

教育研究所碩士在職專班

碩士論文

指導教授：周子敬博士

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

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**

一、幼托整合後，教保員與教師間人際關係之議題

在2012年1月1日，臺灣施行了劃時代的法案－《幼兒教育及照顧法》（教育部，2011），將原本分屬於不同行政主管機關的幼稚園和托兒所整合改制為「幼兒園」，師資、場地、設備等管理標準一致，主管機關為教育部。根據《幼兒教育及照顧法》第十八條規定，公立學校附設幼兒園的教保服務人員包括幼兒園教師及教保員，並規定：「招收三歲以上至入國民小學前幼兒之班級，每班招收幼兒十五人以下者，應置教保服務人員一人，十六人以上者，應置教保服務人員二人」。其中部分教師或教保員須兼任行政工作，若幼兒園達一定規模者，則由校長聘任一位教師為專任園主任。臺灣成為亞洲地區首先實施幼托整合的國家，然而此一整併亦衍生了相關問題。

幼托整合之後，幼兒園的教育人員編制加入了不同聘僱資格、進用考核、待遇辦法與工作時數的教保服務人員-契約進用的教保員，同一班級出現了不同的身份的教保服務人員。新成員的加入，對原本幼兒園中的教師，在工作職場上的人際關係上有何影響與調適？就實際教學運作方面來看，教師與教保員的工作內容有高度重疊，即彼此是屬「同工」性質，教師與教保員在工作職責與定位常因職掌不清、分工不明而產生問題（鄭青青，2013）；就工作時數來看，教保員因寒、暑假尚需到園上班，工作時數明顯高於教師；而就薪資待遇來看，兩者「同工」不「同酬」，教師的待遇優於教保員，因此教保員在薪資待遇、工作時數、進用資格及教學資格皆與幼兒園教師有所不同，心理上對自己在工作職場上的人際關係有何期許與如何調適；而未領有幼兒園教師資格專業證照之教保員，面對專業的幼教職場，在人際關係上又該如何自處與因應？

二、人際溝通能力對教學效能的影響

Spitzberg與Cupach (1984)所提出的人際溝通能力指的是人際互動行為表現能運用於不同溝通情境的妥適能力，此溝通必須是有效且適當的。人際溝通能力影響周遭的人事物甚鉅，教師無時無刻處在與人溝通的環境中，如在教學與輔導、行政事務、親職教育等都需與不同對象溝通。良好的溝通能力有助於解決許多教學工作上的問題，也能協助改善校內教學氛圍、維繫和諧人際關係，共同促進教育的推行（饒見維，2003）。教師人際溝通能力基於學生是為協助學生學習，增進教學效能，教師的一言一行更是學生的表率，有良好的溝通能力則能以身作則，樹立學生良好的互動溝通與學習典範（鄭杏玲，2009）。對幼兒教育來說，幼兒園教師是幼兒的人生啟蒙導師，幼兒與教師的互動關係極為親密，教師引領著幼兒的一切學習，唯有教師不斷提升自我專業溝通知能，才能提高教學效能，培育學生人格與能力發展，建立良好人際關係，順利達成教育目標，方能成功教育好下一代。

**貳、研究動機**

幼托整合實施至今五年，目前已有對教保服務人員的人際關係，或教保員工作壓力與滿意度（郭淑岑，2013；莊淑雅，2012）的相關文獻探討，研究發現：擔任主要課程設計與教學的教師，專業修習學分26學分，教保員培育需修習32學分（王為國，2012；宋明君，2012；鄭青青，2013），修習內容雖不同，但教保員認為自己修習的專業課程32學分較教師所應修習的26學分為多，卻未能取得幼教專業資格而要求政府修改法規；也有對教師與教保員「同工不同酬」的差別待遇上的研究與對教育主管單位建議（顏士程，2011），或探討教保員工作壓力來源的類型與對教保員定位問題的期望（莊淑雅，2012），也有蒐集相關文獻資料編制人際量表做為相關研究的施測工具（郭淑岑，2013），但對教保服務人員人際關係之現況及在職務分配、年齡、婚姻狀況、服務年資和教育程度背景變項等問題，無更進一步的研究，因此本研究擬以新竹地區公立幼兒園教保服務人員為對象，探討不同背景變項的教保服務人員之人際溝通能力有何不同？此為研究動機之一。

教師在教育工作需密切與人溝通，而且需藉由良好的溝通互動建立關係，以達到教學訊息的傳遞（黃詩雅，2011）。幼兒園教保服務人員每天面臨大量的溝通情境，舉凡親師互動溝通、與搭班同事協同教學、和學校其他同事主管相處、對行政單位溝通協調等。和諧的人際關係是否是教保服務人員順利進行教學工作的必要條件？是否會影響其教學效能？是研究者很想了解的議題，此為研究動機之二。

期望透過研究能對影響教保服務人員教學效能之因素有較為深入的瞭解，並根據研究結果提出建議，提供教育主管行政機關、學校單位、幼兒園教保服務人員與未來研究之參考。

1. **研究目的**

　　根據上述研究背景與研究動機，本研究目的在於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，為達上述研究目的，遂將研究內容區分如下：

一、了解新竹地區公立幼兒園教保服務人員不同背景之現況。

二、了解新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力之現況。

三、了解新竹地區公立幼兒園教保服務人員教學效能之現況。

四、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之差異。

五、分析新竹地區公立幼兒園教保服務人員不同背景與教學效能之差異。

六、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關係。

七、建構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。

1. **名詞釋義**

　　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、公立幼兒園**

　　依據《幼兒教育及照顧法》第2條，幼兒園：指對幼兒提供教育及照顧服務（簡稱教保服務）之機構。第8條，公立學校所設幼兒園應為學校所附設，其與直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）及直轄市山地原住民區設立者為公立，其餘為私立。

