

臺灣中小學教師工作滿意度之研究－與其他職業做比較

林慧敏^{1*} 黃毅志²

摘 要

研究目的

運用 2005 年「臺灣社會變遷基本調查」(五期一次)問卷二「工作與生活」(n = 2147)資料，對不同職業比較工作滿意度，探討臺灣中小學教師的工作滿意度高低，並探究造成臺灣中小學教師工作滿意度與其他職業差異的因果機制。

研究設計／方法／取徑

以迴歸方式進行工作滿意度的路徑分析，檢證相關假設，並試圖找出造成中小學教師工作滿意度高低的路徑。

研究發現或結論

臺灣中小學教師的工作滿意度最高，除了與主管人員沒有顯著差異外，顯著高於其他所有職業：原因是中小學教師的現任機構年資偏高外，中小學教師最感到工作有意義、現工作有價值，有較高的工作前景評估、工作場所人際關係，較認為男女性擔任主管公平性、較低的裁員機會，這都有助於提高工作滿意度。

* 林慧敏（通訊作者），國立臺東大學教育學系博士後研究員

電子郵件：gfiahra@gmail.com

黃毅志，國立臺東大學教育學系教授

投稿日期：2016年1月28日；修正日期：2016年4月26日；接受日期：2016年7月4日

研究原創性／價值

過去工作滿意度的研究，大多以單一職業（如教師、護理人員、基層警員……）為對象，少見同時對不同職業探討工作滿意度的研究。本研究將職業分成十類（中小學教師、主管人員、一般專業、半專業、事務工作、服務售貨、農林漁牧、技術、半技術、非技術工），以在臺灣很特別的中小學教師為對照組，與其他職業做比較，探討臺灣中小學教師的工作滿意度。研究發現，臺灣中小學教師的工作滿意度最高，只是與主管人員差異不顯著，這可能原因是中小學教師樣本不夠大（ $n = 67$ ）。本研究除了採用過去對工作滿意度有影響的中介變項外，還將工作場所的「裁員機會」及「男女性擔任主管公平性」變項加入研究一起探討，研究中也證實中小學教師因較認為男女性擔任主管公平性與有較低的裁員機會，使得工作滿意度較高，這也提高了中小學教師對工作滿意度的解釋。

關鍵詞： 職業、中小學教師、工作滿意度、臺灣社會變遷基本調查

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF ELEMENTARY/SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN TAIWAN — COMPARISON WITH OTHER OCCUPATIONS

Hui-Min Lin * Yih-Jyh Hwang

ABSTRACT

Purpose

This study used statistical data ($n = 2147$) from Questionnaire 2 “Jobs & Lives” of “The Primary Survey of Social Changes in Taiwan” (Occasion One, Period Five, 2005) to compare the job satisfaction of various occupations, in order to investigate the job satisfaction of elementary/secondary school teachers in Taiwan, and to probe into the mechanism leading to the differences in job satisfaction among elementary/secondary school teachers and other occupations.

Design/methodology/approach

This study performed regression/path analysis on job satisfaction, tested relevant hypotheses, and looked to find those paths affecting the job satisfaction of elementary/secondary school teachers.

Findings

The job satisfaction of elementary/secondary school teachers in Taiwan was the highest. While their job satisfaction was not significantly different from that of managers, their job satisfaction was significantly higher than that of all the other occupations. The reason was that the seniority of elementary/secondary school teachers at current schools was relatively higher. In addition, elementary/secondary school teachers perceived the highest meaning and value from work, and their evaluation of job prospects was higher. In terms of interpersonal relationships at the workplace, they

* Hui-Min Lin (corresponding author), Postdoctoral Research, Department of Education, National Taitung University.
E-mail: gfiahra@gmail.com

Yih-Jyh Hwang, Professor, Department of Education, National Taitung University.

Manuscript received: January 28, 2016; Modified: April 26, 2016; Accepted: July 4, 2016

believed that there was a fair chance for males/females to become department heads and a lower layoff rate. All of the above are beneficial to the improvement of job satisfaction.

Originality/value

Previous studies on job satisfaction mainly enrolled single occupation workers (e.g. teachers, nursing personnel, and grassroots police officers) as the subjects, with a lack of studies investigating the job satisfaction of various occupations. This study divided occupations into ten categories (elementary/secondary school teachers, managers, general professionals, semi-professionals, affairs personnel, service and sales personnel, agriculture, forestry, fishery, and animal husbandry, workers, skilled, semi-skilled, and non-skilled workers) and used elementary/secondary school teachers, who make up a rather unique occupation in Taiwan, as the control group so as to compare them with other occupations and investigate their job satisfaction. This study found that the job satisfaction of elementary/secondary school teachers in Taiwan was the highest. However, it was not significantly different from that of managers. The reason might be that the sample size of elementary/secondary school teachers was not large enough ($n = 67$). In addition to using intervening variables that affect job satisfaction in the past, this study also included “layoff rate” and “a fair chance for males/females to become department heads” in the investigation. This study also verified that elementary/secondary school teachers believed in a fair chance for either gender to act as department heads, as well as a lower layoff rate. This offered an explanation for the higher job satisfaction of elementary/secondary school teachers.

Keywords: occupations, elementary/secondary school teachers, job satisfaction, *The Primary Survey of Social Changes in Taiwan*

壹、前言

工作滿意度指的是工作者對自己工作所持有的情感性反應，也是工作者對其工作整體的主觀評估與整體性的綜合感受（張苙雲，1988；Agho, Mueller, & Price, 1993; Kalleberg, 1977）。由於企業員工的工作滿意程度高低會影響工作效能、組織承諾、離職意圖（王耀德、楊千、王桂英，2001；李春長、沈嫻君，2008；張火燦、謝廷豪、劉嘉雯，2007；黃先鋒、廖敏齡、周澤民，2005；賴明政，2008；Bowling, 2007; Huang & Hsiao, 2007; Rayton, 2006; Wright & Bonett, 2007），因此工作滿意度研究一直被管理學所探討，做為組織變革、改善績效的管理工具。之後教育學界也引進工作滿意度研究，探討教師、職員的工作滿意度，及其對學校效能、組織承諾、離職意圖等的影響（周昌柏、范熾文，2006；林俊瑩，2010；陸玟吉、高俊傑、張育瑞，2009；黃盈彰，2002a）；因為大部份教師工作滿意度研究，都以單一教學階段學校（如國小或國中）教師為對象（巫惠貞、巫有鎰，2001；沈進成、楊琬琪、郭振生，2006；黃盈彰，2002b），所以不管是管理學或教育學的工作滿意研究，所分析的企業或教職員工樣本，得到的研究結果也就不能代表全國各職業員工。筆者僅看到黃盈彰（2002a）與林俊瑩（2010），曾分別以包含許多職業的全國性樣本對中小學教師做過研究，兩人的研究結果一致指出，中小學教師因工作特質的優勢，使得工作滿意度居所有職業之冠。

