

# 師資培育與教師專業 承諾研究

劉春榮

## 【作者簡介】

本文作者，台灣省嘉義縣人。政治大學教育學博士，曾任台北市立師院副教授兼總務長，現任台北市立師院國教研究所教授。

近二十年來有關師資培育之研究，倘加以概分，重要方向包括有：師資需求的推估、師資多元培育的方式、師資培育的實習制度、師資培育課程、師資任用的程序、以及師資培育的專業精神等六大類目。在專業精神方面的研究，則以教育專業認知、任教意願、與教師專業承諾三個項目較受重視。本文謹就多年來有關教師專業承諾的研究加以敘述分析，並引申說明此項研究在師資培育上的意義。

## 一、專業承諾的意義

承諾 (commitment) 的研究始於 1960 年 Becker 提出承諾的概念。Becker (1960) 認為承諾是一種造就人類持續職業行為的機制 (mechanism)。Sheldon (1971) 認為承諾是對職業的正面評價及達成工作目標的意圖。Mitchell (1979) 指出承諾是個人對組織的忠誠、認同與投入。Wiener (1982) 則認為承諾是個人內化了的規範壓力，以表現合乎組織目標的凝聚力與行為。Wiener 和 Vardi (1980) 認為職業同時受到不同的工作內容與不同程度承諾的影響，而影響工作結果的承諾有工作承諾 (job commitment)、事業承諾 (career commitment) 及組織承諾 (organizational commitment)。

Morrow (1983) 整理 1969 至 1980 年間有關文獻，歸納出六種主要的承諾型式：1. 以價值取向 (value focus) 的承諾，如工作倫理。2. 以事業取向 (career focus) 的承諾，如職業生涯承諾、專業承諾、職業生涯成就。3. 以職業取向 (job focus) 的承諾，如職務投入、自我投入、核心生活興趣、工作依附程度。4. 以組織取向 (organization focus) 的承諾，如組織承諾、組織認同。5. 以工會取向 (union focus) 的承諾，如工會承諾。6. 混合型的承諾 (combined dimensions of commitment) 如職業投入、工作價值、組織投入、職業生涯取向

。綜上所述承諾包括價值、事業、職業、組織……等取向承諾，它是一種個體內化的規範壓力，而表現出的凝聚力與行為（劉春榮，民 85）。

闡述專業承諾的意義，概有二種方向，其一是由組織承諾的探討衍申而得（Aranya, Pollock & Amernic, 1981; Aranya & Ferris, 1984; Mowday, Streets & Porter, 1982; 黃國隆，民 75）。另一是自創專業承諾的面貌（Taylor, 1988; 李新鄉，民 82）。Aranya, Pollock 與 Amernic（1981）根據 Porter 等人（1974）對組織承諾所下的定義，直接引用到其針對公共會計人員的專業承諾驗證上，他們認為專業承諾包含了三種成分：1. 堅定的信仰與接受所從事專業的目標與價值；2. 願意為所從事之專業付出更多的心力；3. 渴望繼續維持專業行業的一分子。Hall（1979）在其「組織承諾，理論與測量」一文中所分析的二層面的承諾結構，亦被 Aranya 與 Ferris（1984）採用作為說明專業承諾的組成要素，他們認為專業承諾包含了態度和行為意向兩個層面：1. 態度部分包括：(1) 對於專業的認同，亦即接受所從事的專業工作目標，乃是專業承諾的基礎；(2) 對專業工作角色的投入；可以評估個人繫屬（attach）於專業的程度；(3) 對專業的忠誠與關心：產生於個人對其所從事之專業的評價之結果。2. 行為意向部分包括：(1) 願意為所從事之專業付出更多的心力；(2) 渴望繼續維持專業成員的身份。Aranya 與 Ferris 即根據此兩層面之結構，進而從專業認同、留在專業的意願、接受專業的規範及目標三個層次來測量專業承諾。

Becker & Carper（1956）則發現專業承諾和三種經驗有密切關係：1. 投資。2. 為加強專業價值與同僚涉入程度。3. 專業技能之利益增值與技巧發展。當獲得正向的激勵或報酬時，即引發個體對專業的認同與投入，這種認同與投入便是專業承諾。Mowday, Streets 和 Porter（1979）亦由組織承諾中，引申出專業承諾是個人對某特定專業認同與投入的程度。它表現在以下三方面：1. 對專業目標與價值能堅定的信仰與接受。2. 願意為專業付出更多的心力。3. 渴望繼續成為專業的一份子。黃國隆（民 75）研究組織承諾與專業承諾，就把專業承諾界定為專業認同、努力意願及留業傾向三個向度。