本研究所稱之公立幼兒園，係指新竹地區（包含新竹縣及新竹市）公立國小附設幼兒園、公立專設幼兒園及其分班。

**貳、教保服務人員**

　 《幼兒教育及照顧法》第2條，教保服務人員：指在幼兒園服務之園長、教師、教保員及助理教保員。第18條，幼兒園除公立學校附設者及分班免置園長外，應置下列專任教保服務人員：園長、幼兒園教師、教保員或助理教保員。

幼兒園及其分班除園長外，應依下列方式配置教保服務人員：  
一、招收二歲以上至未滿三歲幼兒之班級，每班招收幼兒八人以下者，應置教保服務人員一人，九人以上者，應置教保服務人員二人。二、招收三歲以上至入國民小學前幼兒之班級，每班招收幼兒十五人以下者，應置教保服務人員一人，十六人以上者，應置教保服務人員二人。幼兒園有五歲至入國民小學前幼兒之班級，其配置之教保服務人員，每班應有一人以上為幼兒園教師。

本研究所稱公立幼兒園教保服務人員(public preschool educators)，係指服務於新竹地區（包含新竹縣及新竹市）公立國小附設幼兒園、公立專設幼兒園之實際從事於教學工作之教師及教保員，包含教師兼主任、教師兼組長、教師、教保員兼組長及教保員。不包含未實際從事於教學工作之專任園長及助理教保員。

**參、人際溝通能力**

　　人際溝通能力(Inter-personal Communication Competence)是指在不同的溝通情境中，個人能有效達成自身目標且能符合情境需求，做出有效且妥當的溝通行為之能力（王淑俐，2000）。良好的溝通能力應符合溝通動機、溝通知識與溝通技巧三面向，並能表現出妥適的溝通行為之能力(Spitzberg &Cupach, 1984)。一個團隊中只有善於溝通及容易被溝通的人，才是提高組織效能的重要因素，教師間的溝通若是能帶來正面情緒，不僅能讓教室氣氛良好，提高工作投入意願，對於工作的順利進行也有極大幫助（陳冠名，2006；曾明鳳，2015）。

本研究採用 Spitzberg 與 Cupach 理論，將「人際溝通能力」定義為個人面對不同的情境、對象時，能適當的設定目標與策略、有效的運用方法達成人際間彼此的目的，結果為彼此所認同，包括人際溝通動機、人際溝通知識以及人際溝通技巧等三個構面。

本研究所指稱之人際溝通能力高低，係指受試的公立幼兒園教保服務人員在林心茹（2015）之「人際溝通能力量表」填答之得分愈高者，表示其人際溝通能力愈高；反之則愈低。

**肆、教學效能**

教學效能(teaching effectiveness)是指教師在教學中，使學生達到一些特定目標或大量進步的結果(Ryan, 1986)；郭明德（2002）認為教學效能是教師在班級經營歷程中，一種教師對自己的班級經營效能之知覺，不僅是效能的預期，亦是自我能力評估，亦即教師在教學的過程中，肯定自己的教學專業能力,認為自己對於幼兒的學習具有正面的影響（湯艷鳳，2013；鍾昀珊，2013；Bandura, 1997），透過教師的專業知能與教學技巧，順應幼兒的個別差異、妥善擬訂教學計畫、運用多元教學策略及評量，並建立和諧的師生關係，營造良好的學習氣氛。林心茹（2015）所指的教學效能是指教師能充分掌握教學目標，運用不同的的教材及教學方法，使學生樂在學習，提升其學習動機與學習成效。

本研究所指的教學效能係指教保服務人員在教學歷程中，對自身掌握有效教學之能力的主觀評價，意即教保服務人員秉持著自身價值體系進行教材的組織、教學策略的使用、維持親師生的關係和諧，以提升學生的學習成效、達成教育目標時，對自身的評價。簡而言之，本研究將教學效能的內涵歸納為教學計畫與策略、教學互動與班級經營等三個構面，其中教學計劃與策略包含教學計劃、課程規劃、教學技巧、教學資源等；教學互動包含師生互動關係、班級氣氛營造等；班級經營包含教學評量、班級常規、情境布置、時間運用等。

本研究所指稱之教學效能高低，係指受試的公立幼兒園教保服務人員在張美紅（2012）之「教師教學效能量表」之得分愈高者，代表其教學效能愈高；反之則愈低。

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「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」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，進而分析兩者之關係。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：本研究範圍以新竹地區公立國小附設幼兒園、公立專設幼兒園為研究地區。
2. 研究對象：本研究以106學年度新竹地區公立國小附設幼兒園、公立專設幼兒園之教保服務人員為母群體，包含教師兼主任、教師兼組長、教師、教保員兼組長及教保員。不包含未實際從事於教學工作之專任園長及助理教保員。

**貳、研究限制**

本研究在研究設計和資料蒐集分析上，力求嚴謹正確，但在研究地區、研

究對象及研究方法上仍有限制，茲分述如下：

1. 在研究地區方面：本研究結果推論範圍僅限於新竹地區，因此無法類推至其他地區。
2. 在研究對象方面：本研究對象係針對新竹地區公立幼兒園教保服務人員作研究，研究結果僅限於推論新竹地區公立幼兒園教保服務人員之認知情形。
3. 在研究方法方面：本研究以問卷調查法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。藉由問卷調查法雖然可以獲得大量資料，但由於受試者在填答時可能會受到工作環境、情緒或認知等主觀因素影響，以致調查結果可能產生些許誤差。
4. **文獻探討**