黃盈彰（2002a）採用的是1997年的社會變遷調查資料，年代較久遠；林俊瑩（2010）雖也對全國中小學教師進行研究，不過研究焦點主要放在工作特質對變項「教師工作滿意度」、「組織承諾」與「離職意圖」的影響，教師工作滿意度的探討只是研究的一部份；對屬於工作特質中很重要，且可能對工作滿意度有很大影響的工作場所「裁員機會」，以及「工作與家庭相互衝突」等變項並未加以探討。然而，自1990年起政府、民間團體如火如荼進行九年一貫統整課程，教師評鑑分級、寒暑假進修等教育改革；以及2002年十萬教師爭取工作條件與工作權益保障，訴求「教師工會」協商與爭議權，於教師節走向街頭示威（鄭彩鳳，2003）。以上教改讓教師們感到權益受限制（吳清山，2006），加上教師走向街頭爭取權益等作為，近年教師工作滿意程度如何也就很值得探討，此為本研究動機之一。

本文從職業面向進行研究，是基於職業往往被視為個人社會階層最佳的單一指標（黃毅志，2008；Blau & Duncan, 1967），也與個人的心理態度、價值觀念、認知發展、行為模式與生活方式……等有很大的關聯（黃毅志，2008），更是教育與社會學研究的重要變項。本研究採用了「臺灣社會變遷基本調查」，2005年的「工作與生活」（ $n = 2171$ ）全國大樣本調查資料，對臺灣中小學教師與其他職業的工作滿意度進行比較研究，並探究造成臺灣中小學教師工作滿意度的影響機制。綜上所述，本研究目的有二：第一，探討中小學教師與其他職業做比較，工作滿意度的高低情形；第二，探討中小學教師與其他職業，透過工作特質，及過去研究很少探究的工作場所「裁員機會」、「男女性擔任主管的公平性」，及「工作與家庭相互衝突」等中介變項，對工作滿意度的影響。

貳、文獻探討

一、工作滿意度定義與測量

本研究主旨在探討整體工作滿意狀況，採綜合性觀點對工作滿意度做說明。在此綜合性觀點（Overall Satisfaction），指的是將工作滿意視為一個整體性主觀知覺的情感性反應，是單一性概念，不針對工作滿意度的各構成要素（林俊瑩，2010；張苙雲，1988；黃盈彰，2002b；黃毅志，1998；Currivan, 1999；Kalleberg, 1977, p. 126；Scarpello & Campbell, 1983）；即是以整體性的工作滿意感受來看待工作滿意度，不細分工作滿意度的各個構面。

測量上，就綜合性觀點的工作滿意度測量很簡單，只需以單一題目做測量即可獲得工作滿意度，如以「請問您對現在的工作滿不滿意？」一題（林俊瑩，2010；Dolbier, Webster, McCalister, Mallon, & Steinhardt, 2005；Scarpello & Campbell, 1983；Tsai, 2011）；或再加一題對整體工作滿意度的自評，如「如果從0~100分，60分是及格，您會為自己的工作打幾分？」（巫惠貞、巫有鎰，2001；黃盈彰，2002a，2002b）。

二、影響工作滿意度的因素

(一) 工作特質對工作滿意度的影響

工作特質 (Job Characteristics) 指的是與工作本身有關的各種屬性, 如工作報酬、人際關係、工作環境、升遷機會、職業聲望、專業性、自主性、制控信念、例行性、勞累性、能自我實現的條件……等, 都可說是工作特質的內涵 (黃盈彰, 2002a; 黃毅志, 1998; Adams & Bond, 2000; Chiu & Chen, 2005; Kalleberg, 1977)。

國外研究指出, 一個人的工作特質越佳工作滿意度就越高 (Huang & Hsiao, 2007)。國內黃毅志 (1998) 也發現, 工作收入、工作自主性對工作滿意度有正影響, 工作勞累性對工作滿意度有負影響。而對國小教師的研究發現, 背景對工作滿意度的影響很小 ($R^2 = .04$), 在加入工作特質後對工作滿意度的影響很大 (R^2 從 .04 提高至 .31), 其中人際關係會提高工作滿意度, 工作繁重會降低工作滿意度 (巫惠貞、巫有鎰, 2001); 對中小學教師的研究發現, 中小學教師工作特質中的專業學識技術層級、道德評價、安定性高, 例行性低, 都會提高工作滿意度 (黃盈彰, 2002a)。此外, 林俊瑩 (2010) 的研究也發現, 中小學教師因感到工作特質中的工作前景評估好、工作有意義、工作自主性高、工作有價值、工作人際關係較其他職業高, 工作疲憊性較其他職業低, 使得工作滿意度最高。

(二) 裁員對工作滿意度的影響

近年全球經濟衰退, 許多企業經營面臨困境, 為達到有效控制各項支出, 精簡人力成了快速直接有效的方法。企業精簡人力無不期望提高獲利, 然而在提高獲利目標之前, 人事精簡對留任員工的負面影響可謂不小。研究發現, 公司組織精簡或整併裁員, 倖存員工在違反心理契約知覺下, 工作壓力會增加、工作不安全感上升, 缺乏自尊心與自信心, 使得組織承諾、工作滿意度都降低 (尹曉穎, 1994; 牟素雯, 2002; Brockner, Tyler, & Cooper-Schneider, 1992; Cameron, 1994)。人力精簡後倖存者之所以工作滿意度低, 主要是恐懼成為下一波被裁者, 而對未來充滿無力感、工作投入趨於保守避免犯錯、士氣與生產力下降、工作滿足感降低、對組織承諾降低, 甚至想離職等負面反應, 進而降低工作滿意度 (Allen, Freeman, Russell, Reizenstein, & Rentz, 2001; Beylerian & Kleiner, 2002; Cascio, 1993;

Lewin & Johnston, 2000; Mishra, K. E., Spreitzer, & Mishra, A. K., 1998; Niehoff, Moorman, Blakely, & Fuller, 2001)。