Taylor（1988）跳出組織承諾的模式，建立新的專業承諾面貌，認為專業承諾應包括專業角色、專業關係及規範三個層面。Taylor 並依據這三個層面提出六項專業承諾內容，包括有 1. 認同。2. 積極投入。3. 歸屬。4. 專業規範。5. 專業角色內化。6. 專業關係。Blau（1988）認為專業承諾是個人對專業所指的態度，是構成專業核心的特質。Morrow & Goetz（1988）認為專業承諾就是專業精神。李新鄉（民 82）界定專業承諾為個體對其所從事的專業工作之專業規範、信

條、倫理和價值的認同和投入的心理作用,具有導向性、目標性及一致性的心理特質。

綜上所見,專業承諾是一種經由信念而產生的態度,包括對專業的認同、積極投入、對專業的關注並願繼續在這一行業工作的內在傾向(劉春榮,民85)。

## 二、教師專業承諾的真義與內涵

Dreeben (1970) 提出教學承諾的概念,認為教學概念就是教師視教學為終生工作,並終生引以教學為傲的堅持感。Firestone (1988) 認為教學承諾是教師對教學內容、技巧和結果有正向的依附。Tyree (1990) 認為教學承諾是教師願意在教學準備和學生活動上付出額外的投入,並強烈的認同教學目標、學業優異性和學生的成長與發展。李新鄉(民82) 認為教師專業承諾乃教師對於所從事的教育工作所表現出來的認同與投入作用的相對力量。沈翠蓮(民83) 認為教師教學承諾是教師對教學的投入及對教學目標的認同,前者指教師願意付出額外的時間,投入教學規劃與師生的互動以協助學生學生並獲得良好的成長;後者指教師認同教學目標,以使學校朝更有效能的目標發展。周新富(民80) 認為教育專業承諾乃是教師對教學目標的接受程度及為教學奉獻、犧牲的意願。林清江(民73) 對教育專業精神提出三項特性:1.長期奉獻於教育工作。2.能力的充分發揮。3.具有歷史參與的文化使命感。黃國隆(民75) 認為教師的專業承諾感就是教師獻身教育專業及對教育專業的認同感。賈馥茗(民60) 認為教育專業精神就是以傳統的服務精神為基礎,維持敬業、專業的志趣。

由以上文獻所見,教育專業承諾和教育專業精神有相同的意義,與教學承諾也有著相似的內涵。我們可以將教師專業承諾界定為教師認同於教育專業的價值與教育專業規範和信條,願意為教育專業努力,全心投入的一種態度或行動傾向(劉春榮,民85)。

教師專業承諾的內涵可以由學者或研究者對教師專業承諾的定義中得知,也可以由學者專家對教師專業承諾的評量中歸納獲得。Grady (1988) 認為教師教學承諾包括認同教學目標、行為投注及留職意願。Rosenholtz (1989) 認為教師專業承諾包括:工作投入程度、工作表現滿意感、出席率及渴望留在專業的程度。Sheldon (1985) 認為教師教學承諾指教師:1.對教學專業的認同。2.教學的內在滿足。3.工作上的投入。沈翠蓮(民83) 認為教師教學承諾包括1.認同教學目標。2.師生互動的投入。3.教學規畫的努力。4.努力教學的意願。周新富(民80) 界定教師專業承諾的內涵有五:1.內在滿意。2.專業責任。3.專業認同。4.對工

作的投入。5. 接受專業訓練。黃國隆（民 75）認為教師專業承諾的內涵有三：1. 對教育專業正向的評價。2. 為教育專業努力、奉獻的意願。及 3. 繼續留在專業工作的傾向。黃昆輝（民 69）則指出教育專業信念應由 1. 教育認定。2. 教育成長。3. 專業服務。4. 專業訓練。5. 專業責任。6. 專業道德等六個因素中去探討。鄭照順（民 77）認為教師專業態度可以由以下層面測量 1. 專門知識與技能。2. 專業倫理。3. 專業自主能力與權力。4. 專業服務態度。5. 長期不斷的研究進修。劉真（民 61）以師道的重要內涵來說明教師專業精神 1. 以仁愛為本。2. 有教無類。3. 因材施教。4. 以身作則。5. 教學相長。6. 樂道自得。李新鄉（民 82）綜合國內外學者的見解，提出教師專業承諾的六個層面：1. 教育專業認同：教師對教育專業工作、目標及本質的評價。2. 樂業投入：教師樂於投入工作，對教育專業具有歸屬感。3. 研究進修：教師願意為所從事的教育專業付出更多的心力。4. 教育專業關係：教師與同仁樂群服務，與學生之間有濃厚的教育愛。5. 教育專業信念：教師對教育專業的任務與功能所具的堅定信仰與樂觀態度。6. 教育專業倫理：指教師願參與教育專業組織與信守教育倫理規範。

