

## 大專生任教意願之探究-以幼兒保育科為例

汪慧玲\*、沈佳生\*\*

### 摘要

本研究旨在探討幼保科學生的任教意願，並比較不同背景變項的幼保科學生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，並以馬偕專校幼保科 283 位學生為研究對象。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，幼保科學生的任教意願，得分情形趨近中等程度。2. 在幼保科學生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：「工作安定」、「工作認知」、「工作發展」、「工作意向」及「工作報酬」。3. 「園所實習經驗」及「教保研習經驗」對學生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，以供師資培育機構、幼教機構及幼保科學生參考。

關鍵詞：幼保科、意願、任教意願

---

\* 第一作者，馬偕醫護管理專科學校幼兒保育科副教授

\*\* 通訊作者，美和科技大學幼兒保育系專任副教授

## 壹、前言

### 一、研究動機

教師的任教意願，不僅直接影響其教學熱忱，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。研究指出，要成為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，2002）。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（曾翰毅，2007）。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為其終身志業，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（王儷靜、邱淑玫，2001）。因為，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，因為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？另外，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，研究者認為，準教師的內心意向，為不容忽視之內在影響因素，如能探討學生的任教意願，有助於學生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，關注學生的任教意願，就愈顯得重要了。本研究擬透過問卷方式，瞭解學生的任教意願，並進一步分析不同背景變項學生在任教意願的差異情形，期能引起培育機構對於學生任教意願的了解與重視，以發揮專業培育之功效，進而提昇教保品質。

### 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)瞭解幼保科學生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生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，作為教育行政機關及學校培育幼教專業人才之參考。

### 三、名詞解釋

(一) 老師：係指幼保科在學學生目前或將來在幼兒園從事教保員的工作。

(二) 任教意願：係指學生願意選擇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：指個體對教保工作的角色期望。
2. 工作意向：指個體願意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、任教意願之概念

教育是良心事業，需要出自教師內心對教育的一股熱忱，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，而以實際趨避行動表現出來 (Chapman, 2002)。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。綜上所述，意願是一種心理傾向，其形成時間非一朝一夕，必須透過個體的自由意念來行使。因此，意願有激發與引導個體朝向理想目標前進的動力。

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。Gibson（2001）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。Hellowell（2003）指出任教意願是教師對教學工作在內容上先有客觀的認知，並經個人理性思考之後的意向作為基礎，做出決定並願意從事教學工作的一種工作意向，其意向之積極與否，將影響後續之教學態度。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。

## 二、任教意願之內涵

吳武典（2006）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。黃素惠、黃子瑄（2006）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。

### 三、影響任教意願的因素

教師的個人、學校及環境等因素均可能增強或減弱其任教意願。以下針對影響任教意願之相關研究加以探討。

#### （一）在個人因素方面

徐仲玲（2005）研究發現，年齡較輕的教師對任教承諾高於年紀較長的教師；也有研究指出促進教師或在校生任教意願的因素有：自己的興趣、能力、人格特質、有機會教育下一代、服務利他、喜愛兒童與否等因素對教師未來任教意願有顯著相關（廖書廷，2009）。陳彥玲（2000）研究指出，影響幼教系學生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，並進一步指出，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。林佳蓉（2002）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。Ornstein（2003）歸納任教動機為：喜愛兒童、能傳授知識、對教學有興趣、為社會提供有價值的服務。

## （二）在學校因素方面

國內很多研究指出幼稚園教師在學校所學的教學專業知能要運用到實際工作上有所困難，例如幼兒個別差異的認識與輔導，即教學活動設計與幼兒能力興趣之配合等問題的處理（黃儒傑，2009）。如此對專業知能感到不足，對理論與實際教學經驗的結合與運用感到困難，均為影響任教意願的重要因素。另有研究指出，幼兒教師經過實習階段後，對未來幼教生涯就失去了興趣，但也有教師經過實習階段後，改變了對幼兒教育的看法，感受到幼教工作的興趣和成就感，於是扭轉想法繼續嘗試幼教之路（林佳蓉，2002）。Dreeben（2000）指出，學生願意任教的主要因為：從事教學的滿足感。此外，黃子瑄（2005）研究調查亦發現，教師若對選擇教學工作的動機愈表贊同，或對教學工作的看法愈為正向，則其任教意願將愈高，反之則愈低。

