

天主教輔仁大學社會學系學士論文

指導老師：翁志遠

啟智教育教師工作壓力與離職傾向之相關  
研究-中介與調節變項

A Study on the Relationships between Special Education  
Teacher's Job Stress and the Intention of Quitting the  
Job-Mediating and Moderating Variables

學生：陳盈穎撰

中華民國一百零二年十月

天主教輔仁大學社會學系學士論文

啟智教育教師工作壓力與離職傾向之相關  
研究-中介與調節變項

A Study on the Relationships between Special Education  
Teacher's Job Stress and the Intention of Quitting the  
Job-Mediating and Moderating Variables

學生：陳盈穎撰  
指導老師簽名：

中華民國一百零二年十月

系所章戳

## 謝辭

在做論文這一整年的過程中，非常感謝翁志遠老師的指導，老師總是給我們鼓勵，不會加諸很多壓力在我們身上，當我們有問題時也總是耐心地回答，給予我們很多意見，讓我們在寫論文時都能有方向，也讓我們在寫論文的過程中不會徬徨無助。

也謝謝同組同學大家的鼓勵，一起討論，一起進步，一起完成這份論文。

我也感謝爸媽聽我說話支持我，關心我。另外感謝我的好朋友們。依達總是鼓勵我讓我有信心能完成；葉太也都教我很多事也提醒我很多事情；還有凱莉也都陪我一起上課一起分享……等。最後感謝小憲老師都聽我發牢騷，鼓勵我給我信心。還要謝謝全部 499 大家的陪伴！

總之感謝太多太多人，謝謝你們！

## 中文摘要

**研究目的:**旨在了解啟智教師工作壓力對其離職傾向之影響，是否會受工作滿意度、工作信念、組織承諾、專業效能調節或中介。**研究方法:**採用行政院國家科學委員會專題研究計畫報告「啟智教育教師離職傾向之研究」(A study on the intention to quit of special education teachers for students with mental retardation)中以台灣地區國民中小學附設有啟智班之啟智教師為主要取樣對象之樣本資料，來探討各變項間的關係。研究過程中先回顧相關文獻、建立研究架構及建構相關變項，接著由迴歸分析以離職傾向為依變項，探討工作壓力對離職傾向之影響是否受其他相關因素中介或調節。**研究發現:**在控制了性別、年齡、婚姻狀況、特教年資以及障礙類別後發現一、工作滿意度能部份中介工作壓力對離職傾向的影響，中介比例為 28%。二、工作信念能部份中介工作壓力對離職傾向的影響，中介比例為 21%。三、組織承諾能部份中介工作壓力對離職傾向的影響，中介比例為 16%。四、專業效能具調節效果，專業效能較低的啟智教師離職傾向普遍大於專業效能高的教師，其交互作用模型為保護遞減效果。**研究結論和建議:**一、制定政策獲獎勵提高員工滿意度、舉辦一些講座活動提高啟智教師的組織認同感，能有助於教師異動率的減低。二、學校能提供多一點員工專業訓練相關課程，使特教老師在壓力環境中能有較好的保護因子存在，減低其離職意圖。

**關鍵字:** 啟智教育、工作壓力、離職傾向、工作滿意度、組織承諾、專業效能、工作信念

## Abstract

**Purpose of research:** To understand whether the job stress do affect special education teachers' intention of quitting the job, and understand whether it will be buffered by the professional efficacy or be mediated by job satisfaction, job morale, and organizational commitment.

**Method:** The study uses the data of "A study on the intention to quit of special education teachers for students with mental retardation". The samples for this study were selected from Taiwan's special education teachers, working at elementary school or junior high school. The data were selected by the proportionate stratified random sampling.

The process of the study was as follows: Firstly, I reviewed the papers about this study. And then construct the conceptual framework. Finally, operationalizing the regression analysis to understand the relationships between these variables.

**Results:** After controlling for sex, age, marital status, teaching years and sorts of disabilities, I find **a.** job satisfaction, job morale and organizational commitment can mediate the effect of job stress on the intention of quitting the job. **b.** the interaction of job stress and professional efficacy have a significant impact on the intention of quitting the job (Beta = 0.012,  $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** **a.** Lay down some policies to improve teachers' satisfaction about the job and the commitment to the job. **b.** provide some teachers' professional training in order to increase their efficacy, and decrease the impact of the stress on the intention of quitting the job.

### Keywords:

Mental retardation, job stress, intention to quit, job satisfaction, job morale, professional efficacy, organizational commitment

## 章節目次

謝辭.....	I
中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
目次.....	IV
表次.....	V
圖次.....	V
壹、 緒論.....	1
一、 研究動機.....	1
二、 研究目的.....	2
三、 研究問題.....	2
四、 重要名詞解釋.....	2
貳、 文獻回顧.....	3
一、 工作壓力及其相關研究.....	3
二、 離職傾向及其相關研究.....	4
三、 工作滿意度及其相關研究.....	6
四、 工作信念及組織承諾之相關研究.....	6
五、 專業效能及其相關研究.....	8
六、 研究假設與研究架構.....	8
參、 研究方法.....	10
一、 樣本來源.....	10
二、 抽樣方法.....	10
三、 變項與測量工具.....	10
四、 資料分析步驟及方法.....	10
肆、 研究結果.....	12
一、 描述統計.....	12
二、 中介變項分析.....	14
三、 調節變項分析.....	16
伍、 結論與建議.....	18
一、 研究發現.....	18
二、 研究限制.....	18
三、 後續研究建議.....	18
四、 實質政策建議.....	19
陸、 參考文獻.....	20

## 表次

表一	調查問卷彙整情形.....	10
表二	結果變項資料：主要變項描述統計值.....	12
表三	啟智教育教師抽樣特性分析.....	13
表四	國中小啟智教師離職傾向迴歸分析摘要.....	14
表五	工作壓力、工作滿意度與離職傾向迴歸模型.....	14
表六	工作壓力與工作滿意度迴歸模型.....	14
表七	工作壓力、工作信念與離職傾向迴歸模型.....	15
表八	工作壓力、工作信念迴歸模型.....	15
表九	工作壓力、組織承諾與離職傾向迴歸模型.....	16
表十	工作壓力、組織承諾迴歸模型.....	16
表十一	拔軌法中介效果驗證.....	17
表十二	工作壓力與專業效能之調節迴歸模型.....	17

## 圖次

圖一	Tellenback 教師工作壓力模式圖 .....	4
圖二	計畫行為理論架構 .....	4
圖三	離職決策過程模式圖 .....	5
圖四	離職行為簡單模式圖.....	6
圖五	Reyes 教師組織承諾模式圖 .....	7
圖六	研究架構圖.....	9
圖七	專業效能與工作壓力交互作用圖.....	17

## 壹、緒論

### 一、研究動機

「學校根本不重視特殊教育」、「把不適任的老師丟到特殊班，讓其他同事必須分擔他們的工作，令人挫折」、「特殊班裡什麼孩子都有，老師又不是萬能，什麼都懂！」這些聲音常常出現在特教教師對工作的反應上。儘管國內近年來特殊教育逐漸受到重視，但是根據周台傑等人的研究報告指出，有太多的特教教師對自己的工作不滿意，造成特教教師的異動率越來越高。洪儷瑜說：「周台傑等人的研究指出，在七十三到七十九學年間，國中小學特教教師異動率高達百分之二十三左右。」

以上是生命力新聞1998年對於特教教師異動率的報導，認為特教教師異動率過高的問題是一直存在且需要被解決的。從教育面向來看，因為教育是國家大計，學校教育為其基石，為了充分發揮學校功能，減少學校教育之缺失，首先必須架構及組織使其紮實。而在學校整個體制中，成功的關鍵就在於老師，教師在組織中的組織行為關係整體組織的成敗，其對學校的認同感以及使命感更是關係學校功能是否能正常發揮。而組織的不信任氣氛、組織的動盪不安、僵化的體制、高度的集權與不給機會，均會阻礙創造才能的發揮（盧瑞陽，1993）。

