

學前教師任教意願與個人背景因素之探討

汪慧玲¹、沈佳生²

摘要

本研究旨在探討學前教師任教意願之現況，並比較不同背景變項的學前教師在任教意願上的差異情形。主要研究工具為研究者自編之問卷調查，作為蒐集量化資料的工具，並以屏東縣 558 位學前教師為研究對象。將研究所得結果以描述性統計、獨立樣本 t 考驗及單因子變異數分析等統計方法加以分析。根據資料分析結果，本研究所得的結論如下：1、整體而言，學前教師的任教意願，得分情形趨近中等程度。2、在學前教師自評任教意願的各層面上，依平均數高低排列，由高至低依序為：「工作發展」、「工作安定」、「工作認知」、「工作意向」及「工作報酬」。3、「任教年資」、「園所類型」及「師生比例」對學前教師的任教意願有顯著差異。最後，研究者根據本研究的結果提出若干建議，以供學前教育機構參考。

關鍵字：學前教師、意願、任教意願

¹馬偕醫護管理專科學校幼兒保育科副教授

²美和科技大學幼兒保育系副教授，通訊作者

**The Relationship between Teaching
Willingness and Background Experience among
Teachers in Preschool Settings**

Huei-Ling Wang

1

Chia-Shen Shen

Associate Professor, Department of ECCE, Mackay Medicine, Nursing and
Management College

Associate Professor, Department of ECCE, Meiho University

Abstract

The purposes of this study were to investigate the teaching willingness of teachers in preschool settings and the differences based on their background variables. A sample of 558 teachers were selected for this study in Ping-Tung. Data gathered were analyzed through descriptive statistics, t-test, and one-way ANOVA. The results of this study are shown as follows: 1. Generally, the preschool teachers were moderate on teaching willingness. 2. The overall mean value of the five willingness areas in the teachers' perceptions were rated as follows: job development, job stability, job cognition, job intention, and job reward. 3. Different kinds of teachers' background, including teaching years, school type, and teacher-student ratio have significant difference on teaching willingness of teachers. According to the study outcomes, some suggestions were as references for preschool settings.

Keywords: Early Childhood Teacher, Willingness, Teaching Willingness

壹、緒論

一、研究動機

根據調查研究指出幼教師資流動率的造成因素中，對於師資能力無法因應現行市場需求並非是主要因素；反倒是因為薪資福利、工作量大、園方制度差、社經地位低為主要因素（高傳正，2003）。這種現象不僅影響教師的任教意願，同時也影響其教學熱忱，進而影響幼兒的學習與發展。任教意願消極的教師，其任教態度也勢必隨之消沉，所以，任教意願對教師在教學行為的影響，極為重要。

要成爲一個稱職優秀的教師，必須具備能教、會教與願教等三個條件，其中「願教」一項涵括了教師的專業態度及其對教學工作的認同與投入（張春興，1983）。另有研究發現，師院生任教意願的低落可能受學校課程、學校文化氣氛、社會環境改變、個人特質、社團參與、校外活動等因素的影響（毛連塏，1992）。此外，個人對於教育工作的認同程度，即任教意願，會影響個人是否選擇教職爲其終身志業，如果幼兒保育系學生對於未來從事幼兒教育工作的意願低落，將會嚴重影響幼兒教育的發展成效（王以仁，1992）。因爲，高任教意願是師資培育追求的最高目標，教師意願高，又能投入幼兒教育工作，有熱忱有行動，教育專業精神才能充分發揮；若任教意願高卻無任教承諾，是師資流失宜檢討之所在，因爲有高度意願的教師臨場退怯，不允諾投入職場有其一定原因；然而，低任教意願，往往是職場上師資品質的隱憂，不想教卻又去教，沒有熱忱的教師教學成效會如何？低任教意願是否代表師資培育投資的浪費？（陳彥玲，2000）。

有鑑於此，研究者認爲，教師的內心意向，爲不容忽視之內在影響因素，如能探討教師繼續任教的意願，有助於教師省察自己的內隱想法，使其能做出理性的決策。是故提昇教保品質的同時，關注教師的任教意願，就愈顯得重要了，因此提升教保成效，必先瞭解教師的任教意願。本研究擬透過問卷方式，瞭解學前教師的任教意願，並進一步分析不同背景變項教師在任教意願的差異情形，期能引起學前教育機構對於學前教師任教意願的了解與重視，以提昇教保品質。

二、研究目的

根據研究動機所述，研究者將本研究的主要目的整理如下：

- （一）瞭解學前教師在任教意願的五個層面，包含：「工作認知」、「工作意向」、「工作報酬」、「工作安定」及「工作發展」的看法。
- （二）分析不同背景變項的學前教師在任教意願上的差異情形。
- （三）綜合本研究結論，提出相關建議，作爲學前教育機構及幼教師之參考。

