

公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾之影響

劉財龍^{1*} 宋金玲² 簡薇一³ 杜雅玲⁴ 周明香⁵
許能容⁶ 許馨尹⁷ 陳明鍇⁸ 劉煥明⁹

摘要

本研究經回顧國內有關公立幼兒園教保服務人員文獻，探討公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾之影響相關研究顯少，亦引發本研究探討此議題之探討動機，期望探討與發現創新教學對組織承諾會產生何種影響性，及何者影響性較大等研究目的。本研究採用問卷調查法，以立意抽樣方式發放問卷給屏東市 10 家公立幼兒園之全部教保服務人員(含園主任、幼教師、教保員、助理教保員)填答，共蒐集有效問卷 62 份，有效樣本回收率達 96.9 %。經由多元迴歸分析驗證各研究假說，研究結果發現創新教學之教學理念創新、教學內容創新、教學資源創新對組織承諾(含努力承諾、留職承諾、價值承諾)有正向顯著影響，創新教學之教學方式創新與評量方式創新對組織承諾呈現部份正向顯著影響。整體而言，本研究發現創新教學之教學理念創新對組織承諾影響性最大，其次依序為教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新。最後，本研究提出公立幼兒園教保服務人員創新教學之教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新等愈高，應會有助增進組織承諾之管理意涵與建議。

關鍵字：公立幼兒園、教保服務人員、創新教學、組織承諾

^{1*} 大仁科技大學幼兒保育系副教授，通訊作者：jasonliu@tajen.edu.tw

² 大仁科技大學幼兒保育系學生

³ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁴ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁵ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁶ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁷ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁸ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁹ 大仁科技大學幼兒保育系學生

The Impact of Innovative Teaching of Public Preschool Educators on Organizational Commitment

Tsai-Lung Liu^{1*} Chin-Ling Sung² Wei-Yi Jian³ Ya-Ling Du⁴
Ming-Hsiang Chou⁵ Neng-Jung Hsu⁶ Yin-Hsing Hsu⁷
Ming-Kai Chen⁸ Huan-Ming Liu⁹

Abstract

This study reviewed the domestic literature on public preschool educators and found that there were few relevant studies on the impact of innovative teaching of public preschool educators on organizational commitment. This also triggered the motivation for this study to explore this topic, hoping to explore and discover innovative teaching. What kind of impact will it have on organizational commitment, and which one has the greater impact, etc. This study adopted the questionnaire survey method, and distributed questionnaires through purposive sampling to all public preschool educators (including directors, teachers, education staff, and assistant education staff) in 10 public preschools in Pingtung City to fill in a total of 62 valid questionnaires were collected, and the valid sample recovery rate reached 96.9%. Through multiple regression analysis, each research hypothesis was verified. The research results found that the teaching concept innovation, teaching content innovation, and teaching resource innovation of innovative teaching have a positive and significant impact on organizational commitment (including effort commitment, retention commitment, and value commitment). The teaching of innovative teaching method innovation and evaluation method innovation show partially positive and significant effects on organizational commitment. Overall, this study found that innovation in teaching concepts of innovative teaching has the greatest impact on organizational commitment, followed by innovation in teaching resources, innovation in teaching content, innovation in teaching methods, and innovation in evaluation methods. Finally, this study proposes that the higher the teaching concept innovation, teaching content innovation, teaching method innovation, teaching resource innovation, evaluation method innovation, etc. of public preschool educators, the higher the management implications and impact of organizational commitment will be suggestion.

^{1*} Associate Professor, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University
(Correspondence: jasonliu@tajen.edu.tw)

² Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

³ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁴ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁵ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁶ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁷ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁸ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁹ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

Keywords: Public preschool, Educators, Innovative teaching, Organizational commitment

壹、前言

鄭美惠、謝美慧(2009)指出，幼教產業受到未來大環境少子化的影響，各幼兒園招生人數有普遍下滑之趨勢，也促使家長日益重視幼兒教育，尤其在幼兒教育精緻化、優質化等方面已成為時代趨勢，如何為幼兒打造一個優質的幼兒園，將是未來幼兒教育發展的新趨勢。基此，許美蓉、黃永寬，(2015)指出，隨著社會環境的改變，生活水準的提升，雙薪家庭日益增加情況下，產生家長陪伴與照顧幼兒的時間逐漸減少現象，加上少子化的趨勢，促使家長對家中幼兒凡事待其勞且更加百般呵護。梁瑋如(2023)則指出，知識移全球化與臺灣少子化等因素，促使幼兒教育的轉型與精緻化顯得隔外重要；幼兒教育應依據國家永續發展的競爭力做適時調整，並強調培育幼兒教保服務人員的高等教育機構教師，及與國際學術交流趨勢的重要性。因此，魏美惠(2005)指出，國內的一些私立大型幼兒園投入較大的資本與資源在經營規劃與設備上，尤其在園區內的硬體環境與教室設備皆呈現非常高級的質感。相對地，相較於私立大型幼兒園的良好硬體環境與教室設備，公立幼兒園的硬體環境與教室設備雖然較為簡樸會對招生方面產生一些困境影響，如果能增進教師專業素養與親師互動，相信在展現幼兒專業理念前題下，仍會有值得幼兒家長選擇公立幼兒園就讀的優勢(鄭美惠、謝美慧，2009)。

承上相關文獻顯示，我國公立幼兒園市場需求未來仍有相當大的成長空間。因此也引起國內諸多學者對「公立幼兒園教保服務人員」議題進行廣泛探討，經回顧國內有關公立幼兒園教保服務人員文獻，大多著重探討下列議題，如教學信念與班級經營效能(陳桂鳳、蘇育令，2020)、班級經營現況(王皚莉、蘇育令，2021)、知識分享與專業發展(藍秀雯、張弘勳，2022)、行政支持(陳信豪、何玉芬，2022)、情緒勞務與工作壓力(張志銘、鄭名菜、陳明宏、吳庭茂、張世沛，2021)、專業發展(書合瑩，2018)、業成長現況與需求(董怡君、歐陽閻，2018)、工作壓力(侯香如、張弘勳，2018)、教學實踐/創意教學及專業發展態度(林純雯，2019)、數學焦慮/教學實務及經驗(張麗芬，2020)、課後留園政策執行意向(葉權慧、廖益興，2018)、身體動作/健康領域教學實務及專業成長需求(施慧敏、劉佳杰、林耀豐，2017)、主動性人格與組織公民行為(吳淑鈴、藍依萍，2017)、大肌肉活動教學行為(王怡心、林彥伶，2014)、老人態度與參與服務行為意向(李青松、陳彥呈，2011)，但探討公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾之影響相關研究則顯少。

承上，就創新教學而言，劉秀枝(2012)主張扎根穩故的幼兒學前教育需要幼兒教師的用心計畫與創新教學，尤其是幼教教保服務人員為幼兒第一線的知識傳遞者，能否積極瞭解當前最新的知識脈動及應用於創新教學，進而能提升幼兒在日後的競爭力，實為公私立幼兒園教保服務人員頗需關注的重要議題。陳子晴(2019)則指出，國小附設公立幼兒園教保服務人員知覺主任正向領導現

況達高度發展，其中以建立正向關係表現最佳，教保服務人員知覺教學創新具有中高度表現，其中以教學內容的創新表現最佳，整體而言教學創新之理論模式關係獲得支持。承上相關研究可知，教保服務人員創新教學在公立幼兒園經營中為一項關鍵因素，也因此激發本研究探討此議題之動機。