### 三、教師專業承諾的模式

教師專業承諾模式的探討分二個階段為探討，首先探討專業承諾的模式，再討論教師專業承諾模式。

#### (一)專業承諾的模式

專業承諾模式介紹 Aranya, Pollock 和 Amernic 的專業承諾模式及 Taylor 的專業承諾模式。

##### 1. Aranya, Pollock 和 Amernic 的專業承諾模式

Aranya, Pollock 和 Amernic（1981）由態度與結構兩方面著手，將影響專業承諾的因素歸納為組織承諾、專業組織衝突及酬賞的滿足（見圖 1）。組織承諾對專業承諾有最強的預測力；專業組織衝突對專業承諾具有反衝擊；酬賞的滿足對專業承諾有正面的影響（李美珍，民 82；秦富珍，民 79）。

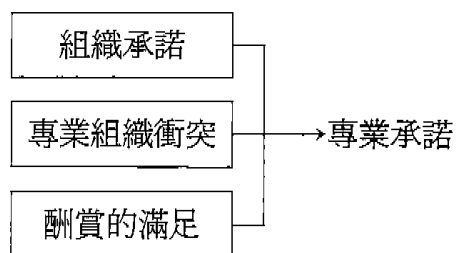


圖 1 Aranya, Pollock 和 Amernic 專業承諾模式

資料來源：“An examination of professional commitment in public accounting” by N. Aranya, J. Pollock and J. Amernic, 1981, *Organizations and Society*, 6, P.272.

2. Taylor 的專業承諾模式

Taylor (1988) 認為專業承諾是社會化的歷程之預期成果，而社會化歷程受到專業化歷程的影響，同時社會人口變項和人格變項，也會影響到社會化及專業化的歷程，以及承諾的發展（見圖 2）。