一般而言，普通教師都會有這些問題產生，那將教師範為縮小到特定對象，由於特教教師面對的學生異質性更高（直至今日仍是智障、多障、自閉症、行為異常等各類學生的大熔爐），其在認知學習及社會情緒發展上的需求又更甚其他學習者，因此特教教師的專業知能及專業精神的培育尤須受到重視，因此其異動率也更受重視。對於此觀點，林千惠和盧台華(1997)在探討特殊教師培育的相關議題中，更指出異動率過高是造成今日啟智教育教師培育成效不彰的主因之一。而張蓓莉(1992)及毛連塏(1992)的研究也指出特教老師的平均異動率高達25%以上，明顯高於普通教育教師之離職異動率（引自林千惠，2000）。因此如何降低特教教師的異動率，確保特殊教育的品質，便是許多專家學者關心的課題。

從組織心理學角度來看，員工的離職異動若過於頻繁，不但會造成經濟效益的損失，更會直接衝擊員工士氣。將此觀點應用在特教工作上，同樣會造成負面影響。如從學生方面去了解，會發現由於特教學生對環境的適應力遠比一般學生差，如果有很頻繁的教師異動，會造成特教學生在學習上的挫折感以及適應不良，對於他們的學習也較沒保障；相反的，從教師觀點觀之，不但會影響教學工作的穩定性，更會使教學大打折扣，教學進度也會中斷（蕭朱亮等，1997；引自林千惠，2000）。

「關於師資留任方面，部份研究提出的解決對策，常是提高津貼或解決待遇問題，然而特教教師因薪資問題離開的比率並不高，多數教師離開的真正原因常常是因為倦怠或壓力引起的無力感、無法勝任及學校方面的忽視。因此，如何協助特殊教師消除無力感，幫助資淺教師成長，才是解決異動率問題的策略。」

以上同一則報導也提到相關解決問題尚未有一致的結論。林千惠(2000)指出，啟智教師是特教教師中高異動率的主要族群，遺憾的是，教育主管當局面對特教師資不足的問題時，往往只從大量增加師資培育管道和人數著手，卻只是增加國家教育經費的支出，僅能治標無法治本。因此，能否找出重要影響離職傾向的因

素，或找出具體可行的應對方法、改善特殊教育工作環境，便是本研究希望可以得到的結果。

## 二、 研究目的

基於上述研究動機，本研究試圖探討特教老師工作壓力與離職傾向之相關是否會受其他變項影響。研究目的可歸納為以下幾點：

- (一) 探討啟智教師的工作壓力與離職傾向之相關情形。
- (二) 檢驗工作滿意度、工作信念以及組織承諾的中介效果。
- (三) 檢驗專業效能的調節效果。

## 三、 研究問題

- (一) 探討啟智教師的工作壓力與離職傾向之相關情形為何？
- (二) 檢驗工作滿意度、工作信念以及組織承諾是否具中介效果？其效果為何？
- (三) 檢驗專業效能是否具調節效果？其效果為何？

## 四、 重要名詞解釋

### (一) 啟智教育教師

指任職於台灣地區之公立國民中小學附設啟智班編制內之特殊教育教師，而其主要任教對象為智能障礙為主障礙的身心障礙學生而言。

### (二) 工作壓力

本研究採用林千惠(2000)，將其定義為探討研究對象對工作的負向感受、程度，即導致個人在生理上與心理上的特殊反應。

### (三) 離職傾向

本研究對於離職傾向之定義採自樊景立(1978)，定義為個人想要離開目前這個工作，另外尋找其他工作機會傾向之強度，即有想要離職的意圖，但還未有具體離開工作崗位的行為。

### (四) 工作滿意度

本研究採用林千惠(2000)之說法，將其定義為研究對象對工作情境所產生的主觀反應，即取決於一個人在實際工作中所獲得的收穫與其預期應得之報償間的落差，落差越小，滿意度越高；反之則較低。

### (五) 工作信念

本研究將此定義為研究對象本身對特殊教育教學工作和一般教師工作所持有的特定想法。

### (六) 組織承諾

本研究採用吳宗立、林保豐(2003)對於組織承諾之定義，採三項指標之中的兩項，將其定義為組織成員對組織目標、信念的認同，願意為組織付出努力的程度。

### (七) 專業效能

本研究對於專業效能之定義，引自林千惠(2000)之描述，認為專業效能是由專業發展、教學績效、行為管理、校內溝通以及親師活動等不同面向所組成的概念。並將其定義為研究對象在其專業上所展現的工作效率，專業效能越高，則工作績效越佳，反之則越覺得事倍功半。

## 貳、 文獻回顧

本研究目的是探討特教老師工作壓力、工作滿意度、工作信念、組織承諾、專業效能與離職傾向間的關係。並根據各變項相關文獻為基礎整理探討，進而加以分析和歸納。

### 一、工作壓力及其相關研究

早期對壓力的研究皆著重在心理衛生或精神醫學層次進行，而針對生活壓力之探討，是直到 Kahn 於 1964 年才將壓力管理的經營理論引入企業管理中，用來探討工作中的壓力問題(Caplan, 1975)。

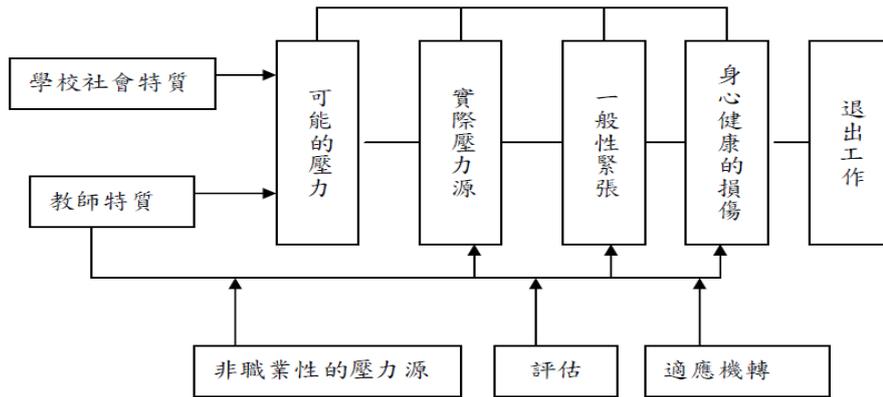
若從心理學的角度來看，壓力一詞有三種解釋，一是環境中客觀存在的某種具威脅性刺激，二是因刺激引起的一種反應型組，第三種則是刺激與反應的交互關係，亦即個體對環境中具有威脅性刺激，經認知其性質後所表現的反應(張春興，民 86)。

若將其應用在工作中，對於工作壓力的定義，各學者的論點不太一樣，如葉兆祺(1999)將其定義為個體面對工作情境時，為因應工作環境要求與自我期許，在生理、心理產生失衡的狀況。相較於此論點，翁翠芬(2002)用較廣泛的定義認為工作壓力為凡與工作相關之因素所引起的壓力。而本研究對於工作壓力的說明為探討研究對象對工作的負面感受、程度，及導致個人在生理上與心理上的特殊反應(林千惠，2000)。

而常見會導致工作壓力的來源如工作不適、角色模糊、工作條件、工作關係不佳等原因。有些來自工作本身的性質，有來自組織中的角色，有來自個人生涯發展的問題，也有來自工作中的人際關係及組織制度、工作氣氛等(林勝義等，2002)，都是造成工作壓力的重要原因。

關於工作壓力的研究，於教師領域也有相關理論，如 Tellenback、Brenner 與 Lofgren 曾於 1983 年修正 Kyriacou 和 Sutcliffe 所提之教師工作壓力模式，提出其教師工作壓力模式。認為此模式至少包括三個層面：(一)學校壓力源與教師壓力反應的關係(二)教師特質對教師壓力的影響(三)個人的評估、適應機轉和非職業性壓力源與壓力之間的關係。說明了以下三點：(引自曾怡錦，2004)

- 1、教師工作壓力來源是多元的，包括了學校社會特質、教師特質和非職業壓力源的影響。
- 2、持續的工作壓力會造成身心疾病以及對工作產生不良的影響，此種影響即屬工作倦怠現象。
- 3、教師採取因應策略的好壞，會造成壓力反應或減輕實際的壓力源。即若個體評估後沒做好適當的因應處理，會使自己處於壓力狀態，造成身心健康損害，甚至退出工作。



圖一 Tellenback, Brenner and Logren 的教師工作壓力模式 (引自曾怡錦, 2004)