其次，就組織承諾而言，李新民、鄭博真(2014)指出，分布式領導會讓幼兒園教師產生真誠信賴、認真投入幼兒園教育照顧工作，展現組織承諾從而奠定國家教育正確發展的穩固基石，並發現高雄市公私幼兒園分布式領導與幼兒園教師組織承諾之間具有顯著正向關聯。李新民(2003)指出，幼兒教育照顧成敗與否與基層幼兒園教師的組織承諾息息相關。龔信傑、曾柏瑋、吳百祿(2019)則指出，在面臨少子化的趨勢下，幼兒園教師的組織承諾關係著幼兒園的園務發展，並發現高雄市幼兒園教師對園長服務領導的知覺愈高，則對教師組織承諾的知覺也愈高。承上相關研究可知，組織承諾在幼兒園經營中為一項關鍵因素，也因此激發本研究探討此議題之動機。

綜上相關研究可知，從實務與議題缺口而言，本研究認為探討公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾影響之議題有其重要性，進而引發本研究欲探討此議題高度興趣。據此，本研究試圖以屏東市公立幼兒園之教保服務人員為調查樣本，期望達成下列研究目的：

- 一、探討教保服務人員創新教學對組織承諾會產生何種影響性，及何者影響性較大。
- 二、期望透過實證結果與發現，能協助國內公立幼兒園業者未來實務之參考依據，及給於未來從事此領域之相關研究學者給予一些研究建議與方向。

貳、文獻探討

一、創新教學

創新教學(innovative teaching)是指教師會自己想出新穎獨特的想法，不僅鼓勵他人參與且會進行計畫性的運用有效資源，進而將創新行為應用於實際的教學情境(王振鴻，2000)。陳子晴(2019)則主張創新教學是指以舊有的教學為基礎，透過不同的教學設計採用多元化的教學方式，提供多樣的教學資源，以激發學生的學習動機與興趣，進而豐富學生的學習經驗，達到提升學習效果的目的。承上相關研究對創新教學之定義，本研究定義創新教學是指幼兒園教保服務人員能以新意為教學設計出發點，並運用多元評量的教學方法、教材及內容，及提供多樣教學資源，並引領幼兒能激發新點子，進而提升學習效果。

回顧創新教學相關研究，如下說明。劉秀枝(2012)指出，公立幼兒園教保服務人員社群互動與職場希望感二者對創新教學具有正向顯著影響。沈素香(2011)指出，推動公立幼兒園教保服務人員創新教學信念包含，開創園所特色、

增進學生學習興趣，及提升教師教育專業。郭智玲(2018)則指出，公立幼兒園教師自主學習教學模式的實施能促進教學創新、行動研究與教學效能之教師專業成長。

有關如何衡量幼兒園教保服務人員創新教學，諸多學者也分別提供不同觀點。莊家慧(2023)經綜合國內外 14 篇文獻後，主張以理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方法創新等五個構面，衡量臺灣北中南東各地區公私立幼兒園教保服務人員創新教學。黃馨誼(2020)經綜合國內 12 篇文獻後，主張以教育理念創新、教學內容創新、教學方式創新、媒體設計與資源創新等四個構面，衡量新北市專設幼兒園教保服務人員創新教學。陳子晴(2019)經綜合國內外 11 篇文獻後，主張以教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新等四構面，衡量臺灣北中南東各地區公國小附設幼兒園教保服務人員創新教學。許靖悅(2015)則是經由綜合國內外 14 篇文獻後，主張以班級經營、教材內容、教學活動、教學評量等四構面，衡量台中市公私幼兒園教保服務人員創新教學。劉秀枝(2012)經參考 Chang, Chung and Bennington(2011)觀點，主張以師生互動、活用教材、多元教學、多元評量等四個構面，衡量公立國中、高中、小學及幼兒園教保服務人員創新教學。此外，吳芳欣(2023)經由綜合國內外 21 篇文獻後，主張以教學理念與思維、教學課程與內容、教學策略與資源運用、教學評量等四個構面，衡量臺灣中部地區公、私立及非營利幼兒園教保服務人員創新教學。

綜上不同衡量觀點，本研究認為莊家慧(2023)、陳子晴(2019)等 2 個研究主要皆著重以臺灣北中南東各地區公幼兒園教保服務人員為抽樣對象衡量其創新教學較能符合本研究目的的本質與抽樣範圍較廣泛具完整性，不同於黃馨誼(2020)、許靖悅(2015)、劉秀枝(2012)、吳芳欣(2023) 等研究僅局限於某地區(如新北市、台中市)或未針對幼兒園(如國中、高中、小學、幼兒園)教保服務人員為抽樣對象較不能符合本研究目的的本質與抽樣範圍較小不具完整性。據此，本研究參考莊家慧(2023)、陳子晴(2019)等觀點，教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新等五個構面來衡量公立幼兒園教保服務人員創新教學。

二、組織承諾

組織承諾(organizational commitment)係指，教師透過對幼兒園目標與工作的認同、投入、付出，所彰顯的個體與幼兒園親密連結關係(李新民、鄭博真，2014)。鄭閔薰(2023)主張組織承諾是指，教保服務人員對於幼兒園教育願景與目標的認同，願意為幼兒園與幼兒付出心力與貢獻所學，並有意願繼續留任於幼兒園服務。此外，洪佩如(2022)主張，組織承諾定義為教保服務人員對於幼兒園教育理念與願景發展，且教保服務人員對其教保工作能展現積極的態度，並願意持續留任為組織服務。承上相關研究對組織承諾之定義，本研究定義組

織承諾是指幼兒園教保服務人員對於幼兒園教育願景與目標的認同，對其教保工作能展現認同、投入、付出等積極態度，並展現繼續留任於組織服務之意願。

回顧組織承諾相關研究，如下說明。林鏡晴(2017)發現，幼兒園之組織承諾、教師組織承諾、教師幸福感與教師組織承諾有顯著相關。吳安美(2016)指出，幼兒園教師職業承諾及工作績效對離職意向具有預測力。此外，鄭閔薰(2023)則主張，幼兒園教保人員感知園長轉換型領導、組織承諾與工作績效及各層面均有顯著正相關。

有關如何衡量教保服務人員組織承諾，不同學者有不同觀點。Smoech and Bogler (2002)主張以認同、投入、忠誠等三個構面來衡量教師組織承諾。Allen and Meyer (1990)是經由彙整多種替代觀念，以情感承諾、持續承諾、規範承諾等三個構面來衡量組織承諾。李新民、戴嘉南、黃美惠(2005)主要是參考 Poter, Steers, Mowday and Boulian (1974)觀點，以努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個構面，做為衡量幼兒園教師組織承諾依據。李新民、鄭博真(2014)主要是參考上述提及國內外學者觀點後，以努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個構面，做為衡量幼兒園教師組織承諾依據。此外，洪佩如(2022)是參考 Poter et., al (1974)、Allen and Meyer (1990)觀點以理念認同、努力負責、持續留任等三個構面，做為衡量幼兒園教保服務人員組織承諾依據。鄭閔薰(2023)是參考 Allen and Meyer (1990)觀點以情感性、持續性、規範性等三個構面，做為衡量幼兒園教保服務人員組織承諾依據。

