

# 台灣中部地區國民小學特殊班教師 工作滿意度之研究

邱義隆

## 摘 要

本研究旨在探討台灣中部地區，國民小學特殊班教師的工作滿意度，研究對象為台中市、南投縣、台中縣、彰化縣等四個縣市的特殊班教師。研究者以自編之「台灣中部地區國民小學特殊班教師的工作滿意度調查問卷」為工具，對 598 位特殊班教師進行普查。本研究的結論如下：

- 一、台灣中部地區國民小學特殊班教師，在各層面的工作滿意度，均屬於中度滿意。
- 二、不同個人背景的國民小學特殊班教師，有不同的工作滿意情形。
- 三、不同個人工作背景的國民小學特殊班教師，工作滿意情形沒有顯著的不同。
- 四、不同個人背景的國民小學特殊班教師，工作滿意程度有不同差異情形。
  - (一) 不同性別的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。
  - (二) 不同年齡的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，26-30 歲組的工作滿意度高於 31-35 歲組；41 歲以上組高於 31-35 歲組。
  - (三) 不同婚姻狀況的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。
  - (四) 不同專業背景的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。
  - (五) 不同教學年資的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。
- 五、不同個人工作背景的國民小學特殊班教師，工作滿意程度沒有顯著差異。

- (一) 不同任教學校區域的國民小學特殊任教師，在整體工作滿意度上沒有顯著差異。
- (二) 不同任教學校規模的國民小學特殊任教師，在整體工作滿意度上沒有顯著差異。
- (三) 不同任教班別的國民小學特殊任教師，在整體工作滿意度上沒有顯著差異。

本研究並針對研究結果，提出結論與建議，作為教育主管機關行政措施的參考；同時提出後續研究之建議。

## 壹、前言

國民小學特殊班教師，負責教導一群在身心特質方面，與一般同年齡孩童不同的學生。由於學生生理條件的特殊，教師除了要有特殊教育的專業知能外，尚須具有愛心、耐心、熱心、恆心等特質，才能發揮教導特殊兒童的效果。因此，特殊教育教師工作壓力大，其工作滿意度，對其教學成效有很大的影響。

特殊班教師不僅肩負特殊教育種子的散播者，同時更是培育國家幼苗的園丁，國民教育觀念的改革者。尤其國民小學的特殊班教師，人數佔我國各級學校特殊班教師之冠，其工作品質更會直接影響我國基礎教育的良窳。因此，提升國民小學階段教師工作品質，不能只有單方面的運用政策或制度來規範教師的教學，或常以教學訪視與績效評鑑，來督促教師遵守特殊教育主管單位的行政命令。

詹子杰(民86)指出國民小學教師工作滿意的情形，常受到環境、人為、工作、內在等因素的影響。假如能從國小特殊班教師，在工作場所產生的心理因素或物理環境，深入探討特殊班教師在工作上的感受及其滿意度，對於提升我國小學特殊教育的品質，將有莫大的助益。

### 一、研究目的

為了實際了解目前台灣中部地區國民小學特殊班教師，所面臨的工作滿意現況，並協助特殊教育教師了解其自身所處的教學環境，以提升其工作品質，進而使學生獲得最大的學習效果。據此，本研究目的有下列六項：

- (一) 探討目前台灣中部地區國民小學特殊班教師的工作滿意情形。
- (二) 探討不同個人背景之國民小學特殊班教師，目前的工作滿意程度。

- (三) 探討不同個人工作背景之國民小學特殊班教師，目前的工作滿意程度。
- (四) 比較不同個人背景變項之國民小學特殊班教師，目前的工作滿意程度之差異情形。
- (五) 比較不同個人工作背景之國民小學特殊班教師，目前的工作滿意程度之差異情形。
- (六) 根據研究結果提出具體建議，供教育主管單位、學校行政及國小特殊班教師，作為提升工作滿意度之參考。

## 二、待答問題與研究假設

根據前述研究動機與目的，本研究的待答問題如下：

- (一) 台灣中部地區國民小學特殊班教師的工作滿意情形如何？
- (二) 不同個人背景之國民小學特殊班教師，目前的工作滿意度如何？
- (三) 不同個人工作背景之國民小學特殊班教師，目前的工作滿意程度如何？
- (四) 不同個人背景之國民小學特殊班教師，工作滿意程度是否有差異？
- (五) 不同個人工作背景之國民小學特殊班教師，其工作滿意程度是否有差異？