## （三）在環境因素方面

廖書廷（2009）對師院幼教系學生任教職志的調查研究結論指出，吸引幼教系學生從事幼教工作的重要原因為幼教工作環境單純、富創意及挑戰性。邱素青（2005）提到私立幼兒教育機構的教師離職率非常嚴重，其中的重要原因為幼教師的福利和退休制度不佳。在實習或正式任教階段中，教學環境、教育制度、教師地位、福利、薪資待遇多寡、升遷機會等環境制度因素，均影響教師的任教意願，並產生職業倦怠感，導致流動率、流失率高的現象（黃子瑄，2005）。McKenna（2001）的研究提出，教師選擇教學工作的主要理由是：1. 具有安全感。2. 工作時間較短。3. 有影響兒童發展的機會。Ornstein（2003）歸納任教動機為：工作安全、教育容易修讀、容易謀生。Dreeben（2000）將其研究對象擴增為大學部學生和幼兒在職教師，並歸納出影響任教意願的因素有：1. 工作意義與價值。2. 工作性質與待遇。3. 專業認知。另外，馬惠雯（2006）研究發現，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。

## 參、研究方法

### 一、研究對象與取樣

本研究的調查對象為馬偕專校幼保科的在學學生，包括：日五專、日二專、與在職二專之學生。預試對象分別由日間部、進修部各 20 位，合計 40 位，預試問卷回收率為 95%。本研究之正式施測對象，為馬偕專校幼保科學生 309 位，做為正式施測樣本，研究者利用課堂時間進行施測，其中扣除填答不完整之問卷，共得有效問卷 283 份，有效樣本率為 91.63%。根據所得資料，以次數分配和百分比分析學生之基本資料。表一就全體受試樣本分配情形分別做說明。

表 1 全體受試樣本分配表

項目	類別	人數	百分比
年齡	20 歲以下	119	42.1
	20-25 歲	109	38.6
	25 歲以上	54	19.3
教保研習經驗	未曾參加	37	13.2
	偶爾參加	181	64.3
	經常參加	63	22.5
園所實習經驗	有	121	42.8
	無	162	57.2
幼教工作經驗	有	108	38.2
	無	174	61.8

### 二、研究工具

本研究藉由問卷調查進行實徵研究，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，第一部分為學生的基本資料，第二部分為學生的任教意願。以下真對問卷編製過程、問卷內容說明，

以及問卷題目分析，進一步加以說明：

### (一)問卷編製過程

本問卷的編製包括初稿、專家審閱及學前教育機構教師試填問卷、預試等過程。首先，本研究係依研究目的，參考相關文獻，以構成問卷題目之內容，編製問卷初稿。其次，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。最後，再針對幼保科 40 位學生進行小樣本預試，並參考因素分析及信度分析的結果，刪改題目，形成正式問卷。

### (二)問卷內容說明

學生的任教意願問卷包括工作認知、工作意向、工作報酬、工作安定及工作發展等五個向度的題目，每個層面均有六題，合計三十題。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，得分越高表示對選擇教保工作的動機愈表贊同，或對教保工作的看法愈為正向，則其任教意願將愈高。

### (三)問卷題目分析

本研究採主軸法且進行 Promax 法斜交轉軸，進行問卷題目的因素分析。在刪除聚斂在所屬因素之情形不佳的第 4、10、13、19、22 等五題後，個題目除就因素分析的結果來看，各題目聚斂在所屬因素情形尚佳，其因素負荷量介於 .95 到 .51 之間，顯示各個因素間具有良好的區辨效果。就 Cronbach  $\alpha$  值來看，其結果分量表的  $\alpha$  值從 .91 到 .94，總量表的  $\alpha$  值為 .95，顯示各分量表之間距有頗佳的信度。綜括言之，學生的任教意願問卷各層面具有很好的效度與信度。

## 三、資料處理與分析

本研究問卷經施測後，將回收問卷加以整理。對於同一向度皆未填答或未填答題數超過四分之一者，皆視為無效問卷不予採用。本研究將回收的問卷，先剔除填答不完整的，再將有效問卷進行編碼，利用文書軟體輸入資料，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。其次，以  $t$  檢定及單因子變異數分析，考驗不同個人背景變項，包括年齡、園所實習經驗、幼教工作經驗及教保研習經驗等的幼保科學生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、討論

