及滿足感。這種將創造力視為個體自發而生的論點，主要來自 Rogers (1954)、Maslow (1968) 所持的論點。本研究結果顯示內在動機愈高的教保服務人員，其創意教學表現亦愈佳，因為選擇且熱衷於具有挑戰性、創新性的教學活動，可以提供他們發揮才能的機會，亦可使他們得到強烈的快感；會讓具創意的教保服務人員感到興奮，進而思索如何解決突破問題，驅使他們投入創意教學活動之中。故內在動機對創意教學表現確實具有重要的預測力。此一結果呼應了林偉文(2002)、陳玉樹與胡夢鯨(2008)、陳雪芳(2010)、蕭佳純(2011a、2011b)、Amabile(1993)、Csikszentmihalyi (1996)、Sternberg 與 Lubart (1999) 等學者的研究。

(二) 外在動機的主要效果

在內外動機與創造力相關研究中，發現不同領域的創造力具不同的性質與內涵，且在創造力過程中，內、外在動機的適用時機自然有所差異。而本研究利用幼兒園之現場場域所得的結果，發現外在動機亦會正向影響教保服務人員的創意教學表現，因為重視組織環境外部激勵因素的教保服務人員會著重自己的創意教學表現是否能得到別人的肯定及獎賞，在意主管、同儕及家長的看法，因而努力表現創意，積極實踐創新以便能得到這些外在的激勵。此結果呼應了黃淑蓉、莊麗珠(2008)、Amabile(1988)、Amabile 等人(1994)的研究發現。

此外，學者似乎都支持內在動機比外在動機對創意行為有較高的預測力 (Amabile, 1988; Amabile et al.,1994)，本研究發現亦支持這個論點。

(三) 主觀幸福感的主要效果

本研究的另一個主要效果為組織層級，探究主觀幸福感是否會影響幼兒園中之教保服務人員的創意教學表現。研究結果顯示，幼兒園中之教保服務人員若知覺其所屬幼兒園的主觀幸福感愈高，則其創意教學表現亦會愈佳。此一結果呼應了 Collins(2006)、McLellan 等人(2012)、Tamannaefar 與 Motaghedifard, (2014) 的研究發現。

(四) 主觀幸福感的調節效果

本研究結果發現不同幼兒園中教保服務人員對其幼兒園之主觀幸福感會調節內在動機與創意教學表現的關係，亦會調節外在動機與創意教學表現的關係。這和 Schneider (1987、1990)、Woodman 與 Schoenfeldt (1990)、Woodman、Sawyer 與 Griffin (1993) 所持互動論觀點，主張影響組織成員之創造力表現，需同時考量個人的屬性及組織屬性之交互作用相符。易言之，影響教保服務人員創意教學表現的因素不只於個人或組織層級，更重要的是這些因素彼此間的交互作用效果。本研究發現支持持互動論之學者的主張，這表示著組織層次與個人層次的變項會有交互作用效果發生。因此，就本研究發現而言，教保服務人員知覺幼兒園之主觀幸福感會調節內在動機與外在動機對創意教學表現的影響。

二、理論的貢獻與反思

如本研究在緒論部分所言，目前在幼兒園教保服務人員創意表現的研究中，並無研究同時考量個體層次與組織層次，尤其本研究的策略與切入的角度，與過去研究有極大的不同。儘管本研究引入的變項、分析方法與樣本並無類似研究可供對照，然研究者仍嘗試以客觀的觀點與過去研究作一比較。

首先，在個體層次的變項部分，本研究發現終身內在動機及外在動機對於教保服務人員之創意教學表現皆產生直接影響效果，此與若干學者的研究結果相似。基於此，本研究再次確認教保服務人員工作動機與創意教學表現間之關係。值得注意的是，工作動機中以外在動機的影響力較大，而內在動機的影響力較低。基於心理學家對動機一詞之概念所作的理論性與系統性的解釋來看，內在動機所引發的行為，其本身即是目的；反觀外在動機係由外在因素，如獎勵、懲罰、允諾、威脅、地位和榮譽的競爭等所引發，因此外在動機所引發的行為是為達到目的而採取手段。雖二者皆強調目的論，但教保服務人員若能認定創意教學表現是個人任在幼兒園教育工作上，值得去追求或去完成的重要或有價值的工作，並將其視為欲達到自我實現的一種內在推動力量時，內在動機將會是引起不斷追求學習及创新的主要動力。若是如此，對幼兒在學習上的貢獻將有助益。

