

國立台東大學特殊教育學系碩士在職專班
碩士論文

指導教授：魏俊華 先生

國小特殊教育教師離職傾向相關因素之
研究-以國立台東大學特殊教育學系
畢業生為例

研 究 生：陳思儀 撰

中華民國九十七年八月

國立台東大學特殊教育學系碩士在職專班
碩士論文

國小特殊教育教師離職傾向相關因素之
研究-以國立台東大學特殊教育學系
畢業生為例



研 究 生： 陳思儀 撰
指導教授： 魏俊華 先生
中華民國九十七年八月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：特殊教育學系碩士在職專班

本班 陳思儀 君

所提之論文 國小特殊教育教師離職傾向相關因素之研究

-以國立台東大學特殊教育學系畢業生為例

業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 ☐ 博士學位論文 條件

論文學位考試委員會：



(學位考試委員會主席)



(指導教授)

論文學位考試日期：97年8月28日

國立台東大學

附註：1. 一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 特殊教育 學系(所)

 組 97 學年度第 暑假 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱：國小特殊教育教師離職傾向相關因素之研究-以國立台東大學特殊教育學系畢業生為例

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

同意	不同意	單 位
☐	☒	國家圖書館
☒	☐	本人畢業學校圖書館
☐	☒	與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

☐ 同意 ☒ 不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再授權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為： ，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
☒	☐	☐	☐

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：張俊華 (親筆簽名)

研究生簽名：陳思儀 (親筆正楷)

學 號：1994011 (務必填寫)

日 期：中華民國 97 年 8 月 28 日

1.本授權書(得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載)請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2008/05/29

謝 誌

求學做研究，是一項嚴謹且辛苦的工作，尤其是在職進修讓人有更深刻的體會。在這四年暑假的研究所課程，感謝所有教授的教導與同學們的相互扶持，讓我能順利地走過這段學習歷程。

本論文的完成，首先要感謝指導教授魏俊華博士的悉心指導，願意利用課餘時間，詳盡地解說寫作論文的每一個步驟，並時常提醒論文進度與應注意事項；除了學業上的指導外，在工作上，老師也常指正我許多做人處事與應對進退的道理，真的是由衷感謝老師的指導與教誨。其次感謝劉明松教授與鄭雅莉教授對論文的悉心審閱，剴切斧正與建議，使我獲益良多，亦使本論文得以更加周延完善。

另外，在論文資料分析時，感謝王明泉教授在統計軟體操作上的教導，還有同學思峻、清洽在統計理論研討上，一同腦力激盪，更能了解統計理論的意義。

最後，要感謝養育我的父母親、適時支援我學費的姐姐、以及在我陷入瓶頸還說冷笑話的弟弟，因為你們的支持與鼓勵，讓我能無後顧之憂的專心進修。對於所有關心及鼓勵我的人，謹以此文表達我誠摯的感激！

陳思儀 謹識
2008/10/26

國小特殊教育教師離職傾向相關因素之研究-以國立台東大學 特殊教育學系畢業生為例

作者：陳思儀

國立台東大學 特殊教育學系碩士在職專班

中文摘要

本研究的主要目的在於了解國立台東大學特殊教育學系畢業生的離職傾向，並進而探討不同個人背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力等變項與離職傾向間的關係。本研究藉由問卷調查方式（N=127，有效回收率 83.6%），以「立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之調查問卷」作為資料蒐集工具。

研究結果如下：

1. 在人格特質中，內控人格特質與外控人格特質與離職傾向皆有相關，且外控人格特質的相關性大於內控人格特質。
2. 在工作滿意度的六種層面中，教學工作、發展報酬與離職傾向有相關，且教學工作的相關性大於發展報酬。
3. 工作壓力的六種層面皆與離職傾向有相關，且呈現正相關。
4. 部份人格特質、工作滿意度、工作壓力對離職傾向具有顯著預測力。
5. 專業成長、溝通協調、現在服務學校年資、及教學管理對離職傾向具有預測力，以專業成長的預測力最佳。

關鍵詞：特殊教育教師、人格特質、工作滿意度、工作壓力、離職傾向

A Study on Turnover Intention of Special Education Teachers in Elementary Schools – Graduates of Department of Special Education in National Taitung University

Author : Szu-Yi Chen

Abstract

This main purpose of this study lies in understanding that a study on turnover intention of graduates of Department of Special Education in National Taitung University and explores the relationship between different personal background variables, personality characteristic, work satisfaction, work pressure and turnover intention. This study “The questionnaire about/on turnover intention of graduates of Department of Special Education in National Taitung University” is regarded as the tool of the data collections by the questionnaire method(s).

The result of the findings are as follows:

1. Among the personality characteristics, inner-controlled personality characteristic and outer-controlled personality characteristic are related to the turnover intention. And outer-controlled the relativity of personality characteristic is bigger than it of inner-controlled personality characteristic.
2. In six dimensions of working satisfaction, teaching work and development remuneration are related to the turnover intention. Also, the relativity of teaching work is bigger than the development remuneration.
3. Six dimensions of working pressure are related to the turnover intention, and they are positive relationship.
4. Some personality characteristics, work satisfaction and work pressure on the turnover intention are with significant predictability.
5. Professional growth, communication, seniority of serving school and teaching management on the turnover intention are with predictability. The predictability of the professional growth is the best.

Keyword : Special Education teacher, Personality Characteristic, Work Satisfaction, Work Pressure, Turnover Intention

目 錄

目錄.....	iii
表次.....	v
圖次.....	ix
第一章 緒論	
第一節 研究問題背景與動機.....	1
第二節 研究目的與待答問題.....	4
第三節 名詞解釋.....	6
第二章 文獻探討	
第一節 特殊教育學系學生的就業.....	8
第二節 離職傾向的意涵與理論模式.....	11
第三節 影響離職傾向之相關因素研究.....	20
第三章 研究設計	
第一節 研究架構.....	26
第二節 研究對象.....	29
第三節 研究工具.....	30
第四節 研究實施程序.....	36
第五節 資料處理與分析.....	38

第四章 研究結果與討論

第一節	受試者基本背景變項、人格特質、工作滿意度、 工作壓力與離職傾向之現況分析.....	40
第二節	不同背景變項之受試者在各因素之差異性分析.....	50
第三節	受試者在不同個人背景變項、人格特質、 工作滿意度、工作壓力與離職傾向之相關分析.....	88
第四節	受試者在不同背景變項、人格特質、工作滿意度、 工作壓力對其離職傾向之預測力分析.....	93

第五章 結論與建議

第一節	結論.....	95
第二節	建議.....	98

參考書目

中文部份.....	102
英文部份.....	105

附錄

附錄一	國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向調查問卷	107
附錄二	問卷引用同意書（一）.....	112
附錄三	問卷引用同意書（二）.....	113

表 次

表 2-1	教師離職傾向之相關研究結果.....	21
表 3-1	研究對象一覽表.....	29
表 3-2	研究問卷之內容及題數.....	35
表 4-1	各背景變項基本資料之次數分配摘要表.....	41
表 4-2	國立台東大學特殊教育學系畢業生人格特質之統計分析...	45
表 4-3	國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度之統計分析.	46
表 4-4	國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力之統計分析...	47
表 4-5	國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之統計分析...	48
表 4-6	不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格 特質全量表之平均數與標準差.....	52
表 4-7	不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格 特質全量表之 t 考驗分析摘要表.....	53
表 4-8	不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格 特質變異數分析摘要表.....	54
表 4-9	不同畢業級數的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表..	55
表 4-10	不同身份別的畢業生之工作滿意度 t 考驗分析摘要表...	57
表 4-11	不同性別的畢業生之工作滿意度差異分析.....	58

表 4-12	不同婚姻狀況的畢業生之工作滿意度 t 考驗分析摘要表..	59
表 4-13	不同班級類別的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表..	60
表 4-14	不同班級人數的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表..	61
表 4-15	不同職務的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表.....	63
表 4-16	不同擔任教師年資的畢業生之工作滿意度變異數分析 摘要表.....	64
表 4-17	不同現在服務學校年資的畢業生之工作滿意度變異數 分析摘要表.....	65
表 4-18	不同擔任特教老師年資的畢業生之工作滿意度變異數 分析摘要表.....	67
表 4-19	不同服務學校規模的畢業生之工作滿意度變異數分析 摘要表.....	68
表 4-20	不同畢業級數的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表....	70
表 4-21	不同身份別的畢業生之工作壓力 t 考驗分析摘要表.....	72
表 4-22	不同性別的畢業生之工作壓力 t 考驗分析摘要表.....	73
表 4-23	不同婚姻狀況的畢業生之工作壓力 t 考驗分析摘要表....	74
表 4-24	不同班級類別的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表....	75
表 4-25	不同班級人數的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表..	76

表 4-26	不同職務的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表.....	78
表 4-27	不同擔任教師年資的畢業生之工作壓力變異數 分析摘要表.....	79
表 4-28	不同現在服務學校年資的畢業生之工作壓力變異數 分析摘要表.....	80
表 4-29	不同擔任特教老師年資的畢業生之工作壓力變異數 分析摘要表.....	81
表 4-30	不同服務學校規模的畢業生之工作壓力變異數 分析摘要表.....	82
表 4-31	不同背景變項的畢業生在離職傾向全量表變異數 分析摘要表.....	84
表 4-32	不同背景變項的畢業生在離職傾向全量表 t 考驗 分析摘要表.....	85
表 4-33	離職傾向開放性問卷之分析.....	87
表 4-34	特殊教育學系背景變項對離職傾向之相關性.....	88
表 4-35	特殊教育學系人格特質對離職傾向之相關性.....	89
表 4-36	特殊教育學系工作滿意度對離職傾向之相關性.....	90
表 4-37	特殊教育學系工作壓力對離職傾向之相關性.....	91

表 4-38	國立台東大學特殊教育學系個人背景、人格特質、 工作滿意度、工作壓力變項與其離職傾向之多元 逐步迴歸分析模式摘要.....	93
表 4-39	國立台東大學特殊教育學系個人背景、人格特質、 工作滿意度、工作壓力變項與離職傾向之多元逐步 迴歸分析係數 ^a	94



圖 表

圖 2-1	Mobley 之離職決策模式.....	14
圖 2-2	Mobley, Horner 及 Hollingsworth 之退縮決策模式.....	16
圖 2-3	Miller, Katerberg 及 Hulin 之退縮決策模式.....	17
圖 2-4	Arnold 及 Feldman 之離職行為歷程模式.....	18
圖 3-1	研究架構圖.....	26
圖 3-2	研究程序圖.....	37



第一章 緒論

本研究旨在探討國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之情況，採用問卷調查法，以分析國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之相關因素。本章主要闡述本研究之研究背景與動機、研究目的與待答問題、名詞解釋。

第一節 研究問題背景與動機

我國身心障礙特殊教育的發展起源於民國前四十二年，至今有百餘年的歷史，近三十幾年來，教育的普及與人權觀念的發展，特殊教育的發展突飛猛進。由於特殊兒童身心發展上的需求，特殊教育工作較普通教育更為艱難，亦比普通教育更需具有完備的專業知識、工作人格及教學技能（蔡崇建，民 83）。身心障礙學生的學習本來就比一般正常學生來得困難，近年特殊教育收取的身心障礙學生，其障礙程度有越趨嚴重的情形，特教班的教師所面臨的教學問題日趨複雜，所接受的挑戰也比普通班的教師更大。再者，今日特殊教育環境快速的變遷，特殊教育教師要面對的問題已非一人獨力可以解決的，其有賴整個特殊教育體系的支援系統，及完善的提供適當的支持，才能讓特殊教育教師在工作上得心應手。

自蔡崇建（民 74）的特教教師異動狀況調查到毛連塏（民 81）、張蓓莉（民 81）的國中小特殊教育教師資需求推估研究，皆指出特殊教育教師的平均異動率高達 25%以上，明顯高於普通教育教師之離職異動率。而根據 84 年教育部「全國身心障礙教育會議實錄」的報告，國

小、國中、高中(職)特殊教育教師異動率分別為 24.68%、19.43%、25.0% (教育部, 民 84), 由上述可知, 國內各級特殊教育教師的離職異動率皆約二成以上, 異動率之高, 頗值得重視。綜觀上述研究結論發現, 特殊教育教師的異動率偏高, 是普通反應的一項事實, 而造成特殊教育教師異動率偏高的原因為何? 其影響因素究竟為何? 是否會造成離職的影響? 且能否在教師開始興起離職的念頭時, 就予以即時的輔導, 以防止人才的流失? 這些議題都是值得深入探究的。

蕭朱亮等人(民 86)指出, 特殊教育教師異動率偏高, 無論從經濟效益、教學品質、教學成效等各方面分析之, 皆有極為不利的影響。首先, 從組織心理學的角度觀之, 員工的離職異動過於頻繁, 不但造成經濟效益的損失, 也直接衝擊員工士氣。而對離職者而言, 亦需要重新適應陌生的工作環境與工作性質, 同樣帶來額外的工作壓力。上述的現象, 延伸到特殊教育教學工作上, 更有直接且負面的影響。從學生的角度分析之, 由於身心障礙學生對環境中人、事、物的適應能力遠較一般學生為差, 過於頻繁的教師異動, 無疑更加深了其對學習適應的挫折; 從教師的角度分析之, 頻繁的異動, 不但影響到教學工作的穩定發展, 使得協同教學成效大打折扣, 而新進教師必須經歷一段時間的探索與教學適應, 教學進度必然出現中斷的現象; 從教育行政的角度分析之, 教育當局必須不斷提供新進特教教師職前訓練活動, 以符合教育專業的要求, 如此不但增加教育人事成本的支出, 在職進修內容的無法提升層次, 更使整體特教教學品質的提昇, 事倍功半。

針對特殊教育教師職務異動率偏高，在待遇上，國內特殊教育教師較一般教師多了特教津貼的福利（教育部，民 86），儘管待遇較優，特殊教育教師的流動量仍大。為解決特殊教育師資不足的現象，立法院於 83 年元月通過「師資培育法」，明訂一般大學亦得設立「特殊教育學程」或特殊教育學系，共同培育中等以下學校之特殊教育教師，特殊教育教師的培育管道因而朝向師範院校與一般大學共同培育的多元化趨勢。在特殊教育師資全面多元化培育的同時，我們也要面對特殊教育教師異動率普遍偏高的事實，故有必要深入瞭解特殊教育工作者離職的相關問題。

基於上述，本研究以國立台東大學特殊教育學系畢業生為研究對象，針對自民國九十年至今培育的所有專業特殊教育教師，瞭解其目前的職業狀況、從事特殊教育工作時的工作滿意及工作壓力、考慮離開特殊教育行列的原因、考慮尋找其他工作考量的因素、及降低特殊教育工作人員離職傾向的建議等，以提供有關單位在積極辦理特殊教育師資培育的同時，能規劃出更人性化、更優渥的工作環境，使特殊教育師資的異動率降低，留住專業人才，並促使我國的特教品質更完善。

第二節 研究目的與待答問題

基於上述之研究背景與動機，本研究之研究目的在探討國小特殊教育教師「人格特質」、「工作滿意度」、「工作壓力」與「離職傾向」，並分析「人格特質」、「工作滿意度」、「工作壓力」與「離職傾向」之間的關係，根據研究結果提出各項建議，提供教育行政機構、學校行政及後續研究者的參考。

本研究之主要研究目的如下：

- 一、探討國立台東大學特殊教育學系畢業生之基本背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向的情形。
 - 二、探討國立台東大學特殊教育學系畢業生在不同背景變項下的人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向的差異性。
 - 三、探討國立台東大學特殊教育學系畢業生之背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之間的關係。
 - 四、分析國立台東大學特殊教育學系畢業生之背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力對離職傾向的預測力。
- 最後，根據研究結果提出具體建議，供有關單位參考。

根據前述問題背景與研究動機及研究目的，本研究的待答問題如下：

- 一、國立台東大學特殊教育學系畢業生之基本背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向的現況為何？

- 二、國立台東大學特殊教育學系畢業生在不同背景變項下的人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向的差異性為何？
- 三、國立台東大學特殊教育學系畢業生之背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之間的關係為何？
- 四、國立台東大學特殊教育學系畢業生之背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力對離職傾向的預測力為何？



第三節 名詞解釋

本研究中重要名詞包括：「國小特殊教育教師」及「離職傾向」，分述說明如下：

一、國小特殊教育教師

國小特殊教育教師係具有合格特殊教育資格之教師，並任教於特殊教育學校國小部、或一般國民小學之啟智班、資源班。

本研究中所指的國小特殊教育教師，係指「國立台東大學特殊教育學系畢業生」，亦即 89 學年度(90 級)至 93 學年度(94 級)於國立台東大學特殊教育學系畢業之畢業生，取得合格特殊教育教師之資格，並在特殊教育學校或國小擔任特殊教育教師。其中 89 學年度(90 級)至 91 學年度(92 級)之畢業生，屬國立台東師範學院時期；92 學年度(93 級)至 93 學年度(94 級)之畢業生，屬國立台東大學時期。

二、離職傾向

離職傾向只是一種另尋其他工作機會傾向或程度而已，尚未真正離開組織，其會在實際離職行為產生以前，對離職前的相關問題（如：產生離職念頭、尋找工作機會、評估比較其他工作機會），做出可行且令人滿意的總體性評估衡量後，方產生實際離職的行為，亦即永遠離開所服務之組織或職位。另外，眾多學者均認為離職傾向是判斷員工離職行為的最佳指標、當一名員工離職傾向越高時，其離職行為發生的可能性就越高。

本研究所稱之離職傾向乃指國立台東大學特殊教育學系畢業生欲

離開目前工作崗位的念頭，及認知實際就業市場的狀況後，主觀認為離開學校後，可以找到其他工作（非教育職）的機會，且以在「國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向調查問卷」上第四部份「離職傾向」上的反應情形，作為判斷之依據。



第二章 文獻探討

本研究旨在探討國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之情況，以分析國立臺東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之相關因素。因此，本章將依據本研究的目的，闡述本研究之相關文獻探討，全章共分為三節，第一節特殊教育學系學生的出路、第二節離職傾向的意涵與理論模式、第三節影響離職傾向之相關因素研究，依次說明如下。

第一節 特殊教育學系學生的就業

近幾年來，大學評鑑中心進行教育類大學評鑑，評鑑的重點之一，就是畢業生的出路及學用是否合一？此外，面對少子化的趨勢，普通教育師資受到嚴重衝擊的時刻，同時應該思考這些衝擊是否影響特殊教育學系學生的出路。

國內原有三所師範大學特殊教育學系的教育目標，在於培養中等學校特殊教育教師、特殊教育學術研究人才，以及特殊教育行政人員。以台灣師範大學為例，大學部成立於民國 79 年，依照原師範教育法(民國 68 年)培育全公費中等學校特殊教育教師，民國 83 年起陸續畢業並分發至國中特教班、資源班和特殊教育學校任教，就業率達 100%。民國 86 年師資培育法修正之後，大部分畢業生已無公費保障，但由於中等學校特教教師尚有需求，故仍能在激烈的教師甄試競爭中脫穎而出，取得教職。

反觀國立台東大學特殊教育學系，大學部成立於民國 86 年，第一

屆學生也依照原師範教育法規定，為全公費之國小特殊教育教師，民國 90 年畢業並分發至國小特教班、資源班及特殊教育學校任教，就業率也達 100%。但是，民國 87 年以後招生的學生因師資培育法的公布，公費生的名額逐年減少，民國 91 年之後畢業之學生大部分已無公費保障，若在激烈的教師甄試競爭中，不能脫穎而出，其出路將令人堪憂，而這點由逐年下降的就業率可得證明之。基於上述困境，系上也幫學生規劃幾項就業管道，目前國立台東大學特殊教育學系畢業生的出路，有下列幾項：

- 一、國小特殊教育班教師。
- 二、國小普通班教師（修畢國小教育學程）。
- 三、報考國內外教育及社會工作相關研究所碩士班（如教育、特殊教育、心理、社會工作、資優教育、溝通障礙、輔導諮詢...等）。
- 四、報考教育相關公職人員高普考試。
- 五、國內外公私立教育、養護機構專業人員。
- 六、安親班教師或自行創業。

其中，又以第一、二項為主要的出路及就業管道。

公立學校特殊教育教師年趨飽和，造成特殊教育學系畢業生爭取公立學校教職漸趨困難，以國中部特殊教育教師來說，根據教育部 95 年特殊教育統計年報資料顯示，我國縣市國民中學身心障礙教師總額為 3053 人，其中特教合格教師共有 2574 人，佔全部職缺的 84%。目前在崗位上的合格特教老師，大多數都在 40 歲以下，十年之內要退休的人數不多，以此推斷，如果各縣市不再增設特殊教育班，這兩年全國

只剩下大約 450 個國中特教教師缺。即使有新的特教職缺，各縣市日漸窘迫的超額教師問題，勢必佔去部分特殊教育教師缺額。未來，特殊教育學系畢業生想要謀求公立學校職缺，將會越來越困難。

