

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN NONPROFIT ORGANIZATION MANAGEMENT

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

國小特教教師幸福感之探究-以女性教師為例

A Study on Teachers' Well-being in Special Education Program at Elementary
schools-take female teachers as example

指導教授：洪嘉聲 博士

ADVISOR : HUNG , CHIA-SHENG Ph.D.

研究生：涂貴齡

GRADUATE STUDENT : GUEI-LING TU

中 華 民 國 1 0 4 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

國小特教教師幸福感之探究-以女性教師為例

研究生： 涂貴齡

經考試合格特此證明

口試委員： 陳雲豐

黃玲芳

洪嘉輝

指導教授： 洪嘉輝

系主任： 藍國忠

口試日期：中華民國 104 年 06 月 10 日

謝 辭

終於要提筆寫謝辭，代表也是要畫上圓滿的句號了，大學畢業多年能夠再回來求學，真是讓人莫大喜悅，雖然在北部工作，而且又身懷六甲，每周南北來回奔波念書是滿艱辛，但因為有碩班同學的鼓勵及支持，是讓我不斷往前邁進的動力，更堅定我完成學業意念與信心。

首先要感謝我的指導教授洪嘉聲博士，雖然只有每周一次見面討論論文時間，但親切、耐心的時時給予我信心和鼓勵，體諒我因懷孕的困難，讓我透過信件的討論讓論文更加順利，師恩之情，點點記在心頭，感謝大同技術學院陳雲雯教授及南華大學袁淑芳教授，不辭辛勞前來給我寶貴意見，你們的指正與不吝賜教讓我的論文更加精進及完整。

其次感謝同組的論文同學秀玉、秋華、惠珍、嘉雄、宛靚、佳珉和國芬，每堂課的見面和論文的切磋，最後一起畢業，這是難能可貴的友情，在論文路上彼此互相勉勵與陪伴，添加學習樂趣，這份難能可貴的友誼，是最大的收穫。感謝高中同學宛蓁，遠在英國仍撥空幫我翻譯文獻，讓我論文加速完成。感謝五位受訪同事們，因為有你們無私分享，才有論文產生。

最後感謝我的家人，首先是我的老公宏柏，每個禮拜不厭其煩地從北部開車載我回嘉義念書，在南華大學圖書館陪我一整天，陪我找論文相關文獻，幫我校稿，是我最大的支持力量，老公謝謝您。再來感謝我嘉義的爸媽，提供我在嘉義溫暖的小屋，用美食去犒賞我寫作辛苦，讓我更有力量去撰寫論文。還有我二個妹妹，回娘家總是跟他們有聊不完的話題，紓解我的課業壓力。感謝北部的公婆，能體諒我求學辛勞，無怨無悔操持家務，是我源源不絕的支持力量。感謝我肚中的羊寶兒子，謝謝你讓媽咪沒有太大不舒服感，順利在生產之前把論文完成，才能無後顧之憂的照顧你，你陪媽咪度過寫論文的每個晚上，媽咪很愛你！

貴齡 謹誌於南華大學

104 年6 月

國小特教教師幸福感之探究-以女性教師為例

中文摘要

本研究旨在瞭解國小女性特殊教育教師幸福感之現況。本研究採用質性訪談方式，以目前在苗栗縣國小正式且現職之教師為研究對象，以三個學校採用五位個案教師進行訪談，教師受訪資料，進行分析整理，研究結果說明如下：

壹、國小女性特教教師的幸福感來源來自於「人際和諧層面」、「教學的成就感」、「工作的穩定性」、「休閒參與」、「金錢的滿足」、「家長的肯定」。

貳、國小女教師之人格特質傾向於「嚴謹性」、「親和性」

參、國小女性教師幸福感的因素時，大致將之歸納為下列幾方面：

一、就個人背景因素而言：性別、年齡、年資、教育程度、兼任職務等五項因素。

二、就社會支持因素而言：行政團隊支持、同事、家人和朋友和諧相處。

三、就心理層面因素而言：工作環境滿意度和幸福感的感受。

(一)個人背景因素

1. 研究參與者皆表示性別和幸福感沒有顯著相關。

2. 有關年齡的說法眾說紛紜，沒有一致性的共識，因此難以去判斷幸福感與年齡相關性。

3. 多數特教教師表示隨著教學年資增加和經驗累積，可以更能夠掌握教學突發狀況，得到的幸福感也逐漸增加。

4. 不同教育程度對於個人幸福感並無一致看法。

5. 研究參與者皆表示擔任職務會影響幸福感，幸福感較低。

(二)社會支持因素：

研究參與者皆在職場上或得多元的正向社會支持，因此整體生活過得充實又精彩，社會支持帶來很大的幸福感。

(三) 心理層面的因素：

研究參與者五位皆表示滿意目前工作狀況，只是滿意工作穩定性和薪水固定性，但多數表示教職在心理層面沒有很大的幸福感。由此可知，教育主管單位若能讓特教教師從工作中獲得關愛、接納與歸屬感，且主動關心及排解特教教師的工作壓力，幸福感自然能夠大大的提昇了。

根據研究結果，提出具體建議，俾提供教育行政機關、學校行政單位、特殊教育學校教師以及後續研究做為參考。

關鍵字: 幸福感，特教教師



A Study on Teachers' Well-being in Special Education Program at Elementary schools-take female teachers as example

Abstract

The purpose of the study is to understand female teachers' well-being in special education program at elementary schools nowadays. The research is to undertake interviews for five individual teachers in three schools in Miaoli County and analyse them.

1. Female teachers' well-being in special education program at elementary schools are derived from harmonious relationship, teaching achievement, job stability, activities participation, money satisfaction, and belief of children's guardians.
 2. Female teachers at elementary schools have a tendency towards serious and kind.
 3. Female teachers' well-being at elementary schools generally conclude the following reasons:
 - (1) With regards to personal background, there are five elements, such as sex, age, seniority, education level and work.
 - (2) As for social support, there are the support of administrative team and the atmosphere of colleagues' relationship.
 - (3) With respect to mentality, there are the satisfaction of job environment and the feeling of happiness.
- ①Personal background:
- (a)Participants show that there is not significant relationship between sex and well-being.
 - (b)There are opinions widely divided about age so it is difficult to judge the relationship between happiness and age.
 - (c)Most special education tutors suggest that with gaining teaching

seniority and experience, it would handle problems in teaching time and increase well-being gradually.

(d) There is no common view towards different education levels and personal happiness.

(e) Participants on the survey point out that being appointed extra work may affect well-being and decrease well-being.

② The factor for social support

Participants on the survey receive the positive diversity of social support so they will live in a productive and exciting way. Social support brings great well-beings.

③ The factor for mentality:

Five participants are all satisfied with their moment work situation for only the stability of job and salary but most of them show that they do not have great happiness in their mentality. In this way, if educational administration organizations help teachers to obtain love, acceptance and a sense of belonging from their job and deal with special education tutors' pressure, their well-being will increase enormously in a natural way.

According to the result of my finding, references are given to provide specific advice and educational administration organizations, administrative units in schools, teachers in special education schools and the following study is to understand.

keywords : Well-being, special educator

目 錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	iii
目 錄.....	v
表目錄.....	vii
圖目錄.....	viii
第一章 緒論	
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	3
第三節 重要名詞釋義.....	4
第二章 文獻探討	
第一節 幸福感之意涵.....	5
第二節 幸福感的來源.....	10
第三節 影響幸福感的因素及相關研究.....	12
第三章 研究設計與實施	
第一節 研究架構.....	34
第二節 研究設計.....	35
第三節 研究對象.....	36
第四節 研究工具.....	37
第五節 研究程序.....	39
第六節 資料整理與分析.....	42
第七節 信效度建立.....	44
第八節 研究倫理.....	45

第四章 資料分析與研究結果	
第一節 實例A之資料分析與結果.....	47
第二節 各研究參與者資料分析結果.....	68
第五章 結論與建議	
第一節 結論	75
第二節 建議	79
參考文獻	
一、中文部分.....	82
二、英文部分.....	94
三、網站部分.....	100
附錄	
附錄一 訪談同意書	101
附錄二 專家效度評析表.....	102
附錄三 受訪教師背景基本表.....	107
附錄四 訪談大綱.....	108
附錄五 效度檢核表.....	109
附錄六 訪談逐字稿.....	110
附錄七 國內教師幸福感之相關研究.....	137

表目錄

表 2-1	幸福感之定義	8
表 2-2	人格特質的定義	13
表 2-3	人格五大因素各量尺的說明	16
表 2-4	社會支持定義之整理	20
表 2-5	社會支持的來源	24
表 2-6	社會支持的分類	26
表 3-1	研究參與者基本資料一覽表	37
表 3-2	轉譯符號表	42
表 3-3	研究資料代碼方式及說明	43
表 3-4	研究參與者所提供之逐字稿相符程度與回饋	44



圖目錄

圖 3-1	研究架構圖	34
圖 3-2	研究流程圖	41



第一章 緒論

在今日重視特殊教育的年代，一位全能特教教師除了要有規劃教材、處理學生行為問題和家長親職溝通，更要包含樂觀且正向的人生態度。面對特教學生，特教老師常需要花費大量精力來面對，可說是勞心又勞力，許多特教老師因對於工作感到挫折與壓力，因此教職上的流動率特別大，因此特殊教育除了要關心「特教學生」本身的問題外，更要關注「特殊教育教師」的心理層面探討，試圖從心理層面探討特殊教育教師的幸福感，並進一步探討幸福感的相關因素。

而從特教職場第一線人員居以女性居多，女性要身兼家庭與事業雙重壓力，更要面對特教學生各種疑難雜症，特教教師常有工作倦怠感，造成龐大工作壓力，本研究旨在從「女性」角度探討國小女性特教教師幸福感現況、從不同面向來探究其差異及影響因素。本章共分為三節，依序為：研究背景與動機、研究目的與問題和重要名詞釋義。

第一節 研究背景與動機

唐朝韓愈：「師者，所以傳道、授業、解惑也。」傳授知識、教授課業均乃經師的本分，解答疑惑才是人師應盡的職責，因此教師是學生學習的楷模典範，教師的生活經驗、言行舉止更是深深影響學生的學習成效，這就是所謂的「良師興國、良才興邦」的懿行典範。

國小特教教師是特殊教育現場第一線人員，根據教育部(2014)統計處102學年度，男性特教教師為1094人，女性特教教師為4018人，可說是女性特教教師居多，女性教師常要身兼家庭與工作，在外要面對特教學生各種障礙類別的問題，在內要扮演相夫教子的角色，所肩負的責任及壓力自然龐大，以國小女教師的角色而言，要扮演多種角色，為人媳婦、為人妻子、為人母親、為人工作者…等等，這些角色常常是有衝突又充滿矛盾的，女性教師處於上班工作、下班家庭二者之間，常常是身心俱疲，而教學環境本身就

是種壓力的來源，教師是一種具有沉重的工作壓力，並且極容易引起工作倦怠(顏耀南，2001)。賴威岑(2002)在探討台灣地區中小學教師心理幸福特質時就發現，與其他職業相較，中小學教師的憂鬱感最高。金車教育基金會在2006舉辦「無私真愛」教師問卷調查，針對本島與離島中小學教師的問卷調查發現，九成五教師指教育政策無法減輕孩子課業壓力，七成六指教改未尊重基層教師；教師憂鬱指數偏高不快樂的原因，2.93%來自教育政策不確定性、2.21%來自行政負擔太重、1.44%認為備課時間太少。金車教育基金會在2006年的問卷調查中，有五成二的教師呈現憂慮現象。再者，2012年已確定開始徵國中小教師所的稅，教師所得減少，又加上教師福利開始縮減，憂慮指數也增高，因此教師的工作意願也開始減少，造成大量的退休潮。

對於教師來說，由於社會結構的轉變，教師必須面對來自多方的挑戰，除了忙於平日的教學與備課外，還得處理學生事務、親師溝通以及配合行政的工作，造成教師工作量不少負荷(黃蕙蒨，2013)。一位稱職的特教教師除擁有豐富的專業知能與教學效能外，更要包含正向人格特質與健康的身心(鄭媛文，2005)。蔡崇建(1985)研究指出，特教教師擁有工作壓力，對工作不滿意，感到挫折，並希望轉業。林千惠(2000)之研究發現：特教教師心理層面所感受到的壓力較生理層面大，且有34.4%的教師有偏高的離職意念。當老師都已經感受到教書已經不是快樂的事，如何教出樂觀正向的學生？

Embicb(2001)調查中學特殊教育教師指出，特殊教育教師具有高程度的「情緒耗竭」，特殊教育教師因為每天面對的身心障礙學生，尤其重度或多重障礙，在教學當中常常會出現較高情緒疲憊和較低成就感，一般而言，若是教師工作上承受的壓力無法有效的調適，將影響工作表現，於身心健康上，甚至形成職業倦怠(吳宗立，1996)，研究者認為特殊教育是種特殊工作性質，瞭解特教教師心理層面的幸福，將有助於教師的教學的表現，也是提升特教教育品質的良方，特教教師為特殊生重要他人，為了給特殊生更好的教育環境，我們必須了解特教教師心理健康與幸福感，因此，研究者想藉此研究來瞭解國小女性特教教師在幸福度感受的現況，並進一步探討影響幸福感的相關因素，此為本研究動機之一。

目前國內論文大多都是普通教育教師的幸福感，特教教師的幸福感很少有人深入探討，而且大都多是量化研究(陳銀卿；2008，黃惠玲；2008，楊智翔；2009，蕭惠文；2009，邱惠娟；2010，黃雅琪；2010，賴威岑；2002，陳鈺萍；2004，古婷菊；2005，侯辰宜；2007，周碩政；2009，曾艾岑；2009，王敘馨；2010，向翠瑛；2012)，目前國內只有李美蘭(2007)、張書豪(2007)和黃蕙蒨(2013)三篇有相關幸福感的質性論文研究。

質性研究可以了解研究對象的心理歷程，量化研究只知道結果卻是忽略心理歷程無法去洞見研究對象的內心世界，僅僅只是數據上的顯現，可以分析，可以看出普遍性、百分比、比較性，可是卻無法知道數字背後所代表真正感受與態度，透過質性的訪談去瞭解受訪者的經歷和經驗，這些「經歷、體驗」都必須藉由語言文字來溝通、傳達與記錄，不僅可以窺知他們言之未出的內心狀態，甚至也可以在訪談過程中，使研究者有機會反省自己的價值體系與認知結構。胡幼慧(2006)認為「敘說研究」是活過以及說過的故事，是個體如何賦予其經驗意義，以敘說為表達方式，而故事則是敘說時的內容，能顯示人們日常生活中被忽略的細微之處及完整的情境脈絡。透過故事的敘說可以更貼近受訪者的生活，會一步一步走進受訪者的內心世界，設身處地的認同對方進而檢討自己的認知結構，因此研究者希望能夠透過語言為媒介去了解受訪者真正的個人經驗與感受，來收集教師幸福感相關資料，此為本研究的動機之二。

第二節 研究目的與問題

依據上述二個研究動機，本研究採用訪談質性研究方式來了解國小女性特教師幸福感的現況，根據訪談資料作分析結果，整理並加以歸納後做結論，並將建議供未來其他特教研究者及相關研究參考，本研究之主要研究目的與問題如下：

壹、本研究之主要研究目的如下：

- 一、探討國小女性特教教師幸福感的來源。
- 二、探討國小女性特教教師人格特質與幸福感之間的關聯性。

三、探討社會支持與國小女性特教教師幸福感之間的關聯性。

四、探討國小女性特教教師個人背景與幸福感之間的關聯性。

貳、研究問題

基於上述研究動機與目的，本研究欲探究的問題如下：

一、國小女性特教教師幸福感的來源？

二、國小女性特教教師人格特質與幸福感有怎樣的關聯？

三、社會支持與國小女性特教教師幸福感有怎樣的關聯？

四、國小女性特教教師個人背景與幸福感有怎樣的關聯？

第三節 重要名詞釋義

壹、特教教師(special educator)

本研究所指研究對象是指一百零三學年度任職於苗栗縣公立國民小學服務之合格特教教師資格之身心障礙與資優類教師。由於本次受訪對象為身心障礙類之特殊教育教師，因此，本次研究對象不含資優類教師。

貳、幸福感 (well-being)

什麼是幸福？是家庭美滿亦或者是事業順利，是現代人對生活的滿意度程度，每個人所感受幸福度也不相同，因此幸福感也常被稱為主觀幸福感(李清茵，2003)，「幸福感」是個人主觀正、負向情緒感受與整體生活滿意的程度(陸洛，1998)，而目前廣為研究者所接受的定義為Andrews & Withey(1976)是最早認為幸福是個人主觀的經驗，由生活滿意、正向情緒和負向情緒三種成分組成。

第二章 文獻探討

本研究旨在探究目前國小女性特教教師幸福感的現況，將國內外學者文獻彙整，本章共分三部分：第一節為幸福感之意涵；第二節為幸福感的來源；第三節影響幸福感的因素及相關研究。

第一節 幸福感之意涵

壹、中國哲學觀點的幸福感

在中國傳統文化中，「幸福」應相當於「福」或「福氣」的概念（古婷菊，2006）。吳經熊（1992）指出中國哲學有三大主流，即儒家、道家和釋家，雖然三大學說並未明確闡明「幸福」的定義，但其精神不外乎於追求「悅樂」，亦即我們今日追求的幸福。茲就儒、道、釋三家思想之幸福感加以分述如下：

一、儒家思想

儒家對幸福採取人性本善的看法，倫語里仁篇之「見賢思齊焉，見不賢而內自省也」，可以看出對德行自我要求。儒家哲學認為人類的幸福是來自朝向至善努力以及道德修養的過程（陸洛，1998）。孫效智（1997）也認為幸福和道德有很高的一致性，個人可以透過道德修養的方式來追求幸福，在追求幸福中也要將福報與眾人分享，可見儒家不只是獨善其身之外，還兼具兼善天下的胸懷（廖梓辰，2002），由「窮則獨善其身，達則兼善天下」可知，儒家的大愛幸福是強調要推己及人，除了自己個人的道德培養外，還要將幸福分享給大家。

二、道家思想

老子是道家學說之集大成者，其中心思想是「無為」，強調和順其性，順應天命，守中而不過份，既能無往而不利，施建彬（1995）認為老子的道德經，就是一部協助人們達到幸福境界的寶典。道德經強調若水、樸素、盡己、無為、知足等處世態度，說明人

應似柔弱卻包容萬物、減少慾望以反璞歸真、遵循天道以安身立命、避免過分強求，方能獲得幸福的感受。陸洛(1988)認為整體來說，道家的幸福就是一種無為以及自我察覺後的心境平和狀態，以自我本性的澄清不追求慾望，以無為的精神順應天道來獲得幸福的感受。而人生可貴之處亦不在於名利的追求，而是內心的知足，如此便能常感到身心的安定舒適(楊慶豐，1991)。老子主張以無知無慾的方法來解決人生的根本問題，即是順應自然，擁有無知無慾的人生觀，以獲得精神上的自由與內心的寧靜，達到內心平和狀態，進而達到幸福的境界(譚守權，1992)。對道家而言，所謂的幸福乃是追求心境上的和平，捨棄外在的慾望，順應命運不強求，才能獲得真正的幸福。

三、釋家思想

釋家相信因果關係的存在，認為今世的福報乃來自於前世的積德，而今世的修持則是為來世積善因。我們應珍惜現有眼前一切，行善去創造幸福，才能如汲井水，取之不盡，用之不竭(釋證嚴，1992)。就如「般若波羅密多心經」中提及，「...遠離顛倒夢想、究竟涅槃」所闡述的境界一般。佛家思想中的幸福感，強調透過惜福、習勞、放下而不執著、利他來實踐。因此證嚴法師更清楚指出：「人要知福、惜福、再造福」，表明幸福是可以創造的(陳銀卿，2007)。在般若心經中提到「遠離顛倒夢想，究竟涅槃」，涅槃是佛教最高的境界，是人生的歸宿，亦即是圓滿、解脫，也是人間最快樂的事(黃智慧，1991)。釋證嚴(1999)認為今日的福報乃因過去種下的善因，而今日的修持則是替未來耕耘福田，因此我們要行善積德與造福、廣結善緣，並在自己了悟正道有能力協助他人之時也能救度苦惱的云云眾生。

儒家的幸福源自自我道德修養也要造福人群，道家的幸福來自於無欲且追求心靈上的和平，釋家的幸福是造福和惜福，且還要廣結善緣普渡眾生。綜合此三家論述，可以得知中國人對於幸福皆追求一種「和諧」的概念，除了「個我」層次的滿足外，還具有「社我」層次的人際和諧的特性(陸洛，1998)。

貳、西方觀點的幸福感

「幸福 (well-being)」一辭最早源於希臘字，意指受善神守護而獲得的快樂 (顏映馨，1999)。首先以此概念建立起西方倫理學說的哲人是 Democritus (461-371 B.C.)，他認為人生最高的幸福起於靈魂的平和安寧與道德理性的自律，在理性思維優於感官知覺的前提下，個人可藉由理性來控制肉體的衝動，使心靈達到平和的境界，這是人生最高的幸福 (顏映馨，1999)。

希臘重要三哲學家之一，蘇格拉底 (Socrates) 基於德即知的哲學概念，並強調善是一切德行的基礎，進而認為幸福的人生必有賴自知與知善，亦即對個人靈魂的真知、對善惡的辨別，而一切罪惡起於無知，因此強調善知必先於善行 (謝玫芸，2007)。柏拉圖 (Plato) 認為愛是追求美德的動力，以愛為動力，恆久不渝追求美德同時，人們必須藉由理性對欲求加以節制，所謂的至善是藉由正確的知識，將感官愉悅的善與理智清楚的善，調和成恰當的比例，由此便能兼得感官理智愉悅的至高幸福 (溫妃玲，2012)。亞里斯多德 (Aristotle) 主張人要追求善、追求幸福、追求美德，認為人生目的的高於手段和工具，反對享樂主義的極端快樂追求、反對功利主義的單純有用、反對金錢萬能財富至上。(高思謙，2006)

綜合西方哲學的觀點，都是認為人類要以善為自知，要理智去追求善緣，反對外在的慾望，必須要對慾望加以克制進而去發揮至善，方能享受幸福的人生，因此可知，在西方幸福和善幾乎同義字，從善才是人生最高的幸福。

參、社會科學觀點的幸福感

社會科學家所認定的幸福是一種個人正向、主觀的感受，而非外在的客觀評斷標準 (施建彬，1995)，幸福感為抽象的名詞概念，學者對幸福感的定義有所差異 研究者就以下各學者對幸福感的定義整理如下表2-1。

表2-1 幸福感之定義

編號	學者	時間	定義
1	Bradburn	1969	來自生活品質中各種正、負向情感的總和。
2	Andrews & Withey	1976	幸福感是對生活滿意程度及所感受的正負向情緒整體評估而成的一種感受。
3	Campbell, Converse & Rogers	1976	幸福感是物質條件的擁有，人際關係的歸屬以及成就自我的自我實現，其面向包含了整體的情感與生活的感受。
4	Wilson	1976	幸福感就是快樂。
5	Hornby	1982	幸福感是幸福、健康、快樂和成功的組合。
6	Bryant & Veroff	1982	幸福感是個人的正向情感與負向情感的主觀感受，還有其對生活的滿意程度此三個向度。
7	Diener	1984	幸福感是一種主觀的情緒狀態，包含正向情感（情感意指情緒或感覺），低度的負向情感，以及一般的生活滿意。
8	Michael Argyle (施建彬、陸洛譯，1997)	1987	幸福是對生活滿意的反應，或是對正向情感情緒的頻率及強度的感受。
9	鄔昆如	1989	幸福乃指精神上和感覺上所獲得的舒適、興奮的感覺，並能使此感覺加以延伸，使個人的生活能獲得滿足。
10	Veenhoven	1994	幸福是一種正向的情感，反映在個人對其生活的喜歡或滿意程度。

11	施建彬	1995	幸福是個人主觀、正向的感受，而非外在客觀標準為評斷依據。
12	陸洛	1996	幸福感係指個人主觀感受的一種正向心理狀態，包含整體的生活滿意、正向情緒的體驗及無心理的痛苦；它是一種整體不可分割的概念。
13	Buss	2000	認為幸福感是個人對於此刻，一種感到實現自我抱負、生命有意義且愉快的一種持續性的感覺。
14	Diener & Suh	2000	幸福感為個人對於自身目前生活品質整體滿意度之評價，其中包括對生活滿意認知層面的評估以及情緒與心情等情緒層面的評估。
15	Carruthers & Hood	2004	幸福是常會令人聯想到快樂、樂觀、活力、自我實現、自我接受、有目的的生活、最理想的運作和生活滿意等概念。
16	Diener, Lucas & Oishi	2005	主觀幸福感為個人對生活的認知與情感上的評價，而這些評價包括正、負向情意，以及生活滿意的認知評價。
17	林鈺琄	2008	是個體對於生活感到滿意及具備良好的身心健康，讓個體產生滿足的感受。
18	李家蓉	2009	是個人主觀的經驗感受，個體對生活感到滿意的程度，包含情緒、認知、身心健康三層面。
19	Chang, Geert & Li	2011	幸福感是一種積極且正向的情緒狀態。
20	張家婕	2012	幸福感為個體對整體生活狀況滿意度之評估，及其反思自身正負向情緒強度之總和結果，包含認

			知、情緒、身心健康層面，是個體自由心證的主觀感受。
21	溫妃玲	2013	當個體達到生活滿意、正向積極情感、身心健康、有良好發展及完整的滿足感。
22	張美婷	2014	幸福乃個體、正向的感受，而非外在客觀標準為評斷依據；其涵蓋範疇包括「身體健康」、「心理適應」、「社會活動」與「財務穩定」等四層面。

研究來源:本研究整理

而近年來，常被用來代表幸福感概念的名詞則有：快樂（happiness）、主觀幸福感（subjective well-being）、心理幸福感（psychological well-being）、客觀幸福感（objective well-being）、生活滿意度（life satisfaction）等（施建彬，1995）。

賴威岑（2002）則提出心理幸福感必需具備四大要素：1.兼具心理幸福的正向及負向積極面；2.可操作性且具體化的幸福感指標；3.可由個人主觀加以詮釋及感受的；4.心理幸福感受是相對而非絕對的。

第二節 幸福感的來源

幸福感是從那裡來呢？會是憑空而來，或是努力得來的？幸福感是一種對生活都有正面的態度，認識幸福才能感受幸福，幸福感是一個抽象名詞，之後各學者將幸福感量表化來具體測得幸福感程度，陸洛與施建彬等人（1995）將「牛津幸福量表」（Oxford Happiness Inventory；OHI）原題目28題翻譯後，另行增加20題，新編成48題的「中國人幸福感量表」，將幸福感的來源共包含下列九大來源：

一、「自尊的滿足」：需要被別人尊重。

二、「家庭、朋友等人際關係的和諧」：和家人朋友中能夠和平相處。

- 三、「對金錢的追求」：能夠賺更多的錢。
- 四、「工作上的成就」：能夠藉由工作成功取得優越感。
- 五、「對生活的樂天知命」：生活能夠知足，沒有困惱。
- 六、「過得比你好」：過的比其他人好。
- 七、「對自我的控制與實現」：勇於追求理想。
- 八、「短暫的快樂」：發現生活中的小確幸。
- 九、「對健康的需求」：沒有病痛，保持身心愉快。(施建彬，1995)

Michael Argyle (1997) 研究幸福感的來源方面，包含下列九大來源包括：

- 一、社會關係：如對家人與朋友間和諧相處的渴望與需求。包含愛與婚姻、朋友、為人父母、親戚、家人、同事、鄰居...等。
- 二、工作滿意：如由工作成就之中對自我所獲得的滿意感。包含對工作的內在滿意、酬勞、同事、上司、升遷機會。
- 三、休閒活動：如是愉快的、自我實現或滿足、沒有負擔，並且是自發性的活動。
- 四、錢與階層與文化：如幸福就是能夠賺到很多的錢。
- 五、人格。
- 六、快樂。
- 七、生活滿意：如生活平順沒有令人困惑的事。
- 八、年齡與性別。
- 九、健康：如維持良好的身心健康狀態。

特教教師的幸福感來源幾乎來自人際關係的和諧和對金錢追求，主要是因為特教生在教學上因智能受限，學習緩慢，因此進步空間不大，特教教師在教學上沒有獲得成就感，只能透過特教夥伴的和諧關係，或是薪水的固定性和工作穩定性獲得幸福感；而普教教師的幸福感主要來自教學上的成就感，因為普教學生透過精熟學習可以得到進步及回饋，讓普教老師獲得很大教學成就感，進而得到教學幸福感，而不會有特教教師的疲憊感與無力感，因此特教教師和普教教師取得幸福感來源皆不相同。

由前面文獻探討得知，目前心理學對於幸福感來源研究不多，幸福感的來源通常以西方個人主義為主，因此採用社會科學觀點來探討研究，社會學家所關切的幸福感是一種主觀的、正向的心理感受。施建彬（1995）提出社會科學家認為幸福感是個人正向、主觀的感受，而非一種外在的客觀評判標準。對幸福感的研究所使用的的名詞包含：幸福（Happiness）、主觀安適（Subjective Well-Being）、安適（Well-Being）、心理安適（Psychological Well-Being）、生活滿意度（Life Satisfaction），分別可歸納成為四類操作型定義：(1)注重情緒層面的幸福感(2)注重認知層面的幸福感(3)兼顧情緒、認知層面的幸福感(4)注重身心健康的幸福感。（陳芝吟，2013）

第三節 影響幸福感的因素及相關研究

教育的成功，教師是重要的推手，沒有好的老師，不會有好的教育（黃光雄，1990），李遠哲說過：「掌握社會命脈的，不是政治家，而是學校的老師」。但是教師因為受到社會上大眾使命，大家重視的是教師必須傳遞知識和發揚文化，但對於教師幸福感卻是受人忽略，老師常被認為是社會上最聽不到聲音的職業（黃德祥，2004），因此關注教師的幸福感，將有助於提升教育的品質，提供更好的教育給下一代，惟有幸福快樂的教師，才能教出幸福快樂的學生（張書豪，2008）。目前國內對國小特教教師為研究對象的論文並不多，大都都是以國小教師為主，因此，本節將就人格特質、社會支持與個人背景三方面進行深入探究國小特教教師的幸福感。

壹、人格特質

一、人格特質的定義

西方的「人格」一詞是由拉丁字 persona 衍生而來，這個詞的意思有二種，一種是演員的面具，可以用它作個人身份的表徵；另一個意思則是真正的自我，包含了內在動機、情緒、習慣、思想等（游文志，2008）。「人格特質」（personality theory）泛指一種人格的特質。也就是（1）指某個人假設的潛在傾向或特徵。這些特徵從原則上說，可以用來說明行為的規律性和一致性。（2）關於某個人的行為、知覺、思維等特性的

簡單描述。(張春興, 2003)。

黃堅厚(1999), 也提出人格並不是一個人戴了某個面具後的角色, 而是卸下面具後的「真人」, 也就是個人「本來面目」。也就是說看一個人真正內心所反映的世界, 而人格特質會去影響現實生活的各種行為。Allport(1961)提出, 人格是可以決定個人思想與行為的獨特模式, 由於具有持續性及穩定性, 並且因人格的不同造成個體的差異, 因此人格的存在可以作為辨識個人差異的準則。

Eysenck (1975) 主張人格是穩定且持續性的組織, 為個體所具有的性格、氣質、智慧, 決定於對外環境適應的獨特性。張春興 (2000) 認為人格是個人在對於他人、對自己和對事物甚至是適應環境所顯示出的獨特個性; 此獨特個性是由個人在遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下, 表現於身心各方面的特徵所組成, 而該等特徵又具有相當的統整性與持久性。因此, 本研究認為人格特質具有獨特性、持久性和統整性, 會將內心的情感、思想反應在外環境, 與外在事物產生互動後所產生的獨特行為, 每個人都有獨特的人格特質, 會依環境、學習、遺傳、習慣而呈現出個人的之行為。本研究將重要的人格特質定義分述如下表 2-2。