其次，在組織層次變項方面，過去的研究主要將主觀幸福感視為影響結果變項的個人覺知

因素，但本研究將主觀幸福感視為一個組織層次的因素，且發現對於創意教學表現同樣具有直接的影響效果，這是與過去研究最為不同之處。過去在從事主觀幸福感的研究，多將其視為個人因素，未能考慮不同的組織文化對個人有其不同的影響感受。究其原因，組織文化功能之一，便是具有使組織成員從內心產生一種高昂情緒和發奮進取精神的效應，它能夠最大限度地激發員工的積極性和創意精神。根據研究指出，在重視團體價值與意見的華人世界裡（Diener, 2000），主觀幸福感已可被視為一個很重要的社會性指標，也就是對個人對幸福感的評估，已將其重點放在個體對其工作環境感知的評估。基於此，若幼兒園能營造以人為中心的組織文化，讓教保服務人員感到幸福的感覺，勢必能激發創意教學表現的行為。

最後，也是本研究另一重要發現之處在於，本研究利用同時收集個體層次與組織層次的策略，透過較為精確的處理方式，窺探不同層次的效果。時至今日，跨層次分析逐漸在組織行為研究中受到學者重視（Hackman, 2003; Klein & Kozlowski, 2000）。而本研究提出跨層次實證架構，同時探討個體因素（工作動機）與組織因素（主觀幸福感）對創意教學表現之直接影響效果，並檢驗主觀幸福感在此跨層次中的交互作用。從實徵策略的角度來看，在幼兒園教保服務人員創意教學表現的研究領域中，本研究是少數同時考慮個體變項與組織變項的研究。透過 HLM 統計技術，本研究所得的結果有助於幼兒園經營者及教保服務人員進一步地了解創意教學表現的相關影響因素之結構，亦可更加了解不同層次因素的影響性。

三、對幼兒園實務的貢獻與反思

相對於理論面的意涵，本研究的結論在實務上亦有其不可忽略的價值。擔任幼兒園之經營與管理者，應從營造幸福感的工作環境的角度思考如何提升教保服務人員的工作動機與創意教學表現。根據研究顯示，快樂的心情可以強化靈活的思考能力以簡化解決問題的方法（Gasper, 2003），積極的情緒也會拓展了個人的注意力，亦能意識到更廣泛的事物，使其在創意表現上有別於平常（Carr, 2011）。因此，幼兒園的主管若能營造幸福感的工作環境、提供充足的教學資源，並鼓勵教保服務人員提出新的教學觀念、分享教學經驗，這對他們將提高工作動機，並在從事創意教學活動會有正向的激勵。

因此，基於本研究所得到的結論，我們建議幼兒園園長或經營管理者於內部管理時不應

忽略組織層次的影響，除重新檢視並設計良善的績效考核制度及合理薪酬之外，最重要的是能夠讓教保服務人員獲得肯定及取得外在認可。其中績效考核應著重目標設定與技能發展考核，而非著重於招生績效的考核；薪酬部分因為是教保服務人員最感不滿意之處，因此本研究建議幼兒園園長或經營管理者需要適當調高教保服務人員的薪酬；長期以來教保工作一直不受肯定與支持，若幼兒園園長或經營管理者能給予肯定及支持之外，亦能協助提升家長對教保服務人員的專業認同，勢必將會大大影響教保服務人員之幸福感受，進而影響工作動機及教學表現。

四、研究限制與後續研究建議

本研究將是首次將主觀幸福感視為影響創意教學表現的組織因素，其研究結果雖與相關學者的研究發現相符，但組織因素中不乏其他因素影響教保服務人員的創意教學表現，例如：組織氣氛、組織文化等。而這些因素皆可能與個體產生交互作用後，影響其創意教學表現。故，為能更全面性了解組織因素如何影響創意教學表現，建議後續之研究可採全面性之考量，將相關影響創意教學表現的組織因素納入，共同了解其互動關係。

另外，本研究的研究場域是高雄市的私立幼兒園，而公立幼兒園之結果是否亦是如此呢？不同的組織類型及其相關因素的差異，例如：薪資福利、行政支持等，皆可能使其研究結果產生差異。建議未來之研究，可比較公私立幼兒園中教保服務人員的主觀幸福感之差異對創意教學表現的影響。

