

第二章 文獻探討

第一節 自我效能的涵義及其相關概念

一. 自我效能的涵義

研究者認為知識和行動之間的個人認知歷程，對其行為的影響深遠（Bandura, 1982；Weiner, 1979）。也就是說，知識和行動雖為成功表現的必要條件，但並非充分條件，有時人們即使完全瞭解要做什麼，其行動也未必貼切，這就是個人自我參照思維調節了知識和行動之間的關係（Bandura, 1982）。這種自我參照思維就是一種個人效能感受的根源。依此而論，自我效能可說是一種自我參照思維的產物，是一種自我效能的知覺，是一種自我效能的判斷。

許多學者對於自我效能提出各種看法（Fuller, Rapoport & Dornbusch, 1982；Lefcourt, 1976），這其中又以 Bandura（1997）對於自我效能的涵義分析最為深入，最受到廣泛的注意，對於日後有關教師自我效能研究的影響最為深遠。Bandura（1982）認為最能夠引發和改變個人認知的因素，莫過於因表現成功而體驗到的能力感受。任何方式的心理改變方法其目的都在於改變個人對於自我效能的預期。以下茲就其理論中有關自我效能的兩大主軸、四種歷程、四項來源、三個向度、四種效能訊息的認知處理及發展分析如下：

（一）兩大主軸

根據 Bandura（1982, 1997）的觀點，自我效能概念分為兩大主軸（圖 2-1 所示）：結果預期（outcome expectancy）和效能預期（efficacy expectancy）。結果預期係指個人對某一行為會導致某一結果的估計；而效能預期乃是一個人對本身能否成功地執行某一行為以產生某一結果的信念，這兩者之間是有所差別的。

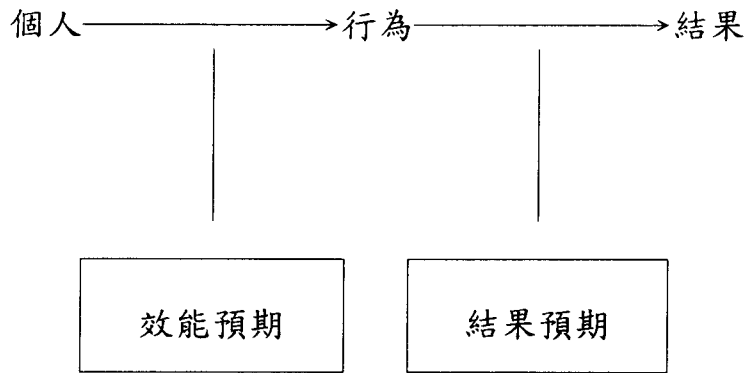


圖 2-1 效能預期與結果預期的差別（廖克玲，民 71，P. 163）

個人可能相信某一特定的行為過程，將會產生某種結果（屬結果預期），但是如果本身對能否執行該過程必要的活動心存嚴重疑慮（屬效能預期），就會影響到他是否採取對應行為及其行為結果。在此一概念系統中，個人會力求掌握事態的期望，影響其對應行為的發生與持續性；此外，個人對其本身效能的信念強度，可能會影響其是否會盡力設法面對困難的情境。Bandura（1977a）認為在不同的情境下，效能感會影響著個人的思想與情感，對活動的選擇，所投下的心力及面對困難時堅持的程度。如果個人自認為沒有能力去處理某項問題，他就會產生恐懼感和逃避的行為，如果他判斷自己有能力處理，就會毫不猶豫的勇往直前。知覺到自己具有高度的效能，不僅會減低恐懼感和自我抑制，還會透過對成功的預期，影響個人應付問題的努力程度，以及個人面對障礙和痛苦時的持久度。一般而言，個人對自我效能或成功的預期愈高，願意付出的努力也愈大，而且愈持久。如果個人遇到恐懼的情境時，過早放棄努力，很可能會使一個人一直停留在恐懼的感覺中，而且也會減低自我效能的預期。

（二）四種歷程

在 Bandura（1977b）的理論中，自我效能是一種自我調節機制。此種效能感受會經由認知、動機、情意、及選擇等四種主要歷程來影響人類的行為運作，而且這些歷程通常是一致地運作，不是單獨

