

幼教研究彙刊 創刊號 (民國九十六)  
第 1 輯第 1 期 第 63~82 頁  
(2007)  
Vol.1, pp. 63~82

## 家人互動關係影響幼稚園老師的 團隊合作信念與其態度之研究<sup>1</sup>

林美杏

致遠管理學院 助理教授 luckmay999@gmail.com

許純碩

環球技術學院 博士 jameshsu47@yahoo.com

王盈文

立德管理學院 助理教授 ywdoris@gmail.com

### 摘 要

本研究主要是在探討南台灣私立幼稚園老師的家人互動關係是否影響其團隊合作信念與其態度的改變？根據訪談內容，研究者以 KJ 法進行資料的分析和整理，大多數老師的回答顯示如果老師與家人有良性的互動，將會影響其團隊合作信念與其態度。若能幫助老師們積極面對矛盾和衝突，家人的支持和關心是不可忽略的，因為這與老師們的團隊合作觀念和態度是有著密不可分的因素存在。在關心我們孩子的教育環境之前，更需要了解老師們的困難之處，以同理心視同家中成員，給予鼓勵、支持和關懷。在良性的循環裏，老師們將會更盡心盡力扮演好模範的角色，展現優質的傳承，受益於孩子們的身心學習。

**關鍵詞：**家人關係；團隊合作信念；老師態度

<sup>1</sup>本論文於 2006 年 10 月 20 日發表於第一屆兒童與家庭國際研討會，依據評論人意見修正後發表。



# Family Relationship Affects Kindergarten Teachers' Collaboration and Attitude

Mei-Hsing Lin

Assistant Professor, Diwan University

Chun-Shuo Hsu

Ph. D, Transworld Institute of Technology

Yin-Wen Wang

Assistant Professor, Leader College of Management

## Abstract

The purpose of this study was to explore the relationship between family relationship and kindergarten teachers' collaboration and attitude. Does this relationship affect kindergarten teachers' collaboration and attitude. The researcher used KJ method to analyze the data in this study. Most teachers demonstrate that family interaction will influence teachers' collaboration and the attitude. Kindergarten teachers will have positive attitude in coping with their conflict at work if they have good relationship with family. At school, the principal needs to concern about teachers and their family. And thus, teachers will be good role at their job as possible as they can. Children can also grow and learn in the environment with humor and love.

**Keywords: family relationship, collaboration, teachers' attitude.**



## 壹、緒論

### 第一節 研究動機

社會急速變遷中，往往帶給人們極大的壓力，良好的家人關係可以帶給家庭成員彼此間的互信、互敬和互愛(吳就君，民 83)。老師如能將此氣氛、態度和社會價值觀展現於職場上，將受益於幼稚園的每位成員，嘉惠於幼兒，並可造就積極、開朗、健全人格的下一代。同時，在潛移默化中節省了社會成本，並營造出優質的生活環境。所以良性的互動關係能夠增進老師個人的自信心和安全感，並且能夠有效地影響老師在職場上的態度和團隊合作信念。研究者有鑑於此，希冀從幼稚園老師的個人態度及團隊合作信念與其家人互動關係作合理的推論。

### 第二節 研究目的

本研究主要是在探討南台灣私立幼稚園老師的家人互動關係影響其團隊合作信念與其態度的改變。本研究主要區分為三個部份，第一是家人互動關係是否會影響老師們的團隊合作。第二是家人互動關係是否會影響老師們的生活調適度、社會價值觀等態度的改變。第三是老師的態度是否會影響老師的團隊合作。透過研究問題來幫助老師們，思考如何珍惜家人關係，進而影響團隊合作觀念及態度，從良性的學習互動中彼此支持體諒。家長期望老師們是孩子學習的新典範和好榜樣，所以老師需具備健康正面的人格特質、樂觀積極的態度，主動參與和分享團隊合作的過程。在日常生活中與家人的互動，也能以同理心的態度傾聽、接納並以善意來回應。面對衝擊與困擾時，能尋求解決問題的管道，蒐集足夠的資訊及思考解決的辦法(李淑烟，民 91)。

## 貳、文獻探討

### 一、家人關係之影響

家人關係是一種無形牽連的互相對待。各成員關係良好，有共同情感、共同信仰和共同志趣就能互盡其責。例如互相服務、勉勵向上、分享成果、運用智慧、相互領導等正向努力發展。相反的各成員關係不好，各層面上沒甚麼交集，將直接或間接影響各成員的行為偏差，產生矛盾或衝突(楊懋春，民 70 年)。家人關係的凝聚力增加成員的互動，產生凝聚力和穩定性(張惠芬 & 郭妙雪，民 87)。如沒凝聚力在消極面來看，成員所提的意見將被視為攻擊，常常以生氣方式做為家人相互接近的訊息，認為表達善意會給自己帶來傷害、失望或被嘲諷，害怕流露悲傷的情緒而顯示出自己的軟弱無能，並視愛為責任、服從和潛在的危險(吳就君，民 89)。

人類是群居的動物，心理學家馬斯洛(Maslow)提出人類的五大基本需求，尤其第三個層次“社會需求”更是仰賴人際關係。所以互動中人格特質、價值觀、興趣、態度、滿足各人需求、能力等，都是與他人建立親密關係的主要因素(徐光國，民 92)。如何維持良好關係，減少壓力和緊繃的互動關係是值得思考的課題，家人關係來自溝通、接納、體諒、彼此珍惜去營造親密的一家人，將此一種子散



播在個人工作的環境上，良性的循環將帶給社會一片寧靜和祥和。楊懋春(民 70 年)闡揚親屬關係影響社會，所以家人關係是互相關切、互相體貼、各盡責任、發展對方的人格、充實個人與他人的共同生活。

## 二、團隊合作

團隊合作是一種一起工作的方式，讓參與者在團隊中有更明確的工作目標，彼此腦力激盪、相互支持和協助。此種互動能激勵團隊精神，帶給參與者成功的契機。創造 21 世紀新眼光的教育，學校需要具備方法，適時適地引導參與者，並建立個人良好的關係，幫助營造自然學習的空間和重新組合的結果(Schmitz, Baber, John, & Brown, 2000)。當家長、老師、和行政人員有參與學校合作活動的經驗時，他們將更願意配合、認同和支持團隊合作的推展，提昇全校學習效能、愉悅的工作氣氛和工作態度。在幼兒教育學者的通力合作下，進行諮商，結合眾人的思維及志願者、家長、幼教人員一起來設計、實行和支持幼兒教育課程(McCormic & Brennan, 2001)。

團隊合作是一種同事間良性互動學習成長的過程，是一種成熟掌握、分享活動、決策、目標、評量和責任的結果。Wade 等人(1994)認為老師必需考量教學研究團隊，在教學上能與同事們合作配合、評價教學策略和教材教法。合作學習是包括不同的教育方式。Wlodkowski (1997)提出老師們藉由合作學習成長，結合知性活動，在廣泛多元的努力之下，發展大多數學習者的課程教材，比在課堂上老師的授課講解好。

成功的團隊合作是老師們願意且積極參與合作的過程，並有良性的互動。研究者發現正面的互動關係在於老師們的態度、信心和價值觀，這包括了合作能力能影響並帶動必要的改變，如：行政支持、平常練習、教學理論哲學、領會角色和自治權等。Johnson (2003)認為團隊合作是一種活動、計劃、文化、發展、組織和研究。團隊合作的障礙和盲點有下列幾項：學習或指導過程中，給予參與者相同的內容和材料，往往造成過尤不及的狀況，降低彼此互動的意願。領導者或參與者太過於主觀，帶來太多的干涉及規定，形成彼此間的壓力。彼此間的和觀念程度有落差，影響溝通的成效，將會浪費時間和精力(Welty,1996)。

學者 Bredeson(2003)提出對團隊合作的觀念，在合作中必須結合各種不同的合作方式，提供多元的學習機會。團隊合作的成員能為了共同的目標，共同來參與計畫、決策和解決問題(Harris, 2004)。老師們能主動參與發展課程設計，同儕間彼此觀摩、討論、回饋、督促和提供機會，營造愉悅有意義的學習生活空間。

## 三、老師的態度

在職場上，老師需要秉持良好的態度及歸屬感，積極地去面對學校的同事和個人的教學，增進情緒舒解、提供正向回饋、包容和了解是很重要的(Bredeson,2003)。老師不可能掌握所有的權威並超越於知識之上，所以專業回饋、專業資源、專業評估和自我省思，能幫助老師們的成長。老師的角色包括運用批判的思考，有使命感、責任感、喜愛分享，並願意發揮正面的人格特質來協助他人、運用智慧、少批評和猜忌。老師的個人特質和經驗會影響他們的信仰和



態度，在他們的職場上呈現出有特色的領導會有不同角度的思考與觀點(Ervin, 2003)。Westhoff (1995)提出見解，當老師們諄諄教誨學生時，會反思如何提昇本身的教導、經驗、價值觀和信念，必能和諧地與他人互動。因此鼓勵老師們保持良好的心情和態度，有益於自己、家人、同事、學生和家長的互動。而且學校相關人員的主動關懷，適時提供機會讓老師們能主動學習及加強自信和自省亦值得重視。

## 參、研究方法

### 一、研究問題、假設、對象與工具

#### (一) 研究問題

1)家人互動關係是否影響幼稚園的團隊合作觀念? 2)家人互動關係是否會影響老師們的態度(滿意度、調適度、和社會價值觀)? 3).老師的態度是否會影響幼稚園的團隊合作觀念?