綜上不同組織承諾衡量觀點，本研究認為不同研究雖衡量觀點詞意與構面不同，但其內涵是大同小異。整體而言可歸納為三類衡量觀點，(1)認同、投入、忠誠，(2)情感承諾、持續承諾、規範承諾，(3)努力承諾、留職承諾、價值承諾等三類衡量觀點構面。本研究認為，認同是指堅決信仰與支持組織的目標與文化價值觀，其內涵與情感承諾、價值承諾頗為相同。投入是指極度願意為組織在工作上付出與努力，其內涵與持續承諾、努力承諾頗為相同。此外，忠誠是指對組織的關懷，願意繼續留任於組織服務，其內涵與留職承諾、規範承諾頗為相同。據此，本研究主要參考李新民、鄭博真(2014)觀點，主要原因為該研究已參考上述提及國內外學者觀點(李新民等人，2005; Allen & Meyer, 1990; Poter et., al, 1974; Smoech & Bogler, 2002)，此外亦與洪佩如(2022)、鄭閔薰(2023)等研究之衡量觀點關連性高，故本研究參考李新民、鄭博真(2014)觀點，以努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個構面，做為衡量公立幼兒園教保服務人員組織承諾依據。

三、創新教學與組織承諾

孫培真、周至宏(2011)認為創新教學在當今的知識科技中是一門重要課題，因此必須關切到新意與活潑的創新教學，使用先進資訊科技增進教學能力如此才能引發學生的學習興趣，才會產生良好的教學成效。鄧宇君(2020)指出，

教師創新教學與幸福感間有正向顯著相關。此外，顏妙如(2020)則指出創新教學透過學校生活適應、幸福感中介作用對創造力產生正向知覺。

綜上所述相關研究發現，本研究推論公立幼兒園教保服務人員在其創新教學，包括教學理念創新(如能瞭解當前幼兒教育的新趨勢，願意不斷充實自我以激盪出創新教學主意)、教學內容創新(如在課程內容與活動設計上提供不同程度的幼兒符合個別化需要的學習內容，使幼兒的學習多元且豐富)、教學方式創新(如能運用創新的教學方法引發幼兒學習意願，進一步提高幼兒的學習成效)、教學資源創新(如能因應課程與幼兒的個別需求採用不同且創新的軟硬體設備與布置，進一步透過補充教學資源來豐富教學內容)、評量方式創新(如能依據每位幼兒的不同學習狀況與情境，採用合宜且多元的評量方式)等表現越佳，則越能提升教保服務人員組織承諾(努力承諾、留職承諾、價值承諾)產生一定正向影響性。

基此，首先就創新教學之教學理念創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之教學理念創新表現越佳，意涵教保服務人員的覺察幼兒教保未來發展趨勢、配合教育政策或新興的教育議題進行課程設計、將新知識應用在教學內容中、在課程教學設計上融入新的教育理念、廣泛吸收新知識充實自我以增進教學創新知能等方面的教學理念創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如努力教學)、留職承諾(如為現在所服務幼兒園長期效力)、價值承諾(如教育理念與幼兒園的教育理念一致)，將有一定正向影響性。

其次就創新教學之教學內容創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之教學內容創新表現越佳，意涵教保服務人員提供幼兒多元的學習經驗豐富幼兒的學習、因應不同程度的幼兒設計不同的學習內容、設計多樣性且能引起幼兒興趣的課程、適時彈性調整教學內容等方面的教學內容創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如幼兒園的工作都會全力以赴去做)、留職承諾(如目前的工作環境很難引發離職)、價值承諾(如支持幼兒園的辦學理念)，將有一定正向影響性。

再就創新教學之教學方式創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之教學方式創新表現越佳，意涵教保服務人員運用適切的教學策略引導幼兒學習、願意使用創新的教學方式來刺激幼兒的思考能力、提供體驗/操作/實作的歷程培養幼兒如何解決問題、以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題、使教學方式活潑生動化以提高幼兒學習興趣等方面的教學方式創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如願意額外付出時間與精力完成上司交辦的工作)、留職承諾(如願意長期留任在幼兒園並以身為其成員為榮)、價值承諾(如以身為幼兒園的一份子為榮)，將有一定正向影響性。

再就創新教學之教學資源創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之教學資源創新表現越佳，意涵教保服務人員利用網際網路搜尋教學資源讓教學內容更加豐富、使用教具來輔助教學、因應不同教學主題營造相對應的教學

環境與氛圍、運用科技資源增進幼兒的學習興趣等方面的教學資源創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如願意接受園方指派的任何工作)、留職承諾(如肯定目前所服務的幼兒園是相當理想的工作場所)、價值承諾(如關心幼兒園的未來經營發展)，將有一定正向影響性。

最後就創新教學之評量方式創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之評量方式創新表現越佳，意涵教保服務人員依據評量結果來調整教學內容、運用各種教學教材實施多元評量、依據幼兒個別差異創新設計教學評量、依據教學目標與內容採用多元的評量方式、對幼兒的學習表現進行過程性與總結性評量等方面的評量方式創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如幼兒園的工作都會全力以赴去做)、留職承諾(如目前的工作環境很難引發離職)、價值承諾(如支持幼兒園的辦學理念)，將有一定正向影響性。

綜上相關研究與本研究推論，建立假說 1 與其相關假說如下：

假說 1：教保服務人員創新教學對組織承諾有正向顯著影響。

假說 1-1：教保服務人員教學理念創新對組織承諾有正向顯著影響。

假說 1-2：教保服務人員教學內容創新對組織承諾有正向顯著影響。

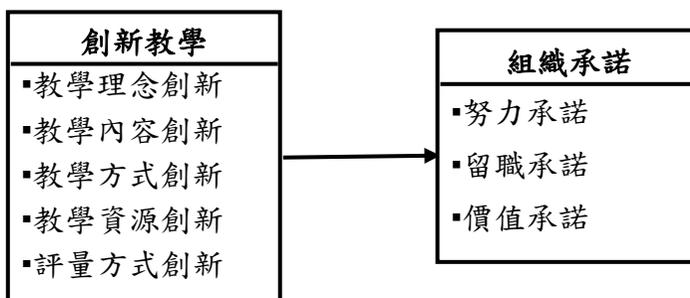
假說 1-3：教保服務人員教學方式創新對組織承諾有正向顯著影響。

假說 1-4：教保服務人員教學資源創新對組織承諾有正向顯著影響。

假說 1-5：教保服務人員評量方式創新對組織承諾有正向顯著影響。

四、研究架構

依據上述創新教學、組織承諾之文獻探討，本研究經由推論相關研究假說，進而嘗試建構本研究架構如圖 1 所示，期望後續實證結果可作為國內公立幼兒園業者與學術研究之參考。



假說 1, 1-1~1-5

圖 1 本研究架構

參、研究方法

一、資料蒐集

本研究採用以問卷為工具，針對屏東市私立幼兒園之教保服務人員進行調查，以蒐集所需各項變數資料。以下擬分別就研究資料流程、量表設計、抽樣設計等三部份加以說明。

(一)研究資料流程

本研究之資料蒐集流程是先以文獻探討與研究架構構念下(創新教學、組織承諾)各變數為基礎設計而得量表(問卷)內容，再經由抽樣設計，以確定進行正式問卷發放時間、對象、樣本數、抽樣方式、資料分析方法，及學術倫理等程序。

(二)量表設計

本研究量表的內容係以文獻探討與研究架構構念下(創新教學、組織承諾)各變數為基礎設計而得。量表設計內容共分為三個部份，包含創新教學、組織承諾，及教保服務人員基本資料，全部採取封閉式設計，以李克特五點量表(Likert's five-points scale)加以衡量。

承上，依據我國幼兒教育及照顧法第三章十六條所訂，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。基此，本研究所稱之公立幼兒園之教保服務人員，係指專任於政府立案之公立幼兒園的主任、幼教師、教保員、助理教保員。

