

教育研究所碩士在職專班

碩士論文

指導教授：周子敬博士

臺灣民眾全聯福利中心等候情緒、員工服務能力與顧客滿意度之研究

https://en.wikipedia.org/wiki/PX\_Mart

A Study of the Interpersonal Communication Competence and Teaching Effectiveness for Public Preschool Educators in Hsinchu Area

研究生：

中華民國107年6月

**誌謝**

兩年的研究所生活過得既忙碌且充實，很開心終於完成了碩士論文，內心的喜悅無法言喻，要感謝的人真的好多。

首先感謝指導教授周子敬老師，感謝您幽默地傳授統計方面的知識與技能，縱使過程緊張刺激，腎上腺素不斷分泌，但在研二撰寫論文的過程，真的有豁然開朗的感覺。感謝老師每一次meeting不厭其煩地耐心地指導，也很感謝自己就算資質駑鈍還是認真上課努力做筆記，原來老師上課講的都是這麼受用的寶藏。

感謝口試委員教授與教授，百忙中撥冗審查論文，給予許多寶貴的指正與建議，使論文更臻完善。

感謝深坑國中附幼的超級好同事老師和老師，和你們共事的日子很愉快，是支持我完成學業的推力。感謝安興附幼的好同事，幫助我能夠兼顧工作與學業。

感謝研究所好夥伴，在論文寫作過程互相扶持、當我的影印機，遇到瓶頸時，兩顆腦袋合體真的勝過一個人的苦思，未來也繼續保持聯絡吧!也感謝對我的關心，研一晚上下課共乘閒聊的時光，是舒壓又美好的回憶。

感謝我的婆婆，在我求學過程中悉心照顧，讓我可以無後顧之憂地完成學業。感謝我親愛的女兒，謝謝妳在媽媽忙碌的生活中，能夠能堅強獨立，健康快樂地長大。

最後要感謝我的老公，沒有你根本不可能完成論文這項不可能的任務。謝謝你像超人一樣，在我遇到難題時總是能夠幫我解決，這段時間真的辛苦你了，未來也繼續加油吧!

還有好多好多曾經幫助過我的人，我會將您們銘記在心中!感謝您們，我覺得好幸運也好幸福!

謹致

2018年6月

**新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學**

**效能之研究**

研究生：　　　　　　　　　　　　指導教授：周子敬博士

# **中文摘要**

本研究旨在進行新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之研究。本研究之具體內容包含了解新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之現況、分析新竹地區公立幼兒園教保服務人員不同背景與人際溝通能力及教學效能之間的差異、驗證新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之間的關係。為達上述研究目的，本研究採問卷調查法，以新竹地區公立幼兒園教保服務人員為發放對象，共發放342份問卷，回收的有效樣本為300份，有效回收率為87.7%。用敘述統計、因素分析、信度分析、單因子多變量變異數分析及結構方程模式，加以分析統計。相關研究結果歸納如下：(1)新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能現況良好；(2)不同背景變項之教保服務人員在人際溝通能力與教學效能具有顯著差異；(3)模式顯示人際溝通能力對於教學效能有極強烈顯著的正向影響。最後，根據本研究之建構模式，提出結論與具體建議，以供教育主管行政機關、學校教保服務人員與未來研究之參考。

**關鍵詞**：教保服務人員、人際溝通能力、教學效能、結構方程模式、SmartPLS

**A Study of the Interpersonal Communication Competence and Teaching Effectiveness for Public Preschool Educators in Hsinchu Area**

Student: Advisor: Dr. Chou ,Tzu-Chin

Abstract

The purpose of the study is to conduct a research about interpersonal communication competence and teaching effectiveness for public preschool educators in Hsinchu area. The research contents were included the current status of interpersonal communication competence and teaching effectiveness of public preschool educators; differences between public preschool educators backgrounds and interpersonal communication competence, and teaching effectiveness; relationships and models for interpersonal communication competence and teaching efficiency of public preschool educators in Hsinchu area. There are 300 returned valid samples out of 342 sent out samples (87.7% returned rate). Simultaneously, statistical analyses in this study were employed by descriptives, factor analysis, reliability analysis, 1-Way MANOVA, and structural equation modeling (SEM). Results of the study summarized as follows:

(a) the present situations of interpersonal communication competence and teaching effectiveness of public preschool educators in Hsinchu area were good; (b) there were significant differences among educators with different backgrounds in interpersonal communication competence and teaching effectiveness; (c) the model showed that interpersonal communication competence had strongly significant positive influence on teaching effectiveness. This study finally proposed interpersonal communication competence and solid suggestions as references for educational administrators, preschool educators, and future research based on the results.

**Keywords**: Preschool educators, interpersonal communication competence, teaching effectiveness, structural equation modeling (SEM), SmartPLS

目次

頁次

論文口試委員審定書

誌謝

中文摘要 i

英文摘要 ii

目次 iii

表次 v

圖次 vi

第一章 緒論 1

第一節 研究背景與動機 1

第二節 研究目的 3

第三節 名詞釋義 4

第四節 研究方法與步驟 6

第五節 研究範圍與限制 8

第二章 文獻探討 9

第一節 人際溝通能力意涵與理論 9

第二節 教學效能理論與相關研究 19

第三節 人際溝通能力與教學效能之相關研究 26

第三章 研究方法 29

第一節 研究架構 29

第二節 研究對象與抽樣方法 31

第三節 研究工具 34

第四節 資料處理 41

第四章　研究結果 47

第一節 新竹地區教保服務人員背景之現況 47

第二節 新竹地區教保服務人員人際溝通能力與教學效能現況 50

第三節 人際溝通能力與教學效能量表之因素分析 53

第四節 信度分析 57

第五節 不同背景教保服務人員對人際溝通能力與教學效能差異分析 58

第六節 人際溝通能力與教學效能之模式 64

第五章 結論與建議 73

第一節 結論 73

第二節 建議 80

參考文獻 83

附錄 91

附錄一：人際溝通能力量表同意書 91

附錄二：教學效能量表同意書 92

附錄三：「新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之

研究」問卷 93

# **表次**

頁次

表2-1　溝通能力衡量構面概念表 11

表2-2　教保服務人員人際溝通能力相關研究 12

表2-3　個人、環境變項與教師人際溝通能力文獻整理 15

表2-4　教學效能的意義 20

表2-5　教學效能的相關研究整理 22

表2-6　個人、環境變項與教師教學效能文獻整理 24

表2-7　人際溝通能力與教學效能之研究整理 26

表3-1　106年度新竹縣公立幼兒園學校現職教保服務人員人數 32

表3-2　106年度新竹市公立幼兒園學校現職教保服務人員人數 33

表3-3　106年度新竹縣市公立幼兒園園所數及教保服務人員問卷發放統計表 34

表3-4　人際溝通能力量表各構面題項分佈表 37

表3-5　教學效能量表各構面題項分佈表 39

表3-6　教保服務人員人際溝通能力量表信度分析摘要 40

表3-7　教保服務人員教學效能量表信度分析摘要 40

表4-1　新竹地區公立幼兒園教保服務人員背景資料 49

表4‑2　「人際溝通能力量表」各題平均數、標準差摘要表 51

表4‑3　「教學效能量表」各題平均數、標準差摘要表 52

表4-4　「人際溝通能力量表」KMO與Bartlett檢定摘要表 54

表4-5　「人際溝通能力量表」因素分析摘要表 54

表4-6　「教學效能量表」KMO與Bartlett檢定摘要表 55

表4-7　「教學效能量表」因素分析摘要表 56

表4-8　 人際溝通能力構面之信度分析 57

表4-9　 教學效能構面之信度分析 58

表4‑10　不同背景變項教保服務人員在人際溝通能力之差異情形 60

表4‑11　不同背景變項教保服務人員在教學效能之差異情形 63

表4-12　教學效能- R2 Adjusted 66

表4-13　人際溝通能力對於教學效能- f2 67

表4-14　人際溝通能力對於教學效能- Average Variance Extracted (AVE) 68

表4-15　人際溝通能力對於教學效能- Composite Reliability (CR) 69

表4-16　人際溝通能力對於教學效能- Cronbach’s α 70

表4-17　人際溝通能力對於教學效能- HTMT 70

表4-18　人際溝通能力對於教學效能- Collinearity Statistic (VIF) 71

表4-19　人際溝通能力對於教學效能- SRMR 71

# **圖次**

頁次

圖1-1　研究流程圖 7

圖3-1　研究架構圖 29

圖3-2　SEM分析步驟圖 44

圖4-1　人際溝通能力與教學效能兩構面之一因一果模式 65

圖4-2　人際溝通能力對於教學效能-調整後R2直方圖 66

圖4-3　人際溝通能力對於教學效能-f2直方圖 67

圖4-4　人際溝通能力對於教學效能（AVE）直方圖 68

圖4-5　人際溝通能力對於教學效能（CR）直方圖 69

圖4-6　人際溝通能力對於教學效能-Cronbach’s α直方圖 70

1. **緒論**

　　本研究旨在探討全聯滿意度之調查分析。本章主要分為五節：（1）研究背景與動機；（2）研究目的；（3）名詞釋義；（4）研究方法與步驟（5）研究範圍與限制。

1. **研究背景與動機**

**壹、研究背景**

早期只為軍公教人員所經營的全聯社，到現在成功轉型成為全聯福利中心。在這期間，全聯福利中心可說是跨出了成功的一步！自1998 年便開始不斷的大營業版圖的全聯福利中心，由北到南前後共增設了951家分店。並且增加商品的多樣性，使得民眾在採購日常福利品時得以更便利、選擇更多。近年來更運用了許多不同的經營手法來吸引消費人潮，不僅極具創意的電視廣告來吸引大眾的目光，更標榜著「便宜一樣有好貨」以吸引費者前往消費, 依據AC Nielson調查資料顯示，國人日常支出以在量販店消費最高，佔50％，其次是便利商店佔20％，並列第３的則是傳統市場及超級市場，各佔12％，量販店已成為消費大眾省錢大作戰的首選。所以想進一步了解全聯是否改變國人對去量販店的選擇與消費金額,原因何在?例如:是否因為離家的遠近,有無會員卡,價差,員工的服務態度,商品的多寡與室內格局擺設造成消費者選擇來全聯做消費而不是以往的大賣場和便利商店( 7-11 全家)。

**貳、研究動機**

便利商店或是大賣場的這種量販店已經成為人們不可缺少的東西了，所以我們從這些量販店中挑選了一個人們時常到達且賣的物品眾多的一間，也就是全聯。先前門有在文獻上面看到針對家樂福的消費者對量販店自有品牌商品再購意願之探討(吳佳悅,2009)，所以我們也參考了他們對家樂福的探討，做出相關的研究報告。在全聯中我們可以買新鮮的食品、日常生活用品、煮菜時會用到的物品等等，很多的東西都可以在全聯一次購買到。所以我們想要知道全聯眾多的商品中，我們到底都買了甚麼？甚麼類型的？以及我們都甚麼時間比較常會去？還有針對員工態度的一系列問題。

1. **研究目的與內容**

　　在零售環境中，客戶滿意度通常與全球商店的評估有關聯。顧客在消費體驗中扮演著越來越重要的角色。目的一句話(看題目)，為達上述研究目的，遂將研究內容區分如下：

一、了解臺灣民眾不同背景之現況

二、了解全聯福利中心員工服務能力之現況

三、了解台灣各地區全聯等候的情緒反應之現況。

四、分析台灣各地區顧客不同背景與員工服務能力之差異。

五、分析台灣各地區顧客不同背景與等候的情緒反應之差異。

六、驗證台灣各地區顧客不同背景與員工服務能力之關係。

七、建構台灣各地區顧客不同背景與員工服務能力之模式。

1. **名詞釋義（大師級文獻多一點）**

　　為使本研究中相關重要名詞與研究範圍更加具體明確，以便於之後的分析探討，茲將重要名詞釋義如下：

**壹、超級市場（資料來源???）**

　　簡稱超市，有地方也稱量販、自選商場，一種大型的零售業商店，通常是連鎖式經營的。超級市場售賣很多不同種類物品的商店。除了日常生活所需之外，有些超級市場更會售賣時裝。

超級市場以現代化的方式經營，力求有效率的物流，達至薄利多銷。它有大量的不同品牌、價格、種類的貨品，貨品有序地排列，以方便顧客可以在同一所店舖購買所有所需。顧客選好貨品後，到櫃台排隊付款，減低僱員的需求，節省成本。超級市場通常有小手推車和籃子這類工具以便顧客盛裝所選購的商品，有些超級市場甚至有送貨服務。

**貳、全聯福利中心（資料來源???）**（全聯福利中心，2018）

全聯福利中心（2018）。**全聯福利中心簡介**。2018年12月4日取自https://zh.wikipedia.org/wiki/%E5%85%A8%E8%81%AF%E7%A6%8F%E5%88%A9%E4%B8%AD%E5%BF%83

全聯實業股份有限公司，簡稱全聯，其下全聯福利中心是臺灣的主要零售通路之一，為目前臺灣店數最多的超級市場，成立於1998年10月。

起初僅有68家賣場，透由尋找量販店不曾考慮進入、購物不方便的鄉村區域，快速布點展店，併購楊聯社、善美的超市、台北農產運銷公司超市、全買超市及松青超市，截至2018年7月9日止其分店數共計為922家，每間分店皆為生鮮店，另有imart3家、二代店11家，以及小型店「全聯mini輕超市」2家。

**參、全聯會員卡(福利卡) （資料來源???）**

　　憑卡購物享有卡友優惠服務活動，退貨請攜帶福利卡及統一發票。

全聯福利中心發展出「全聯物資銀行－愛心福利卡」社福模式，提供弱勢家庭每月1000元儲值金，供其弱勢家庭選擇自己所需的物資。在發揮愛心之餘，全聯透過食物銀行發放更多的愛心福利卡，2012年起預計投入近四千萬資源，目標發卡量超過7000張，受惠人數將多達近4萬人。

**肆、購買價值（資料來源???）**

價值，泛指客體對於主體表現出來的積極意義和有用性。可視為是能夠公正且適當反映商品、服務或金錢等值的總額。

在經濟學中，價值是商品的一個重要性質，它代表該商品在交換中能夠交換得到其他商品的多少，價值通常通過貨幣來衡量，成為價格。這種觀點中的價值，其實是交換價值的表現。根據新古典主義經濟學，物體的價值就是該物體在一個開放和競爭的交易市場中的價格，因此價值主要決定於對於該物體的需求，而不是供給。有些經濟學者經常把價值等同於價格，不論該交易市場競爭與否。而古典經濟學則認為價值和價格並不等同。按照馬克思主義政治經濟學的觀點，價值就是凝結在商品中無差別的人類勞動，即商品價值。馬克思還將商品的性質分為使用價值（給予商品購買者的價值）和交換價值（使用價值交換的量）。

心中價值：顧客以他們從產品或服務中所獲得的核心利益來定義價值，也就是說顧客以自己從產品或服務那獲得的滿足感大小，主觀地判別其價值高低。

價格價值：用「價格」來認定他們所獲得的價值；顧客認為可以用較低的價格買到相同的產品，所獲得的價值較高。

1. **研究方法與步驟**

　　本節針對研究主題與研究目的，選用之研究方法與研究步驟如下：

**壹、研究方法**

　　本研究採用「問卷調查法」進行研究，以「台灣各地區全聯滿意度之研究問卷」為研究主要工具，並以「分層比例抽樣」方式抽取所需樣本進行統計分析，從研究結果與發現中提出結論與建議，作為改進現況或規劃未來的參考。

**貳、研究步驟**

本研究所擬定之實施程序及整體架構如圖1-1研究流程圖所示。依據研究背景與動機確定研究主題後，進行相關文獻探討及理論歸納，以建立理論基礎及確認因素及變數間的關係；接著建立研究架構，並進行問卷設計；實行預試問卷施測後，檢測問卷信度；再來發放正式問卷，問卷回收後進行資料彙整分析，分別以敘述統計、變異數分析、SEM模式進行分析，最後依據分析之結果，提出結論與建議。

文獻探討及理論歸納

預試問卷施測

資料彙整分析

信度檢測

確定研究主題

建立理論基礎

確認因素及變數關係

建立研究架構

正式問卷施測

問卷設計

變異數分析

討論與建議

敘述統計

SEM模式

圖1-1　研究流程圖

1. **研究範圍與限制**

　　本研究採問卷調查法探究全聯滿意度調查之分析，以下就本研究之研究範圍與限制分述如下：

**壹、研究範圍**

　　本研究之研究範圍依研究地區、研究對象來區分。

1. 研究地區：本研究將全台設有全聯福利中心門市據點的地區，劃分為

北中南東及離島五個地區的全聯福利中心消費者為本研究之分析。

二、研究對象：本研究分為全聯福利中心各年齡層的消費者，以及對職業不同進行研究之分析。

**貳、研究限制**

本研究在研究設計和資料蒐集分析上，有研究各地的地區的人們，以下我們條列了下來：

一、在研究地區方面：本研究結果推論範圍限於全台灣的全聯，但我們僅分為北中南東以及離島地區的全聯，來加以做研究和探討。

二、在研究對象方面：本研究對象針對台灣的人民以及在台的外國人做為研究對象。

三、在研究方法方面：本研究採取問卷調查的方法，我們分別把問卷發送給身邊的親朋好友，也特別有發送給一些中年婦女或是年長者來幫忙進行問卷，來以增加此問卷的正確性。

1. **文獻探討**

請看CH6參考文獻之精華

Amato, S., Esposito, V., & Tenenhaus, M. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. *Oral Communication to the PLS Club*. HEC School of Management, Paris.