根據前述研究動機與目的，本研究的研究假設如下：

- (一) 不同個人背景之國民小學特殊班教師，工作滿意度有差異。
  1. 不同性別之國民小學特殊班教師的工作滿意度有差異。
  2. 不同年齡之國民小學特殊班教師的工作滿意度有差異。
  3. 不同婚姻狀況之國民小學特殊班教師，工作滿意度有差異。
  4. 不同專業背景之國民小學特殊班教師，工作滿意度有差異。
  5. 不同教學年資之國民小學特殊班教師，工作滿意度有差異。
- (二) 不同個人工作背景之國民小學特殊班教師的工作滿意度有差異。
  1. 不同任教學校區域之國民小學特殊班教師，工作滿意度有差異。
  2. 不同學校規模之國民小學特殊班教師，工作滿意度有差異。
  3. 不同任教班別之國民小學特殊班教師，工作滿意度有差異。

## 貳、文獻探討

工作滿意理論是對於整個組織或個人的因素而言，都是一個重要性的指標。藉著對工作滿意的探討，不僅可以了解組織中各種影響工作滿意的因素之外，更可以深入探討個人在這些因素中所受的影響狀況。藉由對影響工作滿意

相關理論的探討，能夠了解各派學者對工作滿意不同的看法。茲將各學者的理論分述如下：

### 一、需求層次理論 ( need-hierarchy theory )

此派的學者根據 Maslow 在 1943 年所提出的，以動機研究為基礎的層次理論。將人類的基本需求分為五個層次：生理需求、安全需求、愛與隸屬的需求、被尊重的需求、自我實現 ( 張春興、林清山，民 81 )。他在 1970 年需求層次理論再次提出修正，認為人類的行為是由生理需求、安全需求、愛與隸屬的需求、被尊重的需求、認知、審美、自我實現及超越自我等八種需求所構成 ( 賈馥茗，民 80 )。以下分別加以說明：

- ( 一 ) 生理需求 ( physiological needs )：是生物的基本機能，維持生命的基本需求。例如：飲食、性慾、睡眠等。
- ( 二 ) 安全需求 ( safety needs )：對於免於威脅和恐懼及環境安全等需求，其目的在於足以保障個體生存的安全需求。
- ( 三 ) 愛與隸屬的需求 ( love and belongingness needs )：在工作場所或生活環境中與其他人有互相接納認同、關愛的需求，其源自於社會人際間的接觸。其中包含親情、友誼、關懷、歸屬感等。
- ( 四 ) 尊重需求 ( esteem needs )：源自於人際關係的心理需要。如被人認同、稱讚、關懷與尊重等。此一需求如果獲得滿足，則會產生自尊、自信與自重；反之，則會造成自卑與頹喪。
- ( 五 ) 認知需求 ( cognitive needs )：個體對人、事、物變化中不理解而希望理解的需求。如探索、操弄、試驗等。
- ( 六 ) 審美需求 ( esthetical needs )：對於美好事物具有欣賞的需求。例如：希望事物有秩序、結構化、順應自然等。
- ( 七 ) 自我實現的需求 ( self-actualization needs )：充分發展個人技能、能力及潛力的需要。在自我實現的驅力下，個人自我發展與創造發揮到最高的境界。
- ( 八 ) 超越的需求 ( transcendence needs )：是屬於最高層次的需求，他引導至意識的最高境界及更廣的人生觀。

### 二、ERG 理論 ( existence , relatedness and growth theory )

此一理論是由 Alderfer ( 1972 ) 所提出。因為 Maslow 的層次需求理論有所限制；也就是需求的界線無法明確劃分，而特定順序的假設不能適用於每一個人，所以 Alderfer 以 Maslow 的層次需求理論為藍本而加以修訂，將人類的

需求層次分為下列三種需求 ( 許瑞芳, 民 90 ):