#### (二) 假設問題

1)家人互動關係會影響幼稚園老師團隊合作觀念。2)家人互動關係會影響老師們的態度。3)老師的態度會影響幼稚園的團隊合作觀念。

#### (三) 研究對象

本研究以台灣台南市私立幼稚園的老師為研究母群體，採用抽樣調查法。根據台南市教育局統計，計 62 間台南市公私立幼稚園，共 606 位幼稚園老師，採便利性隨機取樣 (convenience sampling) 方式，從中抽取 18 所幼稚園，並從每一所幼稚園中選出 1 位老師進行訪談，蒐集資料。

#### (四) 研究工具

根據文獻編製初步訪談綱要。訪談過程:採取結構性深入訪談方式。訪談結束後將訪談內容謄寫成訪談稿，再以 KJ 法進行資料的分析和整理。KJ 法是日本文化人類學者川喜田二郎(Kawakita Jiro)於 1960 年代創始的創造性問題解決技法，於 1970 年代曾經被日本科學技術聯盟列為品質管制新七大方法之一，在公司品質管制上扮演著極為重要的角色(黃悛勝，1995)。本研究採用狹義 KJ 法的實施步驟：情報卡片化、卡片群島化、A 型圖解化、B 型敘述化等程序，作適當合理的歸納、分析、和創意思考。

#### (五) 研究限制

籌備時間匆促，無法詳細作深入觀察、討論和研究，只能盡量在訪談時力求了解，再以 KJ 法進行資料的分析和整理。

## 肆、研究結果與分析

### 一、老師與家人互動關係影響幼稚園的團隊合作

#### (一) 家人互動關係影響老師們的團隊合作

從研究分析顯示：家人互動關係的良窳，影響老師們的團隊合作。從影響程度來看，有 1 位受訪者認為絕對會影響；有 10 位受訪者認為會影響，有 2 位受訪者認為會影響但不是絕對的，有 3 位受訪者認為會影響，但仍然需要視個人情



緒狀況、個別差異、和個人特質而定，對教學不是影響很大(見圖 1)。

家人互動關係有 5.8%的受訪者認為絕對會影響老師的團隊合作；有 64.7%的老師認為會影響；有 11.8%的老師認為會影響但不是絕對的；有 17.6%的受訪者認為會影響，但仍需視狀況而定。

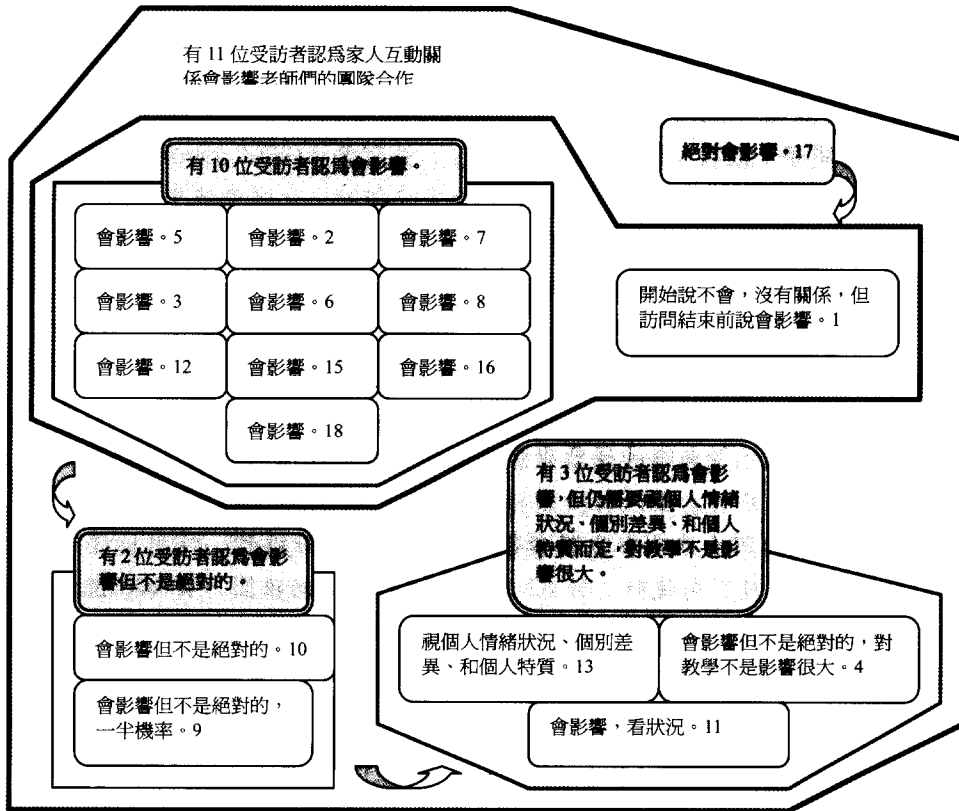


圖 1 家人互動關係是否會影響老師們的團隊合作 KJ 示意圖

從正面家人互動關係影響團隊合作而言：如果與家人關係良好，老師心情開朗，會以同理心和同事們保持良好的溝通，彼此互助合作，增進團隊互動。而且老師將家庭的溫馨帶到校園，能夠與老師們維持良好的互動及積極的工作參與，並且更願意分享。在職場上能夠工作勝任、愉快，進而提昇工作的競爭力(見圖 2)。



