

特殊教育研究學刊

編輯委員

吳 武 典 (主 編)

王 天 苗 陳 美 芳 張 正 芬
張 蓓 莉 黃 德 業 蔡 崇 建

(以姓氏筆劃為序)

(工本費每册新臺幣叁佰伍拾元正)

國立臺灣師範大學特殊教育中心
特殊教育研究學刊, 民74, 1期, 1—44頁

特殊教育教師異動狀況及其相關 因素之探討*

蔡 崇 建

國立臺灣師範大學

本研究分兩個階段進行,第一階段係以普查方式就社會人口變項來分析我國特殊教育教師之人力結構、異動狀況及影響其異動行為或異動傾向的原因,第二階段係以分層隨機取樣方式就第一階段研究結果所發現之影響特殊教育教師異動的主要變項:工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口變項,針對不同異動行為或傾向的特殊教育教師作比較分析,以探討影響特殊教育教師異動的有關因素。本研究獲致之主要結果:(1)特殊教育教師人力結構分析——就社會人口變項—性別、年齡、學校(機構)類型、教育對象、教育程度、專業資格、特教年資、任教動機等變項作敘述性資料分析,取得我國特殊教育教師人力結構之完整數據。(2)特殊教育教師異動狀況分析——在異動行為方面,各社會人口變項間特殊教育教師之異動行為有顯著差異存在,其整體實際異動率在32.5%左右,而影響因素主要是職務調整及調校服務;在異動傾向方面,除性別、專業資格外,餘各社會人口變項間特殊教育教師之異動傾向有顯著差異存在,其整體可能異動率在48.5%左右,而影響因素在不考慮離職教師方面是興趣理想、工作富挑戰性、所學相符,在考慮離職教師方面是無成就感、學校不重視、工作壓力重、專業知能不足。(3)特殊教育教師異動行為或異動傾向之影響因素——①三類特殊教育教師在工作滿意程度上有明顯差異,現職不考慮離職教師之工作滿意程度高於其他兩類教師;除學生行為一項外,三類教師在工作壓力程度上亦有明顯差異,現職不考慮離職教師之工作壓力程度低於其他兩類教師;在專業效能上,則僅行為管理、校內溝通兩項因素,現職不考慮離職與現職考慮離職兩類教師間有明顯差異,現職不考慮離職教師在這兩項專業效能程度高於現職考慮離職者;②根據工作滿意、工作壓力、專業效能等三變項之各因素而得的兩個區別函數能有效區別三類教師,其區分命中率達52.17%,並顯示與教學本身及師生關係有關的因素,較能區分特殊教育教師的異動行為或異動傾向;③工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口等變項的線性組合可有效預測特殊教育教師的異動行為、異動傾向,其預測力介於22~23%之間;其中工作壓力變項之「學校氣氛」及社會人口變項的「特教年資」兩項因素對異動行為有較佳的解釋力,而工作滿意變項之「教學工作」及社會人口變項之「年齡」兩項因素對異動傾向有較佳的解釋力。

近年來,我國特殊教育的發展,不僅法令規章漸趨充實,體制規模也日見完備。尤其,最近殘障福利法(民68)及特殊教育法(民73)相繼公布後,不但特殊兒童的教育權利獲得明確的保障,也直接影響到我國特殊教育的發展,使我國特殊教育進入質量俱變的起飛轉型階段,對今後特殊教育的規劃施行必然產生實質的影響(毛連塢,國69,民73;郭為藩,民66,民73)。當中最直接的影響是隨着特殊教育服務對象的擴增,及特殊教育服務品質提昇的要求,可預期的,不但特殊教育教師的需求量將逐漸增加;同時,特殊教育教師的專業素質亦將更受重視(教育部,民72a)。根據最近一項有關「特殊教育政策意見調查」的研究(蔡崇建等,民71)亦發現,在推動特殊教育工作的重要條件項

* 本研究承吳武典教授之指導與策勵,謹致謝意。

上，教師的專業水準被一致評定為首要優先條件。誠謂教育的成敗，繫於師資的良窳，特殊教育教師的養成與訓練將是今後特殊教育推展的核心課題。

事實上，為因應上述發展趨勢，目前若干師範教育院校也設有特殊教育系科組，以長期培養師資，而特殊教育教師的職前與在職專業訓練，亦每年調訓為數可觀的教師，接受短期的訓練課程，以符需求。但若干報告顯示（許天威，民71；吳武典，民69，民72；王振德，民70），過去幾年來我國特殊教育教師的長期培育與短期訓練人數，似已超乎目前既設特殊教育校班之需要；然視之實際却仍有需求甚殷之勢，究其原因一方面是目前特殊教育擴展計畫正繼續執行中，另一方面則可歸屬於特殊教育教師異動所造成的結果；前面一項係屬可控制的預期因素，後面一項則多屬不可控制的非預期因素。若要深入了解目前我國特殊教育教師人力結構所潛隱的一些現象，無疑地，這一部分的實徵性研究是迫切且必要的。

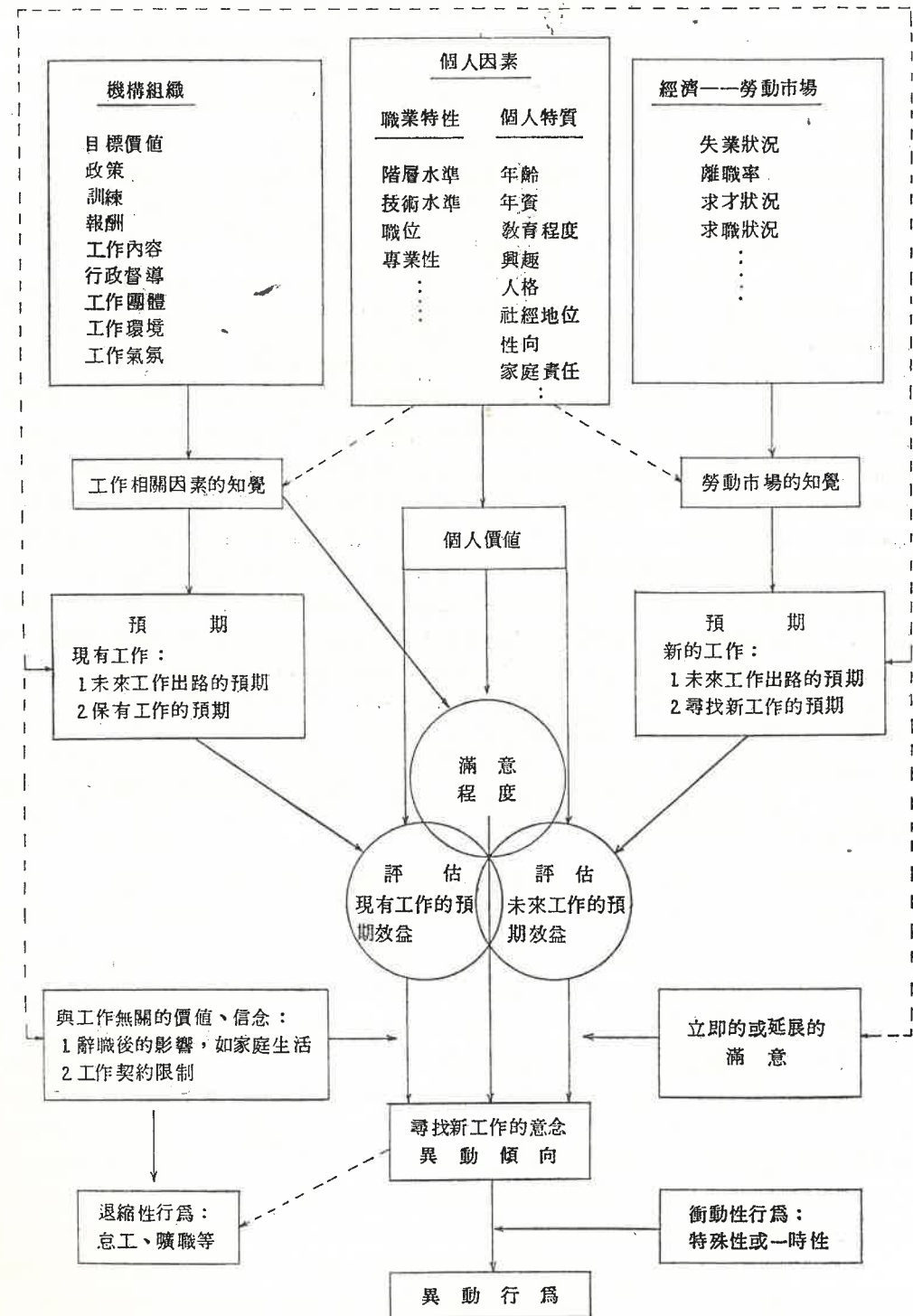
再從最近幾次的特殊教育評鑑報告及有關研究中亦相繼發現目前我國特殊教育教師人力結構所存在的一些問題，茲綜述其要如下：(1)師範院校特教系科組畢業之合格特殊教育教師，受聘任教特殊校班者所佔比率甚低，造成人力資源的浪費；(2)接受短期專業訓練的特殊教育教師，佔絕大部分，但流動率亦高；(3)私立特教機構從業人員大都缺乏特殊教育專業訓練，致使人員素質偏低，而又礙於法令規定，無法接受正規的專業訓練，加上限於經費，待遇較差，人員不易久留；(4)特殊教育教師明顯缺乏成就感，部分學校將不適任教師指派到特殊班任教，造成反淘汰，且部分教師分發任教特殊班非出自志願，再加上工作過份沉重與乏味，因此流動率相當高；(5)部分資優班教師長期承受來自升學及家長的壓力，致教學實驗推動不易，亦希望返回任教普通班（吳武典，民69；許天威、劉鴻香、林寶貴等，民71；陳榮華、王老得、吳武典等，民71；陳榮華，民72；教育部，民68a，民72b）。上述諸報告或研究雖係分別針對某一類別或某一教育階段的特殊教育教師而言，但都反映了一致存在的事實：特殊教育教師的異動狀況有偏高的趨勢且是相當普遍的現象。此一情形正好與目前推展特殊教育的努力迥庭相背，問題何在？程度如何？影響因素是什麼？頗值深究，這是興起本研究的基本動機。

有關職業異動的研究，在工商企業界方面較多，原因是職業異動狀況可明顯反應某一行業的穩定性或潛在問題，因此，各國的勞動力統計通常把從業人員的異動狀況列為績效評估指標之一，以及經濟發展計畫中人力規劃的考慮變數之一（行政院經建會人力規劃小組，民73）。事實上，職業異動對任何一種行業或機構而言，都是不可避免的現象，甚至是一種自然的趨合過程。對個人而言，亦是生涯發展（career development）中進入後期職業維持階段（maintenance stage）之前必然經過的調適過程（Super, 1957）。因此，無論就個人發展或機構功能兩方面而言，合理且適度的職業異動應視為是常態的、正向的，而不應視為是病態的、負向的（Muchinsky, 1983）。然而，如果職業異動率過高，不但將影響到該一行業或機構的工作效率、生產進度，亦造成人事成本支出的非預期浪費，對該一行業或機構的發展自是不利的。

此一現象證諸於教育實際亦同，以特殊教育教師而言，若其異動率過高，則一方面將影響到特殊教育發展的穩定性，尤其在目前尚未建立完整的特殊教育教師養成制度下，新進教師若非合格的特殊教育教師，必須經歷一段探索、適應的階段，在教學上必然產生中斷現象，另一方面教育行政當局也必須不斷提供特殊教育教師的在職或職前訓練，以符合教育專業的要求，而無形中大大提高特殊教育的人事成本支出，對有限的教育經費而言，亦是一種浪費，其負面影響是相當大的。

是故，在講究生產力與工作績效的先進國家，近年，紛從不同領域或不同行業來探討組織中的個人異動行為，其研究取向大致可分兩種，一種是異動率統計，以人力結構調查資料為架構，就有關社會或人口變項（sociological or demographic variables）進行較長期的異動率統計分析，以作為人員異動預測及人力需求推估之用。另一種研究取向，是從心理學、社會學、經濟學等三個主要

領域，來探討有關職業異動的影響因素；這一方面的研究，根據最近若干學者（Mobley 等，1979；Muchinsky & Morrow, 1980；Porter & Steers, 1973）綜合整理過去研究所涉及的變項

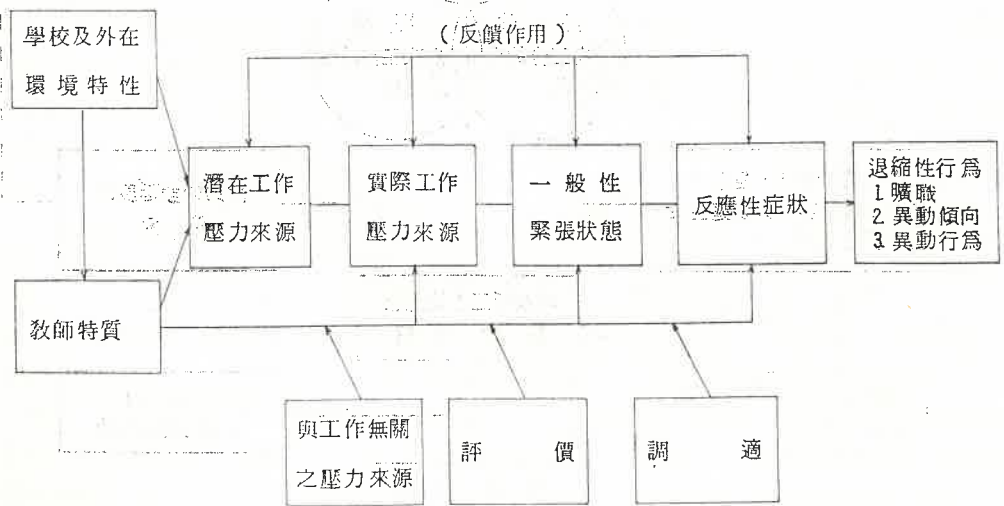


圖一：異動行為概念模式 (Mobley et al., 1979)

，可分為個人因素、與工作有關因素、經濟因素三項；在個人因素方面，着重從業人員的人格、智力、性向、興趣及社會人口變項（如年齡、年資、性別、教育程度、家庭大小等）與職業異動的關係；在與工作有關因素方面，則偏重工作滿意、組織氣氛、工作士氣、職業聲望、工作壓力，及個人與組織間的關係或衝突（如工作目標與價值、團體互動、決策與領導等）與職業異動的關係；在經濟因素方面，則注重經濟景氣循環與員工離職率的關係。後一項經濟因素之探究，通常須長期的觀察記錄，且涉及的影響變數亦多，較不易進行。至於研究架構之設計，則由早期探討單一變項（如性別、年資等）與異動行為之間的線性關係（linear relationship），而逐漸發展為以多元分析（multivariate analysis）的整體概念，來了解個人的異動行為。其理論模式，以 Mobley 等人（1979）所提出的異動行為概念模式（Conceptual Model of Employee Turnover）最足代表。此一模式以機構組織——個人因素——經濟勞動市場（Organizational-Individual-Economic-labor market）等三個主要基本變項為架構。其模式如圖一：

此一概念模式的特點如后：1. 以個人異動行為作為分析單位，除考慮到個人知覺、期望與價值的個別差異外，也顧及個人特質與職業特性等變項的個別差異；2. 職業的抉擇係經過對個人因素與工作環境的知覺與評估之比較，才做決定；3. 個人的工作價值與興趣會受他人價值與興趣的影響，此種與工作無關的因素也會影響到個人的異動行為，如父母的干預等，另外，也特別考慮到個人的異動行為往往受到工作契約期限的約束；4. 工作滿意（目前的影響）、工作出路（預期未來的影響）及新工作可能性的嚮往，對個人的異動行為有共同的影響力；5. 異動傾向是異動行為的前置因素（immediate precursor），個人異動行為的表現，決定於其異動傾向的強弱；但衝動性行為則兩者間關係較弱，即未經異動傾向（尋找新工作）階段，即驟生異動行為——離職。Mobley 等的概念模式，雖然較能從整體性架構探討個人異動行為，在解釋上較具周延性，但實徵研究結果却發現部分變項有互涉作用（Miller, 1979）。且其模式着重工作滿意與異動行為間關係之探討，根據若干學者的研究分析，工作滿意對異動行為可解釋的總變異量，通常低於 16%（Locke, 1976; Porter & Steers, 1973）。因此，有必要介入其他變項，才能對異動行為作較有效的預測。

