

第一章 緒論

第一節 研究動機

資優教育在我國已行之有年，從民國六十二年教育部開始在各地區辦理國小資賦優異兒童的教育，歷經了萌芽階段、初期實驗階段、擴大發展階段及推廣階段，對象也由國小、國中延伸至高中，並從原先的一般能力優異，推展至學術性向及特殊才能優異的學生(盧台華，1994)。無論在法令層面或資優學生的鑑定、安置、輔導等實務層面已具相當規模(李乙明，1999)。

此具規模的發展中，資優生的表現一直是為人所關切的一環，此亦意味著資優教育成效的彰顯與否。就台北市資賦優異教育白皮書(1999)所提及，資優學生的發展一方面應提供其潛能開發、適性發展的教育，落實因材施教的理念，如此才能真正符合憲法教育機會均等之精義；另一方面雖以增進個人的成長為出發點，仍需配合整體社會的發展，在配合國家政策與社會發展的前提之下，提供個人發展的最大空間，才是發展資優教育的重要理念。故從整體發展的角度來看待資優生與一般生發展差異的情形實有必要。又國家人才的培育是從何方向去進行呢？

行政院教育改革審議委員會(1996)在教育改革總諮議報告書「塑建教育願景」一章中提及：

在未來多變的世界裡，年輕人要有獨立自主的心靈，而不隨波逐流；瞭解自己的長處和優點，而自信地適性發展；學習欣賞美的事物，有健康身心；具備創造思考、批判反省、適應變遷的能力；懂得如何與自己相處，作一個自律而樂觀進取的人。

這樣的願景揭示國家在教育上所期許的發展方向，希望將來的學生是能夠適應社會變化，並對生命展現熱情的人。從這樣的描述中，我們試圖來探討兩種表現能力：「希望」與「創新行為」。

「希望」一詞根據學者 Snyder 等人(1991)的看法，以「達成目標的意志力」(agency)和「達成目標的方法」(pathways)來定義之，吳振賢(1997)將其界定為「成功的意志力」與「尋求解決之道」。這樣的態度、認知對於成為一個有自信、樂觀進取的人實為不可或缺的一環。

此外，創造力教育白皮書的完成，揭櫫打造「創造力國度」(Republic of Creativity, ROC)之願景，說明創造思考實為現代人民之重要基礎能力，當中論及：創造力是學習成效之教育指標，創新能力則是知識經濟社會發展的重要指標。又所謂的創造力 (creativity) 即為創新的知識基礎，創新則是 (innovation) 創造力的具體實踐，兩者一體之兩面，相輔相成 (教育部顧問室，2002)。因此此能力的養成在未來社會發展的適應上扮演著極重要地位。

既然懷抱著希望與擁有創新行為是重要的能力指標，資優生於此能力的表現是值得我們去關切的。顏榮義(2001)針對資優生進行數學放聲思考的研究中發現，資優生的解題耐力是相當堅強的，且在解題過程中也不易出現負面的情緒，由此可見他們在學科的學習歷程上是抱持希望的。然李乙明(1999)對高中數理資優班學生所做情緒智力的研究顯示，高中數理資優生傾向非樂觀的歸因解釋型態，意味著面對事情時比較不是抱持著希望的。前者或許說明了資優生在學科表現上是擁有自信與希望的，後者則多少解釋了為何少數資優生仍選擇結束生命作為歸途，這樣的差異讓本研究想去瞭解：究竟我國資優生所懷抱希望到達何種程度，是否能因其所處的社會優勢而擁有較高的希望？又，什麼樣的資優生其希望程度會較高呢？

至於創新行為表現，我國自五〇年代創造力教育推行萌芽以來，經歷六〇至七〇年代初期實驗階段、七〇至八〇年代擴大推展階段，迄今成熟階段，已有四十多年歷史（教育部顧問室，2002），這樣的教育對於創造力提升到底有無幫助？根據彭瓊慧（2002）回顧過去四十年來資優教育文獻所做後設分析發現，創造思考教學對提升資優生創造力確實具有成效，整體效果量為.42，當中又有一些研究顯示，這樣的成效在資優生身上優於一般生（陳榮華，1985；張世慧，1988；陳淑絹，1991）。這樣的結果讓我們有理由去相信資優生的確擁有創新潛能，且創造力是可被教的，既然資優生有如此的優勢在，他們的表現是值得供參考的，因此本研究想去瞭解：資優生是否真的能表現出較多的創新行為，什麼樣的資優生創新行為會較高呢？