本研究的主要研究工具多是參考國外學者所研擬的內容再予以編製，然而不同的國度文化，其研究工具亦將有所差異。只是，這樣的研究工具，國內目前是缺乏的，包括不同的對象、場域等。此外，有關動機與創造力的研究，仍有許多值得探討的議題。例如：動機在創造過程不同階段可能發揮什麼作用？從組織觀點而言，構成主觀幸福感的概念應包括那些內涵？迄今仍無研究討論這些議題。因此，建議後續研究亦可針對相關研究工具或構成主觀幸福感的因素進行更深入的研究。

參考文獻

- 余民寧、許嘉家、陳柏霖（2010）。中小學教師工作時數與憂鬱的關係：主觀幸福感的觀點。
教育心理學報，**42**（2），229-252。
- 余民寧、謝進昌、林士郁、陳柏霖、曾筱婕（2011）。教師主觀幸福感模式建構與驗證之研究。
測驗學刊，**58**（1），55-85。
- 吳清山（2002）。創意教學的重要理念與實施策略。**台灣教育**，**614**，2-8。
- 林偉文（2006）。學校創意守門人對創意教學與創造力培育態度與教師創意教學之關係。**教育學刊**，**27**，69-92。
- 邱皓政（2000）。工作動機的內生性與外生性：台灣與美國大學生動機內涵之計量研究。**應用心裡研究**，**7**，221-251。
- 段慧瑩、馬祖琳（2013）。社會變遷中私立幼兒園未來發展議題與策略探究。**幼兒教保研究期刊**，**10**，1-17。
- 高雄市教育局（2015）。**高雄市 103 學年度高雄市幼兒園彙總表**。取自
http://kcgdg.kcg.gov.tw/KCGSTAT/Page/kcg01_1.aspx?Mid=3009。
- 高雄市教育局（2015）。**高雄市幼兒園教師、教保員、助理教保員人數**。取自
http://kcgdg.kcg.gov.tw/KCGSTAT/Page/kcg01_1.aspx?Mid=3009。
- 張存薇（2014）。**國幼班吸資源私幼業者嘆無活路**。取自
<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/oct/24/today-south1.htm?Slots=TPhoto>。
- 張紹勳、張紹評（2000）。**SPSS FOR WINDOWS 多變量統計分析**。台北：松崗。
- 教育部（2002）。**創造力教育白皮書**。台北市：教育部。
- 郭奕龍、曾敬梅、吳武典（2011）。「教師工作偏好量表」修訂之研究。**測驗學刊**，**58**（2），317-341。
- 陳玉樹、胡夢鯨（2008）。任務動機與組織創新氣候對成人教育創意教學表現之影響：階層性模式分析。**教育心理學報**，**40**（2），179-198。
- 陳國泰（2003）。幼兒教師的困擾問題及其因應方式之研究。**幼兒保育學刊**，**1**，185-213。

- 陳淑萍、鄭中平(2011)。潛在調節徑路模型的模型設定。**教育研究與發展期刊**，7(4)，1-24。
- 陳雪芳(2010)。影響員工創造力因素之研究-以社會網絡為中介變數。**商略學報**，2(4)，249-268。
- 陸洛(1998)。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。**國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學**，8，115-137。
- 黃淑嫻、莊麗珠(2008)。幼兒教師對創意教學態度之研究。**幼教研究彙刊**，1(2)，151-166。
- 溫福星(2009)。**階層線性模式-原理、方法與應用**。台北市：雙葉書廊。
- 溫福星(2012)。兩種多群體階層線性模式的研究。**管理學報**，29(6)，639-654。
- 溫福星、邱皓政(2009)。組織研究中的多層次調節式中介效果：以組織創新氣氛、組織承諾與工作滿意的實證研究為例。**管理學報**，26(2)，189-211。
- 溫福星、邱皓政(2012)。**多層次模式方法論-階層線性模式的關鍵問題與試解**。新北市：前程文化。
- 蔡純姿(2007)。幼兒園創新經營之個案研究。**幼兒保育學刊**，5，35-58。
- 鄭博真(2011)。我國幼兒教師創造力人格特質與創造力教學行為之研究。**高雄師大學報**，31，71-98。
- 鄭博真(2013)。幼兒教師創造力人格特質與創造力教學行為量表之編製。**教育研究學報**，47(1)，59-88。
- 蕭佳純(2011a)。學校創意氣氛、教師內在動機與教師創意教學表現關係之研究：多層次調節式中介效果之探討。**當代教育研究**，19(4)，85-125。
- 蕭佳純(2011b)。學生創造力影響因素之研究：三層次分析架構。**特殊教育學報**，33，151-178。
- 蕭佳純、涂志賢(2012)。教師創意教學衡量中共同方法變異問題之探討。**測驗學刊**，59(4)，609-639。
- 簡楚瑛(1996)。幼稚園教師教室管理困擾問題調查研究。**幼兒教育年刊**，9，273-306。
- 簡楚瑛、陳淑芳、黃譯瑩(2001)。**創造力教育白皮書專案研究子計畫(一) 幼兒教育創造力教育政策規劃**。台北：教育部。
- 魏美惠(2011)。幼兒教師幸福感研究。**教育科學期刊**，10(2)，173-194。