(三)抽樣設計

依據全國教保資訊網(2024)資料顯示，全國幼兒園家數共 7079 家(含公立 2523 家、私立 4181 家、非營利 525 家、準公托 2033 家)，屏東縣公立幼兒園 152 家，屏東市公立幼兒園 11 家(含仁愛、民和、勝利、建國、前進、大同、唐榮、凌雲、民生、公館等 10 家國民小學附設幼兒園，國立屏東大學附設實驗國民小學附設幼兒園 1 家)。依據研究目的所述，本研究針對屏東市 11 家公立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以立意抽樣(purposive sampling)方式進行問卷調查。承上，本研究採取立意抽樣的理由為，由本研究人員直接(而非隨機)選取一群應該要能充分代表母體的子群體進行取樣，符合吳麗珍、黃惠滿、李浩銑(2017)之觀點，立意取樣是研究者從可近母群體精挑細選出來的，

每個研究對象因其特質不同，提供給研究者不同深度的資料，非任何一研究可近母群體的成員就能夠取代，也並非是就近或容易找到。基此，本研究在抽樣上應具完整性與代表性。基此，本研究在抽樣上應具完整性與代表性。

為避免產生抽樣誤差，本研究人員於 2024 年 9~10 月期間，親自到上述提及之屏東市 11 家公立幼兒園，請園主任同意及請其教保服務人員(含園主任、幼教師、教保員、助理教保員)協助填答問卷，因其中有 1 家公立幼兒園不方便協助填答問卷，故針對 10 家公立幼兒園，發放 64 份問卷，扣除回收後 2 份不完整或遺漏之無效問卷，共回收 62 份問卷，故有效樣本回收率是 96.9%。

二、研究工具

依據研究架構(如圖 1)，以下擬分別就創新教學量表、組織承諾量表、教保服務人員基本資料，及資料分析方法等四部份加以說明。

(一)創新教學

創新教學各題項是參考莊家慧(2023)、陳子晴(2019)等不同學者觀點(原因已在上述文獻探討內容說明)，以教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新等五個衡量構面共 23 個題項，修訂部份題項詞意後來衡量公立利幼兒園教保服務人員創新教學。進一步地，題項內容並經由上述抽樣設計提到之屏東市公立幼兒園園長/主任(專家)進行審視修正後而決定。各構面操作性定義與衡量題項，分述如下：

1.教學理念創新：教學理念創新指公立幼兒園教保服務人員，能瞭解當前幼兒教育的新趨勢，願意不斷充實自我，廣泛吸收新知識改變個人的教學想法，以激盪出創新教學主意。有 5 個題項，我會覺察幼兒教保未來發展的趨勢、我會配合教育政策或新興的教育議題進行課程設計、我會在課程教學設計上融入新的教育理念、我會廣泛吸收新知識充實自我以增進教學創新知能、我會將新知識應用在教學內容中。

2.教學內容創新：教學內容創新指公立幼兒園教保服務人員願意在課程內容與活動設計上保持高度的彈性、多樣性，提供不同程度的幼兒符合個別化需要的學習內容，使幼兒的學習多元且豐富。有 4 個題項，我會因應不同程度的幼兒設計不同的學習內容、我會設計多樣性且能引起幼兒興趣的課程、我會提供幼兒多元的學習經驗豐富幼兒的學習、我會適時彈性調整教學內容。

3.教學方式創新：教學方式創新指公立幼兒園教保服務人員，能運用新穎的策略或創新的教學方法，引發幼兒學習意願，並以開放式且多元的教學方式刺激幼兒的思考能力，進一步提高幼兒的學習興趣與學習成效。有 5 個題項，我會提供體驗/操作/實作的歷程培養幼兒如何解決問題、我會以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題、我會運用適切的教學策略引導幼兒學習、我願

意使用創新的教學方式來刺激幼兒的思考能力、我會使教學方式活潑生動化以提高幼兒學習興趣。

4.教學資源創新：教學資源創新指公立幼兒園教保服務人員，因應課程與幼兒的個別需求採用不同且創新的教具、學習環境、軟硬體設備與布置，並提供協助幼兒以符合不同的學習需求，進一步透過補充教學資源來豐富教學內容與學習內涵。有4個題項，我會使用教具來輔助教學、我會因應不同教學主題營造相對應的教學環境與氛圍、我會利用網際網路搜尋教學資源讓教學內容更加豐富、我會運用科技資源增進幼兒的學習興趣。

5.評量方式創新：評量方式創新指公立幼兒園教保服務人員能依據每位幼兒的個別差異性、個別需求及不同學習狀況，因應不同學習情境，採用合宜且多元的評量方式，自身也應持續進行教學反思以不斷的精進與調整教學內容。有5個題項，我會依據幼兒個別差異創新設計教學評量、我會依據教學目標與內容採用多元的評量方式如口語表達/操作/作品檔案/觀察紀錄等、我會依據評量結果來調整教學內容、我會運用各種教學教材實施多元評量、我會對幼兒的學習表現進行過程性與總結性評量。

以上各題目以李克特五點順序尺度來衡量，教保服務人員依實際符合情形回答，愈符合代表與實際情形愈接近，符合程度區分為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」等五種情形，分別給予1至5分的評分。

(二)組織承諾

組織承諾各題項是參考李新民、鄭博真(2014)觀點(原因已在上述文獻探討內容說明)，以努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個構面共12個題項，修訂部份題項詞意後來衡量公立幼兒園教保服務人員組織承諾。進一步地，題項內容並經由上述抽樣設計提到之屏東市公立幼兒園園長/主任(專家)進行審視修正後而決定。各構面操作性定義與衡量題項，分述如下：

1.努力承諾：努力承諾指公立幼兒園教保服務人員，為追求幼兒園的組織利益而產生努力不懈的強烈意願。有4個題項，我願意接受園方指派給我的任何工作、努力教學是我對幼兒園最好的回覆、我願意額外付出時間與精力完成上司交辦的工作、凡是幼兒園的工作我都會全力以赴去做。

2.留職承諾：留職承諾指公立幼兒園教保服務人員，願意長期留任在幼兒園並以身為組織的成員為榮。有4個題項，離開現在服務的幼兒園我心理會感到很難過、目前的工作環境引發我離開的因素相當少、我目前所服務的幼兒園是相當理想的工作場所、我決定為現在所服務幼兒園長期效力。

3.價值承諾：價值承諾指公立幼兒園教保服務人員，深信與擁護幼兒園的目標與價值。有4個題項，我支持本幼兒園的辦學理念、我以身為本幼兒園的

一份子為榮、我關心本幼兒園的未來經營發展、我的教育理念與本幼兒園的教育理念一致。

(三)教保服務人員基本資料

教保服務人員基本資料，包括婚姻(已婚、未婚)、職務(園主任、幼教師、教保員、助理教保員)、年齡(20歲(含)以下、21-30歲、31-40歲、41-50歲、50歲(含)以上)、學歷(高中(職)畢業、專科畢業、大學畢業、碩士(博士)畢業)、服務年資(未滿5年、5-10年、11-15年、16-20年、21年以上)等不同區間供教保服務人員填答。