有了以上認識，值得思考的是到底什麼樣的因素影響著「希望」與「創新行為」表現呢？二〇〇二年來自台灣的華裔高中生，在美國獲得前身為西屋科學獎的英特爾科學獎殊榮，前教育部長黃榮村表示國內也有中小學科學獎，在國際奧林匹亞各項學科競賽表現也很傑出，不過，後續的生涯規劃與輔導很重要，他舉出美國以西屋科學獎得獎的年輕小伙子為對象的專案研究發現，這些年輕人如果得獎後沒有受到適當的良好協助，後續發展往往亂七八糟，例如有人出現心理不適應，主要是對自己期望很高，卻沒有人為他們做教學規劃或輔導計畫，以致於所具備的長才沒有辦法發展出來（翁翠萍，2002）。因此能夠提供資優生良好師父的支援，是影響發展表現的重要因素，從以上觀點，讓人想瞭解，是否師父在資優生的希望、創新行為表現上扮演著重要角色？什麼樣的師徒關係利於希望、創新行為發展呢？

又，師徒關係意指為何呢？廣義來說，我們每個人都有可能因著良師綻放曙光，在美國，許多行之有年全國性或地方性的師徒計畫(mentoring program)，他們廣大招募良師(mentor)，針對不同的對象，可能是資優生、青少年、企業界人士，新手教師等等，設計種種方案來協助他們，並成立專屬網站來推廣(<http://www.mentoring.org>)。

以青少年師徒計畫為例，我們知道青少年期正處於 Erikson 所謂的自我認同或自我混淆階段，需要成人適時地扶他一把，幫助他們成長，傳統上父母正扮演這樣一個角色。隨著時代環境的演變，這樣的情況有了轉變。大約在七〇年代間，依 Hamburg 等人的研究顯示，青少年成長未受到足夠成人支持的情況有逐漸上

升的趨勢(引自 Sipe, 1996)。這可能受到地理環境的變遷，經濟因素影響，父母忙於工作無暇顧及小孩，抑或單親家庭導致孩童對於成人的無法信任，無法得到充足的照顧。如同 Carnegie Council on Adolescent Development 所宣稱，許多青少年朋友都有孤獨的感覺，在他們周圍的是同樣困惑的夥伴，導致做下太多傷害或危險的決定。基於這樣的緣故，社會福利機構開始有了一些介入，不同的計畫也慢慢推展開來。

青少年師徒計畫的型態不斷在演變中，以大眾所熟知承辦師徒計畫歷史悠久的元老 Big Brother And Big Sister(BB/BS)，最早期是以一對一關係的方式來界定所謂的師徒計畫，即一位成人自願者，和一位青少年維持一段時間的經常性見面，給予各種不同的輔導與協助(Sipe, 1996)，也就是所謂的社區本位(Community-Based)師徒計畫(Rhodes, Grossman & Roffman, 2002)。隨著社會文化的發展，既有的形式也有了創新，例如原本是師徒二者維持他們自由的互動關係，自行選擇所要進行的活動內容、地點與時間，而後漸漸演變出所謂定點(Site-Based)的方式，也就是他們可能有固定的地點，常態性地見面進行，有別於之前較隨性的方式。此外隨著師父的需求量增加，在師父不足的情況下，有的機構也開始嘗試團體性的師徒計畫，一位師父可能同時帶領多位徒弟，只是這樣的界定是比較模糊的，到底一個團體要有多少徒弟?需要多少師父?什麼樣的會面方式?目前並未有明確定論(Rhodes, Grossman & Roffman, 2002)。此外，隨著科技的發達，人們普及使用網路，線上(E-mail Based)師徒計畫也開始成形，前美國副總統高爾在就職期間，曾倡導「提供電腦做學習使用」的計畫(Computers for Learning Initiative)，並介紹一本線上義工(online mentoring)手冊，該手冊描述義工利用電

子郵件指導學生的好處、型態等等(房思平, 1999), 從中可了知線上師徒計畫的推展。

在各種不同師徒計畫不斷進行的同時, 為人所關注的焦點是, 這些計畫的成效到底如何, 而他們的好壞又是用什麼樣的標準去衡量? Public/Private Venture(P/PV)在一九八八年以與青少年訪談為基礎所做的研究顯示, 能否與成人發展支持性的關係, 通常是決定計畫是否繼續下去的主要因素(引自 Sipe, 1996)。The National Mentoring Partnership 也提到一個成功的師徒計畫, 師父與徒弟間一定要保持經常一貫的聯繫(李勝富, 1998)。DuBois, Holloway, Valentine 和 Cooper(2002)對過去曾被評價為有效的五十五個師徒計畫做後設分析, 得到當師父與徒弟形成緊密的關係時, 計畫的有效性達顯著。由此可知, 師徒關係在整個師徒計畫中所扮演的重要性, 因而也成為本研究的主要核心, 盼透由師徒關係的了解, 對其相關因素做探討。

