

第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討幼托園所長對教學領導的知覺情形，並探討幼托園所長與教師、不同變項之幼托園所長、不同變項之幼托園所教師對教學領導知覺之差異情形。為達上述研究目的，本研究除以文獻分析法進行研究工具架構之建立外，並採用問卷調查法與訪談法，經由研究工具之編製及施測，蒐集客觀具體之資料，並運用統計方法加以分析處理。

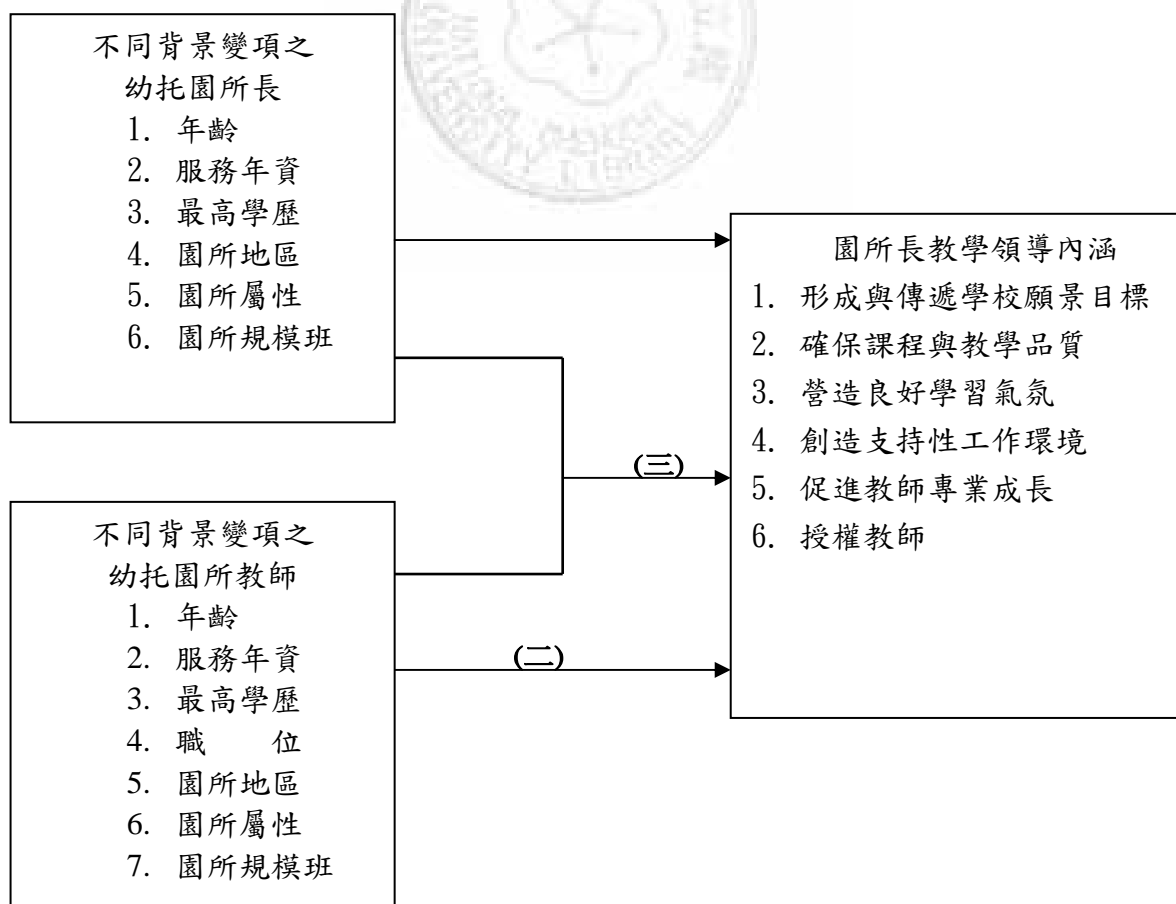
在本章節中將分為三節介紹研究之設計與實施：一、研究架構；二、研究方法；三、研究對象；四、研究工具；五、資料處理與分析方法。

第一節 研究架構

本研究擬採用以量化問卷為主，針對全台灣幼稚園與托兒所進行研究，以瞭解幼托園所長之教學領導知覺狀況。

一、研究架構說明

本研究依據文獻建構編製之研究架構，如圖 3-1-1 所示：



- (一)係探討不同幼托幼兒園所長背景變項是否會影響到其對「幼托園所長教學領導知覺」程度情形。
- (二)係探討不同幼托園所教師背景變項是否會影響到其對「幼托園所長教學領導知覺」程度情形。
- (三)係探討幼托園所長與教師對「幼托園所長教學領導知覺」差異情形。

二、背景變項說明

許多研究指出性別、年齡、服務年資、最高學歷、學校規模等因素對於教學領導有顯著影響，是以本研究以校長及教師的背景變項為自變項，經文獻探討分析與歸納，並參酌國內學前教育情形，以年齡、服務年資、最高學歷、職位、園所地區、園所規模、園所屬性為自變項加以探討。以下簡要說明