老師積極投注心力於職場上，與同仁間保持良性互動。

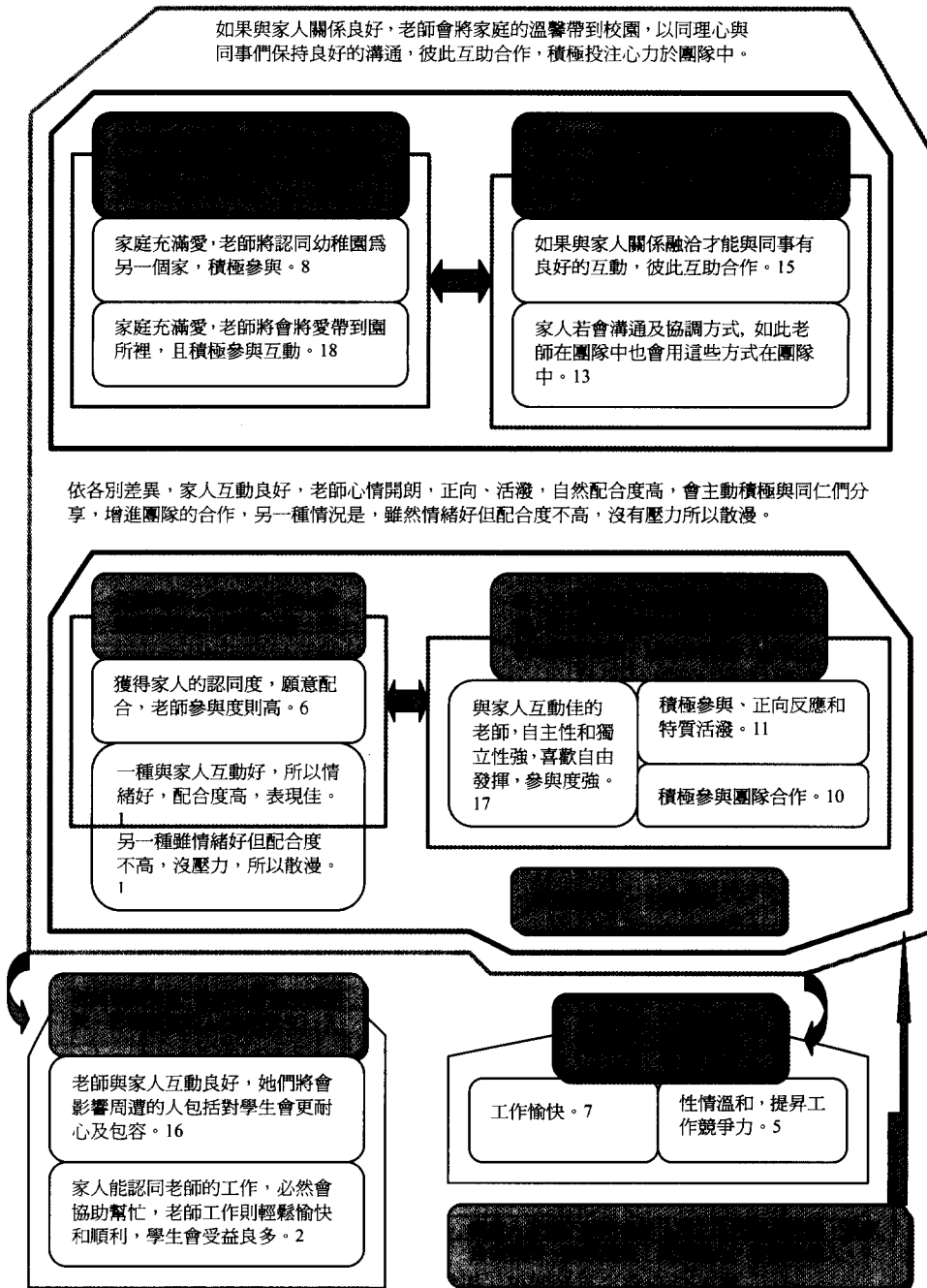


圖2 正面家人互動關係影響老師們團隊合作 KJ 示意圖

從負面家人互動關係影響團隊合作而言：與家人互動不良，會將家庭氣氛帶到職場上，並影響老師與同事間的互動關係。家庭與學校雙重壓力，老師情緒不好、自我衝突、工作煎熬，不得不壓抑情緒，無形中減低了抗壓力。家人互動劣，