三、名詞解釋

（一）學前教師：本研究係指 98 學年度任職於屏東縣公、私立托兒所保育員，在本研究統一以教師稱之。

(二) 任教意願：係指教師願意繼續擔任教保工作的涉入程度而言，並以受試者在研究者所設計之任教意願調查問卷中各分量表的得分為依據，得分愈高，表示該受試者繼續任教意願愈高。本研究之內容向度為：

1. 工作認知：指個體對教保工作所具特質的認知，包括工作自主性及挑戰性。
2. 工作意向：指個體願意繼續擔任幼托園所教保工作的行為傾向。
3. 工作報酬：指個體從教保工作中可獲得的精神報酬及物質報酬。
4. 工作安定：指個體對教保工作本身所具有的安定性之認同度。
5. 工作發展：指個體從教保工作中可增進自我成長、有升遷及發展的機會。

貳、文獻探討

一、任教意願之意涵

根據文馨當代英漢辭典對「意願」的解釋，是有一種樂意、心甘情願的態度之意（蔡進松、曹逢甫、余玉照編，2000）。陳彥玲（2000）指出「意願」應是經歷過某過程後，而產生的一種態度，含有價值判斷、情感成分與工作意向的心理歷程。王儷靜、邱淑玫（2001）在「師院生專業認同與任教意願之探討」中指出「意願」乃是經由個體對某一目標，經過不斷地反覆思量任何可能造成的影響後，於心中有所決定，而以實際的趨避行動表現出來。為進一步解析任教意願的深層涵意，茲舉中外研究者對任教意願所做的界定。陳彥玲（2000）強調任教意願是個體願意擔任教學工作的內在動力，是一種對教學專業的價值判斷的認知，一種產生喜愛教學工作的情感，一種願意在教育工作投入與努力的行為傾向。游淑玲（2001）指出，任教意願為個體願意從事幼兒教學工作的一種態度，基於對幼兒教學工作的認識，產生喜愛教學工作的情感，從而願意投入教育工作的態度。Dreeben（2000）的研究表示，任教意願基本上屬於一種態度，具有認知、情感和行為三個部分，它是基於對教學工作的認識，配合個人選擇職業的動機，而產生對教職的好惡，表現出趨向或逃避教學工作的行為。同時個體決定從事教師工作，即表示對此一工作的認同，並願意承擔其可能帶來之責任。Byers（2003）認為任教意願是同時包含認知、情感及行為的一種態度是個體事先經由對教學工作的認識，加上個人情感因素交互作用，而後顯示出對教職的好惡行為。綜上研究者對任教意願之定義可謂相當一致，任教意願係指教師對教學工作在內容上先有客觀的認知，並經由個人理性思考後的意向作為基礎，做出決定並願意從事教學的一種工作意向，其意向之積極與否，將影響後續之教學態度。在本文中，任教意願是基於對教保工作的認知，經由個人選擇工作動機的配合，產生對教職產生的愛惡情感，最終對教保工作表現出趨避之行為傾向或態度。

在任教意願的內涵方面，劉春榮（1997）歸納任教意願為個體願意擔任教學工作的內在動力，它是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。其內涵包括：1.工作有意義：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、能將社會精神傳承下一代等。2.工作安定：包括生活安定、工作有保障、薪資吸引人、工作同仁和諧、工作場所有制度、工作環境單純、工作地與家庭可距離較近等。3.工作興趣：包括嚮往教師工作、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、喜歡與年輕人相處等。4.現實因素：包括教師社會地位高、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、教師是熱門行業等。盧慧凌（1998）將任教意願的內涵歸納為內、外在層次：1. 內在層次：包括利他性服務、喜愛兒童、自我實現等。2. 外在層次：包括工作安全、薪俸報酬、重要他人之期望等。陳維恪（2001）亦歸納任教意願包括內、外在層面。內在層面偏重心理因素；外在層面則傾向物質因素，其內涵如下，內在層面：1.工作意義：包括樂見學生成長進步、幫助他人、提升道德文化、教學工作有價值。2.工作興趣：包括嚮往教師工作、符合興趣、工作可發揮專長才華、喜歡與年輕人相處。外在層面：1.工作安定：包括生活安定、工作有保障、假期長、待遇佳，組織氣氛和諧、制度完善、環境單純、工作地離家近。2.現實因素：包括社會地位高、重要他人的期望、任職公教是家庭追求的目標、有投身教育的機會、增加就業機會、教師是熱門行業。綜合以上探討內容得知教師對教職工作關注的焦點，包含個人對工作認知方面的因素以及對工作環境方面的因素。本研究將任教意願的主要內涵歸納為內、外在層面，涵蓋五個內容向度，內在層面：1.工作認知：係指對教保工作本身所具特質的認知，包括工作自主性及挑戰性。2.工作意向：係指個體願意擔任教保工作的行為傾向或態度。外在層面：1.工作報酬：係指教保工作可獲得價值感及成就感的精神報酬，亦可獲得薪資、福利及保險等物質報酬。2.工作安定：係指對教保工作本身所具有的安定性之認同度。3.工作發展：係指教保工作可增進自我成長、有升遷及發展的機會。