Antonides, G., Verhoef, P. C., & van Aalst, M. (2002). Consumer perceptions and evaluations of waiting time: A field experiment. *Journal of Consumer Psychology, 12*(3), 193-202. doi:10.1207/S15327663JCP1203\_02

Arnold, M. J., Reynolds, K. E., Ponder, N., & Lueg, J. E. (2005). Customer delight in a retail context: Investigating delightful & terrible shopping experiences. *Journal of Business Research, 58*(8), 132-45. doi:10.1016 / j.jbusres.2004.01.006

Bendoly, E., Donohue, K., & Schultz, K. L. (2006). Behavior in operations management: Assessing recent findings and revisiting old assumptions. *Journal of Operations Management, 24*(6), 737-52. doi: 10.1016 / j.jom.2005.10.001

Cameron, M. A., Baker, J., Peterson, M., & Braunsberger, K. (2003). The effects of music, wait-length evaluation, & mood on a low cost wait experience. *Journal of Business Research, 56*(6), 421-30. doi:10.1016 / S0148-2963（01）00244-2

Cassel, C. M., Hackl, P., & Westlund, A. H. (2000). On measurement of intangible assets: A study of robustness of partial least squares. *Total Quality Management, 11*(7), 897-907. doi:10.1080 / 09544120050135443

Clemes, M., Mollenkopf, D., & Burn, D. (2000). An investigation of marketing problems across service typologies. *Journal of Services Marketing, 14*(7), 573-94. doi:10.1108/08876040010352754

Cook, L. S., Bowen, D. E., Chase, R. B., Dasu, S., Stewart, D. M., & Tansik, D. A. (2002). Human issues in service design. *Journal of Operations Management, 20*(2), 159-74. doi:10.1016/S0272-6963(01)00094-8

Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation, 10*(7), 1-9. doi:10.4135 / 9781412995627.d8

Craighead, C. W., Karwan, K. R., & Miller, J. L. (2004). The effects of severity & customer loyalty on service recovery strategies. *Production and Operations Management, 13*(4), 307-21. doi:10.1111 / j.1937-5956.2004.tb00220.x

Ellinger, A. E., Keller, S. B., & Hansen, J. D. (2006). Bridging the divide between logistics & marketing: Facilitating collaborative behavior. *Journal of Business Logistics, 27*(2), 1-27. doi:10.1002/j.2158-1592.2006.tb00215.x

Grewal, D., Baker, J., Levy, M., & Voss, G. B. (2003). The effects of wait expectations & store atmosphere evaluations on patronage intentions in service-intensive retail stores. *Journal of Retailing, 79*(4), 259-68. doi:10.1016 / j.jretai.2003.09.006

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2007). Multivariate Data Analysis, 6th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ. doi:

Heineke, J., & Davis, M. M. (2007). The emergence of a service operations management as an academic discipline. *Journal of Operations Management, 25*, 364-74. doi:10.1016/j.jom.2006.11.003

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing, in Sinkovics, R. R., & Ghauri, P. N., (Eds), New Challenges to International Marketing, Advances in International Marketing, 20, Emerald Group Publishing, Bradford, 277-319. doi:

Hill, C. J., & Joonas, K. (2005). The impact of unacceptable wait time on health care patients’ attitudes & actions. *Health Marketing Quarterly, 23*(2), 69-87. doi:10.1300/J026v23n02\_05

Hsu, S., Chen, W., & Hsueh, J. (2006). Robustness testing of PLS, LISREL, EQS & ANN-based SEM for measuring customer satisfaction. *Total Quality Management & Business Excellence, 16*(3), 355-71. doi:10.1080/14783360500451465

Hume, M., Sullivan, M. G., Liesch, P. W., & Winzar, H. (2006). Understanding service experience in non-profit performing arts: Implications for operations and service management. *Journal of Operations Management, 24*(4), 304-24. doi:10.1016 / j.jom.2005.06.002

Johnston, R. (2005). Service operations management: Return to roots. *International Journal of Operations & Production Management, 25*(12), 1278-97. doi:10.1108 / 01443570510633666

Koo, M., & Fischbach, A. (2010). A silver lining of standing in line: Queuing increases value of products. *Journal of Marketing Research, 47*(4), 713-24. doi:10.1509 / jmkr.47.4.713

Kumar, P. (2005). The competitive impact of service process improvement: Examining customers’ waiting experiences in retail markets. *Journal of Retailing, 81*(3), 171-80. doi:10.1016 / j.jretai.2005.07.002

Liljander, V., Polsa, P., & van Riel, A. C. R. (2009). Modelling consumer responses to an apparel store brand: Store image as a risk reducer. *Journal of Retailing and Consumer Services, 16*(4), 281-90. doi:10.1016 / j.jretconser.2009.02.005

McKnight, P. E., McKnight, K. M., Sidani, S., & Figueredo, A. J. (2007). Missing Data: A Gentle Introduction, The Guilford Press, London. doi:

Munichor, N., & Rafaeli, A. (2007). Numbers or apologies? Customer reactions to waiting time fillers. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 511-18. doi:10.1037 / 0021-9010.92.2.511

Nguyen, T.-D. T., & Belk, R. W. (2007), This we remember: Consuming representation via the web posting of war photographs. *Consumption Markets & Culture, 10*(3), 251-91. doi:10.1080/10253860701365389

Preacher, K. J., & MacCallum, R. C. (2003). Repairing Tom Swift’s electric factor analysis machine. *Understanding Statistics, 2*(1), 13-43. doi:10.1207/S15328031US0201\_02

Rafaeli, A., Barron, G., & Haber, K. (2002). The effects of queue structure on attitudes. *Journal of Service Research, 5*(2), 125-39. doi:10.1177/109467002237492

Ringle, C., Wende, S., & Will, A. (2005), SmartPLS 2.0, available at: [www.smartpls.de](http://www.smartpls.de)

Roth, A. V., & Menor, L. J. (2003). Insights into service operations management: A research agenda. *Production and Operations Management, 12*(2), 145-64. doi:10.1111 / j.1937-5956.2003.tb00498.x

Seawright, K. K., & Sampson, S. E. (2007). A video method for empirically studying wait-perception bias. *Journal of Operations Management, 25*(5), 1055-66. doi:10.1016/j.jom.2006.10.006

Semeijn, J., van Riel, A. C. R., & Ambrosini, A. B. (2004). Consumer evaluations of store brands: Effects of store image and product attributes. *Journal of Retailing and Consumer Services, 11*(4), 247-58. doi:10.1016 / S0969-6989（03）00051-1

Shah, R., & Meyer Goldstein, S. (2006). Use of structural equation modeling in operations management research: Looking back and forward. *Journal of Operations Management, 24*(2), 148-69. doi:10.1016 / j.jom.2005.05.001

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(4), 422-45. doi:10.1037 // 1082-989X.7.4.422

Stewart, D. M. (2003). Piecing together service quality: A framework for robust service. *Production & Operations Management, 12*(2), 246-65. doi:10.1111 / j.1937-5956.2003.tb00503.x

Streukens, S., Wetzels, M., Daryanto, A., & de Ruyter, K. (2010). Analyzing factorial experimental data using PLS: An alternative approach and application in an online complaining context. in Esposito Vinzi, V., Chin, W., Henseler, J., & Wand, H. (Eds), Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods & Applications, Springer, Berlin. doi:

Tenenhaus, M., EspositoVinzi, V., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling, *Computational Statistics & Data Analysis, 48*(1), 159-205. doi:10.1016/j.csda.2004.03.005

Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive & negative affect schedule (panas). *Journal of Cross-Cultural Psychology, 38*(2), 227-42. doi:10.1177 / 0022022106297301

Verhoef, P. C., Antonides, G., & de Hoog, A. N. (2004). Service encounters as a sequence of events: The importance of peak events. *Journal of Service Research, 7*(1), 53-64. doi:10.1177/1094670504266137

Voss, C. A., Roth, A. V., & Chase, R. B. (2008). Experience, service operations strategy, & services as destinations: Foundations & exploratory investigation. *Production & Operations Management, 17*(3), 247-66. doi:10.3401 / poms.1080.0030

Yan, R.-N., & Lotz, S. (2006). The waiting game: The role of predicted value, wait disconfirmation, & providers’ actions in consumers’ service evaluations. *Advances in Consumer Research, 33*(1), 412-18. doi:10.1086 / 209522

Yu, Y.-T., & Dean, A. (2001). The contribution of emotional satisfaction to consumer loyalty. *International Journal of Service Industry Management, 12*(4), 234-49. doi:10.1108 / 09564230110393239

Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2008). Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm, 5th ed., McGraw-Hill, Boston, MA. doi:

Zhou, R., & Soman, D. (2008). Consumers’ waiting in queues: The role of first-order & second-order justice. *Psychology & Marketing, 25*(3), 262-79. doi:10.1002 / mar.20208

1. **研究方法**

本研究旨在進行台灣各地區全聯滿意度之研究。本章共分為四節，第一節為研究架構，第二節為研究對象與抽樣方法；第三節為研究工具，第四節為資料處理。茲就各節逐一敘述之。

1. **研究架構**

　　本研究根據前述之研究動機、研究目的與內容及相關文獻探討分析之結果，對本研究之相關主要變項提出如圖3-1所示之研究架構。

**背景變項**

1. 性別
2. 年齡
3. 職業
4. 現居地區
5. 平均月收入金額

差異

差異

模式

關係

圖3-1　研究架構圖

**滿意度MO KEE L，好像也反了，請看圖3-2**

**壹、研究架構說明**

　　如圖3-1所示，本研究架構說明如下：

1. 了解台灣各地區全聯員工服務能力之現況。
2. 了解台灣各地區全聯等候的情緒反應之現況。
3. 分析台灣各地區顧客不同背景與員工服務能力之差異。
4. 分析台灣各地區顧客不同背景與等候的情緒反應之差異。
5. 驗證台灣各地區顧客不同背景與員工服務能力之關係。
6. 建構台灣各地區顧客不同背景與員工服務能力之模式。

**貳、研究變項說明**

本研究共分三個層面，各層面之主要變項，分別說明如下：

**一、背景變項：**

　　本研究架構之背景變項，依研究目的與內容及文獻探討，分為性別、年齡、職業、現居地區、平均月收入金額共五個部分。

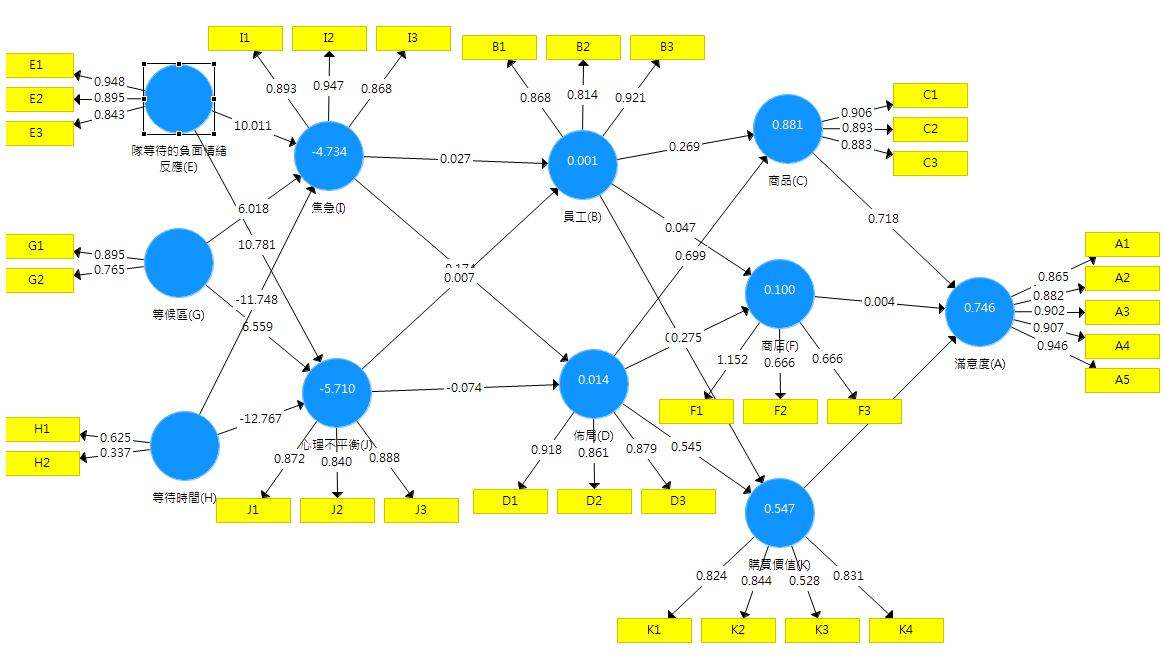
**二、員工服務能力變項：**

　　員工服務能力變項包含員工服務態度、員工知識、員工解決問題能力三個構面之加總分數。

**三、等候的情緒反應變項：**

　　等候的情緒反應變項包含等候區舒適度、等候時間與等候意願共三個構面，每個構面有2-4個問題。

1. **結構方程模式架構圖**



架構圖沒結果並且圖要大一點

圖3-2　結構方程模式架構圖

1. **研究對象與抽樣方法**

　　根據本研究主題與研究目的，本節就「研究對象」與「抽樣方法」，分別說明如下：

1. **研究對象**

全聯一路陪伴台灣已邁入第20個年頭，從熱鬧的大都會到偏鄉離島處處有全聯的身影，秉持著「價格最放心」、「品質最安心」、「設點最用心」、「服務最貼心」四心，成為台灣人採買生活必需品的購物中心。從66家乾貨門市開始發展到美妝、生鮮，現在全台已超過900間門市，成為全台最大連鎖超市。 本研究以台灣各地區全聯滿意度之研究為母群體，包含北中南東以及離島各地區，以年齡、職業等各項問題之對象做研究分析。