表2-2人格特質的定義

學者	年代	定義
Allport	1961	人格是位於個體心理系統之內的動態組, 是決定個人思想與行為的獨特型式。
Eysenck	1970	一個人的性格、氣質、智慧和體質等, 一個相當穩定而有持續性的組織, 決定了他對於環境獨特的適應。性格是指他在意願行為方式比較長期而穩定的型態; 氣質乃指他在認知行為方式持續而穩定的型態; 體質乃指他在身體型態和神經及內分泌比較長期而穩定的狀況。

Pervin	1970	個人在環境做反應時，所表現出的結構性質與動態性質，亦指人格代表一種使個人有別於他人的持久特性。
潘菽	1980	人格是心理的個別差異
Costa and McCare	1989	人格特質的內涵主要包含:個人的行為、持久性及多種特質的意義存在。當個體之行為處於多種不同之情境下，因此產生了持續及一致性之特徵反應。
楊國樞	1989	個體與環境交互作用過程中，所形成的一種持久性特質。
Zimbardo	1990	人格是個人在不同時間、不同情境時，所表現出來的獨特心理特質，其決定個人適應環境的行為模式及思考方式，使個人在需要、動機、興趣、氣質、生理、性向、態度及外型等各方殊，均具有與他人相異之處。
Phares & Chaplin	1997	人格是個人思想、情感及行為的特有模式，它和另一個人的形式不同，且在不同時間和情境中維持一致。
張春興	2000	人格是個人在對於他人、對自己和對事物甚至是適應環境所顯示出的獨特個性；此獨特個性是由個人在遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下，表現於身心各方面的特徵所組成，而該等特徵又具有相當的統整性與持久性。
游文志	2008	包含了內在動機、情緒、習慣、思想等。
林雅玲	2010	人格特質是個體具有獨特且一致性的心理與思考特性，這些特性決定個體在環境適應上的行為模式，因而與他人產生差異。

潘佩苓	2011	指出人格特質的內涵主要包含了個人的行為、持久性與多種特質意義存在，亦即當個人行為處於多種不同的情境下，所產生持久且一致性的特性反應。
-----	------	--

資料來源:本研究整理

二、 五大人格特質

Goldberg (1981)再將五大人格因素稱之為「Big Five」，目前最被大眾所接受的是Costa&McCrea (1986)再加以整理此五大類人格特質構面，發展一套NEO人格調查表(簡稱NEO-PI)，原本只涵蓋神經質(neuroticism)、外向性(extraversion)和經驗開放性(openness to experience)三個向度，後經修正加入友善性(agreeableness)及嚴謹性(conscientiousness)兩個向度，即為目前廣為大家所認同的人格五大特質(黃堅厚，1999)，因此本研究也採用Costa&McCrea所提出的五大人格特質進行分析。

五大人格特質的面向分別為：(黃雅琪，2010；韓繼成，2002；葉青雅，2004)

(一) 外向性(Extraversion)：一個人與他人間關係所感到的舒適程度高低，舒適程度越高表示越外向，外向性高者，常是團體中的領導人物，較為健談、喜歡追求感官刺激、主動、活潑外向、做事也較積極，且善於社交活動。

(二) 親和性(Agreeableness)或稱友善性：主要描述人際關係傾向，用以衡量個體的人際互動模式是傾向於友善性或攻擊性。友善性的特徵為有同情心、樂於助人、謙虛有禮貌、脾氣好且隨和、容易與人溝通。相對地，攻擊性的特徵則為自我中心主義者，他們寧願競爭不合作、多疑、易怒、好操縱別人、報復心重。

(三) 神經質/情緒穩定性(Neuroticism or Emotional Stability)：指一個人面對負面情緒刺激時之承受程度。當一個人所能接受的刺激越少，則其神經質越高，情緒穩定性低。其特徵為焦躁、容易煩惱，衝動、難以控制自我的情緒、抗壓性低。相反地，神經質較低者，表示情緒較穩定，且會克制自己的脾氣，面對壓力時不會緊張。

(四) 開放性(Openness)：指衡量一個人對興趣的之多寡與深淺之程度。當程度越高時，

表示興趣多樣化，開放性也會越高。特徵具有好奇心，開闊心胸、豐富內在人生、富有想像力、願意分享新奇觀念，並且對正面及負面的情緒都十分的敏感。開放性低的人，行為較於保守，不喜歡求新求變，喜歡熟悉的事物，講求實際，情感上的反應也較微弱。

(五)嚴謹性(Conscientiousness)或稱勤勉正直性：指一個人對自己所追求目標所投入程度。若一個人目標越少、越專心致力於其上，則其勤勉正直程度越高。其特徵有不屈不饒、守紀律、認真負責、有始有終且會堅守自己的原則。勤勉正直性比較低的人會不牢靠、不細心、組織力差。

由上述五因素模型來看，五大人格特質包含了人格中的學習、自律、人際、合作互助及情緒等構面，以連續向度方式測量個體在每個構面中的強弱程度。由於一個人的個性及特質能反映出其價值觀、喜好，包括個人人際關係、教育、職業、婚姻等選擇，也會影響其工作行為與表現，因此，五大人格特質逐漸成為企業甄選人才的一個重要考量。(薛玫芳，2014)

本研究依據研究目的以及研究對象，將以「五大人格特質」分類法探討不同背景之女性特教教師的人格特質與其幸福感是否有顯著相關性，以作為未來教育界之參考。表2-3呈現人格五大因素量尺說明。

表2-3 人格五大因素各量尺的說明

特質名稱	特質量尺	低分者特性	高分者特性
神經質	「適應良好—情緒不穩定性」能鑑定出容易心理抑鬱、有不切實際的想法、過度慾求或衝動、不健全的因應反應者。	鎮靜 放鬆 不易情化 堅強 有安全感 自我滿足	多慮 緊張 不安全感 慮病 情緒化 自悲
外向性	「人際互動上的量與強度」對活動水平、尋求刺激或歡樂的	保守 文靜 冷淡 退縮	主動 熱情 喜歡說話

	能量等的評量。	工作取向 缺少活力	長於社交 人際取向 樂觀
開放性	「主動追求經驗和體驗經驗的程度以及對陌生事物的容忍與探索能力」	從俗性 重實際 興趣 狹隘 缺乏藝 術性 缺乏分 析傾向	好奇 興趣廣泛 創造性 富想像力 非傳統性
友善性	「個人在思想、情緒與行動上從同情到反對的連續向度中的人際取向程度」	好批評 粗魯 多疑 不合作 有報 復心 殘忍 易怒 好支使 他人	心地善良 溫和 宅心人厚 樂於助人 可可靠 正直
嚴謹性	「個人的組織性、變異性、可信賴性及目標取向行為的動機」	漫無目的 不可信賴 懶散 粗心 散漫 意志薄弱 好逸樂	按部就班 可信賴 努力 自律 守時 細心 整潔 有雄心 有毅力

資料來源:參考曾昭中, 2005。

三、人格特質與幸福感的相關研究

近幾年來,在國內外人格特質與幸福感的相關研究可說是蓬勃發展,研究結果的一致性也相當高。在國外部份,Costa & McCrae(1980)研究發現神經質傾向較高的人對生活

容易產生負面的情感，比較不幸福。DeNeve & Copper(1988)在一個有關於137個人格特質的後設分析中指出個體的人格特質與其主觀的幸福感是有關聯的。Angyle & Lu(1990)發現神經質人格與幸福感之間呈現負相關，當神經人格傾向越高時，其幸福感越低。Headey & Wearing (1991) 進行兩年縱貫研究指出：外向性格是正向情感的來源，由於外向者總是尋求和引發正向的生活事件，尤其是友誼和工作上。因此，總是保有愉悅的情緒。Headey & Wearing (1991) 指出：神經質人格是不幸福的重要預測因子之一，因為神經質性格常透過引發負向事件，進而影響幸福感（謝青儒，2002）。Shih(1999)提出外向人格與幸福感間存在顯著正相關，而神經質人格與幸福感則存在顯著負相關。Morris(2001)則提出樂觀的人會出現正向的思考，比較容易出現幸福感。Ruiz(2005)亦以人格五因素與幸福感進行研究，發現人格特質與幸福感上有不同程度的差異，外向性與幸福感呈正相關，神經質與幸福感呈負相關；而經驗開放性、友善性、嚴謹自律性與幸福感也有些微正相關。

國內研究部分，根據沈煌寶（2002）、陳志陽（2004）、黃淑寬（2005）、蘇淑麗（2005）、黃鈴雅（2006）等研究發現教師的人格特質均傾向和善性及謹慎性，其次是外向性。陸洛（1998）研究發現神經質人格與幸福感為負相關；胡家欣（2000）分析顯示外向特質與幸福感受顯著正相關，表示外向特質能夠顯著預測個體之幸福感；沈煌寶（2002）研究發現國小教師的人格特質以嚴謹性與友善性較高；陳熾竹(2002)則發現外向性、神經質與幸福感有關之外，和善性、嚴謹自律性亦與幸福感有相關存在；陳鈺萍(2004)研究則發現國小教師之外向性、友善性、嚴謹性、開放性等人格特質傾向與幸福感呈顯著正相關，而神經質與幸福感程度呈顯著負相關；謝美香(2006)認為友善性、謹慎性及聰穎開放性等人格特質傾向將與幸福感呈顯著正相關；神經質人格特質則與幸福感呈負向相關；何宜純(2010)則指出高中生五大人格特質與其幸福感均有顯著相關，其中同儕關係、自我接納與其幸福感有高度正相關；人格特質中的審慎性、外向性、開放性均能有效預測幸福感。

綜合以上國內外資料結果顯示，人格特質和幸福感具有相當大的關聯性，「外向性」

特質與幸福感達顯著正相關，「神經質」特質與幸福感達顯著負相關，「外向性」特質和「神經質」特質能夠顯著預測個體之幸福感。本研究希望能藉由文獻的研究，加以探討教師人格特質與幸福感相關性，以確立本研究之架構。

貳、社會支持

一、社會支持定義

人是索居的動物，從生出那一刻就開始與周遭人、事、物與環境互動，社會支持的概念最早於1970年代由國外學者Caplan&Cassel提出，引起許多研究者紛紛開始探討社會支持對人們身心健康的影響效果(林秀芬,2002)。社會支持(social support)顧名思義，就是「社會」加上「支持」，社會可以解釋為社會互動的關係，支持則是包含了抽象和實際的援助(單小琳,1990)。根據韋氏字典所定義的「支持」代表一種「行動或給予協助、幫助或提供某物」，而社會支持是指在社會情境中，個人透過與他人的關係與互動，以促進生存優劣的影響力或因素，特別強調是與他人互動下，所獲得支持的結果(Lin,1986)。

Cassel(1974)將社會支持定義為家人、親朋好友和左右鄰里等給予的各種支持和幫助，包括錢財、物品、技術和指導。並認為社會支持為個人與他人協助互動過程，滿足基本社會需要程度，提供訊息、情緒安撫等，提高人們對事物的掌控權性，以獲得尊重、親密與安全感；Cobb(1976)認為社會支持具有三種功能：(1)它使個體覺得自己是受到照顧和關愛的；(2)它使個體相信自己是受到重視和尊重的；(3)它使個體確認自己是屬於溝通網絡中的一份子；Lin(1986)將社會支持分為社會及支持兩種組成要素，社會這個要素反映出個體與社會環境的連結，它表現在社區、社會網路、人際親密與信任關係等三個層面；支持的元素反應在工具及表達性的活動，因此可以反應出個人所知覺到及實際接收到的層面；Litwun&Landau(2000)認為社會支持是日常生活中所需要的一系列人際之間的幫助，如豐富自我概念、增強歸屬感、完善認知指導，在完成任務中所需的

具體幫助，以及被愛戴和敬佩的感覺。

洪冬桂(1986)也提出社會支持可用兩種功能層面來解釋：一個層面較重「幸福感」的功能，認為社會支持可以預防身心的疾病；另一層面偏重「病態」的意義，認為社會支持可以抒解壓力；井敏珠(1992)社會支持是個體透過與周遭的任何人的互動過程中，在情緒上、實質上或訊息上所獲得的社會支持、回饋，使個體增進適應問題的能力；林子雯(2000)社會支持是指個人在面對壓力時，重要他人能夠提供的援助與支持(包括情緒、精神、經濟及其他資源)，增加個人處理環境的能力；洪玲茹(2002)也認為社會支持有助於壓力的緩和；謝菊英(2002)研究顯示，社會支持的獲得事協助個體度過難關、朝向更積極正向成長的動力之一。

社會支持可以分為「來源」和「性質」兩種，大部分將「來源」大多指個人生活中的重要他人，如：家人、朋友、同事、主管等的支持(江芳華，2008；張郁芳，2000；郭玲娟，2015；Thoits，1982；Caplan，1974)；而依據「性質」所區分的社會支持類型，則有訊息性、情緒性、工具性、評價性等的支持(汪俐君，2003；李新民，2004；張美雲，2007；Thoits，1982)，本研究將重要的社會支持定義分述如下表2-4

表2-4 社會支持定義之整理

學者	年代	定義
Caplan	1974	將社會支持體系界定為個人與個人或個人與團體間的一種依賴情感，使個人在面對挑戰、壓力和困難時，可增進其適應力。
Cobb	1976	支持系統能提供情緒支持、尊重支持與網路支持，使得個體能感受被愛、被尊重與被關懷，此支持來自配偶、家人或朋友等。

Thoits	1986	將社會支持定義為重要他人所提供，包括家人、鄰居、朋友、同事和親戚，幫助處於壓力情境下的受困者一些因應的助力，如情緒性、工具性以及訊息性的協助。
Lopez	1999	將社會支持定義為支持者在某特定地方，提供給個體實際上的物質、服務、社會介入和指引。
Litwun & Landau	2000	日常生活中所需要的一系列人際之間的幫助，如豐富自我概念、增強歸屬感、完善認知指導，在完成任務中所需的具體幫助，以及被愛戴和敬佩的感覺。
林子雯	2000	社會支持是指個人在面對壓力時，重要他人能夠提供的援助與支持(包括情緒、精神、經濟及其他資源)，增加個人處理環境的能力。
黃俊勳	2001	社會支持是指個體透過與他人或團體之間的互動，而獲得家人、同儕、其他重要他人，在實質上與情緒上的幫助。
曾艷秋	2002	社會支持是一種人際互動的過程，其來源可以是廣義的「社會網路」或狹義的「週遭重要他人」，而其內容則包含情緒、工具、訊息等支持。
邱秀霞	2003	認為社會支持是一種健全心理而非病態模式，這個模式主要在強化個體生活與環境的能力，且各方面所給予的支持都是用以解決實際上之困難，排遣挫折，增強個人意志力，以減少社會問題的產生。

李新民	2004	將教師社會支持以客觀取向和主觀取向來詮釋其定義，客觀取向是從教師工作的社會人際脈絡去分析教師可運用的各項社會協助與支持，包括一般性支持、同儕支持、專業支持，主觀取向則是從教師個人知覺到的社會支持，包括情緒的慰藉、實際協助行動。
潘依玲	2005	社會支持定義為：面對所處情境中的壓力事件時，為了滿足其心理、物質上的需求，以人際互動的形式得到的支持力量。支持的內容包括家人、情緒、實質及資訊的支持，支持的對象來自於社會網路中的重要他人。
許碧章	2006	社會支持是指個體在團隊中的組織與訓練上，獲得師長、親友和同儕間的人力及物力上支持的程度。
陳志忠	2007	將社會支持定義為，社會支持是個人面對壓力、挫折、悲傷或困難時，在所處的社會人際網絡中，透過正式或非正式的管道，尋求情緒上或實質的幫助以及支持的一種方式。
熊英君	2008	社會支持是指個體在透過與人互動的過程；追求目標，滿足個人需求，克服生活壓力的情境中所取得的精神、知覺及物質上之支持，支持作用經由當事人主觀衡量決定。
邱欣怡	2008	社會支持歸納為：「個人透過社會互動，取得人際互動網路中他人所提供的情緒性、實質性的協助與支持，以滿足個人的需求，並且提供其適應環境、解決困難的能力。」
劉士華	2009	社會支持是個體透過社會網路的協助，使個體能解決

		日常生活中產生的危機問題及維持生活運作。
黃寶園	2010	藉由社會支持的作用，減緩了壓力源對身心健康所產生的負向影響。
方雅亭	2012	社會支持定義為個體在生活中遇到困難時，周遭相關的人能給予適時的協助及個體主觀感受到支持的程度。

資料來源:本研究整理

綜合上述可知，社會支持是指人與團體之間的互動，當遇到生活危機時，重要他人包括家人、師長、同儕、朋友，會提供各種形式的支持，使個體有獲得實質上的協助，並增進心理上的幸福感。

二、社會支持的來源

Brown(1974)認為社會支持的來源有:1. 非正式的社會支持來源，包含初級團體裡的成員，如家人、親戚、朋友、鄰居、朋友及同事等；2. 正式的社會支持來源，如提供服務的學校、衛生機關、政府或民間的福利機關；Bennett & Morris(1983)就把社會支持分為初級和次級系統兩大來源，初級系統是由家人、朋友及認識的人所組成；而Cohen & Wills(1985)又將初級系統區分成家庭支持、同儕支持跟學校支持；次級系統則包括社會團體、社會福利機構、專業人員、醫療機構、宗教機構等，是非私人組織的正式社會支持系統；Swindle(1983)認為社會支持的來源分為社會資源，包含學校、社團、教會；個體的社會網路，如同學、朋友、同事；重要關係他人，如家人及重要他人；Canter(1994)指出一個在工作表現良好的教師，能懂得從朋友或同事方面尋求社會支持；Raisch(1994)研究結果發現，中學實習的社會支持來源，包括大學的研究者、任教學校的同事及其他實習教師；Cheuk & Wong(1995)的研究結果發現，教師的社會支持來源，包含督導、其他教師、學生及家長；Zinn(1997)研究發現教師的社會支持來源為同事及行政管理者、家人、朋友。

林玫玫(1987)研究認為，國中教師的社會支持來源，包括上司、同事、家人與親友；單小琳(1990)研究發現國中小教師在情緒支持方面，主要的支持來源是配偶或家人，其次是同事，整體來看配偶與同事在支持過程中扮演了重要角色，尤其是同事是教師在學校生活中最重要的支持來源；吳宗立(1993)以國中教師為研究對象，發現國中教師的社會支持來源為校長行政人員、家人及親友三種；闕美華(2000)的研究認為，教師的社會支持來源，包括親戚、師長、行政主管、家人、同事、朋友及專業機構；張郁芬(2001)以國小教師為對象，將社會支持系統分為家庭、學校、同儕及社會機構四種類型。

綜合上述，社會支持的來源大都都是家人、朋友、同儕、長官等等，本研究主要是探討國小特教教師的社會支持度，因此參考各學派的社會支持來源，將社會支持分為四個來源：(一)家人支持：指國小特教教師能獲得家人的關心、協助或提供訊息等；(二)同事支持：係指在工作環境遇到困難或壓力時，特教夥伴能分享特教經驗，主動關心或意見上協助；(三)上司支持：指國小特教教師能獲的行政主管的關懷、或特殊教育相關的政策或意見；(四)學生家長：當遇到困難或壓力時，能透過家長溝通、提供訊息或贊同。特教教師在工作環境上確實有相當的壓力，需要學校行政、同事及學生家長的關心，研究者將這四個主要來源，探討國小特教教師的社會支持來源與幸福感的相關性。國內外學者研究重點不同，因此在分類上有所差異，茲將各學者對社會支持的來源列舉於表2-5。

表2-5 社會支持的來源

學者	年代	社會支持的來源
Swindle	1983	學校、社團、教會、同學、朋友、同事、家人
Bennett & Morris	1983	初級系統：由家人、朋友及認識的人所組成 次級系統：指指由非私人組織的正式系統支持系統，如醫療機構、社團、宗教等。
Canter	1994	朋友、同事

Cheuk & Wong	1995	朋友、同事
Zinn	1997	同事及行政管理者、家人、朋友
林孜孜	1987	上司、同事、家人與親友
單小琳	1990	配偶、家人、同事、知己、朋友、家長、行政人員、專業諮詢機構
吳宗立	1993	校長及行政人員、同事、家人親友
闕美華	2000	親戚、師長、行政主管、家人、同事、朋友及專業機構
張郁芬	2001	一般(行政主管、學生家長)、家人(父母、配偶、兄弟姊妹、孩子、親戚)、同儕(同事、朋友)、專業團隊(專業人員及機構資源)。
郭志純	2003	教育主管人員、家庭、同儕、專業人員、家長、學生
陳宇杉	2004	一般支持、家人支持、同儕支持、專業支持
陳鈺萍	2004	家人、同儕同事、直屬長官、學生家長
邱欣怡	2008	分為「學校內支持」、「自求性支持」兩構面。
李旺憲	2008	上司長官、同事、家人
李翠芹	2011	學校行政、同儕同事、家人親友、學生家長

資料來源:本研究整理

三、社會支持的分類

就教師本身而言，社會支持是一種人際交流(House, 1981)，透過不同的人際互動，去滿足心理、物質上的需求，Thoits(1982)社會支持是個人社會網絡中某些個人或團體，提供個人情感性或工具性的支持；House(1981)則認為社會支持是一種人際的交流，

並將社會支持分為四類：(1)情緒支持：自尊、情感、關愛。(2)工具支持：金錢、物質的協助及行動介入。(3)訊息支持：忠告、建議、指導等。(4)評價支持：肯定、回饋、社會比較等；Gottlieb(1983)把社會支持分為：實質支持、服務支持、情感支持、認知指導和陪伴支持四類；Weiss(1974)把社會支持分為親密支持、社會整合支持、養育支持、價值支持、同盟支持(alliance)和引導支持等；Kratzer(1995)以新進國小教師為研究對象，進行有關社會支持團體的研究，結果發現新進教師在團體中獲得最多是情緒支持及評價支持；邱文彬(2003)曾根據文獻回顧，將社會支持的功能歸納為五個方面：(1)物質的：工具性支持、幫助。(2)情緒的：情感支持，關心、表達。(3)尊重的：肯定，價值觀的支持、了解。(4)訊息的：建議的、認知支持、指導。(5)友伴的：正向的社會互動。每位學者對社會支持的分類眾所紛紜，個人所需要的支持方式會隨其環境或者面臨的壓力而有所不同，茲彙整國內外學者對社會支持之分類如表2-6。

表2-6 社會支持的分類

學者	年代	社會支持的分類
House	1981	1. 情緒支持：包括關愛、同理心與信賴感。 2. 工具支持：包括金錢、物質及行動上的協助與支持。 3. 訊息支持：提供有助於被支持者應付個人與環境問題之有效訊息或建議。 4. 評價支持：給予個體評價，包括肯定、回饋等。
Barrera & Ainlay	1983	將社會支持分為：(1)物質支持：如提供金錢等協助。(2)行為支持：如分擔體力勞動的工作。(3)關懷支持：比如傾聽、表示尊重、關心、理解等。(4)指導支持：如提供幫助、資訊和指導。(5)回饋支持：如提供有關他們行為、思想和感情的個人的反饋。

		(6)人際支持：如參加娛樂和放鬆的社會交往。
Morgan & Zimmweman	1990	社會支持分為兩大類型：(1)情感性支持和(2)工具性支持。情感性支持包括給與他人情感上的支持和與他人進行交流。工具性支持或稱實際幫助，是指發生在給予者和接受者(即得到幫助的人)之間的實際轉移。
Robert & Angelo	2001	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自尊支持：當對方遭遇任何問題或困難時，能提供接受與尊重的訊息給對方。 2. 資訊支持：提供了解與處理問題所需的訊息資料。 3. 社會友伴：在閒暇時間相互為伴的對象。 4. 工具支持：提供財務協助、器材支援或必需的服務。
單小琳	1990	<ol style="list-style-type: none"> 1. 情感性支持：支持者對個人表示關愛、尊重、同情、理解等感受。 2. 工具性支持：支持者對個人提供行動、物質或其他協助。
楊文山	1999	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工具性支持，如日常活動的協助、生活層命的照顧、財務物質的支援等 2. 情感性社會支持，如傾聽心事、表達尊重，關懷與愛等
關美華	2000	1. 各式專業機構，如社工或心理諮商

		2. 家人、親戚、師長或同儕。
邱欣怡	2008	將社會支持分為「學校內支持」、「自求性支持」兩構面。
黃寶園	2010	1. 尊嚴支持：經由別人而增進自己的自尊。 2. 訊息支持：提供適合的建議並增進生活因應能力。 3. 社會情誼：指活動性的支持。 4. 工具支持：指生理上的幫助。 5. 評價支持：經由評價並從建議中獲得助益。 6. 實質幫助：提供有形的支持與支援。
吳劍雄	2011	社會支持類型分為「家庭支持」、「組織支持」、「環境支持」等三種。
黃苑榆	2012	社會支持類型分為「情緒支持」、「訊息支持」二種。
吳淑芬	2013	社會支持類型分為「情緒支持」、「訊息支持」、「工具支持」等三種。

資料來源:本研究整理

本研究依照國小特教教師的教學環境，把社會支持的類型分為三類：(1)情感性支持的需求，當特教教師面臨工作壓力時，可以從同事或長官中獲得如關愛、陪伴，讓特教教師有歸屬感。(2)訊息上支持的需求，提供特教教師意見或給予忠告，給予善意的指正及提醒。(3)實質性支持的需求，提供直接的協助，如提供特教經費、特教團隊能分工合作、生活雜事處理、改善教學環境等。研究者將採用這三個面向作為本研究的研

究方向。

四、社會支持與幸福感的相關研究

國內外社會支持與幸福感的相關研究發現如下：Holahan&Moos(1981)指出，社會支持的好壞可以預測心理苦惱的高低，通常受到社會支持較高的人，情緒困擾會較少，相對的心理健康會較良好(吳月霞，2005)；Thoits(1982)檢驗社會支持與個人幸福感的因果關係，所得結論為社會支持可以預測個人的幸福感；Cohen&Wills(1985)明確指出當人們接收到越高的社會支持，將有享有相對高品質的健康與幸福感；社會支持與生活滿意、幸福感與士氣等皆有正相關 (Antonucci & Jackson, 1987)；Angyle(2001)認為親密的友誼是幸福感的重要來源之一；Ryan&Deci(2001)則強調一個溫暖、信任與支持性的人際關係對幸福的重要性；國內社會支持與幸福感相關研究也顯示社會支持能有效預測幸福感，社會支持越高，幸福感越高(陳鈺萍，2004；楊芝鳳，2005；古婷菊，2006；陳得添，2006；郭珮怡，2008；張嘉玲，2008；向翠瑛，2011；邱筱雯，2011；蔡金英，2012)。

黃璉華(1992)表示社會支持是預測生活滿意度最重要的變項；施建彬(1995)在幸福感相關因素的探討中，發現接受社會支持與幸福感之間存在顯著的正相關；林子雯(1996)的研究皆發現，擁有較多社會支持的人，與覺得越幸福，對生活也愈滿意；陸洛(1998)提出形成幸福感之另一個重要因素是個人資源的限制，表示個人能尋求協助的來源、資源越多，表示個人的幸福感越佳；陳鈺萍(2004)針對國小教師的研究發現，教師的幸福感受亦會受社會支持程度的差異而改變；梁忠軒(2002)針對中學生的研究，發現來自好朋友的支持及關係的聯繫，對於幸福感呈現高預測力，較有效預測幸福感的高低；任志洪、葉一舵(2006)亦指出許多學者都認為具有良好社會支持的個體會有比較高的主觀幸福感，即比較高的生活滿意度、正面情感、和較低的負向情感，因為社會支持可以提供物質和和訊息幫助，增加人們的喜悅感、歸屬感、提高自尊感、自信心；向翠瑛(2011)針對臺北市已婚女性教師的研究中發現，當整體社會支持度愈高，其幸福感

愈高；邱筱雯(2011)的研究顯示國小特教教師「社會支持」能有效預測「專業承諾」，其中以「情感性支持」最有預測力；賴威岑(2002)研究發現中小學教師的社會接觸最多、網路異質性最大、鄰里關係最好，且獲得情感性支持最多。

綜合上述，可見社會支持與幸福感有正相關，且以情感性支持的需求最能提昇幸福感，因此研究者將針對國小特教教師的社會支持與幸福感之間的關係來進行探討

參、個人背景

國小教師的幸福感會因個人背景變項的不同而有差異，透過文獻探討發現過去的相關研究中，影響教師的幸福感與個人背景有相關性，茲從性別、年齡、教育程度、年資、職務等五個相關因素說明如下：

一、性別

關於國內幸福感的相關研究，「性別」在幸福感無達到顯著差異(方暄涵，2010；王淑女，2011；古婷菊，2011；李連成，2006；邱惠娟，2010；邱雅惠，2007；侯辰宜，2007；陳得添，2006；黃偉洲，2008；黃雅琪，2010；楊馥如，2012；蔡明霞，2007；蘇子傑，2009；羅培文，2010；鐘偉晉，2009)

部分研究指出不同性別的教師，其幸福感是有顯著差異的，如陳鈺萍(2004)以國小教師為對象探討幸福感其相關因素，發現「性別」在幸福感有達到顯著差異，且女性教師的「自主性」優於男教師；賴貞嬌(2006)以國小教師健康促進與幸福感之關係研究，發現「性別」在幸福感有正相關，且男性在幸福感「事業成就」分量表上得分高於女性；林萃芄(2011)發現台北市國民小學教師具備良好的幸福感，在幸福感的身體健康層面上，男性教師高於女性教師。

國外學者Veenhoven(1984)研究各國研究的內容，發現大部分性別與幸福感並無差異，Diener(1984)認為兩性對於快樂感受上有些不同。

綜合上述，性別對幸福感的程度影響不一致，至今未能獲得一致的定論，本研究將性別納入背景變項，期望有更深入的探究。

二、 年齡

Doyle(2002)曾在著名的美國科學月刊(Scientific American)提出「快樂的計算法」(Calculus of happiness)中指出：幸福與年齡無關。(袁小惠，2011)

國內相關研究中，部分研究顯示，不同年齡和幸福感無顯著差異(方暄涵，2010；林崇逸，2007；邱雅惠，2007；洪家興，2007；孫碧津，2004；陳得添，2006；鍾偉晉，2009)，但亦有許多研究顯示出年齡和幸福感有所影響(王慶田，2009；周碩政，2009；侯辰宜，2007；徐美雯，2011；陳柏青，2008；陳慧姿，2008；黃秋萍，2009；黃國城，2009；黃偉洲，2008；黃惠玲，2007)，其中侯辰宜(2007)、徐美雯(2011)、黃惠玲(2007)、黃偉洲(2008)、詹美珍(2011)皆指出教師年齡愈長，幸福感愈高；周碩政(2009)則說明40~49歲及50歲以上的國中兼任行政教師，比29歲以下的人較高的幸福感；浦憶娟(2009)也表示年齡越大具有較好的人際關係與較佳的幸福感。

由此可見，年齡與幸福感之關係，會因為研究主題、研究對象不同而有所差異，為了探究年齡和國小教師幸福感之關係，將此變項列入研究之中。

三、 教育程度

幸福感在教育程度上的研究，大部分研究結果均認為不同教育程度在幸福感上有顯著差異(曾豔秋，2002；黃國城，2003；陳得添，2006；林崇逸，2007；侯辰宜，2007；蘇子傑，2007；蔡明霞，2007；陳柏青，2008；黃惠玲，2008；鍾偉晉，2009；謝佩好，2009；方暄涵，2010；魏美惠，2011)。侯辰宜(2007)以桃園縣國小教師為研究亦認為學歷較高其幸福度較高；蔡明霞(2008)發現研究所畢業的國中兼任行政職務之教師幸福感受程度較高；陳柏青(2008)指出研究所以以上學歷之國小教師，在幸福感之「生活滿意」層面，顯著高於師範學院與一般大學畢業之教師，鍾偉晉(2009)則認為國中教師在幸福感之「工作成就」層面，碩士以上學歷教師顯著高於一般大學師範、教育大學學歷之教師。謝佩好(2009)中提到教師的教育程度是影響教師幸福感的重要因素之一，擁有碩、博士學歷之教師幸福感較高；羅培文(2011)研究顯示教育程度越高的教師所感受的幸福