二、教師任教意願之相關研究

有關教師任教意願的研究指出，教師的個人因素及學校因素均可能影響其任教意願。簡琳恩（1998）的研究指出，1.幼教系學生對從事幼教工作之態度尚可，惟在終生奉獻的態度上則顯微弱。2.不同背景變項學生在任教職志之奉獻因素上有差異：夜間部學生較日間部及學分班學生更願意從事幼教工作；工作年資愈長者，愈願意為幼教工作奉獻；日間部三年級學生顯著較一、四年級學生更願意為幼教工作奉獻。陳彥玲（2000）的研究發現，影響幼教系學生「高意願-有承諾」任教決定的重要因素是對幼兒教育有興趣、喜愛孩子、因自我期望而選讀幼兒教育，而非聯考分數影響、在實習現場期望與實際落差小、能獲得工作滿足、且能獲得家長的接納與肯定。使「低意願-有承諾」的幼教系學生未來能留任職場的原因也是對幼兒教育有興趣、因自我期望而選讀幼教、及受實習輔導教師指導照顧的愉快經驗所影響。造成幼教系學生產生「低意願-無承諾」任教決定的因素

是受試者發覺學校所學專業不足所造成。游淑玲（2001）的研究結論如下，1.不同幼兒師資養成型態學生的教育專業認知皆屬「高」的程度表現，且其組間部分有顯著差異。2.不同幼兒師資養成型態學生的任教意願皆屬「高」的程度表現，且其組間部分有顯著差異。3.不同幼兒師資養成型態學生的教育專業認知及任教意願部分因性別不同而有差異。林佳蓉（2002）的結論發現，影響幼兒教師任教意願的主要因素有三方面，1.自我覺察到本身適合幼教工作；2.工作選擇受到重要他人的影響；3.工作選擇受家庭背景因素和個人因素考量的影響。陳彥夫（2003）的結論如下，全體樣本的背景變項對任教自然科之意願沒有顯著差異。但師資生及在職幼兒教師任教自然科意願皆為男性高於女性，且自然類組高於社會類組，達統計學上的顯著性差異。教學態度、學科內容知識及一般教學知識對師資生及在職幼兒教師任教自然科意願皆有顯著正相關。馬惠雯（2006）的結論發現：1.不同學校體系的幼教學生對於任教意願趨於正向；2.在任教意願方面，普通大學及技職校院的幼教學生皆與師範體系學校的幼教學生有顯著差異；3.父母親或手足為教師的幼教學生，其任教意願顯著高於父母親或手足並非擔任教師的幼教學生；4.有幼教工作經驗的幼教學生其任教意願顯著高於沒有幼教工作經驗的幼教學生。另外，開放式問題發現：無論普通大學、技職校院或師範體系學校的幼教學生，對於想成爲一位幼教教師的原因依序是喜愛孩子及要有耐心；其次，在選擇就讀幼兒教育系、幼教學程的原因，不同學校體系有差異；最後，對於幼稚教育的教學想法上，無論是普通大學、技職校院或師範體系學校的幼教學生皆認爲幼稚教育的教學應該是以幼兒爲主。

參、研究方法

一、研究對象與取樣

屏東縣托兒所共有 207 所，本研究以 98 學年度任教於屏東縣托兒所保育員爲研究對象，擬自屏東縣公私立 207 所托兒所按行政區（1 市 3 鎮 29 鄉）分層隨機抽樣，每一行政區隨機抽樣 3 所，共計 99 所，樣本依年資 2 年以下；3 至 5 年；6 年以上，以等比例隨機選取保育員進行幼教任教意願調查。每一園所請一位教師負責樣本選取及問卷分發與回收，共寄發 594 份問卷，問卷回收經整理剔除無效問卷後，共計有效問卷爲 558 份，問卷有效率爲 93.9 %。根據所得資料，以次數分配和百分比分析學前教師之基本資料，如表 1 所示。