1. 年齡：先前研究指出，不同年齡層的教師在校長教學領導整體層面上的知覺呈現非常顯著差異，年紀愈長者知覺程度愈高(李安明，2001；謝建成，2001；王有煌，2003；曾增福，2003；羅新炎，2003)，因此依據先前研究之年齡變項設計，將年齡分為 25 歲以下、26-30 歲、31-40 歲、41-50 歲及 51 歲以上五項。
2. 服務年資：分為一年以內、一至未滿三年、三至未滿五年、五至未滿十年及十年以上五項。服務年資之劃分依據乃綜合 Katz(廖鳳瑞，1986)及饒見維(2003)之教師專業發展階段，並參考其餘幼教研究工具之劃分而來。
3. 最高學歷：分為研究所以幼教相關科系(含學分班)、研究所以非相關科系(含學分班)、大專幼教(保)科系、大專非幼教(保)科系、高中職幼保科及高中職非幼保科畢業生六項。
4. 職位：分為園所長與教師二項。由於公立國中小附設之幼稚園，其園長有時為該校之校長兼任，但並未實際涉足幼稚園教學部份，是以本研究之園所長尚包括公立國中小附設幼稚園之主任。
5. 園所地區：分為北部(台北、基隆、桃園、新竹)、中部(苗栗、台中、彰化、南投、雲林)、南部(嘉義、台南、高雄縣、屏東)、東部(台東、花蓮、宜蘭、澎湖)
6. 園所規模：分為三班以下(含三班)、四至六班、七至十班及十一班以上四項，一班以三十人計。

7. 園所屬性：分為公立幼稚園、私立幼稚園、公立托兒所、私立托兒所四項。由於我國學前教育並非義務教育，因此園所私立數目遠多於公立；再者，學前階段之幼稚園與托兒所分別隸屬教育部與內政部主管機關管轄，設立標準與師資規定亦有區別，此即學前教育與其他中、小學教育極大差異所在，亦是值得探討之處。

(二)教學領導內涵變項

以幼托園所長及教師對「幼托園所長教學領導之意義與內涵」知覺度情形為依變項，經文獻分析歸納探討分為以下六個面向：發展與傳達學校目標、確保課程與教學品質、營造積極正向學習氣氛、創造支持性的工作環境、提升教師成員專業成長、授權教師。

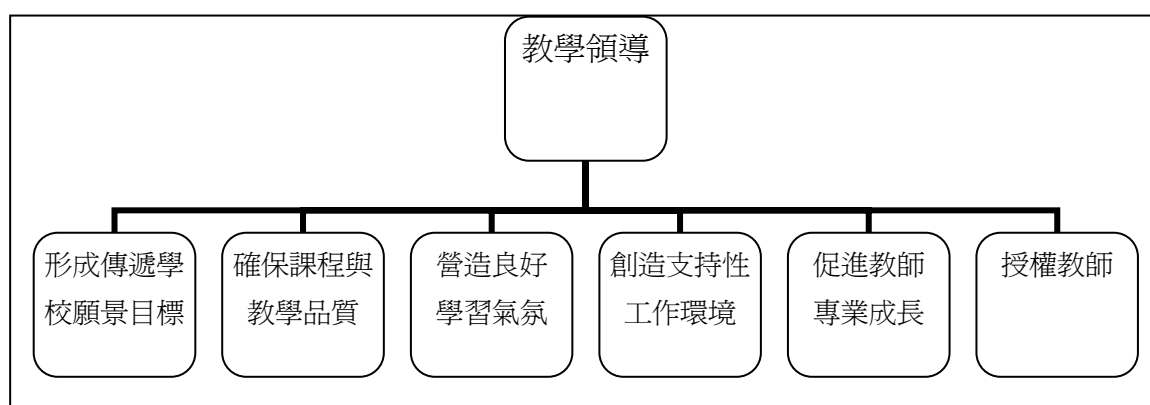


圖 3-1-2 本研究之教學領導內涵架構圖

第二節 研究方法

本研究以問卷調查方式為主，期透過問卷的調查以瞭解我國幼托園所長及教師對「幼托園所長教學領導」知覺之現況與差異情形，以文獻探討分析、問卷方式進行蒐集資料。

一、文獻分析

主要透過文獻分析以建構本研究所指之幼托園所長教學領導定義與內涵，做為本研究之架構及調查之依據。

二、問卷調查法

本研究根據文獻分析建構問卷向度，並參酌國內外學者所編製之工具，自編「幼托園所長教學領導問卷」，並分成「園所長用」及「教師用」兩份，藉以調查幼托園所長與教師對教學領導知覺之現況、差異情形，及不同背景變項對其知覺之影響。

第三節 研究對象

一、母群體

本研究係以全臺灣省轄內已立案之公、私立幼稚園及托兒園所之園所長和教師為施測母群體，經教育部全球資訊網、內政部統計資訊服務網，查詢九十四學年度立案之公私立托兒所共 7539 間園所。

