

第二節 任教意願的意義、內涵與實徵研究

一、任教意願的意義

任教承諾 (teaching commitment) 和任教意願 (teaching willingness) 是相當接近而容易混淆的概念。Dreeben (1970) 最早提出任教承諾的概念認為任教承諾是個人把教學當作終身的工作。Lortie (1975) 則把任教承諾解釋為：一個人獻身教學工作的意願 (willingness)，是對教師工作加以認同的內在感。Lacey (1977) 指任教承諾是個人獻身教學工作的意向，包括一種堅持感 (sense of persistence) 和內在的參與感 (feeling of personal involvement)。

國內的見解，早期主要以教育精神為討論教師對教育投入的核心，諸如：賈馥茗 (民60) 教育首重教育精神，教育精神是以傳統服務精神為基礎，維持敬業與樂業的志趣，而責任感則為教育工作意願的核心。黃昆輝 (民73) 認為教育是一種永恆的志業，促使教育進步的動力在本於教育愛的教育熱忱與專業精神。張春興 (民74) 認為理想的教師人格是教育精神。較近的研究則由教育精神的討論延伸至任教承諾與任教意願。林瑞欽 (民77) 將任教意願界定為個人對教學工作所表現的認同與涉入的力量。湯梅英 (民82) 認為任教意願指個人願意擔任教師從事教學工作的程度，是一種基於對教師工作的認識，經由個人選擇工作動機的配合，而產生對教師工作的好惡感，而後顯出對教育工作的趨避傾向。鍾任琴 (民83) 指任教意願是個人願意擔任教職工作，及其從事教學的動機、原因與程度，它是一種態度，具有認知、情感及行動三層面的特質。

綜上所述，任教意願與任教承諾是一個與教育精神很相近的概念。任教意願是個體願意擔任教學工作的內在動力，它由於對教育專業的認知，產生喜愛教學工作的情感，從而願意在教育工作投入與努力的態度。

二、任教意願的內涵

任教意願的意義如上所述，它是個體願意擔任教學工作的內在動力。這種促進個體產生內在動力的原因為何？

Austin (1931) 研究發現，青少年 (11-17歲) 願意擔任教學工作的主要原因依序是 1. 父母與師長的直接影響； 2. 對某學科的喜愛； 3. 喜愛教學； 4. 有優厚的薪水； 5. 喜愛兒童； 6. 工作輕鬆； 7. 假期多。

Bradley (1983) 研究發現任教最大動機男生認為良好待遇，女生則認為是與兒童一起工作的機會及教師工作的社會價值。其次男女生的一般理由依序是非例行性工作、安定工作及與人接觸和工作的機會。

Fox (1960) 和 Richard (1960) 的研究均發現：喜愛兒童、協助兒童、教學工作能帶給人樂趣等利他傾向是最重要的原因；待遇、工作安全、長假期則是次要的考慮。

Lortie (1975) 著書立說，認為個人願意為師的原因有 1. 人際方面：喜歡與青少年在一起，協助或喜愛兒童； 2. 服務方面：認為教師對社會有貢獻，能發揚傳承文化； 3. 繼續方面 (continuation theme)：能繼續留在學校中，能繼續研究自己感興趣的學科； 4. 物質利益方面：工作安定、工作輕鬆、收入穩定； 5. 時間適配方面：上班時間較俱彈性……

Lau 等人 (1968) 願意任教最主要的理由是服務社會、繼續進修及培育下一代；單就女性而言，則喜愛兒童，適合女性工作是最主要原因。

Lacey (1977) 調查發現大學畢業生在修課任教前，願意任教的原因較傾向理想化，諸如：喜見兒童進步、喜歡有創造性的工作、能發揮才能、接受富有變化情境的挑戰。修課後則願意任教的原因變得較為現實，如：工作安全、假期較多、收入穩定等。

Morgan & Dunn (1978) 研究發現選擇教師為職業，最主要的理由是協助兒童及喜愛兒童。

Nias (1981) 研究發現願意任教的因素有四： 1. 愛心：對兒童付出愛心，願意奉獻在兒童教育之上； 2. 稱職：充實專門知能，提高教學績效； 3. 自我認同：認為自己是當老師的好人才； 4. 生涯延續：教學是安定的工作，不想更動。

Ornstein (1983) 綜合有關任教意願發現積極的動機有喜愛兒童、傳授知識欲望、有志教學及表現對社會有價值服務的欲望。在消極動機上有： 1. 工作安定； 2. 工作時間較短假期長； 3. 教育較容易唸； 4. 可作就他業的踏階。

Soh (1982) 研究發現高任教意願者，其任教理由有 1. 發現才能， 2. 喜歡教學； 3. 認為教學是具有挑戰的工作； 4. 喜愛與兒童相處； 5. 教師是高貴的專業工作； 6. 愛現抱負； 7. 教導下一代是有意

義的事。Su (1990) 研究指出個人任教意願的原因主要為：喜愛兒童、協助兒童、教學工作能帶來滿足。Tudhope (1944) 研究發現任教意願最主要的動機為：工作安定、喜愛兒童、對特殊學科研究興趣、繼續受教育的願望及優渥的待遇。Valentie (1934) 比較師範生入學時與將任教時的任教理由，入學時男生依序是工作安全、有教育獎學金、喜愛某學科、喜歡教學及父母的期望；入學時女生依序是喜愛某學科、喜愛教學、喜愛兒童、工作安全及可接受教育獎學金。在將任教前的任教理由男生為：喜愛某學科、喜愛教學、感覺自己適合教學、對教育有興趣及工作安全；女生則認為喜愛某學科、喜愛兒童、喜愛教學、對教學感興趣及工作安全。