有鑑於公立學校特殊教育教師年趨飽和，特殊教育學系畢業生爭取公立學校教職漸趨困難，對於考取教師甄試，謀得公立學校教師一職之特殊教育學系畢業生來說，好不容易能在激烈的教師甄試競爭中脫穎而出，為何會有離職的意念，是值得深入探討。如果能透過實證研究，尋找特殊教育學系畢業生興起離職意念，甚至付諸行動的原因，實不失為防微杜漸之道，亦可對目前專業特殊教育教師流動率高的問題，提供可行的建設性建議。



第二節 離職傾向的意涵與理論模式

離職傾向，它可能包含工作者對原工作的感受、工作滿意、表現的退縮行為、離職念頭、離職意願、環境與個人知覺的評估、尋求新工作的意願及離職行為等，綜合各種模式，針對本研究所欲深入瞭解的問題為考量，而將本研究之「離職傾向」(intention to quit)界定為個人想要離開特殊教育工作的意念，以及尋找其他工作機會的心理傾向或行動。

一、離職的定義

離職 (turnover) 一詞，乃指某一工作人員離開或是脫離某一項職務而言。從研究的觀點分析之，張宏亮 (民 81) 研究指出，離職並不只是個人離開某一項職業或組織的行為，它還包含了個人在離職前與組織的整個互動過程，以及離開後對團體組織及社會的影響。黃英忠 (民 82) 認為，離職的意義可分成廣義和狹義兩種：廣義的來說，即是勞動移動 (Labor Turnover)，如地域間移動、職業間移動、產業間移動，其也意味著某一特定組織員工的流出與流入；狹義的離職，則僅指從組織內部往外部的勞動移動。此外，陳彩 (民 83) 指出，離職是員工自願與組織終止關係，並離開組織的行為。

由上述可知，離職的定義就是員工在某一職務工作一段時間後，對其職務產生一種否定的想法，而失去工作且脫離此份職業所賦予的利益與職責。簡單來說，離職就是員工離開其所屬的企業或組織。

二、離職傾向的定義

離職傾向 (intention to quit) 指離開目前的工作，找尋其他工作機會傾向的總體表現或態度。也就是說，離職傾向係指在實際離職行為發生之前，個人對離職問題所作的一連串評估或衡量。邵小娟 (民 88) 則指出，個人意欲離開目前的工作崗位，另尋求其他工作機會之意念強度，即離職傾向。王子啟 (民 89) 也說明離職傾向是指個人有主動辭去目前參與機構之意圖與傾向。由學者研究可以看出，離職傾向只是一種另尋其他工作機會傾向或程度而已，尚未真正離開組織，其會在實際離職行為產生已前，對離職前的相關問題 (如產生離職念頭、尋找工作機會、評估比較其他工作機會)，做出可行且令人滿意的總體性評估衡量後，方產生實際離職的行為，亦即永遠離開所服務之組織或職位。

此外，離職傾向是判斷員工離職行為的最佳指標、當一名員工離職傾向越高時，其離職行為發生的可能性就越高。因此，離職傾向的高低，便成為許多文獻中探討研究對象產生實際離職行為的一個重要預測指標。

三、離職傾向的理論模式

對於離職行為及離職歷程的瞭解，將有助於了解工作者可能面臨的壓力及挑戰。以下將探討各種解釋離職傾向的模式，以了解離職的決定歷程。

(一) Mobley (1977) 之離職決策模式

關於離職傾向的相關研究,一般皆以 Mobley 的研究為代表。Mobley 首先於 1977 年提出離職決策模式,企圖解釋決定個人離職行為的基本歷程。其模式如圖 2-1:

工作者先評估現有的工作 (A), 而產生對目前工作滿意與否的感覺 (B), 此一感覺刺激離職的念頭 (C), 進而評估離職成本與找尋新工作之預期效益 (D), 在評估之後興起尋找新工作的意願 (E), 因而導致尋找新工作的行為 (F), 之後評估各種可能的新工作機會 (G), 同時比較現有工作與新工作 (H), 在比較之後會有離職與否之傾向發生 (I), 最後才是離職或留職做下決定 (J)。



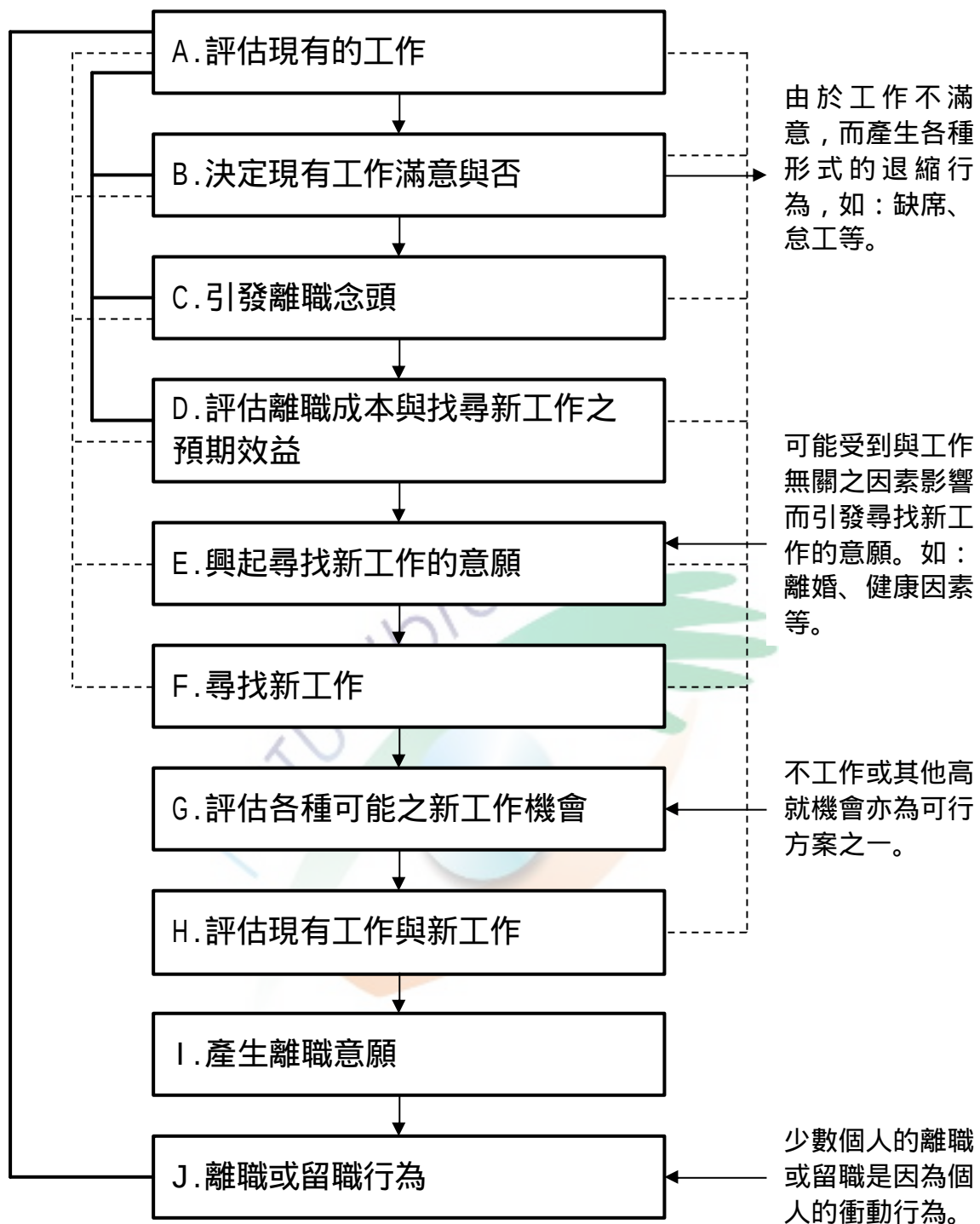


圖 2-1 Mobley 之離職決策模式

資料來源：Intermediate linkages in relationship between job satisfaction and employee turnover, W. H. Mobley, 1977, Journal of Applied Psychology, 62, p.237-240.

在整個離職決策歷程中，工作所考慮的因素有許多相互間的回饋過程，而不單單是一條線的考慮方式。例如：在 A - B - C - D 這個回饋中，當個人在評估離職成本與尋找新工作的預期效益（D）後，發現離職成本很高或預期新工作效益很低，個人可能回過頭再重新評估現有的工作（A），而產生與原來不同的工作滿意度（B），因而降低離職的念頭（C），或者產生其他形式的行為。

Mobley 將上述歷程分為理性（A 至 J）與非理性（只有 J）兩種決定行為，認為個人非理性的衝動行為也可能引發離職行為（Mobley，1977）。

（二）Mobley, Horner 及 Hollingsworth（1978）之退縮決策模式

Mobley 在提出離職決策模式的隔年（1978），有鑑於該模式過於複雜，於是與 Horner 及 Hollingsworth 提出一個更為簡單扼要的退縮決策模式，如圖 2-2。該模式研究結果顯示，個人的離職意願是其退縮行為的前置因素（precursor）。Mobley 等人指出，年齡和年資對個人的工作滿意有顯著的正相關，而工作滿意與離職意願有顯著的負相關，且離職意願是離職行為的直接影響因素，故工作者離職行為的表現，決定於離職意願的強弱。Mobley（1977）認為考慮意願時至少應考慮兩種，即尋找新工作的意願及離職意願，而通常尋找新工作的意願與行為會先於離職意願與行為。

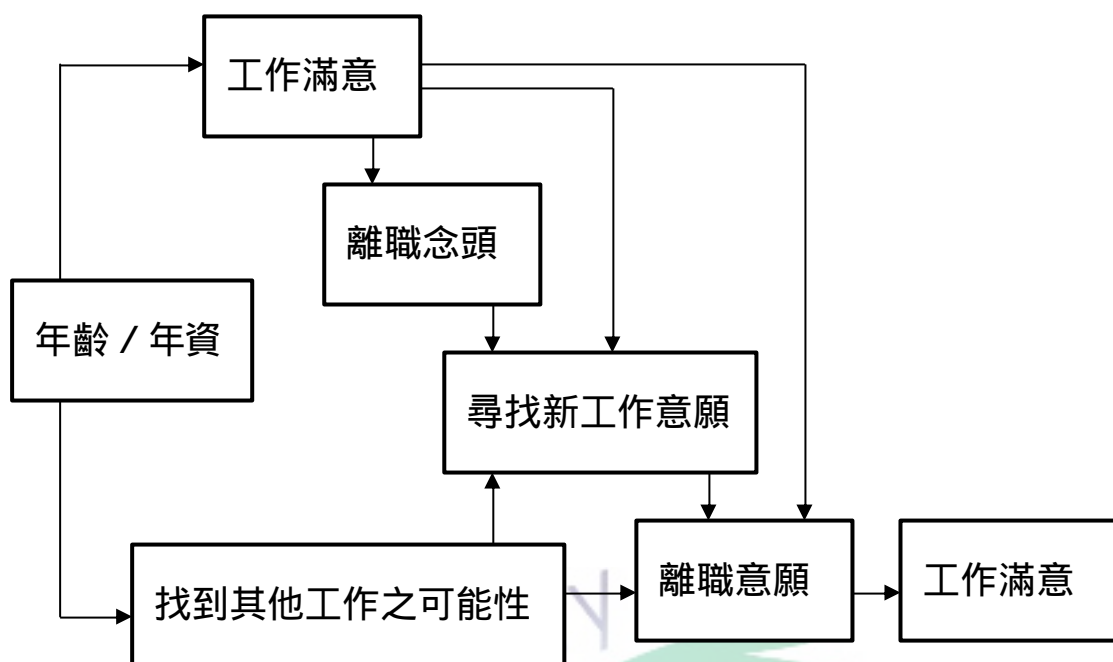


圖 2-2 Mobley, Horner 及 Hollingsworth 之退縮決策模式

資料來源：An evaluation of precursors hospital employee turnover, W. H. Mobley, S. O. Horner, & A. T. Hollingsworth, 1978, Journal of Applied Psychology, 63, p.408-414.

(三) Miller, Katerberg 及 Hulin (1979) 之退縮決策模式

Miller, Katerberg 及 Hulin 等人也在 1979 年提出離職傾向相關理念模式，如圖 2-3。他們認為離職念頭、尋找新工作意願及離職意願三者，在概念上很難劃分清楚。而且，在研究中也發現離職念頭、尋找新工作意願及離職意願這三者之間的相關性很高，因此認為三者應合併在一起稱之為「退縮性認知」(withdrawal cognition)。再者，Miller, Katerberg 及 Hulin 等人也認為年齡、年資及個人主觀上，可

找其他工作可能性的三個變項有密切的關連性，因此將年齡、年資及個人主觀這三者統稱為生涯異動（career mobility）的最重要因素，並提出此概念性之退縮決策模式來解釋員工的離職行為。



圖 2-3 Miller, Katerberg 及 Hulin 之退縮決策模式

資料來源：Evaluation of the Mobley, Horner and Hollingsworth model of employee turnover, H. E. Miller, R. Katerberg & C. L. Hulin, 1979, Journal of Applied Psychology, 64, p.509-517.

（四）Arnold 及 Feldman（1982）之離職行為歷程模式

Arnold 及 Feldman 在 1982 年也提出一個較為簡單的離職行為歷程模式，如圖 2-4。他們認為社會人口變項、年資、職位的認知／情感取向（cognitive/affective orientation to the position）、工作安全性等四項因素會影響個人尋找新工作的意向，而個人對外在新工作機會的覺知及個人尋找新工作的意向會影響個人的離職傾向，進而使個人產生離職行為。在此模式中，職位的認知／情感取向，係以工作滿意度來評估。

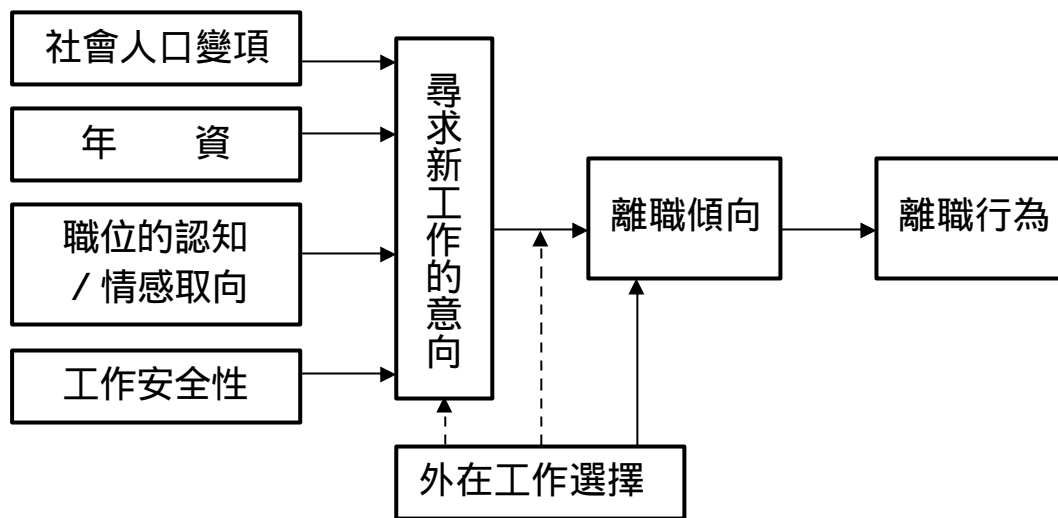


圖 2-4 Arnold 及 Feldman 之離職行為歷程模式

資料來源：A multivariate analysis of the determinants of job turnover, H. J. Arnold, & D. C. Feldman, 1982, Journal of Applied Psychology, 67, p.350-360.

從 Mobley (1977) 之離職決策模式、與 Mobley, Horner 及 Hollingsworth (1978) 之退縮決策模式，這兩個模式中可發現，離職意願是離職行為最直接影響的因素。換句話說，一個人離職行為的表現，決定於離職意願的強弱。此外，一個人離職意願的強弱，與個人變項（如：年齡、年資）、工作滿意度、以及尋求其他工作可能性等因素的高低，有直接的相關。再者，從上述四個離職傾向的理論模式在探討離職傾向時，皆同時兼顧考量工作者內在的心理意願與外在的行為表現，更強調對其所屬工作環境的各種條件評估。因此，本研究在探討國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向時，便著重於研究

對象內在心理意願與其所在的教學環境中，各項條件符合程度的雙重考量，以求整個國立台東大學特殊教育學系畢業生在離職歷程的探討時，能以更多元思考方式進行之。



第三節 影響離職傾向之相關因素研究

歷年來對於離職傾向的研究，大多從心理學、社會學、經濟學等三個主要領域來探討各種影響因素，且早期的研究大多是以製造業或服務業的在職員工為主要的研究對象，因為工商企業界通常把從業人員的異動狀況視為績效評估的指標之一。直到 1980 年代開始，學界才大量地出現以教師為對象的相類似研究。其中，有以專業教師為主要研究對象者(Wright, 1986); 有以偏遠地區教師為研究對象者(Keiper & Buesselle, 1993); 有以實習教師為研究對象者(Lam, Foong, & Moo, 1995); 有以普通班教師為研究對象者(Marlow, 1996), 而也有以特殊教育教師為主要研究對象(王文珍, 民 96 ; 何東墀和張昇鵬, 民 81 ; 林家宇, 民 81)。茲將國內外學者對教師離職傾向之研究結果，整理如表 3-1。

表 2-1 教師離職傾向之相關研究

研究者 (年代)	研究對象	研究結果
王文珍 (民 96)	高高屏地區 國中小特殊教育教師	影響教師離職傾向的因素有：「教學工作滿意度」、「專業成長壓力」、「外控人格特質」、「上級領導滿意度」、「教學管理壓力」等。
何東墀和 張昇鵬 (民 81)	國中小特教 班及特殊學 校教師	1.認為特教教師流師情形「很嚴重」佔 34.5%，「嚴重的」佔 42.1%。 2.造成特教教師流失的原因，認為「特殊教育不受重視」者佔 23.4%；「沒有成就感」者佔 20.8%；「待遇偏低」者佔 18.2%；「教學工作沈重」者佔 15.9%，其他原因還有「缺乏敬業精神」、「志趣不合」。 3.在防止特教教師流失的措施方面，提到「提高待遇」者佔 30.9%、「提供進修管道」者佔 25.1%、「改進教學環境」者佔 20.3%、「規定最低服務年限」者佔 16.3%，其他措施有「提倡犧牲奉獻的精神」。
周台傑、 吳訓生、 詹文宏和 葉瓊華等人 (民 85)	台灣地區各 國中小、特殊 教育學校、教 育行政單位 者，並曾取得 啟智教育資 格之人員	1.取得啟智教師資格後，服務於啟智教育界的教師比率會隨著服務時間的延長而降低，這個比例最初約 65%，而後穩定的維持在 50%上下。 2.具備啟智教師資格而未擔任啟智教育工作的主要原因是：「學校無啟智班」、「轉任行政工作」、「任教其他類別的特教班」、「專業知識不足」、「家庭因素」、「無成就感」。其他因素則有「學校不重視」、「待遇不佳」、「學生管理困難」、「工作壓力重」等。
林家宇 (民 81)	資深優良特 教教師	1.資深特教老師認為造成特教教師離職的首要原因是「個人因素」，包括背景因素、人格特質、價值觀及個人因應壓力的方式；其次為「行政組織及制度因素」，包括組織氣氛、領導方式、參與決策機會、組織績效、升遷、報酬；第三為「工作情境因素」，包括學生行為、工作條件、時間壓力、教室管理、工作負荷過重等。 2.資深優良個教教師選擇工作時考慮的因素包括「是否對家人及重要關係人造成困擾」、「與自己有密切關係的人是否贊成」、「工作特性」、「離家近」等。

表 2-1 教師離職傾向之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究對象	研究結果
張文奇 (民 87)	國立彰化師範大學特教系歷屆畢業生	受試者在考慮離職的原因有「學校不重視特教」、「工作環境氣氛不和諧」、「主管的領導方式不佳」、「無成就感」、「不符合興趣理想」、「進修管道不足」等。
楊宏仁和于瑞珍 (民 80)	美國在職與離職教師	1. 教師離職的原因是因為「壓力太大」、「工作環境不佳」、「教師聲望低落」、「薪水偏低」、「與行政長官相處不佳」。 2. 在工作越常受到壓力的教師越可能離職，2/3 的離職教師認為教師聲望日漸低落。 3. 留住教師的方法有「提高待遇」、「減少非教學的相關工作」、「提供在職進修的機會」、「更尊重教師」、「學生有學習動機」、「增加及提供學校教學資源」、「能參與決策過程」、「對本身工作有更多控制權」、「有機會主導對改善本身工作效率的工作」、「校長及行政人員扮演支持的角色」等。
Betancourt (1994)	美國九個州 100 所小學、中學、高中的老師	影響教師離職的因素包括：(1)背景變項：個人背景、性別、年資、年齡、婚姻狀況及社經地位；(2)環境因素：任教對象、校長支持、是否是學校中的少數民族、專業聲望、智力刺激、學生意識型態。
Boe, Bobbitt, 與 Cook (1997)	全美 4798 位公立學校教師	欲使特教教師工作更有吸引力，可考慮以下種策略：(1)加強改善特教教師的專業資格，專業特教教師有較強的壓力承受度；(2)訂定政策，讓普通教師與特教教師能交流教學，如此可以讓特教教師能有暫時脫離特殊教育壓力的機會；(3)增加特教教師及特殊兒童的資源與支持；(4)改善特教教師薪資差距。