表 1 全體受試樣本分配表

項目	類別	人數	百分比
任教年資	2 年以下	102	18.2
	3-5 年	252	45.1
	6 年以上	204	36.7

畢業科系	幼教相關科系	341	61.2
	非幼教相關科系	217	38.8
兼任行政	有	232	41.6
	無	326	58.4
園所類型	公立	195	34.9
	私立	363	65.1
園所規模	1-3 班	129	23.1
	4-6 班	182	32.6
	7-9 班	141	25.3
	10 班以上	106	19.0
師生比例	1:10 以下	105	18.7
	1:10-1:15	220	39.4
	1:16-1:20	145	26.0
	1:20 以上	88	15.9

二、研究工具

本研究藉由問卷調查進行實徵研究，使用劉春榮（1997）教育知覺量表為藍本，並參酌國內學者專家之意見修訂編製而成。問卷分為兩大部分，第一部分為教師的基本資料，第二部分為教師的任教意願。教師的基本資料包括：任教年資、畢業科系、兼任行政、園所類型、園所規模及師生比例等。教師的任教意願的區分為：工作認知、工作意向、工作報酬、工作安定及工作發展等五個面向。本問卷內容的任教意願其填答與計分方式採李克特式（Likert type）五等量表作答方式，分成非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意，題目得分依次為 5、4、3、2、1，得分越高表示對繼續從事教保工作的動機愈表贊同，或對教保工作的看法愈為正向，則其繼續任教意願將愈高。

問卷內容及信效度資料說明如下。在內容效度方面，本問卷的發展除了經由文獻分析獲致的理論而具有一定的建構效度外，為能切合研究所需，將初擬的問卷送請兩位專家學者以及三位有豐富經驗且任教於學前教育機構的老師，針對問卷內容的用詞、題目所屬的適當性，提供寶貴意見，以期找出題意不清、用詞欠佳，甚或離題、不當的題目來協助問卷的編製，以建立本問卷的專家效度。依據專家意見刪除不適合的題目並做語句修正之後，問卷原有 30 題，經專家審查刪減 5 題，共計 25 題，編製成預試問卷發出 100 份，回收 86 份，回收率 86%。預試問卷回收後，依受試者填答之結果，以 SPSS（12.0）統計套裝軟體進行分析。

在問卷信度分析方面，本問卷採五點計分，以 Cronbach's α 係數考驗其內部一致性。其結果分量表的 α 值從 .91 到 .94，總量表的 α 值為 .95。表示內部一致性係數高。預試問卷回收後，透過預試教師所提供之修正意見，所有試題經過統計分析篩選後，加以潤飾部分題目之內容後，編製正式問卷，問卷定稿後即進行問卷調查其計分方式與預試相同。

三、資料處理與分析

本研究以屏東縣 207 所托兒所的教師為母群體，正式發函分別寄送依據分層標準被抽樣施測的 99 所學校，每一園所委請一位教師負責樣本選取及問卷分發與回收，並以電話進行催收，以提升問卷回收率。將回收問卷加以整理。對於同一個向度皆未填答或未填答題數超過十分之一者，皆視為無效問卷不予採用。本研究將回收的調查問卷，先剔除填答不完整的，再將有效問卷進行編碼，並以 SPSS (12.0) 電腦統計軟體進行統計分析。首先，以次數分配、百分比及平均數等描述性統計，分析教師個人基本資料的分布情形，再以 t 檢定及單因子變異數分析，考驗不同個人背景變項幼兒教師的任教意願是否達到顯著差異，若達顯著水準則以雪費法進行事後考驗。

肆、結果與分析

本研究在了解托兒所教師的任教意願，從「任教意願調查問卷」來分析教師的任教意願。問卷內涵分為五大向度，包括「工作認知」、「工作意向」、「工作報酬」、「工作安定」及「工作發展」。首先針對教師的任教意願做一整體瞭解，再逐一深入分析全體受試者在五大向度和各題項的詳細情形。

一、學前教師任教意願的整體情形

教師自評的任教意願整體平均數為 3.16。整體而言，學前教師經由自評認為其本身對本研究所羅列的任教意願各向度及題項所呈現之情形在「普通」與「同意」之間，顯示學前教師繼續從事教保工作的動機趨近「普通」贊同及對教保工作的任教意願趨近「中等」程度，如表 2 所示，此研究結果與游淑玲（2001）的研究結果不同。

表2 學前教師的任教意願各向度平均數及標準差

向度	平均數	標準差
工作認知	3.19	.66
工作意向	3.03	.59
工作報酬	3.00	.60
工作發展	3.31	.58
工作安定	3.27	.70
整體	3.16	.63

二、學前教師任教意願的各向度分析

在教師自評任教意願的各層面上，依平均數高低排列，由高至低依序為：「工

作發展 (3.31)」、「工作安定 (3.27)」、「工作認知 (3.19)」、「工作意向 (3.03)」及「工作報酬 (3.00)」。總結教師對以上五個向度之自評得分顯著趨近於理論平均數，大致符合中等程度，顯示學前教師具有中等程度的任教意願。

