

第一章 緒論

教育乃立國之根本，要成為一個強盛的國家，必須有人才，而人才則須依靠教育來培植，所以教育的成效優劣將直接影響到往後之國家整體發展。教育也是百年樹人的事業，周新富（民 80）認為，想辦好教育，需要優良的師資，故良師是各類學校教育成功不可或缺之要件。在教學過程中，教師素質的良窳也具有相當的影響力。Ashton 與 Webb(1986) 曾指出，教師是教學的主體，且於教學的歷程中扮演非常重要的角色，其教學的好壞直接影響到學生的學習表現。

近幾年來，填鴨式的教育制度已漸被摒棄，取而代之的教育改革乃以多元化之升學管道，提供學生們多樣性的選擇，而不論是教育界，民間團體或社會輿論，都對教育改革運動寄予深切的要求與期盼，因其對國家往後的發展有深遠之影響。然而，教改工作最終的執行者乃教師。學者歐用生（民 84）認為，再良好的制度，也要教師來運作；再完善的措施也要教師來實現；再理想的課程也要教師來實施。饒見維（民 84）也指出，教育改革的主體與動力都在老師，教育品質的關鍵也在老師。

體育為教育之一環。江良規（民 57）認為，體育是生活教育及學校教育的一部份。體育教師在教學中，大都處於開放性的空間，教學的場地廣大，體育教師對於課程的安排、人員的掌控、時間的控制與秩序的維持等因素更需加以費心。王受榮（民 81）認為，教師能否有良好的表現，與其對教育的工作所懷之效能信念，有相當密切之關係，且更進一步指出，教師對教育工作所懷之效能信念是影響個體教學表現與整體教學績效重要因素。Brandt(1986) 的研究也發現，具強烈效能感之教師對教學工作有積極的情感，對自身之教學能力也有著充分的信心。

第一節 研究動機

「有怎樣的老師，就有怎樣的學生」。教師主宰整個教學活動的進行，學生於受教的過程中，其行為或學習的好壞，深深受到教師的影響。因此，教師乃教育成敗之關鍵（吳清山，民 81）。

教師是教育活動實際的參與者，也是落實教育工作的實務工作者，由此可知教師的重要性。而影響教師的重要因素之一，就是教師的效能感信念。研究也顯示，教師效能感與學生成就有很高的相關（Ashton、Webb 與 Doda，1983）。教師對自身教學能力的肯定程度，除影響其在班級的行為，更直接影響到學生的表現。孫志麟（民 80）指出，高效能的教師通常採用較合理之控制方式，視其為一工具而非目的；低效能的教師則認為控制是為達成教室秩序之唯一目的，教師不但不相信學生，且會以懲罰與監控的方式對待學生。然而在體育教學中，因活動空間大，有效的教師必須不時的監看、控制及管理學生，以確保教學之流暢（蕭秋祺，民 86），此與高效能教師之控制方式不符，此為研究動機之一。

目前國內對教師效能之研究頗多，如孫志麟（民 80）探討小學教師自我效能及其相關因素之研究、王受榮（民 81）研究國民中小學教師效能感及其影響因素、王湘栗（民 86）對小學教師之教師關注與教師效能感之研究、廖吳勇（民 87）探討小學教師工作動機、參予決定與自我效能關係之研究、陳美言（民 87）研究有關小學校長教學領導與教師教學自我效能及李慧碧（民 87）探討國中教師學校情境因素與教師效能感之研究等等，然而，針對體育教師自我效能之研究尚付之闕如，此為研究動機二。

第二節 研究目的

根據上述之研究動機，本研究之目的如下：

- 一、了解臺灣地區中等學校體育教師自我效能現況。
- 二、比較臺灣地區中等學校體育教師自我效能與不同個人背景變項之差異。
- 三、比較臺灣地區中等學校體育教師自我效能與不同學校環境變項之差異。
- 四、比較臺灣地區中等學校體育教師自我效能與不同教室環境變項之差異。

第三節 研究問題

基於上述研究目的，本研究擬探討之問題如下：

- 一、臺灣地區中等學校體育教師自我效能之情形為何？
- 二、不同個人背景變項（性別、最高學歷、任教年資與擔任職務）的臺灣地區中等體育教師之自我效能有無差異？
- 三、不同學校環境變項（任教年資、學校規模與學校轄區）的臺灣地區中等體育教師之自我效能有無差異？
- 四、不同教室環境變項（班級學生數）的臺灣地區中等體育教師之自我效能有無差異？

第四節 研究範圍與限制

一、研究範圍

(一) 就研究內容而言

本研究從理論分析與實證調查兩方面著手，其主要內容有體育教師效能之理論分析與問卷調查之實證結果分析。並以教師個人背景、學校環境與教室環境為自變項，以體育教師自我效能為依變項。

(二) 就研究對象而言

本研究對象為目前任教於臺灣地區公、私立之中等學校體育教師。

二、研究限制

本研究採問卷調查法，教師以自陳方式填答，受試教師可能會迎合社會期許的效應 (social expectancy)，將使研究結果出現誤差。

第五節 名詞解釋

為使本研究意義明確，茲將其重要名詞操作性定義如下：

一、中等學校體育教師

指任教於臺灣地區（不包括金門、馬祖與澎湖）之公、私中等學校（包括國、高中職）之體育教師。

二、教師自我效能

本研究之自我效能係指教師對自身能影響學生學習程度之信念。它由兩個層面所構成，分別為一般教學效能 (sense of general teaching efficacy) 與個人教學效能 (sense of personal teaching efficacy)。前者是教師預期教學能影響學生學習的程度，後者為教師自身評估個人教學的

能力。其操作型定義於「中等學校體育教師自我效能量表」之得分為準，得分越高，表示效能越高。

三、教師個人背景變項

本研究之變項即教師個人之基本資料，包括性別、最高學歷、任教年資與現任職務等四項。

(一) 性別：分為男、女。

(二) 最高學歷：分專科、體育學院、一般大學、師範大學及研究所以上（包括四十學分班）。

(三) 任教年資：將任教年資依序分為 1 - 5 年、6 - 10 年、11 - 20 年及 21 年以上等四類。

(四) 擔任職務：以教師在學校所兼任之行政職務，分別為專任教師、兼任導師與兼任組長以上之職務。

四、學校環境變項

指體育教師目前任教學校之特徵，包括學校位置及學校規模等三項

(一) 任教階段：分高中職與國中。

(二) 學校位置：分都市（包括直轄市與縣轄市）及鄉鎮（包括偏遠地區）。

(三) 學校班級數：將學校班級數分成下列四種類型：

1.12 班以下；

2.13 - 24 班；

3.25 - 48 班；

4.49 班以上。

五、教室環境變項

指體育教師目前任教學校之教室特徵，在此為班級學生數。

(一) 班級學生數：將班級學生數分為三種：

1.25 人以下；

2.26 - 45 人；

3.46 人以上。

六、合目標抽樣

有人稱為「立意抽樣」或稱「判斷抽樣」，其意乃就研究者自身的判斷，選擇研究樣本，以其最能符合研究的目標且合目標的方式抽樣之。

第二章 文獻探討

本章共分四節，第一節為體育教學之理論基礎；第二節為教師自我效能之理論基礎；第三節為教師自我效能之理論基礎；末節則是教師自我效能之實證研究之文獻。

第一節 體育教學之理論基礎

一、教學的意義

所謂教學乃施教者以適當的方式，增加受教者習得有認知意義或有價值的目的活動（歐陽教，民 85）。國內學者蔡貞雄（民 83）認為，教學是教師與學生共同參與的一種活動歷程，並說明教學是一種目標導向（goal-oriented）的活動，且須講求時效。教學有一定的時間，不可做無謂的浪費。在教學中，有其活動歷程，須以最經濟的時間、有效的精力、設備獲取最大的效果。

著名學者 Smith 對教學的定義有：

- （一）傳統義，即敘述義，以教學為「傳授知識技能」的活動。
- （二）以教學為「使人成功地學習」的活動。
- （三）以教學為「有意向地引導學習」的活動。
- （四）規範義，以教學為「符合倫理規範」的活動。
- （五）科學義，即依研究的目的、對象與內涵等而形成的操作型定義（轉引自李詠吟、單文經，民 86，p.4）。

簡而言之，教學乃施教者以有效能之方式，將知識傳與受教者。

二、體育教學的意義

焦嘉誥（民 65）指出，體育教學乃根據兒童的本能與需要，以最經濟之精力、時間與設備，獲得最大之教學效果。

羅映清（1989）認為，體育教學是實現學校體目的之主要途徑之一。在教師與學生的參與下，藉由適當的途徑，使學生掌握體育與衛生保健知識、技術與技能，培養良好的品德，並促其身心協調發展。

蔡貞雄（民 83）曾言：「體育教學是根據學生的學習心理、身心特徵和需要，安排適當的教學情境，提供合適的教材，運用妥善的教法，在有目的、有組織、有計畫的身體活動中，因勢利導，循循善誘，以期達到體育的目標，實現整個教育的理想」。

周宏室（民 83）指出，體育教學是一有計畫、目的之師生互動歷程。教師根據學習的原理原則，透過具有教育價值之運動項目、設施或媒體為中介，以有效的教學策略或學習團體之方式教導學生。

體育教學是以各項富有教育價值的各種運動做為教材，以場地、設備、器材為環境，教師以合理、有系統的手續，指導學生習得運動知識與技能，滿足身心需求、增進健康、培養良好社會行為、啟發運動興趣、充實康樂生活等的師生行為（胡天玫，民 83）。

葉憲清（民 88）以為，體育教學是教師根據體育教學目標與其原理原則，選擇有系統、計畫之教學手段和程序，教導學生自動學習，以完成體育教學目標。

由上可知，體育教學是根據學生個人特性與需求，以有計畫、有目標、有效率的方法，而獲最佳之教學成效。

三、體育教學之沿革與趨勢

Skarstrom 於美國留學時，著有體育教學法，此書可謂體育教學史上的第一本書（焦嘉誥，民 65）。

體育教學在這近一個世紀以來，因為環境的變遷、教育方式的改革和科技的進步，使得體育的範圍、教學方式及理論也隨著改變。在體育教學的發展歷程中，為讓學生能習得更好、更多的知識技能或改善教學的缺失，以期達到更好的教學效果，在教學方式上也有許多的變更，如早期的教材呆板、過於制式，現今則強調自然、活潑；在教法上，以前以教師為本位，今日則以學生為主體。因此，也有許多的教學法問世，如興趣分組教學、循環教學、創造性動作教學法、樂趣化體育教學及Mosston 的體育教學光譜等等，甚至最近教育部為因應學生的體能狀況，宣佈今年九月起，國中小學將分級、分類實施體育教學（民生報，第一版）。

雖然體育教學的方法呈多元化的發展，且不斷地創新與改變，但不論任何教學方式，在體育教學中，最重要的主角乃教師與學生，故影響教學成敗的因素實為體育教師們不可忽略的重點。

第二節 自我效能之理論基礎

一、自我效能的意義

自我效能理論乃由社會學習理論發展而來，Bandura 於 1953-1963 年時，從事研究攻擊行為的社會學習過程，而後建立起社會學習理論。班杜拉對自我效能的定義為：一個人判斷自己組織與實際行動，以達既定目標的能力信念，它所在意的不是個人實際上是否具備某些技能，而是由個體判斷可否達到某種程度的能力知覺（洪瑞？，民 89）。

Bandura(1977) 認為，個人可經其內在標準與外在行為之自我評價的反應以調整行為，個人知識與行動之間有其差異，例如某人具有豐富

的知識涵養，卻不知如何行動，此乃自我參照思想（self-referent thought）在知識和行動之間的調整，而這些現象與自我效能的關係非常密切。Bandura 指出，個人具有自我系統（self-system），此系統為一種認知架構，對個人行為有知覺、評鑑與調整等三項功能，而個人對外界訊息處理是經由認知歷程而不是受環境影響的機械性反應。

Bandura（1977）認為，個人的行為表現是以自我效能來預測或理解，因個人行為是受到此行為的結果、期望與評價所影響。他指出，個人之所以願意不屈不撓投入、忍耐、達成特定的行為或改變行為，主要是因為個人相信自己能完成某種績效能力的判斷，而此種知覺隨其強度的大小，形成個人成功與否的要件；換言之，個人均具有知覺自我效能的能力，其知覺越高，所付出的努力與持續力愈高而成功的希望自然也越高。

