

教育部教學實踐研究計畫成果報告
Project Report for MOE Teaching Practice Research Program

計畫編號/Project Number：PBM1090449
學門專案分類/Division：商業及管理
執行期間/Funding Period：2020/12/01~2022/01/31

設計思考創新教學模式導入策略性績效管理專業課程對團隊合作與解決方案創造力之影響及其成效分析
(配合課程名稱：管理會計)

計畫主持人(Principal Investigator)：江家瑜

執行機構及系所(Institution/Department/Program)：國立彰化師範大學企業管理學系

成果報告公開日期：

立即公開 延後公開(統一於 2023 年 9 月 30 日公開)

繳交報告日期(Report Submission Date)：2022 年 3 月 22 日

設計思考創新教學模式導入策略性績效管理專業課程對團隊合作與解決方案 創造力之影響及其成效分析

一. 報告內文

1. 研究動機與目的

管理會計 (Managerial Accounting) 為企業管理學系在商管領域的核心課程之一。其課程學習目標係讓學生了解如何透過領導風格、人才管理、績效管理制度及生產力效率管理實現組織的策略目標。此門課是在國立彰化師範大學企業管理學系碩士班 (簡稱本校企管所) 一年級列為必修科目，所以修課的學生已具有商管專業課程之先備知識。原本此課程之規劃係以真實個案與電影之閱讀與觀看，並透過課前分組討論，於課堂上由教師帶領請學生分享其發現之問題與提出解決方案，最後由其他組別提出自己組別與他組之不同，並分析解決方案之優缺點。

然而，在帶領此課程六年的授課經驗，常在課餘與學生私下了解到，有些同學無法融入群體，因害怕自己所提出來的建議不好，被其他隊友否決，以致團隊無法有效溝通與討論，長期合作下來卻常以某一小部分的隊友意見為團隊意見，形成團隊士氣低落之情形。另外，在教學現場亦發現學生於課前投入大量時間與精力準備個案分析，雖然真實個案可以使學生體會抽象理論的內涵與價值 (司徒達賢, 2018)，但是從中發現個案公司之問題而有自行構思的方案或理由，因大部分的學生尚未進入職場、未有較多實務經驗，從無面對比個案更複雜的情境之經驗，所以學生所構思的方案或理由仍趨近保守、較無且有不少改進空間。雖然運用個案教學試圖使用問題導向教學試圖降低落差，但是學生還是無法體會與理解於複雜的工作情境下，需自行發現與歸納經營管理上的各種因果關係，以及此因果關係試用的前提等能力，並運用團隊互助合作等方式之激盪解決組織所面臨

之問題。這些即將要邁入職場的年輕學子通常只知其管理理論，卻不知腦海中所擁有的理論如何選擇應用，無法將所學轉變成為對組織的貢獻。故綜合教學現場的觀察與課後回饋之結果，本計畫認為企業管理研究所的學生透過分組進行個案討論與解析時，仍需對於察覺個案痛點後，針對痛點所提出的解決方案之創造力與團隊合作之實質培養，以期達成理論與實務之結合與降低學用落差之目標。

相較於已有豐富實戰經驗的經營者或高階經理人，在其實務生涯累積了相當多的寶貴經歷，透過此實戰經驗可以自行發展出許多內隱的管理心得，這些即將要邁入職場的年輕學子若只知管理理論基礎，卻不知腦海中所擁有的理論如何選擇應用，無法將所學轉變成為對組織的貢獻。因此，本人嘗試將培育學生團隊合作與創造力之概念作為課程主軸，尤其特別將焦點放在提出與呈現解決方法之創造力，並應用設計思考（Design Thinking）之模式，將課程設計以一個真實個案公司為例開始所發現的管理問題，透過使用者（如：員工、高階主管等）為中心開始，引導學生透過團隊了解、觀察、訪談而形成觀點與洞見，再經過團隊的創意發想與嘗試各種新的解決方案，並試著製作原型，最後將原型能有系統且完整地呈現，得到許多的回饋，了解可行與否，讓得到的回饋不斷修改原型，以符合使用者需求而達到問題解決的目的。如此課程可使學生以真實的案例問題、做中學之概念激發學生以團隊合作之方式參與學習與實際動手解決問題，達成培養學生團隊合作與創意發想等策略性思維之能力，以達成降低學用落差之目標。