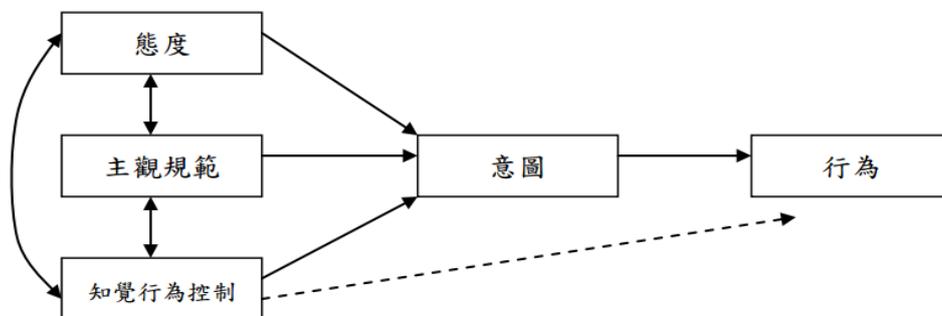
資料來源：國中教師工作壓力與教師效能關係之研究(頁 21)，郭峰偉，2000，國立成功大學教育研究所碩士論文，台南市。

因此奠基於前人之許多研究，本研究即將工作壓力納為重要影響變項之一。

## 二、離職傾向及其相關研究

所謂離職，指的是某一工作人員離開或脫離目前的某個組織或工作崗位而言。而對於離職一詞，黃忠英(1990)將離職的意義細分為廣義與狹義兩種。廣義的離職是指勞動移動(Labor Turnover)，包括地域間移動、職業間移動、產業間移動，同時也涵蓋某一特定組織員工之流入與流出；狹義的離職是指從組織內部往外部的勞動移動。相對於此點，林千惠(2000)從正向和負向的角度出發，認為離職的正向影響為成員的流動能幫助組織注入新血；但是如果流動率持續偏高，則在工作的效率或傳遞上則會造成負面影響。

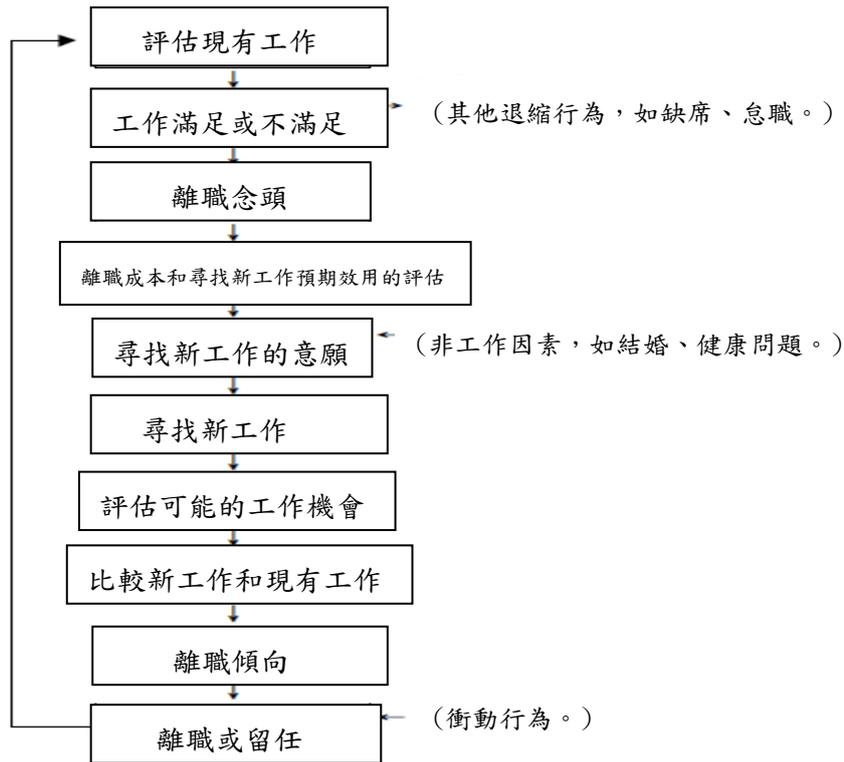
相較於離職，離職傾向指的是具有想要離職的意圖，但還未有具體離開工作崗位的行為。其之所以重要，是因為意圖行為為實際做出行為的前一階段。此論點可由Ajzen(1985)提出之計畫行為理論出發，Ajzen(1985)提出「計畫行為理論(Theory of Planned Behavior, TPB)」(圖一)，發現一個人的行為並不只是在於決定個人對行為的態度與主觀性的規範，還有個人意志力的控制。「計畫行為理論」認為，「行為」是由「行為意圖」所決定，「行為意圖」則由「態度」、「主觀規範」和「知覺行為控制」三個因素共同決定。而個人是否能夠擁有機會和資源去執行行為，且是否有控制執行行為的能力，均會影響行為意圖(引自葉俊麟，2011)。因此，相關離職研究常會以離職傾向為重要考量的前因變項。



圖二 計畫行為理論架構

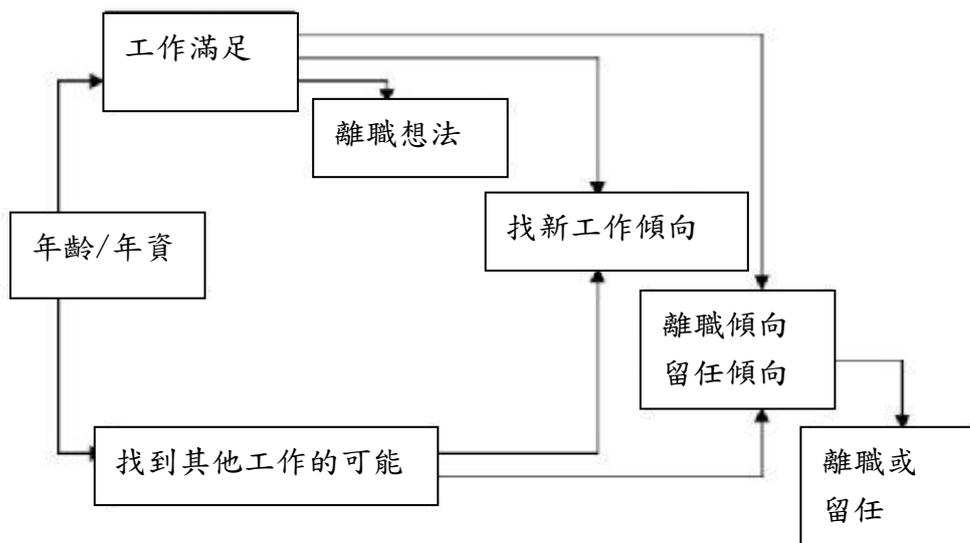
另外，對於離職傾向的研究，以 Mobley 的研究最具代表性，他提出「離職決策模式」，企圖解釋個人離職行為的基本歷程。

Mobley (1977) 在「離職決策模式」中總結認為工作滿足是離職傾向的前因變項，是預測離職的最佳因素(如圖三)。1978 年，Mobley 簡化了上述離職模式，提出離職行為簡單模式(如圖四)，認為離職傾向是離職行為的前因變項，並發現個人之工作滿足程度與離職傾向、離職行為呈顯著負相關(引自王文珍，2007)。若由此兩者為理論依據，本研究便將工作滿足列為重要影響離職傾向原因之一，加入一併討論。



圖三，離職決策過程模式

資料來源 Mobely. W. H(1977). p238.



圖四 離職行為簡單模式

資料來源：An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover, Mobley, W. H., 1978, Journal of Applied Psychology, 63(4), p. 410.