張春興（民 85）認為，「自我效能」是個人根據以往的經驗，對某一特定工作或事務經多次成功與失敗的歷練後，認為自己對處理該項工作具高度效能，所以當個人面對一挑戰性的工作時，影響是否接受挑戰及接受後是否全力以赴者有兩大因素：一為了解工作性質；另一個是根據經驗對自身實力的評估，也就是自我效能的評估，故個人的表現不僅須視其技能與知識而定，也須視他對自己能力的自信程度而定。

二、自我效能的性質

自我效能能使個人相信自己具有期望行為結果的表現能力，故不但影響個人行為，且決定了個人行為的表現程度。班式認為自我效能是個人某環境時，不僅知道自己能做什麼事，而且知覺在個人行為類別中是否不只有一合適的行為。

自我效能所關注的是個人能做什麼的判斷，而非個人所擁有的技巧

。除此之外，知覺自我效能是達到某種工作表現水準之個人能力的判斷，而結果反應期望為一種將可能產生行為結果的判斷，圖 2-2 為解釋自我效能與結果預期之區分。

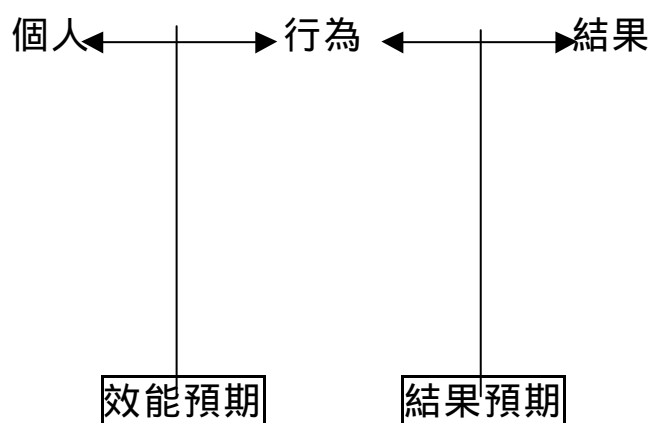


圖 2-1 效能預期與結果預期之區分

資料來源：引自 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. By A. Bandura, 1977, Psychological Review, 84, p. 197.

劉佳蕙（民 84）指出，自我效能有幾項性質：

- （一）自我效能的判斷與選擇行為、努力程度及毅力思考模式和情緒反應等因素具相關的功能，並產生各種不同的效果。
- （二）自我效能使個人不是行為的預告者，而是生產者。
- （三）自我效能的判斷與行動之間受下列因素影響：誤判結果、不同時間階段、錯誤的自我知覺估計其績效、負誘因和績效的限制、不清晰的目標與績效曖昧不明、必需性次級技巧的錯誤加權、錯誤的自我認知等因素，是故，去除負面的影響因素，自我效能可透過訓練而提升。

三、自我效能預期之來源

班杜拉 Bandura (1977) 認為個人效能的預期，主要建立在四種不同的訊息（如圖 2-3 所示），茲分述如下：

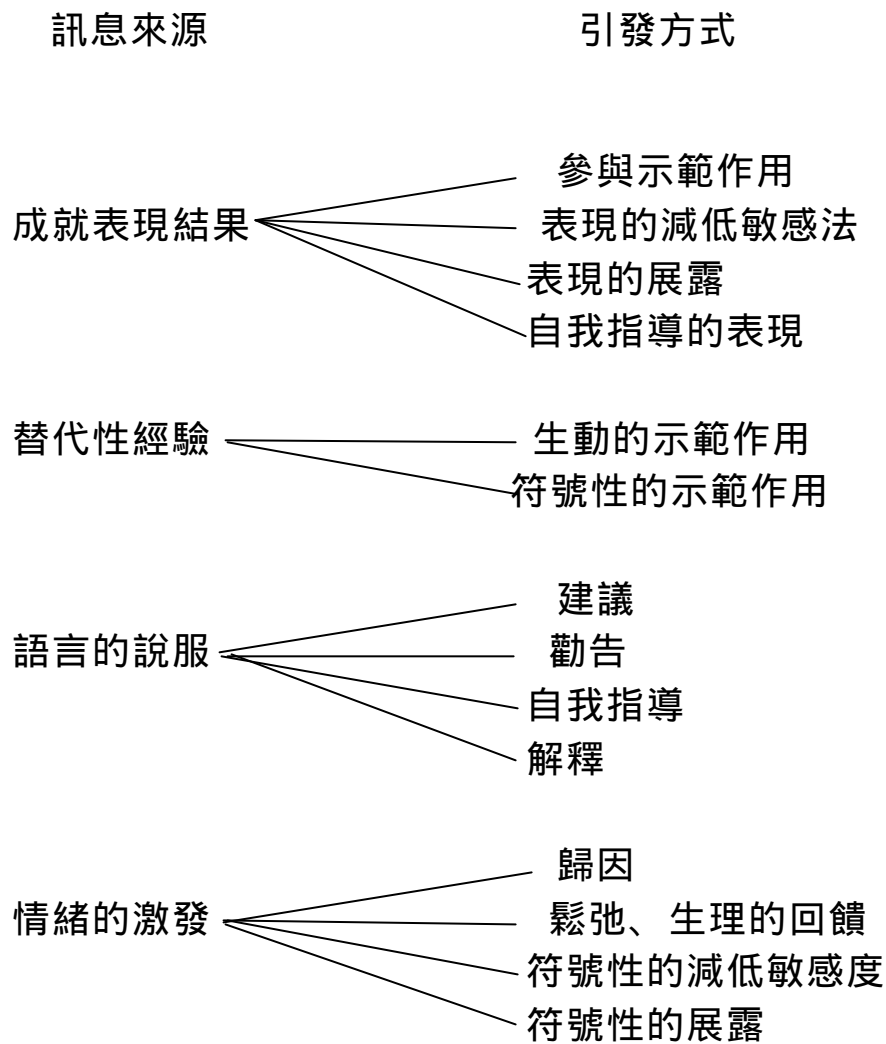


圖 2-2 自我效能預期之主要來源與其引發方式

資料來源：引自 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. By A. Bandura, 1977, Psychological Review, 84, p. 207.

（一）成就表現結果（ performance accomplishment ）

Bandura 認為，成就表現結果，提供最具影響力之效能來源，因它是依據個人的親身經驗而形成。個人的成功經驗有利於提高其自我效能；相對而言，如個人一再經歷失敗，又不自我反省，則其自我效能將大為降低。

(二) 替代性經驗 (vicarious experience)

經由觀察與想像他人類似之行為，也能提昇旁觀者的效能期望，因為旁觀者可藉由觀察他人的表現，判斷本身的能力。然而，如果觀察他人在極度努力下失敗，也會降低對自我能力的判斷。

(三) 言詞說服 (verbal persuasion)

它常被廣泛地運用，言詞的說服是用來改變人類的行為，其目的在使人相信他們可成功達成所欲追求的目標。但此種方式所引發的效能預期通常是脆弱且短暫，一旦面對困苦的威脅或長期失敗，又會迅速的消失。

(四) 情緒的激發 (emotional arousal)

人們常會因為激動的情緒而降低其表現水準，進而影響自我效能的預期。當個人未被不愉快的情緒所激發時，會比震驚、緊張與極度激動時，較容易產生成功的預期。

除上述四項因素會對個人效能預期產生影響外，當時的情境 (situational circumstance) 也會影響效能預期。

第三節 教師自我效能之理論基礎

一、教師自我效能感的由來

在教育的諸多文獻中，教師效能 (teacher efficacy) 一詞首見於

Barfield 和 Burlingame 二人對教師之學生管理理念的探討與美國蘭德公司 (Rand Cooperation) 的兩項報告。

Barfield 與 Burlingame 的研究在探討教師效能與學生管理理念的關係。此二人是藉由政治學與人格理論的觀點，認為個人對環境的控制感為一重要之因素，亦即個人與環境的接觸中都有一種成敗得失的知覺，從其結果得知，低效能教師對學生管理較採監督取向；小學教師比中學教師更採人文取向 (鄭宏財，民 87)。

在美國蘭德公司的兩項報告中，把教師效能視為是一項心理學的概念。蘭德公司所進行的研究結果指出，教師特徵乃影響地方革新過程中的主要因素，並發現教師效能感是一強而有力的教師屬性 (包括年齡、教育背景、語文能力、任教年資與效能感) 教師屬性突顯出一種強烈而正向的關係。此外，教師效能感在所有因素中最具影響力 (王受榮，民 81)。

二、教師效能的意義

研究教師自效能的國內外學者不勝枚舉，雖然用詞不盡相同，但其意義則相同。國外學者有人以「teacher efficacy」代表，有的以「teacher effectiveness」、「teachers' sense of efficacy」或「teacher self-efficacy」來表示。而國內學者有人則以「教師效能信念」、「教師教學自我效能」、「教師效能」、「教師效能感」等來表示，下面就國內外學者所作之定義分述之：

(一) 國內學者之看法

王受榮 (民 81) 認為，教師自我效能是教師在教育情境中，對教導學生學習所持有之效能信念與預期。張春興 (民 85) 則指出，教師自我效能為教學歷程中，教師的所有表現有助學生學習的行為。

孫志麟（民 84）以為，教師自我效能乃是教師從事教學時所產生之預期結果，其教學活動符合教學之有效性，並且對學生之成就與行為的改變具正面作用。

周新富（民 80）的研究指出，教師效能是教師知覺到效能信念，即教師從事教學工作時，本身具有之教學能力對學生產生影響的主觀評價稱為教師效能信念。其內涵有二：一般教學效能與個人教學效能；而個人教學效能是指教師對自身的教學能力與教學技巧的自信程度，也是預測教師行為的最佳指標。劉威德（民 83）認為，教師自我效能是教師對自己教學能力的認知，此教學能力包括積極正面的教導學生與消極的抗衡外界之社會因素對學生產生的不良影響。

顏銘志（民 85）的研究以為，教師效能乃教師於從事教學工作時，能有效達成教學工作的一種能力知覺與信念，並將教師效能分為內控與外控兩型，前者有教師盡力教學的能力、善用教學方法的能力及診斷與補救學的能力；後者則有抗衡家庭環境負面影響、學校環境負面影響、社會環境負面影響與學生差異負面影響等能力。

張俊紳（民 86）指出，教師自我效能是一教學效能的知覺，它不僅是一種效能的預期，也是自我能力的評估。教學效能包括兩個層面：一般教學效能，即一些影響學生學習的信念，如教學專業承諾、對自我的肯定、克服外在條件限制、師生關係、教學效果的信心、樂觀與控制意識及個別學生差異；二是個人教學效能信念，意指教學歷程中的一些教學情境因素的主觀知覺信念，它包括教師反應、教學發問、內容呈現與教師回饋校正等教學能力。

（二）國外學者看法

Barfield & Burlingame（1974）的研究指出，教師自我效能乃教師個

人能有效處理週遭事物之人格特質。Armor、Conry-Oseguera、Cox、King、McDonnell、Pascale、Pauly 和 Zellman 等人 (1976) 認為，教學自我效能是指教師自己有能力影響學生學習程度之信念。

Gibson 和 Dembo (1984) 的研究指出，教師效能是教師以學生的 IQ、家庭背景、在校的狀況等因素，藉以了解學生能被教導的程度，它反映出教師對自己能帶學生在表現上有積極改變的能力之自我評價與信念，其內涵包括兩各向度：

- (一) 個人教學效能 (personal teaching efficacy): 教師影響學生學習所具有之能力的信念。
- (二) 教學效能 (teaching efficacy): 即教師受學生外在條件的因素 (在學校的情況、家庭背景、學生的 IQ 等) 限制，而能夠改變學生學習的信念。

。Hoover-Dempsey、Bassler 與 Brissie (1987) 指出，教師自我效能有三種信念：教師認為自己能有效從事教學；教師認為自身所教導之學生具有能力；在教學之必須時，教師相信本身的專業知識能獲充分的發揮。Newmann、Rutter 與 Smith (1989) 則認為，教師自我效能是教師對於教學能否增進學生成就的一種知覺，亦即教師對自身之教學能否引導學生成功學習之一種判斷。

Woolfolk、Rosoff 與 Hoy (1990) 認為，教師效能是學生學習成敗的責任、教師對學校教育的力量、學習的功用、一般的教育哲學和教師對學生的影響力程度等各方面之信念。