(三) 男女性擔任主管公平性對工作滿意度的影響

國內外就業市場性別階層化現象的研究發現，男女性除了薪資不同外 (Bobbitt-Zeher, 2007)，職業上也有性別隔離現象。在不同職業裡，男性較多進入職業聲望較高、收入較佳、職涯發展較好的職業，如專業人員或主管人員；女性則較多進入職業聲望較低、收入較差、職涯較無發展的職業，如事務工作人員或服務售貨人員 (陳建志, 2000; 勞動部, 2010; Birkelund, Goodman, & Rose, 1996)。即使在相同職業裡，依然存在性別的隔離現象，以大學為例 (男女教授比為 5.74 : 1) 仍呈現男性較多位居較高職階如教授，而女性較多位居較低職階如助理教授或講師 (教育部, 2004)，這種相同職業階男高女低的現象，被許多研究所證實 (陳怡如, 2009; 游美惠、柯伯昇, 2004; 楊櫻華、游美惠, 2006; 廖國鋒、梁成明, 2000; Kay & Hagan, 1995; Wickwire & Kruper, 1996)。在職涯向上流動過程中，女性大多分佈在中、低職階，男性大多占據組織中管理職階的性別不平等現象，被稱為「玻璃天花板效應」 (黃煥榮, 2007)。職場中的性別不公平從程序公平觀點來看，員工評估組織在決策過程中所依據的標準，或評估的方法是否符合公平原則 (Folger & Greenberg, 1985)；換言之員工關心的是，決策過程中所使用的方法是否公平。假若員工覺得組織中，薪資、升遷、成為主管的決策，因為性別歧視而有所差異將感到不公平。

在工作場所是否有性別不平等現象，從男女性擔任主管的公平性就能察覺。基本上，大多數男性不認為男女性擔任主管不公平，所以不會影響其工作滿意度，即使有少數男性認為男女性擔任主管不公平，可能會影響其工作滿意度，但因為是少數所以也不會影響整體工作滿意度多少；但女性則大多數會認為男女性擔任主管不公平 (呂晶晶, 2008, 頁 109)，這種不公平可能是個人態度偏差或組織偏差所造成的人為障礙，使得具備資格的人無法升遷至管理階層位置的「玻璃天花板效應」 (Lemons & Danehower, 1996; Wirth, 2001)，很可能會降低工作滿意度；所以就男女整體而言，仍會認為男女性擔任主管不公平，而降低工作滿意度。所以當工作者認為男女性擔任主管的機會越趨不公平時，可推測其對工作的滿意程度會較低。

(四) 「工作與家庭相互衝突」對工作滿意度的影響

「工作與家庭相互衝突」, 意指工作與家庭之間存在某種不相容, 所造成的角色間衝突與壓力, 其理論屬於跨角色衝突的一種形式, 這衝突中來自於工作和家庭的角色壓力, 在某一方面是無法彼此相容的 (Greenhaus & Beutell, 1985)。簡單的說, 一個人在面對工作與家庭不同角色時, 當工作與家庭的要求衝突, 超出個人能力所能負荷時, 就會產生緊張與衝突的狀況 (吳美連, 1998)。工作與家庭間相互衝突包含「工作對家庭衝突」 (Work-to-Family Conflict, WFC) 與「家庭對工作衝突」 (Family-to-Work Conflict, FWC) 兩種概念 (陸洛、黃茂丁、高旭繁, 2005; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Frone, Russell, & Cooper, 1992)。一個人非常投入工作時, 沒有時間與精力再投入其他領域, 將會犧牲掉對家庭的投入, 而引發工作對家庭衝突; 而工作之所以干擾家庭造成家庭衝突, 主要是工作要求、工作負荷、工作時間太長等原因, 影響家庭相關的責任無法正常表現 (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003; Byron, 2005)。相反的, 家庭對工作造成工作衝突, 則是來自家庭的要求、角色負荷、角色衝突、照顧年幼子、家事處理等影響工作的進展, 而引發家庭對工作衝突 (Byron, 2005; Frone et al., 1992)。過去工作與家庭相互衝突對工作滿意度的研究, 大多發現工作衝突家庭對工作滿意度有負向影響 (陸洛等人, 2005; Bruck et al., 2002; Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005; Karimi, 2009); 教師的研究也發現, 在控制家庭對工作衝突下, 工作對家庭衝突對國小教師的工作滿意有顯著負向關聯 (林惠彥、高旭繁、馮輝棋, 2013)。不過家庭對工作衝突對工作滿意度的影響發現則較為紛歧, 有些為負向影響 (Karimi, 2009; Namasivayam & Zhao, 2007)。如教師組織公民行為越高, 工作滿意度也越高 (Oplatka, 2009), 但當員工知覺家庭影響到工作時, 會較少從事組織公民行為 (Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino, & Rosner, 2005), 顏弘欽 (2013) 的發現是, 國小教師家庭對工作衝突對組織公民行為有負向影響。此外, 家庭對工作衝突對工作滿意度的影響有些則影響不顯著 (Anafarta, 2011; Howard, Donofrio, & Boles, 2004)。工作與家庭相互衝突對工作滿意度影響結果不一致, 原因可能是: 一般人知覺工作對家庭的衝突, 比家庭對工作的衝突普遍、也

較強烈 (Frone et al., 1992; Geurts et al., 2005)；另外，工作對家庭的衝突與家庭對工作的衝突，存在不同的前因及後果 (Frone, Russell, & Cooper, 1997)，所以導致工作衝突家庭與家庭衝突工作對工作滿意度的影響不一致。

三、職業與工作滿意度關聯之研究

提高工作滿意度本為公司、企業提升員工工作效能、增強組織承諾、降低離職意圖的管理方法(張火燦等人, 2007; 黃先鋒等人, 2005; Bowling, 2007; Huang & Hsiao, 2007; Koppula, 2006)，所以研究對象的職業分佈甚廣，如醫院護理人員(于乃玲、胡瑞桃、周碧琴、賴瑞月, 1999; Chen, Lin, Wang, & Hou, 2009)、觀光飯店員工(毛筱艷, 2010; 胡夢蕾, 2003)、會計人員(陳富強、方顯光、林靖祥, 2007; 祝道松、盧正宗、游怡婷, 2008)……等。不過以上研究樣本都很小且偏，少見以全國性樣本探討工作滿意度，使得各類單一職業工作滿意度研究結果的對外推論受到限制。至於教師工作滿意度研究，大多數都有單一教學階段學校、地區性、小樣本的問題(巫惠貞、巫有鎰, 2001; 陸玫吉等人, 2009; 鄭彩鳳、吳慧君, 2006)。僅看到黃盈彰(2002a)、林俊瑩(2010)兩篇以全國性樣本所做的研究，獲得中小學教師工作滿意度是所有職業中最高的發現，而中小學教師工作滿意度都是所有職業中最高的原因是，教職工作特質中的專業學識層級、道德評價、工作安定性高與工作例行性低(黃盈彰, 2002a)，以及工作前景、工作有意義、工作自主性、工作價值、工作人際關係高與工作疲憊性低(林俊瑩, 2010)等優勢所致。