最近有若干學者亦從工作壓力這方面來探討職業異動行為（Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Newman & Beehr, 1979; Tellenback et al., 1983; Vredenburg & Trinkaus, 1983）其中以 Kyriacou & Sutcliffe (1978) 提出的教師壓力概念模式（Conceptual Model of Teacher Stress）在教育研究上被引述最多。後來，Tellenback 等人（1983）曾根據實徵研究結果加以修正，其模式如圖二：



圖二：教師壓力概念模式 (Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Tellenback et al., 1983)

上述模式依 Kyriacou 和 Tellenback 等的解釋是：1. 學校及學校外在的社會環境是教師壓力的主要來源，如課程目標、社區水準、職業聲望、教師角色等，都會直接或間接造成教師不同程度的壓力，並且這些壓力來源和教師個人特質，如性別、年齡、年資、教育程度等產生交互作用，即同一壓力來源會因不同的教師個人特質而有不同的壓力感受；2. 潛在工作壓力 (potential stresses) 和實際工作壓力 (actual stresses) 是不同層面的概念。潛在工作壓力對教師的工作本身而言，是客觀存在的現象；由潛在工作壓力來源發展實際工作壓力，則係教師主觀評價 (appraisal) 的結果；其意係指教師在評價過程中，假如未能就工作需求與個人需求間的衝突，作合理的調適，則潛在工作壓力會因而形成實際之工作壓力。潛在工作壓力僅係一種概念性名詞，其存在因不同的學校或外在環境而有所不同，Kyriacou (1978) 根據因素分析結果，認為學生違規行為、不良工作環境、時間壓力、學校氣氛不佳等項為潛在工作壓力；而 Tellenback 等人 (1983) 則認為師生關係不良、同事缺乏合作關係、缺乏影響力、與學校行政人員關係欠佳、缺乏價值感等項為潛在工作壓力。此外，與工作無關的因素（例如家長的干預）亦是可能的壓力來源；3. 實際工作壓力若負荷過度，就會產生一般性緊張狀態，這種緊張狀態不斷累積就會導致反應性身心症狀，結果造成退縮性行為，如曠職、異動傾向（尋找新工作）、異動行為（離職）等出現。

Kyriacou & Sutcliffe (1979) 曾以上述模式探討教師工作壓力與異動行為的關係，研究結果發現兩者間有顯着正相關存在；Tellenback 等人 (1983) 亦依上述模式進行實徵研究，發現實際工作壓力導致一般性緊張狀態及反應性身心症狀之壓力程度與異動行為間有顯着正相關，其對異動行為可解釋之總變量分別為 .20 和 .19。

上述諸研究雖發現工作壓力與異動行為間有關係存在，但其解釋力亦不高。Tellenback 等 (1983) 分析過去的有關研究，認為上述模式應考慮到工作不滿意的因素，如工作報酬、職業發展性、升遷機會及職業聲望等與工作有關的變項。

綜合上述有關異動行為理論模式的探討，足見工作滿意、工作壓力兩項因素對異動行為都具有某種程度的影響力，且在實徵研究上不能僅作單一變項的考慮，宜就兩項因素一併考慮來探討個人之異動行為。此一見解，與研究一之調查結果歸納所得，相當一致；即影響特殊教育教師異動行為或傾向的主要決定因素為工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口變項等因素。而後面兩項因素，在 Mobley 等人 (1979) 的異動行為概念模式中，係列入個人因素項下之個人特質（社會人口變項）及職業特性（專業效能變項）內。

以上係就本研究所擬探討的變項與異動行為或傾向的關係，分別加予闡述，以作為本研究之理論基礎。雖然根據 Mobley 等 (1979) 的異動行為概念模式，本研究僅涵蓋部分影響變項，但是就教育領域抑或就國情而言，本研究擬探討的變項是較重要且較符合實際的，理由有二：一是我國社會一向尊師重道，素視教育為神聖工作，受此一社會價值觀念的影響，故教師年平均異動率（轉業）僅在 2—3% 之間，呈現低而穩定的教師異動狀況（黃昆輝等，民 66）；二是根據本研究一的調查結果，轉業之特殊教育教師只有 78 人，其比率僅及 2%，故就本研究而言，所指的異動行為大部分係屬教育體制內之異動，即由特殊教育轉任普通教育工作，並未離開教職；故教育之外的影響因素，對本研究而言應視為較恒定之變數。

綜而言之，本研究之主要目的是：1. 透過社會人口變項的普查結果，分析我國特殊教育教師人力結構狀況。2. 探討我國特殊教育教師異動狀況並對其影響因素做初步分析。3. 就初步分析結果，進一步探討主要影響變項（即工作滿意、工作壓力、專業效能）及社會人口變項與特殊教育教師之異動行為或異動傾向之關係。4. 研究結果期能改進特殊教育行政及師資培育與訓練之參考。

茲將本研究探討的變項與過去研究異動行為的有關變項作一比較（表一），並作為本研究解釋上之限制。

表一 影響職業異動行為假設變項之實證結果摘述表

決定因素		
一、個人因素		
1.年齡* (負相關)	5.人格特質 (不確定)	8.家庭大小 (正、負相關)
2.性別* (不確定)	6.智力 (不確定)	9.家庭責任 (女性負相關, 男性不確定)
3.服務年資* (負相關)	7.職業興趣* (負相關或不確定)	
4.教育程度* (不確定)		
二、工作環境因素		
1.工作滿意* (負相關)	7.職業聲望* (負相關)	13.工作單位大小 (正相關)
2.組織涉入感 (負相關)	8.認可與回饋* (負相關)	14.彈性工作時間 (負相關)
3.行政督導方式* (不確定)	9.成員互動* (負相關或不確定)	15.組織大小 (負相關)
4.工作自主性與責任 (負相關)	10.報酬* (負相關或不確定)	16.技術水準* (不確定)
5.角色明確性* (負相關)	11.昇遷機會* (負相關或不確定)	
6.職業與角色一致性 (負相關)	12.工作重複性* (正相關)	
三、經濟機會因素		
1.就業率與就業機會 (正相關)	4.行業類型 (薪資水準等) (負相關)	
2.國家整體經濟狀況 (GNP 指標) (正相關)	5.職業或行業供需狀況 (正相關)	
3.地區性經濟活動狀況 (正相關)	5.新工作的待遇與福利 (正相關)	

影響因素

一、個人因素		
1.個人問題 (如父母干預) (正相關)	3.對退休的抗拒 (不確定)	5.職業發展 (不確定)
2.工作壓力* (正相關)	4.受被解雇者的負向誘導 (正相關)	
二、組織的社會因素		
1.組織形式化 (正相關)	3.組織變革 (正相關)	5.集權式管理 (負相關)
2.組織一體感 (負相關)	4.士氣 (不確定)	
三、組織的經濟因素		
1.職務功能調整 (正相關)	4.行政、新進人員與員工訓練成本 (正相關)	
2.薪資與福利效益 (負相關)	5.生產力 (不確定)	
3.職位用人的彈性 (正相關)		
四、社會環境因素		
1.國民所得分配差距 (正相關)	3.社會安全福利 (正相關)	5.生活水準 (正相關)
2.自願退休 (正相關)	4.退休制度 (正相關)	6.成就水準 (正相關)

* 指本研究所探討的因素

資料來源: Muchinsky & Morrow (1980); Mobley et al. (1979)

研究一 特殊教育教師人力結構與異動狀況調查

一、研究問題

本研究一係採普查方式就我國特殊教育教師之人力結構、異動狀況及影響異動行為與異動傾向之原因進行調查分析。調查結果所發現的主要影響因素，將作為研究二進一步探討的基礎。茲將研究一所要探討的問題列述如下：

(一) 特殊教育教師人力結構之調查分析

1. 整體性特殊教育教師人力結構中各社會人口變項之教師人數分配情形？
2. 不同學校 (機構) 類型特殊教育教師人力結構中各社會人口變項之教師人數分配情形？
3. 不同教育對象特殊教育教師人力結構中各社會人口變項之教師人數分配情形？

(二) 特殊教育教師異動狀況及影響其異動行為初步原因之調查分析

1. 整體性特殊教育教師異動狀況及影響其異動行為初步原因？
2. 不同社會人口變項之特殊教育教師的異動狀況及影響其異動行為之初步原因是否有所不同？

(三) 現職特殊教育教師異動傾向及影響其異動傾向初步原因之調查分析

1. 整體性現職特殊教育教師異動傾向及影響其異動傾向初步原因如何？
2. 不同社會人口變項之現職特殊教育教師之異動傾向及影響其異動傾向初步原因是否有所不同？

二、研究方法

(一) 調查對象

本研究調查對象，涵括歷年來 (指民國51年中山班設立迄今) 任職公私立特殊教育學校、機構及班級的全體特殊教育教師 (包括合格與不合格)，以及師資培育機構特教系科組畢業的合格特殊教育教師 (包括曾任或未曾任)。接受調查之教師名錄係透過下述兩種方式取得，其一是分函各特殊教育師資培育及在職或職前訓練之師範 (教育) 院校，請其提供各校曾修習符合「特殊教育教師登記辦法」 (教育部，民 68b) 所規定特殊教育學分之學生 (員) 名冊；其二是根據師大特殊教育中心編印之「臺灣地區特殊教育暨傷殘福利機構簡介」 (師大特教中心，民71) 中所列之學校機構，分函請其提供歷年來任職教師名冊。所得資料經剔除重覆列名部分，最後接受調查教師人數共 3,739 人。調查問卷首先以郵寄方式由受調查教師填答，經二次催覆後計回收 2,552 份，回收率為 68.3%；基於普查之目的，餘未填覆者，再函各有關學校人事單位請就可能填答部分填入資料，或由研究者以電話直接詢問受調查者有關資料，最後總計回收 3,559 人，回收率達 95.2%。

(二) 研究工具

依調查目的，研究者自編「特殊教育教師異動調查問卷」，以蒐集有關資料。問卷內容第一部係教師個人基本資料：包括性別、年齡、目前服務學校 (機構) 類型、目前教育對象類別、最高教育程度，及特殊教育專業資格等項；第二部分調查題項：包括教育服務年資、特殊教育服務年資、從事特殊教育工作的初始動機、完成特殊教育專業訓練時間及類別、接受特殊教育專業訓練後從事特殊教育工作的性質、目前是否繼續從事特殊教育及其理由、現職特殊教育教師是否考慮離開特殊教育及其理由等項。

三、研究結果

茲根據調查結果，逐項分析如下：

(一) 特殊教育教師人力結構之調查分析

本項調查分析，係從整體性、學校 (機構) 類型、教育對象等三方面，就現職及非現職特殊教育教師併合資料，分別比較在各社會人口變項上之人數分配及其差異情形。

1. 整體性特殊教育教師之人力結構分析

就歷年來特殊教育教師各社會人口變項之整體性分析 (表二) 資料顯示，在性別方面，女性教師

表二 整體性特殊教育教師各社會人口變項之人口變項、百分比

社會人口變項	特殊教育教師		社會人口變項		特殊教育教師	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	1,309	36.8	223	6.3	1,560	43.8
男女	2,250	63.2	43	1.2	751	21.1
年齡	1,293	36.3	253	7.1	1,560	43.8
	1,309	36.8	372	10.5	261	7.3
	640	18.0	1,979	55.6	152	4.3
	232	6.5	1,307	37.6	84	2.4
50以上歲組	(85)	(2.4)	643	18.1	53	1.5
缺失資料			(5)	(0.1)	40	1.1
學校(機構)類型	245	6.9	1,560	43.8	62	1.7
特殊學校(中學部)	351	9.9	1,560	43.8	40	1.1
特殊學校(小學部)	732	20.6	1,560	43.8	62	1.7
國中特殊教育班(含資源班)	1,307	36.7	1,560	43.8	62	1.7
國小特殊教育班	281	7.9	1,560	43.8	62	1.7
私立特教機構	158	4.4	1,560	43.8	62	1.7
巡迴教師	26	0.7	1,560	43.8	62	1.7
其他	(459)	(12.9)	1,560	43.8	62	1.7
缺失資料			1,560	43.8	62	1.7
教育對象	1,716	48.2	93	2.6	1,560	43.8
智能不足	476	13.4	349	9.8	1,560	43.8
聽覺障礙	262	7.4	77	2.2	1,560	43.8
視覺障礙	120	3.4	171	4.8	1,560	43.8
肢體障礙	403	11.3	1,100	30.9	1,560	43.8
資賦優異	136	3.8	171	4.8	1,560	43.8
其他	(446)	(12.5)	1,100	30.9	1,560	43.8
缺失資料			1,100	30.9	1,560	43.8
教育程度	74	2.1	355	10.1	1,560	43.8
研究所	803	22.6	914	25.7	1,560	43.8
師範(教育)大學院校	436	12.3	329	9.2	1,560	43.8
普通大學	1,805	50.7	329	9.2	1,560	43.8
師範專校			329	9.2	1,560	43.8

總人數=3,559

數約為男性教師數的兩倍。在年齡方面，以31~40歲組及30以下歲組兩組居明顯多數，合併比值達73.1%，可見特殊教育教師年齡結構整體而言相當年輕，和近若干年來特殊教育的擴展實相吻合。在學校(機構)類型方面，以國小特殊教育班教師數最多，國中特殊教育班教師數次之，兩組合併佔57.3%，其他類型教師所佔比例均不及10%。在教育對象方面，以智能不足教育教師數居明顯多數，幾近半數，聽覺障礙教育教師數次之。在教育程度方面，以師專畢業教師數居首，師範(教育)大學院校畢業教師數次之，兩者合併佔73.3%，足見特殊教育教師來源乃以師範教育系統為主流。在特教專業資格方面，以特教研習班結業教師數居絕大多數，未受專業訓練教師數次之，顯示特殊教育教師專業能力的培育與訓練乃以在職或職前進修方式為主。在特教年資方面，以具有3年以下特教經驗教師數居明顯多數，其餘教師數隨特教年資之遞增而聚減。在任教動機方面，以填答「興趣理想」教師數佔多數，其次是「非自願(學校選派)」教師數，兩者呈反向對比；若將任教動機歸納為積極性及消極性動機兩類，則屬於積極性動機(指興趣理想、所學相符、進修機會三項)者佔45.5%；屬於消極性動機(指教育廳局分發、利於遷調、居家方便、非自願四項)者佔19.6%，餘未指明者佔25.7%，比較之下，特殊教育教師任教動機仍以積極性動機為主。

2. 不同學校(機構)類型特殊教育教師之人力結構分析

次就不同學校(機構)類型特殊教育教師人力結構分析之資料顯示(見表三)，各社會人口變項上之人數分配依卡方檢定(χ^2)結果，均有顯著差異存在。在性別方面，特殊學校及國中、小特殊教育師男女性別比例接近，但私立特教機構則絕大多數為女性，而巡迴教師則絕大多數為男性。在年齡結構方面，除私立特教機構外，各類型教師皆以31—40歲組為主幹，但特殊學校教師平均年齡較高，國中小特殊教育班及巡迴教師次之，而以私立特教機構教師最年輕，多數年齡在30歲以下。在教育程度方面，除私立特教機構外，各類型教師之教育程度皆以師範院校系統為主，私立特教機構中有過三分之一的人係專科以下(指高中或高職)程度。在專業資格方面，除私立特教機構外，各類型教師之專業資格皆以在職或職前短期進修方式取得特教教師資格為主；特教系科組畢業者，除特殊學校中學部及國中特殊教育班佔有稍高比例外，餘各類型則所佔比例甚微；私立特教機構教師高達五分之四未曾接受專業訓練。在特教年資方面，各類型學校(機構)特殊教育教師之特教服務年資，皆以三年以下所佔比例最高。在任教動機方面，積極性任教動機所佔比例，以巡迴教師最高，其次是私立特教機構教師，而以國中特殊教育班教師最低；其中大都以興趣理想為主。