行動的，茲整理說明如下：

表 2-1 自我效能的四種主要歷程

歷程	內 涵
1. 認知 歷程	<p>效能信念會影響到思考型式，進而提昇或降低成就的表現。擁有高度效能感受者在建構生活時，會採取未來取向觀。至於許多具有目的的人類行為往往會受到具體認知目標的影響。此外，個人的目標設定也會受到個人對於能力自我評價的影響。自我效能的感受愈強烈，個人會為自己設定愈高的目標，對於目標的專注也會愈加堅定，以及無視障礙，預期目標將會被達成，努力地達成這些目標，以及無視環境的困厄和初期的失敗而持續向前（Bandura & Wood, 1989）。</p> <p>大多數初期的行動過程是受到思想所塑造的，然後在精熟的發展上，認知建構就可做為行動的指南（Bandura, 1986）。Krueger 和 Dickson（1994）指出個人自我效能的感受往往會影響到建構情境的方法和期望型式等。凡是具有高度效能感受的人會視情境為可以實現的機會；至於判斷自己無法建構不確定情境的人會傾向於在心中想到失敗情節。另外，負面認知往往會加深個人的不足，而成為降低個人自我動機和成就表現的良方。許多的研究亦指出個人心中想像自己有能力執行活動的認知模擬可以提昇後續的成就表現（Feltz & Landers, 1983）。總之，自我效能感受和認知模擬會彼此產生影響，也就是高度的效能感受可以提高有效行動過程的認知建構；反之，有效行動的認知設定也可以強化效能信念（Bandura & Adams, 1977）。</p>
2. 動機 歷程	<p>這種動機歷程會連接自我效能至歸因理論（凡是把成功歸為個人能力，而失敗是由於努力不足者會從事困難的任務，並持續的努力，因為他們看到結果是可以影響的；相反地，凡是把失敗歸屬為能力不足，而成功是情境因素者會表現出努力不足，且在遭遇困難時會準備放棄。結果預期（相信所表現的行為會有所欲的效果），以及認識目標（個體會受到認知目標的激勵和引導而非不真實的未來狀況）。這些歷程指出高效能預期的教師將會更願意為學生的結果負責，而非將學生成就上的差異歸為教師無法控制的因素。他們更可能相信特定的教學策略可以導致學生的學習，而針對短期可以達到的目標。</p>
3. 情意 歷程	<p>在情意狀況的自我調節上，自我效能機轉也是扮演著重要的地位。這個過程是指藉由排除低成就表現的負面想法，使人們能夠抵抗負面的壓力效果。這些歷程指出期望會成功的教師更能夠愉悅地處理日常生活的壓力，將會使用降低壓力的機轉來提高其成就表現，而且更加滿意其職業。</p>
4. 選擇 歷程	<p>個人效能信念在塑造所採取的生活上扮演著關鍵的角色。也就是說，藉由影響活動和環境的選擇，自我效能感受可以塑造生活。個人會避開他們認為超越其能力的活動和環境，而從事他們認為自己有能力處理的活動和社會環境。亦即自我效能感受愈高，所選擇的活動愈具有挑戰性（Kavanagh, 1983）。</p> <p>高自我效能的人不僅喜愛困難的活動，而且會表現出高度的耐久力。任何選擇行為的影響因素都可能會深深地影響到個人發展的方向。個人受到社會環境的吸引愈多，個人生活的過程就會受到愈多的影響（Bandura, 1982）。</p> <p>在日常生活上，個人會一再地面對必須選擇的情境。許多選擇都是短暫的效果，而不是持久性的行為後果。更重要的是，效能本位選擇會留下更多的持久性的記錄，甚至會改正所過的生活。有關效能信念會由選擇歷程來影響生活徑路的力量已在生涯選擇和發展的研究中獲得充分證實（Betz & Hackett, 1986）。個人的效能信念愈強，他們考慮可能的生涯選擇就會愈多，顯現的興趣就會愈大，追求事物的耐久力也會愈大。</p>

(三) 四項來源

依據 Bandura (1982) 的社會學習論的觀點指出，自我效能的判斷不論正確與否，都是植基於下列四項不同的來源：(1)行為表現的結果；(2)替代性經驗；(3)口頭說服；(4)情緒激動。茲整理列述如下：