Ross、Cousins 與 Gadalla 等人 (1996) 將教師效能定義為教師對他或她能讓學生學習的信心。Warren 和 Payne (1997) 認為教師效能感是指教師相信自己有能力影響學生表現能力的程度。

綜合上述國內外學者的看法與定義得知，教師自我效能意指教師對本身能夠影響學生學習程度的信念，也是對本身教學能力的主觀判斷，其內含有兩個層面：「個人教學效能」(personal teaching efficacy)，為教師對自身教學能力和技巧的自信程度，亦即教師評估個人教學的能力；「一般教學效能」(general teaching efficacy)是指教師認為教學能對學生產生影響的信念，也就是說教師預期教學工作能影響學生學習的程度。

三、教師效能測量工具

基於國內外學者對此研究所持之不同理論，其所發展與設計的測量工具也不盡相同，以下根據文獻探討所作之研究分述之：

(一) 蘭德公司之測量工具

先前用來測量教師自我效能的工具是由美國蘭德公司以李克特氏五點量表作為評定教師自我效能的問卷，共有兩題，如表 2-1：

表 2-1 蘭德公司評定教師自我效能測量工具表

蘭德一	當學生的動機與表現低落時，教師通常不能改變很多，因大部分學生的動機與表現受家庭背景影響甚鉅。
蘭德二	假如我很努力去嘗試，便可處理那些對學業沒有興趣或對其感到困難的學生。

由於此問卷之題目過少，故很少單獨使用。大都配合其他測量工具一起使用（吳清山，民 87）。在第一題中，與 Bandura 自我效能理論中的「結果預期」有關，它是在測量教師對教育能影響學生程度的信念，屬一般教學效能；第二題為個人評估自身之教學能力，屬於個人教學效

能。

(二) Gibson 和 Dembo (1984) 的測量工具

Gibson 和 Dembo 以「多層面模式」(multidimensional model) 來測量教師效能，並發展出「教師效能量表」(Teacher Efficacy Scale)。此量表包含兩各層面：「個人教學效能」及「一般教學效能」，共計三十題，採用李克特氏六點量表。此量表經因素分析、多重特質—多重分析方法與班級觀察等三步驟進行考驗，亦獲得支持，故目前教師效能之研究大都採用 Gibson 和 Dembo 所發展之「教師效能量表」。

(三) 孫志麟的測量工具

孫志麟 (民 80) 根據 Gibson 和 Dembo 的「教師效能量表」加以修訂，獲得 23 題的教學自我效能量表，當中有 7 題為自行編訂，另 16 題採用 Gibson 和 Dembo 的題目，其內涵有六各層面，分別為診斷學習與變通教法的效能、努力教學與擅用方法之效能、抗衡傳播媒體影響的效能、抗衡家庭與社會影響的效能、抗衡學生參照人物影響的效能、抗衡家長管教負面影響的效能。前兩者為個人教學效能，後面四項則屬一般教學效能。它以李克特氏六點量表記分，信度為 $Cronbach = .79$ ($N = 273$)，效度則為 $.34$ ($N = 209$)。

(四) 王受榮的測量工具

王受榮 (民 81) 依據 Ashton (1983)、Gibson 和 Dembo (1984) 之教師效能表，編成 40 道題目的「教師效能感量表」，分別有教師個人因素、學校情境因素、教室情境因素及社會情境因素等四項。其中，教師個人因素包含教師對工作價值與教學歸因的看法；學校情境因素包含教師對同仁關係與行政領導的看法；教室情境因素包含教師對班級學生與家長的看法；而社會情境因素則包括教師對社會地位政府措施與大眾媒

體的看法。此量表採李克特氏五點量表記分，信度上，一般教學效能及教師教學效能之係數均在.82以上；至於效度方面，除每一題進行項目分析外，並有效標效度的考驗，且不同效標組之教師效能感量表得分的F值達.001之顯著水準。

(五) 顏銘志的測量工具

顏銘志(民85)是以Gibson和Dembo(1984)所編之教師效能量表為藍本，並參考蘭德公司對教師效能評鑑之兩大題的敘述方式，以國小教師於從事教學工作時，可能面對的各種教學情境與狀況為題材，用敘述句與正反兩面併陳的方式編成「國民小學教師效能量表」，此問卷分成兩各層面：內控性教學效能與抗衡性教學效能，此量表和Gibson和Dembo(1984)編之教師效能量表之個人教學效能及一般教學效能相類似。

綜合上述文獻，研究者依研究之所需，參考孫志麟(民80)修訂之(國小教師教學自我效能量表)、王受榮(民81)編訂之「教師效能感量表」、顏銘志(民85)的「教師效能感量表」與陳美言(民87)所編之「教師教學自我效能量表」修訂本研究之問卷。

第四節 教師自我效能之實證研究

從許多文獻中得知，影響教師自我效能的因素有甚多，研究者參照孫志麟(民80)之表格方式，整理教師自我效能之相關研究，並呈現如表2-2：

表 2-2 教師自我效能相關研究摘要表

研究者 (年代)	研究題目	研究方法	研究對象	研究結果
Trentham, Silvem & Brogdon (1985)	教師效能與教師能力程度	問卷調查	教師 N = 155	教師效能感具有區別高低能力教師作用。
Grafton (1987)	效能感在教育組織的衝突中所扮演的媒介影響	問卷調查	公立學校教師	教師自我效能越低，易採用逃避的衝突方式；反之，則採用解決的取向的衝突方式。
Greenwood, Olejink & Parkey (1990)	四名教師效能型態與經挑選過之教師特徵的關係	問卷調查	幼稚園-12年的教師 N = 321	1. 國小女教師自我效能高於男教師。 2. 教育程度及教學經驗與教師自我效能無關。
Hoy & Woolfolk (1990)	學生教師社會化之研究	問卷調查	學生教師 N = 182	學生教師之自我效能越高，則採取監控取向的控制意識。
孫志麟 (民 80)	國民小學教師自我效能及其相關因素之研究	問卷調查	國小教師 N = 426	1. 不同性別、學歷、學校規模、班級大小之教師之自我效能無顯著差異。 2. 不同年齡、年資、職務、學校地區之教師效能感有顯著差異。
王受榮 (民 81)	我國國民中小學教師效能感及其相關因素之研究	問卷調查	國中小教師 N = 1678	1. 國中教師效能感未因任教年資而有差異。 2. 國小教師效能感未因性別、擔任職務、最高學歷而有差異。 3. 國中小學教師效能感不因班級、學生人數而有差異。 4. 國中、小教師效能感因任教學校學校規模之不同有顯著差異。 5. 國中、小學教師效能感不因任教地區而有顯著差異。

(待續)

(續表 2-2)

江展堉 (民 84)	國民小學校長領導型式與教師自我效能之研究	問卷調查	國小教師 N = 1067	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同性別、學校規模之教師之教學自我效能無顯著相關。 2. 不同職務、服務年資學歷之教師教學自我效能有顯著差異。
鄭英耀 黃振鵠 (民 85)	教師自我效能相關因素之研究	問卷調查	高師大教研所之進修教師 N = 79	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男教師教學自我效能優於女教師。 2. 小學教師教學自我效能優於中學教師。
江秋玫 (民 86)	國小教師專業承諾自我效能感與專業健行關係之研究	問卷調查	國小教師 N = 421	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同年資 職務及學校地區之教師效能感達顯著差異。 2. 不同學校規模之教師效能感無顯著差異。
王湘粟 (民 86)	國民小學教師關注與教師效能感之研究	問卷調查	國小教師 N = 1157	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同性別 任教年資及學歷之教師效能感有顯著差異；不同職務無顯著差異。 2. 不同學校規模之教師效能感無顯著差異；不同班級規模之教師效能感則有顯著差異 3. 不同學校地區之教師效能感有顯著差異。
陳美言 (民 87)	國民小學校長教學領導與教師教學自我效能關係之研究	問卷調查	國小教師 N = 1097	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同性別教師之自我效能感無顯著差異。 2. 不同學歷及任教年資之教師自我效能感達顯著差異。
廖吳勇 (民 87)	國民小學教師工作動機參與決定與自我效能關係之研究	問卷調查	國小教師 N = 981	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同服務年資及教育背景的教師之自我效能達顯著差異。 2. 不同學校規模與班級規模的教師之自我效能達顯著差異 3. 不同職務的教師之自我效能有顯著差異；兼行政職之教師高於級任教師
林國瑞 李一聖 楊靜芳 (民 89)	台北市立體育學院國小職前教師教師效能研究	問卷調查	職前教師 N = 134	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同年齡之教師效能無顯著差異。 2. 不同性別、學歷之教師效能無顯著差異。

由上述之歸納，可知影響教師自我效能因素甚多，其中教師個人背景變項（包括性別、學歷、年資、擔任職務）、學校環境因素（包括任教階段、學校班級數與學校位置）與教室環境因素（包括班級學生數）等等，茲就上列因素分述之：

一、教師個人背景變項

（一）性別

Evans 與 Tribble 的觀察指出，教師效能受性別的影響。通常女性教師的效能信念比男性教師高，且達顯著差異，主要是因為學校教學被認為是女性的工作，故女教師被賦予將工作做好的高度期望，因此其效能信念較男老師為高（陳美言，民 87）。而周新富（民 80）、王湘栗（民 86）的研究也持相同之看法。

然而也有研究指出，男女教師之教學效能無顯著差異孫志麟（民 80）、王受榮（民 81）、江展堉（民 84）、顏銘志（民 85）等人的研究指出，性別不同的教師知覺整體的教學效能感無顯著差異。

（二）學歷

Woolfolk 與 Hoy（1993）認為，具研究所學歷的教師有較高之自我效能。Ross、Cousins 與 Gadalla（1996）進一步指出，具研究所學歷的教師，因在求學過程中習得較多的教學技巧，並知道較多可能發生的事件及造成問題的原因。因此，在面對這些問題時，有較高的信心來處理。

（三）年資

在過去的研究中指出，教學的年資與自我效能有相關性存在。毛國楠（民 84）的觀察認為，教師自我效能於服務滿五年後會逐漸提高，孫志麟（民 80）與王受榮（民 81）也指出，不同服務年資之國小教師在教師效能上有顯著差異，即國小教師的年資越長，教師效能越高。外國學

者 Gibson 和 Brown (1984) 就社會化的觀點，探討職前教師與在職教師自我效能之不同處，結果指出，初任教師與職前教師的自我效能偏低，然而，教學年資在五至十年之教師教學的自我效能較高，但教學超過十年之教師教學自我效能卻有遞減的傾向。Cavers 與 Bolinger 的觀察指出教師的教學經驗與教師效能信念有顯著差異，教學經驗豐富之教師自我效能較高（陳馨蘭，民 87）。

（四）擔任職務

王受榮（民 81）的研究發現，國中兼任行政教師之效能感高於兼任導師與專任教師；江展堉（民 84）的研究認為，擔任不同職務之教師，其教師個人效能、一般教師效能與整體教師效能皆有所不同。

二、學校環境變項

在校園中，影響教師效能的因素有很多，以下就任教階段、學校班級數與學校位置分述之：

（一）任教階段

王受榮（民 81）的研究發現，國小教師在個人教學效能、一般教學效能及整體自我效能皆優於國中的教師。

（二）學校班級數

Newman、Rutter 與 Smith 等人（1989）在分析影響教師效能之組織因素中指出，大型學校的學生不易管教，可能因而降低教師效能感。王受榮（民 81）的研究也認為，小型學校有助於教師效能之良性發展。

（三）學校位置

Ashton 與 Webb（1986）的研究認為，學校地點會影響教師的效能，孫志麟（民 80）在其研究中發現，任教於鄉村地區之教師的整體教師效能感高於在省轄市與直轄市的教師，但是王湘栗（民 86）的研究則指

出，任教於省轄市與直轄市之教師效能感，顯著高於在鄉村地區任教的教師。

三、教室環境變項

為因應本研究之需要，在此因素中，僅就班級學生數敘述之：

班級學生數

陳美言（民 87）認為，班級的人數越少，教學的效果較佳。因此教師的效能也愈高。Ashton（1983）的研究認為班級的大小會影響教師的效能感。但另一方面，國內學者孫志麟（民 80）、王受榮（民 81）、顏銘志（民 85）的研究則認為，班級的大小在教師效能感的知覺上並無顯著差異。