叁、研究方法

一、研究架構

本研究主要自變項為中小學教師與其他職業，控制變項包含性別、族群、婚姻、教育程度、現任機構年資等變項，如非必要，不會對它們的影響做說明；中介變項包含：(一)工作特質中的工作有意義、工作前景評估、工作自主性、工作場所人際關係、裁員機會、現工作有價值、男女性擔任主管公平性、工作收入、工作危險性、工作疲憊性，以及(二)工作

與家庭相互衝突：包含工作衝突家庭與家庭衝突工作等變項；依變項為工作滿意度。

二、影響職業工作滿意度因素之假設

（一）職業對中介變項影響的假設

假設 1-1：中小學教師的工作前景評估、工作有意義、工作自主性、工作有價值、工作人際關係，較其他職業高。

假設 1-2：中小學教師的工作疲憊性較其他職業低。

（二）中介變項對工作滿意度影響的假設

假設 2-1：工作前景評估、工作有意義、現工作有價值越高，工作滿意度越高。

假設 2-2：工作場所人際關係越佳，工作滿意度越高。

假設 2-3：工作自主性越高，工作滿意度越高。

假設 2-4：工作收入越高，工作滿意度越高。

假設 2-5：工作疲憊性越低，工作滿意度就越高。

假設 2-6：裁員機會對於員工工作滿意度有負面影響。

假設 2-7：工作衝突家庭對工作滿意度有負面影響。

依工作場所是否有性別不平等現象或玻璃天花板效應，推論男女性擔任主管機會越不公平，其工作滿意程度會越低，提出假設 2-8：認為女性擔任主管機會越不公平，工作滿意度越低。

（三）職業對工作滿意度直接影響的假設

假設 3-1：中小學教師工作滿意度是所有職業中最高。

職業對工作滿意度的影響，除了透過圖 1 中的工作特質、工作與家庭相互衝突等中介變項對工作滿意度產生影響外，還有未納入的如：性格特質上的外向性（Connolly & Viswesvaran, 2000; Judge, Heller, & Mount, 2002），制控信念（黃盈彰，2002a; Judge & Bono, 2001），自我效能（Judge & Bono, 2001），工作專業性（黃盈彰，2002a; 黃毅志，1998），工作不安全感（陳佳雯、陸洛，2011; Feather & Rauter, 2004）等變項對工作滿意度產生影響，因而職業對工作滿意度有直接影響。

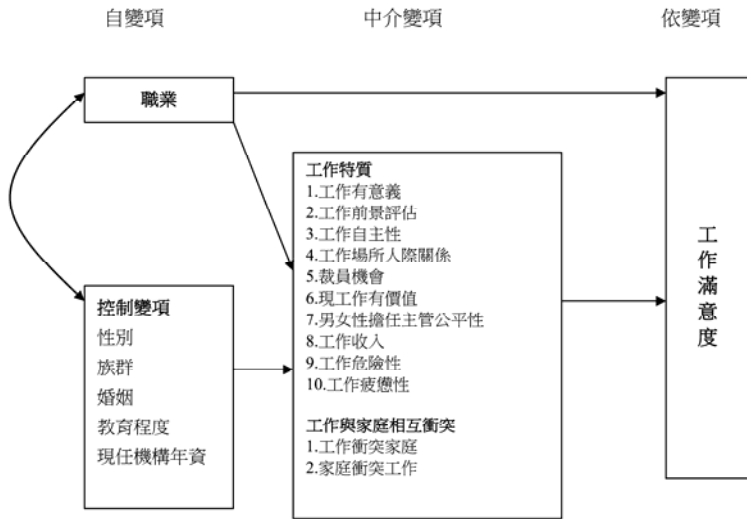


圖 1 工作滿意度研究架構

三、資料來源

採自行政院國科會人文社會處，為了提供學界從事社會變遷研究使用，所做的涵蓋臺灣社會各面向變遷，長期執行的抽樣調查「臺灣社會變遷基本調查」資料庫。本研究以民眾的職業為對象，運用 2005 年的「臺灣社會變遷基本調查」（五期一次）問卷二「工作與生活」（ $n = 2147$ ），與其他職業做比較，探討中小學教師的工作滿意度；並探究造成中小學教師工作滿意度與其他職業差異的因果機制。

四、變項測量

（一）背景變項

1. 本人職業

職業採用黃毅志（2003）職業分類，將職業分成：主管人員為 1，一般專業人員為 2，半專業人員為 3，事務工作人員為 4，服務售貨人員為 5，農林漁牧人員為 6，技術工為 7，半技術工為 8，非技術工為 9，以及中小學教師為 10（包含高中、國中、國小、學前與特教等教師），共計十類職業。迴歸分析時做九個虛擬變項，以中小學教師為對照組。

2. 性別

迴歸分析時做虛擬變項，以女性為1，男性為對照組。

3. 族群

包括本省閩南、本省客家、大陸各省市、原住民等四個族群。迴歸分析時做三個虛擬變項，以本省閩南為對照組。

4. 婚姻

婚姻狀況以「已婚」為1、「未婚」為2、「離婚」為3共三類。迴歸分析時做二個虛擬變項，以已婚為對照組。

5. 教育程度

以受學校教育分成國小以下、國高中、專科、大學、研究所以上共五類，迴歸分析時做四個虛擬變項，以大學為對照組。

6. 現任機構年資

依受訪者填答在目前工作機構或公司已工作幾年做測量，年數越多，代表現任機構年資越高。

(二) 中介變項¹：工作特質及工作與家庭相互衝突等變項

1. 工作有意義與工作前景評估

問卷題目：a. 我的工作有保障，b. 我的收入高，c. 我有好的升遷機會，d. 我的工作有趣，e. 我可以單獨作業，f. 我在工作中可以幫別人，g. 我的工作對社會有用，h. 我的工作讓我有機會可以提升我的技巧等共七題。有「非常同意」，「同意」，「既不同意也不反對」，「不同意」，「非常不同意」五個選項，依序分別給5到1分。對以上題目做主成份分析，萃取特徵值大於1的成份，再進行 oblimin 斜交轉軸得到兩個因素，可解釋變異量 52.02%。因素一反應在 e. 我可以單獨作業，f. 我在工作中可以幫別人，g. 我的工作對社會有用，h. 我的工作讓我有機會可以提升我的技巧之上，命名為「工作有意義」。因素二反應在 a. 我的工作有保