感較高。然而，陸洛(1998)研究結果發現，教育程度與快樂、幸福感和生活滿意度沒有相關，不存在直接的關聯。研究結果認為個人的幸福感不會因為教育程度不同而有所差異的(孫碧津，2004；王慶田，2009；黃偉洲，2009；蕭惠文，2009；方暄涵，2010)

綜上所述，不同教育程度對於個人幸福感並無一致看法。本研究針對國小特教教師之幸福感，探討教育程度是否影響教師的幸福感。

四、年資

陳鈺萍(2004)研究指出不同任教年資的國小教師在主觀幸福感有顯著差異，其中21年以上年資的國小教師主觀幸福感受，顯著高於6-10年年資的國小教師；李美蘭(2006)的研究發現多數國小資深女性教師也隨著教學年資的增加與經驗的累積，幸福感也日漸升高；古亭菊(2006)研究發現，任教年資較高的國中教師的幸福感高於任教年資較低的國中教師；賴貞嬌(2006)的研究發現任教年資與幸福感呈正相關，年資越高在主觀幸福感得分越高；侯辰宜(2007)的研究也發現，不同年齡的國小教師在整體幸福感及各層面上皆有顯著差異，且年齡較長、任教年資較長與已婚其幸福感較高；謝玫芸(2008)發現服務年資21年以上之國小教師幸福感較其他教師為高；簡莉蓉(2008)以國小教師為研究對象，發現國小任教年資於情耗竭面向上，達到顯著差異；陳柏青(2008)亦證實，任教年資21年以上的教師在幸福感受程度上顯著高於其他年資較低的教師；曾艾岑(2009)指出資深教師比資淺教師更具幸福感。

有研究者發現任教年資與幸福感有其相關(陳鈺萍，2004；古亭菊，2006；李美蘭，2006；賴貞嬌，2006；侯辰宜，2007；孫碧津，2007；陳慧姿，2007；謝玫芸，2008；簡莉蓉，2008；黃秋萍，2009；曾艾岑，2009)年資越深幸福感越高，可能因為隨著生活經驗豐富，見多識廣，處理應變能力也增強許多，因此在事業和家庭都能兼顧得宜。但是，陳德添(2006)、陳慧姿(2007)、洪家興(2007)、陳銀卿(2008)、王慶田(2009)、方暄涵(2010)、黃雅琪(2010)研究結果亦顯示不同服務年資的教師在整體幸福感並無顯著差異。

就教育觀點，確實資深教師累積許多工作經驗後，更能夠應付工作的各種疑難雜症，因此，本研究將探討國小特教教師的任教年資在幸福感上是否有所差異。

五、職務

古婷菊(2006)研究發現國中專任教師的幸福感高於導師；蔡明霞(2007)研究顯示主任在「生活滿意」與「家庭關係」兩層面上的得分顯著高於組長；謝攻芸(2008)研究發現不同職務的國小教師在整體幸福感，有顯著差異，科任教師的幸福感顯著高於級任教師的幸福感；鍾偉晉(2008)研究發現，科任教師或導師在「樂觀表現」層面幸福感顯著高於兼任行政工作的教師，而在「身心健康」層面的幸福感也是科任教師顯著高於導師；鄭伊婷(2009)研究顯示，擔任不同的職務的國小教師差異非常顯著，科任以及兼任行政教師的幸福感優於級任教師；王慶田(2009)發現，教師兼任行政工作者在幸福感受程度上明顯高於單純任職班級級任教師者；謝佩妤(2009)也發現擔任不同職務是影響幸福感的重要因素，其中教師兼任行政職者其幸福感顯著高於一般科任教師與班級導師；方暄涵(2010)發現兼任職務教師感覺到幸福；李春媽(2011)和詹美珍(2011)研究結果皆指出，擔任主任行政職務之教師，其幸福感受也較高；李連成(2011)「教師兼主任」在整體性福感受顯著高於「教師兼組長」。但是陳鈺萍(2004)、陳得添(2006)、侯辰宜(2007)和陳慧姿(2007)、簡莉蓉(2008)、曾艾岑(2009)、蕭惠文(2009)、黃偉洲(2009)、黃雅琪(2010)、林萃芄(2011)、向翠瑛(2012)均發現任職職務在整體幸福感上並無顯著差異。

由以上可知，擔任職務對於幸福感並無定論，故值得進一步探究。可能因為服務學校屬性和區域的差異產生不同的結果。因此，本研究將探討擔不同職務者，其幸福感是否有顯差異。

國內近幾年來開始重視教師心理幸福感的層面，研究者從國內文獻中整理「教師幸福感」，相關研究歸納整理如附錄七「國內教師幸福感之相關研究」。

第三章 研究設計與實施

本研究在探討國小女性特教教師的個人背景、人格特質和社會支持與幸福感之關係研究。採用質性研究的深度訪談進行探討，並蒐集相關資料後，將訪問內容轉錄逐字稿後編碼，最後做資料分析與詮釋研究結果，本章分為八節，第一節為研究架構；第二節為研究設計；第三節為研究對象；第四節為研究工具；第五節為研究程序；第六節為資料整理與分析；第七節為信效度建立；第八節為研究倫理。

第一節 研究架構

本研究將國小女性特教教師幸福感的程度面分為社會支持、人格特質以及個人背景三大面向。在社會支持方面，研究項目有支持來源和類型；人格特質則涵五大人格特質，包含外向性、親和性、神經質、開放性、嚴謹性等五項；最後在個人背景部分，則討論性別、年齡、教育程度、年資、職務。本研究之架構如圖 3-1所示。

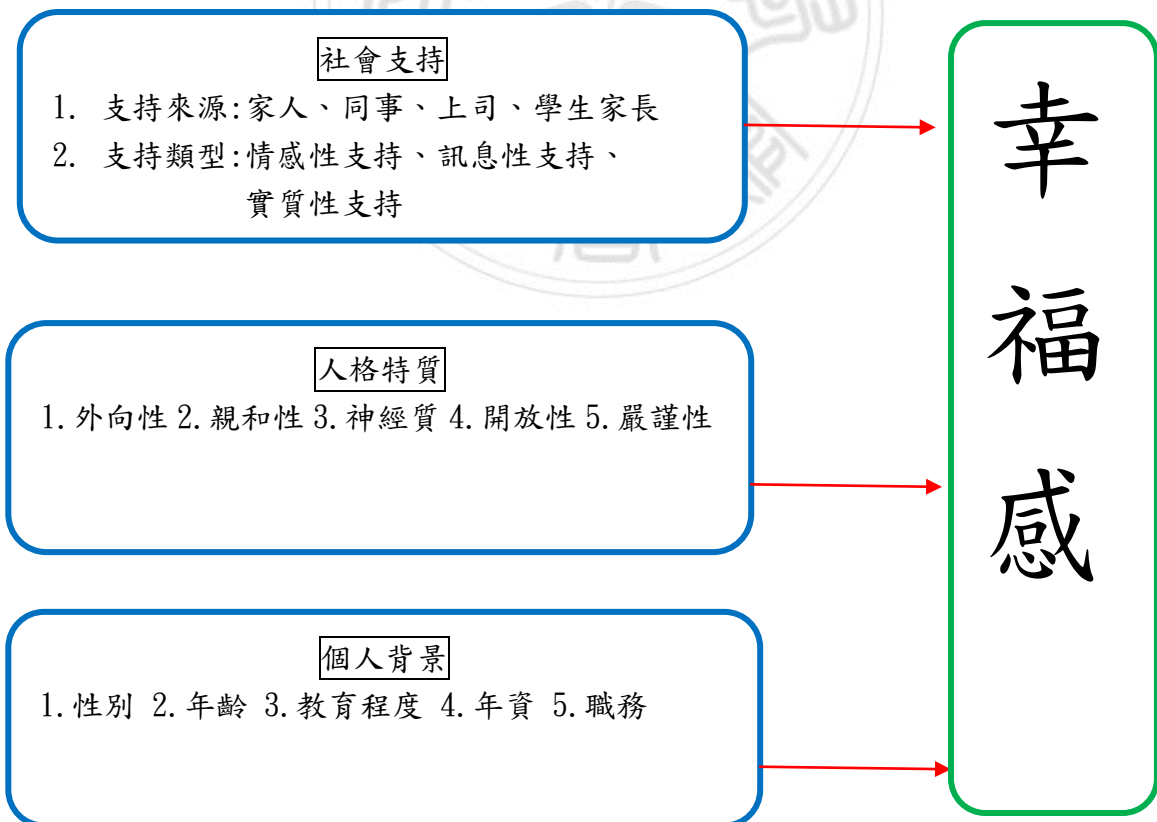


圖3-1 研究架構圖 資料來源:本研究整理

第二節 研究設計

本研究採用質性研究取向，運用半結構式訪談法探問，瞭解國小特教教師對幸福感的觀點與意義。質性研究已成為相當重要的探究模型，不論是社會科學，或是應用科學，都可以看到質性方法的研究，質性研究可說是具有實用考量與詮釋性質的研究，並且紮根於人們的真實的生活經驗。

從我關注研究主題找到研究方法，我發現質性研究相當符合我的研究需求，採用質性研究方法的原因，是因為質性研究可以與當事人透過語言方式表達其幸福感的意義，透過與當事人互動後所賦予詮釋的意義，往往是偏向日常生活中的場所，自然而然所表達真實的經驗，可以去反思當事人在研究中的角色，這樣才能扣緊當事人所表述的幸福真正意涵。

根據高淑清(2000)研究，指出質性研究要研究者與受訪者要先建立在互信關係中，以開放性、立即性的回應、並運用傾聽和同理心的技巧，才得以發現現況。因本研究者是國小女性特教教師，在選擇受訪者時，從自己人際脈絡中選擇適當的受訪對象，跟對方達成共識，使受訪者能在有信任前提下願意分享真實感受，尊重受訪者的真實歷程和想法，忠實呈現出原始描述樣貌，透過參與研究者互為主體的關係，不斷調整與詮釋，增加論文內容真實原貌。

本研究是採半結構式訪談法，本研究對象是個人，即所謂的深入訪談法。潘淑滿(2003)指出當研究者的動機是要深入瞭解個人生活經驗或將訪談資料進行比較時，半結構式訪談可說是非常適合運用的方式。陳向明(2002)指出「訪談」就是研究者「尋訪」、「訪問」被研究者並且與其進行「交談」和「詢問」的一種活動。半結構式訪談會輔以原先設計好的「訪談大綱」進行訪談，但也同時允許研究者不一定要按照訪談大綱的順序，可以自由發揮去發問預先訂好的題目，藉著引導研究參與者娓娓道來他們的經驗，與研究者進行一趟「對話之旅」。

最後採取用紮根理論(grounded theory)探究特教教師的幸福經驗，紮根理論的

研究是一個與特定情境的現象產生抽象的分析架構，這個抽象的分析架構是用來解釋人們對現象所經歷的過程，及人們是如何與現象互動、對現象做出行動和反應(Cresswell, 2007)。Corbin(2001)認為進行紮根理論時，研究者對研究主題並不一定要有嚴謹的理論支持，而是允許理論從資料中浮出來，理論的衍生必須緊扣著資料。故研究者透過系統的收集幸福感國內外相關資料，分析文本內容，經一系列相同的概念在在一起而成的理論，期望研究結果引發能帶給我們對於國小女性特教教師的幸福感受更豐富的深入認識。

第三節 研究對象

一、選取研究參與者的標準

研究受訪者如同整個研究中最重要夥伴，佔有一席之地，在選取研究參與者要非常慎重，必須確實找到符合研究目的的適當人選。因研究者本身是苗栗縣國小女性特教教師，對苗栗縣特教環境較熟悉，依據自身人際脈絡，研究採立意取樣的方式，選取特定的對象，以深入訪談來認識這些教師幸福感的歷程及影響因素。以下說明本研究選取對象所需具備的條件如下：

- (一) 需要為苗栗縣公立國民小學服務之正式合格特教教師資格。
- (二) 特教教學總年資需要為二年以上(含代理年資)。
- (三) 受訪者需要是女性國小特教教師。
- (四) 受訪者年齡不限。
- (五) 願意參與研究且能長期配合者，能隨時保持聯繫以求訪談內容完整性。

二、研究參與者的描述

基於研究參與者保密隱私原則，研究者以A、B、C、D、E等代號來稱呼五位教師，直接以A老師、B老師、C老師……以此類推。本研究選取五位女性特教教師適合本研究目標，用自身在苗栗地緣關係，邀請適合特質的教師友人，研究者再親自拜訪邀約，確認訪談時間、地點，告知研究題目、動機與目的，研究參與者允諾之後，請她們寫訪談同意書(附錄一)，再次保證保密原則，確實履行研究倫理的事蹟，之後再進行訪談，在

分析過程中，如果要補充內容時，再以電話或邀約見面瞭解，直到確保「資料飽和」(data Saturation)的達成，以確保資料完整性與豐富性。研究參與者的服務年資、擔任職務、最高學歷是否影響教師的幸福感，是值得參考的，以下列出表3-1研究參與者之基本資料。

表3-1 研究參與者基本資料一覽表

編號	性別	年齡	擔任職務	學歷	年資	訪談日期	訪談時間
A	女	26	在家教育教師	大學	四年	2014.12.24	四十分
B	女	28	特教班教師&行政	碩士	六年	2014.12.26	三十分
C	女	47	巡迴輔導教師	大學	十六年	2015.1.7	四十分
D	女	28	資源班教師	大學	六年	2015.1.9	三十五分
E	女	28	巡迴輔導教師&行政	大學	六年	2015.1.14	五十分

資料來源:本研究整理

第四節 研究工具

本研究使用工具包含有研究者本身、訪談同意書、訪談大綱、錄音工具和現場筆記等分別說明如下：

一、研究者本身

質性研究中，研究者本身就是工具(歐用生，1992)，主要是原因是質的研究中通常以人為主，而且充滿許多不確定性和可變性，只有研究者本身為研究工具才能順應多變的研究情境(高薰芳、林盈助、王向葵，2001)。研究歷程中的真確性與研究結果的可信性，絕大程度取於研究者的能力、技巧、訓練與經驗是否能嚴謹且系統地執行研究程序(劉素滿，2009)。

本身為國小特教教師，對於研究參與者的心境與經歷比較能去體會，但為確保中立原則，研究者會以開放、溝通和傾聽、謹慎和客觀態度來進行研究，並與研究參與者建立信賴關係，以使本研究進行順利。

二、訪談同意書

根據研究倫理，研究者在研究開始應該給研究參與者訪談同意書(余漢儀，1998)。訪談同意書是要取得正式的同意，在訪談之前，親自向研究參與者說明內容，以瞭解本次的研究目的與動機，需要訪談的時間和地點，訪談中錄音的保密性，研究參與者清楚了解訪談細節其權益之後，簽署訪談同意書(附錄一)，方可進行訪談，研究者以能夠尊重研究參與者的權利為優先考量，藉此可以進一步得到信任關係，已收集到可靠的訪談資料。

三、訪談大綱

研究者依據閱讀相關文獻，根據研究目的設計出本研究所欲探討的問題，依研究問題設計訪談大綱初稿，並與指導教授和我的協同研究者討論後，進行調整與修改後，再擬出一份正式的半結構式訪談大綱(附錄四)，作為訪談過程基本脈絡，使訪談的對話過程更流暢，訪談大綱採開放式問句，讓研究參與者可以自由發揮其內在經驗。

四、錄音工具和現場筆記

在訪談之前，詢問研究參與者同意並簽妥同意書之後，開始使用錄音器材，運用錄音器材是因為確保訪談資料的完整性，以方便日後資料整理與分析之用。錄音過程前，需注音錄音器材使否完好，以避免在訪談過程中發生錯誤(萬文隆，2004)，影響資料分析結果。在現場時會輔以作現場筆記，當研究參與者有表情、眼神、聲調或情緒變化時，也可以記錄下來，補充於訪談資料中，有助於資料詳細性。

第五節 研究程序

本研究從閱讀文獻並與教授討論後，確定論文題目與研究方向與目的，開始實施蒐集相關資料及擬定訪談大綱，同時邀請受訪者進行訪談，訪談後進行資料整理與分析，最後撰寫成研究報告。在整個研究程序中，持續與教授專業對話和蒐集相關文獻，也與研究參與者保持聯繫來確保逐字稿的原意，保握受訪者真實語意，以增論文效度與真實性。

一、研究問題的形成

蒐集相關文獻及和指導教授討論過後，發現國內大都研究普通教育教師的幸福感，國內很少討論到特教教師的幸福感，而研究者本身為國小特教教師，對關注教師的幸福感議題倍感興趣，因此將研究範圍鎖定在「幸福感」，確定研究題目後，初步擬定研究計畫，說明研究動機與目的，經指導教授審閱及修正，確定研究題目為「國小女性特教教師幸福感之探究」。

二、閱讀相關文獻

到國家圖書館館內閱讀近十幾年國內外的幸福感文獻，並利用「台灣碩博士論文知識加值系統」、「中華民國期刊論文索引影像系統」等廣泛蒐集相關文獻，發現大都是量化的研究，目前國內只有李美蘭(2007)、張書豪(2007)和黃蕙蓁(2013)三篇有相關幸福感的質性論文研究，但這三篇還是以普通教育教師為主，為了更深入探討國小特教教師的真實經驗，決定採半結構方式，訪談五位目前任教於國小特教現場之教師，從「個人背景」、「社會支持」和「人格特質」這三方面來著手研究與幸福感的影響程度，關注特教教師幸福感的實際情形，並據此研究結論提出具體建議，提供意見給學術界、教育界或主管行政單位關於如何增進國小特教教師的幸福感層面。

三、研究工具設計

在訪談之前，會先設計訪談大綱初稿，邀請專家教授和協同研究者針對訪談大綱給予意見，為專家效度評析表(附錄二)，並依建議修改後擬好一份正式的訪談大綱，徵

求受訪者同意後，訪談過程中全程錄音輔以現場筆記，以求資料的正確性。

四、邀請研究參與者

研究參與者使採取「立意抽樣」方式選出，Lincoln & Cuba(1985)指出立意取樣意即根據研究目的，選擇能為研究問題提供最豐富資訊的人、時間、地點、事物等，以收集深入而多元的資料及詳細回答研究問題。因此，本研究之研究參與者採「立意抽樣」，以苗栗的現任正式國小特教教師為研究參與者，研究者說明目的和進行方式，取得研究參與者同意，徵求於訪談時全程錄音，再約定訪談時間與地點。

五、進行訪談

在正式訪談之前會親自邀約，選擇一個雙方方便、舒適且不受干擾的地方進行訪談，同時說明訪談同意書的內容，請受訪者簽屬同意書，訪談過程中採取輕鬆、自由的氣氛，引導受訪者敘述個人經驗。

六、資料整理與分析

將訪談內容轉錄成逐字稿，完成逐字稿後給予受訪者填寫「效度檢核表」(附錄五)，確認內容的真實性，進行確認或修正後，做逐字稿的編碼分析，最後完成資料描述和詮釋。以上詳細說明，請見第六節資料整理與分析。

七、撰寫研究報告

根據訪談內容資料分析與歸納，並根據研究目的提出結果與建議，與指導教授審閱指導後，完成研究論文。



圖3-2 研究流程圖(參考張書豪，2012)

第六節 資料整理與分析

一、資料轉錄

潘淑滿(2003)認為研究者最好能夠親自進行訪談與逐字稿編碼轉譯的工作，才能掌握資料的收集是否已經到了飽和程度。訪談過程中，會徵求受訪者接受錄音的意願，使用錄音器材來記錄訪談內容，所有錄音檔都由我親自轉譯成文字稿，謄寫成逐字稿，並且會特別註記受訪者的語氣、動作等非語言訊息，如表3-2的轉譯符號表。基於保密原則，將受訪者逐一編號，由A至E，最後將逐字稿給受訪者閱讀審查，確認無誤後填寫「效度檢核表」(附錄五)，作為分析的文本。

