

大學聲望與學生自我效能的關連性

—探討教師集體效能的中介效果

王琬青

清雲科技大學企業管理系三年級

(指導老師:羅新興副教授)

壹、摘要

所謂自我效能係指個體達成定目標的信心，大學生的學習自我效能的差異可能來自於過去的成敗經驗，而過去的成敗經驗顯現在目前就讀大學的聲望。根據自我預言實現的相關研究發現，老師對於學生的期望會深深地影響學生的自我效能，因此，本研究想探討公私立普通大學與公私立科技大學的學生，其自我效能是否受到大學聲望的直接影響，大學教師的集體效能是否受到大學聲望的直接影響；而教師的集體效能是否會中介大學聲望與學生自我效能的關連性。本研究預期採用的研究方法是以大學老師以及學生為抽樣對象的問卷調查法，預計調查公立普通大學、私立普通大學、公立科技大學及私立科技大學各 10 所學校的企管系師生，每所學校企管系預計抽樣老師各 10 人，學生各 30 人。預計採用階層資料分析法 (HLM) 進行資料分析，以檢定本研究所提出的研究假說。

關鍵詞：自我效能、集體效能、教師集體效能感

貳、研究動機

在學習的過程中，所指的自我效能即是，當個體對於面對目標所投入的努力程度、堅持程度。會經由重複性的成功經驗強化自我效能的感覺，且不會因為一次的失敗影響對自我能力的判別，他們會將偶

爾的失敗歸因於不夠努力所產生（楊惠貞，2000）。所以，自我效能對於學習成效的影響深遠，在大學林立的當前，探討大學生的自我效能對於瞭解學生學習動機與學習障礙具有重要價值。學習中的課業，學生對於自己是否能夠完成，被給予的課業任務且達到一定標準的能力信念（Schunk, 1991）。如果學習成果越好，相對的自我效能也越高（溫世頌，2000）。

大學生的學習自我效能受到過去成功與失敗經驗的影響甚大，而過去的學習成功經驗與失敗經驗也就是各級的升學考試。換言之，目前所就讀大學的聲望是否會影響教師的集體效能以及學生的自我效能呢？教師的集體效能是否會中介大學聲望與學生自我效能的關連性呢？也就是說，大學聲望是直接影響學生的自我效能？或者是透過教師的集體效能而影響的呢？以上為本研究動機。

參、 研究目的

歸納以上研究動機所述，本研究預期控制學生的學習績效（成績），探討如下的具體問題：

- 一、 探討大學聲望對教師集體效能的影響。
- 二、 探討大學聲望對學生自我效能的影響。
- 三、 探討大學聲望是否透過教師集體效能中介而影響學生自我效能。

肆、 文獻探討與假說

一、 自我效能的相關文獻

Bandura（1977）定義自我效能，是指個人對於在完成一特定任務或個人行為上，所具備的信心和自我把握程度。個人在一特定的情境中，當遇到問題時，是否相信自己獨立面對問題時，有能力及自信

解決問題的信念 (Bandura, 1982)。Bandura (1986) 認為個人對於所擁有的自我效能，可能會影響個人對於行為活動上的選擇、努力堅持的程度，且在一組織中對於任務執行上的行動表現。

二、 集體效能的相關文獻

前半部所提及的皆為自我效能的概念，及在相關學術研究中的結果論述，但在大眾的生活環境中不全然只有個人獨力面對所有的事物，有很多的時候是需要走入團體共同生活，更有可能透過團體來完成在工作時所面臨的任務，共同創造更美好的生活。在本段中也將透過集體效能的基本概述進一步深入探討。Bandura (1986) 定義集體效能，所指的是群體中共同對一目標能夠達成的共同信念的評斷。且在群體中是否能夠成功落實個人的信念於群體任務中 (Guzzo, et al., 1993)。

三、大學聲望對學生自我效能的影響之假說推論

以台灣大學為例，台灣大學為台灣最高學府，在台灣大學裡每個學生都是相當優秀，有的智商高、記憶力佳等。而擁有這些過人的優點在從小到大的測驗中表現優異，考取最好的學府。所以過去的成功經驗可能導致他們具有比低聲望大學生更高的自我效能。根據此推論，本研究提出假說一如下：

