

南 華 大 學

應用社會學系教育社會學碩士班

碩士論文

臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工
作滿意度之研究

The Study of Job Satisfactions for Itinerant Teachers of
the Elementary School Special Education in Five
municipalities



研 究 生：戴漢彬

指 導 教 授：劉素珍 博士

中 華 民 國 一 〇 四 年 六 月

南 華 大 學

應用社會學系教育社會學碩士班

碩 士 學 位 論 文

臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之研究

研究生：戴漢彬

經考試合格特此證明

口試委員：張 邦 响

劉 素 玲

莊 宜 輝

指導教授：劉 素 玲

系主任(所長)：蘇 峰 山

口試日期：中華民國 104 年 6 月 8 日

臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之研究

戴漢彬

南華大學應用社會學系教育社會學碩士班

摘 要

本研究旨在探討臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度、及其在個人與工作背景變項之差異，與影響工作滿意的原因。

本研究採問卷調查，研究工具為「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意之調查問卷」，採普查方式發出 335 份問卷，有效回收問卷為 249 份，有效回收率為 74.33%。根據研究結果，歸納以下結論：

1. 臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對工作有中偏高的滿意。
2. 在工作滿意各向度由高而低的順序為：工作成就、人際關係、行政支持、教學工作、進修狀況、工作環境、工作報酬。
3. 在不同性別、巡迴輔導學校數及每周巡迴所花費的交通時間，在工作滿意度之部分向度有顯著差異。

最後，依據研究發現所提出建議，在教育行政方面訂定明確的巡迴輔導相關措施及巡迴輔導區域之分配，以改善工作環境狀況；提升巡迴輔導教師的相關福利保障；有系統的規劃相關研習與進修課程，以利增進國小特殊教育巡迴輔導教師在實務方面的應用。對國小特殊教育巡迴輔導教師建議適當抒發巡迴輔導教師工作壓力，積極面對工作上的問題；與學校及相關專業人員建立良好的合作關係，以提升其工作滿意度。

關鍵字：國小特殊教育巡迴輔導教師、工作滿意度

The Study of Job Satisfactions for Itinerant Teachers of the Elementary School Special Education in Five municipalities

Han-Bin Tai

Department of Applied Sociology & Sociology

Nanhua University

Abstract

The main purpose of this study aimed to investigate the job satisfactions of the elementary school education special education itinerant teachers, and the significance of personal backgrounds and work backgrounds.

The study is conducted through research on returned questionnaires, total of valid and used to collect the data after the questionnaire was revised. 355 copies of the questionnaire were distributed, and 249 copies were returned. 249 out of these returned copies were considered as valid feedbacks. The rate of valid collection reached 74.33%. The data were analyzed and presented by describe statistic, t-tests, one-way ANOVA, Scheffe's method and Canonical analysis. Following was the summary of the results :

1. Overall, the elementary school education special education itinerant teachers in five municipalities were satisfied with their job.
2. The satisfaction order from the highest factor to the lowest was follow: job achievement, interpersonal relationship, administration support, teaching work, further education possibilities, working environment and salary and benefits.
3. Different sex, the numbers of itinerant school and spent traveling times ever week had significant difference in the part of job satisfactions.

At last, according to findings of the study, it is recommended that the administration

should focus on stating clear rules for elementary school education special education itinerant teachers and distribute the area of itinerant thus to improve the working environment situation; systematize planning related to study and refresher courses to increase elementary school education special education itinerant teachers at work. For elementary school education special education itinerant teachers, it is suggested to have adequate and healthy methods to cope with the stress and be positive when facing or solving problems. Establish a good working relationship with the itinerant schools and related professionals to increase job satisfactions.



***Key words:* itinerant teachers of the elementary school special education, job satisfactions**

目次

中文摘要	i
英文摘要.....	ii
目次	iv
表次.....	vii
圖次.....	xv
第一章 緒論	
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究問題	4
第四節 名詞釋義	4
第二章 文獻探討	
第一節 特殊教育巡迴輔導之發展與現況	5
第二節 特殊教育巡迴輔導教師工作之內涵.....	13
第三節 工作滿意之定義與理論.....	18
第四節 影響特教教師工作滿意度之相關因素.....	27
第三章 研究方法	
第一節 研究架構	34
第二節 研究對象	35

第三節 研究工具	40
第四節 研究程序	45
第五節 資料處理	46
第四章 研究發現與分析	
第一節 臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度 之現況與差異分析	47
第二節 綜合分析.....	69
第五章 結論與討論	
第一節 研究發現	71
第二節 研究討論.....	72
第三節 研究建議.....	75
參考文獻	
中文部分	80
英文部分	84
附錄	
附錄一 學者專家內容效度名錄（問卷初稿）.....	87
附錄二 臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度 之研究調查問卷（預試）.....	88

附錄三 臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度
之研究調查問卷(正試).....



表次

表2-1	工作滿意之綜合性的定義	19
表 2-2	工作滿意之期望差距的定義	20
表 2-3	工作滿意之層面上的定義	21
表 2-4	影響工作滿意之個人背景變項統計表	27
表 2-5	影響工作滿意之工作背景變項統計表	31
表3-1	臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師分佈情形	36
表3-2	正式樣本基本個人背景資料統計表	37
表3-3	正式樣本基本工作背景資料統計表	39
表3-4	問卷初稿參考之問卷及量表資料	40
表3-5	預試問卷各向度的題目分配情形	42
表3-6	台灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意項目分析摘要表	42
表3-7	臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度問卷	44
表4-1-1	工作滿意各向度及整體之平均數、標準差	48
表4-1-2	不同「性別」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意t考驗分析	48
表4-1-3	不同「年齡」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表	49

表4-1-4	不同「年齡」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師 變異數分析摘要表.....	50
表4-1-5	不同「婚姻」狀況之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導 教師工作滿意t考驗分析摘要表.....	51
表4-1-6	不同「教育程度」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教 師工作滿意t考驗分析摘要表.....	52
表4-1-7	不同「特殊教育專業背景」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴 輔導教師工作滿意統計摘要表.....	52
表4-1-8	不同「特殊教育專業背景」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴 輔導教師變異數分析摘要表.....	54
表4-1-9	不同「巡迴輔導年資」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導 教師工作滿意統計摘要表.....	55
表4-1-10	不同「巡迴輔導年資」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔 導教師變異數分析摘要表.....	56
表4-1-11	不同「任教地區」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教 師工作滿意統計摘要表.....	57
表4-1-12	不同「任教地區」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導 教師變異數分析摘要表.....	58
表4-1-13	不同「職務身分」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導	

	教師工作滿意t考驗分析摘要表.....	59
表4-1-14	不同「服務班型」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導 教師工作滿意統計摘要表.....	60
表4-1-15	不同「服務班型」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導 教師變異數分析摘要表.....	62
表4-1-16	不同「巡迴輔導學校數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡 迴輔導教師工作滿意統計摘要表.....	63
表4-1-17	不同「巡迴輔導學校數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴 輔導教師變異數分析摘要表.....	64
表4-1-18	不同「巡迴輔導學生人數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡 迴輔導教師工作滿意統計摘要表.....	65
表4-1-19	不同「輔導學生人數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔 導教師變異數分析摘要表.....	66
表4-1-20	不同「巡迴輔導所花費的交通時間」之臺灣五都地區國小特 殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表.....	67
表4-1-21	不同「巡迴輔導所花費的交通時間」之臺灣五都地區國小特 殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表.....	69

圖次

圖 2-1	傳統理論與 Herzberg 理論	24
圖 2-2	Wernimont 系統理論圖	26
圖 3-1	本研究之研究架構圖	35
圖 3-2	本研究之研究程序圖	45



臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之研究

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

因為特殊教育的樣態多元，為讓每個特殊學生可以接受最符合他們各自需求的教育資源，因此在針對他們各自的教育場所安置、教育人員安排、學習內容規劃、及其他因應他們所欠缺的不同能力作加強等都必須作明確的考量，而在特殊教育法中也規範了高級中等以下各教育階段學校特殊教育班的編制分為集中式資源班、分散式資源班、巡迴輔導班(教育部，2014)。特殊教育法施行細則裡面則說明了巡迴輔導班的定義為學生在家庭、機構或學校，由巡迴輔導教師提供部分時間之特殊教育及相關服務(教育部，2013)。

然而，在這些因為特殊學生而存在的班別之中，巡迴輔導班又不同於安置在一般學校裡的特殊教育班，也有別於獨立成校的特殊教育學校。在特殊教育領域當中學生因為不同的特質及個人差異性，更是細分成許多不同障別及程度不一的特殊個案。「本法所稱身心障礙，指因生理或心理之障礙，經專業評估及鑑定具學習特殊需求，須特殊教育及相關服務措施之協助者；其分類如下：一、智能障礙。二、視覺障礙。三、聽覺障礙。四、語言障礙。五、肢體障礙。六、腦性麻痺。七、身體病弱。八、情緒行為障礙。九、學習障礙。十、多重障礙。十一、自閉症。十二、發展遲緩。十三、其他障礙。」(教育部，2014)，尤其不分類巡迴輔導班的輔導教師更有可能需要輔導各種不同障礙類別的學生，而因為輔導學生所在學校的不固定，教學地點又往往不會是在自己所編制的學校內，所以勢必是要在不同學校之間不斷的趕場以免耽誤到下一個學生的教學，而這對輔導教師的交通安全性來說就是一大問題了，更不用說在交通方面就必需要耗費不少的時間而影響到教材上的準備。

若學生安置的狀況為在家教育，那更必須要到學生家中作教學工作，在家巡迴輔導學生很多家長因為白天必須要上班的關係，常常在輔導時段並無法與家長碰面，因此若遇到老師及學生是不同性別的時候又可能會受到家長的質疑，當然輔導教師也會擔心會不會發生無法立即解決的事情。安置為在家教育型態的學生

又分為兩類學生，分別是多重肢體障礙與身體病弱兩類。多重肢體障礙的學生大多數需要的是治療師方面的服務，而巡迴輔導教師大多難以具備相關的醫療專長或技能，所以很多時候是必需要搭配物理治療師這樣的專業團隊人員才能確實的協助到學生，但大多數到肢體障礙學生家中服務的巡迴輔導教師並無法實質的為學生或家長提供物理治療這一類的服務；而身體病弱的學生因為各項不同病徵無法長時間在人多的地方活動，為讓學生避免接觸感染源以利學生安養故將其安置為在家教育型態，當中也有很多學生因為癌症侵襲而需長期住院治療，所以醫院也常是輔導學生的場所，關於這一類的學生，輔導教師往往無法實質的提供他們有幫助的教學，而這對輔導教師的成就感似乎不增反減。但大多數還是安置在他校普通班的特殊教育學生，這又必須配合其他學校作息，也需要與學生導師建立良好的溝通以達教學上的共識，而與學生家長之間的溝通不良，或是在家中主要照顧者無法適切的陪同學生學習成長，也常讓巡迴輔導教師感到教學上的無奈。

巡迴輔導是在國中小教育體系當中相當特別的一群，很多上面所陳述的問題一直以來也不能得到好的解決，另外因為在學校當中的定位不明，在自己所編制的學校有時也會遇到巡迴輔導教師不清楚自己學校的一些活動及重要決定的狀況，因為工作形態的關係，跟學校的同事也並不太會有互動的機會，對於部份巡迴輔導教師而言會讓他們比較沒有歸屬感，許多巡迴輔導教師會想轉為任教場所比較固定的資源班，這對教學工作而言會單純許多。

因應 21 世紀全球城市快速擴張與強調創意治理的嶄新挑戰，世界各國莫不積極進行地方體制變革，期能提升城市競爭力，進而帶動社會進步與國家發展(江大樹，2012)。2010 年底五都選舉與縣市合併改制直轄市，已為我國地方政府體制改造，尤其都會區整體發展城市競爭力提升，形塑一個嶄新的格局(江大樹，2012)。依地方制度法(2014)第 4 條規定：「人口聚居達一百二十五萬人以上，且在政治、經濟、文化及都會區域發展上，有特殊需要之地區得設直轄市。」，而教育經費編列與管理法(2013)中第 10 條提到：「行政院教育經費基準委員會應衡酌各地區人口數、學生數、公、私立學校與其他教育機構之層級、類別、規模、所在位置、教育品質指標、學生單位成本或其他影響教育成本之因素，研訂教育經費計算基準，據以計算各級政府年度教育經費基本需求，並參照各級政府財政能力，計算各級政府應分擔數額，報請行政院核定之。」，從人口結構而言，直轄市因人口數量較多，故其經濟生產條件亦較其他縣市為優，而除了直轄市本身

自有的資源與環境，其得以自中央政府所得配到之教育資源也相較其他的縣市為多。

教育資源因教育需求而生，而直轄市因其本身係因法規所編制之政府體系，所以有著一定數量以上的人口，當然在各項教育資源的需求會比其他縣市來的多。需求比例原則的分配下，直轄市往往集合絕大多數的資源，很多資源相對總是較新穎、較充份、也較現式化，而這也常常反應在教育上。此外，由於教育資源充足，家長期望孩子能夠得到更多的教育資源時，自然而然就讀於五都的學生人數相對於其他城市的學生人數較多。教育法規對全國國小教師的規範是一致的，國民小學教師的授課節數、授課人數、授課內容、所受待遇等雖會因所處不同縣市所以略有落差，但大致上差異並不大，然而臺灣五都自 2010 年 12 月 25 日改制至今已屆 4 年，關於五都改制後其轄內特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之相關研究卻甚少，因而讓研究者也意欲了解，五都投入較其他縣市為多的教育資源是否能讓其轄內國小特殊教育巡迴輔導教師的工作滿意度有較符合其投入成本的表現，並希冀能夠為臺灣五都教育單位提供有利改善特殊教育巡迴輔導教師工作環境也更讓體制完善的建議。

綜合以上背景與動機，還有研究者在教學幾年來的一些經驗，許多問題對研究者來說也已困擾多時，常會讓研究者設想是否也該調任其他班別，所以想要以臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的工作滿意度調查為題，了解現職的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作現場是否因教師個別的諸多差異以及是否因其在不同的教學場域，會影響其在教學工作上滿意度的感受。

第二節 研究目的

基於上述研究動機，本研究主要研究目的如下：

- 1、 探討臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的工作滿意度之現況與差異。
- 2、 瞭解影響臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度的可能原因。
- 3、 將針對研究結果對臺灣地區國小特殊教育巡迴輔導教師之現況提出建議，以提升教師之工作滿意。

第三節 研究問題

依據前述研究目的，本研究提出以下的研究問題：

- 一、臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意的程度為何？
 - 1-1、臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在不同個人背景變項下，工作滿意的差異情形為何？
 - 1-2、臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在不同工作背景變項下，工作滿意的差異情形為何？
- 二、影響臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度的可能原因為何？

第四節 名詞釋義

為瞭解本研究所探討的主題，茲將本研究相關之重要名詞釋義如下：

一、巡迴輔導教師

巡迴輔導教師 (itinerant teacher) 是指針對安置於普通班級中有特殊需求的學生，提供其直接教學服務，或對普通班級教師、家長提供諮詢等間接服務，並機動性的巡迴不同學校之間的特教教師 (林寶貴，2013)。本研究所指的「巡迴輔導教師」係指 103 學年度任職於臺灣五直轄市國民小學，具有特殊教育專長之教師，以巡迴輔導方式提供安置於普通班之特殊需求學生直接或間接的服務。

二、工作滿意度

工作滿意度 (Job satisfaction) 係指個人或多數員工對其工作感到滿意的程度 (張春興，1989)。本研究的工作滿意度係根據研究者參酌相關問卷後改編為「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度調查問卷」的第二部份之作答結果而定。其包含七個向度：(一) 工作成就，(二) 工作報酬，(三) 工作環境，(四) 教學工作，(五) 進修狀況，(六) 人際關係，(七) 行政支持。並以此七個向度之所得分數與其平均數作為工作滿意之依據，其平均數越高表示滿意程度愈高；平均數越低表示滿意程度愈低。

第二章 文獻探討

本研究旨針對「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度」之研究，進行相關文獻探討。茲就相關文獻進行分析，以作為研究之理論基礎。本章共分為四節，第一節探討特殊教育巡迴輔導之發展與現況；第二節探討特殊教育巡迴輔導教師工作之內涵；第三節工作滿意之理論；第四節探討影響特教教師工作滿意度之相關因素。

第一節 特殊教育巡迴輔導之發展與現況

壹、特殊教育巡迴輔導之發展

特殊教育巡迴輔導教師是特殊教育教師中的一份子，其角色為針對某些低發生率的障礙類別及較偏遠或郊區的學校，因其特殊需求學生量過低，不適合設置資源班提供服務，但這些身心障礙學生確有接受特殊教育之權利與需求，因此，需另謀替代方案以解決此一困境，巡迴輔導制度便是在此情況下孕育而生。其服務型態是藉由受過專業訓練的巡迴教師機動性的到有特殊學生的學校提供服務，以個別或小組方式進行學生的教學指導或提供器材，及提供教學建議給普通班教師 (McQuivey and Thorson, 1994；Strumwasser, 1988；王振德，1998；徐享良，2000)

巡迴服務模式在 1913 年，首先由 Irwin 應用於視覺障礙學生之教學工作上，盲童可以和其他兒童一樣住在家裡，就讀於當地學校，經由普通教師、其他專業人員和巡迴教師之共同努力，提供一切盲童所需之教育服務及設備供應 (汪美儂譯，1956)。之後，此種巡迴服務模式也運用於其他障礙學生，以促進其與普通教育的融合。

美國教育部在西元 2000 年指出，有八成以上的視障和聽障學生至少部分時間回歸至普通班上課，安置模式的轉變連帶影響了特殊教育教師的工作模式，使巡迴輔導教師的數量增加，自足式特教班教師相對的減少 (Correa-Torres & Howell, 2004)。Miller 更在 2008 年指出目前巡迴輔導將是國際性的特殊教育主要的服務模式。

我國最早以巡迴輔導作為特殊教育之服務型態，首推於民國 56 年，對於視

覺障礙學生提供的「走讀計畫」輔導方式。在此教育措施下，視覺障礙學生得以就近選擇學區內的學校就讀，然後由視覺障礙專長教師巡迴於學區內指導學生。當時的「走讀計畫」，即為目前「巡迴輔導」之教育服務安置型態（廖永堃、魏兆廷，2004）。在 1981 年辦理大專院系教育階段的聽障巡迴輔導服務，主要協助大專院校盲聾學生學業及生活上的問題（黃素珍，1998）。

其後為提供就讀高中職階段的身心障礙學生，啟明學校、啟聰學校教師於 1985 年開始提供高中職視障學生、聽覺障礙學生的巡迴輔導（蔡瑞美，2000）。並於 1987 年，針對學齡階段無法到校接受教育的重度障礙學生，提供「在家教育」巡迴輔導措施，而後巡迴輔導漸漸擴展至在家教育、自閉症、聽障、情緒障礙等類別學生之輔導，目前各縣市巡迴輔導都朝向不分類巡迴輔導方式。

貳、特殊教育巡迴輔導之涵義

國外學者 Olmstead 在 1991 年指出巡迴輔導教師（簡稱巡輔教師）是指從一個學校到另一個學校，提供個別化和特殊教材給學生，並對普通班教師及學校其他人員提供諮詢服務者。Luckner（2006）則將巡迴輔導教師定義為「從一個學校到另一個學校，專業化的提供失聰或有聽力障礙的學生指導及諮詢」。Lynch 與 McCall 在 2007 年提到巡迴輔導教師為修畢視覺障礙兒童教育的正規培訓課程，取得資格後提供就讀當地主流學校及社區的視覺障礙兒童相關資源及給予老師和家長支持。

國內學者將巡迴輔導定義為針對障礙程度嚴重而不能接受班級教學的重殘學生，依照不同環境及個人因素所設計之安置方式。教育當局會指定特殊教師或輔導人員前往醫院或家中進行床邊教學或「在家教育」（林寶山，1993）。何華國（1995）指巡迴輔導是將特教學生安置於普通班中，由經過訓練的巡迴輔導教師（itinerant teacher）機動性的巡迴有特教學生的學校，對特教學生提供直接服務；與普通班教師磋商特殊兒童的輔導策略及提供必要的特殊教材、對家長提供諮詢等間接服務。

王天苗在 2003 年指出巡迴服務是由地方政府或學校聘用專職或兼職的特殊教育相關專業人員，這些專業人員巡迴於縣市內或區內的學校，藉由受過訓練的巡迴教師機動性到有特殊學生的學校提供服務，提供身心障礙學生及其家長和教師所需的專業服務。

巡迴輔導主要在於服務就讀普通班的特殊需求學生，讓幼兒園中的少數身心障礙學童可享有專業的學前特殊教育輔導教師的巡迴服務，同時更可進一步提供各幼兒園有關學前特殊學生的相關服務，如協助申請專業人員、輔具等（張小芬，2006）。

綜合國內外學者對巡迴輔導的定義可發現，巡迴輔導可說是一種「移動式資源班」，其由受過特殊教育訓練的巡迴教師機動性的到有特殊學生的學校提供特殊需求學生直接服務以及提供普通班教師與家長專業諮詢。

參、特殊教育巡迴輔導之現況

由於融合教育的盛行，許多身心障礙學生融合在學校的普通班級中，為了提供身心障礙學生適性化的特殊教育方案，以至於巡迴輔導教師的服務對象由單一類別的學生逐漸的擴展到其他障礙類別，巡迴輔導教師編制也有日漸增加的趨勢。

特殊教育巡迴輔導的現況可從各縣市特殊教育學生巡迴輔導實施計畫中瞭解其運作方式，包含特教巡迴輔導的目的、服務對象、服務方式及服務內容，茲就蒐集到的特教巡迴輔導實施計畫及要點整理如下，進而了解特教巡迴輔導實施情況（台北市，2014；新北市，2014；桃園縣，2014；台中市，2011；台南市，2014；高雄市，2013）。

一、台北市

（一）類型：床邊巡迴輔導。

（二）目的：

- 1、協助國民教育階段需長期住院接受醫療之學生，接受適性化、個別化之特殊教育服務。
- 2、透過課業輔導、心理輔導、生命教育、轉銜服務等方式，協助醫院床邊學生獲得良好的生活與學習適應，保障其就學權益，並建立其自信心。
- 3、實施學生家長之親職教育，培養其合適之教養態度及方法，提供教育資源相關資訊。

（三）服務對象：於臺北市區各教學醫院或本市市立聯合醫院，長期住院接受醫療之國中及國小學生，且經由醫院及床邊輔導教師評估可接受教學輔導者。

（四）服務內容：銜接學校學習內容為主，並輔以學習策略、社會適應、心理輔導、疾病適應、衛生教育、親職教育、生命教育、臨終關懷、生涯規劃、升學輔導、休閒輔導、教學資源提供…等符合學生教育需求之相關內容。

（五）服務方式：

- 1、每週四天進行巡迴輔導教學。每週三返回西區特教資源中心參與行政聯繫、個案研討及教師成長進修等活動。
- 2、與醫院訂立各醫院間轉介流程後，接案進行輔導。接案前填寫「開案需求調查表」。接案後填寫相關輔導紀錄。
- 3、視學生身體狀況，每名學生每週至少接受一至二次巡迴輔導。
- 4、視學生教育需求，安排與規劃適性之教學輔導計畫。可採取間接服務型態，例如諮詢、資料提供、電訪等間接服務方式。