表 2-2 自我效能的來源

來源	內涵
1. 表現的結果	個人的行為表現結果，提供了最具影響力的效能資訊來源，因為它是根據個人的親身經驗獲得的。個人的成功表現有利於提高其自我效能；反之，則會降低其自我效能知覺。尤其是在事情剛開始不久，即遭遇失敗時，如果個人已重覆經驗到成功，並建立起穩固的效能預期，即使偶遇挫折也不致於覺得太痛苦。因此，失敗經驗對於個人效能的影響部份決定於發生的時機和整個成敗的歷程。此外，效能預期可以產生類化作用。
2. 替代性經驗	個人並不會以親自執行的經驗做為其能力的唯一資訊來源，尚會受到替代性經驗的影響，亦即透過觀看他人的類似表現，也可以成功地提昇其自我效能預期。因為藉著他人的表現，可判斷本身掌握相對活動的能力。相對地，觀察他人在高度努力下的失敗，也會降低個人自我能力的判斷 (Brown & Inouye, 1978)。例如，看到原先患有恐懼症的示範者逐漸克服障礙，比看到一個正常的示範者輕易的克服恐懼，效果要好得多。此外，讓觀察者看不同示範者表現相同的行為，效果也比單看同一位示範者反覆操作好得多。因為既然具不同特性的示範者均能成功，觀察者更易相信自己也能克服障礙，因而提高其自我效能。
3. 口頭說服	口頭說服的目的是在於使人相信自己可以成功的克服過去曾經失敗的事物。不過，靠這種方法引發的效能預期，往往相當脆弱而短暫，一旦面對長期失敗或令人恐懼的事物，又會消失無蹤。惟 Chambliss 和 Murray (1979) 指出對於有理由相信經由其行動而產生影響的人，口頭說服確實有很大的影響。因此，在某種限度下，口頭說服對於自我效能的助長，可以導引個人盡力地追求成功，進而促成個人效能感的發展。
4. 情緒激動	面對恐懼事物而引起的激動情緒，通常會降低個人的表現水準，而影響自我的效能預期。人們會依靠自己當時的生理狀態，來判斷自己焦慮的程度和受傷害的可能性。當個人緊張得滿頭大汗，渾身發抖或翻腸倒胃時，工作表現總是比若無其事的時候差。不幸地，恐懼的反應通常會導致嚴重的恐懼感。歸因論者認為只要讓恐懼症患者相信，他們所恐懼的事物不會再影響他們的情緒，就可以減低逃避行為。歸因論者用來修正恐懼行為的另一個方法，是將激動的情緒故意作錯誤的歸因或解釋，使患者相信激動的情緒是由與情緒無關的事物引起的，因而敢於從事一些本來畏懼事物。但是這種方法只能消除輕微的恐懼，若是較嚴重的恐懼，就沒有什麼效果。

除上述各項決定因素之外，當時的情境也會影響效能預期的高低。某些情境確實比一般的情境難以應付，需要較多的勇氣去克服

障礙。例如在公開場所中演講，極易令人感到緊張，而個人效能預期的高低，則會因演講的主題，形式和聽眾的類型而有所不同。通常在不明確的情境中，個人對於成功的預期，往往與其實際表現之間，有較大的差距。

圖 2-2 顯示了人們經常用來消除防衛行為的不同方法，以及各種可能用來引發征服預期的來源。每種訊息來源因使用方式不同，都可以帶來一種或一種以上的效能預期。這個概念架構綜合了各派改變行為的方法，其目的在解釋這些方法如何改變人類的行為（廖克玲，民 71）。