### 三、工作滿意度及其相關研究

對於工作滿意度的研究有很多，追本溯源，工作滿意度一詞最早出現於 R. Hoppock 在 1935 年出版的「Job Satisfaction」一書。他認為工作滿意度是指員工在心理與生理兩方面對環境因素的滿足感受，及員工對情境的主觀反應（引自陳湘琬，2004）。這也就是說，從那時候開始，員工的心理狀態才受到重視。為了回應此觀點，國內從事相關教育研究者詮釋出不同定義；如黃端溶(1989)認為工作滿意度是個人對其工作所持的一種總括的看法，此種看法受到個人因素、工作特徵及工作參考架構的想法而成為一種態度或感覺；相對於此觀點，吳清基(1989)視工作滿意度為一組織中，其成員具有積極情意導向時稱為滿意，而若為消極情意導向時則稱為不滿意；張春興(2006)認為工作滿意度是工作者對其工作感到滿足的程度，與薪資高低、加薪方式、工作時間、工作環境、工作性質、升遷機會、人際關係、管理方式等多種因素有關。

而從 Mobley (1977) 指出工作滿足是離職傾向的前因變項開始，在很多相關研究教師離職傾向的文獻中，工作滿意度都是一個值得探討的重要變項。例如 Carten(1982)提到教師的工作滿意越高，越容易與同事相處愉快，服務精神越高昂，也越能接納行政管理的指示、致力於組織目標的達成，也越有成果表現（引自林素卿，2005）；而蕭朱亮等(1996)的研究也將工作滿意度納為重要變項來討論；另外，林千惠(2000)結果更指出工作滿意度越低，離職傾向便會越高；又林俊瑩(2010)之研究中認為中小學老師比其他職業工作者有較高的工作滿意度與組織承諾，並進而使其離職意圖低於大多數職業。因此綜合上述理由，本研究在探討特教教師離職傾向時，便將之納為重要變項一起討論。

### 四、工作信念以及組織承諾之相關研究

在本研究中，工作信念的概念為組織承諾、工作投入程度、團體凝聚力、工作執著度、工作熱忱以及同事關係等不同面向所組成的一個概括概念。對於工作信念之相關研究，有些研究是以組織承諾一詞來解釋，因此此部分之相關研究本研究便以組織承諾為主來探討。

組織承諾的相關定義，在許多不同文獻中都有不同詮釋。例如國外學者 Mayer&Schoorman(1998)認為，組織承諾為員工個人認同組織與組織目標，並希望維持為該組織一份子的程度。組織承諾越高代表其越願意為目前之組織付出更多努力，並認同其目標與價值，願意留在組織(引自馮采鈴，2009)。另外，鍾愛華(2006)將組織承諾定義為個人對某特定組織目標的認同與投入程度，並期待繼續留任在該組織的態度。

若將組織承諾的概念由一般企業組織研究引伸到教師職業上。王振洪(2005)認為教師組織承諾是連結教師與學校的心理紐帶，他與教師的工作態度、工作表現、和去留傾向關係密切，並影響著學校組織的效益和效能。Reyes 與 Pounder(1990)發展出教師組織承諾模式，將教師組織承諾的因素分為「學校環境變項」、「教師人口變項」及「個人—組織的契合」三類(如圖四)。

1. 學校環境變項：

- (1) 社會報酬：與校長、同事、學生的關係。
- (2) 外在獎勵：薪資、晉升機會。
- (3) 組織取向：功績導向、規範導向。

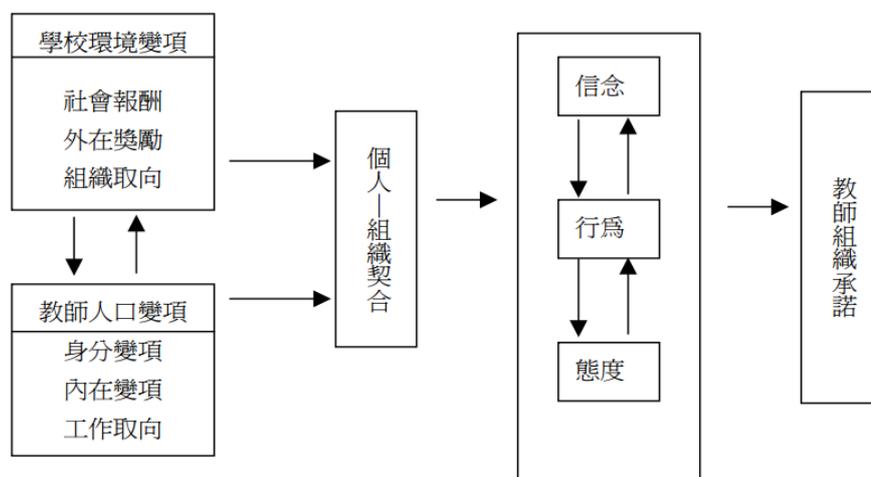
2. 教師人口變項：

- (1) 身分變項：年齡、性別、年資、教育程度。
- (2) 內在變項：工作意願、工作認同。
- (3) 工作取向：功績導向、規範導向。

3. 個人—組織的契合

指個人在組織中社會化過程。組織成員接受組織的價值、目標，並將其內化至個人的價值系統。契合程度愈高表示受組織社會化程度愈高，也將發展成特別的信念、態度、行為，進而增強組織承諾。

(引自吳宗立、林保豐，2003)



圖五 Reyes 教師組織承諾模式

資料來源：Reyes P., & Pounder D. G. (1990). Teacher commitment, job satisfaction, and school value orientation: A study of public and private school. University of Wisconsin, Madison, p. 68.

而吳宗立、林保豐(2003)進一步將組織承諾分為以下三大層面，包括了：

1. 組織認同：認同目前服務的學校的目標與價值，具有使命感。
2. 努力意願：願意在行動上付出更多的努力，全力配合學校的措施。
3. 留職意願：個人希望繼續留在現在任教學校的傾向。

並進而定義組織承諾為教師對學校教育組織目標、信念、價值、文化的認同，具有使命感，願為組織付出心力，努力工作，並希望繼續留任學校組織服務的態度。

總之，對於組織承諾，一般研究較多由公司企業為研究對象，也有部分研究教師組織承諾，而對於特教方面之相關研究則較少見。因此本研究試著從此角度出發，探討組織承諾與特教老師離職傾向間的關係。

### **五、專業效能及其相關研究**

本研究所指的專業效能為專業發展、教學績效、行為管理、校內溝通以及親師活動等不同面向所組成的概念，學術上亦有諸多討論。

如蔡崇健(1985)指出教師年齡越高，其工作滿意度會越高，專業效能與工作滿意度成正相關，表示啟智教師的異動行為或異動傾向，多半是因缺乏成就感或專業知能不足所致；而Write&Pair(1986)指出特教教師壓力來源之一便是自覺專業能力不足，當覺得能力不及時，微小的困難也會成為相當大的挫折(引自林素卿，2005)。另外，其他相關研究中也指出，專業背景會影響教師的工作壓力(何東墀，1989；林秀靜，1998；王淑荼，2003等)。然而有其他研究認為專業背景不會影響教師的工作壓力(蕭朱亮等，1996；詹美春，2003)。因此總結過去相關文獻，對於專業效能在工作壓力的作用上，尚未有一致的結果，而工作壓力是離職傾向的重要因素之一，因此本研究將其納入探討，將專業效能從不同方面來討論，看其與工作壓力和離職傾向間的關係是否能有重要發現。

#### **小結：**

在影響離職因素的相關研究中，一開始主要是從製造業或服務業角度出發的研究較多；而一直從1980年代開始，關於教師職業離職傾向的相關研究有越來越多的趨勢。但是對於特教領域相關的研究多是從個人特質出發，探討不同背景因素如性別、年齡對於離職傾向影響的直接效果，很少研究探討重要變項間的中介與調節作用。因此本研究將教師的範疇縮小到啟智老師，試圖研究特教領域中導致離職的原因；或有其它非個人特質的因素影響特教老師離職意願，旨在找出一些中介或調節變項的存在，希望能助益於降低特教教師的異動率，並對特教學生的受教權和啟智教師的生涯有多一點的保障。