表 2-1 教師離職傾向之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究對象	研究結果
Brownell, Smith 與 Miller (1995)	佛羅里達州特教教育教師	對工作不滿意的離職教師指出其原因有：「覺得力不從心」、「未做好當特教老師的準備」、「未被充份授權」、「環境及工作狀況不良」、「工作環境未考量特殊兒童的安全」、「未準備好應付特殊兒童的需求」、「兒童的問題行為不知如何應付」、「日常文書工作過重」、「缺乏行政支持」、「家庭因素」、「缺乏支持」等。
Marlow (1996)	美國七個州 600 個學校的教師	教師離職的原因包括(1)學生因素：學生的訓練問題、學生缺乏學習動機、學生不好態度、學生學習狀況；(2)情緒因素：無成就感、厭倦一成不變的工作、工作壓力、工作上的挫敗；(3)缺乏尊重：缺乏社會大眾、家長、行政人員、學生的尊重；(4)本身工作因素：班級大小、工作負荷、非教學工作太多、書面工作太多、缺乏支援、行政不支持；(5)缺乏獎勵增強：薪水低。

綜觀國內外以教師離職傾向為主題的研究，有以下發現：

（一）探討離職傾向有關的個人變項包括：性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、學校規模等，亦有部份研究將任教班級類別、擔任職務、專業背景等納入探討。而以特殊教育畢業生為研究對象，大多會再加入畢業級數、公自費生等變項加以討論。

（二）絕大多數的研究皆以現職教師為主，而以特殊教育學系畢業生離職傾向為主要訴求的研究，僅張文奇（民 87）一篇而已。

（三）就研究年代分析之，國外從 1980 年代迄今皆有持續性的研究

發現，而國內直接以離職傾向為主要訴求的研究較不多見，雖張文奇（民 87）直接以離職傾向為主要訴求，但也是十年前的研究；反觀近五年來的研究，也僅王文珍（民 96）一篇而已。

（四）對於教師離職傾向相關因素的探討，常見的因素大致可歸納為下列三項：

1. 人格特質（如：內控人格特質 - 認為自己可以掌握自我的命運、外控人格特質 - 認為自己的命運受到如運氣或機運等外力的操縱等）。

2. 工作滿意度（如：教學工作、行政支援、上級領導、工作環境、發展酬勞、人際關係等）。

3. 工作壓力（如：工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施個別化教育計畫）。

（五）就研究結果而言，有以下的發現：

1. 教師興起離職的意願通常不是單一因素而引起，而是由多重因素相互影響而成。

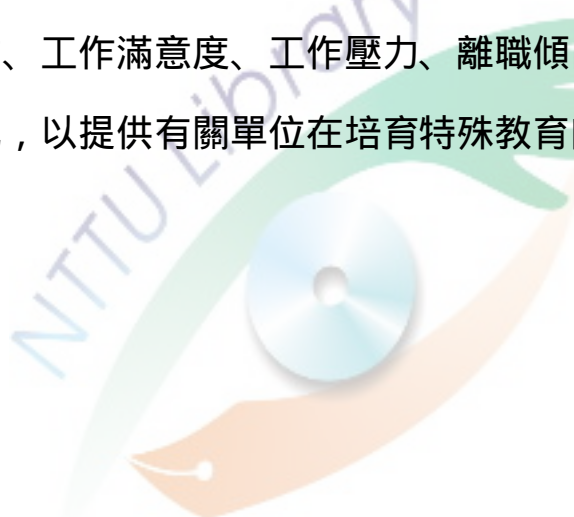
2. 工作滿意度與離職傾向間的關係，是最常受研究者探討的一個向度，幾乎上述所有研究中，都有設定此向度，只是各研究對工作滿意度的界定，些許差異。

3. 對於教師離職傾向的相關研究中，除了工作滿意度的分析外，人格特質及工作壓力也常成為研究所探討的重要向度。

4. 工作滿意度與離職意願有顯著的負相關，而且離職意願是離職行為的直接影響因素，故工作者離職行為的表現，決定於離職意願的強弱。而工作壓力與工作倦怠有顯著的正相關，工作倦怠將影響離職

行為的產生。

綜合上述文獻探討可知，類似教師離職傾向的調查研究頗多，但極少是以特殊教育學系畢業生為主要研究對象；對於自變項的選擇，大多以研究對象性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、任教班級類別、與學校規模等為主軸；至於依變項的部份，各項研究對離職傾向是由那些向度所構成，鮮少有一致的看法。為了在研究主的深度與廣度上力求突破現有文獻的範疇，也為了研究發現能與現有文獻進行的印證與檢討，本研究以國立台東大學特殊教育學系畢業生為研究對象，分別從人格特質、工作滿意度、工作壓力、離職傾向等向度，瞭解其離職意願的高低，以提供有關單位在培育特殊教育師資時，做為有效的參考依據。



第三章 研究設計

本研究依據研究的目的與文獻探討來設計，全章共分為五節，第一節研究架構、第二節研究對象、第三節研究工具、第四節研究實施程序、第五節資料處理與分析，依次說明如下：

第一節 研究架構

本研究根據研究目的、待答問題以及相關文獻的彙整、分析與歸納，提出下列研究架構，如圖 3-1 所示：



圖 3-1 研究架構圖

本研究採問卷調查法，藉由問卷來探討國立台東大學特殊教育學系畢業生在「人格特質」、「工作滿意度」、「工作壓力」與「離職傾向」等四個分量表在各項統計上的得分情形。並從過去相關研究，背景變項被使用的頻率多寡以及研究結果達顯著差異與否，依序列出性別、婚姻狀況、班級人數、擔任職務、擔任教師年資、服務學校規模等變項，以及研究者進一步欲探討之變項：畢業級數、身份別、班級類別、現在服務學校年資、擔任特教老師年資。

藉由上述所提的相關變項進行探討，研究架構中基本背景變項內容分述如下：

一、畢業級數：(一) 90 級；(二) 91 級；(三) 92 級；(四) 93 級；

(五) 94 級

二、身份別：(一) 公費生；(二) 自費生

三、性別：(一) 男；(二) 女

四、婚姻狀況：(一) 已婚；(二) 未婚

五、班級類別：(一) 啟智類；(二) 啟明類；(三) 啟聰類；

(四) 資源班 (五) 普通班

六、班級人數：(一) 1-5 人；(二) 6-10 人；(三) 10-15 人；

(四) 16 人以上

七、擔任職務：(一) 主任；(二) 教師兼組長；(三) 導師；

(四) 專任教師

八、擔任教師年資：(一) 未滿一年；(二) 1-5 年；(三) 6-10 年

九、現在服務學校年資：(一) 未滿一年；(二) 1-4 年；(三) 5-10 年

十、擔任特教老師年資：(一)未滿一年；(二)1-4年；(三)5-10年

十一、服務學校規模：(一)12班以下；(二)13-24班；(三)25-48班；

(四)49-71班；(五)72班以上



第二節 研究對象

國立台東大學特殊教育學系自 87 學年度招收第一屆學生以來，至今，共有八屆畢業生（90 級至 97 級），因本研究的目的係為探討國立台東大學特殊教育學系畢業生之人格特質、目前工作的滿意程度、工作壓力與離職傾向之間的關係，而 95 級畢業後之特殊教育學系學生，需經過一年(舊制)或半年(新制)的教育實習，透過複檢(舊制)或是教師資格檢定考(新制)，取得合格特教教師資格，並參加教師甄試，以時間點來推算，95 級後的特教系畢業生實際在學校擔任教職者並不多，為不影響本研究結果之代表性，故以 90 至 94 級之畢業生為研究主軸。根據國立台東大學特殊教育學系所提供之 90 級至 94 級畢業生人數為：90 級畢業生 36 人，91 級畢業生 39 人，92 級畢業生 46 人，93 級畢業生 41 人，94 級畢業生 41 人，共計 203 人。再者，根據本研究的目的，在 90 級至 94 級畢業學生中，還需扣除畢業後未擔任教職（如未考上教師甄試等）之人數，故實際施測人數為 152 人。依據上列描述，彙整出本次研究施測的樣本資料，如表 3-1 所示：

表 3-1 研究對象一覽表

畢業級數	90 級	91 級	92 級	93 級	94 級	總計
畢業人數	36	39	46	41	41	203
未符合研究目的人數	5	2	13	14	17	51
實際施測人數	31	37	33	27	24	152

第三節 研究工具

本研究係以「國立台東大學特殊教育學系畢業生工作狀況與教學現況之調查問卷」作為資料蒐集的工具，本問卷係由許瑰琦（2003）在特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究中，所編製之「特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究問卷」，以及吳宗達（2004）在國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究中，所編製之「國民小學身心障礙資源班教師工作狀況與工作感受調查問卷」為基礎，依據「人格特質」、「工作滿意度」、「工作壓力」與「離職傾向」四大向度來設計。這四大向度的定義與斟酌係經由相關理論與文獻彙整、探討而來。

本研究問卷共分為兩大部份：第一部份為個人基本資料，包括畢業級數、身份別、性別、婚姻狀況、班級類別、班級人數、擔任職務、擔任教師年資、現在服務學校年資、擔任特教老師年資、服務學校規模等基本資料，亦即背景變項，採閉鎖式勾選方式作答。第二部份為離職傾向調查，共分四個向度量表，即人格特質量表、工作滿意量表、工作壓力量表、離職傾向量表。茲將各量表內容敘述如下：

一、人格特質量表

（一）本研究所採用之人格特質量表是由許瑰琦（2003）在特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究中，所編製之「特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究問卷」，有關人格特質部份。此部份的整體信度 Cronbach's α 值為.67，內控人格特質構面信度 Cronbach's α 值為.05，外控人格特

質構面信度 Cronbach ' s α 值為 .64。

(二) 人格特質量表目的：依量表分數來區分受試者是屬於內控型人格特質者，或是外控型人格特質者。

(三) 人格特質量表內容：量表題目共有 18 題，分為內控行人格特質與外控型人格特質兩大部份。內控型人格特質是歸因於自我努力、本身實力，相關的題目分別為第 2、3、5、7、10、12、15、17、18 題；外控型人格特質是歸因於外在環境 運氣，相關題目分別為第 1、4、6、8、9、11、13、16 題。

(四) 人格特質量表計分方式；採用李克特 (Likert) 五點量表尺度，依受試者本身的感受，用勾選的方式，分別由「非常同意 (5 分)」、「同意 (4 分)」、「沒意見 (3 分)」、「不同意 (2 分)」、「非常不同意 (1 分)」五個等級來衡量之。分數越高，表示越具有該項人格特質。

二、工作滿意量表

(一) 本研究所採用之工作滿意量表是由許瑰琦 (2003) 在特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究中，所編製之「特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究問卷」，有關工作滿意部份。此部份的整體信度 Cronbach ' s α 值為 .94，量表內容分成六個構面，各構面信度 Cronbach ' s α 值分別是教學工作為 .81、上級領導為 .82、行政支援為 .91、工作環境為 .78、發展報酬為 .85、人際關係為 .88。

(二) 工作滿意量表目的：依量表分數來衡量受試者對所任教的學

校之整體滿意程度。

(三) 工作滿意量表內容：量表題目共有 32 題，分為六個滿意度構面，依序為教學工作、上級領導、行政支援、工作環境、發展報酬、人際關係。分述如下：

1. 教學工作滿意程度：指受試者對所擔任的教學工作內容、工作量、成就感等與教學工作相關的滿意程度，相關的題目分別為第 1、2、3、4、5、6 題。

2. 上級領導滿意程度：指受試者對所任教學校的校長、主任等上級的督導風格、辦學理念、相處關係等與上級領導相關的滿意程度，相關題目分別為第 7、8、26、27 題。

3. 行政支援滿意程度：指受試者對所任教學校的行政人員之專業知識與能力、服務態度、和教師溝通、行政支援、配合教學工的需要等與行政支援相關的滿意程度，相關的題目分別為第 9、10、11、12、13 題。

4. 工作環境滿意程度：指受試者對所任教學校的環境規劃、設備資源提供、與社區活動合作戶動等與工作環境相關的滿意程度，相關的題目分別為第 14、15、16 題。

5. 發展報酬滿意程度：指受試者對外在報酬、在學校組織內部的升遷機會、進修管道等與發展報酬相關的滿意程度，相關的題目分別為第 17、18、19、20、21、22、23、24、25 題。

6. 人際關係滿意程度：指受試者對所任教學校的同事互動關係、同事之間相互影響等與人際關係相關的滿意程度，相關的題目分別為

第 28、29、30、31、32 題。

(四) 工作滿意量表計分方式；採用李克特 (Likert) 五點量表尺度，依受試者本身的感受，用勾選的方式，分別由「非常同意(5 分)」、「同意(4 分)」、「沒意見(3 分)」、「不同意(2 分)」、「非常不同意(1 分)」五個等級來衡量之。分數越高，表示滿意程度越大。

三、工作壓力量表

(一) 本研究所採用之人格特質量表是由吳宗達 (2004) 在國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究中，所編製之「國民小學身心障礙資源班教師工作狀況與工作感受調查問卷」，有關工作壓力部份。此部份的整體信度 Cronbach's α 值為 .91，量表內容分成六個構面，各構面信度 Cronbach's α 值分別是工作負擔為 .66、教學管理為 .81、人際關係為 .89、溝通協調為 .76、專業成長為 .71、實施個別化教育計劃(IEP)為 .71。

(二) 工作壓力量表目的：依量表分數來區分受試者對於目前所任教的工作壓力程度。

(三) 工作壓力量表內容：量表題目共有 30 題，分為六個工作壓力構面，依序分別為工作負擔(第 1 至 5 題)、教學管理(第 6 至 10 題)、人際關係(第 11 至 15 題)、溝通協調(第 16 至 20 題)、專業成長(第 21 至 25 題)、實施個別化教育計劃(第 26 至 30 題)。

(四) 工作壓力量表計分方式；採用李克特 (Likert) 五點量表尺度，依受試者本身的感受，用勾選的方式，分別由「非常同意(5 分)」、「

「同意(4分)」、「沒意見(3分)」、「不同意(2分)」、「非常不同意(1分)」五個等級來衡量之。分數越高，表示工作壓力越大。

四、離職傾向量表

(一) 本研究所採用之離職傾向量表是由許瑰琦(2003)在特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究中，所編製之「特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究問卷」，有關離職意願部份。此部份的整體信度 Cronbach's α 值為.82。

(二) 離職傾向量表目的：依量表分數來衡量受試者辭去目前所任教工作的意願高低程度。

(三) 離職傾向量表內容：量表題目共有 6 題，主要是以問題來衡量受試者離職的傾向。其中前 5 題為單一選擇題，最後 1 題為開放性複選題。

(四) 離職傾向量表計分方式；採用李克特(Likert)五點量表尺度，依受試者本身的感受，用勾選的方式，分別由「非常同意(5分)」、「同意(4分)」、「沒意見(3分)」、「不同意(2分)」、「非常不同意(1分)」五個等級來衡量之。分數越高，表示離職傾向越高。

上述各量表皆徵求原作者同意而引用之，本研究之內容與題數，如表 3-3 所示：

表 3-2 研究問卷之內容及題數

主要內容	題數	
	小計	總計
人格特質量表		18
內控人格特質	9	
外控人格特質	9	
工作滿意度量表		32
教學工作	6	
上級領導	4	
行政支援	5	
工作環境	3	
發展報酬	9	
人際關係	5	
工作壓力量表		30
工作負擔	5	
教學管理	5	
人際關係	5	
溝通協調	5	
專業成長	5	
實施 IEP	5	
離職傾向量表		6

註：問卷中各題項內容請參閱附錄一。

第四節 研究實施程序

本研究的實施流程大致可以分為六個階段（如圖 3-2），第一個階段為研究準備；第二個階段為文獻蒐集與整理；第三個階段為研究工具之確定；第四個階段為實施問卷調查；第五個階段為資料整理與分析；第六個階段為研究論文之撰寫。茲將本研究的實施程序簡述如下：

一、研究準備

研究期間，廣泛蒐集文獻，從中尋找研究議題，確定研究主題與範圍後，進而發展研究目的與問題。

二、文獻蒐集與整理

進一步蒐集國內外有關人格特質、工作滿意、工作壓力與離職傾向之相關理論與實證研究文獻，研讀後加以整理，據以參考建立本研究架構。

三、研究工具之確定

經閱讀國內外有關人格特質、工作滿意、工作壓力與離職傾向之相關文獻後，參考國內研究者所設計的問卷，並取得原研究者之問卷引用同意書後，確定施測問卷。

四、實施問卷調查

正式問卷印製完成後，即以郵寄方式函請本研究對象接受本研究調查。並於問卷寄發兩星期後，催收問卷。

五、資料整理與分析

問卷回收後，排除漏答題目之問卷，依據回收之順序，將問卷進行資料編碼工作，繼以統計軟體 SPSS12.0 版進行資料輸入及統計分析

六、研究論文之撰寫

經統計分析後，依據各項統計結果，進行結果的初步整理，且針對各項統計結果參酌相關文獻進行討論，並與相關理論或研究加以比較，歸納研究結果，以作為相關單位及實務工作之參考。

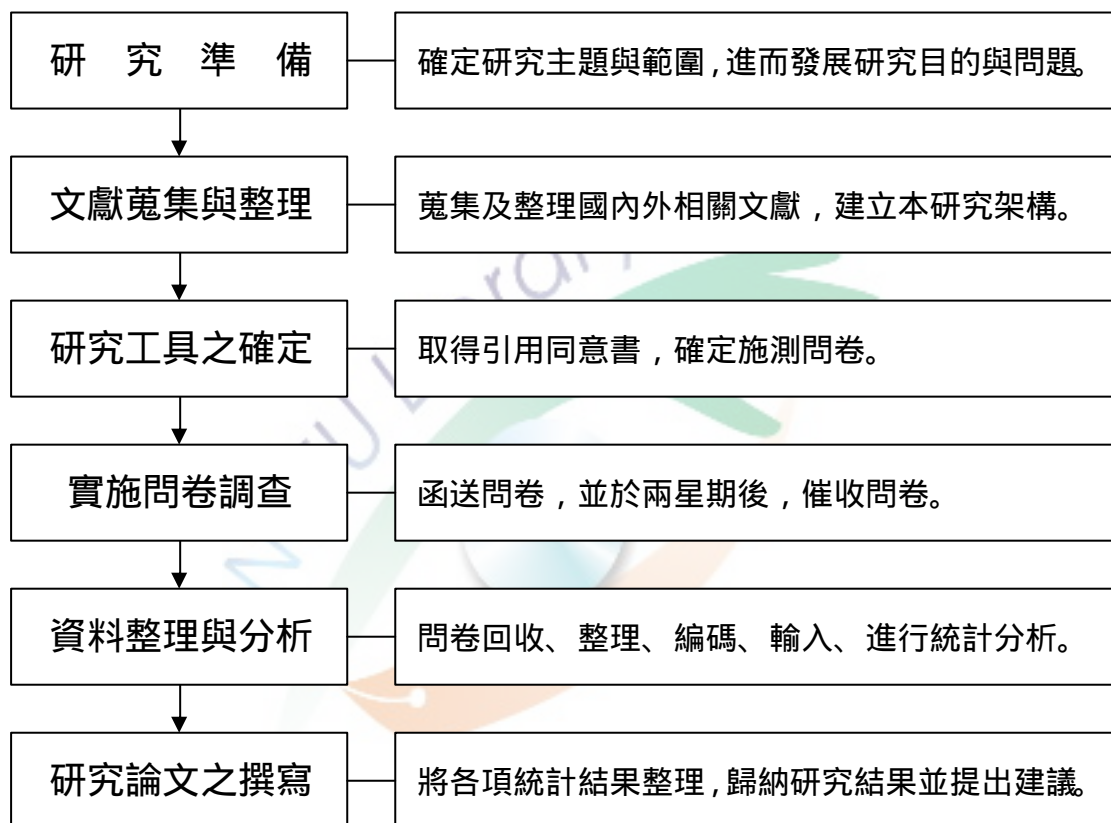


圖 3-2 研究程序圖

第五節 資料處理與分析

本研究於問卷調查回收後，經刪除無效問卷，再將有效問卷進行資料整理、問卷編碼及轉錄工作，並利用 SPSS12.0 版統計套裝軟體進行資料的處理與分析，所得資料分別採用下列統計分析方式進行：

一、敘述統計

敘述統計 (dercriptive statistics) 是將所蒐集到的資料，以平均數、標準差、百分比統計等方法，經彙整、分析後，求得各分量表上的得分，同時，也說明受試者在各個構面的集中趨勢與分布情形，以進一步對事情的現況作詳細的描述。