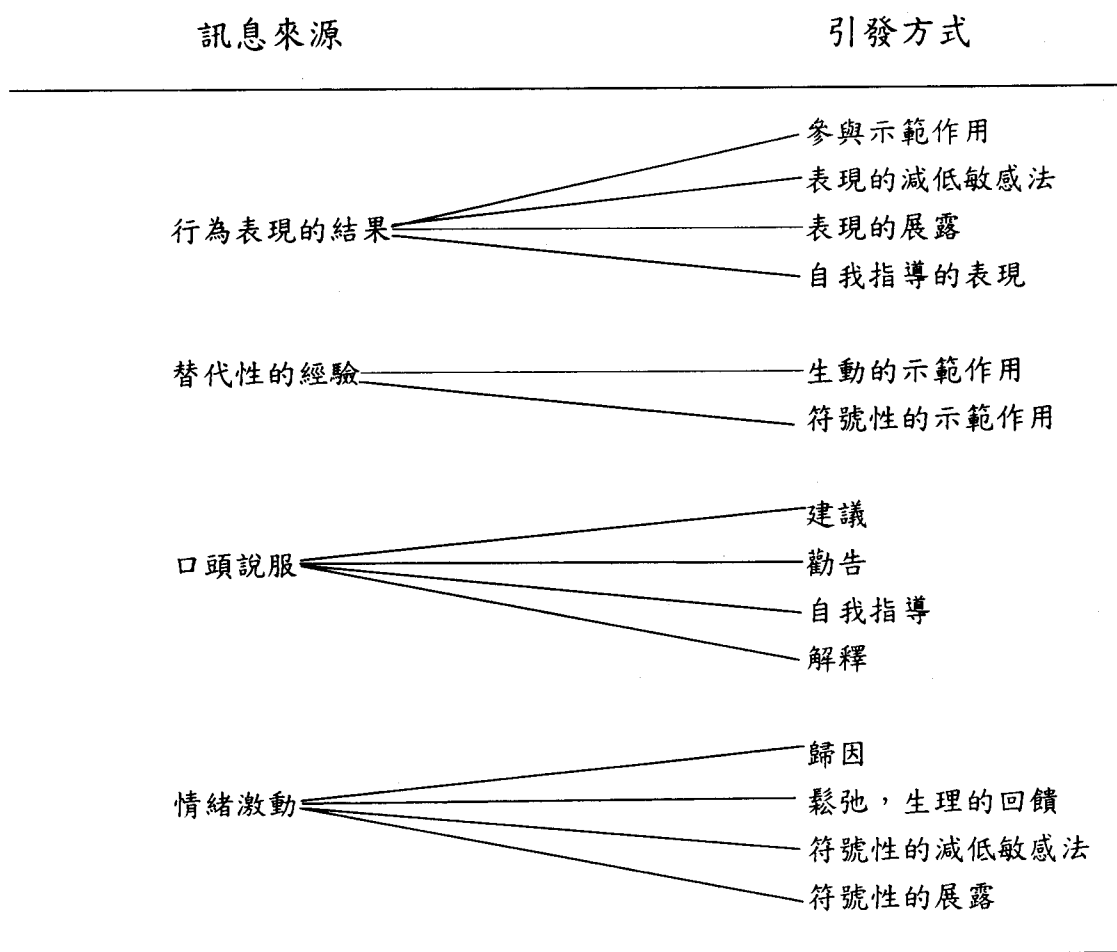


圖 2-2 效能預期的主要來源及其引發方式（廖克玲，民 71，P. 165）

(四) 三個向度

依照 Bandura (1982) 的觀點，效能預期中包含下列幾個向度，也和行為表現有密切的關係：

表 2-3 效能預期的向度

效能預期向度	內 涵
1. 效能預期有不同的水準	個人的效能預期會因所面對情境的難易程度而有所差異。有些人的效能預期只限於比較簡單的工作；有的可能延伸到比較困難的工作，有些甚至涵蓋了最難以執行的工作。
2. 效能預期有不同程度的類化作用	由於個人生活中所要面對的情境千變萬化，因此個人效能感的高低也會隨其面對情境的普遍度而有所不同。有些經驗只能產生有限的成功預期，有些則具有高度的類化作用，可以延伸至相當不同的情境或事物中。
3. 效能預期有不同的強度	在面對不同的情境時，個人若僅有強度較脆弱的效能預期，則其效能感就很容易因失敗經驗而消失；反之，具有強烈成功預期的人，即使稍遇挫折，仍會堅持努力，以期發揮個人的效能。

因此，要有意義的分析效能預期與行為改變之間的關係，就必須精確的測量出效能預期的等級，類化程度及其強度以及行為改變的情形。根據 Bandura (1977a) 的研究發現以行為表現為基礎的治療方法，例如參與式示範作用，效果比單用替代性經驗來得好，可以產生較強的效能預期。同時，行為改變和效能預期的改變也有極密切的關係，亦即效能預期愈強，應付困難情境時，成功機會也愈大。

