

南台人文社會學報

第一期 2009年5月 頁1-30

## 不同世代國民小學教師專業表現之相關研究

李新鄉 黃振恭

### 摘要

本研究旨在探討不同世代國民小學教師工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現之現況與差異，以供教育行政機關、學校及教師在提升國民小學教師專業表現之重要參考。調查研究以全國國民小學教師為母群體，分北、中、南、東四個區抽取 1500 位教師為樣本，以自編之「不同世代國民小學教師工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現調查問卷」進行問卷調查，計回收有效問卷 1050 份。所得資料透過描述統計、T 考驗、及單因子變異數分析等統計方法加以分析與解釋，獲致主要結論如下：

- 1、受試之國民小學教師工作價值觀、角色知覺與專業表現等三個變項認知得分偏向中上，而教學自我效能得分則屬中等程度。
- 2、不同世代與背景變項（性別、最高學歷、教學年資、擔任職務、學校規模、任教地區）之國民小學教師在工作價值觀、角色知覺與專業表現上部份具有差異。

---

李新鄉，南台科技大學教育領導與評鑑所講座教授兼人文社會學院院長

黃振恭，台南市勝利國小校長

電子郵件：hhlee314@mail.stut.edu.tw、tn792355@mail.tn.edu.tw

(1) 在工作價值觀方面

較年長的「嬰兒潮世代」教師在「工作價值觀」方面，皆顯著高於「X世代」及「Y世代」教師。

(2) 在角色知覺方面

年長的「嬰兒潮世代」教師在「角色知覺」方面，顯著高於年輕的「X世代」及「Y世代」教師。

(3) 在專業表現方面「X世代」的教師在「專業表現」方面，皆顯著高於「Y世代」教師。

**關鍵詞：不同世代、工作價值觀、角色知覺、教學自我效能、專業表現**

*STUT Journal of Humanities and Social Sciences*

May, 2009, NO. 1 pp.1-30

## **A Study on the Different-Generation Elementary School Teacher's Professional Performance and It's Related Factors**

Hsin-Hsiang Lee Chen-Kung Huang

### **Abstract**

The purpose of this research was to investigate whether if different-generation elementary school teacher's attitude toward work values、role perceptions and self-efficacy of teaching can predict their professional performance. The study results could be used by education administration officers and schools teachers as an important reference input for promoting teacher's professional performance at elementary schools. The subjects of 1,500 elementary teachers were sampled from 4 geographic districts in Taiwan. The total number of usable cases was 1050.

The data were analyzed using SPSS via t-test, one-way ANOVA, Kruskal-Wallis ANOVA. The conclusions of this study were as follows:

1. There was a significant correlation between work values、role perceptions、teaching efficiency and professional performance of elementary teachers.
2. Different-generation elementary school teacher's attitude toward work values and role perceptions could predict their teaching efficiency and professional performance.

**Keywords : different generations, work values, role perceptions, self-efficacy of teaching, professional performance.**

---

Hsin-Hsiang Lee, Distinguished Professor, Graduate Institute of Educational Leadership and Evaluation, Dean, College of Humanities and Social Sciences, Southern Taiwan University

Chen-Kung Huang, Principal, Tainan Municipal Shengli Elementary School  
E-mail: hhlee314@mail.stut.edu.tw ; tn792355@mail.tn.edu.tw

## 壹、前言

### 一、研究背景與動機

李新鄉（2000）認為自民國八十二年立法院通過新師資培育法帶給傳統師範校院的衝擊是相當大的，接著是教師法也相繼公佈，由此我國教師養成體系的多元架構於焉底定。而另一方面，教師在面對國內近年來因應世界各國追求競爭力的風潮，國內教育改革的需求與落實及資訊科技運用的教學適應等現況，造成許多資深教師紛紛掛冠求去，形成許多學校內資深教師年齡層的空缺，凸顯出校園內青黃不接現象，直接衝擊校園生態穩定與發展，其對學校組織運作、生態與教育品質的影響重要性不言可喻。

在多元社會教育改革的現今教育崗位上，教師興起一股退休潮，學校教師的年齡經歷幾次調整後，尤其在新成立的學校中，教師年齡明顯年輕化，年輕教師逐漸成為多數族群，為校園注入朝氣與活力。誠然，資深教師與年輕教師的想法與做法互異，資深教師大多自師範體系畢業，平均年齡近五十歲，普遍抱持兢兢業業的敬業態度，把教育工作當作終生志業；而年輕教師自學校受過新課程的訓練後，有創新的教學點子，還抱著理想與熱忱，但對於權利與義務劃分相當清楚。他們是怎樣的一個世代？彼此之間有何差異？本研究即在透過實證性研究以釐清一般人對於不同世代間差異的經驗層次，進一步了解不同世代間的真實現況。

國內外學者（王宏彰，2004；涂明珠，2007；黃耀邦，2006；蘇淑麗，2005；Kariuki 與 Redman,2000）研究指出：不同世代工作者其工作價值觀、工作滿意度及工作表現等方面皆因世代不同而有顯著差異存在，已成為近十多年來研究焦點。世代間的成長背景各有不同，形成不同於其他世代的特質與價值觀，進而表現出不同的工作表現與態度。如何了解不同世代國小教師在工作價值觀、角色知覺、自我效能及專業表現等方面的異同，並進一步掌握其不同世代的特質與表現，將是教育行政與學校教育領導者重要的工作。

本研究即在透過實證性研究以釐清一般人對於不同世代間差異的經驗層次，進而了解不同世代間的現況。此外，不同世代教師的工作價值觀、角色知覺與自我效能和專業表現差異為何？正逐漸成為教育界新興的議題，儘管過去國內外研究曾對本文所涉及的變項做個別性探討，諸如教師的工作價值觀、角色知覺、教學自我效能與專業表現等，但學界對這些變項構成的整體關聯性卻了解有限，因此，值得進一步深入探討。

## 二、研究目的

根據上述研究背景與動機之描述，本研究期能達成以下目的：

- (一) 描述國民小學教師工作價值觀、角色知覺、教學自我效能以及專業表現之現況。
- (二) 探討國民小學教師因世代等背景變項不同其工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現上的差異情形。
- (三) 提供師資培育機構及教育行政機關在擬定師資培育政策與處理師資養成教育各項問題之參考。

## 貳、文獻探討

### 一、不同世代及其相關研究

#### (一) 不同世代的意涵

「世代」(generation)的論述普遍存在於我們的日常生活中，且大眾傳播媒體也經常出現某某世代、某某族或幾年級生等術語，這些詞彙都是運用「世代」這個概念，當然其使用此概念的目的乃在於陳述世代的「差異」。因此，不同世代間的差異現象，很早就為人所察覺。Kupperschmidt(2000)認為世代(generation)是指一群年齡相近者彼此擁有共同的經歷，隨著時代的變遷，影響各種關鍵因素的發展，同時也被各種重大事件所影響。蘇淑麗(2005)認為世代乃指由於出生年代與成長背景的不同，導致各世代族群的價值觀、偏好、態度與行為，明顯呈現出與其它世代不同的型態。可見，同一世代之所以成為同一世代，乃是因個體