二、樣本與抽樣過程

本研究之母群體共計 7539 間，首先抽取預試問卷題數 10 倍(榮泰生, 2006)作為預試樣本(題數共 63 題，計抽取 630 份。共計抽取 315 間園所，每間園所長一位、教師一位)；之後抽取母體 10%(葉重新, 2001)為正式樣本(共計抽取 754 間，每間園所長一位、教師一位)。

本研究採「分層隨機取樣」抽取樣本，先以「地區」(北、中、南、東)為第一層取樣之標準，之後再以「園所性質」(公、私立)及「園所屬性」(幼稚園、托兒所)作為第二層取樣標準，依其比率取樣。所抽樣之園所，由該園園所長與一名教師自願協助填寫。抽樣結果如表 3-3-1：

預試 315 間	地區	公立 幼稚園	公立 托兒所	私立 幼稚園	私立 托兒所	園所長	教師
	北	19	19	52	52	141	141
	中	9	9	26	26	70	70
	南	11	11	33	33	88	88
	東	2	2	6	6	16	16
	總計	41	41	117	117	315	315
正式 754 間	地區	公立 幼稚園	公立托 兒所	私立 幼稚園	私立 托兒所	園所長	教師
	北	40	40	127	127	334	334
	中	20	20	63	63	166	166
	南	26	26	80	80	212	212
	東	5	5	16	16	42	42
	總計	91	91	286	286	754	754

三、問卷回收情形

本研究以郵寄問卷方式進行調查並蒐集資料，調查問卷分兩階段進行：

(一)預試問卷

共寄出 630 份，分別是園所長 315 份，教師 315 份。問卷寄出兩週後開始進行電話催收與補寄工作。園所長部份共回收 162 份，回收率 51.42%，但有缺填或是轉由教師填答者，故有效問卷為 154 份，回收率 48.88%。教師部份回收 179 份，回收率 56.82%，然部份教師亦有缺填情形，故有效問卷為 161 份，回收率 57.46%。整體而言回收有效問卷為 315 份，達 50%回收率。問卷寄發與回收情形請見表 3-3-2。

表 3-3-2 預試問卷寄發與回收情形摘要表

項目	園所長		教師	
	份數	百分比	份數	百分比
寄出問卷	315 份	100%	315 份	100%
回收問卷	162 份	51.42%	179 份	56.82%
有效問卷	154 份	48.88%	161 份	51.11%
總計	回收 341 份 其中有效問卷 315 份(回收率 50%)			

二、正式問卷

經預試問卷之分析與修正編製而成正式問卷。正式問卷共寄出 1508 份，分別是園所長 754 份，教師 754 份。問卷寄出兩週後開始進行電話催收與補寄工作。最後回收園所長問卷 412 份，回收率 54.64%，但有缺填或是轉由教師填答者，故有效問卷為 400 份，回收率 53.50%。教師部份回收 420 份，回收率 55.70%，然部份教師亦有缺填情形，故有效問卷為 395 份，回收率 52.38%。問卷寄發與回收情形請見表 3-2-3。

表 3-3-3 正式問卷寄發與回收情形摘要表

項目	園所長		教師	
	份數	百分比	份數	百分比
寄出問卷	754 份	100%	754 份	100%
回收問卷	412 份	54.64%	420 份	55.70%
有效問卷	400 份	53.05%	395 份	52.38%

第四節 研究工具

本研究乃以研究者自編之「幼托園所長教學領導調查問卷」做為資料蒐集之工具。本問卷包含兩部份：基本資料(年齡、服務年資、最高學歷、職位、園所地區、園所規模、園所屬性、及園所特出表現)與正式量表，以測量幼托園長及教師對幼托園所長教學領導之知覺情形及差異情形。茲將量表編製詳述如下。

一、「幼托園所長教學領導調查問卷」之編製

本研究根據文獻分析，將教學領導內涵分為六個向度，主要依據Murphy(1990)及李安明(2001)之教學領導模式架構，形塑出「形成與傳遞園所教學目標」、「確保課程與教學品質」、「營造良好學習氣氛」、「創造支持性的工作環境」以及「促進教師專業成長」五個向度，並根據 De Bevois(1984)所提出之授權概念，及 McEwan(2003)提出之培養教師領導者內涵，發展本量表的第六向度「授權教師」。但因幼托園所長工作事務與所處環境異於國中小校長，故考量國內學前教育幼托園所之現況所編製而成，同時請具教學經驗之同儕進行修正回饋，完成問卷之初稿。

(一)專家審題

問卷初稿完成後進一步邀集相關領域之專家學者指導，專家名單如表 3-1 所列，研究者據其建議加以修正定稿，據以完成本研究之預試問卷(見附錄一)。

(三)量表架構與內容

本量表包括六個向度，分別是：「形成與傳遞學校願景目標」、「確保課程與教學品質」、「營造良好學習氣氛」、「創造支持性工作環境」、「促進教師專業成長」及「授權教師」，其各項度之意義與內容如表 3-3-1 至 3-3-7 所示。