表3-2 轉譯符號表

符號	代表意義
【 】	動作表情
~~~~~	語氣拉長
.....	語氣未完
(    )	補充內容

資料來源:參考沈詩維(2013)

### 二、資料編碼

Denzin(1989)說明生命史研究在分析時第一步，是針對研究對象的述說詳細閱讀與解釋其意義，也就是進行編碼。資料管理能確保研究者在整個資料收集過程中，都能收集到較高品質的資料、保證資料分析是建立在公平原則、透過系統化的邏輯管理過程，確保資料分析與意義詮釋之間是完整的(潘淑滿，2003)。

將資料編碼方式為「時間+受訪者+資料取得來源」順序編碼，資料取得來源，賦予一種代號，例如「訪談」代號為「I」、「觀察」代號為「N」。每一位研究參與者，為了保護研究參與者，亦給予一個代號，例如「A」代表「A師」，在訪談逐字稿中，例如：R01，R 表示研究者，01表示第一句。詳細研究資料代碼方式及說明，參見表3-3。

表3-3 研究資料代碼方式及說明

研究參與者	代號	研究參與者	代號
A師	A	研究者	R
B師	B	訪談	I
C師	C	觀察	O
D師	D	1040107-A-I	民國104年1月7號訪談A師
E師	E	1040109-D-O	民國104年1月9號觀察D師

資料來源:本研究整理

### 三、資料分析

#### (一)標註核心「概念」

每一筆逐字稿及文件資料編碼後，進行分析核心概念，把相似的文字意義，分析屬於該資料的概念，註名在概念後面。如：

「我覺得就我經驗來說，我覺得年齡或多或少一定會，年齡越大他的教學經驗應該會比較多，所以說還有年資的關係，他的歷練或是有一些工作上的臨場反應，我覺得會一定會比較成熟，帶來的幸福感也會比較多。」(1031214-A-D)(資深教師幸福感較多)

#### (二)概念相近形成「類別」

把核心概念分析後，將概念相同的資料再統整成較高一層次的類別。

「女生在做任何事情上都比男生更細心。」(1040114-E-I) (女生天生較細心)

「負責任的態度也像女性母愛天生的使命感。」(1040114-E-I)(女生有母愛天性)

「當看到小孩跌倒受傷時，難免也比較能以同理心及相對等的關愛給那位小孩子。」

(1040114-E-I)(女生有較多同理心)

以上這三段皆為描述女性教師的特質，因概念相近，因此再提高為「類別層次」，命名為「女性特質」。

### (三)統整類別形成「主題」

整理幾位教師的逐字稿後，把相近意義類別，形成最高層次的主體，分別是「幸福的影響因素」、「幸福的來源」、「勝任教職的人格特質」、「教學省思」、「幸福的感受」等主題。

## 第七節 信效度建立

### 一、研究參與者效度檢核

在訪談過後，會將逐字稿編碼轉譯後給予研究參與者參閱後，提供給予「效度檢核表」(附錄五)，再次確認訪談內容資料是否正確，可以提供雙方及時修正與補充的機會，以檢驗研究者所記錄內容的真實程度。藉以提供研究參與者效度檢核表來檢核所提供的資料與本研究逐字稿之相符程度(如表3-4)。

表3-4 研究參與者所提供之逐字稿相符程度與回饋

研究參與者代號	研究參與者評逐字稿之相符程度	研究參與者回饋
A	99%	符合當時實際經驗。
B	98%	貼近當事人心得。
C	98%	符合實際經驗
D	99%	符合當初訪談的原意
E	95%	符合原意，且適當補充非語言表情

資料來源:本研究整理

### 二、豐富厚實的描述

本研究雖然僅有五位女性教師，但經研究者精心挑選及立意取樣下，藉由研究者豐富描述當事人的背景資料、工作經驗、幸福觀點與生涯歷程的看法，引導讀者進入研究者的情境脈絡中，深入了解幸福的所在意義，增加資料的豐富性與多元性。

### 三、三角檢定法

三角檢定乃是結合許多不同取徑的校正方式，係在同一研究中採用不同的研究方式，蒐集不同的資料來源，或是使用多元的理論觀點來詮釋資料(李政賢、廖志恆、林靜如，2007)。三角檢定是常用且有效的可信性檢定(Patton，1990)。

就本研究中指的是研究者、研究者的指導教授及研究參與者共同針對整個研究的過程進行交換與討論，進行分析並檢視資料的真實性。研究者在指導教授不斷的鼓勵與指導下，進行不同資料間和不同受訪者的比對，將所得的結論與不同資料和訪談內容進行交叉驗證，共同去檢視研究結果是否切合女性特教教師的幸福感。

## 第八節 研究倫理

### 一、匿名保密處理

除非當事人同意，否則研究對象的身分必須保密，這樣蒐集到的資料才不會使研究對象困窘，或是以其他方式傷害到研究對象(黃光雄等譯，2001)。主動告訴受訪者採匿名的方式(以A、B、C、D、E)來維護受訪者的隱私。所有呈現的資料都以匿名呈現，訪談的資料除了研究絕不外流。

### 二、知情的同意

Glesne(莊明貞，陳怡如譯，2005)認為研究者必須被告知(1)參與是自願的；(2)研究的任何層面可能影響其福利；(3)受訪者可在任何時候自由選擇退出。

在研究著手前，我會明白告知受訪者，研究者的身分、研究動機及目的以及受訪者的權益，取得受訪者同意才開始研究。



### 三、尊重研究參與者

整個研究過程中，採平等互惠關係，用尊重態度和研究參與者互動，讓研究參與者自由述說其經歷與心情，不勉強其不想提也不對其述說內容作評論，訪談過程中也尊重研究參與者的感受，徵求其同意後錄音，若有觸及到隱私部分須中止錄音可以隨時中斷，在訪談是保持輕鬆、自然、平等、互信的氣氛，讓研究參與者可以暢所欲言。



## 第四章 資料分析與研究結果

本章分為兩節，第一節以研究參與者A為實例說明，呈現詳細的資料分析過程及研究分析結果。第二章分別呈現B、C、D、E研究參與者的研究結果，包含幸福感來源的相關因素及核心主題。

### 第一節 實例A之資料分析與結果

茲已研究參與者A的資料為例子，呈現資料分析過程每一個步驟，具體步驟如下：

#### 一、逐字稿的謄寫及檢核

研究者將訪談錄音檔轉錄成逐字稿，將研究參與者及對話加以編碼，訪談過程中會將重要的非口語訊息(如音調、笑聲、停頓、沉默等)，補充進文本資料，以作為參考訊息，並以研究參與者所寫的「效度檢核表」(附錄五)加以參考，增加資料分析的的重要依據。之將逐字稿部分內容節錄於下，作為說明：

#### 【符號說明】

R：代表研究者

A：代表研究參與者

逐字稿【    】 代表動作表情

逐字稿（    ） 代表補充內容

逐字稿 ~~~~~~ 代表語氣拉長

逐字稿 …… 語氣未完

#### 【訪談逐字稿節錄】

編號	性別	年齡	擔任職務	學歷	年資	訪談日期	訪談時間
A	女	26	在家教育教師	大學	四年	2014.12.24	四十分

#### 一、生涯歷程：

R01：請您談談為何當初選擇特殊教育領域從事教職？

A01：我覺得當初會選特教是因為說那時考大學的時候一樣是因為分數的關係，所以才選擇跟自己分數相當的科系，那另外就是是家中的長輩爸爸他非常希望希望可以選擇這個科系，才會進到特教這領域。

R02：所以爸爸也是希望你從事特教工作？

A02：對!是爸爸的支持。

R03：那你家中有人從事特教工作嗎？

A03：沒有，媽媽是教普通教育的，但爸爸希望我選特教。

R04：為什麼？

A04：可能是一種趨勢吧!

R05：請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點？

A05：女生我覺得應該比較多同理心，還有給人家感覺比較溫柔，然後家長接受度感覺會比較高，尤其是特教的話，一些忍耐度會比男生好，缺點我是覺得遇到一些比較重度障礙的學生，肢體比較不方便，當我需要協助(身體移動)時，像是復健或移動，(女生因為體能的受限)會比較吃力。

R06：在您的從事特教領域教學生涯當中，是否有哪些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感？

A06：從事在家教教育讓我比較多有印象深刻就是家長給予的支持，就是他會很感謝你到他家裡為小朋友做教學，那麼我覺得這是一份理所當然的事情，但他們就會覺得你來他們會很感動、很感激，那他們有時會把你留下來吃飯或者有時會送你一些東西，我都會覺得……(停頓)，或者一些口頭上的感謝，我都會覺得……(停頓)滿令我我做這件事情是值得的【點頭】。

R07：因為你是從事在家教育，你會覺得這份工作與一般在教學現場工作的特教老師，如資源班、特教班有何不同嗎？

A07：對，可能因為我們是到小朋友的家裡教學，教學的場域不太一樣，面對的事情就比較複雜，有時候面對家長的問題比較多，給家長的輔導，然後一些社會福利的

諮詢，這方面有時候甚至比單純的教學還要占大多數的時間。

**R08：在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感？為什麼？**

A08：當然有時會也會覺得為什麼小朋友都沒有進步，我所教過的東西，有時候也會滿生氣的，但大多數我還是覺得說教學這件事情是還滿讓人開心的【微笑】，還能夠得到學生的回饋阿！然後他們的進步，如果說我得到家長的稱讚，(家長)覺得說發現小朋友有進步，或是我自己從評量可以發現小朋友比之前進步很多，我覺得這都是會增加我一些成就感，然後進而會讓我更覺得當老師是一件有幸福感的事情。

**R09：您的幸福感來源包含哪些部分？你是如何尋找你生活中的幸福感？**

A09：我的幸福感除了工作上，就是我跟同事之間的互動，會讓我在工作上有支持力，另外就是來，自我生活中的一部分，像我的休閒活動，去社大上跳舞課、或者有時候打打羽毛球，讓我可以課餘的時間可以充一下電。

**R10：您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何？(年資越深幸福感越大嗎？)**

A10：我覺得就我經驗來說，性別我覺得差異不大，男生和女生雖然生理結構上有不同，但我覺得這跟個性比較有關，幸福感跟性別沒有太大的關係，那年齡或多或少一定會，年齡越大他的教學經驗應會比較多，所以說還有年資的關係，他的歷練或是有一些工作上的臨場反應，我覺得會一定會比較成熟，帶來的幸福感也會比較多，那我覺得教育程度可能或多或少有少許幸福感，那兼任職務，因為一個老師你同時又要兼任行政方面的業務，你又要能夠帶班，我覺得應該滿難去兼顧的(班級)，應該滿容易會忽略到小朋友的學習狀況。

**R11：你會覺得教育程度跟幸福感沒有太大的關係嗎？**

A11：我會覺得教育程度可能會在這五個因素(性別、年齡、年資、教育程度、兼任職務)裡面可能影響比較少一點，跟幸福感沒有太大的關係。

**R12：那年資你覺得跟幸福感有關係嗎？**

A12：我覺得教學經驗比較豐富的老師，幸福感會比較多。

R13：那有人說兼任職務的老師，他勝任職務工作，他等於把行政的經驗和教學理念做結合，會覺得讓他比較能夠得心應手，幸福感就會提高，你覺得呢？

A13：我覺得兼任職務對老師來說比較不好，比較沒有兼顧學生的需求，因為時間就這樣多，我還要分(時間)給行政業務，勢必會佔去許多時間(在行政上)。

## 二、人格特質：

R14：請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域？

A14：我覺得應該是在個性上比較多包容性，希望小朋友因為我的教學而變得更好、更進步。

R15：所以你覺得你比較多包容性才適合從事特教工作？

A15：是，我比較多同理心和包容心，可能這樣比較適合教特教。

R16：當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援？

A16：我會先問看看我的同事她有沒有遇到跟我很像的問題，我會問看看他是怎麼解決的，那如果真的無法解決，我會尋求學校的行政人員，看他們會希望我該怎麼做，我考慮之後，我就會選擇這樣子(參考行政人員的建議)，那另外也有可能去問問身邊的同學有沒有從事特教的同學，問看看他們的意見。

R17：因為你是從事在家教育，在家教育等於你在現場是沒有其他工作夥伴，等於就是只有你一個人，你是如何去尋求支援？

A17：可能沒辦法到第一時間去解決，但現在通訊很發達，可能會用LINE或者每隔周三我們都會回學校(特教中心)去討論，當面討論問題，如果要更即時的話就是用LINE。

R18：你覺得自己的個性如何？對於你的工作會有什麼影響？

A18：我覺得我的個性有時候太急了，那會對小朋友可能有時一次二次學不好，有時候口氣會比較急躁，所以我很怕會影響到學生對我的觀感，他們會覺得老師是不是生氣了，但我希望我盡量能夠去改善這部分(個性急躁)。

## 二、放入括弧(bracketing)與現象學的還原(phenomenological reduction)

讓研究資料的述說內容呈現自身，收集資料減少對問題的預先假設，以無成見與接納性的態度展開研究訪談，仔細閱讀逐字稿的內容，盡可能以客觀的角度去解析，將分析資料過程放在資料的內容而不是研究者自己的詮釋去看資料，研究者保持和研究參與者一種「進入狀況」的氛圍中，以研究參與者表達內容為主，運用研究者的觀點把對話放入括弧中，重新還原研究參與者最初的本意與訊息。

【逐字稿中( )內文係現在還原的部分】

R05：請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點？

A05：女生我覺得應該比較多同理心，還有給人家感覺比較溫柔，然後家長接受度感覺會比較高，尤其是特教的話，一些忍耐度會比男生好，缺點我是覺得遇到一些比較重度障礙的學生，肢體比較不方便，當我需要協助(身體移動)時，像是復健或移動，(女生因為體能的受限)會比較吃力。

R06：在您的從事特教領域教學生涯當中，是否有哪些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感？

A06：從事在家教育讓我比較多有印象深刻就是家長給予的支持，就是他會很感謝你到他家裡為小朋友做教學，那麼我覺得這是一份理所當然的事情，但他們就會覺得你來他們會很感動、很感激，那他們有時會把你留下來吃飯或者有時會送你一些東西，我都會覺得……(停頓)，或者一些口頭上的感謝，我都會覺得……(停頓)滿令我我做這件事情(在家教育教學)是值得的【點頭】。。

R07：因為你是從事在家教育，你會覺得這份工作與一般在教學現場工作的特教老師，如資源班、特教班有何不同嗎？

A07：對，可能因為我們是到小朋友的家裡教學，教學的場域不太一樣，面對的事情就比較複雜，有時候面對家長的問題比較多，給家長的輔導，然後一些社會福利的諮詢，這方面有時候甚至比單純的教學還要占大多數的時間。

R08：在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感？為什麼？

A08：當然有時會也會覺得爲什麼小朋友都沒有進步，我所教過的東西，有時候也會滿生氣的，但大多數我還是覺得說教學這件事情是還滿讓人開心的【微笑】，還能夠得到學生的回饋阿!然後他們的進步，如果說我得到家長的稱讚，(家長)覺得說發現小朋友有進步，或是我自己從評量可以發現小朋友比之前進步很多，我覺得這都是會增加我一些成就感，然後進而會讓我更覺得當老師是一件有幸福感的事情。

R09：您的幸福感來源包含哪些部分?你是如何尋找你生活中的幸福感?

A09：我的幸福感除了工作上，就是我跟同事之間的互動，會讓我在工作上有支持力，另外就是來，自我生活中的一部分，像我的休閒活動，去社大上跳舞課、或者有時候打打羽毛球，讓我可以課餘的時間可以充一下電。

R10：您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何?(年資越深幸福感越大嗎?)

A10：我覺得就我經驗來說，性別我覺得差異不大，男生和女生雖然生理結構上有不同，但我覺得這跟個性比較有關，幸福感跟性別沒有太大的關係，那年齡或多或少一定會，年齡越大他的教學經驗應會比較多，所以說還有年資的關係，他的歷練或是有一些工作上的臨場反應，我覺得會一定會比較成熟，帶來的幸福感也會比較多，那我覺得教育程度可能或多或少有少許幸福感，那兼任職務，因爲一個老師你同時又要兼任行政方面的業務，你又要能夠帶班，我覺得應該滿難去兼顧的(班級)，應該滿容易會忽略到小朋友的學習狀況。

R11：你會覺得教育程度跟幸福感沒有太大的關係嗎?

A11：我會覺得教育程度可能會在這五個因素(性別、年齡、年資、教育程度、兼任職務)裡面可能影響比較少一點，跟幸福感沒有太大的關係。

R12：那年資你覺得跟幸福感有關係嗎?

A12：我覺得教學經驗比較豐富的老師，幸福感會比較多。

R13：那有人說兼任職務的老師，他勝任職務工作，他等於把行政的經驗和教學理念做

結合，會覺得讓他比較能夠得心應手，幸福感就會提高，你覺得呢？

A13：我覺得兼任職務對老師來說比較不好，比較沒有兼顧學生的需求，因為時間就這樣多，我還要分(時間)給行政業務，勢必會佔去許多時間(在行政上)。

## 二、人格特質：

R14：請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域？

A14：我覺得應該是在個性上比較多包容性，希望小朋友因為我的教學而變得更好、更進步。

R15：所以你覺得你比較多包容性才適合從事特教工作？

A15：是，我比較多同理心和包容心，可能這樣比較適合教特教。

R16：當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援？

A16：我會先問看看我的同事她有沒有遇到跟我很像的問題，我會問看看他是怎麼解決的，那如果真的無法解決，我會尋求學校的行政人員，看他們會希望我該怎麼做，我考慮之後，我就會選擇這樣子(參考行政人員的建議)，那另外也有可能去問問身邊的同學有沒有從事特教的同學，問看看他們的意見。

R17：因為你是從事在家教育，在家教育等於你在現場是沒有其他工作夥伴，等於就是只有你一個人，你是如何去尋求支援？

A17：可能沒辦法到第一時間去解決，但現在通訊很發達，可能會用LINE或者每隔周三我們都會回學校(特教中心)去討論，當面討論問題，如果要更即時的話就是用LINE。

R18：你覺得自己的個性如何？對於你的工作會有什麼影響？

A18：我覺得我的個性有時候太急了，那會對小朋友可能有時一次二次學不好，有時候口氣會比較急躁，所以我很怕會影響到學生對我的觀感，他們會覺得老師是不是生氣了，但我希望我盡量能夠去改善這部分(個性急躁)。



### 三、社會支持：

R19：您與學生互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

A19：我覺得我跟學生的互動差不多……嗯~(停頓)還算不錯，上課我覺得學生也都能夠配合。

R20：那因為你的學生是在家教育的學生幾乎都是無口語能力或者無溝通能力，你要如何與他們互動？

A20：我覺得有時候透過比較多肢體接觸，然後透過語言、表情他(學生)可以感受的到。

R21：所以你覺得你與學生互動是良好的。

A21：是

R22：您與特教行政人員互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

A22：因為我們都是隔周才見一次，所以說比較難得回去，大多都是詢問一些行政上面的問題或是特教鑑定的問題，如果在教學或者其他地方有問題我會趁這回去時來問，大概就這樣。

R23：所以跟行政人員互動比較普通一點，比較沒有像家長互動接觸多一點？

A23：對，因為畢竟每周才回去一次

R24：因為你是從事在家教育，你會覺得你跟特教行政人員互動比家長和學生更頻繁？

A24：對，因為家長和學生幾乎每隔幾天就見面一次。

R25：您與特教家長的互動關係為何？可以舉例說明嗎？

A25：我覺得還滿慶幸，我遇到的家長都滿好的，主要照顧者媽媽也都會在旁協助，跟我一起上課，但他們的角色主要是在協助我，所以不會有上課那種(監督)壓力，雖然上課有人看不習慣，但久而久之，也就慢慢能夠適應了。因為在旁邊，如果小朋友有一些臨時狀況，主要照顧者也都能立刻協助我，我覺得跟我一起上課反而能幫助我。

R26：所以你覺得家長在一旁陪伴上課反而是種幫助，所以你覺得你與家長互動關係是良好的？

A26：對

R27：您與搭檔的特教夥伴互動關係為何？可以舉例說明嗎？

A27：我跟我另外一個一樣都是在家教育的老師，我們除了平常會討論在家教育的事情，有關於申請專業團隊或者輔具等等，都是我們要自力更生，要自己去申請，馬上要知道哪時要交甚麼？另外我們會分享遇到的學生的趣事，互動是不錯的。

R28：請問您在教職生涯當中，誰對你的支持度最高？

A28：我覺得學校、同事和家人，主要來自這三個支持度。

R29：那如果三個一定要排支持次最高的，你會排哪一個？

A29：我覺得學校，再來是同事的，就是學校給我的幫助會比較立即的，可以幫忙我解決問題的。

R30：目前工作環境帶給你何種感受？你會覺得學校環境支持度高或者有受限？

A30：我覺得我有時面對問題，有時候可以自己試著解決它，但是有時候來是會有無力感。

R31：那你目前在家教育工作給你帶來何種感受？

A31：沒有到非常大的幸福感，還算可以滿意目前的工作

R32：那你覺得學校支持度高嗎？比如說你要申請一些教具或輔具，通常可以給你立即回饋嗎？

A32：通常都有辦法，我覺得是在教學方面是比較不知所以然。

R33：所以你覺得支持度高嗎？

A33：算是還滿高的

R34：可以舉個例子大概說明，為何支持度高嗎？

A34：就是平常行政方面，他們能夠預先能夠讓我知道必須協助巡迴學校或者學生需要申請些甚麼東西(輔具或教材)，我覺得比一般老師(特教班或資源班)得到更多訊息。

R35：因為在家教育不只是要教學，還會知道醫療或者社會福利訊息，你會覺得是工

作挑戰還是可以勝任的。

A35：我是覺得可以的，但是是需要更多資源(醫療、社福訊息)才能夠去勝任這份工作，上網做資料或者詢問相關有經驗的特教老師。

### 三、簡化語句並作第三人稱改寫

研究者判斷與研究問題有關的語句，為避免與研究者的現象經驗混淆，將有意義的語句進行簡化並以第三人稱改寫。

#### 【第三人稱改寫】及【語句簡化】

A01：她覺得當初會選特教是因為說那時考大學的時候一樣是因為分數的關係，所以才選擇跟她分數相當的科系，那另外就是是家中的長輩爸爸非常希望可以選擇這個科系，才會進到特教這領域。

A02：她媽媽是普教老師，是她爸爸覺得特教是一種趨勢，支持讓她進入特教領域。

A05：她覺得女生比較多同理心，還有給人家感覺比較溫柔，然後家長支持度高，忍耐度會比男生好，缺點她是覺得遇到一些比較重度障礙的學生，如需要身體移動或復健的話會比較吃力。

A06：從事在家教教育讓她比較有印象深刻就是家長給予的支持，家長會很感謝她到家裡為小朋友做教學，她覺得教學本來就是應該理所當然做好，但家長會很感激，不管是口頭上的感謝或者是把她留下來吃飯，都讓她覺得從事在教學很值得。

A07：她覺得在家教育教學的場域不太一樣，面對的事情就比較複雜，有時候面對家長的問題比較多，像輔導與社福諮詢會比單純教學占更大量時間。

A08：她覺得教學讓她有時因為學生沒有太大進步而生氣，但有時還因為家長的稱讚而得到回饋，看到小朋友透過評量而發現小朋友有進步時，會增加成就感，讓她覺得當老師是一件幸福的事。

A09：她的幸福感除了工作上，除了她跟同事之間的互動，會讓她在工作中有支持力，另外就來自她的生活中的一部分，像她的休閒活動，去社大上跳舞課或打羽毛球，讓她可以在課餘的時間可以充一下電。

- A10：她覺得性別差異不大，男生和女生雖然生理結構上有不同，但她覺得這跟個性比較有關，幸福感跟性別沒有太大的關係，那她覺得年齡或多或少一定會，年齡越大教學經驗應會比較多，所以說還有年資的關係，豐富歷練跟工作上的臨場反應，她覺得會一定會比較成熟，帶來的幸福感也會比較多，那她覺得教育程度可能或多或少有少許幸福感，那兼任職務，她覺得老師同時又要兼任行政方面的業務，應該滿容易會忽略到小朋友的學習狀況。
- A12：她覺得教學經驗比較豐富的老師，幸福感會比較多。
- A13：她覺得兼任職務對老師來說比較不好，比較沒有兼顧學生的需求，因為時間就這樣多，我還要分(時間)給行政業務，勢必會佔去許多時間(在行政上)。
- A14：她覺得應該是她在個性上比較多包容性，希望小朋友因為她的教學而變得更好、更進步。
- A15：她比較多同理心和包容心，可能這樣比較適合教特教。
- A16：她會先問看看她的同事有沒有遇到跟她很像的問題，看她的同事是怎麼解決的，那如果真的無法解決，她會尋求學校的行政人員解決方式，那另外也有可能去問問身邊從事特教的同學，問看看他們的意見。
- A17：她覺得可能沒辦法到第一時間去解問題時，但現在通訊很發達，可能會用LINE或者每隔周三我們都會回學校(特教中心)去討論，當面討論問題，如果要更即時的話就是用LINE。
- A18：她覺得她的個性有時候太急了，因為小朋友一二次學不好，口氣會比較急躁，所以她很怕會影響到學生對她的觀感，但她希望她盡量能夠去改善個性急躁情形
- A19：她覺得她跟學生的互動算不錯，上課學生也都能配合。
- A20：她覺得透過和學生語言及肢體接觸，學生可以感受的到良好的互動。
- A21：她覺得她與學生互動是良好的。
- A22：她覺得與行政人員互動，是一週一次，大多都是詢問一些行政上的問題或是特教鑑定的問題，如果在教學或者其他地方有問題我會趁這(回特教中心)回去時來問。

A23：她覺得跟行政人員互動比較普通一點，因為每週才回去一次，比較沒有像家長互動接觸多一點

A24：和家長和學生幾乎每隔幾天就見面一次，互動比行政人員頻繁。

A25：她覺得還滿慶幸，遇到的家長都滿好的，主要照顧者媽媽也都會在旁協助，會協助她上課，不會有監督的壓力，反而因為家長在旁邊，如果小朋友有一些臨時狀況，家長也都能立刻協助她，她覺得跟家長跟她一起上課反而能幫助她。

A26：她覺得她與學生家長互動關係良好。

A27：她與另外一位特教夥伴都是在家教育的老師，他們除了平常會討論在家教育的事情，有關於申請專業團隊或者輔具等等，都是要靠她們自己去申請，平常他們也會分享遇到的學生的趣事，互動是不錯的。

A28：在教職當中，她覺得學校、同事和家人，主要來自這三個支持度。

A29：她覺得學校給的支持度最高，其次是同事的，就是學校給她的幫助會比較立即的，可以幫忙她解決問題的。

A30：她覺得目前工作給她的感受，有時候面對問題時可以自己試著解決它，但是有時候來是會有無力感。

A31：目前在家教育給她的感受沒有到非常大的幸福感，但還算可以滿意目前的工作。

A32：學校給的支持度通常都有辦法，我覺得是在教學方面是比較不知所以然。

A33：學校支持度算是還滿高的。

A34：學校支持方面就是平常行政方面，能夠預先讓她知道必須協助巡迴學校或者學生需要申請輔具或教材，她覺得比特教班或資源班得到更多訊息。

A35：她是覺得可以勝任工作的，但是是需要更多醫療或社福資源才能夠去勝任這份工作，上網做資料或者詢問相關有經驗的特教老師。

#### 四、開放編碼

研究者根據逐字稿前後文的脈絡，盡量以研究參與者的角度去詮釋文本內容，將有意的內容(meaning units)形成內容意義，作為開放性編碼。

研究參與者編號：A

編碼	內容	內容意義(開放編碼)
A01	她覺得當初會選特教是因為說那時考大學的時候一樣是因為分數的關係，所以才選擇跟她分數相當的科系，那另外就是是家中的長輩爸爸非常希望可以選擇這個科系，才會進到特教這領域。	因為家人的支持讓他進入特教領域任教。
A02	她媽媽是普教老師，是她爸爸覺得特教是一種趨勢，支持讓她進入特教領域。	因為爸爸覺得特教是未來的趨勢，鼓勵她進入特教領域。
A05	她覺得女生比較多同理心，還有給人家感覺比較溫柔，然後家長支持度高，忍耐度會比男生好，缺點她是覺得遇到一些比較重度障礙的學生，如需要身體移動或復健會比較吃力。	女生當任教師有溫柔、同理心、忍耐度高，受到家長支持度比較高。缺點則是因女生身體受限無法協助一些重度學生移動或復健。
A06	從事在家教教育讓她比較有印象深刻就是家長給予的支持，家長會很感謝她到家裡為小朋友做教學，她覺得教學本來就是應該理所當然做好，但家長會很感激，不管是口頭上的感謝或者是把她留下來吃飯，都讓她覺得從事在教學很值得。	家長給予支持度高，讓她覺得教書是件值得的事。
A07	她覺得在家教育教學的場域不太一樣，面對的事情就比較複雜，有時候面對家長的問題比較多，像輔導與社福諮詢會比單純教學占更大量時間。	在家教育的工作比較複雜及特殊，在輔導與諮商上佔用時間比單純教學更多。

A08	<p>她覺得教學讓她有時因為學生沒有太大進步而生氣，但有時還因為家長的稱讚而得到回饋，看到小朋友透過評量而發現小朋友有進步時，會增加成就感，讓她覺得當老師是一件幸福的事。</p>	<p>家長稱讚和學生得的進步，讓她覺得教書是一件幸福的事。</p>
A09	<p>她的幸福感除了工作上，除了她跟同事之間的互動，會讓她在工作中有支持力，另外就來自她的生活中的一部分，像她的休閒活動，去社大上跳舞課或打羽毛球，讓她可以在課餘的時間可以充一下電。</p>	<p>她的幸福感來源，主要來自同事間的互動和課餘的休閒活動。</p>
A10	<p>她覺得性別差異不大，男生和女生雖然生理結構上有不同，但她覺得這跟個性比較有關，幸福感跟性別沒有太大的關係，那她覺得年齡或多或少一定會，年齡越大教學經驗應會比較多，所以說還有年資的關係，豐富歷練跟工作上的臨場反應，她覺得會一定會比較成熟，帶來的幸福感也會比較多，那她覺得教育程度可能或多或少有少許幸福感，那兼任職務，她覺得老師同時又要兼任行政方面的業務，應該滿容易會忽略到小朋友的學習狀況。</p>	<p>她覺得性別跟幸福感無顯著差異；年齡、年資、教育程度跟幸福感有顯著正相關，帶來幸福感較多；兼任職務帶來的幸福感較少，與幸福感呈現負相關。</p>
A12	<p>她覺得教學經驗比較豐富的老師，幸福感會比較多。</p>	<p>資深教師帶來幸福感較多，與幸福感有顯著正相關。</p>
A13	<p>她覺得兼任職務對老師來說比較不好，比較沒有兼顧學生的需求，因為時間就這樣多，我還要分(時間)給行政業務，勢必會佔去許多時間(在行政上)。</p>	<p>兼任職務教師因為分身乏術，而無法兼顧好行政與教學，與幸福感呈現負相關。</p>

A14	她覺得應該是她在個性上比較多包容性，希望小朋友因為她的教學而變得更好、更進步。	她的人格特質有較多包容性。
A15	她比較多同理心和包容心，可能這樣比較適合教特教。	她的人格特質有較多同理心和包容心，而適合特教領域。
A16	她會先問看看她的同事有沒有遇到跟她很像的問題，看她的同事是怎麼解決的，那如果真的無法解決，她會尋求學校的行政人員解決方式，那另外也有可能去問問身邊從事特教的同學，問看看他們的意見。	當她教學遇到困難時，先請求同事幫忙，再尋求行政人員和身邊特教同學的意見解決問題。
A17	她覺得可能沒辦法到第一時間去解問題時，但現在通訊很發達，可能會用LINE或者每隔周三我們都會回學校(特教中心)去討論，當面討論問題，如果要更即時的話就是用LINE。	她會用通訊軟體和特教行政人員討論問題。
A18	她覺得她的個性有時候太急了，因為小朋友一二次學不好，口氣會比較急躁，所以她很怕會影響到學生對她的觀感，但她希望她盡量能夠去改善個性急躁情形。	她覺得個性太急躁，會去影響學生對她的觀感，希望能夠解決個性急躁問題。
A19	她覺得她跟學生的互動算不錯，上課學生也都能配合。	學生配合度高，她與學生互動良好。
A20	她覺得透過和學生語言及肢體接觸，學生可以感受到良好的互動。	她透過語言和肢體接觸，和學生有良好互動。
A22	她覺得與行政人員互動，是一週一次，大多都是詢問一些行政上的問題或是特教鑑定的問題，如果在教學或者其他地方有問題我會趁這(回特教中心)回去時	她與行政人員互動，大約是一週一次，詢問行政或特教鑑定相關的問題。



	來問。	
A23	她覺得跟行政人員互動比較普通一點，因為每週才回去一次，比較沒有像家長互動接觸多一點。	她與行政人員的接觸沒有像家長互動頻繁。
A24	和家長和學生幾乎每隔幾天就見面一次，互動比行政人員頻繁。	家長每隔幾天就見面一次，比行政人員互動頻繁。
A25	她覺得還滿慶幸，遇到的家長都滿好的，主要照顧者媽媽也都會在旁協助，會協助她上課，不會有監督的壓力，反而因為家長在旁邊，如果小朋友有一些臨時狀況，家長也都能立刻協助她，她覺得跟家長跟她一起上課反而能幫助她。	家長對她非常友善，且在上課時是協助角色，會協助她處理學生的臨時狀況。
A26	她覺得她與學生家長互動關係良好。	她與學生家長保持良好關係。
A27	她與另外一位特教夥伴都是在家教育的老師，他們除了平常會討論在家教育的事情，有關於申請專業團隊或者輔具等等，都是要靠她們自己去申請，平常他們也會分享遇到的學生的趣事，互動是不錯的。	她與她的特教夥伴，平常會討論工作相關問題，也會分享學生的趣事，互動關係佳。
A28	在教職當中，她覺得學校、同事和家人，主要來自這三個支持度。	在教職生涯中，支持度來自於學校、同事和家人。
A29	她覺得學校給的支持度最高，其次是同事的，就是學校給她的幫助會比較立即的，可以幫忙她解決問題的。	她覺得學校支持度是最高，可以給予立即性的解答。
A30	她覺得目前工作給她的感受，有時候面對問題時可以	目前工作給她的感受是

	自己試著解決它，但是有時候來是會有無力感。	有時遇到問題時，可以自行解決，有時會有無力感。
A31	目前在家教育給她的感受沒有到非常大的幸福感，但還算可以滿意目前的工作。	她滿意目前工作，但沒有感受到非常大的幸福感。
A32	學校給的支持度通常都有辦法，我覺得是在教學方面是比較不知所以然。	學校給予行政支持滿高，但在教學必須靠自己。
A33	學校支持度算是還滿高的。	學校支持度高。
A34	學校支持方面就是平常行政方面，能夠預先讓她知道必須協助巡迴學校或者學生需要申請輔具或教材，她覺得比特教班或資源班得到更多訊息。	學校會給予行政協助，讓她能夠預先知道需要準備那些教材或輔具。
A35	她是覺得可以勝任工作的，但是是需要更多醫療或社福資源才能夠去勝任這份工作，上網做資料或者詢問相關有經驗的特教老師。	她目前是可以勝任工作崗位。

##### 五、主軸編碼(內容群聚後的命名)

將相關的內容意義進一步群聚，歸類為同一個概念類別，並進行內容意義群聚後的命名，即為主軸編碼。主軸編碼則為將不同範疇連結，將範疇概念有明顯連結的概念結合在一起。研究者需在此步驟中找出範疇間的關係，所以包含兩層次的分析，一是使用資料呈現最真實的字句，二是包含研究者將資料概念化的分析(王文科，2002)。

【相關內容意義之群聚 A】	【內容意義群聚後的命名 A】
A01: 因為家人的支持讓他進入特教領域任教。	一、家人支持和未來的趨勢潮流，讓她進入特教領域。

A02：因為爸爸覺得特教是未來的趨勢，鼓勵她進入特教領域。	
A05：女生當任教師有溫柔、同理心、忍耐度高，受到家長支持度比較高；缺點則是因女生身體受限無法協助一些重度學生移動或復健。	二、女性教師從事特教領域的優點為溫柔、同理心、忍耐度高，受到家長的支持度也高；缺點因天生身體受限無法協助重度障礙學生搬運或復健。
A06：家長給予支持度高，讓她覺得教書是件值得的事。	三、在家教育工作較複雜，大都用在諮商與輔導，家長的稱讚和學生的進步讓她覺得教書是很幸福的事。
A07：在家教育的工作比較複雜及特殊，在輔導與諮商上佔用時間比單純教學更多。	
A08：家長稱讚和學生的進步，讓她覺得教書是一件幸福的事。	
A09：她的幸福感來源，主要來自同事間的互動和課餘的休閒活動。	四、幸福感的來源主要來自和諧的人際關係和休閒參與。
A10：她覺得性別跟幸福感無顯著差異；年齡、年資、教育程度跟幸福感有顯著正相關，帶來幸福感較多；兼任職務帶來的幸福感較少，與幸福感呈現負相關。	五、性別和幸福感無顯著相關，年齡、年資、教育程度與幸福感有顯著正相關，兼任職務與幸福感有顯著負相關。
A12：資深教師帶來幸福感較多，與幸福感有顯著正相關。	
A13：兼任職務教師因為分身乏術，而無法兼顧好行政與教學，與幸福感呈現負相關。	
A14：她的人格特質有較多包容性。	六、她的人格特質為同理心和包容心。
A15：她的人格特質有較多同理心和包容	

心，而適合特教領域。	
A16：當她教學遇到困難時，先請求同事幫忙，再尋求行政人員和身邊特教同學的意見解決問題。	七、當工作遇上困難，會尋求同事、特教同學和行政人員的協助
A17：她會用通訊軟體和特教行政人員討論問題。	
A18：她覺得個性太急躁，會去影響學生對她的觀感，希望能夠解決個性急躁問題。	八、她希望能夠改善個性急躁的問題。
A19：學生配合度高，她與學生互動良好。	九、師生互動良好。
A20：她透過語言和肢體接觸，和學生有良好互動。	
A22 她與行政人員互動，大約是一週一次，詢問行政或特教鑑定相關的問題。	十、與學校行政人員互動關係普通。
A23：她與行政人員的接觸沒有像家長互動頻繁。	
A24：家長每隔幾天就見面一次，比行政人員互動頻繁。	十一、學生家長非常友善，與學生家長關係良好
A25：家長對她非常友善，且在上課時是協助角色，會協助她處理學生的臨時狀況。	