在成長的歷程中，經歷了同一時期歷史經驗共同的烙印（imprint），且這烙印將使同一世代具有某種共同的價值觀、思想、偏好、態度、情感及行為表現等。

本研究將世代定義為在同一時期出生者，在其成長過程中，經歷同一世代特定的政治、經濟、文化、思想、經驗模式及獨特的行動影響，所形成的共同烙印，並導致其在價值觀、偏好、態度、及行為等層面上，明顯呈現出相同的型態等生活經歷的一群人。

## （二）不同世代教師的相關研究

世代的研究乃屬近年來新興的議題，造成在劃分上人言人殊，亦即，國內外學者對於世代的劃分的起訖年代，並沒有絕對的劃分標準，研究者在決定世代的臨界點時，也可能出現重疊交集的情況，而不刻意地強制切割。本研究綜合分析國內外相關文獻後將世代區分為：1.在民國66年以後出生的國小教師稱為「Y世代」；2.在民國54-65年之間出生的國小教師稱為「X世代」；3.在民國53年以前出生之國小教師稱為「嬰兒潮世代」。

分析近十年來國內外學者在不同世代的研究內容上，偏向以探討其與工作價值觀的研究為主，且大多聚焦在探討「世代間差異」情形，且在研究對象選擇方面則以民間企業為主，學校階段則相當有限，並缺乏針對教師角色知覺、教學自我效能與專業表現之研究。在研究結果方面則發現不同世代在工作價值觀、工作投入及工作態度等方面具有顯著差異，惟在受試者背景變項上各世代之間差異情形並不一致，值得進一步探討瞭解。

楊惠琳（2005）研究發現，在工作價值觀方面：Y世代、X世代較嬰兒潮世代注重內在報酬、專業形象；Y世代較嬰兒潮世代注重成就感；資深世代較嬰兒潮世代注重外在報酬；X世代較嬰兒潮世代注重工作報酬，在離職意願方面資深世代較Y世代、X世代為高。李式薇（2006）研究發現41-50歲國小教師的角色知覺程度顯著高於35歲以下教師。

孫志麟（1991）與Bandura(1982)的研究卻指出，不同年齡層的國小教師在教學自我效能的總構面上有顯著的差異，其中以25歲以下教師平均數最低，40至44

歲組平均數最高。但湯仁燕（1993）在研究國民小學教師的教學信念與教學行為中卻發現，隨著年齡的增加，其趨向進步取向的強度有降低的趨勢。可知，國內外有關不同世代教師的教學自我效能之研究結果並不一致，大致上，國外之相關研究結果偏向不同世代教師角色知覺並無顯著差異存在；而國內的相關研究則發現具有顯著差異存在。

在專業表現方面，大多研究發現不同世代教師在專業表現上的知覺有顯著差異存在，皆發現年齡較大的教師，其知覺的教師專業成長情況較佳（楊瑪莉，2002；楊頌平，2004）。唯江淑麗（2005）針對台北市國中教師學習型態與專業表現關係之研究中發現，專業表現並未受世代不同所影響，值得進一步探討。

## 二、工作價值觀及其相關研究

### （一）工作價值觀的意涵

從西方歷史演進中可發現，有關工作價值觀與工作的意義會隨著時代的變遷，而有不同的解釋。工作意義乃由中世紀的爲了救贖而演變至工業革命後，成爲一種權力、滿足個人需求、是一種社會參與、強調人的生存價值，其間意義的變化有極明顯的差異。國內外學者對工作價值觀意涵分析相當分歧，大致可分爲動態觀及靜態觀兩大類，前者將其視爲個體達成需求到滿足的歷程，乃透過個體社會化的過程逐步形成及滿足個體需求的行爲，強調需求的知覺與滿足，以達成個體行爲需求的目標（李新鄉，2000；Ravlian與Maglino,1989）；後者則認爲是個體在工作中對不同特質偏好所建立的基本架構與對工作的需求取向或意向。因此，偏向一種主觀的價值判斷、工作特性或屬性、及影響個體行爲與態度（李新鄉，2008；蘇淑麗，2005；Brown,2002）。

本研究將教師工作價值觀定義爲教師在面對與工作有關的課題之評價信念系統或參考架構，亦即教師對於專業教學工作重視的信念與程度，藉以滿足教師個人的內在需求，並影響教師個人的工作行爲與態度。

### （二）工作價值觀的相關研究

從國內外近十年來共51篇研究發現教師年齡對工作價值觀有顯著差異，張惠英（2002）研究發現30歲以下的國小教師在工作價值觀整體層面及創新發展、人

際互動、組織安全等層面分別高於31-40歲、41-50歲之教師。Hales與Hartman(1978)針對人格、性格及工作價值觀的研究結果指出，男性與女性的工作價值觀有顯著不同。邱淑媛(1993)的研究顯示不同教育程度在工作價值觀上有顯著差異，學歷較高者在自我肯定與表現上重視程度高於學歷較低者。而黃宏彰(2004)的研究發現不同最高學歷背景教師在教師工作價值觀上並無顯著差異。在職務方面，黃宏彰發現不同職務國小教師工作價值觀上並無顯著差異。至於服務地區方面，李冠儀(2000)研究發現國小教師的工作價值觀不因學校地區不同而有顯著差異。

由此可知，國內外針對不同世代國小教師之工作價值觀所做的研究結果不盡相同，值得進一步研究探討。

### 三、教師角色知覺及其相關研究

#### (一) 教師角色知覺的意涵：

角色(role)一詞原應用於戲劇上，係指演員在舞台上所扮演的人物。李新鄉(2000)則認為角色知覺是指個人對於某種角色的知覺，屬於人際知覺研究之領域。其將「角色知覺」定義為個人在特定的環境中，感覺到社會期望的行為或特質，經由反省、判斷、統整、選擇、及組織的歷程，而產生對此一角色的看法。可見，角色知覺不但包括對某人在社會上所扮演的角色的認知與判斷，如根據某人的行為，認為他是「教師」、「商人」或「工程師」等，同時也包括對有關角色行為的社會標準(social norms)的認識，如對教師角色的看法，或為儀表端正、談吐溫雅、或為學問淵博、有耐心與愛心等。

本研究將「教師角色知覺」定義為教師個人在教育環境中，思考自己與社會對專業教師行為與特質的期望，經由反省、判斷、統整、選擇、及組織的心理歷程，而形成對教師專業角色的主觀想法。

#### (二) 教師角色知覺之相關研究

近十年來教師角色知覺的37篇相關研究中，大多數學者發現教師具有中、高程度的專業角色知覺，且受到知覺刺激本身的內外客觀因素及個人經驗到刺激時的主觀或心理的因素影響，其中教師個體外在經驗的世代不同經歷，將造成不

同世代教師在角色知覺上的差異情形。而有關國小教師的角色知覺在性別、最高學歷與學校規模等方面的影響程度並無一致性看法。在職務方面，相關研究皆發現兼行政之教師的角色知覺顯著高於未兼行政之教師（許芳懿，1996；李俊湖，1992）。在任教地區方面，李俊湖研究發現任教地區不同其對教師角色知覺影響程度並不顯著上。

綜合以上的探討可知，有關教師專業角色知覺在不同性別、最高學歷、學校規模及學校所在地等背景變項上，各學者的研究結果並不全然一致，值得進一步研究了解。而在教學年資與擔任職務兩方面則有一致的顯著結果，前者為教師教學年資對教師角色知覺具有顯著預測力，且教學年資越高其角色知覺程度亦越高，反之則越低。而後者為兼行政之教師的角色知覺顯著高於未兼行政之教師，亦即兼行政教師的角色知覺程度明顯高於科任教師及級任教師。