表 3-4-1 幼托園所長教學內涵表：形成與傳遞園所教學願景目標

園所長對於園所教學願景及其目標之內涵有清楚概念，並能將之與親師溝通，傳遞園所特有目標，以達共識共創園務發展。	
形成園所教學願景目標	<ol style="list-style-type: none"> (1) 園所長能落實其園所教學目標與政府明定的幼兒教育目標一致。(例：遵行幼稚園課程標準) (2) 園所長能依據園所本身之教育理念與特色形成教學目標 (3) 園所長會邀集教師共同參與教學目標之訂定 (4) 園所訂定之目標能讓教師易於轉換成日常之教學目標 (5) 園所教學目標乃基於提升並發展教學活動所訂定 (6) 園所教學目標是透過調查教師意見與家長需求而形成的
傳遞園所願景目標	<ol style="list-style-type: none"> (7) 園所長會在各種會議中與教職員共同討論園所教學目標 (8) 園所長會利用非正式場合與教師、家長談論園所教學目標 (9) 園所長會讓園所教學目標在園所中具體呈現並隨處可見(例：張貼佈告) (10) 園所長會在園所制定課程決策時與教師討論園所教學目標

表 3-4-2 幼托園所長教學內涵表：確保課程與教學品質

幼托園所長對於確保課程與教學品質有其使命感，透過自己本身專業知能帶領教師、提供相關技能；以評鑑與視導方式協助反饋教師教學；並能保障教學時間做為確保課程與教學品質之基礎。	
園所長具有課程與教學的知識，成為教學資源者	<ol style="list-style-type: none"> (1) 園所長具有幼教課程與教學之相關專業知識 (2) 我能確保各班級內之教學目標與學校教學總目標是一致的 (3) 園所長本身即為現場教師，為其他教師之教學模範 (4) 園所長能引導教師設計或選擇適合幼兒學習之課程內容 (5) 園所長能協助教師提供解決教學問題之知能 (6) 園所長會檢視教師教學計劃，提供教師相關教學建議
建立持續性的教學視導與評鑑機制	<ol style="list-style-type: none"> (7) 園所長會經常訪視各班，瞭解師生教學互動狀況並給予回饋建議 (8) 園所長會定期透過多元客觀的方式，瞭解幼兒學習情形(例：與幼兒交談、幼兒作品抽查) (9) 園所長能引導教師利用教學日誌、自我省思等方式進行自我評鑑，以幫助教師瞭解面對並解決課程與教學問題 (10) 園所長會建立教師觀摩與互相回饋制度，使教師能接收多元建議，改善課程與教學 (11) 園所長會與教師個別晤談，瞭解各班教學情況並給予回饋建議

確保教學時間	<p>(12)園所長能與教師事先規畫學期活動，商討教學時間之調度，以確保幼兒學習與教師教學時間的完整性，使其免受不當之干擾</p> <p>(13)園所長會透過訪視各班以確保教學時間確實有讓幼兒學習，教師並未移作他用(例：教師在教學活動時間佈置教室或簽寫聯絡本…等，而無進行教學活動)</p> <p>(14)園所長能確保每位幼兒均有足夠的學習時間(例：學習遲緩兒所需的學習時間可能會更多、或是如何補足缺課幼兒的學習時間與內容)</p> <p>(15)園所長能協助教師發展有效經營教學時間的能力，以確保教師教學時間的運用</p> <p>(16)園所長能透過檢視教學活動設計及直接進入班級視導等方式，確保幼兒在教學時間裡能獲得真正的學習，而非僅是遊戲</p>
--------	--

表 3-4-3 幼托園所長教學內涵表：營造良好學習氣氛

幼托園所長能給予師生安全有序且學習資源充足之學習環境，並能保持其可見度，展現其對師生的高度關懷與期待。	
建立安全有序且充足之園所環境	<p>(1)園所長能確保幼兒有安全、感到舒服自在的學習環境</p> <p>(2)園所長會以學習者為中心來思考營造適於幼兒的學習環境</p> <p>(3)園所長能確保幼兒在學習時能享有足夠的學習材料及教具</p> <p>(4)園所長能確保園具有足夠之師資、家長人力資源及社區支援</p>
對學生學習與教師教學抱有高度期待	<p>(5)園所長會表現對幼兒學習與教師教學的高度期待，激勵師生教學活動</p> <p>(6)園所長能親自與親師溝通，達成對幼兒適切的共同期待</p> <p>(7)園所長對於園所幼兒的表現能適時給予肯定</p>
時常出現於園所中保持可見度與可親性	<p>(8)園所長常出現於園所中，保持與師生的親密互動</p> <p>(9)園所長會於利用休息時間親近幼兒及教師，給予師生關懷鼓勵</p>