本研究在了解幼保科學生的任教意願，從「任教意願調查問卷」來分析學生的任教意願。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」。首先針對學生的任教意願做一整體瞭解與說明，其次，再逐一討論全體受試者在五大向度和各題項的詳細情形。

### 一、幼保科學生任教意願的整體情形

學生自評任教意願的整體平均數為 3.35。整體而言，幼保科學生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，顯示幼保科學生選擇教保工作的動機趨近「普通」贊同，即對教保工作的任教意願趨近「中等」程度，如表 2 所示。

表 2 幼保科學生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	3.48	.67
工作意向	3.18	.57
工作報酬	3.15	.62
工作發展	3.40	.66
工作安定	3.53	.72
整體	3.35	.65

## 二、幼保科學生任教意願的各向度分析

在學生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：「工作安定（3.53）」、「工作認知（3.48）」、「工作發展（3.40）」、「工作意向（3.18）」及「工作報酬（3.15）」。總結學生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，顯示幼保科學生具有中等程度的任教意願。以下就學生任教意願之調查問卷各向度作進一步分析與探討，如表3所示。

表3 幼保科學生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	3.48	.67
在園所任教，可發揮專長才華	3.51	.65
幼兒教師可獨立負責自己的工作，有較多的自主性	3.57	.66
相較於其他職業，幼兒教師的工作更具有創造性	3.05	.72
在園所任教，可發揮創造力，嘗試新方法	3.73	.64
在園所任教，可進修成長使教保工作有價值	3.54	.71
工作意向層面	3.18	.57
我願意在園所服務	3.26	.55
從事幼教工作前景看好，留下不少人才	3.21	.56
如果終身都是幼兒教師，我也不後悔	2.56	.62
教保工作樂趣無窮，無論是否兼任行政工作	3.63	.54
擔任幼兒教師是我的生涯規劃	3.24	.61
工作報酬層面	3.15	.62
在園所任教，得到的精神回報，足以彌補工作的辛勞	3.44	.68
幼兒教師的福利制度已經很完善	2.80	.53
在園所任教，常能與孩童在一起，令人心情愉快	2.82	.67

教保工作雖然十分繁重，但看到孩子成長更令人欣慰	3.28	.59
相較於其他行業，幼兒教師的待遇令人滿意	3.41	.66
工作發展層面	3.40	.66
幼兒教師對社會的重要性，較其他的行業大	3.46	.65
長期在園所任教，知識和能力會精進	3.65	.62
幼兒教師在社會上有較高的社會地位	3.43	.63
只要努力教學，擔任幼兒教師會有成就感	3.49	.74
我很羨慕就讀其他科系的同學，他們比我有更好的發展	2.97	.67
工作安定層面	3.53	.72
幼兒教師為一生活安定的工作，令人羨慕	3.59	.70
幼兒教師的工作比其他行業單純	3.78	.75
現今社會謀職不易，在園所任教很有保障	3.56	.69
相較於其他行業，園所的工作地點離家近，令人十分滿意	3.61	.74
幼兒教師的工作收入穩定	3.11	.76

### (一) 工作認知

在「工作認知」方面，平均數為 3.48，平均數最高的題項為「在園所任教，可發揮創造力，嘗試新方法」。顯示幼保科學生對教保工作本身所具有的特質有相當程度的認知，此結果與 Fang (2001) 的研究結果相符。究其原因，可能是因幼兒教師在培訓時期中，接觸不少有關教保工作訊息，對日後教保工作可展現幼教老師的創造力，持肯定的態度。

### (二) 工作意向

在「工作意向」方面，平均數為 3.18，平均數最高的題項為「教保工作樂趣無窮，無論是否擔任其他的行政工作」。顯示幼保科學生對教保工作的熱忱是可以期待的，此發現與 Haubrich (2000) 的研究結

果相符。究其原因，可能是多數人經深思後才決定進入幼教工作環境，至於擔任行政工作的行為傾向是願意的。

### （三）工作報酬

在「工作報酬」方面，平均數為 3.15，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」。顯示幼保科學生雖不甚滿意目前幼教師之工作待遇，但是對於教保工作可獲得精神報酬，持一正向態度，此發現與 Stuart (2000) 的看法相符。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。