1. 生存需求 ( existence needs ): 指個人在生理及安全上的需求, 包括維持生活的物質條件以及工作的物理條件等。例如薪資、福利、飢餓、口渴等需求, 此項需求的性質大致與 Maslow 的層次需求理論中的生理與某些安全方面的需求相似。
2. 關連需求 ( relatedness needs ): 指個人對於有意義與正面社會關連需求, 包括工作環境中個人一切的社會表現潛力。例如在學校中與同事相處愉快。一般人對於這些方面的需求滿足, 係指與別人共同分享思想感情、相互關聯的人際過程而滿足。此項需求的性質大致與 Maslow 的安全、愛與隸屬及某些尊重需求相似。
3. 成長需求 ( growth needs ): 係指個人追求自我尊嚴與成長的需求, 包括各種與個人追求成功表現潛力、發展自我, 並積極創造等。在工作情境中, 個人若能將自我能力與自我的人格不斷的統合、發展和表現, 以實現個人的理想和抱負, 便能達成自我實現的滿足需求。此項需求的性質大致與 Maslow 的自我實現需求與部分尊重的需求相似。

### 三、成就需求理論 ( need achievement theory )

此理論是由 McClelland 在 1961 年所提出, 該理論認為人的許多需求是由文化所學習而來, 其中有三種需求與每個人的工作態度有密切關係。林佳芬 ( 民 87 ) 將此三項需求歸納說明如下:

- ( 一 ) 成就需求 ( the need for achievement ): 即個體想要將事情做的更好、更有效率的需求, 亦即個人心中想要擁有成就的慾望。當個體有想要達成的事情時, 內心會產生一種驅力, 以獲得滿足。成就需求有高低之分, 其中高成就需求有三種特徵: 1. 為願意去解決問題而負起責任; 2. 為試圖建立適當目標並有計畫的進行; 3. 為希望由工作結果獲得回饋。
- ( 二 ) 親合需求 ( the need for affiliation ): 即個體對他人接納、喜愛、友誼等需求, 亦即個人希望與他人形成社會互動行為關係的慾望。高親合需求非常強調人際關係活動, 重視社會關係勝於組織任務。
- ( 三 ) 權力需求 ( the need for power ): 即個體想要得到或控制他人的需求, 亦即個人想要獲得權力與權威的慾望。高權力需求者, 他們在團體中常希望獲得領導的地位能去支配或指揮他人。

上述這三種需求是每個人都有的, 但是在動機及強度方面, 會因人而異, 有所不同。因此, 若要滿足人們在工作中各種需求的要求, 與了解其性質的差

異，則必須更深入了解其行為背後動機的強弱。同時，這些需求可藉由訓練的方式而增加其強度，使工作者可以在工作中的需求發揮更大的作用。

#### 四、激勵 - 保健理論 ( motivation - hygiene theory )

激勵 - 保健理論又稱為雙因子理論 ( two - factors theory )，是由 Herzberg 在 1966 年所提出的。雙因子理論主要是建立在此類需求的二元性上，他首先指出傳統上將工作滿意與不滿意視為同一連續兩端的不適當，認為導致滿意與不滿意的因素各有其範疇，二者互不相干。雙因子理論強調工作滿意與不滿意，並不是相對的工作態度，而是平行的連續體上運作；亦即工作滿意程度低並非就是工作不滿意，也就是說工作滿意與工作不滿意兩者在本質上是不相同的。

#### 五、公平理論 ( equity theory )

公平理論由 Admas 於 1963 年所提出，他從比較的觀點而發展出的一種理論。Admas 認為滿意的程度取決於工作者對「付出與報酬之間平衡的知覺」的知覺。經比較後二者差距越小，表示工作滿意程度越高；而差距越大，表示工作滿意程度越低，工作動機也隨之降低。故公平理論又稱之為社會比較論 ( social comparison theory )。

公平理論的架構主要包括三個變項：其一是投入，指個人認為他所投入於工作的所有一切；其二是報酬，指個人認為由於他的付出而得到的一切成果與報酬；其三是比較，計算個人投入與產出的比率結果，並與相等地位的人員相比較。工作者須先審度自己的經驗、年齡、教育、地位、努力程度等，之後再看看所得的報酬 ( 包括薪資、地位、升遷機會 ) 是否相當。如果發現不相當或別人所得比自己多或少時，工作者就會試著去謀求平衡。比較結果決定了個人主觀認定的公平與否，當個人認為公平時，則產生滿足感，若覺得不公平時，則產生不滿足感。Admas 認為個人的動機強弱即是由不平等的程度而決定，如果個人認為自己受委屈，就會採取增加或減少動機的行動；前者如再加緊努力工作，以使上級欣賞，後者如引起酸葡萄心理，煽動其他同事作消極抵抗，甚至最後到辭職抗議等。此外，如果個人所得過多而名不副實，也會造成不平等現象 ( 秦夢群，民 88 )。