學校與老師對學生在實際學習歷程中所需團隊合作與創造力之培育，係扮演極重要的角色。Csikszentmihalyi and Wolfe (2000)的研究指出其運用系統理論觀點詮釋學生創造力的現象，認為老師是學生重要的創意守門人。也就是說，老師必須仔細檢視其教學設計與在教育現場的實際教學歷程中，如何落實創意教學，除

達成原有課程的教學目標之外，並兼顧團隊合作與創造力教學之本質，係為申請此教學實踐研究計畫之初衷。

「設計思考」模式係一種產生實際且創意的問題解決方案，以尋求改善未來結果的方法(Simon, 1969)。主要流程有六個：(1)了解(Understand)；(2)觀察(Observe)；(3)觀點(Point of view)；(4)發想與改念形成(Ideation)；(5)原型(Prototype)；(6)測試(Test)。所以在歷經設計思考的過程中，需要不斷的觀察與蒐集想法，透過不同的觀點定義問題，經過團隊不斷的發散思考而形成洞見，再提出各種可能性的創意解決方式，此歷程可以隨時回到每一個階段循環與應用。而導入設計思考模式的另一個培育重點，係利用團隊持續溝通再次整合，促使創意火花之產生，藉由團隊密集之溝通來提升創意之品質，據以提出具有創意且可行之解決方案的歷程。

因此，本計畫希冀透過發展創新教學之教法，降低研究所學生跨入職場後之學用落差，預期在策略性績效專業課程內導入設計思考模式，可提升學生團隊合作與解決方案之創造力等策略性思維之能力。本計畫使用 109-2 學期第 11~17 週修習管理會計的企業管理研究所碩士研究生作為研究對象，採用準實驗設計中之前後測實驗設計，欲證明在 109-2 學期第 11~17 週導入設計思考模式之創新教學模式前後對學生的團隊合作與解決方案創造力是有顯著提升，並提出其成效分析。

2. 文獻探討

2.1 團隊合作

團隊是一群人的集合體，唯有透過彼此資訊的溝通交流，團隊內的成員才能相互認識，進而建立起一同達成任務的默契（張文智與江潤華，2009）。當以團隊進行企業活動，係為企業組織進行專案任務的必要作法之一，除避免高風險之決策，也能在短時間凝聚共識，尋求最佳可行方案，故許多組織運用團隊合作方式

提升成員間互動，藉以提高組織創新能力(Mohrman et al., 1995)。

Amabile (1988, 1997)認為影響團隊創造力之因素，包含創新動力、資源和領導方式，然而如果沒有完善的溝通平台，團隊合作將無法順利進行。尤其，設計工作常以專案團隊執行來設計任務，主要目的係鼓勵團隊內或團隊間成員之互動，藉以分享個人之專業知識來激發創意成果(Mohrman et al., 1995)。在設計過程，團隊成員常會利用「溝通」來交換意見，建立彼此默契。因為當溝通進行時，發話者傳遞自己的感覺、思想、態度、資訊、知識、意念等給受話者，並藉由這些概念的傳遞過程，幫助他人了解自己的想法，同時也說服他人接受自己的觀念，更可進一步了解他人的想法，因此，藉由團隊溝通來解決問題或激發創意，在產品開發過程已成為不可或缺之要素(Albrecht & Ropp, 1984; Nemiro, 2005)。

因此，當團隊內部溝通若能被有效建構時，將會減少人與人之間交流的誤會與障礙，並改善工作成效(Dougherty, 1992)。故一個成功的團隊必須依靠成員間有效率地互動，當溝通的質量皆提升時，團隊整體效能也自然而然地隨之提升。

2.2 創造力

先前針對創造力的相關研究，多以探討個人創造力為主，如個人的人格、其創造的動機或個別差異等因素對個人創造力之影響。Mayer (1999)認為具有創造力的人，係指生產這些事物的人，而創造事務之過程亦即創造力的認知歷程；Guilford (1986)認為創造力是由個體所產生新的觀念或產物，亦或是融合現有的觀念或產品而改變成一種新穎的形式，若擁有以上的能力，即為擁有創造力。然而，Zemke (1986)發現創造力不僅只是依靠先天遺傳，其後天的培養也很重要。因此，創造力可以透過創造性思考的訓練而進步(Osbom, 1963; Scott et al., 2004)。