在師徒關係的探討當中, Higgins 和 Kram(2001)提出以社會網絡理論的觀點對師徒關係作詮釋, 當中以個體所擁有師父的多元性, 即師父是由多少不同社會系統(如: 家庭、學校、社區等等)而來的情形, 以及個體和師父關係連結的程度, 此兩軸線來為關係作劃分, 分別形成多元性低但連結程度高的傳統型(Traditional)。(2)多元性與連結程度兩者皆低的收納型(Receptive)。(3)多元性與連結程度兩者皆高的多元創業型(Entrepreneurial)。(4)多元性高但連結程度低的機會主義型(Opportunistic)。以此觀點為基礎為順應本研究需要, 對於師徒關係的內涵能夠望文生義, 因而把這四種類型再命名, 傳統型以「從一而終型」來表示,

收納型以「守株待兔型」來表示，機會主義型仍維持「機會主義型」，創業型則以「多元創業型」表示之。四種不同類型的師徒關係與發展表現相關為何，為本研究對「師徒類型」與「希望」、「創新行為」關係作探討之主要動機。

另外師徒相關研究中，Kram(1985)將師父的功能歸類成兩大類，包括了事業功能(career function)，也就是幫助個人在專業技能學習上給予的協助，另一類是心理社會功能(psychosocial function)，能夠幫助個人培養信心，給予心理上的支持與諮詢，這些功能透由種種的師徒經驗發生效用。之後 Scandura(1992)進一步將角色楷模的功能從心理社會功能中區分而出。此外，許多學者也依不同的研究提出自己的看法來，像是 Dansky(1996)將師徒功能分為角色楷模、網路工作、心理支持、團體互動、歸屬感等等。Fagenson(1997)則劃分為職能方針、心理支持、角色楷模、溝通。儘管這些功能越分越詳細，但大體上仍不離 Kram(1985)所提出的事業功能與心理社會功能，Dreher 和 Ash 根據 Noe、Whitely 所描述可涵蓋各種師父可能支援的專業及心理社會功能項目，包括教導、贊同支持、角色楷模、忠告建議、保護、挑戰性工作的指派、友誼、增加曝光率等，編制成十八道題目的師徒經驗量表，以測量在「工作時期」的師徒經驗程度，國內吳靜吉和王萬里(王萬里，1992)曾進行翻譯修訂，並由因素分析的結果歸納出四個因素：包括諮詢贊助(Counseling & Sponsorship)、角色楷模(Role modeling)、引薦推介(Exposure & Visibility)、保護協助(Protection)，這樣的支援，是否能影響個體表現，也就是師徒經驗是否有助於希望、創新行為的發展，為本研究對「師徒經驗」與「希望」、「創新行為」關係作探討之主要動機。

除了對師徒類型、師徒經驗與希望、創新行為之關係進行探討外，令人感興趣的是到底什麼樣的 factors 影響著師徒類型的建立與經驗的獲得呢？在 Higgins 和 Kram 所提出的師徒發展網絡概念中，和師徒類型有關的前置因素包括工作環境與個人階層因素，個人階層因素像是個人特質、人口統計變項、知覺發展需求等等，從這樣的觀點，引發本研究試圖探討「性別」、「依附風格」與師徒類型、師徒經驗關係之主要動機。

關於「性別」的相關研究指出，女性認為師徒關係對自身而言是較難達成的(Ragins, 1989)，且與男性相比，得到較少的師徒關係(Noe, 1988a；Ragins & Cotton, 1999)，並且較難擁有潛在師徒關係的互動管道(Ibarra, 1993)。然而卻又有人指出，女性較易有求助行為出現，此為影響師徒關係建立與否的重要因素(Higgins & Kram, 2001)。因此是否不同性別所建立師徒類型有所差異是本研究所關切的。

再者師徒經驗方面，王萬里(1992)針對台灣企業界所做調查研究發現，女性接受師父的保護協助高於男性。又 Torrance(1984)的研究指出，女性比較希望師父提供鼓勵、誇讚、激勵與促進，男性則較偏向師父能提供生涯、工作或專業資訊的角色。Noe(1988b)也在研究中指出，女性能夠比男性在師徒功能中的心理功能獲得利益。因此是否不同性別所獲得的師徒經驗有所差異是本研究想瞭解的。

在「依附風格」方面，所謂依附意指一個人對他人的情感連結狀態，可分為三類型，包括安全型、焦慮矛盾型、逃避型，Bowlby(1980)的相關研究顯示，

三種依附風格以安全型的人在進行人際交往與應對技巧時會有較好的表現。王泳貴(2002)針對國小教師的研究指出，教師的依附風格在人際溝通動機、人際溝通知識、人際溝通技巧、人際溝通滿意度上有顯著差異。黃玉珍(2003)指出在師生關係上，依附類型安全型比焦慮矛盾型和逃避型佳。因此是否安全型依附風格的人比較容易形成良好的師徒關係，不同依附風格在師徒類型與經驗上有差異存在為本研究所關切的。