表3-1

**106年度新竹縣公立幼兒園學校現職教保服務人員人數**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 行政區 | 校名 | 教保服務人員數 | 行政區 | 校名 | 教保服務人員數 |
| 竹北市 | 中正國小附幼 | 3 | 新豐鄉 | 埔和國小附幼 | 3 |
| 竹北市 | 竹北國小附幼 | 3 | 新豐鄉 | 新豐國小附幼 | 5 |
| 竹北市 | 新社國小附幼 | 3 | 新豐鄉 | 福興國小附幼 | 3 |
| 竹北市 | 東興國小附幼 | 5 | 新豐鄉 | 瑞興國小附幼 | 3 |
| 竹北市 | 興隆國小附幼 | 9 | 新豐鄉 | 松林國小附幼 | 3 |
| 竹北市 | 竹仁國小附幼 | 3 | 新埔鎮 | 新埔國小附幼 | 5 |
| 竹北市 | 麻園國小附幼 | 3 | 新埔鎮 | 新星國小附幼 | 3 |
| 竹北市 | 安興國小附幼 | 9 | 關西鎮 | 東安國小附幼 | 3 |
| 竹北市 | 東海國小附幼 | 3 | 關西鎮 | 東光國小附幼 | 3 |
| 湖口鄉 | 信勢國小附幼 | 7 | 關西鎮 | 石光國小附幼 | 3 |
| 湖口鄉 | 新湖國小附幼 | 5 | 關西鎮 | 關西國小附幼 | 5 |
| 湖口鄉 | 長安國小附幼 | 3 | 關西鎮 | 玉山國小附幼 | 2 |
| 湖口鄉 | 華興國小附幼 | 3 | 關西鎮 | 坪林國小附幼 | 3 |
| 湖口鄉 | 和興國小附幼 | 3 | 芎林鄉 | 芎林國小附幼 | 3 |
| 新豐鄉 | 山崎國小附幼 | 5 | 芎林鄉 | 碧潭國小附幼 | 3 |
| 寶山鄉 | 新城國小附幼 | 3 | 橫山鄉 | 田寮國小附幼 | 3 |
| 寶山鄉 | 雙溪國小附幼 | 3 | 橫山鄉 | 內灣國小附幼 | 2 |
| 寶山鄉 | 寶山國小附幼 | 3 | 尖石鄉 | 玉峰國小附幼 | 2 |
| 竹東鎮 | 竹中國小附幼 | 7 | 尖石鄉 | 石磊國小附幼 | 4 |
| 寶山鄉 | 瑞峰國小附幼 | 2 | 尖石鄉 | 新光國小附幼 | 3 |
| 寶山鄉 | 五峰國小附幼 | 2 | 尖石鄉 | 新樂國小附幼 | 3 |
| 五峰鄉 | 花園國小附幼 | 3 | 尖石鄉 | 秀巒國小附幼 | 3 |
| 五峰鄉 | 桃山國小附幼 | 3 | 尖石鄉 | 梅花國小附幼 | 2 |
| 橫山鄉 | 大肚國小附幼 | 3 | 尖石鄉 | 錦屏國小附幼 | 3 |
| 峨眉鄉 | 峨嵋國小附幼 | 3 | 北埔鄉 | 北埔國小附幼 | 3 |
| 竹北市 | 竹北市立幼兒園 | 15 | 新埔鎮 | 新埔鎮立幼兒園 | 7 |
| 竹東鎮 | 竹東縣立幼兒園 | 24 | 關西鎮 | 關西鎮立幼兒園 | 4 |
| 竹東鎮 | 竹東鎮立幼兒園 | 12 | 新豐鄉 | 新豐鄉立幼兒園 | 8 |
| 湖口鄉 | 湖口鄉立幼兒園 | 8 | 橫山鄉 | 橫山鄉立幼兒園 | 5 |
| 芎林鄉 | 芎林鄉立幼兒園 | 5 | 寶山鄉 | 寶山鄉立幼兒園 | 3 |
| 北埔鄉 | 北埔鄉立幼兒園 | 2 | 尖石鄉 | 尖石鄉立幼兒園 | 6 |
| 峨眉鄉 | 峨眉鄉立幼兒園 | 6 | 五峰鄉 | 五峰鄉立幼兒園 | 3 |

表3-2

**106年度新竹市公立幼兒園學校現職教保服務人員人數**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 行政區 | 校名 | 教保服務人員數目 | 行政區 | 校名 | 教保服務人員數目 |
| 東區 | 東門國小附幼 | 9 | 北區 | 載熙國小附幼 | 7 |
| 東區 | 竹蓮國小附幼 | 7 | 北區 | 南寮國小附幼 | 5 |
| 東區 | 新竹國小附幼 | 7 | 北區 | 清華大學附幼 | 18 |
| 東區 | 東園國小附幼 | 9 | 北區 | 西門國小附幼 | 9 |
| 東區 | 實驗高中附幼 | 9 | 北區 | 舊社國小附幼 | 7 |
| 東區 | 建功國小附幼 | 9 | 香山區 | 港南國小附幼 | 3 |
| 東區 | 水源國小附幼 | 7 | 香山區 | 虎林國小附幼 | 7 |
| 東區 | 龍山國小附幼 | 5 | 香山區 | 香山國小附幼 | 9 |
| 東區 | 關東國小附幼 | 5 | 香山區 | 大庄國小附幼 | 5 |
| 東區 | 三民國小附幼 | 7 | 香山區 | 朝山國小附幼 | 3 |
| 東區 | 青草湖國小附幼 | 7 | 香山區 | 茄冬國小附幼 | 3 |
| 北區 | 新竹市立幼兒園 | 16 | 香山區 | 南隘國小附幼 | 3 |
| 北區 | 民富國小附幼 | 11 | 香山區 | 內湖國小附幼 | 3 |
| 北區 | 北門國小附幼 | 9 | 香山區 | 頂埔國小附幼 | 7 |

1. **抽樣方法**

本研究母群體定義樣本數為491人，為使樣本具代表性，依新竹縣十三區和新竹市三區教保服務人員數目按比例計算，採分層隨機抽樣，並依照比例試算施測對象數目，根據社會科學領域常使用的最大容許差5%和信賴水準95%的程度和水準，考量控制誤差在5%以內，經由線上樣本大小計算器 　([http://www.surveysystem.com/sscalc.htm)試算，](http://www.surveysystem.com/sscalc.htm)%E8%A9%A6%E7%AE%97)得知所需抽樣的樣本數基準為216人，假設有效問卷回收率為70%，則至少需發放309份問卷，實際發放342份調查問卷，經剔除無效問卷後，回收有效問卷為300份，有效問卷回收率為87.4%，如表3-3所示。

表3-3

**106年度新竹縣市公立幼兒園園所數及教保服務人員問卷發放數統計表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 行政區 | 新竹縣 | | | | | | | | | | | | | 新竹市 | | |
| 竹北 | 湖口 | 新  豐 | 新埔 | 關  西 | 芎林 | 寶山 | 竹東 | 五峰 | 橫山 | 尖石 | 北  埔 | 峨眉 | 北  區 | 東區 | 香  山 |
| 教保服務人員數目 | 41 | 29 | 30 | 15 | 23 | 11 | 16 | 43 | 9 | 10 | 27 | 3 | 9 | 82 | 79 | 41 |
| 分層抽樣比例(%) | 9 | 6 | 6 | 3 | 5 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 18 | 17 | 9 |
| 問卷發放數目 | 30 | 21 | 22 | 11 | 17 | 8 | 12 | 31 | 7 | 7 | 20 | 3 | 7 | 60 | 57 | 30 |
| 有效問卷回收數目 | 27 | 18 | 22 | 9 | 17 | 7 | 9 | 24 | 5 | 6 | 16 | 3 | 6 | 52 | 49 | 30 |
| 問卷回收比例(%) | 90 | 86 | 100 | 82 | 100 | 88 | 75 | 77 | 71 | 86 | 80 | 100 | 86 | 87 | 86 | 100 |

1. **研究工具**

　　為探討新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之關係，本研究採問卷調查方式，以「新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能調查問卷」為研究工具，係依據相關文獻探討結果與參考相關學者所編訂有關之問卷或量表，針對本研究架構，引用符合本研究目的之問卷項目。問卷內容包括「基本資料」、「人際溝通能力」、「教學效能」三個部分。茲將問卷內容與編製過程、量表來源及計分方式分別敘述如下：

**壹、消費者背景資料**

　　本研究基本資料包含性別、年齡、職業、現居地點、平均月收入金額、通常是甚麼時段去全聯、通常一個禮拜去幾次賣場、一個禮拜去幾次全聯、每次平均消費金額、到達離你家最近全聯的時間、前往賣場的誘因、如何前往全聯、是否有全聯會員卡等十三個部分共十三題。目的在瞭解不同背景變項，各地區不同消費者對全聯的滿意度調查之間的關係。茲將背景變項分述如下：

一、性別分為「男性」、「女性」兩組。

二、年齡：分為「20歲(含)以下」、「21-25歲」、「26-30歲」、「31-40歲」、

「41-50歲」、「51歲(含)以上」六組。以瞭解受試者之年齡分布。

三、職業：「學生」、「上班族」、「待業中」、「家庭主婦」、「退休人士」五組。以瞭解受試者之職業狀況。

四、現居地區：分為「台灣北部」、「台灣中部」、「台灣南部」、「台灣東部」、「台灣離島」、「國外地區」六組。以瞭解受試者之現居狀況。

五、平均月收入金額：分為「無」、「10000以下」、「10001~22000」、「22001~35000」、「35001~45000」、「45001~60000」、「60000以上」七組。以瞭解受試者之月收入狀況。

六、通常是什麼時段去全聯:分為：「早上」、「中午」、「下午」、「晚上」。以瞭解受試者之趣全聯的消費時段。

七、通常一個禮拜去幾次賣場: 分為「0」、「1次」、「2-3次」、「4-5次」、「6次以上」五組。以瞭解受試者一星期去賣場的消費次數。

八、一個禮拜去幾次全聯: 分為「0」、「1次」、「2次」、「3次」、「4次以上」五組，以瞭解受試者之一星期去全聯的消費次數。

九、每次平均消費金額: 分為「100以下」、「101-200」、「201-500」、「501-1000」、「1001-2000」、「2001以上」六組，以瞭解受試者之平均消費金額。

十、到達離你家最近全聯的時間: 分為「5分鐘以內」、「6-10分鐘」、「11-20分鐘」、「21分鐘以上」四組，以瞭解受試者之最近全聯的時間。

十一、前往賣場得誘因(影響最大的兩項): 分為「為了家人的溫飽」、「各大節慶採購」、「缺乏日常必需品」、「無聊閒逛」四組，以瞭解受試者之前往賣場誘因。

十二、如何前往全聯(最常的兩個選項): 分為「走路」、「騎摩托車」、「騎腳踏車」、「開車」四組，以瞭解受試者之如何前往。

十三、是否有全聯會員卡: 分為「有」、「無」二組，以瞭解受試者之有無會員卡。

**貳、人際溝通能力量表**

　　本研究對教保服務人員人際溝通能力量表的說明分為：量表內容來源、量表計分方式、原量表的信度與效度等三個部分，說明如下：

一、量表內容來源

　　本研究量表係配合研究目的，參考並使用林心茹（2015）所編訂之教師人際溝通能力量表（量表使用同意書參見附錄一）。量表內容分為「人際溝通動機」、「人際溝通知識」、「人際溝通技巧」等三個構面，共計15題，如表3-4所示。

二、量表計分方式

　　本量表採李克特六點量表，分別設計為「非常符合」、「大致符合」、「尚且符合」、「稍不符合」、「很不符合」、「非常不符合」，數值設定為6至1分，分數愈高者表示愈傾向該問項，即表示填答者對該題項的認同感愈高。各構面問題分數累加後，將與「背景資料」、「教學效能」做分析比較。

三、原量表的信度與效度

　　林心茹（2015）所編訂之教師人際溝通能力量表各因素之Cronbach’s α值分別介於.88至.89之間，總量表的α值為.888，代表總量表與各分量表具有內部一致性，亦即具有良好的信度。原量表進行因素分析，CR值皆≧3.00，顯示此量表具有良好的建構效度。

表3-4

**人際溝通能力量表各構面題項分佈表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 構面 | 題目 | 題數 |
| 人際溝通動機 | 1.我認為與人溝通互動是一件愉快的事。  2.我相信遇到困難時，主動進行溝通將有助於解決問題。  3.我常會主動和身旁的人進行溝通互動。  4.我認為要主動和家長進行溝通，家長才能了解老師班級經營理念。  5.我喜歡藉由溝通瞭解別人。 | 共5題 |
| 人際溝通知識 | 6.與人溝通互動時，我知道依對象特質的不同而做適當的應對。  7.我知道與不同對象溝通時，要根據對方個性或背景，使用他能理解或接受的語彙。  8.與人溝通互動時，我非常清楚自己的想法。  9.與人溝通互動時，我瞭解如何進退應對。  10.在溝通之前，我會先擬定策略。 | 共5題 |
| 人際溝通技巧 | 11.與人溝通互動時，我會與對方有適當的眼神接觸。  12.與人溝通互動時，我會表現出聆聽對方意見的行為，如點頭。  13.與人溝通互動時，我會留意自己的語調與音量。  14.與人溝通互動時，我會主動提到對方感興趣的事。  15.在與人溝通互動時，我會視對方的反應而調整互動方式。 | 共5題 |

**資料來源：**林心茹（2015）

**参、教學效能量表**

　　本研究對教學效能量表的說明分為：問卷內容來源、問卷計分方式、原問卷的信度與效度等三個項目，分別說明如下：

一、量表內容來源

　　根據本研究目的，研究者依據相關文獻探討並蒐集相關的研究與整理之後，參考並使用張美紅（2012）所編訂之「教師教學效能量表」（量表使用同意書參見附錄二），量表內容分為「教學計劃與策略」、「教學互動」與「班級經營」等三個構面，共計24題，如表3-5。

二、量表計分方式

本量表題目採用李克特六點量表，分別設計為「非常符合」、「大致符合」、「尚且符合」、「稍不符合」、「很不符合」、「非常不符合」，數值設定為6至1分，分數愈高者，表示教保服務人員在教學方面的效能表現愈好，反之則愈差。各構面問題分數累加後，將與「基本資料」、「人際溝通能力」進行分析比較。

三、原量表的信度與效度

張美紅（2012）所編訂之「幼兒園教師教學效能量表」各因素之Cronbach’s α值分別介於.89至.94之間，總量表之α值為.910，代表總量表與各分量表皆具有理想的內部一致性，即具有良好的信度。