#### **四、教學自我效能及其相關研究**

##### **（一）教師教學自我效能的意涵：**

二十一世紀已是一個競爭的世紀，也是一個重視品質且追求高品質的世紀。亦即，缺乏品質就沒有競爭力，將會遭到淘汰的命運，所以教育品質是學校未來提升競爭優勢的要件。國內外有關教師效能概念的研究已經超過20年，孫志麟（1999）認為教師自我效能：乃指教師從事教學工作時，對自己教學能力的一種信念。此信念包括教師對自己能夠正面影響學生學習表現，以及抗衡外在環境對教學產生負面影響的認知與判斷。Gibson 與 Dembo(1984)則認為是教師對自己能夠正面影響學生學習的一種信念。分為「個人教學自我效能」和「一般教學自我效能」兩個向度。前者是指教師對自己教學能力與技巧的信念；後者則指教師對自己能夠改變學生學習的能力信念。

本研究界定為：教師在從事教學工作時，為完成教學目標，對自己教學能力有效表現的一種信念與知覺。此信念與知覺包括教師對自己能夠正面影響學生學習的表現、達成教學目標及抗衡外在環境對教學產生負面影響的認知與判斷。

##### **（二）教師教學自我效能的相關研究**

1992年至今國內外有關自我效能的研究共有78篇，其中國內有36篇，國外則

有篇。根據相關研究結果分析，國小教師自我效能程度皆顯示已達中上程度，顯見教師對自我教學效能知覺頗高。

審視國內外有關教師教學自我效能研究發現，教師個人變項（性別、年齡、婚姻、最高學歷、教學年資、職務）、教學情境變項（任教地區、學校規模、班級大小）與教師效能的關係如何並無一致性的看法，各研究者因其研究方法與對象上的不同而產生不同的研究結果。值得注意的是，在性別、最高學歷、任教地區與班級大小的研究上，國內外的研究有很大的差異，國外的研究大多認為男性教師的教學效能高於女性；接受教育專業訓練的教師比其他教師具有較高的效能；鄉村地區教師的效能高於城市地區的教師；班級過於龐大會影響教師的教學效能；而國內的研究則認為女性的教學效能高於男性；另外在最高學歷、任教地區和班級大小與教師效能的相關性並不顯著。究其原因，研究者認為可能和我國國民中小學教師較無專業權威及教師普遍運用教室為中心的傳統教學有關。

## 五、教師專業表現及其相關研究

### （一）教師專業表現的意涵

「專業」(profession)一般都認為是從歐洲中古世紀，大學興起的法學、醫學與神學三大專業肇始，因其都是具有專門性與學術性的學問，所以「專業」是由「博士」(doctor)所演變而來。Carr(2000)認為教育需要專業規範，基於服務對象的需求、排除教育偏見、保持客觀及價值中立的原則。高新建（2006）則認為教師個人的專業表現是指教師平時需要具備的專業素養或教師個人獨自便可以展現的專業事項，包括課程、教學及評量外，也涵括與前三項密切相關的學科知識、班級經營、輔導知能及一般專業素養的敬業態度與基本素養等。

本研究將教師專業表現界定為教師在教學生涯中，本著專業的倫理與同儕協同配合，並主動積極參與各種與教育有關的正式或非正式的專業進修活動或課程，以提高本身教學與行政相關知能。

### （二）教師專業表現之相關研究

國內外近十年來針對不同世代教師專業表現方面的研究並不普遍，只有17篇論文研究，大多發現不同性別的教師在教師專業表現的知覺上有顯著差異存在，

惟田玲瑚（2002）、李瑪莉（2002）和余國華（2002）等人之研究結果卻發現不同性別的教師在教師專業表現的知覺上並無顯著差異，值得進一步探討。在學歷方面，李瑪莉（2002）研究中發現專科或碩士以上畢業的教師，其所知覺的教師專業成長情況較佳，江淑麗（2005）與盧姿里（2006）的研究皆發現教師之最高學歷對教師專業成長之現況並無顯著差異存在，有待繼續研究瞭解。

在不同職務方面，大多研究發現不同職務的教師在專業表現的知覺上有顯著差異存在（江淑麗，2005；楊頌平，2004），其中以兼任行政工作之教師其專業表現顯著高於未兼行政之教師。唯林愛華（2004）研究中發現不同職務之教師在專業表現上並無顯差異，與其他研究結果相左，可能因其研究對象為國民中學實習教師之故，值得進一步研究。另外在教師服務地區與學校規模對專業表現影響方面，相關研究顯示並無一致性的結果。

## 六、小結

以下茲將上述文獻探討對於不同世代工作價值觀、角色知覺、教學自我效能與專業表現之意涵與相關研究分析，整理摘要分述如下：

### （一）研究對象

回顧過去的相關文獻與研究，在研究對象的設定上，各教育階段都有許多的相關研究。本研究將研究對象設定在國民小學階段的教師，一方面是因為師資培育多元化的首要衝擊在國民小學階段，造成目前國內國民小學校園內不同世代師資生態的多樣化值得探討；另一方面國內近年來少子化的首要衝擊，也慢慢在國民小學階段顯示，造成師資品質的要求呼聲增高。

本研究旨在了解國內國民小學階段不同世代教師的師資現況，因此，在研究對象的設定上，以全國各縣市作為母群的界定範圍。基於想進一步考驗全國各縣市國民小學不同世代教師在特定議題上的實際現況是否有顯著差異的情形，因此本研究乃決定以全國各地區之不同世代教師作為研究對象。

### （二）研究方法

由文獻探討的過程中發現，本研究所設定的相關研究主題，在過去相關研究中，主要採用的研究方法為問卷調查法與文獻分析法等。對此，本研究在研究方

法的設定上，為期能掌握本研究相關主題在現階段的整體現況。因此，透過上述有關不同世代國民小學教師工作價值觀、角色知覺、自我效能與專業表現的相關研究探討，決定採用以問卷調查法為主，文獻分析為輔的研究方法進行，並針對本研究對象作為資料蒐集與分析之重要研究依據。

### （三）研究變項

依據研究目的及上述文獻探討發現，本研究之主要變項包括：不同世代、教師工作價值觀、角色知覺、教學自我效能及專業表現等五項。另根據相關研究結果發現，不同世代教師工作價值觀、角色知覺、教學自我效能與專業表現間具有顯著差異。因此，本研究乃針對不同世代教師定為自變項，而將教師工作價值觀、角色知覺、教學自我效能與專業表現定為依變項，進行其差異性研究。

### （四）研究工具

透過文獻探討的過程，本研究得以在過去的理論基礎上進行研究工具的編製。本研究配合研究目的，共計發展出四項主要的研究量表，分別針對國民小學教師工作價值觀、角色知覺、教學自我效能、以及專業表現等四個部分進行資料的測量與蒐集。

### （五）研究結果

在研究內容方面，本研究主要針對不同世代教師在工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現的現況及其差異情形進行研究，並做分析與討論，再依據研究結論進而針對教育行政單位、學校行政人員、不同世代教師及未來研究提出具體建議供參。