二、單因子變異數分析

用來檢定三個以上母群體平均數是否相同的技術。它是利用樣本資料來檢定單一實驗變項在不同實驗水準下，是否導致不同結果的統計分析分法。

三、t 檢定

本研究是以 t 分配檢定僅含兩種之不同人口統計變項的受試者，在人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之間是否有顯著的差異性。

四、雪費 (scheffé) 法事後考驗

當上述單因子變異數分析達顯著水準，則以 scheffé 法進行事後

比較，以了解其差異所在。

五、迴歸分析

迴歸分析是用來了解變項之間的函數關係，也就是說用一組已知的變項去預測另一組未知的相關變項。若自變項只有一個時，稱之為簡單迴歸分析；若自變項有二個以上時，稱為多元迴歸。



第四章 研究結果與討論

本研究以國立台東大學特殊教育學系 90 級至 94 級畢業生為研究對象，本次研究問卷總共發出 152 份，回收問卷 127 份，回收率 83.6%。就回收的 127 位受試者提供的有效資料，運用 SPSS 統計套裝軟體進行分析整理。本章乃針對研究結果逐一分析。

本章共分為四節，包括：第一節為受試者基本背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之現況分析；第二節為不同背景變項之受試者在各因素之差異性分析；第三節為受試者在不同背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之相關性分析；第四節為受試者在不同背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力對離職傾向之預測力分析。

第一節 受試者基本背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之現況分析

本節依據問卷調查所得資料，分析受試者基本背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之現況，並據以回答待答問題一。

一、國立台東大學特殊教育學系畢業生基本背景變項分析

針對研究對象的基本資料作逐一描述，以瞭解研究對象之「基本背景變項」分布的狀況。在個人背景變項分析方面，依研究對象之畢業級數、身份別、性別、婚姻狀況、班級類別、班級人數、擔

任職務、擔任教師年資、現在服務學校年資、擔任特教老師年資、服務學校規模等基本資料依序描述及分析。各背景變項基本資料之次數分配摘要表，如表 4-1。

表 4-1 各背景變項基本資料之次數分配摘要表 (N=127)

項目別		整體統計量	
		人數	百分比
畢業級數	90 級	24	18.9
	91 級	30	23.6
	92 級	30	23.6
	93 級	22	17.4
	94 級	21	16.5
身份別	公費生	62	48.8
	自費生	65	51.2
性別	男生	30	23.6
	女生	97	76.4
婚姻狀況	已婚	31	24.4
	未婚	96	75.6
班級類別	啟智班	73	57.5
	啟明班	3	2.4
	啟聰班	6	4.7
	資源班	40	31.5
	普通班	5	3.9
班級人數	1-5 人	6	4.7
	6-10 人	51	40.2
	10-15 人	20	15.7
	16 人以上	50	39.4
擔任職務	教師兼行政職務	25	19.7
	導師	68	53.5
	專任教師	34	26.8

表 4-1 各背景變項基本資料之次數分配摘要表（續）

項目別		整體統計量	
		人數	百分比
擔任教師年資	1 年以下	4	3.1
	1-5 年	100	78.8
	6-10 年	23	18.1
現在服務學校年資	1 年以下	10	7.9
	1-4 年	85	66.9
	5-10 年	32	25.2
擔任特教老師年資	1 年以下	6	4.7
	1-4 年	78	61.4
	5-10 年	43	33.9
服務學校規模	12 班以下	6	4.7
	13-24 班	52	40.9
	25-48 班	50	39.4
	49-71 班	11	8.7
	72 班以上	8	6.3

(N=127 份)

（一）畢業級數

在畢業級數分配上，91 級計有 24 位（佔 18.9%）、91 級計有 30 位（佔 23.6%）、92 級計有 30 位（佔 23.6%）、93 級計有 22 位（佔 17.4%）、94 級計有 21 位（佔 16.5%）。本研究結果顯示，91 級與 92 級為多數，合計人數 60 位（佔 47.2%）。

（二）身份別

在身份別分布上，公費生與自費生人數差不多，但自費生人數多

一些，共有 65 位（佔 51.1%），公費生人數共有 62 位（佔 48.8%）。比對特殊教育學系所提供畢業生資料，90 級畢業生全部為公費生、91 級畢業生中，公費生、自費生各佔一半、92 級之後的畢業生中，公費生只佔各級人數 5-10 人。照理來說，自費生應當比公費生多很多，但依本研究結果顯示，自費生與公費生人數差不多，由此可推論，自費生在取得合格教師資格後，未能考取教師甄試或轉換跑道者，不算少數。

（三）性別

在性別分布上，男生計有 30 位（佔 23.6%）、女生計有 97 位（佔 76.4%），本研究結果顯示特殊教育系畢業生以女生居多。

（四）婚姻狀況

在婚姻狀況分布上，已婚者計有 31 位（佔 24.4%）、未婚者計有 96 位（佔 75.6%）。本研究結果顯示，未婚者多於已婚者。

（五）班級類別

在班級類別分布上，以啟智班為多數，計有 73 位（佔 57.5%），資源班居次，計有 40 位（佔 31.5%），而啟明班、啟聰班、普通班為少數，分別為 3 位（佔 2.4%）、6 位（佔 4.7%）、5 位（佔 3.9%）。本研究結果顯示，任教班級為啟智班為多數，資源班次之。

（六）班級人數

在班級人數分布上，班級人數 1-5 人計有 6 位（佔 4.7%）、6-10 人計有 51 位（佔 40.2%）、10-15 人計有 20 位（佔 15.7%）、16 人以上計有 50 人（佔 39.4%）。本研究結果顯示，班級人數大多在 6 人以上。

（七）擔任職務

在擔任職務分布上，以擔任導師為多數，計有 68 位（佔 53.5%），擔任專任教師居次，計有 34 位（佔 26.8%），而有兼行政工作者為少數，計有 25 位（佔 19.7%）。由本研究結果顯示，擔任導師職務者佔多數，超過一半以上。

（八）擔任教師年資

在擔任教師年資分布上，擔任教師年資 1 年以下計有 4 位（佔 3.1%），1-5 年計有 100 位（佔 78.8%），6-10 年計有 23 位（佔 18.1%）。本研究結果顯示，擔任教師年資以 1-5 年為大多數，佔七成以上。

（九）現在服務學校年資

在現在服務學校年資分布上，1 年以下計有 10 位（佔 7.9%），1-4 年計有 85 位（佔 66.9%），5-10 年計有 32 位（佔 25.2%）。本研究結果顯示，現在服務學校年資以 1-4 年為多數，佔六成以上，也顯示出，有部份研究對象更換過服務學校。

（十）擔任特教老師年資

在擔任特教老師年資分布上，1 年以下計有 6 位（佔 4.7%），1-4 年計有 78 位（佔 61.4%），5-10 年計有（33.9%）。本研究結果顯示，受試者擔任特教老師年資皆有 1 年以上。

（十一）服務學校規模

在服務學校規模分布上，12 班以下計有 6 位（佔 4.7%），13-24 班計有 52 位（佔 40.9%），25-48 班計有 50 位（佔 39.4%），49-71 班計有 11 位（佔 8.7%），72 班以上計有 8 位（佔 6.3%）。本研究結果顯示，服務學校規模以中等（13-48 班）為大多數，約佔八成。

二、國立台東大學特殊教育學系畢業生整體與各層面人格特質之分析

國立台東大學特殊教育學系畢業生整體與各層面人格特質之分析，如表 4-2 所示。

表 4-2 國立台東大學特殊教育學系畢業生人格特質之統計分析

人格特質層面	人數	平均數	標準差	題數	單題平均數
內控人格特質	127	32.95	3.15	9	3.66
外控人格特質	127	24.50	4.28	9	2.72
整體人格特質	127	57.45	5.06	18	3.19

由表 4-2 可知，國立台東大學特殊教育學系畢業生整體人格特質平均得分為 3.19 分；各層面的人格特質平均得分大小依序為內控人格特質層面（ $M=3.66$ ）、外控人格特質層面（ $M=2.72$ ）。由此可知，國立台東大學特殊教育學系畢業生的人格特質層面，在李克特（Likert）五點量表中，平均得分為 3.19，故得知國立台東大學特殊教育學系畢業生之人格特質屬於中間階層。在兩個層面中，以內控人格特質最高，可見國立台東大學特殊教育學系畢業生屬於內控人格特質，較著重自我努力，及在乎本身實力。

三、國立台東大學特殊教育學系畢業生整體與各層面感受工作滿意度之分析

國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作滿意程度，其整體與

各層面工作滿意度之現況，分析如表 4-3 所示。由表 4-3 可知，國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作滿意程度，平均得分為 3.53 分；各層面的工作滿意度平均得分介於 3.28 至 3.84 之間，大小依序為教學工作層面（M=3.84）、人際關係層面（M=3.73）、發展報酬層面（M=3.45）、工作環境層面（M=3.39）、上級領導層面（M=3.39）、行政支援層面（M=3.28）。

由上所述，國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作滿意程度在李克特（Likert）五點量表中，平均得分為 3.53，故得知國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作滿意之程度，屬於中上程度。在六個層面中，以教學工作層面的工作滿意度最高，可見國立台東大學特殊教育學系畢業生在教學工作中，有很大的滿意度；而在行政支援層面的工作滿意度是最低的，可能與學校行政支持和配合教學工作的進行度不高有關。

表 4-3 國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度之統計分析

工作滿意度層面	人數	平均數	標準差	題數	單題平均數
教學工作	127	23.05	3.73	6	3.84
上級領導	127	13.54	2.94	4	3.39
行政支援	127	16.38	3.82	5	3.28
工作環境	127	10.17	1.88	3	3.39
發展報酬	127	31.06	4.95	9	3.45
人際關係	127	18.65	3.15	5	3.73
整體工作滿意度	127	112.84	14.09	32	3.53

四、國立台東大學特殊教育學系畢業生整體與各層面感受工作壓力之分析

國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作壓力程度，其整體與各層面工作壓力之現況，分析如表 4-4 所示。

表 4-4 國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力之統計分析

工作壓力層面	人數	平均數	標準差	題數	單題平均數
工作負擔	127	17.80	3.58	5	3.56
教學管理	127	12.13	3.44	5	2.43
人際溝通	127	10.72	3.12	5	2.14
溝通協調	127	12.28	2.29	5	2.46
專業成長	127	11.10	3.29	5	2.22
實施 IEP	127	14.49	2.86	5	2.90
整體工作壓力	127	78.51	10.83	30	2.61

由表 4-4 可知，國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作壓力程度，平均得分為 2.61 分；各層面的工作壓力平均得分介於 2.14 至 3.56 之間，大小依序為工作負擔層面（ $M=3.56$ ）、實施 IEP 層面（ $M=2.90$ ）、溝通協調層面（ $M=2.46$ ）、教學管理層面（ $M=2.43$ ）、人際溝通層面（ $M=2.14$ ）。

由上述可知，國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作壓力之程度，在李克特（Likert）五點量表中，平均得分為 2.61，故國立台

東大學特殊教育學系畢業生感受工作壓力之程度，屬於中低程度。在六個層面中，以工作負擔層面的工作壓力感受程度最高，可見國立台東大學特殊教育學系畢業生在學校中除了教學工作之外，還要處理學校中各項事務，是工作壓力的主要來源；而在人際關係層面的工作壓力感受程度最低，可能是與學校環境單純有關。

五、國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之分析

國立台東大學特殊教育學系畢業生整體離職傾向之分析如表 4-5 所示。

表 4-5 國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之統計分析

	人數	平均數	標準差	題數	單題平均數
離職傾向層面	127	9.43	3.94	5	1.89

由表 4-5 可知，國立台東大學特殊教育學系畢業生整體離職傾向程度，平均得分為 1.89 分，表示其離職傾向屬於低程度，可能與工作穩定有關。

綜觀國立台東大學特殊教育學系畢業生基本背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之現況分析結果，可歸納出以下幾點：

（一）國立台東大學特殊教育學系畢業生在基本背景變項方面：

1.以 90 級至 94 級的畢業生來看，自費生應當比公費生多很多，但依本研究結果顯示，自費生與公費生的人數差不多，由此可推論，自費生在取得合格教師資格後，未能考取教師甄試或轉換跑道者，不算少數。

2.現在服務學校年資以 1-4 年為多數，佔六成以上，也顯示出，有部份研究對象更換過服務學校。

(二)國立台東大學特殊教育學系畢業生的人格特質，以內控人格特質最高,可見國立台東大學特殊教育學系畢業生屬於內控人格特質，較著重自我努力，及在乎本身實力。

(三)國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作滿意之程度，屬於中上程度。在六個層面中，以教學工作層面的工作滿意度最高，可見國立台東大學特殊教育學系畢業生在教學工作中，有很大的滿意度；而在行政支援層面的工作滿意度是最低的，可能與學校行政支持和配合教學工作的進行度不高有關。

(四)國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力之感受，屬於中低程度。在六個層面中，以工作負擔層面的工作壓力感受程度最高,可見國立台東大學特殊教育學系畢業生在學校中除了教學工作之外，還要處理學校中各項事務，是工作壓力的主要來源；而在人際關係層面的工作壓力感受程度最低，可能是與學校環境單純有關。

(五)國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向屬於低程度，可能與工作穩定有關。

第二節 不同背景變項之受試者在各因素之差異性分析

本節依據回收之調查問卷所得的資料中，依據各依變項差異情形進行比較分析與結果討論，並據以回答待答問題二。就 11 個不同背景變項（如：畢業級數、身份別、性別、婚姻狀況、班級類別、班級人數、擔任職務、擔任教師年資、現在服務學校年資、擔任特教老師年資、服務學校規模等）為自變項，分別以國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質、工作滿意、工作壓力與離職傾向等四個依變項，進行 t 檢定或單因子變異數分析。

一、不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生之人格特質差異性分析

就不同背景變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生人格特質差異情形，如表 4-6、4-7 及 4-8 所示。由表 4-6、表 4-7 及 4-8 分析結果顯示，不同性別的國立台東大學特殊教育學系畢業生間，其外控人格特質（ $t=2.238, p<.05$ ）及總人格特質層面（ $t=2.071, p<.05$ ），在統計上有顯著的差異性，且男生高於女生，換句話說，國立台東大學特殊教育學系畢業生的人格特質在性別的不同，而有所差異。由此可知，男生在外控人格特質（如：適應外在環境..等）和整體的人格特質，皆優於女生；這也與男性本身在適應環境與自我調適的能力較女性來得高有關。

而其他的背景變項並無顯著差異，簡述如下：不同畢業級數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面，並無統計上的顯著

差異 ($t=1.41$, $p>.05$); 不同身份別的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=-1.260$, $p>.05$); 不同婚姻狀況的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=-1.598$, $p>.05$); 不同班級類別的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=1.030$, $p>.05$); 不同班級人數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=1.670$, $p>.05$); 擔任不同職務的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=1.913$, $p>.05$); 不同擔任教師年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=.550$, $p>.05$); 不同現在服務學校年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=.740$, $p>.05$); 不同擔任特教老師年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=.160$, $p>.05$); 不同服務學校規模的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質層面 , 並無統計上的顯著差異 ($t=1.060$, $p>.05$)。

表 4-6 不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質全量表之平均數與標準差 (N=127)

背景變項	個數	內控人格特質		外控人格特質		人格特質總和	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
畢業級數							
90 級	24	32.25	4.27	24.08	4.55	56.33	4.80
91 級	30	33.40	2.57	24.67	4.41	58.07	4.75
92 級	30	32.73	3.18	23.43	4.26	56.17	6.11
93 級	22	32.82	3.02	25.55	3.57	58.36	4.90
94 級	21	33.57	2.52	25.14	4.46	58.71	3.95
身份別							
公費生	62	32.84	3.28	24.03	4.13	56.87	4.53
自費生	65	33.06	3.05	24.94	4.40	58.00	5.50
性別							
男生	30	33.10	3.00	26.00	3.65	59.10	3.80
女生	97	32.91	3.21	24.03	4.37	56.94	5.30
婚姻狀況							
已婚	31	32.10	3.17	24.10	4.73	56.19	5.63
未婚	96	33.23	3.11	24.63	4.14	57.85	4.83
班級類別							
啟智班	73	32.86	2.80	24.88	4.02	57.74	4.92
啟明班	3	30.33	3.79	24.33	7.64	54.67	11.37
啟聰班	6	34.00	4.15	26.33	4.23	60.33	6.80
資源班	40	33.15	3.45	23.50	4.65	56.65	4.32
普通班	5	33.00	4.42	24.80	2.39	57.80	6.38
班級人數							
1-5 人	6	33.00	4.98	24.33	4.08	57.33	7.97
6-10 人	51	33.00	3.05	24.86	3.83	57.86	5.09
10-15 人	20	33.10	2.49	26.05	4.58	59.15	5.28
16 人以上	50	32.84	3.33	23.52	4.49	56.36	4.43
擔任職務							
教師兼行政職務	25	32.64	3.24	23.12	5.36	55.76	6.39
導師	68	32.96	3.42	25.10	3.91	58.06	4.82
專任教師	34	33.18	2.53	24.29	3.96	57.47	4.24

表 4-6 不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質全量表之平均數與標準差（續）

背景變項	個數	內控人格特質		外控人格特質		人格特質總和	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
擔任教師年資							
1 年以下	4	36.25	2.36	20.75	7.41	57.00	5.72
1-5 年	100	32.97	2.90	24.72	4.14	57.69	5.09
6-10 年	23	32.30	3.97	24.17	4.16	56.48	4.93
現在服務學校年資							
1 年以下	10	34.40	3.10	23.80	5.03	58.20	4.21
1-4 年	85	33.09	2.99	24.61	4.49	57.71	5.29
5-10 年	32	32.13	3.44	24.41	3.50	56.53	4.68
擔任特教老師年資							
1 年以下	6	35.67	2.07	22.17	6.18	57.83	4.62
1-4 年	78	32.71	2.82	24.91	4.17	57.62	5.47
5-10 年	43	33.02	3.67	24.07	4.15	57.09	4.39
服務學校規模							
12 班以下	6	31.67	4.08	22.67	4.23	54.33	6.92
13-24 班	52	33.08	2.94	24.29	5.14	57.37	5.53
25-48 班	50	33.08	3.37	24.26	3.48	57.34	4.81
49-71 班	11	33.64	2.66	25.82	3.63	59.45	2.46
72 班以上	8	31.38	3.02	26.88	2.80	58.25	4.23

表 4-7 不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質全量表之 t 考驗分析摘要表

背景變項	內控人格特質		外控人格特質		人格特質總和	
	t 值	事後比較	t 值	事後比較	t 值	事後比較
身份別						
公費生	-.397		-1.195		-1.260	
自費生						
性別						
男生	.292		2.238*	男生>女生	2.071*	男生>女生
女生						
婚姻狀況						
已婚	-1.755		-.596		1.598	
未婚						

*P<.05

表 4-8 不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質變異數分析摘要表 (N=127)

背景變項	內控人格特質分量表		外控人格特質分量表		人格特質總量表	
	F 值	事後比較	F 值	事後比較	F 值	事後比較
畢業級數						
90 級						
91 級						
92 級	.692		.981		1.410	
93 級						
94 級						
班級類別						
啟智班						
啟明班						
啟聰班	.733		.970		1.030	
資源班						
普通班						
班級人數						
1-5 人						
6-10 人	.039		1.92		1.670	
10-15 人						
16 人以上						
擔任職務						
教師兼行政職務						
導師	.206		2.049		1.913	
專任教師						
擔任教師年資						
1 年以下						
1-5 年	2.756		1.757		.550	
6-10 年						
現在服務學校年資						
1 年以下						
1-4 年	2.293		.168		.740	
5-10 年						
擔任特教老師年資						
1 年以下						
1-4 年	2.540		1.480		.160	
5-10 年						
服務學校規模						
12 班以下						
13-24 班						
25-48 班	.920		1.233		1.060	
49-71 班						
72 班以上						

二、不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生之工作滿意度差異性分析

(一) 不同畢業級數的畢業生之工作滿意度分析

就畢業級數變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-9 所示。

表 4-9 不同畢業級數的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表

背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F	事後比較
教學工作	90 級	24	23.58	3.09	組間	85.18	4	21.30	1.561
	91 級	30	22.63	4.80	組內	1664.53	122	13.64	
	92 級	30	22.00	3.53	總和	1749.72	126		
	93 級	22	23.14	3.56					
	94 級	21	24.43	2.71					
上級領導	90 級	24	14.08	2.62	組間	100.12	4	25.03	3.080*
	91 級	30	13.17	2.60	組內	991.39	122	8.13	94 級
	92 級	30	12.27	3.87	總和	1091.51	126		>
	93 級	22	13.95	2.06					92 級
	94 級	21	14.86	2.39					
行政資源	90 級	24	15.58	3.57	組間	76.45	4	19.11	1.321
	91 級	30	15.67	4.29	組內	1765.41	122	14.47	
	92 級	30	16.97	4.23	總和	1841.86	126		
	93 級	22	16.18	3.39					
	94 級	21	17.67	2.97					
工作環境	90 級	24	10.42	2.00	組間	5.70	4	1.42	.397
	91 級	30	9.87	1.50	組內	437.83	122	3.59	
	92 級	30	10.33	1.56	總和	443.53	126		
	93 級	22	10.23	1.69					
	94 級	21	10.00	2.74					
發展報酬	90 級	24	31.46	4.73	組間	46.99	4	11.75	.471
	91 級	30	31.90	4.92	組內	3041.63	122	24.93	
	92 級	30	30.27	6.31	總和	3088.61	126		
	93 級	22	30.77	4.71					
	94 級	21	30.81	3.20					