國內學者對任教意願內涵的探討，除教育精神外，皆為近年來的發展。林瑞欽 (民79) 研究指出師專生願意擔任教師的原因可歸納為 1. 關愛兒童：對兒童愛心、喜愛兒童活潑朝氣； 2. 工作價值：認為教學工作具挑戰性、創造性、權威性、工作高尚、貢獻社會； 3. 自我因素：符合個人興趣、專長抱負、有演講及領導機會； 4. 工作安全：指工作穩定、假期長、環境單純等。

毛連塏等人 (民80) 研究指出師範生任教意願是 1. 行為意向：願意擔任教師行為的意向； 2. 工作報酬：具有精神與物質的報酬； 3. 工作性質：教師工作本身所具的特質； 4. 工作環境：教學的環境及組織氣氛； 5. 工作升遷：有晉升機會及工作有保障； 6. 對師資培育的態度。

王以仁 (民81) 研究指出師範生願意擔任教師的原因包括 1. 工作有意義：認為教師本身工作具有意義； 2. 工作安定：教師是一種生活安定、假日多、工作環境單純的工作； 3. 父母期待：擔任教師符合父母及重要他人的期待； 4. 面對現實的選擇：因現實的原因而願意擔任教師工作。

湯梅英 (民82) 經文獻分析發現國內任教意願的原因可歸納為 1. 行為意向：指願意擔任教師的行為傾向； 2. 工作報酬：具有精神與物質的報酬； 3. 工作性質：教師工作具有創造性、自主性、領導機會及求知機會； 4. 工作環境：喜愛教師工作環境及組織氣氛； 5. 工作升遷

：教師有升遷機會、工作安全有保障；6.對師範教育認同的態度。

鍾任琴（民83）研究師範生實習前後的任教意願認為任教意願的內涵包括內在層面與外在層面。內在層面包括喜愛兒童、服務利他、自我興趣、成就感、自我實現、工作具有價值等…。外在層面，則有工作環境與條件、工作安定穩定、工作升遷機會、報酬待遇、社會地位、假日較多及重要他人的期望等因素。在內外層面可抽出工作有意義、工作性質、自我因素及現實環境等四個因素。

由以上國內外文獻分析探討，可看出國外的文獻時期較早，而且兼具一般學校、師範校院及大學後師資培育等群體所做的研究。國內近年來的研究則偏重在對師範校院的研究。從以上分析可歸納出探討任教意願至少應包括工作有意義、工作安定、工作興趣及現實因素四個面向。1.工作有意義指：包括喜愛看到學生成長、教學能幫他人過更美好的生活、教學能改變他人氣質、能作育英才貢獻國家、能匡正社會風氣、教師是社會的清流、教學很有價值、能將社會精神傳繼下一代；2.工作安定指：生活安定、工作有保障、薪資引人、工作同仁和諧、工作場所有制度、工作環境單純及工作地與家庭可距離較近。3.工作興趣指：嚮往教師工作、工作符合自我興趣、工作可發揮專長、繼續研究自己喜歡的科目、教學可相長、可發揮自己的才華、喜歡與年輕人相處。4.現實因素指：教師社會地位高、符合重要他人的期待、在公家任職是家庭追求目標、有獻身教育的機會、在教改聲中負擔責任、增加就業機會、教師是熱門行業。

三、任教意願的實徵研究

有關任教意願的實徵研究，依本研究的需要蒐集比較性別、年級、專長類組及學生身份四個變項的研究結果。敘述如下：

(一)性別與任教意願的研究

極大多數的研究，發現女生的任教意願大於男性（Bradley,1983;Hellowell& Smithers, 1973; Lortie,1975M; Ornstein, 1983; Lyson & Falk, 1984; 張春興，民72; 張芬芬，民73; 湯梅英，民82）。

Lortie（1975）對於為何女性的任教意願高於男性，提出下列的

解釋 1. 女性認為社會傳統認為教師最適合女性的工作； 2. 父母對女兒選擇職業的干涉較多； 3. 女性對兒童喜愛的程度較強； 4. 女性在兒童期對教師的認同較強。Hellowell & Smithers(1973)認為在西方社會，女性學到與人取向的價值所致，認為教師較能滿足女性這種人取向的價值。

(二)年級與任教意願的研究

多數的研究發現任教意願會隨年級的不同而有所差異。Gibson (1976) 以英國師範生為對象，三年級較一年級的任教意願為低。Whiteside 等人 (1969) 的研究結果一致指出高年級的任教意願下降。

賴清標 (民68) 發現師專生的任教意願一、三、五年級有逐年下降的趨勢。林瑞欽 (民77) 研究發現低年級學生的任教意願高於高年級的學生。湯梅英 (民82) 研究北市師院學生的任教意願亦發現三年級學生的任教意願低於一年級的學生。

Lacey (1977) 曾解釋高年級學生任教意願低於低年級的現象是入學前或低年級對於教師工作常懷著理想化的知覺，致使其任教意願有偏高的現象。

(三)專長類組與任教意願的研究

張芬芬 (民73) 以台灣師範大學學生為研究對象，發現各學院的學生其任教意願有顯著差異。毛連塏等人 (民82) 對台灣地區九所師範校院結業學生進行任教意願研究發現不同主修專長的結業生，其任教意願有差異。

湯梅英 (民82) 以台北市立師範學院學生進行任教意願研究，也發現不同主修專長的學生，其任教意願有所差異，但其中以初等教育系的學生任教意願最高。

(四)學生身份與任教意願的研究

Hellowell & Smithers (1973) 比較英國教育學院、大學教育學系、學士後教育文憑等類別學生的任教意願，結果發現以教育學院畢業的學生任教意願最高。