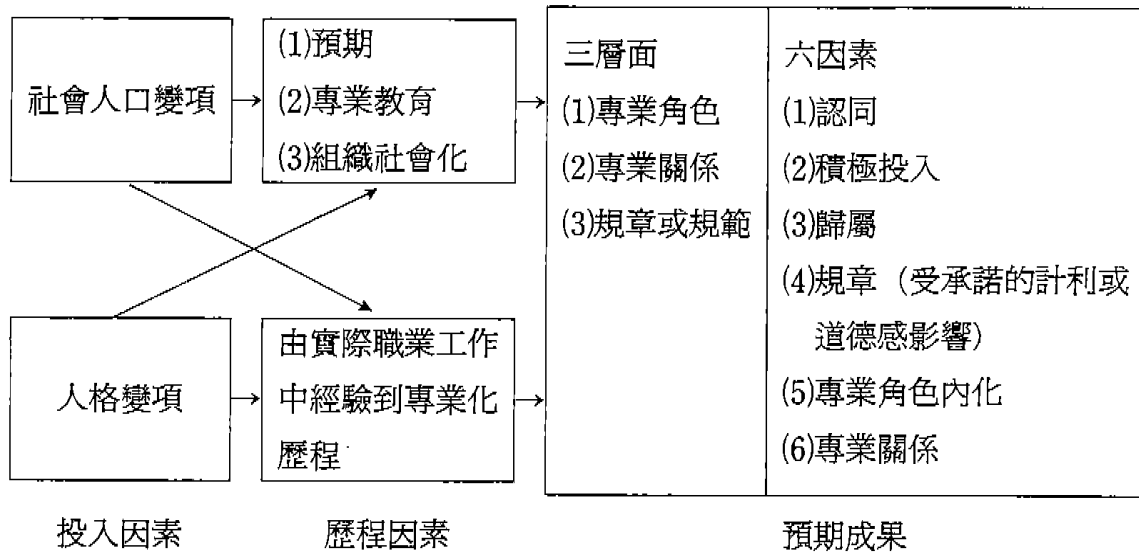


圖 2 Taylor 的專業承諾模式

資料來源：國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究（44 頁）李新鄉，民 82。

由圖 2 可知原具有人口變項和人格變項的個體，在進入現實工作世界後，便需面對專業化歷程以及社會化歷程。專業化歷程指個人經由實際工作中，學到的角色行為，價值觀念等，經內化、認同形成其專業化的特色，以及與專業化角色相符的期望。社會化歷程則指個體受隸屬的專業工作世界的影響，諸如專業機構的文化、規範等社會化經驗，以及專業角色認同、內化等專業化歷程，和經由此歷程所參生的專業化工作經驗，於是表現出預期產生的專業承諾。專業承諾有專業角色、專業關係、專業規範三個層面，再可細分為專業認同、積極投入、歸屬、規章、專業角色內化及專業關係六個因素。

(二)教師專業承諾模式

教師專業承諾模式介紹 Maehr 的教師專業承諾發展模式、李新鄉的教師專業承諾模式、及劉春榮的教師專業承諾模式。

1. Maehr 的教師專業承諾發展模式

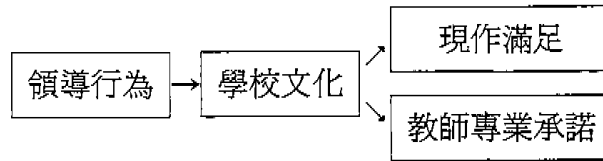
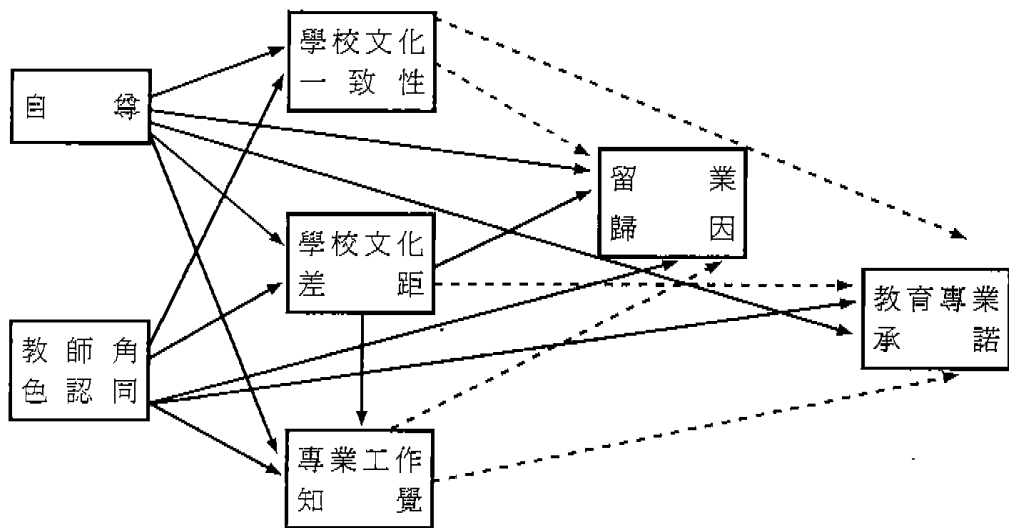


圖 3 Maehr 的教師承諾發展模式

資料來源：*Teachers commitment and Job satisfaction: The role of school culture and principal leadership*, (P19), by M. L. Maehr, 1990.

Maehr (1990) 認為依教師本身的知覺判斷、學校文化、和工作滿足與教師專業承諾有關聯。Maehr 的學校文化包括：1. 強調成就與認可。2. 強調關係與同事情誼。3. 權力。(見圖 3)。由圖 3 得知領導行為可以影響學校教師的工作動機及整體學校文化，同時影響到成員的工作滿足及教師專業承諾。

2. 李新鄉的教師專業承諾模式



註：虛線表示影響力未達顯著水準之路徑

圖 4 李新鄉的教師專業承諾模式

資料來源：國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究(221頁)李新鄉，民82。

李新鄉(民82)認為教師的自尊及對教師角色的認同，會影響到學校文化一致性，學校文化差距和教師對專業工作的知覺，透過學校化的一致性、差距及教師的專業工作知覺，再影響至教師的留業歸因，最後形成教師專業承諾。