#### 六、差距理論 ( discrepancy theory )

根據許瑞芳 ( 民 90 ) 的整理，差距理論是由 Locke 在 1969 年所提出，該理論基本假設在於：個人對於工作滿意的知覺，乃是對應得與實得之間的差距判斷；亦即取決於個人在工作中「實際獲得的結果」與「希望或應該獲得的結

果」兩者之間差距感受的大小，如果前者大於後者，則感到滿意；如果後者大於前者，則感到不滿意。同時，滿意與否的程度，視獲得的成果在工作者心目中的地位而定；工作者心中感到越重要的東西越不足，則個人將會有更多的不滿意。

### 七、系統理論 ( system theory )

根據許川濠 ( 民 87 ) 的研究，系統理論是 Wernimont 在 1972 年所提出的工作滿意理論，其認為影響工作滿意的因素有二，即外在環境因素與個人內在因素。外在因素包括：組織政策、工作環境、薪資待遇、職位升遷、領導能力、人際關係等因素；內在因素包括個人的成就感、責任感、認同感、進步感、公平感、贊同感等因素。外在環境因素影響個人內在環境因素的滿意情形，從而影響個人整個工作滿意的結果，而此結果又可回饋進而影響原先的兩種因素，如此循環不已，成為一種開放系統的現象。系統理論如圖 2-4 所示：

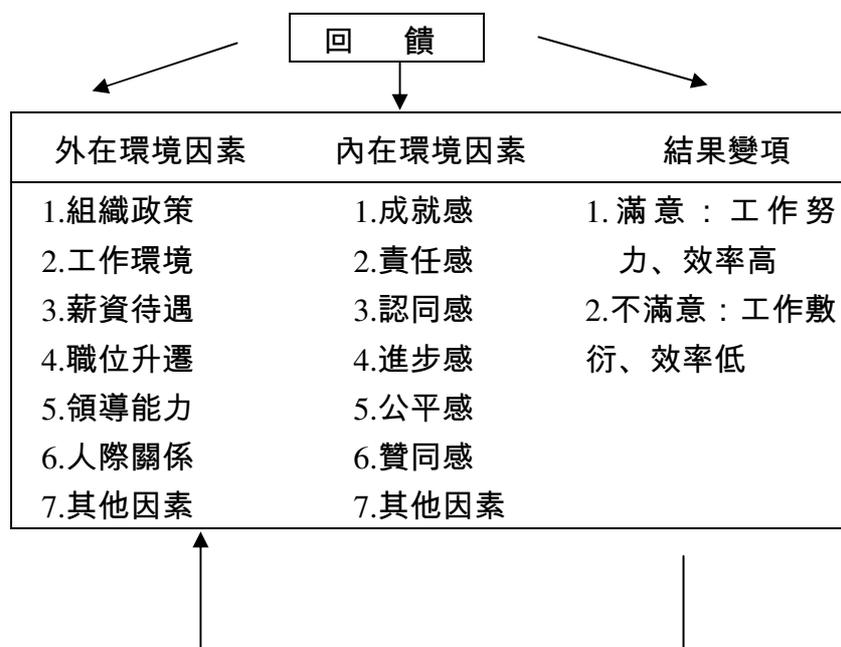


圖 2-4 工作滿意系統

資料來源：許川濠 ( 民 87 )，頁 44。

## 參、研究架構

研究者綜合前章文獻探討的結果，將整個研究架構分為：1.個人背景，2.個人工作，3.工作滿意等三個變項加以探討。其中個人背景變項部分，分為下列五項：1.性別，2.年齡，3.婚姻狀況，4.專業背景，5.教學年資。個人工作背景變項部分，分為下列三項：1.任教學校區域，2.學校規模，3.任教班別。工作滿意包括四個層面：1.參與決策，2.組織結構，3.領導方式，4.工作特質。受試者在本研究的問卷中，於上述四個層面的得分總和即代表其工作滿意度。