表 3-4-4 幼托園所長教學內涵表：創造支持性的工作環境

<p>幼園所長能建立園內行政支持教學、獎勵教師之系統，擴展外部與家長、社區與上級等之良好關係，整合園所內外資源以建立支持性的工作環境。</p>	
<p>提供校內行政資源支持教學</p>	<p>(1) 園所長能積極運用園務行政系統，積極支援教學(例：簡化教師申請教學活動材料之手續)</p> <p>(2) 園所長能提供教師溝通與建議管道，瞭解教師教學所需以供協助</p> <p>(3) 園所長會建立獎勵制度以激勵教師</p> <p>(4) 園所長能使教師致力於教學，減少教學以外之事務與壓力</p> <p>(5) 園所長能在教師因故遲到或請假時，及時調配人力協助該班幼兒之照顧</p>
<p>透過校外資源支援園所教學</p>	<p>(6) 園所長能與社區維持良好互動關係，運用外界資源協助教學</p> <p>(7) 園所長能積極爭取上級機關之補助(例：董事會、政府單位)，增修園所軟硬體設施</p> <p>(8) 園所長能與家長溝通，說明園所活動宗旨，爭取家長對園所的支持</p> <p>(9) 園所長能鼓勵並協助教師面對家長，營造良好親師溝通關係</p> <p>(10) 園所長能與家長維持良好的關係，運用家長資源增益園所教學所需(例：家長義工、素材提供)</p>

表 3-4-5 幼托園所長教學內涵表：促進教師專業成長

<p>幼托園所長能保障並提供多元的教師專業成長機會與資訊，並創造園所團體學習的氛圍，促進教師彼此間的專業交流。</p>	
<p>確保教師學習成長機會</p>	<p>(1) 園所長會主動提供研習資訊，鼓勵並推動教師參與各類進修活動</p> <p>(2) 園所長會針對教師個別需求提供個別化的研習進修模式</p> <p>(3) 園所內能提供教師各類最新的課程與教學相關專業資訊(例：訂閱期刊)</p> <p>(4) 園所長會安排講師到園所演講或輔導，提供實務性的研討交流</p> <p>(5) 園所長能選擇切合園所目標與發展的研習提供教師進修</p>
<p>建立學習社群，發展專業對話與合作的機會</p>	<p>(6) 園所長能帶領園所教師進行團隊學習，增進彼此的專業對話機會</p> <p>(7) 園所長能營造園所成為學習型組織</p> <p>(8) 園所長會鼓勵並帶領教師組成讀書會</p> <p>(9) 園所長能開闢一段時間與教師彼此分享進修後所獲之新知</p> <p>(10) 園所長會鼓勵教師針對日常教學問題進行行動研究</p>

表 3-4-6 幼托園所長教學內涵表：授權教師

幼托園所長能與教師共同商討、給予教師自由彈性處理課程與教學相關事宜，或建立相關部門協助園所處理課程與教學問題，幫助教師專業成長。

- (1) 園所長能與教師共同商討決策園所課程與教學事宜，共享決定權
- (2) 園所內部設有教學組長或教學部門，協助園所長分擔監督教學之責
- (3) 園所長能交由教師自行安排規劃各種教學活動與課程進行方式及進度
- (4) 園所長能將教師視為領導上的夥伴，培養教師領導者，建立教學領導團隊
- (5) 園所長會責成教師輪流主持園內各項教學會議
- (6) 園所長會交由教師直接與家長接觸處理幼生問題
- (7) 園所長能讓教師瞭解授權教師的真正意涵在幫助教師成長，而非加重教師負擔
- (8) 園所長會交由教師進行對外活動的主持(例：親師會、園所活動發表…等)

二、項目分析

項目分析為發展量表的基本工作之一，其目的在針對預試題目進行適切性的評估(邱皓政，2006)。是以本研究以 SPSS12.01 for Windows(以下簡稱 SPSS)對預試題目進行項目分析，首先以題目總分相關法進行檢測，後再以極端組比較法檢驗做為另一判準依據。

(一)題目總分相關法

題目總相關分析技術是項目分析中最常使用的判別方式。其以計算每一個項目與總分的簡單積差相關係數為判別依據，其係數需於 0.3 之上，並達統計水準(邱皓政，2006)。結果如表 3-4-7 所示，顯示本量表各題項與題目總分之相關性皆達 0.01 的顯著水準。

表 3-4-7 題目與總分相關係數摘要表

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Total	Pearson 相關	.721(**)	.761(**)	.742(**)	.670(**)	.705(**)	.632(**)	.738(**)	.667(**)	.637(**)	.784(**)
		11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
total	Pearson 相關	.687(**)	.750(**)	.559(**)	.768(**)	.753(**)	.766(**)	.743(**)	.731(**)	.733(**)	.706(**)
		21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
total	Pearson 相關	.761(**)	.807(**)	.666(**)	.728(**)	.798(**)	.719(**)	.733(**)	.778(**)	.699(**)	.748(**)
		31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.
total	Pearson 相關	.783(**)	.777(**)	.756(**)	.730(**)	.705(**)	.708(**)	.823(**)	.713(**)	.685(**)	.751(**)
		41.	42.	43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.	50.
total	Pearson 相關	.751(**)	.690(**)	.784(**)	.811(**)	.731(**)	.782(**)	.778(**)	.743(**)	.699(**)	.779(**)
		51.	52.	53.	54.	55.	56.	57.	58.	59.	60.
total	Pearson 相關	.742(**)	.779(**)	.589(**)	.759(**)	.672(**)	.752(**)	.605(**)	.567(**)	.776(**)	.572(**)
		61.	62.	63.							
total	Pearson 相關	.557(**)	.726(**)	.596(**)							