¹ 本文中，如裁員機會、現工作有價值、男女性擔任主管公平性、工作收入、工作衝突家庭、家庭衝突工作等變項，皆採取單一題目做代表，原因是：以上變項只需單一題目，就能清楚代表變項的意義。而本文中，如工作有意義與工作前景評估、工作自主性、工作場所人際關係、工作危險性與疲憊性等變項結合數題合併，理由是：當因素的結構未知時，採用探索性因素分析，結合數題合併得到少數因素，來解釋一群相互有關係存在的變數，且又保有原來最多的資訊，以達資料簡化的目的。

障，b. 我的收入高，c. 我有好的升遷機會之上，命名為「工作前景評估」。由於工作前景評估的因素負荷值為負值，所以因素分數必須做反向詮釋，因素分數越高，表示工作前景評估越低。

2. 工作自主性

問卷題目：

a. 對工作時數的決定，以下陳述哪一個最符合？有「由老闆決定」，「多多少少可以自己決定」，「完全由自己決定」三個選項，分別給 1 到 3 分，分數越高代表工作時數的自主性越高。

b. 以下敘述哪一個最符合對您日常工作描述？有「我能自由決定」，「多多少少可以自己決定」，「我不能自由決定」三個選項，分別給 3 到 1 分，分數越高代表工作方式與內容的自主性越高。

c. 工作的時候離開一兩的鐘頭去處理自己或家人的事，對您來說困難嗎？有「一點也不困難」，「不太困難」，「有一點困難」，「很困難」四個選項，分別給 4 到 1 分，分數越高代表工作時離開去處理私事的困難度越低，工作的自主性越高。

對以上 a. b. c. 三題做主成份分析，萃取特徵值大於 1 的成份，得到一個因素，可解釋變異量 62.74%，所得因素命名為「工作自主性」。

3. 工作場所人際關係

問卷題目：一般來說.....

a. 您認為您工作場內主管和員工之間的關係好不好？b. 您認為您工作場內同事之間的關係好不好？兩題。有「非常好」，「不錯」，「不好不壞」，「蠻差的」，「非常差」五個選項，分別給 5 到 1 分。對以上兩題做主成份分析，萃取特徵值大於 1 的成份得到一個因素，可解釋變異量 80.61%，所得因素命名為「工作場所人際關係」。因素分數越高，代表工作場所人際關係越佳。

4. 裁員機會

您的工作場所過去一年中是否曾經裁員？裁員幅度有多大？有「沒有裁員」，「有裁員 1 ~ 10%」，「有裁員 11 ~ 30%」，「有裁員 31 ~ 50%」，「有裁員 51% 以上」4 個選項，分別給 1 到 5 分。分數越高，代表裁員越多，很可能未來的裁員機會也高。

5. 現工作有價值

問卷題目：對您來說，要找到至少跟現在一樣好的工作難不難？有「很容易」，「還算容易」，「不容易也不難」，「有點難」，「很難」五個選項，分別給1到5分，分數越高，現工作有價值也越高，代表再找到與現在類似的工作機會難度高。

6. 男女性擔任主管公平性

問卷題目：您認為男女性擔任主管的機會上公不公平？有「很公平」，「還算公平」，「沒什麼公不公平」，「不太公平」，「很不公平」五個選項，分別給5到1分。分數越高，代表認為男女性擔任主管的機會越公平。

7. 工作收入

依受訪者填答每月工作收入如無收入，1萬元以下，1~2萬元，2~3萬元，.....，19~20萬元，20~30萬元，30萬元以上.....。分別給1到23分，分數越高代表工作收入越高。

8. 工作危險性與疲憊性

問卷題目：在您的工作中常不常發生下列情形？

a. 下班回家覺得精疲力盡，b. 必須做費體力的工作，c. 覺得您的工作有壓力，d. 在危險的狀況工作等共四題，有「總是」、「經常」、「有時候」、「很少」、「從不」5個選項，分別給5到1分。對以上題目做因素分析，萃取與轉軸方法同上，得到二個因素，可解釋變異量72.00%。因素一反應在b. 必須做費體力的工作，d. 在危險的狀況工作之上，命名為「工作危險性」。因素二反應在a. 下班回家覺得精疲力盡，c. 覺得您的工作有壓力之上，命名為「工作疲憊性」。所得因素分數越高，代表工作的危險性、工作的疲憊性越高。

9. 工作與家庭之間相互衝突

問卷題目：您時常覺得.....

a. 工作上的要求干擾您的家庭生活？命名為「工作衝突家庭」，b. 家庭生活的要求干擾您的工作？命名為「家庭衝突工作」，這兩題有「總是」、「經常」、「有時候」、「很少」、「從不」5個選項，分別給5到1分。所得分數越高，代表工作與家庭之間的相互衝突越高。

（三）依變項：工作滿意度

問卷題目：您對現在的工作滿不滿意？有「完全滿意」、「很滿意」、「還算滿意」、「沒什麼滿不滿意」、「不太滿意」、「很不滿意」、「完全不滿意」等 7 種選項。分別給 7 到 1 分，所得分數越高，代表工作滿意度越高。

五、分析方法

在影響中小學教師工作滿意度因果模型的引導下，進行量化分析。先運用探索性因素分析萃取具有理論意義的因素變項，以精簡統計分析。之後以雙變項百分比交叉與均數比較分析，比較不同職業者在背景如性別、族群、婚姻等類別變項之百分比，不同職業者在背景變項，如教育程度、工作收入、任職機構年資之平均數。最後以迴歸方式進行工作滿意度的路徑分析，檢證相關假設，找出造成影響中小學教師工作滿意度的因果路徑。