二、新北市

（一）類型：在家教育。

（二）目的：結合校、巡迴輔導教師及學生家庭協助無法到校就讀之適齡身心障礙學生，保障其教育機會，並依學生及其家庭整體需要提供教育服務及醫療復健、社會福利等相關資源及資訊，使學生能充分發揮潛能，適性成長，以維持良好身心健康及生活品質。

（三）服務對象：設籍或就讀新北市，因故無法到學校就讀，經新北市特殊教育學生鑑定及就學輔導會同意在家教育之國民教育階段學生。

（四）服務內容：學校應結合巡迴輔導教師及相關人員依個別化教育計畫提供：

- 1、特殊教育：提供適性特殊教育，包含：認知、知覺動作、生活自理、口語和非口語溝通、學科學習、休閒娛樂、社會適應及職業技能等領域之教育或輔導。
- 2、專業服務相關之訓練：執行物理治療、職能治療、聽語治療及心理治療等專業人員所提之專業服務建議，並轉化內容協助學生家長在家執行。
- 3、相關福利：協助提供家長取得必要之福利或補助之資訊包括：
 - （1）教育相關補助，如：在家教育代金、學雜費減免及教育輔助器材等。
 - （2）身心障礙相關補助或服務，如：生活補助、居家照顧服務、到宅臨托服務、全民健保自付保費補助、生活輔助器材補助、居家無障礙設施設備及其他所需協助。
- 4、家庭支援服務：提供教養資訊、人力支持、專業指導及家庭問題輔導，鼓勵家長參加特教知能研習、成長團體、參觀訪問及親子育樂活動。
- 5、其他行政支持服務：如：協助處理學生學習評量結果、安置情形改變之處理

等事項。

(五) 服務方式：

- 1、直接服務：由巡迴輔導教師結合相關人員定期到學生家中、醫院等安置場所提供教育服務。
- 2、間接服務：設籍新北市但長期安置於教養院或外縣市之在家教育學生，其設籍學校定期以電話訪談安置之社會福利機構相關人員、家長，並主動提供特教相關訊息。

三、台中市

(一) 類型：不分類巡迴輔導。

(二) 目的：使本市身心障礙學生享有適性育，發展良好之社會適應能力，充分發揮身心潛能，獲致最大學習成效。

(三) 服務對象：台中市高級中等以下學校及學前教育階段之身心障礙學生。

(四) 服務內容：

- 1、以學科認知為主要需求之身心障礙學生，排課以小組教學為原則；非學科認知需求者，得視學生情況安排適當教學模式。
- 2、教學課程內容以特殊教育課程為主、學習困難之學科補救教學為輔。特殊教育課程包括聽能訓練、說話訓練、點字教學、定向行動訓練、情緒管理、社會適應、社交技巧、注意力訓練、生活自理及學習策略教導等。

(五) 服務方式：各類輔導教師對每位身心障礙學生每星期至少應輔導二次。但得視學生實際情形調整之。

四、台南市

(一) 類型：不分類巡迴輔導。

(二) 目的：

- 1、落實身心障礙學生巡迴教育輔導工作之推展與服務，使身心障礙學生獲得適合其能力與身心發展之教育機會，並培養其適應社會生活之能力。
- 2、建立身心障礙學生行政支援服務系統及巡迴輔導服務模式，並使國民教育階段教師能增進輔導身心障礙學生之專業能力，進而保障身心障礙學生能接受適當教育及照顧之權利，以促進其身心健全發展。
- 3、健全國民教育階段身心障礙學生之班級教師教學策略及其家庭輔導能力，並協助父母加強其身心復建及生活自理能力。

(三) 服務對象：

- 1、經本市特殊教育學生鑑定及就學輔導會（以下簡稱鑑輔會）鑑定安置之需接受特殊教育巡迴輔導之確認或疑似身心障礙學生。
- 2、經本市鑑輔會鑑定安置且學校無設置特殊教育班者，優先提供教學輔導。

(四) 服務內容：

- 1、直接教學服務：按照身心障礙學生個別教育需求，提供學生直接特殊教育輔導模式，其包括個別學習、分組學習、團體學習及入班協助等不同型態之教學服務，並協助普通班導師擬定 IEP。
- 2、間接諮詢服務：按照身心障礙學生個別教育需求，提供身心障礙學生所屬學校班級教師、行政人員之特殊教育諮詢服務，其包括學校行政人員特教行政、普通教師調整學業評量方式、特教課程教材教法及班級經營，抑或評估與解決身心障礙學生之情緒行為問題。
- 3、其他輔導支援服務。

(五) 服務方式：巡迴輔導教師（含導師）每人服務個案數以 10 至 15 人為原則，每週提供輔導頻率 1 至 2 次（每次至少 1 節課）。

五、台南市

(一) 類型：自閉症情障巡迴輔導。

(二) 目的：

- 1、落實校園無障礙支援體系，提昇融合教育品質。
- 2、建立特教巡迴輔導機制，加強對情障、自閉症學生於普通教育學業、生活適應能力。
- 3、協助情緒障礙、自閉症學生培養學習興趣，增進班級適應能力。
- 4、協助情緒障礙、自閉症學生建立信心，改善學習態度，提高學習效果，找出優勢能力。

(三) 服務對象：本市各國中小安置於普通班內情緒障礙、自閉症學生為主，其服務方式及時數由巡迴輔導老師審酌。

(四) 服務內容：以社交技巧、情緒管理、注意力專注、溝通等特殊訓練課程直接教學。

- 1、培養情障、自閉症學生被社會接受的行為及態度，協助發展良好的社交及群處能力改善溝通及自我照顧的能力，並學習解決困難、增強適應力。

- 2、定期召開個案研討及協助行政溝通協調。
 - 3、了解與發掘學生學習之優勢潛能。
 - 4、協助教師解決所遭遇之相關特殊困難問題，並隨時與家長及社會有關人士諮商。
 - 5、協助情障、自閉症學生學習輔導、心理輔導、生活適應及休閒教育輔導。
 - 6、提供醫療服務、社會資源可利用之管道，並協助之。
 - 7、其他有關特殊教育之事項。
- (五) 服務方式：每人輔導學生數以8至12名為原則（採旋轉門方式）。於每週星期一至五進行學生輔導教學，每名學生每週應接受輔導1~2次，每次時間至少1節，可視學生實際情形調整之。

六、高雄市

- (一) 類型：到校、在家教育、醫院床邊巡迴輔導。
- (二) 目的：為提供本市高級中等以下學校暨幼兒園身心障礙學生適性教育及多元安置，以充分發揮潛能，依特殊教育法第十一條訂定本要點，得設立巡迴輔導班。
- (三) 服務對象：本市特殊教育學生鑑定及就學輔導會鑑定為身心障礙學生。
- (四) 服務內容：調整普通教育課程和特殊需求課程。
- (五) 服務方式：服務偏遠、特偏地區、學前、國小全校班級數十三班以下之到校巡迴輔導，應依學生特質、學習能力及特殊需求安排上課方式並設計課程。

七、桃園縣

- (一) 類型：學前及各類別巡迴輔導。
- (二) 目的：
 - 1、落實學前暨國民中小學階段身心障礙學生巡迴教育工作推展與服務，提供接受適性教育之權利。
 - 2、建立本縣身心障礙學生巡迴教育服務模式，充分發展身心潛能，培養健全人格，增進服務社會能力。
 - 3、提供家長諮詢、專業整合、個案管理，落實培養學生生活適應能力。
- (三) 服務對象：
 - 1、經主管機關「特殊教育學生鑑定及就學輔導會」鑑定之身心障礙學生。

2、經鑑輔會鑑定為疑似身心障礙之學生。

(四) 服務內容：

- 1、直接服務為對學生進行直接教學與輔導，包含課程設計、教材編選、教具製作、教學、評量、行為與生活輔導及轉銜服務等。
- 2、間接服務為對普通班教師、家長與同儕提供諮詢、親職教育及協助推動融合教育等。
- 3、個案管理包含擬訂個別化教育計畫、建立個案資料、必要時報請學校召開個案會議、進行轉銜與追蹤、連結校內外資源等事項。

(五) 服務方式：每位派案學生排課節數為每週 1 節至 2 節課，然因學生學習需求特殊者，得經審核後調整之。

由上述可知不同縣市特教巡迴輔導的現況，研究者統整如下：

- 一、目的：從各縣市的實施計畫來看，大多以提供教師、家長、普通班等教學策略、特教知能與相關諮詢服務項目為主，為了讓特殊需求學生得到適性化的教學環境，以培養其生活適應能力。
- 二、服務對象：以通過各縣市「特殊教育學生鑑定及就學輔導會」鑑定之身心障礙學生及疑似身心障礙學生為主要服務對象，以及學生的班級教師、家長等。
- 三、服務內容：分為以下三項說明，(一) 對特殊需求學生提供直接服務，如教育評估、適性化教學與輔導、評量、轉銜服務等；(二) 對班級教師、家長及相關人員提供間接服務，如提供班級教師擬定 IEP、提供班級教師與家長諮詢服務、親職教育、協助班級融合等服務；(三) 其他相關服務：提供相關社會福利資源、個案相關會議及個案追蹤、親師合作等服務。
- 四、服務方式：主要以直接教學、間接諮詢、個案追蹤、辦理相關會議及座談等項目。

綜合上述國小特殊教育巡迴輔導教師的發展與制度，可知巡迴輔導措施的推行已有十多年的時間，但特殊教育巡迴輔導教師在多所學校奔波提供服務，和一般特教班與資源班教師的教學工作、工作環境、服務內容等有很大的不同，像是如何與個案學校的學校行政人員、教師、家長，甚至是個案的同儕等有良好的溝通與合作等對特殊教育巡迴輔導教師是有很大的挑戰。而在目前融合教育的趨勢下，需要接受特殊教育巡迴輔導的學生有日益增加的趨勢，因此，特殊教育巡迴輔導教師亦有增加的趨勢，又加上特殊教育巡迴輔導教師更須接受行政單位的監

督及考核，因此，特殊教育巡迴輔導教師所擔負的責任重大，隨之而來的問題亦多，所以，有關於特殊教育巡迴輔導教師在工作上的滿意情形是值得研究的。

第二節 特殊教育巡迴輔導教師工作之內涵

巡迴輔導教師與特教班及資源班的老師有所不同，巡迴輔導教師在各個學校間巡迴提供教學服務。因此，巡迴輔導工作繁雜，服務內容、所遇到的問題和一般特教教師不盡相同。本節將針對巡迴輔導教師工作內容與所面臨的問題整理歸納。

壹、特教巡迴輔導教師工作內容

融合教育是特殊教育的趨勢，巡迴輔導是因應融合教育所發展出來的教學型態，透過專業的巡迴輔導教師，提供教學、輔導、諮詢服務及親職教育等。因此，將各類別的巡迴輔導教師的工作內容，綜合整理如下：

- 一、視障巡迴輔導教師：分為直接教學與間接教學，直接教學包含點字摸讀、定向行動訓練、指導輔具使用、閱讀指導、生活技能及國語、數學科補救教學；間接教學則包含製作與提供特殊教材教具、點譯考卷及教材、評量與鑑定、共同擬定 IEP、提供家長、普通班教師、行政人員及專業人員的諮詢服務、指導視障生班級教師與同儕的協助（Olmstead，1995；王亦榮，1997；林慶仁，2002；李菊，2004）。
- 二、聽障巡迴輔導教師：分為直接教學與諮詢服務。諮詢服務包含提供普通班教師、改編普通班教材、實施評量、家長諮詢服務與溝通、提供教師在職訓練以及參加學生相關會議（Lucker and Miller，1995）。
- 三、在家巡迴輔導教師：提供家長諮詢包含教育、復健醫療、社會福利、心理協助等、指導照顧者如何幫助復健及複習、教導家長輔導與訓練孩子的生活技能、依 IEP 進行教學、直接訓練學生生活自理能力、準備教材教具，以家庭服務模式思考，專業團隊協助，提供全方位在家教育服務內容，並參與專業之能研習及工作檢討會等（蔡克榮與林貴美，1989；李如鵬，1999；范蘭妮，2011）。
- 四、自閉症巡迴輔導教師：黃素珍在 1998 年指出自閉症巡迴輔導教師應提供評

估與擬定 IEP、學科補救教學、個別輔導、和學生參與團體或小組教學、協助普通班教師解決教學困擾、輔導兒童適應學習困難、提供家長及普通班教師諮詢及輔導策略。

五、不分類巡迴輔導教師：幫助學生在普通班學習並加強學生的學習及適應能力、補救教學與實施評量、幫助普通班級教師及學生對個案有正確的認識、提供普通班教師和家長諮詢以及協助相關特教業務（張小芬，2006；廖永堃、魏兆廷，2004；賴怡君，2006）。

六、學前巡迴輔導教師：協助教師擬定 IEP、協助融合班教師對特殊需求幼兒進行教學、評量、輔導、提供諮詢及協同教學、提供專業團隊和特殊教育資源、提供諮詢協助家長了解相關的特殊教育、醫療復健和社會福利等資源（黃惠萍，2008；曾恆靜，2008；羅志釧，2012）。

由上述各個不同類別或階段的巡迴輔導教師可發現，巡迴輔導教師的角色除了教學之外，更需要提供家長與班級教師專業諮詢、擔任協調與合作教學的角色，其目的都是協助特殊需求學生能在普通班級中能有最適當的學習環境並能達到適性化的教學服務。

貳、特教巡迴輔導之問題與困境

從巡迴輔導的發展可知巡迴輔導服務已經實施了一段時間，各巡迴輔導教師至校內有安置特殊需求學生進行教學、諮詢等服務，因此在交通、諮詢輔導、聯繫上所遇到的問題及困難和一般特教教師所有不同。以下就各類型的巡迴輔導教師之研究進行討論。

一、視覺障礙巡迴輔導教師

由於視障巡迴輔導為國內最早提供的巡迴輔導服務，因此關於視障巡迴輔導的文獻較多（王亦榮，1997；林慶仁，2002；張弘昌，2005；鄭靜瑩、趙敏泓，2004），歸納其結果發現：1.輔導次數及教學時間不足；2.輔導學生數太多，學生障礙程度差異大；3.行政支持低；4.課程安排困難；5.往返各校間的交通耗時及安全問題；6.巡迴輔導教師不足且流動率高；7.兼辦學校行政及過多行政工作；8.缺乏考核及督導制度；9.午餐和準備教材時間不足；10.經費不夠。

二、聽障巡迴輔導教師

Luckner 和 Miller（1993）指出聽障巡迴輔導教師在工作上的問題包含：1.巡迴輔導教師時間不足；2.巡迴輔導時間安排困難；3.普通班教師無法依照建議輔導

學生；4.輔導學生人數過多；5.學生安置不當；6.普通班教師拒絕身障生；7.缺乏行政支持與相關專業支援。

三、肢體障礙巡迴輔導教師

Daly 與 Edwards (2001) 在訪談五位紐西南昆士蘭地區肢體巡迴輔導教師在工作上面臨的問題包含：1.巡迴輔導區域的大小與交通困難；2.設備缺乏；3.同儕支持度低；4.缺乏所屬學校的身分認同。由於國內肢體障礙學生大多安置於特殊學校、特教班及資源班，因此尚未有肢體障礙巡迴輔導教師之相關研究。

四、在家巡迴輔導教師

黃坤謨 (1995) 提到在家教育教師工作遭遇的問題包含：1.有缺乏相關領域知識；2.無系統研習訓練；3.缺乏諮詢管道；4.家長之觀念與要求；5.教師安全因素考量；6.輔導心態等六項；蔣興傑在2002年的研究指出在家巡迴輔導教師遭遇以下問題：1.大多數縣市並未訂定巡迴輔導辦法；2.巡迴輔導教師有成未受過合格特殊教育訓練；3.巡迴輔導工作以教學輔導之困難最嚴重；4.家長對於在家教育的認知有誤。隨著特殊教育趨於個別化的趨勢，在黃坤謨的研究指出大多縣市並未訂定巡迴輔導辦法的問題已趨於改善，目前大多縣市都已經訂定巡迴輔導辦法。賴亮禎 (2006) 歸納在家教育教師面臨：1.輔導學生數過多；2.相關專業知能缺乏；3.教學輔導策略；4.課程及教材編製等較感困擾；5.家長及普通班導師配合度不高；6.家長缺乏相關資訊。范蘭妮更在2011年整理在家巡迴輔導教師面臨的問題有：1.行政雜務太多；2.輔導範圍過於遼闊，交通與人身安全均缺乏保障；3.輔導時缺乏適當的交通工具、教學設備與服務器材；4.學生人數多且障礙種類與程度差異過大，評估資料又不足；5.輔導教師專業知能也不足，輔導策略、課程及教材編製等較感困擾；6.缺乏系統研習訓練與能夠提供長期諮詢指導的專業團隊及資深在家教育教師；7.輔導教師流動率高，與家長關係疏遠，輔導工作推展更不易；8.家長與教師在輔導認知有相當差異，加上輔導教師欠缺人際溝通與心理輔導技巧，造成雙方配合困難；家長對子女教育方面過與不及的態度，均對教師造成很大影響。9.輔導教師未能調整態度，積極聯絡周圍單位，獲取有效資訊；10.輔導的場地不理想與輔導時間安排不易；11.欠缺評鑑標準；12.經費與教材教具補助不合理。

五、不分類巡迴輔導

目前各縣市的特殊教育現況中，不分類巡迴輔導的類型有日益增加的趨勢，

然而不分類巡迴輔導教師所要面對學生類型又比單一類別的巡迴輔導教師所面臨到的問題又更多。廖永堃、魏兆廷（2006）、張小芬（2006）與賴怡君（2006）指出不分類巡迴輔導教師所遇到的困難包含：1.學校行政人員、導師與家長的配合度不足；2.服務學校間的路途遙遠以致交通費時；3.面對不同類別的學生，教學不易；4.服務時數及次數不足，影響到學生學習成效；5.教具準備耗時、工作量大、備課時間不足；6.巡迴輔導教師專業能力不足；7.輔導區太大；8.排課困難等問題。

六、學前特教巡迴輔導教師

呂琳（2006）、黃惠萍（2008）與曾恆靜（2008）以學前特教巡迴輔導教師為研究對象，其研究結果發現學前巡迴輔導教師所遇到的困難包含：1.普幼教師對擬定與落實 IEP 有困難；2.輔導時間不足；3.輔導時數與人數不成比例，影響輔導品質與學生學習成效；4.家長接受度低；5.巡迴輔導教師缺乏個案討論機制；6.交通耗時及交通安全；7.社工未能發揮家庭與學校連結之功能；8.行政支持低落。

由上述各類型的巡迴輔導教師所面臨的問題與困境，研究者整理歸納如下：

（一）輔導人數與類型過多，輔導次數過少

巡迴輔導教師所服務的學生人數及人次為多少才適當？各縣市及各巡迴輔導教師間的意見紛歧。Olmstead 在 1995 年與 Strumwaseer 在 1988 年指出美國視障巡迴輔導教師的服務學生人數平均 15-20 人，但大多數的教師認為這樣的服務量太大，無法提供學生所需的服務。國內莊文慶在 2001 年的研究提到台南縣視障巡迴輔導教師的師生比約為 1：17；鄭靜瑩、趙敏泓在 2004 年的資料為 7-12 位學生。曾恆靜（2008）指出對巡迴輔導教師來說，服務個案人數超過 20 人以上，教師工作負擔過重，除了直接教學外，還需花費額外的交通時間、與班級教師及行政人溝通互動的時間，以及準備教材教具等時間，如此教師的服務品質則不容易提升，影響到個案的學習成效。

早期巡迴輔導以視障服務開始，漸漸擴展至在家教育、自閉症、聽障、情緒障礙等類別之輔導，目前各縣市巡迴輔導幾乎都朝向不分類，所服務的對象，障礙類別增加，相對的差異性也較大。劉明松、曾嫻婷（2006）的學前巡迴輔導訪視結果提到學生差異性過大的問題。因此，服務對象類別多，人數多、差異性增大，也增加了巡迴輔導的困難。

（二）交通問題、服務時間不足

巡迴輔導教師與特教班、資源班教師最大的不同在於巡迴輔導教師必須奔波在各學校間巡迴教學，因此，必須花很多時間在交通問題上，如此一來，便容易會有交通往返的安全問題及影響到實際教學的時數。如同Olmstead（1991）、Luckner 和 Howell（2002）、Daly 和 Edward（2001）及Lynch（2007）提到巡迴輔導的區域太大，則必須花很多時間開車，因而影響到實際教學的時數。因為巡迴輔導的區域過大及學生過於分散，巡迴輔導教師必須奔波於各個學校服務時，交通上的往返不僅耗時耗力，巡迴輔導教師的交通安全問題值得注意的，根據張小芬（2006）的研究指出學校為巡輔教師投保交通意外險的比例只有16.3%。廖永堃和魏兆廷（2004）調查發現巡迴輔導教師平均每校花費交通時數在15-30分鐘內。

由於巡迴輔導教師耗費過的時間在交通上，以至於影響到服務學生的時數，無法提供適性化的教材與教學。此外，巡迴輔導教師不僅僅只提供學生直接教學、評量等服務，還須提供家長、普通班教師、學校行政人員相關的諮詢服務，甚至於處理或參加除教學上額外的事務或會議，因此當交通時間過多時，便會壓縮到其他服務的時數，進而影響到服務的成效。

（三）支持系統不足

巡迴輔導教師因其服務型態的不同，因而影響到其支持系統，其支持系統的來源包含個案的普通班教師、輔導個案的行政人員、家長、所屬學校的行政人員、專業團隊及相關教育單位，甚至是醫療單位等。當支持系統愈完善，提供學生的服務更適性化。像是普通班教師及學校行政人員具備足夠的特教觀念時，能夠與巡迴輔導教師達到良好的溝通與配合，提供足夠充足的支持服務，方能充分執行IEP，但如有支持系統不足時，則會形成巡迴輔導教師工作時的困難。國外學者Reed（2003）的研究發現缺乏其他教師的支持，及上級長官對學生與巡迴輔導教師的需求不了解時，會形成巡迴輔導教師在工作中的障礙；Correa-Torres 與Howell（2004）的研究中也提到有行政單位對特殊兒童的了解缺乏、學生請假未通知的困境。有行政單位的協助才能使巡迴輔導的工作順利進行，但有時候卻事與願違。國內廖永堃、魏兆廷（2004）、廖永堃等人（2006）及林鈺玫（2010）的研究中均提到巡迴輔導的實施，有服務學校的行政人員、導師、家長配合度不夠的困境。

(四) 專業能力不足與經驗尚淺

根據廖永堃、魏兆廷（2004）調查花蓮縣不分類巡迴輔導的概況，發現多數巡迴輔導教師經驗尚淺，有七成以上的教師教學年資在五年以下，且有部分是第一年擔任教師。吳季芳（2008）以訪談方式調查 14 位現職的巡迴輔導教師發現，有部分教師剛擔任巡迴輔導教師時對巡迴輔導是一知半解，在經驗尚淺與專業能力不足狀況裡，從中慢慢摸索如何提供直接與間接服務。而在巡迴輔導教師的專業能力或教學經驗不足的情況下會影響巡迴輔導成效，更無法有效提供普通班教師、家長及相關人員專業的諮詢。