表 4-9 不同畢業級數的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表（續）

背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F	事後比較
人際關係	90 級	24	19.92	2.92	組間	141.80	4	35.45	3.900
	91 級	30	17.97	3.38	組內	1108.96	122	9.09	
	92 級	30	18.13	2.69	總和	1250.76	126		
	93 級	22	17.45	3.28					
	94 級	21	20.19	2.71					
總工作滿意度	90 級	24	115.04	11.62	組間	1139.28	4	284.82	1.416
	91 級	30	111.20	15.33	組內	24539.74	122	201.15	
	92 級	30	109.33	17.04	總和	25679.02	126		
	93 級	22	111.73	14.24					
	94 級	21	117.95	9.85					

* $P < .05$

從表 4-9 分析結果顯示，不同畢業級數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在工作滿意度中「上級領導」是有顯著差異的（ $F=3.080$ ， $p < .05$ ），經 scheffé 法進行事後比較得知，94 級（ $M=14.86$ ， $SD=2.39$ ）顯著高於 92 級（ $M=12.27$ ， $SD=3.87$ ）。換句話說，在對於學校主管領導及遵從學校主管指示，94 級服從度高於 92 級，這可能與初任教師，具有較高的衝勁及熱忱有關。

（二）不同身份別的畢業生之工作滿意度分析

就身份別而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-10 所示。

表 4-10 不同身份別的畢業生之工作滿意度 t 考驗分析摘要表

工作滿意層面	身份別	個數	平均數	標準差	t
教學工作	公費生	62	22.94	3.34	-.329
	自費生	65	23.15	4.09	
上級領導	公費生	62	13.60	2.93	.199
	自費生	65	13.49	2.98	
行政資源	公費生	62	15.94	3.68	-1.277
	自費生	65	16.80	3.94	
工作環境	公費生	62	10.16	1.80	-.024
	自費生	65	10.17	1.96	
發展報酬	公費生	62	31.79	4.36	1.645
	自費生	65	30.35	5.40	
人際關係	公費生	62	18.81	2.95	.533
	自費生	65	18.51	3.35	
總工作滿意度	公費生	62	112.92	12.27	.174
	自費生	65	112.48	16.05	

由表 4-10 分析結果顯示，不同身份別的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為公自費身份的不同，而有明顯不同的工作滿意度。

（三）不同性別的畢業生之工作滿意度分析

就身份別而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-11 所示。

表 4-11 不同性別的畢業生之工作滿意度差異分析

工作滿意層面	性別	個數	平均數	標準差	t
教學工作	男	30	22.93	2.68	-.191
	女	97	23.08	4.01	
上級領導	男	30	13.03	2.76	-1.087
	女	97	13.70	2.99	
行政資源	男	30	15.73	4.16	-1.057
	女	97	16.58	3.71	
工作環境	男	30	10.40	1.59	.783
	女	97	10.09	1.96	
發展報酬	男	30	31.10	5.06	.057
	女	97	31.04	4.94	
人際關係	男	30	18.37	3.33	-.569
	女	97	18.74	3.11	
總工作滿意度	男	30	111.57	12.32	-.493
	女	97	113.04	14.87	

由表 4-11 分析結果顯示，不同性別的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為性別的不同，而有明顯不同的工作滿意度。

（四）不同婚姻狀況的畢業生之工作滿意度分析

就婚姻狀況而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-12 所示。

表 4-12 不同婚姻狀況的畢業生之工作滿意度 t 考驗分析摘要表

工作滿意層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t
教學工作	已婚	31	23.58	3.07	.916
	未婚	96	22.88	3.91	
上級領導	已婚	31	13.45	2.46	- .199
	未婚	96	13.57	3.09	
行政資源	已婚	31	16.06	4.20	- .523
	未婚	96	16.48	3.71	
工作環境	已婚	31	10.35	1.78	.645
	未婚	96	10.10	1.91	
發展報酬	已婚	31	31.90	5.15	1.098
	未婚	96	30.78	4.88	
人際關係	已婚	31	19.00	2.41	.703
	未婚	96	18.54	3.36	
總工作滿意度	已婚	31	114.35	13.23	.744
	未婚	96	112.16	14.62	

由表 4-12 分析結果顯示，不同婚姻狀況的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表，並無統計上的顯著差異。可見國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為婚姻狀況的不同，而有明顯不同的工作滿意度。

(五) 不同班級類別的畢業生之工作滿意度分析

就班級類別變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-13 所示。

表 4-13 不同班級類別的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
教學工作	啟智班	73	23.08	3.63	組間	54.98	4	13.74	.989
	啟明班	3	19.00	5.57	組內	1694.74	122	13.89	
	啟聰班	6	22.83	2.64	總和	1749.72	126		
	資源班	40	23.20	3.80					
	普通班	5	24.00	4.64					
上級領導	啟智班	73	13.32	2.91	組間	36.52	4	9.13	1.056
	啟明班	3	11.33	1.53	組內	1055.00	122	8.65	
	啟聰班	6	13.00	3.10	總和	1091.51	126		
	資源班	40	14.18	3.10					
	普通班	5	13.80	2.17					
行政資源	啟智班	73	16.30	3.84	組間	17.25	4	4.31	.288
	啟明班	3	18.67	1.53	組內	1824.61	122	14.96	
	啟聰班	6	16.00	5.66	總和	1841.86	126		
	資源班	40	16.43	3.82					
	普通班	5	16.20	2.77					
工作環境	啟智班	73	10.07	1.52	組間	15.40	4	3.85	1.097
	啟明班	3	11.33	1.15	組內	428.12	122	3.51	
	啟聰班	6	11.00	1.55	總和	443.53	126		
	資源班	40	10.00	2.44					
	普通班	5	11.20	1.92					
發展報酬	啟智班	73	31.47	4.88	組間	227.37	4	56.84	2.424
	啟明班	3	23.33	1.53	組內	2861.24	122	23.45	
	啟聰班	6	33.17	4.17	總和	3088.61	126		
	資源班	40	30.68	5.19					
	普通班	5	30.20	1.30					
人際關係	啟智班	73	18.52	3.05	組間	18.03	4	4.51	.446
	啟明班	3	18.00	2.00	組內	1232.73	122	10.10	
	啟聰班	6	18.67	2.34	總和	1250.76	126		
	資源班	40	18.73	3.58					
	普通班	5	20.40	2.61					
總工作滿意度	啟智班	73	112.75	13.18	組間	444.09	4	111.02	.551
	啟明班	3	101.67	11.59	組內	24578.76	122	201.47	
	啟聰班	6	114.67	15.45	總和	25022.85	126		
	資源班	40	113.20	15.96					
	普通班	5	115.80	13.03					

由表 4-13 分析結果顯示，不同班級類別的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為任教班級類別的不同，而有明顯不同的工作滿意度。

(六) 不同班級人數的畢業生之工作滿意度分析

就班級人數變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-14 所示。

表 4-14 不同班級人數的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
教學工作	1-5 人	6	20.83	3.31	組間	34.29	3	11.43	.819
	6-10 人	51	23.35	3.78	組內	1715.43	123	13.95	
	10-15 人	20	23.05	4.03	總和	1749.72	126		
	16 人以上	50	23.00	3.61					
上級領導	1-5 人	6	13.67	3.20	組間	6.63	3	2.21	.250
	6-10 人	51	13.41	2.53	組內	1084.89	123	8.82	
	10-15 人	20	13.20	2.98	總和	1091.51	126		
	16 人以上	50	13.80	3.33					
行政資源	1-5 人	6	18.67	4.68	組間	58.37	3	19.46	1.342
	6-10 人	51	16.55	3.46	組內	1783.49	123	14.50	
	10-15 人	20	15.25	4.17	總和	1841.86	126		
	16 人以上	50	16.38	3.90					
工作環境	1-5 人	6	11.33	1.21	組間	18.04	3	6.01	1.738
	6-10 人	51	10.08	1.35	組內	425.49	123	3.46	
	10-15 人	20	9.55	2.33	總和	443.53	126		
	16 人以上	50	10.36	2.14					
發展報酬	1-5 人	6	30.83	5.15	組間	12.45	3	4.15	.166
	6-10 人	51	30.78	4.98	組內	3076.16	123	25.01	
	10-15 人	20	31.70	6.28	總和	3088.61	126		
	16 人以上	50	31.10	4.41					

表 4-14 不同班級人數的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表（續）

背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F	
人際關係	1-5 人	6	18.00	2.53	組間	6.59	3	2.20	.217
	6-10 人	51	18.71	3.08	組內	1244.17	123	10.12	
	10-15 人	20	18.30	3.59	總和	1250.76	126		
	16 人以上	50	18.82	3.17					
總工作滿意度	1-5 人	6	110.17	20.42	組間	123.53	3	41.18	.198
	6-10 人	51	112.88	12.49	組內	25555.50	123	207.77	
	10-15 人	20	111.05	16.00	總和	25679.02	126		
	16 人以上	50	113.46	14.85					

由表 4-14 分析結果顯示，不同班級人數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為任教班級人數的多寡，而有明顯不同的工作滿意度。

（七）不同職務的畢業生之工作滿意度分析

就擔任職務變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-15 所示。由表 4-15 分析結果顯示，不同職務的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為擔任職務的不同，而有明顯不同的工作滿意度。

表 4-15 不同職務的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表

	背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
教學工作	教師兼行政	25	22.84	4.36	組間	13.59	2	6.80	.49
	導師	68	22.85	3.70	組內	1736.12	124	14.00	
	專任教師	34	23.59	3.31	總和	1749.72	126		
上級領導	教師兼行政	25	14.04	2.86	組間	9.45	2	4.72	.54
	導師	68	13.51	2.78	組內	1082.06	124	8.73	
	專任教師	34	13.24	3.34	總和	1091.51	126		
行政資源	教師兼行政	25	16.96	3.86	組間	11.25	2	5.63	.38
	導師	68	16.18	3.69	組內	1830.61	124	14.76	
	專任教師	34	16.35	4.13	總和	1841.86	126		
工作環境	教師兼行政	25	10.48	1.94	組間	5.24	2	2.62	.74
	導師	68	10.19	1.56	組內	438.28	124	3.53	
	專任教師	34	9.88	2.37	總和	443.53	126		
發展報酬	教師兼行政	25	32.16	5.46	組間	103.96	2	51.98	2.16
	導師	68	31.35	4.73	組內	2984.65	124	24.07	
	專任教師	34	29.65	4.83	總和	3088.61	126		
人際關係	教師兼行政	25	18.64	2.91	組間	3.07	2	1.53	.15
	導師	68	18.78	3.06	組內	1247.69	124	10.06	
	專任教師	34	18.41	3.55	總和	1250.76	126		
總工作滿意度	教師兼行政	25	115.12	16.42	組間	230.87	2	115.44	.58
	導師	68	112.87	12.84	組內	24791.98	124	199.94	
	專任教師	34	111.12	14.84	總和	25022.85	126		

(八) 不同擔任教師年資的畢業生之工作滿意度分析

就擔任教師年資變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工

作滿意度的差異情形，如表 4-16 所示。由表 4-16 分析結果顯示，不同擔任教師年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為擔任教師年資的不同，而有明顯不同的工作滿意度。

表 4-16 不同擔任教師年資的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
教學工作	1年以下	4	24.00	5.60	組間	5.44	2	2.72	.193
	1-5 年	100	22.96	3.67	組內	1744.27	124	14.07	
	6-10 年	23	23.26	3.80	總和	1749.72	126		
上級領導	1年以下	4	13.75	4.27	組間	1.89	2	0.94	.107
	1-5 年	100	13.48	2.92	組內	1089.62	124	8.79	
	6-10 年	23	13.78	2.92	總和	1091.51	126		
行政資源	1年以下	4	16.00	5.77	組間	19.85	2	9.92	.675
	1-5 年	100	16.58	3.79	組內	1822.01	124	14.69	
	6-10 年	23	15.57	3.72	總和	1841.86	126		
工作環境	1年以下	4	10.00	2.58	組間	0.31	2	0.16	.044
	1-5 年	100	10.19	1.80	組內	443.22	124	3.57	
	6-10 年	23	10.09	2.17	總和	443.53	126		
發展報酬	1年以下	4	28.50	3.32	組間	31.47	2	15.73	.638
	1-5 年	100	31.23	4.94	組內	3057.14	124	24.65	
	6-10 年	23	30.74	5.25	總和	3088.61	126		
人際關係	1年以下	4	21.50	3.11	組間	85.18	2	42.59	4.531
	1-5 年	100	18.25	3.00	組內	1165.58	124	9.40	
	6-10 年	23	19.91	3.33	總和	1250.76	126		
總工作滿意度	1年以下	4	113.75	17.42	組間	18.06	2	9.03	.044
	1-5 年	100	112.50	13.97	組內	25660.97	124	206.94	
	6-10 年	23	113.35	15.73	總和	25679.02	126		

(九) 不同現在服務學校年資的畢業生之工作滿意度分析

就現在服務學校年資變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-17 所示。

表 4-17 不同現在服務學校年資的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表 (N=127)

背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F	
教學工作	1 年以下	10	23.90	3.81	組間	10.11	2	5.06	.360
	1-4 年	85	23.06	3.52	組內	1739.61	124	14.03	
	5-10 年	32	22.75	4.27	總和	1749.72	126		
上級領導	1 年以下	10	13.70	3.16	組間	11.22	2	5.61	.644
	1-4 年	85	13.72	3.12	組內	1080.29	124	8.71	
	5-10 年	32	13.03	2.36	總和	1091.51	126		
行政資源	1 年以下	10	16.30	4.24	組間	14.48	2	7.24	.491
	1-4 年	85	16.60	3.72	組內	1827.38	124	14.74	
	5-10 年	32	15.81	4.03	總和	1841.86	126		
工作環境	1 年以下	10	10.00	2.00	組間	0.30	2	0.15	.042
	1-4 年	85	10.18	1.90	組內	443.23	124	3.57	
	5-10 年	32	10.19	1.84	總和	443.53	126		
發展報酬	1 年以下	10	28.50	6.02	組間	82.94	2	41.47	1.711
	1-4 年	85	31.47	4.76	組內	3005.68	124	24.24	
	5-10 年	32	30.75	5.00	總和	3088.61	126		
人際關係	1 年以下	10	21.00	3.30	組間	59.86	2	29.93	3.116
	1-4 年	85	18.47	3.13	組內	1190.90	124	9.60	
	5-10 年	32	18.41	2.94	總和	1250.76	126		
總工作滿意度	1 年以下	10	113.40	17.07	組間	131.97	2	65.99	.320
	1-4 年	85	113.27	13.95	組內	25547.05	124	206.02	
	5-10 年	32	110.94	14.58	總和	25679.02	126		

由表 4-17 分析結果顯示，不同現在服務學校年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。也就是說，國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為現在服務學校年資的不同，而有明顯不同的工作滿意度。

（十）不同擔任特教老師年資的畢業生之工作滿意度分析

就擔任特教老師年資變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-18 所示。由表 4-18 分析結果顯示，不同擔任特教老師年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為擔任特教老師年資的不同，而有明顯不同的工作滿意度。

（十一）不同服務學校規模的畢業生之工作滿意度分析

就服務學校規模變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的差異情形，如表 4-19 所示。由表 4-19 分析結果顯示，不同服務學校規模的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作滿意層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。換句話說，國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為服務學校規模的大小，而有明顯不同的工作滿意度。

表 4-18 不同擔任特教老師年資的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
教學工作	1年以下	6	24.67	4.63	組間	30.12	2	15.06	1.086
	1-4 年	78	22.72	3.43	組內	1719.59	124	13.87	
	5-10 年	43	23.42	4.10	總和	1749.72	126		
上級領導	1年以下	6	14.33	3.44	組間	6.06	2	3.03	.346
	1-4 年	78	13.60	3.07	組內	1085.45	124	8.75	
	5-10 年	43	13.33	2.68	總和	1091.51	126		
行政資源	1年以下	6	16.67	4.76	組間	34.39	2	17.19	1.179
	1-4 年	78	16.76	3.56	組內	1807.47	124	14.58	
	5-10 年	43	15.65	4.13	總和	1841.86	126		
工作環境	1年以下	6	10.17	2.04	組間	2.37	2	1.19	.333
	1-4 年	78	10.27	1.95	組內	441.16	124	3.56	
	5-10 年	43	9.98	1.75	總和	443.53	126		
發展報酬	1年以下	6	30.17	3.97	組間	11.78	2	5.89	.237
	1-4 年	78	30.92	4.95	組內	3076.84	124	24.81	
	5-10 年	43	31.42	5.15	總和	3088.61	126		
人際關係	1年以下	6	21.33	2.50	組間	56.41	2	28.21	2.929
	1-4 年	78	18.29	3.05	組內	1194.34	124	9.63	
	5-10 年	43	18.93	3.27	總和	1250.76	126		
總工作滿意度	1年以下	6	117.33	14.68	組間	140.05	2	70.03	.340
	1-4 年	78	112.32	14.20	組內	25538.97	124	205.96	
	5-10 年	43	112.72	14.59	總和	25679.02	126		

表 4-19 不同服務學校規模的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表
(N=127)

背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F	
教學工作	12 班以下	6	23.17	3.31	組間	49.32	4	12.33	.885
	13-24 班	52	23.44	3.72	組內	1700.40	122	13.94	
	25-48 班	50	22.44	4.02	總和	1749.72	126		
	49-71 班	11	24.36	2.69					
	72 班以上	8	22.38	3.25					
上級領導	12 班以下	6	14.33	1.63	組間	29.35	4	7.34	.843
	13-24 班	52	13.85	2.78	組內	1062.16	122	8.71	
	25-48 班	50	13.00	3.23	總和	1091.51	126		
	49-71 班	11	14.27	3.52					
	72 班以上	8	13.38	1.69					
行政資源	12 班以下	6	18.50	2.26	組間	46.02	4	11.50	.782
	13-24 班	52	16.37	4.09	組內	1795.84	122	14.72	
	25-48 班	50	15.90	3.86	總和	1841.86	126		
	49-71 班	11	17.09	3.45					
	72 班以上	8	16.88	3.09					
工作環境	12 班以下	6	11.33	0.82	組間	20.77	4	5.19	1.499
	13-24 班	52	10.37	1.92	組內	422.75	122	3.47	
	25-48 班	50	10.08	1.56	總和	443.53	126		
	49-71 班	11	9.27	2.61					
	72 班以上	8	9.75	2.49					
發展報酬	12 班以下	6	33.50	5.75	組間	90.72	4	22.68	.923
	13-24 班	52	31.23	5.07	組內	2997.89	122	24.57	
	25-48 班	50	31.18	4.65	總和	3088.61	126		
	49-71 班	11	29.91	6.24					
	72 班以上	8	28.88	3.18					
人際關係	12 班以下	6	18.50	1.64	組間	6.56	4	1.64	.161
	13-24 班	52	18.44	3.35	組內	1244.19	122	10.20	
	25-48 班	50	18.72	3.24	總和	1250.76	126		
	49-71 班	11	19.09	2.47					
	72 班以上	8	19.13	3.48					
總工作滿意度	12 班以下	6	119.33	9.65	組間	531.92	4	132.98	.645
	13-24 班	52	113.69	15.27	組內	25147.11	122	206.12	
	25-48 班	50	110.94	14.53	總和	25679.02	126		
	49-71 班	11	114.00	12.59					
	72 班以上	8	110.38	11.04					

綜觀國立台東大學特殊教育學系畢業生的工作滿意度之現況分析，在工作滿意度層面中，以發展報酬滿意度（ $M=31.06$ ）為最高，這可能與目前教師的薪資待遇、福利措施較其他行業佳，且進修管道也較多，使得在發展報酬方面有較高的滿意度。其次分別為教學工作滿意度（ $M=23.05$ ）、人際關係滿意度（ $M=16.65$ ）、上級領導滿意度（ $M=16.38$ ）行政支援滿意度（ $M=13.54$ ）工作環境滿意度（ $M=10.17$ ），而工作環境滿意度最低，這可能與特殊教育教室的安排，在環境條件上限制較多，且相關環境設備、資源較為缺乏有關。再者，不同畢業級數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在工作滿意度中「上級領導」是有顯著差異的，這可能與初任教師，具有較高的衝勁及熱忱有關。