因素負荷量代表變數和因素之間的關係，高的因素負荷量代表變數影響因素的代表性也較高，根據Fornell與Larcker (1981)評估收斂效度的標準，其中所有的標準化因素負荷（λ）估計值要大於0.5，且t值須達到顯著水準。原量表因素負荷量均在.61以上，顯示教學效能各構面的題目達到可接受的收斂效度，且原量表以主軸因素法及Promax進行斜交轉軸模式萃取重要的因素，特徵值大於1的因素共有3個。三個因素的特徵值分別為12、1.46及1.15，其解釋變異量分別為49.99%、6.12%、4.8%，累積解釋變異量為60.92%，顯示此量表具有良好的建構效度。

表3-5

**教學效能量表各構面題項分佈表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 構面 | 題目 | 題數 |
| 教學計劃  與策略 | 1.我會依據幼兒的發展規劃適宜的教學目標及教學計畫。  2.我會依據幼兒的個別差異設計適合的教學活動。  3.我會將幼兒的生活經驗融入課程中使課程多樣化。  4.我會在教學前就將所需的教材及教具備妥。  5.我會運用各種教學技巧以提升幼兒的學習興趣。  6.我會有效的利用教學資源以提升教學效果。  7.我在教學的過程中會改變教學活動，吸引幼兒的注意力。  8.我會蒐集及運用各種教學材料於教學中。 | 共8題 |
| 教學互動 | 9.我會以友善的態度與幼兒溝通。  10.我會主動的營造班級和諧氣氛。  11.我會適時的鼓勵及讚美幼兒。  12.我在教學的過程中會鼓勵幼兒多表達意見。  13.我在教學的過程中能與幼兒保持良好的互動。  14.我會主動協助需要幫助的幼兒。  15.我會讓幼兒有自由表達意見的權力。 | 共7題 |
| 班級經營 | 16.我會依幼兒的個別差異做評量。  17.我會採用多元的評量方式進行評量。  18.我會根據評量的結果調整教學內容及方式。  19.我會根據評量的結果幫助學習困難的幼兒。.  20.我會有效的運用教學時間。  21.我會與幼兒共同制訂班級生活常規。  22.我能妥善的處理上課中突發問題。  23.我會有效的規劃教室的情境佈置。  24.我會掌握幼兒之間互動的氣氛及情形。 | 共9題 |

**資料來源：**張美紅（2012）

**肆、預試問卷實施與分析**

根據林心茹（2015）編訂之「人際溝通能力量表」及張美紅（2012）編訂之「教學效能量表」兩者所修訂新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之問卷，進行預試問卷實施與分析。採用便利抽樣方式發放15份預試問卷予新竹地區公立幼兒園教保服務人員填寫後，進行信度分析。

1. 人際溝通能力構面之信度分析

信度是衡量沒有誤差的程度，也是測驗結果的一致性與穩定性，即測驗出分數之可靠性，信度越高，表示測驗結果前後相同程度越高，由表3-6可知，預試結果顯示人際溝通能力量表之整體Cronbach’s α係數為0.924，各層面Cronbach’s α係數值皆大於0.7，顯示本問卷量表具有良好的內部一致性，故全數題項皆予以保留，作為正式問卷之用。

1. 教學效能構面之信度分析

由表3-7預試結果顯示教學效能量表之整體Cronbach’s α係數為0.947，各層

面Cronbach’s α係數值皆大於0.8的理想係數值，表示本問卷量表具有理想的內部一致性，故全數題項皆予以保留，作為正式問卷之用。

表3‑6

**教保服務人員人際溝通能力量表信度分析摘要**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 構面 | 項目題號 | Cronbach’s α | 整體信度 |
| 人際溝通動機 | 1、2、3、4、5 | .806 | .924 |
| 人際溝通知識 | 6、7、8、9、10 | .782 |
| 人際溝通技巧 | 11、12、13、14、15 | .902 |

表3‑7

**教保服務人員教學效能量表信度分析摘要**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 構面 | 正式問卷題號 | Cronbach’s α | 整體信度 |
| 教學計劃與策略 | 1、2、3、4、5、6、7、8 | .901 | .947 |
| 教學互動 | 9、10、11、12、13、14、15 | .816 |
| 班級經營 | 16、17、18、19、20、21、22、23、24 | .917 |

1. **資料處理**

本研究採用量化研究之調查研究法，將施測後之問卷，剔除填答不完全之無效問卷，將有效問卷進行編碼及登錄，以電腦統計套裝軟體SPSS for Windows 18進行統計分析。本研究所使用統計方法依序說明如下：

**壹、敘述統計**

　　以新竹地區公立幼兒園教保服務人員個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、最高學歷、教學年資、任教地區、園所規模、擔任職務與任教級別）與人際溝通能力變項（人際溝通動機、人際溝通知識、人際溝通技巧）及教學效能變項（教學計畫與策略、教學互動、班級經營）進行敘述性統計，來瞭解樣本基本資料分佈的情形及受試者在各項目的反應情形。本研究分析內容包含次數分配、百分比、平均數、標準差等描述統計，分析受測樣本各項基本資料，說明樣本特性，並分析不同教保服務人員背景資料與人際溝通能力及教學效能之間的差異比較。

**貳、信效度分析**

　　信度(reliability)；指的是量表的一致性，用來評估一個變數經過多次量測後，是否呈現一致性的程度，其遵守的準則為項目與項目的相關係數大於.3，項目與構面的相關係數大於.5；使用Cronbach’s α進行檢測，標準為大於或等於.7（蕭文龍，2018）。綜言之，信度是指所使用的問卷調查測量工具所衡量出來的結果之穩定性及一致性，信度越高，表示測驗結果前後相同程度越高（周子敬，2016）。效度(validity)；是指量表的正確性，有三個常用指標可以使用，即「內容效度」：測量的題向和數量要足以代表量測的概念；「收斂效度」：量測相同構面問項間的相關性要高；「區別效度」：量測不同構面問項間的相關性要低（蕭文龍，2018）。綜言之，效度即衡量工具是否能衡量出研究目的（周子敬，2006）。因此信度與效度為研究中良好測量工具的重要依據，故本研究擬針對問卷的適切性進行信、效度檢驗。

**參、單因子多變量變異數分析**

為探討人際溝通能力、教學效能是否因教保服務人員背景變項不同而有所差異，本研究以單因子變異數分析進行研究分析，瞭解不同背景變項之教保服務人員，所覺知公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力、教學效能之差異情形，並考驗自變向（人際溝通能力）和依變向（教學效能）在各層面得分之差異情形是否達顯著。使用單因子多變量變異數分析(One-Way Multivariate Analysis of Variance, 1-Way MANOVA)，在於比較2個以上母體平均數在多個依變數間的差異性，其自變數需為類別變數，依變數則需為量化變數，若達顯著水準，則進一步進行事後比較，檢定出有顯著差異的組別，強化各差異情形的解釋力。

**肆、結構方程模式**

SEM(Structural Equation Modeling, SEM)在研究中可以用來處理相關的（可觀察到的）變數或實驗的變數，在一般的情況下，大都使用在相關的變數，結構方程模式的變數，一般可分為：Latent variables(LV)潛在變數和Measured variables(MV)量測變數或可稱為Manifest variables（清楚變數），潛在變數是假設性的變數，通常是由多個量測變數測量而得；量測變數是可觀察的變數，也就是清楚的變數，可以做為潛在變數的指標，通常是由問卷或量表的問項獲得量測值（蕭文龍，2018）。

SEM常用於因果模式(causal models)的分析，當自變數與依變數間二者無法直接觀測時，想探討自變數與依變數間是否存在線性因果關係，就可以使用SEM，其主要目的在瞭解複雜的變數關係性。其涉及資料之結構化、研究假設方程式及研究模式分析等內涵（邱皓政，2006）。SEM是一種呈現客觀狀態的數學模式，主要是檢定有關於觀察變數與潛在變數之間的假設關係，融合了因素分析(factor analysis)及路徑分析(path analysis)兩種統計技術（周子敬，2006）。

SEM處理社會科學研究當中潛在變項的問題，也影響研究設計的原理與測量方法的運用，更可以應用到各種不同的情境中，例如因果關係的統計驗證、測量與評量工具的發展、縱貫資料的分析、跨族群（跨文化）資料分析等等（周子敬，2006）。本研究根據Hair, Black, Babin與Anderson (2014)提出SEM的6個時期進行分析：

時期1：定義個別構念

時期2：發展及確認測量模式

時期3：設計研究以產生實證結果

時期4：評估測量模式效度

時期5：確認結構模式

時期6：確認結構模式效度

為使整個SEM分析達到完善，本研究亦參考國內學者周子敬（2006）所整合的7個步驟加以對照處理（圖3-2）：

若需要

建立路徑圖

轉換路徑圖：

解釋SEM

確定測量模式

鑑定因素與變數間的相關

選擇輸入的矩陣型態

共變數

相關係數

鑑定評估模式

評估適配度：

SEM的假設

鑑定違反的估計量

檢測適配度

模式解釋與修改

需要做實質性的修改嗎？

圖3-2　SEM分析步驟圖

**資料來源**：周子敬（2006）。**結構方程模式(SEM) -精通LISREL**（頁26）。臺北

　　　　　市：全華。

**伍、SmartPLS分析**

　　本研究以SmartPLS (Smart Partial Least Squares) 3.2.7軟體做為資料分析的工具，採PLS偏最小平方法，為結構方程模式的統計分析方法，源自於路徑分析(Path Analysis)統計方法，是以迴歸分析為基礎的一種結構方程模式分析技術(Anderson & Gerbing, 1988)。SmartPLS 經常使用的演算法有4種：（1）PLS Algorithm（PLS演算法）：可以得到路徑係數和R 2解釋力；（2）FIMIX-PLS（有限混合的偏最小平方）：用來分析異質性；（3）Bootstrapping；可以得到t值；（4）Blindfolding：用來預測相關性。本研究使用Consistent PLS Bootstrapping以得到 t 值。待資料經過SmartPLS分析後，SmartPLS提供以下 8 種品質指標(Quality Criteria)作為模式驗證之依據（蕭文龍，2018）：

（1）R 2，即因素負荷量的平方，係數越高越理想。

（2）f2，即效用值(effect size)，公式為：外生變數對內生變數的影響力，標準有0.02（弱）、0.15（中）及0.35（強）(Cohen, 1988)。

（3）平均變異數(AVE)：門檻為 0.5（區別效度為AVE值大於latent變數間相關

係數）。

（4）潛在變項組成信度(Composite Reliability)：門檻為 0.7。

（5）信度α係數(Cronbach’s α)：門檻為0.7。

（6）區別效度(Discriminant Validity)：對角線是AVE的開根號值，非對角線為各構面間的相關係數。此值若大於水平列或垂直欄的相關係數值，則代表具區別效度。

（7）共線性統計(Collinearity Statistic)：VIF 不可大於5。

（8）標準化均方根殘差(Standardized Root Mean Squared Residual, SRMR)：數值介於0~1之間，若SRMR低於0.1或0.08（保守估計），即具有良好的適配度 (Henseler, Dijkstra, Sarstedt, Ringle, Diamantopoulos, & Straub, 2014)。

# **第四章　研究結果**

　　本章共分為六小節。第一節為新竹地區公立幼兒園教保服務人員之背景現況；第二節為新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之現況；第三節為新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之因素分析；第四節為信度分析；第五節為不同背景教保服務人員人際溝通能力與教學效能之差異分析；第六節為新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之模式。

**第一節　台灣民眾不同背景之現況**

本研究共發出500份問卷，回收問卷份，回收率%。經過整理剔除一致性填答及填答不完全之無效問卷，有效問卷為439份（%）。正式問卷新竹地區公立幼兒園教保服務人員之背景資料如表4-1所示。

一、性別：

本研究受試者性別在男性有213名（48.5%）；女性有226名（51.5%）。其中性別以女性佔多數。

二、年齡：

20歲以下有227名（51.7%）；21~25歲有155名（35.3%）；26~30歲有15名（3.4%）；31~40歲有20名（4.6%）；41~50歲有6名（1.4%）；51歲以上有16名（3.6%）。其中以20歲以下佔多數。

三、職業狀況：

學生有332名（75.6%）；上班族有84名（19.1%）；待業中有13名（3.0%）；家庭主婦有9名（2.1%）；退休人士有1名（0.2%）。

四、現居地區：

台灣北部有335名（80.9%）；台灣中部有37名（8.4%）；台灣南部有27名（6.2%）；台灣東部有15名（3.4%）；台灣離島有1名（0.2%）；國外地區有4名（0.9%）；。其中以台灣北部佔多數。

五、平均月收入：

無收入有138名（31.4%）；10000元以下有114名（26.0%）；10001元至22000元有93名（21.2%）；22001元至35000元有57名（13.0%）；35001元至45000元有9名（2.1%）；45001元至60000元有15名（3.4%）；60001元以上有12名（2.7%）；。其中無收入者佔多數。

六、時段：

早上有17名（3.9%）；中午有29名（2.6%）；下午有105名（23.9%）；晚上有288名（65.5%）。其中以晚上時段佔多數。

七、通常一個禮拜去幾次賣場：

0次有89名（20.3%）；1次有200名（45.6%）；2-3次有118名（26.9%）；4-5次有19名（4.3%）；6次以上有13名（3.0%）。其中以一個禮拜去1次賣場者居多。

八、一個禮拜去幾次全聯：

0次有107名（20.4%）；1次有245名（55.8%）；2次有58名（13.2%）；3次有17名（3.9%）；4次以上有12名（2.7%）。其中以一個禮拜去1次全聯者約佔半數。

九、每次平均消費金額：

　　100元以下有46名（10.5%）；101元-200元有130名（29.6%）；201元-500元有69名（38.5%）；501元-1000元有72名（16.4%）1001元-2000元有16名（3.6%）；2001元以上有6名（1.4%）；。其中以平均消費金額201元-500元者佔多數。

十、到達你家最近全聯的時間：

　　5分鐘以內有204名（46.5%）；6分鐘-10分鐘有152名（34.6%）；11分鐘-20分鐘有66名（15.0%）；21分鐘以上有17名（3.9%）。其中以到達時間為5分鐘內佔多數。

十一、如何前往全聯：

　　走路有183名（41.7%）；騎摩托車有220名（50.1%）；騎腳踏車有18名（4.1%）；開車有18名（4.1%）。其中以騎摩托車佔多數。

十二、是否有全聯會員卡：

　　有會員卡有245名（55.8%）；無會員卡有194名（44.2%）。其中以有會員卡者佔多數。

表4‑1

**臺灣民眾不同背景之現況**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 背景變項 | 水準 | 編碼 | 人數 | 百分比% |
| 性別 | 男 | 1 | 213 | 48.5 |
| 女 | 2 | 226 | 51.5 |
| 年齡 | 20歲（含）以下 | 1 | 227 | 51.7 |
| 21～25歲 | 2 | 155 | 35.3 |
| 26～30歲 | 3 | 15 | 3.4 |
| 31～40歲 | 4 | 20 | 4.6 |
| 41～50歲 | 5 | 6 | 1.4 |
| 51歲（含）以上 | 6 | 16 | 3.6 |
| 職業 | 學生 | 1 | 332 | 75.6 |
| 上班族 | 2 | 84 | 19.1 |
| 待業中  家庭主婦  退休人士 | 3  4  5 | 13  9  1 | 3.0  2.1  0.2 |
| 現居地區 | 台灣北部 | 1 | 335 | 80.9 |
| 台灣中部 | 2 | 37 | 8.4 |
| 台灣南部 | 3 | 27 | 6.2 |
| 台灣東部 | 4 | 15 | 3.4 |
| 台灣離島 | 5 | 1 | 0.2 |
| 國外地區 | 6 | 4 | 0.9 |
| 平均月收入 | 無 | 1 | 138 | 31.4 |
| 10000以下 | 2 | 114 | 26.0 |
| 10001~22000 | 3 | 93 | 21.2 |
| 22001~35000 | 4 | 57 | 13.0 |
| 35001~45000 | 5 | 9 | 2.1 |
| 45001~60000 | 6 | 15 | 3.4 |
| 60001以上 | 7 | 12 | 2.7 |
| 時段 | 早上 | 1 | 17 | 3.9 |
| 中午 | 2 | 29 | 2.6 |
| 下午 | 3 | 105 | 23.9 |
| 晚上 | 4 | 288 | 65.5 |
| 通常一個禮拜去幾次賣場 | |  | | --- | | 0 | | 1次 | | 2-3次 | | 4-5次 | | 6次以上 | | 1  2  3  4  5 | 89  200 118 | 20.3  45.6  26.9  4.3  3.0 |
| 19 |
| 13 |
| （續下頁） | | | | |