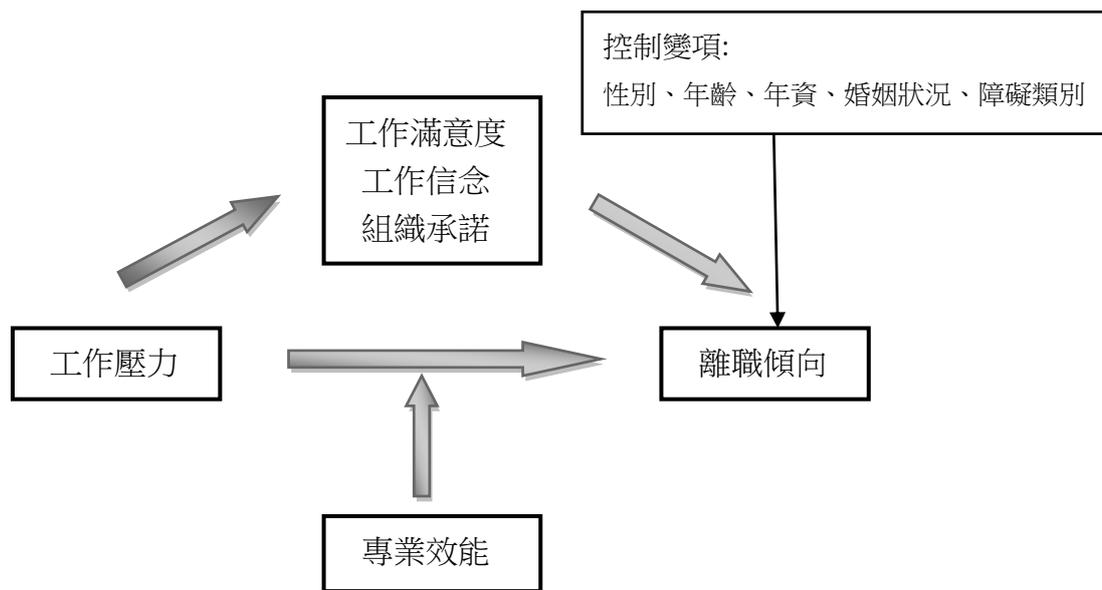
### **六、研究假設與研究架構**

本研究旨在研究特教老師工作壓力、工作滿意度、工作信念、專業效能、組織承諾與離職傾向間的關係，根據前述文獻探討及資料蒐集，本研究提出研究假設如下：

- (一) 工作壓力對離職傾向的影響，會受工作滿意度中介。
- (二) 工作壓力對離職傾向的影響，會受工作信念中介。
- (三) 工作壓力對離職傾向的影響，會受組織承諾中介。
- (四) 工作壓力對離職傾向的影響，會受專業效能調節。

本研究架構如下圖所示：

- 1、自變項為工作壓力。
- 2、依變項為離職傾向。
- 3、中介變項為工作滿意度、工作信念及組織承諾。
- 4、調節變項為專業效能。
- 5、控制變項包括了性別、年齡、特教年資、婚姻狀況以及障礙類別



圖六 研究架構圖

## 參、 研究方法

### 一、 樣本來源

本研究分析的資料是引用中央研究院調查研究專題中心於西元 1998 年由林千惠主持，並於 2003 年釋出的「啟智教育教師離職傾向之研究計畫」資料。研究對象以台灣地區國民中小學附設啟智班之啟智教師為主要抽取對象，依據「台灣地區特殊教育暨殘障福利機構簡介」(台灣師大特教中心，民 87)所得之啟智班級數，再依照「特殊教育設施設置標準」之規定(教育部，民 76)，以國小每班教師員額編制為 2 人；國中 3 人之規定，推得國小階段特教教師 1,710 人；國中階段特教教師 1,415 人，故母群體人數共為 3,125 人。

表一 調查問卷寄出及回收情形彙整 引自林千惠(2000)。

地區	服務單位	母群教師數	預試		正式調查	
			寄出	有效回收(%)	寄出	有效回收(%)
北區	國小	587	18	13(72.2)	60	52(86.7)
	國中	370	12	8(66.7)	40	28(70.0)
中區	國小	497	15	13(86.7)	48	39(81.3)
	國中	543	17	11(64.7)	56	45(80.4)
南區	國小	491	15	12(80.0)	49	41(83.7)
	國中	368	12	8(66.7)	40	35(87.5)
東區	國小	135	8	4(50.0)	41	35(85.4)
	國中	134	7	6(85.7)	42	31(73.8)
合計		3125	104	75(72.1)	376	306(81.4)

註：在本研究中無效問卷的認定標準為在問卷中任一向度漏答題數在三題以上者。

由表一可知在不同區域所抽取出的不同樣本數，以及正式調查共寄出 376 份問卷，回收 308 份，其中廢卷 2 份，因此最終樣本數為 306 份，有效回收率為 81.4%(引自林千惠，2000)。

### 二、 抽樣方法

研究是以問卷調查法收集資料，方法採隨機抽樣，先將母群資料建立後逐一編號，再以亂數表抽取預試與正式調查樣本。正式調查時以郵寄問卷寄出 376 份問卷，回收 308 份問卷，其中 2 份為廢卷，因此最終樣本數為 306 份，有效回收率為 81.4%。

### 三、 變項與測量工具

本研究採用林千惠(2000)所執行之「啟智教育教師離職傾向之研究」為資料進行分析。其問卷共分為三大部分，本研究採取第一及第二部分加以探討分析。第一部分為個人基本資料，包含性別、年齡、婚姻狀況、特教服務年資等背景變項。第二部分為離職傾向調查之五個向度，包含工作滿意度、工作壓力、專業效能、工作信念及制度與現況，而本研究則採前四個向度加以探討。此部分題項作答方式包括完全符合、大致符合、不甚符合以及極不符合四種程度，分別給予 1~4 分，研究者將分數適時轉換並累加計分。

本研究以工作壓力為自變項、離職傾向為依變項，欲更深入探討其他變項與變項間之關係。

#### (一) 工作壓力

此為本研究之自變項，採用「啟智教育教師離職傾向之研究」之資料進行分析。問卷題項包括心理與生理感受之壓力，如「啟智教學工作負荷量大，常感心力交瘁」及「過去一年我不曾因為生病而請假」等。每題作答為完全符合、大致符合、不甚符合以及極不符合四種程度，分

別給予 1~4 分加計總分，分數越高，工作壓力越大。此部分題項共十題，其信度係數為 0.71。

## (二) 離職傾向

此變項係由問卷中由問卷每部分之評分累加計分，如果得分越高，表示其離職傾向越高，而此部分全量表之信度係數為 0.92。

## (三) 工作滿意度

此為本研究之中介變項，採用「啟智教育教師離職傾向之研究」之資料進行分析，問卷題項如「目前的工作極富挑戰性，每天都是一個全新的開始」及「我對目前的工作覺得十分厭煩，開始有轉換工作的打算」等。每題作答為完全符合、大致符合、不甚符合以及極不符合四種程度，分別給予 1~4 分加計總分，分數越高，工作滿意度越低。此部分題項共八題，其信度係數為 0.77。

## (四) 工作信念

此為本研究之中介變項，採用「啟智教育教師離職傾向之研究」之資料進行分析。問卷題項包括「啟智教師比一般教師更具愛心與耐心」及「啟智教育工作有服務社會」等。每題作答為完全符合、大致符合、不甚符合以及極不符合四種程度，分別給予 1~4 分加計總分，總分越高，工作信念越低。此部分題項共十一題，其信度係數為 0.89。

## (五) 組織承諾

組織承諾為本研究之中介變項，由本研究自行建構。參考吳宗立、林保豐(2003)對於組織承諾之定義，採對組織之努力意願以及組織認同來建構。題項取自林千惠(2000)所執行之計畫中的問卷，如「我常閱讀有關特殊教育的雜誌、期刊及書籍」及「啟智教育工作有服務人群、造福社會的意義」等。每題作答為完全符合、大致符合、不甚符合以及極不符合四種程度，分別給予 1~4 分加計總分，分數越高，組織承諾越低。此部分題項共採十二題，其中兩題為反向編碼其餘皆為正向編碼，其信度係數為 0.709。

## (六) 專業效能

此為本研究之調節變項，採用「啟智教育教師離職傾向之研究」之資料進行分析，問卷題項如「我能有效處理學生的偏查行為」及「我常根據學生的需要，自行改編教材或設計教學活動」等。每題作答為完全符合、大致符合、不甚符合以及極不符合四種程度，分別給予 1~4 分加計總分，分數越高，專業效能越低。此部分題項共十四題，其信度係數為 0.88。

## (七) 控制變項

本研究的背景變項包含啟智教師之性別、年齡、年資、婚姻狀況、障礙類別等。欲控制性別、年齡、年資、婚姻狀況以及障礙類別後，探討特教老師工作壓力、工作滿意度、工作信念、專業效能、組織承諾與離職傾向間的關係。

## 四、資料分析步驟與方法

本研究使用 SPSS17 為統計分析軟體。在界定研究目的以及研究假設後，進行迴歸分析。分析步驟一開始先進行基本變項之描述性統計，對各變項有初步了解後，針對不同假設採用不同分析方法，如迴歸中之線性迴歸以及多元式迴歸(副迴歸)分析，最後整理統計分析所得之發現，並檢驗是否與假設相符。