三、不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生之工作壓力差異性分析

（一）不同畢業級數的畢業生之工作壓力分析

就畢業級數變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-20 所示。

表 4-20 不同畢業級數的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F	事後比較
工作負擔	1.90 級	24	18.00	3.50	組間	186.60	4	46.65	3.976*	3>5
	2.91 級	30	17.53	3.90	組內	1431.48	122	11.73		
	3.92 級	30	19.73	3.32	總和	1618.08	126			
	4.93 級	22	16.77	3.62						
	5.94 級	21	16.29	2.37						
教學管理	1.90 級	24	11.96	2.10	組間	122.47	4	30.62	2.722	
	2.91 級	30	11.73	3.70	組內	1372.26	122	11.25		
	3.92 級	30	13.83	4.10	總和	1494.72	126			
	4.93 級	22	11.55	3.31						
	5.94 級	21	11.10	2.79						
人際關係	1.90 級	24	10.88	2.36	組間	42.30	4	10.58	1.088	
	2.91 級	30	9.83	2.76	組內	1185.49	122	9.72		
	3.92 級	30	11.37	4.07	總和	1227.80	126			
	4.93 級	22	11.14	3.08						
	5.94 級	21	10.43	2.80						
溝通協調	1.90 級	24	12.25	1.67	組間	17.78	4	4.44	.843	
	2.91 級	30	11.77	2.37	組內	643.58	122	5.28		
	3.92 級	30	12.83	2.89	總和	661.35	126			
	4.93 級	22	12.14	2.03						
	5.94 級	21	12.38	2.09						
專業成長	1.90 級	24	11.21	2.43	組間	74.85	4	18.71	1.772	
	2.91 級	30	10.27	2.32	組內	1288.01	122	10.56		
	3.92 級	30	12.30	4.74	總和	1362.87	126			
	4.93 級	22	10.41	3.16						
	5.94 級	21	11.14	2.59						
實施工作	1.90 級	24	14.33	2.93	組間	59.07	4	14.77	1.852	
	2.91 級	30	13.83	2.97	組內	972.66	122	7.97		
	3.92 級	30	15.63	2.97	總和	1031.73	126			
	4.93 級	22	13.95	2.73						
	5.94 級	21	14.52	2.32						
總工作壓力	1.90 級	24	78.63	9.02	組間	2219.31	4	554.83	5.385*	3>2
	2.91 級	30	74.97	8.38	組內	12570.42	122	103.04		3>4
	3.92 級	30	85.70	12.04	總和	14789.73	126			3>5
	4.93 級	22	75.95	12.07						
	5.94 級	21	75.86	8.37						

*P<.05

從表 4-20 分析結果顯示，不同畢業級數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在工作壓力中「工作負擔」是有顯著差異的（ $F=3.976$ ， $p<.05$ ），經 scheffé 法進行事後比較得知，92 級（ $M=19.73$ ， $SD=3.32$ ）顯著高於 94 級（ $M=16.29$ ， $SD=2.37$ ）。而不同畢業級數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在總工作壓力層面是有顯著差異的（ $F=5.385$ ， $p<.05$ ），經 scheffé 法進行事後比較得知，92 級（ $M=85.70$ ， $SD=12.40$ ）顯著高於 91 級（ $M=74.97$ ， $SD=8.38$ ）、93 級（ $M=75.95$ ， $SD=12.07$ ）、94 級（ $M=75.86$ ， $SD=8.37$ ）。換句話說，在不同畢業級數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在感受工作壓力的程度，有明顯的不同。

（二）不同身份別的畢業生之工作壓力分析

就身份別而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-21 所示。

由表 4-21 分析結果顯示，不同身份別的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作壓力層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為公自費身份的不同，而有明顯不同的工作壓力感受。

表 4-21 不同身份別的畢業生之工作壓力 t 考驗分析摘要表

工作壓力層面	身份別	個數	平均數	標準差	t
工作負擔	公費生	62	18.13	3.71	1.001
	自費生	65	17.49	3.46	
教學管理	公費生	62	12.24	3.12	.344
	自費生	65	12.03	3.75	
人際關係	公費生	62	10.61	2.89	-.364
	自費生	65	10.82	3.34	
溝通協調	公費生	62	12.40	2.27	.612
	自費生	65	12.15	2.32	
專業成長	公費生	62	10.89	2.74	-.693
	自費生	65	11.29	3.75	
實施 IEP	公費生	62	14.42	2.91	-.264
	自費生	65	14.55	2.84	
總工作壓力	公費生	62	78.69	9.39	.184
	自費生	65	78.34	12.13	

(三) 不同性別的畢業生之工作壓力分析

就性別而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-22 所示。

由表 4-22 分析結果顯示，不同性別的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作壓力層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生，並不會因為性別的不同，而有明顯不同的工作壓力感受。

表 4-22 不同性別的畢業生之工作壓力 t 考驗分析摘要表

工作壓力層面	性別	個數	平均數	標準差	t
工作負擔	男	30	17.97	3.90	.285
	女	97	17.75	3.50	
教學管理	男	30	12.63	3.65	.908
	女	97	11.98	3.38	
人際關係	男	30	11.47	2.58	1.514
	女	97	10.48	3.25	
溝通協調	男	30	13.17	2.05	2.487
	女	97	12.00	2.30	
專業成長	男	30	11.10	3.22	.010
	女	97	11.09	3.33	
實施 IEP	男	30	14.50	2.73	.026
	女	97	14.48	2.92	
總工作壓力	男	30	80.83	9.88	1.347
	女	97	77.79	11.06	

(四) 不同婚姻狀況的畢業生之工作壓力分析

就婚姻狀況而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-23 所示。從表 4-23 分析結果顯示，不同婚姻狀況的國立台東大學特殊教育學系畢業生在工作壓力中「人際關係」($t=-2.16, p<.05$)是有顯著差異的，經事後比較得知，未婚($M=11.05, SD=3.11$)顯著高於已婚($M=9.68, SD=2.97$)。而在「實施個別化計劃(IEP)」($t=-2.44, p<.05$)也是有顯著差異的，經事後比較得知，未婚($M=14.83, SD=2.79$)顯著高於已婚($M=13.42, SD=2.87$)。換句話說，國立台東大學特殊教育學系畢業生對於人際關係及實施個別化計

劃(IEP)這兩項分量表中，未婚者感受工作壓力的程度高於已婚者。

表 4-23 不同婚姻狀況的畢業生之工作壓力 t 考驗分析摘要表

工作壓力層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t	事後比較
工作負擔	1. 已婚	31	18.23	4.06	.754	
	2. 未婚	96	17.67	3.43		
教學管理	1. 已婚	31	12.23	3.70	.170	
	2. 未婚	96	12.10	3.38		
人際關係	1. 已婚	31	9.68	2.97	-2.163*	2>1
	2. 未婚	96	11.05	3.11		
溝通協調	1. 已婚	31	12.06	2.13	-.588	
	2. 未婚	96	12.34	2.35		
專業成長	1. 已婚	31	10.19	3.25	-1.769	
	2. 未婚	96	11.39	3.27		
實施 IEP	1. 已婚	31	13.42	2.87	-2.438*	2>1
	2. 未婚	96	14.83	2.79		
總工作壓力	1. 已婚	31	75.81	11.16	-1.609	
	2. 未婚	96	79.39	10.64		

* $P < .05$

(五) 不同班級類別的畢業生之工作壓力分析

就班級類別變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-24 所示。從表 4-24 分析結果顯示，不同班級類別的國立台東大學特殊教育學系畢業生在工作壓力中「教學管理」($F=3.340$, $p<.05$) 是有顯著差異的，經 scheffé 法進行事後比較得知，啟聰班($M=16.67$, $SD=3.88$)顯著高於啟智班($M=11.86$, $SD=3.43$)，也顯著高於資源班($M=11.83$, $SD=3.02$)。換句話說，國立台東大學特殊教育學系畢業生在教學管理分量表中，啟聰班教師感受工作壓力的程度高於啟智班及資源班。

表 4-24 不同班級類別的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表

背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F	事後比較	
工作負擔	1.啟智班	73	17.92	3.77	組間	40.90	4	10.22	.791	
	2.啟明班	3	15.67	5.51	組內	1577.18	122	12.93		
	3.啟聰班	6	17.83	2.71	總和	1618.08	126			
	4.資源班	40	18.03	3.39						
	5.普通班	5	15.60	1.52						
教學管理	1.啟智班	73	11.86	3.43	組間	147.52	4	36.88	3.340*	3>1
	2.啟明班	3	14.33	4.04	組內	1347.21	122	11.04		3>4
	3.啟聰班	6	16.67	3.88	總和	1494.72	126			
	4.資源班	40	11.83	3.02						
	5.普通班	5	11.80	3.03						
人際關係	1.啟智班	73	10.05	3.10	組間	88.61	4	22.15	2.373	
	2.啟明班	3	11.67	2.89	組內	1139.18	122	9.34		
	3.啟聰班	6	12.83	3.76	總和	1227.80	126			
	4.資源班	40	11.35	2.92						
	5.普通班	5	12.20	2.49						
溝通協調	1.啟智班	73	12.29	2.28	組間	17.12	4	4.28	.811	
	2.啟明班	3	14.00	4.58	組內	644.23	122	5.28		
	3.啟聰班	6	12.50	3.89	總和	661.35	126			
	4.資源班	40	11.98	1.87						
	5.普通班	5	13.20	1.92						
專業成長	1.啟智班	73	10.99	3.32	組間	6.24	4	1.56	.140	
	2.啟明班	3	12.33	1.53	組內	1356.63	122	11.12		
	3.啟聰班	6	11.00	4.56	總和	1362.87	126			
	4.資源班	40	11.23	3.29						
	5.普通班	5	11.00	2.83						
實施策略	1.啟智班	73	14.34	2.91	組間	24.99	4	6.25	.757	
	2.啟明班	3	16.33	1.15	組內	1006.74	122	8.25		
	3.啟聰班	6	13.67	3.88	總和	1031.73	126			
	4.資源班	40	14.85	2.81						
	5.普通班	5	13.60	1.67						
總工作壓力	1.啟智班	73	77.45	10.24	組間	426.78	4	106.70	.906	
	2.啟明班	3	84.33	9.81	組內	14362.95	122	117.73		
	3.啟聰班	6	84.50	18.00	總和	14789.73	126			
	4.資源班	40	79.25	10.83						
	5.普通班	5	77.40	10.29						

*P<.05

（六）不同班級人數的畢業生之工作壓力分析

就班級人數而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-25 所示。

表 4-25 不同班級人數的畢業生之工作滿意度變異數分析摘要表

背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F	
工作負擔	1-5 人	6	18.83	1.47	組間	38.00	3	12.67	.986
	6-10 人	51	17.82	4.04	組內	1580.08	123	12.85	
	10-15 人	20	18.75	3.82	總和	1618.08	126		
	16 人以上	50	17.28	3.11					
教學管理	1-5 人	6	15.17	3.71	組間	89.64	3	29.88	2.616
	6-10 人	51	11.98	3.64	組內	1405.08	123	11.42	
	10-15 人	20	13.05	3.65	總和	1494.72	126		
	16 人以上	50	11.56	2.93					
人際關係	1-5 人	6	12.83	5.53	組間	56.78	3	18.93	1.988
	6-10 人	51	10.10	2.93	組內	1171.01	123	9.52	
	10-15 人	20	10.55	3.33	總和	1227.80	126		
	16 人以上	50	11.16	2.78					
溝通協調	1-5 人	6	13.33	5.28	組間	16.19	3	5.40	1.029
	6-10 人	51	12.22	2.18	組內	645.16	123	5.25	
	10-15 人	20	12.80	2.42	總和	661.35	126		
	16 人以上	50	12.00	1.78					
專業成長	1-5 人	6	13.83	3.97	組間	48.93	3	16.31	1.527
	6-10 人	51	11.04	3.10	組內	1313.93	123	10.68	
	10-15 人	20	10.70	3.61	總和	1362.87	126		
	16 人以上	50	10.98	3.21					
實施工作	1-5 人	6	15.83	2.56	組間	31.31	3	10.44	1.283
	6-10 人	51	13.96	2.95	組內	1000.42	123	8.13	
	10-15 人	20	14.55	2.93	總和	1031.73	126		
	16 人以上	50	14.84	2.74					
總工作壓力	1-5 人	6	89.83	17.29	組間	963.42	3	321.14	2.857
	6-10 人	51	77.12	10.23	組內	13826.31	123	112.41	
	10-15 人	20	80.40	9.80	總和	14789.73	126		
	16 人以上	50	77.82	10.38					

由表 4-25 分析結果顯示，不同班級人數的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作壓力層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為任教班級人數的多寡，而有明顯不同的工作壓力感受。

（七）不同職務的畢業生之工作壓力分析

就擔任職務變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-26 所示。由表 4-26 分析結果顯示，不同職務的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作壓力層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為擔任職務的不同，而有明顯不同的工作壓力感受。

（八）不同擔任教師年資的畢業生之工作壓力分析

就擔任教師年資變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-27 所示。由表 4-27 分析結果顯示，不同擔任教師年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作壓力層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為擔任教師年資的不同，而有明顯不同的工作壓力感受。

表 4-26 不同職務的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表

	背景變項	個數	平均數	標準差	變異 來源	SS	df	Ms	F
工作負擔	教師兼行政	25	18.80	4.55	組間	65.52	2	32.76	2.616
	導師	68	17.97	3.31	組內	1552.56	124	12.52	
	專任教師	34	16.74	3.12	總和	1618.08	126		
教學管理	教師兼行政	25	12.56	3.39	組間	10.99	2	5.50	.459
	導師	68	12.19	3.56	組內	1483.73	124	11.97	
	專任教師	34	11.71	3.29	總和	1494.72	126		
人際關係	教師兼行政	25	10.28	2.97	組間	48.33	2	24.16	2.540
	導師	68	10.37	3.30	組內	1179.47	124	9.51	
	專任教師	34	11.74	2.70	總和	1227.80	126		
溝通協調	教師兼行政	25	11.92	1.98	組間	8.06	2	4.03	.765
	導師	68	12.22	2.42	組內	653.30	124	5.27	
	專任教師	34	12.65	2.24	總和	661.35	126		
專業成長	教師兼行政	25	11.00	2.63	組間	0.28	2	0.14	.013
	導師	68	11.12	3.60	組內	1362.59	124	10.99	
	專任教師	34	11.12	3.16	總和	1362.87	126		
實施二部	教師兼行政	25	15.04	3.35	組間	10.18	2	5.09	.618
	導師	68	14.29	2.90	組內	1021.55	124	8.24	
	專任教師	34	14.47	2.39	總和	1031.73	126		
總工作壓力	教師兼行政	25	79.60	10.53	組間	38.28	2	19.14	.161
	導師	68	78.16	11.15	組內	14751.46	124	118.9	
	專任教師	34	78.41	10.68	總和	14789.73	126		

表 4-27 不同擔任教師年資的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
工作負擔	1 年以下	4	14.00	1.15	組間	61.25	2	30.62	2.439
	1-5 年	100	17.98	3.65	組內	1556.83	124	12.56	
	6-10 年	23	17.70	3.24	總和	1618.08	126		
教學管理	1 年以下	4	10.50	3.70	組間	12.53	2	6.26	.524
	1-5 年	100	12.24	3.68	組內	1482.20	124	11.95	
	6-10 年	23	11.96	2.16	總和	1494.72	126		
人際關係	1 年以下	4	11.75	4.03	組間	4.80	2	2.40	.243
	1-5 年	100	10.71	3.29	組內	1222.99	124	9.86	
	6-10 年	23	10.57	2.19	總和	1227.80	126		
溝通協調	1 年以下	4	13.00	2.45	組間	2.17	2	1.08	.204
	1-5 年	100	12.25	2.41	組內	659.18	124	5.32	
	6-10 年	23	12.26	1.71	總和	661.35	126		
專業成長	1 年以下	4	10.75	4.27	組間	0.60	2	0.30	.027
	1-5 年	100	11.12	3.46	組內	1362.27	124	10.99	
	6-10 年	23	11.04	2.34	總和	1362.87	126		
實施工作	1 年以下	4	12.75	2.22	組間	13.55	2	6.77	.825
	1-5 年	100	14.50	2.84	組內	1018.18	124	8.21	
	6-10 年	23	14.74	3.06	總和	1031.73	126		
總工作壓力	1 年以下	4	72.75	15.86	組間	142.55	2	71.27	.603
	1-5 年	100	78.80	11.06	組內	14647.18	124	118.12	
	6-10 年	23	78.26	9.01	總和	14789.73	126		

(九) 不同現在服務學校年資的畢業生之工作壓力分析

就現在服務學校年資變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-28 所示。由表 4-28 分析結果顯示，不同現在服務學校年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作

壓力層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為現在服務學校年資的不同，而有明顯不同的工作壓力感受。

表 4-28 不同現在服務學校年資的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
工作負擔	1 年以下	10	16.60	3.44	組間	21.90	2	10.95	.851
	1-4 年	85	18.05	3.60	組內	1596.18	124	12.87	
	5-10 年	32	17.53	3.61	總和	1618.08	126		
教學管理	1 年以下	10	11.60	3.37	組間	12.44	2	6.22	.520
	1-4 年	85	12.35	3.57	組內	1482.28	124	11.95	
	5-10 年	32	11.72	3.16	總和	1494.72	126		
人際關係	1 年以下	10	11.60	4.14	組間	9.35	2	4.67	.476
	1-4 年	85	10.69	3.26	組內	1218.45	124	9.83	
	5-10 年	32	10.50	2.36	總和	1227.80	126		
溝通協調	1 年以下	10	13.40	1.90	組間	17.01	2	8.51	1.637
	1-4 年	85	12.28	2.39	組內	644.34	124	5.20	
	5-10 年	32	11.91	2.07	總和	661.35	126		
專業成長	1 年以下	10	12.40	4.81	組間	18.76	2	9.38	.865
	1-4 年	85	11.01	3.45	組內	1344.11	124	10.84	
	5-10 年	32	10.91	2.12	總和	1362.87	126		
實施工作	1 年以下	10	14.30	3.27	組間	5.72	2	2.86	.346
	1-4 年	85	14.64	2.90	組內	1026.01	124	8.27	
	5-10 年	32	14.16	2.68	總和	1031.73	126		
總工作壓力	1 年以下	10	79.90	15.93	組間	144.41	2	72.21	.611
	1-4 年	85	79.02	11.29	組內	14645.32	124	118.11	
	5-10 年	32	76.72	7.29	總和	14789.73	126		

(十) 不同擔任特教老師年資的畢業生之工作壓力分析

就擔任特教老師年資變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-29 所示。由表 4-29 分析結果顯示，不同擔任特教老師年資的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作壓力層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為擔任特教老師年資的不同，而有明顯不同的工作壓力感受。

表 4-29 不同擔任特教老師年資的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
擔工作負	1 年以下	6	15.33	2.25	組間	41.47	2	20.73	1.631
	1-4 年	78	17.81	3.60	組內	1576.61	124	12.71	
	5-10 年	43	18.14	3.63	總和	1618.08	126		
理教學管	1 年以下	6	11.50	3.94	組間	15.70	2	7.85	.658
	1-4 年	78	12.41	3.62	組內	1479.02	124	11.93	
	5-10 年	43	11.72	3.06	總和	1494.72	126		
係人際關	1 年以下	6	11.67	3.14	組間	17.10	2	8.55	.876
	1-4 年	78	10.90	3.33	組內	1210.70	124	9.76	
	5-10 年	43	10.26	2.71	總和	1227.80	126		
調溝通協	1 年以下	6	12.83	1.94	組間	3.56	2	1.78	.336
	1-4 年	78	12.33	2.38	組內	657.79	124	5.30	
	5-10 年	43	12.09	2.19	總和	661.35	126		
長專業成	1 年以下	6	10.50	3.33	組間	8.64	2	4.32	.395
	1-4 年	78	11.29	3.66	組內	1354.23	124	10.92	
	5-10 年	43	10.81	2.52	總和	1362.87	126		
實施二四	1 年以下	6	13.50	2.07	組間	19.31	2	9.65	1.182
	1-4 年	78	14.78	2.75	組內	1012.42	124	8.16	
	5-10 年	43	14.09	3.12	總和	1031.73	126		
總工作壓力	1 年以下	6	75.33	13.02	組間	224.53	2	112.27	.956
	1-4 年	78	79.53	11.52	組內	14565.20	124	117.46	
	5-10 年	43	77.12	9.13	總和	14789.73	126		

(十一) 不同服務學校規模的畢業生之工作壓力分析

就服務學校規模變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的差異情形，如表 4-30 所示。

表 4-30 不同服務學校規模的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表

	背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F
工作負擔	12 班以下	6	19.33	3.14	組間	45.38	4	11.34	.880
	13-24 班	52	17.69	3.79	組內	1572.70	122	12.89	
	25-48 班	50	17.38	3.33	總和	1618.08	126		
	49-71 班	11	19.18	3.16					
	72 班以上	8	18.13	4.61					
教學管理	12 班以下	6	14.00	4.20	組間	38.48	4	9.62	.806
	13-24 班	52	12.37	3.80	組內	1456.24	122	11.94	
	25-48 班	50	11.80	3.16	總和	1494.72	126		
	49-71 班	11	11.27	3.20					
	72 班以上	8	12.50	2.33					
人際關係	12 班以下	6	12.17	5.15	組間	54.94	4	13.73	1.429
	13-24 班	52	10.04	2.74	組內	1172.86	122	9.61	
	25-48 班	50	11.04	3.03	總和	1227.80	126		
	49-71 班	11	10.73	3.58					
	72 班以上	8	12.00	3.38					
溝通協調	12 班以下	6	13.17	3.87	組間	14.21	4	3.55	.670
	13-24 班	52	11.96	2.04	組內	647.15	122	5.30	
	25-48 班	50	12.32	2.31	總和	661.35	126		
	49-71 班	11	12.82	1.83					
	72 班以上	8	12.63	3.07					
專業成長	12 班以下	6	12.00	5.10	組間	40.30	4	10.07	.929
	13-24 班	52	10.79	2.57	組內	1322.57	122	10.84	
	25-48 班	50	10.86	3.41	總和	1362.87	126		
	49-71 班	11	12.00	4.07					
	72 班以上	8	12.63	4.14					
實施策略	12 班以下	6	15.00	3.58	組間	17.98	4	4.49	.541
	13-24 班	52	14.23	2.95	組內	1013.76	122	8.31	
	25-48 班	50	14.52	2.54	總和	1031.73	126		
	49-71 班	11	14.36	3.41					
	72 班以上	8	15.75	3.24					