綜合上述巡迴輔導教師所面臨到的困境，都考驗著巡迴輔導教師的教學上的效能，如遇到輔導人數過多、輔導時間與次數不足、行政支持度低等問題，都勢必影響到巡迴輔導教師的工作滿意度。而各縣市為了提供更好的教學品質，也不斷地修正巡迴輔導的實施計畫，也從中試圖解決巡迴輔導教師在工作中所面臨的困難。因此，研究者根據上述巡迴輔導教師的問題歸納可區分為教師的背景因素，如專業背景、相關經驗、巡迴輔導年資、服務班型、輔導個案數。由於這些因素皆會影響巡迴輔導教師的工作滿意度，加上台灣縣市改制成五都後的制度與以前有所不同，加上目前沒有台灣五都地區國小巡迴輔導教師的研究，因此須對台灣五都地區國小巡迴輔導教師作進一步的瞭解。

第三節 工作滿意之定義與理論

工作滿意度一直視為影響組織成功的重要因素，因此本節將就工作滿意分為工作滿意度之定義及工作滿意之相關理論二部份進行探討。

壹、工作滿意度之定義

工作滿意度（Job satisfaction）又可稱為工作滿足。工作滿意度的最早概念是由 Hoppock（1935）所提出，他認為工作滿意度乃是工作者心理和生理兩方面對環境因素的滿足感受，亦即對工作環境的主觀反應(白景文，1997)。在許多國內外文獻中的工作滿意之定義應該大致相同。Locke（1976）將工作滿意定義為「一種令人愉快或積極的情緒狀態因個人對工作及工作經驗的評價」。本研究根

據曾恆靜（2008）及綜合國內外學者將工作滿意的定義大致分為「綜合性的定義」、「期望差距的定義」及「層面上的定義」三類整理：

（一）綜合性的定義

Berry在1997年將工作滿意度定義為一個人對工作經驗的反應，Kalleberg (1977)將工作滿意做一般性解釋，認為工作滿意度是一種單一概念，工作者能將不同工作構面上的滿意與不滿意加以平衡，形成整體滿意度，而不涉及工作滿意度的構面、形成原因與過程。因此，整理國內外學者以綜合性的定義來定義工作滿意，如表2-1

表2-1 工作滿意之綜合性的定義

研究者（年代）	定義
Hoppock（1935）	工作滿意是個人對自己工作的直覺感受，是一種在生理、心理和環境等各因素滿意感受的綜合。
Baron（1983）	工作滿意乃指個人對其工作所抱持的正面或負面的態度。
Robbins（1996）	工作滿意可視為個人對工作所抱持的一般性態度。員工的工作滿足高，則表示對他的工作抱持著正面的態度；反之，則表示員工對工作不滿，即他對工作抱持著負面的態度。
Price（2001）	將工作滿意度定義為個人對整體工作的感覺程度，包括對其工作喜好或不喜好。
郭盈卿(1999)	將工作滿意的概念做一般性的解釋，不涉及工作滿足的面向、形成原因及過程，重點在於工作者對其工作及環境所抱持的態度或看法，以及工作者對工作角色的情感知覺。
蕭玉滿（2003）	工作滿意度是組織成員對工作環境及個人角色所抱持的態度與情感取向，而此種態度取向包括正向和負向的反應態度。
林清標（2004）	工作滿意為個體對於組織工作的整體感受，包括對外在工作環境及個人所扮演的角色，所抱持的態度與情意取向。包括正向及負向，正向代表滿意；負向代表不滿意。
劉福鎔、林清文（2008）	工作滿意指工作者對工作情境喜歡或不喜歡的情感取向，基本上是一種主觀的心理感受。就教育情境而言，教師工作滿意係指教師對其教學職務，所具有的一種積極導向的態度。

(二) 期望差距的定義

Porter 和Lawler (1968) 將工作滿意度視為一個人從工作中實際獲得的與本身預期的報酬之差距，差距愈小，其滿意程度愈高；反之差距愈大，則滿意程度愈低。因此，整理國內外學者以期望差距的定義來定義工作滿意，如表2-2：

表2-2 工作滿意之期望差距的定義

研究者 (年代)	定義
Robbins(2001) (引自鄭彩鳳、張儷馨， 2003)	工作滿意的程度視為「一個人自工作環境中所實際獲得的價值與其預期應獲得的差距而定」。
Cranny, Smith, and Stone (1992) (引自Chiva and Alegre, 2008)	工作滿意度是工作者比較實際與期望結果後，對工作所產生的情感性反應。
許士軍(1977)	工作滿意定義為工作者對於其工作及工作相關因素所具有的感覺或情感反應，而此感覺或滿意的大小，取決自特定工作環境中所實際獲得的價值或預期應獲得價值的差距，此差距愈小，反應愈有利，或滿意程度愈高；反之，則反應愈不利，或滿意程度愈低。
謝金青 (1992)	工作滿意指工作者對其工作、工作歷程或工作結果整體的一種主觀的價值判斷，是屬於感覺、態度或情意的反應。而其感到滿意與否取決於自特定的工作環境中，因工作所實際獲得之價值與預期應獲得之價值之差距。此差距越小，滿意程度越高；反之，則滿意程度越低。
郭明德 (2005)	工作滿足視為「一個人自工作環境中所實際獲得的價值與其預期應獲得的差距而定。」差距愈小，滿足程度愈大，反之，則滿足程度愈低。
曾恆靜 (2009)	工作滿意度為「個人在心理及生理方面對其工作滿意的感受程度，即工作者對於所從事的工作本身或工作各層面所持有的情感性反應，情感性反應是正負面的，而正負面態度取決於個人自工作中實際所獲得的價值與其期望獲得的價值之間所產生的差距」。

(三) 層面上的定義

工作滿意是指工作者對工作特殊層面之情感反應，亦即工作滿意的程度是取決於工作者對於各種工作相關因素的滿意感受，如組織本身、薪資報酬、福利、人際關係、工作環境、行政支援、進修狀況及工作性質等。因此，整理國內外學者以層面上的定義來定義工作滿意，如表2-3：

表2-3 工作滿意之層面上的定義

研究者（年代）	定義
Vroom（1982） （引自Worrell, 2004）	工作滿意包括組織本身、升遷、工作內容、直屬主管、福利待遇、工作環境、同事等七個層面。
Smith, Kendall and Hulin （1969）	工作滿足是工作者對其工作各項特殊構面的情感性反應，包含工作本身、升遷、工作夥伴、薪資與上司等五個構面。
Alderfer（1972）	工作滿意度分為組織本身、金錢待遇、工作環境、上司、同事、工作內容、升遷等七項構面。
Spector（1985）	工作滿意包括薪資、升遷、與上司關係、福利、獎酬、工作流程、同事關係、工作性質以及溝通之滿意程度等構面。
張春興（1999）	工作滿足指個人與多數員工對其所任工作感到滿意的程度，並與很多因素相關，如薪資高低、工作時間、工作地點、工作性質、管理方式、升遷機會、人際關係等。
許原嘉（2002）	教師工作滿意度指教師對教學的相關層面具有積極性的態度，包含教學工作、工作環境、學校行政、人際關係、進修狀況與工作報酬等滿意的程度。
林清標（2004）	工作滿意是指教師對教學工作、教學環境、行政支持、工作報酬、人際關係及進修狀況等六個層面的滿意程度。
林鈺玫（2010）	工作滿意度是指教師對教學工作、教學環境、工作環境、人際關係、行政支持、薪資福利、進修情形等七大層面的滿意程度。
甘佳茹（2013）	工作滿意度是指教師對教學工作、教學環境、行政支持、薪資福利、專業成長與人際關係等六大層面的滿意程度。

國外學者Vroom（1964）、Smith、Kendall and Hulin（1969）、Alderfer（1972）及Spector（1985）將工作滿意包含工作本身、升遷、工作夥伴、薪資與上司等五個向度。Alderfer與Vroom則多加入組織本身和工作環境兩個向度。Spector則認為影響工作滿意應加入福利及溝通兩個向度。

國內學者許原嘉（2002）、林清標（2004）、林鈺玫（2010）與甘佳茹（2013）則將工作滿意度的向度包含教學工作、薪資、同事、專業成長與學校行政等五個向度。雖然許原嘉、林清標、林鈺玫及甘佳茹的研究對象皆為教師，除了上述五個向度之外，其他向度則因不同教學性質的教師而有所不同。許原嘉加入工作環境的向度；林清標、林鈺玫與甘佳茹加入教學環境的向度；林鈺玫則因研究對象為國中不分類巡迴輔導教師而同時納入工作環境與教學環境兩個向度。吳清基（1989）除了教學工作本身、學校環境、工作報酬方面，另加入校長（行

政人員)與工作變異性等層面。

依據上述看法與本研究目的，本研究將工作滿意度定義為「個人對自己在工作的環境、內容、情境與角色皆符合自己心意的程度。越符合心意，工作滿意度越高；反之，則越低」。

貳、工作滿意之理論

工作滿意之理論甚多，各派學者專家所強調的重點有所不同，因此對工作滿意的看法也不盡相同，以致發展出許多不同的工作滿意理論。

Locke 於 1976 年將工作滿意視為一種結果，將其分為「內容理論」(content theory)與「過程理論」(process theory)兩大類。Campbell、Dunnette、Lawler 與 Wieck (1970)也將工作滿意理論分為內容理論和過程理論，並將過程理論分成需要、價值觀、預期、看法等變量及如何將這些變量結合和互動，以確定工作滿意。內容理論確定導致工作滿意度的因素。兩個主要內容理論是馬斯洛的需要層次理論和赫茲伯格的雙因素理論也稱作激勵保健理論(引自 Manisera, Dusseldorp, and Van der Kooji, 2005)。

因此，研究者根據內容理論與過程理論依序詳述如下：

一、內容理論

(一) Maslow 需求層次理論

Maslow 於 1943 年提出以動機為研究基礎，認為人類行為乃是因需求而產生動機，因動機而產生行為，人類的需求是有層級之分的。此理論包含三個基本概念：第一，Maslow 認為凡是正常的人有積極追求向上的內在傾向，只要順其自然的生長，就能達到完美的境界。第二，人類各種需求有層次關係，當低層次需求滿足後，才會提高較高層次的需求，其發展順序是由下而上，循序漸進。第三，人類的各種需求中，越是居於低層次者，其普遍性愈大，彈性越小，人與人之間的個別差異也越少；需求居於高層次者，其變化多，個別差異也大(引自張春興、林青山，2000)。

Maslow 將人類的需求由低而高，分為五個層次：

1. 生理需求 (Physiological Needs)：包含人類賴以為生的各種需求，如食、衣、住、行的需求。
2. 安全需求 (Safety Needs)：生理的需求滿足後，個體就會要求組織保障員工，

免於威脅、免於剝奪及環境安全等保障個體生存的心理需求。

3. 愛與隸屬需求 (Love Needs)：主要源於人與人間的接觸，包含關懷、友誼、歸屬感等。

4. 自尊需求 (Esteem Needs)：主要源於人際關係的心理需求，包括自尊與別人的尊重。

5. 自我實現需求 (Self-actualization Needs)：是Maslow 需求層次理論的最高層次需求，注重個體在組織中的自我發展與自我滿足，希望能憑自己的力量，在機關所賦予的職權範圍內，將自己的能力發揮到極致。

(二) 激勵保健理論 (Motivation-hygiene Theory)

Herzberg (1966) 提出激勵保健理論，又稱為雙因子理論 (Two-Factors Theory)，與傳統看法最大的不同在於他認為人類的動機與滿足感是由兩組因素來控制 (圖2-1)，而不是傳統上所稱的只有一種因素。Herzberg 把滿足的反面定為無滿足，而不滿足的反面卻是沒有不滿足。滿足與不滿足分別由兩種不同的因素來控制影響工作滿足的因素，包括成就、認同感、工作本身的挑戰性、晉升、個人與專業的成長及，這些因素能有效的激勵個人促進其滿足感，稱為「激勵因素」，又稱為「內在因素」。相反的，另一組使個人不滿足的屬於外向因素，包括公司政策與行政體系、工作環境、與上級之關係、與同僚的關係、與部屬的關係、個人生活、工作地位以及工作的穩定度 (秦夢群，1996)。

雙因子理論強調工作滿意與不滿意，並非是相對的工作態度，而是各有其不同的連續體上，亦即工作滿意程度低並非就是工作不滿意，也就是說工作滿意與工作不滿意兩者在本質上是不相同的 (邱義隆，1993；秦夢群，1996；謝文全，2008)。

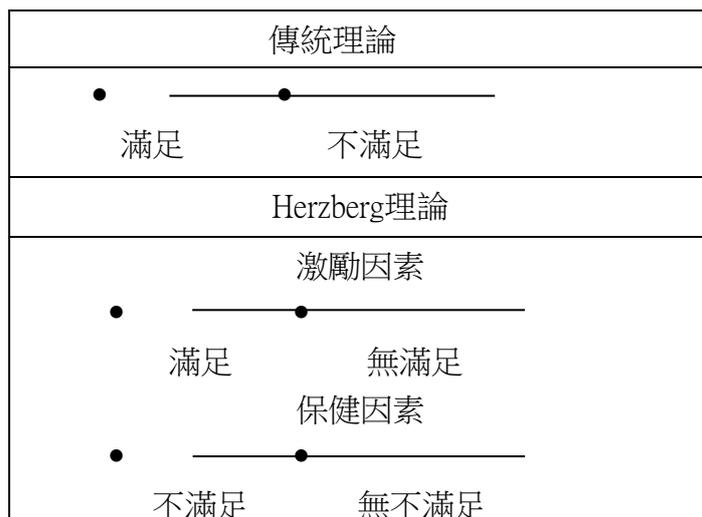


圖2-1 傳統理論與Herzberg 理論

資料來源：秦夢群（1996）

（三）ERG 理論

ERG 理論（Existence, Relatedness and Growth Theory, ERG）是由 Alderfer 於 1969 年提出，其動機來自於試圖解決 Maslow 理論的缺失（CA. Arnolds and Christo Boshoff, 2002）。Alderfer 主張人類的需求層次分為三種，其定義如下（秦夢群，2006；謝文全，2004）：

（1）生存需求（Existence needs）：此為物質性的需求，並且需藉由環境因素來達到滿足，如：食物、水、心資、邊際利益，以及工作環境等。此需求大致與 Maslow 需求層次理論中的生理和某些安全需求相類似。

（2）關係需求（Relatedness needs）：此需求會涉及與「重要他人」（significant others）的關係，如同是、上司、部屬、家庭和朋友等。此需求性質大致與 Maslow 的安全、愛與隸屬及某些尊重需求相類似。

（3）成長需求（growth needs）：係需求涉及個體想要追尋自身的發展。當個人重要的能力與才幹有所發展時，此需求才能獲得滿足。此項需求性質大致與 Maslow 的某些尊重和自我實現需求相類似。

ERG 理論強調人有可能同時會發生數種需求，與 Maslow 的單一需求不同，當較高層級的需求無法達到滿足時，會退而求其次，滿足較低層需求的慾望會增加。

二、過程理論

(一) 平等理論 (Equity Theory)

Adams主張個人的工作動機是基於其與同地位的同僚間的比較所產生。此種比較是工作者先審度自己的經驗、年紀、教育、地位、努力程度等，之後再看看所得的報酬（包括薪水、地位、晉升機會）是否相當。如果發現不相當或是別人所得比自己多或少時，工作者就會試著去謀求平衡。

Adams認為個人的動機強弱則是由不平等的程度所決定（秦夢群，2006）。可見，公平理論認為個人對工作滿意與否，取決於個人主觀感受到「公平」或「不公平」，再與他人比較之後來衡量是否公平，常因個別差異，影響其滿意度（巫惠貞、巫有鎰，2001）。比較的結果，若覺得公平時，則對工作感到滿足；若覺得不公平，則產生不滿足感。當遭受不公平的待遇時，可採取增加或減少自己的投入與報酬、改變自己或影響他人的態度、或另選參照對象、甚至離職的方式來取得心理的平衡（引自謝文全，2004；秦夢群，1998）。

(二) 期望理論 (Expectancy Theory)

1964年Vroom提出期望理論，該理論的建構是以吸引力（valence）、期待（expectancy）與實用性（instrumentality）三者的關係為主，個人為達到目標所產生的動機與行為，必須要在這三者皆強時才會繼續，並且較重外在報酬，像是加薪或升等（Lunenburg，2011；秦夢群，2006）。Steers與Porter於1991年指出所謂價量（valence）是指人們預期從行為結果中獲致的滿足感，工具性（instrumentality）則是人們相信某一行為結果與另一結果間的關聯程度（從-1至1），而期望（expectancy）則是指人們相信某一結果將會發生的可能性。一個人從事某種行為之趨力可以藉由計算其所有結果之價量，以及計算所得價量的期望值得知（引自徐瑋玲，2003）。

(三) 差距理論

差距理論（Discrepancy Theory）為Locke（1969）和Porter與Lawler（1971）所主張，認為工作滿意決定於個體知覺到「實際」工作報酬與「期望」報酬間的差距，意即取決於個人工作中之「實際獲得」與「希望或應該獲得」兩者之間的差距，假如「實際獲得」大於「希望或應該獲得」則感到滿意（如額外的獎賞），反之，如「實際獲得」小於「希望或應該獲得」則感到不滿意（如薪酬），若差距為零，則會感到滿意（趙其文，2002）。Kazell認為個人對於工作的滿意是決

定於「欲求」與「實際結果」之差距大小。Locke 認為一個人對工作滿意與否取決於其覺得在此工作中實際獲得的與期望獲得的差距（Thierry & Koopman-Iwema，1984）。

（四）系統理論

Wernimont（1972）提出系統理論，他認為影響個人工作滿意度的變項有「外在變項」及「個人變項」。其理論是由外在環境變項、個人內在變項、及結果變項共同構成，外在變項影響內在變項，再由結果變項回溯到外在變項，進而影響原先的兩種變項。此外，不滿意的感覺，經常是由外在變項所引起，且個人內在變項的影響又比外在變項的影響持久，以圖2-2（引自謝文全，2008）表示如下。



圖2-2 Wernimont 系統理論圖

資料來源：謝文全（2008）

綜合上述理論可發現，各理論對工作滿意度所強調的重點及詮釋的內容不盡相同，但可發現其共通原則為工作滿意度是個人、環境與工作本身交互作用而成的概念，加上特殊教育巡迴輔導教師服務對象分散在各個學校，不僅僅提供教學服務，更需要與學生就讀學校的行政人員、普通班教師、家長，甚至是專業人員有良好的溝通與合作，以利提供學生更適性化的教學。因此，本研究則採用 Wernimont 系統理論，Wernimont 系統理論中的個人內在與外在環境兩個向度，從外在環境向度，包括工作環境、工作報酬、人際關係等因素；個人內在向度包

括工作成就、進修狀況等因素，這兩個向度彼此交互作用，進而影響整個工作滿意的感受。

第四節 影響特教教師工作滿意度之相關因素

影響教師工作滿意度的因素，可從個人因素與外在因素兩種因素來探討。基於特教巡迴輔導教師與特教教師在工作性質及工作背景有雷同之處，因此，茲將蒐集國內外近期的相關研究，整理可能影響台灣五都地區國小巡迴輔導教師工作滿意之因素，以下就個人因素與外在環境因素分別敘述之：

一、影響工作滿意之個人因素變項

本研究針對影響台灣五都地區國小巡迴輔導教師工作滿意的個人背景變項進行探討，包括性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、專業背景、任教年資及巡迴輔導年資等，資料彙整如表 2-5 並說明於後。

表 2-4 影響工作滿意之個人背景變項統計表

研究(年代)	研究對象	性別	年齡	婚姻狀況	教育程度	專業背景	巡迴輔導年資
許原嘉 (2002)	國中身障資源班教師		✓	✓			—
張弘昌 (2005)	國中小視障巡迴輔導教師						
李菊(2005)	視覺障礙教育輔導教師		✓	✓			—
林永成 (2006)	特殊教育學校教師		✓	—			—
曾恆靜 (2008)	學前巡迴輔導特殊教育教師	—	✓	✓	✓	✓	✓
林鈺玫 (2010)	國中不分類巡迴輔導教師	✓	✓	✓	✓		✓
陳永純 (2010)	公立學前特教班教師	—					
甘佳茹 (2013)	中部地區特殊教育巡迴輔導教師		✓				✓

註：「✓」表示達顯著差異；「—」表該研究未將變項列入。

（一）性別

以特殊教育教師來說，許原嘉（2002）的研究結果則發現中部地區國中身心障礙資源班教師在「教學工作」、「工作環境」、「學校行政」、「人際關係」、「進修狀況」及「工作報酬」等向度並不會因性別的差異而表現出不同的工作滿意度；李菊（2005）針對國內公立學校的視障教師工作滿意度調查也發現視障教育教師在整體工作滿意及專業與溝通、報酬與環境、支援與決策、福利與進修等各向度不因性別差異而影響工作滿意度。同樣的，林永成（2006）以任教於特殊教育學校教師為研究對象，結果顯示特殊教育教師不因性別的差異而表現出不同的工作滿意度。

惟有林鈺玟（2010）以國中不分類巡迴輔導教師的研究結果發現，男性巡迴輔導教師的工作滿意度高於女性巡迴輔導教師，其推論巡迴輔導教師必須在多所學校間奔波，容易舟車勞頓而產生疲憊，而男性在體力負荷上相較於女性佳，所以對此情形有較高的容忍度，因此，造成工作滿意度高於女性。而曾恆靜（2008）以及陳永純（2010）兩篇未將性別納入影響工作滿意的變項，但兩者的研究對象卻不同。前者的研究對象為學前的巡迴輔導特殊教育教師，後者則以公立學前特教班教師為研究對象。

（二）年齡

曾恆靜（2008）與陳永純（2010）都以學前特教教師為研究對象，但曾恆靜的研究對象是以學前巡迴輔導特教教師；陳永純則是以公立的學前特教教師，因此，因教師的工作性質的不同而影響研究結果。曾恆靜發現50歲以上的學前巡迴輔導特教教師在整體滿意度及工作滿意各向度，除「工作環境」向度外，均高於其他年齡組的教師。30至39歲教師在整體滿意度及「工作本身」、「工作價值觀」、「人際關係」及「行政支持」四個向度的滿意度為最低；但陳永純的研究顯示不同的年齡的學前特殊教育教師並不影響工作滿意。李菊（2005）以視障輔導教師為研究對象，指出年齡增加工作報酬較高，同事關係等各方面多受肯定，所以工作滿意度較高的研究，而許原嘉（2002）針對中部地區國中身心障礙資源班教師調查發現年齡愈高的國中身心障礙資源班教師在「進修狀況」的向度滿意度愈高於年齡者低。

由此可發現，有研究（許原嘉，2002；李菊，2005；林永成，2006；曾恆靜，2008；甘佳茹）指出年齡愈高，工作滿意度愈高，推估可能原因為年齡增加工作

報酬較高，同事關係等各方面多受肯定，加上年齡愈高生活愈安定與平穩，所以工作滿意度較高。但亦有研究（陳永純，2010；張弘昌，2005）指出工作滿意度不因年齡不同而有所差異。