## 叁、研究設計

### 一、研究對象

本研究以台灣地區二十三個縣市的國小教師為研究對象，採用三階段抽樣的方式進行，先將全省依地理分成北、中、南、東等四個地區，接著採立意抽樣方式共抽取包括北區118所、中區82所、南區82所、及東區25所學校，共307所公立國民小學；再依各縣市學校比例抽取大中小型；最後，在大型（37班以上者）、中型（13至36班）及小型學校（12班（含）以下）各抽取9、6、3位教師（如下表3-1

所示)。本研究施測對象計有1500人、回收問卷1068份、可用問卷1050份。此外，本研究樣本分為兩類，一為調查各受試教師對工作價值觀、角色知覺及教學效能自評之樣本；另一為由各校校長或教務（導）主任對教師教學專業表現他評之樣本。

表 3-1 不同世代研究樣本分配表

分區	縣市別	大型學校	中型學校	小型學校	小計	合計
北區	台北市	90	90	30	210	630
	台北縣	117	90	57	264	
	桃園縣	36	54	66	156	
中區	台中市	54	72	9	135	390
	彰化縣	27	42	87	156	
	雲林縣	27	24	48	99	
分區	縣市別	大型學校	中型學校	小型學校	小計	合計
南區	台南市	27	48	12	87	390
	嘉義縣	18	42	36	96	
	高雄縣	54	66	87	207	
東區	台東縣	0	18	45	63	90
	澎湖縣	0	12	15	27	
合計	11 縣市	450	534	516		1500

## 二、研究工具

本研究之工具為「不同世代國民小學教師專業表現調查表」計包含四個分量表、19 個因素、95 個題目，其中「國小教師工作價值觀量表」、「國小教師工作價值觀量表」、及「教學自我效能量表」三份量表乃依據文獻分析後，選擇適合國小教師及本研究目的的相關問卷，再參酌修訂之。此外，研究者自編「教師專業表現量表」，其發展主要經由文獻探討、團體焦點訪談、專家效度與預試後，編製成正式問卷。茲將各分量表的內容分述如下：

### （一）工作價值觀

乃依據 Rokeach(1973)之工作價值觀理論與量表，並參酌何永川（2004）所編製的「國小教師工作價值觀量表」。本量表共 24 個題目，內容包括：人際關係、物質報酬、成就聲望、創新發展、及組織安全等五個面向。

## （二）角色知覺量表

主要依據 Allport (1961) 之角色知覺理論，並參酌曾秋萍 (2004) 有關教師角色知覺問卷為藍本，編製成本研究之「國民小學教師角色知覺量表」。本量表共 20 個題目，內容包括：師生互動知覺、教學知覺、研發知覺、及職務知覺等四個面向。

## （三）教學自我效能量表

主要以 Bandura (1977) 自我效能理論為基礎，參酌孫志麟 (2003) 所編製之「教學自我效能量表」，內容包括：環境轉化、教學革新、班級經營、親師溝通、教學執行、與學習評量等六個向度共 24 題。

## （四）專業表現量表

本研究自編之「教師專業表現量表」分為：班級經營與教材教法、研究知能與專業發展、教育信念與專業態度及教學領導與人際溝通等四個因素，共 27 題。

本研究之「不同世代國民小學教師專業表現各量表」採李克特式 (Likert) 五點量表的方式計分，從「極不符合」到「非常符合」的程度，分別給予 1~5 分。得分愈高，代表受試者之知覺愈高；反之則愈低。本研究問卷各分量表之信效度均佳，為一探討不同世代國民小學教師專業發展的有效工具。

## 三、資料分析與處理

本研究實證資料之統計分析，採用 SPSS for Windows 10.0 版統計套裝軟體進行資料處理，其選用的統計方法如下：

- （一）採用次數分配、百分比、平均數與標準差等描述統計方法，以了解不同世代國民小學教師在工作價值觀、角色知覺、教學自我效能及專業表現的現況。
- （二）採用單因子變異數 (One-Way ANOVA) 分析方法作為推論研究母群體不同世代教師在工作價值觀、角色知覺、教學自我效能及專業表現各向度的差異情形考驗分析。若變異數分析的結果，其整體性 F 值 (overall F) 達顯著水準時，即表示不同母群在變項的平均數上具有顯著差異，即可進一步採用 Duncan 法事後比較 (posteriori comparisons) 的方式進行各組母群平均數

之差異分析。

惟當量表分測驗中各組人數相差一倍以上且檢定變異數均質性達顯著水準時，表示資料違反使用參數統計之基本假設，故另以無母數分析（Nonparametric Test）之克－瓦二氏單因子等級變異數分析（Kruskal-Wallis one way analysis of Variance by ranks）。

## 肆、研究結果與討論

### 一、受試教師工作價值觀之現況分析

由下表4-1可知，在1050位有效樣本中，受試國民小學教師工作價值觀的整體單題平均數為3.73，屬於中上程度；各向度的單題平均數介於3.53~3.97之間，大小依序為人際關係（M=3.97）、組織安全（M=3.78）、物質報酬（M=3.69）、成就聲望（M=3.67）及創新發展（M=3.53）。本研究結果與王宏彰、蘇淑麗（2005）等人的研究結果相符。

表 4-1 受試教師工作價值觀各因素層面及整體層面之現況分析表（N=1050）

向度	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	等級
人際關係	5	1050	19.869	3.236	3.97	1
物質報酬	5	1050	18.446	3.499	3.69	3
創新發展	5	1050	17.649	3.472	3.53	5
成就聲望	5	1050	18.347	3.192	3.67	4
組織安全	4	1050	15.128	2.659	3.78	2
整體工作 價值觀層面	24	1050	89.437	12.842	3.73	

### 二、受試教師角色知覺之現況分析

由下表 4-2 可知，國民小學教師角色知覺的整體單題平均數為 3.92，屬於中上程度；各向度單題平均數介於 3.69~4.10 之間，其大小依序為師生互動知覺

(M=4.10)、職務知覺 (M=4.09)、教學知覺 (M=3.86)、及研發知覺 (M=3.69)。

本研究結果發現教師角色知覺各向度與整體方面皆達中上程度，此結果與曾秋萍 (2004)、廖欽祿 (2004)、劉麗蓉 (2002) 等人的研究結果相符。

表 4-2 受試教師角色知覺各因素層面及整體層面之現況分析表 (N=1050)

向度	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	等級
師生互動知覺	6	1050	24.585	3.282	4.10	1
教學知覺	6	1050	23.172	3.681	3.86	3
研發知覺	5	1050	18.444	3.109	3.69	4
職務知覺	3	1050	12.262	1.891	4.09	2
整體角色知覺層面	20	1050	78.463	10.106	3.92	

### 三、受試教師教學自我效能之現況分析

由下表 4-3 可知，受試國民小學教師教學自我效能的整體單題平均數為 3.04，屬於中等程度，此結果與國內外相關研究發現教師教學自我效能整體平均為中上層度並不相符，值得進一步研究；另各向度單題平均數則介於 2.83~3.36 之間，依序為班級經營 (M=3.36)、教學革新 (M=3.24)、環境轉化 (M=2.98)、親師溝通 (M=2.97)、學習評量 (M=2.93) 及教學執行 (M=2.83)。此研究結果與許芷霖 (2007)、潘義祥 (2003) 等人的研究結果相符。