## 3. 劉春榮的教師專業承諾模式

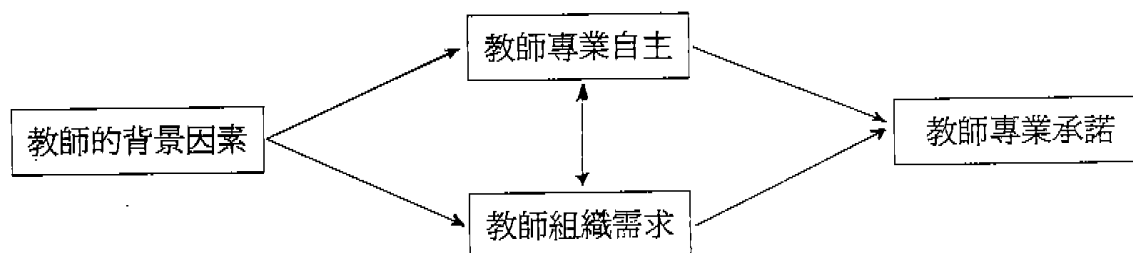


圖 5 劉春榮的教師專業承諾模式

資料來源：國民小學教師專業自主知覺、教師組織功能需求與教師專業承諾研究（57 頁），劉春榮，民 85。

劉春榮（民 85）認為教師專業承諾受教師背景因素、教師專業自主及教師組織需求的影響，而表現在教育專業認同、樂業投入、研究進修、教育專業關係、教育專業信念、及教育專業倫理等方面。其中教師對教育專業自主的知覺及其對教師組織發揮功能的需求，有相當程度的關聯。

本模式以教師背景因素為基礎，認為教師本身的特質及環境的條件，影響教師在教師專業自主的知覺；這種知覺配合著教師對教師組織的期待，而產生教師專業承諾。

#### 四、教師專業承諾在師資培育上的意義

教師專業承諾是對教育目標與價值的認同與接受，願為教育專業付出更多心力的歷程（Mowday, streers & Porter, 1979）。在師資培育階段，它是培育教師內在精神的基石，也是促使學生投入教育工作的發動力量，故教師專業承諾概念在師資培育上，顯現有下列的意義：

##### 1. 宜強化教育專業認知

教師專業承諾的形成，首在對教育專業內容的瞭解，再由知識的累積，形成情感的喜愛與行動的投入。師資培育宜在知識層面上，使學生瞭解為人師的基礎，建立在高度的專門知識之上。現在的師範教育課程內容分為通識課程、專業課程及專門課程，期能培養廣博而又具專門知能的教育人材。基本的構想是正確的方向，只是在比例上仍有斟酌的地方。教育是專業當然需要長期培養，對教育專業內容的深入瞭解，才能由知識而情感，由情感而行動地形成教師專業承諾。

##### 2. 可涵育教育專業關係

教育專業關係包括教師與教師間、教師與家長間、及教師與學生間三類的關係。教師與教師間的關係又包括學校行政人員與教師間、及教師同仁間的關係。這類

關係指在達成學校教育目標之下，教師相互成長、相互支援、協同教學的狀況；教師與家長間的關係，指家長參與學校教學活動或教師與家長間為孩子的學習所作聯繫、討論及交換所建立的成熟往來；教師與學生間的關係則是教育專業關係的核心，指一種指導、關心、付出、不求回報的關係，這種關係建立在教師對兒童的喜愛、對教育的執著、對兒童成長所獲得的心理滿足。師資培育宜在教育專業關係上宜有所教導、示範或啟發，使有志教育者，不僅誓為教師，也願為人師。

### 3. 能導引教育專業認同

教育專業認同指教師對教育工作目標或價值的信仰或接受。認為教育是有價值、有希望、值得去努力的工作，也以能投入教育為榮。這種對教育工作價值內化的歷程，在學生進入師資培育機之前最好能擁有，或者在接受師資培育的階段也能建立。許多研究指出，教育專業認同是成就優良教師的重要內在促動力量（Grady, 1988；Shelton, 1985；李新鄉，民82；劉春榮，民85）。師資培育在重新建構課程的同時，宜把教育專業認同作為重要因素加以思量。如何透過師資培育階段，形成或加強學生對教育專業的認同。

### 4. 應誘發任教意願

教師專業承諾也表現在教師任教意願上。任教意願包括外在因素，諸如認為教育工作是安定的職業；或囿於現實的原因，必須投入教師工作市場。但主要核心概念則在認為教育是有意義的，認為教育合乎自我本身的工作興趣。對教育工作認為有意義，才能理性的投入工作；認為教育是本身的工作興趣，才能快樂的投入工作。一般認為對教育的專業認知引發任教意願，高度任教意願成就教育行為。新近的研究進一步的發現，任教意願雖與對教育專業認知有關聯，但並不以對教育專業認知為先決條件（劉春榮等，民86）。教師專業承諾於師資培育歷程中，所滲透出在任教意願的誘發，具有深刻的意義。