從上述之文獻探討，可知有關教師效能的研究多為國中小學教師，而無專門研究體育教師自我效能的研究，故本研究即針對中等學校（包含國、高中職）體育教師，進行影響其自我效能因素之相關研究。

第三章 研究方法

本研究主要在了解中學體育教師教學效能之現況，探討中學體育教師教學自我效能及其相關因素，本研究採用問卷調查法，根據文獻探討的結果，再經統整專家意見以建立專家效度後，進行預試，以建立信、效度。以下分別就研究架構、研究對象、研究工具、實施程序與資料處理依次說明之：

第一節 研究架構

依據研究目的與文獻探討所得之結果，本研究之研究架構如圖 3-1 所示，並說明如下：

- 一、在整個研究架構中，係以中等學校體育教師自我效能為主要的探討範圍。
- 二、本研究之自變項為教師個人背景變項、學校環境變項及教室環境變項等三項，其中教師背景變項包括性別、最高學歷、任教年資與擔任職務等四個變項；學校環境變項則有任教年級、學校位置及學校規模等三個變項；教室環境變項有班級大小一個變項。
- 三、本研究之依變項變項為體育教師自我效能，其效能又分成一般教學效能與個人教學效能。

本研究以體育教師自我效能為依變項，個人背景變項、學校環境變項與教室環境變項為自變項，探討自變項與依變項之間的關係。

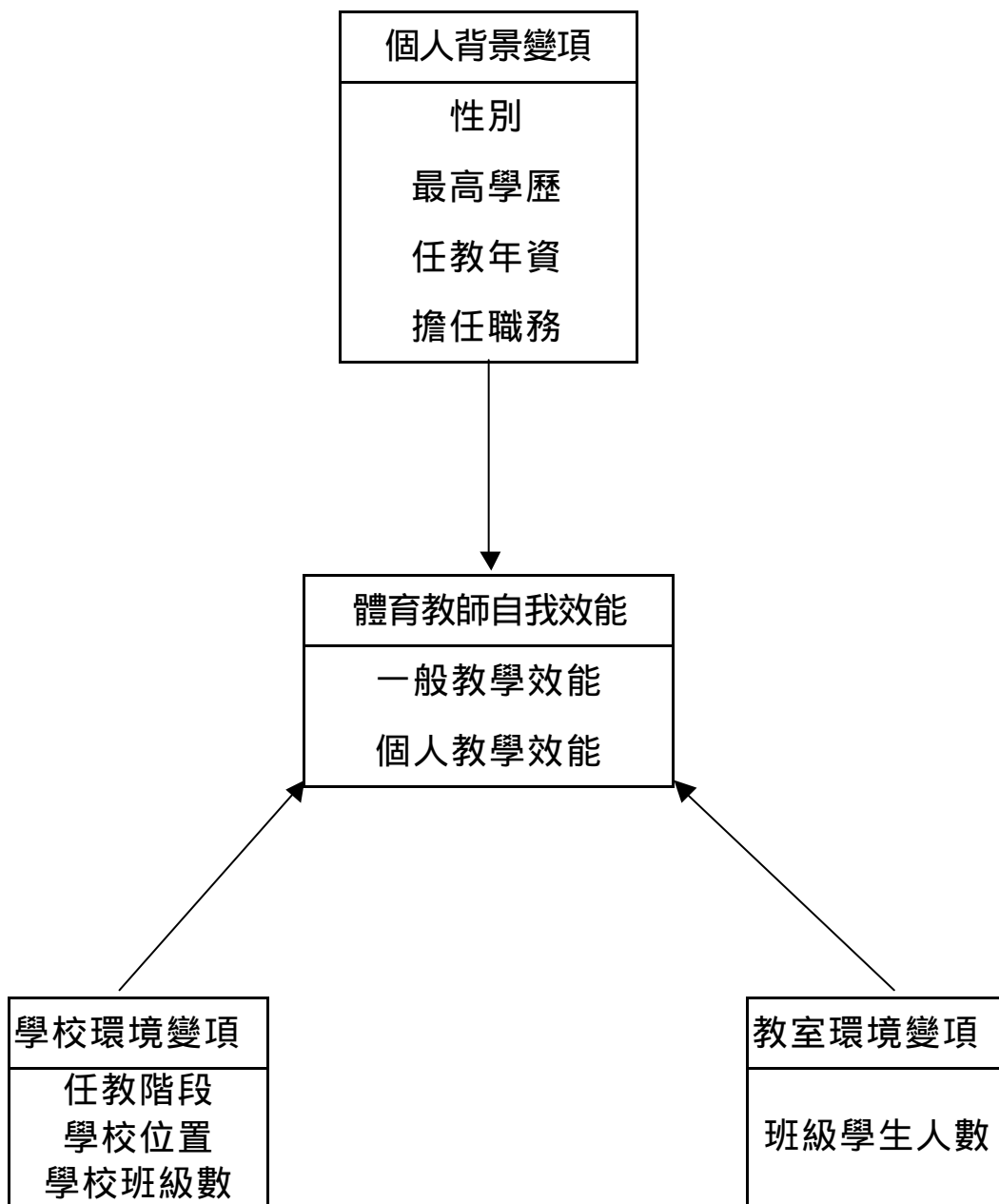


圖 3-1 體育教師自我效能研究架構圖

第二節 研究對象

本研究之研究對象係以臺灣地區（不包括金門、馬祖及澎湖）之公、私立中等學校（包括國、高中職）現任體育教師為調查研究之母群體

，採用合目標抽樣的方式，為使樣本具代表性，本研究之取樣範圍希冀遍及臺北市、高雄市與臺灣省各地區，共選取 223 所國、高中職，其取樣學校與教師人數如附錄 A。

由附錄 A 可知高中職共 103 所，佔 46.19 %；國中共 120 所，佔 53.18 %；所發問卷共 1200 份；回收 966 份，回收率 80.5 %，扣除無效問卷後，所得問卷共 917 份，佔 76.42 %。

第三節 研究工具

本研究所採用之研究工具為「中等學校體育教師自我效能量表」，其中包括「個人基本資料」與「中等學校體育教師自我效能量表」兩部分，而後者用以測量中學體育教師自我效能之現況，茲將個人基本資料、問卷編製過程內容、記分方式、實施預試、信度分析及編製正式量表之說明如下：

一、個人基本資料

個人基本資料調查表包括性別、最高學歷、任教階段、任教年資、擔任職務、學校班級數、班級學生人數與學校位置等八項，茲分述如下：

- (一) 性別：分為男女。
- (二) 學歷：分為專科、體育學院、一般大學、師範大學、研究所以上（含四十學分班）。
- (三) 任教階段：分高中與國中。
- (四) 任教年資：任教年資依序分為 1 - 5 年、6 - 10 年、11 - 24 年及 25 年以上等四類。
- (五) 擔任職務：以教師是否在學校兼任行政職務，分別為兼任導師與

兼任組長以上之職務。

(六) 學校班級數：分為 12 班以下、13 - 24 班、25 - 48 班及 49 班以上。

(七) 班級學生人數：分成 25 人以下、26 - 45 人與 46 人以上。

(八) 學校位置：區分為都市（包括直、縣轄市）與鄉鎮（包括偏遠地區）。

二、問卷編製過程與內容

研究者依據文獻分析探討，並參考孫志麟（民 80）修訂之（國小教師教學自我效能量表）、王受榮（民 81）編訂之「教師效能感量表」、顏銘志（民 85）的「教師效能感量表」與陳美言（民 87）所編之「教師教學自我效能量表」修訂而成，共計二十題，其內容向度包括有：

（一）一般教學效能

是教師預期教學能影響學生學習的程度，由問卷第一至十題所組成。

（二）個人教學效能

是教師自身評估個人教學的能力由問卷第十一至二十題所組，題目共十題。

此外，於編製量表題目時，經訪問中學體育組長與體育教師若干人，再由指導教授多次修正，完成此問卷之初稿。其次，依據研究問卷初稿編製「專家意見調查問卷」，並請指導教授推薦專家數名協助填答，藉以建立專家內容效度。而後，依據專家意見，刪除不適合之題目，編製成預試問卷（見附錄 B）。

三、記分方式

本研究問卷係採李克特式（Likert scale）五點量表，由受試者依據個人感受之符合程度填答，選項依「非常不同意」、「不同意」、「普通」

、「同意」、「非常同意」給予 1、2、3、4、5 分。

最後計算各份量表與總量表之得分情形分數越高者，代表教師自我效能越高；而分數越低者，表示教師自我效能越低。

四、實施預試

預試問卷編製完成後，總計共發出 110 份預試問卷，回收 96 份，回收率達 87.3%，扣除填答不全與明顯不符者，有效問卷共 90 份，可用率為 93.8%，之後則進行預試問卷之資料整理與統計分析，藉以考驗預試量表之信度。

五、信度分析

本研究採用 Cronbach 係數，考驗中學體育教師自我效能預試問卷之內部一致性，「一般教學效能」向度之 Cronbach 係數為.79；「個人教學效能」向度之 Cronbach 為.79；總量表之 Cronbach 為.82，各向度與總量表之 Cronbach 直接大於.79，顯示其內部一致性頗佳（見表 3-2）。

表 3-1 體育教師自我效能問卷（預試問卷）之信度分析

向度別	一般教學效能	個人教學效能
Cronbach 係數	.79	.79
題數	10 題	10 題

總量表 Cronbach 係數.82，共 20 題

五、效度分析

本研究以內容效度（content validity）來考驗此量表。在內容效度方面，先訪問中學體育組長與體育教師若干人，再由指導教授多次修正，

完成初稿，最後，完成此問卷之初稿，請指導教授推薦專家數名協助填答，藉以建立專家內容效度。

六、編製正式量表

預試問卷經信度分析與專家效度之考驗後，信效度皆可支持本研究。研究者增加基本資料部分，完成正式問卷之編製，並定名為「中學體育教師自我效能量表」。

正式問卷向度別題號與題目如表 3-3 所示，填答和計分方式與預試問卷相同，「中學體育教師自我效能調查問卷」共分兩部分，第一部份基本資料 8 題，第二部分自我效能 20 題（見附錄 B）。

表 3-1 體育教師自我效能量表向度別題號與題目對照表

向度別	題目內容	題數
一般教學效能	01.體育教師對學生的影響遠勝過運動明星 02.體育教師需能滿足不同學生的學習需求 03.教學能力好的體育老師，對學生有深遠的影響 04.藉由妥善的體育教學，學生皆可學有所成 05.家庭環境對學生的影響可藉由教育的力量克服 06.體育教學要適應個別差異，絕非紙上談兵 07.只要體育教學活動安排得當，任何學生都可以學有所得 08.體育教師的教育專業能力可改變家長的觀念，以利學生學習 09.天底下沒有不可受教的學生	10
個人教學效能	10.體育教師的工作並非只是運動技能的傳授而已 11.當我努力教學時，不同能力的學生均能有所進步 12.學生得自社會的不當觀念，我有把握加以導正 13.我擅長運用各種體育教學方法與技巧，引發學生的學習動機 14.我是學生模仿與學習的榜樣 15.我自認深獲學生尊重，也因此有助於體育教學效果 16.我的主動引導是學生學習成效提高最重要因素 17.如課堂上吵鬧秩序不佳，我知道如何迅速控制局面 18.學生的運動技能進步，通常是因為我採用更有效的教學方法 19.我不會因為學生運動技能學習能力不佳而氣餒、灰心 20.只要我盡我所能，便能夠處理最難教導的學生	10

第四節 實施程序

本研究之實施分為準備階段、編製問卷階段、預試階段、信度分析實施階段與完成階段等共六個階段，茲分述如下：

一、準備階段

研究者除廣泛蒐集相關文獻主題外，且從研讀、分析相關文獻及與指導教授討論後，確定本研究之計劃大綱。

二、編製問卷階段

確定本研究之主題後，旋即進行文獻探討、決定問卷之向度與編製預試問卷。初稿確定後，進行「專家意見調查」，期間，曾訪問中學體育組長與專家學者若干人，並請提供意見，再由指導教授多次修正，完成「中等學校體育教師自我效能量表」之預試問卷。

三、預試階段

論文計劃修正通過後，即進行預試，並於民國九十一年一月底，委託參與臺中市九年一貫健康與體育研習之體育教師至現場分發 110 份問卷，回收 97 份，剔除無效問卷後，共得有效問卷 90 份，可用率達 93.8%，隨即依據所回收之問卷，進行資料整理與統計分析，以考驗其信效度。