3. 不同教育對象特殊教育教師之人力結構分析

就表四之調查結果資料顯示，不同教育對象特殊教育教師在各社會人口變項上之人數分配依卡方檢定結果，亦皆有顯著差異存在。在性別方面，除視覺障礙類男性教師多於女性教師外，其他各類教師都是女性教範多於男性教師。在年齡結構方面，各類教師皆以31—40歲組所佔比例最高，比較之下，聽覺障礙、視覺障礙、肢體障礙等三類教師之年齡稍顯高於智能不足、資賦優異兩類教師。在學校(機構)類型方面，智能不足類教師大多集中在國中、小特殊教育班及私立特教機構；聽覺障礙類教師則以特殊學校為主，但在國小特殊教育班亦佔有相當比例；視覺障礙類教師以巡迴教師為主，餘者多數任職特殊學校；肢體障礙類教師則以接近的比例分散在特殊學校、國中小特殊教育班及私立特教機構；資賦優異類教師則全數任職於國中、小特殊教育班。在教育程度方面，各類教師皆以師範院校系統畢業者佔大多數，其中尤以資賦優異類教師比率最高，達84.1%；研究所畢業者人數不多，其中一半是從事智能不足教育。在專業資格方面，各類教師多數以在職或職前特教研習班方式取得，其中以視覺障礙類教師比例最高，而以肢體障礙類教師最低；大學特教系組畢業者，以智能不足、聽覺障礙兩類教師人數較

表三 不同學校(機構)類型特殊教育教師各社會人口變項之人數及百分比

統計量數 社會人口變項	特殊學校		特殊學部		國中特殊班 (含資源班)		國小特殊班 (含資源班)		私立特教機構		巡迴教師		其他		χ ²
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
性別	119 126	48.6 51.4	106 244	30.3 69.7	235 496	32.1 67.9	489 818	37.4 62.6	25 256	8.9 91.1	140 18	88.6 11.4	65 90	41.9 58.1	306.99***
年 齡	58 98 51 23 (85)	25.2 42.6 22.2 10.0	68 105 104 58	20.3 31.3 31.1 17.3	191 371 105 49	26.7 51.8 14.7 6.8	365 545 281 93	28.4 42.4 21.9 7.2	204 48 24 5	72.6 17.1 8.5 1.8	24 71 61 2	15.2 44.9 38.6 1.3	86 42 8 2	62.3 30.4 5.8 1.4	468.34***
教育對象	14 142 49 35 0 4 (39)	5.7 58.0 20.0 14.3 0.0 2.0	66 216 49 14 0 4	18.9 61.7 14.0 4.0 0.0 1.4	506 26 0 26 115 12	69.2 3.6 0.0 3.6 15.7 7.5	879 82 0 30 283 20	67.3 6.3 0.0 2.3 21.7 2.4	246 8 4 13 0 9	87.5 2.9 1.8 4.6 0.0 3.2	0 0 158 0 0 0	0.0 0.0 100.0 0.0 0.0 0.0	4 2 1 3 5 58	5.5 2.7 1.4 4.1 6.8 79.5	4,764.47***
教育程度	19 108 88 14 14 2 0 (21)	7.8 44.1 35.9 5.7 5.7 0.8 0.0	4 23 20 216 61 8 17	1.1 6.6 5.7 61.9 17.5 2.3 4.9	23 408 178 26 68 8 5	3.2 57.0 24.9 3.6 9.5 1.1 0.7	5 88 65 1,091 14 20 22	0.4 6.7 5.0 83.6 1.1 1.5 1.7	5 36 53 20 59 4 102	1.8 12.9 19.0 7.2 21.1 1.4 36.6	2 23 7 125 0 1 0	1.3 14.6 4.4 79.1 0.0 0.6 0.0	16 27 25 71 7 0 8	3.3 24.1 5.1 64.4 1.4 0.0 1.6	2,741.19***

專業資格	大學院校特教系組		師範學校特教系組		師範專科特教系組		特教研習班未結業		特教專業訓練		未受專業訓練		χ ²		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
特 教 年 資	72 36 35 23 17 12 8 21 (596)	32.1 16.1 15.6 10.3 7.6 5.4 3.6 9.4	87 49 22 21 42 34 30 37	27.0 15.2 6.8 6.5 13.0 10.6 9.3 11.5	369 228 51 45 4 1 0 1	52.8 32.6 7.3 6.4 0.6 0.1 0.0 0.1	777 339 106 46 5 2 2 3	60.7 26.5 8.3 3.6 0.4 0.2 0.2 0.2	182 54 20 6 10 1 0 0	66.7 19.8 7.3 2.2 3.7 0.4 0.0 0.0	52 31 24 11 6 3 0 0	40.9 24.4 18.9 8.7 4.7 2.4 0.0 0.0	21 14 3 0 0 0 0 0	55.3 36.8 7.9 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0	2,475.11***
任 教 動 機	8 10 30 87 26 1 58 (329)	3.6 4.5 13.5 39.2 11.7 0.5 26.1	6 11 5 11 134 56 3 88	1.9 3.5 1.6 3.5 42.7 17.1 1.0 28.0	38 36 13 59 189 11 178 131	5.8 5.5 2.0 9.0 28.9 1.7 27.2 20.0	34 231 53 40 376 54 158 275	2.8 18.9 4.3 3.3 30.8 4.4 12.9 22.5	1 6 0 21 157 22 0 31	0.4 2.5 0.0 8.8 66.0 9.2 0.0 13.0	2 30 1 4 77 2 1 16	1.5 22.7 0.8 3.0 58.3 0.8 0.8 12.1	4 18 2 2 21 2 15 14	5.1 23.1 2.6 2.6 26.9 2.6 19.2 17.9	714.45***

*** P < .001

註：本項統計不包括師範院校特教系科組畢業而未分發任教特殊教育工作者332人。

表四 不同教育對象特殊教育教師各社會人口變項之人數及百分比

社會人口變項	統計量數		教育對象類別		智能不足		聽覺障礙		視覺障礙		肢體障礙		障礙		資賦優異		其他		χ²
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
性別	542 1,173 (115)	31.6 68.4	148 328	31.1 68.9	194 68	74.0 26.0	51 69	42.5 57.5	147 256	36.5 63.5	50 86	36.8 63.2							185.22***
年齡	593 684 294 108 (185)	35.3 40.7 17.5 6.4	104 154 140 71	22.2 32.8 29.9 15.1	34 106 80 20	14.2 44.2 33.2 8.3	25 45 27 20	21.4 38.5 23.1 17.1	123 199 72 9	30.5 49.4 17.9 2.2	62 57 14 1	45.3 42.5 10.4 0.7							204.00***
學校(機構)類型	14 66 506 879 246 0 4 (144)	0.8 3.8 29.5 51.3 14.3 0.0 0.2	142 216 26 82 8 0 2	29.8 45.4 5.5 17.2 1.7 0.0 0.4	49 49 0 4 4 1	18.7 18.7 0.0 0.0 1.5 60.7 0.4	35 13 26 30 13 0 3	29.2 10.8 21.7 25.0 10.8 0.0 2.5	0 0 115 283 0 0 5	0.0 0.0 28.5 70.2 0.0 0.0 1.2	4 4 12 20 9 0 58	3.7 3.7 11.2 18.7 8.4 0.0 54.2							5,252.57***
教育程度	31 382 190 819 133 26 115 (135)	1.8 22.5 11.2 48.3 7.8 1.5 6.8	14 103 76 221 42 9 10	2.9 21.7 16.0 46.5 8.8 1.9 2.1	6 42 35 153 16 4 6	2.3 16.0 13.4 58.4 6.1 1.5 2.3	4 25 32 39 15 2 3	3.3 20.8 26.7 32.5 12.5 1.7 2.5	1 100 52 239 10 1 0	0.2 24.8 12.9 59.3 2.5 0.2 0.0	14 57 23 27 3 1 11	10.3 41.9 16.9 19.9 2.2 0.7 8.1							227.85***
專業資格	79 60 944 162 468 (120)	4.6 3.5 55.1 9.5 27.3	47 11 339 50 27	9.9 2.3 71.5 10.5 5.7	7 4 237 7 7	2.7 1.5 90.5 2.7 2.7	15 6 46 13 40	12.5 5.0 38.3 10.8 33.3	7 10 260 53 73	1.7 2.5 64.5 13.2 18.1	38 6 58 17 16	28.1 4.4 43.0 12.6 11.9							395.88***

特任教年資	1 4 7 10 13 16 19 21 缺	3 6 9 12 15 18 21 以資	年 年 年 年 年 年 年 上料	1,013 447 318 72 8 2 1 4 (115)	60.8 26.8 7.1 4.3 0.5 0.1 0.2	121 76 50 40 38 41 33 54	26.7 16.8 11.0 8.8 8.4 9.1 7.3 11.9	68 42 40 19 23 4 6 4	33.0 20.4 19.4 9.2 11.2 1.9 2.9 1.9	42 30 12 8 14 6 0 0	37.5 26.8 10.7 7.1 12.5 5.4 0.0 0.0	237 111 33 12 1 0 0 0	60.2 28.2 8.4 3.0 0.3 0.0 0.0 0.0	79 45 8 1 0 0 0 0	59.4 33.8 6.0 0.8 0.0 0.0 0.0 0.0	952.44***
合 計	1,715	55.1	476	15.3	262	8.4	120	3.9	403	12.9	136	4.4				

*** P < .001
上項統計資料不包括師範校特教系組畢業未獲分發任教者 332 人。

多；師專特教組畢業者，以智能不足類教師人數最多；未受專業訓練者，以智能不足類教師人數最多，但在比例上，則以肢體障礙類教師最高。在特教年資方面，各類教師皆以1~3年所佔比例最高，其中智能不足、資賦優異兩類教師約有60%在1~3年，約有90%在1~6年間。在任教動機方面，除資賦優異類教師外，各類教師皆以興趣理想所佔比例最高，而資賦優異類教師則以非自願（學校選派）所佔比例最高，達30.0%；若再以積極性任教動機所佔比例而言，以視覺障礙類教師最高，佔69.7%，而以資賦優異類教師最低，佔43.1%。

(二) 特殊教育教師異動狀況及影響其異動行為初步原因之調查分析

1. 整體性特殊教育教師異動狀況及影響其異動行為初步原因之分析

從整體而言（表五），在歷年來特殊教育教師受調查總數3,559人中，有2,149人（佔61.1%）係現職特殊教育教師，其中2,075人（佔96.3%）特教年資未曾間斷，而曾間斷者僅74人（佔3.4%）；至於非現職特殊教育教師則有1,369人（佔38.9%），其中師範院校特教系科組畢業一直未獲分發或未能從事特殊教育工作者有332人（佔24.3%），而曾擔任特殊教育教師但目前已離職者，則有1,037人（佔75.7%），其異動率達32.5%（1,037/2,149+1,037），可見我國特殊教育教師之異動狀況相當值得重視。再就影響特殊教育教師異動行為的原因加予分析，從整體而言，係以職務調整及調校服務兩項為主因，次為進修深造、不合志趣、轉業三項，再其次為婚後離職、教育行政、退休三項。

2. 不同社會人口變項特殊教育教師之異動狀況及影響其異動行為初步原因之分析

由表五調查結果之統計檢定可知，不同社會人口變項間特殊教育教師之異動行為（現職與非現職）皆有顯著差異存在。茲分別說明如下：

(1) 性別因素

根據表五資料顯示，男性教師的異動率（36.6%）高於女性教師（30.3%）。至於影響異動行為的原因，男女兩性教師同以職務調整、調校服務兩項為主因，但其比重不同，男性教師明顯偏向職務調整一項，女性教師則稍偏調校服務一項；另外，在進修深造一項，女性教師比率高於男性教師，而婚後離職一項則為女性教師所獨有。

(2) 年齡因素

就年齡結構而言，以41~50歲組教師異動率最高，而51以上歲組最低。至於影響教師異動行為的原因，30以下歲以調校服務、進修深造、職務調整為主因，另在婚後離職、不合興趣、轉業及進修深造等離職原因上，其比率較其他年齡組為高；31~40歲組與41~50歲組的離職原因，則明顯集中在職務調整、調校服務兩項上；51以上歲組的離職原因，以退休、職務調整兩項為主因。應注意的是30以下歲組中有297人係特教系科組畢業者，雖具有特殊教育教師資格但未能獲得分發任教，顯見師資培育與任用之間有欠配合。

(3) 學校（機構）類型因素

就學校（機構）類型而言，以巡迴教師之異動率最高，其次是國中、小特殊班及私立特教機構，而特殊學校之異動率則較前四者為低。至於影響異動行為的原因，特殊學校教師係以調校服務、退休兩項為主因；國中、國小特殊班教師則以職務調整、調校服務兩項為主因；私立特教機構教師則以調校服務、轉業、婚後離職三項為主因；巡迴教師則以職務調整為主因，其比例相當高。

(4) 教育對象因素

再就教育對象而言，其異動率以智能不足類教師最高，而以聽覺障礙類教師最低。至於影響異動

表五 特殊教育教師異動狀況及影響其異動行為初步原因之數、百分比、實際異動率

異動狀況 統計量數 社會人口變項	現職		特教		非現職		合計		實際 異動 率%
	未會 間斷 n	會 間斷 n	合計 n	%	合計 n	%	合計 n	%	
合計	2075	74	2149	66.1	1369	38.9	3518	32.5	
性別	1359	54	1413	65.8	815	59.5	2228	36.6	
男性	716	20	736	34.2	554	40.5	1290	36.6	
女性	97.3	2.7	100	3.4	59.5	4.4	159.8	30.3	
年	653	25	678	32.0	608	45.7	1286	31.4	
30以下歲組	842	22	864	40.8	435	32.7	1299	32.0	
31~40歲組	403	16	419	19.8	215	16.2	634	33.3	
41~50歲組	148	11	159	7.5	71	5.3	230	30.9	
51以上歲組	(108)	(11)	(119)	(7.5)	(71)	(5.3)	(180)	(30.9)	
年齡	204	4	208	9.7	37	3.9	245	15.1	
特殊學校(中學部)	291	5	296	13.8	52	5.5	348	14.9	
特種學校(小學部)	463	15	478	22.2	252	26.6	730	34.5	
特殊學校(特種班)	822	31	853	39.7	450	47.6	1303	34.5	
國小特種班	186	13	199	9.3	82	8.7	268	29.2	
私立特教機構	82	3	85	3.9	73	7.7	158	46.2	
巡迴教師	27	3	30	1.4	0	0.0	30	0.0	
其他	(0)	(3)	(3)	(1.4)	(0)	(0.0)	(3)	(0.0)	
學校(機構)類型	1073	44	1117	52.0	594	62.8	1711	34.7	
智能不足	385	14	399	18.6	77	8.1	476	16.2	
聽覺障礙	173	4	177	8.2	85	9.0	262	32.4	
肢體障礙	84	3	87	4.1	32	3.4	119	26.9	
視力障礙	273	6	279	13.0	133	13.0	412	30.6	
智力障礙	87	3	90	4.2	35	3.7	125	28.0	
其他	(0)	(3)	(3)	(1.4)	(0)	(0.0)	(3)	(0.0)	
教育對象	24	2	26	1.2	48	3.6	74	64.9	
智能不足	452	14	466	21.7	337	25.0	803	43.0	
聽覺障礙	295	9	304	14.2	127	9.4	431	29.5	
肢體障礙	1000	31	1031	48.0	745	55.2	1776	41.9	
視力障礙	168	6	174	8.1	46	3.4	210	20.9	
智力障礙	31	1	32	1.5	11	0.8	43	25.6	
其他	104	11	115	5.4	36	2.7	151	23.8	
教育程度	2075	74	2149	66.1	1369	38.9	3518	32.5	