(五) 四種效能訊息的認知處理

Bandura (1982) 認為效能預期的訊息來源，經過處理，加權和整合，再被人們用來判斷個人效能的過程，必須和訊息的獲得加以區分。由不同經驗中知覺到的個人效能，到底會造成多大的衝擊力，必須視認知如何加以評價而定。認知歷程對效能的評價，包括兩個不同的層面：(1)是決定個人用什麼類型的線索做為指標；(2)是決定用什麼推理規則來整合不同來源的效能訊息，以評斷自我效能的高低。

1. 實作的訊息 (enactive information)：許多與個人能力無關

的因素，都可能影響到個人工作表現的好壞。個人在評價自我效能時，必須同時權衡能力與非能力因素對於成功和失敗的影響。成功可以提昇一個人的效能知覺，而失敗則會降低其效能知覺，其程度會受工作的難度，自己努力的程度，接受外界協助的多寡，當時情境的優劣，以及個人的成敗經驗而定。Bandura (1997) 發現一個輕視自己的人，較容易以偏差的方式來評斷自己，亦即將自己的成就歸功於外界，而非本身的能力。另外，有些人特別在意自己失敗的經驗，而忽略成功的經驗，這種知覺上的偏差，也會影響自我效能的評價。

2. 替代性訊息 (vicarious information)：經由替代性經驗獲得的訊息，在認知處理歷程中，同樣與事件本身的特性有關。一個人在評斷自己的能力時，會利用社會比較的方式，參考他人的表現來評估自己。

3. 說服性訊息 (persuading information)：人們對於別人所說的話或意見，並不一定會全盤相信，必須視說服者的身分地位和可信度而定。人們經常未進入狀況前，就已被灌輸許多說服性的意見，因此即使說服者可信度極高，產生的說服效果卻可能不大。

4. 激動性訊息 (affective information)：情緒及生理激動產生的訊息也會影響自我效能的判斷，其中包括對激動來源的評價，激動的強度，在何種情況下引起激動，過去引起激動時對行為表現的影響程度等。這些因素往往非常複雜且含義模糊，因此產生的影響往往與當事人的選擇性知覺有很大的關係。

(六) 自我效能的發展

Bandura (1997) 認為自我參照思維最初是由本身的行動和對外界事物的觀察學習而獲得。兒童和環境接觸之後，個人的自我效能感受也會逐漸的萌芽。他進一步地指出在成長歷程中，個人自我效能的發展與家庭，學校，朋友，社會都有密切的關係，而且在每一發展時期都有不同的挑戰，使個人不斷修正自己的效能知覺 (見表 2-4)。

表 2-4 不同發展時期對個人自我效能之挑戰

發展時期	特色
1. 自我效能的家庭來源	個人在幼兒階段幾乎將所有的時間都花在遊戲和發掘新鮮的事物中。透過這些活動幼兒得以發展各方面的技巧，包括動作，社會，語言，及認知技巧等各方面，並逐漸擴大生活領域。
2. 同儕和學校的影響	隨著生活圈的擴大，同儕團體就逐漸成為不可或缺的重要角色。兒童在此一階段對於自我效能的判斷開始產生變化，逐漸以自己的人際關係來評估自己，並常以能力強的同儕為楷模。此外，學校也開始對兒童的認知能力和解決問題的技巧發生影響。
3. 青少年的轉銜經驗	個人一生的每個階段中都會有新的挑戰來考驗個人的自我效能。青少年必須為成年期作轉銜的準備，學習各種技巧以便適應日後的成人生活。
4. 成年期的挑戰	個人在成年的初期需要應付變動不居環境中的新要求，例如發展個人事業，建立婚姻關係等等。在此一階段，若是信心或能力不夠的人往往特別容易感受到挫折。因此，個人必須不斷追求進步才能適應良好。
5. 老年期的重估	老年人的自我效能感往往與社會對他們的態度有關。如果社會強調的是自我發展，而非身心年齡，那麼老年人可能會有更多的貢獻，並能實現自我。

綜上所述，在各發展階段歷程中都會影響到自我效能的成長。至於個人應同時注意廣泛的效能訊息，區別其優先順序，並由不同的工作，時間和情境中來搜集回饋，正確地判斷自己的能力和限制，以建立穩定的自我效能感受。