（續表4-1）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 一個禮拜去幾次全聯 | 0 | 1 | 107 | 24.4 |
| 1次 | 2 | 245 | 55.8 |
| 2次 | 3 | 58 | 13.2 |
| 3次 | 4 | 17 | 3.9 |
| 4次以上 | 5 | 12 | 2.7 |
| 每次平均消費金額 | 100元以下 | 1 | 46 | 10.5 |
| 101-200元 | 2 | 130 | 29.6 |
| 201-500元 | 3 | 69 | 38.5 |
| 501-1000元 | 4 | 72 | 16.4 |
| 1001-2000元  2001元以上 | 5  6 | 16  6 | 3.6  1.4 |
| 到達離你家最近全聯的時間 | 5分鐘以內  6-10分鐘  11-20分鐘  21分鐘以上 | 1  2  3  4 | 204  152  66  17 | 46.5  34.6  15.0  3.9 |
| 前往賣場的誘因(影響最大的兩項) | 為了家人的溫飽  各大節慶採購  缺乏日常必需品  無聊閒逛 | 1  2  3  4 |  |  |
| 如何前往全聯(最常的兩個選項) | 走路  騎摩托車  騎腳踏車  開車 | 1  2  3  4 | 183  220  18  18 | 41.7  50.1  4.1  4.1 |
| 是否有全聯會員卡 | 有  無 | 1  2 | 245  194 | 55.8  44.2 |

**第二節　台灣各地區全聯員工服務能力現況**

　　本研究量表採李克特六點量表，分別設計為「非常符合」、「大致符合」、「尚且符合」、「稍不符合」、「很不符合」、「非常不符合」，以6分至1分來表示，得分越高表示受試者自陳該題傾向程度越高，相對的得分越低代表受試者自陳該題傾向程度越低。其標準平均值為3.5分，平均數高於標準平均值則視為正向，平均數低於標準平均數則視為負向。本研究將單題得分在4.75~6分者屬高等程度，得分在3.5~4.749屬中高程度，得分在2.25~3.49屬中低程度，得分在1~2.249以下屬低等程度。

**壹、新竹地區教保服務人員「比特幣研究」之整體現況分析**

　　「人際溝通能力量表」共含15個題目，各題目得分平均數分別為5.06、5.23、5.10、5.37、5.05、5.17、5.10、4.86、4.58、4.70、5.26、5.38、5.15、5.01、5.13，得分多為高等程度(*M*>4.75)，且人際溝通能力量表整體得分平均數為5.08，代表新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力程度皆為高等，如表4-2所示。

表4‑2

**「比特幣研究」描述性統計摘要表**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 編碼 | 題目 | 平均數 | 標準差 | 偏態 | 峰度 |
| E1 | 我發現比特幣容易使用 | 2.81 | 1.192 | .352 | -.139 |
| E2 | 學習如何使用比特幣，對我來說是容易的 | 3.11 | 1.288 | .174 | -.426 |
| E3 | 要變成有技巧的使用比特幣是容易的 | 3.05 | 1.224 | .182 | -.328 |
| U1 | 比特幣會增進我的金融科技學習表現 | 3.49 | 1.256 | -.068 | -.400 |
| U2 | 比特幣將會增加金融科技生產力 | 3.58 | 1.264 | -.254 | -.525 |
| U3 | 比特幣將會使金融科技學習內容容易多了 | 3.32 | 1.228 | -.074 | -.424 |
| A1 | 學習比特幣是一個不錯的想法 | 4.02 | 1.275 | -.433 | -.315 |
| A2 | 學習比特幣是一個明智之舉 | 3.68 | 1.302 | -.108 | -.552 |
| A3 | 我對比特幣的使用是樂觀的 | 3.55 | 1.313 | -.093 | -.644 |
| B1 | 我想要間歇的確認有關比特幣的訊息 | 3.66 | 1.354 | -.179 | -.592 |
| B2 | 我想要成為比特幣的重度使用者 | 2.67 | 1.304 | .430 | -.436 |
| S1 | 對於搜尋比特幣的資訊，我有信心 | 3.18 | 1.220 | .137 | -.433 |
| S2 | 對於使用比特幣，我有足夠的技能 | 2.77 | 1.293 | .331 | -.637 |
| N1 | 對於我一個大學生，比特幣的角色是重要的 | 2.78 | 1.257 | .288 | -.572 |
| N2 | 根據我的價值與社會價值都相似地強調比特幣的使用，我會喜歡使用它的 | 3.16 | 1.289 | .041 | -.727 |
| N3 | 為了因應未來金融科技的變動趨勢，使用比特幣勢在必行 | 3.35 | 1.250 | .048 | -.535 |
| SA | 在我的大學中下載及使用比特幣沒有問題 | 2.92 | 1.287 | .228 | -.687 |

**貳、新竹地區教保服務人員「教學效能量表」之整體現況分析**

「教學效能量表」共含24個題目，各題目得分平均數分別為5.18、5.11、5.24、5.14、5.19、5.14、5.24、5.18、5.29、5.33、5.46、5.41、5.35、5.35、5.30、5.04、5.04、5.09、5.06、5.02、5.17、5.10、5.03、5.22，得分皆為高等程度(*M*>4.75)，且教學效能量表整體得分平均數為5.20，代表新竹地區公立幼兒園教保服務人員教學效能程度皆為高等，如表4-3所示。

表4‑3

**「教學效能量表」各題平均數、標準差摘要表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 編碼 | 題目 | 平均數 | 標準差 |
| T1 | 1.我會依據幼兒的發展規劃適宜的教學目標及教學計畫。 | 5.18 | 0.60 |
| T2 | 2.我會依據幼兒的個別差異設計適合的教學活動。 | 5.11 | 0.62 |
| T3 | 3.我會將幼兒的生活經驗融入課程中使課程多樣化。 | 5.24 | 0.61 |
| T4 | 4.我會在教學前就將所需的教材及教具備妥。 | 5.14 | 0.65 |
| T5 | 5.我會運用各種教學技巧以提升幼兒的學習興趣。 | 5.19 | 0.62 |
| T6 | 6.我會有效的利用教學資源以提升教學效果。 | 5.14 | 0.60 |
| T7 | 7.我在教學的過程中會改變教學活動，吸引幼兒的注意力。 | 5.24 | 0.64 |
| T8 | 8.我會蒐集及運用各種教學材料於教學中。 | 5.18 | 0.63 |
| T9 | 9.我會以友善的態度與幼兒溝通。 | 5.29 | 0.61 |
| T10 | 10.我會主動的營造班級和諧氣氛。 | 5.33 | 0.61 |
| T11 | 11.我會適時的鼓勵及讚美幼兒。 | 5.46 | 0.59 |
| T12 | 12.我在教學的過程中會鼓勵幼兒多表達意見。 | 5.41 | 0.61 |
| T13 | 13.我會以友善的態度與幼兒溝通。 | 5.35 | 0.61 |
| T14 | 14.我會主動協助需要幫助的幼兒。 | 5.35 | 0.63 |
| T15 | 15.我我會讓幼兒有自由表達意見的權力。 | 5.30 | 0.63 |
| T16 | 16.我會依幼兒的個別差異做評量。 | 5.04 | 0.71 |
| T17 | 17.我會採用多元的評量方式進行評量。 | 5.04 | 0.71 |
| T18 | 18.我會依據評量的結果調整教學內容及方式。 | 5.09 | 0.65 |
| T19 | 19.我會依據評量的結果幫助學習困難的幼兒。 | 5.06 | 0.66 |
| T20 | 20.我會有效的運用教學時間。 | 5.02 | 0.70 |
| T21 | 21.我會與幼兒共同制定班及生活常規。 | 5.17 | 0.73 |
| T22 | 22.我能妥善的處理上課中突發問題。 | 5.10 | 0.62 |
| T23 | 23.我會有效的規劃教室的情境佈置。 | 5.03 | 0.72 |
| T24 | 24.我會掌握幼兒之間互動的氣氛及情形。 | 5.22 | 0.61 |
| 整體 |  | 5.20 | 0.64 |

**第三節 人際溝通能力與教學效能量表之因素分析**

此部分針對正式問卷進行因素分析，本研究依據蕭文龍（2018）所定義，因素分析(factor analysis)是將所有因素經由分析後，能以少數幾個因素來解釋一群相互有關係存在的變數，而又能解釋原來最多的資訊。因素分析的目的是用來定義潛在的構面，以及每個構面包含哪些變數，以考驗正式問卷之信度與效度。

**壹、人際溝通能力量表**

本研究正式問卷先檢驗KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)的「取樣適切性」檢定與Bartlett的球形檢定，以判斷是否適合進行因素分析，採用主軸因子萃取法(Principal Factor Analysis, PFA)，並以Promax之方法進行斜交轉軸模式。

在「人際溝通能力」量表部分，其KMO值為.962，且Bartlett的球形檢定值達顯著水準(p<.001)，非常適合進行因素分析（表4-4）（周子敬，2016），而在Kaiser (1974)的評語為最高等級「良好的」（0.8-1.0）。之後將「人際溝通能力量表」進行因素分析，可發現量表有三個因素特徵值大於1(eigenvalue>1)，當變數能解釋的變異超過1時，即表示很重要，可以保留下來，因素負荷量(Factor loading)代表著因素和變數之間的關係，高的因素負荷代表變數影響因素的代表性也較高，一般而言大於或等於.4時，即視為是重要的（蕭文龍，2009），所以取絕對值大於.4的項目加以命名驗證形成構面。

因此在「人際溝通能力」，第一個因素命名為「人際溝通知識」，解釋變異達49.371%；第二個因素命名為「人際溝通動機」，解釋變異達4.921%；第三個因素命名為「人際溝通技巧」，解釋變異達4.774%（表4-5），總解釋變異高達59.066%。惟在第三個因素「人際溝通技巧」中有兩個變數，歸納出來之結果，與第二章理論模式所歸納出的因素結果不一致，因此將在後面章節以Smart PLS3軟體做進一步分析，以確認因素間之關係。

表4-4

**「人際溝通能力量表」KMO與Bartlett檢定摘要表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kaiser-Meyer-Olkin取樣適切性量數 | | .962 |
| Bartlett 的球形檢定 | 近似卡方分配 | 9286.300 |
| df | 741 |
| 顯著性 | .000 |

表4-5

**「人際溝通能力量表」因素分析摘要表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 因素 | 題目 | 負荷量 | 特徵值 | 解釋變異% |
| 人際溝通知識 | 6.與人溝通互動時，我知道依對象特質的不同而做適當的應對。 | .574 | 7.811 | 49.371 |
| 7.與人溝通互動時，我非常清楚自己的想法。 | .637 |
| 8.與人溝通互動時，我瞭解如何應對進退。 | .830 |
| 9.與人溝通互動時，我能預期對方的反應。 | .851 |
| 10.在溝通之前，我會先擬定策略。 | .699 |
| 14.與人溝通互動時，我會主動提到對方感興趣的事。 | .442 |
| 15.與人溝通互動時，我會視對方的反應而調整互動方  式。 | .464 |
| 人際溝通動機 | 1.我認為與人溝通互動是一件愉快的事。 | .667 | 1.162 | 4.921 |
| 2.我相信遇到困難時，主動進行溝通將有助於解決問  題。 | .874 |
| 3.我常會主動和身旁的人進行溝通互動。 | .694 |
| 4.我認為要主動和家長進行溝通，家長才能了解老師班級經營理念。 | .595 |
| 5.我喜歡藉由溝通瞭解別人。 | .660 |
| 人際溝通技巧 | 11.與人溝通互動時，我會與對方有適當的眼神接觸。 | .799 | 1.071 | 4.774 |
| 12.與人溝通互動時，我會表現出聆聽對方意見的行為，如點頭。 | .856 |
| 13.與人溝通互動時，我會留意自己的語調與音量。 | .762 |
|  |  |  |  |

**貳、教學效能量表**

本研究正式問卷先檢驗KMO的「取樣適切性」檢定與Bartlett的球形檢定，以判斷是否適合進行因素分析，接著採用主軸因子萃取法，並以Promax之方法進行斜交轉軸模式。

在「教學效能」量表部分，其KMO值為.964，且Bartlett 的球形檢定值達顯著水準(p<.001)，非常適合進行因素分析（表4-6），之後將「教學效能量表」進行因素分析，可發現量表只有三個因素特徵值大於1，取因素負荷量絕對值大於.4的項目加以命名驗證形成構面。

「教學效能量表」，第一個因素命名為「班級經營」，解釋變異達57.056%；第二個因素命名為「教學互動」，解釋變異達4.117%；第三個因素命名為「教學計畫與策略」，解釋變異達3.271%，總解釋變異為64.444%（表4-7）。

表4-6

**「教學效能量表」KMO與Bartlett檢定摘要表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kaiser-Meyer-Olkin取樣適切性量數 | | .964 |
| Bartlett 的球形檢定 | 近似卡方分配 | 6070.852 |
| df | 276 |
| 顯著性 | .000 |

表4-7

**「教學效能量表」因素分析摘要表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 因素 | 題目 | 負荷量 | 特徵值 | 解釋變異% |
| 班  級  經  營 | 16.我會依幼兒的個別差異做評量。 | .684 | 14.043 | 57.056 |
| 17.我會採用多元的評量方式進行評量。 | .701 |
| 18.我會根據評量的結果調整教學內容及方式。 | .904 |
| 19.我會根據評量的結果幫助學習困難的幼兒。. | .864 |
| 20.我會有效的運用教學時間。 | .628 |
| 21.我會與幼兒共同制訂班級生活常規。 | .588 |
| 22.我能妥善的處理上課中突發問題。 | .474 |
| 23.我會有效的規劃教室的情境佈置 | .664 |
| 24.我會掌握幼兒之間互動的氣氛及情形。 | .449 |
| 教  學  互  動 | 9.我會以友善的態度與幼兒溝通。 | .665 | 1.312 | 4.117 |
| 10.我會主動的營造班級和諧氣氛。 | .777 |
| 11.我會適時的鼓勵及讚美幼兒。 | .884 |
| 12.我在教學的過程中會鼓勵幼兒多表達意見。 | .889 |
| 13.我在教學的過程中能與幼兒保持良好的互動。 | .814 |
|  |  |
| 14.我會主動協助需要幫助的幼兒。 | .631 |
| 15.我會讓幼兒有自由表達意見的權力 | .616 |
| 教  學  計  劃  與  策  略 | 1.我會依據幼兒的發展規劃適宜的教學目標及教學計 畫。 | .770 |  |  |
| 2.我會依據幼兒的個別差異設計適合的教學活動。 | .678 | 1.136 | 3.271 |
| 3.我會將幼兒的生活經驗融入課程中使課程多樣化。 | .621 |
| 4.我會在教學前就將所需的教材及教具備妥。 | .572 |
| 5.我會運用各種教學技巧以提升幼兒的學習興趣。 | .812 |
| 6.我會有效的利用教學資源以提升教學效果。 | .831 |
| 7.我在教學的過程中會改變教學活動，吸引幼兒的注意 力。 | .679 |
| 8.我會蒐集及運用各種教學材料於教學中。 | .492 |