整個研究設計係以個人背景變項、個人工作背景變項為自變項，而以教師工作滿意度為依變項，探討自變項對依變項的影響。茲以圖 3-1 說明：

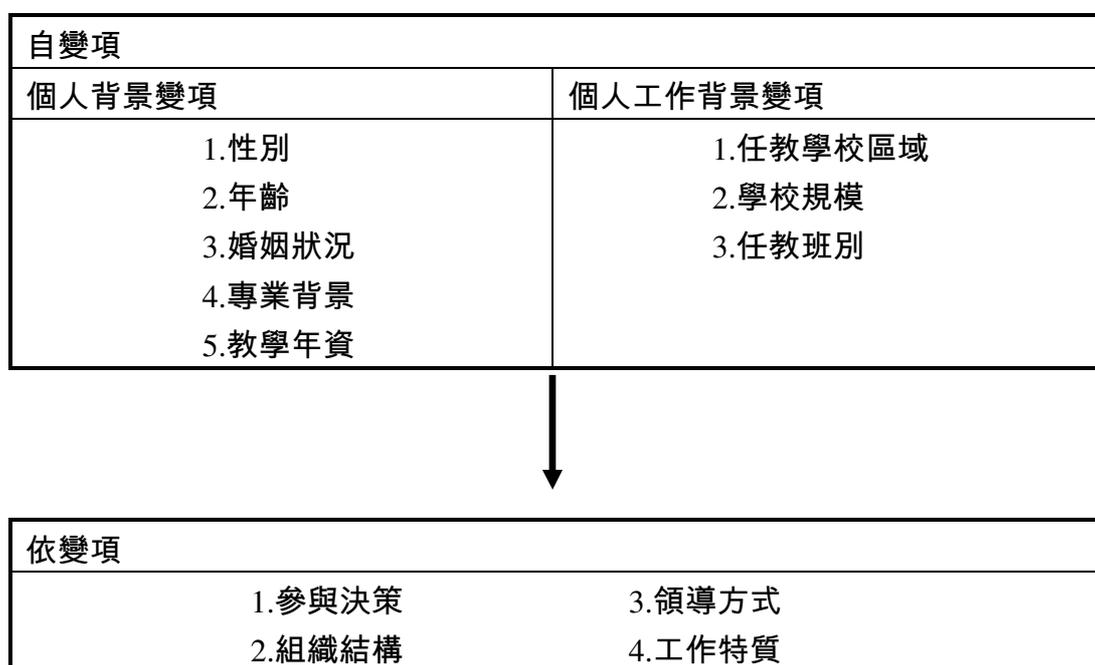


圖 3-1 研究架構

## 一、研究對象

### (一) 母群體

本研究以台灣中部地區(台中市、南投縣、台中縣、彰化縣)公立國民小學特殊班教師為研究對象。研究者依據九十學年度全國特殊教育資訊網站查詢(<http://www.spc.ntnu.edu.tw>，2002/2/1)，台灣中部地區共有141所公立國民小學設有特殊班，合計329班。依照「特殊教育設施及人員設置標準」之規定(教育部，民88)，每班教師員額編制為二人，則可推估母群體約658人。

## (二) 樣本與抽樣方法

本研究於母群體資料建立後，為期樣本具有代表性，乃採分層隨機抽樣法 ( stratified random sampling ) 進行抽樣調查；分層的原則，係採各縣 ( 市 ) 之分層。先抽取母群體總數的十分之一作為本研究的預試樣本，抽取預試樣本 66 人。同時，以母群體總數扣除預試樣本作為正式樣本，正式施測樣本為 592 人。茲將樣本分布及預試抽樣情形說明如下：

1. 將台灣中部地區分為：1. 台中市；2. 南投縣；3. 台中縣；4. 彰化縣。
2. 預試樣本之抽取，計抽取台中市特殊班教師 18 人，南投縣特殊班教師 10 人，台中縣特殊班教師 22 人，彰化縣特殊班教師 16 人，合計抽取 66 人。
3. 正式樣本由母群體總數 658 人，扣除預試樣本 66 人，合計抽取 592 人。

## (三) 國民小學特殊班教師受試者填答狀況

本研究以台灣中部地區國民小學特殊班教師為研究對象，調查台灣中部地區國民小學特殊班教師的工作滿意情形，總計發出問卷 592 份，共獲得有效問卷 459 份，回收率 77.5%。依據研究對象的資料進行統計分析，可初步了解目前台灣中部地區國民小學特殊班教師的背景現況，問卷調查所得資料分布情形，如表 3-3：

研究者根據相關文獻及所蒐集的問卷資料，編製出預試問卷 40 題。問卷分為三個部分，第一部分為教師的基本資料；第二部分為影響教師工作滿意的層面，包含工作本身、行政領導、學校環境、人際關係、薪資福利、進修管道等六個層面，共 40 題；第三部分開放式。