(四)資料分析方法

本研究使用 SPSS22.0 版統計分析軟體進行資料分析，含(1)敘述性統計分析(Descriptive Analysis)：將受測者(員工)基本資料以次數分配表方式呈現，以能對初級資料分佈情形能有較清楚概念。(2)因素分析(Factor Analysis)：瞭解各變數之量表題目是否會形成單一因素結構。(3)信度分析(Reliability Analysis)：驗證所衡量各構面題項是否具有內部一致性，及確定是否和文獻探討所提出構面相符合。(4)效度分析(Validity Analysis)：檢定量表內容效度是否具有效度。(5)相關性分析(Correlation Analysis)：瞭解各變數間之相關性與方向性。(6)迴歸分析(Regression Analysis)：驗證各項研究假說是否成立。

肆、研究結果與討論

承上抽樣設計已說明，本研究發放問卷給屏東市 10 家公立幼兒園之全部教保服務人員填答，共蒐集有效問卷 62 份。樣本人口統計變數之統計結果，詳列表 1 所示。婚姻方面以已婚居多，佔總人數 64.5%；職務方面以幼教師佔總人數 48.4% 為最多，依序為教保員、園主任、助理教保員；年齡方面以 41-50 歲者佔總人數 35.3% 為最多，依序為 51 歲(含)以上、31-40 歲、21-30 歲、20 歲(含)以下；學歷方面以大學畢業佔總人數 56.5% 為最多，其次為碩士(博士)畢業、專科畢業、高中(職)畢業；服務年資方面以 21 年以上佔總人數 32.3% 為最多，依序為 11-15 年、16-20 年、未滿 5 年、5-10 年。

表 1 描述性統計分析

變數	內容				
婚姻	已婚 (64.5%)	未婚(35.5%)			
職務	園主任 (14.5%)	幼教師 (48.4%)	教保員 (33.9%)	助理教保員 (3.2%)	
年齡	20 歲(含) 以下(0%)	21~30 歲 (12.9%)	31~40 歲 (24.2%)	41~50 歲 (35.5%)	51 歲(含) 以上 (27.4%)
學歷	高中(職) 畢業(0%)	專科畢業 (1.6%)	大學畢業 (56.5%)	碩士(博士)畢業 (41.9%)	
服務年資	未滿 5 年 (16.1%)	5-10 年 (12.8%)	11-15 年 (25.8%)	16-20 年 (13.0%)	21 年以上 (32.3%)

一、因素分析、信度及效度檢定

本研究針對創新教學(五個構面)與組織承諾(三個構面)構念之變數因素分別進行因素分析，經以主成份分析與最大變異轉軸法，萃取因素負荷量絕對值大於 0.5 與特徵值大於 1 者，經刪除「努力教學是我對幼兒園最好的回覆」一個因素負荷量絕對值偏低之題項後，其結果(因素負荷量、特徵值、累積解釋變異量)，詳見表 2 所示。由表 2 可知所萃取各項因素負荷量絕對值都大於 0.5。此外，亦有不錯之累積解釋變異量，如教學方式創新 65.542%、教學資源創新 71.014%、留職承諾 71.302%、價值承諾 77.725%。

信度檢定方面，本研究針對創新教學與組織承諾等構念之構面(變數)因素，分別進行信度分析之結果由表 2 顯示創新教學構念所有變數之 Cronbach's α 係數介於 0.857 至 0.920 之間(如教學理念創新 0.873、教學方式創新 0.910)。

此外，組織承諾構念所有變數之 Cronbach's α 係數介於 0.845 至 0.931 之間 (如留職承諾 0.915、價值承諾 0.931)。符合 Wortzel (1979) 之觀點 Cronbach's α 值大於 0.7 標準，此結果說明本研究量表具有良好信度。

效度檢定方面，本研究是採用內容效度進行問卷(量表)編製的效度分析。鍾燕宜、陳景元(2018)指出，內容效度主要是依據編製者對於所要測量特質之概念與假設，採用邏輯的分析方法進行判斷，重視測驗題的研製與預試過程，如此在質量分析兼顧下，應獲得測驗內容的代表性與適切性。基此，本研究量表題項採用與參考先前研究量表為基礎，並經由專家修定辭意與語句後而訂定，因此本研究量表應具有適切性與內容效度。

表 2 各構面(變數)之因素分析、信度分析及效度分析

構念	構面	衡量題項	因素 負荷 量	特 徵 值	累 積 解 釋 變 異 量	分 項 對 總 項 關 係 數	Cron bach 's α
創新 教學	教學 理念 創新	我會覺察幼兒教保未來發展的趨勢	0.664	11.2 45	48.8 92%	0.540	0.87 3
		我會配合教育政策或新興的教育議題進行課程設計	0.680			0.681	
		我會在課程教學設計上融入新的教育理念	0.779			0.292	
		我會廣泛吸收新知識充實自我以增進教學創新知能	0.818			0.747	
		我會將新知識應用在教學內容中	0.816			0.754	
	教學 內容 創新	我會因應不同程度的幼兒設計不同的學習內容	0.798	1.97 0	57.4 56%	0.801	0.92 0
		我會設計多樣性且能引起幼兒興趣的課程	0.803			0.860	
		我會提供幼兒多元的學習經驗豐富幼兒的學習	0.760			0.816	
		我會適時彈性調整教學內容	0.774			0.788	
	教學 方式 創新	我會提供體驗、操作、實作的歷程培養幼兒如何解決問題	0.792	1.63 0	65.5 42%	0.783	0.91 0
		我會以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題	0.866			0.790	
		我會運用適切的教學策略引導幼兒學習	0.849			0.849	
		我願意使用創新的教學方式來刺激幼兒的思考能力	0.661			0.757	
		我會使教學方式活潑生動化以提高幼兒學習興趣	0.645			0.677	

創新教學	教學資源創新	我會使用教具來輔助教學	0.795	1.488	71.04%	0.711	0.857
		我會因應不同教學主題營造相對應的教學環境與氛圍	0.646			0.573	
		我會利用網際網路搜尋教學資源讓教學內容更加豐富	0.873			0.798	
		我會運用科技資源增進幼兒的學習興趣	0.815			0.724	
	評量方式創新	我會依據幼兒個別差異創新設計教學評量	0.644	1.171	76.104%	0.703	0.899
		我會依據教學目標與內容採用多元的評量方式如口語表達、操作、作品檔案、觀察紀錄等	0.694			0.711	
		我會依據評量結果來調整教學內容	0.826			0.822	
		我會運用各種教學教材實施多元評量	0.697			0.717	
		我會對幼兒的學習表現進行過程性與總結性評量	0.790			0.791	
	組織承諾	努力承諾	我願意接受園方指派給我的任何工作	0.646	6.693	55.77%	0.659
我願意額外付出時間與精力完成上司交辦的工作			0.762	0.757			
凡是幼兒園的工作我都會全力以赴去做			0.781	0.713			
留職承諾		離開現在服務的幼兒園我心理會感到很難過	0.612	1.863	71.302%	0.867	0.915
		目前的工作環境引發我離開的因素相當少	0.783			0.876	
		我目前所服務的幼兒園是相當理想的工作場所	0.821			0.785	
		我決定為現在所服務幼兒園長期效力	0.783			0.892	
組織承諾		價值承諾	我支持本幼兒園的辦學理念	0.783	1.212	77.725%	0.892
	我以身為本幼兒園的一份子為榮		0.805	0.871			
	我關心本幼兒園的未來經營發展		0.630	0.726			
	我的教育理念與本幼兒園的教育理念一致		0.768	0.870			