請看CH6參考文獻之精華

1. **研究方法**

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

**壹、研究架構說明**

　　如圖3-1所示，本研究架構說明如下：

1. 了解新竹地區公立幼兒園教保服務人員人際溝通能力之現況。
2. 了解新竹地區公立幼兒園教保服務人員教學效能之現況。
3. 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之差異。
4. 分析新竹地區公立幼兒園教保服務人員不同背景與教學效能之差異。
5. 驗證新竹地區公立幼兒園教保服務人員不同背景變項在人際溝通能力與教學效能之關係。
6. 建構人際溝通能力與教學效能之模式。

**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、婚姻狀況、最高學歷、教學年資、任教地區、園所規模、擔任職務、任教級別共九個部分。

**二、人際溝通能力變項：**

　　人際溝通能力變項包含人際溝通動機、人際溝通知識、人際溝通技巧三個構面之加總分數。

**三、教學效能變項：**

　　教學效能變項包含教學計劃與策略、教學互動與班級經營共三個構面，每個構面有7-9個問題。

1. **結構方程模式架構圖**

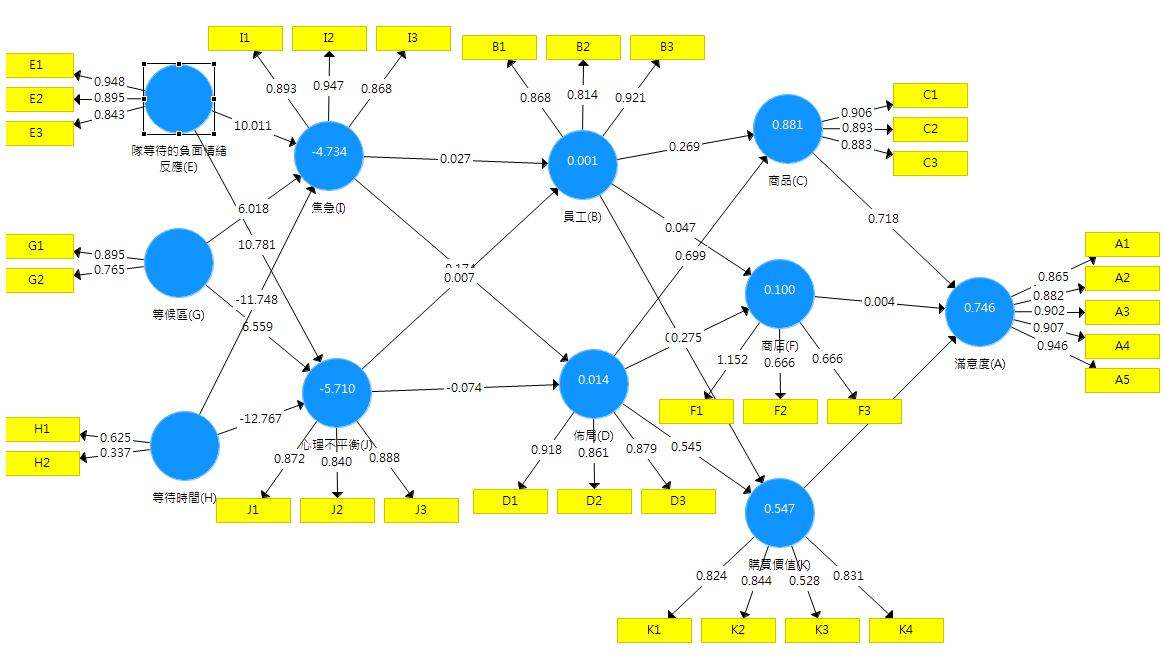


圖3-2　結構方程模式架構圖

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**

本研究以新竹地區公立幼兒園教保服務人員為研究母群體，包含新竹地區公立國小附設幼兒園、公立專設幼兒園之實際從事於教學工作之教師及教保員，包含教師兼主任、教師兼組長、教師、教保員兼組長及教保員。不包含未實際從事於教學工作之專任園長及助理教保員。

根據2017年統計資料顯示，106學年度新竹縣公立國小附設幼兒園園所數為50園1分班、縣立1園、鄉鎮市立共13園16分班，教保服務人員總人數為285位，統整如表3-1。106學年度新竹市公立國小附設幼兒園園所數為25園、高中附設1園、大學附設1園、市立1園，教保服務人員總人數為206位。統整如表3-2。

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、教保服務人員背景資料**

　　本研究基本資料包含性別、年齡、婚姻狀況、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等九個部分共9題。目的在瞭解不同背景變項，新竹地區公立幼兒園教保服務人員對人際溝通能力與教學效能之間的關係。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「25歲（含）以下」、「26-30歲」、「31-35歲」、「36-40歲」、

「41-45歲」、「46-50歲、「51歲(含)以上」七組。以瞭解受試者之年齡分布。

三、婚姻狀況：「未婚」、「已婚」、「其他」三組，以瞭解受試者之婚姻狀況。

四、最高學歷：分為「研究所（本科系）」、「研究所（非本科系）」、「教育大學（師院）幼教系」、「學士後教育師資學分班」、「一般大學或幼保系畢業」、「二年制幼師科（幼專）」、「其他」七組。

五、教學年資：分為「5年(含)以下」、「6至10年」、「11至15年」、「16至20年」、「21至25年」、「26至30年」、「30年（含）以上」七組。

六、任教地區:分為新竹縣：「竹北」、「湖口」、「新豐」、「新埔、「關西」、「芎林」、「寶山」、「竹東」、「五峰」、「橫山」、「尖石」、「北埔」、「峨嵋」十三個行政區；以及新竹市：「北區」、「東區」、「香山區」三個行政區。