肆、研究結果與分析

一、分析與結果

（一）職業與背景變項百分比交叉之關聯性分析

表 1 左半邊，中小學教師男性佔 35.8%，遠低於女性（64.2%），中小學教師女性比率在各職業中僅次於事務工作人員。在族群分佈上，中小學教師閩南比率（67.2%）在各職業中次低，僅高於一般專業人員；原住民比率（3.0%）在各職業中僅次於半技術工（3.4%）。在婚姻分佈上，中小學教師已婚者佔 74.6%，在各職業偏高。

（二）職業與各變項平均數之關聯性分析

表 1 右半邊，職業與教育程度、工作收入、現任機構年資的平均數關聯皆達顯著。教育程度以中小學教師（16.0）最高，一般專業人員（15.9）第二，主管人員（13.3）第三，農林漁牧人員（5.1）最低。工作收入以主管人員（10.7）最高，一般專業人員（7.0）第二，中小學教師（6.3）第三，農林漁牧人員（3.1）最低。現任機構年資以農林漁牧人員（31.0）最高，主管人員（14.2）第二，中小學教師（12.0）第三，一般專業人員（7.1）最低。綜合表 1 右半邊獲知，中小學教師的教育程度是所有職業中最高，工作收入與現任機構年資排名都位居第三。

表 1 職業與各背景變項百分比交叉與平均數之關聯性分析

總樣本數 1640	性別		族群					婚姻			教育 程度	工作 收入	現任 機構 年資
	男	女	閩南	客家	外省	原住民	已婚	未婚	離婚				
中小學教師 (n = 67)	35.8%	64.2	67.2	9.0	20.9	3.0	74.6	25.4	.0	16.0	6.3	12.0	
主管人員(80)	82.5	17.5	70.0	10.0	20.0	.0	88.8	7.5	3.8	13.3	10.7	14.2	
一般專業人員 (118)	59.3	40.7	61.0	16.1	22.9	.0	55.9	41.5	2.5	15.9	7.0	7.1	
半專業人員 (302)	55.3	44.7	68.9	13.6	17.2	.3	64.1	33.2	2.7	12.7	6.3	9.3	
事務工作人員 (197)	27.9	72.1	67.5	13.2	19.3	.0	57.1	37.8	5.1	12.1	4.9	7.7	
服務售貨人員 (285)	48.4	51.6	70.4	15.8	13.0	.7	73.5	22.3	4.2	9.2	4.5	10.0	
農林漁牧人員 (73)	75.3	24.7	80.8	15.1	4.1	.0	95.9	4.1	.0	5.1	3.1	31.0	
技術工(190)	88.4	11.6	73.7	13.7	11.1	1.6	70.5	22.6	6.8	8.7	5.1	10.2	
半技術工 (179)	72.6	27.4	75.8	14.6	6.2	3.4	68.0	28.1	3.9	8.8	4.9	9.3	
非技術工 (149)	57.0	43.0	75.8	12.8	9.4	2.0	73.6	19.6	6.8	7.0	3.7	9.3	
% / (M)	58.4%	41.6	70.9	13.9	14.2	1.0	69.4	26.6	4.0	(10.7)	(5.5)	(10.4)	
Cramer's V / (Eta)	.36*		.11*					.17*			(.66*)	(.49*)	(.39*)

* $p < .05$

(三) 職業與中介變項及工作滿意度平均數之關聯性分析

表 2 職業與各中介變項平均數關聯性皆達顯著：與其他職業做比較，中小學教師覺得工作有意義、現工作有價值是所有職業中最高 ($M = .76$ 、 3.90)，除工作自主性最低 ($-.53$) 外，工作前景評估² ($-.27$)、工作場所人際關係較高 (.03)，裁員機會較低 (1.12)，認為男女性擔任主管公平性較高 (3.92)，工作危險性較低 ($-.34$)，工作疲憊性較高 (.30)，工作對家庭衝突較高 (2.15)，家庭對工作衝突較低 (1.70)。職業與工作滿意度平均數關聯性之 Eta 值顯著達 .21；與其他職業做比較，中小學教師的工作滿意度 (5.5) 是所有職業中最高，主管人員 (5.4) 第二，一般專業人員與半專業人員 (5.1) 第三，非技術工 (4.6) 最低。

² 由於工作前景評估的因素負荷值為負值，所以因素分數必須做反向詮釋。

自表 1 與表 2 分析，大致得知中小學教師具有教育程度最高，工作收入、現任機構年資高，覺得工作有意義、現工作有價值最高，工作前景評

表 2 職業與中介變項及工作滿意度平均數之關聯性分析

職業		工作有意義	工作前景評估(-)	工作自主性	工作場所人際關係	裁員機會	現工作有價值	女性擔任主管公平性	工作危險性	工作疲憊性	工作對家庭衝突	家庭對工作衝突	工作滿意度
中小學教師	<i>M</i> = .76	-.27	-.53	.03	1.12	3.90	3.92	-.34	.30	2.15	1.70	5.5(1)	
主管		.29	-.61	.62	.18	1.13	3.55	3.92	-.69	.36	2.38	1.93	5.4(2)
一般專業		.34	-.21	-.06	-.12	1.22	3.12	3.80	-.42	.21	2.27	1.94	5.1(3)
半專業		.06	-.16	.14	-.03	1.15	3.33	3.75	-.33	.09	2.04	1.76	5.1(3)
事務工作		-.19	-.03	-.27	-.11	1.17	3.31	3.59	-.39	.00	1.89	1.63	4.9
服務售貨		.05	.11	.26	.32	1.08	3.38	3.91	.09	-.12	1.94	1.70	4.9
農林漁牧		-.24	.73	1.03	-.29	1.06	3.63	4.25	.14	-.59	1.45	1.43	4.7
技術工		.13	.10	-.11	-.01	1.25	3.38	3.95	.72	-.13	1.70	1.59	5.0
半技術工		-.22	.19	-.39	-.04	1.15	3.46	3.67	.57	-.15	1.95	1.73	4.7
非技術工		-.60	.52	-.10	-.01	1.06	3.54	3.65	.41	-.10	1.73	1.59	4.6
總和	<i>M</i>	.01	.01	.01	.01	1.14	3.40	3.78	-.01	-.01	1.95	1.71	5.0
	樣本數	1163	1163	1290	1149	1613	1268	1255	1311	1311	1310	1310	1640
Eta		.29*	.26*	.33*	.14*	.11*	.12*	.14*	.44*	.19*	.21*	.14*	.21*