表 4-30 不同服務學校規模的畢業生之工作壓力變異數分析摘要表(續)

					變異來源	SS	df	Ms	F
背景變項	個數	平均數	標準差						
總工作壓力	12 班以下	6	85.67	17.67	組間	678.61	4	169.65	1.467
	13-24 班	52	77.08	10.17	組內	14111.13	122	115.66	
	25-48 班	50	77.92	9.51	總和	14789.73	126		
	49-71 班	11	80.36	12.04					
	72 班以上	8	83.63	14.11					

由表 4-30 分析結果顯示，不同服務學校規模的國立台東大學特殊教育學系畢業生在各工作壓力層面及全量表上，並無統計上的顯著差異。可見得國立台東大學特殊教育學系畢業生並不會因為服務學校規模的大小，而有明顯不同的工作壓力感受。

綜觀國立台東大學特殊教育學系畢業生的工作壓力之現況分析，在工作壓力層面中，以工作壓力負擔（ $M=17.80$ ）為最高，這可能與特殊教育學系畢業生在學校中，除了負責本身的教學外，還須負擔學校其他行政工作有關。其次分別為實施個別化計劃（IEP）壓力（ $M=14.49$ ）、溝通協調壓力（ $M=12.28$ ）、教學管理壓力（ $M=12.13$ ）、專業成長壓力（ $M=11.10$ ）、人際關係壓力（ $M=10.72$ ）。再者，在人際關係及實施個別化計劃（IEP）這兩項分量表中，未婚者感受工作壓力的程度高於已婚者；而啟聰班教師在教學管理中，感受工作壓力的程度高於啟智班及資源班。

四、不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生之離職傾向差異性分析

(一) 不同背景變項的畢業生之離職傾向差異性分析

就不同背景變項而言，國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向差異情形，如表 4-31 及 4-32 所示。

表 4-31 不同背景變項的畢業生在離職傾向全量表變異數分析摘要表

背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F 值	事後比較
畢業級數	1.90 級	24	9.33	3.63	組間	163.71	4.00	40.93	2.787
	2.91 級	30	7.50	3.60	組內	1791.33	122.00	14.68	
	3.92 級	30	10.30	3.94	總和	1955.04	126.00		
	4.93 級	22	9.95	4.42					
	5.94 級	21	10.48	3.54					
班級類別	1.啟智班	73	9.10	3.87	組間	67.74	4	16.93	1.095
	2.啟明班	3	11.00	5.57	組內	1887.30	122	15.47	
	3.啟聰班	6	10.00	4.47	總和	1955.04	126		
	4.資源班	40	9.43	3.59					
	5.普通班	5	12.60	5.94					
班級人數	1.1-5 人	6	12.50	4.18	組間	119.09	3.00	39.70	2.660
	2.6-10 人	51	8.45	3.66	組內	1835.95	123.00	14.93	
	3.10-15 人	20	9.90	3.43	總和	1955.04	126.00		
	4.16 人以上	50	9.86	4.18					
擔任職務	1.教師兼行政				組間				
	2.導師				組內				
	3.專任教師				總和				
教師年資	1.1 年以下	4	10.50	6.19	組間	7.37	2	3.69	.235
	2.1-5 年	100	9.46	3.95	組內	1947.67	124	15.71	
	3.6-10 年	23	9.09	3.62	總和	1955.04	126		
現在學校年資	1.1 年以下	10	12.10	5.13	組間	140.73	2	70.36	4.809*
	2.1-4 年	85	9.65	3.80	組內	1814.31	124	14.63	1>3
	3.5-10 年	32	8.00	3.44	總和	1955.04	126		

表 4-31 不同背景變項的畢業生在離職傾向全量表變異數分析摘要表

	背景變項	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	Ms	F 值	事後比較
特 教 老 師 年 資	1.1 年以下	6	9.83	5.38	組間	100.16	2	50.08	3.348*	
	2.1-4 年	78	10.08	3.88	組內	1854.88	124	14.96		2>3
	3.5-10 年	43	8.19	3.61	總和	1955.04	126			
學 校 規 模	1.12 班以下	6	12.00	2.68	組間	120.94	4	30.24	2.011	
	2.13-24 班	52	8.67	3.80	組內	1834.10	122	15.03		
	3.25-48 班	50	9.38	4.03	總和	1955.04	126			
	4.49-71 班	11	10.00	3.58						
	5.72 班以上	8	11.88	4.42						

*P<.05

表 4-32 不同背景變項的畢業生在離職傾向全量表 t 考驗分析摘要表

	背景變項	個數	平均數	標準差	T 值	事後比較
身 份 別	1.公費生	62	9.29	3.52	-.376	
	2.自費生	65	9.55	4.32		
性 別	1.男生	30	9.03	3.51	-.622	
	2.女生	97	9.55	4.07		
婚 姻	1.已婚	31	8.13	3.32	-2.137*	2>1
	2.未婚	96	9.84	4.05		

由表 4-31 及 4-32 分析結果顯示，不同背景變項的國立台東大學特殊教育學系畢業生在離職傾向層面，有部份背景變項有統計上的顯著差異，敘述如下：不同婚姻狀況類別（ $t=-2.137$ ， $p<.05$ ）的畢業生在離職傾向層面是有顯著差異的，經事後比較得知，未婚者（ $M=9.84$ ， $SD=4.05$ ）的離職傾向高於已婚者（ $M=8.13$ ， $SD=3.32$ ）；不同現在學校

年資類別 ($F=4.809$, $p<.05$) 的畢業生在離職傾向層面是有顯著差異的，經 scheffé 法進行事後比較得知，在現在學校服務 1 年以下 ($M=12.10$, $SD=5.13$) 的離職傾向高於 5-10 年 ($M=8.00$, $SD=3.44$)；不同特教老師年資類別 ($F=3.348$, $p<.05$) 的畢業生在離職傾向是有顯著差異的，經 scheffé 法進行事後比較得知，擔任特教老師年資 1-4 年 ($M=10.08$, $SD=3.88$) 高於擔任特教老師 5-10 年 ($M=8.19$, $SD=3.61$)。換句話說，國立台東大學特殊教育學系畢業生會因婚姻狀況的不同、現在服務學校年資的長短、擔任特教老師年資的長短，產生離職傾向的程度，有明顯的不同。

(二) 畢業生離職原因之開放性問題分析

本研究問卷中請國立台東大學特殊教育學系畢業生以代碼填寫可能離職的原因，每位最多可填入三個代碼。開放性的題目及代碼如表 4-33 所示。本研究以 Excel 進行分析，將勾選的結果列在表 4-33 中。

由表 4-33 分析結果顯示，離職傾向優先考量的因素分別為：工作不穩定，對未來沒保障 (35 人次)、主管領導方式無法適應 (17 人次) 及工作沒有成就感 (15 人次)；其次考量的因素分別為：工作壓力太大 (26 人次)、主管領導方式無法適應 (17 人次)、工作量太繁重及工作不穩定，對未來沒有保障 (各有 12 人次)；第三考量因素分別為：與同事的人際關係不佳 (22 人次)、主管領導方式無法適從 (21 人次)、工作不穩定，對未來沒有保障 (15 人次)。由此可知，工作不穩定，對未來沒有保障、主管領導方式無法適應、與同事的人際關係

不佳、及工作壓力太大，為國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向考量因素。

表 4-33 離職傾向開放性問卷之分析

代碼	內容	第一項		第二項		第三項	
		人數	排序	人數	排序	人數	排序
A	與同事的人際關係不佳	14		11		22	1
B	整體薪資不合理	9		11		9	
C	福利措施不好	4		7		3	
D	進修機會不夠	2		4		5	
E	在職教育無法滿足個人需求	2		9		4	
F	升遷機會與管道不暢通	4		9		8	
G	工作壓力太大	14		26	1	11	
H	休假時間太少	1		4		3	
I	工作量太繁重	10		12	3	14	
J	工作沒有成就感	15	3	5		9	
K	主管領導方式無法適應	17	2	17	2	21	2
L	工作不穩定，對未來沒保障	35	1	12	3	15	3
M	其他					3	

第三節 受試者在不同背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之相關性分析

本節依據回收調查問卷所得的資料，分析國立台東大學特殊教育學系畢業生不同的個人背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與其離職傾向之相關性、並據以回答待答問題三。

一、國立台東大學特教系畢業生背景變項與離職傾向之相關性

國立台東大學特殊教育學系畢業生不同背景變項與其離職傾向之間的相關情形，如表 4-34 所示。

表 4-34 特殊教育學系背景變項對離職傾向之相關性

		級數	身 份 別	性 別	婚 姻 狀 況	班 級 類 別	班 級 人 數	擔 任 職 務	年 資	現 在 學 校 年 資	特 教 老 師 年 資	學 校 規 模
離 職 傾 向	Pearson 相關	.176	.034	.056	.188	.102	.070	.123	-.056	-.265**	-.204*	.117
	顯著性 (雙尾)	.048	.708	.535	.035	.254	.433	.169	.535	.003	.021	.191
	個數	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

**p<.01 *p<.05

由表 4-34 結果顯示，國立台東大學特殊教育學系畢業生不同背景變項與離職傾向之間的相關性，以「現在學校年資」與離職傾向有相當顯著性，Pearson 相關值為-.265 ($p<.01$)，即表示現在服務學校年資對離職傾向有極度的影響。而「特教老師年資」也與離職傾向有顯著性，Pearson 相關值為-.204 ($p<.01$)，即表示特教老師年資對離職

傾向有顯著的影響。再者，國立台東大學特殊教育學系畢業生之「年資」、「現在學校年資」、「特教老師年資」皆與離職傾向呈現負相關。整體來說，年資的長短與離職傾向呈現負相關，可能與老師這個職業比較穩定有關，而現在服務學校年資及擔任特教老師年資的長短，比擔任教師年資更有顯著性。

二、國立台東大學特教系畢業生人格特質與離職傾向之相關性

國立台東大學特殊教育學系畢業生不同人格特質與其離職傾向之間的相關情形，如表 4-35 所示。

表 4-35 特殊教育學系人格特質對離職傾向之相關性

		內控人格特質	外控人格特質	總人格特質
離 職 傾 向	Pearson 相關	-.206*	.182*	.025
	顯著性 (雙尾)	.020	.041	.777
	個數	127	127	127

* $p < .05$

由表 4-35 結果顯示，國立台東大學特殊教育學系畢業生內控人格特質 (Pearson 相關值為 $-.206$, $p < .05$) 與外控人格特質 (Pearson 相關值為 $.182$, $p < .05$) 與其離職傾向皆有相關，且外控人格特質的相關性大於內控人格特質。再者，內控人格特質與離職傾向是呈現負相關，即表示自身實力越好，離職意願就越低，教育是良心事業，自我實力越足夠，越能勝任教育這個行業。

三、國立台東大學特教系畢業生工作滿意度與離職傾向之相關性

國立台東大學特殊教育學系畢業生不同工作滿意度與其離職傾向之間的相關情形，如表 4-36 所示。

表 4-36 特殊教育學系工作滿意度對離職傾向之相關性

	教學 工作	上級 領導	行政 支援	工作 環境	發展 報酬	人際 關係	總工作 滿意度
Pearson 離職傾向	-.290**	-.168	-.052	.002	-.304**	-.085	-.251**
顯著性 (雙尾)	.001	.059	.559	.980	.001	.341	.004
個數	127	127	127	127	127	127	127

** $p < .01$

由表 4-36 結果顯示，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作滿意度的六種層面中，教學工作層面（Pearson 相關值為-.290， $p < .01$ ）發展報酬層面（Pearson 相關值為-.304， $p < .01$ ）及總工作滿意度（Pearson 相關值為-.251， $p < .01$ ）與其離職傾向皆有相關。再者，依分析來看，工作滿意度越高，離職傾向就越低，是呈現負相關，但由表 4-36 結果卻發現，工作環境層面與離職傾向呈現正相關，工作環境的滿意度高，離職傾向就高，這個現象值得探討。

四、國立台東大學特教系畢業生工作壓力與離職傾向之相關性

國立台東大學特殊教育學系畢業生不同工作壓力與其離職傾向之間的相關情形，如表 4-37 所示。

表 4-37 特殊教育學系工作壓力對離職傾向之相關性

		工作 負擔	教學 管理	人際 溝通	溝通 協調	專業 成長	實施 IEP	總工作 壓力
離 職 傾 向	Pearson 相關	.064	.274**	.322**	.364**	.421**	.274**	.478**
	顯著性（雙尾）	.475	.002	.000	.000	.000	.002	.000
	個數	127	127	127	127	127	127	127

** $p < .01$

由表 4-37 結果顯示，國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的六種層面中，教學管理層面（Pearson 相關值為 .274， $p < .01$ ）、人際溝通層面（Pearson 相關值為 .322， $p < .01$ ）、溝通協調層面（Pearson 相關值為 .364， $p < .01$ ）、專業成長層面（Pearson 相關值為 .421， $p < .01$ ）、實施個別化計劃（IEP）層面（Pearson 相關值為 .274， $p < .01$ ）及總工作壓力（Pearson 相關值為 .478， $p < .01$ ）與其離職傾向皆有相關，且均呈現正相關。也就是說，當工壓力越大時，其離職傾向就越高；反之，當工作壓力越低時，其離職傾向亦越低。

本節依據回收調查問卷所得的資料，分析國立台東大學特殊教育學系畢業生不同的個人背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力

與離職傾向間之相關性，得到下列結果：

（一）國立台東大學特殊教育學系畢業生在不同背景變項中「現在學校年資」及「特教老師年資」與離職傾向之間，有顯著的相關性。

（二）國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質中，內控人格特質與外控人格特質與其離職傾向皆有相關。

（三）國立台東大學特殊教育學系畢業生在工作滿意度的六種層面中，教學工作層面、發展報酬層面及總工作滿意度與其離職傾向皆有相關。

（四）國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的六種層面中，教學管理層面、人際溝通層面、溝通協調層面、專業成長層面、實施個別化計劃(IEP)層面及總工作壓力與其離職傾向皆有相關，且均呈現正相關，唯有工作負擔壓力未與離職傾向有相當，這可能與目前整個教師負擔的環境情形有關，以致特殊教育學系畢業生雖然對大量工作負擔感受到壓力，但基於現在環境情況的考量，仍然會願意去承受而無離職的考量。

第四節 受試者在不同背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力對離職傾向之預測力分析

本節依據回收調查問卷所得的資料，分析國立台東大學特殊教育學系畢業生不同背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力對離職傾向之預測力，並據以回答待答問題四。

為進一步了解國立台東大學特殊教育學系畢業生不同的背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力對其離職傾向之預測作用，茲以國立台東大學特殊教育學系畢業生之個人背景、人格特質、工作滿意度、工作壓力為預測變項，以其離職傾向為效標變項，進行多元逐步迴歸分析，分析結果如表 4-38 及 4-39 所示。

表 4-38 國立台東大學特殊教育學系個人背景、人格特質、工作滿意度 工作壓力變項與其離職傾向之多元逐步迴歸分析模式摘要

模 式	R	R 平方	調過後 的 R 平方	估計的 標準誤	變更統計量				
					R 平方 改變量	F 改變	分子 自由度	分母 自由度	顯著性 F 改變
1	.421 ^a	.177	.170	3.588	.177	26.899	1	125	.000
2	.498 ^b	.248	.236	3.443	.071	11.684	1	124	.001
3	.536 ^c	.287	.270	3.366	.039	6.753	1	123	.011
4	.556 ^d	.309	.287	3.326	.022	3.960	1	122	.049
a 預測變數：(常數)，專業成長									
b 預測變數：(常數)，專業成長，溝通協調									
c 預測變數：(常數)，專業成長，溝通協調，現在學校年資									
d 預測變數：(常數)，專業成長，溝通協調，現在學校年資，教學管理									

表 4-39 國立台東大學特殊教育學系個人背景、人格特質、工作滿意度、工作壓力變項與離職傾向之多元逐步迴歸分析係數^a

模式	未標準化係數		標準化係數	t	顯著性
	B 之估計值	標準誤	Beta 分配		
1 (常數)	3.833	1.124		3.410	.001
專業成長	.504	.097	.421	5.186	.000
2 (常數)	-1.048	1.790		-.585	.559
專業成長	.420	.096	.351	4.360	.000
溝通協調	.473	.138	.275	3.418	.001
3 (常數)	2.758	2.282		1.209	.229
專業成長	.408	.094	.341	4.328	.000
溝通協調	.428	.136	.249	3.134	.002
現在學校年資	-1.432	.551	-.200	-2.599	.011
4 (常數)	1.689	2.318		.729	.468
專業成長	.393	.094	.328	4.196	.000
溝通協調	.354	.140	.206	2.531	.013
現在學校年資	-1.447	.545	-.202	-2.657	.009
教學管理	.180	.090	.157	1.990	.049

由表 4-38 及表 4-39 分析結果顯示，專業成長、溝通協調、現在學校年資、教學管理對離職傾向具有預測力，其相關係數為.556，其共同解釋變異量為.309，也就是說能共同預測離職傾向 30.9%的變異量。其中以專業成長的預測力最佳，Beta 分配為.328，呈現正相關，表示專業成長的壓力越大，離職傾向越高；其餘依次為溝通協調，Beta 分配為.206，呈現正相關，表示溝通協調的壓力越大，離職傾向就越高；現在服務學校年資，Beta 分配為-.202，呈現負相關，表示現在服務學校年資越低，離職傾向越高，反之，現在服務學校年資越久，離職傾向越低；最後是教學管理，Beta 分配為.157，呈現正相關，表示教學管理的壓力越大，離職傾向就越大。

第五章 結論與建議

本研究旨在探討國立臺東大學特殊教育學系畢業生的人格特質與目前所擔任教學工作的工作滿意度、工作壓力與離職傾向之間的關係。研究者先進行相關文獻理論的資料蒐集與分析探討，以作為本研究概念的基礎，再以「國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之調查問卷」為研究工具，進行問卷調查，並以 SPSS 統計套裝軟體作統計分析，最後統整歸納所得的分析資料，以作為結論並提出建議。

第一節 結論

本研究依調查結果與統計分析，本研究獲得如下的研究發現：

一、國立台東大學特殊教育學系畢業生之人格特質分析：國立台東大學特殊教育學系畢業生之人格特質屬於中間階層，在內控人格特質與外控人格特質層面中，以內控人格特質最高，可見國立台東大學特殊教育學系畢業生屬於內控人格特質，較著重自我努力，及在乎本身實力。

二、國立台東大學特殊教育學系畢業生之工作滿意度分析：國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作滿意之程度，屬於中上程度。在六個分量表層面中，以教學工作層面的工作滿意度最高，可見國立台東大學特殊教育學系畢業生在教學工作中，有很大的滿意度；而在行政支援層面的工作滿意度是最低的，可能與學校行政支持和配合教

學工作的進行度不高有關。

三、國立台東大學特殊教育學系畢業生之工作壓力分析：國立台東大學特殊教育學系畢業生感受工作壓力之程度，屬於中低程度。在六個分量表層面中，以工作負擔層面的工作壓力感受程度最高，可見國立台東大學特殊教育學系畢業生在學校中除了教學工作之外，還要處理學校中各項事務，是工作壓力的主要來源；而在人際關係層面的工作壓力感受程度最低，可能是與學校環境單純有關。

四、國立台東大學特殊教育學系畢業生之離職傾向分析：國立台東大學特殊教育學系畢業生整體離職傾向程度，屬於低程度，可能與工作穩定有關。

五、國立台東大學特殊教育學系畢業生不同的個人背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力與其離職傾向之相關分析

（一）國立台東大學特殊教育學系畢業生在不同背景變項中「現在學校年資」及「特教老師年資」與離職傾向間，有顯著的相關性。

（二）國立台東大學特殊教育學系畢業生在人格特質中，內控人格特質與外控人格特質與其離職傾向皆有相關，且外控人格特質的相關性大於內控人格特質。

（三）國立台東大學特殊教育學系畢業生在工作滿意度的六種層面中，教學工作層面、發展報酬層面及總工作滿意度與其離職傾向皆有

相關，且教學工作的相關性大於發展報酬。

（四）國立台東大學特殊教育學系畢業生工作壓力的六種層面中，教學管理層面、人際溝通層面、溝通協調層面、專業成長層面、實施個別化計劃(IEP)層面及總工作壓力與其離職傾向皆有相關，且均呈現正相關。