專業資格	133 95.7 65 94.2 1289 97.4 240 95.2 346 95.1 (2)	6 4.3 4 5.8 34 2.6 12 4.8 18 4.9	139 6.5 69 3.2 1323 61.6 252 11.7 364 17.0	23 37.7 9 14.3 42 7.2 2 3.8 15 5.4 (2)	8 13.1 8 12.7 212 36.4 17 32.1 94 33.7	2 3.3 2 3.2 2 3.2 1 1.4 7 5.3 13 4.7	2 3.3 21 33.3 17 2.9 3 5.7 25 9.0	3 3.3 2 2.9 18 1.9 2 0.7	4 9 2 3.2 3 3.1 1 1.9 2 0.7	5 8.2 15 23.8 185 31.8 68 9.4 24.4	12 19.7 0 0.0 37 6.4 6 11.3 23 8.2	0 0.0 0 0.0 28 4.8 1 1.9 21 7.5	6 9.8 6 9.5 35 6.0 14 26.4 18 6.5	9.8 (53) 9.5 (240) 6.0 (36) 26.4 6.5	114 8.3 303 22.2 618 45.2 53 3.9 279 20.4	30.5 47.7 46.7 17.4 43.4
特教系組	956 96.6 528 95.3 201 97.6 126 97.7 73 97.3 50 96.2 35 97.2 56 98.2 (50)	34 3.4 26 4.7 5 2.4 3 2.3 2 2.7 2 3.8 1 2.8 1 1.8	990 47.2 554 26.4 206 9.8 129 6.1 75 3.6 52 2.5 36 1.7 57 2.7	42 7.4 14 7.1 1 1.8 1 4.5 1 11.1 0 0.0 0 0.0 0 0.0 (508)	18 3.2 7 3.5 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0	167 29.4 61 31.0 18 32.7 4 18.2 6 66.7 0 0.0 0 0.0 0 0.0	18 3.2 7 3.6 3 5.5 4 18.2 0 0.0 1100.0 3 75.0 5100.0	38 6.7 9 4.6 5 1.8 2 9.1 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0	9 1.6 4 2.0 5 9.1 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0	167 29.4 61 31.0 18 32.7 4 18.2 6 66.7 0 0.0 0 0.0 0 0.0	46 8.1 7 3.6 1 1.8 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0	18 3.2 7 3.6 3 5.5 4 18.2 0 0.0 1100.0 3 75.0 5100.0	38 6.7 9 4.6 5 1.8 2 9.1 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0	38 6.7 9 4.6 5 1.8 2 9.1 0 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0	568 66.0 197 22.9 55 6.4 22 2.6 9 1.0 1 0.1 4 0.5 5 0.6	36.5 26.2 21.1 14.7 10.7 1.9 10.0 8.1
任教動機	53 96.4 227 95.8 61 98.4 134 97.1 745 96.1 135 97.1 229 95.8 379 97.7 (116)	2 3.6 10 4.2 1 1.6 4 2.9 30 3.9 4 2.9 10 4.2 9 2.3	55 2.7 237 11.7 62 3.0 138 6.8 775 38.1 139 6.8 239 11.8 388 19.1	1 2.8 6 6.3 0 0.0 6 20.0 24 9.2 2 6.5 2 1.8 37 13.2 (176)	1 2.8 0 0.0 1 8.3 0 0.0 4 12.9 0 0.0 7 2.5	12 33.3 35 36.5 6 50.0 8 26.7 76 29.0 16 51.6 22 19.3 75 26.7	2 5.6 4 4.2 0 0.0 0 0.0 11 4.2 0 0.0 5 4.4 10 3.6	4 11.1 2 2.1 0 0.0 5 16.7 18 6.9 3 9.7 11 9.6 17 6.0 (250)	2 5.6 4 4.2 0 0.0 0 0.0 11 4.2 0 0.0 5 4.4 10 3.6	12 33.3 35 36.5 6 50.0 8 26.7 76 29.0 16 51.6 22 19.3 75 26.7	0 0.0 5 5.2 0 0.0 2 6.7 18 6.9 0 0.0 0 0.0 31 11.0	2 5.6 4 4.2 0 0.0 0 0.0 11 4.2 0 0.0 5 4.4 10 3.6	4 11.1 2 2.1 0 0.0 5 16.7 18 6.9 3 9.7 11 9.6 17 6.0	36 3.2 112 9.4 15 1.3 30 2.5 321 26.9 32 2.7 116 9.7 531 44.5	39.6 28.8 16.2 17.9 25.3 18.2 32.3 42.0	

註：1. 各社會人口變項之缺失資料各有不同，合計項之計值係以最大值列入統計

2. 實際異動率(%) = 現職教師數 / 非現職教師數 × 100%

3. () 內數值不列入統計分析。

行為的原因，各類仍以職務調整及調校服務為主因，不過比較之下，智能不足、視覺障礙、資賦優異及其他等四類教師較偏職務調整，而聽覺障礙與肢體障礙兩類則較偏調校服務；此外，聽覺障礙及肢體障礙兩類教師在退休一項原因上，亦佔有相當比例。

(5) 教育程度因素

以教育程度而言，研究所畢業者異動率最高，其次是師範(教育)大學院校畢業者及師範專科畢業者，再其次是普通大學畢業者、檢定合格者、其他(高中、職)畢業者，及普通專科畢業者。至於影響異動行為的原因，研究所畢業者以進修深造、教育行政及轉業等三項為其主因；師範(教育)大學院校、普通大學、師範專科、普通專科等四類畢業者，則以職務調整、調校服務兩項為其主因，其中師範(教育)大學院校畢業者之進修深造、普通大學及普通專科畢業者之轉業，亦佔有相當比例；檢定合格者則以職務調整、退休兩項為其主因；其他(高中、職)畢業者則以婚後離職、進修深造及轉業為異動主因。

(6) 專業資格因素

以專業資格而言，其異動率由高而低，依序是師專特教科組、特教研習班結業、未受專業訓練、大學特教系組、特教研習班未結業。至於影響異動行為的原因，大學特教系組是以進修深造、轉業、職務調整三項為主因；師專特教科組是以不合興趣、調校服務、進修深造、職務調整四項為主因；特教研習班結業者是以職務調整、調校服務兩項為主因；特教研習班未結業者則以職務調整、轉業為主因；而未受專業訓練者則以職務調整、調校服務兩項為主因。

(7) 特教年資因素

以特教年資而言，其異動率隨年資之增加而遞減，前三個年資組(1~3年組、4~6年組、7~9年組)有較高的異動率，後四個年資組的異動率則趨平緩，約在10%左右。至於影響異動行為的原因，前四個年資組皆以職務調整及調校服務兩項所佔比較高，後三個年資組則以退休為唯一原因；再就異動原因進一步分析，除上述職務調整及調校服務兩項外，餘者如進修深造、婚後離職、不合志趣、教育行政、轉業等項原因，在前三個年資組才有較多人數出現，後四個年資組則極少或甚至沒有，說明這些異動原因對任教年資十年以上的特殊教育教師而言，已不復存在；但在退休一項異動原因中，年資較淺組人數反比年資較深組人數為多，與退休人數應隨年資增加而增多的正常情形相反，或可說明部分將屆退休者安插任教特殊班的事實。

(8) 任教動機因素

以任教動機而言，其異動率以廳局分發、學校選派兩項最高，其次是進修機會、興趣理想，再其次是居家方便、所學相符、利於遷調。至於影響異動行為的原因，則仍以職務調整及調校服務兩項為主，其中利於遷調及居家方便兩類任教動機者其異動原因較偏調校服務，而非自願(學校選派)者則較偏職務調整，且有相當比例的教師因不合興趣而離職。

綜合上述調查結果，顯示各社會人口變項間的特殊教育教師異動行為有顯著差異存在，而影響異動行為的原因，主要是職務調整及調校服務兩項原因。

(三) 現職特殊教育教師異動傾向及影響其異動傾向初步原因之調查分析

1. 整體性現職特殊教育教師異動傾向及影響其異動傾向初步原因之分析

根據表六的資料顯示，現職特殊教育教師中有51.5%不考慮離職，而有48.5%考慮離職，其比例相當高。進步分析影響異動傾向的原因，不考慮離職教師的理由，主要原因是興趣理想，佔絕大多數，其次是工作富挑戰、所學相符；而考慮離職教師的理由，主要原因是工作壓力重、無成就感、專

業知能不足、學校不重視等。

2. 不同社會人口變項特殊教育教師異動傾向及影響其異動傾向初步原因之分析

(1) 性別因素

根據表六資料顯示，男性教師的可能異動率是48.8%，女性教師是48.4%，兩者極為接近，其間並無顯著差異存在。至於影響異動傾向的原因，在不考慮離職教師方面，男女性教師同以興趣理想、工作富挑戰、所學相符為主因；在考慮離職教師方面，男女性教師亦同以工作壓力重、無成就感、專業知能不足及學校不重視為主因，但女性教師在家庭因素一項上所佔比例則明顯高於男性教師，顯示除上述主因之外，家庭因素對女性教師的離職傾向具有某種程度的影響力。

(2) 年齡因素

以年齡因素而言，現職特殊教育教師之可能異動率係隨年齡增加而遞減，30以下歲組最高，51以上歲組最低。至於影響異動傾向的原因，在不考慮離職教師方面，仍以興趣理想為主因，其次，50以下的三個年齡組以工作富挑戰及所學相符為次主因，而51以上歲組則以有成就感為次主因；在考慮離職教師方面，亦仍以工作壓力重、無成就感、專教知能不足及學校不重視等四項為主因，但30以下歲組教師其離職傾向受家庭因素的影響，顯較其他年齡組為高。

(3) 學校(機構)類型因素

以學校(機構)類型而言，現職特殊教育教師中，以國小特殊班教師、巡迴教師及其他類教師有較高的可能異動率，其次是私立特教機構教師、國中特殊班教師、特殊學校(中學部)教師，最低是特殊學校(小學部)教師。至於影響異動傾向的原因，在不考慮離職教師方面，其理由仍以興趣理想為主因，但次主因則互有不同，特殊學校為所學相符一項，國中特殊班、國小特殊班、巡迴教師等三類為工作富挑戰、所學相符兩項，私立特教機構則為工作富挑戰一項；在考慮離職教師方面，特殊學校(中學部)以無成就感、家庭因素、工作壓力重三項為主因，特殊學校(小學部)以無成就感、家庭因素、升遷機會少三項為主因，國中特殊班及國小特殊班兩類則同以無成就感、學校不重視、工作壓力重、專業知能不足等項為主因，私立特教機構則以專業知能不足、家庭因素、待遇不佳三項為主因，巡迴教師則以工作壓力重、無成就感、升遷機會少為主因。

(4) 教育對象因素

以教育對象而言，現職特殊教育教師中，以資賦優異、智能不足及其他等三類教師的可能異動率較高，其次是視覺障礙及肢體障礙兩類教師，而以聽覺障礙類教師的可能異動率最低。至於影響異動傾向的原因，在不考慮離職教師方面，仍以興趣理想為主因，其次智能不足、視覺障礙兩類教師以工作富挑戰、所學相符兩項為次主因，聽覺障礙類教師以所學相符一項為次主因，肢體障礙類教師以有成就感一項為次主因，資賦優異類教師則以工作富挑戰、有成就感兩項為次主因，其他類教師則以所學相符為次主因；在考慮離職教師方面，智能不足類教師以無成就感、專業知能不足、工作壓力重、學校不重視、家庭因素等項為主因，聽覺障礙類教師以無成就感、工作壓力重、家庭因素等項為主因，視覺障礙類教師以工作壓力重、無成就感等項為主因，肢體障礙類教師以家庭因素、專業知能不足、學校不重視等項為主因，資賦優異類教師則以工作壓力重、學校不重視、專業知能不足等項為主因，其他類教師則以無成就感、工作壓力重、專業知能不足、學校不重視等項為主因。

(5) 教育程度因素

以教育程度而言，現職特殊教育教師中，以師範專科畢業教師的可能異動率較高，而以檢定合格教師的可能異動率最低，餘者則皆在40%左右。進一步分析影響異動傾向的原因，在不考慮離職教師

表六 現職特殊教育教師異動傾向及其原因之數、百分比、可能異動率

Table with 10 columns: 異動意願, 統計量數, 社會人口變項, 異動原因, 不考慮, 考慮, 離職, 特職, 特教, 教師, 其他, 合計, 可能異動率%. Rows include gender, age, school type, education level, and education对象.

在性別間的異動狀況方面，男女性教師的異動傾向比值相當一致 ($P > 0.5$)，也就是說在考慮或不考慮離職上，男女性教師並沒有不同；但在實際離職行為的發生上，兩性間就有差異，男性教師的異動行為高於女性教師 ($P < .001$)，主要原因是男性教師職務調整及從事教育行政工作的比例較女性教師為高，此似意味着男性教師的升遷機會及成就慾望較高。

(二) 年齡方面

就歷任與現任特殊教育教師之年齡結構比較，現任教師之年齡結構已逐漸往上提昇，平均年齡較過去為高，與普通教育教師比較（見表八），則介於國中與國小之間，亦即平均年齡高於國中教師，但低於國小教師。此一現象可由兩方面來解釋：(1)31~40歲組教師比率增加，係特殊教育推展十餘年的自然現象；(2)依表五資料顯示特教年資三年以下者異動率最高，因此以新進教師佔多數的30以下歲組，其比值亦隨之受到影響。除私立特教機構外，一般而言，各類型學校及各類教育對象的教師都以31~40歲組居多數，此一年齡區間正值壯年期，對特殊教育事業應有正面影響。但就各年齡組間的異

表八 特殊教育與普通教育教師年齡結構之比較

年 齡 組 別	資 料 來 源	本 研 究 *		教師人力結構調查 (民87)	
		歷 任	現 任	國 中	國 小
30 以 下 歲 組 %		36.3	32.0	40.2	28.1
31 ~ 40 歲 組 %		36.8	40.8	38.1	29.6
41 ~ 50 歲 組 %		18.0	19.8	12.9	29.2
51 以 上 歲 組 %		6.5	7.5	8.8	13.1

* 缺失資料：歷任459人，現任108人

動狀況而言，離職教師人數隨年齡的增加而遞減，然其異動率在各年齡組皆維持在30%左右，足見特殊教育教師的異動行為普遍存在在各年齡組，年齡較高者其異動原因多屬職務調整或調校服務，年齡較低則有相當比例因不合興趣、轉業或進修深造而離職；另值得注意的是，年齡在40以下歲組的教師中，有高達一半以上的教師考慮離職，其原因多數是無成就感、工作壓力重。因此，若要穩定多數年輕教師的服務情緒，適度的鼓舞獎勵，以提高其成就感、減輕其工作壓力，似是相當重要的事。

(三) 學校（機構）方面

我國特殊教育肇始於盲聾教育，故啟聰、啟明學校的體制規模及師資一般狀況良好，其教師實際異動率及可能異動率都較其他類型為低（見表五，表六）。近十餘年來，特殊教育發展的重點在國中、小特殊班（含資源班）的擴充上，並蔚為我國特殊教育的主流，其教師人數佔全體特殊教育教師總人數的五分之三左右。為配合發展上的需求，特殊班教師多數以短期在職或職前訓練方式取得專業資格，此種方式雖可配合特殊教育師資需求於一時，不過就長遠及教育的穩定性而言，是否合乎效益，則有待斟酌；由本研究的資料觀之，特殊班教師的任教年資百分之八十是在1~6年間，這雖是近年

特殊班增設較多之故，但其實際異動率在35%左右，且未來可能異動率亦在40~60%之間，這是特殊教育教師異動狀況中最具潛在問題的部分，亦足以顯示目前特殊班教師的專業精神有待加強。不過，外在因素的影響亦不容忽視，學校不重視即是特殊班教師有求去之意的主要原因之一。

私立特教機構的教育功能，已漸受肯定，但由本研究調查所得資料中，顯示不合格的教師却高達80%左右，當中又有近35%的教師其教育程度在專科以下（指高中、高職），就一般能力而言，是否能承啟教育之功能，是一問題。且其實際異動率及可能異動率亦在30~45%間，主要原因是在專業知能不足及待遇不佳等兩項因素上，故轉業比率較其他類教師高，達四分之一左右，新近頒佈之「特殊教育法」（民73）規定對私立特殊教育學校（班）應優予獎助，然依此看來，如何提升私立特殊教育機構師資的品質，安定其服務情緒，亦為一不可忽視的問題。