四、信度分析

(一) 內部一致性

先以 Cronbach 係數考驗中等學校體育教師自我效能預試問卷的內部一致性，「一般教學效能」向度的 Cronbach 係數為 .79，「個人教學效能」向度的 Cronbach 係數為 .79，總量表之 Cronbach 係數為 .82 各向度與總量表之 Cronbach 係數皆大於 .79，顯示其內部一致性

頗高。

(二) 相關

以相關分析來考驗單題與各向度及總量表間之相關，如表 3-4 所示：

表 3-2 中等學校體育教師自我效能量表題目與各層面及總量表之相關

向度別	題號	單題與各層面之相關	單題與總量表之相關
一般教學效能	1	.461	.379
	2	.450	.345
	3	.553	.448
	4	.675	.645
	5	.419	.355
	6	.515	.455
	7	.595	.625
	8	.472	.389
	9	.507	.509
	10	.460	.435
個人教學效能	11	.489	.571
	12	.530	.430
	13	.592	.497
	14	.567	.521
	15	.544	.516
	16	.587	.524
	17	.584	.490
	18	.550	.471
	19	.555	.429
	20	.623	.541

由表 3-4 之分析可知，中等學校體育教師自我效能量表之相關性高足以支持研究結果。

五、實施階段

正式問卷編製完成後，旋即以郵寄問卷方式進行，問卷於 3 月 1 日起，陸續寄出，截至 3 月 25 日止，共收回問卷 966 份，剔除無效問卷，

共收取 917 份有效問卷，隨後，將所有資料編碼、輸入電腦，以進行統計分析，以撰寫研究報告。

六、完成階段

結果分析討論後，敦請指導教授修訂、審閱，隨即進行論文口試與修正，最後付梓完成本研究論文。

第五節 資料處理

本研究問卷回收後，經剔除無效問卷，將其餘之有效問卷資料輸入電腦，並利用統計套裝軟體 SPSS for Window10.0 統計軟體分析處理。

其所採用之統計方法有：

- 一、以描述性統計的「平均數與標準差」，了解臺灣地區中等學校體育教師自我效能現況。
- 二、以 t-test 考驗自變項中，個人背景變項之性別對體育教師自我效能是否有顯著差異。
- 三、以 t-test 考驗自變項中，學校環境變項中之任教年級與學校位置對體育教師自我效能是否有顯著差異。
- 四、以單因子變異數分析，考驗中學體育教師之個人背景變項（最高學歷、任教年資與擔任職務），在體育教師自我效能上，是否有顯著差異。
- 五、以單因子變異數分析，考驗中學體育教師之學校環境變項（學校規模），在體育教師自我效能上，是否有顯著差異。
- 六、以單因子變異數分析，考驗教室環境變項（班級大小）在體育教師自我效能上，是否有顯著差異。

七、若 F 值達顯著水準，則以薛費（Scheffe）進行事後比較。

八、本研究統計顯著水準定為 $\alpha = .05$ 。

第四章 結果與討論

本研究主要在了解中等學校體育教師自我效能與其影響之相關因素，本章旨在針對研究調查的結果進行分析與討論，全章共分五節，第一節為中等學校體育教師自我效能之現況分析；第二節在探討不同個人背景（性別、最高學歷、任教年資與擔任職務）變項在體育教師自我效能上，是否有顯著差異；第三節則是分析不同學校環境（任教年級、學校班級數與學校位置）變項之體育教師自我效能之差異情形；第四節是考驗教室環境（班級之學生人數）變項對體育教師之差異情形；末節則是針對本研究之結果進行討論。

第一節 中等學校體育教師自我效能之現況分析

就整體中等學校體育教師自我效能而言，由表 4-1 可知其平均數為 4.03（最高為 5）標準差為 0.37；就教師效能的向度看來，以個人教學效能最高（平均數 = 4.05，標準差 = 0.42）；一般教學效能次之（平均數 = 4.01，標準差 = 0.41）。

表 4-1 體育教師自我效能平均數、標準差與排序摘要表

向 度	人 數	平 均 數	標 準 差	平 均 數 排 序
一般教學效能	917	4.01	0.41	2
個人教學效能	917	4.05	0.42	1
整體自我效能	917	4.03	0.37	

綜合上述結果顯示，整體中等學校體育教師自我效能非常良好，就

教師效能的兩個向度而言，中等學校體育教師之個人教學效能高於一般教學效能。本研究結果與孫志麟（民 80）、江展堉（民 84）、王湘栗（民 86）及江秋玫（民 86）之結果相似。

至於中等學校體育教師自我效能各題，以描述性統計分析之平均數標準差如表 4-2 所示：

表 4-2 體育教師自我效能各題之平均數、標準差摘要表

題號	人數	平均數	標準差
1	917	3.55	1.03
2	917	4.05	0.72
3	917	4.49	0.65
4	917	4.14	0.78
5	917	3.47	0.99
6	917	4.39	0.67
7	917	4.08	0.82
8	917	3.87	0.86
9	917	3.59	0.92
10	917	4.44	0.79
11	917	4.12	0.73
12	917	3.67	0.83
13	917	4.11	0.61
14	917	3.89	0.67
15	917	4.09	0.61
16	917	4.17	0.57
17	917	4.26	0.61
18	917	4.04	0.68
19	917	4.16	0.71
20	917	3.98	0.72

由表 4-2 可知，就中等學校體育教師自我效能各題看來，以第三題（平均數 = 4.49，標準差 = 0.65）、第十題（平均數 = 4.44，標準差 = 0.79）與第六題（平均數 = 4.39，標準差 = 0.67）等三題平均數最高；第五

題（平均數 = 3.47，標準差 = 0.99）第一題（平均數 = 3.55，標準差 = 1.03）與第九題（平均數 = 3.59，標準差 = 0.92）等三題之平均數最低。

綜合上述結果可知，中等學校體育教師在「教學能力好的體育老師，對學生有深遠的影響」、「體育教師的工作並非只是運動技能的傳授而已」及「體育教學要適應個別差異，絕非紙上談兵」等方面的效能表現最好；至於在「家庭環境對學生的影響可藉由教育的力量克服」、「體育教師對學生的影響遠勝過運動明星」與「天底下沒有不可受教化的學生」等方面的效能表現較不理想。

第二節 個人背景變項之體育教師自我效能差異分析

本節在討論比較不同個人背景變項（性別、最高學歷、任教年資與擔任職務）的中等學校體育教師自我效能之差異情況，茲就個人背景變項之四部分敘述之：

一、性別

不同性別之中等學校體育教師自我效能差異情形的 t 考驗如表 4-3：

表 4-3 不同性別體育教師自我效能 t 考驗摘要表

向度	男		女		自由度	t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差		
一般教學效能	39.87	4.14	40.43	3.87	915	-2.01*
個人教學效能	40.36	4.32	40.72	3.99	915	-1.23
整體自我效能	80.23	7.59	81.14	7.03	915	-1.8

*p < .05

由表 4-3 可知，中等學校男女體育教師的一般教學效能之 $t(915) = -2.01$ 達顯著差異，即男性體育教師優於女性教師體育教師；其個人教學效能之 $t(915) = -1.23$ 則未達顯著差異；而整體自我效能之 $t(915) = -1.8$ 亦未有顯著差異。此研究結果與孫志麟（民 80）、王受榮（民 81）、江展塏（民 84）與陳馨蘭（民 87）相同。

二、最高學歷

有關不同最高學歷之中等學校體育教師自我效能情況如表 4-4；其單因子變異數分析列於表 4-5：

表 4-4 不同學歷體育教師自我效能平均數、標準差摘要表

不同學歷	一般教學效能		個人教學效能		整體自我效能	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
1.體專	39.84	4.34	41.08	3.79	80.91	7.11
2.體育學院	40.59	4.05	41.14	4.21	81.73	7.36
3.一般大學	39.99	3.67	39.69	3.83	79.68	6.67
4.師範大學	39.23	4.52	39.30	4.80	78.53	8.54
5.研究所以上	39.23	4.52	40.92	3.92	81.04	6.91

表 4-5 不同學歷體育教師自我效能單因子變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F 值	Scheffe 事後比較
一般教學效能					
組間	195.942	4	48.99	3.01*	2 > 4
組內	14850.451	912	16.28		
全體	15046.393	916			
個人教學效能					
組間	528.782	4	132.2	7.71***	1 > 4 2 > 3
組內	15640.407	912	17.15		2 > 4
全體	16169.189	916			5 > 4
整體自我效能					
組間	1231.573	4	307.89	5.74***	2 > 4
組內	48928.071	912	53.65		
全體	50159.644	916			

*p < .05, ***p < .001

由表 4-4 及 4-5 的結果可知，在一般教學效能方面達顯著水準 $F(4,916) = 3.01$ ，經薛費法事後比較發現，體育學院畢業顯著高於師範大學畢業；而個人教學效能方面也達顯著水準 $F(4,916) = 7.71$ ，由薛費法事後比較發現，體專畢業顯著高於師範大學畢業，體育學院畢業顯著高過一般大學與師範大學，研究所畢業亦顯著高於師範大學畢業；至於整體自我效能方面，不同最高學歷的中學體育教師之整體自我效能達顯著差異 $F(4,916) = 5.74$ ，經薛費法事後比較發現，體育學院畢業則顯著高於師範大學畢業。

三、不同年資

有關不同年資之中等學校體育教師自我效能情形如表 4-6；其單因子變異數分析之差異列於表 4-7：

表 4-6 不同年資體育教師自我效能平均數、標準差摘要表

不同年資	一般教學效能		個人教學效能		整體自我效能	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
1. 1 - 5 年	39.87	4.02	40.22	4.22	80.09	7.37
2. 6 - 10 年	39.52	4.26	40.14	4.46	79.66	7.84
3. 11 - 24 年	40.69	3.85	41.15	3.91	81.84	6.99
4. 25 年以上	40.36	4.17	40.56	4.27	80.93	7.37

表 4-7 不同年資體育教師自我效能單因子變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F 值	Scheffe 事後比較
一般教學效能					
組間	176.935	3	58.98	3.62*	3 > 2
組內	14869.458	913	16.29		
全體	15046.393	916			
個人教學效能					
組間	162.24	3	54.08	3.09	n. s.
組內	16006.948	913	17.53		
全體	16169.189	916			
整體自我效能					
組間	664.639	3	221.55	4.09*	3 > 1
組內	49495.005	913	54.21		3 > 2
全體	50159.644	916			

*p < .05

由表 4-6 及 4-7 的研究結果可知，。就一般教學效能方面，不同年資的中等學校體育教師達顯著差異 $F(3,913) = 3.62$ ，經薛費法事後比較發現，任教 11 - 24 年者顯著高於 6 - 10 年者；而個人教學效能方面，則有顯著差異 $F(3,916) = 3.09$ ，經薛費法事後比較，並無差異之情形；在整體自我效能方面，達顯著差異 $F(3,916) = 4.06$ ，經薛費法事後比較得知，任教 11 - 24 年者顯著高於 1 - 5 年和 6 - 10 年者。

四、擔任職務

不同職務的中等學校體育教師自我效能情形如表 4-8；其單因子變

異數分析列於表 4-9：

表 4-8 不同職務體育教師自我效能平均數、標準差摘要表

擔任職務	一般教學效能		個人教學效能		整體自我效能	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
1.兼任導師	40.12	4.04	40.42	4.28	80.54	7.68
2.教師兼行政	40.06	4.02	40.76	4.19	80.52	7.38
3.專任教師	40.06	4.09	40.33	4.17	80.39	7.3

表 4-9 不同職務體育教師自我效能單因子變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F 值
一般教學效能				
組間	0.489	2	0.24	0.02
組內	15045.904	914	16.46	
全體	15046.393	916		
個人教學效能				
組間	34.602	2	17.3	0.98
組內	16134.587	914	17.65	
全體	16169.189	916		
整體自我效能				
組間	32.715	2	16.36	0.3
組內	50126.93	914	54.84	
全體	50159.644	916		

由表 4-8 和 4-9 的結果可知，擔任不同職務的中等學校體育教師之一般教學效能（ $F = 0.02$ ）、個人教學效能（ $F = 0.98$ ）與整體自我效能（ $F = 0.3$ ）皆未達顯著差異。此結果與孫志麟（民 80）、江秋玫（民 87）及廖吳勇（民 87）之研究結果相左。