在潛移默化中，影響了老師的人格特質，雖無心之過，但常常傷害到他人而不自知，並且參與度低。有些老師雖與家人互動良好，卻態度驕傲，參與度不高(見圖 3)。

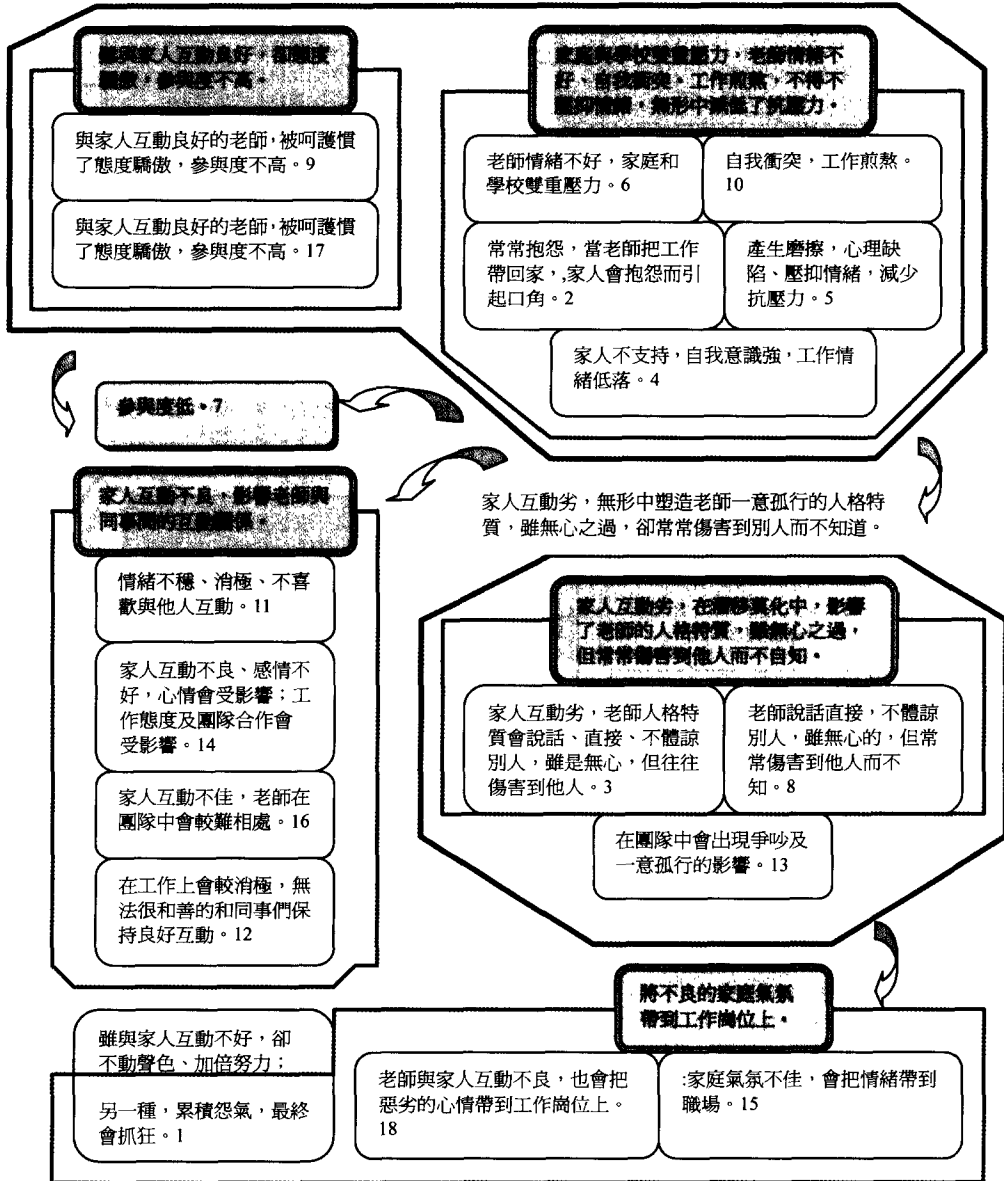


圖3 負面家人互動關係，影響老師的團隊合作 KJ 示意圖

所以老師團隊合作與家人互動關係有著綿密不可分的重要性，家人互動好會影響老師個人正向、樂觀的人格特質及心態，老師可以專心於教學，增進同事



彼此間的情誼、認同、溝通、及互動關係，建立快樂融洽的團隊合作，並且影響與家長間的良性互動。所以家人互動良好是社會化的基礎(見圖 4)。

綜合圖 1, 2, 3, 4, 如圖 5 所示。

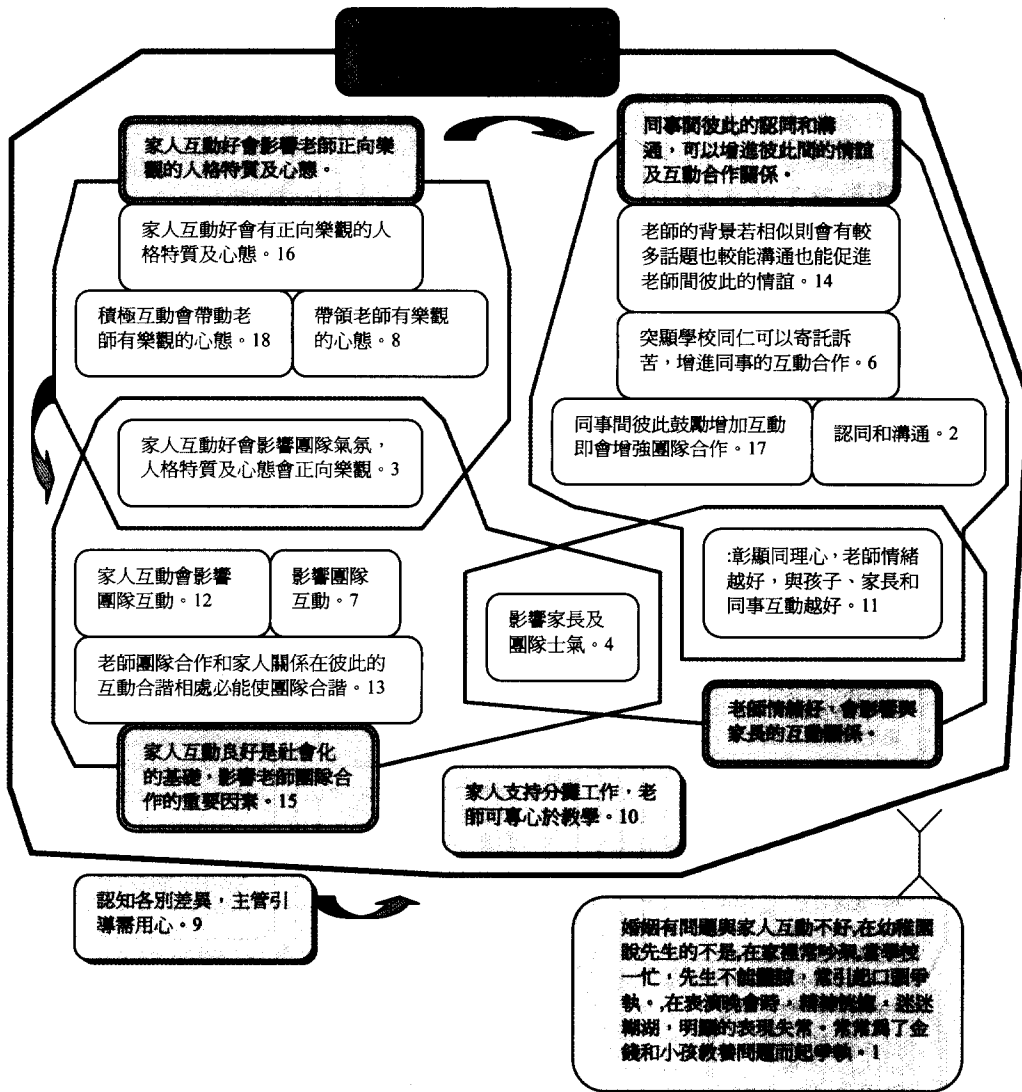


圖 4 老師團隊合作與家人互動關係的重要性 KJ 示意圖



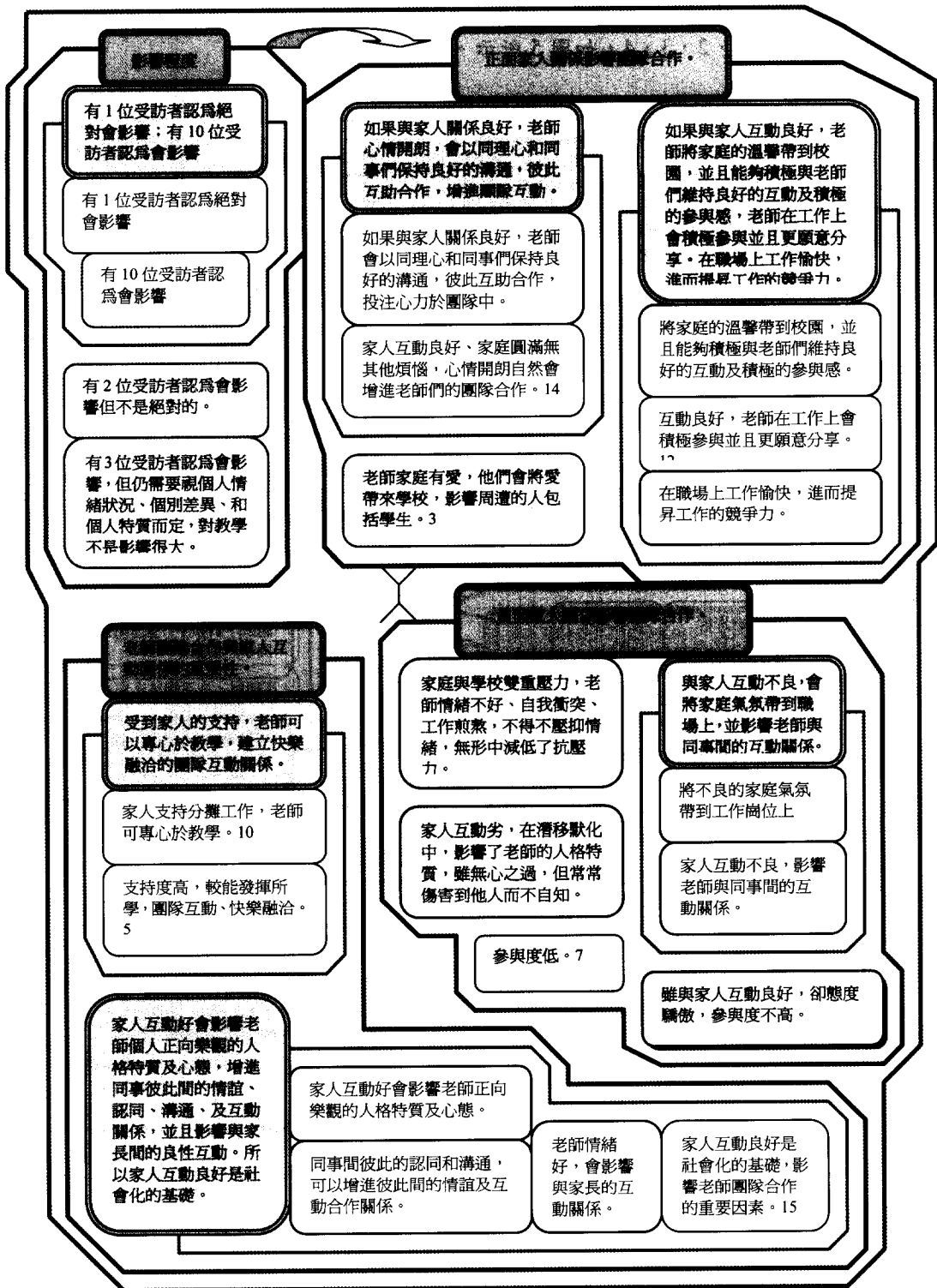


圖 5 家人互動關係影響老師們的團隊合作 KJ 示意圖



## (二) 家人互動關係影響老師們的態度

從研究分析顯示:家人互動關係的良窳,影響老師們的態度。影響程度有 14 位受訪者認為會影響;有 2 位受訪者認為會影響,但並非完全是;有 2 位受訪者未表達看法。

從正面家人關係影響老師的態度分析中顯示:老師與家人的互動若是溫馨、有愛,彼此包容、相信,老師的心情、態度必然朝向更正面、積極的社會價值觀。良好的家人互動關係,能夠使老師心情平靜,對同事及學生付出關心、溫暖、和愛,並引導學生正向的發展。積極的家人互動也會讓老師更容易調適個人的心態,進而帶動連鎖,熱切參與團隊活動,並與同事和睦相處、快樂合作。與家人互動良好的老師必然能夠善用資源,左右逢源。在工作崗位上,能夠彼此關心、增進工作效率、人際關係佳、表現良好。家人的支持,更能夠了解職場的需求,所以能體諒老師,幫忙協助整理、修理、清潔等工作(見圖 6)。