（三）婚姻狀況

許原嘉（2002）與李菊（2004）的研究顯示已婚教師較未婚的教師在整體工作滿意方面表現較高的滿意度，但李菊的研究發現除了在整體工作滿意之外，在報酬與環境兩個向度上，已婚教師相對高於未婚教師。同樣的，曾恆靜（2008）研究結果為已婚的學前特教巡迴輔導教師在「工作本身」、「工作價值觀」、「專業能力」、「進修情形」、「人際關係」、「行政支持」及「薪資福利」七個向度及整體之工作滿意度是高於未婚的學前特教巡迴輔導教師。

林鈺玫（2010）的研究發現未婚的巡迴輔導教師在整體的工作滿意度與「教學工作」、「工作環境」、「行政支持」、「進修情形」等四個層面高於已婚的巡迴輔導教師。而陳永純（2010）與甘佳茹（2013）的研究則發現婚姻狀況並不會影響工作滿意程度。

根據上述研究發現婚姻狀況在教師工作滿意度的研究結果並不一致，有研究結果表示婚姻狀況並不會影響工作滿意度，推估其可能原因是教學工作性質、工作環境，薪資收入穩定，所以婚姻狀況並不影響教師的工作滿意度。但在婚姻狀況與教師的工作滿意度有顯著差異之研究中，大部分的研究顯示已婚教師對於工作滿意的程度高於未婚教師（李菊，2004；許原嘉，2002；曾恆靜，2008），推估其因為已婚教師在各方面較未婚教師平穩與安定，因此工作滿意度也較高。但針對由於巡迴輔導教師的工作性質與一般特教教師有很大的不同，因此婚姻狀況是否會影響工作滿意的程度，仍尚待進一步的研究。

（四）教育程度

許原嘉（2002）、張弘昌（2005）、李菊（2005）、林永成（2006）、陳永純（2010）與甘佳茹（2013）研究顯示教師的工作滿意度不受教育程度影響。但曾恆靜（2008）以學前巡迴輔導特教教師為研究對象的研究顯示碩士（含）以上程度的教師的工作滿意度高於學士程度的教師。此外，曾恆靜的研究也顯示在其它八個工作滿意層面上，碩士（含）以上的教師滿意程度同樣高於學士程度之教師。

從上述研究顯示，不同教育程度對一般特教教師或巡迴輔導教師的工作滿意

度有不同的影響結果。但有研究（曾恆靜，2008）顯示在碩士學歷的教師工作滿意度較高於其他學歷者。但大多數研究指出學歷在工作滿意上未達顯著差異（李菊，2005；張弘昌，2005；林永成，2005；許原嘉，2002；陳永純，2010；甘佳茹，2013）。

（五）專業背景

李菊（2005）、張弘昌（2005）、林永成（2005）、許原嘉（2002）、林鈺玫（2010）、甘佳茹（2013）與陳永純（2010）的研究皆表示教師的工作滿意度不因專業程度之不同而表現出不同的滿意度。

從上述研究（李菊，2005；張弘昌，2005；林永成，2005；許原嘉，2002；林鈺玫，2010；甘佳茹，2013；陳永純，2010）發現不論是國中身心障礙資源班教師、學前特教教師、特殊學校教師及巡迴輔導教師，皆指出不同專業背景並不會影響到工作滿意程度。

不過，曾恆靜（2008）研究指出不同專業背景之學前巡迴輔導教師的工作滿意度有差異，以未具備特教資格的教師滿意度較高，以具備特教資格教師滿意度較低，其研究推估教師未具備特教專業背景及特教理念不足，對自我要求及相關支持認為已足夠，所以有較高的滿意度。而有特教資格教師對自我期許較高、對教學工作內容較明瞭，因而工作滿意感受較低。

（六）巡迴輔導年資

目前國內有關於巡迴輔導教師的研究不多，因此巡迴輔導年資的因素在大多多的研究中較少提到，唯有張弘昌（2005）、曾恆靜（2008）、林鈺玫（2010）、陳永純（2010）與甘佳茹（2013）中納入。曾恆靜、林鈺玫與甘佳茹的研究結果皆顯示巡迴輔導年資愈低其工作滿意度愈高。但張弘昌與陳永純的研究結果則顯示巡迴輔導的年資並不會影響其工作滿意的程度。

二、工作背景因素

國內針對巡迴輔導教師的研究並不多。因此，研究者參考相關研究與文獻將可能影響巡迴輔導教師工作滿意度的相關工作背景變項彙整，如任教地區、職務身份、服務班型、巡迴輔導的學校數與輔導學生人數等進行分析資料，彙整如表 2-6，並說明如後。

表 2-5 影響工作滿意之工作背景變項統計表

研究（年代）	研究對象	任教地區	職務身份	服務班型	巡迴輔導的學校數	輔導學生人數
許原嘉（2002）	國中身障資源班教師	✓	—	—	—	—
張弘昌（2005）	國民中小學視障巡迴輔導教師	—	—	—	—	—
李菊（2005）	視覺障礙教育輔導教師	✓	—	✓	—	—
林永成（2006）	特殊教育學校教師	—	—	—	—	—
曾恆靜（2008）	學前巡迴輔導特殊教育教師	✓	—	—	—	✓
林鈺玫（2010）	國中不分類巡迴輔導教師	✓	—	—	—	✓
陳永純（2010）	公立學前特教班教師	—	—	—	—	—
甘佳茹（2013）	中部地區特殊教育巡迴輔導教師	✓	✓	—	—	—

註：「✓」表示達顯著差異；「—」表該研究未將變項列入。

（一）任教地區

張弘昌（2005）與陳永純（2010）的研究顯示特教教師不因其任教地區而影響其工作滿意度。但許原嘉（2002）研究顯示都市地區的教師較鄉鎮地區的教師在教學工作及整體工作滿意度方面表現出較高的滿意度；李菊（2004）研究則發現任教於特殊教育學校的視障教師工作滿意高於縣市任教的視障教育教師，特別在「報酬與環境」、「支援與決策」、「整體工作滿意」向度；曾恆靜（2008）巡迴於東區（包括花蓮縣及臺東縣）的教師在整體滿意度及「工作本身」、「專業能力」、「工作價值觀」、「進修情形」、「行政支持」及「薪資福利」六向度的滿意度最高，巡迴於北區（包括基隆市、臺北縣市、桃園縣、苗栗縣及金門縣）的教師在整體滿意度及「工作本身」、「工作價值觀」及「薪資福利」三個向度的滿意感受最低；林鈺玫（2010）以國中不分類巡迴輔導教師則以東部地區的巡迴輔導教師在整體工作滿意度高於中部地區，北部地區的巡迴輔導教師高於南部地區巡迴輔導教師。

因此，其不同地區的巡迴輔導教師之人力或資源是否會因校區之不同而影響

工作滿意度，加上目前尚未有研究以五都為背景因素進行研究國小特殊教育巡迴輔導教師，其國小巡迴輔導教師是否會因任職區域之不同而影響工作滿意度，需進一步的探討與瞭解。

（二）職務身份

目前關於特教正式教師與特教代理教師的編制上，各縣市有不同的考量與規定，而代理教師聘期大多為一年一聘，因此，容易影響到學生的學習成效，根據許原嘉（2005）、張弘昌（2005）、李菊（2005）、林永成（2005）、曾恆靜（2008）、林鈺玫（2010）與陳永純（2010）的研究皆未將是否為正式教師或代理教師納入背景因素當中，唯有甘佳茹（2013）的研究有提到職務類型對特殊教育巡迴輔導教師的工作滿意度有所影響，其正式教師的工作滿意度高於代理教師，推估有可能是正式教師的薪資福利與穩定度較代理教師高。

（三）服務班型

從多數的研究當中發現針對服務班型的研究較少。以李菊（2005）的研究結果表示擔任視障班的教師滿意感受高於擔任視障教育巡迴輔導班的教師，但甘佳茹（2013）指出不同服務班型的特教巡迴輔導教師在整體工作滿意度並無差別。因此，針對服務學生人數是否會影響工作滿意度尚待進一步之研究。

（四）巡迴輔導的學校數

從多數的研究當中發現針對服務班型的研究只有甘佳茹（2013）的研究中有提到，但卻發現其研究結果為不同巡迴輔導的學校數並不影響到特教巡迴輔導教師的工作滿意度，但大多數的文獻卻皆提到特教巡迴輔導教師在巡迴各校時所遇到的交通時間與安全的困境，因此巡迴輔導的學校數是否會影響特教巡迴輔導教師的工作滿意度是值得進一步的研究。

（五）輔導學生人數

李菊（2005）與張弘昌（2005）的研究結果表示視障輔導教師不會因輔導學生人數多寡，而表現出不同的工作滿意度，其原因可能為視障教育教師必需擔任全部視障生的教學工作，以愛心包容學生，不計較輔導學生人數，因此輔導學生人數並非影響視障教育教師工作滿意度的重要變項。同樣的，甘佳茹（2013）的研究結果亦是如此。

曾恆靜（2008）的研究指出巡迴輔導教師服務人數較高者其工作滿意度較低，推其原因為，服務個案人數超過 20 人以上，教師工作負擔過重，除直接教學、

交通時間、與班級教師或行政人員溝通互動以及準備教材教具等外皆增加教師工作的時間與份量，如此教師的服務品質及工作滿意度就不容易提升。林鈺玫（2010）的研究結果顯示服務 10 人以下的巡迴輔導教師在整體的工作滿意度較高，而服務學生人數在 30 以上的巡迴輔導教師工作滿意度較低。因此，針對服務學生人數是否會影響工作滿意度尚待進一步之研究。

另外，以目前巡迴輔導教師工作滿意度的研究來看，並未有研究將每周巡迴輔導所花費的交通時間列入，但從相關文獻中發現交通時間是巡迴輔導教師所遭遇的困境，因此針對每周巡迴輔導所花費的交通時間是否為影響工作滿意度尚待進一步研究。

從上述各學者對特殊教育教師工作滿意研究文獻中，可發現特殊教育巡迴輔導教師與一般的特殊教育教師的整體工作滿意程度不盡相同，而且各研究變項之間與工作滿意程度的關係亦有所差異。因此，影響特殊教育巡迴輔導教師的工作背景變項是否會造成其工作滿意差異的因素，實在值得進一步深入探討。



第三章 研究方法

本研究旨在探討臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度，依據研究目的及文獻探討本研究採用問卷調查法。本章共分為五節：第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為研究程序；第五節為資料處理。

第一節 研究架構

根據研究目的及問題性質，並綜合前章文獻探討的結果，提出本研究之架構，如圖3-1 所示。其中工作滿意度包括七個向度，分別是工作成就、工作報酬、工作環境、教學工作、進修狀況、人際關係、行政支持；而受試者在本研究問卷中上述七個向度的得分總和即表示其工作滿意的程度。個人背景變項與工作背景變項部份，其中個人背景變項包括性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、特殊教育專業背景、巡迴輔導年資等；而工作背景變項包括任教地區、職務身份、服務班型、巡迴輔導的學校數、輔導學生人數、每周巡迴輔導所花費的交通時間等。

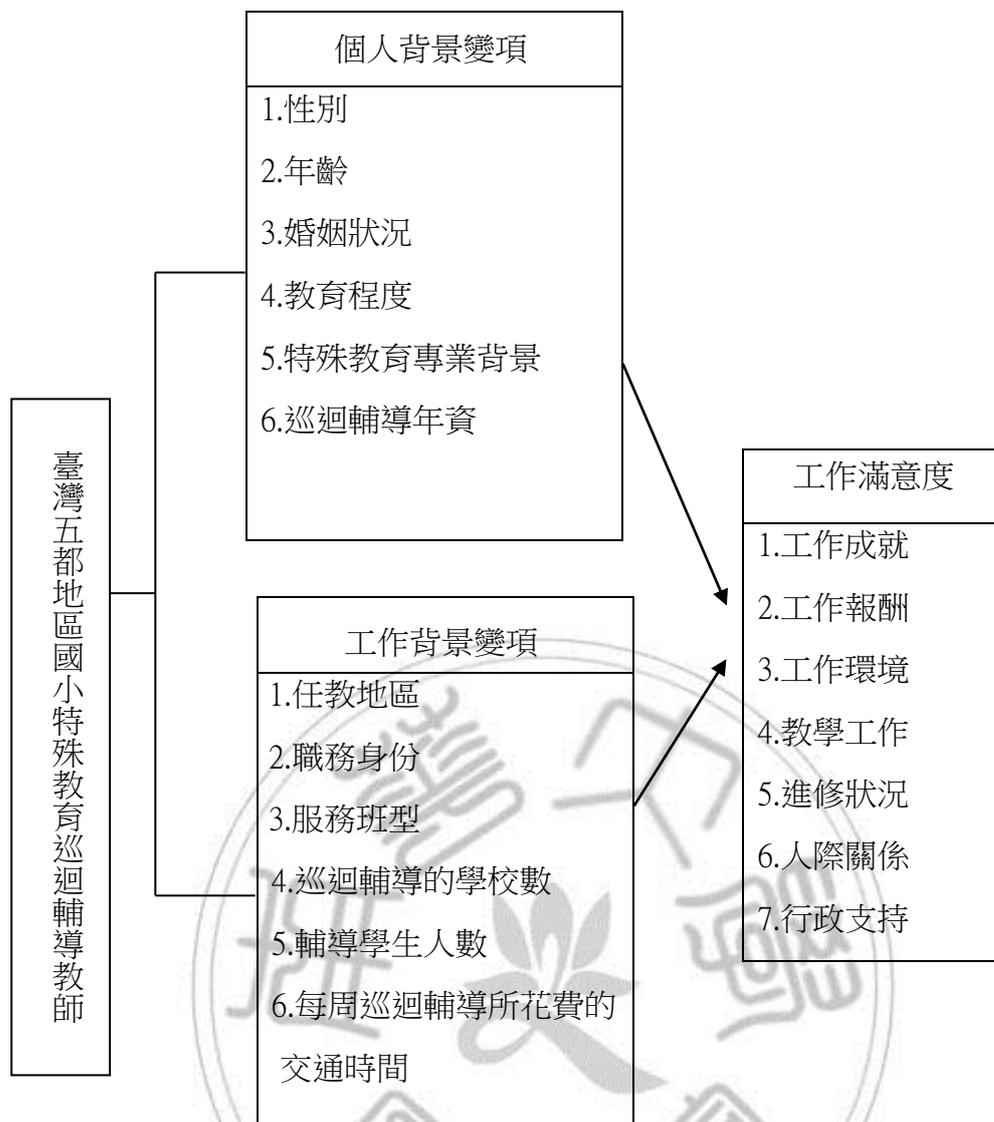


圖3-1 研究架構

第二節 研究對象

本研究旨在探討臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之工作滿意情形，因此。以臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師為母群體進行問卷調查（教育部特教通報網，2014），以下分別說明預試樣本與正式樣本之選取情況。

壹、預試樣本

預試對象之抽樣方式根據臺灣五都依比例抽取。依照研究目的以臺北市、新北市、臺中市、臺南市及高雄市等五個縣市，依比例抽取於五都中各抽取6位現任

國小巡迴輔導教師，共計30位為預試對象。預試問卷共發出30份，回收問卷30份，回收率100%，可用率亦達100%。

貳、正式樣本

本研究係以臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師為研究對象，依據2014年6月後特殊教育通報網上之統計資料顯示，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師分佈情形如下表3-1：

表3-1 臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師分佈情形

縣市別	視障	聽語障	自閉症	在家	情障	不分類	身體病弱	總計
臺北市	6	3	0	8	6	0	18	41
新北市	4	13	0	8	0	15	0	40
臺中市	8	12	0	4	18	76	0	118
臺南市	9	6	9	12	8	35	0	79
高雄市	6	6	0	6	5	64	0	87
總計	33	40	9	38	37	190	18	365

臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師共計365位，扣除預試樣本30位後，正式樣本計共335位。正式問卷共發出335位，期間透過電話聯絡與電子郵件方式委請五都地區各國小特教承辦人員協助問卷發放、回收與寄回之工作，回收問卷為250份，剔除作答不完整之問卷1份後，有效樣本數為249人，有效回收率為74.33%。研究者將所得資料以SPSS 19.0 for windows統計套裝軟體進行資料處理，並以次數分配與百分比來呈現臺灣五都地區國小巡迴輔導教師背景資料的分布情形，如表3-2與表3-3所示：335-249

壹、個人背景變項分布情形

由表3-2可知，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在研究對象中的個人背景變項上的分布情形。茲將研究對象在性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、特殊教育專業背景、巡迴輔導年資等不同的個人背景變項中的分佈情形敘述如下：

一、性別

參與本研究之男性國小特殊教育巡迴輔導教師有66人（佔26.5%）；女性國小巡迴輔導教師有183人（佔73.5%）。

二、 年齡

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師年齡，25 歲以下有 16 人(佔 6.4%)；26-35 歲有 141 人(佔 56.6%)；36-45 歲有 67 人(佔 26.9%)；46 歲以上有 25 人(佔 10.1%)。

三、 婚姻狀況

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，未婚者有140人（佔56.2%）；已婚者有109人（佔43.8%）；其它者有0人（佔0%）。

四、 教育程度

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，學士（含專科及大專）者有156人（佔62.7%）；碩士以上者有93人（佔37.3%）。

五、 特殊教育專業背景

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，為大學或師專特教系所/組者有191人（佔76.7%）；學士後特教師資班或特教學程者有37人（佔14.9%）；在職教師進修特教學分班者有12人（佔4.8%）；未具備特教合格資格者有9人（佔3.6%）。

六、 巡迴輔導年資

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，累計年資5年以下者有157人（佔63.1%）；累計年資5-10年者有52人（佔20.9%）；累計年資10-15年者有25人（佔10.0%）；累計年資15-20年者有9人（佔3.6%）；累計年資20年以上者有6人（佔2.4%）。

表3-2 正式樣本基本個人背景資料統計表 (N=249)

個人背景變項		人數	百分比%
性別	男	66	26.5%
	女	183	73.5%
年齡	25歲以下	16	6.4%
	26-35歲	141	56.6%
	36-45歲	67	26.9%
	46歲以上	25	10.1%
婚姻狀況	未婚	140	56.2%
	已婚	109	43.8%

	其他	0	0%
教育程度	學士（含專科及大學）	156	62.7%
	碩士以上	93	37.3%
專業背景	大學或師專特教系所/組	191	76.7%
	學士後特教師資班或特教學程	37	14.9%
	在職教師進修特教學分班	12	4.8%
	未具備特教合格資格	9	3.6%
巡迴輔導年資	5年以下	157	63.1%
	5-10年	52	20.9%
	10-15年	25	10.0%
	15-20年	9	3.6%
	20年以上	6	2.4%

貳、工作背景變項分布情形

由表3-2可知，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在研究對象中的工作背景變項上的分佈情形。茲將研究對象在任教地區、職務身分、服務班型、巡迴輔導的學校數、輔導學生人數、每周巡迴輔導所花費的交通時間等不同的工作背景變項中的分佈情形敘述如下：

一、任教地區

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，任教地區為臺北市者有25人（佔10.0%）；為新北市者有22人（佔8.8%）；為臺中市者有105人（佔42.2%）；為臺南市者有37人（佔14.9%）；為高雄市者有60人（佔24.1%）。

二、職務身分

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，職務身分為正式教師者有198人（佔79.5%）；為代理代課教師者有51人（佔20.5%）。

三、服務班型

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，服務班型為不分類者有113人（佔45.4%）；為視障者有17人（佔6.9%）；為聽障者有24人（佔9.6%）；為聽語障者有21人（佔8.4%）；為情緒及行為障礙者有30人（佔12%）；為自閉症者有2人（佔0.8%）；為身體病弱者有10人（佔4.0%）；為在家教育者有32人（佔12.9%）；為其他者有0人（佔0%）。

四、巡迴輔導的學校數

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，其巡迴輔導的學校數為1校者有51人（佔20.5%）；為2校者有47人（佔18.9%）；為3校者有44人（佔17.7%）；為4校者有24人（佔9.6%）；為5校以上者有83人（佔33.3%）。

五、輔導學生人數：

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，其輔導學生人數為3人以下者有26人（佔10.4%）；為4-6人者有55人（佔22.1%）；為7-9人者有97人（佔39.0%）；為10-12人者有33人（佔13.3%）；為13人以上者有38人（佔15.2%）。

六、每周巡迴輔導所花費的交通時間

參與本研究之國小特殊教育巡迴輔導教師，其每周巡迴輔導所花費的交通時間為2小時內者有75人（佔30.1%）；為2-4小時者有53人（佔21.3%）；為4-6小時者有53人（佔21.3%）；為6小時以上者有68人（佔27.3%）。

表3-3 正式樣本基本工作背景資料統計表 (N=249)

工作背景變項	人數	百分比%
任教地區	臺北市	25 10.0%
	新北市	22 8.8%
	臺中市	105 42.2%
	臺南市	37 14.9%
	高雄市	60 24.1%
職務身分	正式教師	198 79.5%
	代理代課教師	51 20.5%
服務班型	不分類	113 45.4%
	視障	17 6.9%
	聽障	24 9.6%
	聽語障	21 8.4%
	情緒及行為障礙	30 12%
	自閉症	2 0.8%
	身體病弱	10 4.0%
	在家教育	32 12.9%
	其他	0 0%
巡迴輔導的學校數	1校	51 20.5%
	2校	47 18.9%
	3校	44 17.7%
	4校	24 9.6%

	5校以上	83	33.3%
輔導學生人數	3人以下	26	10.4%
	4-6人	55	22.1%
	7-9人	97	39.0%
	10-12人	33	13.3%
	13人以上	38	15.2%
每周巡迴輔導所花費的交通時間	2小時內	75	30.1%
	2-4小時	53	21.3%
	4-6小時	53	21.3%
	6小時以上	68	27.3%

第三節 研究工具

本研究係以問卷調查方式蒐集所需資料，研究者參考相關文獻中的理論及量表問卷，以自編「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之研究」作為本研究之研究工具。茲就問卷的編製過程、內容架構、預試和信度、效度分述如下：

壹、預試問卷的編製

本工具內容效度的建構為依據研究目的與所欲探討之變項，蒐集有關工作滿意方面的文獻，並參考相關問卷（如表3-4），初步擬定本研究之層面及題目雛形，編製「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度」初稿（附錄一）。

表3-4 問卷初稿參考之問卷及量表資料

作者	年代	問卷內容
許原嘉	2002	國民中學身心障礙資源班教師工作滿意度調查問卷
李菊	2005	視覺障礙輔導教師工作滿意度
曾恆靜	2008	學前特教巡迴輔導教師工作滿意度問卷
林鈺玫	2010	國中不分類巡迴輔導教師工作滿意度問卷
陳永純	2010	公立學前特教班教師工作壓力與工作滿意度之研究
甘佳茹	2013	中部地區特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度問卷

問卷初稿編製完成後函請1位任教大學的專家學者及3位現職國小特殊教育巡迴輔導教師（附錄二），針對問卷初稿的內容與結構提供意見，並根據其所提供的意見，修改為預試問卷。根據專家學者所提供的意見，修訂問卷初稿為預試問卷。本問卷採用李克特氏四點量表方式編製，由受試國小巡迴輔導教師按其知覺情況作答，四點量表依其程度分為「非常滿意」、「滿意」、「不滿意」、「非常不滿意」。本問卷均為正向題，從「非常滿意」到「非常不滿意」，分別給予四分、三分、二分、一分，分數越高越正向。茲將預試問卷的基本資料和題目分配說明如後：