A26：她與學生家長保持良好關係。	
A27：她與她的特教夥伴，平常會討論工作相關問題，也會分享學生的趣事，互動關係佳。	十二、她會與同事分享教學的趣事，與工作夥伴關係良好。
A28：在教職生涯中，支持度來自於學校、	十三、社會支持主要來自學校、同事和家

同事和家人。	人，且以學校支持度最高。
A29：她覺得學校支持度是最高，可以給予立即性的解答。	
A32：學校給予行政支持滿高，但在教學必須靠自己。	
A33：學校支持度高。	
A34：學校會給予行政協助，讓她能夠預先知道需要準備那些教材或輔具。	
A30：目前工作給她的感受是有時遇到問題時，可以自行解決，有時會有無力感。	十四、她目前可以勝任工作，但對於目前工作沒有感受到非常大的幸福感。
A31：她滿意目前工作，但沒有感受到非常大的幸福感。	
A35：她目前是可以勝任工作崗位。	

#### 六、選擇性編碼並發展核心主題(core categories)

研究者從內容群聚後找出相關的類別，取其相似的類別歸類為核心主題，參考陸洛的中國人幸福感內涵之觀點以主題命名。核心類別的發展主要目的在統整前述概念類別與內容群聚後主要類別分析過程中所得的訊息(Waston & Rennie, 1994)，以便能萃取出參與者幸福感的核心類別

【相關內容命名單元 A】	【核心主題 A】
一、家人支持和未來的趨勢潮流，讓她進入特教領域。	<b>【幸福感的影響因素】</b> 1. 社會支持

五、性別和幸福感無顯著相關，年齡、年資、教育程度與幸福感有顯著正相關，兼任職務與幸福感有顯著負相關。	2. 良好的師生關係 3. 真誠的親師關係 4. 優良的團隊支持
七、當工作遇上困難，會尋求同事、特教同學和行政人員的協助	5. 年齡 6. 年資
九、師生互動良好。	7. 教育程度
十、與學校行政人員互動關係普通。	8. 兼任職務
十一、學生家長非常友善，與學生家長關係良好	
十三、社會支持主要來自學校、同事和家人，且以學校支持度最高。	
四、幸福感的來源主要來自和諧的人際關係和休閒參與。	<b>【幸福感的來源】</b> 1. 和諧的人際關係
十二、她會與同事分享教學的趣事，與工作夥伴關係良好。	2. 休閒參與 3. 教學的成就感
三、在家教育工作較複雜，大都用在諮商與輔導，家長的稱讚和學生的進步讓她覺得教書是很幸福的事。	4. 家長的稱讚
二、女性教師從事特教領域的優點為溫柔、同理心、忍耐度高，受到家長的支持度也高；缺點因天生身體受限無法協助重度障礙學生搬運或復健。	<b>【勝任教職的人格特質】</b> 1. 溫柔 2. 同理心 3. 包容心
六、她的人格特質為同理心和包容心。	4. 忍耐度高 5. 女性教師，家長接受度高

八、她希望能夠改善個性急躁的問題。	<b>【教學省思】</b> 希望能夠改善個性急躁問題
十四、她目前可以勝任工作，但對於目前工作沒有感受到非常大的幸福感。	<b>【幸福感的感受度】</b> 教職並沒有讓他有很大的幸福感

綜合上述的簡化語句、開放編碼、主軸編碼和核心主題等資料分析歷程，分析結果分為幸福感的影響因素、幸福感的來源、勝任教職的人格特質、教學省思和幸福感的感受度等核心主題。

## 第二節 各研究參與者資料分析結果

本節將分析另外四位研究參與者之分析結果，研究參與者A之分析歷程及結果已經於上一節呈現，故本節將分為呈現研究參與者 B、C、D、E之資料分析結果。

### 一、研究參與者B之資料分析結果

<b>【相關內容命名單元 B】</b>	<b>【核心主題 B】</b>
一、母親為聽障者，讓她因為想幫助母親進入特教領域。	<b>【幸福感的影響因素】</b> 1. 家人為聽障者，讓她想幫助家人而進入特教職場。 2. 良好的師生互動。 3. 行政團隊的社會支持 4. 良好的親師關係 5. 特教夥伴互動關係佳
六、她覺得性別和幸福感無關，而年齡和年資的增長，可以因較多經驗可以處理更多事情，教育程度與幸福感沒有太大的相關，兼任職務要花太多精力處理其他行政業務，影響到帶班的成效。	
八、她與學生互動是緊密且良好的。	
九、她與行政人員互動良好，行政人員會	

主動給予協助與提供知識訊息。	8. 兼任職務
十、她與學生家長互動關係佳。	
十一、她與特教夥伴關係佳，互相溝通配合。	
十二、在教職生涯中，支持度最高是親密的搭檔，次者是同事，最後是行政人員。	
三、學生進步、開心，和家長給予的肯定讓她覺得教書再辛苦都值得。	<b>【幸福感的來源】</b> 1. 教學的成就感追求 2. 家長的肯定 3. 和諧人際關係 4. 另一半的和諧相處 5. 休閒參與 6. 工作的穩定性 7. 金錢的滿足
四、工作的穩定性、上下班固定時間、固定休假、固定薪水，讓她有幸福感。	
五、幸福感來自於與另一半相處慰藉，再來是家人和諧相處，最後是朋友的聚會；生活中會和朋友聊聊天、規劃小旅行和放空來紓解工作壓力。	
二、她覺得女性教師從事特教優點為較有同理心、包容和體貼；缺點為對於需要身體協助的學生，女老師較為受限。	<b>【勝任教職的人格特質】</b> 1. 同理心 2. 包容 3. 體貼 4. 為他人著想 5. 樂觀開朗
七、她有開心果個性、同理心、為他人設想的人格特質。	
十三、她覺得工作環境是有歸屬感的，學校很支持特教這塊，校長、主任、承辦人員都會協助幫忙解決特教問題，目前對工作的環境及狀態是滿意的。	<b>【幸福感的感受】</b> 1. 有歸屬感 2. 行政團隊支持 3. 工作滿意度高。



## 二、研究參與者C之資料分析結果

【相關內容命名單元 C】	【核心主題 C】
一、她對特教領域有興趣，且覺得教職工作是穩定性。	<b>【幸福感的影響因素】</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對特教有興趣</li> <li>2. 兼任職務</li> <li>3. 真誠師生互動</li> <li>4. 行政人員互動普通</li> <li>5. 特教夥伴關係佳</li> <li>6. 同事社會支持度高</li> </ol>
七、性別、年齡、年資、教育程度與幸福感不一定成正比，而兼任教職因為會分心而與幸福感成反比。	
十、她與學生互動良好	
十一、她與行政人員普通，僅限於公事上的往來，沒有私下交情。	
十二、她與特教夥伴關係良好。	
十三、在教職當中，同事支持度最高。	
三、教學成就感和同事相處的和諧氣氛是幸福感的來源。	<b>【幸福感的來源】</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教學成就感</li> <li>2. 工作穩定性</li> <li>3. 金錢的滿足</li> <li>4. 和諧人際關係</li> <li>5. 休閒活動參與</li> <li>6. 家人的互動</li> </ol>
四、教職固定的薪水和固定工作模式，會帶來很大的幸福感。	
六、她和寵物互動、家人聊天、大自然散步都是幸福感的來源。	
二、女性教師較有耐心，缺點是抱小孩體力上心有餘力而力不足。	<b>【勝任教職的人格特質】</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 耐心</li> <li>2. 個性善良</li> <li>3. 大而化之</li> </ol>
十四、她的個性善良且大而化之。	
十五、工作環境滿意度尚可	<b>【幸福感的感受】</b>

十六、與普通班老師極少交集。	1. 工作滿意度尚可。
十七、學校給予支持度普通。	2. 與普通班教師互動少，學校支持度普通
九、希望能夠改善急躁的個性，期許自己更多耐心對特教學生。	<b>【未來的期許】</b> 改善急躁個性，培養自己多點耐心
五、她認為自己還是有許多能力不足的地方，她希望不斷的學習求進步，會讓挫敗感降低。	<b>【教學省思】</b> 1. 期許自己不斷的學習進步，增加專業知識
八、尋求有經驗的人或自我反省來解決工作困難，利用出門散散步來排解工作壓力。	2. 自我省思來解決工作困難

### 三、研究參與者D之資料分析結果

<b>【相關內容命名單元 D】</b>	<b>【核心主題 D】</b>
一、身邊有身心障礙朋友，加上家人支持進入特教。	<b>【幸福感的影響因素】</b> 1. 家人的支持
七、性別與幸福感無關，年齡、年資不一定幸福感較佳，但教育程度越高幸福感越高，兼任職務會影會影響到課務，幸福感會降低。	2. 教育程度 3. 兼任職務 4. 社會支持度高 5. 特教夥伴關係佳
九、她遇到工作困難時，第一個尋求特教中心專業教師協助，第二個請教特教同事如何解決。	6. 真誠師生關係 7. 親師關係佳 8. 特教團隊互動良好
十、她與學生互動良好，學生很喜歡上她的課。	
十一、她與特教行政人員互動良好。	

十二、她與學生家長互動關係佳。	
十三、她與特教搭檔合作無間。	
十四、在教職涯中，母親支持度最高。	
三、學生的回饋和家長的感謝，讓她教書有幸福感。	
五、她與家人旅遊和同事聚餐聊天，是她幸福感之一。	<p style="text-align: center;"><b>【幸福感的來源】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 家長的稱讚</li> <li>2. 學生的回饋</li> <li>3. 休閒活動</li> <li>4. 和諧人際關係</li> <li>5. 親人同事的和諧相處</li> </ol>
六、旅遊、聽音樂可以紓解工作壓力。	
二、女性教師較為溫柔、細心和耐心，缺點為抱或協助小孩行動訓練而產生職業傷害。	
八、她的個性為愛心、耐心、包容心和溫柔的堅持，加上她本身喜歡小孩。	<p style="text-align: center;"><b>【勝任教職的人格特質】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 溫柔</li> <li>2. 細心</li> <li>3. 耐心</li> <li>4. 包容心</li> <li>5. 溫柔的堅持</li> <li>6. 喜歡小孩</li> </ol>
四、工作壓力和教育體制的改變，讓她教書幸福度降低。	
十五、目前工作環境因長官而有受限的，但學校支持度高，因此尚可以滿意目前工作狀況。	<p style="text-align: center;"><b>【幸福感的感受】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作壓力大</li> <li>2. 教育制度的變革</li> <li>3. 長官的介入</li> <li>4. 團隊社會支持度高</li> </ol>

#### 四、研究參與者E之資料分析結果

【相關內容命名單元 E】	【核心主題 E】
<p>一、家人為身心障礙者，因此想幫助家人而進入特教領域。</p> <p>七、性別、教育程度幸福感沒有顯著差異，年齡小、年資深的教師幸福感較佳，兼任職務會分散心力，幸福感就減少。</p>	<p><b>【幸福感的影響因素】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 家人為身心障礙者，進入特教領域</li> <li>2. 年齡</li> <li>3. 年資</li> <li>4. 兼任職務</li> <li>5. 社會支持</li> <li>6. 親師關係普通</li> <li>7. 特教夥伴關係良好</li> <li>8. 師生關係佳</li> <li>9. 家人支持度最高</li> </ol>
<p>九、她遇到工作困難時，會尋求朋友、資深同事、或網路解決問題。</p>	
<p>十、師生互動良好，亦師亦友關係。</p>	
<p>十一、她與行政人員互動普通。</p>	
<p>十二、她與學生家長互動普通。</p>	
<p>十三、她與特教夥伴保持良好關係。</p>	
<p>十四、教職生涯中，支持度最高是家人和知心好友。</p>	
<p>三、幸福感來自於教學的成就感和同事相處的氣氛。</p>	
<p>四、學生進步與回饋，是教學很大的幸福感。</p>	
<p>五、教師福利佳、擁有教師自主權、沒有裁員壓力、與家人情感融洽和男友的體諒都是幸福感的來源。</p>	
<p>六、旅遊、看電視、觀看勵志影片和朋友相聚聊天，都可以提升生活中的幸福感。</p>	

	9. 和諧人際關係
二、女性教師較為細心、較多母愛、同理心，缺點為力氣不夠的問題。	<p style="text-align: center;"><b>【勝任教職的人格特質】</b></p> <p>1. 細心</p> <p>2. 母愛多</p> <p>3. 同理心</p> <p>4. 堅持</p> <p>5. 熱忱</p> <p>6. 韌性</p> <p>7. 求新求變</p> <p>8. 未雨綢繆</p> <p>9. 自省能力</p>
八、她的個性有堅持、熱忱、韌性、同理心、求新求變、未雨綢繆和自省能力。	
十五、她滿意目前工作狀況，學校支持度因學校而異，有些高有些低。	<p style="text-align: center;"><b>【幸福感的感受】</b></p> <p>滿意目前工作狀況</p>

## 第五章 結論與建議

本研究以探討國小女性特教教師幸福感之感受，根據綜合分析結果，歸納出本研究之主要研究發現及結論，並提出具體建議，以供國小教師、學校單位、主管教育行政機關與後續研究做為參考。本章共分三節，第一節為研究結論，第二節為研究建議，第三節對後續研究者的建議。

### 第一節 結論

壹、國小女性特教教師的幸福感來源來自於「人際和諧層面」、「教學的成就感」、「工作的穩定性」、「休閒參與」、「金錢的滿足」、「家長的肯定」。

一、根據本研究，女性特教教師在人際和諧層面，無論是在工作上與同事和諧相處，或是下班後與朋友相聚聊天或與家人的相處融洽。參與者A會與同事分享教學的趣事，與工作夥伴關係良好；參與者B與特教夥伴關係佳，互相溝通配合；參與者C和同事相處的和諧氣氛是幸福感的來源；參與者D與家人旅遊和同事聚餐聊天，是她幸福感之一；參與者E與家人情感融洽和男友的體諒都是幸福感的來源。研究發現五位教師幸福感的來源皆包含此項，認為和家人、朋友、同事間的相處愉快，可以增進幸福感。此研究結果也應證了陸洛(1998)在中國的社會裡，幸福感來源除了除了「個我」層次的滿足外，更具有「社我」層次人際和諧的層面。

二、參與者A、B、C、D、E覺得學生的進步和回饋讓她們都覺得教書是很幸福的事。

研究者認為女性特教教師在教學成就感獲得學生的正向回饋，更增進自己的教學信心，促使教師更多動力精進自己教學能力，設計多元化教材，採用多層次教學，進行課程的調整與設計，挖掘每位特殊生獨特的優勢能力，希望特殊學生能夠獲得適性且有效教學。

三、台灣近年來經濟低迷，失業率節節高昇，各行各業蕭條，唯有公教人員工作穩定，不會有私人公司大量裁員的危機(參與者E)，教職更是人人眼中的「鐵飯碗」，有穩定收入(參與者C)、薪水優渥(參與者B)、健全的福利制度(參與者E)、固定的休假

日(參與者B)，比起私人公司的無上限加班時間、放無薪時被裁員的壓力，教職帶給的工作穩定性對女性特教教師來說是一種心理層面的安全感。

- 四、女性特教教師由於要面對各種障礙類別學生，不管是在智能及行為發展上的障礙，以及學習上的個別差異，使得女性特教教師除了承受更高的工作壓力外，易獲得較高的工作疲憊感和無力感。因此透過休閒活動的紓解壓力管道(參與者A、B、C、D、E)，逛街、看電影、旅遊等與運動都是很好的紓壓方式，讓身心放鬆達到充電效果，也能讓情緒更能快樂及穩定，進而在特教工作上再次衝刺。
- 五、教職工作穩定性高(參與者B)，有寒暑假可以休假、工作時間固定(參與者C)，與其他行業資薪相比，教職的薪水優渥，依Herzberg的雙因子理論來看，薪資是屬於保健的因素，薪資豐厚是吸引更多人進入教職的原因之一，這對於女性特教教師的薪資金錢的滿足可以去彌補內心工作的挫敗感。
- 六、特教家長和教師合作關係良好(參與者D)，不只會替特教學生營造充滿和樂的學習環境，也會去影響特教教師的工作滿足。家長的肯定與讚美讓女性特教教師覺得教書是件可以幸福的事(參與者A)，教書再辛苦都值得了(參與者B)。特教教學環境需要家長的支持，如特教家長可以到特教班級當任志工媽媽，可以促進特教家長與教師的之間密切的互動，也會影響特教學生的人格發展，特教學生透過教師和家長共同合作支持，特教學生將會學到人與人相處的智慧，將有利特教學生出社會的人際社交技能。

## 貳、國小女教師之人格特質傾向於「嚴謹性」、「親和性」

本研究結果顯示出國小女教師的人格特質屬於嚴謹性和親和性者居多，因為特教教師需要比一般教師更多「五顆心」，分別是愛心、耐心、細心、包容心、同理心，也顯示出國小女性特教教師的人格特質是偏向於正面、積極的，求新求變的(參與者E)，做為一名國小女性特教教師，在面對多種障礙的特教生，個性細心(參與者E)、善良(參與者C)、熱忱(參與者E)、體貼(參與者B)、溫柔(參與者D)、開朗((參與者B)、忍耐度高(參與者A)、自省能力(參與者E)的人格特質適合成為一名特教

教師。

參、國小女性教師幸福感的因素時，大致將之歸納為下列幾方面：

- 一、就個人背景因素而言：性別、年齡、年資、教育程度、兼任職務等五項因素。
- 二、就社會支持因素而言：行政團隊支持、同事、家人和朋友和諧相處。
- 三、就心理層面因素而言：工作環境滿意度和幸福感的感受。

#### (一) 個人背景因素

1. 研究參與者皆表示性別和幸福感沒有顯著相關(參與者A、B、D、E)，性別和幸福感不一定成正比(參與者C)。國內幸福感的相關研究，「性別」在幸福感無達到顯著差異(方暄涵，2010；王淑女，2011；古婷菊，2011)；國外學者Veenhoven(1984)研究各國的內容，發現大部分性別與幸福感並無差異。

Diener(1984)認為兩性對於快樂感受上有些不同。綜合上述，性別對幸福感的程度影響不大，與幸福感沒有達到顯著差異。

2. 幸福感受到年齡因素的影響為研究參與者A、B、E。參與者A表示年齡越大教學經驗會比較多；參與者B表示年齡越大教師，可以處理比較多事情，讓小孩更容易進入狀況；反觀研究參與者E認為初任教師因為年紀輕，抱持很多教育理想及憧憬去發揮，對於工作喜愛會大於挑戰及困難，保持熱情下的工作態度易獲取幸福感。

根據van Wel et al.(2002)的研究結果則指出，年紀越長的女性其幸福感較年輕者為低，但也有學者抱持相反的意見，Fry(2000)則指出年，年齡越長者，幸福感程度越高。有關年齡的說法眾說紛紜，沒有一致性的共識，因此難以去判斷幸福感與年齡相關性。

3. 本研究中國小女性特教教師感受到隨著年資而有較大幸福感有A、B、E。A表示隨著年資增長，帶來的經驗和臨場反應，處理事情會比較成熟，帶來幸福感也會比較多；B表示年資增長，可以讓小朋友很快進入狀況；E表示年資深的教師，看得多，經驗也多，可以處理許多事情得心應手，幸福感也較佳。



古亭菊(2006)研究發現，任教年資較高的國中教師的幸福感高於任教年資較低的國中教師；陳柏青(2008)亦證實，任教年資21年以上的教師在幸福感受程度上顯著高於其他年資較低的教師。多數特教教師表示隨著教學年資增加和經驗累積，可以更能夠掌握教學突發狀況，得到的幸福感也逐漸增加。

4. 本研究中參與者感覺得教育程度越高，幸福感越大有二位(A、D)，參與者A表示教育程度高或多或少有些許的幸福感；參與者D表示學歷愈高，幸福感會愈好，因為參與者D目前也在特殊教育研究所進修，D的老師及同學也都是本科系的在職老師，在進修的過程，他們會相互瞭解、分享經驗，從中可以獲得更多教學技巧，所以畢業後可以增加工作成效，進而提升幸福感。相反地，參與者B、C、E表示教育程度與幸福感沒有顯著相關，他們覺得並不覺得教育程度高，幸福感較高，參與者E表示教育程度方面，有沒有念到碩士以上並沒有那麼重要，因為除了念研究所，還可以透過研習，增進自己教學方法，也有不是特教背景老師全心關愛學生，自己努力增進教學幸福感。綜上所述，不同教育程度對於個人幸福感並無一致看法
5. 本研究中參與者五位皆表示兼任職務會影響幸福感，皆表示會因為兼任職務而影響到帶班效果，參與者D表示兼任職務，需要花額外時間，會影響到課務，減少了備課時間，而且需要額外休息時間來處理班務。Lin & Lai(1955)認為高職位的工作，因需要進行監督管理和協調等的活動可能會增加人際衝突的可能性，而導致心理較不幸福。由以上可知，研究參與者皆表示擔任職務會影響幸福感，幸福感較低。

## (二) 社會支持因素

國小女性特殊教育教師的社會支持對象包括家人、同事、上司、學生家長，支持來源非常多元，支持都是扮演聆聽、關懷或主動協助角色，同事也是研究參與者情緒抒發的管道，對研究參與者的幸福感都有提升的效果。五位參與者皆表示同事給予情感性支持，參與者A、B、D表示獲得上司訊息上的支持，Lu, Shih, Lin

&Ju等人(1997)的研究發現社會支持對幸福感有整正向的影響。綜合上述，研究參與者皆在職場上或得多元的正向社會支持，因此整體生活過得充實又精彩，社會支持帶來很大的幸福感。

### (三) 心理層面的因素

研究參與者五位皆表示滿意目前工作狀況，但參與者A表示教職並沒有很大的幸福感；參與者D表示因長官介入而讓支持環境受限，且工作壓力和教育體制改變，讓她覺得幸福感降低，因此研究參與者都是滿意目前工作狀態，但多數表示只是滿意工作穩定性和薪水固定性，對於教職的心理層面並沒有很大的幸福感，由此可見，教育主管單位若能讓特教教師從工作中獲得關愛、接納與歸屬感，且主動關心及排解特教教師的工作壓力，幸福感自然能夠大大的提昇了。

## 第二節 建議

本節依據研究結果所歸納之結論，提供國小特教教師、學校單位、教育行政單位、未來研究重視特教教師幸福感的狀態，以提升教育品質，促進特教生學習成長的建議。

### 壹、對國小女性特教教師的建議

#### 一、適當排解工作壓力，尋求紓壓管道，保持身心愉快

在本研究發現，特教教師工作壓力會影響情緒，進而影響到幸福感，使幸福感降低，因此教師宜多安排戶外活動踏青、安排適宜的朋友聚會、多和家人聚聚聊天，讓自己的負面情緒能有舒壓的管道，適當的放鬆，以維護自己的身心健康。

#### 二、加強特教教師社會支持網路，提昇幸福感

研究發現社會支持與幸福感有相當密切關係，因此特教教師應該注重社會支持的網路和人際關係，包含職場上的同事和行政人員，生活中的朋友和家人，多與他們互動及交流，能獲得情緒上的抒發。本研究結果發現特教教師獲得行政人員支持度低，建議可以主動和行政人員做情感上交流，可以主動詢問教學相關事宜，相信行政人員都會很樂意協助特教教師，可以創造雙贏的局面，為特教學生建構美好的教學環境。

## 貳、對學校單位的建議

### 一、定時辦理校內聯誼研習活動，增進特教教師的人際互動

根據研究結論，教師的幸福感來源為「人際和諧層面」，但特教班老師因為班上有特殊生，因此無法密切去參與學校的活動，以至於和普通班教師沒有熟稔，學校應該辦理聯誼研習活動和文康活動，使特教班教師和普通班教師們有機會多交流，建立良好的情誼，藉由提升教師之人際關係，讓特教班老師不只和普通班老師教學經驗交流，也可以分享人生的經驗，以提昇其心理健康。

### 二、學校應給予特教教師更多的關懷及包容

本研究發現特教教師幾乎和行政人員互動普通，僅是公事上的交流，讓特教教師覺得與行政只是上司與下屬關係，因此行政人員應該主動關心及提供教學與行政支援，給予不只工作上的支持，在平常也可以給予簡單口頭與讚美，也可以利用假日時間約出來踏青走走，撇開公事不談，進行情感的交流與分享，彼此互相打氣加油，便能夠讓特教教師感到溫暖及幸福感。

## 參、對教育行政機關的建議

### 一、減輕特教教師工作負擔，關懷教師幸福感受

本研究發現在「兼任職務」上，因為除了要當任導師，還要兼任一些行政業務，會分身乏術而導致帶班效果差，特教教師除了要面對各種障礙生的特殊狀況，承受工作壓力大，如能精簡特教教師行政工作，積極協助特教教師追求心靈與專業成長，使其能以正面積極態度面對學生和工作，提昇幸福感受。

### 二、鼓勵成立特教教師成長團體

本研究發現特教教師常因工作壓力而導致幸福感低落，建議由教育行政機關舉辦或鼓勵特教教師成立成長團體，透過成長團體的過程，提供教師抒發壓力管道和獲得正面支持能量，讓特教教師不再是只是關起門窗單打獨鬥，而應該走出教室，獲得情緒抒發的空間。

#### 肆、對未來研究的建議

##### 一、 在研究對象方面

本研究對象為在苗栗縣從事教職二年以上的國小女性特教教師，故研究無法推論到其他縣市，建議未來可以擴大研究範圍，擴展到不同縣市的特教教師，以求研究的周延性，亦可以針對不同性別的特教教師進行研究，進一步探討不同的幸福感現況及樣貌，蒐集更豐富、多元的資料，使研究結果更完備及周全。

##### 二、 在研究方法方面

本研究採用紮根理論及一對一的訪談的質性分析方式進行研究，建議未來可以嘗試焦點團體訪談方式進行資料蒐集，提供更豐厚資料，亦可藉此讓焦點團體讓女性特教教師有機會彼此分享經驗、交流、討論幸福感相關議題，未來亦可以嘗試運用詮釋學觀點、現象學取向等質性研究方法進行幸福感相關議題的探究。



## 參考文獻

### 一、中文部分

- 王怡茹 (2014)。新北市國民中學教師幸福感及其相關因素之研究。國立臺灣師範大學教育學系，未出版，台北市。
- 王淑女 (2011)。國中教師自我復原力、教師效能感與幸福感關係之研究。國立彰化師範大學教育研究所，未出版，彰化市。
- 王敘馨 (2010)。基隆市國中教師主觀幸福感之調查研究。國立臺灣海洋大學教育研究所，未出版，基隆市。
- 王慶田 (2009)。國小教師休閒涉入、休閒效益及幸福感之研究。亞洲大學休閒與遊憩管理學系碩士在職專班，未出版，台中市。
- 方雅亭 (2012)。社會支持來源與類型對國中生從事課餘身體活動之影響—以知覺重要性為中介。國立臺南大學體育學系碩士班，未出版，台南市。
- 方暄涵 (2010)。基隆市國民中學校長領導特質與教師幸福感關係之研究基隆市國民中學校長領導特質與教師幸福感。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，未出版，台北市。
- 井敏珠 (1992)。已婚職業婦女生活壓力與因應策略、社會支持之研究。國立政治大學教育研究所，未出版，台北市。
- 古婷菊 (2006)。國中教師幸福感及其相關因素之研究。台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北市。
- 任志洪、葉一舵 (2006)。國內外關於主觀幸福感影響因素研究評述。福建師範大學學報 (哲學社會科學版)，4，152-158。
- 向翠瑛 (2012)。臺北市國小已婚女性教師主觀幸福感及其相關因素之研究。臺北市立教育大學心理與諮商教學碩士學位班，未出版，台北市。
- 江芳華 (2008)。國小教師人格特質、社會支持及婚姻滿意度之研究—以台北縣國小教

- 師為例。銘傳大學教育研究所碩士在職專班，未出版，台北市。
- 江亭瑩（2013）。臺北市特殊教育學校教師幸福感之研究。國立臺灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士班，未出版，台北市。
- 李旺憲（2008）。屏東縣兼任組長教師之人格特質、工作壓力、社會支持與工作耗竭之相關研究。國立臺東大學教育學系(所)，未出版，台東縣。
- 李美蘭（2007）。國小資深女性教師幸福感之質性研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系，未出版，台北市。
- 李春媽（2011）。國小校長家長式領導、教師組織公民行為與教師幸福感關係之研究——以桃園縣為例。中原大學教育研究所，未出版，桃園市。
- 李政賢、廖志恆、林靜如譯。質性研究導論。台北市：五南。(Flick, Uwe, 2007)
- 李家蓉（2009）。宜蘭縣國小高年級學童社團參與動機、人際關係與幸福感之研究。佛光大學社會教育學研究所，未出版，宜蘭縣。
- 李連成（2011）。新北市國小教師兼任行政人員角色壓力、幸福感與組織承諾關係之研究。國立政治大學學校行政碩士在職專班，未出版，台北市。
- 李清茵（2003）。家庭互動行為、心理需求滿足、關係滿意度與幸福感之相關研究。國立屏東師範學院，未出版，屏東縣。
- 李新民（2004）。幼兒教師工作壓力、社會支持與身心健康之相關研究。樹德科技大學學報，6(1)，47-68。
- 沈煌寶（2002）。國小教師社會態度、人格特質與衝突因應方式之相關研究。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所，未出版，屏東市。
- 何宜純（2010）。高中生人格特質、學校生活適應與其幸福感之相關研究。國立嘉義大學輔導與諮商學系研究所，未出版，嘉義市。
- 何婉婷（2010）。高雄市國小已婚女教師情緒智力、親職壓力與幸福感之相關研究。高雄師範大學教育學系，未出版，高雄市。
- 余漢儀（1998）。社會研究的倫理。載於嚴祥鸞(編):危險與秘密——研究倫理, 1-29。

- 汪俐君 (2003)。學前身心障礙子女母親親職壓力與社會支持相關因素之探討。國立臺灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士學位班，未出版，台北市。
- 沈詩維 (2013)。一位視障者人際關係之質性研究。國立臺灣師範大學特殊教育學系，未出版，台北市。
- 吳月霞 (2005)。國小高年級單親兒童親子互動、社會支持與其幸福感之研究。國立嘉義大學家庭教育研究所，未出版，嘉義市。
- 吳宗立 (1996)。國民中學行政人員工作壓力與因應策略之研究。國教學報，8，99-131。
- 吳宗立 (1993)。國民中學組織結構、教師社會支持與職業倦怠關係之研究。國立政治大學教育學系，未出版，台北市。
- 吳淑芬 (2013)。嘉義縣國小教師社會支持、幸福感、校長領導與教學效能之相關研究。南華大學企業管理系管理科學碩博士班，未出版，嘉義縣。
- 邱惠娟 (2010)。國中教師工作壓力、工作倦怠、復原力與幸福感關係之研究—以台灣中部地區六縣市為例。國立彰化師範大學教育研究所，未出版，彰化市。
- 吳經熊 (1992)。內心悅樂之泉源。台北市：東大。
- 吳劍雄 (2011)。身心障礙福利服務機構教保人員背景變項、社會支持、角色知覺和組織承諾關係之研究。特殊教育與復健學報，24，1-25。
- 邱欣怡 (2008)。國民小學教師情緒勞務與工作倦怠之關係研究—以工作投入、社會支持為調節變項。國立新竹教育大學人資處輔導教學碩士班，未出版，新竹市。
- 邱秀霞 (2003)。探討社會支持與運動行為之關係。大專體育，64，33-39。
- 邱雅惠 (2007)。國小教師寬恕態度與幸福感之相關研究。國立新竹教育大學人資處輔導教學碩士班，未出版，新竹市。
- 邱筱雯 (2011)。國民小學特教教師社會支持與專業承諾關係之研究。國立屏東教育大學教學視導碩士學位學程，未出版，屏東市。
- 邱毓玲 (2009)。國小校長家長式領導、轉型領導影響兼任行政職務教師知覺幸福感之

- 研究-以臺北縣為例。輔仁大學教育領導與發展研究所，未出版，新北市。
- 林千惠 (2000)。國中小啟智教育教師離職傾向及其相關因素之調查研究。特殊教育研究學刊，19，15-36。
- 林子雯 (1996)。成人學生多重角色與幸福感之相關研究。國立高雄師範大學成人教育研究所，未出版，高雄市。
- 林玫玫 (1987)。教師 A 型行為特質社會支持與工作壓力之研究。國立政治大學教育研究所，未出版，台北市。
- 林秀芬 (2002)。絕處逢生—探討 921 地震喪偶女單親災變後之社會支持過程。國立台灣大學社會學系研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 林珣瑗 (2008)。國小高年級學童人格特質、人際關係與幸福感之相關研究。國立台中教育大學諮商與應用心理學系碩士班碩士論文，未出版，台中。
- 林萃芃 (2011)。臺北市國民小學教師社會支持與教學效能、幸福感之研究。臺北市立教育大學課程與教學研究所碩士班，未出版，台北市。
- 林崇逸 (2007)。幸福與財富：幸福感影響因素之探討。世新大學財務金融學研究所(含碩專班)，未出版，台北市。
- 林雅玲 (2010)。高雄縣國小教師人格特質、風險知覺對風險管理需求影響之研究。樹德科技大學經營管理研究所，未出版，高雄市。
- 周碩政 (2009)。桃竹苗區國民中學兼任行政教師之幸福感。國立政治大學學校行政碩士在職專班，未出版，台北市。
- 侯辰宜 (2007)。國小教師幸福感與教學效能之關係研究---以桃園縣為例。中原大學教育研究所，未出版，桃園市。
- 胡家欣 (2000)。大學生的休閒認知，涉入與體驗-兼論人格特質的影響。高雄醫學大學行為科學研究所，未出版，高雄市。
- 洪冬桂 (1986)。我國大學生適應問題、因應行為、求助偏好及其相關因素之研究。國立臺灣師範大學教育研究所，未出版，台北市。



- 洪玲茹 (2002)。社教機構員工工作壓力、社會支持與專業承諾關係之研究--以高雄市公立社教機構為例。國立屏東師範學院國民教育研究所，未出版，屏東市。
- 洪家興 (2007)。彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作滿足對幸福感之影響。大葉大學休閒事業管理學系碩士在職專班，未出版，彰化縣。
- 施建彬 (1995)。幸福感來源與相關因素之探討。高雄醫學大學行為科學研究所，未出版，高雄市。
- 高思謙譯 (2006)。Aristotle 著。尼各馬科倫理學。台北：台灣商務。
- 高薰芳、林盈助、王向葵譯 (2001)。質化研究設計-一種互動取向的方法，心理出版社。(J.A. Maxwell)
- 高淑清 (2000)。現象學方法及其在教育研究上的應用。載於中正大學教育學研究所主編，質的研究方法 (頁 93-134)。
- 陳宇杉 (2004)。國民小學身心障礙資源班教師教學信念、社會支持與教學行為關係之研究。彰化師範大學特殊教育研究所，未出版，彰化縣。
- 陳向明 (2002)。社會科學質的研究。台北：五南出版社。
- 陳志忠 (2007)。碩士在職進修班學生角色衝突、社會支持與工作滿意度關係之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所，未出版，高雄市。
- 陳志陽 (2004)。國小教師人格特質影響職務決策之研究。輔仁大學應用統計學研究所，未出版，新北市。
- 陳芝吟 (2013)。臺東縣國中生幸福感之研究。國立臺東大學教育學系(所)，未出版，台東縣。
- 陳柏青 (2007)。國小教師休閒參與、工作壓力與幸福感之相關研究。雲林科技大學休閒運動研究所碩士班，未出版，雲林縣。
- 陳鈺萍 (2004)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所，未出版，屏東市。
- 陳得添 (2006)。高雄市普通班與特教班國中教師社會支持、幸福感之比較研究。國立

- 高雄師範大學教育學系，未出版，高雄市。
- 陳銀卿（2007）。國小教師工作壓力與幸福感之相關研究。國立新竹教育大學人資處輔導教學碩士班，未出版，新竹市。
- 陳慧姿（2013）。高中教師靈性健康、寬恕與主觀幸福感量表的編製及其預測模式之研究。高雄師範大學教育學系，未出版，高雄市。
- 陳熾竹（2002）。網路與真實人際關係、人格特質及幸福感之相關研究。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所，未出版，屏東市。
- 袁小惠（2011）。國中教師情緒勞務對幸福感之影響-以情緒智力為調節變項。高雄師範大學人力與知識管理研究所，未出版，高雄市。
- 孫效智（1997）。道德與幸福之間。人文及社會學科學通訊，8，2，29-43。
- 孫碧津（2004）。警察人員休閒運動阻礙及幸福感之研究--以雲林縣例。雲林科技大學休閒運動研究所碩士班，未出版，雲林縣。
- 徐美雯（2011）。國中教師追求快樂取向、主觀幸福感與組織承諾關係之研究。國立新竹教育大學人資處教育行政碩士專班，未出版，新竹市。
- 浦憶娟（2009）。高中職教師人際關係與幸福感關係之研究。國立政治大學學校行政碩士在職專班，未出版，台北市。
- 許碧章（2006）。臺北縣國民小學手球團隊學童運動參與動機與社會支持之研究。台北市立體育學院運動科學研究所，未出版，台北市。
- 郭玲娟（2015）。呼吸器依賴病童主要照顧者的照顧負荷、社會支持與生活品質之探討--以社會支持為中介變項。國立臺北護理健康大學護理研究所，未出版，台北市。
- 郭志純（2003）。國民小學教師工作壓力、社會支持與職業倦怠之研究。國立嘉義大學國民教育研究所，未出版，嘉義市。
- 郭珮怡（2008）。高科技產業員工社會支持與幸福感關係之研究。國立屏東教育大學社會發展學系，未出版，屏東市。