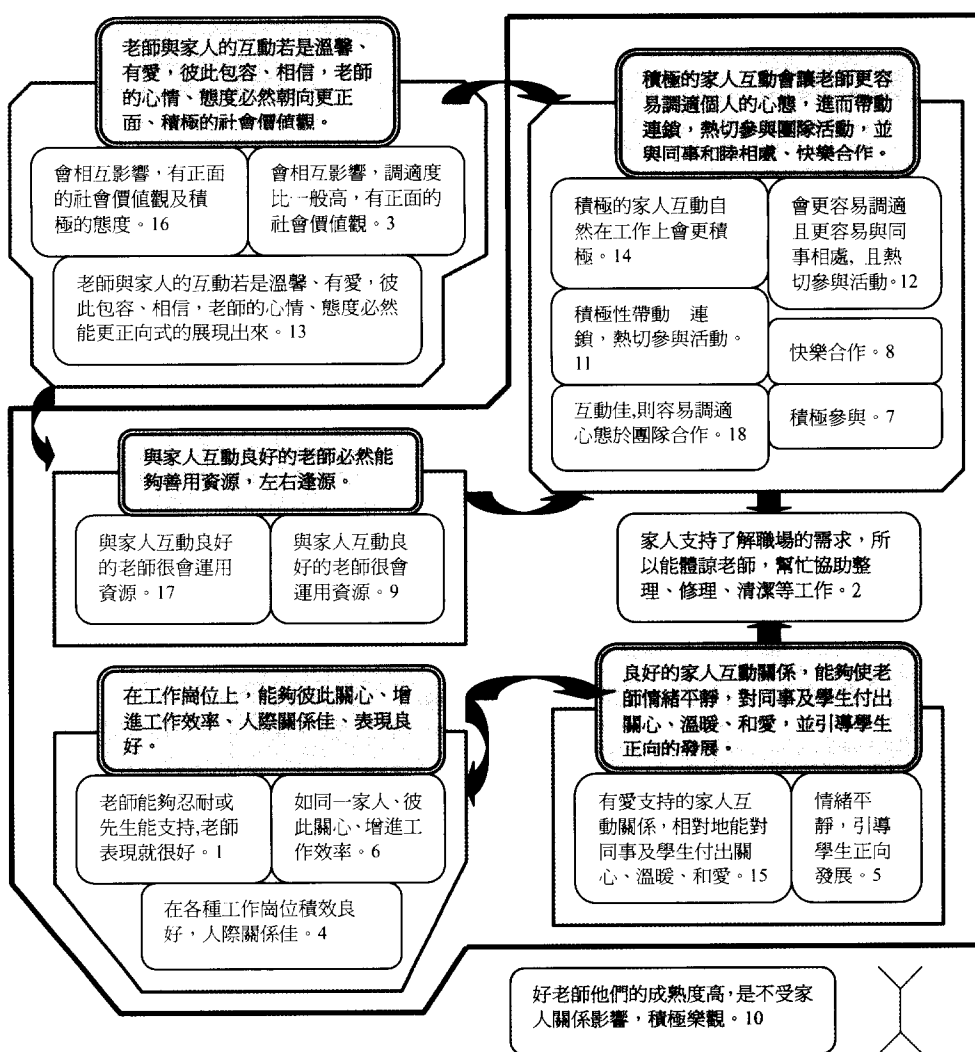
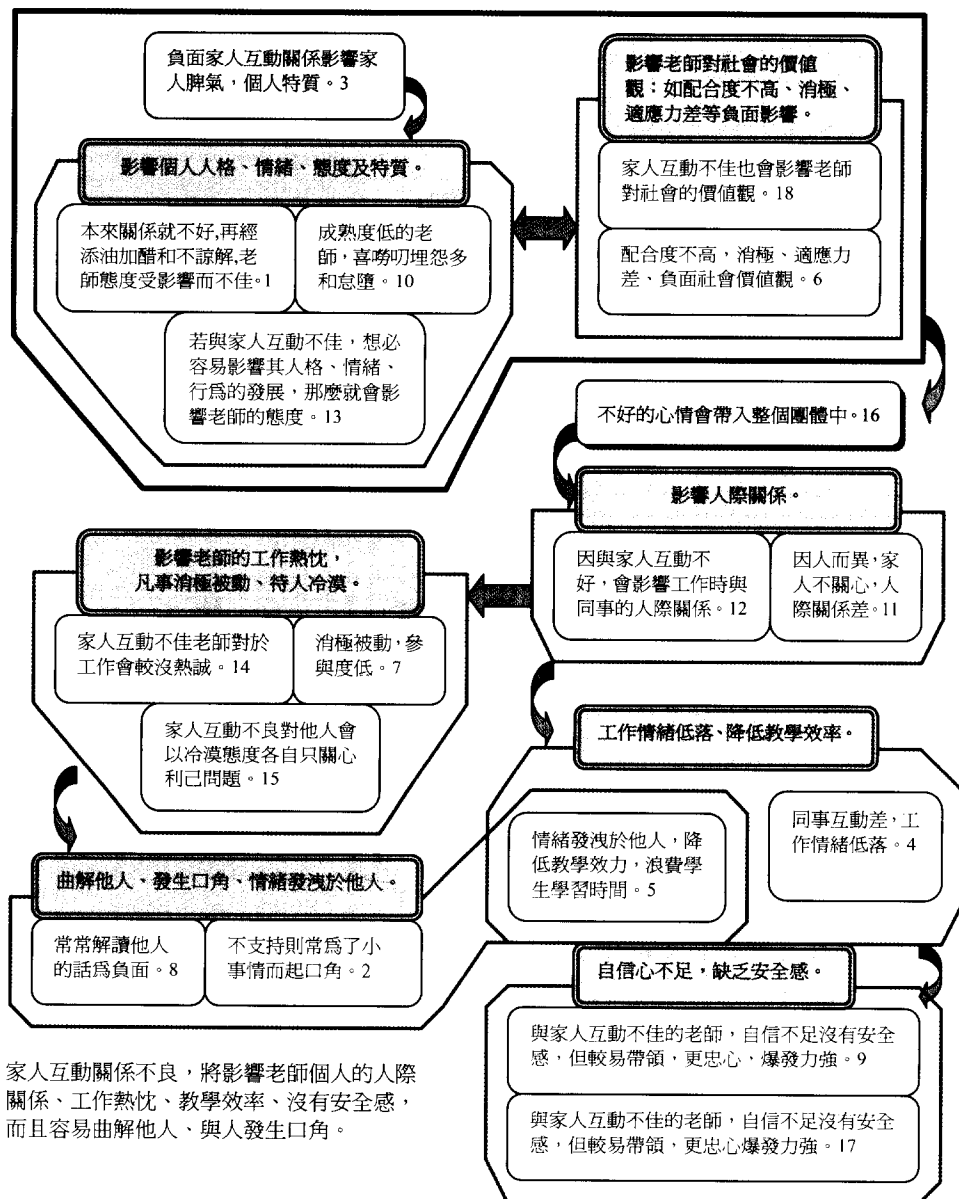


圖 6 正面家人互動關係影響老師們的態度 KJ 示意圖



從負面家人關係影響老師態度分析中顯示:負面家人互動關係影響家人脾氣,個人特質,並影響老師對社會的價值觀:如配合度不高、消極、適應力差等負面影響。而且影響個人的處事態度,傾向消極頹喪、自信心不足、缺乏安全感,相形之下,工作情緒低落、降低了教學效率。尤其是會將不好的心情帶入整個校園中,影響個人的人際關係、工作熱忱,凡事消極被動、待人冷漠,甚至曲解他人、發生口角、無緣無故地將情緒發洩於他人(見圖 7)。

負面家人互動關係影響個人人格、情緒、態度、和個人特質、並產生對社會的負面價值觀及影響家人脾氣。



家人互動關係不良,將影響老師個人的人際關係、工作熱忱、教學效率、沒有安全感,而且容易曲解他人、與人發生口角。

圖 7 負面家人互動關係影響老師們的態度 KJ 示意圖



從老師態度與家人互動關係的重要性分析中顯示:與家人互動良好可以激發個人潛在特質,引導老師積極向上的人生觀、社會價值觀。老師在家中受到溫暖及關懷,那麼上班時必定也會把溫暖及關懷傳遞給周遭的每一個人,同事間彼此包容、相信、溝通,表現於工作的認同和支持度。影響團隊士氣、工作進度、及學生人格發展。而身為學校主管,除了要以身作則,得到家人的認同和支持之外,對於老師是否與家人維繫良好的互動,更需要先了解老師背景再作漸進式的引導(見圖 8)。

綜合圖 6, 7, 8, 如圖 9 所示。

老師的態度與家人關係有絕對的相關性。家人互動關係會影響老師潛在的特質、工作的調適度、人生觀、社會價值觀及態度。家人互動關係會引導老師的態度為正面積極,間接影響老師的個人情緒。一旦老師在家中受到溫暖及關懷,那麼上班時必定也會把溫暖及關懷傳遞給週遭每一個人,同事間彼此包容、相信、溝通,表現於工作的認同和支持度。家人互動關係也會影響學生的人格發展。學校主管要以身作則,博得家人的認同和支持。對於老師是否與家人維繫良好的互動,需要了解老師背景,再漸進引導。