（一）第一部份：基本資料

1. 性別：分男、女二組。
2. 年齡：分為25歲以下、26-35歲、36-45歲、46歲以上等四組。
3. 婚姻狀況：分已婚、未婚、其他三組。
4. 教育程度：分為學士（含專科及大學）、研究所(含)以上二組。
5. 特殊教育專業背景：分為大學或師專特教系所／組、學士後特教師資班或特教學程、在職教師進修特教學分班、未具備特教合格資格等四組。
6. 巡迴輔導年資：分為5年以下、5-10年、10-15年、15-20年、20年以上等五組。
7. 任教地區：分為臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市等五組。
8. 職務身分：分為正式教師、代理代課教師二組。
9. 服務班型：分為不分類、視障、聽障、聽語障、情緒及行為障礙、自閉症、身體病弱、在家教育、其他等九組。
10. 巡迴輔導的學校數：分為1校、2校、3校、4校、5校以上等五組。
11. 輔導學生人數：分為3人以下、4-6人、7-9人、10-12人、13人以上等五組。
12. 每周巡迴輔導所花費的交通時間：分為2小時內、2-4小時、4-6小時、6小時以上等四組。

（二）第二部份：問卷內容

共計44個題目，包括「工作成就」、「工作報酬」、「工作環境」、「教學工作」、「進修狀況」、「人際關係」、「行政支持」等七個層面。各向度的題目分配情形如表3-5。

表3-5 預試問卷各向度的題目分配情形

向度	題數	題號
工作成就	5	1、2、3、4、5
工作報酬	5	6、7、8、9、10
工作環境	8	11、12、13、14、15、16、17、18
教學工作	8	19、20、21、22、23、24、25、26
進修狀況	5	27、28、29、30、31
人際關係	6	32、33、34、35、36、37
行政支持	7	38、39、40、41、42、43、44

貳、預試與選題

一、實施預試

為瞭解預試問卷的適用性，研究者自母群體中依照比例抽取臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，預試對象為30人。預試問卷於2015年01月進行，並於問卷回收後進行分析。

二、預試結果分析

為瞭解本問卷的適切性，預試問卷回收後分別進行信度與效度分析。

(一) 信度：

本研究將預試問卷所得資料，以項目分析Cronbach α 係數進行內部一致性分析，以探討問卷的信度，並依據結果選題進行正式問卷編製。研究者設定的刪題依據為：(1)「校正題目總分相關係數」低於.50；(2)刪除該題後能增加分量表的Cronbach α 係數。

1. 項目分析

經由項目分析的結果顯示，Q1-Q44的校正題目總分相關係數皆高於.50，因此，並未刪除任何一個題目，項目分析摘要表如表3-6。

表 3-6 台灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意項目分析摘要表

題項	校正題目與 總分相關	題目刪除後 的 α 係數	備註 (刪除依據)
1. 我覺得擔任巡迴輔導教師能實現自己的理想與抱負。	.810	.876	保留

2. 我覺得巡迴輔導教師的工作是有意義的。	.723	.896	保留
3. 我覺得巡迴輔導工作能提供我專業成長的機會。	.824	.873	保留
4. 巡迴輔導工作能讓我學以致用，發揮專業知能。	.790	.881	保留
5. 我覺得擔任巡迴輔導的工作可以幫助學生、家長及教師。	.690	.901	保留
6. 對目前自己在工作所付出的努力與實際薪資相比較，我感到滿意。	.608	.854	保留
7. 對巡迴輔導工作的薪資所得足以保障我的生活，我感到滿意。	.663	.838	保留
8. 對所屬學校提供給老師的各項福利措施，我感到滿意。	.764	.808	保留
9. 對於縣市教育局所提供的交通費補助，我感到滿意。	.658	.844	保留
10. 對於縣市政府所提供的特教相關薪資(如特教津貼、導師費…)，我感到滿意。	.769	.807	保留
11. 對所屬學校的工作環境的人際互動氣氛，我感到滿意。	.546	.891	保留
12. 對於受輔學校的溝通互動，我感到滿意。	.664	.897	保留
13. 對於目前巡迴輔導教學的地點我感到滿意。	.669	.882	保留
14. 對巡迴輔導教學地點的物理環境，例如空間大小、光線、通風、教學設備等，我感到滿意。	.638	.884	保留
15. 對巡迴輔導工作過程所花費的交通時間，我感到滿意。	.809	.867	保留
16. 對巡迴輔導工作過程中進用午餐的時間，我感到滿意。	.800	.867	保留
17. 對巡迴輔導過程中的交通安全，我感到滿意。	.776	.870	保留
18. 對巡迴輔導過程中受輔學校所提供的午休場所，我感到滿意。	.722	.879	保留
19. 對目前巡迴輔導學校的數量，我感到可接受。	.608	.795	保留
20. 對於目前巡迴輔導的服務個案數，我感到可接受。	.750	.768	保留
21. 對目前巡迴輔導的授課節數，我感到可接受。	.664	.782	保留
22. 對於目前巡迴輔導提供的輔導方式，我感到滿意。	.665	.782	保留
23. 對於協助個案教師擬定學生 IEP 的能力，我感到滿意。	.577	.809	保留
24. 對自己編輯教材的能力，我感到滿意。	.622	.838	保留
25. 對協助個案教師輔導個案在普通班級適應情況，我感到滿意。	.586	.809	保留
26. 對整合相關資源進行服務(包含教學、諮詢、親職溝通、專業團隊、社福資訊等)，我感到滿意。	.578	.811	保留
27. 對縣市政府所提供足夠的進修機會，我感到滿意。	.760	.836	保留
28. 對所屬學校鼓勵巡迴輔導教師進修或研究的情形，我感到滿意。	.601	.873	保留
29. 對所屬學校提供巡迴輔導教師需求的研習，我感到滿意。	.651	.862	保留
30. 對所屬輔導區的特教中心或師範院校提供巡迴輔導教師充分的研習，我感到滿意。	.790	.828	保留
31. 對參與研習進修有效運用於工作的情形，我感到滿意。	.737	.842	保留
32. 和所屬學校同事間的相處，我感到滿意。	.758	.840	保留
33. 和所屬學校行政人員的溝通與合作，我感到滿意。	.643	.855	保留
34. 和受輔學校老師間的溝通與合作，我感到滿意。	.741	.839	保留
35. 和受輔家長間的溝通與合作，我感到滿意。	.551	.869	保留

36. 與受輔學校的行政人員的溝通與合作，我感到滿意。	.728	.843	保留
37. 與本學年度的特殊教育專業人員（物理、職能、語言治療師）的溝通與合作，我感到滿意。	.667	.852	保留
38. 對所屬學校給予巡迴輔導班教學的配合與支持情形，我感到滿意。	.701	.908	保留
39. 對所屬學校提供巡迴輔導班經費的使用，我感到滿意。	.643	.913	保留
40. 對所屬學校給予巡迴輔導教師工作上的肯定與鼓勵，我感到滿意。	.639	.913	保留
41. 對所屬學校指派巡迴輔導教師額外的行政工作，我感到滿意。	.608	.916	保留
42. 所屬學校對巡迴輔導教師在排課上的支持與配合情形，我感到滿意。	.903	.886	保留
43. 受輔學校的行政人員對巡迴輔導教師的支持與配合情形，我感到滿意。	.885	.887	保留
44. 受輔學校的行政人員對巡迴輔導教師排課上的支持與配合情形。	.828	.894	保留

註：刪題依據：（1）「校正題目總分相關係數」低於.50；（2）刪除該題後能增加分量表的Cronbach α 係數。

（二）效度：本研究參考相關文獻編製成量表初稿，與指導教授討論後，並透過專家學者及國小特殊教育巡迴輔導教師，請其就量表內容提出修正建議，以形成內容效度。

參、正式問卷

正式問卷包括二部份，第一部分是基本資料，如預試問卷之說明，第二部份是量表的內容。第二部分工作滿意度之預式問卷原44題，經項目分析後，保留所有題項成為正式問卷，其架構及題數分配如表3-7所示。

表3-7 臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度問卷

向度	題數	題號
工作成就	5	1、2、3、4、5
工作報酬	5	6、7、8、9、10
工作環境	8	11、12、13、14、15、16、17、18
教學工作	8	19、20、21、22、23、24、25、26
進修狀況	5	27、28、29、30、31
人際關係	6	32、33、34、35、36、37
行政支持	7	38、39、40、41、42、43、44

第四節 研究程序

本研究的實施程序分為研究準備階段、實施階段及完成階段共三個階段。詳細研究流程程序及進行時間，分述如圖3-2。



第五節 資料處理

本研究採用套裝軟體中文版SPSS 19.0進行統計分析，分為預試問卷統計分析與正式問卷統計分析。

一、預試問卷統計分析

將預試問卷所得資料登錄電腦後，以項目分析Cronbach's α 係數進行內部一致性分析後，編製為正式問卷。

二、正式問卷統計分析

- (一) 本研究將以次數分配及百分比分析所得資料在個人背景變項及工作背景變項之分配情形。
- (二) 本研究將以平均數、標準差及百分比分析臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的工作滿意之得分情形，以回答待答問題一。
- (三) 本研究將以獨立樣本t 考驗、單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 考驗臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的工作滿意在不同背景變項間的差異情形。若變異數分析結果，F值若達統計上顯著水準 ($p < .05$)，則以雪費法 (Scheffé) 進行事後比較分析，以回答待答問題。

第四章 研究發現與分析

本章主要依據研究問題，將研究調查問卷所得之資料統計結果加以分析討論，探討臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意的現況及其差異情形。全章共分為三節：第一節為臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之現況與差異分析；第二節綜合分析。

第一節 臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之現況與差異分析

本節主要是說明臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度的情形，及探討不同背景變項的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度感受之差異情形。本研究的工作滿意度調查問卷採用四等第量表法為計分方式，各填答選項得分從「非常同意」、「同意」、「不同意」到「非常同意」，依序給予四分、三分、二分、一分，以中間值2.50分為比較值，作為說明工作滿意度情形之參考，工作滿意度各題得分平均數若高於比較值，則表示偏向滿意的感受，若各題得分平均數低於比較值，則表示偏向不滿意的感受。背景變項包括個人背景變項：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、特殊教育專業背景、巡迴輔導年資等，而工作背景變項包括：任教地區、職務身份、服務班型巡迴輔導的學校數、輔導學生人數、每周巡迴輔導所花費的交通時間等。分別以t-test、one-way ANOVA等統計方法進行各項資料分析，以瞭解臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意度各層面的差異情形，若F值達.05的顯著水準，則以雪費法進行事後比較。

壹、臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意之現況分析

臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在各向度及整體的工作滿意平均得分情形，如表4-1-1所示。臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在各向度的平均數介於之間，且其整體的平均得分為2.92，表示臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意問卷的各向度及整體滿意度之偏向滿意的程度。其中在「工作成就」，屬於得分較高的向度，其次為「人際關係」與「行政支持」兩個向度的平均得分在3.00上，而在「工作報酬」的平均得分較低，表示臺灣五都地

區國小特殊教育巡迴輔導教師在此向度的工作滿意度較低。

表4-1-1 工作滿意各向度及整體之平均數、標準差

向度名稱	人數	平均數	排序
工作成就	249	3.16	1
工作報酬	249	2.69	7
工作環境	249	2.76	6
教學工作	249	2.92	4
進修狀況	249	2.79	5
人際關係	249	3.11	2
行政支持	249	3.01	3
整體工作滿意	249	2.92	

研究結果顯示臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意在整體工作滿意及各向度的工作滿意偏向滿意，尤其以「工作成就」的向度最為滿意，在「工作報酬」的向度最不滿意。

貳、個人背景變項與工作滿意之關係

一、不同「性別」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-2可知，不同性別的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「整體工作滿意」以及「工作成就」、「工作報酬」、「工作環境」、「教學工作」、「進修狀況」及「行政支持」的平均數差異未達顯著水準，亦即不同性別臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在整體工作滿意及其六個向度無顯著差異；唯有在「人際關係」的向度男性的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師顯著高於女性的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師。

表4-1-2 不同「性別」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意t考驗分析摘要表

工作滿意向度	男 (N=66)		女 (N=183)		t值	顯著性
	平均數	標準差	平均數	標準差		
工作成就	3.21	0.49	3.14	0.41	1.15	0.07
工作報酬	2.71	0.66	2.68	0.56	0.26	0.07

工作環境	2.82	0.53	2.74	0.51	1.19	0.73
教學工作	2.96	0.41	2.90	0.35	1.05	0.46
進修狀況	2.88	0.58	2.76	0.47	1.73	0.48
人際關係	3.12	0.35	3.11	0.44	0.04*	0.04
行政支持	3.06	0.39	2.99	0.47	1.09	0.24
整體工作滿意	2.97	0.38	2.90	0.34	1.23	0.66

* $p < .05$

二、不同「年齡」臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-3顯示，不同「年齡」的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之「整體工作滿意」以25歲以下為最高（ $M=3.00$, $SD=0.35$ ），36-45歲次之（ $M=2.94$, $SD=0.33$ ），26-35歲的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師最低（ $M=2.90$, $SD=0.36$ ）。此外，25歲以下的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作成就」、「工作報酬」、「工作環境」、「教學工作」、「人際關係」及「行政支持」等向度皆為最高。

表4-1-3 不同「年齡」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表

工作滿意向度	變項	人數	平均數	標準差
工作成就	25歲以下	16	3.23	0.44
	26-35歲	141	3.14	0.44
	36-45歲以上	67	3.21	0.44
	46歲以上	25	3.10	0.36
工作報酬	25歲以下	16	2.85	0.57
	26-35歲	141	2.66	0.60
	36-45歲以上	67	2.70	0.50
	46歲以上	25	2.75	0.72
工作環境	25歲以下	16	2.88	0.40
	26-35歲	141	2.74	0.51
	36-45歲以上	67	2.81	0.48
	46歲以上	25	2.67	0.64
教學工作	25歲以下	16	3.02	0.31
	26-35歲	141	2.89	0.37
	36-45歲以上	67	2.93	0.35
	46歲以上	25	2.96	0.45
進修狀況	25歲以下	16	2.75	0.51

	26-35歲	141	2.78	0.49
	36-45歲以上	67	2.82	0.49
	46歲以上	25	2.78	0.56
人際關係	25歲以下	16	3.23	0.38
	26-35歲	141	3.11	0.43
	36-45歲以上	67	3.12	0.45
	46歲以上	25	3.05	0.27
行政支持	25歲以下	16	3.05	0.50
	26-35歲	141	3.01	0.46
	36-45歲以上	67	2.97	0.45
	46歲以上	25	3.02	0.35
整體工作滿意	25歲以下	16	3.00	0.35
	26-35歲	141	2.90	0.36
	36-45歲以上	67	2.94	0.33
	46歲以上	25	2.91	0.40

經單因子變異數分析比較不同年齡的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意各向度及整體的變異情形如表4-1-4。由表4-1-4可知，不同年齡的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在整體工作滿意度及「工作成就」、「工作報酬」、「工作環境」、「教學工作」、「進修狀況」、「人際關係」及「行政支持」的得分差異皆未達顯著水準。

表4-1-4 不同「年齡」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表

工作滿意向度	變異數分析					
	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值	顯著性
工作成就	組間	.49	3	.14	.77	.52
	組內	45.73	245	.19		
	總和	46.16	248			
工作報酬	組間	.65	3	.22	.64	.59
	組內	83.57	245	.34		
	總和	84.23	248			
工作環境	組間	.68	3	.23	.87	.46
	組內	64.34	245	.26		
	總和	65.02	248			
教學工作	組間	.34	3	.11	.83	.48
	組內	33.14	245	.14		
	總和	33.48	248			

進修狀況	組間	.08	3	.03	.11	.95
	組內	61.30	245	.25		
	總和	61.38	248			
人際關係	組間	.33	3	.11	.61	.61
	組內	43.50	245	.18		
	總和	43.82	248			
行政支持	組間	.12	3	.04	.19	.90
	組內	50.20	245	.21		
	總和	50.32	248			
整體工作滿意	組間	.16	3	.05	.44	.73
	組內	30.57	245	.13		
	總和	30.74	248			

* $p < .05$

三、不同「婚姻」狀況臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-5可知，未婚臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作報酬」、「工作環境」、「教學工作」高於已婚臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師。但不同「婚姻」狀況的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「整體工作滿意」以及「工作成就」、「工作報酬」、「工作環境」、「教學工作」、「進修狀況」、「人際關係」、「行政支持」的平均數差異未達顯著水準，亦即不同婚姻狀況的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意無顯著差異。

表4-1-5 不同「婚姻」狀況之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意t考驗分析摘要表

工作滿意向度	未婚 (N=140)		已婚 (N=109)		t值	顯著性
	平均數	標準差	平均數	標準差		
工作成就	3.16	0.43	3.16	0.44	0.01	0.99
工作報酬	2.73	0.59	2.63	0.56	1.36	0.96
工作環境	2.79	0.48	2.72	0.55	1.13	0.13
教學工作	2.92	0.36	2.91	0.38	0.28	0.69
進修狀況	2.76	0.50	2.84	0.49	-1.28	0.28
人際關係	3.10	0.42	3.13	0.42	-0.51	0.63
行政支持	2.98	0.47	3.04	0.42	-1.08	0.16
整體工作滿意	2.92	0.35	2.92	0.35	0.06	0.58

* $p < .05$

四、不同「教育程度」臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-6的統計結果得知，碩士以上的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在整體工作滿意度皆高於學士的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師。但可發現不同教育程度的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師整體工作滿意度及各層面的得分差異皆未達顯著水準，亦即不同教育程度的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意度無顯著差異。

表4-1-6 不同「教育程度」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意t考驗分析摘要表

工作滿意向度	學士 (N=156)		碩士以上 (N=93)		t值	顯著性
	平均數	標準差	平均數	標準差		
工作成就	3.15	0.43	3.17	0.43	-0.34	0.84
工作報酬	2.68	0.57	2.71	0.60	-0.32	0.84
工作環境	2.72	0.52	2.83	0.49	-1.60	0.44
教學工作	2.91	0.38	2.93	0.36	-0.35	0.53
進修狀況	2.77	0.51	2.83	0.47	-0.95	0.10
人際關係	3.11	0.41	3.12	0.44	-0.16	0.27
行政支持	3.00	0.46	3.01	0.43	-0.02	0.95
整體工作滿意	2.91	0.36	2.94	0.34	-0.74	0.49

* $p < .05$

五、不同「特殊教育專業背景」臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-7顯示，不同「特殊教育專業背景」的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之「整體工作滿意」以在職進修特教學分班為最高（ $M=3.13$, $SD=0.35$ ），學士後特教師資班或特教學程次之（ $M=2.99$, $SD=0.36$ ），未具備特殊教育合格資格的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師最低（ $M=2.77$, $SD=0.36$ ）。

表4-1-7 不同「特殊教育專業背景」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表

工作滿意向度	變項	人數	平均數	標準差
工作成就	大學或師專特教系/組	191	3.14	0.44
	學士後特教師資班或特教學程	37	3.25	0.36

	在職進修特教學分班	12	3.37	0.39
	未具備特教合格資格	9	2.96	0.47
工作報酬	大學或師專特教系/組	191	2.66	0.60
	學士後特教師資班或特教學程	37	2.76	0.49
	在職進修特教學分班	12	3.13	0.44
	未具備特教合格資格	9	2.47	0.57
工作環境	大學或師專特教系/組	191	2.74	0.51
	學士後特教師資班或特教學程	37	2.84	0.48
	在職進修特教學分班	12	2.97	0.47
	未具備特教合格資格	9	2.57	0.61
教學工作	大學或師專特教系/組	191	2.89	0.35
	學士後特教師資班或特教學程	37	2.98	0.36
	在職進修特教學分班	12	3.16	0.43
	未具備特教合格資格	9	2.82	0.49
進修狀況	大學或師專特教系/組	191	2.76	0.48
	學士後特教師資班或特教學程	37	2.85	0.53
	在職進修特教學分班	12	2.98	0.51
	未具備特教合格資格	9	2.89	0.62
人際關係	大學或師專特教系/組	191	3.11	0.41
	學士後特教師資班或特教學程	37	3.18	0.47
	在職進修特教學分班	12	3.25	0.40
	未具備特教合格資格	9	2.85	0.44
行政支持	大學或師專特教系/組	191	3.00	0.46
	學士後特教師資班或特教學程	37	3.04	0.48
	在職進修特教學分班	12	3.07	0.39
	未具備特教合格資格	9	2.86	0.31
整體工作滿意	大學或師專特教系/組	191	2.90	0.35
	學士後特教師資班或特教學程	37	2.99	0.36
	在職進修特教學分班	12	3.13	0.35
	未具備特教合格資格	9	2.77	0.36

經單因子變異數分析比較不同特殊教育專業背景的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，在工作滿意各向度及整體的變異情形如表4-1-8。由表4-1-8可知，不同特殊教育專業背景的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作報酬」的得分達顯著差異（ $p < .05$ ），進一步以雪費法進行事後分析，發現並無顯著差異，亦即不同特殊教育專業背景的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意度無顯著差異。

表4-1-8 不同「特殊教育專業背景」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表

工作滿意向度	變異數分析						事後比較
	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值	顯著性	雪費法
工作成就	組間	1.26	3	0.42	2.30	0.08	
	組內	44.90	245	0.18			
	總和	46.16	248				
工作報酬	組間	3.15	3	1.05	3.17*	0.03	NS
	組內	81.08	245	0.33			
	總和	84.23	248				
工作環境	組間	1.20	3	0.40	1.54	0.21	
	組內	63.83	245	0.26			
	總和	65.02	248				
教學工作	組間	0.97	3	0.32	2.43	0.07	
	組內	32.51	245	0.13			
	總和	33.48	248				
進修狀況	組間	0.84	3	0.28	1.13	0.34	
	組內	60.55	245	0.25			
	總和	61.38	248				
人際關係	組間	0.99	3	0.33	1.90	0.13	
	組內	42.83	245	0.18			
	總和	43.82	248				
行政支持	組間	0.29	3	0.10	0.48	0.70	
	組內	50.02	245	0.20			
	總和	50.32	248				
整體工作滿意	組間	0.96	3	0.32	2.64	0.05	
	組內	29.77	245	0.12			
	總和	30.74	248				

* $p < .05$

六、不同「巡迴輔導年資」臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-9可知，不同「巡迴輔導年資」的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之「整體工作滿意」以20年以上為最高（ $M=3.08, SD=0.55$ ），10-15年次之（ $M=2.99, SD=0.36$ ），5-10年的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師最低（ $M=2.86, SD=0.34$ ）。

表4-1-9 不同「巡迴輔導年資」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表

工作滿意向度	變項	人數	平均數	標準差
工作成就	5年以下	157	3.15	0.43
	5-10年	52	3.19	0.45
	10-15年	25	3.25	0.39
	15-20年	9	3.02	0.51
	20年以上	6	3.17	0.45
工作報酬	5年以下	157	2.71	0.56
	5-10年	52	2.52	0.66
	10-15年	25	2.78	0.46
	15-20年	9	2.80	0.66
	20年以上	6	3.03	0.65
工作環境	5年以下	157	2.78	0.49
	5-10年	52	2.62	0.54
	10-15年	25	2.82	0.53
	15-20年	9	2.97	0.32
	20年以上	6	2.85	0.76
教學工作	5年以下	157	2.90	0.37
	5-10年	52	2.87	0.37
	10-15年	25	2.98	0.31
	15-20年	9	3.03	0.10
	20年以上	6	3.17	0.60
進修狀況	5年以下	157	2.78	0.48
	5-10年	52	2.80	0.49
	10-15年	25	2.78	0.62
	15-20年	9	2.78	0.39
	20年以上	6	3.07	0.67
人際關係	5年以下	157	3.12	0.43
	5-10年	52	3.02	0.35
	10-15年	25	3.24	0.52
	15-20年	9	3.17	0.32
	20年以上	6	3.17	0.42
行政支持	5年以下	157	2.99	0.46
	5-10年	52	2.99	0.39
	10-15年	25	3.11	0.47
	15-20年	9	3.11	0.40
	20年以上	6	3.07	0.64
整體工作滿意	5年以下	157	2.92	0.35
	5-10年	52	2.86	0.34