- 陸洛（1998）。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。人文及社會科學期刊，8(1)，

115-137。

陸洛、施建彬譯 (1997)。幸福心理學。台北：巨流。(Michael Argyle, 1987)

張美雲 (2007)。發展遲緩兒童家庭社會支持、親職壓力與賦權增能之相關研究。國立彰化師範大學特殊教育學系所，未出版，彰化市。

張美婷 (2014)。教師幸福感與教學效能關係之研究-以桃園縣私立國中小學為例。中原大學教育研究所，未出版，桃園市。

張春興 (2003)。張氏心理學辭典。台北：東華出版社。

張郁芬 (2001)。國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究。國立嘉義大學國民教育研究所，未出版，嘉義市。

張家婕 (2012)。幼兒園教師幸福感與教學效能之關係-以新竹市為例。東海大學教育研究所，未出版，台中市。

張書豪 (2008)。當老師真好！國小教師幸福感之探究。國立新竹教育大學人資處輔導教學碩士班，未出版，新竹市。

張書豪 (2012)。國小資優生的夢境經驗研究。國立臺灣師範大學特殊教育學系，未出版，台北市。

張嘉玲 (2008)。國小單身教師生活壓力、社會支持與幸福感關係之研究。國立臺南大學諮商與輔導研究所碩士班，未出版，台南市。

梁忠軒 (2002)。國中生之幸福感研究，國立臺灣師範大學衛生教育學系碩士論文。台北市。

莊明貞、陳怡如譯。質性研究導論。臺北市：高等教育。(Glesne, Corrine, 2005)

黃光雄(主編) (1990)。教育概論。台北市：師大書苑。

黃秋萍 (2009)。探討台南地區幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究。台南科技大學生活應用科學研究所，未出版，台南市。

黃俊勳 (2001)。國中學生與犯罪少年社會支持與刺激忍受力之相關研究。彰化師範大學教育研究所，未出版，彰化市。

- 黃偉洲 (2009)。台北縣國民小學組織氣氛與教師幸福感關係之研究。輔仁大學 教育領導與發展研究所，未出版，新北市。
- 黃國城 (2003)。高雄市醫院志工幸福感、死亡態度與生命意義感之相關研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃智慧 (1991)。般若菩提心。台北市：耀文。
- 黃堅厚 (1999)。人格心理學。台北：心理。
- 黃鈴雅 (2006)。國小資源班教師人格特質與工作壓力之研究——以桃園縣為例。臺北市立教育大學身心障礙教育研究所，未出版，台北市。
- 黃苑榆 (2012)。桃園縣國民小學教師工作生活平衡對工作倦怠之影響——以社會支持為調節變項。元智大學管理碩士在職專班，未出版，桃園市。
- 黃德祥 (2004)。青少年發展與輔導。台北；五南。
- 黃雅琪 (2010)。桃園縣國中教師人格特質、社會支持與幸福感之相關研究。銘傳大學教育研究所碩士在職專班，未出版，台北市。
- 黃雅琪 (2012)。屏東縣特殊教育心理評量人員專業能力知覺與專業成長需求之研究。國立屏東教育大學特殊教育學系，未出版，屏東市。
- 黃惠玲 (2007)。國小女教師人格特質工作壓力與主觀幸福感之相關研究。國立新竹教育大學人資處輔導教學碩士班，未出版，新竹市。
- 黃淑寬 (2005)。國小級任教師人格特質、教學信念與班級經營效能關係之研究。國立臺南大學教育學系輔導教學碩士班，未出版，台南市。
- 黃蕙蓓 (2013)。老師，你幸福嗎？－國民小學教師幸福感之研究。逢甲大學公共政策研究所，未出版，台中市。
- 黃偉洲 (2009)。台北縣國民小學組織氣氛與教師幸福感關係之研究。輔仁大學 教育領導與發展研究所，未出版，新北市。
- 黃璉華 (1992)。老人生活滿意度相關之因素分析研究。護理雜誌，39 卷 4 期，37-47 頁。

- 黃寶園 (2010)。社會支持在壓力反應歷程中的中介效果。中華心理衛生學刊，23 (3)，401-436。
- 游文志 (2008)。人格特質、情緒智力、衝突處理型態與工作滿意之相關性研究。中興大學企業管理學系所，未出版，台中市。
- 單小琳 (1990)。國中導師專業倦怠與工作壓力社會支持調適的相關研究。國立政治大學教育研究所，未出版，台北市。
- 曾艾岑 (2008)。不同世代教師工作價值觀與幸福感相關研究。國立屏東教育大學社會科教育學系碩士班，未出版，屏東市。
- 曾昭中 (2005)。人格特質對小團體決策品質之影響：從團體迷思觀點談起。國立交通大學傳播研究所，未出版，新竹市。
- 曾豔秋 (2002)。已婚婦女生活目標、目標社會支持與幸福感之相關研究—以高雄市育有國小子女之已婚婦女為例。高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 溫妃玲 (2012)。新北市板橋區國小長期代課教師與正式教師幸福感之比較研究。臺北市立教育大學課程與教學研究碩士論文，未出版，台北市。
- 詹美珍 (2011)。桃竹苗地區國民小學教師幸福感與組織公民行為關係之研究。國立新竹教育大學人資處教育行政碩士專班，未出版，新竹市。
- 萬文隆 (2004)。深度訪談在質性研究中的應用生活科技教育月刊，三十七卷第四期。
- 鄔昆如 (1989)。人生哲學，五南圖書公司，台北，(第十二刷)。
- 楊文山、周玉慧、莊義利 (1998) 晚年生活壓力、社會支持與老人身心健康。人文及社會科學集刊，10 (2)，227~267。
- 楊芝鳳 (2005)。臺中市國小已婚女性教師工作壓力、工作家庭衝突、社會支持、休閒參與與幸福感之研究。大葉大學管理學院碩士在職專班，未出版，彰化縣。
- 楊智翔 (2009)。國小教師人格特質、幸福感與師生關係之研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系，未出版，台北市。
- 楊國樞 (1989)。心理學。台北市：台灣商務。

- 楊慶豐 (1991)。孔子與老子思想之比較研究。中國文化大學哲學研究所，未出版，台北市。
- 楊馥如 (2011)。新北市國小教師生活型態、休閒參與及幸福感關係之研究。國立臺灣師範大學社會教育學系在職進修碩士班，未出版，台北市。
- 葉青雅 (2004)。國小教師人格特質、人際關係和寬恕態度三者相互關係之研究。國立新竹教育大學進修部輔導教學碩士班，未出版，新竹市。
- 廖梓辰 (2002)。家庭人際互動與家庭和諧、幸福感之相關研究。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所，未出版，屏東市。
- 熊英君 (2008)。國中生之內外控、社會支持、情緒智力與學業成就之相關研究-以板橋市國中為例。銘傳大學教育研究所碩士在職專班，未出版，台北市。
- 鄭媛文 (2005)。桃園縣國小資源班教師工作壓力與工作滿意度相關之研究。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園市。
- 鄭伊婷 (2009)。國民小學教師幸福感之現況及人格特質、情緒管理之相關研究。國立嘉義大學國民教育研究所，未出版，嘉義市。
- 鄭慧玲譯。人格心理學。台北：桂冠書局。(Pervin, Lawrence, 1970)
- 蔡金英 (2012)。角色衝突、社會支持與幸福感關係之研究 —以國小兼任行政職務教師為例。大葉大學管理學院碩士在職專班，未出版，彰化縣。
- 蔡明霞 (2008)。臺北市立國民中學兼任行政職務之教師其角色衝突與幸福感之相關研究。國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班，未出版，台北市。
- 蔡崇建 (1985)。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。
- 劉士華 (2009)。以社會支持理論探討影響教師開發數位教材知識分享行為之研究。國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所，未出版，台北市。
- 劉素滿 (2009)。女性校長工作角色與家庭角色關係之質性研究。國立台灣師範大學社會教育學系在職進修碩士班，未出版，台北市。

- 歐用生 (1992)。質的研究。台北：師大書苑。
- 潘依玲 (2005)。彰化縣國民中小學退休教師服務學習的參與動機與社會支持對學習成效影響之研究。國立中正大學成人及繼續教育所，未出版，嘉義縣。
- 潘佩苓 (2011)。中等學校餐飲科教師人格特質、工作滿意度與組織承諾關係之研究。朝陽科技大學休閒事業管理系碩士班，未出版，台中市。
- 潘淑滿 (2003)。質性研究理論與應用，台北：心理出版社。
- 潘菽 (1980)。教育心理學，人民教育出版社。
- 蕭惠文 (2008)。高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所，未出版，屏東市。
- 賴威岑 (2002)。臺灣地區中小學教師心理幸福特質之探討-與其他職業比較。國立臺東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，臺東縣。
- 賴貞嬌 (2006)。台北市國民小學教師健康促進生活型態與幸福感之關係研究。國立臺北教育大學生命教育與健康促進研究所，未出版，台北市。
- 韓繼成 (2002)。國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究。彰化師範大學教育研究所，未出版，彰化市。
- 薛玫芳 (2014)。國中數學教師人格特質、職場友誼與工作承諾之關係。國立屏東科技大學技職教育研究所，未出版，屏東市。
- 鍾偉晉 (2008)。國中教師情緒管理與幸福感之研究。臺北市立教育大學，未出版，台北市。
- 謝青儒 (2002)。父母參與與子女性別角色概念、性格特質、幸福感及學業表現之相關研究。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所，未出版，屏東市。
- 謝玫芸 (2007)。高雄市國小教師外向性人格、角色壓力與幸福感之關係研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 謝美香 (2006)。國小高年級學童的人格特質、學校生活適應與幸福感之相關研究。國立嘉義大學家庭教育研究所，未出版，嘉義市。

- 謝佩妤 (2009)。國民中學、小學教師智慧與幸福感關係之研究。國立政治大學教育研究所，未出版，台北市。
- 謝菊英 (2002)。高屏區國小女性校長工作壓力與社會支持之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所，未出版，屏東市。
- 簡莉蓉 (2009)。教師情緒創造力與職業幸福感之研究。國立臺北教育大學 國民教育學系碩士班，未出版，台北市。
- 魏美惠 (2011)。幼兒教師幸福感研究。教育科學期刊，10(2)，173-194。
- 闕美華 (2000)。國中小教師情緒智慧、社會支持與工作滿意度之研究。彰化師範大學教育研究所，未出版，彰化市。
- 顏映馨 (1999)。大學生的生活風格, 人際親密和幸福感關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 顏耀南 (2001)。教師職業倦怠相關變項之後設分析研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 譚守權 (1992)。老子哲學評論。台北市：文津。
- 羅培文 (2010)。兼任行政職教師之職家衝突與幸福感。玄奘大學應用心理學系碩士班，未出版，新竹市。
- 蘇子傑 (2009)。學校組織氣氛與教師幸福感之關係研究。國立嘉義大學教育學系研究所，未出版，嘉義市。
- 蘇淑麗 (2005)。不同世代國小教師人格特質與工作價值觀之相關研究。國立花蓮師範學院輔導碩士班，未出版，花蓮市。
- 鐘偉晉 (2009)。國中教師情緒管理與幸福感之研究。臺北市立教育大學國民教育研究所，未出版，台北市。
- 釋證嚴 (1992)。歡喜自在。台北市：慈濟。
- 釋證嚴 (1999)。慈濟心燈。臺北: 慈濟文化。



## 二、英文部分

- Allport, G. W. (1961), *Pattern and Growth in Personality*, New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Andrews, F. M. & Withey, S. W. (1976) . *Social indicators of well-being*. New York: Plenum.
- Antonucci, T. C., & Jackson, J. S. (1987). Social support, interpersonal efficacy, and health: A life course perspective. In L. L. Carstensen, & B. A. Edelman (Eds.), *Handbook of clinical gerontology*. New York: Pergamon Press.
- Argyle, M., and Lu, L. 1990a. "The happiness of extraverts." *Personality and Individual Difference* 11 : 1011-1017.
- Argyle, M., and Lu, L. 1990b. "Happiness and social skills." *Personality and Individual Difference* 11 : 1255-1261.
- Argyle, M. (2001). *The Psychology of Happiness*. (2nd ed.). London: Routledge.
- Baron, R. A. (1996). Interpersonal relations in organization. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual difference and behavior in organizations*, 334-370, San Francisco: Jossey-Bass.
- Barrera, M. & Ainlay, S. L. (1983). The structure of social support: a conceptual and empirical analysis. *Journal of Community Psychology*, 11, 133-143.
- Bennett & Morris (1983) , Support D. H. (Eds) . *Rehabilitation*. Watts, F. N. & Bennett, Theory and Practice of Psychiatric Rehabilitation, New York: John Wiley and Sons.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine.
- Brown, G. W. (1974) , Meaning, measurement, and stress of life events. In B. S. Dohrenwend & B. P. Dohrenwend, (Eds.) , *Stressful Life Events: Their Nature and Effects*. New York: John Wiley and Sons.
- Bryant, F. B., & Veroff, J. (1982). The structure of psychological well-being: A sociohistorical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 653-673.

- Buss, D. M. (2000). *The dangerous passion: Why jealousy is as necessary as love and sex*. New York: Free Press.
- Canter, L. (1994). *The high-performing teacher*. (ERIC Document Reproduction Service NO.ED380460) .
- Campbell, A., Converse, P. E. & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life : Perceptions, evaluations, and satisfaction*. New York : Russell.
- Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health*. New York: Behavioral Publication.
- Carruthers, C., & Hood, C. (2004). *The power of the positive: Leisure & well-being*. *Therapeutic Recreation Journal*, 38(2), 225-245
- Chang, Z., Geert, D., & Li, Y. (2011). *Teacher perceptions of school culture and their organizational commitment and well-being in a Chinese school*. *Asia Pacific Education*, 12, 319–328. doi:10.1007/s12564-011-9146-0
- Cassel, J., 1974, “*Psychosocial Processes and Stress : Theoretical Formulations*”, *International Journal of Health Services*, Vol. 4, pp. 471-482.
- Cheuk, W. H & Wong, K. S. (1995). *Stress, social support, and teacher burnout in Macau*. *Current Psychology*, 14, 42-46.
- Cobb, S. (1976). *Social support as a moderator of life stress*. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). *Stress, social support, and the buffering hypothesis*. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Costa P. T. and McCrae R. R. (1980) *Influence of Extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people*. *J. Person. Soc. Psychol.* 38, 668-678.
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark, V. L. P., & Morales, A. (2007). *Qualitative research designs: Selection and implementation*. *The Counseling Psychologist*, 35, 2, 236-264.

- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Denzin, N. K. (1989). *The research act: a theoretical introduction to socio logical methods*. New Jersey: Prentice Hall.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. D., & Suh, E. M. (2000). National differences in subjective well-being. In Kahneman, D., Diener, E. D., & Schwarz, N. (Eds.), *Well-being: The foundation of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford: Oxford University Press.
- Doyle, R. 2002. "Calculus of Happiness." *Scientific American* 287(5):32-33.
- Embich, Jeanne. L. (2001). The relationship of secondary special education teacher's roles and factors that lead of professional burnout. *Teacher Education and Special Education*, 24, 58-69.
- Fry, C. L. (2000). Culture, age and subjective well-being. *Journal of Family Issues*, 21, 751-776.
- Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. G. (1975.). *Manual: Eysenck Personality Questionnaire (Junior and Adult)*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.
- Goldberg, L. R. (1981) . *Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons*. In L. Wheeler (ed) , *Review of Personality and Social Psychology* (Vol. 2, pp.141-165) . Beverly Hills, CA: Sage.
- Gordon W. Allport (1961), *Pattern and growth in personality*, N.Y.: Holt.
- Gottlieb, B. H. (1983). *Social support strategy*. Beverly Hill: Sage

- Headey, B., & Wearing, A. (1991). Subjective well-being and coping with adversity. *Social Indicators Research*, 22, 327-349.
- Holahan & Moos (1981). *Handbook on Stress and Anxiety : Contemporary Knowledge ,theory ,and treatment , SanFrancisco , Jossey-Bass.*
- Hornby, R. (1982). *Man against nature in strindberg's the father.* University Press of America, 11, 34.
- House, J. J. (1981). *Work stress and social support.* Reading: Addison Wesley.
- John W. Creswell (2007), *Qualitative Inquiry and Research Design.* Sage.
- Kratzer, C. C. (1995). *Reflective practice in a community of beginning teachers :*  
*Implementing the STEP program.*(ERIC Document Reproduction Service NO. ED385602)
- Lin, N. (1986) *Conceptualizing social support.*In, N. Lin ,A.Dean, & W.Ensel (Eds.) *Social support, life events,.and depression.* Orland, FL: Academic Press, Lnc.
- Lincoln, Y.S., & Cuba, E. G. (1985) . *Naturalistic Inquiry.* Beverly Hills: Sage.
- Litwun, H. & Landau, R. (2000). *Social network type and social support among the old-old.*  
*Journal of Aging Studies*, 14,213-228.
- Lopez, R. A. (1999). *Las comadres as a social support system.**Journal of Woman & Social Work*, 14, 24-41.
- Lin, N.,& Lai, G.(1995). *Urban stress in China.* *Social Science andMedicine*,41(8),1131-1145.
- Morgan, A., & Zimmerman, M. (1990). *Easing the transition to nursing homes: Identifying the needs of spousal caregivers at the time of institutionalization.*  
*Clinical Gerontologist. Special Issue: Mental health in the nursing home*, 9(3-4), 1-17.
- Morris, H. J. (2001). *Happiness Explained.* U.S. News & World Report, 131, 46-55.
- Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods.* Newbury Park. CA: Sage.

- Phares, E. J., & Chaplin, W. F. (1997). *Introduction to personality* (4th ed.). New York : Longman.
- Philip G. Zimbardo (1990).,“Shyness : What It Is, What to Do About It”.
- Raisch, M. L. (1994). *Collaborative research : Cooperating teachers, student teacher, and university faculty working together.* (ERIC Document Reproduction Service NO.ED370287) .
- Robert, K. & Angelo, K. (2001). *Organizational behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ruiz, W. M. (2005). The five-factor model of personality, subjective well-being, and social adaptation : Generalize ability to the Spanish context. *Psychological Reports*, 96, 863–866.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). *Handbook of self-determination research.* New York: University of Rochester.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995) . The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Shih, J. B. (1999). *Cultural, social and individual correlates of happiness in Taiwan.* Unpublished doctoral dissertation, University of Oxford Brookes.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basic of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory.* London: Sage Publications, Inc.
- Swindle, R.W. (1983). Social networks, perceived social support and coping with stress. *Preventive Psychology: Theory, Research and Practice in Community Intervention*pp. 87-103. New York: Pergamon.
- Thoits, P. A. (1982) , Conceptual, methodological and theoretical problem in studying social support as a buffer against life stress,*Journal of Health and Social Behavior* ,Vol.23,pp.145-159.
- Veenhoven, R.(1994).Is happiness a trait ? Tests of the theory that a better society does not

- make people any happy. *Social Indicators Research*,32, 101-160.
- van Wel, F., ter Bogt, T. & Raaijmakers, Q.(2002). Changes in the parental bond and the well-being of adolescents and young adults. *Adolescence*, 37 , 316-333.
- Weiss, R. S. (1974), *The Provisions of Social Relations*, In Z. Ribin, *Diving unto Others* (Eds.), Englewood cliffs, 17-26, NJ: Prentice-Hall.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*,67(4), 294-306.
- Zinn, L. F. (1997). *Supports and barriers to teacher leadership: Resource of teacher leaders*. (ERIC Document Reproduction Service NO.ED408259) .



### 三、網站部分

教育部性別統計指標彙總性資料(2014)，取自

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=3973&Page=20272&WID=31d75a44-fff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

金車教育基金會(2006)，取自 <http://www.epochtimes.com/b5/6/9/26/n1467264.htm>



# 附 錄

## 附錄一 訪談同意書

親愛的老師您好：

我是南華大學非營利管理事業研究所碩二研究生涂貴齡，目前正在研究一份關於國小特教教師的幸福感，主題為「國小女性特教教師幸福感之探究」，主要目的是希望透過訪談國小女性特教教師，來深入瞭解及探討國小女性特教教師的幸福來源及相關影響因素，希望能藉由你寶貴的意見和想法，讓大家更能重視特教教師的幸福感，也能提供後輩對此相關議題有興趣者參考資料。

本研究訪談所需時間大約1-2小時，訪談中將會全程進行錄音，訪談過程中如有涉及個人隱私或不便錄音之處，可直接告知研究者並停止錄音。本訪談內容將僅供學術研究之使用，受訪者姓名亦將以匿名方式並保密。另外，訪談過後會將訪談初稿與文本與您再次核對討論，如有不合原意者可以隨時修改，也歡迎您隨時提供研究者寶貴意見。特懇請您參與我的論文研究訪談！

敬祝

平安順心

我願意接受「國小女性特教教師幸福感之探究」訪談

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

指導教授:洪嘉聲 博士

研究生: 涂貴齡 敬上

受訪者 _____ (簽名) 年 月 日



## 附錄二 專家效度評析

### 一、受訪教師背景基本表

題號	原題目	專家修正	修正後題目	結果
1	姓名：_____			保留
2	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女			保留
3	年齡：_____歲			保留
4	婚姻狀態： <input type="checkbox"/> 已婚， 子女____人 <input type="checkbox"/> 未婚			保留
5	學歷： <input type="checkbox"/> 大學(_____系) <input type="checkbox"/> 碩士：(_____系) <input type="checkbox"/> 博士(_____系)	<b>A專家</b> 學歷宜為師專、大學、碩士、博士。 <b>B專家</b> 學歷改為最高學歷	最高學歷： <input type="checkbox"/> 師專 <input type="checkbox"/> 大學(_____系) <input type="checkbox"/> 碩士(_____系) <input type="checkbox"/> 博士(_____系)	修正後 保留
6	教學年資：_____年	<b>A專家</b> 括號補充說明含今年。 <b>B專家</b> 建議修正為特教教學年資	特教教學年資： _____年(含今年)	修正後 保留
7	所任班級類型： <input type="checkbox"/> 集中式特教班 <input type="checkbox"/> 資源班 <input type="checkbox"/> 巡迴輔導班	<b>B專家</b> 集中式特教班改為身心障礙	所任班級類型： <input type="checkbox"/> 身心障礙特教班 <input type="checkbox"/> 資源班 <input type="checkbox"/> 巡迴輔	修正後 保留