我國視障教育巡迴教師的設置就亞洲盲教育界而言，是最值得稱道的創舉，但近幾年却有質變之勢（教育部社教司，民72）。巡迴教師通常附設於縣市教育局，除巡迴教學工作外，尚須負責地方特殊教育行政工作，不但工作壓力沉重，亦減損其專業角色形象，由本研究調查結果顯示其實際異動率及可能異動率都在45~50%左右，較其他類為高。就考慮離職者來看，其主要原因是工作壓力太重。因此，如何使其角色專業化，是應予重視的問題。

(四) 教育對象方面

就特殊兒童的出現率而言，以智能不足兒童最多，而在歷任的特殊教育教師中亦有半數係從事智能不足教育，其中又多數任教於國中、小特殊班及私立特教機構。智能不足教育教師的一般素質較其他類別教師有更明顯的差別現象，一方面是研究所畢業及特教系科組畢業教師人數遠多於其他類別教師；但另一方面，未受專業訓練及教育程度是檢定合格或專科以下者，亦較其他類別教師為高，呈兩極化現象。其原因是國內特殊教育教師的培育與研究通常着重在智能不足教育，故專業人員較多；但由於這類教師需求量數高而任教年資較短（有五分之三在三年以下），且實際異動率及可能異動率都較其他類別教師高，加上私立特教機構多數從事於智能不足教育，故未受專業訓練及教育程度低下的教師人數較多。另外，就智能不足教育發展的期間而言，因退休而離職的教師人數卻高於發展歷史較久的聽障、視障、肢障等類教育的教師退休人數（見表五），顯見有部分將屆退休年齡的不適任教師安插於智能不足教育之事實（臺北市教育局，民71）。

比較之下，聽覺障礙、視覺障礙及肢體障礙教育教師，除視覺障礙教育中之巡迴教師有前述問題外，這三類教師的專業水準及異動狀況都較其他類教師良好；尤其聽覺障礙及肢體障礙教育教師中有12~18%是特教系組畢業者，比率為其他類教師之冠。

資賦優異教育發展較晚，但擴充速度較快，教師人數僅次於智能不足及聽覺障礙兩類教育，其中大多數是由師範教育院校系統畢業者擔任，但有五分之一未受特教專業訓練；其實際異動率僅次於智能不足教育教師及巡迴教師，而可能異動率達60%左右，明顯高於其他類別教師，主要原因是有五分之三的人認為工作壓力太重（見表六）。資優教育教師的工作壓力包括來自學校及家長兩方面，尤其升學壓力的影響，致教育實驗工作推展不易（教育部，民68）。

(四) 教育程度方面

歷任或現任特殊教育教師的教育程度，多數是師範教育院校系統畢業，其比率約在70%左右，其中資賦優異教育教師最高，達85%左右，最低的肢體障礙教育教師亦達50%左右。與普通教育教師比較，顯示特殊教育教師的一般教育素質優於普通教育教師（見表九），頗能符合特殊教育教師較高素質的要求。

表九 特殊教育與普通教育教師教育程度之比較

教育程度	資料來源	本 研 究			教師人力結構調查 (民67)	
		歷 任	現 任	任 *	國 中	國 小
研 究 所 %		2.1	4.4	0.5	0.3	0.0
師 範 (教育) 大 學 院 校 %		22.6	54.3	6.2	24.7	} 2.9
普 通 大 學 %		12.3	27.5	4.8	41.4	
師 範 專 科 %		50.7	4.0	80.5	5.6	85.9
普 通 專 科 %		6.3	8.3	4.2	21.9	} 11.2
檢 定 合 格 %		1.2	1.0	1.6	3.4	
其 他 %		4.3	0.5	2.2	2.7	

* 私立特教機構未計入

(六) 專業資格方面

我國特殊教育系科組的設立，是最近十年內的事，所以歷任特殊教育教師專業資格的取得，多數來自短期在職或職前訓練的方式，其比率即達60%左右，特殊教育系科組畢業僅佔20%左右，其餘20%左右則係未受專業訓練或未受完整的專業訓練。未受專業訓練的教師多數集中在智能不足、肢體障礙及資賦優異等三類教育；就機構類別而言，又以任教國中、小特殊班（約在20~30%間）及私立特教機構（約在50%）的情形較嚴重；這些未受專業訓練的教師其實際異動率及可能異動率都高（約在40~50%間），其主要原因有三分之一的教師認為專業知能不足。較值得重視的是，特教系科組畢業之合格特殊教育師資當中有 332 人未能分發從事特教工作，而332人中又以師專特教組畢業的240人佔最多數，其原因是目前特殊教育學校或班級大都集中在主要城鎮，除非特教系組學生畢業成績優異，否則極難分發到設有特殊教育校班的城鎮，就是分發到這些城鎮，但是否能進入設有特殊教育的學校亦是問題（教育部，民70），此種師資培育與任用間嚴重脫節的問題，實有賴建立特殊教育教師專長分發制度。另一問題是師專特教組畢業學生的實際異動率（約48%）及可能異動率（約55%）都高於其他類教師，其主要原因是無成就感、學校不重視及工作壓力重，亦反映目前師專在培育特殊教育教師的專業精神及專業能力方面，尚有待努力。

另一方面，多數已接受短期在職或職前特殊教育專業訓練的教師，雖提高了特殊教育教師的專業素質，但其實際異動率（約47%）及可能異動率（約49%），則僅次於師專特教組教師，而高於其他類，其異動原因則是職務調整及調校服務的比率較高。此種現象，或因修有特教學分積點加分，較有機會轉任主管工作或調往理想學區（劉鴻香，民71）；此一情形雖謂增加了解特殊教育的行政人員，但對特殊教育的專業性而言，人力流失太快太高，對特殊教育的穩定發展及人員訓練經費的負荷，可能有其負面的影響。

(七) 特教年資方面

特殊教育教師特教年資的長短，與上述所討論的情形，息息相關。歷任教師的特教服務年資多數在 1~6 年間，其中國中、小學特殊班及私立特教機構教師有一半以上是在三年以下，這些特殊班級的受教對象又以智能不足或資賦優異兒童為主，機構則以智能不足兒童為主。由本研究的資料中亦顯示這兩類教師的特教年資有五分之三是在三年以下；至於特殊學校或聽覺障礙、視覺障礙、肢體障礙

等三類教師的特教年資，則以較合理的遞減比率分散在各年資組。特教年資的長短與設校設班的早晚有直接關係，特殊學校成立較早，故教師的任教年資較長，而特殊班級（尤其是智能不足及資賦優異兩類）的設立近幾年才增加較多，故教師的特教年資多數集中在 1~6 年，亦是合理的現象。但就異動狀況而言，特教年資在六年以下者，其實際異動率（約在25~35%間）及可能異動率（約在50~55%間），都較其他年資組偏高，而其原因就考慮離職者來看，多數係因無成就感、工作壓力重及專業知能不足。故如何減少低年資組教師的異動，使教師能隨教學經驗的滋長順利調適來自工作的壓力、增進專業的知能，是特殊教育行政上有待處理的要務。

(八) 任教動機方面

由本研究調查所得結果顯示，任教動機是興趣理想或與所學相符者，其實際異動率（約在18~25%間）及可能異動率（約在35~45%間）都較其他類動機者為低；而學校選派或廳局分發等原無任教意願者，其實際異動率（約在30~40%間）及可能異動率（約在50~60%間）都較偏高。故在師資培育與訓練上，似宜加強特殊教育專業精神之養成，並應優先遴選對特殊教育有興趣有理想的教師來擔任特殊教育工作，以提高特殊教育的專業性。

由上述的討論中，顯示研究一的調查結果，可發現我國特殊教育教師的異動行為（32.5%）及異動傾向（48.5%）都相當高，其異動行為在各社會人口變項間互有不同，而異動傾向則受興趣理想、工作挑戰性、所學相符及相對之無成就感、學校不重視、工作壓力重、專業知能不足等的影響。為進一步了解影響特殊教育教師異動行為與異動傾向的重要原因，因此，進行第二階段的後續研究。

研究二 特殊教育教師異動行為相關因素之探討

一、研究問題與假設

根據研究一之調查結果，所顯示之影響特殊教育教師異動行為或傾向的重要原因中，興趣理想、工作挑戰性、無成就感、學校不重視四項因素可歸結為工作滿意的程度，而所學相符、專業知能不足兩項因素則可歸結為專業效能表現的程度，加上工作壓力一項因素，研究者就歸納所得及相關文獻探討認為這三項為影響教師異動的主要決定因素。第二階段之後續研究即係根據研究目的及第一階段的調查發現，就影響特殊教育教師異動行為或傾向的主要決定因素，再予深入探討，以期進一步瞭解特殊教育教師之異動行為或傾向與社會人口變項、工作滿意、工作壓力及專業效能等變項間之關係。茲列述研究二之具體問題如下：

1. 不同異動行為或異動傾向（現職不考慮離職、現職考慮離職、已離職）之三類特殊教育教師在工作滿意、工作壓力及專業效能等三變項各因素上之分數是否有所不同？
2. 工作滿意、工作壓力、專業效能等變項是否可區別不同異動行為或異動傾向之三類特殊教育教師？
3. 社會人口變項及工作滿意、工作壓力、專業效能等變項是否可預測三類特殊教育教師之不同異動行為或異動傾向？其預測程度如何？分別的影響力又如何？

根據上述所擬探討的問題，茲提出下列諸項假設：

1. 不同異動行為或異動傾向之三類特殊教育教師在工作滿意、工作壓力及專業效能等變項各因素上之分數有顯著差異存在，且現職不考慮離職者之分數高於現職考慮離職者及已離職者。
2. 工作滿意、工作壓力、專業效能等變項能有效區別三類不同異動行為或異動傾向之特殊教育教師。

3. 社會人口變項及工作滿意、工作壓力、專業效能等變項各因素能有效預測三類特殊教育教師之異動行為或異動傾向，但其預測力不同。

二、研究方法

(一) 研究對象

本研究之對象，係根據研究一之調查資料，依分層隨機取樣按不同異動行為、學校（機構）類型、教育對象、性別等四項因素在全體特殊教育教師中所佔之特定比率抽選而得，受調查對象共有 620 位特殊教育教師。調查問卷以郵寄方式由受調查教師直接填答，經一次催覆後，計回收 436 份，回收率達 70%，其中三份填答不全予以剔除，故有效問卷共 433 份。

(二) 研究工具

配合研究目的，本研究中用以蒐集資料的工具具有下列三種：1. 特殊教育教師工作滿意問卷；2. 特殊教育教師工作壓力問卷；3. 特殊教育教師專業效能問卷。茲說明三種問卷的編製過程及其內容如下：

1. 問卷編製之主要過程：

本研究所使用之問卷經研究者自行編擬或修訂，並經十位特殊教育學者及資深教師評定後，實施預試。預試樣本選自臺北市啓聰、啓明學校，臺北市大同、和平、金華、重慶、明倫等國中，臺北市中山、金華、大橋、古亭、市立師專附小等國小，及省立臺北師專智能不足教師研習班、省立嘉義師專聽覺障礙教師研習班、師大教心系夜間部特教組等 15 所學校共 223 位教師。

三種問卷皆以不具名方式填答，完成作答後並逐題討論，作為修改題目之參考。預試之後即就所得資料進行項目分析，為考驗各題目之鑑別力，除分別求出各題之決斷值 (CR; critical ratio) 外，並求取各題與各因素總分之相關係數。根據項目分析結果，由三種問卷各因素中選取 CR 值大於 3.0，且與該因素總分相關最高的若干題目編成正式問卷。問卷之信度研究，採 Cronbach Alpha (α) 值，求得各因素內部一致性係數；另實施相隔四個月的重測，求取重測信度。問卷之效度研究則着重內容與建構效度，由十位特教學者與資深特教教師評估問卷題目之適用性，刪除不適宜之題目或修改用語，再進行預試。問卷型式皆採 Likert 五點量表法。

2. 問卷編製內容與性質：

(1) 特殊教育教師工作滿意問卷

本問卷主要係參考王振德(民72,未發表)所修訂之「教師工作滿意問卷」,及吳清基(民69)根據 P. C. Smith, E. A. Loke 及 C. L. Hulin 等人所編「工作描述指標」(The Job Description Index, 1969) 之架構而編製之「國民中學教師工作滿意問卷」,加予修訂而成。本問卷共分為六項工作滿意因素,茲就其涵義說明如下:(1)對教學工作的滿意:指教師對其所從事的教學工作之滿意程度,如成就感、能力發揮、服務社會、工作興趣等。(2)對學校環境的滿意:指教師對學校之物理的及社會的環境因素之滿意程度,如教學設備及資源、同事關係、師生關係、教室環境等。(3)對行政督導的滿意:指教師與學校行政部門間關係的滿意程度,如校長或行政主管對教師的態度、行政支援與協調、領導與溝通方式等。(4)對工作報酬的滿意:指教師從教學工作上所獲致的精神與物質之激勵的滿意程度,如薪資水準、工作穩定性等。(5)對教師角色的滿意:指教師對自我期許與社會期許的滿意程度,如職業聲望與地位等。(6)對工作多樣性的滿意:指教師對教學工作之變異性的滿意程度,如教學具有創造性、挑戰性、有變化不呆板等。

本問卷初編有 24 題,每一因素各 4 題,受試者在問卷上各因素的得分愈高,表示其滿意程度愈高

,反之則低。預試後,經前述之項目分析程序,原編各題之鑑別力及與各因素之相關值皆甚理想,故除修飾部分文辭用語外,正式問卷仍以原編 24 題施測。由於本研究以本問卷 24 題之總分作為特殊教育教師工作滿意程度之指標,故於項目分析後進一步探求全問卷之內部一致性,得內部一致性係數 (Cronbach α) 為 .94 ($P < .001$)。由於全問卷內部一致性非常高,故本研究中以各因素之總分作為工作滿意程度之指標,應可被接受。在信度研究上,本問卷各因素之內部一致性係數,分別在 .66 至 .90 間,結果皆達顯著水準 ($P < .01$); 相隔四個月之全問卷及各因素之重測信度在 .50 至 .81 ($P < .01$)。

(2) 特殊教育教師工作壓力問卷

本問卷係參考 C. Kyriacou 和 J. Sutcliffe (1978) 所編製之「教師壓力事件問卷」予以修訂而成。原問卷包括四項壓力因素:(1)學生不良行為 (pupil misbehaviour), (2)不良工作條件 (poor working conditions), (3)時間壓力 (time pressures), (4)不良學校風氣 (poor school ethos)。本問卷除採上述四項因素為架構外,因考慮到特殊教育的特殊性,故加列社會環境一項因素。因此本問卷可評量五項教師壓力因素,茲說明各因素之涵意如下:(1)學生行為的壓力:指教師對學生的行為問題、學習態度、個別差異、師生關係等所知覺的壓力程度。(2)工作條件的壓力:指教師對教學有關的因素,如行政體制、工作分配、教學設施、安全措施等所知覺的壓力程度。(3)時間壓力:指教師對與教學有關的時間運用所知覺的壓力程度。(4)學校氣氛的壓力:指教師對同事間的態度行為、協調溝通、工作意義的肯定與支持等所知覺的壓力程度。(5)社會環境的壓力:指教師對一般社會所持的態度、觀念等所知覺的壓力程度。

本問卷題目之命題係採負向敘述方式,以上述五項因素為架構,根據相關文獻資料及資深特殊教育教師意見,就特殊教育教師較常經歷而與教學工作有直接或間接關係的壓力事件,編擬成預試問卷初稿共 62 題。經預試及項目分析後,正式問卷共 40 題,每一因素各有 8 題,受試在問卷上各因素之得分愈高,表示其工作壓力程度愈低,反之則愈高。本研究亦以本問卷 40 題之總分作為特殊教育教師工作壓力程度之指標,故於項目分析後再進一步求取全問卷之內部一致性係數 .96 ($P < .001$)。由於全問卷內部一致性非常高,故本研究中以各因素之總分作為工作壓力程度之指標,亦應可被接受。在信度研究上,各因素之內部一致性係數分別介於 .85 至 .90 間,且皆達顯著水準 ($P < .01$); 相隔四個月之全問卷及各因素之重測信度係數分別在 .59~.78 之間,且均達顯著水準 ($P < .001$)。