近期探討創造力的文獻，聚焦於團隊創造力。為達成新構想，透過團隊內成

員間互相切磋與討論，不斷將獨創的提案重新塑造，使新構想趨近於成品，即為團隊創造力(King & Anderson,1990)。在一個團隊內，除了重視整體目標之達成，成員之間的相互依賴與彼此承諾更為重要(Jessup, 1992)，且因為成員個別擁有其專業，互相合作、互補，共同完成工作目標，並產生正面的綜效(Robbins, 2001)。由此可知，現今已邁向團隊創造力的時代，需由一群研究者組成一個研究個體，致力於某一研究。

Amabile (1997)認為若僅侷限於個人創造力的研究，將無法帶領創造力的研究邁向新趨勢；而創造力的研究也不應忽略技能、經驗、工作動機、領域環境及社會文化環境等因素之影響，因此 Amabile 提出組織創造力的成分理論(The Componential Theory of Organizational Creativity and Innovation)。該理論係整合個人創造力與組織工作環境的概念，其主張工作環境包含組織的創新動機、資源與管理實務，皆影響個人與團隊的創造力。然而，個人與團隊的創造力是形成組織創新的主要動力來源，所以此理論最重要的主張即是工作環境會藉由影響內在的工作動機、專業與創意思考等個人因素，以達到影響創造力的目的。

有關創造力的培育，應融入各領域的教學中，對於各領域所展現的創造力之表現，較能夠產生學習成效 (Amabile, 1997；林偉文，2011)。Scott et al. (2004)驗證培養創造力成效的後設分析，結果發現若創造力的訓練有融入領域課程有顯著較高的效果。因此，欲培育創造力需融合各領域的相關知能，創造力的成效才能有長遠且顯著的成效。

2.3 設計思考、創造力與團隊合作

設計思考(Design Thinking)剛開始係運用於工商業設計師設計新產品或提供新服務時，從「以人為本」之觀點，直接觀察與瞭解人們的需求，經過製作原型與

不斷測試之過程，最終產出新產品或新服務的歷程。再經由加州史丹福大學設計學院(Hasso Plattner Institute of Design, Stanford University)與教育學院合作，將設計思考應用於學校研究計畫(Taking Design Thinking to School Research Project)。

Simon (1969) 主張「設計思考」係一種產生實際且創意的問題解決方案，以尋求改善未來結果的方法。其思考過程有三個要素：(1)以人為中心(human-centered)；(2)行動導向(action-oriented)；(3)深思熟慮的歷程(mindful of process)(Hasso Plattner Institute of Design, 2007)。設計思考的主要流程有六個：(1)了解(Understand)；(2)觀察(Observe)；(3)觀點(Point of view)；(4)發想與改念形成(Ideation)；(5)原型(Prototype)；(6)測試(Test)。所以在歷經設計思考的過程中，需要透過不斷的觀察與蒐集想法，透過不同的觀點定義問題，經過團隊不斷的發散思考而形成洞見，再提出各種可能性的創意解決方式，此歷程可以隨時回到每一個階段循環與應用。因此，設計思考可培養以人為核心、同理、思考過程的深思、製作原型的文化、展示勝於多言、行動中發生缺失、徹底合作之才能(Goldman and Roth, 2010)。

Goldman and Roth (2010)使用質性研究方法探討設計思考運用於課堂上，結果發現設計思考使學生擁有毫無限制的想像力，並可提升學生的創意與自我信心。Vade Zande (2007)認為設計思考是一種創造性問題解決(Creative Problem-Solving)的模式，藉此提升學生的創造力。特別是在課堂上分組進行設計思考，透過團隊合作激發小組成員的發散性思考，可以提升學生的認知與社會效益(Molinelli, 2000)。因為透過團隊成員間頻繁溝通，除了可以讓問題清晰明確，更促使創意火花之產生。