七、園所規模: 分為分為「1 班」、「2 班」、「3 班」、「4 班」、「5班(含）以上」五組。以瞭解受試者服務之園所規模大小。

八、擔任職務: 分為「教師兼主任」、「教師兼組長」、「教師」、「教保員兼組長」、「教保員」五組，以瞭解受試者所擔任之職務。

九、任教級別: 分為「小班」、「中班」、「大班」、「混齡班」四組。

**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　新竹地區教保服務人員背景之現況**

本研究共發出342份問卷，回收問卷320份，回收率93.5%。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300份（87.7%）。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8名（2.7%）；女性有292名（97.3%）。其中性別以女性佔多數。

二、年齡：

25歲以下有20名（6.7%）；26~30歲有47名（15.7%）；31~35歲有67名（22.3%）；36~40歲有58名（19.3%）；41~45歲有52名（17.3%）；46~50歲有34名（11.3%）；51歲以上有22名（7.3%）。其中以31~35歲佔多數。

三、婚姻狀況：

未婚有82名（27.3%）；已婚有215名（71.7%）；其他有3名（1%）。

四、最高學歷：

本科系研究所有74名（24.7%）；非本科系研究所有31名（10.3%）；教育大學或師院幼教系有93名（31%）；學士後教育師資學分班有34名（11.3%）；一般大學或幼保系畢業有63名（21%）；兩年制幼師科有5名（1.7%）。其中以教育大學或師院幼教系佔多數。

五、教學年資：

5年以下者60名（20%）；6至10年者有82名（27.3%），11至15年者有64名（21.3%）；16至20年者有39名（13%）；21至25年者有27名（9%）；26至30年者有22名（7.3%）；30年（含）以上有6名（2%）。其中以6至10年者佔多數。

六、地區：

竹北有27名（9%）；湖口有18名（6%）；新豐有22名（7.3%）；新埔有9名（3%）；關西有17名（5.7%）；芎林有7名（2.3%）；寶山有9名（3%）；竹東有24名（8%）；五峰有5名（1.7%）；橫山有6名（2%）；尖石有16名（5.3%）；北埔有3名（1%）；峨嵋有6名（2%）；新竹市北區有52名（17.3%）；新竹市東區有49名（16.3%）；新竹市香山區有30名（10%）。其中以新竹市佔多數。

七、園所規模：

1班有104名（34.7%）；2班有48名（16%）；3班有56名（18.7%）；4班有56名（18.7%）；5班以上有36名（12%）。其中以1班的園所居多。

八、擔任職務：

教師兼主任者56名（18.7%）；教師兼組長者有7名（2.3%）；僅擔任教師者有148名（49.3%）；教保員兼組長者有10名（3.3%）；擔任教保員者有79名（26.3%）。其中職務以擔任教師者約佔半數。

九、任教級別：

　　小班有1名（0.3%）；中班有9名（3%）；大班有15名（5%）；混齡班有275名（91.7%）。其中以混齡班佔多數。

表4‑1

**全聯滿意度調查之背景資料**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 背景變項 | 水準 | 編碼 | 人數 | 百分比% |
| 性別 | 男 | 1 |  |  |
| 女 | 2 |  |  |
| 年齡 | 20歲（含）以下 | 1 |  |  |
| 21～25歲 | 2 |  |  |
| 26～30歲 | 3 |  |  |
| 31～40歲 | 4 |  |  |
| 41～50歲 | 5 |  |  |
| 51歲（含）以上 | 6 |  |  |
| 職業 | 學生 | 1 |  |  |
| 上班族 | 2 |  |  |
| 待業中  家庭主婦  退休人士 | 3  4  5 |  |  |
| 現居地區 | 台灣北部 | 1 |  |  |
| 台灣中部 | 2 |  |  |
| 台灣南部 | 3 |  |  |
| 台灣東部 | 4 |  |  |
| 台灣離島 | 5 |  |  |
| 國外地區 | 6 |  |  |
| 平均月收入 | 無 | 1 |  |  |
| 10000以下 | 2 |  |  |
| 10001~22000 | 3 |  |  |
| 22001~35000 | 4 |  |  |
| 35001~45000 | 5 |  |  |
| 45001~60000 | 6 |  |  |
| 60001以上 | 7 |  |  |
| 時段 | 早上 | 1 |  |  |
| 中午 | 2 |  |  |
| 下午 | 3 |  |  |
| 晚上 | 4 |  |  |
| 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 |  |  |
|  | | | | |

（續下頁）

（續表4-1）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 一個禮拜去幾次全聯 | 0 | 1 |  |  |
| 1次 | 2 |  |  |
| 2次 | 3 |  |  |
| 3次 | 4 |  |  |
| 4次以上 | 5 |  |  |
| 每次平均消費金額 | 100元以下 | 1 |  |  |
| 101-200元 | 2 |  |  |
| 201-500元 | 3 |  |  |
| 501-1000元 | 4 |  |  |
| 1001-2000元 | 5 |  |  |
| 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 |  |  |
| 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 |  |  |
| 是否有全聯會員卡 | 有  無 | 1  2 |  |  |

**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**

　　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**

有關模式的部分將透過PLS-SEM分析以確認『人際溝通能力』與『教學效能』兩構面間的關係並建構相關模式。在研究方法上，PLS-SEM的兩大問題是:（1)缺乏一致性結果；(2)缺乏模式適配指標(Henseler, Dijkstra, Sarstedt, Ringle, Diamantopoulos, & Straub, et al., 2014 )。SmartPLS 3提供初步解決方式，在缺乏一致性問題上，SmartPLS 3提供的PLSc功能(consistent PLS Algorithm+consistent PLS Bootstrapping) (Dijkstra & Henseler, 2015)可提供一致性的結果，但只能用在所有構面是反映性(reflective)；缺乏模式適配指標此問題，則提供了SRMR模式適配指標(Henseler et al., 2014 )，以評估研究模式的適配（蕭文龍，2018）。