表 4-3 受試教師教學自我效能各因素層面及整體層面之現況分析表 (N=1050)

向度	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	等級
環境轉化的效能	4	1050	11.939	3.326	2.98	3
教學革新的效能	4	1050	12.940	1.912	3.24	2
班級經營的效能	4	1050	13.422	2.839	3.36	1
親師溝通的效能	4	1050	11.871	2.279	2.97	4
教學執行的效能	4	1050	11.301	1.752	2.83	6
學習評量的效能	4	1050	11.707	1.628	2.93	5
整體教學自我效能層面	24	1050	73.179	8.846	3.04	

#### 四、受試教師專業表現之現況分析

由下表 4-4 可知，在 833 位有效樣本中，受試者認為國民小學教師專業表現的整體平均數為 3.87，屬於中上程度；各向度的單題平均數則介於 3.76~3.99 之間，依序為教育信念與專業態度 (M=3.99)、研究知能與專業發展 (M=3.93)、教學領導與人際溝通 (M=3.79)、及班級經營與教材教法 (M=3.76)。本研究結果與高義展 (2002)、潘義祥 (2003) 等人的研究結果相符。

表 4-4 受試教師專業表現各因素層面及整體層面之現況分析表 (N=833)

向度	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	等級
班級經營與教材教法	9	833	33.850	5.667	3.76	4
研究知能與專業發展	6	833	23.556	3.994	3.93	2
教育信念與專業態度	6	833	23.912	4.193	3.99	1
教學領導與人際溝通	6	833	22.741	3.964	3.79	3
整體專業表現層面	27	833	92.663	14.985	3.87	

## 五、不同世代教師的工作價值觀、角色知覺、教學自我效能及專業表現差異比較

### (一) 不同世代教師工作價值觀各層面及整體得分上的差異比較

如下表 4-5 所示，不同世代教師在整體工作價值觀的平均數，依序為嬰兒潮世代 (92.444)、Y 世代 (88.773)、X 世代 (88.463)。而在差異比較方面，不同世代的教師在人際關係、物質報酬、創新發展、成就聲望、組織安全及整體工作價值觀皆達顯著水準，因此，進一步以 Duncan 法事後比較分析其差異。

在人際關係、物質報酬、及組織安全方面，嬰兒潮世代的教師顯著高於 X 世代及 Y 世代教師。在創新發展與成就聲望方面，嬰兒潮世代教師顯著高於 X 世代。在整體工作價值觀方面，嬰兒潮世代教師顯著高於 X 世代及 Y 世代。

此研究結果與徐增圓 (2001)、蘇淑麗 (2005)、Hales 與 Hartman(1978)、Johnson(2002)等人的研究結果相符，皆發現年齡愈高的國民小學教師，其工作價值觀得分愈高。對年輕的新生代 (Y 世代) 而言，工作只是生活的一部份，必須與個人興趣、需求 家庭與休閒生活相配合；年長世代者 (X 世代或嬰兒潮世代) 則將工作視為生活的重心，家庭和生活方式必須和工作配合。其可能原因是否為傳統的嬰兒潮世代之教師敬業態度高於新生代的 X 世代與 Y 世代教師，值得進一步研究了解。

表 4-5 不同世代在工作價值觀各層面及整體得分上的差異比較摘要表 (N=1050)

層面	世代	人數	平均數	標準差	SV	SS	Df	MS	F 值	事後比較
人際關係	(1) Y世代	321	19.670	3.153	組間	130.42	2	65.21	6.289**	3>1
	(2) X世代	497	19.688	3.251	組內	10855.45	1047	10.37		3>2
	(3) 嬰兒潮世代	232	20.530	3.245	總和	10985.86	1049			
物質報酬	(1) Y世代	321	18.149	3.445	組間	217.598	2	108.80	9.025**	3>1
	(2) X世代	497	18.239	3.529	組內	12621.81	1047	12.06		3>2
	(3) 嬰兒潮世代	232	19.297	3.385	總和	12839.86	1049			
創新發展	(1) Y世代	321	17.738	3.373	組間	108.446	2	54.22	4.529**	3>2
	(2) X世代	497	17.350	3.397	組內	12534.88	1047	11.97		
	(3) 嬰兒潮世代	232	18.164	3.704	總和	12643.32	1049			
成就聲望	(1) Y世代	321	18.206	3.214	組間	73.90	2	36.95	3.644**	3>2
	(2) X世代	497	18.205	3.052	組內	10615.91	1047	10.14		
	(3) 嬰兒潮世代	232	18.449	3.413	總和	10689.81	1049			
組織安全	(1) Y世代	321	15.009	2.627	組間	68.82	2	34.41	4.903**	3>1
	(2) X世代	497	14.980	2.624	組內	7348.08	1047	7.02		3>2
	(3) 嬰兒潮世代	232	15.608	2.731	總和	7416.90	1049			
整體得分	(1) Y世代	321	88.773	12.365	組間	2711.12	2	1255.5	8.335**	3>1
	(2) X世代	497	88.463	12.537	組內	170273.23	1047	6		3>2
	(3) 嬰兒潮世代	232	92.444	13.704	總和	172984.35	1049	162.63		

\*\*  $p < .01$ 

## (二) 不同世代教師在角色知覺各層面及整體得分上的差異比較

如下表 4-6 所示。不同世代教師在整體教學自我效能的平均數，依序為嬰兒潮世代 (80.668)、X 世代 (77.914)、Y 世代 (77.720)。而在差異比較方面，不同世代的教師在師生知覺、教學知覺、研發知覺及「整體角色知覺皆達顯著水準，因此，進一步以 Duncan 法事後比較分析其差異，發現在師生知覺、教學知覺、研發知覺以及整體角色知覺方面，嬰兒潮世代教師顯著高於 X 世代及 Y 世代。

此研究結果與李式薇 (2006)、曾秋萍 (2004) 等人的相關研究結果相符，顯示不同世代的國民小學教師會因年齡不同，在師生知覺、教學知覺、研發知覺以及整體角色知覺方面有顯著差異。且年長的嬰兒潮世代教師顯著高於年輕的 X 世代及 Y 世代。

表 4-6 不同世代在角色知覺各層面及整體得分上的差異比較摘要 (N=1050)

層面	世代	人數	平均數	標準差	SV	SS	df	MS	F 值	事後比較
師生知覺	(1) Y世代	321	24.196	3.112	組間	182.71	2	91.36		3>1
	(2) X世代	497	24.487	3.349	組內	11116.24	1047	10.62	8.604**	3>2
	(3) 嬰兒潮世代	232	25.332	3.260	總和	11298.96	1049			
教學知覺	(1) Y世代	321	23.053	3.544	組間	144.72	2	72.36		3>1
	(2) X世代	497	22.928	3.626	組內	14069.08	1047	13.44	5.385**	3>2
	(3) 嬰兒潮世代	232	23.862	3.909	總和	14213.80	1049			
研發知覺	(1) Y世代	321	18.209	3.078	組間	109.20	2	54.60		3>1
	(2) X世代	497	18.316	3.086	組內	10027.99	1047	9.58	5.700**	3>2
	(3) 嬰兒潮世代	232	19.043	3.132	總和	10137.19	1049			
職務知覺	(1) Y世代	321	12.262	1.881	組間	9.72	2	4.86		
	(2) X世代	497	12.183	1.825	組內	3739.25	1047	3.57	1.361	
	(3) 嬰兒潮世代	232	12.431	2.033	總和	3748.98	1049			
整體得分	(1) Y世代	321	77.720	9.700	組間	1455.56	2	727.78		3>1
	(2) X世代	497	77.914	10.042	組內	105687.49	1047	100.94	7.210**	3>2
	(3) 嬰兒潮世代	232	80.668	10.106	總和	107143.05	1049			