第三節 學校環境變項之體育教師自我效能差異分析

茲就學校環境變項中之任教年級、學校班級數及學校位置分述之：

一、任教年級

不同任教年級之中等學校體育教師自我效能差異情形的 t 考驗如表 4-10：

表 4-10 不同任教階段體育教師自我效能 t 考驗摘要表

向度	高中		國中		自由度	t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差		
一般教學效能	40.28	3.84	39.91	4.20	915	1.39
個人教學效能	40.34	4.18	40.61	4.22	915	0.97
整體自我效能	80.62	7.18	80.52	7.57	915	0.21

由表 4-10 的結果顯示，不同任教階段之中等學校體育教師，無論在一般教學效能之 $t(915) = 1.393$ 、個人教學效能之 $t(915) = -0.971$ 與整體自我效能之 $t(915) = 0.21$ ，皆未達顯著差異。

二、學校班級數

有關不同學校班級數的中等學校體育教師之自我效能情形如表 4-11；其單因子變異數分析表列於表 4-12：

表 4-11 不同班級數體育教師自我效能平均數、標準差摘要表

不同班級	一般教學效能		個人教學效能		整體自我效能	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
1. 12 班以下	39.00	4.25	40.29	4.86	79.29	8.35
2. 13 - 24 班	40.35	4.37	40.55	3.85	80.90	7.44
3. 25 - 48 班	40.09	4.09	40.44	4.74	80.53	7.99
4. 49 班以上	40.13	3.92	40.53	3.93	80.65	6.98

表 4-12 不同班級數體育教師自我效能單因子變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F 值
一般教學效能				
組間	83.937	3	27.98	1.71
組內	14962.456	913	16.39	
全體	15046.393	916		
個人教學效能				
組間	4.195	3	1.40	0.08
組內	16164.994	913	17.71	
全體	16169.189	916		
整體教學效能				
組間	121.52	3	40.51	0.74
組內	50038.125	913	54.81	
全體	50159.644	916		

由表 4-11 和 4-12 的結果顯示，不同班級數的中等學校體育教師之一般教學效能（ $F = 1.71$ ）、個人教學效能（ $F = 0.08$ ）及整體自我效能（ $F = 0.74$ ）皆未達顯著差異。此研究結果與孫志麟（民 80）、顏銘志（民 85）、江秋玫（民 86）、廖吳勇（民 87）與洪瑞？（民 89）的研究結果相同。

三、學校位置

有關不同學校位置的中等學校體育教師自我效能之 t 考驗如表 4-13：

表 4-13 不同學校位置體育教師自我效能 t 考驗摘要表

向度	都市		鄉鎮		自由度	t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差		
一般教學效能	40.40	3.92	39.39	4.24	915	3.54***
個人教學效能	40.74	4.21	39.97	4.14	915	2.58**
整體自我效能	81.13	7.26	79.36	7.56	915	3.41***

**p < .01, p < .001

由表 4-13 的研究結果可知，不同學校位置的中學體育教師之一般教學效能的 $t(915) = 3.54$ 達顯著差異；其個人教學效能之 $t(915) = 2.58$ 也有顯著差異；而整體自我效能之 $t(915) = 3.41$ 亦達顯著差異，故任教於都市的中學體育教師之整體自我效能優於任教於鄉鎮的中學體育教師，此研究結果與王湘栗（民 86）的研究結果相同。

第四節 教室環境變項之體育教師自我效能差異分析

本節就不同教室環境變項中之學生人數，做單因子變異數分析，其中等學校體育教師之自我效能情況如表 4-14；而單因子變異數分析則列於表 4-15：

表 4-14 不同學生數體育教師自我效能平均數、標準差摘要表

不同學生數	一般教學效能		個人教學效能		整體自我效能	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
1. 25 人以下	38.55	4.99	39.62	3.99	78.17	8.51
2. 26 - 45 人	40.03	4.1	40.52	4.25	80.55	7.49
3. 46 人以上	40.55	3.56	40.51	4.02	81.06	6.71

表 4-15 不同學生數體育教師自我效能單因子變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F 值	Scheffe 事後比較
一般教學效能					
組間	105.42	2	52.71	3.22*	3 > 1
組內	14940.973	914	16.35		
全體	15046.393	916			
個人教學效能					
組間	22.749	2	11.37	0.64	n. s.
組內	16164.44	914	17.67		
全體	16169.189	916			
整體自我效能					
組間	205.614	2	102.81	1.88	n. s.
組內	49954.03	914	54.65		
全體	50159.644	916			

*p < .05

由表 4-14 及 4-15 的結果可知，中等學校體育教師在一般教學效能方面達顯著水準 $F(2,914) = 3.22$ ，其中，學生人數超過 46 人以上者高於 25 人以下；至於在個人教學效能上，則未有顯著差異 $F(2,914) = 0.64$ ；而整體自我效能方面，並無顯著之差異 $F(2,914) = 1.88$ ，此研究結果與孫志麟（民 80）、顏銘志（民 85）、王湘栗（民 86）、江秋玫（民 87）及洪瑞？（民 89）的研究結果相同。

第五節 綜合討論

本節主要依據前述四節之研究結果進行討論，其內容如下：

一、整體自我效能

就整體中等學校體育教師自我效能而言，約在 Likert 量表上 4.03 分的位置，故研究結果認為非常良好，至於在教師效能的兩個向度方面，中等學校體育教師之個人教學效能高於一般教學效能。本研究結果與孫志麟（民 80）、江展堃（民 84）、王湘栗（民 86）及江秋玫（民 86）之結果相似。研究者認為，體育教師大都是體育相關科系出身，然而，有許多有關人格特質的研究顯示，運動員有優於一般人的自信心、抗壓力決心與效能，故研究者推測，體育教師有較高之自我效能。

二、個人背景變項

（一）性別方面

中等學校男女體育教師的一般教學效能達顯著差異，即男性體育教師教師優於女性體育教師，此研究結果與江秋玫（民 86）及廖吳勇（民 87）的研究結果相同，但王受榮（民 81）的研究則認為無顯著差異。在個人教學效能方面，中等學校男女體育教師未達顯著差異，此研究結果

與王受榮（民 81）、江秋玫（民 86）及廖吳勇（民 87）的結果相同，而整體自我效能亦未有顯著差異，此結果與孫志麟（民 80）、王受榮（民 81）、江展塏（民 84）及陳馨蘭（民 87）相同，但周新富（民 80）的研究則認為，女老師的教學效能優於男性教師，故研究者以為，男女教師效能之差異尚無一定之結論，且有待後續之研究。

（二）最高學歷

在一般教學效能方面，體育學院畢業顯著高於師範大學畢業；而個人教學效能方面，體專畢業顯著高於師範大學畢業，體育學院畢業顯著高過一般大學與師範大學，研究所畢業亦顯著高於師範大學畢業；至於整體自我效能方面，體育學院畢業則顯著高於師範大學畢業。

綜合上述結果，可能體專與體育學院較注重術科的培養與教育，故其本質學能優於師範大學；而研究所畢業之中學體育教師，因具有較深層之學識涵養，且其教學智識又勝於師範大學畢業者，故又可彌補教學技能之不足。

（三）不同年資

在一般教學效能方面，不同年資的中等學校學校體育教師達顯著差異，即任教 11 - 24 年者顯著高於 6 - 10 年者；而個人教學效能方面，則有顯著差異，但經薛費法事後比較，並無差異之情形；在整體自我效能方面，達顯著差異，經薛費法事後比較得知，任教 11 - 24 年者顯著高於 1 - 5 年和 6 - 10 年者。

根據本研究結果顯示，任教 11 - 24 年者之自我效能最高，研究者認為，可能此時之中學體育教師為中年期，正值事業之高峰，無論在工作態度、人際關係和待人處世方面，皆屬成熟階段，故自我效能的表現也最佳。至於資淺之體育教師，因較無教學經驗，在教學技巧上、說話的

語氣、態度均較為生澀與強硬，故在教學上，會遭遇較多的挫折；而任教 25 年以上者，雖未達顯著差異，但其平均數仍高於 1 - 5 年和 6 - 10 年者。

（四）擔任職務

擔任不同職務的中學體育教師之一般教學效能、個人教學效能與整體自我效能皆未達顯著差異。此結果與孫志麟（民 80）、江秋玫（民 87）及廖吳勇（民 87）之研究結果相左，究其原因，可能是研究之母群體不同，故結果也不盡相同。

二、學校環境變項

（一）任教階段

不同任教階段之中等學校體育教師，在一般教學效能、個人教學效能與整體自我效能，皆未達顯著差異。此研究結果與王受榮（民 81）的結果不同，推究其原因，研究者認為，國內中學（包括國、高中）之師資培育機構所授予之教育相關課程相同，故國、高中之中等學校體育教師自我效能無差異情形。

（二）學校班級數

不同班級數的中學體育教師之一般教學效能、個人教學效能及整體自我效能皆未達顯著差異。此研究結果與孫志麟（民 80）、顏銘志（民 85）、江秋玫（民 86）、廖吳勇（民 87）與洪瑞？（民 89）等人的研究結果相同。但與王受榮（民 81）的研究有所出入，故研究者以為，班級數非影響中學體育教師自我效能之重要因素。

（三）學校位置

不同學校位置的中等學校體育教師之一般教學效能達顯著差異；其個人教學效能也有顯著差異；而整體自我效能之 t 值亦達顯著差異，即

任教於都市的中等學校體育教師之整體自我效能高於任教於鄉鎮的中等學校體育教師，此研究結果與王湘栗（民 86）的研究結果雷同，研究者以為，位處都市的學校，無論在食衣住行、育、樂、等方面，皆優於鄉村，教師們獲得的資源也多於鄉村，因此整體自我效能高於任教於鄉鎮的中等學校學校體育教師。

三、教室環境變項

中等學校體育教師在一般教學效能方面達顯著水準其中，學生人數超過 46 人以上者高於 25 人以下；至於在個人教學效能上，則未有顯著差異；然而在整體自我效能方面，並無顯著之差異，此研究結果與孫志麟（民 80）、顏銘志（民 85）、王湘栗（民 86）、江秋玫（民 87）及洪瑞？（民 89）的研究結果相同，研究者認為，雖然中等學校體育教師在一般教學效能有顯著差異，但僅限 46 人以上與 25 人以下，整體而言，仍無差異存在，歸咎其因，可能我國之班級人數，無論公私立中學，幾乎全採大班制，故教師已習於大班式的教學，也因此班級人數的多寡，對教師的自我效能無顯著的影響。

第五章 結論與建議

本研究主要在探討中等學校體育教師自我效能的情形，首先，探討自我效能之理論基礎與及相關研究；第二，提出研究架構、編製研究工具和實施問卷調查；最後，對所得之結果作統計分析與討論。

本章則是針對研究之發現作歸納，並提出結論與建議以供教育行政機關之參考，茲就本研究之結論與建議分述如下：

第一節 結論

本節旨在敘述中等學校體育教師自我效能現況，並就個人背景變項、學校環境變項與教室環境變項之發現作結論。

一、中等學校體育教師自我效能現況

依據研究的結果可知，整體中等學校體育教師自我效能非常良好，就教師效能的兩個向度而言，中等學校體育教師之個人教學效能高於一般教學效能。

二、個人背景變項

（一）性別

中等學校男女體育教師的一般教學效能達顯著差異，即男性體育教師教師優於女性教師體育教師；其個人教學效能則未達顯著差異；而整體自我效能亦未有顯著差異。

（二）最高學歷

不同最高學歷的中等學校體育教師之整體自我效能達顯著差異。在一般教學效能方面，體育學院畢業顯著高於師範大學畢業；而個人教學

效能方面，體專畢業顯著高於師範大學畢業，體育學院畢業顯著高過一般大學與師範大學，研究所畢業亦顯著高於師範大學畢業；至於整體自我效能方面，體育學院畢業則顯著高於師範大學畢業。

（三）任教階段

不同任教階段之中等學校體育教師，無論在一般教學效能、個人教學效能與整體自我效能，皆未達顯著之差異。

（四）任教年資

不同年資的中等學校體育教師之整體自我效能達顯著差異。就一般教學效能方面，任教 11 - 24 年者顯著高於 6 - 10 年者；而個人教學效能方面，並未有顯著差異；在整體自我效能方面，任教 11 - 24 年者顯著高於 1 - 5 年和 6 - 10 者。