## 肆、 研究結果

### 一、 描述統計

在此部分，本研先將類別變項例如性別、年齡、特教年資、婚姻狀況以及障礙類別等虛擬編碼後，放入本研究其他之重要變項進行描述性統計量分析，得出各變項之最大值、最小值、平均數以及標準差，如下表二所示。

表二 結果變項資料：主要變項描述統計值

變項名稱	平均數	標準差	最小值	最大值	備註
<b>自變項</b>					
工作壓力	23.3201	2.72586	15	32	
<b>背景變項</b>					
性別	0.775	NA	0.00	1.00	0=男性;1=女性
年齡	39.8263	11.11989	65	23	
特教教學年資	5.4967	4.7748	0	25	
婚姻狀況	0.6733	NA	0.00	1.00	0=未婚;1=已婚
障礙類別	0.8207	NA	0.00	1.00	0=單一;1=兩類以上
<b>潛在中介變項</b>					
工作滿意度	19.7586	2.71623	8	29	$\alpha$ 值為 0.77
工作信念	23.5083	2.96717	14	32	$\alpha$ 值為 0.89
組織承諾	25.5563	4.02176	15	35	$\alpha$ 值為 0.709
<b>潛在調節變項</b>					
專業效能	32.4966	3.53140	18	41	$\alpha$ 值為 0.88
<b>結果變項</b>					
離職傾向	130.5704	11.47296	85	178	$\alpha$ 值為 0.92

備註：N=306

另外，就其他基本背景變項的分析上，將某些重要背景變項進行簡單分析，可以發現：在北中南東地區的分布上，平均人數都差不多；而就服務單位而言，國中小教師比例差不多，但國小啟智教師比例稍高；在性別的分布上可以發現啟智教師以女性較多，男性人數偏少；而年齡分布等級人數分布從二十幾歲到五十歲以上不等，每個等級的人數不會差太多。另外，多數啟智教師為已婚狀態；而啟智教師的年資多以未滿兩年居多，且障礙類別多以二到三類為主。(如下表三)

表三 抽樣啟智教師特性分析(引自林千惠，2000)

項目別	整體統計量	
	人數	百分比
地區		
北	80	26.1
中	84	27.5
南	76	24.8
東及離島	66	21.6
服務單位		
國小	167	54.6
國中	139	45.4
性別		
男	69	22.5
女	237	77.5
年齡等級		
29歲以下	77	25.2
30-39歲	73	23.9
40-49歲	77	25.2
50歲以上	78	25.6
婚姻狀況		
已婚	204	67.3
未婚	99	32.7
特教年資		
未滿2年	102	33.6
3-5年	87	28.6
6-9年	58	19.1
10年以上	57	18.8
學生障礙類別		
單一類別	52	17.9
2-3類	141	48.6
4類以上	97	33.4

(有效樣本 306 份)

而對於其他相關背景因素進一步之研究，由於林千惠(2003)之報告中已經分析得非常詳細，發現總體而言，國中小之啟智教師對於制度與現況的認同感越低、工作壓力越大、工作滿意度越低、年齡越小、任教於國中階段以及專業效能自評越低者，其離職傾向會越高。特別是服務單位、年齡和教育年資等對於離職異動行為更有直接顯著影響，且一直從事教職之教師其離職傾向也比未婚或於普通班教學過者為低。

而就各變項之基本迴歸分析描述為表四。各個變項線性迴歸之 R 平方與修正過後之 R 平方數值正常沒有問題，因此為正確之迴歸模型，只有組織承諾的部分解釋力較低，其他變項如工作壓力等都能解釋離職傾向接近一半的變異量。而且每個變項與離職傾向的關係皆都有顯著相關  $P=.000(P<.001)$ 。以下則進一步探討各變項之中介或調節關係是否存在。

表四 國中小啟智教師離職傾向迴歸分析摘要

	投入變項	R	R <sup>2</sup>	β係數
離 職 傾 向	1. 工作壓力	.443	.429	2.693***
	2. 工作滿意度	.461	.448	2.515***
	3. 工作信念	.432	.419	2.328***
	4. 組織承諾	.172	.152	.963***
	5. 專業效能	.621	.612	2.369***
	6. 控制變項			

註 1：\*P<.05      \*\*<.01      \*\*\*<.001

註 2：控制變項為性別、年齡、特教年資、婚姻狀況以及障礙類別。

## 二、中介變項

(一)檢驗假設一：工作壓力對離職傾向的影響，是否會受工作滿意度中介？  
 檢驗工作滿意度是否具中介效果，本研究進行了線性迴歸以及副迴歸統計分析，  
 迴歸係數以及顯著性如下表五、六：

		模型一	模型三
	變項	β係數	β係數
依 離 職 傾 向	工作壓力	<b>2.693***</b>	<b>1.926***</b>
	工作滿意度		1.849***
	性別	-2.675*	-2.075
	年齡	-.041	-.066
	特教年資	-.069	-.089
	婚姻狀況	-.621	-.951
	障礙類別	-.605	-.570
	R square	.429	.622

表五 工作壓力、工作滿意度與離職傾向迴歸模型

註：\*P<.05      \*\*<.01      \*\*\*<.001

		模型二
	變項	β係數
依 工 作 滿 意 度	工作壓力	<b>.353***</b>
	性別	-.471
	年齡	.008
	特教年資	.014
	婚姻狀況	.175
	障礙類別	-.075
	R square	.103

表六 工作壓力與工作滿意度迴歸模型

註：\*P<.05      \*\*<.01      \*\*\*<.001

由上表可知:工作壓力對離職傾向線性迴歸之迴歸係數為 2.693，且達顯著相關(P<.001)；而工作壓力對工作滿意度之線性迴歸之迴歸係數為 0.353，也達顯著相關(P<.001)；在加入工作滿意度之後，工作壓力對離職傾向之迴歸係數由原本的 2.693 降至 1.926，因此可以得證工作滿意度能部份中介工作壓力對離職傾向的影響，且可算出其中介比例約為 28%。表示工作壓力對離職傾向之影響有約接近三成的比例是先透過影響工作滿意度後，才間接影響啟智教師之離職傾向。

(二)檢驗假設二：工作壓力對離職傾向的影響，是否會受工作信念中介？

要檢驗工信念是否具中介效果，本研究進行了線性迴歸以及副迴歸統計分析，迴歸係數以及顯著性如下表七、八：

依 離 職 傾 向		模型一	模型三
	變項	$\beta$ 係數	$\beta$ 係數
	工作壓力	<b>2.693***</b>	<b>2.140***</b>
	工作信念		<b>1.832***</b>
	性別	-2.675*	-.183
	年齡	-.041	-.006
	特教年資	-.069	-.105
	婚姻狀況	-.621	.008
	障礙類別	-.605	.205
	R square	.429	.652

表七工作壓力、工作信念與離職傾向迴歸模型

註：\*P<.05 \*\*<.01 \*\*\*<.001

依 工 作 信 念		模型二
	變項	$\beta$ 係數
	工作壓力	<b>.287***</b>
	性別	-1.072*
	年齡	-.025
	特教年資	.037
	婚姻狀況	-.274
	障礙類別	-.356
	R square	.087

表八工作壓力與工作信念迴歸模型

註：\*P<.05 \*\*<.01 \*\*\*<.001

由上表可知:工作壓力對離職傾向線性迴歸之迴歸係數為 2.693，且達顯著相關(P<.001)；而工作壓力對工作信念之線性迴歸之迴歸係數為 0.287，也達顯著相關(P<.001)；在加入工作信念之後，工作壓力對離職傾向之迴歸係數由原本的 2.693 降至 2.140，因此可以得證工作信念能部份中介工作壓力對離職傾向的影響，且可算出其中介比例約為 21%。表示工作壓力對離職傾向之影響有大約有兩成多的比例是先透過影響工作信念後，才間接影響啟智教師之離職傾向。

(三)檢驗假設三：工作壓力對離職傾向的影響，是否會受組織承諾中介？

要檢驗組織承諾是否具中介效果，本研究進行了線性迴歸以及副迴歸統計分析，迴歸係數以及顯著性如下表九、十：

		模型一	模型三
	變項	$\beta$ 係數	$\beta$ 係數
依 離 職 傾 向	工作壓力	<b>2.693***</b>	<b>2.489***</b>
	組織承諾		.621***
	性別	-2.675*	-2.347
	年齡	-.041	-.021
	特教年資	-.069	-.080
	婚姻狀況	-.621	.110
	障礙類別	-.605	-.515
	R square	.429	.476