\*\*  $p < .01$ 

### (三) 不同世代教師在教學自我效能各層面及整體得分上的差異比較

如下表 4-7 所示。不同世代教師在整體教學自我效能的平均數，依序為嬰兒潮世代 (73.268)、X 世代 (73.302)、Y 世代 (72.953)。而在差異比較方面，其教學自我表現在班級經營、教學革新、環境轉化、親師溝通、學習評量、教學執行及「整體教學自我效能方面均未達顯著水準。因此，國小教師未因世代之不同而在教學自我效能上有顯著差異存在。

此研究結果與范姜巧儒 (2006)、鄭及宏 (2003)、Cavers (1988) 與 Greenwood et al (1990) 等人的研究結果相符，顯示國民小學教師不因世代不同，在教學自我效能上具有顯著差異存在。

表 4-7 不同世代在教學自我效能各層面及整體得分上的差異比較摘要表(N=1050)

層面	世代	人數	平均數	標準差	SV	SS	df	MS	F 值
環境轉化	(1) Y世代	321	11.928	3.939	組間	22.03	2	11.01	.995
	(2) X世代	497	12.062	3.018	組內	11584.07	1047	11.06	
	(3) 嬰兒潮世代	232	11.690	3.015	總和	11606.10	1049		
教學革新	(1) Y世代	321	12.869	1.963	組間	3.04	2	1.52	.416
	(2) X世代	497	12.950	1.936	組內	3830.18	1047	3.66	
	(3) 嬰兒潮世代	232	13.017	1.787	總和	3833.22	1049		
班級管理	(1) Y世代	321	13.411	2.968	組間	7.37	2	3.69	.457
	(2) X世代	497	13.358	3.067	組內	8446.72	1047	8.07	
	(3) 嬰兒潮世代	232	13.573	2.042	總和	8454.10	1049		
親師溝通	(1) Y世代	321	11.866	1.885	組間	3.47	2	1.74	.334
	(2) X世代	497	11.920	2.691	組內	5444.91	1047	5.20	
	(3) 嬰兒潮世代	232	11.772	1.759	總和	5448.39	1049		
教學執行	(1) Y世代	321	11.178	1.790	組間	9.72	2	4.86	1.58
	(2) X世代	497	11.314	1.778	組內	3211.18	1047	3.07	
	(3) 嬰兒潮世代	232	11.444	1.637	總和	3220.90	1049	4	
學習評量	(1) Y世代	321	11.701	1.646	組間	3.21	2	1.60	.604
	(2) X世代	497	11.664	1.682	組內	2778.45	1047	2.65	
	(3) 嬰兒潮世代	232	11.806	1.483	總和	2781.65	1049		
整體得分	(1) Y世代	321	72.953	9.499	組間	23.75	2	11.88	.152
	(2) X世代	497	73.268	8.830	組內	82070.59	1047	78.39	
	(3) 嬰兒潮世代	232	73.302	7.928	總和	82094.34	1049		

#### (四) 不同世代教師在專業表現各層面及整體得分上的差異比較

如下表 4-8 所示，在 833 位受試者對不同世代教師在專業表現的整體得分平均數，依序為 X 世代 (94.639)、嬰兒潮世代 (92.569)、Y 世代 (90.101)。在差異比較方面，不同世代教師在教育信念與專業態度、研究知能與專業發展、教學領導與人際溝通、班級經營與教材教法及整體專業表現方面皆達顯著水準，因此，進一步以 Duncan 法事後比較分析其差異，發現 X 世代教師顯著高於 Y 世代教師。

由上可知，不同世代的教師在專業表現各因素及整體層面，均有顯著差異存在，且較資深的 X 世代教師顯著高於較資淺的 Y 世代教師。

表 4-8 不同世代在專業表現各層面及整體得分上的差異比較摘要表 (N=833)

層面	世代	人數	平均數	標準差	SV	SS	df	MS	F 值	事後比較
班級經營與教材教法	(1) Y世代	277	32.913	5.353	組間	3256.01	2	1628.00	7.247**	2>1
	(2) X世代	368	34.611	5.602	組內	183564.20	830	221.16		
	(3) 嬰兒潮世代	188	33.739	6.047	總和	186820.21	832			
研究知能與專業發展	(1) Y世代	277	22.960	3.872	組間	458.66	2	229.33	5.752**	2>1
	(2) X世代	368	24.030	3.943	組內	26263.58	830	31.64		
	(3) 嬰兒潮世代	188	23.505	4.166	總和	26722.24	832			
教育信念與專業態度	(1) Y世代	277	23.098	4.084	組間	181.43	2	90.71	8.533**	2>1
	(2) X世代	368	24.451	4.124	組內	13090.23	830	15.77		
	(3) 嬰兒潮世代	188	24.058	4.320	總和	13271.65	832			
教學領導與人際溝通	(1) Y世代	277	22.173	3.655	組間	294.76	2	147.38	5.205**	2>1
	(2) X世代	368	23.185	3.913	組內	14335.84	830	17.27		
	(3) 嬰兒潮世代	188	22.707	4.392	總和	14630.60	832			
整體得分	(1) Y世代	277	90.101	14.321	組間	161.96	2	80.98	7.361**	2>1
	(2) X世代	368	94.639	14.724	組內	12914.03	830	15.56		
	(3) 嬰兒潮世代	188	92.569	15.921	總和	13075.99	832			

\*\*  $p < .01$ 

## 伍、結論與建議

### 一、結論

(一) 全體受試國民小學教師的工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現上的情形大致良好。

- 1、全體受試教師在工作價值觀的整體層面及各向度的得分屬於中上程度，其向度得分依序為人際關係、組織安全、物質報酬、成就聲望、創新發展。可見，現今國小教師雖面對多年來教改的洗禮與時代潮流變遷的衝擊下，其對工作價值觀都仍抱持相當高認同的態度，誠屬難能可貴，實值得教育行政人員與社會人士的肯定與鼓勵。
- 2、全體受試教師在角色知覺的整體層面及各向度的得分屬於中上程度，其向度得分依序為師生互動知覺、職務知覺、教學知覺、研發知覺。由此可知，國民小學教師對本身角色知覺皆有相當高的認知程度，尤其在教育型態高度開放與多元的時代，教師深深體認到師生互動的重要性，將其視為影響教育成敗的重要關鍵；且對於本身教育職務的覺知也是目前國小教師相當