		特教班	導班	
8	<p>在你教學中，誰對您的支持程度最高</p> <p><input type="checkbox"/>家人 <input type="checkbox"/> 同事</p> <p><input type="checkbox"/> 直屬長官</p> <p><input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/>朋友</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>專家</p> <p>建議用排序方式來知道支持度高低</p>	<p>在你教學中，誰對您的支持程度最高，請依序排列 1~5</p> <p><input type="checkbox"/>家人 <input type="checkbox"/> 同事</p> <p><input type="checkbox"/> 直屬長官</p> <p><input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/>朋友</p>	修正後 保留
9	<p>特教專業學歷背景：</p> <p><input type="checkbox"/>國內外大學或師範大學特殊教育系畢業</p> <p><input type="checkbox"/>特教學程</p> <p><input type="checkbox"/>學士後國小特教教師師資班結業</p> <p><input type="checkbox"/>修習特教3學分或54小時特教知能研習</p> <p><input type="checkbox"/>未曾修習特教學分</p>			保留
10	<p>您是否有兼任學校行政工作? <input type="checkbox"/>有：</p> <p>_____ <input type="checkbox"/>無</p>			保留

## 二、訪談大綱

題號	原題目	專家修正	修正後題目	結果
生涯 1	請您談談為何當初為何當特教教師?	A專家 加入選擇當特教教師  B專家 特教教師改為特教領域	請您談談為何當初選擇特殊教育領域從事教職?	修正後 保留
生涯 2	請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點?			保留
生涯 3	在您從事特教領域教學生涯當中，是否有某些教學事件讓您感覺到印象深刻?	B專家 印象深刻或加入幸福感	在您從事特教領域教學生涯當中，是否有某些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感?	修正後 保留
生涯 4	在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感?為什麼?			保留
生涯 5	您的幸福感來源包含哪些部分?你是如何尋找你生活中的幸福感?			保留

生涯 6	您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何?	A專家 補充說明甚麼叫作與幸福感的關聯性?	您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何?(年資越深幸福感越大嗎?)	修正後 保留
人格 1	請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域?			保留
人格 2	當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援?			保留
人格 3	你覺得自己的個性如何?對於你的工作會有什麼影響?	B專家 工作改為特教工作	你覺得自己的個性如何?對於你的特教工作會有什麼影響?	修正後 保留
社會 1	您與學生互動的關係為何?可以舉例說明嗎?			保留
社會 2	您與特教行政人員互動的關係為何?可以舉例說明嗎?			保留
社會 3	您與特教家長的互動關係為何?可以舉例說明嗎?			保留

社會 4	您與搭檔的特教夥伴 互動關係為何？可以 舉例說明嗎？			保留
社會 5	請問您在教職生涯當 中，誰對你的支持度 最高？			保留
社會 6	目前工作環境帶給你 何種感受？你會覺得 學校環境支持度高或 者有受限？			保留



## 附錄三 受訪教師背景基本表

※感謝你願意接受本次的訪談，請你填寫相關基本資料

1. 姓名：_____
2. 性別：男 女
3. 年齡：_____歲
4. 婚姻狀態：已婚，子女____人 未婚
5. 最高學歷：師專 大學(_____系)  
碩士：(_____系) 博士(_____系)
6. 特教教學年資：_____年(含今年)
7. 所任班級類型：身心障礙特教班 資源班 巡迴輔導班
8. 在你教學中，誰對您的支持程度最高，請依序排列 1~5  
家人 同事 直屬長官 家長 朋友
9. 特教專業學歷背景：  
國內外大學或師範大學特殊教育系畢業  
特教學程  
學士後國小特教教師師資班結業  
修習特教3學分或54小時特教知能研習  
未曾修習特教學分
10. 您是否有兼任學校行政工作？有：_____ 無

## 附錄四 訪談大綱

### 一、生涯歷程：

- (一) 請您談談為何當初選擇特殊教育領域從事教職？
- (二) 請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點？
- (三) 在您從事特教領域教學生涯當中，是否有哪些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感？
- (四) 在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感？為什麼？
- (五) 您的幸福感來源包含哪些部分？你是如何尋找你生活中的幸福感？
- (六) 您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何？(年資越深幸福感越大嗎？)

### 二、人格特質：

- (一) 請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域？
- (二) 當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援？
- (三) 你覺得自己的個性如何？對於你的特教工作會有什麼影響？

### 三、社會支持：

- (一) 您與學生互動的關係為何？可以舉例說明嗎？
- (二) 您與特教行政人員互動的關係為何？可以舉例說明嗎？
- (三) 您與特教家長的互動關係為何？可以舉例說明嗎？
- (四) 您與搭檔的特教夥伴互動關係為何？可以舉例說明嗎？
- (五) 請問您在教職生涯當中，誰對你的支持度最高？
- (六) 目前工作環境帶給你何種感受？你會覺得學校環境支持度高或者有受限？

## 附錄五 效度檢核表

親愛的研究參與者您好：

感謝您撥冗接受這次訪談，訪談已經順利結束，目前已經將訪談錄音整理成逐字稿，為了將訪談的結果更能夠符合你真實的經驗，請您仔細閱讀，注意所表達的意思是否有被錯誤描述，可以直接在原稿上用紅色字體修改成你的原意，以作為之後分析的結果。

本逐字稿在您過目且同意無誤之後，將進行修飾，將人名以編號替代。若你同意研究者將逐字稿進一步分析，請在下方上勾選適當的選項，感謝您的大力幫忙，如有問題可以隨時與我聯繫！

研究參與者姓名：_____

*我已經檢視過「國小女性特教教師幸福感之探究」逐字稿，逐字稿與我的真實經驗符合程度約為百分之_____ (0-100)

*看完這份資料我的心得感想是：_____

敬祝

平安順心

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

指導教授：洪嘉聲 博士

研究生：涂貴齡 敬上

研究參與者：

日期：104 年 月 日



## 附錄六 訪談逐字稿

編號	性別	年齡	擔任職務	學歷	年資	訪談日期	訪談時間
A	女	26	在家教育教師	大學	四年	2014.12.24	四十分

### 一、生涯歷程：

R01：請您談談為何當初選擇特殊教育領域從事教職？

A01：我覺得當初會選特教是因為說那時考大學的時候一樣是因為分數的關係，所以才選擇跟自己分數相當的科系，那另外就是是家中的長輩爸爸他非常希望希望可以選擇這個科系，才會進到特教這領域。

R02：所以爸爸也是希望你從事特教工作？

A02：對！是爸爸的支持。

R03：那你家中有人從事特教工作嗎？

A03：沒有，媽媽是教普通教育的，但爸爸希望我選特教。

R04：為什麼？

A04：可能是一種趨勢吧！

R05：請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點？

A05：女生我覺得應該比較多同理心，還有給人家感覺比較溫柔，然後家長接受度感覺會比較高，尤其是特教的話，一些忍耐度會比男生好，缺點我是覺得遇到一些比較重度障礙的學生，肢體比較不方便，當我需要協助(身體移動)時，像是復健或移動，(女生因為體能的受限)會比較吃力。

R06：在您從事特教領域教學生涯當中，是否有哪些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感？

A06：從事在家教教育讓我比較多有印象深刻就是家長給予的支持，就是 he 會很感謝你到他家裡為小朋友做教學，那麼我覺得這是一份理所當然的事情，但他們(家長)

就會覺得你來他們會很感動、很感激，那他們有時會把你留下來吃飯或者有時會送你一些東西，我都會覺得……(停頓)，或者一些口頭上的感謝，我都會得……(停頓)，滿令我我做這件事情(在家教育教學)是值得的【點頭】。

R07：因為你是從事在家教育，你會覺得這份工作與一般在教學現場工作的特教老師，如資源班、特教班有何不同嗎？

A07：對，可能因為我們是到小朋友的家裡教學，教學的場域不太一樣，面對的事情就比較複雜，有時候面對家長的問題比較多，給家長的輔導，然後一些社會福利的諮詢，這方面有時候甚至比單純的教學還要占大多數的時間。

R08：在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感？為什麼？

A08：當然有時會也會覺得為什麼小朋友都沒有進步，我所教過的東西，有時候也會滿生氣的，但大多數我還是覺得說教學這件事情是還滿讓人開心的【微笑】，還能夠得到學生的回饋阿！然後他們的進步，如果說我得到家長的稱讚，(家長)覺得說發現小朋友有進步，或是我自己從評量可以發現小朋友比之前進步很多，我覺得這都是會增加我一些成就感，然後進而會讓我更覺得當老師是一件有幸福感的事情。

R09：您的幸福感來源包含哪些部分？你是如何尋找你生活中的幸福感？

A09：我的幸福感除了工作上，就是我跟同事之間的互動，會讓我在工作上有支持力，另外就是來，自我生活中的一部分，像我的休閒活動，去社大上跳舞課、或者有時候打打羽毛球，讓我可以課餘的時間可以充一下電。

R10：您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何？(年資越深幸福感越大嗎？)

A10：我覺得就我經驗來說，性別我覺得差異不大，男生和女生雖然生理結構上有不同，但我覺得這跟個性比較有關，幸福感跟性別沒有太大的關係，那年齡或多或少一定會，年齡越大他的教學經驗應會比較多，所以說還有年資的關係，他的歷練或是有一些工作上的臨場反應，我覺得會一定會比較成熟，帶來的幸福感也會比較

多，那我覺得教育程度可能或多或少有少許幸福感，那兼任職務，因為一個老師你同時又要兼任行政方面的業務，你又要能夠帶班，我覺得應該滿難去兼顧的(班級)，應該滿容易會忽略到小朋友的學習狀況。

R11：你會覺得教育程度跟幸福感沒有太大的關係嗎？

A11：我會覺得教育程度可能會在這五個因素(性別、年齡、年資、教育程度、兼任職務)裡面可能影響比較少一點，跟幸福感沒有太大的關係。

R12：那年資你覺得跟幸福感有關係嗎？

A12：我覺得教學經驗比較豐富的老師，幸福感會比較多。

R13：那有人說兼任職務的老師，他勝任職務工作，他等於把行政的經驗和教學理念做結合，會覺得讓他比較能夠得心應手，幸福感就會提高，你覺得呢？

A13：我覺得兼任職務對老師來說比較不好，比較沒有兼顧學生的需求，因為時間就這樣多，我還要分(時間)給行政業務，勢必會佔去許多時間(在行政上)。

## 二、人格特質：

R14：請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域？

A14：我覺得應該是在個性上比較多包容性，希望小朋友因為我的教學而變得更好、更進步。

R15：所以你覺得你比較多包容性才適合從事特教工作？

A15：是，我比較多同理心和包容心，可能這樣比較適合教特教。

R16：當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援？

A16：我會先問看看我的同事她有沒有遇到跟我很像的問題，我會問看看他是怎麼解決的，那如果真的無法解決，我會尋求學校的行政人員，看他們會希望我該怎麼做，我考慮之後，我就會選擇這樣子(參考行政人員的建議)，那另外也有可能去問問身邊的同學有沒有從事特教的同學，問看看他們的意見。

R17：因為你是從事在家教育，在家教育等於你在現場是沒有其他工作夥伴，等於就是只有你一個人，你是如何去尋求支援？

A17：可能沒辦法到第一時間去解決，但現在通訊很發達，可能會用LINE或者每隔周三我們都會回學校(特教中心)去討論，當面討論問題，如果要更即時的話就是用LINE。

R18：你覺得自己的個性如何？對於你的工作會有什麼影響？

A18：我覺得我的個性有時候太急了，那會對小朋友可能有時一次二次學不好，有時候口氣會比較急躁，所以我很怕會影響到學生對我的觀感，他們會覺得老師是不是生氣了，但我希望我盡量能夠去改善這部分(個性急躁)。

### 三、社會支持：

R19：您與學生互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

A19：我覺得我跟學生的互動差不多……嗯~(停頓)還算不錯，上課我覺得學生也都能夠配合。

R20：那因為你的學生是在家教育的學生幾乎都是無口語能力或者無溝通能力，你要如何與他們互動？

A20：我覺得有時候透過比較多肢體接觸，然後透過語言、表情他(學生)可以感受的到。

R21：所以你覺得你與學生互動是良好的。

A21：是

R22：您與特教行政人員互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

A22：因為我們都是隔周才見一次，所以說比較難得回去，大多都是詢問一些行政上面的問題或是特教鑑定的問題，如果在教學或者其他地方有問題我會趁這(回特教中心)回去時來問，大概就這樣。

R23：所以跟行政人員互動比較普通一點，比較沒有像家長互動接觸多一點？

A23：對，因為畢竟每周才回去一次

R24：因為你是從事在家教育，你會覺得你跟家長和學生的互動比特教行政人員更頻繁？

A24：對，因為家長和學生幾乎每隔幾天就見面一次。

R25：您與特教家長的互動關係為何？可以舉例說明嗎？

A25：我覺得還滿慶幸，我遇到的家長都滿好的，主要照顧者媽媽也都會在旁協助，跟

我一起上課，但他們的角色主要是在協助我，所以不會有上課那種(監督)壓力，雖然上課有人看不習慣，但久而久之，也就慢慢能夠適應了。因為在旁邊，如果小朋友有一些臨時狀況，主要照顧者也都能立刻協助我，我覺得跟我一起上課反而能幫助我。

R26：所以你覺得家長在一旁陪伴上課反而是種幫助，所以你覺得你與家長互動關係是良好的？

A26：對

R27：您與搭檔的特教夥伴互動關係為何？可以舉例說明嗎？

A27：我跟我另外一個一樣都是在家教育的老師，我們除了平常會討論在家教育的事情，有關於申請專業團隊或者輔具等等，都是我們要自力更生，要自己去申請，馬上要知道哪時要交甚麼？另外我們會分享遇到的學生的趣事，互動是不錯的。

R28：請問您在教職生涯當中，誰對你的支持度最高？

A28：我覺得學校、同事和家人，主要來自這三個支持度。

R29：那如果三個一定要排支持次最高的，你會排哪一個？

A29：我覺得學校，再來是同事的，就是學校給我的幫助會比較立即的，可以幫忙我解決問題的。

R30：目前工作環境帶給你何種感受？你會覺得學校環境支持度高或者有受限？

A30：我覺得我有時面對問題，有時候可以自己試著解決它，但是有時候來是會有無力感。

R31：那你目前在家教育工作給你帶來何種感受？

A31：沒有到非常大的幸福感，還算可以滿意目前的工作

R32：那你覺得學校支持度高嗎？比如說你要申請一些教具或輔具，通常可以給你立即回饋嗎？

A32：通常都有辦法，我覺得是在教學方面是比較不知所以然。

R33：所以你覺得支持度高嗎？

A33：算是還滿高的

R34：可以舉個例子大概說明，為何支持度高嗎？

A34：就是平常行政方面，他們能夠預先能夠讓我知道必須協助巡迴學校或者學生需要申請些甚麼東西(輔具或教材)，我覺得比一般老師(特教班或資源班)得到更多訊息。

R35：因為在家教育不只是一要教學，還會會知道醫療或者社會福利訊息，你會覺得是工作挑戰還是可以勝任的。

A35：我是覺得可以的，但是是需要更多資源(醫療、社福訊息)才能夠去勝任這份工作，上網做資料或者詢問相關有經驗的特教老師。

編號	性別	年齡	擔任職務	學歷	年資	訪談日期	訪談時間
B	女	28	特教班教師	碩士	六年	2014.12.26	三十分

### 一、生涯歷程：

R01：請您談談為何當初選擇特殊教育領域從事教職？

B01：因為當初我媽媽本身是聽障，所以我覺得說如果我從事特教行業，可以幫助到我媽媽，或者是類似這樣子的聽障者，所以這就是為什麼我選擇特教當作教職。

R02：請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點？

B02：我覺得在優點方面，因為本身為女性，小孩又比較特殊，所以在溝通上或者同理心上似乎比男性同理、包容、體貼，缺點的話因為是女老師，學生有情緒行為會有暴衝，女老師會比較辛苦，另外就是行動力受限，例如要將小孩子抱上抱下時，女老師也是非常吃力的。

R03：在您從事特教領域教學生涯當中，是否有哪些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感？

B03：其實只要覺得小朋友……(停頓)，只要看到小朋友有進步，看到他們每天都很開心，其實這都可以當作生活中的小確幸【微笑】。

R04：那有特別的案例嗎？有沒有曾經哪位小朋友的進步，或是家長的一句話，讓你覺得教學沒有白費？

B04：嗯…之前是有在當巡迴老師的時候，有位小朋友很討厭數學，但是他來上我的課之後，就在聯絡簿上寫開始喜歡數學了。那是第一次有小朋友用言語文字給我鼓勵。在家長方面，是現在的特教班，可以感受到家長瞭解老師對他們小孩子的關心，但有些家長不會直接對老師說，然而透過其他老師或家長的傳話，有時都可以側面聽到家長對老師的肯定，這時就會覺得再怎麼辛苦都是值得的。

R05：在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感？為什麼？

B05：我覺得在整個的教學工作當中，因為在特教班的環境裡面，所以……嗯(停頓)，並不一定會有特別的幸福感，因為有時會覺得很累，有時又會覺得小朋友沒有進步，所以時常會有挫敗感，但如果一定要說有什麼幸福感的話~~~~~，可能就是會覺得工作時間是很固定的，每天早上七點到下午五點，還有例假日。還有每個月薪水可以固定入帳，這應該就是幸福感。

R06：您的幸福感來源包含哪些部分？你是如何尋找你生活中的幸福感？

B06：這個幸福感是不限於工作上的嗎？

R07：是的，情感或朋友的交流都可以

B07：那這個幸福感第一個一定是來自與另一半的相處，有時即使工作再累，會覺得還好有他(另一半)，再來就是跟家人和諧相處也很重要，還有就是朋友相聚真的是一件很幸福的事情【大笑握拳】。

R08：那妳是如何找尋生活中的幸福感呢？譬如說遇到工作壓力是如何排解它？

B08：就是與另一半或是與朋友聊聊天，或是自己轉換個心情規劃個小旅行，又或者是放空什麼事都不做，純粹讓腦部休息。

R09：您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關

### **連性為何?(年資越深幸福感越大嗎?)**

B09：我覺得教師幸福感與性別較無關係 而是工作帶來的成就感或愉悅感，我覺得隨著年齡年資的增長，真的可以讓小朋友更快進入狀況，也可以比較快handle一些事情。所以覺得這(些因素)是可以成正比的。但我覺得我從大學畢業、碩士畢業倒沒有太大相關。我覺得如果去兼職(職務)，多多少少會影響帶班的成效，因為兼職要花精力去完成其它的事情(行政業務)，帶班的效果相對會比較差。

### **二、人格特質：**

R10：請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域？

B10：我覺得應該是同理心，我比較會站在別人的角度去設想，在特教方面真的會設身處地。

R11：當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援？

B11：可以跟搭檔聊聊啊，可以將最近的困難跟他說，並且可以彼此討論，在工作上跟搭檔聊是最快的，若是問題不在於跟搭檔，就是尋求行政資源，或是找有經驗的特教老師，這些方式都可以排解困難。

R12：你覺得自己的個性如何？對於你的工作會有什麼影響？

B12：我覺得我的個性是比較開心果型的，所以在特教班時我的語氣或是用詞很容易讓小朋友感到快樂。有時自己悶悶不樂，聽到小朋友唱歌，自己也愛唱歌，心情變好了。自己跟學生開心的心情可以互相影響，我覺得這也是好的。

### **三、社會支持：**

R13：您與學生互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

B13：因為待特教班的緣故，與學生互動都很緊密，基本上都是良好的互動。舉例來說，其實跟家長的互動也是一樣，因為每天都會見到家長，要跟他們更新學生的狀況，也有時是透過聊天可以瞭解學生家庭狀況或是假日去哪玩等瑣事，這些都不僅增進跟學生的互動，還可以跟學生的家庭、家人互動。

R14：那妳在特教班跟學生的互動是良好的嗎？



B14：嗯……是良好的，而且是非常良好的。

**R15：您與特教行政人員互動的關係為何？可以舉例說明嗎？**

B15：我與我的學校特教承辦人員關係是良好的，有太多例子可以說明，反正只要有不懂或是不太瞭解的地方，承辦人員都會很熱心的解答，也會給我們平常沒有涉獵到的知識。

R16：所以是遇到困難時，行政人員是有幫妳解決的？

B16：嗯~對!

**R17：您與特教家長的互動關係為何？可以舉例說明嗎？**

B17：就像我剛說的，我與家長的互動也是良好的，他們都會來接送小孩子，每天都會更新小孩子的狀況，不論是生理上或在家裡或是學習狀況或是在醫院復健的情形，讓我都可以掌握這些資訊，所以互動的關係是良好的。

R18：那麼若是有些家長沒有到學校接學生，妳又是如何跟他們互動呢？

B18：就是用聯絡簿，因為家長都會固定看聯絡簿，我們都會在上面寫小朋友在學校發生了什麼事，家長看到也都會給予回饋。

**R19：您與搭檔的特教夥伴互動關係為何？可以舉例說明嗎？**

B19：我與搭檔的關係屬良好，因為每天都在溝通，可能在教學，也可能在行政作業面，都是我們兩人溝通後接力完成的，所以關係算是良好。

**R20：請問您在教職生涯當中，誰對你的支持度最高？**

B20：我覺得在工作支持度上，應該就是最親蜜的搭檔，接下來是同事，再者才是行政人員。家人及朋友就是屬於抒發心情的，因為我不喜歡將學校工作帶到工作場所以外。

**R21：目前工作環境帶給你何種感受？你會覺得學校環境支持度高或者有受限？**

B21：目前的工作環境是有歸屬感的，但是可能剛過去沒多久，有時還是會覺得很累，可能是在特教班的關係，雖然跟學生及家長都有良好互動，但學生的進步真的很有限，而且常會有不一樣的狀況，所以有時會感到疲累，不過整體工作環境仍然

是開心的。

R22：所以整體工作環境是滿意的嗎？

B22：屬於尚可的吧……(停頓)，不過因為很幸運學校支持特教這一塊，所以要辦理相關的活動也比較容易上手，不論是特教承辦人員、主任及校長都會幫忙處理，也都有討論的空間。

編號	性別	年齡	擔任職務	學歷	年資	訪談日期	訪談時間
C	女	47	巡迴輔導教師	大學	十六年	2015.1.7	四十分

#### 一、生涯歷程：

R01：請您談談為何當初選擇特殊教育領域從事教職？

C01：有幾個原因，第一個是因為我先到台中的oo盲校去擔任代課老師，就覺得特教蠻有趣的。第二個是覺得老師這個職業比較穩定，所以我就修習特教學士後學分班，考上後就辭去代理，專心念書，實習結束順利考上老師。

R02：所以您本身不是師範學院畢業？

C02：嗯~~~~~不是，而且就是那一年代課接觸到特殊教育這個領域。

R03：請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點？

C03：女性方面的優點，是擁有一些特質，面對特殊生時會比男性有耐心。缺點方面則是在肢體狀況，例如要去拉或是抱小孩子時，會有心有餘而力不足的情形，所以我認為體力上是比較大的缺點。

R04：在您從事特教領域教學生涯當中，是否有哪些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感？

C04：我覺得幸福感~~~~~以學生來講，曾經有位男學生在畢業後寫了張卡片感謝我那幾年對他的教導，我覺得從學生方面所獲得的成就感及幸福感會比較直接的。另外，和同事相處的氣氛和諧也是幸福感的來源。

R05：在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感？為什麼？

C05：我覺得當老師的幸福感會隨著教學的階段而不同，剛開始從事教職的時候，會覺得當老師這個職業還不錯，可是大約六、七年後，其實會有很大的倦怠感，會覺得自己還蠻不適合當老師的【呵~呵~大笑】，當下幸福感是很低落的，但經過那幾年過渡期，人生又是另一種階段，覺得老師的工作蠻平穩，有固定的薪水及固定的工作模式，當然學生會讓我們感到生氣或快樂的都有，所以我覺得教學的階段會有不同的感覺，以我目前任教十多年，最大的幸福感來源則是教職工作的平穩感，當薪水愈高時，會覺得這可以彌補很多的不足。

R06：請問您從事特教老師幾年了呢？

C06：大約有十五、六年了…

R07：是因為教學久了有疲倦感？還是遇到學生的障礙類別實在太多了？

C07：當初會想逃離特教工作是覺得自己能力有很多不足的地方，並不是想逃離教學，有時學生或家長的問題，我真的不曉得要如何解決，心裡會覺得很心虛，會認為是不是不該誤人子弟，可是當我發現，人就是從不斷學習中求進步時，那種(挫敗)感覺會比較降低。

R08：您的幸福感來源包含哪些部分？你是如何尋找你生活中的幸福感？

C08：其實我幸福感的來源很單純，因為我家庭成員比較少，現在我只要跟狗狗互動就會覺得很快樂，或是有時跟家人聚在一起吃個飯、聊聊天，感覺也不錯。課後大部分的時間，我會去學習一些自己喜歡的東西，在所學的有些進步時，會覺得自己還不錯。有時我會到大自然散散步，那也是種幸福感的來源。

R09：您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何？(年資越深幸福感越大嗎？)

C09：綜合言之，我覺得性別跟幸福感沒有太大的關係，不會因為男女生幸福感就有所差異；我覺得自己若有更多經驗或能力去解決學校、家長或老師的問題時，這樣的工作成效會比較好。但我不認為年齡、年資及教育程度不見得與幸福感是成正

比的，有時年紀愈大或沒有一定能力時，幸福感不一定會比較好。以我來說，若不能將事情處理好，成爲一個成功的經驗時，是一個影響幸福感很大的因素。教育程度則是見人見志，有些人念了高深的學問，比較知道如何處理工作，那或許與幸福感是有正面的影響，可是我認爲不一定成正比。另外，我覺得因爲會分心，所以兼任工作會影響到整個工作。

## 二、人格特質：

R10：請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域？

C10：我覺得挫折容忍度高的人比較適合特教領域，容易被挫敗感的人在面對這些特教的小朋友，不論是人格、精神方面或是學習問題的學生都是不大能持久忍受的。所以我覺得不論對自己或他人容忍度高的人，才是比較適合特教的。而我自己的特質是個性善良，屬於大而化之性格。遇到挫敗感時，當然我也會沮喪，不過我會很快地從沮喪中調適。

R11：當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援？

C11：我常常會找有經驗或是比較可以幫助我的人談，因爲每個人都有盲點，我會借助第三人的看法，來審視自己看不見的問題。再者，我自己會安靜的思考，想一下事情的發生，工作做不好的問題點，進而反省自己。另外我會出門散步以排解壓力，跳脫不同的環境，先跳過困難點，這時就會覺得問題其實沒那麼嚴重。

R12：你覺得自己的個性如何？對於你的工作會有什麼影響？

C12：我的個性有好有壞，其實就是大而化之，還蠻善良的，比較不好的是太過急躁，一旦個性急，有時會對小朋友發脾氣，但生氣完自己又很後悔，所以我覺得這是(急躁)我該改善的缺點，面對特教的小朋友，應該要有耐心，不要太急，讓學生有時間思考。

## 三、社會支持：

R13：您與學生互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

C13：我覺得與學生在教學的互動都不錯，但我普遍不會介入他們的私生活，所以整體

應該算普通。上課時我盡量把書教好，盡量融入學生的話題中，可是不會有私下的聯絡。

R14：所以與學生只限於課堂上的互動嗎？

C14：不一定耶，有時聽到學生自己述說家庭生活，若有發現學生觀念有偏差，還是盡量會導正他的想法，只是大多是侷限於課堂上，很少私下的時間，學生畢業後也是一樣。

R15：您與特教行政人員互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

C15：關係應該算普通，比較屬被動式。行政人員希望我們能配合什麼，我就盡量配合，比較少主動去找他們，因為我覺得老師與行政人員是有種微妙的關係。

R16：所以是長官和下屬的關係嗎？

C16：要這麼形容我也不反對。因為平時就沒有什麼互動，所以沒辦法像同事般有來有往的(互動)，只有公事上的往來，就不大可能有私下的交情，我想這是很正常的。

R17：您與特教家長的互動關係為何？可以舉例說明嗎？

C17：用聯絡簿囉!可以在上面記載今天教了學生什麼、學生有什麼特殊行為，若是家長願意分享什麼，一樣透過聯絡簿，我們也會去看，做到彼此的交流，因此互動關係算是普通。

R18：您與搭檔的特教夥伴互動關係為何？可以舉例說明嗎？

C18：還ok，每個人都有自己的特質，基本上作為我的夥伴只要講出要怎麼做，都是沒問題的。舉個例子，在學校我們會先溝通好，達成共識後再對特教承辦人員說，也就是我們的對外口徑會一致，若是有什麼不懂的，我們會再次私下交流。

R19：所以與夥伴也是僅限在學校的公事交流嗎？會不會有私下的互動？

C19：嗯~因為彼此住在不同的地方，所以下課後互動的機會比較少，頂多有事打個電話吧...

R20：請問您在教職生涯當中，誰對你的支持度最高？

C20：我覺得在教職這個範疇而言，遇到困難最能夠幫忙解決的是同事，因為只有同事

最清楚我們遇到的困難，也比較會有同樣的經驗，所以有問題找同事是比較直接、有效率的。若是以教學的支持度而言，那就要看大家私底下的友情是到什麼程度，我曾經在花蓮有一、兩位交情不錯的同事，這種友情很長久，可以聊些工作之外的事，一起吃飯，甚至參與他們的家族旅遊。

R21：私下交情的朋友是不一定有特教背景的人嗎？

C21：剛好都是有特教背景的人耶…

R22：目前工作環境帶給你何種感受？你會覺得學校環境支持度高或者有受限？

C22：我覺得還算可以，因為巡迴輔導這種工作，畢竟不是別的學校體制內的同事，所以他們頂多對我們是客氣，並沒有感覺到像自己家人一般，所以只求在工作上沒有發生什麼麻煩，真的要融入別的學校像家人一般，我覺得是有困難的。

R23：以您以前待過特教班的經驗，與現在巡迴輔導有什麼不同？

C23：其實特教班有另外的問題，相對於普通班，我們像是被隔離。因為無論學校裡有幾個特教老師，這幾位特教老師總是在學校中自成一格，與普通班的關係似有似無，所以我覺得本身特教就是份特殊的工作，沒辦法去期待有太多的回饋，無論從學生、行政人員、環境或是普通班那裡，不過沒有太大的期待，也就不會有太多的失望了。

R24：以您目前待的學校是給予受限，還是給予支持的？

C24：我覺得行政人員與我們老師溝通上多少總是有落差，所以我覺得溝通很重要，有沒有支持度都需視溝通的成果而定，所以覺得目前所受到的支持度只能算普通。

R25：所以遇到問題時，幾乎都是靠自己解決嗎？

C25：沒有耶，都是靠同事囉。我覺得同事在第一時間能幫忙的大過於行政人員。

編號	性別	年齡	擔任職務	學歷	年資	訪談日期	訪談時間
D	女	28	資源班教師	大學	六年	2015.1.9	三十五分

## 一、生涯歷程：

**R01：請您談談為何當初選擇特殊教育領域從事教職？**

D01：有好幾個原因，第一個我覺得是緣份，國中升高中時期有位同學是身心障礙，屬肢體障礙類型，我和他相當要好，因此我會想多瞭解特殊教育、多瞭解這些小朋友，並且想幫助他們。第二個是因為推薦甄試大學時，家住台南，在媽媽的鼓勵下填特殊教育學系，因為我從小就想當老師，但當時流浪老師很多，相對念特教方面（考上老師）的機會較大，而且媽媽的同事也是特教老師，所以建議我填特教系，也剛好有推甄上。

**R02：實際從事特教後，會不會覺得和原本想像的不同呢？**

D02：會，其實差很多，之前一直單純以為是像大學所學有哪些特殊生、有哪些類別、要怎麼教導，去實習也只看到如何教學的部分，但職場上不只教學，還有行政的部分、跟家長溝通的部分、小朋友的生活瑣事以及班級經營的部分，所有事情加起來其實並沒有那麼容易。

**R03：請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點？**

D03：優點方面，我覺得女生的特質是比較溫柔、比較細心，這對特殊的孩子是非常的重要，而且我們會利用觀察孩子，知道他們需要什麼，加上耐心的指導。缺點方面，像我之前是從事在家教育，大多數的小朋友都沒有行走的能力，例如我在教導如廁訓練、行動訓練時，要抱或協助都是非常吃力的，多少都會有職業傷害，像我之前工作到腳會麻，去醫院做檢查，才發現是椎間盤突出，醫生還叮嚀我不能再搬重物，但以我兩年在家教育及之前特教班的經驗，都是常常要抱小孩的，這其中難免產生職業傷害。

**R04：在您從事特教領域教學生涯當中，是否有哪些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感？**

D04：我在六年教職經驗中，曾任過特教班老師、啓聰學校老師、在家教育老師以及目前的資源班老師，每個不同班別的教學生涯中，都有一些印象深刻的事情。第一

個是來自與小朋友的接觸，因為之前教的都是較重度的孩子，大多沒有語言，也不會說話，但是教久了，小朋友發現我的聲音，就會給一些回饋，例如給一個眼神或笑聲，甚至是表情的變化，來表達出他認識我，知道我在跟他說話。第二個是家長的部分，他們會感謝我們去教導小孩子，對待我們就像自己的家人，分享他們的東西及生活經驗，家長就像朋友一樣。

**R05：在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感？為什麼？**

D05：我覺得幸福感多多少少都會有，但是要看哪個方面，譬如說會在教學中得到一些成就感，還有一些正向的回饋，就會讓我覺得很幸福，讓我覺得付出是值得的。如果是整個教育的體制方面，確實會覺得幸福感減低了很多，像是和行政人員的溝通，或是與家長的溝通，讓我覺得教學不再那麼單純。

R06：所以覺得沒有那麼大的幸福感了嗎？

D06：嗯…會覺得壓力很大。

**R07：您的幸福感來源包含哪些部分？你是如何尋找你生活中的幸福感？**

D07：在生活中我覺得和家人相處是我最大的幸福感，尤其目前我在異鄉工作，家鄉在台南，一遇到假日就會想回鄉和家人相聚，在工作上遇到一些問題時，會想跟家人分享，不只分享快樂的部分，也會分享工作上的困難來抒解壓力，會希望他們能安慰我，給我一些力量，回台南時偶爾也會吃些好吃的東西，或是媽媽會煮我愛吃的食物，一同出門旅遊，這都是很重要的幸福感來源。除此之外，還會跟現在和以前的同事聚會聊聊天，這也是幸福感來源之一。