表九工作壓力、組織承諾與離職傾向迴歸模型  
註：\* $P < .05$  \*\* $< .01$  \*\*\* $< .001$

		模型二
	變項	$\beta$ 係數
依 組 織 承 諾	工作壓力	<b>.342***</b>
	性別	-.604*
	年齡	-.036
	特教年資	.042
	婚姻狀況	-1.237
	障礙類別	-.226
	R square	.082

表十工作壓力與組織承諾迴歸模型  
註：\* $P < .05$  \*\* $< .01$  \*\*\* $< .001$

由上表可知：工作壓力對離職傾向線性迴歸之迴歸係數為 2.693，且達顯著相關 ( $P < .001$ )；而工作壓力對組織承諾之線性迴歸之迴歸係數 0.342，也達顯著相關 ( $P < .001$ )；在加入組織承諾之後，工作壓力對離職傾向之迴歸係數由原本的 2.693 降至 2.489，因此可以得證組織承諾能部份中介工作壓力對離職傾向的影響，且可算出其中介比例約為 16%。表示工作壓力對離職傾向之影響有約有接近五分之一的比例是先透過影響組織承諾後，才間接影響啟智教師之離職傾向。

總和上述三個中介變項，可以發現其中介效果強弱之順序為：工作滿意度 28% > 工作信念 21% > 組織承諾 16%。

然而此種檢定分析方法(因果步驟 causal steps)有其限制，因果步驟(causal steps)是間接從效果的減弱來推估是否有中介效果，如果效果減弱，表示有中介效果存在，並非直接計算得出。因此另外有學者另外提出 Sobel test 檢定方法，能夠直接計算變項真正的中介效果，但仍有其運用上不足之處，因為它的前提假定是樣本要理想的常態分配才能適用，然而此限制過於理想，導致實務上運用機會不多。而 Preacher, K.J. & Hayes, A.F. (2008) 進而修正提出拔靴法(Bootstrapping)檢定方法修正常態分布的問題，此檢定能應用在非非常態分布的樣本上，實行方法採用信賴區間的概念，從現有樣本中重複抽樣抽取多次(1000 次)之後去直接計算它是否有中介效果，此方法能同時檢驗中介效果的驗證以及直接檢驗中介變項間效

果的強弱，結果會比較準確，是運用普遍的中介檢測方法。因此本研究進而採取拔靴法檢驗中介效果的比較關係(如下表十一)。

	Lower	Upper
TOTAL	.7639	1.588
工作滿意度	.3894	.9803
工作信念	.2584	.7144
組織承諾	.0071	.1680
工作滿意度-工作信念	-.1753	.5327
工作滿意度-組織承諾	.3185	.9205
工作信念-組織承諾	.2000	.6695

表十一 拔靴法中介效果驗證 Bias Corrected Confidence Intervals

由上表信賴區間可驗證工作滿意度、工作信念以及組織承諾皆具中介效果，但是三個變項間的效果強弱和使用因果步驟檢定方法所得的結果不一致。從拔靴法的直接效果觀察，發現工作滿意度和工作信念的效果比較上並不存在有顯著差異，因此工作滿意度和工作信念的中介效果強弱差不多；而工作滿意度和工作信念的中介效果皆大於組織承諾的中介效果，也就是在直接計算中介效果後得出效果的強弱由大至小為：工作滿意度=工作信念>組織承諾，和使用因果步驟法間接從效果減弱推論中介效果的方法有不同的結果。

### 三、調節變項

檢驗假設四：專業效能是否能調節工作壓力對離職傾向之影響？

	模型一	
	變項	$\beta$ 係數
依 離 職 傾 向	Z 工作壓力	4.233***
	Z 專業效能	6.377***
	Z 工壓 x Z 專效	-.887*
	性別	-1.964*
	Z 年齡	-.811
	Z 特教年資	.029
	婚姻狀況	-1.047
	障礙類別	-.432
	R square	.725

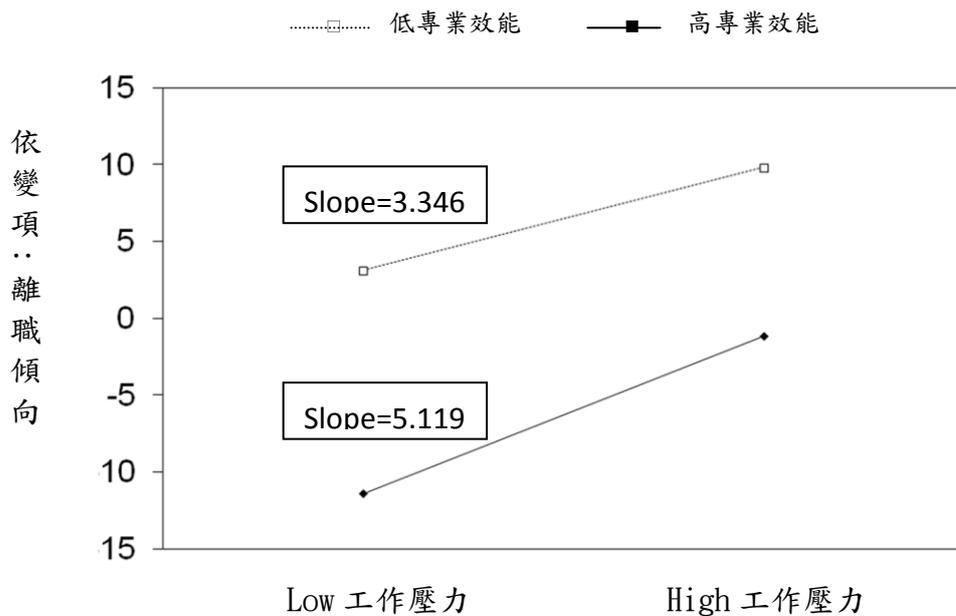
表十二 工作壓力與專業效能之調節迴歸模型

註：\* $P < .05$  \*\* $< .01$  \*\*\* $< .001$

因此從工作壓力與專業性能的互動向為顯著結果可知，專業效能具調節效果 ( $P=0.012^{**}<0.05$ )。並且其迴歸方程式為： $Y=132.759+4.233^{***}\text{工作壓力}+6.377^{***}\text{專業效能}-0.887^{*}\text{工壓}\times\text{專效}$ 。

得證專業效能具調節效果後，本研究進而進行分析，利用統計軟體計算專業效能較低者之斜率為 3.346；而專業效能較高者其斜率為 5.119。因此作出以下圖七：

圖七 專業效能與工作壓力交互作用圖



由此交互作用圖除了可以發現兩者具交互作用外，也可以發現專業效能較低的啟智教師其離職傾向普遍高於專業效能較高之啟智教師。另外，在工作壓力低的情況下，專業效能具有很好的保護效果，能夠減緩教師之離職意圖。然而，當壓力越來越大，專業效能這個保護因子的保護效果會逐漸降低，啟智教師的離職意圖會慢慢提高，並且越來越接近專業效能較低的啟智教師。此種交互作用模型為保護遞減效果，也就是當保護因子在壓力較低的環境中普遍佔有優勢，但是到高危險環境時，保護因子的保護效果就會減弱，變得沒有那麼強的保護效果。

## 伍、 結論與建議

本章根據上述的分析結果提出研究發現與結論以及研究限制，並依據結論提出建議。內容分三節做說明，第一節為研究發現；第二節為研究限制；第三節為後續研究建議。

### 一、 研究發現

本研究主要想了解啟智教師工作壓力與離職傾向間的關係，是否有某些重要中介變項或調節變項存在，提出了四點假設。首先本研究驗證了假設一：「工作壓力對離職傾向的影響，會受工作滿意度中介。」分析結果顯示，工作滿意度可以部分中介工作壓力對離職傾向的影響，且中介比例為 28%。表示工作壓力對離職傾向的影響有約三成是透過先影響工作滿意度後，才間接影響啟智教師之離職傾向。接著本研究驗證假設二「工作壓力對離職傾向的影響，會受工作信念中介。」分析結果同樣顯示，工作信念可以部分中介工作壓力對離職傾向的影響，且中介比例為 21%。而假設三「工作壓力對離職傾向的影響，會受組織承諾中介。」，結果同樣驗證此假設，分析結果顯示，組織承諾也會部分中介工作壓力對離職傾向的影響，其中介比例為 16%。最後本研究也驗證了假設四「工作壓力對離職傾向的影響，會受專業效能調節。」結果說明了專業效能的確能調節工作壓力對離職傾向之影響，專業效能高與低之斜率不相同(專業效能低之斜率=3.346；專業效能高的斜率則為=5.119)，且專業效能低的啟智教師離職意圖普遍高於具較高專業效能之啟智教師，也發現當環境壓力越大，專業效能的保護效果會越減弱。