重視的項目。

- 3、全體受試教師在教學自我效能的整體層面及各向度的得分屬於中等程度，此結果於國內外相關研究結果認為是中上程度並不相符，是否為近年來教育變革與社會期待對教師造成莫大的壓力與衝擊有關，值得進一步研究。而其向度得分依序為班級經營、教學革新、環境轉化、親師溝通、學習評量、教學執行。本研究發現國小教師對於本身在班級經營的教學成效相當滿意，其成效也是影響教室內上課成敗的主要因素，因此教師在這方面也更為重視；且教師在教學革新的成效也相當不錯，更呼應當前教育改革對教師教學創新的需求與教育單位對教師精進教學的期待，可見一斑。
- 4、全體受試教師在專業表現的整體層面及各向度的得分屬於中上程度，其向度得分依序為教育信念與專業態度、研究知能與專業發展、教學領導與人際溝通、班級經營與教材教法。顯見國小校長或教務主任其對學校教師最滿意的是教師的教育信念與專業態度，可見受試教師對於本身的教育信念與專業態度之表現得到學校校長或教務主任相當高的知覺；此外，其對於教師的研究知能與專業表現也甚感滿意，顯示受試教師在近年來社會各界強調教師專業發展的浪潮下，教師對於教學研究的知能與本身專業的發展上皆有不錯的表現，誠屬不易。

## **(二) 不同世代教師在工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現具有顯著差異。**

- 1、在「整體工作價值觀」方面，不同世代的教師具有顯著差異 ( $p < .01$ )，經事後比較發現，「嬰兒潮世代」的教師顯著高於「X 世代」及「Y 世代」教師。對年輕的新生代 (Y 世代) 而言，工作只是生活的一部份，必須與個人興趣、需求 家庭與休閒生活相配合；年長世代者 (X 世代或嬰兒潮世代) 則將工作視為生活的重心，家庭和生活方式必須和工作配合。年長者願意為了升遷、加薪、或完成工作而主動加班，但是年輕世代卻認為，除非報酬確實較高，且符合付出比例，否則不值得為少許津貼或不確定的升

遷而加班。

- 2、不同世代在角色知覺方面呈現顯著差異，其中嬰兒潮世代教師在師生知覺、教學知覺、研發知覺及整體角色知覺等方面，皆顯著高於 X 世代及 Y 世代。就其原因可能是資深的嬰兒潮世代教師較重視師生間的互動，其也較能了解在教學現場中，老師與學生間的良好互動關係將是影響教學成效的重要關鍵，因此，嬰兒潮世代教師在師生互動的角色知覺上顯著高於 X 世代及 Y 世代教師。
- 3、不同世代在教學自我效能各層面及整體層面皆無顯著差異存在，此研究結果與范姜巧儒（2006）、鄭及宏（2003）、Cavers（1988）與 Greenwood et al（1990）研究結果相符，皆認為教師不因世代不同而在教學自我效能上具有顯著差異存在。但與孫志麟（1991）、梁茂森（1992）與 Bandura(1982)的研究卻指出，不同年齡層的國小教師在教學自我效能的總構面上有顯著的差異，並不一致，值得進一步研究。
- 4、不同世代在專業表現方面呈現顯著差異，其中 X 世代教師在教育信念與專業態度、研究知能與專業發展、教學領導與人際溝通、班級經營與教材教法及整體專業表現等方面，皆顯著高於 Y 世代。就其原因為 X 世代教師乃在民國 54-65 年之間出生者，為教學年資 10-20 年之中生代教師，在個人教學生涯發展上屬於中堅教師的角色地位，X 世代的父母大都是嬰兒潮世代，出生在政治社會開放的浪潮，個人主義抬頭，打破傳統的階層體制，追求個人的能力表現。也因此造成本身對教育專業表現的各項優良的表現水準。

## 二、建議

### （一）強化教師對創新價值的認同感，提升教師創新發展認知。

本研究發現不同世代國民小學教師在工作價值觀與角色知覺的創新研發知覺層面認知最低，顯示教師對於不斷嘗試創新構想，發揮自我創造能力，以促進自我成長的價值認知薄弱，且對於本身教學專業研究發展與創新教學的認知也不足。推究其原因可能是傳統上，教師較安於現況而不願改變，對於創新發展的工

作價值定位往往有所保留；且面對繁重的工作壓力下，實難有精力進行創新發展，自然形成其對本身的創新發展認知度不如其它向度。因此，在教師職前養成階段，必須規劃完善的訓練課程，使教師具備積極正向的工作價值觀與專業的角色知覺，確保教學品質與教學效能，並提升教師專業表現水準。

### **(二) 廣設與教師教學研究發展相關之研究所，提升教師教學自我效能**

本研究調查發現受試國民小學教師之教學自我效能僅達中等程度，低於國內外國民小學教師之教學自我效能相關研究發現之中上等程度。顯見本研究受試教師對於本身的教學自我效能知覺並不高，值得進一步了解與提升。因此，建議教育行政機關應與師資培育機構合作，開設與教學研究發展及班級經營相關之研究所課程，積極推廣在職教師之進修，透過嚴謹的專業訓練，提升教師對於教學研究發展與班級經營之專業知能，並進一步提升其專業角色知覺，讓教師能在教學工作崗位上，提高其教學自我效能。

### **(三) 善用資深教師的經驗傳承，引導年輕教師積極投入教學工作**

本研究結果發現，嬰兒潮世代的資深教師在「工作價值觀」、「角色知覺」與「專業表現」上皆顯著優於 X 世代與 Y 世代之資淺教師。因此，學校若能透過行政規劃與運作，一方面降低對不同世代教師的刻板印象與不當的迷思，促進不同世代當事者及其相關人士，對不同世代有正確的觀點，才能有效運用不同世代的正向與積極的特質，進而創造教師個人與學校組織的最大價值與利益。另一方面並積極鼓勵與號召嬰兒潮世代的資深教師發揮提攜後進的精神，主動引導 X 世代與 Y 世代之年輕教師熱心參與學校教學工作，藉由本身資深優良的經驗傳承，不僅能減少 X 世代與 Y 世代資淺教師的摸索與學習時間和成本，並能型塑優質的學習型組織學校文化，帶動年輕教師對於學校的認同感，以涵養其正向積極的工作價值觀與角色知覺。

### **(四) 對嬰兒潮世代教師的建議**

研究結果發現嬰兒潮世代之資深教師因其服務年資較高，教學經驗豐富，且多年所累積的教學精華，絕非新世代的教師所能比擬，也非現代科技可以取代。

然而面對教改政策搖擺不定，令這群教育界的資深精英深覺沒有安全感，甚而妄自菲薄。因此，建議嬰兒潮世代之資深教師除了對新事物的學習抱持著開放的態度，持續進行終身學習，更應肩負教育薪火相傳的重責大任，在校園內擔任起教育火車頭的角色，主動關懷年輕資淺教師，積極分享彼此教學經驗，不但可以學到年輕教師的創意，進行創新教學；也可以提攜後輩，進而提高本身的價值感與教學專業角色地位。

#### **(五) 對 X 世代教師的建議**

本研究結果發現 X 世代教師在專業表現方面顯著高於 Y 世代教師，且服務年資在 10-30 年之 X 世代教師在角色知覺與教學自我效能方面，皆顯著高於服務年資 1-9 年的 Y 世代新生代教師。可見，X 世代教師因其教學年資充足，又正值人生中年期，在個人身心發展上較為成熟，且對校園或教育政策的改革具有使命感。因此，建議 X 世代除了主動參與學校事務決策，積極分享教學經驗，發揮教育專業影響的中堅角色之外，並應經常自我反省批判，改變不當負面心智模式，進行內在正向價值的探索，對各種價值體系與角色知覺作選擇與判斷，期許以維護校園優質組織文化與永續經營為己任。