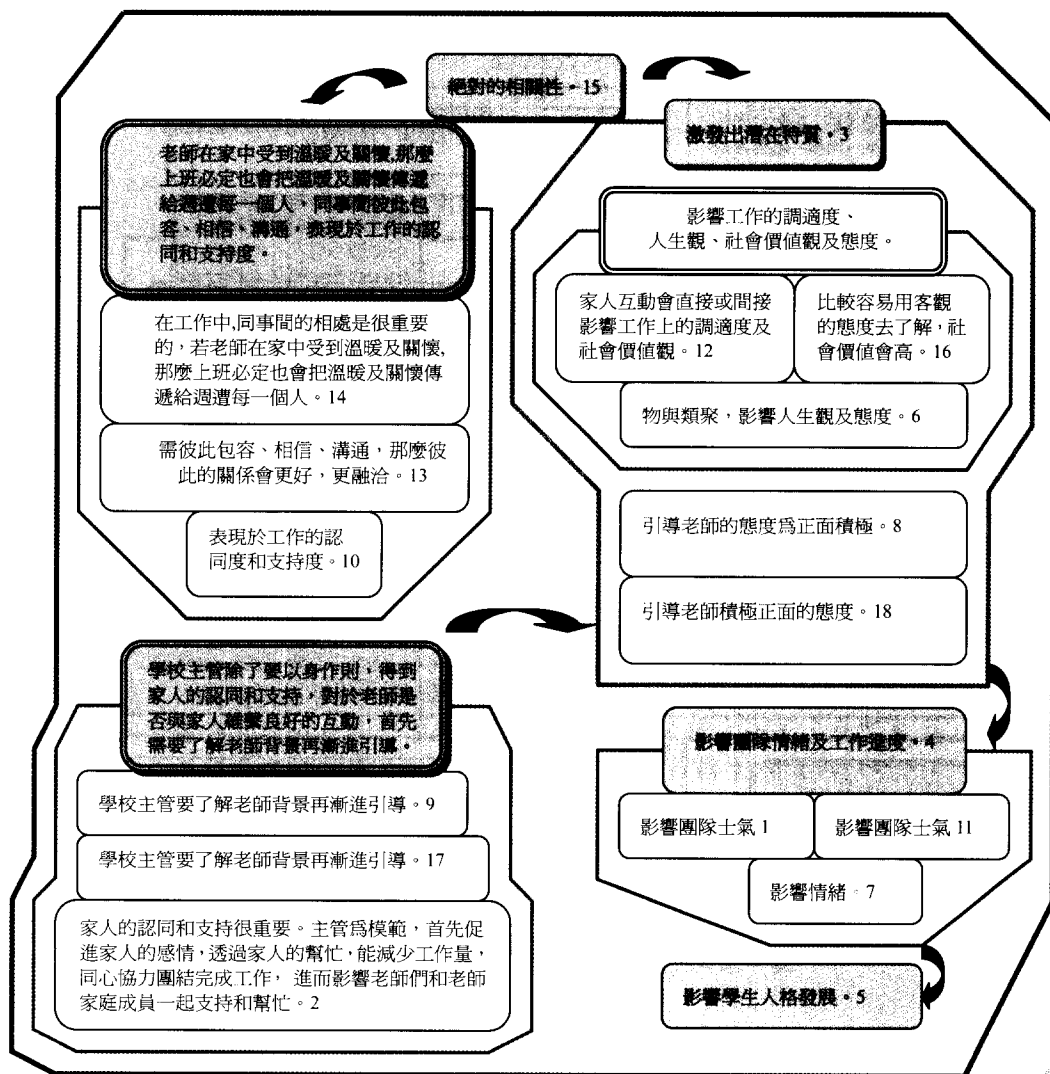


圖8 老師態度和家人互動關係的重要性 KJ 示意圖

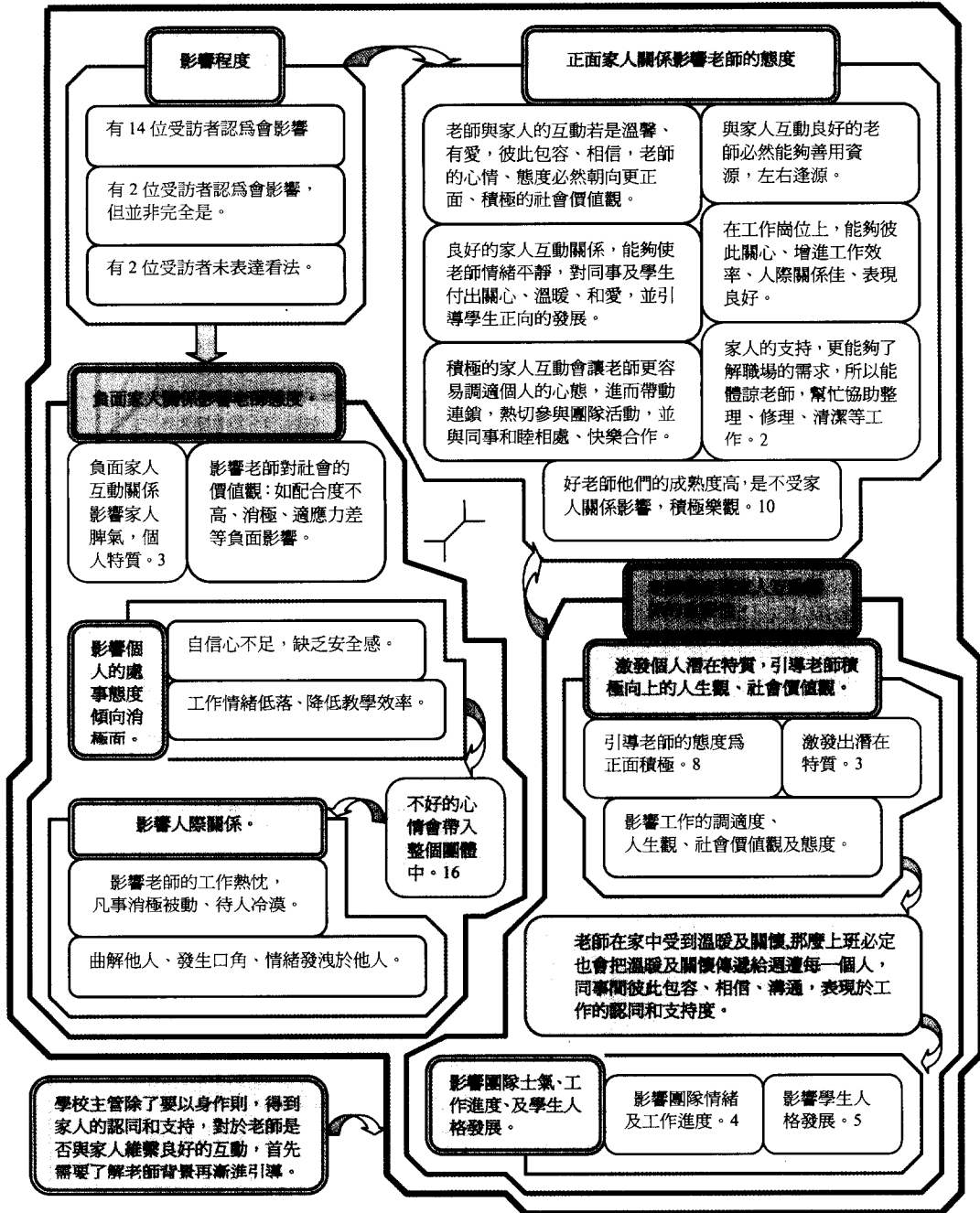


圖9 家人互動關係影響老師們的態度 KJ 示意圖



### (三) 老師態度影響他們的團隊合作

從研究分析顯示:老師態度的良窳與團隊合作是環環相扣的。從影響程度的調查顯示:有 11 位受訪者認為會影響, 有 7 位受訪者認為絕對會影響(見圖 10)。

家人互動關係有 61.1%的受訪者認為老師的態度會影響團隊合作; 有 38.8%的受訪者認為老師的態度絕對會影響團隊合作。

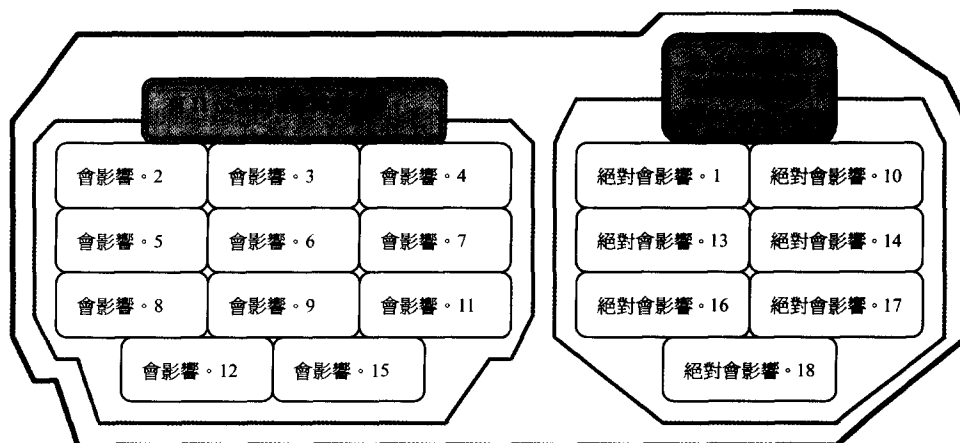


圖 10 老師態度會影響老師的團隊合作關係 KJ 示意圖

從正面老師的態度影響團隊合作分析顯示:老師的主動、積極、認真, 包容、尊重、認同、配合度高、心甘情願為團體付出等良好的態度, 可以幫助老師彼此間達成共識、增進互動、發揮團隊合作精神, 並形成超強的凝聚力及團隊合作效率, 非但可以博得家長高度的支持、亦可以祥和地創造奇蹟。

從負面老師態度影響老師的團隊合作分析顯示:老師的態度若心情不佳、情緒低落、作事消極、散漫, 或者凡事以私我為主、自傲、我行我素、不尊重他人, 一旦受排斥, 則團隊士氣低落, 在工作表現上較無法完全發揮。老師態度差, 則團隊合作意願低、溝通困難、意見紛歧、人際關係及互動差、團隊氣氛差、必然無法完成目標或活動。從老師態度與團隊合作的重要性分析顯示:老師的態度成就一切, 如果態度積極、能夠將心比心、互相包容, 同事間彼此有默契, 則互動關係良好、若能認同職場、把工作當成事業而不是職業, 則向心力佳、工作愉快。個人和整體滿意度低是必影響團隊和諧、溝通、互動、士氣、及鬥志力, 並影響學校推行活動及壓縮創造力, 並影響教學、續班和招生(見圖 11)。