二. 自我效能與其他相關概念之區別

自我參照思維對心理——社會功能的影響，是許多研究人類行為為學者所感興趣的主題。由於他們所採取的理論觀點不同，因此對於自我知覺的本質和來源及其對於行為影響的中介過程之看法也有所不同。以下茲說明自我效能與控制信念，習得無助，效能動機，自尊及自我概念等之區別。

(一) 自我效能和控制信念

控制信念 (belief in control) 係指個人對自身及外力影響行為與結果之關係所持有的信念 (Rotter, 1966)。其理論基礎是源自於 Rotter (1954) 所提出的社會學習論。他們提出四項用來描述人類行為的假設：(1)個人對於環境的反應是依其過去的經驗而定，因此考慮環境因素時，除考慮環境的客觀屬性外，尚須顧及個人對

環境的主觀解釋；(2)強調在社會行為領域中，學習所得的態度，價值和期望較非學習的或生物性的因素來得重要；(3)個人經驗係得自與環境交互作用的結果，而形成人格。雖然藉著選擇適當的新經驗，人格是有其可能性，但一般來說，隨著個人不斷成長，其行為和人格愈趨於一致；(4)人類行為具有目標導向，個體藉著表現某種行為來獲取或避免環境中的某些事物。

基於上述的假設，Rotter (1954) 認為個人類行為的發生不僅決定於增強的強度和次數，還有其它因素如別人給予的資訊，因經驗類化而得的知識及在該情境中因果關係的知覺等都會影響個人對報酬的期待。Rotter 進一步提出了「期望—增強理論」，認為行為的可能性是期望和增強值的函數，也就是說人類行為不是受客觀事件的影響，而是受個體本身對事件的看法或期望所左右的，所以 Rotter 在 1966 年提出了「制握信念」的概念來說明此種期望的向度。他認為個人對於每個情境的預期，不僅由該情境的特殊預期所決定，而且亦受到其他情境的預期所影響。因此，控制信念是屬於結果預期理論的一種。

Bandura (1986) 則認為此種結果預期仍屬於托爾曼式的期望—價值理論 (expectancy-value theory)，它忽略了自我能力的判斷。然而，人類不同於其他動物，能夠透過自我反省來肯定自己的能力，並全力以赴去解決所遭遇到的困難。自我效能和控制信念不同，因為一個人可以相信某種行為可能導致某種結果 (內外控)，但是如果他們認為自己沒有能力採取必要的行動 (自我效能)，那麼就不會產生相關的行為。Bandura (1997) 曾進一步的指出自我效能感受和制握信念事實上分別代表著完全不同的現象。有關個人是否能夠某種行為 (自我效能感受) 與有關行動是否影響結果的信念 (制握信念) 是不一樣的。

許多研究者也指出自我效能的知覺要比結果預期更能預測個體的不同型式的行為表現，而制握信念對於同一行為的預測通常是微

弱或不一致的 (Bandura, 1986, 1997)。此外，一般的結果預期往往沒有考慮行為真正的原因，而自我效能卻能反映出其中的理由何在。

(二) 自我效能和習得無助

習得無助 (learned helplessness) 是 Seligman 與其同事在研究狗的學習行為時所提出來的概念。因此，習得無助感一開始是由動物學習的實驗情境所開始的 (Maier & Seligman, 1976)。

雖然已有許多不同的假定來描述體驗到無法控制事件的效果，不過僅有習得無助的假設提供了動物 (如狗，貓及老鼠) 和人類資料的理論架構 (Maier, Seligman, & Solomon, 1969)。Seligman (1975) 認為當一個人以為自己的反應與所得的結果無關時，會形成一種無助感。這種無助感表現在個人行為方面的主要特性是：(1) 動機方面，個體不會主動地學習達成目標的有效行為，即使他偶而作反應，其學習持續度也相當短暫；(2) 認知方面，個體對將來的成就不抱任何成功的希望；(3) 情緒方面，個體的自尊心很低，心情也相當抑鬱；(4) 作業表現方面，由於個體在動機和認知方面的匱乏，其作業表現也相當差。但後來 Seligman (1978) 則認為一個人在主觀上預期自己的反應與所得的結果毫無關聯，並不一定就會使他形成無助感。唯有當個人將行為與所得結果的毫無關聯歸諸於即內在又穩定的因素 (特別是能力不足)，才會產生無助感的症狀。將失敗結果歸諸於外在因素或可以操之在我的因素則不會造成無助感。雖然將失敗事件歸諸於外在因素而不歸於內在因素的人格傾向，也會促成無助感的形成。