**壹、人際溝通能力與教學效能兩構面之一因一果模式**

本節使用SmartPLS consistent PLS Algorithm + consistent PLS Bootstrapping分析來驗證本研究所提出的「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」兩構面之一因一果模式。由圖4-1可以看出「人際溝通能力」對於「教學效能」之路徑係數達0.736，代表「人際溝通能力」對「教學效能」有極強烈顯著正向影響。

由圖4-2可知「人際溝通能力」對「教學效能」的潛在變項解釋力調整後R2為54%，0.54>0.3模式適配度為十全十美，模式對「教學效能」之解釋潛在變項程度為高（表4-12）（周子敬，2016）。

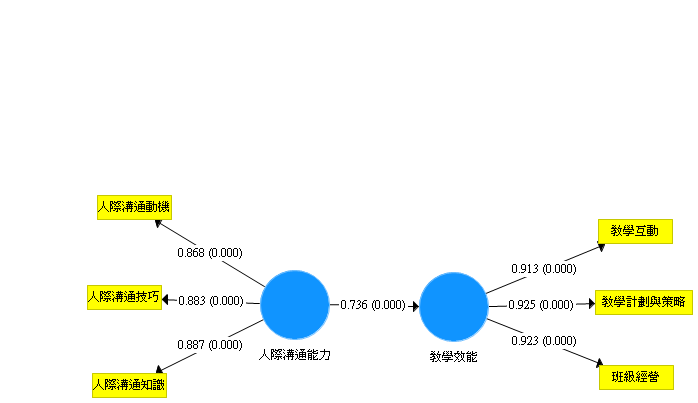
由圖4-3及表4-13得知f2為1.18，顯示「人際溝通能力」對「教學效能」的影響力為強。f2判斷標準：0.02是弱的；0.05中度的；0.35具強的效用(Cohen, 1988)。

根據圖4-4及表4-14可知「人際溝通能力」的AVE=0.77，「教學效能」的AVE=0.85，AVE是計算潛在變項對各測量項的變異解釋力，若愈高則表示潛在變項有愈高的信度與收斂效度，其標準值須大於0.5 (Fornell & Larcker, 1981)。此兩個構面皆達到標準，表示具有「收斂效度」。

CR潛在變項組成信度，指構面內部變數的一致性，若潛在變項的CR值愈高，其測量變項是高度相關的，其門檻值為0.7(Hair et al., 2014)，由圖4-5及表4-15可知人際溝通能力(CR=.91)與教學效能(CR=.94)兩個構面皆達到標準。且潛在變項的組成信度皆>0.8，表示本研究的構面具有良好的內部一致性。

根據圖4-6及表4-16可知「人際溝通能力」與「教學效能」均為高信度。α< .35 為低信度，.35<α< .70 為中信度，α> .70 為高信度（周子敬，2016）。

由表4-17可知所有的Heterotrait-Monotrait Ratio(HTMT)值都沒有大於1，顯示具有良好的區別效度。表4-18可知VIF皆小於5，則無共線性問題，表4-19可知模式的SRMR=0.053<0.1，具有良好的適配度（蕭文龍，2018）。



\**p*< .05，\*\**p*< .01，\*\*\**p*< .001，所有因素負荷量及因素間的路徑係數皆為\*\*\*

**圖4-1** 人際溝通能力與教學效能兩構面之一因一果模式

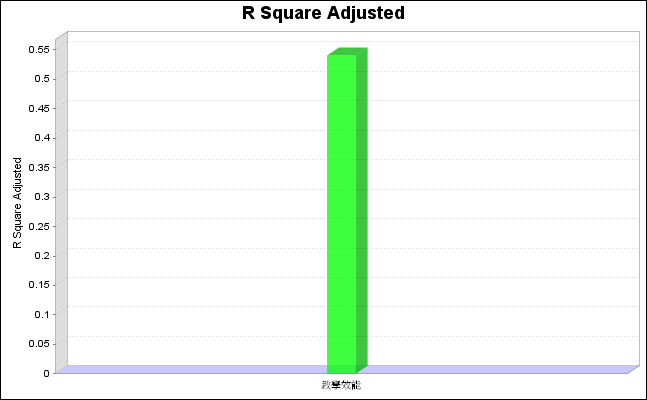
圖4-2 人際溝通能力對於教學效能-調整後R2直方圖

表4-12

**教學效能- R2 Adjusted**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 因素 | R2 Adjusted | 程度 |
| 教學效能 | 0.54 | 高 |

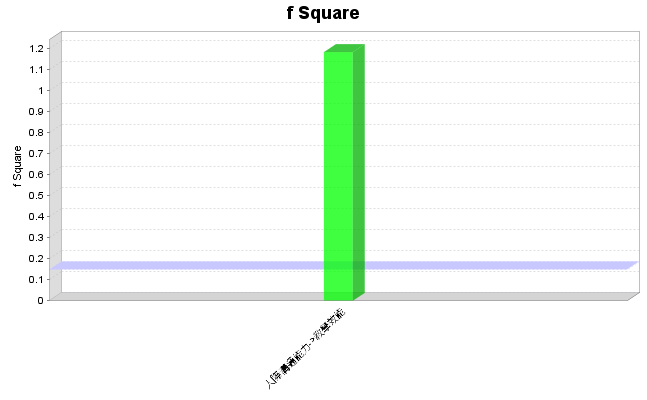
**圖4-3**人際溝通能力對於教學效能-f2直方圖

表4-13

**人際溝通能力對於教學效能- f2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 因素 | 人際溝通能力 | 教學效能 |  | 效用 |
| 人際溝通能力 |  | 1.184 |  | 強 |
| 教學效能 |  |  |  |  |