羅巧玲、魏美惠 (2013)。中部地區幼兒教師創造力人格特質與教學效能之相關研究。《**教育科學期刊**》，**12** (1)，149-178。

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, *10*(1), 123-167.

Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, *3*, 185-201.

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview.

Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *66*(5), 950-967.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

Baron, R M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.

Carr, A. (2011). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Routledge.

Cenkseven-Onder, F., & Sari, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, *9*(3), 1223-1235.

Cheung, R. H. P., & Leung, C. H. (2014). Preschool teachers' perceptions of creative personality important for fostering creativity: Hong Kong perspective. *Thinking Skills and Creativity*, *12*, 78-89.

Choi, S. Y., Lee, H., & Yoo, Y. (2010). The impact of information technology and transactive memory

- systems on knowledge sharing, application, and team performance: A field study. *MIS Quarterly*, 34(4), 855-870.
- Cohen, W.M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Collins, A. L. (2006). *Subjective well-being in old age: An investigation into the role of flow and creativity (Dissertation)*. Boston: Boston College.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Happer & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychological discovery and invention*. New York: Harper Collins.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of wellbeing. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Eid, M., & Larson, R. J. (2008). *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Press.
- Feldhusen, J. F., & Goh, B. E. (1995). Assessing and assessing creativity: An integrative review of theory. *Creativity Research Journal*, 8(3), 231-247.
- Fraser, B. J. (1989). Twenty years of classroom climate work: Progress and prospect. *Journal of Curriculum Studies*, 21(4), 307-327.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gardner, H. (1993). *Creating minds: An anatomy of creativity seen through the lives of Freud, Einstein, Picasso, Stravinsky, Eliot, Graham, and Gandhi*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1995). *Leading Minds: An Anatomy of Leadership*. New York: Basic Books.
- Gaspar, K. (2003). When necessity is the mother of invention: Mood and problem solving. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 248-262.
- Gaspar, K. (2003). When necessity is the mother of invention: Mood and problem solving. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 248-262.
- George, L. K. (2000). Well-being and the sense of self: What we know and what we need to know. In K. W. Schaie, & J. Hendricks (Eds.), *The evolution of the aging self: The societal impact on the aging process* (pp. 1-36). New York: Springer Publishing Company Inc.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- Hackman, J. R. (2003). Learning more by cross level: Evidence from airplanes, hospitals, and orchestras. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 905-922.
- Houghton, J. D., & DiLiello, T. C. (2010). Leadership development: The key to unlocking individual creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(3), 230-245.
- Hox, J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications (2nd edition.)*. New York: Routledge.
- Hunter, S. T., Bedell, K. E., & Mumford, M. D. (2007). Climate for creativity: A quantitative review. *Creativity Research Journal*, 19, 69-90.
- James, L. R., & Brett, J. M. (1984). Mediators, moderators, and tests for mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69, 307-321.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69(1), 85-98.

- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61, 121-140.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207-222.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 539-548.
- Keyes, C. L. M., & Waterman, M. B. (2003). Dimensions of well-being and mental health in adulthood. In M. H. Bornstein, L. Davidson, C. L. M. Keyes & Moore, A. Kristin (Eds.), *Well-being: Positive development across the life course* (pp. 477-497). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kim, D.H. (1993). The link between individual and organizational learning. *Sloan Management Review*, 35(1), 37-50.
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J.(2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3(3), 211-236.
- Kumar, A., & Ganesh, L. S. (2011). Inter-individual knowledge transfer and performance in product development. *The Learning Organization*, 18(3), 224-238.
- Lewis, M. O. & Elaver, R. (2014). Managing and fostering creativity: An integrated approach. *The International Journal of Management Education*, 12, 235-247.
- Luke, D.A. (2004). *Multilevel modeling*. Sage: Thousand Oaks, CA.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being (2nd ed.)*. Princeton, NJ: Van Nostrand Reinhold.
- Mathisen, G. E. (2011). Organizational antecedents of creative self-efficacy. *Journal of Creativity and Innovation Management*, 20(3), 185-195.
- McLellan, R., Galton, M., Steward, S. & Page, C. (2012). *The impact of creative initiatives on wellbeing: a literature review*. Newcastle: CCE
- Michael, L. A. H., Hou, S., & Fan, H. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a