設計思考的另一個培育重點，利用團隊合作、溝通與整合、完整表達的歷程，

培養學生的領導力。根據安永於 2016 年的調查報告中發現，96%的高階主管認為設計思考對其公司非常重要，然而僅 37%的公司具備相關能力（安永，2018）。在最理想的狀態下，設計思考可融合設計、商業與科技，而形成更多創新，讓新產品、服務與體驗能更快速地發展，並將工作中的創造力、積極性、領導力以及人文關懷提升到一個全新的層次（安永，2018）。所以，發展設計思考已經成為藉由團隊合作激發創造力提升最重要的因素之一。

3. 研究問題

綜合以上文獻探討，本計畫希冀透過發展創新教學之教法，降低研究所學生跨入職場後之學用落差，認為在策略性績效專業課程內導入設計思考模式，可提升學生團隊合作與解決方案之創造力等策略性思維之能力。故本計畫預期導入設計思考模式之創新教學模式後對學生的團隊合作與解決方案創造力是有顯著提升。

4. 研究設計與方法

針對學生學習探究與實作課程，前半學期（第 1~10 週）維持以個案教學的方式為學生的理論基礎奠基，而後半學期（第 11~17 週）針對一家中部中小企業的個案公司所面臨之管理問題為對象，運用設計思考模式激發學生創意思考、培養團隊合作、溝通與整合、完整表達之能力，從發現問題開始（用戶調研）、定義問題（形成洞見）、給予解決方式（生成創意），到最後實際測試、收回回饋（原型測試）等，培養學生實作能力。後半學期之主要教學設計為：

A. 分組：

以團隊合作取代同儕競爭。在課程導入設計思考模式時，採用異質分組，約 6 人為一組，透過討論與分享激盪團隊成員彼此不同之思考路徑。此外，於操作此模式前，需先和學生說明每人皆需發言與分享，請助教協助登記並於每堂課課後

進行統整。

B. 教學時數分配：

問題開始（用戶調研）→定義問題（形成洞見）→給予解決方式（生成創意）
→實際測試、收回回饋（原型測試），以 6-3-3-3-3 教學時數，分配後半學期的課程。

本計劃以量化研究工具為主，欲驗證七週課程若導入設計思考模式是否能激發學生創造力與提升其團隊合作能力。參與對象為國立彰化師範大學 109 學年度下學期具商業與管理專業知識背景的研究生為研究對象。上述學生特質均需修畢行銷管理與策略、財務理論、國際企業理論、經營與作業管理策略、管理決策資訊系統、管理會計等必修課程。對此而言，學生參與提出與解決個案公司之管理問題的先備條件是具備的。

本計畫之量化研究以 109 學年度下學期修習此課程的學生於開學第 1 週先進行團隊合作與創造力之前測，並於第 18 週進行團隊合作與創造力之後測。本計畫有三個部分衡量團隊合作：分別是(1)團隊績效，係採用 Tjosvold(1988)的團隊成員合作行為量表；(2)合作滿意度，係採用 Bandura(2000)發展的合作滿意度量表之題項進行編修；(3)團隊信任，係採用 Jarvenpaa 與 Leidner(1999)衡量團隊信任的題項進行衡量。有關創造力是使用 30 Circles Challenge 與九宮格發想法衡量。

5. 教學暨研究成果

(1) 教學過程與成果

本計畫的有效問卷共 78 份，分別為前測 37 份與後測 41 份。其中，參與此課程的女性較多，佔 66.7%；其中有實務工作經驗者佔 67.9%。

有關團隊合作的量表分析如下表 5-1。結果發現無論在團隊績效、團隊信任或

合作滿意度上，參與導入設計思考模式的學生在各變數的反應皆顯著高於未導入設計思考模式，顯示導入設計思考模式之創新教學模式後對學生的團隊合作是有顯著提升。

表 5-1 導入設計思考模式課程前後對團隊績效、合作滿意度與團隊信任之比較

變數	前測平均數 (未導入設計 思考模式)	後測平均數 (導入設計思 考模式)	t 值	p-value
團隊績效	3.89	4.56	4.02	0.000***
合作滿意度	3.75	4.19	2.19	0.048**
團隊信任	4.13	4.58	2.73	0.004***