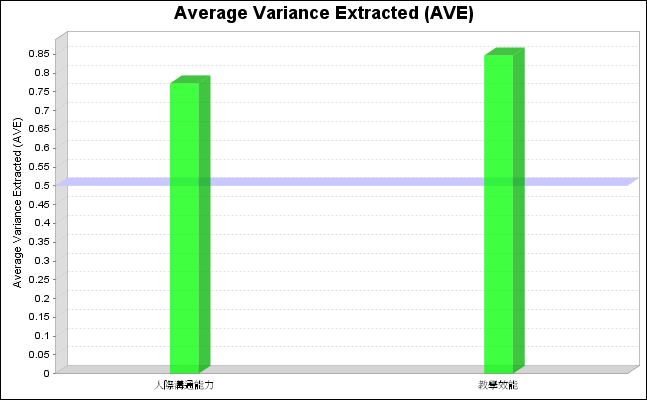
**圖4-4** 人際溝通能力對於教學效能(AVE)直方圖

表4-14

**人際溝通能力對於教學效能- Average Variance Extracted****(AVE)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 因素 | AVE | 模式成立 |
| 人際溝通能力 | 0.773 | 接受 |
| 教學效能 | 0.847 | 接受 |

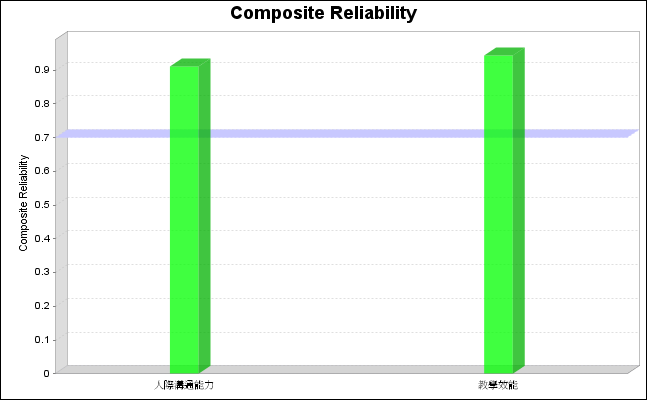


圖4-5　人際溝通能力對於教學效能 (CR) 直方圖

表4-15

**人際溝通能力對於教學效能- Composite Reliability (CR)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 因素 | CR | 組成信度 |
| 人際溝通能力 | 0.911 | 高 |
| 教學效能 | 0.943 | 高 |

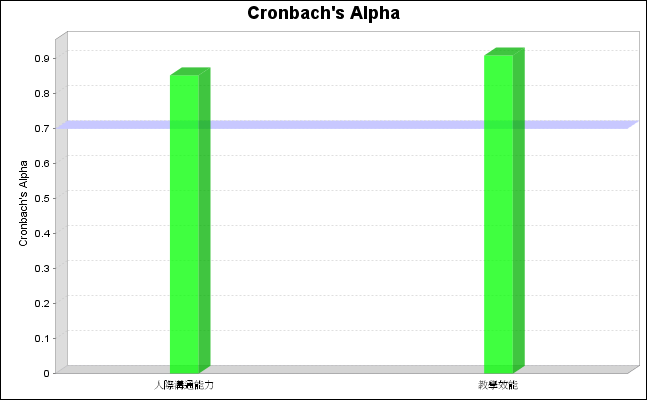


圖4-6　人際溝通能力對於教學效能-Cronbach’s α直方圖

表4-16

**人際溝通能力對於教學效能-Cronbach’s α**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 因素 | Cronbach’s α | 信度 |
| 教學效能 | 0.91 | 高 |
| 人際溝通能力 | 0.85 | 高 |

表4-17

**人際溝通能力對於教學效能-HTMT**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 因素 | 人際溝通能力 | 教學效能 |
| 人際溝通能力 |  |  |
| 教學效能 | 0.836 |  |
|  | | |

表4-18

**人際溝通能力對於教學效能-Collinearity Statistic (VIF)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 因素 | 人際溝通能力 | 教學效能 |
| 人際溝通能力 |  | 1.000 |
| 教學效能 |  |  |