二、相關性分析

本研究以皮爾森(Pearson)積差相關分析，探討各變數間是否存在顯著相關性與方向性。分析結果顯示(見表 3)，創新教學各變數(教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新)間皆呈現正相關係(相關係數值介於 0.45 至 0.72)。另外，組織承諾各變數(努力承諾、留職承諾、價值承諾)間亦呈現正相關係(相關係數值介於 0.43 至 0.78)。進一步地，創新教學與組織承諾各變數間呈現部份正相關係，如教學理念創新與努力承諾(0.50, $p < 0.01$)、教學方式創新與努力承諾(0.39, $p < 0.01$)、教學內容創新與留職承諾(0.35, $p < 0.05$)、教學資源創新與價值承諾(0.31, $p < 0.01$)。綜上分析結果可知，創新教學與組織承諾等二個構念之各變數間具有一定正相關係。

綜上所述，雖然相關分析可概括判斷本研究結果，但較可靠之研究結論尚需進一步以其它統計方法加以驗證。因此，本研究將再以多元迴歸分析加以驗證各項研究假說，茲將各假說之驗證結果分述如後。

表 3 各變數之相關分析

變數	1	2	3	4	5	6	7	8
1.教學理念創新								
2.教學內容創新	.52**							
3.教學方式創新	.55**	.72**						
4.教學資源創新	.45**	.62**	.60**					
5.評量方式創新	.54**	.67**	.66**	.53**				
6.努力承諾	.50**	.42**	.39**	.45**	.26*			
7.留職承諾	.39**	.33*	.35*	.22	.10	.43**		
8.價值承諾	.38*	.32*	.29*	.31*	.20	.49**	.78**	

附註：樣本(n)=62；**表示 p 值 $< .01$ ，*表示 p 值 $< .05$ 。

三、假說驗證

本研究以多元迴歸分析檢視所提出之一個主假說與其相關子假說，探討創新教學對組織承諾之影響，並以迴歸可解釋變異量比(R^2)與標準化迴歸係數(β 值)來瞭解判讀各構念及構面(變數)間彼此影響程度。

此外，本研究在進行迴歸分析前會進共線性的診斷，即變異數膨脹係數(Variance Inflationary Factor, VIF)值愈大代表共線性愈明顯，若 VIF 值大於 10 會有嚴重共線性問題(邱皓政, 2024)。基此，本研究分析結果顯示變數的 VIF 值均小於 5，屬於無嚴重共線性問題的可接受範圍。茲分述各項假說驗證結果，說明如下。

(一) 創新教學對組織承諾之影響

依據創新教學對組織承諾之迴歸分析結果詳見表 4 所示，各模型(模型 1、模型 2、模型 3)有高的可解釋變異量比(R^2 介於 32.3~44.1%)，且調整後可解釋變異量 ΔR^2 數值之變動介於 31.1~40.3%，F 值均達到顯著水準，表示迴歸模式具有解釋變異能力。

首先，由創新教學對組織承諾之迴歸式可發現，創新教學之教學理念創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾呈現正向顯著影響， $\beta=.418, p<.01$; $\beta=.281, p<.05$; $\beta=.310, p<.05$ ，意謂創新教學之教學內容創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個組織承諾方面皆產生正向提升作用。此外，就教學內容創新對組織承諾各變數之影響性大小而言，努力承諾的影響最大、其次為價值承諾，留職承諾的影響性最小。由上分析結果可知，假說 1-1 獲得成立。

此外，創新教學之教學內容創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾皆呈現正向顯著影響， $\beta=.276, p<.05$; $\beta=.254, p<.05$; $\beta=0.283, p<.05$ ，意謂創新教學之教學內容創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個組織承諾方面皆產生正向提升作用。此外，就教學內容創新對組織承諾各變數之影響性大小而言，價值承諾的影響最大、其次為努力承諾，留職承諾的影響性最小。由上分析結果可知，假說 1-2 獲得成立。

此外，創新教學之教學方式創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾呈現部份顯著影響， $\beta=.262, p<.05$; $\beta=.267, p<.05$; $\beta=.027, p>.05$ ，意謂創新教學之教學方式創新僅對努力承諾與留職承諾等二個組織承諾方面產生正向提升作用，但對價值承諾之組織承諾方面則呈現無顯著影響效果，其原因可能是因為公立幼兒園教保服務人員在運用新穎的策略或創新的教學方法，引發幼兒學習意願，並以開放式且多元的教學方式刺激幼兒的思考能力，進一步提高幼兒的學習興趣與學習成效之教學方式創新能力較不足，例如教保服務人員較不會運用適切的教學策略引導幼兒學習、教保服務人員較不會以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題，也因此對價值承諾之組織承諾方面難以產生顯著正向提升作用。由上分析結果可知，假說 1-3 部份成立。

進一步地，創新教學之教學資源創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾皆呈現正向顯著影響， $\beta=.290, p<.05$; $\beta=.250, p<.05$; $\beta=0.278, p<.05$ ，意謂創新教學之教學資源創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個組織承諾方面皆產生正向提升作用。此外，就教學資源創新對組織承諾各變數之影響性大小而言，努力承諾的影響最大、其次為價值承諾，留職承諾的影響性最小。由上分析結果可知，假說 1-4 獲得成立。

最後，創新教學之評量方式創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾呈現部份顯著影響， $\beta=.266, p<.05$; $\beta=-.207, p>.05$; $\beta=-.161, p>.05$ ，意謂創新教學之評量方式創新僅對努力承諾之組織承諾方面產生正向提升作用，但對留職承諾與價值承諾等二個組織承諾方面則呈現無顯著影響效果，其原因可能是因為公立幼

兒園教保服務人員較不能依據每位幼兒的個別差異性、個別需求及不同學習狀況，因應不同學習情境採用合宜且多元的評量方式，自身也無持續進行教學反思以不斷的精進與調整教學內容之評量方式創新能力較不足，例如教保服務人員較不會依據幼兒個別差異創新設計教學評量、教保服務人員較不會運用各種教學教材實施多元評量，也因此對留職承諾與價值承諾等二個組織承諾方面難以產生顯著正向提升作用。由上分析結果可知，假說 1-5 部份成立。

整體而言，就創新教學各變數對組織承諾之影響性大小而言，依據上述各迴歸係數(β 值)分析結果可知，由創新教學之教學理念創新對組織承諾(含努力承諾、留職承諾、價值承諾)影響性最大，其次依序為教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新。綜上驗證結果，研究假說 1-1、1-2、1-4 等三個子假說皆獲成立，假說 1-3、1-5 等二個子假說部份成立，故假說 1 為大部份成立。

表 4 創新教學對組織承諾之迴歸分析

	組織承諾(依變數)					
	努力承諾		留職承諾		價值承諾	
	模型 1		模型 2		模型 3	
	標準化 β 值	p 值	標準化 β 值	p 值	標準化 β 值	p 值
創新教學 (自變數)						
教學理念創新	.418	.006**	.281	.025*	.310	.014*
教學內容創新	.276	.037*	.254	.039*	.283	.025*
教學方式創新	.262	.031*	.267	.034*	.027	.881
教學資源創新	.290	.024 *	.250	.041*	.278	.035*
評量方式創新	.266	.033*	-.207	.276	-.161	.369
F 值	15.804**		13.517**		14.604**	
R^2	.441		.335		.381	
ΔR^2	.413		.311		.367	

附註：**表示 p 值 $<.01$ ，*表示 p 值 $<.05$ 。

伍、結論與建議

一、研究結論

本研究旨在探討公立幼兒園教保服務人員專創新教學(含教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新)對組織承諾(含努力承諾、留職承諾、價值承諾)之影響性，及何者影響性較大，並據以針對屏東市 10 家公立幼兒園之全部教保服務人員(含園主任、幼教師、教保員、助理教