以下就教師任教意願之調查問卷各向度作進一步分析與探討。

1、工作認知

在「工作認知」方面，平均數為 3.19，平均數最高的題項為「相較於其他職業，幼教工作有較多的自主性」。顯示幼兒教師對目前教保工作有相當的認知和體會，也高度認同教保工作內容具有專業自主性，此結果與 Fang (2001) 的研究結果相符。

2、工作意向

在「工作意向」方面，平均數為 3.03，平均數最高的題項為「我願意繼續留在園所服務」。顯示幼兒教師對繼續擔任教保工作的行為傾向是願意的，從本向度的平均數稍高於理論平均數 3.0，也不難發現幼兒教師對持續幼教工作的態度尚表認同，此發現與 Haubrich (2000) 的研究結果相符。

3、工作報酬

在「工作報酬」方面，平均數為 3.00，平均數最高的題項為「在園所任教，得到的精神回報，足以彌補工作的辛勞」。顯示幼兒教師雖不甚滿意目前的工作待遇，但是對於教保工作可獲得精神報酬，持一正向之態度。究其原因，可能是除了固定的薪資等物質報酬外，仍可從教育英才中獲得價值感及成就感，擔任教職將能為自己帶來正面之回饋與收穫，此發現與 Stuart (2000) 的看法相符。

4、工作發展

在「工作發展」方面，平均數為 3.31，平均數最高的題項為「只要努力教學，擔任幼兒教師會有成就感」。顯示幼兒教師對教保工作是可以增進自我成長的一項工作表示認同。究其原因，可能是園所經常鼓勵教師參與研習，拓展個人自我成長的機會，此結果與 Westerman (2001) 的研究結果相符。

5、工作安定

在「工作安定」方面，平均數為 3.27，平均數最高的題項為「幼兒教師的工作比其他行業單純」。顯示幼兒教師對教保工作本身所具有的安定性頗為認同。究其原因，可能是因現今社會工作環境需冒著失業、裁員的風險，教保工作環境相對之下，較為單純與安定，此發現與 McKenna (2001) 的看法相符。

在任教意願各個向度中，學前教師自評得分最高的向度為「工作發展」，此結果顯示受試者認同幼兒教師對社會的重要性，也看重在園所任教，專業知能會提昇，並肯定只要努力教學，擔任幼兒教師會有成就感。而得分最低的向度是「工作報酬」，顯示相較於其他向度，學前教師對幼教師的薪資待遇認同度最為薄弱，如此是否對教師的繼續投入有影響，實有待相關團體之重視。

表3 學前教師對任教意願各題項的平均數

項目	平均數	標準差
工作認知層面	3.19	.66
在園所任教，可發揮專長才華	3.22	.64
相較於其他職業，幼教工作有較多的自主性	3.44	.65
相較於其他職業，幼教工作更具有創造性	2.76	.71
在園所任教，可發揮創造力，嘗試新方法	3.28	.63
在園所任教，可進修成長使教保工作有價值	3.25	.70
工作意向層面	3.03	.59
我願意繼續在園所服務	3.48	.53
幼教工作前景看好，留下不少人才	3.06	.54
如果終身都是幼兒教師，我也不後悔	2.41	.60
教保工作樂趣無窮，無論是否兼任其他行政工作	3.11	.52
擔任幼兒教師是我的生涯規劃	3.09	.59
工作報酬層面	3.00	.60
在園所任教，得到的精神回報，足以彌補工作的辛勞	3.31	.66
幼兒教師的福利制度已經很完善	2.97	.51
在園所任教，常能與孩童在一起，令人心情愉快	2.69	.65
教保工作雖然十分繁重，但看到孩子成長更令人欣慰	3.15	.57
相較於其他行業，幼兒教師的待遇令人滿意	2.88	.64
工作發展層面	3.31	.58
幼兒教師對社會的重要性，較其他的行業大	3.37	.57
長期在園所任教，知識和能力會精進	3.40	.54
幼兒教師在社會上有較高的社會地位	3.34	.55
只要努力教學，擔任幼兒教師會有成就感	3.56	.66
我很羨慕就讀其他科系的同學，他們比我有更好的發展	2.88	.59
工作安定層面	3.27	.70
幼兒教師為一生活安定的工作，令人羨慕	3.33	.68
幼兒教師的工作比其他行業單純	3.52	.73
現今社會謀職不易，在園所任教很有保障	3.29	.67
相較於其他行業，園所的工作地點離家近，令人十分滿意	3.35	.72
幼兒教師的工作收入穩定	2.85	.74