六、國立台東大學特殊教育學系畢業生不同個人背景變項、人格特質、工作滿意度、工作壓力對其離職傾向之預測力分析

（一）專業成長壓力、溝通協調壓力、現在服務學校年資及教學管理壓力對離職傾向具有預測力。

（二）以專業成長的預測力最佳，Beta 分配為.328，呈現正相關，表示專業成長的壓力越大，離職傾向越高。

第二節 建議

綜合研究過程之發現與研究結果，於本節提出下列幾點建議，以作為降低台東大學特殊教育學系畢業生從事特教工作離職傾向之參考與未來研究的建議。

一、在台東大學特教系及特教系在校學生方面

（一）充實專業知識能力

根據研究討論發現，在工作壓力中「教學管理」與離職傾向有相關，若在大學四年中，特教系依據教育部所訂定之課程綱要，開設特殊教育相關課程，並安排適當的教授教導多項專業知識，則特教系學生就能預先為將來從事特教工作充實專業知識能力，與教學技能。例如：了解各類特殊兒童之特質、診斷、個別差異等基本特教概念。或是透過「教材教法」、「教育實習」等課程熟悉特教教學的內容，增加特教教學實務經驗。亦或是多了解特殊學生各種問題行為的處理技巧，教授也能多給學生指導及建議，如此一來，當學生將來從事特教工作時，面對特殊學生問題行為時，就不會產生無力感，而影響任教的意願。

（二）加強心理建設、訓練工作人格能力

根據研究討論發現，內控人格特質影響離職傾向，而透過心理建設來加強教學能力，可教導特教系學生肯定自我從事特教工作的價值，不受別人影響，也不要覺得比普通班教師地位低，也要體認每個

學生都是可以教的，沒有學不會的學生，只有不會教的老師。再者，特教教師宜多接觸社會各範疇的資源，不但可以自我成長，亦可適時給特殊學生提供相關的協助。

而訓練工作人格能力亦可加入課程的一部份，因為良好的溝通能力及圓融的人際互動，有助於特教教師在從事特教工作時，能有效地與行政人員溝通、與家長作密切的合作，以達教學之功效。再者，在特教系學生心中建立特教基本信念，建構從事特教工作的價值觀，這樣的觀念將支持其長久從事特教工作。

二、在教育主管單位方面

根據研究討論發現，「教學年資的多寡」、「對未來沒有保障」、「專業成長的壓力」等因素，都會影響離職的意念，在教育主管單位方面，給予下列幾點建議：

（一）辦理新進特教教師研習

就本研究發現，越年輕、工作資歷越淺者的離職傾向越高、工作信念亦較薄弱。由此可以，年輕的特教教師因應教學工作壓力的策略與抗壓性都有待加強。教育主管單位應重視新進特教教師的輔導，以避免其在對教育制度與現況了解不夠的情況下，因盲目摸索而耗損其對教學工作的熱忱與衝勁。有系統的說明和溝通，將對穩定新進特教教師的工作情緒、強化其工作應變能力有絕對的效益。

（二）重視特教新政策推行前的宣導

特教教師對於當前特教制度的認同與否，在對於其留任意願造成很大的影響。教育主管單位在推動各項特教新政策時，應透過各種可行的方式，充份傳達新政策的目的及目標，才能避免特教教師在資訊不足的情況下產生反彈。

三、在任教學校行政人員方面

根據研究討論發現，在工作壓力中「人際溝通層面」、「溝通協調層面」，都與離職傾向有正相關，在任教學校行政人員方面，給予下列幾點建議：

（一）提供行政支援、有效的溝通管道

「主管領導不佳」是國內外文獻中影響特教教師對於離職意念很重要的因素之一，可見教育行政人員的領導風格，將對特教教師的教學熱忱造成直接的影響。學校行政主管對於特教工作應主動了解，積極支援，並給與工作肯定。更重要的是，提供有效的溝通管道，讓下情足以上達，讓特教教師有一個受肯定、受激勵的工作環境。

（二）建立普通班教師與特教班教師的交流

特教班教師未能獲得普通班教師的認同與支持，學校行政可試著讓普通班教師與特教班教師有某種程度的交流，讓雙方從中學習並了解彼此的工作性質與工作負荷，進而增進普班班教師對特殊教育的認同與支持。

四、在未來研究方面

（一）就研究對象而言

本研究以國立台東大學特殊教育學系畢業生為研究對象，因此研究結果的推論僅限於國立台東大學特殊教育學系畢業生。建議未來的研究可以擴大到其他師資培育機構，甚至比較各師培機構間的差異性，以做更廣泛的了解。

（二）就研究方法而言

本研究以問卷調查方式進行研究，此研究方法雖為大多數相關文獻所使用，便於研究結果的比較與詮釋，然對於部份研究議題仍有不夠深入之憾，未來研究可藉由質量並重的方式深入了解，尤其是具有高離職傾向教師對於研究相關議題的見解。

（三）就後續研究方向而言

後續研究可以嘗試以實際的「離職行為」代替本研究之「離職傾向」，衡人格特質、工作滿意度、工作壓力等三個影響變項與實際離職行為間的關係。也可針對本研究中離職傾向偏高的受試者，進行持續的追加觀察，以深入了解離職傾向與離職行為間的關係。

參考書目

壹、中文部份

毛連塏（民 81）。臺灣地區未來六年(八十至八十五學年度)國小特殊教育師資供需情形之推估研究。台北：教育部教育研究委員會。

王子啟（民 89）。影響非營利組織志願工作士氣之研究 - 以基金會為例。雲林科技大學企業管理技術研究所碩士論文，未出版，雲林縣。

王文珍（民 96）。高高屏地區國中小特殊教育教師離職傾向之相關研究。國立臺東大學特殊教育學系碩士班碩士論文，未出版，台東縣。

何東墀、張昇鵬（民 81）。我國特殊教育師資培育與進修途徑之研究。特殊教育學報，7，85-126 頁。

吳宗達（民 93）。國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

周台傑、吳訓生、詹文宏、葉瓊華（民 85）。我國啟智教育教師異動狀況及其相關因素之研究。特殊教育學報，11，211-238 頁。

林家宇（民 81）。特殊教育學校(班)資深優良特殊教失之生涯歷程、人格特質及其他相關因素之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

邵小娟（民 88）。啟智學校教師離職傾向及可能離職原因之調查研究。

特殊教育學報，14，125-154 頁。

張文奇（民 87）國立彰化師範大學特殊教育學系畢業生離職傾向之調查研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

張宏亮（民 81）學校專任運動教練離職因素之研究。中華民國體育學會體育學報，14，123-143 頁。

張蓓莉（民 81）台灣地區未來六年(八十年至八十五學年度)國中特殊教育師資需求推估研究。台北：教育部教育研究委員會。

教育部（民 84）全國身心障礙教育會議實錄，（27-233 頁）。臺北：教育部。

教育部（民 86）研商八十六學年度高職特教班經費補助相關事宜會議記錄。中華民國八十六年八月二十一日。台北：教育部。

許瑰琦（民 92）特殊教育學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究。國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士論文，未出版，基隆市。

陳 彩（民 83）工作生活品質、工作滿足、與離職意願關連性研究 - 高科技產業專業人員為例。交通大學管理科學研究所碩士論文，未出版，新竹市。

黃英忠（民 82）現代管理學。台北：華泰。

楊宏仁、于瑞珍（民 80）如何提昇教師的工作滿意程度。初等教育研究，3，290-303 頁。

蔡崇建（民 74）。特殊教育教師異動狀況及其相關因素之探討。國立台灣師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，台北市。

蔡崇建（民 83）。特殊教育教師專業知能發展的需求評估。特殊教育研究學刊，10，103-117 頁。

蕭朱亮、林素卿、陳美伶、張錦文（民 86）。高雄市國小特殊教育教師工作滿意工作壓力及專業之調查研究。高雄市旗津區中洲國民小學未出版研究報告。



貳、英文部份

- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- Betancourt, S. M. (1994). Professional attrition: An examination of minority and nonminority teachers at-risk. (ERIC Document Reproductive NO. ED388 639)
- Boe, E. E., Bobbitt, S. A., & Cook, L. H. (1997). Whither didst thou go? Retention, reassignment, migration, and attrition of special and general education teachers from a national perspective. *The Journal of Special Education*, 30(4), 371-389.
- Brownell, M. T., Smith, S., & Miller, D. (1995). Attrition of Special educators: Why they leave and they go. (ERIC Document Reproductive NO. ED389 156)
- Keiper, R. W., & Buesselle, K. (1993). The rural educator and stress. *Rural educator*, 17, 18-21.
- Lam, P., Foong, Y. Y., & Moo, S. N. (1995). Work life, career commitment, and job satisfaction as antecedents of career withdrawal cognition among teacher interns. *Journal of research and Development in Education*, 28(4), 231-236.

- Marlow, L. (1996). Teacher job satisfaction. (ERIC Document Reproductive NO. ED393 802)
- Miller, H. E., Katerberg, R., & Hulin, C. L. (1979). Evaluation of the Mobley, Horner and Hollingsworth model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64, 509-517.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Wright, M. D. (1986). Relationships among esteem, autonomy, job satisfaction, and the intention to quit teaching of experienced industrial education teachers. (ERIC Document Reproductive NO. ED276 865)

國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向調查問卷

親愛的老師，您好：

首先感謝您撥空填寫這份問卷！這份問卷的目的在了解與探討國立台東大學特殊教育學系畢業生離職傾向之意念及關聯性。

此份問卷為不記名問卷，答案皆無對錯之分，所有資料純粹作為學術研究之用，將做整體的統計分析，不做個人比較，且個人填答資料絕對保密，絕不對外公開或提供另外用途，請您安心作答。

問卷共分為五個部分，請先填寫「基本資料」後，再逐題以您的實際感受來填答，請不要跳題或遺漏任何一題。您的意見非常寶貴，必能對本研究提供最大的助益！再次由衷感謝您的熱心協助，勞煩之處尚祈海涵。

敬頌

教 安

國立台東大學特殊教育學系暑期碩士班

研 究 生：陳思儀

指導教授：魏俊華 博士 敬上

中華民國九十七年六月

第一部份：基本資料

1. 畢業級數：☐90 級 ☐91 級 ☐92 級 ☐93 級 ☐94 級
2. 身 份 別：☐公費生 ☐自費生
3. 性 別：☐男 ☐女
4. 婚姻狀況：☐已婚 ☐未婚
5. 有無子女：☐有 ☐無
6. 年 齡：☐25 歲以下 ☐26-30 歲 ☐31-35 歲 ☐36-40 歲
7. 教育程度：☐大學 ☐碩士 ☐博士
8. 學 校 別：☐特殊教育學校 ☐國民小學
9. 班 別：☐自足式特教班 ☐分散式資源班 ☐巡迴輔導班 ☐普通班
10. 班級類別：☐啟智類 ☐啟明類 ☐啟聰類
11. 班級人數：☐1-5 人 ☐6-10 人 ☐10-15 人 ☐16 人以上
12. 擔任職務：☐主任 ☐教師兼組長 ☐導師 ☐專任教師
13. 年 資：☐1 年以下 ☐1-5 年 ☐6-10 年 ☐10-15 年
14. 現在學校年資：☐1 年以下 ☐1-4 年 ☐5-10 年 ☐10-15 年
15. 擔任特教老師年資：☐1 年以下 ☐1-4 年 ☐5-10 年 ☐10-15 年
16. 學校規模：☐12 班以下 ☐13-24 班 ☐25-48 班 ☐49-71 班 ☐72 班以上
17. 學校地區：☐市區（含直轄市、縣轄市） ☐鄉鎮地區

第二部分：請就下列問題，依照您個人的感覺在適當的“□”內打“√”。

	非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1.能得到自己想要的工作機會主要是憑運氣。	☐	☐	☐	☐	☐
2.我認為『人定勝天，一切操之在我』。	☐	☐	☐	☐	☐
3.一旦有機會，我會加以掌握並積極追求表現。	☐	☐	☐	☐	☐
4.升遷通常是靠運氣。	☐	☐	☐	☐	☐
5.我願意承擔更多的責任。	☐	☐	☐	☐	☐
6.大部分的工作中，由於幸運才能成為優秀教師。	☐	☐	☐	☐	☐
7.我希望在工作中能充分發揮自己的才能和專長。	☐	☐	☐	☐	☐
8.擁有地位和掌握權力，對我來說是很重要的。	☐	☐	☐	☐	☐
9.對爭取一份好工作而言，認識關鍵人物比熟悉該工作更重要。	☐	☐	☐	☐	☐
10.升遷是給那些工作上表現良好的人。	☐	☐	☐	☐	☐
11.部屬對上司應絕對服從。	☐	☐	☐	☐	☐
12.大部分的員工對其主管的影響力比他們所想像的大。	☐	☐	☐	☐	☐
13.在工作中，偶爾說謊是必須的。	☐	☐	☐	☐	☐
14.奉承重要人物是有必要的。	☐	☐	☐	☐	☐
15.為了爭取時效，下達決策的時間應越快越好。	☐	☐	☐	☐	☐
16.有顯達的親朋好友就能得到好工作。	☐	☐	☐	☐	☐
17.我認為能掌握自己的未來，不被命運所擺佈。	☐	☐	☐	☐	☐
18.我目前的成就都是自己努力打拼來的，與機運無關。	☐	☐	☐	☐	☐

第三部份：請就下列問題，依照您的滿意程度在適當的“□”內打“√”。

	非 常 滿 意	滿 意	沒 有 意 見	不 滿 意	非 常 不 滿 意
1.我對於教學工作的挑戰性，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
2.我對於教學工作能與自己的專長配合，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
3.我對於從事的工作可以實現自己的理想，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
4.我對於教學及評量上的自主性，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
5.我對於學生的支持與尊重，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
6.我對於目前教學工作的成就感，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
7.我對於學校上級（校長、主任、組長）的領導能力及做事態度， 感覺	☐	☐	☐	☐	☐
8.我對於學校上級處事的公平性，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
9.我對於學校行政人員的專業知識與能力，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
10.我對於學校行政人員的服務態度與禮貌親切，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
11.我對於各處室主動與教師溝通的情形，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
12.我對學校行政支持和配合教學工作的進行，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
13.我對於學校讓教師參與行政決策的機會，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
14.我對於學校的空間規劃（人數、建築、光線），感覺	☐	☐	☐	☐	☐
15.我對於學校的設備資源（教具、資料、媒體），感覺	☐	☐	☐	☐	☐
16.我對於學校和社區活動的合作互動，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
17.我對於在本校工作的穩定性，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
18.我對於教師在工作的升遷機會上，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
19.我對於教師進修的管道，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
20.我在學校獲得的獎勵和鼓勵，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
21.我對於教師的各項福利和權益，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
22.政府對於公立學校的相關政策與措施，我感覺	☐	☐	☐	☐	☐
23.政府對於公立學校教師工作權的保障與措施，我感覺	☐	☐	☐	☐	☐
24.對於教師這項職業所具有的安全感與保障，我感覺	☐	☐	☐	☐	☐
25.我對於教學工作的發展性，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
26.我對於本校校長能鼓勵教師參與進修或接受在職訓練，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
27.我對於本校校長的主動關懷與鼓勵，感	☐	☐	☐	☐	☐
28.我對於學校裡的人際氣氛，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
29.我對於同事間工作理念的共識，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
30.我對於自己和同事間的相處情形，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
31.我對於自己和同事間建立友誼的機會，感覺	☐	☐	☐	☐	☐
32.我對於自己在學校裡的人際關係，感覺	☐	☐	☐	☐	☐

第四部分：請就下列問題，依照您自己感覺的符合程度在適當的“□”內打“√”。

	非 常 符 合	大 多 符 合	一 半 符 合	多 不 符 合	非 常 不 符 合
1. 我常要利用下班後的時間，來處理學校的事情。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我在學校裡找不出時間來做教學準備。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我覺得學生的個別差異太大，會增加教學準備工作的困難度。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 我覺得必須花很多時間來準備上課的教材。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我覺得在學校必須比別人付出更多的時間和精力。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我的教學活動常因學生的吵鬧行為而受到干擾或中斷。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我覺得處理少數違規學生的問題會佔用太多時間， 無法兼顧其它學生。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 處理學生的問題行為，經常讓我感到束手無策。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我覺得教學與學生常規管理無法兼顧。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 我覺得我是在一所充滿衝突氣氛的學校工作。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 我覺得我的意見無法獲得全校同事的支持。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我覺得我與全校同事間的關係生疏。	☐	☐	☐	☐	☐
13. 我與同事行政意見或教學意見常有不同。	☐	☐	☐	☐	☐
14. 我覺得遇到困難時，自己作決定比和同事討論更能有效地解決 問題。	☐	☐	☐	☐	☐
15. 我覺得學校同事之間缺少溝通管道，意見無法交流。	☐	☐	☐	☐	☐
16. 我覺得與普通班教師彼此之間缺乏溝通。	☐	☐	☐	☐	☐
17. 我覺得家長經常提出不合理的要求，造成我的困擾。	☐	☐	☐	☐	☐
18. 我覺得在工作上，和全校同事之間缺乏團隊合作精神。	☐	☐	☐	☐	☐
19. 我覺得家長的教育態度與我的理念不符。	☐	☐	☐	☐	☐
20. 我覺得和普通班教師進行協同教學是件愉快的事。	☐	☐	☐	☐	☐
21. 我覺得無法獲得充分的資訊來改進我的教學。	☐	☐	☐	☐	☐
22. 我覺得學校不鼓勵教師進修。	☐	☐	☐	☐	☐
23. 目前的課程讓我感到生疏，覺得教學比以前吃力。	☐	☐	☐	☐	☐
24. 我覺得自己編輯、修改教材的能力不足。	☐	☐	☐	☐	☐
25. 我覺得特殊教育的教學資源取得不易。	☐	☐	☐	☐	☐
26. 我覺得編寫 IEP 是浪費時間，會增加教學工作的負擔。	☐	☐	☐	☐	☐
27. 設計符合學生需要的 IEP 對我而言不是難事。	☐	☐	☐	☐	☐
28. 我覺得在開學一個月內完成所有學生的 IEP 設計有困難。	☐	☐	☐	☐	☐
29. 我覺得我所設計的 IEP 不夠理想。	☐	☐	☐	☐	☐
30. 我覺得如果不必設計 IEP 教學會更快樂。	☐	☐	☐	☐	☐

第五部分：請就下列問題，依照您的看法與意願在適當的“□”內打“√”，或在“_____”內填寫適當的代碼。

非 同 沒 不 非
常 意 同 常
同 意 同 不
意 意 見 意 意

1. 您經常考慮要辭掉現在的工作。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. 您經常要尋找其它相同性質的工作。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. 您經常想著要尋找其它不同性質的工作。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4. 您曾經實際行動去應徵其它的工作。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5. 以您目前的狀況及條件，您認為您可以在別間學校或公司找到比目前更適合自己的工作。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

6. 試就下列因素，依序選取會影響您考量離職的前三項因素，並將其代碼填入第一、第二、與第三的空格之中。

第一：_____ 第二：_____ 第三：_____

- A. 與同事的人際關係不佳
- B. 整體薪資不合理
- C. 福利措施不好
- D. 進修機會不夠
- E. 在職教育無法滿足個人需求
- F. 升遷機會與管道不暢通
- G. 工作壓力太大
- H. 休假時間太少
- I. 工作量太繁重
- J. 工作沒有成就感
- K. 主管領導方式無法適應
- L. 工作不穩定，對未來沒保障
- M. 其它，請說明_____

本問卷作答到此為止！請您再檢查一遍，是否有遺漏未填之處，再次感謝您的支持與協助，祝您教學順利、愉快！問卷完成後，請將問卷裝入回郵信封寄回，謝謝！

問卷使用同意書(一)

茲同意 國立臺東大學 暑期特殊教育學系碩士班
研究生 陳思儀 使用本人於民國 92 年所編製之「特殊教育
學校教師工作滿意度、人格特質與離職意願關係之研究問
卷」，作為其研究「國立臺東大學特殊教育學系畢業生離職
傾向相關因素之研究」的效標問卷，以進行其碩士論文研究。

同意人： 陳思儀 (簽章)

服務單位： 國立臺東大學特殊教育學校

聯絡電話： _____

中華民國 97 年 6 月 26 日

問卷使用同意書 (二)

茲同意 國立臺東大學 暑期特殊教育學系碩士班
研究生 陳思儀 使用本人於民國 93 年所編製之「國民小
學身心障礙資源班教師工作狀況與工作感受調查問卷」，作
為其研究「國立臺東大學特殊教育學系畢業生離職傾向相關
因素之研究」的效標問卷，以進行其碩士論文研究。

同意人： 吳宗達 (簽章)

服務單位： 彰化縣田中鎮大安國小

聯絡電話： 04-8742327

中華民國 97 年 6 月 27 日