有關創造力的測試如下表 5-2。結果發現參與導入設計思考模式的學生其創造力平均數顯著高於未導入設計思考模式，顯示導入設計思考模式之創新教學模式後對學生的解決方案創造力是有顯著提升。

表 5-1 導入設計思考模式課程前後對創造力之比較

變數	前測平均數 (未導入設計 思考模式)	後測平均數 (導入設計思 考模式)	t 值	p-value
30 Circles Challenge	15.23	28.17	4.46	0.000***
九宮格發想法	2.75	8.66	3.71	0.000***

(2) 教師教學反思

109 學年度的第二學期原本已經要按照計畫規劃第 11 週至第 17 週為導入設

計思考模式的課程，因突如其來的 Covid-19 讓全國三級警戒，所以必須轉變使用遠距教學的方式進行創新教學模式。尤其本計畫強調的是希望透過創新教學模式提升學生的團隊合作與解決方案的創造力，在小組組員無法面對面的情況下，如何拉近彼此距離且進一步能合作，無疑是加深了創新教學模式的難度。

在歷經一個星期馬上從實體教案轉變至線上教學的教案，因為無法和學生在實際教學現場面對面的深知老師與學生溝通的時間必須拉長。在本計畫執行前，我利用一堂課三個小時的時間在線上與同學們溝通上課和團隊所需的儀式感，並在每堂課多花半個小時做團隊建立的活動，也多增加小組課後的討論活動，讓小組成員除了原本上課時間的團隊參與，在課後還可以利用小組討論的時間一起培養團隊默契與激盪團隊解方。

由此次執行計畫的經驗，讓我更加強創新教學模式的實戰經驗，即便已在規劃內的事物，仍必須因著不可抗力的因素繼續從學生角度出發，立刻轉變教學心態，著手改變適合當下教學情況的教案，並花時間與學生拉近線上師生關係。

(3) 學生學習回饋

以下整理參與此堂課學生的質性回饋，如表 5-3：

表 5-3 參與創新教學模式課程的學生回饋

謝謝老師的辛苦
這學期的課程很精彩，從上半學期論文到下半學期的設計思考，我認為都很棒，謝謝老師您辛苦了！
謝謝您本學期的付出與努力，我們在這學期學到許多，而且非常有用，期待下次再跟老師請教，能有更多的火花
老師，謝謝妳 本來超級討厭上這堂課，覺得怎麼不要好好唸書就好咧，還要玩尷尬到不行的活動遊戲，但後來發現，其實沒有那麼討厭，慢慢改變心態，後來到影片做出來真的很有成就感，雖然沒有得名，但我還是很開心 😊
彰師最喜歡的老師就是涼子啦！老師給我的感覺很像是心靈導師，會用激勵型的方式來和大家說話，會覺得可以在一個禮拜當中最後一節課獲得力量，老師會一直說著看到我們在進步，我也可以感覺到是真的有在進步，真的很謝謝老師