三、不同背景變項的學前教師任教意願的差異分析

為瞭解各自變項在學前教師任教意願的差異情形，乃進一步對填答者在個人背景變項中的任教年資、畢業科系、兼任行政、園所類型、園所規模及師生比例等進行統計分析。透過 t 考驗及單因子變異數分析，考驗不同個人背景變項與

其任教意願的關係。考驗結果若達顯著水準 ($p < 0.05$)，則以雪費法進行事後比較。分析如下：

1、就任教年資而言：

從不同任教年資的學前教師就其任教意願的差異考驗顯示，教師在任教意願的五個向度中，除「工作發展」因素構面達顯著差異外 ($p < 0.05$)，其他因素構面皆未達顯著差異，如表 4 所示。因「工作發展」達顯著差異，進一步採雪費法進行事後比較，結果得知，在「工作發展」因素方面，發現任教 3-5 年的學前教師其任教意願較任教 2 年以下的新手教師高，即不同任教年資的學前教師對任教意願有顯著差異性，如表 5 所示。此結果與 Westerman (2001) 的研究結果相同，可能原因為，任教 3-5 年的學前教師在環境適應已上做好調適，在專業成長上也累積先前的經驗，進而對教保工作有正面的看法，同時也影響其任教意願。

表 4 不同任教年資教師在任教意願單因子變異數摘要表

任教意願	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定
工作認知	組間	.43	2	.21	.95
	組內	152.18	556	.28	
工作意向	組間	.25	2	.12	.78
	組內	164.93	556	.19	
工作報酬	組間	1.5	2	.75	1.02
	組內	128.06	556	.17	
工作發展	組間	4.58	2	2.29	4.81*
	組內	168.10	556	.22	
工作安定	組間	.98	2	.49	1.15
	組內	116.56	556	.32	

* $p < .05$

表 5 工作發展因素構面雪費法事後比較摘要表

構面因素	任教年資	人數	平均數	標準差	雪費法比較
工作發展	2 年以下	102	3.21	.55	3-5 年 > 2 年以下
	3-5 年	252	3.39	.61	
	6 年以上	204	3.32	.59	

2、就畢業科系而言：

從不同畢業科系的學前教師就其任教意願的差異考驗顯示，教師在任教意願的五個向度均未達到顯著水準 ($p > 0.05$)，亦即不論是否為幼保相關科系畢業的學前教師在任教意願上並無差異存在，此研究結果說明任教意願不易受到教師之「畢業科系」的不同而改變，如表 6 所示。此結果與馬惠雯 (2006) 的研究結果不一致。

表 6 不同畢業科系教師在任教意願之 t 考驗摘要表

任教意願	畢業科系	平均數	標準差	t 值
工作認知	幼教相關科系	3.20	.67	.87
	非幼教相關科系	3.18	.65	
工作意向	幼教相關科系	3.05	.57	.92
	非幼教相關科系	3.01	.61	
工作報酬	幼教相關科系	3.01	.62	1.03
	非幼教相關科系	2.99	.58	
工作發展	幼教相關科系	3.30	.59	1.18
	非幼教相關科系	3.32	.57	
工作安定	幼教相關科系	3.29	.72	1.42
	非幼教相關科系	3.25	.68	

3、就兼任行政而言：

從不同兼任行政的學前教師就其任教意願的差異考驗顯示，教師在任教意願的五個向度均未達到顯著水準 ($p > 0.05$)，亦即不論是否兼任行政工作的學前教師在任教意願上並無差異存在，此研究結果說明任教意願不易受到教師之「兼任行政」的不同而改變，如表 7 所示。此結果與馬惠雯 (2006) 的研究結果不一致。

表 7 不同兼任行政教師在任教意願之 t 考驗摘要表

任教意願	兼任行政	平均數	標準差	t 值
工作認知	有	3.19	.67	1.03
	無	3.21	.65	
工作意向	有	3.04	.59	1.14
	無	3.02	.63	
工作報酬	有	2.98	.62	1.32
	無	3.02	.58	
工作發展	有	3.32	.59	1.18
	無	3.30	.57	
工作安定	有	3.27	.72	1.52
	無	3.24	.68	

4、就園所類型而言：

從不同園所類型的學前教師就其任教意願的差異考驗顯示，教師在任教意願的五個向度中「工作認知」方面達到顯著水準 ($p < 0.05$)。在「工作認知」方面，任教於公立園所的教師其任教意願比任教於私立園所的教師高，此研究結果亦說明教師的任教意願，會因任教於公、私立園所而有明顯的區隔，如表 8 所示，此