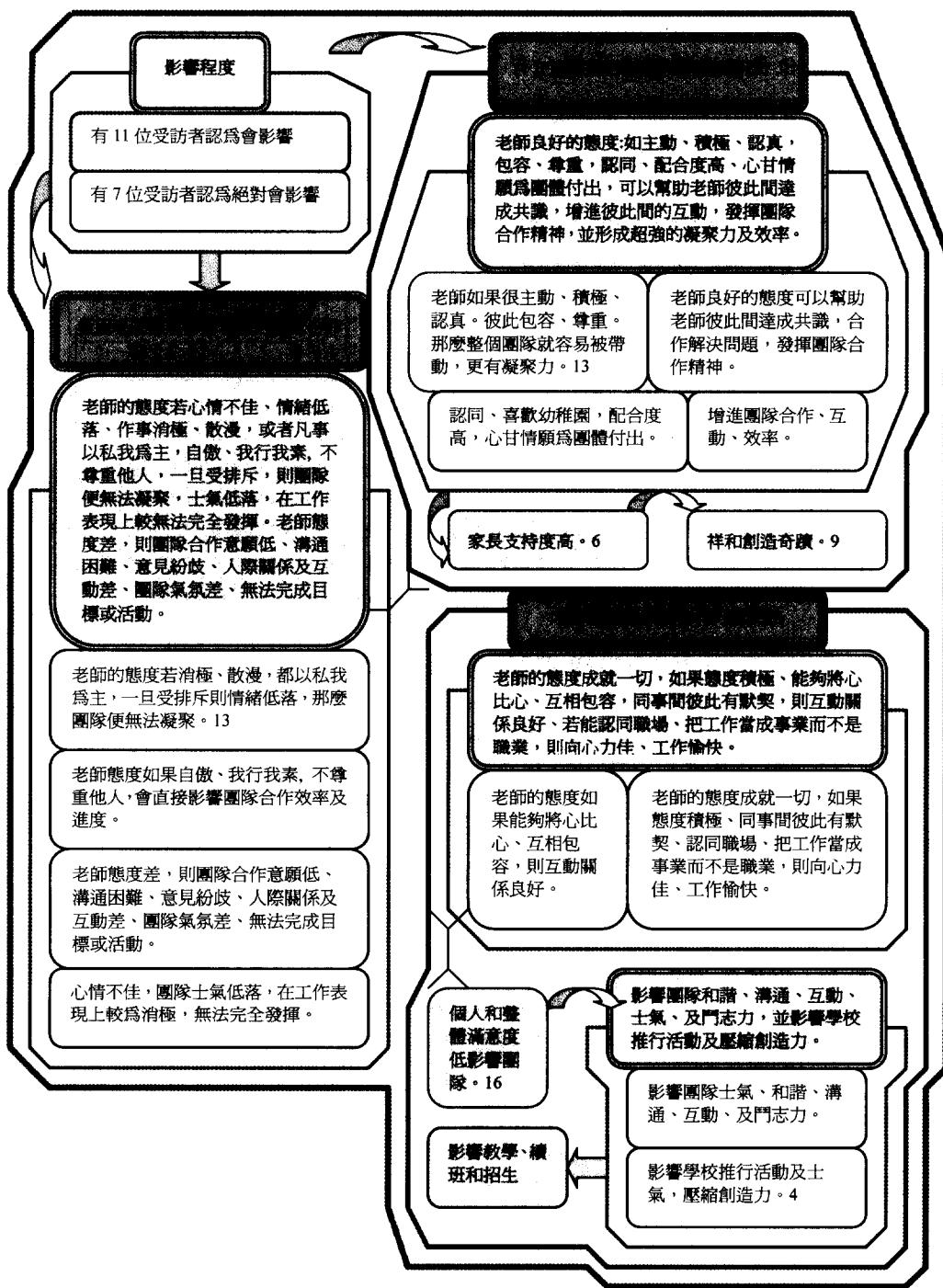


圖 11 老師們的態度影響他們的團隊合作 KJ 示意圖



## 伍、結論與建議

現今是個多元化而且競爭性高的社會，家長對老師們的期許相對地增加，老師不但需具備良好的品格、責任心、和愛心，而且必須將教育視為自己的事業來經營。當面對家庭及職場環境有任何困難時，懂得調適自己的生活，以包容代替責備，運用智慧來解決問題，抱持積極樂觀的態度，勇於改變學習。學者 **Vetere** 和 **Cooper** (2001) 提出家人親密關係會影響成員在職場上的合作和態度，家庭成員的支持，可以幫助家庭成員展現良好的合作態度和專業成長。相對的良好的團隊合作，也可以讓家人感受並察覺到由於他們的支持帶給家庭成員在職場上發揮潛在的效能。團隊合作的重要性，陳美如 (民 95 年) 建議教師應該營造一個彼此合作，相互支援的學習環境。多元文化雖然強調尊重個別文化的差異，也強調合作、互助的精神。要有優質的團隊合作互動，必需建立良好的人際關係，營造和諧工作環境，彼此以尊敬、忍耐、感激的態度去接納不同的群體，洞悉團體和個人依存性的微妙關係。相互尊重和信賴，增進彼此的團結與和諧。李淑烟(民 91) 建議以愛為出發點，彼此珍惜，有效處理衝突的能力，增進彼此間身心靈的成長。

### 一、結論

#### (一)如何提昇及改善家人互動關係

老師個人應取得家人諒解、了解家人需求、分享職場所學、提昇溝通技巧及專業成長，以贏得家人肯定和支持。同事間應該彼此用心關懷、溝通協調、了解原因、背景、並給予支持。老師與家人關係及同事相處時，個人需要培養挫折容忍度，表現更為樂觀積極。而主管與老師之間需要有良好的互動，必要時找機會了解及溝通，並且和老師的家人保持良好關係。但身為主管不可作過度的干涉，遇到問題需要多溝通，深入了解並予以協助，必要時學校可以舉辦老師家屬聯誼會，旅遊、運動球類等活動。