Abramson 等人 (1978) 認為習得無助是建立在「無助感」和「歸因」的觀念上 (引自孫志麟，民 84)。有些研究指出如果個體對於自己正在進行的工作，覺得沒有能力影響它，那麼他在追求這些事時，就會表現的較不熱衷，而且顯得意志消沉，甚至會選擇與自己希冀目標不同的路。這種不按心向而行，將會產生更多的困難，加

深個人的無助感。反之，如果個體自覺有能力控制自己的行為，在追求目標的過程中，不管艱難挫折有多大，他都會持續不斷的追求目標。

事實上，一個人對失敗的知覺，除了考慮失敗的因果知覺外，個人的內在標準亦扮演著重要的角色，而自我效能感受與其內在標準的形成關係密切（孫志麟，民 84）。當個體產生嚴重的習得無助感時，到底是行動反應與結果不一致所造成的？抑或是由於自我效能的知覺有偏差所致？有待進一步的探討。

綜合言之，Bandura（1986）認為習得無助基本上是一種對結果的預期，由於加入了歸因的修正，可說是介於結果預期和自我效能的概念之間。

（三）自我效能和效能動機

White（1959）曾在其「動機再思考—能力的概念」之著作中主張：「個體天生就具有想要有效處理環境的動機」，此種動機乃是個人與生俱有有效處理環境的內在驅力。但是這個理論並不周延，因為它只注重成功經驗對於效能動機（effectance motivation）的影響，而忽略了失敗經驗也可能會對效能動機發生影響（Harter, 1978）。此外，效能動機的存在並不易被證明，Bandura（1997）也提出了相同的看法，並認為 White 僅僅提出了一個一般性的概念架構，而非經過演譯測試的特定化理論。此外，一個人實在很難辨別人類在有效處理環境中的事件時，效能動機到底是如何產生的（Bandura, 1997）。

多年來，理論學家一直在爭論是否厭煩的推力或者是新奇性的拉力激勵有機體去探究行動（Berlyne, 1960; Brown, 1953）。有關探究驅力的批判已經能夠解釋和修正某種型式的探究性行為（Fowler, 1971）。無論如何，當立即的情境誘發是微弱、不足、甚至是負面的時候，這些僅僅關心行動的外在激勵和立即酬賞很難解釋行為持續一段時間所顯現出的毅力。此種持續參與活動的型式

往往需要預期的自我調節能力，而效能信念在動機的自我調節上即扮演著決定性的角色。

此外，Bandura (1997) 也指出效能動機的理论仍然不足以進行廣泛的理论性比較。不過，效能動機理论和社會認知理论仍有所差異。在社會認知的觀點上，選擇行為、努力、及毅力是廣泛性地受到個人效能信念所調節，而不是效能動機。因為效能信念可以由成就獨自來加以界定和測量，可以做為預測行為發生、類化、及持續的基礎。相反地，我們很難根據整體的內在動機來解釋人類行為的變異性 (Bandura, 1991)。個人通常會探究和嘗試管理能力範圍內的情境，除非是來自於外在的脅迫，否則他們會避開處理超越其因應能力的環境事件。

上述效能動機理论和社會認知理论的觀點在解釋個人效能的來源上也是不同的 (Bandura, 1997)。在效能理论上，效能動機是經由與環境的互動，而逐漸發展出來的。因此，此一理论幾乎是以探究行為做為效能的來源。在社會認知理论上，效能信念不僅可經由直接經驗中發展和修正，也可以經由替代性經驗、重要他人的評鑑、及生理狀況的改變來加以發展和修正。而這些理论取向上的差異對於個人如何產生強烈的效能感受具有重要的涵義存在。有些情境要比其它情境需要更大的自我調節能力、以及更多費力的成就表現。也就是說，效能信念是有變異的，例如個人效能水準和強度在公眾演說上是有所不同。因此，有關效能信念如何影響行動的分析是依據微觀分析的測量，而不是效能動機或整體的人格特質。