（伍）擔任職務

擔任不同職務的中等學校體育教師之一般教學效能、個人教學效能與整體自我效能皆未達顯著差異。

三、學校環境變項

（一）學校班級數

不同班級數的中等學校體育教師之一般教學效能、個人教學效能及整體自我效能未達顯著差異。

（二）學校位置

不同學校位置的中等學校體育教師之一般教學效能達顯著差異；其個人教學效能也有顯著差異；而整體自我效能亦達顯著差異，即任教於都市的中等學校體育教師之整體自我效能優於任教於鄉鎮的中等學校體育教師，

四、教室環境變項

學生人數

中等學校體育教師在一般教學效能方面達顯著水準，其中，學生人數超過 46 人以上者優於 25 人以下，；至於在個人教學效能上，則未有顯著差異；而整體自我效能方面，並無顯著之差異。

第二節 建議

依據本研究的文獻探討、實證研究結果與討論和研究的結論，提出下列之建議，以供師資培育機構與教育行政單位之應用及未來研究之參考。

一、提昇師範大學畢業的體育教師之自我效能

就本研究之中等學校體育教師整體自我效能及一般教學效能向度上，體育學院畢業之中等學校體育教師優於師範大學畢業之中等學校體育教師；而在個人教學效能上，體專畢業、體育學院畢業及研究所畢業之中等學校體育教師皆優於師範大學畢業，故依據本研究結論，建議強化師範大學學生之術科教育，如增加術科的科目、延長術科修習的時間等。

二、加強資淺體育教師之自我效能

本研究發現任教 11 - 24 年的中等學校體育教師之整體自我效能優於任教 1 - 5 年和 6 - 10 年之中等學校體育教師，即資深的體育教師自我效能優於資淺的體育教師，在此建議師資培育機構可加強準教師的實務教學經驗，如提供相關的實務知識、教學方法多樣化，並使教師能對現實教學環境多一些認識，勿讓理論歸理論，實際又是另外一回事。

三、提高教師待遇並縮小城鄉差距

本研究發現，任教於都市之中等學校體育教師自我效能優於任教於

鄉鎮之中等學校體育教師，究其原因乃鄉鎮地區資訊較為落後、交通不便、醫療設施不足，造成教師流動率高，故教育行政機關應提高其福利與待遇，獎助優秀教師留任，且編列額外經費補助，充實並改善教學設備與教學環境。

四、未來研究建議

在整個研究的過程中，研究者發現一些問題，經綜合歸納後，提出下列幾點，以供未來研究者之參考：

（一）研究對象方面

本研究因受時間、人力與經費之限制，其採樣以合目標之抽樣方式行之，故未來之研究，可採用隨機的方法實行之。

（二）研究變項方面

本研究在體育教師個人背景變項上，僅列性別、最高學歷、任教年資及擔任職務；在學校環境變項上，則有任教年級、學校班級數與學校位置；至於在教室環境變項上，為班級人數。未來可增加校長之領導方式、學校文化與有無負責學校運動代表隊之訓練等變項，加以深入的探討。

（三）研究方法方面

本研究係以問卷調查之方式為主，此種量化分析未能真正了解實際的狀況，為進一步探討體育教師自我效能，可增加參與觀察，實際訪談等質性研究的方式，以獲得更周延的資料，藉以補充量化研究的缺漏，使研究更臻完善。

參考文獻

一、中文部分

- 王受榮（民 81）。我國國民中小學教師效能感及其影響因素之研究。未出版之國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，臺北。
- 毛國楠（民 84）。教師人格特質、自我效能、對壓力的評估、因應方式與工作調適及身心健康。行政院國家科學委員會專案研究報告（編號 NSC83-0301-H003-027）。
- 王湘栗（民 86）。國民小學教師關注與效能感關係之研究。未出版之臺北市立師範學院教育研究所碩士論文，臺北。
- 江良規（民 57）。體育學原理新論。臺北：臺灣商務。
- 江秋玫（民 86）。國小教師專業承諾、自我效能感與專業踐行關係之研究。未出版之國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文，嘉義。
- 江展塏（民 84）。國民小學校長領導型式與教師教學自我效能關係之研究。未出版之臺北市立師範學院初等教育研究所碩士論文，臺北。
- 李?吟、單文經（民 86）。教學原理。臺北：遠流出版社。
- 李慧碧（民 87）。學校情境因素與教師效能感之研究 - 以國中教師為例。未出版之國立成功大學教育研究所碩士論文，臺南。
- 吳清山（民 81）。教師效能研究之探討。載於國立政治大學教育研究所主編，教育研究與發展，pp. 185-206。臺北：臺灣書店。
- 吳清山（民 87）。學校效能研究。臺北：五南書局。
- 周宏室（民 83）。Mosstom(摩斯登)體育教學光譜的理論與應用。臺北：師大書苑。
- 周新富（民 80）。國民小學教師專業承諾、教師效能信念與學生學業成就關係之研究。未出版之國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，

高雄。

林國瑞、李一聖、楊靜芳（民 89）。臺北市立體育學院國小職前教師教師效能研究。北體學報，8，118-128。

林麗雪（民 90）。中小學體育課分級。民生報，第一版。

胡天玫（民 83）。體育教學的意義。國民體育季刊，23（3），28-39。

洪瑞？（民 89）。臺北縣市國小教師效能感與家長參與班級教育活動關係之研究。未出版之國立中正大學教育研究所碩士論文，嘉義。

孫志麟（民 80）。國民小學教師自我效能及其相關因素之研究。未出版之國立政治大學教育研究所碩士論文，臺北。

孫志麟（民 84）。教師效能的研究途徑與評量理念。教育資料與研究，5，67-75。

陳美言（民 87）。國民小學校長教學領導與教師教學自我效能關係之研究。未出版之臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，臺北。

陳馨蘭（民 87）。教師人格特質、自我效能、學生行為信念與班級經營風格之相關研究。未出版之國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，彰化。

張春興（民 85）。教育心理學-三化取向的理論與實踐。臺北：東華書局。

張俊紳（民 86）。國民小學教師教學效能之研究。未出版之國立高雄師範大學教育研究所博士論文，未出版。

焦嘉誥（民 65）。體育分科教材教法。臺北：臺灣開明。

葉振學（民 85）。國民小學校長教學視導方式與教師效能關係之研究。未出版之國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文，嘉義。

葉憲清（民 88）。體育教材教法。臺北：正中書局。

廖吳勇（民 87）。國民小學教師工作動機，參與決定與自我效能關係之

- 研究。未出版之臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。臺北。
- 歐用生（民 84）。教育改革的希望在教師。國民教育，36（1），2-4。
- 歐陽教（民 85）。教學的觀念分析。載於黃光雄主編，教學原理，p. 1-27。
臺北：師大書苑。
- 蔡貞雄（民 83）。體育教學的意義與本質。國民體育季刊，23（3），22-27。
- 鄭宏財（民 87）。國民小學教師全面品質管理信念與教師效能之研究。
未出版之國立臺南師範學院國民教育研究所碩士論文，臺南。
- 鄭英耀、黃振鵠（民 85）。教師自我效能相關因素之研究。國立高雄師範大學教育學系教育學刊，12，219-224。
- 劉佳蕙（民 84）。自我效能團體對攻擊傾向兒童之輔導效果實驗研究。
未出版之臺北市立師範學院初等教育研究所碩士論文，臺北。
- 劉威德（民 83）。國中教師教學成敗歸因、社會支持與教學自我效能相關之研究。未出版之國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，高雄。
- 蕭秋祺（民 86）。體育課中課室管理的效能與策略。國民體育季刊，26（2），122-128。
- 顏銘志（民 85）。國民小學教師教學信念、教師效能與教學行為之相關研究。未出版之國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，屏東。
- 羅映清（1989）。學校體育教學。北京：北京體育學院。
- 饒見維（民 84）。教師專業發展—理論與實務。臺北：五南書局。

二、西文部分

- Armor, D., Conry-Oseguera, P., Cox, M., King, N., McDonnell, L., Pascale, A., Pauly, E., & Zellman, G.(1976). Analysis of the school preferred reading program in selected Los Angeles minority schools. Santa

- Monica. CA: The Rand Corporation.
- Ashton, P. T., Webb, R. B., & Doda, N. (1983). A study of teachers' sense efficacy. (Report No. 400790075). Gainesville, FL: University of Florida. (ERIC Document Reproduction Service No. ED231834).
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). Making a difference: Teacher' sense of efficacy and student achievement. New York: Longman.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.
- Barfield, V., & Burlingame, M. (1974). The pupil control ideology of teacher in selected schools. The Journal of Experimental Education, 42(2), 6-11.
- Brandt, R. S. (1986). On the expert teacher: A conversation with David Berliner. Education Leadership, 44, 4-9.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. Journal of Educational Psychology, 76, 569-582.
- Grafton, L. G. (1987). The mediating influence of efficacy on conflict strategies used in educational organizations. (ERIC Document Reproduction Service No. ED288215).
- Greenwood, G. F., Olejnik, S. F., & Parkay, F. W. (1990). Relationships between four teacher efficacy belief patterns and selected teacher characteristics. Journal of Research and Development in Education, 23(2), 102-106.
- Hoover-Dempsey, K. V., Bassler, O. C., & Brissie, J. S. (1987). Parent involvement: Contribution of teacher efficacy, school socioeconomic

- status, and other school characteristics. American Educational Research Journal, 24, 417-435.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E.(1990). Socialization of student teachers. American Educational Research Journal, 27(2), 279-300.
- Newman, F. M., Rutter, R. A., & Smith, M. S.(1989). Organization factor that affect school sense of efficacy, community, and expectations. Sociology of Education, 62, 221-238.
- Ross, J. A., Cousins, J. B., & Gadalla, T. (1996). Within-teacher predictors of teacher efficacy. Teacher & Teacher Education, 12(4), 401-411.
- Trentham, L., Silver, S., & Brogdon, R. (1985). Teacher efficacy and teacher competency ratings. Psychology in the School, 22, 343-352.
- Warren, L. L., & Payne, B. D.,(1997). Impact of middle grades' organization on teacher efficacy and environmental perceptions. Journal of Educational Research, 90(5), 301-309.
- Woolfolk, A. E., & Hoy, W. K.(1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. Elementary School Journal, 93(4), 355-372.
- Woolfolk, A. E., Rosoff, B., & Hoy, W. K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. Teaching and Teacher Education, 6(2),137-148.

附錄 A

表 3-1 樣本校名及回收情形統計表

高中職校名	發放數	回收數	可用數	國中校名	發放數	回收數	可用數
松山高農	6	6	6	石牌國中	10	10	10
復興中學	13	9	9	士林國中	8	6	2
中正高中	7	5	5	南門國中	10	7	7
內湖高中	6	5	5	萬華國中	10	6	6
大理高中	5	5	5	仁愛國中	11	11	11
木柵高工	8	7	7	敦化國中	9	8	8
金歐女中	4	3	3	介壽國中	8	8	7
大安高工	6	6	6	南港國中	9	5	5
延平高中	5	4	4	北安國中	6	5	5
開南商工	5	5	5	天母國中	6	6	6
泰北高中	4	4	4	弘道國中	7	0	0
恆毅中學	6	5	5	古亭國中	8	0	0
清水高中	12	11	10	土城國中	6	6	5
海山高中	13	10	8	頭前國中	10	10	10
金山高中	5	4	4	明志國中	8	7	7
東海高中	5	3	3	五股國中	5	5	4
樹林高中	5	4	4	新莊國中	10	10	10
明德高中	5	5	5	鳳鳴國中	5	5	5
泰山高中	7	7	5	丹鳳國中	6	6	6
二信中學	4	4	4	安溪國中	5	5	5
基隆高中	6	6	6	二重國中	8	5	4
暖暖高中	4	0	0	鶯歌國中	6	5	5
清華工家	4	3	3	三峽國中	6	5	5
武陵高中	6	5	5	重慶國中	6	6	6
中壢高中	6	5	5	光榮國中	7	7	6
平鎮中學	6	5	4	信義國中	1	1	1
振聲中學	7	7	7	建德國中	2	2	2
育達中學	7	7	7	百福國中	3	3	3
大興商工	3	3	3	銘傳國中	3	3	3
陸軍高中	3	3	3	正濱國中	3	3	3
復旦中學	5	5	5	桃園國中	5	5	5
光啟高中	5	3	3	中興國中	13	11	9
湖口中學	7	7	1	內壢國中	6	5	5
內思高工	5	0	0	大園國中	8	5	5
新竹實驗中學	6	5	5	大竹國中	5	5	4
世界工家	3	3	3	大溪國中	5	3	3
竹東高中	5	0	0	龍岡國中	5	5	4