表4-19

**人際溝通能力對於教學效能-SRMR**

|  |
| --- |
| **SRMR Composite Factor Model** |
| 0.053 |
|  |

# **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*

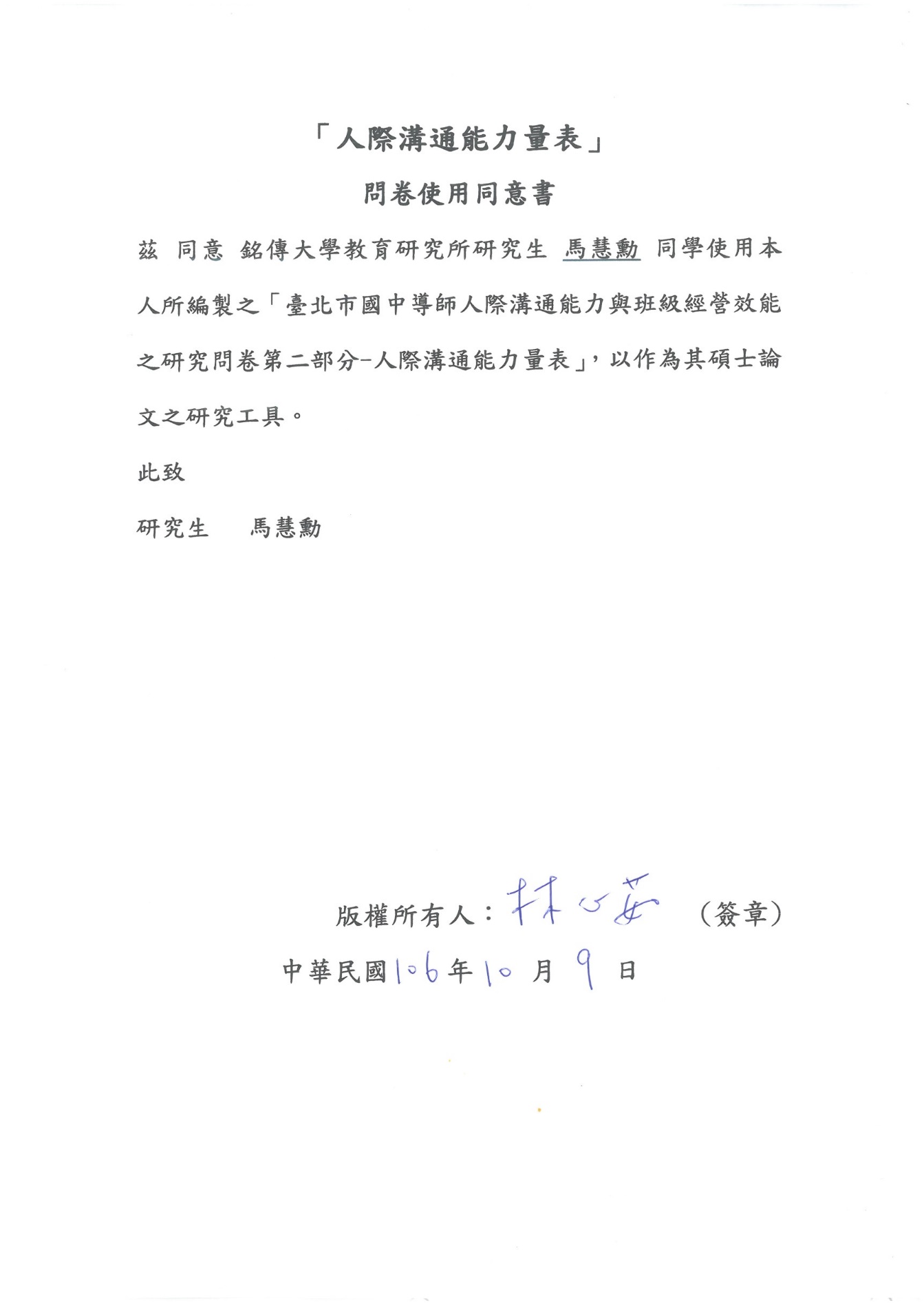
Schaller, K. A., & DeWine, S. (1993). *The development of a communication-based model of teacher efficacy.* Paper presented to the instructional development division at the Speech Communication Association annual convention. Miami, FL. ( ERIC Document Reproduction Service No. ED 362928)

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

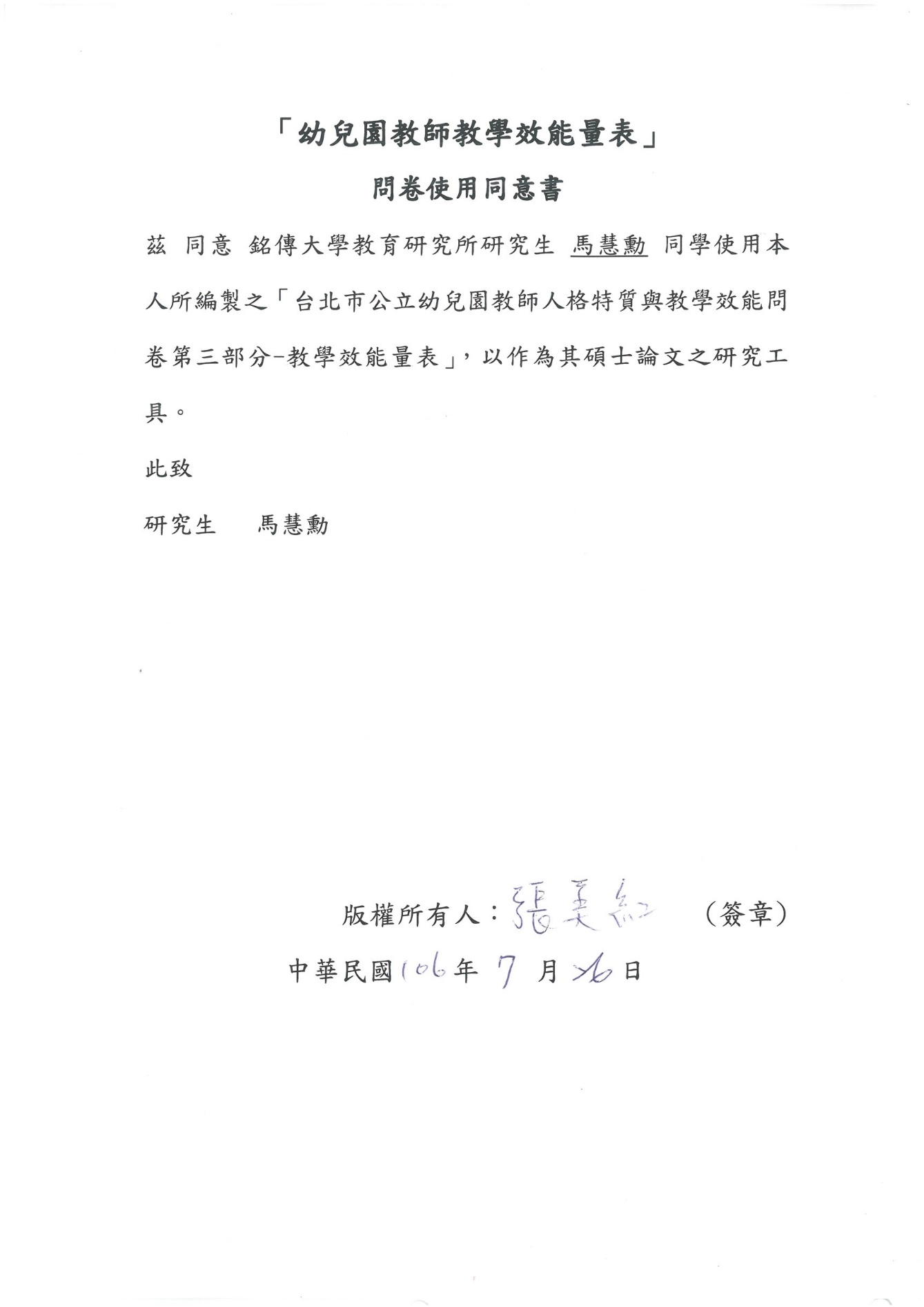
Williamson, J. N. (2005). *The relationship between teachers' level of social interest and teacher efficacy and their degree of job satisfaction: An exploratory study.* Waco, TX. Baylor University.