10-15年	25	2.99	0.36
15-20年	9	2.98	0.26
20年以上	6	3.08	0.55

經單因子變異數分析比較不同巡迴輔導年資的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意各向度及整體的變異情形如表4-1-10。不同巡迴輔導年資的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意整體與各向度的得分，其差異皆未達.05之顯著水準，即不同巡迴輔導年資的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意無顯著差異。

表4-1-10 不同「巡迴輔導年資」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表

工作滿意向度	變異數分析					
	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值	顯著性
工作成就	組間	.43	4	.11	.57	.68
	組內	45.73	244	.19		
	總和	46.16	248			
工作報酬	組間	2.60	4	.65	1.95	.10
	組內	81.62	244	.34		
	總和	84.23	248			
工作環境	組間	1.63	4	.41	1.57	.18
	組內	63.40	244	.26		
	總和	65.02	248			
教學工作	組間	.70	4	.17	1.29	.27
	組內	32.78	244	.13		
	總和	33.48	248			
進修狀況	組間	.48	4	.12	.48	.75
	組內	60.90	244	.25		
	總和	61.38	248			
人際關係	組間	.91	4	.23	1.30	.27
	組內	42.91	244	.18		
	總和	43.82	248			
行政支持	組間	.45	4	.11	.55	.70
	組內	49.86	244	.20		
	總和	50.32	248			
整體工作滿意	組間	.51	4	.13	1.03	.39
	組內	30.22	244	.12		
	總和	30.74	248			

* p < .05

參、工作背景變項與工作滿意之關係

一、不同「任教地區」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-11可知，不同「任教地區」的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之「整體工作滿意」以臺北市為最高（ $M=3.05$, $SD=0.36$ ），高雄市次之（ $M=2.93$, $SD=0.41$ ），新北市的國小特殊教育巡迴輔導教師最低（ $M=2.82$, $SD=0.36$ ）。

表4-1-11 不同「任教地區」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表

工作滿意向度	變項	人數	平均數	標準差
工作成就	臺北市	25	3.38	.40
	新北市	22	3.03	.33
	臺中市	105	3.10	.45
	臺南市	37	3.12	.42
	高雄市	60	3.25	.42
工作報酬	臺北市	25	2.89	.63
	新北市	22	2.38	.63
	臺中市	105	2.68	.53
	臺南市	37	2.72	.55
	高雄市	60	2.71	.63
工作環境	臺北市	25	3.04	.56
	新北市	22	2.59	.53
	臺中市	105	2.70	.48
	臺南市	37	2.79	.39
	高雄市	60	2.78	.56
教學工作	臺北市	25	3.03	.33
	新北市	22	2.77	.45
	臺中市	105	2.93	.35
	臺南市	37	2.85	.33
	高雄市	60	2.94	.39
進修狀況	臺北市	25	2.90	.52
	新北市	22	2.85	.45
	臺中市	105	2.80	.43
	臺南市	37	2.77	.50
	高雄市	60	2.73	.60
人際關係	臺北市	25	3.07	.35

	新北市	22	3.06	.49
	臺中市	105	3.12	.42
	臺南市	37	3.08	.35
	高雄市	60	3.17	.47
行政支持	臺北市	25	3.04	.41
	新北市	22	3.03	.45
	臺中市	105	3.03	.44
	臺南市	37	2.99	.40
	高雄市	60	2.95	.52
整體工作滿意	臺北市	25	3.05	.36
	新北市	22	2.82	.36
	臺中市	105	2.91	.32
	臺南市	37	2.90	.31
	高雄市	60	2.93	.41

經單因子變異數分析比較不同任教地區的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，在工作滿意各向度及整體的變異情形如表4-1-12。不同任教的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作報酬」及「工作環境」的得分達顯著差異（ $p < .05$ ），進一步以雪費法進行事後分析，發現並無顯著差異，亦即不同任教地區的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意度無顯著差異。

表4-1-12 不同「任教地區」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表

工作滿意向度	變異數分析					事後比較	
	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值	顯著性	雪費法
工作成就	組間	2.55	4	.64	3.57*	.01	NS
	組內	43.60	244	.18			
	總和	46.16	248				
工作報酬	組間	3.14	4	.79	2.36	.05	
	組內	81.08	244	.33			
	總和	84.23	248				
工作環境	組間	3.01	4	.75	2.96*	.02	NS
	組內	62.01	244	.25			
	總和	65.02	248				
教學工作	組間	1.02	4	.26	1.92	.11	
	組內	32.46	244	.13			
	總和	33.48	248				
進修狀況	組間	.62	4	.16	.62	.65	

	組內	60.76	244	.25		
	總和	61.38	248			
人際關係	組間	.36	4	.09	.51	.73
	組內	43.46	244	.18		
	總和	43.82	248			
行政支持	組間	.27	4	.07	.33	.86
	組內	50.04	244	.21		
	總和	50.32	248			
整體工作滿意	組間	.70	4	.17	1.42	.23
	組內	30.04	244	.12		
	總和	30.74	248			

* p < .05

二、不同「職務身分」臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-13的統計結果得知，其為正式教師之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師和代理代課之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師整體工作滿意度雖皆為2.92，但在「工作報酬」、「教學工作」、「進修狀況」、「人際關係」及「行政支持」等向度上正式教師皆高於代理代課教師。但不同職務身分的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師整體工作滿意度及各層面的得分差異皆未達顯著水準，亦即不同職務身分的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意度無顯著差異。

表4-1-13 不同「職務身分」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意t考驗分析摘要表

工作滿意向度	正式教師 (N=198)		代理代課教師 (N=51)		t值	顯著性
	平均數	標準差	平均數	標準差		
工作成就	3.15	0.43	3.18	0.43	-0.50	0.98
工作報酬	2.69	0.57	2.68	0.63	0.11	0.36
工作環境	2.74	0.52	2.81	0.49	-0.82	0.83
教學工作	2.92	0.38	2.91	0.39	0.17	0.45
進修狀況	2.79	0.50	2.76	0.48	0.39	1.00
人際關係	3.13	0.42	3.08	0.44	0.73	0.60
行政支持	3.02	0.45	2.98	0.45	0.50	0.75
整體工作滿意	2.92	0.35	2.92	0.36	0.09	0.73

* p < .05

三、不同「服務班型」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-14可知，不同「服務班型」的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之「整體工作滿意」以身體病弱為最高（ $M=3.11, SD=0.34$ ），視障次之（ $M=3.00, SD=0.47$ ），服務班型為自閉症的國小特殊教育巡迴輔導教師最低（ $M=2.70, SD=0.25$ ）。

表4-1-14 不同「服務班型」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表

工作滿意向度	變項	人數	平均數	標準差
工作成就	不分類	113	3.19	.41
	視障	17	3.09	.56
	聽障	24	3.10	.32
	聽語障	21	3.21	.44
	情緒及行為障礙	30	3.17	.48
	自閉症	2	3.00	.00
	身體病弱	10	3.36	.50
	在家教育	32	3.04	.44
工作報酬	不分類	113	2.72	.60
	視障	17	2.81	.68
	聽障	24	2.44	.56
	聽語障	21	2.72	.58
	情緒及行為障礙	30	2.73	.60
	自閉症	2	2.30	.14
	身體病弱	10	2.82	.73
	在家教育	32	2.4	.39
工作環境	不分類	113	2.88	.53
	視障	17	2.81	.56
	聽障	24	2.61	.53
	聽語障	21	2.51	.40
	情緒及行為障礙	30	2.73	.35
	自閉症	2	2.50	.35
	身體病弱	10	3.08	.63
	在家教育	32	2.52	.43
教學工作	不分類	113	2.97	.373
	視障	17	2.99	.453
	聽障	24	2.73	.453

	聽語障	21	2.88	.24
	情緒及行為障礙	30	2.88	.27
	自閉症	2	2.81	.27
	身體病弱	10	3.13	.19
	在家教育	32	2.81	.37
進修狀況	不分類	113	2.81	.49
	視障	17	2.93	.52
	聽障	24	2.79	.57
	聽語障	21	2.57	.46
	情緒及行為障礙	30	2.76	.50
	自閉症	2	2.60	.57
	身體病弱	10	2.96	.45
	在家教育	32	2.78	.47
人際關係	不分類	113	3.15	.41
	視障	17	3.21	.60
	聽障	24	3.07	.47
	聽語障	21	3.22	.40
	情緒及行為障礙	30	2.94	.33
	自閉症	2	3.00	.00
	身體病弱	10	3.27	.45
	在家教育	32	3.03	.38
行政支持	不分類	113	2.99	.47
	視障	17	3.15	.65
	聽障	24	3.04	.42
	聽語障	21	3.12	.39
	情緒及行為障礙	30	2.91	.32
	自閉症	2	2.71	.40
	身體病弱	10	3.21	.37
	在家教育	32	2.95	.42
整體工作滿意	不分類	113	2.96	.36
	視障	17	3.00	.47
	聽障	24	2.83	.37
	聽語障	21	2.89	.28
	情緒及行為障礙	30	2.87	.31
	自閉症	2	2.70	.25
	身體病弱	10	3.11	.34
	在家教育	32	2.82	.30

經單因子變異數分析比較不同服務班型的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，在工作滿意各向度及整體的變異情形如表4-1-15。不同任教的臺灣五都

地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」及「教學工作」的得分達顯著差異 ($p < .05$)，然而進一步以雪費法進行事後分析，發現並無顯著差異，亦即不同服務班型的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意度無顯著差異。

表4-1-15 不同「服務班型」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表

工作滿意向度	變異數分析					事後比較	
	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值	顯著性	雪費法
工作成就	組間	1.25	7	.18	.96	.46	
	組內	44.90	241	.19			
	總和	46.16	248				
工作報酬	組間	2.45	7	.35	1.03	.41	
	組內	81.78	241	.34			
	總和	84.23	248				
工作環境	組間	6.48	7	.93	3.81*	.00	NS
	組內	58.54	241	.24			
	總和	65.02	248				
教學工作	組間	2.15	7	.31	2.36*	.02	NS
	組內	31.33	241	.13			
	總和	33.48	248				
進修狀況	組間	1.77	7	.25	1.02	.42	
	組內	59.61	241	.25			
	總和	61.38	248				
人際關係	組間	1.97	7	.28	1.62	.13	
	組內	41.85	241	.17			
	總和	43.82	248				
行政支持	組間	1.70	7	.24	1.20	.30	
	組內	48.61	241	.20			
	總和	50.32	248				
整體工作滿意	組間	1.35	7	.19	1.58	.14	
	組內	29.39	241	.12			
	總和	30.74	248				

* $p < .05$

四、不同「巡迴輔導學校數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-16可知，不同「巡迴輔導學校數」的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之「整體工作滿意」以1校 ($M=3.00$, $SD=0.32$) 和4校 ($M=3.00$,

SD=0.32) 為最高，2校次之 (M=2.94, SD=0.36)，5校以上的國小特殊教育巡迴輔導教師最低 (M=2.86, SD=0.36)。

表4-1-16 不同「巡迴輔導學校數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表

工作滿意向度	變項	人數	平均數	標準差
工作成就	1校	51	3.09	0.38
	2校	47	3.28	0.44
	3校	44	3.18	0.46
	4校	24	3.29	0.45
	5校以上	83	3.09	0.42
工作報酬	1校	51	2.75	0.53
	2校	47	2.71	0.64
	3校	44	2.75	0.56
	4校	24	2.76	0.60
	5校以上	83	2.59	0.59
工作環境	1校	51	3.02	0.44
	2校	47	2.85	0.53
	3校	44	2.65	0.50
	4校	24	2.81	0.45
	5校以上	83	2.59	0.50
教學工作	1校	51	2.99	0.32
	2校	47	2.94	0.36
	3校	44	2.90	0.39
	4校	24	2.95	0.32
	5校以上	83	2.85	0.40
進修狀況	1校	51	2.88	0.40
	2校	47	2.78	0.46
	3校	44	2.70	0.57
	4校	24	2.92	0.48
	5校以上	83	2.75	0.53
人際關係	1校	51	3.20	0.43
	2校	47	3.09	0.42
	3校	44	3.03	0.39
	4校	24	3.20	0.37
	5校以上	83	3.10	0.44
行政支持	1校	51	3.06	0.45
	2校	47	2.95	0.44
	3校	44	2.91	0.43

	4校	24	3.10	0.41
	5校以上	83	3.03	0.47
整體工作滿意	1校	51	3.00	0.32
	2校	47	2.94	0.36
	3校	44	2.87	0.36
	4校	24	3.00	0.32
	5校以上	83	2.86	0.36

經單因子變異數分析比較不同巡迴輔導學校數的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，在工作滿意各向度及整體的變異情形如表4-1-17。不同巡迴輔導學校數之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」得分達顯著差異 ($p < .05$)，進一步以雪費法進行事後分析，發現以巡迴輔導學校數為1校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」之滿意度高於巡迴輔導學校數為3校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，以及巡迴輔導學校數為1校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師高於巡迴輔導學校數為5校以上。在「工作成就」、「工作報酬」、「教學工作」、「進修狀況」、「人際關係」、「行政支持」及整體工作滿意度的得分差異皆未達顯著水準。

表4-1-17 不同「巡迴輔導學校數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表

工作滿意向度	變異來源	變異數分析				顯著性	事後比較 雪費法
		離均差平方和	自由度	均方	F值		
工作成就	組間	1.74	4	.43	2.38	.05	
	組內	44.42	244	.18			
	總和	46.16	248				
工作報酬	組間	1.23	4	.31	.90	.46	
	組內	83.00	244	.34			
	總和	84.23	248				
工作環境	組間	7.02	4	1.76	7.38*	.00	1校>3校
	組內	58.00	244	.24			1校>5校以上
	總和	65.02	248				
教學工作	組間	.64	4	.16	1.18	.32	
	組內	32.84	244	.14			
	總和	33.48	248				
進修狀況	組間	1.23	4	.31	1.25	.29	
	組內	60.15	244	.25			
	總和	61.38	248				

人際關係	組間	.91	4	.23	1.29	.27
	組內	42.92	244	.18		
	總和	43.82	248			
行政支持	組間	.99	4	.25	1.22	.30
	組內	49.33	244	.20		
	總和	50.32	248			
整體工作滿意	組間	.92	4	.23	1.88	.11
	組內	29.82	244	.12		
	總和	30.74	248			

* $p < .05$

五、不同「輔導學生人數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-18可知，不同「輔導學生人數」的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之「整體工作滿意」以3人以下（ $M=2.99$, $SD=0.43$ ），4-6人次之（ $M=2.97$, $SD=0.37$ ），7-9人的國小特殊教育巡迴輔導教師（ $M=2.89$, $SD=0.32$ ）及9-11人的國小特殊教育巡迴輔導教師（ $M=2.86$, $SD=0.35$ ）為最低。

表4-1-18 不同「巡迴輔導學生人數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表

工作滿意向度	變項	人數	平均數	標準差
工作成就	3人以下	26	3.24	.46
	4-6人	55	3.21	.41
	7-9人	97	3.15	.43
	10-12人	33	3.09	.50
	13人以上	38	3.13	.37
工作報酬	3人以下	26	2.85	.7.
	4-6人	55	2.79	.62
	7-9人	97	2.64	.51
	10-12人	33	2.64	.56
	13人以上	38	2.62	.60
工作環境	3人以下	26	2.88	.51
	4-6人	55	2.77	.52
	7-9人	97	2.76	.48
	10-12人	33	2.66	.57
	13人以上	38	2.75	.53
教學工作	3人以下	26	2.93	.42
	4-6人	55	2.99	.36

	7-9人	97	2.90	.34
	10-12人	33	2.89	.38
	13人以上	38	2.86	.40
進修狀況	3人以下	26	2.92	.57
	4-6人	55	2.90	.47
	7-9人	97	2.71	.50
	10-12人	33	2.76	.54
	13人以上	38	2.79	.42
人際關係	3人以下	26	3.09	.51
	4-6人	55	3.12	.43
	7-9人	97	3.11	.41
	10-12人	33	3.17	.36
	13人以上	38	3.09	.43
行政支持	3人以下	26	3.05	.49
	4-6人	55	2.99	.45
	7-9人	97	3.00	.47
	10-12人	33	3.00	.43
	13人以上	38	3.04	.39
整體工作滿意	3人以下	26	2.99	.43
	4-6人	55	2.97	.37
	7-9人	97	2.89	.32
	10-12人	33	2.89	.35
	13人以上	38	2.90	.34

經單因子變異數分析比較不同輔導學生人數的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，在工作滿意各向度及整體的變異情形如表4-1-19。不同輔導學生人數的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意整體與各向度的得分，其差異皆未達.05之顯著水準，即臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師輔導之學生人數與工作滿意間無顯著差異。

表4-1-19 不同「輔導學生人數」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表

工作滿意向度	變異數分析					
	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值	顯著性
工作成就	組間	.52	4	.13	.70	.60
	組內	45.64	244	.19		
	總和	46.16	248			
工作報酬	組間	1.67	4	.42	1.23	.30
	組內	82.56	244	.34		

	總和	84.23	248			
工作環境	組間	.4	4	.19	.70	.59
	組內	64.29	244	.26		
	總和	65.02	248			
教學工作	組間	.44	4	.11	.82	.51
	組內	33.04	244	.14		
	總和	33.48	248			
進修狀況	組間	1.74	4	.44	1.78	.13
	組內	59.64	244	.24		
	總和	61.38	248			
人際關係	組間	.13	4	.03	.18	.95
	組內	43.69	244	.18		
	總和	43.82	248			
行政支持	組間	.12	4	.03	.14	.97
	組內	50.20	244	.21		
	總和	50.36	248			
整體工作滿意	組間	.37	4	.09	.75	.56
	組內	30.36	244	.12		
	總和	30.74	248			

* $p < .05$

六、不同「巡迴輔導所花費的交通時間」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其工作滿意之現況與差異

由表4-1-20可知，不同「巡迴輔導所花費的交通時間」的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之「整體工作滿意」以2小時內（ $M=2.99$, $SD=0.43$ ）為最高，2-4小時次之（ $M=2.93$, $SD=0.37$ ），6小時以上的國小特殊教育巡迴輔導教師（ $M=2.86$, $SD=0.35$ ）為最低。

表4-1-20 不同「巡迴輔導所花費的交通時間」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意統計摘要表

工作滿意向度	變項	人數	平均數	標準差
工作成就	2小時內	75	3.13	.42
	2-4小時	53	3.28	.45
	4-6小時	53	3.10	.40
	6小時以上	68	3.15	.44
工作報酬	2小時內	75	2.76	.50
	2-4小時	53	2.81	.64
	4-6小時	53	2.59	.60
	6小時以上	68	2.60	.60

工作環境	2小時內	75	2.97	.48
	2-4小時	53	2.74	.50
	4-6小時	53	2.74	.46
	6小時以上	68	2.57	.52
教學工作	2小時內	75	2.98	.37
	2-4小時	53	2.90	.38
	4-6小時	53	2.91	.32
	6小時以上	68	2.86	.38
進修狀況	2小時內	75	2.88	.46
	2-4小時	53	2.74	.53
	4-6小時	53	2.83	.46
	6小時以上	68	2.71	.53
人際關係	2小時內	75	3.18	.45
	2-4小時	53	3.10	.45
	4-6小時	53	3.02	.37
	6小時以上	68	3.12	.41
行政支持	2小時內	75	3.05	.45
	2-4小時	53	2.94	.50
	4-6小時	53	2.97	.42
	6小時以上	68	3.05	.44
整體工作滿意	2小時內	75	2.99	.35
	2-4小時	53	2.93	.37
	4-6小時	53	2.88	.33
	6小時以上	68	2.86	.35

經單因子變異數分析比較不同巡迴輔導所花費的交通時間的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，在工作滿意各向度及整體的變異情形如表4-1-21。不同巡迴輔導所花費的交通時間之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」得分達顯著差異（ $p < .05$ ），進一步以雪費法進行事後分析，發現「工作環境」以每周巡迴所花費的交通時間為2小時內之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，高於每周巡迴所花費的交通時間為6小時以上之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師。在「工作成就」、「工作報酬」、「教學工作」、「進修狀況」、「人際關係」、「行政支持」及整體工作滿意度的得分差異皆未達顯著水準。

表4-1-21 不同「巡迴輔導所花費的交通時間」之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師變異數分析摘要表

工作滿意向度	變異數分析					顯著性	事後比較 雪費法
	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值		
工作成就	組間	.97	3	.33	1.76	.16	
	組內	45.18	245	.19			
	總和	46.16	248				
工作報酬	組間	2.20	3	.73	2.19	.09	
	組內	82.03	245	.34			
	總和	84.23	248				
工作環境	組間	5.76	3	1.92	7.93*	.00	2小時內>6小時以上
	組內	59.27	245	.24			
	總和	65.02	248				
教學工作	組間	.58	3	.19	1.44	.23	
	組內	32.90	245	.13			
	總和	33.48	248				
進修狀況	組間	1.33	3	.44	1.81	.15	
	組內	60.05	245	.25			
	總和	61.38	248				
人際關係	組間	.81	3	.27	1.53	.21	
	組內	43.02	245	.18			
	總和	43.82	248				
行政支持	組間	.59	3	.20	.96	.41	
	組內	49.73	245	.20			
	總和	50.32	248				
整體工作滿意	組間	.71	3	.24	1.93	.13	
	組內	30.02	245	.12			
	總和	30.74	248				

* p < .05

第二節 綜合分析

本研究係採用問卷調查法，針對 103 學年度任職於臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師 335 人為研究對象，採普查方式填答「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度調查問卷」將所得問卷資料以統計分析軟體進行統計整理，經分析與討論後有以下的發現：

壹、臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之現況

一、整體工作滿意度

臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師整體工作滿意度的得分為2.92，略高於中間值，表示臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對於目前臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作的滿意度偏向滿意的。

二、工作滿意度各向度而言

就工作滿意度各向度而言，以「工作成就」的得分最高，表示「工作成就」是臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師看待這份工作感到最滿意的向度。其次依序為「人際關係」、「行政支持」及「教學工作」，以「工作報酬」得分最低。

三、臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師不同背景變項與工作滿意之主要發現

（一）就個人背景變項而言

男性的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「人際關係」的向度顯著高於女性的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師。

在其他個人背景變項方面，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師不因其年齡、婚姻狀況、教育程度、特殊教育專業背景、巡迴輔導年資、而影響整體與各向度的工作滿意度。

（二）就工作背景變項而言

在巡迴輔導的學校數方面，發現以巡迴輔導學校數為1校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」之得分顯著高於巡迴輔導學校數為3校，以及巡迴輔導學校數為1校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之得分顯著高於巡迴輔導學校數為5校以上。