假說一：大學聲望愈高則學生的自我效能愈高。

四、大學聲望對教師集體效能影響之假說推論

大學聲望愈高，會因為大學聲望所帶來的光環效應，如：「台灣大學任教的教授」，這樣的一個頭銜就是優秀的象徵，在眾人的認知下優秀的水準訂定便會提高，也因此影響了教師們會認為我們這群老師是相當優秀且足以達成所欲完成的目標；換言之，任職高聲望大學

的教授們，彼此間會有共同的優越感，而不會有失敗主義，對於達成一流大學的教學研究指標是深具信心的。根據此推論，本研究提出假說二如下：

假說二：大學聲望愈高則教師的集體效能愈高。

五、大學聲望、教師集體效能以及學生自我效能關連性的假說推論

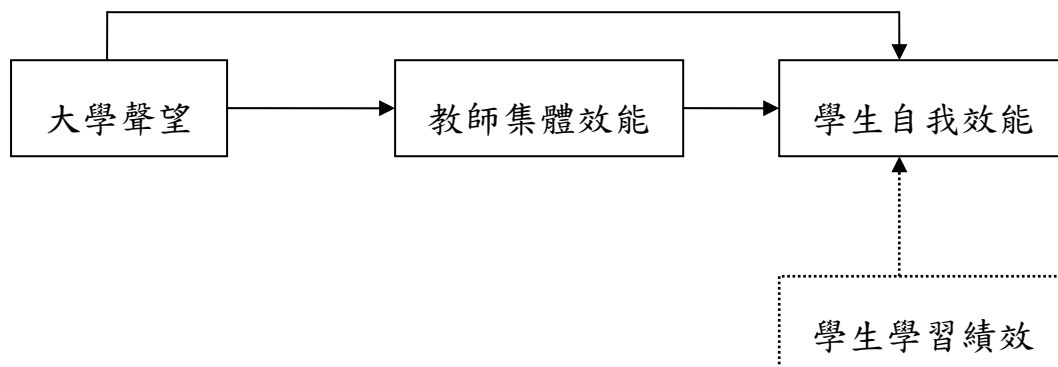
在大學的學習環境中會因為教師間所呈現的集體效能高低，而表現在教學過程中投入的用心、信心與教學內容。教師們會因為深覺自己處於優秀的團隊中，也可能因此「相信」學生也是優秀的。學生則可能透過被老師高度的期待，而呈現「我是優秀的」自我暗示，從而引發學生的自我效能。例如台灣大學的教師會因為擁有高的大學聲望，所產生較高的集體效能，學生則因為老師的正面期待，而深信自己是可達成特定目標。所以，教師在大學中的集體效能，不僅直接影響學生的自我效能，也可能中介大學聲望對學生自我效能的影響。基於以上推論，本研究提出假說三、假說四如下：

假說三：教師集體效能愈高則學生自我效能愈高。

假說四：教師集體效能會中介大學聲望與學生自我效能的正向影響。

六、研究架構圖

歸納前述研究假說，本研究的架構圖如下：



本研究自變項為大學聲望，中介變項是教師集體效能，因變項是學生自我效能。學生學習績效（成績）則是控制變項，控制變項僅納入分析並不發展研究假說，故用虛線表示。

伍、 研究方法

一、 變項衡量工具

本研究是採問卷調查法，並將問卷分為四大部分。第一部份為自我效能量表，第二部份為集體效能量表，第三部份為大學聲望，第四部份為學生學習績效。

(一)自我效能量表

本研究自我效能量表將參考，由學者 Shere 和 Maddux (1982) 所編製之「一般性自我效能量表」，及黃毓華與鄭英耀 (1996) 根據學者 Shere & Maddux (1982) 所修訂版本，作為本次問卷調查選項。內容包含兩大構面，自我面向及達成目標控制能力。評分方式採 Likert 六點尺度，從一分非常不同意至六分非常同意。

(二)集體效能量表

本研究集體效能量表，將參考 Goddard, Hoy & Hoy (2000) 所提出的教師集體效能感量表，作為本次問卷調查選項，評分方式採 Likert 六點尺度，從一分非常不同意至六分非常同意。