**第四節　信度分析**

正式問卷經過因素分析後，進行信度分析，採用內部一致性方法，求得Cronbach’s α係數，以了解問卷內部的一致性與可靠性。先分別求出問卷總量表與量表內各層面Cronbach’s α係數，Cronbach’s α係數愈大者，表示題目間的一致性愈高，則問卷信度愈高。

**一、人際溝通能力量表**

本量表分成三個構面（至此稱為構面以便後續SmartPLS之分析），共15題，進行信度分析，從表4-8之結果可知，「人際溝通能力量表」三個構面之Cronbach’s α值分別為.862、.870、.876，整體量表Cronbach’s α值為.934，為高信度（周子敬，2016）。

**二、教學效能量表**

本量表分成三個構面，共24題，進行信度分析，從表4-9之結果可知，「教學效能量表」三個構面之Cronbach’s α值為.929、.933、.936，整體量表Cronbach’s α值為.969，為高信度。

表4‑8

**人際溝通能力構面之信度分析**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 構面 | 項目題號 | Cronbach’s α | 整體信度 |
| 人際溝通動機 | 1、2、3、4、5 | .862 | .934 |
| 人際溝通知識 | 6、7、8、9、10 | .870 |
| 人際溝通技巧 | 11、12、13、14、15 | .876 |

表4‑9

**教學效能構面之信度分析**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 構面 | 正式問卷題號 | Cronbach’s α | 整體信度 |
| 教學計劃與策略 | 1、2、3、4、5、6、7、8 | .929 | .969 |
| 教學互動 | 9、10、11、12、13、14、15 | .933 |
| 班級經營 | 16、17、18、19、20、21、22、23、24 | .936 |

**第五節　不同背景教保服務人員對人際溝通能力與教學效能差異分析**

本節旨在探討新竹地區公立幼兒園教保服務人員背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、最高學歷、教學年資、園所規模、擔任職務、任教級別），在人際溝通能力與教學效能上差異的情形，採單因子多變量變異數分析(1-Way MANOVA)，並以Scheffé法進行事後比較，茲將差異情形摘要如表4-10及表4-11所示。

**壹、不同背景教保服務人員「人際溝通能力」之差異分析**

本節使用1-Way MANOVA之統計方法進行差異分析，以背景變項為單因子，「人際溝通能力」之各因素為多變量，進行單因子多變量變異數分析，其結果如表4-10。

在性別、年齡、婚姻狀況、最高學歷、園所規模、擔任職務、任教級別背景變項中，不具顯著差異。

在教學年資背景變項中，不同教學年資的教保服務人員在「人際溝通動機」及「人際溝通技巧」不具顯著差異，但在「人際溝通知識」具有顯著差異，進一步以Scheffé法進行事後比較，發現在「人際溝通知識」部分，教學年資16-20年高於教學年資5年（含）以下的教保服務人員；教學年資30年（含）以上的教保服務人員高於教學年資5年（含）以下、6-10年、11-15年、16-20年、21-25年、26-30年的教保服務人員。

在任教地區背景變項中，不同任教地區之教保服務人員在「人際溝通動機」不具顯著差異，但在「人際溝通知識」及「人際溝通技巧」具有顯著差異，進一步以Scheffé法進行事後比較，發現在「人際溝通知識」部分，任教於竹北、新竹市東區的教保服務人員，高於任教於北埔的教保服務人員；任教於新豐、尖石的教保服務人員，高於任教於芎林、北埔的教保服務人員；任教於竹東的教保服務人員，高於任教於芎林、橫山、北埔、新竹市東區的教保服務人員；任教於五峰的教保服務人員，高於任教於芎林、寶山、橫山、北埔的教保服務人員；任教於新竹市北區的教保服務人員，高於任教於芎林、寶山、橫山、北埔的教保服務人員；任教於新竹市香山區的教保服務人員，高於任教於竹北、湖口、關西、芎林、寶山、橫山、北埔、新竹市東區的教保服務人員。

「人際溝通技巧」部分，任教於竹北、湖口、新豐、新埔、關西的教保服務人員，皆高於任教於北埔的教保服務人員；任教於竹東的教保服務人員，高於任教於竹北、新豐、關西、寶山、橫山、北埔的教保服務人員；任教於五峰的教保服務人員，高於任教於寶山、橫山、北埔的教保服務人員；任教於尖石的教保服務人員，高於任教於竹北、寶山、橫山、北埔的教保服務人員；任教於峨嵋、新竹市北區的教保服務人員，高於任教於寶山、北埔的教保服務人員；任教於新竹市東區的教保服務人員高於任教於北埔的教保服務人員；任教於新竹市香山區的教保服務人員，高於任教於竹北、寶山、橫山、北埔的教保服務人員。

表4-10

**不同背景變項教保服務人員在人際溝通能力之差異情形**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 背景變項 | 人際溝通動機 | 人際溝通知識 | 人際溝通技巧 |
| 性別 | .657 | .322 | .533 |
| 年齡 | .690 | .082 | .980 |
| 婚姻狀況 | .383 | .172 | .392 |
| 最高學歷 | .561 | .565 | .252 |
| 教學年資 | .494 | .021\*  4>1  7>1,7>2, 7>3  7>4, 7>5, 7>6 | .341 |
| 任教地區 | .177 | .006\*\*  1>12,  3>6,3>12  8>6,8>10,  8>12,8>15,  9>6,9>7,  9>10,9>12,  11>6,11>12,  14>6,14>7,  14>10,14>12,  15>12  16>1,16>2,16>516>6,16>7,  16>10,16>12,  16>15 | .007\*\*  1>12,2>12,3>12  4>12,5>12,  8>1,8>3,8>5,  8>7,8>10,8>12,9>7,9>10,9>12,11>1,11>7,  11>10,11>12,  13>7,13>12,  14>7,14>12,  15>12  16>1,16>7  16>10,16>12 |
| 園所規模 | .109 | .052 | .080 |
| 擔任職務 | .829 | .568 | .704 |
| 任教級別 | .669 | .343 | .656 |

**備註**：*N*=300，\**p*＜.05，\*\* *p*＜.01，\*\*\* *p*＜.001（編碼參照表4-1）

**貳、不同背景教保服務人員「教學效能」之差異分析**

本節使用單因子多變量分析之統計方法，探討教學效能之差異情形，以背景變項為單因子，「教學效能」之各因素為多變量，進行1-Way MANOVA，結如表4-11所示。

在性別、最高學歷、擔任職務、任教級別等背景變項不具顯著差異。

在年齡背景變項中，不同年齡的教保服務人員在「教學計畫與策略」、「教學互動」、「班級經營」均具有顯著差異，進一步以Scheffé法進行事後比較，發現在「教學計劃與策略」部分，46-50歲的教保服務人員，高於25歲（含）以下、26-30歲的教保服務人員；51歲（含）以上的教保服務人員，高於25歲（含）以下、26-30歲、31-35歲、41-45歲的教保服務人員。

在「教學互動」部分，51歲（含）以上的教保服務人員，高於25歲（含）以下、26-30歲、31-35歲、36-40歲、41-45歲的教保服務人員。在「班級經營」部分，46-50歲的教保服務人員，高於26-30歲的教保服務人員；51歲（含）以上的教保服務人員，高於25歲（含）以下、26-30歲、31-35歲、36-40歲、41-45歲的教保服務人員。

在婚姻狀況背景變項中，不同婚姻狀況的教保服務人員，在「教學互動」、「班級經營」不具顯著差異，但在「教學計畫與策略」具顯著差異；進一步以Scheffé法進行事後比較，發現在「教學計劃與策略」部分，已婚的教保服務人員，高於未婚的教保服務人員。

在教學年資背景變項中，不同教學年資的教保服務人員，在「教學互動」不具顯著差異，但在「教學計畫與策略」、「班級經營」具有顯著差異；進一步以Scheffé法進行事後比較，發現在「教學計劃與策略」部分，任教26-30年的教保服務人員，高於任教5年（含）以下、6-10年、11-15年的教保服務人員；任教30年（含）以上的教保服務人員，高於任教5年（含）以下、6-10年、11-15年、16-20年、21-25年、26-30年的教保服務人員。

在任教地區背景變項中，不同任教地區的教保服務人員在「班級經營」不具顯著差異，但在「教學計畫與策略」、「教學互動」具有顯著差異，進一步以Scheffé法進行事後比較，發現在「教學計劃與策略」部分，任教於湖口的教保服務人員，高於任教於芎林、寶山的教保服務人員；任教於新豐的教保服務人員，高於任教於芎林的教保服務人員；任教於竹東、五峰、新竹市香山區的教保服務人員，高於任教於竹北、關西、芎林、寶山、峨嵋的教保服務人員；任教於橫山的教保服務人員，高於任教於關西、芎林的教保服務人員；任教於尖石的教保服務人員，高於任教於芎林的教保服務人員；任教於新竹市北區的教保服務人員，高於竹北、關西、芎林、寶山的教保服務人員。

在「教學互動」部分，任教於湖口、竹東、新竹市香山區的教保服務人員，高於任教於關西、芎林、寶山的教保服務人員；任教於五峰的教保服務人員，高於任教於新豐、關西、芎林、寶山的教保服務人員；任教於新竹市北區、東區的教保服務人員，高於任教於關西、寶山的教保服務人員。

在園所規模背景變項中，在「教學互動」不具顯著差異，但在「教學計畫與策略」、「班級經營」具有顯著差異，進一步以Scheffé法進行事後比較，發現在「教學計劃與策略」部分，任教於園所規模5班（含）以上的教保服務人員，高於規模1班、2班的教保服務人員。

在「班級經營」部分，任教於園所規模3班的教保服務人員，高於規模1班、2班、4班的教保服務人員。

表4-11

**不同背景變項教保服務人員在教學效能之差異情形**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 背景變項 | 教學計劃與策略 | 教學互動 | 班級經營 |
| 性別 | .927 | .470 | .253 |
| 年齡 | .045\*  6>1,6>2  7>1,7>2,7>3,7>5 | .031\*  7>1,7>2,  7>3,7>4,7>5 | .034\*  6>2  7>1,7>2  7>3,7>4,7>5 |
| 婚姻狀況 | .039\*  2>1 | .642 | .057 |
| 最高學歷 | .363 | .993 | .642 |
| 教學年資 | .025\*  4>1,4>2  7>1,7>2,7>3  7>4,7>5,7>6 | .167 | .027\*  6>1,6>2,6>3  7>1,7>2,7>3 |
| 任教地區 | .005\*\*  2>6,2>7  3>6  8>1,8>5,8>6,8>7,8>13  9>1,9>5,9>6,9>7,9>13  10>5,10>6  11>6  14>1,14>5,14>6,14>7  15>6,15>7  16>1,16>5,16>6,16>7,16>13 | .021\*  2>5,2>6,2>7  8>5,8>6,8>7,  9>3,9>5,9>6,9>7,  14>5,14>7  15>5,15>7  16>5,16>6,16>7 | .057 |
| 園所規模 | .046\*  5>1,5>2 | .051 | .003\*\*  3>1,3>2,3>4 |
| 擔任職務 | .961 | .853 | .760 |
| 任教級別 | .394 | .513 | .125 |

**備註**：*N*=300，\**p*＜.05，\*\* *p*＜.01，\*\*\* *p*＜.001（編碼參照表4-1）

**第六節　人際溝通能力與教學效能之模式**

# **第五章　結論與建議**

　　本章依據研究目的及研究結果，針對問卷調查分析所得之發現，歸納成以下結論，提出相關具體建議，以供教育相關人員參考。

## **第一節　結論**

　　綜合第四章之研究結果，歸納出下列幾項結論：

**壹、新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能現況**

　　人際溝通能力部份，由本研究受試者統計資料發現：新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力三因素中，「人際溝通動機」*M*(平均數)=5.16、「人際溝通知識」*M*=4.88、「人際溝通技巧」*M*=5.19，三個因素之得分均大於4.75，為高等程度，平均數以「人際溝通技巧」為最高，「人際溝通動機」次之，顯示幼兒園教師人際溝通能力以正向分數居多，偏於正向的特質；而三種人際溝通能力中，又以人際溝通技巧最為顯著，顯示幼兒園教保服務人員擁有良好的人際溝通技巧，在與人溝通互動時，會與對方有適當的眼神接觸、且會表現出聆聽對方的行為，如點頭等；在溝通時會留意自己的語調與聲量、會適時提到對方感興趣的事；視對方的反應而調整互動方式。

　　在教學效能部分，由研究結果顯示：有關教學效能的三個因素中，「教學計畫與策略」*M*=5.18、「教學互動」*M*=5.36、「班級經營」*M*=5.09，三個因素之得分均大於4.75，為高等程度，代表新竹地區公立幼兒園教保服務人員在教學效能的「教學計畫與策略」、「教學互動」與「班級經營」程度皆高，顯示大部分的教保服務人員對其自身教學效能具有不錯的評價，其中又以「教學互動」最明顯，顯示教保服務人員在教學過程中能提供幼兒自由表達意見的權利、主動協助及鼓勵幼兒正向表現、重視與幼兒溝通的態度及班級和諧氣氛，整體教學效能呈現良好狀態。

**貳、幼兒園教保服務人員不同背景變項與人際溝通能力之差異性**

　　教保服務人員不同背景變項中，在「教學年資」及「任教地區」2項與人際溝通能力有顯著差異，進行事後比較後，說明如下。

1. **性別****與人際溝通能力所有因素經事後比較均無差異**

從研究結果得知，不同性別的教保服務人員在人際溝通能力上並無顯著差異。在幼兒園雖以女性教保服務人員佔多數，但男性教保服務人員亦有日漸增多的趨勢，顯示現今性別平權概念在教育現場的實踐。不同性別的教保服務人員，均是接受相同的師資培育過程，具備相等的教保專業知識，亦均能體現人際溝通能力的重要性。

1. **年齡與人際溝通能力所有因素經事後比較均無差異**

從研究結果得知，不同年齡的教保服務人員，在人際溝通能力上並無顯著差異。教保服務人員面對複雜多變的人際溝通網絡，不同年齡層的教保服務人員，在幼教現場上均須不斷地進行人際溝通互動，因為人際溝通是人與人之間彼此傳遞訊息和尋求共同瞭解的過程，更是建立良好親師生關係的基石。經營良好的人際互動關係，是目前教保服務人員須具備的基本能力，因此不同年齡的教保服務人員在人際溝通能力不具顯著差異。