在其他工作背景變項方面，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師不因其任教地區、職務身分、服務班型、輔導學生人數而影響整體與各向度的工作滿意度。

第五章 結論與建議

本研究旨在探討臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意，內容包括臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的工作滿意度的現況與不同個人與工作背景變項的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意工作滿意之差異情形，冀由研究結果和所提建議，以增進臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意作為進一步研究之參考。

第一節 研究發現

根據上述研究發現，本研究歸納出下列幾項研究發現：

壹、目前臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之情形：

一、整體工作滿意度與各向度而言：

臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之工作滿意度的得分高於中間值的程度，顯示目前臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在巡迴輔導的工作上具有中等的滿意。在工作滿意各向度由高而低的順序為：工作成就、人際關係、行政支持、教學工作、進修狀況、工作環境、工作報酬。顯示臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對於工作成就有較高的工作滿意度，在工作報酬方面的工作滿意度較低。

二、臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之工作滿意度，因部份個人背景變項與工作變項的不同，而有顯著差異：

男性的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「人際關係」的向度較女性的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師有較高的滿意度。

巡迴輔導學校數為1校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」之得分顯著高於巡迴輔導學校數為3校，及巡迴輔導學校數為1校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之得分顯著高於巡迴輔導學校數為5校以上。每周巡迴所花費的交通時間為2小時內之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」之得分顯著高於每周巡迴所花費的交通時間為6小時以上之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師。

第二節 研究討論

根據上述研究發現，本研究歸納出下列幾項結果：

壹、目前臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之情形：

臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對於目前臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作的滿意度是滿意的。其研究結果與張弘昌（2005）、李菊（2005）、陳永純（2010）、林鈺玫（2010）及甘佳茹（2013）的研究結果相似。可見目前臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的整體工作滿意程度是在中等以上，是正面、滿意的評價。

就工作滿意度各向度而言，「工作成就」是臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師看待這份工作感到最滿意的向度。其次依序為「人際關係」、「行政支持」及「教學工作」，以「工作報酬」得分最低。由此可知，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對巡迴輔導工作是抱持著正向積極的態度，認為從事此工作是有意義的、可以幫助他人、能學以致用、可自我成長並獲得成就感等。因為有正向積極且相信自己在這份工作的價值等，這樣人格特質的教師方能適應多變化的工作環境、主動與人溝通，讓巡迴工作運作更為成功，也讓自己對工作有更高的滿意度。但在「工作報酬」上則感到最不滿意，究其原因發現，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師和一般特殊教育教師相比在特教相關的津貼上有明顯的不同，像是擔任國小特殊教育巡迴輔導教師並未享有導師費，以及交通費上的補助仍明顯不足。

貳、臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師不同背景變項與工作滿意之主要發現

一、就個人背景變項而言

男性的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「人際關係」的向度顯著高於女性的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師。此結果與林鈺玫（2010）有所不同。林鈺玫的研究結果為男性臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在整體的工作滿意度，高於女性臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師，而非在人際關係層面上。

在其他個人背景變項方面，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師不因其年齡、婚姻狀況、教育程度、特殊教育專業背景、巡迴輔導年資、而影響整體與各向度的工作滿意度。

在年齡方面，其研究的結果與陳永純（2010）與張弘昌（2005）的研究發現結果相似，但與許原嘉（2002）、李菊（2005）、林永成（2006）、曾恆靜（2008）與甘佳茹（2013）的研究指出年齡愈高，工作滿意度愈高不同，推估年齡大多集中在26-35歲，與其他的樣本差異太大，或是年齡並非臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意的重要變項。

在婚姻狀況方面，其研究結果與陳永純（2010）及甘佳茹（2013）的研究結果相似，但卻和許原嘉（2002）、李菊（2004）與曾恆靜（2008）發現已婚者在整體的滿意度顯著高於未婚者不同，也與林鈺玫（2010）的研究發現未婚的巡迴輔導教師在整體的工作滿意度不同。可能原因為不論未婚或已婚狀況，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的教學工作性質、工作環境，薪資收入穩定，因此婚姻狀況並不影響其工作滿意度，

在教育程度方面，其研究結果與李菊（2005）、張弘昌（2005）、林永成（2005）、許原嘉（2002）、陳永純（2010）與甘佳茹（2013）的研究結果相似。

在特殊教育專業背景方面，本研究之結果與李菊（2005）、張弘昌（2005）、林永成（2005）、許原嘉（2002）林鈺玫（2010）、甘佳茹（2013）與陳永純（2010）相似，可能的原因是不管是否有專業背景，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師並不只單純提供國小的身心障礙學生教學上的服務，必須提供或給予家長與導師其他相關的資訊內容亦或是同理家長或導師的心情等，因此是否有專業背景並不會影響其工作滿意，不過從研究結果可發現以未具備特殊教育合格資格的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在整體工作滿意度及其他各層面的滿意度皆為最低，其與廖永堃、魏兆廷（2004）的研究，發現多數巡迴輔導教師經驗尚淺，其專業能力及教學經驗不足，在面對特殊需求學生的教學相關問題常無法解決時須尋求教學現場的其他資深特殊教育教師、參加更多特殊教育知能的研習或是需要自行找尋相關資訊等，以及研究者也發現未具備特殊教育合格資格的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師大多為代理代課教師，薪資結構與正式教師有所不同，例如在薪水或是特教津貼上則較正式教師低等原因。

在擔任巡迴輔導教師年資方面，本研究結果與張弘昌（2005）與陳永純（2010）的研究結果相似，也發現服務年資較久的之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師其整體的工作滿意度為最高，研究者以為服務年資較久之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師因對巡迴輔導工作、特殊教育相關知能、親師溝

通、與行政間的合作等皆相當熟稔，因此在整體工作滿意上為最高。

二、就工作背景變項而言

在巡迴輔導的學校數方面，發現以巡迴輔導學校數為1校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」之得分顯著高於巡迴輔導學校數為3校，以及巡迴輔導學校數為1校之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師之得分顯著高於巡迴輔導學校數為5校以上。其研究結果與甘佳茹（2013）的研究不同。不過在Olmstead（1991）、Luckner 和 Howell（2002）、Daly 和 Edward（2001）及Lynch（2007）提到巡迴輔導的區域太大，則必須花很多時間開車，因而影響到實際教學的時數。因此，當巡迴輔導教師所巡迴的學校數愈多時，需花費較多的交通時間，自然與所屬學校的同事互動機會減少、交通安全的問題增加、中午用餐及午休時間也相對的減少許多，自然而然影響到工作滿意度。

在每周巡迴輔導所花費的交通時間方面，發現以每周巡迴所花費的交通時間為2小時內之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「工作環境」之得分顯著高於每周巡迴所花費的交通時間為6小時以上之臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師。在Daly 與 Edwards（2001）、呂琳（2006）、黃惠萍（2008）與曾恆靜（2008）、王亦榮（1997）、林慶仁（2002）、張弘昌（2005）、鄭靜瑩、趙敏泓（2004）的研究皆指出巡迴輔導教師花費愈多的交通時間，就愈增加交通安全的問題，與所屬學校同事間的相處互動時間相對減少，也無法有良好的用餐環境與用餐時間，更別提午休時間了，因此，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的工作滿意度自然受到影響。

在其他工作背景變項方面，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師不因其任教地區、職務身分、服務班型、輔導學生人數而影響整體與各向度的工作滿意度。

在任教地區方面，其研究的結果與張弘昌（2005）與陳永純（2010）的研究發現結果相似，但與林鈺玫（2010）的研究結果為以東部地區的巡迴輔導教師工作滿意度高於中部地區，北部地區的巡迴輔導教師高於南部地區巡迴輔導教師不同，推估北部地區和南部地區的國小特殊教育巡迴輔導教師樣本差異較大，由於南部地區需要接受巡迴輔導的學生較分散，因此南部地區國小巡迴輔導教師人數較北部地區多，或是任教地區並非臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意的重要變項，但可發現任教於臺北市的國小特殊教育巡迴輔導教師在整體工

作滿意及工作各個層面皆高於服務於其他縣市之國小特殊教育巡迴輔導教師，研究者以為任教於臺北市的國小特殊教育巡迴輔導教師因其交通較為便利、提供較多特殊教育相關知能研習、提供較合理的交通補助費等，因此其整體工作滿意及工作滿意各個層面皆為最高。

在職務身分方面，其研究結果與甘佳茹（2013）提到其正式教師的工作滿意度高於代理教師不同，推估有可能是正式教師與代理代課教師的樣本數差異過大，抑或是代理代課教師當初在應聘國小特殊教育巡迴輔導教師時，就已經瞭解教學工作、工作環境、薪水等相關內容，並在可以接受的情況下應聘，因此，其工作滿意度並不會因為其為代理代課身分而受影響；在服務班型方面，其研究結果與甘佳茹（2013）的研究結果相似。

在輔導學生人數方面，本研究之結果與李菊（2005）和張弘昌（2005）相似，但卻與曾恆靜（2008）與林鈺玫（2010）的研究指出巡迴輔導教師服務人數較高者其工作滿意度較低而有所不同，可能的原因是不管是巡迴輔導教師所輔導的學生人數多寡，其教師所需授課皆有一定的節數與規範，因此巡迴輔導學生人數並不會影響其工作滿意。

第三節 研究建議

根據上述之結論，本節提出下列幾點建議，向教育行政單位、國小特殊教育巡迴輔導教師及未來研究等三方面提出建議：

壹、對教育行政主管單位之建議

一、訂定明確的巡迴輔導相關措施及巡迴輔導區域之分配，以改善工作環境狀況

本研究發現，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意度向度中，「工作環境」向度的滿意度雖然略高於中間值，但在滿意度的排序上較後面。因臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在各個學校、學生家裡或是醫院之間進行巡迴工作，交通安全及所耗費的交通時間較難掌握、中午用餐及午休時間不足讓巡迴輔導教師深受困擾，常常為了轉換巡迴輔導地點而沒有充足時間用午餐及午休，以至於影響臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對在巡迴輔導工作上較難勝任愉快。Luckner 和 Miller（1993）、Daly 與 Edwards（2001）、黃坤謨

(1995)及廖永堃、魏兆廷(2006)、張小芬(2006)與賴怡君(2006)皆有提到巡迴輔導教師在工作中所遇之困境包含交通安全、所耗費的交通時間難掌握、中午用餐時間不足等問題。因此，建議教育行政單位對於特殊教育巡迴輔導的相關措施及巡迴輔導區域之分配上，應包括提供巡迴輔導教師交通平安保險、教師巡迴輔導的區域分配上應考量所花費的交通時間、應將午休或午餐的時間及地點等提供完善的措施，使巡迴輔導教師能全心輔導身心障礙學生。

二、提升巡迴輔導教師的相關福利保障

本研究發現，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在工作滿意度中「工作報酬」傾向於不滿意的感受。從問卷填答發現近七成的臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對於縣市政府所提供的特教相關薪資感到不滿意。從各縣市的巡迴輔導實施計畫及教育部補助學前教育階段各類特殊教育班導師費差額及教學輔導費作業要點(教育部，2012)中所提供巡迴輔導教師特教相關薪資，如導師費、交通補助費等發現，巡迴輔導班由一名巡迴輔導教師擔任導師並領有導師費，但另外一名巡迴輔導教師則由教育部補助未支領導師費之差額，因此造成雖然擔任巡迴輔導教師卻因是否擔任導師在導師費上而有所不同；至於在交通補助費上，各縣市的補助規定也不盡相同，例如臺中市中等以下學校及幼稚園巡迴輔導交通補助支給要點(2012)中提到在家教育輔導教師、在家教育巡迴輔導班教師補助基準，以服務個案數，每日的補助基準又因個案數而有所不同，而視障巡迴輔導班教師、聽(語)障巡迴輔導班教師、自閉症巡迴輔導班教師、不分類巡迴輔導班教師、情緒與行為障礙巡迴輔導班教師補助基準，以服務學校數，每日的基準又因學校數而不同，因此會造成雖然巡迴輔導教師所服務的個案交通位置分配不均時，導致所補助的交通費用無法均等；新北市的各類巡迴輔導教師則依網路地圖(Google Map)之開車方式計算 1 日巡迴至各校之交通距離總里程數，依建議路線採計最短總距離里程數，再依總距離里程數對照「交通費補助標準表」可得該日交通補助費用。從此可發現，各縣市針對交通補助費上的補助標準皆不一致，因此，交通費補助之差異確實影響其工作滿意度，希冀教育部針對巡迴輔導教師在此方面能夠有其完善的標準作為各縣市政府訂定交通補助費上的依據，以利巡迴輔導教師的工作滿意度。

三、依據國小特殊教育巡迴輔導教師所輔導之學生類型提供系統化的相關研習與進修課程

本研究發現，雖然臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在「進修狀況」的向度略高於中間值。各縣市政府或是各大學所設立的特殊教育中心也提供不少的研習進修課程，但是從問卷的填答卻發現，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師的研習與進修課程的內容可發現大多的研習並未針對特殊教育巡迴輔導教師而設計課程，例如：在家巡迴輔導教師或床邊教師所授課的對象有些是癌症或是特殊疾病需對於醫療或復健有相關的知能，甚至是針對學生提供心理輔導或生命教育課程。

因此，建議主管單位宜有系統地設計為國小特殊教育巡迴輔導教師相關研習課程，除了理論性課程之外，更應多加強專業能力、舉辦經驗分享、個案研討、提升相關輔導知能、提供巡迴輔導類別相關知能及在大學修業階段給予各類別巡迴班的實務輔導經驗、實習、提供專業知識累積的機會等實務性課程，以利國小特殊教育巡迴輔導教師提供身心障礙學生教學輔導等，透過理論與實務兼備，增進國小特殊教育巡迴輔導教師提供身心障礙學生之專業知能。

貳、對國小特殊教育巡迴輔導教師之建議

一、適當抒發巡迴輔導教師工作壓力，積極面對工作上的問題

本研究發現，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師「教學工作」滿意程度為高於中間值，但在問卷填答中發現仍有臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對於擔任巡迴輔導教師工作所面臨到不論是在教學、輔導或親師溝通上仍感到不滿意，尤其在擬定學生的IEP、編輯學生教材、學生在普通班級中有臨時突發狀況等都讓巡迴輔導教師備感壓力，雖然學校行政及教學單位或家長大多能夠配合，但是仍有其無法配合的時候或合作的時候，間接的造成臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度降低。因此，建議各巡迴輔導教師應保持身心最佳的狀況、與同儕教師分享彼此的教學經驗或於課餘時間和同儕教師共同參與活動適時的調解壓力、針對在教學工作、學生輔導、親師溝通及行政協助等問題尋求相關人員協助，以紓解工作上的壓力，才能用積極正面的態度來面對巡迴輔導工作，進而提升工作滿意度。

二、充實專業知能，以提供巡迴輔導能力

本研究發現，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師在進修情況的滿意度雖然略高於中間值，但可從問卷填答中發現，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對於縣市政府或特教中心所安排的進修內容並不符合其所需，因此間接影響其他工作滿意度。此外，吳季芳（2008）的研究發現，有部分教師剛擔任巡迴輔導教師時對巡迴輔導是一知半解，在經驗尚淺與專業能力不足狀況裡，從中慢慢摸索如何提供直接與間接服務。而在巡迴輔導教師的專業能力或教學經驗不足的情況下會影響巡迴輔導成效，更無法有效提供普通班教師、家長及相關人員專業的諮詢。因此，除了建議縣市政府或特教中心提供相關課程以外，也建議巡迴輔導教師能夠主動積極參加縣市政府或特教中心以外的單位所開設的研習課程，以增進其在教學輔導或是親師溝通上的能力。

三、與學校及相關專業人員建立良好的合作關係

本研究發現，臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師雖在行政支持向度之滿意度偏向滿意，但從問卷的填答發現仍有部分的巡迴輔導教師對於行政支持抱持不滿意的態度。Reed（2003）、Correa-Torres 與Howell（2004）、廖永堃、魏兆廷（2004）、廖永堃等人（2006）及林鈺玫（2010）皆提到缺乏其他教師的支持，及上級長官對學生與巡迴輔導教師的需求不了解、服務學校的行政人員、導師、家長配合度不夠的困境等，然而，巡迴輔導教師因其工作關係需在隸屬學校及受輔學校進行教學工作，其行政支持及合作更顯得重要，因此，與學校行政的配合及支援能力、同事間彼此良好的互動、鼓勵及關懷、與相關專業人員溝通合作是相當重要的，故巡迴輔導教師需與普通班教師、行政人員建立良好互動關係。另外，巡迴輔導教師也需要與語言治療師、物理治療師等相關專業人員，建立正向的溝通協調與合作關係，以提供巡迴輔導學生更優質的教育服務。

參、對於未來研究之建議

一、研究對象方面

- 1、擴大研究樣本：本研究僅以臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師為研究對象。為了更深入瞭解巡迴輔導體系下的巡迴輔導教師工作滿意度，日後之研究，可考慮加入國中特殊教育巡迴輔導教師及學前巡迴輔導教師，以比較其差異性，相信更能驗證巡迴輔導教師的工作滿意之現況。

2、減少因問卷回收率偏低之困難：本研究採普查方式進行研究，然而礙於其研究者與各縣市巡迴輔導教師聯繫後，各縣市對於填寫問卷的程序不一或是須研究者透由就讀學校的行政單位以正式公文發公文至各縣市方能協助填寫問卷，使得臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之問卷的回收率僅達七成，因此為了更加巡迴輔導教師工作滿意度，日後之研究，可透由增進行政體系上之通暢，以改善其問卷回收率，更能提高研究的信效度。

二、研究變項方面

本研究主要以個人背景變項及工作背景變項為背景變項，建議未來研究者可從其他影響工作滿意之因素，例如：輔導方式、兼任行政職等變項納入進行研究。

本研究所使用之「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師」，由於國內外關於臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意的相關研究較少，在量表構面上難免有疏漏之處，因此未來研究者可再多參酌相關文獻加以修訂，以提高量表的完整度與精確性。

三、研究方法方面

本研究採問卷調查方式為主，以所獲得的資料結果可能受到當時情境、工作業務量、情緒等主觀因素之影響，且無法深入瞭解臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師對此工作的多面性看法，建議後續研究者可採質性研究，更深入瞭解影響工作滿意之因素。

參考文獻

中文部分

- 內政部（2014）。地方制度法。
- 王天苗（2003）。學前融合教育實施的問題和對策--以臺北市國小附幼為例。特殊教育學刊，25期，1-25頁。
- 王亦榮（1997）。台灣省視障兒童混合教育計畫巡迴輔導問題及其因應之研究-視障教育巡迴輔導員的觀點。特殊教育與復健學報，5，97-124。
- 王振德（1999）。不同任教年資、專業訓練資優班教師專業能力之比較研究。特殊教育與復健學報，7期，33-50頁。
- 台中市教育局（2011）。臺中市 100 學年度身心障礙巡迴輔導教師服務實施要點。台中市政府授教特字第 1000256104 號函修正。
- 台北市教育局（2014）。臺北市 103 學年度國民中小學學生醫院床邊巡迴輔導實施計畫。北市教特字第 10338019500 號函。
- 台南市教育局資訊中心（2014）。臺南市 103 學年度國民教育階段特殊教育不分類巡迴輔導班實施計畫。台南市：特殊教育科。2014 年 10 月 20 日，取自：<http://www.tn.edu.tw/>
- 甘家茹（2013）。中部地區特殊教育巡迴輔導教師工作現況及滿意度之研究。碩士論文，未出版，國立台中教育大學特殊教育學系碩士班，台中市。
- 白景文（1977）。企業如何運用工作滿意度至人力資源的管理。人力發展月刊，118，2-3。
- 白景文（1977）。企業如何運用工作滿意度至人力資源的管理。人力發展月刊，118，2-3。
- 江大樹（2012）。五都建置後的直轄市競爭力分析。中國地方自治，65(12)，5-44。
- 何華國（1995）。特殊兒童心理與教育。台北市：五南。
- 吳季芳（2008）。巡迴教師之工作調適與支援需求。國立臺灣師範大學特殊教育系身心障礙特教教學碩士論文，未出版，台北市。
- 呂琳（2006）。學前特殊教育巡迴輔導教師融合教育實施成效之研究—以臺北市為例。台北市立教育大學幼兒教育學系碩士論文，未出版，台北市。
- 李如鵬（1999）。身心障礙學生在家教育巡迴輔導般的實施—以台中縣為例。特殊

- 教育季刊，70，26-31。
- 李菊（2004）。視覺障礙教育輔導教師工作滿意度調查研究。國立台東教育大學研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 汪美儂譯（1956）。盲童的巡迴教學輔導。台南市：台灣省盲生就讀國校計畫師資訓練班。
- 林清標（2003）。桃竹苗地區國民小學身心障礙資源班教師工作滿意與專業角色實踐關係之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學特殊教育研究所，彰化市。
- 林鈺玫（2010）。國民中學不分類巡迴輔導教師工作滿意度之研究。樹德科技大學幼兒保育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 林慶仁（2002）。視障混合教育各縣市實施概況的內容分析。特殊教育與復健學報，10，97-124。
- 林寶山（1993）。特殊教育導論。台北：五南。
- 林寶貴（2013）。特殊教育學生的鑑定評量與安置。載於林寶貴（主編），特殊教育理論與實務（第四版）p.435。台北：心理。
- 邱義隆（1993）。台灣中部地區國民小學特殊班教師工作滿意度之研究。載於特殊教育論文集第9201輯，93-107。
- 范蘭妮(2011)。北部地區國中小在家教育巡迴輔導工作現況及滿意度調查。國立新竹教育大學特殊教育學系碩士班碩士論文，未出版，新竹市。
- 徐享良（2000）。特殊教育導論。臺北市：心理。
- 徐瑋玲（2003）。工作動機研究之回顧與前瞻。應用心理學，19，89-113。
- 桃園縣教育局（2014）。桃園縣學前暨國民教育階段身心障礙學生巡迴教育實施計畫。桃園縣政府教特字第 1030127059 號函修正公佈。
- 秦夢群（1996）。教育行政-理論與應用。台北：五南書局。
- 秦夢群（1998）。教育行政理論部分（第二版）。台北市：五南。
- 討。台東特教，23，12-16。
- 高雄市政府教育局（2013）。高雄市高級中等以下學校暨幼兒園身心障礙巡迴輔導班實施要點。高雄市：特殊教育科。2014年10月20日，取自：<http://www.kh.edu.tw/rules/getDirectory/126>
- 張小芬（2006）。「特教巡迴輔導教師」之工作現況與工作滿意度調查研究，特殊