本研究問卷採用李克特式 ( Likert-type ) 五點量表供受試者填答，由受試者依自己的感受去知覺工作滿意的狀況，選填認為適切的選項。本問卷中所呈現的問題，皆為正向題。依其滿意程度由高至低依序為 5、4、3、2、1 等五種計分。除各題之得分外，各層面各題所得之總和，即為本研究之總分，代表該變項上的滿意程度之高低情形。

# 肆、研究發現

## 一、結論

根據上述的研究發現，研究者針對待答問題，逐一提出結論，茲分別敘述如下：

- (一) 台灣中部地區國民小學特殊班教師，在各層面的工作滿意程度適中。

- 1.國民小學特殊班教師在參與決策層面，感到中度滿意。
- 2.國民小學特殊班教師在組織結構層面，感到中度滿意。
- 3.國民小學特殊班教師在領導方式層面，感到中度滿意。
- 4.國民小學特殊班教師在工作特質層面，感到中度滿意。

(二) 不同個人背景的國民小學特殊班教師，有不同的工作滿意情形。

- 1.不同性別的國民小學特殊班教師工作滿意度各層面的工作滿意，沒有顯著的不同；亦即台灣中部地區國民小學特殊男性或女性班的教師，在整體工作滿意度及參與決策、組織結構、領導方式與工作特質等各層面，不因性別的差異而表現出不同的工作滿意度。
- 2.不同年齡的國民小學特殊班教師，在工作滿意的各層面中，參與決策層面上，沒有顯著的不同；在組織結構層面中，年齡 20-25 歲組工作滿意度高於 31-35 歲組；而 41 歲以上組的工作滿意度亦高於 31-35 歲組。在領導方式層面中，41 歲以上組其工作滿意度高於 31-35 歲組。在整體工作滿意的層面中，26-30 歲組的工作滿意度高於 31-35 歲組；41 歲以上組的工作滿意度亦高於 31-35 歲組。這顯示台灣中部地區國民小學特殊班教師的工作滿意度，因年齡的不同而表現出不同的工作滿意感受。
- 3.不同婚姻狀況的國民小學特殊班教師，在工作滿意各層面，僅在參與決策層面，已婚者的工作滿意度高於離婚或分居者；配偶已死亡者的工作滿意度亦高於離婚或分居者。組織結構及整體工作滿意層面，未有顯著不同。由此可知，台灣中部地區國民小學特殊班教師，僅在參與決策層面會因婚姻狀況的不同，而有不同的工作滿意感受。
- 4.不同專業背景的國民小學特殊班教師，在工作滿意的層面上，僅在組織結構層面上，其他特教學分班結業者的滿意度顯著高於師範院校特教系(組)畢業者。
- 5.不同教學年資的國民小學特殊班教師，在工作滿意度各層面，沒有顯著的不同。亦即不論特殊班教師教學年資的長短，在整體工作滿意度及參與決策、組織結構、領導方式、工作特質等各層面的得分雖然不同，但不會因教學年資的長短而表現出不同的工作滿意度。

(三) 不同個人工作背景的國民小學特殊班教師，其工作滿意情形有所差異。

- 1.不同任教學校區域的國民小學特殊班教師，在工作滿意度各層面，沒有顯著的不同。亦即在不同縣(市)任教的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度及參與決策、組織結構、領導方式、工作特質等各層面的得分雖然不同，

但不因不同的任教學校區域而出現不同的工作滿意度。

- 2.不同任教學校規模的國民小學特殊班教師，在工作滿意度各層面，沒有顯著的不同。亦即不論在學校規模 12 班以下、13-36 班、37-72 班或 73 班以上者，在整體工作滿意度及參與決策、組織結構、領導方式、工作特質等各層面，不因任教學校規模的不同而有不同的工作滿意度。
- 3.不同任教班別的國民小學特殊班教師，在工作滿意度的參與決策層面上，F 值  $P < .05$ ；但經薛費法多重比較分析，發現台灣中部地區國民小學特殊班教師在參與決策層面上，未有顯著不同。綜合言之，在整體工作滿意度及參與決策、組織結構、領導方式、工作特質等各層面，不同任教班別的國民小學特殊班教師的工作滿意度，沒有明顯的不同。