(3) 特殊教育教師專業效能問卷

本問卷主要係參考美國特殊兒童委員會 (The Council for Exceptional Children, CEC) 所頒行之「特殊教育教師專業訓練準則」(Standards for Professional Practice) 及 D. L. Westling 等人所編之「特殊教育教師側面圖」(Special Education Teacher Profile) 之內容為問卷設計參考架構,訂定六項因素:(1)專業發展,(2)教學活動,(3)行為管理,(4)教學評量,(5)校內溝通,(6)親師互動,作為評估特殊教育教師專業效能的工具。

本問卷初編有 30 題,作答時,強調教師不要就各題項目表明自己的態度、意見或理念,而是要教師就過去或目前實際所做到的事實填選符合自己的程度。預試後,各題鑑別力及與各因素總分之相關值均甚理想,故正式問卷同為 30 題,每一因素各有 5 題。本問卷各因素之內部一致性係數分別在 .68 至 .81 之間,且皆達顯著水準 ($P < .01$); 相隔四個月全問卷及各因素總分之重測信度分別在 .45 至 .76 之間 ($P < .001$)。

三、研究結果

(一) 不同異動行為或傾向之三類特殊教育教師在工作滿意、工作壓力、專業效能等變項各因素上差異的變異數分析

為了解三類（現職不考慮離職、現職考慮離職、已離職）特殊教育教師在工作滿意、工作壓力、專業效能等三變項各因素上之差異情形，本研究以上述三變項之整體總分及各因素總分為依變項，進行單變項變異數分析，其結果如表十所示。

1. 工作滿意程度之變異數分析結果：

由表十之結果顯示，三類特殊教育教師在工作滿意問卷之整體總分及各因素總分上，皆有顯著差異存在。以 Scheffé 法做事後比較，結果顯示現職不考慮離職一類教師在「教學工作」、「學校環境」、「行政督導」、「工作報酬」、「教師角色」、「工作多樣性」等六項工作滿意因素層面及整體工作滿意的分數，均較現職考慮離職一類教師為高，且有顯著之差異 (P < .05)，亦即前者較後者有較佳的工作滿意。另，現職不考慮離職一類教師在「教學工作」、「行政督導」、「教師角色」等三項工作滿意因素層面及整體工作滿意的分數，亦較已離職一類教師為高，其差異亦達顯著水準 (P < .05)，即前者較後者在上述三項因素層面與整體上有較佳的工作滿意。至於現職考慮離職及已離職兩類教師間，除「工作報酬」一個因素層面有顯著之差異外，餘者差異皆未達顯著水準。

2. 工作壓力程度之變異數分析結果：

由表十可知，三類特殊教育教師在工作壓力問卷之整體總分與各因素總分上，除「學生行為」一項因素外，餘皆有顯著差異存在 (P < .001)；再以 Scheffé 法做事後考驗，結果顯示，在「工作條件」、「時間壓力」、「學校氣氛」、「社會環境」等四個因素及整體之工作壓力程度上，現職不考慮離職一類教師與現職考慮及已離職兩類教師之間，其分數有顯著之差異 (P < .05)，且前一類之分數較後兩類為高，亦即現職不考慮離職類教師之工作壓力程度較現職考慮離職及已離職兩類教師為低。至於，現職考慮離職與已離職兩類間在上述各工作壓力因素及整體工作壓力上之分數比較，則無顯著之差異。

3. 專業效能程度之變異數分析結果：

由表十之結果顯示，三類特殊教育教師在「專業效能問卷」之整體總分及各因素總分上，有「專業發展」、「行為管理」、「校內溝通」等三個因素總分及整體總分，有顯著差異存在 (P < .05)，餘則無顯著差異。同樣，再以 Scheffé 法做事後考驗，結果顯示除「專業發展」一個因素未有著顯著差異外，在「行為管理」、「校內溝通」等兩個因素及整體之專業效能程度上，現職不考慮離職類教師與現職考慮類教師間之分數比較，有顯著之差異 (P < .05)，且前者之分數較後者為高，亦即現職不考慮離職類之專業效能表現較現職考慮離職類教師為佳。至於，現職不考慮離職及現職考慮離職類教師與已離職一類教師間之分數比較，則無顯著差異。

(二) 三類特殊教育教師在工作滿意、工作壓力及專業效能等三變項之區別分析

根據前述之變異數分析結果，顯示三類不同異動行為或傾向之特殊教育教師在工作滿意、工作壓力、專業效能等三個變項各因素上，大都有顯著差異存在。因此，是否能將上述三個變項之各因素予加權組合，以有效區分三類不同異動行為或傾向之特殊教育教師，本研究乃採區別分析統計法進行分析 (林清山，民69)。

表十一之一至十一之三及圖一係區別分析的結果。本研究受試分三類，所以區別函數最多可抽兩個，由表十一之一之資料顯示，抽出之兩個區分別函數分別達 .001及 .05之顯著水準；因此，以工作滿意、工作壓力、專業效能等三變項之各因素所形成的兩個區別函數，皆可有效區分三類不同異動行

表十 三類特殊教育教師在工作滿意、工作壓力、專業效能各變項上得分之變異數分析摘要

變項	現職不考慮離職(A) (n=148)		現職考慮離職(B) (n=153)		已離職(C) (n=132)		F	Scheffé 事後 比較 值	Scheffé 事後 比較 值
	M	SD	M	SD	M	SD			
工作滿意	教學工作	14.40	2.54	12.42	2.78	13.29	2.89	19.82***	A > B、C
	學校行政	14.03	2.13	13.20	2.21	13.57	2.24	5.39**	A > B
	教師工作	13.13	3.10	11.71	3.14	12.30	3.58	7.58***	A > B、C
	工作環境	13.44	2.39	11.94	2.57	12.74	2.63	13.15***	A、C > B
	工作角色	13.91	2.51	12.65	2.50	13.21	2.64	9.23***	A > B、C
	工作多樣性	13.84	2.66	12.61	3.01	13.24	2.91	6.92**	A > B
工作滿意整體	82.74	12.18	74.54	12.70	78.34	13.36	15.29***	A > B、C	
工作壓力	學生工作	30.18	5.70	28.60	6.03	28.92	6.30	2.85	A > B、C
	工作時間	30.67	5.56	28.49	5.73	27.40	6.60	11.09***	A > B、C
	工作條件	31.09	6.46	28.56	6.72	27.39	7.09	11.12***	A > B、C
	工作氣氛	31.58	6.07	28.43	7.06	27.00	7.48	16.51***	A > B、C
	工作環境	29.20	6.66	26.65	6.63	26.14	7.36	8.19***	A > B、C
	工作壓力整體	152.69	25.64	140.74	26.58	136.86	29.66	13.06***	A > B、C
專業效能	專業發展	16.70	3.20	15.80	3.11	16.65	3.42	3.64*	
	行為管理	17.51	3.09	16.75	2.97	17.39	3.59	2.44	
	校內溝通	18.74	2.82	17.78	2.86	18.42	2.95	4.33*	A > B
	教學評量	16.81	3.14	16.09	3.51	16.79	3.25	2.31	
	教學互動	17.61	3.45	16.56	3.57	17.13	3.73	3.30*	A > B
	專業效能整體	18.35	3.77	17.62	3.44	17.86	3.98	1.49	
專業效能整體	105.73	16.31	100.69	16.30	104.24	17.90	3.72*	A > B	

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

A：指現職不考慮離職

B：指現職考慮離職

C：指已離職

表十一之一 工作滿意、工作壓力、專業效能三變項對三類不同異動行為或傾向特殊教育教師之區別函數顯著性考驗

區別函數	特徵值		典型相關		λ	χ²
	1	2	1	2		
1	.168	.379	.798	.932	95.026***	
2	.073	.260			29.539*	

* P < .05 *** P < .001

表十一之二：工作滿意、工作壓力、專業效能三變項對三類不同異動行為或傾向特殊教育教師之區別分析摘要

變項	項	原始分數		標準化		結構相關		區別*	形心	
		函數 1	函數 2	函數 1	函數 2	函數 1	函數 2		函數 1	函數 2
工作滿意	教學環境	.400	.027	1.108	.074	.694	.395	1	.566	.018
	行政工作	-.155	-.021	-.343	-.047	.361	.209	2	-.271	-.316
	教師工作	.002	.076	.007	.248	.440	.194	3	-.321	.346
工作壓力	工作時間	.008	.336	.021	.859	.466	.584			
	社會工作	-.043	-.133	-.111	-.346	.472	.276			
	學業	-.132	.056	-.381	.162	.356	.388			
專業效能	教學活動	-.048	.060	-.291	.361	.273	.102			
	行政工作	.019	-.110	.110	-.658	.532	-.236			
	學校氣氛	.041	-.001	.280	-.008	.536	-.221			
專業效能	教學活動	.071	-.060	.485	.415	.653	-.265			
	行政工作	.004	.021	.027	.147	.470	-.078			
	學校氣氛	-.030	.119	-.097	.386	.167	.411			
專業效能	教學活動	-.003	.002	-.009	.005	.158	.314			
	行政工作	.127	.065	.365	.185	.258	.351			
	學校氣氛	-.056	.018	-.187	.061	.130	.330			
專業效能	教學活動	.031	-.034	.111	-.121	.250	.260			
	行政工作	-.012	-.101	-.046	.378	.189	.113			
	學校氣氛	(-4.669)	(-2.690)							

* 組別 1：現職不考慮離職
組別 2：現職考慮離職
組別 3：已離職

為或傾向之特殊教育教師，且第一個區別函數對全部區別考驗力的影響達69.9%，第二個函數的影響亦達31.1%（抽出第一個區別函數之影響後）。再由表十一之二中之標準化區別函數係數（標準化B）可知，就第一個區別函數而言，三個變項之十七個因素中，以工作滿意變項中之「教學工作」、「學校環境」、「工作多樣性」，工作壓力變項中之「學生行為」、「時間壓力」、「學校氣氛」，專業效能變項中之「行為管理」等七個因素在第一個區別分數之加權值較高，可視此等因素有較佳的區別力。就第二個區別函數而言，則以工作滿意變項中之「行政督導」、「工作報酬」、「教師角色」，工作壓力變項中之「學生行為」、「工作條件」、「學校氣氛」，專業效能變項中之「專業發展」、「親師互動」等八個因素在第二個區別分數之加權值較高，亦可視此等因素有較佳的區別力。再由表十一之二中之結構相關（structure coefficients）來看，第一個區別函數之區別分數（由十七個因素依原始分數B或標準化B在第一個區別函數之不同加權值加權組合而成）與工作滿意變項中之「教學工作」、「學校環境」、「行政督導」、「教師角色」，工作壓力變項中之「學生行為」、「工作條件」、「時間壓力」、「學校氣氛」、「社會環境」，專業效能變項中之「親師互動」等十個因素的相關較高，結構相關之值介於.694~.189之間，表示第一個區別函數對以上十個因素總變異的解釋量，分別介於48.16%~3.6%之間。第二個區別函數之區別分數（由十七個因素依原始分數B或標準化B在第二個區別函數之不同加權值加權組合而成）則與工作滿意變項中之「工作報酬」、「工作多樣性」，專業效能變項中之「專業發展」、「教學活動」、「行為管理」、「教學評量」、「校內溝通」等七個因素的相關較高，其結構相關之值介於.584~.260之間，表示第二個區別函數對以上七個因素總變異的解釋量，分別介於34.11%~6.76%之間。表十一之二中之形心（centroids）則表示區別分數之平均值，以第一個區別函數而言，現職不考慮離職特殊教育教師之形心值為.566，現職考慮離職特殊教育教師之形心值為-.271，已離職特殊教育教師之形心值為-.321；因此第一個區別函數之區別分數為正值者，可能被歸為現職不考慮離職，區別分數為負值者則可能被歸為現職考慮離職類或已離職類。再以第二個區別函數而言，現職不考慮離職特殊教育教師之形心值為.018，現職考慮離職特殊教育教師之形心值為-.316，已離職特殊教育教師之形心值為.346；因此，第二個區別函數之區別分數為正值者，可能被歸為已離職類，區別分數為負值者，可能被歸為現職考慮離職類。

再由表十一之三之結果可知，兩個區別函數之分類結果，在 148位現職不考慮離職特殊教育教師中，有88位被正確預測歸類，在 153位現職考慮離職特殊教育教師中，有69位被正確預測歸類，在132位已離職特殊教育教師中，有65位被正確預測歸類。整體命中率達51.27%。

(三) 工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口等變項對特殊教育教師之異動行為與異動傾向的迴歸分析

為了解工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口等變項之各因素是否能有效預測特殊教育教師的不同異動行為（現職不考慮離職及已離職）及不同異動傾向（現職不考慮離職及現職考慮離職），並驗證假設三；本研究以工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口等變項各因素為預測變項，而以異動行為及異動傾向為效標變項，進行多元迴歸分析（林清山，民66），其結果如下：

表十一之三 工作滿意、工作壓力、專業效能三變項對三類不同異動行為或傾向特殊教育師之區別分析摘要分類命中率和失誤率統計

實際統計組別	預測組別		已離職類
	現職不考慮離職類	現職考慮離職類	
現職不考慮離職類 (n=148)	88(59.5%)	28(18.9%)	32(21.6%)
現職考慮離職類 (n=153)	38(24.8%)	69(45.1%)	46(30.1%)
已離職類 (n=132)	33(25.0%)	34(25.8%)	65(49.2%)

分組命中率: (88+69+65) / 433 = 51.27%

表十二 社會人口變項、工作滿意、工作壓力、專業效能等變項對異動行為之迴歸分析摘要

預測變項 (依投入順序)	R	R ²	R ² 增加量	原始分數 B	標準化 B	F
學校氣氛壓力	.32	.10	.10	-.02	-.28	31.59**
特教年資	.38	.15	.05	-.02	-.22	23.74**
教學工作滿意	.41	.16	.01	-.07	-.39	17.89**
工作報酬滿意	.43	.18	.02	.03	.14	15.02**
工作多樣性滿意	.44	.19	.01	.02	.14	12.92**
專業發展效能	.45	.20	.01	.02	.13	11.25**
學生行為壓力	.45	.20	.00	.01	.11	9.90**
時間壓力	.46	.21	.01	-.01	-.09	8.91**
年齡	.46	.22	.01	.04	.08	8.15**
學校環境滿意	.47	.22	.00	.02	.09	7.39**
行為管理效能	.47	.22	.00	-.01	-.06	6.78**
工作條件壓力	.47	.22	.00	-.01	-.10	6.26**
社會環境壓力	.47	.22	.00	.01	.07	5.79**
校內溝通效能	.47	.22	.00	-.01	-.05	5.38**
教學評量效能	.47	.22	.00	.01	.05	5.02**
親師互動效能	.47	.22	.00	-.00	-.03	4.70**
行政督導滿意	.47	.23	.01	.00	.02	4.42**
專業資格	.47	.23	.00	.01	.01	4.16**
教師角色滿意	.47	.23	.00	-.00	-.01	3.92**
(截距)					(1.99)	

N=280 ** P < .01

由表十二可知，工作滿意等四個變項之各因素可以有有效的預測特殊教育教師的異動行為 (F = 3.92, P < .01)，其決定係數為.23，達到.10之顯著水準，即工作滿意等四個變項之各因素可以解釋「異動行為」變項總變異的23.0%，其解釋量並不高。其中以工作壓力變項中之「學校氣氛」，社會人口變項中之「特教年資」，工作滿意變項中之「教學工作」、「工作報酬」、「工作多樣性」及專業效能變項中之「專業發展」等六項因素對異動行為有較佳的預測力，其決定係數達.20，佔四個變項各因素總解釋量的86.9%。而當中之「學校氣氛」壓力及「特教年資」兩項因素，其決定係數即達.15，佔上述六項因素之解釋量的75%，對異動行為最有預測功能。