### （四）工作發展

在「工作發展」方面，平均數為 3.40，平均數最高的題項為「長期在園所任教，知識和能力會精進」。顯示幼保科學生對幼教工作是可增進自我成長的一項工作表示認同，此結果與 Tudhope (2004) 的研究結果相符。究其原因，可能是在園所任教有機會參加幼保相關知能研習，是拓展個人自我成長的機會。

### （五）工作安定

在「工作安定」方面，平均數為 3.53，平均數最高的題項為「幼兒教師的工作比其他行業單純」。顯示幼保科學生對教保工作本身所具有的安定性甚表認同，此發現與 McKenna (2001) 的看法相符。究其原因，可能是現今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、安定及有保障。

在任教意願各個向度中，幼保科學生自評得分最高的向度為「工作安定」，此結果顯示受試者在培訓時期，對有關教保工作訊息，已有相當程度的認知。而得分最低的向度是「工作報酬」，顯示相較於其他向度，幼保科學生對幼教師的薪資待遇認同度較為薄弱，如此是否對準教師的投入有影響，實有待相關團體之重視。

## 三、不同背景變項的幼保科學生任教意願的差異分析

為瞭解各自變項在幼保科學生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年齡、園所實習經驗、幼教工作經驗及教保研習經驗等進行統計分析。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，則以雪費法進行事後比較。分析如下：

**(一)就年齡而言：**

從不同年齡組的幼保科學生就其任教意願的差異考驗顯示，學生在任教意願五個向度中並未達到顯著水準 ( $p > 0.05$ )，亦即不同年齡的幼保科學生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學生之「年齡」的不同而改變，如表 4 所示，此結果與 Custer (2001) 的研究結果一致，可能原因為投入幼教工作的決定性因素受到重要他人的影響及家庭背景因素和個人因素的考量，如個人的興趣、能力、人格特質以及服務利他人的意願等因素，所以年齡高低並不影響其任教意願。

表 4 不同年齡學生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	.89	2	.64	.94
	組內	118.93	281	.37	
工作意向	組間	.33	2	.27	.58
	組內	132.18	281	.22	
工作報酬	組間	.19	2	.24	.68
	組內	124.93	281	.27	
工作發展	組間	.21	2	.00	.12
	組內	131.21	281	.28	
工作安定	組間	.72	2	.51	.97
	組內	154.49	281	.35	

**(二)就園所實習經驗而言：**

從不同園所實習經驗的幼保科學生就其任教意願的差異考驗顯示，學生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，有園所實習經驗的幼保科學生其任教

意願比沒有園所實習經驗的幼保科學生高，此研究結果亦說明學生的任教意願，會因是否曾參與園所實習而有明顯區隔，如表 5 所示，此結果與 Fang (2001) 的研究結果一致。可能原因為有園所實習經驗者，實際接觸幼教工作環境，以及實習輔導老師從旁協助，進而對教保工作有更深入的了解，也影響其任教意願。

表 5 不同園所實習經驗學生在任教意願之  $t$  考驗摘要表

任教意願	園所實習 經驗	平均數	標準差	$t$ 值	組別差異
工作認知	有	3.49	.67	3.83*	有>無
	無	3.23	.65		
工作意向	有	3.17	.57	1.12	
	無	3.13	.49		
工作報酬	有	3.13	.62	1.30	
	無	3.05	.58		
工作發展	有	3.42	.66	1.28	
	無	3.38	.60		
工作安定	有	3.51	.72	1.62	
	無	3.37	.63		

\*  $p < .05$

### (三)就幼教工作經驗而言：

從不同幼教工作經驗的幼保科學生就其任教意願的差異考驗顯示，學生在任教意願的五個向度均未達到顯著水準 ( $p > 0.05$ )，亦即不論是否有幼教工作經驗的幼保科學生在任教意願上並無差異存在，如表 6 所示，此結果與馬惠雯 (2006) 的研究結果一致。可能原因為任教意願受個人、學校及環境等因素影響較大，對具有幼教熱忱的人而言，無論有無幼教工作經驗，無法阻絕其投入其中。