總之，Bandura 的自我效能理论認為能力並非自然產生或來自效能動機，它需要適當的學習才能形成的，所以自我效能的概念較效能動機更為周延。

(四) 自我效能和自尊

自尊和自我效能的感受經常被交替使用。事實上，他們是指完全不同的事情。自我效能的感受所關注的是個人能力的判斷，而自

尊則是關心自我價值的判斷。有關個人能力的信念和個人是否喜愛自己之間並沒有固定的關係存在 (Bandura, 1997)。在某項的活動中，個人可能會沮喪地判斷自己沒有效能，卻無損於個人的自尊，因為他們並沒有將自尊投入活動中。相反地，個人也可能認為自己在活動中具有高度的效能，但是並不認為表現良好是很榮耀的。

在持續性的追求成就中，高度的自尊是無法滿足人們的需要的。許多有成就的人會設定不易達到的目標來挑戰自己，然而有些人則可能喜愛較高的自尊，因為他們不太要求自己。總之，自我喜歡並不全然會產生成就的達成，它們卻是辛苦自我訓練的產物。事實上，個人需要在其效能上堅定信心以維持其達到成功所需要的努力。因此，在持續性的追求努力上，個人效能的感受可以預測人們為自己所設定的目標及所能達到的成就，不過自尊對於個人目標與成就的影響是不明顯的 (Mone, Baker & Jeffries, 1995)。

(五) 自我效能和自我概念

自我概念是心理學與社會學探討的主要領域之一。詹姆斯 (民 79) 認為自我包括兩個部份，一為「被認知的客體」(self as known)，又稱「經驗的自我」，是經驗與意識的客體；二為「認知的主體」(self as knower)，是個體能經驗、知覺、想像、選擇、記憶和計劃的主體。所謂自我概念乃是指自我的客體而言，是個人對自己所知覺的影像，它也包含了自我評價的過程，而感受到自尊或自我接納。另一方面，自我概念也包括了(1)主觀我—自己所認知的我；(2)投射我—個人想像他人對自己的看法；(3)理想我—個人想達成的圓滿影像。自我概念是一種「假設性的建構」，為個人所覺知，並加認定成為自己，表現於行為系統，成為一種客體的模式而存在，因有其內在的結構，故可由自我態度的測量加以瞭解。不過，何英奇 (民 77) 卻指出自我概念所下的定義迄今尚乏一致，而且意義相當含混，容易造成理解上的困難。此外，Thomson & Handley (1990) 的研究則指出教師自我效能和自我概念的相關很低。

一般來說，自我概念涉及整體性的自我印象，這種組合不同屬性成為單一指標往往造成測量上的混淆。即使整體自我概念與某一功能領域相連，它卻無法確實解釋不同活動範圍，及在不同環境下不同困難層次之相同活動範圍複雜自我效能的知覺（Bandura, 1997）。也就是說，對自我整體的判斷（自我概念）與對自我能力的判斷（自我效能）是有所差異的。因為個體可能認為他在某種活動上具有很多的效能，但卻不認為這項活動具有任何價值或意義。同樣地，個體也可能認為某項活動非常有意義，卻感到自己沒有能力去完成它。

這些自我概念的理論根本無法說明相同的自我概念如何產生不同型式的行為。在有關預測力的比較性測試上，自我效能知覺對行為具有高度的預測力；而自我概念的預測效果是薄弱的（Pajares & Kranzler, 1995）。因此，自我概念和自我效能是有所區別的。

總而言之，自我效能與自我概念，效能動機，制握信念、習得無助及自尊等五者之間是有所不同的。

第二節 教師自我效能的理論

教師自我效能是自我效能理論在教學領域上的應用，藉以探討教師對於教學能力的知覺信念，其研究價值已受到相當的肯定（孫志麟，民 84；Gibson & Dembo, 1984；Ross, 1994）。以下茲就教師自我效能術語的解析、起源和發展、涵義、特性、評量、以及高低自我效能教師的特徵分析說明如下：

一. 教師自我效能術語的解析

依據 Bandura (1982) 的觀點，自我效能感可說是一種自我參照思維的產物，一種自我效能的知覺，或是一種自我效能的判斷。而