結果與 Fang (2001) 的研究結果一致，可能原因為公立園所建立的人事與福利制度較完善，進而影響教師的任教意願。

表 8 不同園所類型教師在任教意願之 t 考驗摘要表

任教意願	園所類型	平均數	標準差	t 值	組別差異
工作認知	公立	3.24	.67	3.69*	公立>私立
	私立	3.16	.65		
工作意向	公立	3.05	.57	1.12	
	私立	3.02	.61		
工作報酬	公立	3.03	.60	1.30	
	私立	2.98	.58		
工作發展	公立	3.31	.57	1.28	
	私立	3.35	.57		
工作安定	公立	3.28	.70	1.62	
	私立	3.23	.68		

* $p < .05$

5、就園所規模而言：

從不同園所規模的學前教師就其任教意願的差異考驗顯示，教師在任教意願的五個向度中並未達到顯著水準 ($p > 0.05$)，亦即任教於不同園所規模的學前教師在任教意願上並無差異存在，此研究結果說明任教意願不易受到教師之「園所規模」的不同而改變，如表 9 所示。此結果與 Byers (2003) 的研究結果一致。

表 9 不同園所規模教師在任教意願單因子變異數摘要表

任教意願	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定
工作認知	組間	.78	2	.39	.75
	組內	121.57	483	.32	
工作意向	組間	.35	2	.17	.25
	組內	164.67	483	.35	
工作報酬	組間	.08	2	.04	.12
	組內	164.93	483	.35	
工作發展	組間	1.31	2	.67	1.01
	組內	163.60	483	.35	
工作安定	組間	1.25	2	.63	.97
	組內	128.06	483	.27	

6、就師生比例而言：

從不同師生比例的學前教師就其任教意願的差異考驗顯示，教師在任教意願

的五個向度中，除「工作報酬」因素構面達顯著差異外（ $p < 0.05$ ），其他因素構面皆未達顯著差異，如表 10 所示。因「工作報酬」達顯著差異，進一步採雪費法進行事後比較，結果得知，在「工作報酬」因素方面，發現師生比例 1:10 以下的學前教師其任教意願較師生比例 1:20 以上的教師高，即師生比例不同使得學前教師對任教意願有顯著差異性，如表 11 所示。此結果與 Westerman（2001）的研究結果相同，可能原因為師生比例 1:10 的教師較能顧及全班幼兒，並深入了解個別幼兒的需求，同時也減低教師的工作負擔。

表 10 不同師生比例教師在任教意願單因子變異數摘要表

任教意願	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定
工作認知	組間	.31	2	.43	.97
	組內	152.18	483	.28	
工作意向	組間	.19	2	.25	.54
	組內	124.93	483	.19	
工作報酬	組間	1.75	2	.29	5.14*
	組內	128.06	483	.17	
工作發展	組間	4.72	2	.58	.79
	組內	168.10	483	.22	
工作安定	組間	.97	2	.41	1.07
	組內	116.56	483	.32	

* $p < .05$

表 11 工作報酬因素構面雪費法事後比較摘要表

構面因素	師生比例	人數	平均數	標準差	雪費法比較
工作報酬	1:10 以下	105	3.05	.62	1:10 以下 > 1:20 以上
	1:10-1:15	220	3.03	.58	
	1:16-1:20	145	3.00	.59	
	1:20 以上	88	2.90	.58	

綜合以上資料分析之結果，全體受試者在本研究工具自評之總平均得分為 3.16，教師自評的任教意願處於「普通」與「同意」之間。此外，在任教意願的各個向度中，教師自評得分最高的層面為「工作發展」；而自評得分最低的向度則為「工作報酬」。此自評結果顯示，受試者認為幼教師的薪資待遇應合理化才能提升幼教的專業價值，此研究結果值得幼教機構及專業團體注意。

伍、結論與建議

本研究依據研究問題及資料分析的結果，歸納出以下的結論：

一、結論

(一) 整體而言，全體受試者在本研究工具自評之總平均得分為 3.16，稍高於理論平均得分 3.00，以本研究衡量指標而言，其自評的任教意願處於「普通」與「同意」之間，由此可判斷學前教師對教保工作的任教意願趨近「中等」程度。

(二) 學前教師任教意願在各向度的結論如下：

根據受試者在各向度自評之平均分數顯示，整體受試者自認為在「工作發展 (3.31)」此向度的平均得分最高；其他依序為「工作安定 (3.27)」、「工作認知 (3.19)」、「工作意向 (3.03)」及「工作報酬 (3.00)」。