表十三 社會人口變項、工作滿意、工作壓力、專業效能等變項對異動傾向之迴歸分析摘要

預測變項 (依投入順序)	R	R ²	R ² 增加量	原始分數 B	標準化 B	F
教學工作滿意	.35	.12	.12	-.07	-.39	41.18**
年齡	.40	.16	.04	-.11	-.18	29.01**
時間壓力	.43	.18	.02	-.01	-.11	22.34**
學校環境滿意	.44	.19	.01	.04	.17	17.44**
行政督導滿意	.44	.20	.01	-.01	-.04	14.46**
任教動機	.45	.20	.00	-.05	-.06	12.27**
學校氣氛壓力	.45	.20	.00	-.01	-.10	10.65**
學生行為壓力	.45	.21	.01	.01	.08	9.46**
行為管理效能	.46	.21	.00	-.01	-.08	8.54**
工作多樣性滿意	.46	.21	.00	.01	.07	7.76**
工作報酬滿意	.46	.21	.00	-.01	-.07	7.11**
教育程度	.46	.22	.01	.03	.06	6.56**
專業資格	.47	.22	.00	-.02	-.05	6.08**
特教年資	.47	.22	.00	-.00	-.04	5.68**
社會環境壓力	.47	.22	.00	-.00	-.05	5.30**
親師互動效能	.47	.22	.00	.01	.04	4.97**
性別	.47	.22	.00	-.03	-.02	4.67**
校內溝通效能	.47	.22	.00	-.01	-.03	4.41**
教學活動效能	.47	.22	.00	-.00	-.02	4.17**
教師角色滿意	.47	.22	.00	.01	.02	3.95**
專業發展效能	.47	.22	.00	.00	.01	3.75**
(截距)					(2.83)	

N=301 ** P < .01

再由表十三可知，工作滿意等四個變項之各因素亦可以有有效的預測特殊教育教師的異動傾向 (F = 3.75, P < .01)，其決定係數為.22，達到.01之顯著水準，亦即工作滿意等四個變項各因素可解釋「異動傾向」變項總變異的22.0%，其解釋量並不高。其中以工作滿意變項中之「教學工作」、「

學校環境」、「行政督導」，社會人口變項中之「年齡」，工作壓力變項中之「時間壓力」等五項因素對異動傾向有較佳的預測力，其決定係數達 .20，佔四個變項各因素總解釋量的90.9%。而當中之「教學工作」滿意及「年齡」兩項因素，其決定係數即達 .16，佔上述五項因素之解釋量的80%，對異動傾向最有預測功能。

四、討 論

(一) 三類特殊教育教師在工作滿意、工作壓力及專業效能等變項的差異

本研究的第一項假設是：不同異動行為或異動傾向之三類特殊教育教師在工作滿意、工作壓力及專業效能等變項各因素上有顯著差異，且現職不考慮離職者之分數高於現職考慮離職及已離職者。研究結果顯示：假設一部分獲得支持。茲分別討論如下：

在工作滿意方面：本研究結果顯示現職不考慮離職者在整體及各因素層面的工作滿意程度均高於現職考慮離職者，而在整體及「教學工作」、「行政督導」、「教師角色」等三個因素層面的工作滿意程度亦高於已離職者；此一結果可有兩種解釋：一種解釋是整體工作滿意程度的高低，對異動行為或異動傾向具有影響作用，即整體工作滿意程度較低者，較有考慮離職的異動傾向或進一步採取實際離職的異動行為；但整體工作滿意所涵蓋的因素層面較多，在解釋上常受限制 (Porter & Steers, 1973)。由本研究中亦發現各因素層面差異的顯著性，在異動行為與異動傾向上並不一致，因此，另一種解釋是考慮離職者雖然在各因素層面的工作滿意程度普遍較低，但由考慮離職到實際離職的影響因素上，則以與教師有直接關係的因素層面，如教學工作、行政督導、教師角色等較具有決定性，而與教師有間接關係的因素層面，如學校環境、工作報酬、工作多樣性等似僅是助長考慮離職的異動傾向而已。因為學校環境是否涉及教育經費的裕瘠，是整體教育品質的問題；而工作報酬就教師而言，亦是國家薪酬制度的一部分，並無獨特可言；另外工作多樣性，亦多受課程標準或學校行事規定之限制，這些因素不僅對特殊教育教師有影響，對普通教育教師亦同，故屬間接關係因素，由本研究結果可得證之。亦即特殊教育教師教學工作、行政督導、教師角色的滿意程度，才是決定其異動傾向或異動行為的主要因素。

在工作壓力方面：除學生行為一項因素層面外，現職不考慮離職者在整體及其他各因素層面的工作壓力程度均低於現職考慮離職與已離職者。本研究的基本假定是五個因素層面的工作壓力是普遍存在於特殊教育的客觀事實，若特殊教育教師在工作壓力各因素層面有較佳的壓力調適或主觀感受的壓力程度較低，則會減低其異動傾向或異動行為。本研究結果亦證實此一假定，且與 Kyriacou 等人 (1979) 的研究結果一致。

在專業效能方面：除在整體及「行為管理」、「校內溝通」兩項因素層面的專業效能程度上，現職不考慮離職者高於現職考慮離職者外，餘均未達顯著水準。此研究結果與過去學者的研究結果一致，即專業效能程度與異動行為間的關係並不確定 (Muchinsky & Morrow, 1980)

(二) 工作滿意、工作壓力及專業效能等變項對異動行為或異動傾向的區別功能

就區別功能而言，以工作滿意，工作壓力及專業效能等三個變項各因素層面為區別指標，進行區別分析的結果，所抽出的兩個區別函數分別達到 .001 及 .05 之顯著水準，區分命中率達 52.17%；其中，第一個區別函數對現職不考慮離職一類與現職考慮離職及已離職兩類教師間有較佳的區別功能，且三個變項中各因素層面，以工作滿意變項中之「教學工作」、「學校環境」、「工作多樣性」，工作壓力變項中之「學生行為」、「時間壓力」、「學校氣氛」、專業效能變項中之「行為管理」等七個因素層面，在以第一個區別函數進行區別分析時具有較強的區別力。第二個區別函數則對現職考慮離職一類與已離職一類教師間有較佳的區別功能，而工作滿意變項中之「行政督導」、「工作報酬」

、「教師角色」，工作壓力變項中之「學生行為」、「工作條件」、「學校氣氛」，專業效能變項中之「專業發展」、「親師互動」等八個因素層面，在以第二個區別函數進行區別分析時具有較強的區別力。因此，由上述研究結果可知，與教學本身及師生關係有關的因素，較能區分特殊教育教師的離職與否，教學本身一方面是包括對特殊教育工作的興趣及成就感，另一方面也包括教學資源的提供及同事的合作參與等；師生關係主要是指教師對教室的經營、學生行為的管理等。由本研究的區分分析來看，上述兩方面的因素對特殊教育教師異動行為或異動傾向具有決定作用；一些研究報告亦指出導致特殊教育教師離職的因素，主要還是來自於教學本身及學生行為之輔導與管理 (McBride, 1983)。

(三) 工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口變項對異動行為或異動傾向的預測功能

在預測功能方面，本研究以工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口等四個變項之各因素為預測變項，而分別以異動行為及異動傾向為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。研究結果，四個變項各因素的線性組合對異動行為及異動傾向兩個變項，皆有顯著之預測效力。四個變項各因素可解釋「異動行為」變項總變異量的23.0%，可解釋「異動傾向」變項總變異量的22.0%。而四個變項之各因素中，又以工作壓力變項中之「學校氣氛」及社會人口變項中之「特教年資」兩項因素對「異動行為」變項有較佳的預測力，其解釋量佔四個變項各因素總解釋量的65.2%；另，四個變項之各因素中，則又以工作滿意變項中之「教學工作」及社會人口變項中之「年齡」兩項因素對「異動傾向」變項有較佳的預測力，其解釋量佔四個變項各因素總解釋量的72.7%。上述研究結果， r^2 僅介於 .22~.23 % 間，其分別解釋力並不高。根據國外最近的研究結果，以社會人口變項、工作滿意及缺席頻率等為預測變項，對異動傾向總變異的解釋量為32.2%，對異動行為總變異的解釋量為17.0%，其解釋力亦不高 (Parasuraman, 1982)；另一項研究，以社會人口變項、年資、職位的認知/情感取向 (指工作滿意)、工作安全性、工作機會等為預測變項，對異動行為的解釋量為44.0%，其解釋力尚佳，其中社會人口變項 (年齡、性別、依賴人口等) 的解釋量即達 36.0% (Arnold & Feldman, 1982)。本研究結果亦有相似之發現，但我國民族性向來重視人和，故「學校氣氛」的工作壓力對異動行為的預測力最高，而「教學工作」的工作滿意對教師本職而言是最直接的影響因素，故對異動傾向的預測力最高；此外，社會人口變項中的「特教年資」、「年齡」兩項因素對異動行為或異動傾向亦具有次高的解釋力，則與過去的研究相符 (Arnold & Feldman, 1982; Mangione, 1973)。不過，就本研究的結果而言，要有效預測分析特殊教育教師的異動行為或異動傾向，則尚需考慮介入其他變項，以提高其解釋力。考慮介入的變項，或可從表一的影響異動行為假設變項中擇取。

結 論 與 建 議

一、結 論

(一) 本研究的主要發現

1. 特殊教育教師人力結構分析

(1) 就整體性而言，歷任特殊教育教師之社會人口變項資料顯示：(1)女性教師為男性教師的二倍；(2)年齡分佈多數在40歲以下；(3)各學校 (機構) 類型教師人數，以國小特殊班最多，並按國小特殊班、國中特殊班、特殊學校、私立特教機構、巡迴教師等呈金字塔型分配；(4)不同教育對象教師人數，以智能不足教育最多，依序是聽覺障礙、資賦優異、視覺障礙、肢體障礙等教育；(5)教育程度以師範院校畢業為主；(6)專業資格以特教研習班之在職或職前訓練方式取得佔最多數；(7)特教年資多數在三年以下；(8)任教動機以興趣理想等積極性動機為主。

(2) 就不同學校 (機構) 類型而言：(1)特殊學校及國中小特殊班教師男女性別比率接近，私立特

教機構大多數為女性，巡迴教師大多數為男性；(2)年齡結構以特殊學校教師平均年齡最高，國中小特殊班及巡迴教師次之，私立特教機構教師最低；(3)除私立特教機構外，各類型教師之教育程度以師範院校畢業為主，私立特教機構中有過三分之一的教師係專科以下程度；(4)除特殊學校教師有較高比率是特教系組畢業者外，其他各類型則多數教師是以短期訓練課程取得專業資格，但私立特教機構教師有五分之四未受專業訓練；(5)各類型教師之特教年資，以三年以下居多；(6)積極性任教動機以巡迴教師比例最高，其次私立特教機構，而以國中特殊班最低。

(3) 就不同教育對象而言，歷任特殊教育教師之社會人口變項資料顯示：(1)除視覺障礙教育教師男多於女外，餘各類教師皆女多於男；(2)各類教師皆以31~40歲所佔比例最高，但聽覺障礙、視覺障礙、肢體障礙三類教師平均年齡較智能不足、資賦優異兩類教師為高；(3)智能不足、資賦優異兩類教師多數任教於特殊班，聽覺障礙、視覺障礙、肢體障礙等三類教師則以任教於特殊學校為主，但視覺障礙類有五分之三是巡迴教師；(4)各類教師皆以師範院校畢業者佔多數，其中以資賦優異教育教師所佔比率最高；(5)各類教師之專業資格多數皆以短期訓練課程方式取得，其未受專業訓練者以智能不足、肢體障礙兩類教師最多；(6)各類教師之特教年資皆以三年以下居多；(7)積極性任教動機以視覺障礙教育教師比例最高，資賦優異教育教師最低，且將近三分之一係非自願。

2. 特殊教育教師異動狀況分析

(1) 在異動行為方面：(1)男性教師異動率高於女性教師；(2)41~50歲組教師異動率最高；(3)巡迴教師異動率最高，其次國中小特殊班，而特殊學校最低；(4)智能不足教育教師異動率最高，聽覺障礙教育教師最低；(5)研究所畢業者異動率最高，其次師範（教育）院校，而普通專科最低；(6)師專特教組畢業者異動率最高，其次特教研習班結業者，而大學特教系組最低；(7)特教年資三年以下者異動率最高；(8)廳局分發及學校選派兩項任教動機者異動率最高。本項調查結果顯示各社會人口變項間的特殊教育教師異動行為有顯著差異存在，而影響因素主要是職務調整及調校服務。

(2) 在異動傾向方面：(1)男女性教師之可能異動率並無顯著差異；(2)30以下歲組教師可能異動率最高，51以上歲組最低；(3)國小特殊班教師可能異動率最高，特殊學校教師可能異動率最低；(4)資賦優異教育教師可能異動率最高，聽覺障礙教育教師可能異動率最低；(5)師專畢業者可能異動率最高，而檢定合格教師可能異動率最低；(6)師專特教組畢業者可能異動率較高，大學特教系組可能異動率較低；(7)特教年資在4~6年者可能異動率最高，而19~21年者最低；(8)學校選派（非自願）任教者可能異動率最高，有興趣理想者可能異動率最低。本項調查結果顯示除性別、專業資格外，各社會人口變項間的特殊教育教師異動傾向有顯著差異存在，而影響因素在不考慮離職教師方面是興趣理想、工作富挑戰、所學相符，在考慮離職教師方面是無成就感、學校不重視、工作壓力重、專業知能不足。

3. 特殊教育教師異動行為或異動傾向之影響因素

(1) 三類（現職不考慮離職、現職考慮離職、已離職）特殊教育教師在工作滿意程度上有明顯差異，現職不考慮離職教師之工作滿意程度高於其他兩類教師；除學生行為外，三類教師在工作壓力程度上亦有明顯差異，現職不考慮離職教師之工作壓力程度低於其他兩類教師；在專業效能程度上，僅行為管理、校內溝通兩項，現職不考慮離職與現職考慮離職兩類教師間有明顯差異，現職不考慮離職教師在這兩項因素的專業效能程度高於現職考慮離職者，餘者皆無顯著差異。

(2) 根據工作滿意、工作壓力、專業教育等三變項之各因素而得的兩個區別函數能有效區別三類教師，其區分命中率達52.17%。第一個區別函數對現職不考慮離職一類與現職考慮離職及已離職兩類有較佳的區別功能；第二個區別函數則對現職考慮離職類與已離職類教師有較佳的區別功能。研究

結果顯示與教學本身及師生關係有關的因素，較能區分特殊教育教師的異動行為或異動傾向。

(3) 工作滿意、工作壓力、專業效能及社會人口等變項的線性組合可有效預測特殊教育教師的異動行為、異動傾向，其預測力介於.22~.23%之間。其中工作壓力變項之「學校氣氛」及社會人口變項的「特教年資」兩項因素對異動行為有較佳的解釋力；而工作滿意變項之「教學工作」及社會人口變項之「年齡」兩項因素對異動傾向有較佳的解釋力。

綜合上述研究發現，顯見我國特殊教育教師異動狀況問題較嚴重的領域是國中、小特殊班級的智能不足教育、資賦優異教育兩類教師及私立特教機構的智能不足教育教師。智能不足教育教師的異動行為或異動傾向多數是因無成就感或專業知能不足，而資賦優異教育教師則是因工作壓力太重，而這兩類教師通常在服務1~3年間即有較高比率的異動行為或異動傾向，是造成特殊教育教師人力結構不穩的最主要動因。至於影響教師異動的相關因素，由區別與預測分析顯示，除上述服務年資一項外，最直接的影響還是來自教學本身的成就感與價值感，以及學生的管理與輔導，這兩項因素對教師的異動傾向具有誘發作用；而由異動傾向導致異動行為的決定過程，學校氣氛及工作報酬兩項因素則不可忽視，亦即學校同事間的態度、行政人員的支持與激勵等對異動行為可能具有決定作用。

(一) 在教育行政上的意義

由本研究結果的發現看來，有幾項問題值得教育行政當局參酌辦理：

1. 師資培育與分發任用的配合問題。本研究發現師專特教組畢業者有五分之三及大學特教系組畢業者有五分之一未能分發擔任特殊教育工作，顯見師資培育與分發任用間的配合問題相當嚴重，應予重視。教育行政當局一方面閒置這些合格特教專業人員不用，另一方面又為大量不合格的現職特教教師辦理短期訓練課程，不但造成教育經費的重複浪費，亦減損了特殊教育工作的專業性。