### 5. 宜陶融教育專業倫理

學校教師組織在法制化後，風起雲湧。對於教師願意參與教師組織，並遵守教師規範的教育專業倫理，更顯得重要而有意義。師資培育階段宜陶融學生的情操，引導其認識教師組織，賦予教師組織新的價值，並願接受教師組織所共識的教育專業倫理規範。

## 參考文獻

### 一、中文參考文獻

- 沈翠蓮 (民 83) 。國民小學教師專業成長、教學承諾與學校效能關係之研究。高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 李新鄉 (民 82) 。國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究。政治大學教育研究所博士論文，未出版。
- 李新鄉 (民 83) 。教育專業承諾發展模式之研究。嘉義師範學院學報，八期，第 95-144 頁。
- 周新富 (民 80) 。國民小學教師專業承諾、教師效能信念與學生學業成就關係之研究。高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 林清江 (民 73) 。教師職業聲望與專業形象之調查研究。載於中國比較教育學會主編：世界師範教育改革動向。台北市：幼獅文化事業公司。
- 黃昆輝 (民 69) 台北市高職教師態度與教學問題之調查分析。師範大學教育研究所集刊，22 輯，第 189-327 頁。
- 黃國隆 (民 75) 。中學教師的組織承諾與專業承諾。政治大學學報，第 53 期，第 55-84 頁。
- 賈馥茗 (民 60) 。教育專業道德規範。載於中國教育學會主編：教師素質研究。台北市：台灣商務印書館。
- 傅瑜雯 (民 82) 。我國教師組織之研究。台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 鄭照順 (民 77) 。國中教師專業社會化之研究。高雄市：復文圖書出版社。
- 劉春榮 (民 85) 。國民小學教師專業自主知覺、教師組織功能需求與教師專業承諾研究。高雄市：復文圖書出版社。
- 劉春榮、吳清山、陳明終、林天祐、方慧琴 (民 86) 。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：國立教育資料館。
- 劉真 (民 61) 。師道。台北市：中華書局。

## 二、英文參考文獻

- Aranya, N. & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 54 (1), 1-15.
- Aranya, N., Pollock, J. & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), 271-280.
- Becker, H. S. (1960). Note of the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. 66. P132-140.
- Becker, H. S. & Carper, J. (1956). The elements of identification with an occupation. *American Sociology Review*, 21, 38-47.
- Blau, P. M. & Scott, W. R. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. California: Chandler Pub.
- Dreeben, R. (1970). *The nature of teaching: Schools and the work of teacher*. Glenview, Ill. : Scott, Foresman.
- Firestone, W. A., & Rosenblum, S. (1988). Building Commitment in urban high schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10, 285-299.
- Grady, T. L. (1988). *Identifying determinants of commitment and turnover behavior*. (ERIC No. ED 303594).
- Hall, D. T. (1979). *Organizational commitment: Theory, reseach and measurement*. Northwestern University Press.
- Maehr, M. L. (1990). *Teachers commitment and job satisfaction: the role of school culture and principal leadership*. Unpublished doctoral disseration, Illinois State University at Champaign.
- Mitchell, T. R. (1979). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 30, P243-281.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundanny in organizational research: The case of work commitment. *Academy Management Review*, 8(3), P486-500.
- Morrow, P. C. & Goetz, J. F. Jr. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 92-112.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rosenholtz, S. J. (1989). Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: Implications for teacher induction programs. *The Elementary School Journal*, 89(4), 420-439.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administration Science Quarterly*, 16, P110-142.
- Sheldon, S. R. (1985). An analysis of the relationship between secondary school teacher absenteeism and the theoretical dimensions of professional commitment. *Dissertation Abstracts International*, 46(4A), 867.
- Taylor, L. E. (1988). *Professional commitment: the influence of the process socialization and professionalization and selected socio-demographic factors in Canadian social work*. Unpublished doctoral dissertation, University of Toronto.
- Tyree, A. K. Jr. (1990). *School effects on the commitment of high school teachers in the United States*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Wisconsin-Madison.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), P418-428.
- Wiener, Y. & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization and career commitment and work outcomes- An Interactive approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, P81-96.