保員)進行實證調查,以補足前研究缺口。依據表4分析結果顯示,本研究假說1-1、1-2、1-4等三個子假說皆獲成立,假說1-3、1-5等二個子假說部份成立,故假說1為大部份成立。本研究期望透過相關研究結果與發現,並進一步提出下列管理意涵與建議,以能協助國內公立幼兒園業者未來實務之參考依據,及給於未來從事此領域之相關研究學者給予一些研究建議與方向。

二、管理意涵與建議

本研究發現創新教學之教學理念創新、教學內容創新、教學資源創新對組織承諾(含努力承諾、留職承諾、價值承諾)有正向顯著影響,創新教學之教學方式創新與評量方式創新對組織承諾呈現部份正向顯著影響。整體而言,本研究發現創新教學之教學理念創新對組織承諾影響性最大,其次依序為教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新。

本研究發現不同於一些先前研究(如陳桂鳳、蘇育令,2020;王皚莉、蘇育令,2021;藍秀雯、張弘勳,2022;陳信豪、何玉芬,2022;張志銘、鄭名茉、陳明宏、吳庭茂、張世沛,2021;書合瑩,2018;董怡君、歐陽閻,2018;侯香如、張弘勳,2018;林純雯,2019;張麗芬,2020;葉權慧、廖益興,2018;施慧敏、劉佳杰、林耀豐,2017;吳淑鈴、藍依萍,2017;王怡心、林彥伶,2014;李青松、陳彥呈,2011),鮮少著重從公立幼兒園教保服務人員之創新教學觀點探討對組織承諾產生何種影響性。基此,本研究將相關研究發現所引伸之管理意涵與建議說明如下。

首先就創新教學之教學理念創新而言,其對組織承諾產生正向顯著影響(假說1-1之驗證),意涵教保服務人員創新教學之教學理念創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等方面產生正向提升作用。因此,建議公立幼兒園教保服務人員應著重提升瞭解當前幼兒教育的新趨勢,願意不斷充實自我,廣泛吸收新知識改變個人的教學想法,以激盪出創新教學主意之教學理念創新。舉例而言,教保服務人員能覺察幼兒教保未來發展的趨勢、教保服務人員能廣泛吸收新知識充實自我以增進教學創新知能、教保服務人員能將新知識應用在教學內容中等教學理念創新,應會有助增進組織承諾。

此外就創新教學之教學內容創新而言,其對組織承諾產生正向顯著影響(假說1-2之驗證),意涵教保服務人員創新教學之教學內容創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等方面產生正向提升作用。因此,建議公立幼兒園教保服務人員應著重積極提升願意在課程內容與活動設計上保持高度的彈性、多樣性,提供不同程度的幼兒符合個別化需要的學習內容,使幼兒的學習多元且豐富等教學內容創新。舉例而言,教保服務人員能因應不同程度的幼兒設計不同的學習內容、教保服務人員設計多樣性且能引起幼兒興趣的課程、教保服務人員能提供幼兒多元的學習經驗豐富幼兒的學習等教學內容創新,應會有助增

進組織承諾。

另外就創新教學之教學方式創新而言，其對組織承諾產生部分正向顯著影響(假說 1-3 之驗證)，意涵教保服務人員創新教學之教學方式創新僅對努力承諾與留職承諾等二個組織承諾方面產生正向提升作用，但對價值承諾之組織承諾方面則呈現無顯著影響效果。因此，建議公立幼兒園教保服務人員應著重提升能運用新穎的策略或創新的教學方法，引發幼兒學習意願，並以開放式且多元的教學方式刺激幼兒的思考能力，進一步提高幼兒的學習興趣與學習成效之教學方式創新。舉例而言，教保服務人員能使用創新教學方式來刺激幼兒的思考能力、教保服務人員能以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題、教保服務人員能使教學方式活潑生動化以提高幼兒學習興趣等教學方式創新，應會有助增進組織承諾。

再就創新教學之教學資源創新而言，其對組織承諾產生正向顯著影響(假說 1-4 之驗證)，意涵教保服務人員創新教學之教學資源創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等方面產生正向提升作用。因此，建議公立幼兒園教保服務人員應著重提升因應課程與幼兒的個別需求採用不同且創新的教具、學習環境、軟硬體設備與布置，並提供協助幼兒以符合不同的學習需求，進一步透過補充教學資源來豐富教學內容與學習內涵之教學資源創新。舉例而言，教保服務人員能因應不同教學主題營造相對應的教學環境與氛圍、教保服務人員能利用網際網路搜尋教學資源讓教學內容更加豐富、教保服務人員能使用教具來輔助教學等教學資源創新，應會有助增進組織承諾。

進一步地，創新教學之評量方式創新而言，其對組織承諾產生部分正向顯著影響(假說 1-5 之驗證)，意涵教保服務人員創新教學之評量方式創新僅對努力承諾之組織承諾方面產生正向提升作用，但對留職承諾與價值承諾等二個組織承諾方面則呈現無顯著影響效果。因此，建議公立幼兒園教保服務人員應著重提升依據每位幼兒的個別差異性、個別需求及不同學習狀況，因應不同學習情境，採用合宜且多元的評量方式，自身也應持續進行教學反思以不斷的精進與調整教學內容之評量方式創新。舉例而言，教保服務人員能依據幼兒個別差異創新設計教學評量、教保服務人員能運用各種教學教材實施多元評量、教保服務人員能依據教學目標與內容採用多元的評量方式如口語表達/操作/作品檔案/觀察紀錄等評量方式創新，應會有助增進組織承諾。

最後，就創新教學各變數對組織效能之影響性大小而言，本研究發現創新教學之教學理念創新對組織承諾影響性最大，其次依序為教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新。此研究結果意涵，公立幼兒園業者應思考在強化教保服務人員專業成長於日常營運工作時，應明確洞察上述五創新教學變數對組織效能產生的影響性大小順序，依序為教學理念創新、教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新，如此才能有效強化教保服務人員之創新教學，進而有助增進組織承諾。

三、研究限制與建議

本研究主要在探討公立幼兒園教保服務人員之創新教學對組織承諾會產生何種影響性，及何者影響性較大，在研究範圍與對象、構面設計上或有不足之處，因此提出以下建議，提供未來研究者進行相關研究之參考，說明如下。

(一)擴大研究範圍與對象

本研究採用問卷為工具，針對屏東市 10 家公立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以立意抽樣方式進行問卷調查，雖然在抽樣上具完整性與代表性，由於抽樣方式受限於時間、人力及個人能力因素，在研究分析上可能會產生偏差。依據全國教保資訊網(2024)資料顯示，全國幼兒園家數共 7079 家(含公立 2523 家、私立 4181 家、非營利 525 家、準公托 2033 家)，屏東縣公立幼兒園 152 家，屏東市公立幼兒園 11 家。基此，建議未來研究者可擴大至屏東縣 152 家公立幼兒園為調查對象，可能會產生與本研究結果不同情形，可做更深入探討與研究。

(二)擴大時間構面

本研究主要以橫斷面(cross section)分析屏東市公立幼兒園教服務人員創新教學對組織承諾之影響性，未能針對特定期間之縱斷面(longitudinal)分析予以詮釋，也期望未來研究能以時間序列分析，探討隨時間之過往(如半年、一年)，分析與比較不同時間點下，研究結果是否出現相同或不同結果，以更能提升研究結果詮釋上之正確性。