歸納上述所言，本研究將針對「師徒類型」、「師徒經驗」、「希望」、「創新行為」、「性別」、「依附風格」等變項進行探討。

第二節 研究目的與問題

一、研究目的

綜合第一節的種種動機想法，本研究企圖以資優生師徒關係為主軸，當中包含類型與經驗，探討和「希望」、「創新行為」的關係，以及「性別」、「依附風格」在師徒關係上的差異情形，所形成研究目的彙整如下：

- 一、了解資優生在學習成長歷程中的師徒關係現況。
- 二、探討性別在資優生師徒關係上的差異情形。
- 三、探討依附風格在資優生師徒關係上的差異情形。
- 四、探討資優生的師徒關係如何影響希望。
- 五、探討資優生的師徒關係如何影響創新行為。

二、研究問題

根據以上研究目的提出幾個欲探討問題。

- 一、資優生在學習成長歷程中的師徒關係現況為何？
- 二、資優生「性別」與「師徒關係」的關聯為何？
- 三、資優生「依附風格」與「師徒關係」的關聯為何？
- 四、資優生「師徒關係」與「希望」的關聯為何？
- 五、資優生的「師徒關係」與「創新行為」的關聯為何？

第三節 名詞定義

一、 資優生

資優生的界定，根據特殊教育法所明訂資賦優異者，係指在一般智能、學術性向、藝術才能、創造能力、領導能力、其他特殊才能等領域中有卓越潛能或傑出表現者。只是在資優教育現階段的施行上，僅以一般智能、學術性向、藝術才能領域為主要對象。故本研究以數理資優班、藝術(音樂、美術)資優班的學生代表之。

二、 師徒類型

關於師徒類型的探討，Higgins 和 Kram(2001)引入社會網絡理論與方法來解釋師徒關係類型，以個體發展網絡多元性與連結程度兩個向度構成四種型態，分別為：(1)多元性低但連結程度高的傳統型(Traditional)。(2)多元性與連結程度兩者皆低的收納型(Receptive)。(3)多元性與連結程度兩者皆高的創業型(Entrepreneurial)。(4)多元性高但連結程度低的機會主義型(Opportunistic)。在本研究中採用這樣的概念，分別以從一而終型、守株待兔型、多元創業型以及機會主義型四者來定義四類不同的人。

三、 師徒經驗

Kram(1985)曾提出師父可給予徒弟的功能包括事業與心理社會上的支持。而這些功能可以不同的形式來獲得，包括諮詢贊助(Counseling & Sponsorship)、

角色楷模(Role modeling)、引薦推介(Exposure & Visibility)、保護協助(Protection)等經驗。本研究中師徒經驗以受試者在「師徒經驗量表」(吳靜吉與王萬里翻譯修訂自 Dreher 和 Ash 之量表)中得分的高低表示之，得分越高代表獲得越多的師徒經驗。

四、 依附風格

Bowlby 提出一個人對另一特定他人永久的情感連結，為依附現象，Anisworth 依此進一步區分成安全型(secure)、焦慮矛盾型(anxious-ambivalent)及逃避型(avoidant)三種類型的依附關係。本研究中，指的是受試者在吳靜吉和黃于娟(1994)所編制「依附風格量表」上，樣本所量測出的依附風格類型。

五、 希望

希望意指個人感到有希望狀態下內心的想法或態度，吳振賢(1997)將其界定為「成功的意志力」與「尋求解決之道」。本研究中，以受試者在吳振賢、吳靜吉(1997)所編制「希望量表」中得分的高低來表示之，得分越高代表希望自我覺知程度越高(吳振賢，1997)。

六、 創新行為

根據 Kanter 的看法，當個人遭遇問題時，經由對問題的徹底了解與確認，而想出新奇或可被採用的構想或解答，進而推銷構想、尋求支持，最後付諸實現，並使其可以大量生產或廣泛推行的行為謂之創新行為(Kanter, 1988 引自 王涵

儀，2001)。本研究中以受試者在吳靜吉、郭俊賢、王文中和劉鶴龍改編自 Scott(1994)「創新行為量表」(Innovative Behavior Scale)中得分的高低表示之，得分越高代表越具豐富的創新行為表現。

第四節 研究限制

本研究是以 Higgins 和 Kram 引入社會網絡理論為師徒關係作詮釋的概念來出發，當中的背景因素主要涉及工作環境影響，如組織、企業脈絡等，和個體的影響因素兩方面，但受限於研究所能處理的變項有限，僅作個體因素(如：性別、依附風格)的探討。

既然研究的重心在探討師徒關係，當中必然包含師父與徒弟兩者，然本研究是從徒弟的觀點出發，對於師父本身的經驗，雖然亦是影響師徒關係的重要關鍵，但為了能夠讓徒弟的角色更清楚，故未對師父本身因素加以探討，此可留待往後的研究繼續深入。