1. **婚姻狀況與人際溝通能力所有因素經事後比較均無差異**

從研究結果得知，不同婚姻狀況的教保服務人員，在人際溝通能力上並無顯著差異。

1. **最高學歷與人際溝通能力所有因素經事後比較均無差異**

從研究結果得知，不同教育程度的教保服務人員在人際溝通能力上並無顯著差異。人際溝通能力是人與人互動所需具備的基本能力，教保服務人員面臨種種溝通情境，每天與協同搭班同事、來自不同家庭背景的幼兒及家長，以及學校行政主管等，這些都是教保服務人員人際溝通能力的展現與歷練過程。因此不論教保服務人員教育程度為何，其人際溝通能力表現上未有顯著差異。

**五、教學年資與「人際溝通知識」呈顯著差異**

從研究結果得知，在「人際溝通知識」部分，教學年資16-20年高於教學年資5年（含）以下的教保服務人員；教學年資30年（含）以上的教保服務人員高於其他較資淺的教保服務人員，顯示資深教保服務人員，由於人生閱歷及教保服務經驗豐富，在與人溝通互動時，能夠更加圓融彈性，例如較能掌握自己的想法，事先擬定溝通策略，並瞭解如何應對進退，視溝通對象特質的不同而做適當的調整等，資深教保服務人員經過日積月累的經驗累積，在人際溝通知識方面，整體而言有較好的表現。

**六、任教地區與「人際溝通知識」、「人際溝通技巧」呈顯著差異**

從研究結果得知，任教於不同地區的教保服務人員在「人際溝通知識」、「人際溝通技巧」呈顯著差異。在「人際溝通知識」部分，任教於竹北、新竹市東區者高於任教於北埔者；任教於新豐、尖石者，高於任教於芎林、北埔者；任教於竹東者，高於任教於芎林、橫山、北埔、新竹市東區者；任教於五峰、新竹市北區者，高於任教於芎林、寶山、橫山、北埔者；任教於新竹市香山區者，高於任教於竹北、湖口、關西、芎林、寶山、橫山、北埔、新竹市東區者。

「人際溝通技巧」部分，任教於竹北、湖口、新豐、新埔、關西、新竹市東區者，皆高於任教於北埔者；任教於竹東者，高於任教於竹北、新豐、關西、寶山、橫山、北埔者；任教於五峰者，高於任教於寶山、橫山、北埔者；任教於尖石、新竹市香山區者，高於任教於竹北、寶山、橫山、北埔者；任教於峨嵋、新竹市北區者，高於任教於寶山、北埔者。顯示任教於不同地區的教保服務人員，可能受到地域特性、校風、教師人格特質、家長組成特性等的影響，而有不同的人際溝通知識及技巧的展現，因此呈現顯著差異。

**七**、**園所規模與人際溝通能力所有因素經事後比較均無差異**

從研究結果得知，不同園所規模的教保服務人員在人際溝通能力上並無差異。以新竹地區大小不同規模園所來看，教保服務人員總人數差異其實不大，以幼兒園教保服務工作性質而言，教保服務人員間、班際間常有互動聯誼的機會，除了各班的主要活動課程外，幼兒園舉辦的全園性活動，或是邀請家長同樂的親職活動等，皆可促進親師生及班級間的感情聯絡，亦能增進教保服務人員的人際溝通能力，因此教保服務人員的人際溝通能力表現上並無顯著差異。

**八、擔任職務與人際溝通能力所有因素經事後比較均無差異**

由研究結果得知，擔任不同職務的教保服務人員在人際溝通能力上不具顯著差異。推究原因，由問卷調查結果顯示，教保服務人員主要以擔任教師者佔約半數（49.3%），擔任其他職務者所佔比例較低，抑或兼任行政職務採用輪替方式，因此擔任不同職務的教保服務人員不易呈現顯著差異。

**九、任教級別與人際溝通能力所有因素經事後比較均無差異**

由研究結果得知，不同任教級別的教保服務人員，在人際溝通能力上無顯著差異。推究原因，由問卷調查結果顯示任教級別以混齡班佔多數（91.7%），其他任教級別佔少數，因此不同任教級別不易呈現顯著差異。

**參、幼兒園教保服務人員不同背景與教學效能之差異性**

　　由研究結果可知，新竹地區公立幼兒園教保服務人員之不同背景變項中，在「年齡」、「婚姻狀況」、「教學年資」、「任教地區」、「園所規模」等5項有顯著差異，進行事後比較後，說明如下。

1. **性別與教學效能所有因素經事後比較均無差異**

從研究結果得知，不同性別的教保服務人員在教學效能上並無顯著差異。因為不同性別的教保服務人員，均接受相同的師資培育過程，具備相當的教保專業知識，在教學過程中能充分掌握教學目標，運用不同的教材教法及多元評量的方式，提升幼兒的學習興趣及學習成效，及具備良好的教學效能，因此教保服務人員之教學效能不因性別而具有差異情形。

**二、年齡****與「教學計畫與策略」****、****「教學互動」及「班級經營」均呈顯著差異**

從研究結果得知，不同年齡之教保服務人員在「教學計畫與策略」、「教學互動」及「班級經營」均呈顯著差異。51歲（含）以上的教保服務人員皆高於其他年齡者，顯示較年長之教保服務人員其教學效能高於較年輕之教保服務人員；由於年長之教保服務人員經過長期的經驗累積，擁有豐富的教學經驗，並透過在職進修與教保專業研習等專業養成，整體而言，在教學效能方面高於年齡層較輕者，年輕的教保服務人員可能剛進入職場，教學經驗及社會歷練較少，在教學效能上仍有許多學習進步的空間。因此不同年齡之教保服務人員在教學效能方面具顯著差異。

**三、婚姻狀況與「教學計畫與策略」呈顯著差異**

從研究結果得知，不同婚姻狀況的教保服務人員，在「教學計畫與策略」方面呈顯著差異。已婚之教保服務人員如何在家庭生活與學校工作取得平衡點，因此在教學計劃與策略上需要有更多的考量與規劃，所以略高於未婚的教保服務人員。

**四、最高學歷與教學效能所有因素經事後比較均無差異**

從研究結果得知，不同教育程度的教保服務人員在教學效能上並無顯著差異。由問卷調查結果顯示，教保服務人員以教育大學或師院幼教系畢業者佔多數，研究所也多以本科系為主，因此在師資培育的過程雷同，在教學上應是能掌握教學目標，規劃事宜的教學計畫，運用不同的教學資源及教學方法，妥善進行班級經營，營造良好的師生互動關係與班級氛圍，使學生樂在學習，提升學習動機及學習成效的教學能力，因此不同教育程度的教保服務人員，在教學效能上不具顯著差異。

**五、教學年資與「教學計畫與策略」、「班級經營」呈顯著差異**

從研究結果得知，不同教學年資之教保服務人員，在「教學計畫與策略」、「班級經營」方面呈顯著差異。任教30年（含）以上的教保服務人員高於其他年齡者，顯示資深之教保服務人員擁有豐富的教保服務經驗、其教學技巧已趨純熟，在教學過程中能事先做好教學規劃，運用良好的班級經營策略，有效管理班級中的人事物，以達到教育目標。

**六、任教地區與「教學計畫與策略」、「教學互動」呈顯著差異**

不同任教地區的教保服務人員在「教學計畫與策略」、「教學互動」具有顯著差異。在「教學計劃與策略」部分，任教於湖口者，高於任教於芎林、寶山者；任教於新豐者，高於任教於芎林者；任教於竹東、五峰、新竹市香山區者，高於任教於竹北、關西、芎林、寶山、峨嵋者；任教於橫山者，高於任教於關西、芎林者；任教於尖石者，高於任教於芎林者；任教於新竹市北區者，高於竹北、關西、芎林、寶山者。在「教學互動」部分，任教於湖口、竹東、新竹市香山區者，高於任教於關西、芎林、寶山者；任教於五峰者，高於任教於新豐、關西、芎林、寶山者；任教於新竹市北區、東區者，高於任教於關西、寶山者。教學效能較高地區的教保服務人員，可能受到教保服務人員填答自我評價與是否接受教育部幼兒員專業輔導之影響，而在「教學計畫與策略」、「教學互動」具有差異。

**七、園所規模與「教學計畫與策略」、****「班級經營」呈顯著差異**

從研究結果得知，不同園所規模之教保服務人員，在「教學計畫與策略」、「班級經營」呈顯著差異。任教於園所規模5班（含）以上的教保服務人員，高於規模1班、2班的教保服務人員。園所規模5班（含）以上的學校，因為有人數較多的教保服務人員，教保服務人員彼此間在教學計畫與策略方面，能夠互相觀摩學習，教學相長，有助於使課程更加多樣化，激盪出更多不同的教學創意與火花，提升教學成效。在「班級經營」部分，任教於園所規模3班的教保服務人員，高於規模1班、2班、4班的教保服務人員。顯示規模3班的園所，除了能觀摩切磋彼此的教學，亦沒有太多的行政事務纏身，教保服務人員能專心從事教學工作與班級經營方面，師生間能建立良好的關係，共同營造和諧的班級氣氛，增進班級的認同感與凝聚力，讓幼兒能在適度的規範之下，獲得尊重，進而能充分發揮個人的潛力與特質。

**八、擔任職務與教學效能****所有因素經事後比較均無差異**

由研究結果得知，擔任不同職務的教保服務人員在教學效能上不具顯著差異。推究原因，由問卷調查結果顯示，教保服務人員主要以擔任教師者佔約半數（49.3%），擔任其他職務者所佔比例較低，即便是兼任主任或組長之教師或，亦須入班進行教學工作，亦有助於其教學效能之實踐，因此擔任不同職務的教保服務人員在教學效能方面無顯著差異。

**九、任教級別與教學效能所有因素經事後比較均無差異**

由研究結果得知，不同任教級別的教保服務人員，在教學效能上無顯著差異。推究原因，由問卷調查結果顯示任教級別以混齡班佔多數（91.7%），其他任教級別佔少數，因此不同任教級別在教學效能上不易呈現顯著差異。

**肆、新竹地區教保服務人員人際溝通能力與教學效能之關係與模式**

本研究提出「新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能之關係與模式」，透過SmartPLS的驗證，此模式成立且具有良好的適配結果。

　　驗證後可得知人際溝通能力中的「人際溝通動機」、「人際溝通知識」、「人際溝通技巧」以及教學效能的「教學計畫與策略」、「教學互動」與「班級經營」負荷量皆大於.5，表示整體模式評鑑適配數值均能通過所要求的接受值，顯示此模式是一個符合實證資料的模式。

　　由「人際溝通動機」、「人際溝通知識」、「人際溝通技巧」、所組成之人際溝通能力，對於由「教學計畫與策略」、「教學互動」與「班級經營」所組成之教學效能具有極強烈的顯著影響，亦即新竹地區公立公立幼兒園教師人際溝通能力對於教學效能有顯著正向關係。

## **第二節　建議**

　　本節根據研究的重要發現及結論，提供具體建議，希望提供相關學者和未來對此主題有興趣的研究者做參考。茲分述如下：

**壹、對教保服務人員及園所的建議**

**一、積極參與「人際溝通能力培養」的相關進修課程或研習會，增進人際溝通知識，藉以提升教學效能。**

　　本研究調查結果顯示，教保服務人員在各層面及整體都有中上的人際溝通能力。在人際溝通技巧層面最高，人際溝通動機次之，人際溝通知識相較之下較低。由相關文獻探討中發現，大部分教師在求學過程中，並未接受人際溝通能力正式課程之養成，主要學習管道來自於課外講座、書籍閱讀及觀摩學習等非正式學習途徑，顯示教保服務人員應該主動積極透過多元、開放的方式提升自身的能力和視野，利用各種進修研習的機會，提升教保服務人員人際溝通能力；教保服務人員必須具備良好的人際溝通能力，因為在與幼兒相處互動、與搭班協同教學、對家長親師溝通，及與同事、主管的溝通協調等各方面，皆與人際溝通能力息息相關，教保服務人員若具備良好的人際溝通能力，除了家長會對教保服務人員感到信任外，與協同搭班同事亦能相處愉快，如此一來教保服務人員工作心情愉快，相信能帶給幼兒更快樂的學習氛圍，更是能提升教學效能，因此教保服務人員提升人際溝通能力值得重視。

**二、積極參與教育部「幼兒園輔導計畫」，精進教學效能。**

本研究結果顯示，在教學效能因素中，「班級經營」向度的平均數最

低；然而班級經營要做好，關鍵在於教保服務人員，班級經營的精神在教保服務人員擁有正向的班級經營理念，能夠有效運用時間、妥善規畫教室情境布置、與幼兒共同制定班級常規，適時掌握幼兒間的互動氣氛及情形，有效處理班級突發問題，並能順應幼兒個別差異設計設計多元的學習活動及多元評量方式，根據評量結果幫助學習困難的幼兒，提供幼兒機會發揮個人潛能，藉以提升幼兒的學習能力。教保服務人員若能善用班級經營策略，營造良好的班級文化，讓幼兒在良好穩定的氣氛下學習，學習效果也一定是事半功倍的，亦有助於提升教保服務人員的教學效能。

教育部為落實幼兒教育及照顧法之推動，建構中央與地方輔導網絡，以

協助各幼兒園符合基礎評鑑規定、建置合宜的教保環境、執行幼兒園教保活動課程大綱、發展課程特色及朝專業發展的目標邁進，整合輔導資源，訂定幼兒園輔導計畫，引領幼兒園邁向教保服務的新紀元。依幼兒園教保活動課程之發展階段，將本項輔導分為「適性教保輔導」、「課程大綱輔導」、「特色發展輔導」及「專業認證輔導」四種方案，引導幼兒園逐步提升其教保活動課程及服務品質。這是教育部的美意，亦是提升教保服務人員專業能力的路徑，建議教保服務人員可以多加善用，藉以更加精進教學效能及班級經營技巧。

**貳、對教育主管機關的建議**

**一、調整師生比例，落實更完善教學環境**

　　本研究顯示，新竹地區公立幼兒園教保服務人員雖然人際溝通能力及教學效能曾度皆屬中上層度，但1：15的高師生比，讓教保服務人員常常忙到分身乏術，很難有完整的時間好好靜下心來和協同搭班同事或幼兒、家長完整的面對面溝通，倘若能降低班級幼兒人數，讓幼兒能受到老師更多關注及照顧，和搭班同事深談，不僅能提升師生的個別關係，亦能增進更密切的親師互動。

**參、對未來研究者的建議**

**一、在研究對象方面**

　　由於本研究的對象為新竹地區公立幼兒園教保服務人員，故研究結論無法推論到其它地區教師，建議日後的研究者可以擴大到其他縣市，以增加研究之周延性，使研究結果更具推論性及正確性。

**二、在研究變項方面**

現今網路通訊科技發達，幾乎是人手一機的時代，除了面對面的溝通之外，臉書社群、即時通訊軟體及各式聊天群組等，是現今人們溝通聯繫不可或缺的重要媒介，建議未來研究者可在背景變項加入是否有使用即時通訊軟體進行溝通的選項，以進行輔以即時通訊軟體作為溝通媒介，是否有助於提升人際溝通能力之比較。

**三、在研究方法方面**

　　本研究係採問卷調查法，填答者易受個人主觀因素影響，造成資料收集方面有所偏頗，建議未來研究者可在問卷上加入開放性問題，採用半結構式填答方式，或輔以訪談法、實際觀察、個案研究等值性研究方法，以蒐集更具深度的資料，增加研究完善度及研究利用價值，使研究結果的解釋與推論更為客觀完整。