# **附錄**

# 附錄一：人際溝通能力量表同意書



# 附錄二：教學效能量表同意書



# 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

敬愛的老師您好：

　　首先感謝您的參與及協助，本問卷的主要目的是為了探討關於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相關情形，特懇請您撥冗填答。本問卷採不記名方式填答，請您依個人感受填答，結果僅供學術研究之用，內容絕對保密，請安心填答，並請於填妥後交由貴園負責人寄回。對於您在百忙之中的協助在此致上十二萬分的謝意。誠摯的感謝您！

敬祝

健康順心

銘傳大學教育研究所

研究生：馬慧勳敬上

指導教授：周子敬博士

**【第一部分 基本資料】**

【填答說明】請在適當的□內打🗸

1.性別 ：1.□男 2.□女

2.年齡 ：1.□25歲（含）以下 2.□26-30歲 3.□31-35歲

4.□36-40歲 5.□41-45歲 6.□46-50歲 7.□51歲(含)以上

3.婚姻狀況：1.□未婚 2.□已婚 3.□其它

4.最高學歷：1.□研究所（本科系） 2.□研究所（非本科系）

3.□教育大學（師院）幼教系 4.□學士後教育師資學分班

　　　　　　 5.□一般大學或幼保系畢業 6.□二年制幼師科 7.□其他（請說明）

5.教學年資：1.□5年(含)以下 2.□6-10年 3.□11-15年 4.□ 16-20年

5.□21-25年 6.□26-30年 7. □30年(含)以上

6.任教地區：1.□竹北 2.□湖口 3.□新豐 4.□新埔 5.□關西 6.□芎林 7.□寶山

8.□竹東 9.□五峰 10.□橫山11.□尖石 12.□北埔 13.□峨嵋

14. □新竹市北區 15. □新竹市東區 16. □新竹市香山區

7.園所規模：1.□1班 2.□2班 3.□3班 4.□4班 5.□5班（含）以上

8.擔任職務：1.□教師兼主任2.□教師兼組長 3.□教師 4.□教保員兼組長 5.□教保員

9.任教級別：1.□小班 2.□中班 3.□大班 4.□混齡班

**【第二部分 人際溝通能力量表】**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 【填答說明】此部分問卷旨在瞭解您對於個人人際溝通能力的感受。請在下列敘述中，圈選符合您實際狀況的選項。每道題目僅圈選一個選項，請留意每題均需作答，避免遺漏。 | 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 |
| 1. 我認為與人溝通互動是一件愉快的事。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我相信遇到困難時，主動進行溝通將有助於解決問題。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我常會主動和身旁的人進行溝通互動。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我認為要主動和家長進行溝通，家長才能瞭解老師班級經營理念。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我喜歡藉由溝通瞭解別人。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 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。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 與人溝通互動時，我非常清楚自己的想法。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 與人溝通互動時，我瞭解如何應對進退。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 與人溝通互動時，我能預期對方的反應。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 在溝通之前，我會先擬定策略。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 與人溝通互動時，我會與對方有適當的眼神接觸。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 與人溝通互動時，我會表現出聆聽對方意見的行為，如點頭。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 與人溝通互動時，我會留意自己的語調和音量。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 與人溝通互動時，我會主動提到對方感興趣的事。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 與人溝通互動時，我會視對方的反應而調整互動方式。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**【第三部分 教學效能量表】**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 【填答說明】此部分問卷旨在瞭解教保服務人員之教學效能。請在下列敘述中，圈選符合您實際狀況的選項。每道題目僅圈選一個選項，請留意每題均需作答，避免遺漏。 | 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 |
| 1. 我會依據幼兒的發展規劃適宜的教學目標及教學計畫。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會依據幼兒的個別差異設計適合的教學活動。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會將幼兒的生活經驗融入課程中使課程多樣化。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會在教學前就將所需的教材及教具備妥。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會運用各種教學技巧以提升幼兒的學習興趣。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會有效的利用教學資源以提升教學效果。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我在教學的過程中會改變教學活動，吸引幼兒的注意力。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會蒐集及運用各種教學材料於教學中。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會以友善的態度與幼兒溝通。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會主動的營造班級和諧氣氛。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會適時的鼓勵及讚美幼兒。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我在教學的過程中會鼓勵幼兒多表達意見。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我在教學的過程中能與幼兒保持良好互動。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會主動協助需要幫助的幼兒。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會讓幼兒有自由表達意見的權力。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會依幼兒的個別差異做評量。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會採用多元的評量方式進行評量。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會根據評量的結果調整教學內容及方式。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會根據評量的結果幫助學習困難的幼兒。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會有效的運用教學時間。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會與幼兒共同制訂班級生活常規。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我能妥善的處理上課中突發問題。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會有效的規劃教室的情境佈置。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. 我會掌握幼兒之間互動的氣氛及情形。 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

本問卷共有3頁，到此結束，懇請您再次檢查是否有遺漏之處。

感謝您的耐心填答，並請將問卷交由貴園負責人寄回。

敬祝平安健康快樂