(四) 不同個人背景的國民小學特殊班教師，工作滿意程度有所差異。

- 1.不同性別的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。
- 2.不同年齡的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，26-30 歲組的工作滿意度高於 31-35 歲組；41 歲以上組高於 31-35 歲組。
- 3.不同婚姻狀況的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。
- 4.不同專業背景的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。
- 5.不同教學年資的國民小學特殊班教師，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。

(五) 不同個人工作背景的國民小學特殊班教師，工作滿意程度沒有顯著差異。

- 1.不同任教學校區域的國民小學特殊任教師，在整體工作滿意度上沒有顯著差異。
- 2.不同任教學校規模的國民小學特殊任教師，在整體工作滿意度上沒有顯著差異。
- 3.不同任教班別的國民小學特殊任教師，在整體工作滿意度上沒有顯著差異。

## 二、建議

依據本研究所得之結論，提出下列建議，作為改進國民小學特殊班教師教學及進一步研究之參考，茲分述如下：

(一) 對特殊教育主管機關方面

- 1.調整特殊班教師的特教津貼，提高導師費的給付金額：

依據開放式問卷得知，有助於提升特殊班教師的工作滿意度問卷中，回答「教育主管機關應充分提供特殊班教師專業成長的機會，充實教師的專業知能，提升特殊教育的品質」者，所佔百分比最高。回答「提高薪資待遇或福利津貼」者，所佔百分比居次。由此可知，國民小學特殊班教師，希望教育主管機關能充分提供特殊班教師專業成長的機會，以充實教師的專業知能，提升特殊教育的品質。

從研究的數據中發現，台灣中部地區國民小學特殊班教師，對於特教津貼、導師費及退撫基金給付制度，並不甚滿意。由研究結果顯示，特殊班教師的特教津貼、導師費及各項福利措施，在政府財政許可的範圍下，應再做提升與調整。

#### 2. 檢討目前特殊班教師的進修制度，提供多元而專業化的特教知能進修管道：

從研究的數據中發現，多數特殊班教師對於目前特教師資進修制度，與特教專業知能的進修管道，並不甚滿意。所謂「十年樹木，百年樹人」，教育乃是百年大計的工作，特殊教育亦是如此。有專業而兼具效能的特教師資，才能使身心障礙學生獲得更大的助益。故此，教育主管機關有必要檢討現行的特教師資進修制度，與特教專業知能的進修管道，以提升特教班教師的工作效能和工作滿意度。

#### 3. 檢討現行特殊班中，安置的身心障礙學生類型與人數，落實個別化教育精神：

從研究的結果中發現，目前台灣中部地區國民小學特殊班教師，對於特殊班中所安置的身心障礙學生，障礙種類與程度愈形多樣與加重，皆感沉重的壓力與負擔。近年來，特殊班中的學生人數逐年增加，更加重了特殊班教師的負擔，造成徒有個別化教育精神的口號，而無個別化教育的落實。建議教育主管機關應立即重視這些問題，以提升特殊教育的品質。

#### 4. 給予特殊班教師自主且彈性的教學安排，提振教學士氣：

從研究的結果中發現，目前台灣中部地區國民小學特殊班教師，對於特殊班自主的教學環境並不甚滿意。希望透過教育主管機關的支持，讓特殊班教師具有教學自主的權力，發揮專業自主的精神，同時表現出特殊教育個別化的特色。

### (二) 對於學校行政單位方面

#### 1. 增加學校內普通班教師與特殊班教師間共同參與的機會，減少彼此隔閡

從研究的結果中發現，不同年齡與不同婚姻狀況的特殊班教師，對工作滿意有不同的差異情形。建議學校以此項研究結果，作為促進學校同事間和

諧相處的依據。除了特殊班教師彼此之間外，學校行政單位更應在學校整體活動上，讓普通班與特殊班教師有共同參與的機會，增進同事情誼，減少因個人背景與工作背景上所造成的差異。

## 2. 適時給予特殊班教師支持與鼓勵，以同理心認同特殊教育工作者：

依據開放式問卷得知，令國民小學特殊班教師離開教特殊班任教的因素，回答「教學工作上得不到教學的回饋與成就感、得不到他人的認同」者，所佔百分比最高。其次，回答「在個人生涯規劃上，希望從事普通班教學」者，所佔百分比居次。可知國民小學特殊班教師，在工作上需要得到肯定與鼓勵，獲得他人的認同與回饋。