(三)大學聲望

在此部份，本研究將自行設計若干題目衡量受試者對就讀學校聲望的評價，評分方式將採 Likert 六點尺度，從一分非常不同意至六分非常同意。

(四)學生學習績效

本研究將學生學習績效分為，班上前三分之一、中三分之一、後

三分之一，讓受試者自行勾選。

二、 研究對象與抽樣方法

本段說明本研究預期以大學教師以及大學生為調查對象，教師樣本將衡量大學聲望以及集體效能；學生樣本則衡量大學聲望、自我效能以及學習績效。並且各校系學生以修過該校系老師的課程為配對，預計調查公立普通大學、私立普通大學、公立科技大學及私立科技大學各 10 所學校的企管系師生，每所學校企管系預計抽樣老師各 10 人，學生各 30 人。

三、 資料蒐集過程

本研究預期樣本蒐集，為大學老師以及學生，為抽樣對象的問卷調查法，由本研究者親自前往發放，預計調查公立普通大學、私立普通大學、公立科技大學及私立科技大學各 10 所學校的企管系師生，每所學校企管系預計抽樣老師各 10 人，學生各 30 人。問卷發放前會仔細說明本研究目的、解釋問卷各選項內容；並且請受測者在完成問卷調查後，將問卷放回所附的 O A 信封，並將封口處的雙面膠撕下，且請受測者親自封上，完成後交至問卷發放者親自回收。

四、 資料分析方法

本研究在問卷回收以後，首先，先以目視檢查是否有無效問卷，在剔除無效問卷之後，則進行編碼，也就是將問卷資料鍵入 EXCEL 檔案管理。其次，則請指導老師教導如何利用統計分析檢測資料的信度與效度。最後，則進行必要的統計分析，包括分析有效樣本的分佈情形（次數統計）、變項平均數、標準差以及變項間的相關係數（皮爾森相關分析），然後再以階層線性模式（HLM）來檢定本研究所提出的四個研究假說。

陸、 研究結果的預期貢獻

本研究主要目的是探討大學聲望與學生自我效能的關連性，所以在學術理論的研究發展上的價值為，大學聲望高低是否與該大學學生的自我效能有所關連，且大學聲望是否會藉由教師集體效能的中介而與學生自我效能產生關連。此外，由於我國高等教育的變革，導致大學院校普遍設立，服務於低聲望的大學老師可能因為集體效能的低落，而負面影響大學生的自我效能，因此本研究在教學實務上的意義為，大學教師扮演了影響學生自我效能的重要角色。

柒、 需要指導教授指導的項目

- 一、 請老師指導文獻蒐集以及研讀整理的要領。
- 二、 請老師指導問卷設計的要領。
- 三、 請老師指導如何抽樣的樣本比較具有代表性。
- 四、 請老師指導問卷資料編碼的技巧。
- 五、 請老師指導資料分析的統計觀念與統計軟體應用。
- 六、 請老師指導研究報告撰寫的寫作要領。

參考文獻

黃毓華、鄭英耀，1996，一般性自我效能量表之修訂，「中國測驗會測驗年刊」，43: 279-286。

溫世頌，2000，「心理學」，台北：三民書局股份有限公司。

楊惠貞，2000，「影響資管學生學習焦崩及電腦學習成效因素之研究」，國立中央大學資訊管理學系博士論文。

Bandura, A.(1977), *Social learning theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

- Bandura, A. (1982), The self and mechanisms of agency, In J. Suls(Ed.). *Psychological perspectives on the self* (vol.1). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1986), *Social foundations of thought and action: A Social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J.,& Shea, G. P. (1993). Potency in groups:Articulating a construct. *British Journal of Social Psychology*, 32, 87-106.
- Goddard, R. D., Hoy, W.K., & Hoy, A.W.(2000). Collective teacher efficacy : Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research*, 33(3), 3-13.
- Shere, M., Maddux, J.E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., &Rogers, R.W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validtion. *Psychological Reports*, 51,663-671.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and accddemic motivation. *Eductational Psychologist*, 26, 207-231.