表 6 不同幼教工作經驗學生在任教意願之 t 考驗摘要表

任教意願	幼教工作經驗	平均數	標準差	t 值
工作認知	有	3.45	.67	1.03
	無	3.38	.65	
工作意向	有	3.18	.57	1.16
	無	3.10	.59	
工作報酬	有	3.16	.63	1.27
	無	3.09	.57	
工作發展	有	3.45	.67	1.31
	無	3.40	.60	
工作安定	有	3.54	.75	.98
	無	3.28	.63	

#### (四)就教保研習經驗而言：

從不同教保研習經驗的幼保科學生就其任教意願的差異考驗顯示，學生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 7 所示。

表 7 不同教保研習經驗學生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	.44	.97
	組內	152.18	281	.28	
工作意向	組間	.19	2	.25	.58
	組內	164.93	281	.19	
工作報酬	組間	1.75	2	.29	.78

	組內	128.06	281	.17	
工作發展	組間	4.52	2	.58	4.32*
	組內	168.10	281	.22	
工作安定	組間	.97	2	.41	1.01
	組內	116.56	281	.32	

\*  $p < .05$

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，經常參加教保相關研習的幼保科學生其任教意願較未曾參加教保相關研習的學生高，即不同教保研習經驗的幼保科學生對任教意願有顯著差異性，如表 8 所示，此結果與 Tudhope (2004) 的研究結果相同，但與 Morales (2002) 的研究結果不一致。可能原因為經常參加教保相關研習者，透過學者專家以專業角度探討教保工作的前瞻性，進而對教保工作有正面的看法，同時也影響其任教意願。

表 8 工作發展因素構面 Scheffe 法事後比較摘要表

構面因素	教保研習經驗	人數	平均數	標準差	雪費法比較
工作發展	未曾參加	64	3.35	.59	經常參加 > 未曾參加
	偶爾參加	312	3.42	.62	
	經常參加	109	3.48	.68	

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 3.35，學生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，學生自評得分最高的層面為「工作安定」；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 3.35，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，由此可判斷幼保科學生對教保工作的任教意願趨近「中等」程度。

(二) 幼保科學生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「工作安定 (3.53)」此向度的平均得分最高；其他依序為「工作認知 (3.48)」、「工作發展 (3.40)」、「工作意向 (3.18)」及「工作報酬 (3.15)」。

(三) 幼保科學生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「園所實習經驗」及「教保研習經驗」對學生任教意願有顯著差異。

### 二、建議

基於本研究所歸納之結論，提出以下建議作為相關單位之參考。

#### (一) 對師資培育機構的建議

本研究發現，幼保科學生的任教意願趨近「中等」程度，應仍有加強與改善的空間。根據本研究結果，「園所實習經驗」及「教保研習經驗」對學生任教意願呈現顯著差異，因此，校方需落實學生的實習輔導，在實習期間若能學以致用有助於提升自信心亦能強化任教意願，值得師資培育機構加以重視。此外，藉由每學期舉辦演講、研討會與研習會培養幼保科學生在幼教工作的競爭力，學校培育階段在此即扮演一個重要的角色。

#### (二) 對幼教機構的建議

本研究顯示，學生認為「工作報酬」相對偏低，造成此一現象之可能因素在於學生並不滿意教保工作所能獲得的實質報酬，即使畢業後在選擇擔任教職時亦缺乏自我實現等內在動機。由此可知，學前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措施，有助於任教意願的提升。

### （三）對幼保科學生的建議

因少子化的趨勢，職場競爭之趨勢亦愈明顯，是學生所必須面對的挑戰。建議幼保科學生應多參與研習強化自己的專業能力；在校期間的實習課程要用心學習，透過實習教師在專業上的指導及意見交流，可擴大其知識領域，有助於職場競爭力的提昇，也間接影響教保工作的任教意願。