#### (二) 如何提昇並改善老師的態度？

老師個人應以身作則、改善並超越自己，加強溝通技巧、主動關懷、改善人際關係。並以同理心對待他人，多鼓勵、讚美、溝通及分享。而主管需要時時鼓勵，扮演好溝通橋樑的角色，提供專業倫理及團體成長機會，透過心靈成長、教育成長、情緒輔導、溝通成長、多關懷等協談、心理諮商活動。

#### (三) 如何提昇並改善團隊合作？

老師應該以身作則，協助他人。遇到問題首先要了解原因，互相溝通，針對事情的輕重緩急，不能表現過度的權威性。依各別差異，主動關懷，引導正向觀念，力求公平，提昇向心力。並能當機立斷，配合配套措施。多與家人談心溝通，安排休閒活動，增進親子互動關係。彼此以溫和理性的態度去面對問題，凡事可以迎刃而解，並能促進家庭和諧及同事間的團隊合作。行政單位支持教學，教學彰顯行政流暢，多省思、評量、改進。



#### (四) 如何提昇及改善老師與家人的互動關係

為了讓家人多多了解學校的工作，進而認同學校，有必要適時舉辦員工旅遊及聯誼活動，得以促進老師與家人互動機會。而且學校不要給老師太多的壓力，適可有原則地讓老師正常上下班，同時對老師們多些體諒和尊重，讓老師能專心教學及照顧學生。如此家人、學校、團隊三者建立良好的互動關係，在工作上應該會有不同的績效。進而了解老師需求，運用獎勵、支持、保障、補助及關心的方式，以鼓勵老師團隊合作。並重視提昇老師的專業成長、溝通技巧、及閱讀能力。並多與家人談心、溝通，安排休閒活動，增進親子互動關係，互相以溫和、理性的態度去面對問題，則凡事可以迎刃而解，並能促進家庭和諧及同事間的團隊合作。

#### (五) 行政人員如何提昇及改善家人關係

主管應多關懷老師，了解老師的問題，知道她們的優缺點及障礙。重視肯定每位成員，制定制度、提升福利、給予工作計畫時間表。要有提前計劃安排，給老師心理準備，減少臨時活動，有原則規範，說清楚講明白，減少磨擦、增進友誼。福利加薪不是最佳辦法，假日加班需給加班費。提供書籍或舉辦家庭聚會、研習會、專業成長課程：如家人關係、教養關係，以增廣見聞、開擴視野、提昇競爭力。舉辦不正式家庭聚會、自強活動，聯誼會活動，引導關懷、體貼、包容、尊重老師，鼓勵同儕相互支持。不給老師太多的壓力，讓老師正常上下班，有效率有原則，不受加薪及福利因素之影響，讓老師能專心照顧學生。

## 二、建議

### (一) 相關實務建議

#### 對家人的建議

1) 家庭成員能懂得尊重珍惜，彼此支持體諒。2) 學習有效解決衝突，共同協調做雙贏的決定。3) 傳遞愛的訊息，傾聽、溝通，一起建立充滿愛的家庭。

#### 對老師的建議

1) 積極主動、自動改變，並保持良好態度參與團隊合作。2) 謙虛學習，運用智慧，懂得珍惜家庭成員和工作伙伴。3) 重視專業成長和終身學習，並樂於分想，保持良好的人際關係。

#### 對行政人員的建議

1) 重視人格品德教育，多給予老師正面的鼓勵和讚美。2) 幫助老師專業成長，激發潛能。3) 提供機會，讓老師能展現才能和專業。4) 結合多樣資源，支持照顧老師與其家人之良性互動的機會。

### (二) 後續研究建議

1) 採用量的研究。2) 研究後，追蹤調查，作積極有效的幫助和改善。



## 參考文獻

- 吳就君 (民 83)。家庭如何塑造人。(譯自 Satir,V.,1972)。台北:張老師文化事業股份有限公司。
- 吳就君 (民 89)。婚姻與家庭。台北:華騰文化有限公司。
- 李淑烟譯(民 91)。愛就是彼此珍惜。(譯自 Heitler, S. & Hong, W. L. ,1997)。台北 :張老師文化事業股份有限公司。
- 徐光國 (民 92)。婚姻與家庭。台北:揚智文化出版社。
- 陳美如 (民 95 年)。多元文化合作探究式教學的實際—九年一貫課程文化學習與國際理解的思考。<http://www.nyes.tcc.edu.tw/tmenu/m5/九年一貫教與學/chap8/27.asp>
- 楊懋春 (民 70 年)。中華文化與親屬關係。台北:中央文物供應社。
- 吳就君 (民 89)。婚姻與家庭。台北:華騰文化有限公司。
- 張惠芬、郭妙雪 (民 87)。工作與家庭。(譯自 Voydanoff, P. ,1987) 台北:揚智文化出版社。
- 黃惇勝(民 84)。台灣式 KJ 法原理與技術:邁向 21 世紀改造台灣的思考武器。中國生產力中心。
- Bredeson, P. V. (2003). *Designs for learning: A new architecture for professional development in schools*. Thousand Oaks, California: Corwin Press, Inc.
- DeBolt, G. P. (1992). *Teacher induction and mentoring: School-based collaborative Programs*. Albany: State University New York Press.
- Erstejn, D. M. (2001). Teachers' perceptions of the influence of teacher-mentors and assistant principals in their professional growth. (Doctoral dissertation, St. John's University, 2001). *Dissertation Abstracts International*, 17, UMI 3041185.
- Ervin, L. B. (2003). Teacher collaboration in the context of responsive classroom approach. (Doctoral dissertation, University of Virginia, 2003). *Dissertation Abstracts International*, 17, UMI3097275.
- Harris, T. M. (2004). The relationship between between elementary teachers' efficacy and Participation in peer collaborative practices in an urban school district. (Doctoral dissertation, Youngstown State University, 2004). *Dissertation Abstracts*, 17, UMI3122655.
- McCormic, K. M. & Brennan, S. (2001). Mentoring the new professional in interdisciplinary early childhood education: The Kentucky teacher internship program. *Early Childhood Special Education*, 21(3), 131-149.
- Schmitz, C. D., Baber, S. J., John, D. M., & Brown, K. S. (2000). Creating the 21<sup>st</sup> Century school of education: Community and partnership in St. Louis. *Education*, 75(3), 64-84.
- Johnson, B. (2003). Teacher collaboration: Good for some, not so good for others.



*Educational Studies*, 29(4), 337-349.

- Vetere, A. & Cooper, J. (2001). Working systemically with *family* violence: risk, responsibility and collaboration. 23(4), 378-396.
- Wade, S. E., Welch, M. & Jensen, J. B. (1994). Teacher receptivity to collaboration: Levels of interest, types of concern, and school characteristics as variables contributing to successful implementation. *Educational and Psychological Consultation*, 5(3), 177-209.
- Welty, W. M. (1996). *Reflections on practice*. Paper presented at the Maternatiikan ja luonnontieteiden opetuksen tutkimusseuran paivat, Oulu, Finland, 1-16.
- Westhoff, M. (1995). Mentoring, concerns, and job attitudes of first year teachers. (Doctoral dissertation, Northern Arizona University, 1995). *Dissertation Abstracts International*, 17, UMI 953002.
- Wlodkowski, R. J. (1997). Motivation with a mission: Understanding motivation and culture in workshop design. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 76, 19-31.

## 附錄

### 訪談題目

1. 請問家人互動關係是否會影響老師們的團隊合作?
  - a. 請舉例正負面家人互動關係影響老師們的團隊合作。
  - b. 請描述老師團隊合作和家人關係的重要性。
2. 請問家人互動關係是否會影響老師們的態度 (滿意度, 調適度, 社會價值觀)?
  - a. 請舉例正負面家人互動關係影響老師們的態度。
  - b. 請描述老師態度和家人關係的重要性。
3. 老師態度是否會影響老師的團隊合作關係?
  - a. 請舉例正負面老師們的態度影響老師們的團隊合作互動。
  - b. 請描述老師態度和老師們的團隊合作的重要性。