謝謝老師👍👍，老師的課非常有趣
謝謝老師，下學期書報課再見
感謝老師這個學期的上課，想必老師一定也花了超多時間備課。感謝再感謝🙏
老師謝謝您！這學期雖然您的課讓我壓力有點大，但我覺得我學到很多東西，是一堂讓人非常有成就感又豐富有趣的課程♡老師辛苦了希望以後還會再上到老師您的課~
很謝謝老師 大學有這麼一個特別的老師可以記很久很久的 我不像他們一樣還會有碩班😂因為我今年畢業了老師 希望老師以後不管遇到什麼可以一直這麼保有教學熱忱 很高興我在最後的最後抱持再學習一下的心態硬著頭皮選了老師這麼課 記得第一次看文章真的差點放棄畢竟我又不缺學分也不上碩班幹嘛搬石頭砸自己的腳也還好我沒放棄真替自己高興 謝謝老師 老師再見
謝謝老師的用心，要保重身體
這堂課是我每週最期待的課，因為我覺得大學就是很多報告和一直聽理論，研究所就是一直看很多 paper 然後報告，真的很少有這樣實作的機會，有點像回到小時候可以無限延伸自己的想像還可以畫畫~不會有人告訴我說行銷就一定是用什麼理論什麼分析方法，謝謝老師把管會課變得很好玩！
我覺得老師真的非常的用心 忙碌之餘還會將所有同學的分析先整理在 PPT 裡面 並且在上課的時候都會很仔細的閱讀學生們在 miro 上面寫的資訊
感覺的出來老師非常非常的用心在這堂課上面 並且想要傳達的東西非常清楚 我認為學完了這堂課讓我看見了老師在教學的熱情 也讓我很有感動 而後面設計思考的部分我也學到了很多 從發現問題到最後的收整問題每一個步驟都是我們親自去體會的 因此我認為會更歷歷在目的收正在我們的學習歷程裡
我相信設計思考的課程要付出更多的心力與準備，謝謝老師非常用心的教導我們，實在是我們的福音，老師辛苦了！
教大家設計思考得不錯
老師超棒 希望以後有機會可以再上到老師帶領的設計思考課程（實體）
謝謝老師的用心，這樣的教學模式是我在這地球上活了 23 年以來，除了校外的營隊活動，第一次在校園內遇上這樣的教學模式，我很喜歡，謝謝老師！辛苦了♡
謝謝老師這學期辛苦的備課、給予我們作業的回饋！
謝謝老師的用心！
謝謝老師，這學期用心的教導，即使迫不得已用遠距的方式，也還是能把想帶給我們的認真傳遞給我們大家，老師您辛苦了。
老師我們後半學期真的上的很開心哦，老師辛苦了👍👍👍👍👍
與前半學期論文的挫折感相比，很享受後半學期的課程，無論是在團隊的配合或是課程的內容上都是，即便每個禮拜都必須要繳交作業，但在討論的過程中是很愉快的，謝謝老師帶來好玩又扎實的課程，辛苦了!!
老師真的很用心，看教材就知道花了很多時間，而且給予我們很多的鼓勵
老師利用這堂課的時間讓我發現要找到問題本身也不是件容易的事，真的要花時間去不停的思考才有可能會有個較完整的答案與方法，是很有趣的一門課

謝謝老師的教學，一開始覺得自己算思考很多，學習後才發現表象之下還有更深的含義，不要被表面所騙。
老師很用心備課
謝謝老師這一學期的用心教導，還特別設計了這幾堂的設計思考課程。過去我有修過老師的成會，有稍微學過一點設計思考的內容，我覺得這次算是一個進階版，有更深入的了解設計思考。謝謝老師！您辛苦了！
感謝老師，這麼認真、努力的帶著我們度過這學期的課程，不管是上半學期的paper 報告還是下半學期設計思考，過得很充實，也學習到很多，收穫滿滿，謝謝老師！
感恩 每次都準備得很豐富 辛苦了
最辛苦最認真的家瑜老師：
<p>很感謝您這學期充滿正能量的帶領，這堂「管理會計」真的讓我收益良多，經過下半學期的設計思考課程，讓我了解要教授此課程多麼的不容易，很花精力與時間，但您總是充滿熱情的帶我們了解、探討，您的熱忱我都感受到了！相信全班同學都跟我有一樣的想法！</p> <p>很榮幸有機會休息這堂寶藏課程，在這堂課中所學到的所有知識和經驗都會轉化為我的力量，陪我一同成長，如果有機會我還想繼續參與這麼有價值的課程，或是鼓勵親友參加相關課程，增進自身能力。</p> <p>老師最厲害的地方還有，進行線上課程依然內容豐富、熱情不減，每次上課都很佩服您這麼有精神又充滿朝氣，因為要自己對著電腦授課真的不容易，很感謝這學期老師的照顧，好不捨這堂課竟然要結束了 QQ 但我真的學到很多！！很感謝老師！！</p>
謝謝老師的辛苦
謝謝老師這學期努力的帶領我們認識設計思考，非常的有趣，值得深省的一門課。真心覺得前半段閱讀學術文章，後半段以較活潑的方式來練習設計思考是一件非常棒的課程設計。
老師真的很用心，看教材就知道花了很多時間，而且給予我們很多的鼓勵

二. 參考文獻(References)