** 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

(二)極端組比較法

極端組比較法乃是以全量表整體得分最高與最低的 27% 兩組進行平均數檢定，最後根據平均數之差異顯著性，刪除未達顯著題項(吳明隆，2003；邱皓政，2006)。結果如表 3-4-8 所示，發現本量表共 63 道試題之決斷值(CR 值)皆達顯著水準，顯示本量表試題具鑑別度，能鑑別出不同受試者的反應程度。

表 3-4-8 幼托園所長教學領導量表之項目分析摘要表

題項	決斷值	題項	決斷值	題項	決斷值	題項	決斷值
1	-11.493***	17	-15.869***	33	-15.382***	49	-13.099***
2	-13.809***	18	-14.763***	34	-15.372***	50	-15.938***
3	-13.123***	19	-13.606***	35	-16.487***	51	-15.083***
4	-12.618***	20	-13.847***	36	-13.185***	52	-18.174***
5	-11.838***	21	-13.912***	37	-15.865***	53	-11.397***
6	-11.229***	22	-15.916***	38	-15.591***	54	-16.156***
7	-13.285***	23	-11.763***	39	-13.541***	55	-13.173***
8	-12.787***	24	-13.802***	40	-14.298***	56	-13.526***
9	-10.405***	25	-15.815***	41	-12.988***	57	-10.915***
10	-14.614***	26	-14.191***	42	-13.286***	58	-12.734***
11	-11.336***	27	-18.612***	43	-16.145***	59	-15.244***
12	-12.831***	28	-17.863***	44	-16.368***	60	-10.254***
13	-10.072***	29	-13.817***	45	-15.278***	61	-10.908***
14	-14.747***	30	-13.908***	46	-13.856***	62	-14.275***
15	-14.315***	31	-14.982***	47	-14.348***	63	-11.998***
16	-15.421***	32	-14.738***	48	-14.265***		

***代表 $P < 0.001$

三、效度分析

此問卷根據文獻探討之理論基礎分成六個因素，研究者欲從預試問卷中檢測此問卷是否在真實事件中確實存在六項因素，因此採用因素分析。KMO 值 = .971，表極適合進行因素分析，另外 Barelett 球形考驗卡方值為 18015.378 (自由度 1953) 達顯者，適合進行因素分析。接著採用「主成份分析法」(Principal Component Factor Analysis) 及「最大變異數」(Viarimax) 進行直接轉軸 (Orthogonal rotation)，選取特徵值大於 1 之因素，共得到八個因素，可解釋量為 68.932%。

另外並針對本問卷六個向度分別進行因素分析，同樣以「主成份分析法」與「最大變異數」進行直接轉軸，選取特徵值大於 1 者為選入因素之標準。根據因素分析之結果，若發現特徵值大於 1 者之因素有兩個以上，則將因素負荷量最低且與其他試題差距較大者予以刪除，而後再進行第二次因素分析，若此時特徵值大於 1 者之因素只有一個，且各題項之因素負荷量皆相近，則不再進行刪題，否則再將因素負荷量最低且與其他試題差距較大者之題項予以刪除，

如此循環至各題項之因素負荷量相近為止。預試問卷各向度之因素分析結果如下：

- (一)形成與傳遞園所教學目標：共 10 題，經第一次因素分析後，特徵值大於 1 者之因素只有一個，其因素負荷量自 .694 到 .860。先將因素負荷量最低且與其他題項差距最大之第 9 題刪除，經第二次因素分析後，其因素負荷量提升至 .726 到 .866，已符合選題標準，保留其餘 9 題，不再進行刪題。
- (二)確保課程與教學品質：共 16 題，經第一次因素分析後，特徵值大於 1 者之因素只有一個，其因素負荷量自 .609 到 .847。先將因素負荷量最低且與其他題項差距最大之第 13 題刪除，經第二次因素分析後，其因素負荷量提升至 .714 到 .848，已符合選題標準，保留其餘 15 題，不再進行刪題。
- (三)營造良好學習氣氛：共 9 題，經第一次因素分析後，特徵值大於 1 者之因素只有一個，其因素負荷量自 .778 到 .878，且各題項之因素負荷量已相近，已符合選題標準，故不再進行刪題。
- (四)創造支持性的工作環境：共 10 題。經第一次因素分析後，特徵值大於 1 者之因素只有一個，其因素負荷量自 .710 到 .879，且各題項之因素負荷量已相近，已符合選題標準，故不再進行刪題。
- (五)促進教師專業成長：共 10 題。經第一次因素分析後，特徵值大於 1 者之因素只有一個，其因素負荷量自 .696 到 .857。先將因素負荷量最低且與其他題項差距最大之第 53 題刪除，經第二次因素分析後，其因素負荷量提升至 .744 到 .840，已符合選題標準，保留其餘 9 題，不再進行刪題。
- (六)授權教師：共 8 題。經第一次因素分析後，特徵值大於 1 者之因素只有一個，其因素負荷量自 .702 到 .846，且各題項之因素負荷量已相近，已符合選題標準，故不再進行刪題。