**肆、模式建立**

透過Smart PLS的驗證與模式分析，顯示此模式成立且具良好適配結果，因此新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力與教學效能具有極強烈顯著正向關係。建議在提升教保服務人員教學效能前，可先提升教保服務人員的溝通動機、溝通知識、溝通技巧等能力，具備良好的人際溝通能力，將有助於教保服務人員教學效能之提升。

# **參考文獻**

**一、中文部分**

丁一顧（2004）。**臨床視導對國小實習教師教學效能影響之研究**（未出版之博

士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。

王千倖（2013）。**教師多元文化教育專業發展之可能途徑**。**教育與多元文化研究，9**，37-69。

王泳貴（2002）。**國小教師人際依附風格、人際溝通能力與人際溝通滿意度之關係研究**。（未出版之碩士論文）。國立屏東師範學院，屏東縣。

王為國（2012）。幼托整合之後幼教師資培育整合。**臺灣教育評論月刊，1**（3），45。

王淑俐（2000）。**人際關係與溝通**。臺北市：三民。

朱家正（2008）。**教師人際關係與教學效能之研究:宜蘭市兩所國小之比較**。未 出版之碩士論文）。國立花蓮教育大學。花蓮縣。

江麗莉（1998）。**幼稚園同班搭檔教師間的合作關係**。（計畫編號：NSC87-2413-H-134-002）。臺北市：國科會。

江麗莉、鐘梅菁（1998）。幼稚園初任教師對師院課程、師院教師、幼稚園及 教育局之期望。**新竹師院學報，11**，263-280。

[吳明芬](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/search?q=auc=%22%E5%90%B3%E6%98%8E%E8%8A%AC%22.&searchmode=basic)（2012）。**雲嘉地區國小教師專業學習社群與教師教學效能關係之研究**

（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義縣。

吳慧玲（2003）。**高雄市國民小學教師不同在職進修方式與其專業成長之比較分析**（未出版之碩士論文）。國立屏東師範學院，屏東縣。

呂愛敏（2015）。**幼托整合後高雄市公立教保服務人員工作職場人際關係之探究**（未出版之碩士論文）。國立屏東大學，屏東縣。

呂翠夏（2001）。幼稚園的合作教學：以一個班級為例。**臺南師範學院學報，34**，475-492。

宋明君（2012）。誰才是幼兒所需的師資：對幼兒教育及照顧法的反思。**臺灣教育評論月刊，1**（3），46-51。

李如蓁（2009）。**幼稚園搭檔教師合作互動歷程之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。

李國禎（2001）。**國中學生對教師有效教學行為的知覺與其學習策略、學業成就之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。

周子敬（2006）。**結構方程模式(SEM) -精通LISREL**。臺北市：全華。

周子敬（2016）。**統計套裝軟體：精通SPSS**。臺北市：全華。

周文賢（2004）。**多變量統計分析SAS/STAT使用方法**。臺北市：智勝。

周佩諭 （2012）。 幼稚園多元文化課程實施之探究-以新移民主題為例。**教育人力與專業發展雙月刊，29**（2），41-48。

林心茹（2015）。**臺北市國中導師人際溝通能力與班級經營效能之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺北科技大學，臺北市。

林日宗、許淑婷、洪振方（2014）。不同科學學習動機、創造傾向、師生互動對

國一學生在科學創造力表現之分析。**教育科學期刊，13**（2），1-33。

林東源（2006）。**國民小學教師人際溝通能力與教學效能之研究－以中部四縣市為例**（未出版之碩士論文）。國立臺中教育大學，臺中市。

林欽榮（2001）。**人際關係與溝通**。臺北市： [揚智](http://www.sanmin.com.tw/Search/Index/?PU=%e6%8f%9a%e6%99%ba%e6%96%87%e5%8c%96%e4%ba%8b%e6%a5%ad%e8%82%a1%e4%bb%bd%e6%9c%89%e9%99%90%e5%85%ac%e5%8f%b8)。

林進材（2008）。**教學評鑑理論與實施**。臺北市：五南。

林鳳儀、陳富強、紀東昀（2003）。會計人員之性格傾向、工作滿意度、溝通能力及時間壓力研究－以國軍主計人員為例。**致理學報，17**，183-200。

[林慧珍](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/search?q=auc=%22%E6%9E%97%E6%85%A7%E7%8F%8D%22.&searchmode=basic)（2013）。**桃園縣國民小學教師學校特色認證知覺與教師教學效能感之研究**（未出版之碩士論文）。[國立新竹教育大學](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E6%96%B0%E7%AB%B9%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)，新竹市。

林靜翌（2015）。**教保服務人員人格特質、工作壓力與教學效能之相關研究**（未出版之碩士論文）。銘傳大學，臺北市。

邱皓政（2006）。**量化研究與統計分析（基礎版）－SPSS中文視窗資料分析範例解析**。臺北市：五南。

孫志麟（2003）。教師自我效能的概念與測量教育。**心理學報**，**34**(2)，139-156

張正平（2003）。**教師溝通傳達能力與對學生學習的影響**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

張育綾（2010）。**臺北縣國民小學教師人際溝通能力與班級經營效能之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。

[張怡諄](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/search?q=auc=%22%E5%BC%B5%E6%80%A1%E8%AB%84%22.&searchmode=basic)（2014）。**桃竹苗地區國民小學教師對國民教育輔導團的教學領導知覺與教師教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。[國立新竹教育大學](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E6%96%B0%E7%AB%B9%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)，新竹市。

張雨霖、陳學志、徐芝君（2010）。教師創造力信念、創造力教學自我效能對創造力教學行為之影響。**復興崗學報，99**，151-172.

張美紅（2012）。**臺北市幼兒園教師人格特質與教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。銘傳大學，臺北市。

張媛甯、岳美秀（2012）。臺南市公立幼兒園教師覺知專業成長與教學效能之研究。**學校行政雙月刊，82**，74-87.

[張德銳](http://www.edubook.com.tw/tw/Book_search.aspx?SearchKey=%E5%BC%B5%E5%BE%B7%E9%8A%B3)、[王淑俐](http://www.edubook.com.tw/tw/Book_search.aspx?SearchKey=%E7%8E%8B%E6%B7%91%E4%BF%90)（2005）。**人際關係與溝通：促進教師專業發展**。臺北市：高教。

教育基本法（2013年12月11日修正）。

教育部（2010）。**教育部中小學教師專業發展整合平臺**。2014年11月28日取自[http://teachernet.moe.edu.tw](http://teachernet.moe.edu.tw/)

教育部（2011）。**幼兒教育及照顧法**。

教育部（2012）。**國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則**。2017年10月16日取自eps.ntpc.gov.tw/peolab/lawfie/115-13.doc

教育部（2013）。**國小導師手冊-得意的一天**。臺北市：教育部輔導計畫叢書。

莊淑雅（2012）。**公立幼兒園教保員之工作壓力與工作滿意現況之研究**（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。

莊智揚（2007）。**教育改革下國民小學教師人際溝通行為與教學效能之關係研  
究**。（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。

郭明德（2002）。教師教學效能之探討與量表之編製**。國立臺灣體育學院學報**，**11**，61-91。

郭淑岑（2013）。**教保服務人員人際關係量表之編製**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義縣。

陳木金（1997）。**國民小學教師領導技巧、班級經營策略與教學效能關係之研究**。[國立政治大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=3JqayF/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E6%94%BF%E6%B2%BB%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)，臺北市。

[陳芃均](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=cB29X7/search?q=auc=%22%E9%99%B3%E8%8A%83%E5%9D%87%22.&searchmode=basic)（2016）。**新竹市國民小學校長科技領導與教師教學效能關係之研究**（未出版之碩士論文）。[國立新竹教育大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=3JqayF/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E6%94%BF%E6%B2%BB%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)，新竹市。

陳冠名（2006）。教師人際關係的九項修練。**師友月刊，473**，65-67。

陳姵霖（2013）。**臺北市市立國中教師專業發展評鑑與教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。銘傳大學，臺北市。

陳儒晰（2011）。幼教人員對多元文化教學實踐之思考。**幼兒教保研究期刊，7**，31-47。

曾明鳳（2015）。教師不得不重視的能力-人際溝通能力。**臺灣教育評論月刊，4**（4），173-175。

曾明鳳（2016）。**新北市國小學教師人際溝通能力之研究**。[國立臺北科技大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=AVWvwr/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E8%87%BA%E5%8C%97%E7%A7%91%E6%8A%80%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)，臺北市。

曾增豪（2011）。**新竹縣國民小學校長教學領導與教師教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。[國立新竹教育大學](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=D13DiO/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E6%96%B0%E7%AB%B9%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)，新竹市。

湯艷鳳（2013）。**臺北市國小教師專業學習社群與教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺北市立教育大學，臺北市。

黃千榕（2016）。**國中教師人際關係、工作壓力與教師效能之相關性-以桃園市為**

**例**（未出版之碩士論文）。健行科技大學，桃園市。

黃郁婷、葉嘉瑜（2014）。國小教師的多元文化素養與新移民女性家長親師互動之研究。**學校行政雙月刊，93**，16-35。

[黃詠仁](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/search?q=auc=%22%E9%BB%83%E8%A9%A0%E4%BB%81%22.&searchmode=basic)（2014）。[**國民小學教師專業發展與教師教學效能關係之研究**](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/record?r1=1&h1=6)（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義縣。

黃詩雅（2011）。**人際溝通能力、情緒勞務與教師自我效能相關之研究－以基隆市國中為例**（未出版之碩士論文）。銘傳大學，臺北市。

黃鈺雯（2004）。 淺談班中師生互動關係。 **教師之友，45** (2)，51-57。

楊玉珠（2010）。**南投縣國小教師多元文化教育素養與教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義縣。

楊怡儒（2007）。**國民小學教師印象管理策略與人際溝通能力關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。

廖振成（2010）。**人際關係網絡、班級經營、班級氣氛與教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。亞洲大學，臺中市。

[趙英汝](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=D13DiO/search?q=auc=%22%E8%B6%99%E8%8B%B1%E6%B1%9D%22.&searchmode=basic)（2011）。**彰化縣國民小學教師知覺其校長教學領導與教師教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義縣。

劉乙儀、張瑞村（2014）。幼兒園教師評鑑與教師專業發展之探討。**學校行政雙月刊，91**，118-137。

歐姿秀（1998）。幼教老師同班共處問題面面觀。**成長季刊，9** (2)，18-20。

蔡菁菁（2003）。**我、合班教師、園長—談幼師的人際關係及自我的自處之道**。**來！說我們的故事：幼教師專業成長**，223-244。臺北市：心理。

蔡銘津、楊淑娟（2012）。幼稚園教師不同在職進修參與、進修動機與教學效能關係之研究。**樹德人文社會電子學報，8** (1)，129-156。

鄭玉玲、練雅婷（2003）。**兩個女人的故事**。**來！說我們的故事：幼教師的專業成長**，201-222。臺北市：心理。

鄭青青（2013）。國小附設幼稚園教保員制度的爭議。**臺灣教育評論月刊，2**（1）, 82-84。

[盧建銘](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/search?q=auc=%22%E7%9B%A7%E5%BB%BA%E9%8A%98%22.&searchmode=basic)（2012）。**新北市國民小學校長教學領導、教師幸福感與教師教學效能**[關係之研究](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=D13DiO/record?r1=3&h1=7)（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北市。

蕭文龍（2009）。**多變量分析最佳入門實用書SPSS+LISREL**。臺北市：碁峯。

蕭文龍（2018）。**統計分析入門與應用SPSS中文版+SmartPLS3 (PLS\_SEM)**。臺北市：碁峯。

[蕭增鈺](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=bieFho/search?q=auc=%22%E8%95%AD%E5%A2%9E%E9%88%BA%22.&searchmode=basic)（2013）。**國民小校長正向領導與教師教學效能關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺中教育大學，臺中市。

謝中中（2015）。**嘉義市國民小學教師人際溝通能力與教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。國立中正大學，嘉義縣。

謝宜君（2001）。**尋找一個出口：幼教師自我突破工作困境之機制**（未出版之碩士論文）。國立花蓮師範學院，花蓮縣。

鍾昀珊（2013）。**屏東縣偏遠地區國小教師專業學習社群、組織承諾與教學效能之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。

簡楚瑛（1997）。**幼稚園班級經營**。臺北市: 景文。

顏士程（2011）。幼兒教育及照顧法評析。**學校行政雙月刊，76**，205-219。

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，17** (1)，149-178

蘇月琴（2004）。**高中職學校行政人員溝通行為、角色衝突與工作滿意度關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東師範學院，屏東縣。

饒見維（2003）。**教師專業發展-理論與實務。**臺北市：五南。

**二、英文部分**

Ali, O. (2007). The effect of Turkish geography teacher’s personality on his teaching experiences. *International Journal of Environmental & Science Education, 2*(3), 75–78. doi: [10.4236/ce.2016.73049](http://doi.org/10.4236/ce.2016.73049)

Ashton, P. T., Webb, R, B. & Doda, N. (1983). *A study of teacher’sense of efficiency*. Gainesville, FL: Florida University. (ED 231 833).

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191-215. doi:10.1037//0033-295X.84.2.191

Bandura, A. (1991). Self-efficacy mechanism in physiological activation and health- promoting behavior. In J. Madden, IV (Ed.), *Neurobiology of learning, emotion and affect* (pp.229-269). NY: Raven

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

doi: [10.1192/pb.21.4.252](http://doi.org/10.1192/pb.21.4.252)

Bauwens, J., & Hourcade, J. J. (1997). Cooperative teaching: Pictures of possibilities. *Intervention in School and C1inic*, *2* (33), 81-85, 89.

doi: [10.1177/105345129703300202](http://doi.org/10.1177/105345129703300202)

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. doi:10.1016/B978-0-12-179060-8.50007-4

Dijkstra, Theo K., & Henseler, Jörg. (2015). *Consistent Partial Least Squares Path Modeling*, MIS Quarterly, *39*(2),297-316. doi:[10.25300/MISQ/2015/39.2.02](http://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.2.02)

Erozkan, A.(2013). *The effect of communication skills and interpersonal problem solving skills on social self-efficacy*. ( ERIC Document Reproduction Service No. EJ 101 7303)

Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1)*,* 39-50 .doi: [10.2307/3151312](http://doi.org/10.2307/3151312)

Friend, M., & Cook, L. (1996). *Interactions: Collaboration skills for school professionals (2d Ed.).* White Plains, NY: Longman.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & anderson, R. E. (2014). *Multivariate*

*data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, N J: Prentice Hall.

doi:10.1080/00401706.1975.10489351

Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Calantone, R. J. (2014). *Organization Research Methods*, *17*(2), 182-209. doi: 10.1097/00006199-196807000-00098

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity.*Psychometrika.* *39*, 31-36.

doi:10.1007/BF02291575

Ryan, D. W. (1986). *Developing a new model of teacher effectiveness. Ontario: Ministry of Education*

Schaller, K. A., & DeWine, S. (1993). *The development of a communication-based model of teacher efficacy.* Paper presented to the instructional development division at the Speech Communication Association annual convention. Miami, FL. ( ERIC Document Reproduction Service No. ED 362928)

Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (1984). *Interpersonal communication competence.* Beverly Hills, CA: Sage.

Williamson, J. N. (2005). *The relationship between teachers' level of social interest and teacher efficacy and their degree of job satisfaction: An exploratory study.* Waco, TX. Baylor University.

# **附錄**