香山高中	4	4	4	慈文國中	6	5	5
苗栗農工	6	5	5	龍安國中	4	4	3
苗栗商工	6	5	5	大成國中	3	3	3
竹南高中	5	0	0	青溪國中	5	5	4
明台家商	10	10	9	仁和國中	5	10	9
華盛頓中學	3	3	3	富光國中	6	5	5
清水高中	4	4	4	五峰國中	5	5	5
大明高中	5	4	4	北埔國中	4	3	3
大里高中	5	3	3	新豐國中	4	3	3
立人高中	6	6	6	新湖國中	6	6	6
明道中學	10	10	8	竹東國中	3	3	3
長億中學	3	0	0	建功國中	4	0	0
僑泰中學	6	6	6	富禮國中	5	5	5
忠明高中	3	3	3	光武國中	5	5	4
台中一中	6	6	6	光華國中	5	5	5
西苑中學	6	6	6	頭份國中	3	3	2
光華高工	5	5	4	竹南國中	5	3	3
慈明高中	4	4	4	公館國中	3	2	2
水里商工	4	4	4	沙鹿國中	7	7	7
同德商工	3	0	0	大甲國中	10	10	10
南投高中	5	3	2	北勢國中	5	3	3
埔里商工	6	4	4	潭秀國中	4	4	4
溪湖高中	6	6	6	霧峰國中	5	5	4
正德商工	5	0	0	豐陽國中	5	4	4
員林農工	6	6	4	烏日國中	4	4	4
永靖高中	5	5	5	梧棲國中	5	5	5
員林家商	3	3	3	溪南國中	3	1	1
精誠中學	5	5	4	潭子國中	6	5	5
鹿港高中	4	4	4	新光國中	3	0	0
正心中學	7	7	7	五權國中	3	2	2
虎尾高中	7	7	5	三光國中	5	4	3
斗六高中	7	6	6	中山國中	6	5	5
西螺農工	4	4	4	崇德國中	5	5	4
民雄農工	4	0	0	四張犁國中	6	4	4
東吳工家	3	0	0	大業國中	5	5	5
北門農工	3	3	3	向上國中	11	8	8
北門高中	3	3	3	芳苑國中	1	1	1
後壁高中	5	4	3	大同國中	5	4	4
曾文農工	4	2	2	和美國中	3	3	3
港明中學	5	3	3	社頭國中	3	3	3
後壁高中	4	2	2	花壇國中	4	3	3

新營高中	5	0	0	明倫國中	3	3	3
黎明中學	4	4	4	二林國中	6	5	2
聖功女中	3	0	0	福興國中	5	0	0
長榮中學	5	5	5	蘭潭國中	3	3	3
台南高商	4	4	4	東石國中	4	4	4
中山工商	5	3	3	朴子國中	5	5	4
鳳山商工	6	1	1	大吉國中	1	1	1
路竹中學	5	0	0	新化國中	6	0	0
林園中學	6	5	5	昭明國中	7	7	7
仁武中學	5	5	3	善化國中	5	5	4
三民高中	5	0	0	佳興國中	1	1	1
海青工商	6	0	0	永康國中	6	5	5
樹德高中	6	0	0	佳里國中	2	2	2
高雄中學	11	10	10	學甲國中	4	4	3
中正高工	10	8	8	安平國中	5	3	3
三信家商	7	6	5	和順國中	5	4	4
三民高中	6	6	6	成功國中	5	4	4
屏東高中	5	4	4	安南國中	5	5	5
屏東高工	5	5	5	忠孝國中	5	3	3
國光商工	2	2	1	旗山國中	8	6	6
花蓮商工	4	3	3	大社國中	6	6	6
台東體中	4	4	4	鳳西國中	7	5	5
關山工商	5	5	5	甲仙國中	6	6	5
中道中學	4	0	0	五甲國中	6	5	5
慧燈中學	5	0	0	美濃國中	5	0	0
				旗山國中	5	4	4
				彌陀國中	4	3	2
				燕巢國中	4	3	3
				茄定國中	5	5	5
				五福國中	7	7	6
				七賢國中	8	8	8
				前金國中	8	7	7
				旗津國中	7	6	5
				左營國中	9	7	7
				民族國中	7	5	5
				三民國中	7	6	6
				小港國中	10	10	8
				和平國中	5	5	5
				長治國中	3	3	3
				高泰國中	1	1	1
				東港國中	5	4	3

				里港國中	4	4	4
103 所	534	421	399	120 所	666	545	518
46.19 %	44.5 %	43.58 %	43.51 %	53.81 %	55.5 %	56.42 %	56.38 %



附錄 B 中等學校體育教師自我效能量表（專家意見調查）

親愛的老師：

本問卷是針對中學體育教師自我效能之相關研究，目的在了解我國中學體育教師自我效能的情形，並比較不同個人背景變項、學校環境變項與教室環境變項的中學體育教師自我效能之差異情況。為增進本研究之適切性，懇請惠賜卓見，使本研究能更臻完善。

敬祝

教安

國立臺灣體育學院體育研究所

指導教授：杜登明 教授

研 究 生：林明烜

中華民國九十年十二月

【第一部份】

請在下列各題適當方格內打“√”

性別： 男 女

最高學歷： 體育專科學校畢業（三、五年制）

體育學院畢業（二、四年制）

師範大學體育系畢業

一般普通大學畢業 研究所以上（包括四十學分班）

任教年資： 1 - 5 年 6 - 9 年 10 - 24 年

25 年以上

擔任職務： 兼任導師 教師兼行政工作（組長或主任）

學校班級數是： 12 班以下 13 - 24 班

25 - 48 班 49 班以上

擔任班級的學生人數是： 25 人以下 26~45 人

46 人以上

說明：

一、本研究工具共分二個向度：

(一) 一般教學效能：係指教師預期教學能影響學生學習的程度。

(二) 個人教學效能：係指教師自身評估個人教學的能力。

二、下列題目係依各向度之教學自我效能加以編製而成，請您依據專業的智識，判斷該題合適是否，並在題後的 中打√。另外，如果您有修正之意見，勞請書寫於該題下之劃線部分，以為研究者之參考。

【第二部份】

適	修	不
	正	
	後	適
	適	
合	合	合

01、學生的技能進步，通常是因為我採用更有效的教學方法

修正意見：

02、只要我努力以赴，我能夠處理最難教導的學生

修正意見：

03、運動明星對學生的影響遠勝過老師

修正意見：

04、假如學生在家裡缺乏管教的話，那麼他們大概也不會接受我的管教

修正意見：

05、教學能力再好的老師，也不能影響很多學生

修正意見：

06、學生的知識技能主要是上課所學的，而非電視節目

修正意見：

07、老師的教學成效非常有限，因為家庭環境對學生的成就
有很大的影響

修正意見：

08、假如有學生能很快精通我所教的新技能，這是因為我知
道傳授這項技能的一些必要步驟與技巧

修正意見：

09、當學生在動作技能上有困難時，通常我都能夠配合該學
生的程度而作適當的調整

修正意見：

10、我通常能與學生保持良好的互動關係

修正意見：

11、對於自己所任教的科目，我自信有足夠的專業能力來教
導學生有效的學習

修正意見：

12、只要教學活動安排得當，任何學生都可以學有所得

修正意見：

13、我的教育專業能力可改變家長的觀念，以利學生學習

修正意見：

14、學生同儕間不適宜的觀念經常干擾到我的教學

修正意見：

15、我很精熟任教的科目，並且能有效的教導學生

修正意見：

16、教師可以導正學生與同儕之間的錯誤觀念

修正意見：

17、當我努力教學時，不同能力的學生均能有所進步

修正意見：

18、學生得自社會的不當觀念，我有把握加以導正

修正意見：

19、我擅長運用各種教學方法與技巧，引發學生的學習動機

修正意見：

20、從學生的上課態度，可知他們喜歡上我的課

修正意見：

21、我能滿足不同學生的學習需求

修正意見：

22、我是學生心目中的好老師

修正意見：

23、我上課時，學生都很專心聽講

修正意見：

24、我是學生模仿與學習的榜樣

修正意見：

25、學生運動技能的好壞會影響我的教學態度

修正意見：

26、我能兼顧學生認知、情意與技能方面的習得

修正意見：

27、我常感受到教學工作的壓力

修正意見：

28、學生喜歡我的教學方式

修正意見：

29、我自認深獲學生尊重，也因此有助於教學效果

修正意見：

30、當我盡力而為，不同能力的學生均能有所進步

修正意見：

31、我擅長運用各種教學方法，引發學生學習興趣

修正意見：

32、我的主動引導是學生學習成效提高最重要因素

修正意見：

33、如課堂上吵鬧秩序不佳，我知道如何迅速控制局面

修正意見：

34、如果我努力的話，我可以激發那些最難教導、最無動機的學生

修正意見：

35、我不會因為學生的運動技能學習能力不佳而氣餒、灰心

修正意見：

36、體育教師的工作只是運動技能的傳授，其他的都無能為
力

修正意見：

附錄 C

中等學校體育教師自我效能量表

敬愛的老師：

您好！首先感謝您撥冗閱讀填寫這份問卷，本問卷主要的目的在於瞭解體育教師對教學的看法和對自己的瞭解，以作為改進教學之用。這是一項學術性的研究，並以團體匿名的方式處理，對於個人資料將絕對保密，請安心填答。您所提供的意見非常珍貴。請您就自己的經驗和信念，逐題填答。感謝您的協助和合作。

敬祝

教安

國立臺灣體育學院體育研究所

研究生：林明煇

指導教授：杜登明 教授

【第一部份】

請在下列各題適當方格內打“√”

- 1、性別： 男 女
- 2、最高學歷： 體育專科學校畢業（二、三、五年制）
體育學院畢業（二、四年制）
一般大學體育系畢業（輔仁、文化）
師範大學體育系畢業
研究所以上（包括四十學分班）
- 3、任教年級： 高中（包括職校及綜合高中） 國中
- 4、任教年資： 1 - 5 年 6 - 10 年 11 - 24 年 25 年以上
- 5、擔任職務： 兼任導師 教師兼行政工作（組長或主任）
專任教師
- 6、學校班級數： 12 班以下 13~24 班
25 - 48 班 49 班以上
- 7、擔任班級的學生人數是： 25 人以下 26~45 人
46 人以上
- 8、任教學校所在地： 都市（包括直轄市與縣轄市）
鄉鎮（包括偏遠地區）

【第二部分】

說明：以下的題目主要是想瞭解你對一些教學問題的看法，下列每一小題均有五個空格，依序代表非常不同意；不同意；沒意見；同意；非常同意。請依據您對該題的意見在適當的空格打勾「✓」。

非不不沒同非同
同同意
常意見意見常意

- 01、體育教師對學生的影響遠勝過運動明星
- 02、體育教師需能滿足不同學生的學習需求
- 03、教學能力好的體育老師，對學生有深遠的影響
- 04、藉由妥善的體育教學，學生皆可學有所成
- 05、家庭環境對學生的影響可藉由教育的力量克服
- 06、體育教學要適應個別差異，絕非紙上談兵
- 07、只要體育教學活動安排得當，任何學生都可以學有所得
- 08、體育教師的專業能力可改變家長的觀念，以利學生學習
- 09、天底下沒有不可受教的學生
- 10、體育教師的工作並非只是運動技能的傳授而已
- 11、當我努力教學時，不同能力的學生均能有所進步
- 12、學生得自社會的不當觀念，我有把握加以導正
- 13、我擅長運用各種體育教學方法與技巧，引發學生的學習動機
- 14、我是學生模仿與學習的榜樣
- 15、我自認深獲學生尊重，也因此有助於體育教學效果
- 16、我的主動引導是學生學習成效提高最重要因素
- 17、如課堂上吵鬧秩序不佳，我知道如何迅速控制局面
- 18、學生的運動技能進步，通常是因為我採用更有效的教學方法
- 19、我不會因為學生運動技能學習能力不佳而氣餒、灰心
- 20、只要我努力以赴，我能夠處理最難教導的學生