- service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Minbeava, D., Pedersen, T., Bjorkman, I., Fey, C. F., & Park, H. J. (2003). MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM. *Journal of International Business Studies*, 34, 586-599.
- Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Fernandez, L. M. M. (2003). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. *International Journal of Manpower*, 25, 167-180.
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 852-863.
- Ng, A. K., Ho, D. Y. F., Wong, S. S., & Smith, I. (2003). In search of good life: A cultural odyssey in the East and West. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 129, 317-363.
- Peyvastegar, M., Dastjerdi, E., & Dehshiri, Gh. R. (2010). Relationship between creativity and subjective well-being in university students. *Journal of Behavioral Sciences*, 4(3), 207-213.
- Pinker, S. (1984). *Language learnability and language development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Plucker, J. A., & Renzulli, J. S. (1999). Psychometric approach to the study of human creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Creativity* (pp. 35-61). New York: Cambridge University Press.
- Putwain, D. W., Kearsley R., & Symes, W. (2012). Do creativity self-beliefs predict literacy achievement and motivation? *Learning and Individual Differences*, 22, 370-374.
- Rhodes, M. (1961). An analysis of creativity. In S. G. Isaksen (Ed.), *Frontiers of creativity research* (pp. 216-222). New York: Bearly Limited.
- Rogers, C. (1954). Towards a theory of creativity. *ETC: A Review of General Semantics*, 11, 249-260.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Direction in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal*

- of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Selden, S. C., & Brewer, G. A. (2000). Work motivation in the senior executive service: Testing the high performance theory. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(3), 531-550.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seo, Y. W., Chae, S. W., & Lee, K. C. (2014). The impact of absorptive capacity, exploration, and exploitation on individual creativity: Moderating effect of subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, 40, 1-15.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43, 215-223.
- Snijders, T. A. B., & Bosker, R. J. (2012). *Multilevel Analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling (2nd edition.)*. London: Sage.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Sternberg, R. J. (1988). A three facet model of creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), *The nature of creativity* (pp. 123-126). Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1991). An investment theory of creativity and its development. *Human Development*, 34(1), 1-31.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1995). *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. New York: The Free Press, a Division of Simon & Schuster Inc.

- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp.3-15). New York: Cambridge University Press.
- Tamannaefar, M. R., & Motaghedifard, M. (2014). Subjective well-being and its sub-scales among students: The study of role of creativity and self-efficacy. *Thinking Skills and Creativity, 12*, 37-42.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology, 96*(2), 277-293.
- Wang, X., Shang, X., & Xu, L. (2011). Subjective well-being poverty of the elderly population in China. *Social Policy & Administration, 45*(6), 714-731.
- Woodman, R. W., & Schoenfeldt, L. F. (1990). An interactionist model of creative behavior. *Journal of Creative Behavior, 24*, 10-20.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review, 18*, 293-321.

The Impact of Task Motivation and Subject Well-Being on Preschool Educators' Creative Teaching Performance: An Analysis of Hierarchical Linear Modeling

Chun-Yuan Cheng
Kao Yuan University

Abstract

Previous studies on the teaching performance of the creative instruction mostly used a single level of analyses, particularly focusing on the individual level of analyses. However, given that individuals belong to the organization and the data have a mosaic of features, which would run counter to the sample independence assumption. Therefore, this study adopted the multi-level design, taking into account organizational-level factors (SWB) and individual-level factors (task motivation), to investigate the factors affecting preschool educator' creative instruction performance. This study used the purposive sampling, collecting a total of 395 samples from 135 private kindergartens. Using hierarchical linear modeling for data analyses, we found that both the task motivation and SWB had positive impacts on creative instruction performance. In addition, the cross-level moderating effects of SWB on the task motivation and creative teaching performance were found. Implications and suggestions for research and practice are discussed.

Keywords : Task Motivation, Subject Well-being, Hierarchical Linear Modeling, Creative Teaching Performance