參考文獻

- 王怡心、林彥伶(2014)。教保服務人員實施 30 分鐘大肌肉活動教學行為之個案分析研究。《幼兒教保研究》，13，53-72。
- 王振鴻(2000)。國小教師對九年一貫課程之變革關注及其影響因素研究(未出版博士論文)。國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 王皚莉、蘇育令(2021)。雙北市公立幼兒園兩歲專班教保服務人員班級經營現況調查。《幼兒教保研究期刊》，24，73-100。
- 全國教保資訊網(2024)。幼兒園資料統計。2024 年 8 月 7 日，取自 <https://ap.ece.moe.edu.tw/webecems/pubearch.aspx>。
- 吳安美(2016)。高雄市幼兒園教師職業承諾、工作績效與離職意向關係之研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 吳芳欣(2023)。中部地區教保服務人員心理資本與創新教學之相關研究(未出版碩士論文)。國立臺中教育大學幼兒教育學系碩士在職專班，台中市。
- 吳淑鈴、藍依萍(2017)。教保服務人員主動性人格與組織公民行為關係之研究-情感性友誼的中介效果。《學校行政》，110，82-104。
- 吳麗珍、黃惠滿、李浩銑(2017)。方便取樣和立意取樣之比較。《護理雜誌》，61(3)，105-111。
- 李青松、陳彥呈(2011)。托兒所教保人員對老人態度與參與服務行為意向之研究。《輔仁民生學誌》，17(1)，111-129。
- 李新民(2003)。幼兒教師授權賦能與組織承諾、工作滿足感之相關研究。《樹德科技大學學報》，5(2)，69-90。
- 李新民、鄭博真(2014)。分布式領導與幼兒園教師組織承諾相關研究初探。《華醫社會人文學報》，29，35-39。
- 李新民、戴嘉南、黃美惠(2005)。幼兒園教師的組織文化知覺與組織承諾初探。《國立台南大學學報》，39(1)，21-40。
- 沈素香(2011)。公立幼稚園教師創新教學之個案研究(未出版碩士論文)。國立東華大學教育行政與管理學系研究所，花蓮市。
- 林純雯(2019)。以創新與實踐推動可持續學習：教育與護理服務人員的教學實踐、創意教學與專業發展態度的關係分析。《人文社會科學研究：教育類》，13(3)，33-52。
- 林鏡晴(2017)。幼兒園組織承諾、教師組織承諾、教師幸福感與教師工作績效之關係(未出版碩士論文)。台灣首府大學教育研究所，台南市。
- 邱皓政(2024)。《量化研究與統計分析：SPSS 與 R 資料分析範例解析(全新六版)》。台北市，五南圖書。
- 侯香如、張弘勳(2018)。台南市幼兒園教保服務人員工作壓力之調查研究。《學校行政》，116，81-109。

- 施慧敏、劉佳杰、林耀豐(2017)。教保服務人員在身體動作與健康領域教學實務及專業成長需求之研究。屏東大學體育，3，15-29。
- 洪佩如(2022)。中部地區公立幼兒園教保服務人員的工作價值觀與組織承諾之相關研究(未出版碩士論文)。國立臺中教育大學幼兒教育學系碩士在職專班，台中市。
- 孫培真、周至宏(2011)。教師嚐試使用先進資訊科技創新教學之研究，中山管理評論，19(2)，423-465。
- 書合瑩(2018)。我國公立幼兒園教保服務人員專業發展之探究。臺灣教育評論月刊，7(8)，204-211。
- 張志銘、鄭名茶、陳明宏、吳庭茂、張世沛(2021)。臺中市公立幼兒園教保服務人員情緒勞務對工作壓力之影響-以休閒調適為干擾。臺中科大體育學刊，17，107-126。
- 張麗芬(2020)。教保服務人員的數學焦慮、數學教學實務、與幼兒園數學經驗之相關研究。屏東大學學報：教育類，4，105-142。
- 梁瑋如(2023)。幼兒教育的基礎：系統文獻回顧與未來研究方向(未出版博士論文)。朝陽科技大學企業管理學系台灣產業策略發展博士，臺中市。
- 莊家慧(2023)。幼兒園教保服務人員知覺主管科技領導行為與創新教學關係之研究(未出版碩士論文)。朝陽科技大學幼兒保育系研究所，台中市。
- 許美蓉、黃永寬(2015)。公立幼兒園教師實施 30 分鐘大肌肉活動現況-以七位老師為例。幼兒教保研究期刊，14，1-18。
- 許靖悅(2015)。幼兒園教保服務人員成就動機與創新教學之相關研究(未出版碩士論文)。中臺科技大學文教事業經營研究所，台中市。
- 郭智玲(2018)。幼兒數學自主學習創新教學模式之行動研究(未出版博士論文)。國立高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 陳子晴(2019)。國立小學附屬幼稚園園長積極領導與教育服務人員教學創新研究(未出版碩士論文)。國立清華大學幼兒教育學系研究所，新竹市。
- 陳信豪、何玉芬(2022)。公立幼兒園教保服務人員行政支持之探究。臺灣教育評論月刊，11(7)，224-228。
- 陳桂鳳、蘇育令(2020)。新北市公立幼兒園教保服務人員教學信念與班級經營效能之相關研究。幼兒教保研究期刊，22，49-78。
- 黃馨誼(2020)。新北市立專設幼兒園教保服務人員心理資本、組織文化與創新教學關係之研究(未出版碩士論文)。國立嘉義大學幼兒教育學系研究所，嘉義市。
- 葉權慧、廖益興(2018)。教保服務人員對課後留園政策執行意向之研究-以臺北市公立國小附設幼兒園為例。中華行政學報，22，101-118。
- 董怡君、歐陽閻(2018)。高雄市教保服務人員教保專業成長現況與需求之調查研究。教育學誌，7(8)，1-58。

- 劉秀枝(2012)。幼兒園教保服務人員社群互動、職場希望感與創新教學關係之研究(未出版博士論文)。國立台南大學教育經營與管理研究所，臺南市。
- 鄧宇君(2020)。屏東縣國民小學教師專業發展、創新教學與幸福感關係之研究(未出版碩士論文)。國立屏東大學教育行政研究所，屏東縣。
- 鄭美惠、謝美慧(2009)。幼兒家長選擇就讀公立幼稚園之研究。幼兒教保研究期刊，3，63-74。
- 鄭閔薰(2023)。幼兒園教保人員感知園長轉換型領導、組織承諾與工作績效之研究(未出版碩士論文)。嶺東科技大學企業管理系碩士班，台中市。
- 鍾燕宜、陳景元(2018)。銷售行動控制量表的發展與評量，中山管理評論，15(1)，197-223。
- 藍秀雯、張弘勳(2022)。臺南市公立幼兒園教保服務人員知識分享與專業發展之調查研究。學校行政，140，261-297。
- 顏妙如(2020)。實驗教育學校學生創新教學知覺、學校生活適應、幸福感與創造力關係之研究(未出版博士論文)。國立台南大學教育經營與管理研究所，臺南市。
- 魏美惠(2005)。剖析臺灣幼兒教育的生態環境。幼兒教育年刊，14，113-124。
- 龔信傑、曾柏璋、吳百祿(2019)。高雄市幼兒園園長服務領導與教師組織承諾關係之研究。正修通識教育學報，16，165-199。
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational. *Journal of Management*, 1(3), 59-75.
- Poter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59. 603-609.
- Smoech, A., and Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4). 555-577.
- Wortzel, R. B., (1979), *Multivariate Analysis*, New Jersey: Prentice - Hall Inc.