表 3-4-9 預試問卷各構面刪題前後之解釋變異量及其保留題項

問卷構面	解釋變異量%	刪除的題項	刪除後保留之題項	刪題後解釋變異量%
(一)形成與傳遞園所教學目標	61.038%	9	1、2、3、4、5、6、7、8、10	62.969%
(二)確保課程與教學品質	60.456%	13	11、12、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26	62.180%
(三)營造良好學習氣氛	68.644%	無	27、28、29、30、31、32、33、34、35	68.644%
(四)創造支持性的工作環境	64.123%	無	36、37、38、39、40、41、42、43、44、45	64.123%
(五)促進教師專業成長	64.053%	53	46、47、48、49、50、51、52、54、55	66.259%
(六)授權教師	60.107%	無	56、57、58、59、60、61、62、63	60.107%

在刪除題項 9、13、53 之後，再以「主成份分析法」及「最大變異數」進行第二次直接轉軸，選取特徵值大於 1 者，共得六個因素，可解釋量為 66.575%，其與原本根據理論基礎設計之構面相符合，表示問卷設計確實符應真實事件，可以測量出本研究所要測的事件，試題設計良好。但由於有題項跑至不同構面之狀況，且第 24 題因素負荷量過低不符合選題標準，故予以刪除，並進行第三次因素分析，選取特徵值大於 1 之因素，結果得五個因素，可解釋量為 65.094%。

經過第二次與第三次因素分析之觀察，發現第三構面與第四構面之題項在兩次因素分析過程中皆落於因素 1，故將第三、第四構面合併，進行第四次因素分析，選取特徵值大於 1 之因素，結果得五個因素，可解釋量為 65.123%。至此仍有少數幾個題項跑至其他構面的狀況，因此再次檢視這些跑題之試題是否符合該構面內涵，符合者予以保留，不符者予以刪除，經過幾次因素分析後，最後刪除試題共計 5 題，分別是第 20、24、38、39、42 題，可解釋量為 65.792%。

表 3-4-10 因素分析摘要表

問卷構面	各構面刪除後題項	因素分析後之問卷構面	因素分析後之題項	刪題後之解釋變異量
形成與傳遞園所教學目標	1、2、3、4、5、6、7、8、10	形成與傳遞園所教學目標	1、2、3、4、5、6、7、8、10	62.969%
確保課程與教學品質	11、12、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26	確保課程與教學品質	11、12、14、15、16、17、18、19、21、22、23、25、26	63.708%
營造良好學習氣氛	27、28、29、30、31、32、33、34、35	良好學習氣氛與工作環境之營造	27、28、29、30、31、32、33、34、35、36、37、40、41、43、44、45	64.766%
創造支持性的工作環境	36、37、38、39、40、41、42、43、44、45			
促進教師專業成長	46、47、48、49、50、51、52、54、55	促進教師專業成長	46、47、48、49、50、51、52、54、55	66.259%
授權教師	56、57、58、59、60、61、62、63	授權教師	56、57、58、59、60、61、62、63	60.107%

綜上所述，預試分析結果顯示「幼托園所長教學領導調查問卷」共計 63 題，在各構面進行因素分析時刪除第 9、13、53 題，之後進行總量表之因素分析時合併第三營造良好學習氣氛及第四創造支持性的工作環境兩構面，並再刪除 20、24、38、39、42 題，最後總量表剩下題數為 55 題。正式問卷題數如後：形成與傳遞園所教學目標共 9 題(1~8、10)、確保課程與教學品質共 13 題(11、12、14-19、21-23、25、26)、營造良好學習氣氛與支持性的工作環境共 16 題(27-36、37、40、41、43-45)、促進教師專業成長共 10 題(46-55)、授權教師共 8 題(56-63)。

四、信度分析

信度是指測量結果能達到穩定一致的目標。本研究以 SPSS12.0 透過 Cronbach' s α 係數來衡量在同一構面下各項目的內部一致性，根據上述因素分析考驗後所選定之 55 題進行分析。結果顯示此 55 題的總量表 α 係數為.984，而各層面之 α 係數皆達.899 以上，顯示本量表信度良好。如表 3-3-11 所示：

表 3-4-11 幼托園所長教學領導調查問卷信度分析摘要

層面	α 係數
(一)形成與傳遞園所教學目標	.924
(二)確保課程與教學品質	.951
(三)營造良好學習氣氛與支持性的工作環境	.963
(四)促進教師專業成長	.938
(五)授權教師	.899

五、問卷填答與計分方式

本量表之填答方式採李克特式(Likert scale)五點量表，請填答者就「園所長教學領導」此一概念，根據實際觀察及感受程度填答。選項包括「非常符合」、「符合」、「尚符合」、「不符合」到「非常不符合」五等級，填答者則於 5-4-3-2-1 之適當空格中圈選，計分方式分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分及 1 分。各向度分別計分，最後計算總量表之得分，得分愈高者代表受試者對該向度的知覺程度愈高。