* $p < .05$

估、工作場所人際關係、認為男女性擔任主管公平性較高，裁員機會、工作危險性較低及工作滿意度最高等優勢。接下來進行迴歸分析，看看經由統計控制後中小學教師的工作滿意度優勢是否依然不變，以及中介變項對工作滿意度的影響。

(四) 工作滿意度的迴歸分析

表3 模式(1)與其他職業相較，中小學教師的工作滿意度略高於主管人員，但差距不顯著外，其餘皆顯著遠高於其他職業如一般專業、半專業、事務工作、服務售貨、農林漁牧、技術工、半技術工、非技術工，整體模型解釋力 R^2 為 .043。接著模式(2)控制變項包含性別、族群、婚姻、教育程度、現任機構年資等變項，如非必要，不會對它們的影響做說明。

模式(2)加入背景變項，職業對工作滿意度的影響上，中小學教師與主管人員依然沒有顯著差異，也仍然高於其他職業，不過職業對工作滿意度的影響 b 值皆大致略為縮小，整體模型解釋力 R^2 小幅提高為 .063。雖然各職業對工作滿意度的影響 b 值大致略有縮小，不過並沒有任何職業對工作滿意度的影響因此由顯著變不顯著，這表示背景變項雖有解釋力，但並不能解釋各職業在工作滿意度上差異的重要原因。

模式(3)再加入工作特質及工作與家庭相互衝突等中介變項後，工作特質對工作滿意度的影響是，工作有意義越高 ($\beta = .11$)、工作前景評估越好 ($\beta = -.29$)、工作自主性越高 ($\beta = .06$)、工作場所人際關係越佳 ($\beta = .25$)、現工作有價值越高 ($\beta = .07$)、認為男女性擔任主管公平性越高 ($\beta = .11$)，工作滿意度也就越高；裁員機會越高 ($\beta = -0.6$)、工作疲憊性越高 ($\beta = -.12$)，工作滿意度就越低。家庭相互衝突對工作滿意度的影響是，工作衝突家庭越低，工作滿意度越高 ($\beta = -.14$)、家庭衝突工作越高，工作滿意度越高 ($\beta = .07$)。而職業對工作滿意度的影響呈現，主管人員的工作滿意度 ($b = -.37$) 由不顯著變為顯著低於中小學教師，半專業人員與農林漁牧人員的工作滿意度，由顯著較中小學教師低變為不顯著，其他各項職業對工作滿意度的影響 b 值縮小不少，整體模型解釋力 R^2 提高到 .391。這顯示，本研究可能已經找到影響工作滿意度的重要中介變項，不過仍要職業對中介變項影響的迴歸分析，達顯著影響 ($p < .05$) 才能確認。

表 3 工作滿意度的迴歸分析

		模式 (1)	模式 (2)	模式 (3)
		<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)
職業	中小學教師 (對照組)			
	主管人員	-.09(-.02)	-.17(-.04)	-.37*(-.09)
	一般專業人員	-.44*(-.12)	-.40*(-.11)	-.28*(-.09)
	半專業人員	-.37*(-.14)	-.33*(-.13)	-.24(-.11)
	事務工作人員	-.59*(-.19)	-.48*(-.16)	-.31*(-.12)
	服務售貨人員	-.57*(-.21)	-.50*(-.19)	-.39*(-.13)
	農林漁牧人員	-.78*(-.13)	-1.00*(-.16)	-.70(-.05)
	技術工	-.46*(-.14)	-.42*(-.13)	-.42*(-.14)
	半技術工	-.79*(-.24)	-.69*(-.21)	-.43*(-.14)
	非技術工	-.87*(-.22)	-.75*(-.19)	-.48*(-.12)
性別	(對照組：男性)			
	女性		-.12(-.06)	-.07(-.04)
族群	(對照組：閩南)			
	客家		.05(.02)	.08(.03)
	大陸各省		.01(.00)	.00(.00)
	原住民		.28(.03)	-.04(-.00)
婚姻	(對照組：已婚)			
	未婚		-.09(-.04)	-.10(-.05)
	離婚		-.29*(-.06)	-.32*(-.07)
教育程度		.01(.04)	-.00(-.01)	
現任機構年資		.01*(.12)	.00(.02)	
工作特質	工作有意義			.10*(.11)
	工作前景評估 (-)			-.28*(-.29)
	工作自主性			.06*(.06)
	工作場所人際關係			.24*(.25)
	裁員機會			-.09*(-.06)
	現工作有價值			.05*(.07)
	男女性擔任主管公平性			.11*(.11)
	工作收入			.02(.06)
	工作危險性			.02(.02)
	工作疲憊性			-.12*(-.12)
工作與家庭 相互衝突	工作衝突家庭			-.14*(-.14)
	家庭衝突工作			.08*(.07)
常數項	5.51*	5.28*	5.02*	
	R^2	.043*	.063*	.391*
	<i>N</i>	1311	1295	865

註：工作特質變項中除裁員、現工作有價值、男女性擔任主管公平性、工作收入外，其餘均為因素分數，平均數為 0，標準差為 1。

* $p < .05$

(五) 自變項對中介變項影響的迴歸分析

為了解職業究竟透過那些中介變項影響工作滿意度，本節進一步以迴歸分析探討職業對中介變項的影響。本節僅對中介變項對工作滿意度有顯著影響的變項做探討。至於，中介變項中的工作收入與工作危險性，對工作滿意度的影響不顯著，所以對工作滿意度的影響，也就不太可能是這兩個工作特質的中介效果所導致，因此在表4中也就沒有呈現這兩個變項影響的統計結果，以簡化分析。而控制變項包含性別、族群、婚姻、教育程度、現任機構年資等變項，如非必要，不會對它們的影響做說明。

表4上半部，中小學教師覺得工作有意義最高，顯著高於其他所有職業。中小學教師工作前景評估高於農林漁牧人員、半技術工、非技術工，而與其他職業無顯著差異。中小學教師工作自主性低於主管、一般專業、半專業、服務售貨、農林漁牧人員，與其他職業無顯著差異。中小學教師工作場所人際關係高於農林漁牧人員，與其他職業無顯著差異。中小學教師裁員機會低於技術工，而與其他職業無顯著差異。中小學教師感覺現工作有價值也最高，顯著高於其他所有職業。中小學教師認為男女性擔任主管公平性高於半專業、事務工作、半技術工、非技術工，與其他職業無顯著差異。中小學教師工作疲憊性及工作衝突家庭與所有職業均無顯著差異。中小學教師家庭衝突工作低於一般專業人員，而與其他職業無顯著差異。