R08：請問您是如何尋找幸福感呢？

D08：旅遊也有…聽音樂也有…旅遊獲得的幸福感是佔大部分，像平常假日有時間就會到附近走一走，像寒暑假這長遠的時間，就會規劃出國，暫時脫離台灣，將工作壓力及教育工作都先放下。

**R09：您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何？(年資越深幸福感越大嗎?)**



D09：我覺得不一定耶!!這跟生活周遭經歷和個人因素，所以與性別沒有太大關係，首先是年齡的部分，像我們年紀比較輕的老師，家長對我們給的建議抱持懷疑的態度，會認為我們沒有生過小孩，也沒有像他一樣的特殊孩子，沒有辦法同理他的立場，而影響到跟他們溝通的部分。

R10：所以您認為年紀大的老師，經驗真的比較豐富？

D10：嗯……可能家長會這麼認為。

R11：但年紀大的老師在幸福感上會比較好嗎？

D11：個人是覺得不會，是依個人的經歷不見得是年齡。是年紀大的老師會給家長比較大的信任感。

R12：您認為年資深的老師在幸福感會比較大嗎？

D12：我個人是不認為，因為新任老師會比較有想法，現在的師資培訓比較有創意，吸收的資訊比較多，而四、五十歲快退休的老師，大多不是特教科班出身，特教的東西是愈來愈新，所以年資較深的老師不一定幸福感較佳。

在教育程度方面，我覺得學歷愈高，幸福感會愈好，因為我目前也在特殊教育研究所進修，我的老師及同學也都是本科系的在職老師，有國中也有國小老師，在進修的過程，我們會相互瞭解、分享經驗，從中可以獲得更多教學技巧，所以畢業後可以增加工作成效，進而提升幸福感，因為獲得了更多的資訊。

R13：那如果進修的不是教育方面或特教方面的領域呢？會比沒進修的老師更好嗎？

D13：那麼應該就沒有什麼幸福感的影響了。兼任職務方面，我認為會影響工作成效，像之前我是在家教育或是巡迴老師時，還要兼特教中心的業務，譬如說情緒障礙平台，需要花額外的時間，每個月要開會一次，要訪視負責的學校，這都會影響到我的課務，減少我備課的時間，都需要用到額外的休息時間來處理。

## 二、人格特質：

R14：請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域？

D14：我是覺得我有愛心、耐心，只是教學時會覺得耐心有限，但也會有同理心，認為這

些孩子需要我們更多的包容，再加上我本身就喜歡小孩子，每次看到他們天真可愛的笑容，就會覺得必需要多包容他們，希望藉由我們的教學、引導，可以改善他們的特殊狀況。

**R15：當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援？**

D15：像我先前的工作經驗，造成我心靈上的負擔很大，畢竟在家教育老師每天都接觸家長及學生，而學生的狀況又很特殊，有些需要的專業已經超過我的想像，例如一些醫療及輔助的專業。我遇到這些困難時，第一個會尋求特教中心的協助、找尋專業的老師，第二個尋求自己的同事，畢竟都是特教老師，我可以將我遇到的狀況和他們分享，雖然他們未必知道如何解決，起碼都能站在我的立場或是給我鼓勵，聽聽我的想法，讓我把壓抑的部分抒發出來，畢竟這些都只有我看到。

**R16：你覺得自己的個性如何？對於你的工作會有什麼影響？**

D16：小朋友都會說我很溫柔，講話都慢慢的、笑笑的，我覺得自己在工作上，尤其是現在待資源班其實蠻吃香的，因為我們頭一件事就是要讓小朋友接納我們，不會害怕我們，不過久了會讓學生認為老師好欺負，但我換個立場認為這是溫柔的堅持，就是雖然溫柔，但還是有自己的堅持。

### **三、社會支持：**

**R17：您與學生互動的關係為何？可以舉例說明嗎？**

D17：我覺得我跟學生關係非常的良好，雖然我到目前這個資源班只有快半年的時間，可能是先前的老師就經營的好，再加上我是學生眼中溫柔的老師，所以小朋友都很喜歡跟我接觸，下課時間也都很喜歡跟我講話，我平常也都會帶些點心、水果，在學生表現良好時給些鼓勵，因為有些學生家庭環境並不是那麼好，所以會給些點心、水果之類的。在教學上面，我會盡量生活化，讓小朋友喜歡上我的課，所以不只是上課時間，連下課也都會來找我，所以互動是非常良好的。

**R18：您與特教行政人員互動的關係為何？可以舉例說明嗎？**

D18：我們學校目前(特殊教育)只有一班，所以特教業務承辦人是我資源班的搭檔，平常

都在同一個辦公室，雖然特教業務都是他在處理，不過他有接到公文都會告訴我，因為我剛來，對資源班的業務沒有那麼熟悉，甚至下學期可能是換我成為特教業務承辦人，所以他非常有耐心的教導我，有什麼事都會跟我說，所以我們互動是很良好的。

**R19：您與特教家長的互動關係為何？可以舉例說明嗎？**

D19：我覺得待資源班和家長接觸沒有那麼頻繁，畢竟不是他們的導師，是在IEP會議的時候，比較關心孩子的家長比較會出席，我們會在會議中進行溝通，比較常用的是聯絡簿，因為會留電話，所以關心孩子的家長在下班後，或是下課來接小孩子時，會找我聊一聊，所以互動關係也是很好。

**R20：您與搭檔的特教夥伴互動關係為何？可以舉例說明嗎？**

D20：跟目前的搭檔互動非常良好，在下午沒課時，都會一邊工作一邊聊天，還有中午吃飯時都會聊天，內容不限於學生或工作，有時也會討論生活中旅遊的細節，當我們回鄉時，也會帶當地名產與彼此分享，在教學疲累時，我們也會拿出點心共享，互動非常的好。

**R21：請問您在教職生涯當中，誰對你的支持度最高？**

D21：我覺得支持度最高的是我的媽媽，畢竟是她鼓勵我來當特教老師，我在工作上有什麼困難或不順遂，都會找她訴說，雖然不大能像同事給實質上的建議，但我覺得親人的支持與安慰是最好的。

**R22：目前工作環境帶給你何種感受？你會覺得學校環境支持度高或者有受限？**

D22：我覺得資源班的環境蠻溫馨的，同事的支持度也很高，但唯一是學校的長官，因為我們是特教承辦人，我們一些經費需要長官的同意，那長官~~~~~例如是校長，在金錢的方面會有比較大的干涉，會想瞭解的比較清楚，譬如說我們想採購哪些東西，或是班級上課的位置，因為我們是新成立的第二個資源班，原本想設立在普通班的旁邊，但普通班老師認為會排擠到他們班級的環境，所以現在是設立在廚房旁邊比較不好的位置，由於這是長官的權利，我們也只能靠自己克服，基本

上某方面的環境是有被受限的。

R23：那您有滿意目前的工作環境嗎？

D23：嗯~現在是滿意的，畢竟我覺得那只是長官的決定，我們自己也可以做調適，像我們四位資源班老師也常會聚在原本的第一個資源班教室，這樣比較有伴，也比較溫馨，所以我們特教老師本身是向心力蠻高的。

R24：那您以現在的資源班和之前的巡迴老師相比，會比較喜歡哪種工作環境呢？

D24：以穩定性來說，會比較喜歡目前的資源班，畢竟不用每天在外頭跑來跑去，或是隔幾年又要換服務的學校，會覺得目前比較沒有壓力，只要經營好自己的班級，與普通班老師保持良好的關係，不用像以前換一個學校，就要重新適應不同的人。

編號	性別	年齡	擔任職務	學歷	年資	訪談日期	訪談時間
E	女	28	巡迴輔導教師	大學	六年	2015.1.14	五十分

#### 一、生涯歷程：

R01：請您談談為何當初選擇特殊教育領域從事教職？

E01：其實當初在念高中時對於特殊教育並沒有很多的認識，是到後來填志願的時候，剛好做了落點分析，知道自己的能力大概可以有哪些符合的學校來做個選擇，後來憑著自己的第六感填選。接觸後才覺得自己與特殊教育有很大的淵源，因為我的弟弟本身就是位特殊教育學生，只是他是屬於肢體障礙，沒有很多需要課業協助的部分，但其實小時候就有感覺自己的弟弟不一樣，就好比他在上音樂課時，是沒有辦法跟班上融入的，所以我在念特殊教育時就會去想可以幫助到弟弟哪些方面，也就對這個領域感到興趣。

R02：請問妳弟弟是屬於哪種類別的肢障呢？

E02：他是右手指少了三、四指，缺少把持力的。

R03：他有辦法自理嗎？

E03：因為我媽媽是用對一般人的態度教導他，所以我們家人在對待弟弟也是如同一般人一樣的態度，沒有用特殊教育的方法，都視同一般人。

**R04：請問您覺得女性教師從事特教領域的優缺點？**

E04：我覺得女生在做任何事情上都比男生更細心，負責任的態度也像女性母愛天生的使命感，當看到小孩跌倒受傷時，難免也比較能以同理心及相對等的關愛給那位小孩子，在這方面男生相對是沒辦法做到的。缺點的部分有氣力不足的問題，例如智能障礙的學生，在國小時期體重都會增加，我們在協助學生時，難免會有些困難，但我認為這種困難並不會影響主要的教學，比較讓女性教師產生分身乏術的問題是來自自身家庭、工作，而覺得有升遷責任去考主任、校長，這樣的影響比較大。

**R05：在您從事特教領域教學生涯當中，是否有哪些教學事件讓您感覺到印象深刻或者幸福感？**

E05：其實在特教生涯中，要依靠教導學生帶來成就而有幸福感還蠻困難的，因為他們的學習都是比較緩慢的，不過，最大的熱忱在於他們讓我們瞭解到，雖然學習緩慢，但還是有進步的地方。在學生學習緩慢的情況，我也反思自己在做事情時，其時偶爾也可以放慢腳步；在學生學不會時，我也反思自己是不是哪裡做的不夠好，因為教學就像一面鏡子，我們教學生什麼，他們就會什麼，所以當學生學不會時，是不是我們自己沒有將那個教學的部分弄的很清楚。所以我認為教學這部分的成就感是多多少少會來自學生，但並不多，而除了學生之外，我們還會接觸到同事，我認為擁有一個好的工作環境是蠻幸福的，因為畢竟有很多事情必須跟同事討論，就如同自己的人生規劃，在一個同事氣氛不好的環境下，我們會想調動之類的。所以我認為幸福感除了來自教導學生的成就外，還有與同事相處的氣氛。

**R06：請舉個例子，說明妳在巡迴教學當中有學生的進步或回饋，讓妳覺得有幸福感，**

覺得從事特教是和當初的初衷是相符的。

E06：我有位學生屬輕度智能障礙，十分需要他人的關愛，當時我是代理老師，與他互動相當親密，當學期末我要離開那間學校時，他在我的宿舍門前留言說：「老師何時會再回來？」當下我覺得一定要待在這間學校不離開，即便只是位代理老師，因為我感覺到自己能夠影響到這位學生學習的態度。另外一個案例是…當老師常常很忙，沒辦法照顧到每位學生，所以當我在教甲學生時，會向乙學生說：「你先想一想，老師等會過去教妳。」有次，聽到某位學生向另一位學生說：「你先想一想啊！」這時我發覺，原來學生與學生也可以互相教學相長，所以當老師的身教很重要，一舉一動都會影響到學生的處事態度。我也教學生要有反省的能力，大部分的學生都可以做到，我覺得這些也都是我工作上幸福感的來源。只是在擁有這種幸福感久了以後，會變得理所當然，一旦達不到這個標準，反而會覺得失落、會去抱怨，相對就不會感到珍惜及知足。

R07：在從事教職當中，您會覺得當老師會不會有幸福感？為什麼？

E07：其實我覺得當老師就是一種幸福感，因為這份工作~~~~~以福利來講，其實是非常好的，可以讓我們無後顧之憂，讓我們盡情地在教學上發揮；再者，老師擁有相當的自主權，沒有上司的壓力及公司裁員的顧慮，所以我們自然比較不會抱怨，對於生活上的小事也就比較容易感到幸福。另外，我認為老師的幸福感不一定來自學校，也會來自個人，例如自己的感情或家人，另一半的體諒也會讓我對幸福感的體會再加深。

R08：您的幸福感來源包含哪些部分？你是如何尋找你生活中的幸福感？

E08：幸福感來源主要是來自週遭生活中的人、事，人的部分大概有朋友、同事、家人或是學生，有些老師或許認為學生的進步就是幸福感，會因為學生不聽話而生氣，正因為每個人對幸福感的認知不同。而對我而言，最大的幸福感是來自家人，因為家人對我真的很體諒，男朋友對我也是非常的包容，讓我覺得很幸福，甚至有

爭執時也不會生氣。再來就是同事之間的氣氛和諧，如果每天上班都是開心的，那什麼事情就都能感到幸福了。我在意的是學生的態度，而不是成就，我認為情意特質比學業更重要，就是學生會對老師傾訴內心的話，那種親近的感覺能讓我感到幸福，有好的情意特質就不容易走離正途，也不會渲染給別人不好的意念。

R09：請問您是如何找尋自己生活中的幸福感？

E09：就像剛才所提到，幸福感只是種個人的認知，所以我沒有特別去尋找，只是將心態做個轉換，盡量呈現好的一面，盡量克服、解決不好的一面。當然我們也可以去找尋生活中的幸福感，例如透過旅遊、看電視、與朋友聊天相聚，這些都是幸福感的來源。我比較常透過旅遊獲得幸福感，因為覺得比較能夠淨化自己的心情，換個心情對同樣的事，可能就可以有不同的解讀；再者，就是跟朋友相聚聊天，我覺得人真的需要些鬥志，可是若是靠自己努力也是沒用的，而鬥志要怎麼延續，我覺得可以透過研習去吸取正向能量，或是觀看勵志影片，或是跟朋友聊天一起解決困難，這樣就能夠提升生活中的幸福感。

R10：您覺得特教教師的性別、年齡、年資、教育程度或者兼任職務與幸福感之間的關連性為何？(年資越深幸福感越大嗎?)

E10：我認為這五項因素會影響幸福感的程度是因人而異的，我認為性別與個性較有關係，易知足者幸福感也較大，抱怨少的人幸福感也較大，但非要男女比較的話，男生的幸福感可能來自其他的興趣喜好，與職業較少關聯，若是來自職業，可能為主任、校長等地位，事業有成後的幸福感；女生的幸福感來自學生的成就、同事的友好、教學的成效，因此女生的幸福感較易取得，但論強度男生因不易取得(幸福感)會較大；以年齡的部分，初任教師幸福感一定是最好的，因為那時還有很多的理想、很多的憧憬想去發揮，對於工作喜愛的程度會大於挑戰及困難，在那種熱心的態度下比較能獲取幸福感。年資深的老師，因為他們相對看的多、經歷也多，其工作成效算不錯，但有可能死守舊方法教學或缺乏熱忱，會比較沒創意，不過得到的幸福感應該是比較高。教育程度方面，我覺得有沒有念到碩士以上並

沒有那麼重要，因為除了念研究所，還可以透過研習，曾經也有老師沒有相關的特教學歷背景，但他會全心全意關愛著學生，而去努力找尋更好的教學方法，而不是擁有相當的學術背景，教學卻不適用那些學生(特教生)，所以我覺得用心關愛比學歷更重要。兼任職務方面，我認為的確會影響幸福感，因為分散了心力，工作上的幸福感相對就減少了。

## 二、人格特質：

R11：請問您覺得您覺得你有那些人格特質適合從事特教領域？

E11：擁有愛心、耐心、包容心是我們對特教老師既定的概念，不過我後來發現，即便我擁有這三項特質，但還是找不出好的方法來教導學生，所以要有好的教學策略及技巧，還有自省的能力，才能發現自己教學上的缺失，讓學生的學習能夠更好。因為我們與學生不是同一世代的，很多事情上很難去同理，學生會尊重老師，老師會要求學生，相處難免都會有隔閡，無法像朋友一樣沒有界線，但老師沒有辦法同理，就沒有辦法站在學生的角度思考，所以近年，我會努力以學生的角度看待他們的問題，往往發現還有許多其他因素困擾著他們，因此我認為同理是相當重要的。

R12：請問您認為自己擁有哪些人格特質呢？

E12：起初我是有很多的熱忱，做任何事都不覺得累，近幾年覺得熱忱相對沒那麼好，但我很好的自省能力，能去追求更好的(教學)方式。再者是有韌性，面對不斷的錯誤，我都能克服那種挫敗感，一定要堅持做到好。

R13：當你工作遇到困難時，你是如何排解以及尋求支援？

E13：我會先尋求同事，再來是朋友、同學，也會透過網路找尋相關資訊，看能不能獲得一些回饋去排除困難；如果是遇到人或情感方面的問題，我會先找同事及朋友，因為有比較雷同的年齡及背景，他們可以站在差不多的角度思考幫忙的方法，有時找資深的同事，他們有不同的經歷，從不同的角度有時也可以有新的方法解決問題。

R14：你覺得自己的個性如何？對於你的工作會有什麼影響？

E14：我覺得我非常的任性，對於事情都非常堅持一定要做好，不論有什麼挑戰，我都



蠻願意嘗試。譬如說要接新的活動、新的計劃，一開始真的會很排斥，不過一旦接手，我就會默默的將它完成，不會中途放棄。另外是自省的能力，從小我就有自言自語的習慣，讓我不斷鼓勵自己、修正自己，一天大約要自省五次以上，常重覆做一件事，但每次的想法或許都不會一樣，努力求新求變、愈做愈好，這也是我做事比同儕出色的緣故。我的個性也很愛未雨綢繆，凡事一定要先計劃過，當然不會都是太長期的計劃，大多都是兩、三天內有可能遇到的事，所以很多事情都未發生，我就有初步的動作，這樣處理事情都能很有效率、很有條理，包含事先安排旅遊行程，工作處理的優先順序等，例如簡單的工作優先，稍有難度的放後面，這樣未完成的工作會減少很多。

### 三、社會支持：

R15：您與學生互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

E15：我覺得我跟學生在教學上的互動關係都是亦師亦友的，盡量不讓學生覺得我是老師，相反的，學生就認為有時可以跟老師開玩笑或討價還價，但我還是喜歡保持這樣的友好關係。例如剛才提到輕度智能障礙的學生，到現在還會跟我通信，甚至有的學生上了國中，仍然會拿不懂的課業及生活上遇到的困難來問我，我也認為這樣無妨，因為多給學生支持、新的關心及幫助，並不會影響我們很多，但我們卻可以影響學生很多，也許如此，學生未來的某個人格特質就會跟我們很相像。

R16：您與特教行政人員互動的關係為何？可以舉例說明嗎？

E16：對於行政人員，畢竟沒有辦法像同事間那麼好，覺得還是有面對長官那種拘謹的感覺，雖然理論上都是同事，但還是很難掏心掏肺的向他詢問很多問題，避免不了一些官腔，這種特質在大學校相對明顯，而小學校就還好，因為都在同一辦公室辦公，大家對彼此比較瞭解，比較容易卸下心房，用平常心來溝通；在大學校特教行政人員與我們不同區域辦公，處事上彼此都會抱持著戒心，難免就有很好的互動。像以前我在小學校，跟組長同一辦公室，對彼此都很熟悉，也都能以同

理來溝通，互動非常良好，不過這種情形也只限於能同理對待的長官。

**R17：您與特教家長的互動關係為何？可以舉例說明嗎？**

E17：以我們巡迴老師來說，其實要面對家長的機率不高，這種情況下要與家長互動有些困難，大部分是透過IEP的會議，只能見上幾次面，所以也稱不上有良好的互動關係，因此我會在一開學就去瞭解家長的需要，盡量鼓勵家長能參與學校的各種活動，而我也會盡量參加，例如運動會或親子座談會，這樣可以多一天去瞭解家長與學生相處的模式，對日後請假及申請補助的部分就可以運用得宜。以前有位家長，爲了賺錢的關係，要去除小孩的特教身份，我也陪家長開說明會、聊聊天，即便我後來不是那學校的巡迴老師了，那位家長仍會信賴我而繼續詢問我相關的特教問題，我覺得這種關係都是可以慢慢培養出來的。

**R18：您與搭檔的特教夥伴互動關係為何？可以舉例說明嗎？**

E18：巡迴老師靠自己比仰賴夥伴的成份多一點，但我覺得不必因爲如此而將自己受限，我們也可以去找尋相關的特教夥伴，譬如說可以與同樣是巡迴的老師或是同樣縣內的特教老師保持良好關係，當我們需要資源時，可以向他們尋求協助。因爲我們沒有搭檔，所以很多時候無法以自己的力量完成，這是就透過新的教材或研習時與別的特教夥伴分享資訊，藉此保持良好的關係。

**R19：請問您在教職生涯當中，誰對你的支持度最高？**

E19：我覺得教職生涯會遇到的支持度來源有大學同學、同事和家人、朋友，但若單純以教職來說，很多時候因爲調職、換工作，原本支持度很高的人突然就沒有了，因爲沒有在相同的環境下工作。生涯支持度最高者，無非是自己的家人，因爲再怎麼換工作，仍然是家人，若是以男朋友而言，他當然是支持度最高的，所以教職生涯還要再細分，以不會變動的就是家人，會變動的則是知心好友，因爲知心好友對我整個人生歷程最瞭解，即便不是特教老師，有時提出普通外人的觀點，也比同事來的受用，所以知心好友在心靈上的支持度也是不能忽視的。

**R20：目前工作環境帶給你何種感受？你會覺得學校環境支持度高或者有受限？**

E20：有沒有支持度那要視學校環境而定，有些能第一時間給予支持，有些學校將巡迴老師視為校內的一份子，學校一遇到事情，就請巡迴老師處理，這樣的支持度一定比較低。以普遍情況來說，巡迴老師的支持度會比特教班及資源班老師的支持度低，因為巡迴老師在外頭跑來跑去，給學校的存在感真的有限，但我不會因為自己是巡迴老師而刻意跟他人保持距離，像我一樣參加學校的運動會，與大家吃營養午餐時一樣與大家聊天，大方談自己的事，讓大家可以瞭解我的事情，保持朋友的關係，讓學校在做任何事時，都可以想到我，所以我認為學校對巡迴老師的支持度是可以透過自己的態度而改變，而不是只希望環境能改變對老師的支持度。

R21：所以您認為學校支持度算高的嗎？

E21：我認為還是因學校而異，有些高有些低。但都是可以靠自己主動去改變這樣的關係的。

R22：那您對於現在巡迴的工作是覺得非常滿意，還是具挑戰性的呢？

E22：我覺得對於現在巡迴的工作是滿意的，因為要處理的事情相對比特教班及資源班減少，我們只要專心的教學，行政則有專人處理，我們只要稍微諮詢或提醒就可以了。

## 附錄七 國內教師幸福感之相關研究

研究者 (年代)	論文主題	研究結果	背景變項	有顯著差異	無顯著差異
陳鈺萍 (2004)	國小教師的幸福感及其相關因素之研究	1. 國小教師的主觀幸福感受現況屬中等程度，主要的幸福表現是人際關係的和諧，其次是自主性、物質滿足、事業成就；主觀幸福感受與幸福表現有中度正相關。 2. 性別、任教年資、婚姻狀態、健康狀態不同的國小教師在幸福感各層面上均有顯著差異。 3. 社會支持愈高的國小教師，其幸福感愈佳，社會支持來源與類型皆與幸福感呈顯著正相關。	性別	★	
			年齡		
			教育		
			年資	★	
			職務		★
			社會支持	★	
			人格特質		
古婷菊 (2006)	國中教師幸福感及其相關因素之研究	1. 不同性別國中教師之幸福感整體及其各層面無顯著差異。 2. 不同任教年資的國中教師，在幸福感之「正向情緒」、「工作成就」	性別		★
			年		

		<p>層面有顯著差異。</p> <p>3. 不同擔任<b>職務</b>的國中教師，在「幸福感」整體及其「正向情緒」與「工作成就」層面有顯著差異。</p> <p>4. 不同<b>內外控人格特質</b>的國中教師，在幸福感整體及其各層面有顯著差異。</p> <p>5. 國中教師之<b>社會支持</b>與幸福感整體及其各層面有顯著差異及相關。</p>	<p>齡</p>		
			<p>教育</p>		
			<p>年資</p>	★	
			<p>職務</p>	★	
			<p>社會支持</p>	★	
			<p>人格特質</p>	★	
<p>賴貞嬌 (2006)</p>	<p>台北市國民小學教師健康促進生活型態與幸福感之關係研究</p>	<p>1. 健康促進生活型態層面中，以「自我實現」層面得分最高，其餘依序為「<b>社會支持</b>」、「營養」、「壓力處理」、「運動」，最低得分為「健康責任」。</p> <p>2. 社會人口學變項中之<b>性別</b>、<b>教育程度</b>、<b>年資</b>與幸福感呈正相關：男性在幸福感「事業成就」分量表上得分高於女性，任教年資高者在主觀幸福感上之得分較高，教育程度為「專科」者之主觀幸福感受優於教育程度為「研究所以以上」者；健康狀況、健康促進生活型態與幸福感亦呈顯著相關情形。</p>	<p>性別</p>	★	
			<p>年齡</p>		
			<p>教育</p>	★	
			<p>年資</p>	★	
			<p>職務</p>		
			<p>社會支持</p>	★	

			人格特質		
陳得添 (2006)	高雄市普通班與特教班國中教師社會支持、幸福感之比較研究	<p>1. 不同性別、年齡、婚姻狀態、家庭月總收入、任教年資、實際擔任職別、主要任教領域、學校所屬行政區域等背景變項之高雄市普通班與特教班國中教師，在整體社會支持及幸福感上沒有顯著差異。</p> <p>2. 不同學歷、自覺健康狀態、運動習慣、子女數等背景變項之高雄市普通班與特教班國中教師，在整體社會支持及幸福感上有顯著差異。</p> <p>3. 社會支持整體層面及分層面與幸福感整體層面及分層面呈顯著正相關。</p>	性別		★
			年齡		★
			教育	★	
			年資		★
			職務		★
			社會支持	★	
			人格特質		
侯辰宜 (2007)	國小教師幸福感與教學效能之關係研究---以桃園縣為例	<p>1. 桃園縣國小教師幸福感屬中上水準，各層面中以「人際和諧」得分為最高，而「健康狀態」得分相對較低</p> <p>2. 教師年齡較長、學歷較高、任教年資較長與已婚者其幸福感較</p>	性別		
			年齡	★	
			教育	★	

		高	年資	★	
			職務		
			社會支持	★	
			人格特質		
黃惠玲 (2007)	國小女教師人格特質工作壓力與主觀幸福感之相關研究	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國小女教師之人格特質傾向於嚴謹性，工作壓力多來自於變革適應層面，主觀幸福感以人際和諧為主。</li> <li>2. 年長者工作壓力較低且主觀幸福感較高。</li> <li>3. 國小女教師的友善性、嚴謹性、外向性、情緒穩定性與開放性等人格特質與工作壓力有顯著性負相關。</li> <li>4. 友善性、嚴謹性、外向性、情緒穩定性與開放性與主觀幸福感有顯著正相關。</li> </ol>	性別		
			年齡	★	
			教育		
			年資		
			職務		
			社會支持		
			人格特質	★	

陳銀卿 (2007)	國小教師工作壓力與幸福感之相關研究	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國小教師在幸福感方面屬中上水準，以「關係和諧」得分最高。</li> <li>2. 教學年資6--10年的國小教師感受較高之工作壓力。</li> <li>3. 男性、夫妻同住、沒有子女、教學年資21年以上及無宗教信仰之教師感受較高之幸福感。</li> </ol>	性別	★	
			年齡		
			教育		
			年資	★	
			職務		
			社會支持	★	
			人格特質		
陳柏青 (2007)	國小教師休閒參與、工作壓力與幸福感之相關研究	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雲林縣國小教師幸福感現況呈現中度以上的幸福感感受度。</li> <li>2. 不同性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、任教職務、教育程度、任教學校規模的雲林縣國小教師在幸福感的感受上達顯著差異。</li> </ol>	性別	★	
			年齡	★	
			教育	★	
			年資	★	
			職務		



			社會支持		
			人格特質		
李美蘭 (2007)	國小資深女性教師幸福感之質性研究	<p>1. 影響國小資深女性教師的幸福之感之因素可分為個人背景因素、環境因素及個人心理因素等三個面向，其中以工作年資與教學經驗、社會支持、工作的穩定性、親師生的互動關係、生活品質與個人空間等五項因素的影響層面最為廣泛，半數以上的國小資深女性教師的幸福感皆受到這些因素相當程度的影響。</p> <p>2. 本研究結果發現，正向積極且圓融的處事態度、足夠的愛心與耐心、高度的親和力、對工作充滿熱忱、樂觀的個性與正向思考、觀念開放，關心並樂於接受新事物以及創意等人格特質與幸福感之間具有正向的關係，因此個體若能積極培養這些人格特質，不但對其教學成效與師生關係有正向的助益，更能有效的增進其內心的幸福感受。</p>	性別		
			年齡		
			教育		
			年資	★	
			職務		
			社會支持	★	
人格特質	★				
周碩政 (2008)	桃竹苗區國民中學兼任行政教師之幸福感	<p>1. 我國桃竹苗區的國中兼任行政教師，幸福感為中下程度。</p> <p>2. 40到49歲及50歲以上的國中兼任行政教師，比29歲以下的人有</p>	性別		★
			年齡	★	

		較高的幸福感。	教育		
		3. <b>性別</b> 不同的國中兼任行政教師，對於幸福感的表現，彼此之間並沒有顯著差異存在。	年資	★	
		4. <b>行政年資</b> 16年以上的國中兼任行政教師，比行政年資3年以下的，有較高的幸福感。學校所在地不同與行政職務不同，國中兼任行政教師的幸福感並沒有顯著差異的存在。	職務		★
		5. <b>社會支持</b> 的來源與國中兼任行政教師的相關性，以家人所給予的支持相關性最高，接下來依序為學生家長、同儕朋友、及長官。	社會支持	★	
		6. <b>社會支持</b> 的類型與國中兼任行政教師的相關性，以訊息性的相關性最高，其次為工具性的社會支持，最後是情緒性的社會支持。	人格特質		
蔡明霞 (2008)	臺北市立國民中學兼任行政職務之教師其角色衝突與幸福感之相關研究	1. 校規模為「25-48」班的國中兼任行政職務之教師在幸福感受程度上較高，且達顯著水準。	性別		★
		2. 不同性別、任職處室、不同職位及不同兼行政年資的國中兼任行政職務之教師，感受的幸福並未達顯著差異水準。	年齡		
		3. 國中兼任行政職務之教師其角色衝突與幸福感之間有負相關存在，且達顯著水準。最後再根據研究結果，提出結論及具體建議，以供相關教育主管機關、國	教育		
			年資		
			職務		★

		民中學行政單位、兼任行政職務教師及後續研究之參考。	社會支持	
			人格特質	
浦憶娟 (2009)	高中職教師人際關係與幸福感關係之研究	1. 年齡越長、已婚、有兩位以上子女和越資深的教師顯著具較佳之人際關係與較高之幸福感。 2. 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師的幸福感知具37.2%之預測力，其中人際關係中的合作度對教師幸福感的預測力最強，達到31.1%。	性別	
			年齡	★
			教育	
			年資	★
			職務	
			社會支持	★
			人格特質	
邱毓玲 (2009)	國小校長家長式領導、轉型領導影響兼任行政職務教師知覺幸福感之研	1. 臺北縣國小兼任行政職務工作教師知覺幸福感之現況屬於中上程度，以正向情緒最高，其次是生活滿意。	性別	★
			年齡	★

	<p>究-以臺北縣為例</p>	<p>2. 臺北縣國小兼任行政職務工作教師，會因<b>性別、婚姻狀況、擔任行政職務、年齡、服務年資、擔任行政年資</b>之不同，在知覺校長家長式領導、轉型領導與幸福感差異情形上有顯著差異；而在服務學校規模大小上，在知覺教師幸福感有顯著差異外，在知覺校長家長式領導、轉型領導上則沒有差異。</p>	<p>教育</p>	/	/
			年資	★	
			職務	★	
			社會支持	/	/
			人格特質	/	/
<p>黃偉洲 (2009)</p>	<p>台北縣國民小學組織氣氛與教師幸福感關係之研究</p>	<p>1. 台北縣國民小學教師知覺學校組織氣氛的現況屬於高度開放的氣氛。</p> <p>2. 台北縣國民小學教師知覺幸福感的現況屬於高度的幸福感受。</p> <p>3. 在<b>年齡、服務年資、學校規模</b>等不同背景變項下的教師知覺幸福感<b>有顯著差異</b>；在<b>性別、職務、學歷</b>等不同背景變項下的教師知覺幸福感<b>無顯著差異</b>。</p> <p>4. 學校組織氣氛各層面中以「<b>同僚性行為</b>」、「<b>親和性行為</b>」、「<b>支持性行為</b>」等層面對於教師幸福感最具有預測力</p>	性別		★
			年齡	★	
			教育		★
			年資	★	
			職務		★
			社會支持	★	
			人格	/	/

			特質		
曾艾岑 (2009)	不同世代教師 工作價值觀與 幸福感相關研究	<p>1. 不同婚姻狀況、教學年資、教育程度和學校規模之教師在幸福感有顯著差異；不同性別、學校地區和擔任職務之教師在幸福感無顯著差異。</p> <p>2. 教師工作價值觀與幸福感有顯著相關；教師工作價值觀的「利他」、「人際關係」、「自主與休閒健康」與「自我實現」層面對整體幸福感影響最大。</p>	性別		★
			年齡		
			教育	★	
			年資	★	
			職務		★
			社會支持	★	
			人格特質		
何婉婷 (2010)	高雄市國小已婚女教師情緒智力、親職壓力與幸福感之相關研究	<p>1. 年齡、任教年資、現任職務、家庭子女數和家庭生命週期不同的國小已婚女教師分別在幸福感的整體和各層面上有顯著差異。</p> <p>2. 國小已婚女教師的情緒智力和幸福感呈現正相關。</p> <p>3. 國小已婚女教師的親職壓力和幸福感呈現負相</p>	性別		
			年齡	★	
			教育		
			年資	★	
			職	★	

			務		
			社會支持		
			人格特質		
林萃芃 (2011)	臺北市國民小學教師社會支持與教學效能、幸福感之研究	1. 不同性別、年齡、任教年資及教育程度的臺北市國小教師在幸福感上有顯著差異。 2. 臺北市國民小學教師在教學效能與幸福感上，會因社會支持的不同而有顯著差異，高分組教師優於中分組教師，且高於低分組教師。	性別	★	
			年齡	★	
			教育	★	
			年資	★	
			職務		
			社會支持	★	
			人格特質		
楊馥如 (2011)	新北市國小教師生活型態、休	1. 新北市國小教師之整體生活型態、休閒參與為中等程度，而在	性別	★	

	閒參與及幸福感關係之研究	<p>整體幸福感達中上程度。</p> <p>2. 新北市國小教師之生活型態現況受性別、年齡、職務、婚姻及子女狀況、服務年資影響而有所差異。</p> <p>3. 新北市國小教師之休閒參與現況受性別、婚姻及子女狀況影響而有所差異。</p> <p>4. 新北市國小教師之幸福感現況受性別、年齡、職務、婚姻及子女狀況、服務年資影響而有所差異。</p>	年齡	★	
			教育		
			年資	★	
			職務	★	
			社會支持		
			人格特質		
徐美雯 (2011)	國中教師追求快樂取向、主觀幸福感與組織承諾關係之研究	<p>1. 較長、任教年資21年以上、擔任主任、已婚、任職於都會地區的教師對追求快樂取向的知覺程度較高。</p> <p>2. 男性、年齡較長、最高學歷為碩士以上、任教年資較深、擔任主任與組長、已婚、健康與體育領域的教師對主觀幸福感的知覺程度較高</p>	性別	★	
			年齡	★	
			教育	★	
			年資	★	
			職務	★	
			社會支持		

			人格特質		
黃蕙蒨 (2013)	老師，你幸福嗎？－國民小學教師幸福感之研究	<p>一、教師職業特性與幸福感</p> <p>1. 工作滿意及工作投入為促進幸福感因素。</p> <p>2. 工作倦怠及工作壓力為阻礙幸福感因素。</p> <p>二、人格特質與教師幸福感</p> <p>1. 正向人格增強教師解決問題的能力。</p> <p>2. A/B型人格特質影響教師行事步調，亦具相輔相乘之效。</p> <p>3. 內外控人格左右教師壓力感受程度。</p> <p>4. 復原力決定老師重返工作崗位的速度。</p> <p>三、學校組織特性與教師幸福感</p> <p>1. 和諧人際關係及社會支持，讓教師專心工作無後顧之憂。</p> <p>2. 正向的組織文化，讓教師願意共同為學校努力。</p> <p>3. 少子化衝擊教師管教方法及工作權，但相對提升學校及教師品質。</p>	性別		
			年齡		
			教育	★	
			年資	★	
			職務		
			社會支持	★	
			人格特質		
江亭瑩 (2013)	臺北市特殊教育學校教師幸福感之研究	<p>1. 臺北市特殊教育學校教師的整體幸福感達到幸福程度。</p> <p>2. 臺北市特殊教育學校教師的幸福感以人際關係向度最高；生活滿意及身心健康向度相對較低，但仍屬幸福程度。</p> <p>3. 臺北市特殊教育學校教師以56歲以上、男性、學士畢業、任教高中職部、任教年資25年以上以</p>	性別	★	
			年齡	★	
			教育	★	
			年資	★	



		及兼任行政之教師的幸福感較高。其中不同年齡及不同任教年資達到高強度效果值。	職務	★	
			社會支持		
			人格特質		
王怡茹 (2014)	新北市國民中學教師幸福感及其相關因素之研究	<ol style="list-style-type: none"> <li>性別、婚姻狀態、最高學歷、服務年資、學校規模不同的國民中學教師在幸福感及其各層面上有顯著差異。</li> <li>內控人格特質與幸福感呈顯著正相關；而外控人格特質呈顯著負相關。</li> <li>社會支持程度愈高的國民中學教師，其幸福感愈佳，社會支持類型與幸福感呈顯著正相關。</li> <li>根據統計結果，新北市國民中學教師的社會支持程度、性別對幸福感最具有預測力。</li> </ol>	性別	★	
			年齡		
			教育	★	
			年資	★	
			職務		
			社會支持	★	
			人格特質	★	

★表示和幸福感「有顯著差異」或「無顯著差異」。

資料來源:本研究整理