- 教育學報，24，57-83 頁。
- 張弘昌（2005）。視障教育巡迴輔導教師工作滿意度研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 張春興（1989）。張氏心理學辭典。台北：東華書局。
- 張春興（1999）。教育心理學。台北：東華書局。
- 張春興、林青山（2000）。教育心理學。11，265。台北：東華書局。
- 教育部（2013）。教育經費編列與管理法。
- 教育部（2013）。特殊教育法施行細則。
- 教育部（2014）。特殊教育法。
- 許士軍（1977）。工作滿足、個人特徵與組織氣候—文獻探討及實證研究。政治大學學報，35，13-56。
- 郭明德（1995）。教學工作您滿意？！--國小教師工作滿意度之現況研究。國教之友，47(3)，35-40。
- 郭盈卿（1999）。空服員之工作壓力、工作滿意、休閒滿意與工作倦怠之相關研究，碩士論文，中山大學人力資源管理研究所，高雄。
- 曾恆靜（2008）。學前巡迴輔導特殊教育教師工作滿意度之研究。國立台北教育大學特殊教育學系特教教學碩士論文，未出版，台北市。
- 黃坤謨（1995）。推行在家教育遭遇之困難與改進之道。特殊教育季刊，56，23-24、29。
- 黃素珍（1998）。自閉症兒童巡迴輔導教學實務。國小特殊教育，24，38-44。
- 黃惠萍（2008）。學前特殊教育巡迴輔導教師在融合班服務之行動研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 新北市政府教育局（2014）。103 學年度新北市國民教育階段在家教育身心障礙學生巡迴輔導實施計畫。新北市：特殊教育科。2014 年 10 月 20 日，取自：<http://www.sec.ntpc.edu.tw/SpecialEdu/Laws/Details/7>
- 廖永堃、蔣明珊、何雅玲、胡軒瑜、黃子容（2006）。花蓮縣巡迴式資源班辦理成效探討。東台灣特殊教育學報，8，123-152。
- 廖永堃、魏兆廷（2004）。花蓮縣巡迴式資源班經營現況探討。東台灣特殊教育學報，6，65-88。
- 趙其文（2002）。人力資訊管理。台北：華泰文化。

- 劉明松、曾熒婷（2006）。學前身心障礙學生巡迴輔導制度實施現況與未來之探討。台東特教，23，12-16。
- 劉福鎔、林清文（2008）。高中職輔導教師知覺角色壓力、工作滿意度和專業承諾之關係研究。中華輔導與諮商學報，23，213-248。
- 蔡克容、林貴美（1989）。76 學年度在家自行教育訪視報告，中重度障礙兒童在家自行教育輔導彙編，116-134 頁。台北：國立台北師範學院特殊教育中心。
- 蔡瑞美(2000)。普通高中職提供身心障礙學生資源服務之現況調查研究。國立台灣師範大學特殊教育學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 蔣興傑（2002）。身心障礙學生接受「在家自行教育」之現況與檢討。特殊教育研究學刊，11，63-87。
- 鄭彩鳳、張儷馨(2003)。學校職員激勵認知與工作滿意關係之研究—以南部五縣市高中職為例。高雄師大學報，15，135-161。
- 鄭彩鳳、張儷馨（2012）。學校職員激勵認知與工作滿意關係之研究—以南部五縣市高中職為例。高雄師大學報，15，135-161。
- 鄭靜瑩、趙敏弘（2004）。從視障學生的安置談融合教育的施行—以視障巡迴輔導為例。特教園丁，19（4），23-28。
- 蕭玉滿（2003）。國小啟智班教師專業承諾、工作滿意與專業角色實踐關係之研究。未出版之碩士論文，國立臺中師範學院國民教育研究所，台中市。
- 賴怡君（2006）。國小不分類巡迴輔導教學服務現況，期待及滿意度調查研究。國立花蓮教育大學身心障礙與輔助科技研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 賴亮禎（2006）。台東縣身心障礙在家教育實施現況及相關問題調查研究。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 謝文全（2004）。教育行政學。台北市：高等教育。
- 謝文全（2008）。教育行政-理論與案例。台北：五南書局。
- 謝金青（1992）。國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意之研究。未出版之博士論文，國立政治大學教育研究所，台北市。
- 羅志釧（2012）。學前巡迴輔導於融合教育中之經驗分享。東華特教，48，1-5。

外文部分

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Arnolds, C.A., & Boshoff, C. (2002). *Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory*. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
- Baron, R. A. (1983). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work*. Taipei: Mei Ya.
- Berry, Lilly M. (1997). *Psychology at Work*. San Francisco: McGraw Hill Companies Inc.
- Chiva, R., & Alegre, J., (2008) . Emotional intelligence and job satisfaction: the role of organizational learning capability. *Personnel Review*, 37(6), 680-701.
- Correa-Torres, S.M., & Howell, J. J. (2004) . *Facing the challenges of itinerant teaching : Perspectives and suggestions from the field*. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 98(7) , 420-433.
- Daly, C., & Edwards, A. (1995) . *The road more traveled: A narrative look at the working conditions of itinerant physical education specialists in Queensland state primary schools*. *Journal of Physical Education New Zealand*, 34(1), 65-74.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York : Harper & Brother Publishers, 29-40.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and Job rewards : A theory of Job satisfaction. *American sociological Review*, 42, 124-143.
- Lise M. Saari & Timothy A. Judge (2004). *Employee attitudes and job Satisfaction*. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Skokie, IL: Rand
- Luckner J. L. (2006). Providing itinerant services. In Moores D. F., Martin D. S . (Eds.), *Deaf learners: Developments in curriculum and instruction* (pp. 93-111). Washington, DC: Gallaudet University Press.
- Luckner J. L., & Howell, J. (2002). *Suggestions for preparing itinerant teachers: A qualitative analysis*. *American Annals of Deaf*, 147(3), 54-61.
- Luckner, J. L., & Miller, K. J. (1993) . *Itinerant teacher: Responsibilities, perceptions, preparation, and students served*. *American annals of Deaf*, 139(2),111-118.
- Lunenburg, F.C. (2011). *Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering*

- Expectations. *International Journal of management, business, and administration*, 15(1), 1-6.
- Lynch, P., & McCall, S. (2007). *The role of Itinerant Teachers. Community Eye Health*, 20(62), 26-27.
- Manisera, M., Dusseldorp, E., & Van der Kooji, A. J. (2005). *Component structure of job satisfaction based on Herzberg's theory* (p.1-39): University of Brescia, Italy. McNally.
- McQuivey, C., & Thorson, N. (1994). *Variables Affecting Itinerant Model Service Delivery in Rural Settings*. (ERIC Document Reproduction Service No.ED369609).
- Miller, K. J. (2008). Closing a resource room for students who are deaf or hard of hearing. *Communication Disorders Quarterly*, 29, 211–218.
- Olmstead, J. E. (1991). *Itinerant teaching : Tricks of the trade for teachers of blind and visually impaired students*. New York : American Foundation for the Blind.
- Olmstead, J. E. (1995). *Itinerant personnel : A survey of caseloads and working conditions. Journal of Visual Impairment & Blindness*, 89(6), 546-548.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Price, J. L., (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Read, S. (2003). *Beliefs and practices concerning literacy development American Annals of the Deaf*, 148(4), 333-343.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior : Concepts, controversies, and application* (7th ed.) .
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Spector, P. E., (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Strumwasser, K. P. (1988). *The itinerant model for educating visually handicapped children: teacher perceptions of roles, administrative support, and competencies*. Unpublished doctoral dissertation, Columbia University Teachers College, Columbia.

- Thierry, H., & Koopman-Iwema, A. M. (1984). Motivation and satisfaction in Drenth, P. J. D.; Thierry, HK.; Willems, P. J. & Woelff, C. J. de (Ed.) (1984). Handbook of work and organizational Psychology. New York: Wiley.
- Thierry, H., & Koopman-Iwema, A. M. (1984). Motivation and satisfaction in Drenth, P. J. D.; Thierry, HK.; Willems, P. J. & Woelff, C. J. de (Ed.) (1984). Handbook of work and organizational Psychology. New York: Wiley.
- Worrell, T. G. (2004). School psychologists' job satisfaction: ten years later, Dissertation of Virginia Polytechnic Institute, 12-16. Retrieved October 20, 2014, from <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-05252004-122551/unrestricted/Travisdiss.pdf>.



附錄一

學者專家內容效度名錄（問卷初稿）

姓名	現任職務
劉素珍	南華大學應用社會學系助理教授
王立志	香港教育學院特殊教育與輔導系講師
盧文啟	嘉義市巡迴輔導教師
周文慶	嘉義市巡迴輔導教師
何榮洋	台北市視障巡迴輔導教師



附錄二
「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之研究」
預式問卷

親愛的老師：

您好！本人為南華大學教育社會學研究所學生，為了解目前臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度，特設計此份問卷，懇請撥冗填寫，您所填寫的相關資料皆以不記名方式進行。您的意見相當珍貴，資料僅作為本研究之用絕不外洩，敬請放心。請記得每一題都要作答，問卷填答完成後，請放入回郵信封寄回。衷心謝謝您！

肅此 敬頌

教 安

國立南華大學 教育社會學研究所

指導教授：劉素珍 博士

研 究 生：戴漢彬 敬上

103年12月

第一部分：基本資料：

★請在下面每個選項中勾選您的基本資料（勾選其一）。

- 一、 性別：1. 男 2. 女
- 二、 年齡：1. 25 歲以下 2. 26 歲~35 歲
3. 36~45 歲 4. 46 歲以上
- 三、 婚姻狀況：1. 未婚 2. 已婚 3. 其他_____（請註明）
- 四、 教育程度：1. 學士（含專科及大學） 2. 研究所(含)以上
- 五、 特殊教育專業背景：
1. 大學或師專特教系所／組
 2. 學士後特教師資班或特教學程
 3. 在職教師進修特教學分班（請寫出）
 4. 未具備特教合格資格
- 六、 擔任巡迴輔導教師年資（含代理）：
1. 5 年以下 2. 5 年-10年 3. 10-15年 4. 15年-20年
 5. 20年以上

七、任教地區：1. 臺北市 2. 新北市 3. 臺中市 4. 臺南市
5. 高雄市

八、職務身分：1. 正式教師 2. 代理代課教師

九、服務班型：

1. 不分類 2. 視障 3. 聽障 4. 聽語障 5. 情緒及行為障礙
6. 自閉症 7. 身體病弱 8. 在家教育 9. 其他（請寫出_____）

十、巡迴輔導的學校數為：

1. 1 校 2. 2 校 3. 3 校 4. 4 校 5. 5 校以上

十一、輔導學生人數

1. 3 人以下 2. 4~6 人 3. 7~9 人 4. 10~12 5. 13 人以上

十二、每周巡迴輔導所花費的交通時間：

1. 2 小時內 2. 2-4 小時 3. 4-6 小時 4. 6 小時以上



第二部分：工作滿意

*填答說明：這部分主要想瞭解您對於巡迴輔導教師工作滿意的程度，共計44題，每題依照程度不同分為四個等級，請依據您自己的滿意程度圈選其一個選項。

一、工作成就：係指對工作的看法與滿意的程度，包括所獲得的成就感、追求新知、發揮專業知能及自我成長等。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
1. 我覺得擔任巡迴輔導教師能實現自己的理想與抱負。	4	3	2	1
2. 我覺得巡迴輔導教師的工作是有意義的。	4	3	2	1
3. 我覺得巡迴輔導工作能提供我專業成長的機會。	4	3	2	1
4. 巡迴輔導工作能讓我學以致用，發揮專業知能。	4	3	2	1
5. 我覺得擔任巡迴輔導的工作可以幫助學生、家長及教師。	4	3	2	1

二、工作報酬：係指自己從事這份工作所獲得報償的滿意程度。包括薪資可保障生活、所得與付出相關、福利措施等各項物質與心理的酬賞。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
6. 對目前自己在工作所付出的努力與實際薪資相比較，我感到滿意。	4	3	2	1
7. 對巡迴輔導工作的薪資所得足以保障我的生活，我感到滿意。	4	3	2	1
8. 對所屬學校提供給老師的各項福利措施，我感到滿意。	4	3	2	1
9. 對於縣市教育局所提供的交通費補助，我感到滿意。	4	3	2	1
10. 對於縣市政府所提供的特教相關薪資(如特教津貼、導師費…)，我感到滿意。	4	3	2	1

三、工作環境：係指自己所處整體工作環境的滿意感受，包括學校或辦公環境的規劃是否舒適，以及工作所需的軟體設備、工具、經費等各種物理與心理環境等。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
11. 對所屬學校的工作環境的人際互動氣氛，我感到滿意。	4	3	2	1
12. 對於受輔學校的溝通互動，我感到滿意。	4	3	2	1
13. 對於目前巡迴輔導教學的地點我感到滿意。	4	3	2	1
14. 對巡迴輔導教學地點的物理環境，例如空間大小、光線、通風、教學設備等，我感到滿意。	4	3	2	1

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
15.對巡迴輔導工作過程所花費的交通時間，我感到滿意。	4	3	2	1
16.對巡迴輔導工作過程中進用午餐的時間，我感到滿意。	4	3	2	1
17.對巡迴輔導過程中的交通安全，我感到滿意。	4	3	2	1
18.對巡迴輔導過程中受輔學校所提供的午休場所，我感到滿意。	4	3	2	1

四、教學工作：係指對於巡迴輔導教師在教學工作方面滿意的程度。包括編寫教材、課程設計、個別化教學能力等。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
19.對目前巡迴輔學校的數量，我感到可接受。	4	3	2	1
20.對於目前巡迴輔導的服務個案數，我感到可接受。	4	3	2	1
21.對目前巡迴輔導的授課節數，我感到可接受。	4	3	2	1
22.對於目前巡迴輔導提供的輔導方式，我感到滿意。	4	3	2	1
23.對於協助個案教師擬定學生 IEP 的能力，我感到滿意。	4	3	2	1
24.對自己編輯教材的能力，我感到滿意。	4	3	2	1
25.對協助個案教師輔導個案在普通班級適應情況，我感到滿意。	4	3	2	1
26.對整合相關資源進行服務(包含教學、諮詢、親職溝通、專業團隊、社福資訊等)，我感到滿意。	4	3	2	1

五、進修狀況：係指對巡迴輔導教師在工作中研究進修、研習、專業成長方面滿意感受，包括進修內容、進修機會、學校支持進修與否等。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
27.對縣市政府所提供足夠的進修機會，我感到滿意。	4	3	2	1
28.對所屬學校鼓勵巡迴輔導教師進修或研究的情形，我感到滿意。	4	3	2	1
29.對所屬學校提供巡迴輔導教師需求的研習，我感到滿意	4	3	2	1
30.對所屬輔導區的特教中心或師範院校提供巡迴輔導教師充分的研習，我感到滿意。	4	3	2	1

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
31.對參與研習進修有效運用於工作的情形，我感到滿意。	4	3	2	1

六、人際關係：係指在工作中與他人互動良好，與上司、同事、相關單位建立良好的溝通、協調、互相關懷與支持之關係。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
32.和所屬學校同事間的相處，我感到滿意。	4	3	2	1
33.和所屬學校行政人員的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1
34.和受輔學校老師間的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1
35.和受輔家長間的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1
36.與受輔學校的行政人員的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1
37.與本學年度的特殊教育專業人員（物理、職能、語言治療師）的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1

七、行政支持：係指巡迴輔導教師對所屬及受輔學校行政人員在學校組織運作中給予支援或支持方面滿意的程度。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
38.對所屬學校給予巡迴輔導班教學的配合與支持情形，我感到滿意。	4	3	2	1
39.對所屬學校提供巡迴輔導班經費的使用，我感到滿意。	4	3	2	1
40.對所屬學校給予巡迴輔導教師工作上的肯定與鼓勵，我感到滿意。	4	3	2	1
41.對所屬學校指派巡迴輔導教師額外的行政工作，我感到滿意。	4	3	2	1
42.所屬學校對巡迴輔導教師在排課上的支持與配合情形，我感到滿意。	4	3	2	1
43.受輔學校的行政人員對巡迴輔導教師的支持與配合情形，我感到滿意。	4	3	2	1
44.受輔學校的行政人員對巡迴輔導教師排課上的支持與配合情形。	4	3	2	1

附錄三
「臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度之研究」
正式問卷

親愛的老師：

您好！本人為南華大學教育社會學研究所學生，為了解目前臺灣五都地區國小特殊教育巡迴輔導教師工作滿意度，特設計此份問卷，懇請撥冗填寫，您所填寫的相關資料皆以不記名方式進行。您的意見相當珍貴，資料僅作為本研究之用絕不外洩，敬請放心。請記得每一題都要作答，問卷填答完成後，請放入回郵信封寄回。衷心謝謝您！

肅此 敬頌

教 安

國立南華大學 教育社會學研究所

指導教授：劉素珍 博士

研 究 生：戴漢彬 敬上

104年01月

第一部分：基本資料：

★請在下面每個選項中勾選您的基本資料（勾選其一）。

- 一、 性別：1. 男 2. 女
- 二、 年齡：1. 25 歲以下 2. 26 歲~35 歲
3. 36~45 歲 4. 46 歲以上
- 三、 婚姻狀況：1. 未婚 2. 已婚 3. 其他_____（請註明）
- 四、 教育程度：1. 學士（含專科及大學） 2. 研究所(含)以上
- 五、 特殊教育專業背景：
1. 大學或師專特教系所／組
 2. 學士後特教師資班或特教學程
 3. 在職教師進修特教學分班（請寫出）
 4. 未具備特教合格資格
- 六、 擔任巡迴輔導教師年資（含代理）：
1. 5 年以下 2. 5 年-10年 3. 10-15年 4. 15年-20年
 5. 20年以上

七、任教地區：1. 臺北市 2. 新北市 3. 臺中市 4. 臺南市
5. 高雄市

八、職務身分：1. 正式教師 2. 代理代課教師

九、服務班型：

1. 不分類 2. 視障 3. 聽障 4. 聽語障 5. 情緒及行為障礙
6. 自閉症 7. 身體病弱 8. 在家教育 9. 其他（請寫出_____）

十、巡迴輔導的學校數為：

1. 1 校 2. 2 校 3. 3 校 4. 4 校 5. 5 校以上

十一、輔導學生人數

1. 3 人以下 2. 4~6 人 3. 7~9 人 4. 10~12 5. 13 人以上

十二、每周巡迴輔導所花費的交通時間：

1. 2 小時內 2. 2-4 小時 3. 4-6 小時 4. 6 小時以上



第二部分：工作滿意

*填答說明：這部分主要想瞭解您對於巡迴輔導教師工作滿意的程度，共計44題，每題依照程度不同分為四個等級，請依據您自己的滿意程度圈選其一個選項。

一、工作成就：係指對工作的看法與滿意的程度，包括所獲得的成就感、追求新知、發揮專業知能及自我成長等。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
1. 我覺得擔任巡迴輔導教師能實現自己的理想與抱負。	4	3	2	1
2. 我覺得巡迴輔導教師的工作是有意義的。	4	3	2	1
3. 我覺得巡迴輔導工作能提供我專業成長的機會。	4	3	2	1
4. 巡迴輔導工作能讓我學以致用，發揮專業知能。	4	3	2	1
5. 我覺得擔任巡迴輔導的工作可以幫助學生、家長及教師。	4	3	2	1

二、工作報酬：係指自己從事這份工作所獲得報償的滿意程度。包括薪資可保障生活、所得與付出相關、福利措施等各項物質與心理的酬賞。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
6. 對目前自己在工作所付出的努力與實際薪資相比較，我感到滿意。	4	3	2	1
7. 對巡迴輔導工作的薪資所得足以保障我的生活，我感到滿意。	4	3	2	1
8. 對所屬學校提供給老師的各項福利措施，我感到滿意。	4	3	2	1
9. 對於縣市教育局所提供的交通費補助，我感到滿意。	4	3	2	1
10. 對於縣市政府所提供的特教相關薪資(如特教津貼、導師費…)，我感到滿意。	4	3	2	1

三、工作環境：係指自己所處整體工作環境的滿意感受，包括學校或辦公環境的規劃是否舒適，以及工作所需的軟體設備、工具、經費等各種物理與心理環境等。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
11. 對所屬學校的工作環境的人際互動氣氛，我感到滿意。	4	3	2	1
12. 對於受輔學校的溝通互動，我感到滿意。	4	3	2	1
13. 對於目前巡迴輔導教學的地點我感到滿意。	4	3	2	1
14. 對巡迴輔導教學地點的物理環境，例如空間大小、光線、通風、教學設備等，我感到滿意。	4	3	2	1

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
15.對巡迴輔導工作過程所花費的交通時間，我感到滿意。	4	3	2	1
16.對巡迴輔導工作過程中進用午餐的時間，我感到滿意。	4	3	2	1
17.對巡迴輔導過程中的交通安全，我感到滿意。	4	3	2	1
18.對巡迴輔導過程中受輔學校所提供的午休場所，我感到滿意。	4	3	2	1

四、教學工作：係指對於巡迴輔導教師在教學工作方面滿意的程度。包括編寫教材、課程設計、個別化教學能力等。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
19.對目前巡迴輔學校的數量，我感到可接受。	4	3	2	1
20.對於目前巡迴輔導的服務個案數，我感到可接受。	4	3	2	1
21.對目前巡迴輔導的授課節數，我感到可接受。	4	3	2	1
22.對於目前巡迴輔導提供的輔導方式，我感到滿意。	4	3	2	1
23.對於協助個案教師擬定學生 IEP 的能力，我感到滿意。	4	3	2	1
24.對自己編輯教材的能力，我感到滿意。	4	3	2	1
25.對協助個案教師輔導個案在普通班級適應情況，我感到滿意。	4	3	2	1
26.對整合相關資源進行服務(包含教學、諮詢、親職溝通、專業團隊、社福資訊等)，我感到滿意。	4	3	2	1

五、進修狀況：係指對巡迴輔導教師在工作中研究進修、研習、專業成長方面滿意感受，包括進修內容、進修機會、學校支持進修與否等。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
27.對縣市政府所提供足夠的進修機會，我感到滿意。	4	3	2	1
28.對所屬學校鼓勵巡迴輔導教師進修或研究的情形，我感到滿意。	4	3	2	1
29.對所屬學校提供巡迴輔導教師需求的研習，我感到滿意	4	3	2	1
30.對所屬輔導區的特教中心或師範院校提供巡迴輔導教師充分的研習，我感到滿意。	4	3	2	1

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
31.對參與研習進修有效運用於工作的情形，我感到滿意。	4	3	2	1

六、人際關係：係指在工作中與他人互動良好，與上司、同事、相關單位建立良好的溝通、協調、互相關懷與支持之關係。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
32.和所屬學校同事間的相處，我感到滿意。	4	3	2	1
33.和所屬學校行政人員的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1
34.和受輔學校老師間的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1
35.和受輔家長間的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1
36.與受輔學校的行政人員的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1
37.與本學年度的特殊教育專業人員（物理、職能、語言治療師）的溝通與合作，我感到滿意。	4	3	2	1

七、行政支持：係指巡迴輔導教師對所屬及受輔學校行政人員在學校組織運作中給予支援或支持方面滿意的程度。	非常同意	同意	不同意	非常不同意
38.對所屬學校給予巡迴輔導班教學的配合與支持情形，我感到滿意。	4	3	2	1
39.對所屬學校提供巡迴輔導班經費的使用，我感到滿意。	4	3	2	1
40.對所屬學校給予巡迴輔導教師工作上的肯定與鼓勵，我感到滿意。	4	3	2	1
41.對所屬學校指派巡迴輔導教師額外的行政工作，我感到滿意。	4	3	2	1
42.所屬學校對巡迴輔導教師在排課上的支持與配合情形，我感到滿意。	4	3	2	1
43.受輔學校的行政人員對巡迴輔導教師的支持與配合情形，我感到滿意。	4	3	2	1
44.受輔學校的行政人員對巡迴輔導教師排課上的支持與配合情形。	4	3	2	1