多數的學校行政單位，往往無法與特殊班教師站在同一陣線；甚者在開放式問卷中，多數受試者填答，校長與學校行政人員的特殊教育理念和特殊班教師無法配合。這些學校與行政的步調不一致，足以使過去立下穩固根基的特殊教育工作，功虧一簣。建議學校行政單位，適時的聽取特殊教育工作者的薦言與建議，時時給予鼓勵和支持，彼此密切配合。

## 3. 鼓勵家長參與特殊班活動，做好親師溝通的橋樑，減少家長對教師不當的期望：

依據開放式問卷得知，令國民小學特殊班教師感到「最不滿意」的事項，回答「學生家長不能配合特殊班的教學，且常對教師存著不當的期望」者，所佔百分比最高。可知國民小學特殊班教師，目前對於學生家長的態度與配合程度，感到最不滿意。此外，國民小學特殊班教師對於學校行政單位不能適時給予肯定、支持、重視和配合，感到最不滿意者居次。

家長參與特殊班的活動，例如：IEP 會議、特教親職活動、戶外教學等，都有助於拉近教師與家長的距離。在彼此深入了解的情況下，教師可以隨時反應學生的狀況給家長，家長也將更了解自己子弟的學習成效，減少對教師教學不當的期待。

### (三) 對教師本身方面

#### 1. 保持對特殊教育的熱忱不斷追求特教知能

依據開放式問卷得知，回答「學生的學習反應和進步者」，所佔百分比最高。可知國民小學特殊班教師，對於學生所給予的回饋，感到最滿意。在教學工作中，特殊班教師可以自主性的安排課程，並且保持教學的彈性，可依照個人的專業素養，為學生安排合適的個別化課程，滿意度居次。

另外，依據開放式問卷得知，令國民小學特殊班教師繼續任教特殊班的

因素，回答「特殊教育是自己的專長，同時與自己的興趣相符合」者，填答次數最高。回答「特殊教育工作是特殊班教師所應無條件擔負起的天生使命」者，填答次數居次。可知國民小學特殊班教師，多數是依自己的專長與興趣從事特殊教育工作，同時將這一份工作視為自己神聖的任務。

特殊教育工作是教育專業中的專業，除了專業知識外，更須具備永不熄滅的教育熱忱。此外，教師應把握各種進修的管道，以充實自己的專業知識，使其在教學上得以靈活運用各種教學技巧，使學生獲得最大的助益。

## 2.適時紓解工作壓力保持最佳身心狀態

教學工作是一份隨時備戰的工作，學生的各種反應與狀況，常在無預警的情形下發生，無形中都增加了教師的工作壓力。因此，教師應隨時保持身心最佳狀態，適時調節壓力來源，注意個人身心的健康，才能在特殊教學工作中屹立不搖。

### (四) 對未來研究的建議

#### 1.研究對象方面

本研究在研究架構的組織下，僅以台灣中部地區國民小學特殊班教師為研究對象。為了更深入了解整體特殊班教師的工作滿意程度，日後之研究可擴大至全國學前、國中、高中的特殊班教師，以了解其工作滿意度的情形。

#### 2.研究方法方面

本研究僅以問卷調查方法，配合開放式問卷填答方式進行研究，實有其限制。因而日後之研究者可綜合採用觀察法、訪談等方法進行研究，以彌補問卷調查法之不足。

#### 3.研究變項方面

本研究主要以個人的基本變項為自變項，日後研究者可將宗教信仰、年收入、校長之專業背景、服務學校地區等變項納入。

## 參考文獻

林佳芬 ( 民 88 ) 。 台北市國民小學資深教師工作滿意度之研究。國立台北師範學院國民教育研究所未出版碩士論文。

秦夢群 ( 民 88 ) 。 教育行政 - 理論部分。台北：五南圖書出版公司。

張春興、林清山 ( 民 81 ) 。 教育心理學。台北：東華書局。

許川濠 ( 民 87 ) 。 台北市國民小學組織溝通行為與教師工作滿意關係之研究。

國立花蓮師範學院國民教育研究所未出版碩士論文。

許瑞芳 ( 民 90 )。國民小學啟聰教育教師工作滿意度調查研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班特殊教育行政碩士班未出版碩士論文。

詹子杰 ( 民 86 )。國民小學教師工作滿意之個案研究。國立台中師範學院國民教育研究所未出版碩士論文。

賈馥茗等著 ( 民 80 )。教育心理學。台北：國立空中大學。

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York : Free Press.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York : World Publishing Co.