第五節 研究流程

本研究主要研究實施流程如圖 3-5-1 所示：

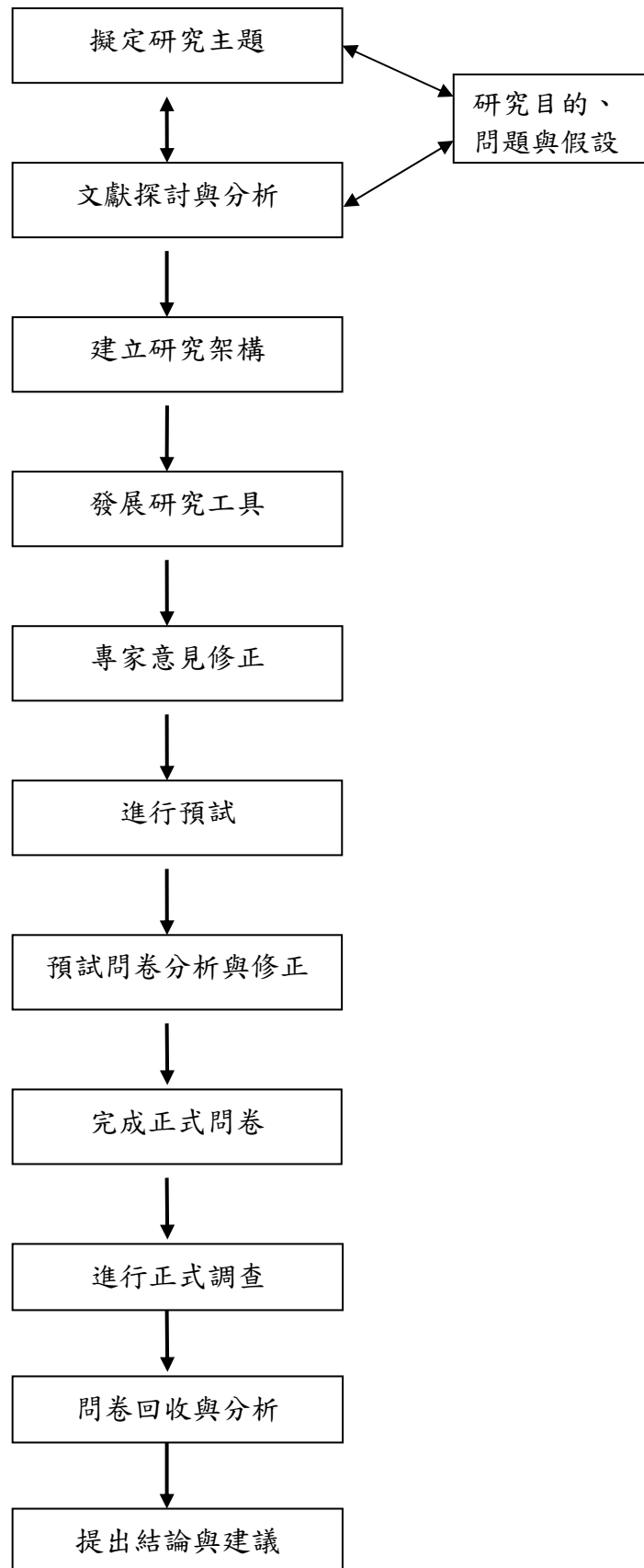


圖 3-5-1 研究實施流程圖

第六節 資料處理與分析方法

本節將針對問卷調查資料之處理與分析方法進行說明。本研究於正式問卷回收後，淘汰作答不完全者並將剩餘之有效問卷編碼及登錄，以套裝軟體 SPSS 12.0 版進行問卷第一部份資料之建檔與整理。資料分析主要採敘述統計、信度分析、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、薛費法多重比較五項方法藉以回答下列研究問題(顯著水準訂於 $\alpha=.05$)。

一、敘述統計方法分析

主要目的在於進行資料的整理、計算、排列及敘述，以使原始資料簡明並變得有意義(朱經明，2004)，本研究所使用之敘述統計方法包括平均數與標準差，以瞭解幼托園所長及教師對教學領導之意義、內涵的實際知覺狀況。

二、信度分析

本研究之量表採Cronbach' s α 考驗「幼托園所長教學領導調查問卷」各構面及總量表之內部一致性信度分析。

三、t 考驗

本研究以「職位」為自變項，「幼托園所長教學領導內涵」為依變項，以瞭解園所長及整理教師以及不同職位之幼托園所教師在知覺幼托園所長教學領導內涵各向度得分之差異情形。

四、單因子變異數分析與薛費法多重比較

以幼托園所長及教師背景變項(年齡、服務年資、最高學歷、職位、園所地區、園所規模、園所屬性、園所特出表現)為自變項，以幼托園所長教學領導內涵各向度為依變項，進行單因子變異數分析，若達顯著水準($\alpha=.05$)，則進一步以薛費法進行事後比較，以分析不同背景變項在幼托園所長教學領導內涵各向度及總量表之差異情形。