#### **(六) 對未來相關研究之建議**

在研究變項的設定上，建議未來研究可進一步檢索相關研究文獻資料，針對與不同世代教師專業表現有關之研究變項，如教師之人格特質、人際溝通策略、課程與教學策略等相關議題，均可依據相關理論或過去研究文獻發現，設法將之概念化後，發展出適合的操作型定義，以作為探討教師專業表現之相關影響變項。

此外，建議未來研究者進一步針對這四項因素觀點與專業表現之間的關聯情形，進行分析探究，藉以確定該概念內涵得以符合本研究之基本假定。而針對本研究發現到教師工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現之間的落差情形，是否導因於專業表現因素。對此，未來的研究亦可採用 SEM 模式進行此議題的釐清與探究。

## 參考文獻

### 中文部分

- 王叢桂（1992）。*社會轉型中之工作價值觀變遷研究*。行政院國家科學委員會專題研究成果報告，台北。
- 王宏彰（2004）。*不同世代國民小學教師工作價值觀與休閒需求關係之研究*。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄。
- 江淑麗（2005）。*台北市國中教師學習型態與其專業表現關係之研究*。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學社會教育學系，台北。
- 李式薇（2006）。*台北縣國民小學教師專業角色知覺與教師效能關係之研究*。未出版之碩士論文，輔仁大學教育領導與發展研究所，台北。
- 李新鄉（2000）。師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺與任教承諾之比較研究。*國立嘉義大學國民教育研究學報*，6，25-59。
- 李新鄉（2008）。*組織心理學*。台北：五南。
- 李俊湖（1992）。*國小教師專業成長與教學效能關係之研究*。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學教育研究所，台北。
- 余國華（2002）。*國民小學教師知識管理與專業成長之研究*。未出版之碩士論文，台中師範學院國民教育研究所，台中。
- 何永川（2004）。*高雄縣國民小學教師教育改革壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究*。未出版之碩士論文，國立中山大學教育研究所，高雄。
- 林三星（2004）。*國民小學教師專業角色知覺與教學效能關係之研究—以桃園縣國民小學教師為例*。未出版之碩士論文，銘傳大學教育研究所，台北。
- 范姜巧儒（2006）。*國小教師教學成敗歸因、教學自我效能與工作滿意度之相關研究—以中部地區為例*。未出版之碩士論文，國立台中教育大學諮商與心理應用學系研究所，台中。

- 高義展（2002）。國民小學教師知識管理、學習型態、專業成長與專業表現關係之研究。未出版之博士論文，國立高雄師範大學教育研究所，高雄。
- 高新建（2006）。校務評鑑所期待的教師專業表現。北縣教育，56，16-18。
- 徐增圓（2001）。新世代工作者之工作價值觀、期望報酬類型暨兩者相關因素與組織承諾之關係。未出版之碩士論文，政治大學心理系研究所，台北。
- 孫志麟（1991）。自我效能的基本概念及其在教育上的應用。教育研究雙月刊，22，47-54。
- 孫志麟（1999）。教師自我效能：有效教學的關鍵。教育研究資訊，7（6），170-187。
- 孫志麟（2003）。跨越科層：校組織對教師自我效能的影響。國立臺北師範學院學報，18（1），29-62。
- 許芷霖（2006）。國小教師工作壓力、因應策略與自我效能關係之研究--以彰化縣為例。未出版之碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義。
- 梁茂森（1992）。高級職業學校教師教學成敗歸因及其相關因素之研究。未出版之博士論文，國立政治大學教育研究所，台北。
- 湯仁燕（1993）。國民小學教師教學信念與教學行為關係之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學教育研究所，台北。
- 曾秋萍（2004）。國民小學教師教色知覺與課程參與、工作投入關係之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學教育學系，高雄。
- 黃貴祥（2000）。技術學院教師工作環境知覺、工作價值觀與其工作滿足和教學表現之關係。未出版之碩士論文，國立政治大學教育學系，台北。
- 楊瑪莉（2002）。6年級生，你懂多少？天下雜誌，284，130-140。
- 楊頌平（2004）。國民小學教師個人之試管力與專業表現關係之研究。未出版之碩士論文，國立台南大學教育經營與管理研究所，台南。
- 楊惠琳（2005）。不同世代護理人員工作價值觀與離職意願相關性研究。未出版之碩士論文，高雄醫學大學醫務管理學研究所，高雄。

- 董秀珍（2002）。*國小教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究*。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學教育學系，高雄。
- 鄭及宏（2000）。*花、東地區國小體育教師自我效能與工作壓力之研究*。未出版之碩士論文，國立台東大學教育研究所，台東。
- 廖欽祿（2004）。*雲林縣國小學校本位課程發展之教師角色知覺與角色踐行關係之研究*。未出版之碩士論文，國立中正大學教育研究所，嘉義。
- 劉宣容（2000）。*桃竹苗四縣市國小教師工作價值觀與參予學校行政決定之關係*。未出版之碩士論文，國立台北師範學院國民教育研究所，台北。
- 潘義祥（2003）。*國民小學健康與體育學習領域教師自我效能、教學承諾與教學實踐及其線性結構關係模式之研究*。未出版之碩博論文，國立體育學院體育研究所，台北。
- 蘇淑麗（2005）。*不同世代國小教師人格特質與工作價值觀之相關研究*。未出版之碩士論文，國立花蓮師範學院輔導研究所，花蓮。
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in personality*. N. Y.: Holt, Rinehart and Winston.
- Bandura, A.(1982). Self-efficacy: Mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: a theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48-5.
- Carr, D.(2000). Education, profession and culture: Some conceptual questions. *British Journal of Educational Studies*,48(3),248-268.
- Cavers, L.(1988). *Teacher efficacy: its relationship to school level organizational condition and teacher demographic characteristics*. [CD-ROM]. Abstract From: Pro Quest File: Dissertation Abstract Item: 49:3563.

- Gibson, S., & Dembo, M. H.(1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Greenwood, G. F., Olejnik, S. F., & Parkay, F. W.(1990). Relationships between four teacher efficacy belief patterns and selected teacher characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 23(2), 102-106.
- Hales, L. W.,& Hartman, T. P.(1978). Personality,sex,and work value.*Journal of Experimental Education*, 47,16-21.
- Kariuki, P., & Redman, S.(2000). *Accounts of play: A descriptive study in the changes exhibited in play across three generations*. (ERIC Document Reproduction Service No.ED 436301)
- Kupperschmidt, B. R.(2000). Multigeneration employee: Strategies for effective management. *Health Care Manager* 19,1,65-76.
- Levinson, D. J. (1959). Role, Personality and Social Structure in the Organizational Setting. *Abnormal Soc. Psychol.*, vol. 58, London: Routledge & Kegan Paul, 170-180.
- Ravlian, E. C., & Meglino, B. M.(1989). The transitivity of work values: Hierarchical performance ordering of socially desirable stimuli. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 44, 494-508.
- Robbins, S. P.(1993). *Organization theory*,3rd ed , NJ.Prentice Hall Inc.,Englewood Cliff.
- Rokeach, M.(1973). *The nature of human values*.New York:Free Press.