綜上所述，總結結論為以下兩點：

(一) 在控制了性別、年齡、特教年資、婚姻變項、障礙類別之後，工作壓力對離職傾向的影響，會受工作滿意度、工作信念以及組織承諾部分中介，且工作滿意度和工作信念具有較強的中介效果。

(二) 在控制了性別、年齡、特教年資、婚姻變項、障礙類別之後，專業效能能夠調節工作壓力對離職傾向的影響，且其交互作用模型為保護遞減之效果。

### 二、 研究限制

本研究在整體上之限制之處分述為以下四點：

(一) 由於研究所用的資料為 1998-1999 年之樣本，距離現在時間比較久，或許某些制度面或實務面已經有些許的變化，因此並不能確定結果可以推到當下這的狀況，為本研究之限制之一。

(二) 由於研究為量化資料，但是當壓力或滿意度等相對是主觀層面和情緒層面部分可能有些面向是數字無法真實呈現的，畢竟人的情感很難捉摸，也造成了部分的限制。

(三) 研究為橫斷面資料，而此種資料的問題是可能無法釐清何者為因，何者為果，例如本研究之工作壓力和離職傾向的因果關係，除了工作壓力影響離職傾向的可能外，也可能是因為離職傾向影響了啟智教師之工作壓力。因此很難明確論斷其因果之方向。

(四) 本研究使用之樣本資料在依變項的建構上可能會產生混淆效果，因為在資料建構上，離職傾向是由其他相關變項加總而成，造成各變項和離職傾向間的相關性一定會比較高，這是本研究所認為的限制之一。

### 三、 後續研究建議

根據上述研究限制，本研究建議後續研究可以從以下地方改進：

(一) 從樣本的時間來看，建議後續研究可以試著收集近期資料，檢驗看是否有相同或不同的結果，其解釋力也會比較可信。

(二) 建議後續研究可以補強資料為量化的限制，能使用質化訪談方式，更深入了解啟智教師內心之真實想法，可以探討更深入的問題，也可以補充量

化研究數字解釋上不足的地方，以及了解、釐清其因果關係。

- (三) 依變項離職傾向的部分，建議後續研究可以獨立編製一部分的問題來討論，減低其與其他題目間的相關性，減弱混淆效果，研究也相對會比較有效。

#### 四、實質政策建議

研究發現工作壓力對離職傾向的影響有其他中間變項以及調節變項存在，因此提出以下幾點實務上的建議：

- (一) 制定政策或獎勵，使啟智教師對於其工作上的滿意程度可以提高，或許能使啟智教師離職之意圖減低。例如訂定獎勵計畫，提供多元獎金如製作教材優秀獎金等；或是提供專業津貼等制度，提高啟智教師之滿意度。
- (二) 舉辦相關教育講座，提高啟智教師對於工作正面的想法以及對於組織的認同感，例如親職教育研習講座，透過障礙兒童家長表達對啟智教師的感謝及尊重；或是舉辦特殊教育講座，互相分享相關助人經驗等活動，也許能幫助教師對於工作的正向認同。
- (三) 提供啟智教師專業訓練，提升其專業效能，使啟智教師在壓力較大的環境上具有一個保護因子，比較不會想離開工作。例如一般教師會有相關師資培育計畫，若應用到特教領域，提供特殊教師職前訓練或在職訓練等課程，也許能有效的幫助啟智教師增加其專業能力。

## 陸、參考文獻

- Preacher, K.J., & Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40, 879-891.
- MAYER, R.C. & SCHOORMAN, F.D. (1998) Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of March and Simon's model, journal of organizational behavior, 19, 15-28.
- Nan Lin. (1991), The Life Stress Paradigm and Psychological Distress, Journal of Health and Social Behavior, Vol. 32, 321-341.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A., 1986. The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal Of Personality and Social Psychology 1, 51 (6), 1173-1182.
- Ajzen, I. (1985). Form Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior, Action-Control: From Cognition to Behavior, Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977; 1980), Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior, New Jersey, Prentice-Hall.
- Mobley, W.H. (1977), Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover, Journal of Applied Psychology. Vol. 62, No. 2, 238.
- 黃英忠、曾榮豐、楊晴安(民101)。 領導行為與組織學習關係之研究-中介與調節變項。亞太工商管理學系會議論文。
- 林鈺琴、彭台光(民101)。 組織研究的中介檢測:緣起、爭議、研究設計和分析。管理學報。29卷，4期, 333-354。
- 王齡竟、陳毓文(民99)。 家庭衝突、社會支持與青少年憂鬱情緒:檢視同儕、專業與家外成人支持的緩衝作用。中華心理衛生學刊，第二十三卷，第一期，65-67頁。
- 林俊瑩(民99)。 工作滿意度、組織承諾與離職意圖：中小學教師與其他職業之比較。教育實踐與研究。第23卷第一期。1-30。
- 楊朝鈞(民99)。 幼稚園教師的角色壓力、幸福感與離職意向之關係-以東部地區為例。國立東華大學幼兒教育學系碩士學位班在職進修專班碩士論文。
- 曾文志(民97)。 大學生的生活事件、人際長處與心理健康之復原力取向研究:中介與調節效果的探討。國立台灣師範大學教育心理與輔導學系，教育心理學報。40卷，2期，221-240頁。
- 王文珍(民96)。 高高屏地區國中小特殊教育教師離職傾向之相關研究。國立台東大學特殊教育學系碩士論文。
- 鍾愛華(民95)。 特教教師教學支援需求、組織承諾與教學效能之研究-以臺中縣國民中小學為例。國立彰化師範大學工業教育與技術研究所碩士論文。
- 林素卿(民94)。 高雄市國小特殊教育教師工作滿意工作壓力及專業效能之調查研究。國立花蓮師範學院特殊教育教學碩士班論文。
- 王振洪(民94)。 論學校管理與教師組織承諾間的關係。教育發展研究，1，30-33。
- 陳湘琬(民93)。 教師人格特質、工作特性、工作滿足、組織承諾與離職傾向相關性之研究-以南部地區為例。義守大學管理研究所碩士論文。

- 曾怡錦(民 93)。教師工作壓力、組織承諾與學校效能關係之研究-以台南市高級職業學校為例。國立成功大學企研所碩士論文。
- 吳宗立、林保豐(民 92)。國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究。國教學報；第十五期。
- 林千惠(民 89)。啟智教育教師離職傾向之研究。行政院國科會專題研究計畫成果報告。
- 張文奇(民87)。國立彰化師範大學特殊教育學系畢業生離職傾向之調查研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
- 何東墀、張昇鵬(民81)。我國特殊教育師資培育與進修途徑之研究。特殊教育學報，7期，85-126頁。
- 張蓓莉(民81)。台灣地區未來六年(八十至八十五學年度)國中特殊教育師資供需情形之推估研究。台北:教育部教育研究委員會。
- 何東墀(民78)。國民中學益智班教師工作滿意工作壓力與工作倦怠之調查研究。特殊教育學報，4期，1-67頁。
- 蔡崇建(民74)。特殊教育教師異動狀況及其相關因素之探討。國立台灣師範大學輔導研究所碩士論文。
- 樊景立(民 67)。紡織女性作業員離職傾向之研究。國立政治大學企研所碩士論文。
- 許士軍(民66)。工作滿意、個人特徵與組織氣候—文獻探討及實證研究。國立政治大學學報，35期，63-67頁。
- 生命力新聞網。( [http://www.vita.tw/2002/10/blog-post\\_9813.html#.UI3INtKBmL8](http://www.vita.tw/2002/10/blog-post_9813.html#.UI3INtKBmL8))