## 參考文獻

- 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。
- 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。未出版碩士論文，屏東師範學院國民教育研究所，屏東。
- 林慧芬(1998)。新師資培育法之教育實習指導及幼稚園實習規劃。幼教師資培育理論與實務國際學術研討會論文集，台北市立師範學院。
- 吳武典(2006)。師資培育的正思與迷思。台灣教育，638，2-6。
- 邱素青(2005)。師資培育制度的理論與實際。台灣教育，631，54-62。
- 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。未出版碩士論文，台南女子技術學院生活應用科學研究所，台南。
- 徐仲玲(2005)。南區普通大學及技職院校選修中等教育學程學生教育專業認知與任教意願之探討。未出版碩士論文，台南女子技術學院生活應用科學研究所，台南。
- 黃子瑄(2005)。國民小學實習教師教育專業信念與任教意願之相關研究-以國立新竹教育大學為例。未出版碩士論文，國立新竹教育大學職業繼續教育研究所，新竹。
- 黃素惠、黃子瑄(2006)。教育實習生教育專業信念與任教意願之內涵探析，教育暨外國語文學報，2，15-26。
- 黃儒傑(2009)。初任教師教學承諾及其相關因素分析：心理取向之探討。臺北：高等教育。
- 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。未出版碩士論文，國立嘉義大學科學教育研究所，嘉義。
- 陳彥玲(2000)。幼稚園學生任教意願與任教承諾之探討。未出版碩士論文，國立台灣師範大學家政教育研究所，台北。
- 陳維格(2001)。工技系學生教育專業信念及任教意願之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學工業科技教育研究所，台北。

- 曾翰毅 (2007)。師資培育生任教意願與教育學程學習態度之研究。未出版碩士論文，國立台南大學社會科教育學研究所，台南。
- 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。未出版碩士論文，國立台北師範學院國民教育研究所，台北。
- 張春興 (2002)。教育心理學。台北：東華。
- 廖書廷 (2009)。由動態的觀點探討教育相關科系學生之任教意願及其影響因素。未出版碩士論文，國立臺南大學教育經營與管理研究所，台南。
- 蔡進松、曹逢甫、余玉照 (2000)。文馨當代英漢辭典。台北：文馨。
- Chapman, D. W., (2002). Teachers' satisfaction with teaching. *Journal of Educational Research*, 95 (4), 141-147.
- Custer, R. L. (2001). Why they want to teach: Factors influencing students to become technology education teachers. *Journal of Technology Education* 20 (1), 68-81.
- 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 review of research on pre-service teacher beliefs and practices. *Educational Research*, 48 (2), 57-75.
- Gibson, R. (2001). The effect of school practice: The development of student perspectives. *British Journal of Teacher Education*. 15 (3), 141-150.
- Haubrich, V. F. (2000). The motivation of prospective teachers. *Journal of Teacher Education*, 21, 181-186.
- Hellawell, D., (2003). Commitment to teaching of postgraduates and college-trained students. *Educational Research*. 26 (1), 68-73.
- Jantzen, J. M. (2001). Why college students choose to teach: A longitudinal study. *Journal of Teacher Education*, 42 (2), 55-69.
- McKenna, B. A. (2001). A comparison of alternatively and traditionally prepared teachers. *Journal of Teacher Education*, 62 (4), 105-116.

- Morales, C.A. (2002). Education majors: Why teaching as a career? *Education, 134* (3), 140-143.
- Ornstein, C. A. (2003). Motivations for teaching. *The High School Journal, 76* (2), 120-126.
- Stuart, C., (2000). Making it their own: Pre-service teachers' experiences, beliefs, and classroom practices. *Journal of Teacher Education, 71* (2), 143-151.
- Tudhope, W. B. (2004). Motives for the choice of the teaching profession by training college students. *British Journal of Educational Psychology, 24*, 109-121.

# A Survey Study on Teaching Willingness of College Students—Examples of Department of ECCE

Huei-Ling Wang\*

Chia-Shen Shen\*\*

## ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate the teaching willingness of students in the ECCE department and the differences based on their background variables. A sample of 283 students, who enrolled in the ECCE department at the Mackay Medicine, Nursing and Management College, was selected for this study. 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 students in the Dep. of ECCE were moderate on teaching willingness. 2. The overall mean value of the five willingness areas in the students' perceptions were rated as follows: job stability, job cognition, job development, job intention, and job reward. 3. Different kinds of students' background, including intern experience and conference experience have significant difference on students' teaching willingness.

According to the study outcomes, some suggestions were offered for the educational administrators, the schools, and students who enrolled in the ECCE department.

**Key Words:** The Department of ECCE, Willingness, Teaching Willingness

---

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

\*\* Corresponding author, Associate Professor, Department of ECCE, Meiho University