2. 師專特教課程的改革問題。本研究發現大學特教系組畢業的特殊教育教師其實際異動率與可能異動率都較其他類低，足見其專業精神較佳；而師專特教組畢業的特殊教育教師不僅實際異動率偏高且可能異動率亦高於其他類，其已離職者有三分之一認為不合志趣，現職而考慮離職者多由於無成就、工作壓力重、專業知能不足，顯見師專特教組在培養特殊教育教師的專業精神與專業能力上，尚有待提昇。目前師專特教組係屬分組選修課程中的一組，且各校本身條件不一，較理想的方式是由各校就其特色與條件分別發展，並鼓勵教師研究與進修，以提高教師素質。

3. 服務年限契約限制的可行性問題。本研究發現特殊教育教師的服務年限在1~6年間其實際異動率和可能異動率最高。因此，若要有有效抑制過高的異動率，對曾受專業訓練的教師似可採行服務年限契約限制的方式，此一方式可比照臺灣省智能不足師資訓練班的規定，將服務年限訂在五年。

4. 特殊教育師資長期規劃的問題。本研究發現接受短期在職或職前訓練課程的特殊教育教師其異動率亦相當高，且其專業性亦值得懷疑。為配合特殊教育法公佈實施後的新局面，宜從長期觀點規劃正式師資的培育制度。

5. 私立特教機構教師專業訓練的問題。本研究發現多數私立特教機構教師未曾接受專業訓練且教育素質不齊。目前私立特教機構的教育功能已漸受肯定與重視，因此，教育行政當局應本特殊教育法之規定，為私立特教機構辦理教師專業訓練，以提高教師素質。

6. 確定巡迴教師的專業角色。巡迴教師的設立最足稱道。但多年來由於兼任地方教育行政工作，致本職工作反被忽略。本研究發現巡迴教師的異動率為其他類之冠，有三分之一因為工作壓力太重，而有求去之意。故如何免兼行政工作而專心致力於巡迴教學輔導，以確立其專業角色，是教育行政當局應該考慮的問題。

(二) 在學校行政上的意義

本研究結果的發現，有幾項和學校有關：

1. 學校教師的正確觀念與態度。本研究發現「學校氣氛」的工作壓力對特殊教育教師的異動行

為有最高的預測力，亦即學校同事對特殊教育教師的態度取向、支持程度、價值肯定等方面，若有正向的看法，則特殊教育教師較不會有異動行為發生。因此，學校行政人員應利用機會宣導特殊教育的正確觀念，使學校教師對特殊教育有積極接納的態度。

2. 學校行政主管的了解與支持。本研究發現「行政督導」、「工作報酬」的滿意程度亦是影響特殊教育教師異動行為的重要因素，故學校行政主管應不時給予特殊教育教師鼓勵與關心，並協助解決教學上的問題。

(四) 在教師本身上的意義

1. 提高教學工作的成就感。本研究亦發現「教學工作」的滿意程度與異動行為有最直接的關係，教學工作的滿意程度係指教師對特殊教育所抱持的成就感、能力發揮及理想興趣等之實現，與教師的專業精神與專業能力有關，故特殊教育教師亦應充分表現自身的專業形象，重視教學研究與實驗精神，而從工作中獲取成就感。

2. 強化特殊教育教師的專業教育。本研究發現在專業效能方面，三類不同異動行為或傾向特殊教育教師的差異不大，且其解釋力亦低。然而，特殊教育教師專業效能的表現程度才是特殊教育的實體所在，為提昇教師的專業效能，實應經常辦理各種研習會，以充實特殊教育教師的專業知能，並定期實施評鑑以維持教學水準。

二、檢討與建議

1. 本研究係事後回溯研究，因此對異動傾向與異動行為間的關係，未能作進一步的分析與解釋，但由本研究結果中可發現，影響異動傾向與異動行為的因素並不一致，根據過去研究文獻顯示，兩者間的影響因素亦有差異 (Mobley, 1979)。

2. 有關異動率的計算，本研究係以民國51年至72年設定為單一觀察期間，由於期間較長，中間所介入之影響因素亦無法計及，這一方面固為本研究之缺失，另一方面則係由於有關歷年特殊教育教師任用狀況的統計資料，完全缺乏，故亦未能取得參照數據，進行較理想之異動率分析。而一般研究職業異動率者，則通常是以一季、半年或一年為分析單位。本研究係第一次對全體特殊教育教師人力結構作整體分析，以本研究所建立之資料庫，或可作為將來追蹤研究之基礎，期更準確評估特殊教育教師的異動狀況。

3. 本研究在進行特殊教育教師異動行為或異動傾向影響因素之探討時，僅將研究範圍限定在特殊教育教師整體分析的基礎上。不過，特殊教育因教育對象或教育方式的不同，其一般性因素雖大體相近，但亦各有其特殊性，譬如智能不足教育與資賦優異教育兩類教師的問題，就有極大的差異。因此，未來進一步的研究，可就不同教育對象及教育方式的教師問題，分別予以探討。

參 考 文 獻

- 王振德 (民70年)：近三十年來我國的特殊教育。教育資料集刊，6輯，27~52頁。
- 毛連埏 (民69年)：一九八〇年代特殊教育的趨勢與展望。載於特殊教育學會主編：機會均等與全面參與。1~5頁。
- 毛連埏 (民73年)：邁向特殊教育的新里程。載於特殊教育學會主編：邁向特殊教育的新里程。臺北市，師大特教中心出版，1頁。
- 臺北市教育局 (民71年)：臺北市國民中學特殊教育評鑑報告。
- 行政院經建會人力規劃小組 (民73年)：中華民國七十二年臺灣地區人力運用調查報告。
- 余安邦 (民69年)：企業組織中員工離職行為之研究。國立臺灣大學心理研究所碩士論文。

余杏容 (民68年)：離職相關因素之探討。思與言，15卷，2期，26~32頁。

吳武典 (民69年)：我國國民中小學特殊教育的設施及其檢討。教育資料集刊，5輯，87~108頁。

吳武典 (民72年)：師資培育與在職教師進修。載於教育部：七十一年度特殊教育研討會報告，57~62頁。

吳武典、王振德、張正芬編 (民71年)：臺灣地區特殊教育暨傷殘福利機構簡介。臺北市，國立臺灣師範大學特教中心印行。

吳清基 (民68年)：國民中學組織結構與教師工作滿意之關係。國立臺灣師範大學教育研究所集刊，22輯，377~483頁。

呂俊甫等 (民60年)：當前我國國民中學教師的素質。載於中國教育學會主編：教師素質研究。臺北市，臺灣商務印書館印行。37~60頁。

林清山 (民65年)：心理與教育統計學。臺北市，東華書局。

林清山 (民69年)：多變項分析統計法。臺北市，東華書局。

郭生玉 (民70年)：心理與教育研究法。臺北市，大世紀出版公司。

郭為藩 (民66年)：特殊教育的發展趨勢。載於昨日、今日與明日的教育。臺北市，開明書店，711~734頁。

郭為藩 (民73年)：特殊教育審查過程中的論議。載於特教學會主編：邁向特殊教育的新里程。臺北市，師大特教中心出版，1~24頁。

許天威 (民71年)：近三十年來我國特殊教育師資之培養。教育資料集刊，7輯，153~194頁。

許天威、劉鴻香、林寶貴 (民71年)：七十學年度臺灣省國民中 (小) 學啓 (益) 智班之教育評鑑及其改進之建議。載於特教學會主編：特殊教育的發展。臺北市，師大特教中心出版，30~52頁。

教育部 (民68年)：資賦優異兒童教育研究實驗叢書第五輯。

教育部 (民72 a 年)：七十一年度特殊教育研討會報告。

教育部 (民72 b 年)：第一次特殊教育學校評鑑報告。

教育部教育計畫小組 (民67年)：我國教師人力結構調查研究報告。

教育部教育計畫小組、行政院經建會人力規劃小組 (民71年)：我國中等學校科技教師人力結構調查研究報告。

陳榮華、王老得、吳武典 (民71年)：七十學年度臺北市國民中學特殊教育評鑑報告。

黃昆輝 (民66年)：教育行政與教育問題。臺北市，五南圖書出版公司。

蔡崇建、吳武典、王振德 (民71年)：特殊教育政策意見調查。特殊教育季刊，5期，1~9頁。

Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of applied psychology*, 67(3), 350-360.

Arsenault, A., & Dolan, S. (1983). The role of personality, occupation and organization in understanding the relationship between job stress, performance and absenteeism. *Journal of occupational psychology*, 56, 227-240.

Bensky, J. M. et al. (1980). Public law 94-142 and stress: A problem for educators. *Exceptional Children*, 47(1), 24-29.

Blackwell, R. B. (1972). Study of effective and ineffective teachers of the trainable mentally retarded. *Exceptional children*, 39, 139-143.

Breaugh, J. A. (1981). Predicting absenteeism from prior absenteeism and work

- attitudes. *Journal of applied psychology*, 66(5), 555-560.
- Cook, J. M. E., & Leffingwell, R. J. (1982). Stressors and remediation techniques for special educators. *Exceptional children*, 49(1), 54-59.
- Dixon, B. et al. (1980). Administrator's role in fostering the mental health of special services personnel. *Exceptional children*, 47(1), 30-36.
- Federico, J. M. et al. (1976). Predicting woman's turnover as a function of extent of met salary expectations and biodemographic data. *Personnel psychology*, 29, 559-566.
- Fimian, M. J., & Santoro, T. M. (1983). Sources and manifestations of occupational stress as reported by full-time special education teachers. *Exceptional children*, 49, 540-543.
- Fones, R. L., & Gottfried, N. W. (1966). Psychological needs and preferences for teaching exceptional children. *Exceptional children*, 32, 313-321.
- Frith, G. H. (1981). "Advocate" vs. "professional employee": A question of priorities for special educators. *Exceptional children*, 47(7), 486-493.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology monograph*, 55, 259-286.
- Heller, H., & Ridenhour, N. (1983). Professional standards: Foundation for the future. *Exceptional children*, 49(4), 294-298.
- Heller, H. W. (1983). Special education professional standards: Need, value, and Use. *Exceptional children*, 50(3), 199-218.
- Hellriegel, D., & White, G. E. (1973). Turnover of professionals in public accounting: A comparative analysis. *Personnel psychology*, 26, 239-249.
- Keenan, A., & Newton, T. J. (1984). Frustration in organizations: Relationships to role stress, climate, and psychological strain. *Journal of occupational psychology*, 57, 57-65.
- Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of vocational behavior*, 12, 119-128.
- Kraut, A. I. (1975). Predicting turnover of employees from measured job attitudes. *Organizational behavior and human performance*, 13, 233-243.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *Br. J. educational psychology*, 48, 159-167.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1979). Teacher stress and satisfaction. *Educational research*, 21(2), 89-96.
- Landy, F. J., & Farr, J. L. (1983). *The measurement of work performance*. London: Academic.
- Laqrenson, G. M. & Mckinnon, A. J. (1982) A survey of classroom teachers of the emotionally disturbed: Attrition and burnout factors. *Journal of the council for children with behavioral disorders*, 8 (1), 41-46.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago:

- Rand McNally, 1297-1349.
- Lyons, T. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension and withdrawal. *Organizational behavior and human performance*, 6, 99-110.
- Macedonia, R. M. (1969). Expectation-pressure and survival. Unpublished doctoral dissertation, Graduate school of public administration, New York Univ.
- Mangione, T. W. (1973). Turnover—Some psychological and demographic correlates. In R. P. Quinn & T. W. Mangione (Eds.), *The 1969-1970 survey of working conditions*. Ann Arbor: Univ. of Michigan, Survey research center.
- Marozas, D. S., & May, D. C. (1980). Factors which motivate job acceptance among teachers of severely and profoundly retarded children. *Education and training of the mentally retarded*, Dec., 293-297.
- Marsh, R., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A predictive study. *Administrative science quarterly*, 22, 57-75.
- McBride, G. (1983). Teachers, stress, and burnout. In R. E. Schmid et al. (Ed.), *Contemporary issues in special education*. N. Y.: McGraw-Hill.
- McNutt, G., & Mandelbaum, L. H. (1982). General assessment competencies for special education teachers. In J. T. Neisworth (Ed.), *Assessment in special education*. London: Aspen Systems Co.
- Miller, H. E. et al. (1979). An evaluation of the Mobley, Hollingsworth model of employee turnover. *Journal of applied psychology*, 64(5), 509-517.
- Minner, S., & Beane, A. (1983). Professional dilemmas for teachers of mentally retarded children. *Education and training of the mentally retarded*, Apr., 131-133.
- Moracco, J. et al. (1982). The factorial validity of the teacher occupational stress factor questionnaire. *Educational and psychological measurement*, 42, 275-283.
- Mobley, W. H. et al. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493-522.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W. H. et al. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of applied psychology*, 63, 408-414.
- Muchinsky, P. M., & Morrow, P. C. (1980). A multidisciplinary model of voluntary employee turnover. *Journal of vocational behavior*, 17, 263-290.
- Parasuraman, S. (1982). Predicting turnover intentions and turnover behavior: A multivariate analysis. *Journal of vocational behavior*, 21, 111-121.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80 (2), 151-176.

- Porter, L. W. et al. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59, 603-609.
- Reing, A. B. (1978). Imaginal behavioral analysis: A multisensory imagery scale for evaluating a specific teacher competency. *The journal of special education*, 12(2), 153-169.
- Spencer, D. G., & Steers, R. M. (1981). Performance as a moderator of the job satisfaction-turnover relationship. *Journal of applied psychology*, 66, 511-514.
- Super, D. I. et al. (1957). *Vocational development: A framework for research*. N. Y.: Bureau of Publications, Teachers College, Columbia Univ.
- Tellenback, S. et al. (1983). Teacher stress: Exploratory model building. *Journal of occupational psychology*, 56, 19-33.
- Weiskopf, P. E. (1980). Burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional children*, 47(1), 18-23.
- Wheatley, F. W. et al. (1983). Special education teacher training: A comparative profile. *Exceptional children*, 49(4), 316-320.
- Wiggins, J. D. (1976). The relation of job satisfaction to vocational preferences among teachers of the educable mentally retarded. *Journal of vocational behavior*, 8, 13-18.
- Zabel, R. H., & Zabel, M. K. (1982). Factors in burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional children*, 49(3), 261-263.

Bulletin of Special Education, 1985, 1, 1-44.
Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

TURNOVER OF SPECIAL EDUCATION TEACHERS AND ITS RELATED VARIABLES

CHUNG-CHIEN TSAI

National Taiwan Normal University

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the manpower structure, mobility and important variables that affect the turnover of special education teachers. The study composed of two parts. In the first part, a population survey was administered to obtain sociological or demographic variables and to analyze the manpower structure, mobility, and the affecting variables of turnover according to the data obtained. A questionnaire of turnover was administered to 3,559 special education teachers. The data were analyzed by chi-square test. In the second part, a comparison was made among three kinds of special education teachers (the teacher on the job with no intention to leave, the teacher on the job with intention to leave, and the teacher off-the-job) on important variables that affect turnover. Three scales, regarding job satisfaction, job stresses, and professional effectiveness, were administered to 433 special education teachers sampled from the population. The data obtained were analyzed by ANOVA, discriminant analysis, and multiple stepwise regression analysis.

The main findings of this study were as follows:

(1) The manpower structure of special education teachers:

A clear and complete description of the manpower structure, sociological or demographic variables (sex, age, school categorization, education objects, education background special education licentiate and teaching motivation) were derived.

(2) Mobility of the special education teachers:

The turnover rate in total was about 32.5%, and the most important variables that affect turnover were "transfer to new position" and "transfer to new school". The possibility of turnover, according to the measure of intention to leave, was 48.5%. The most important variables of intention to leave were "lack of achievement feeling", "neglected by school", "high job stress", and "lack of professional effectiveness".

(3) Variables affecting turnover or intention to turnover:

- a. There were significant differences in job satisfaction and job stress among three kinds of special education teachers. Teachers who were on the job with no intention to leave earned highest scores on job satisfaction and lowest scores on job stress.
- b. Job satisfaction, job stress, and professional effectiveness together could effectively discriminate three kinds of teachers. The proportion of correct classification

reached to 52.17%.

- c. The liner combination of job satisfaction, job stress, professional effectiveness, and sociological or demographic variables could significantly predict the variance of turnover and intention to turnover. The powers of prediction were 22-23%.