- 王振德 (1996)。國民中小學資優教育課程與教學實況調查研究。特殊教育學刊，14，207-227。
- 司徒達賢 (2018)。司徒達賢談個案教學：聽說讀想的修鍊。臺北市：天下文化。
- 安永 (2018)。揭開設計思考的迷霧，加入變革的行列。臺北市：安永。
- 林偉文 (2011)。創意教學與創造力的培育---以「設計思考」為例。教育資料與研

究雙月刊，100，53-74。

清風 (2005)。課堂觀察法。教育研究與實驗：新課程研究，3，69-70。

袁方 (2002)。社會研究方法。臺北市：五南圖書。

張文智與江潤華(2009)。設計溝通模式與團隊創造力關係之探討。設計學報，14(2)，1-17。

鍾啟暘、林仁傑 (2016)。教育研究中課堂觀察法的觀察偏差問題探究---以體育課為例。國立臺灣體育運動大學學報，5(2)，29-44。

Abroms, K. I. (1985). Social giftedness and its relationship with intellectual gifted. In J. Freeman (Ed.), *The psychology of gifted children*. New York: John Wiley & Son.

Albrecht, T. L., & Ropp, V. A. (1984). Communicating about innovation in networks of three U.S. organizations. *Journal of Communication*, 34(3), 78-91.

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

Amabile (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40 (1), 39-58.

Amason, A., & Sapienza, H. (1997). The effects of top management team size & interaction norms on cognitive and affective conflict. *Journal of Management*, 23, 496-516.

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

Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9, 75-78.

Csikszentmihalyi, M., & Wolfe, R. (2000). New conceptions and research approach to

- creativity: Implications of a systems perspective for creativity in education. In K. A. Heller, F. J. Monk, R. J. Sternberg, & R. F. Subotnik (Eds.), *International Handbook of Giftedness and Talent*. (pp. 81-94). New York: Elsevier.
- Dougherty, D. (1992). Interpretive barriers to successful product innovation in large firms. *Organization Science*, 3(2), 179-202.
- Goldman, S., & Roth, B. (2010). Destination, imagination & the fires within: Design thinking in a middle school classroom. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1476-8070.2010.01632.x>
- Guilford, J. P. (1986). *Creativity talents: Their Nature uses and Development*. New York: Bearly.
- Hasso Plattner Institute of Design at Stanford (2007). *Design thinking process*. Palo Alto, CA: Stanford University.
- Jarvenpaa, S. L., & Leidner, D. E. (1999). Communication and Trust in Global Virtual Teams. *Organization Science*, 10(6), 791-815.
- Jessup, H. R. (1992). The road to results for teams, *Training & Development Journal*, 46(9), 65-68.
- Mayer, R. E. (1999). Fifty years of creativity research. In Sternberg, R. J. (Eds.), *Handbook of Creativity*. New York: Cambridge University Press.
- Mohrman, S. A., Cohen, S. G., & Mohrman, A. M. (1995). *Designing team-based organization: New forms for knowledge work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Molinelli, P. M. (2000) 'Kind of like jazz': Reader stance, shared authority, and identity in a twelfth-grade English course. Unpublished doctoral dissertation, University of California at Berkeley.
- Nemiro, J., Hanifah, S., & Wang, J. (2005). *Striving for a new ideal: A work environment*

- to energize collaborative capacity across east and west boundaries. *Advances in Interdisciplinary Studies of Work Teams*, 11, 115-159.
- Osborn, A. F. (1963). *Applied imagination: Principles and procedures of creative thinking*. New York: Scribner.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. 李青芬、李雅婷、趙慕芬 (編譯)。組織行為學第九版。台北：華泰。
- Scott, G., Leritz, L. E., & Mumford, M. D. (2004). The effectiveness of creativity training: A quantitative review. *Creativity Research Journal*, 16 (4), 361-388.
- Simon, H. (1969). *The sciences of the artificial*. Cambridge, New York: MIT Press.
- Sisk, D. A., & Rosselli, H. (1987). *Leadership: A special type of giftedness*. New York: Trillum.
- Vande Zande, R. (2007). Design education as community outreach and interdisciplinary study. *Journal for Learning through the Arts*, 3 (1), 1-22.
- Wimmer, R. D. & Dominick, J. R. (1994). *Mass media research: An introduction* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Zemke, R. (1986). Creativity: What the research says. *Training*, 23 (5), 40-41.