學前教師在本研究「工作發展」層面的自陳分數表現最高，顯示教師對「教保工作發展」同意度愈高者，其任教意願就愈高。

(三) 學前教師的任教意願會因背景變項的不同而有顯著差異，根據研究結果顯示「任教年資」、「園所類型」及「師生比例」對教師任教意願有顯著差異。任教 3-5 年的學前教師其任教意願較任教 2 年以下的新手教師高；任教於公立園所的教師其任教意願比任教於私立園所的教師高；師生比例 1:10 以下的學前教師其任教意願較師生比例 1:20 以上的教師高。

二、建議

基於本研究所歸納之結論，提出以下建議作為學前教育機構之參考。

(一) 根據本研究結果，「任教年資」對教師任教意願呈現顯著差異，因此，園方應特別重視新手教師的環境適應與輔導，資深教師是新手教師在任教期間的「重要他人」，提供新手教師在工作上的引導和支持，也幫助新手教師認識幼教工作的每個環節，因此，資深教師對一個較無技巧和經驗的人，為了促進後者專業和個人發展的目的，扮演著示範、支持、鼓勵和諮詢的角色。在任教初期若能提升新手教師的自信亦能強化其任教意願，值得學前機構加以重視。

(二) 根據本研究結果，「園所類型」對教師任教意願呈現顯著差異，任教於公立園所的教師其任教意願比任教於私立園所的教師高，研究顯示，私立學前教育機構教師認為「工作報酬」相對偏低，造成此一現象之因素在於教師並不滿意教保工作所能獲得的實質報酬，進入幼教職場後再繼續擔任教職時，缺乏自我實現等內在動機。由此可知，私立學前教育機構若要留住優秀人才，應建立合理的人事制度，也是愛才惜才的重要方針，有助於任教意願的提升。

(三) 根據本研究結果，「師生比例」對教師任教意願呈現顯著差異，師生比例 1:10 以下的學前教師其任教意願較師生比例 1:20 以上的教師高，因此，學前教育機構在師生比例上應做適度調整，使教師能顧及全班幼兒，並深入了解個別幼兒的需求，以提升學習成效，也減低教師的負擔。

參考文獻

一、中文文獻

- 王以仁 (1992) 師院生任教承諾之研究。嘉義師院學報，6，1-49。
- 王儷靜、邱淑玫 (2001)。師院生專業認同與任教意願之探究。九十學年度師範學院教育學術論文發表會，台中師院，587-613。
- 毛連塏 (1992)。師範學院學生學習滿意度及結業生任教意願之調查研究。教育部委託台北市立師範學院研究報告。
- 林佳蓉 (2002)。幼兒教師任教職志、工作壓力及社會支持之質性研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 馬惠雯 (2006)。不同學校體系的幼教學生任教意願及教學信念的探討。台南女子技術學院生活應用科學研究所碩士論文。
- 高傳正 (2003)。幼教師專業成長之研究。台北：師大書苑。
- 陳彥夫 (2003)。師資生與在職幼兒教師任教自然科意願之調查研究。國立嘉義大學科學教育研究所碩士論文。
- 陳彥玲 (2000)。幼稚園學生任教意願與任教承諾之探討。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
- 陳維恪 (2001)。工技系學生教育專業信念及任教意願之研究。國立台灣師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
- 游淑玲 (2001)。不同幼兒師資養成型態學生的教育專業認知與任教意願之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 張春興 (1983)。從師大學生的求學心態檢討師教法加強師範生專業精神構想的成效。教育心理學報，16，1-28。
- 劉春榮 (1997)。一般大學選修教育學程與師範校院學生對教育專業認知及其任教意願研究。台北市立師範學院。
- 簡琳恩 (1998)。師院幼教系學生之任教職志調查研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 蔡進松、曹逢甫、余玉照 (2000)。文馨當代英漢辭典。台北：文馨。
- 盧慧凌 (1998)。台北縣國民小學教師工作價值與任教意願之研究。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。

二、英文文獻

- Byers, J. L. (2003). Teacher beliefs and the cultures of teaching. *Journal of Teacher Education*, 59(2), 63-69.
- Dreeben, R. (2000). The nature of teaching: Schools and the work of teacher. *Research and Development in Education*, 33(2), 132-146.
- Fang, Z. (2001). A research on teachers' beliefs and practices. *Educational Research*,

48(2), 57-75.

Haubrich, V. F. (2000). The motivation of prospective teachers. *Journal of Teacher Education, 21*, 181-186.

McKenna, B. A. (2001). A comparison of alternatively and traditionally prepared teachers. *Journal of Teacher Education, 62*(4), 105-116.

Stuart, C. (2000). Making it their own: Teachers' experiences, beliefs, and classroom practices. *Journal of Teacher Education, 71*(2), 143-151.

Westerman, D. A. (2001). Expert and novice teacher decision making. *Journal of Teacher Education, 52*(4), 192-205.