表 4 自變項對中介變項影響的迴歸分析

	工作 有意義	工作前景評估 (-)	工作 自主性	工作場所 人際關係	裁員 機會	現工作 有價值
	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)
中小學教師 (對照組)						
主管人員	-.53*(-.11)	-.31(-.07)	.93*(.21)	.03(.01)	.04(.02)	-.68*(-.11)
一般專業人員	-.37*(-.11)	.10(.03)	.44*(.12)	-.16(-.04)	.10(.05)	-.70*(-.16)
半專業人員	-.63*(-.24)	.06(.03)	.54*(.22)	-.12(-.05)	.04(.03)	-.67*(-.21)
事務工作人員	-.83*(-.29)	.12(.04)	.19(.07)	-.16(-.06)	.08(.05)	-.59*(-.16)
職業						
服務售貨人員	-.62*(-.23)	.25(.09)	.55*(.21)	.19(.07)	.01(.01)	-.74*(-.22)
農林漁牧人員	-1.19*(-.18)	.83*(.12)	.99*(.16)	-.69*(-.08)	.02(.01)	-1.24*(-.16)
技術工	-.56*(-.18)	.32(.10)	.12(.04)	-.19(-.06)	.19*(.11)	-.79*(-.20)
半技術工	-.90*(-.28)	.40*(.12)	-.13(-.04)	-.20(-.06)	.07(.04)	-.63*(-.15)
非技術工	-1.24*(-.32)	.66*(.17)	.18(.05)	-.17(-.04)	-.01(-.00)	-.56*(-.11)
(對照組：男性)						
性別						
女性	-.08(-.04)	.26*(.13)	-.17*(-.08)	-.08(-.04)	-.00(-.00)	-.12(-.05)
(對照組：閩南)						
族群						
客家	.04(.01)	-.04(-.01)	-.03(-.01)	.12(.04)	-.03(-.02)	-.13(-.04)
大陸各省	.02(.01)	-.12(-.04)	-.02(-.01)	.02(.01)	-.04(-.03)	.10(.03)
原住民	.27(.03)	-.38(-.04)	.08(.01)	.34(.04)	-.00(-.00)	.19(.02)
(對照組：已婚)						
婚姻						
未婚	-.10(-.05)	-.14(-.06)	-.07(-.03)	.08(.04)	.02(.01)	-.37*(-.13)
離婚	.07(.01)	-.02(-.00)	.10(.02)	-.00(.00)	-.04(-.01)	.11(.02)
教育程度	.01(.05)	-.01*(-.08)	-.02*(-.11)	-.01(-.06)	.00(.05)	-.02*(-.09)
現任機構年資	.01*(.13)	-.00(-.05)	.01*(.11)	.01*(.12)	-.00(-.02)	.03*(.25)
常數項	.54*	-.07	-.16	.10	1.06*	4.12*
R^2	.102*	.091*	.134*	.041*	.017	.131*
<i>N</i>	1149	1149	1274	1138	1580	1253

(續後頁)

(接前頁)

表 4 自變項對中介變項影響的迴歸分析

	男女性擔任 主管公平性	工作 疲憊性	工作 衝突家庭	家庭 衝突工作
	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)	<i>b</i> (β)
(對照組：男性)				
中小學教師 (對照組)				
主管人員	-.20(-.05)	.27(.06)	.32(.07)	.25(.07)
一般專業人員	-.21(-.06)	.03(.01)	.21(.06)	.29*(.10)
半專業人員	-.30*(-.13)	.01(.00)	.10(.04)	.18(.09)
職業 事務工作人員	-.42*(-.16)	-.13(-.04)	-.01(-.00)	.09(.04)
服務售貨人員	-.21(-.07)	-.13(-.05)	.11(.04)	.18(.08)
農林漁牧人員	.01(.00)	-.32(-.05)	-.26(-.05)	.01(.00)
技術工	-.27(-.09)	-.04(-.01)	-.11(-.04)	.08(.03)
半技術工	-.48*(-.16)	-.14(-.04)	.12(.04)	.24(.09)
非技術工	-.48*(-.13)	-.04(-.01)	-.01(-.00)	.13(.04)
(對照組：閩南)				
性別 女性	-.24*(-.12)	.16*(.08)	-.08(-.04)	-.05(-.03)
(對照組：閩南)				
族群 客家	.01(.00)	-.05(-.02)	-.06(-.02)	-.04(-.02)
大陸各省	-.06(-.02)	-.04(-.01)	.09(.03)	.11(.05)
原住民	.07(-.01)	.20(.02)	.06(.01)	-.08(-.01)
(對照組：已婚)				
婚姻 未婚	-.05(-.02)	-.20*(-.09)	-.34*(-.16)	-.33*(-.19)
離婚	.04(.01)	.05(.01)	-.15(-.03)	-.13(-.03)
教育程度	-.01*(-.09)	.03*(.15)	.03*(.19)	.02*(.13)
現任機構年資	-.00(-.01)	-.01(-.05)	-.00(-.02)	-.00(-.04)
常數項	4.35*	-.18	1.73*	1.51*
<i>R</i> ²	.040*	.055*	.079*	.056*
<i>N</i>	1236	1295	1294	1294

* *p* < .05

伍、討論、結論與建議

一、對假設檢證結果之討論

(一) 職業對中介變項的影響

假設 1-1 「中小學教師的工作前景評估、工作有意義、工作自主性、工作有價值、工作人際關係，較其他職業高」，除了工作自主性未獲得支持外，其餘變項大致都得到支持。研究顯示，中小學教師的工作自主性低於主管、一般專業、半專業、服務售貨與農林漁牧人員，與過去黃盈彰

(2002a, 頁 170) 的研究發現, 中小學教師的工作自主性與其他職業沒有差異很不同。原因可能是不同時間, 不同樣本對象測量所造成的差異; 也可能是不同工作自主性評量方式所造成。黃盈彰(2002a, 頁 160) 的工作自主性只對工作方式與進度的決定程度做測量, 而本研究除了以工作方式與內容的決定程度做測量外, 還加入工作時數多少之決定、工作時離開一兩個鐘頭去處理自己或家人的事, 共三題測量工作自主性。中小學教師在教學方式與教學內容上雖具自主性, 不過仍可能受統一課程標準、設計與課程進度壓力的限制; 而決定工作時數多寡或暫時離開工作去處理私事的自主性上, 中小學教師不如其他職業(主管、一般專業、半專業、服務售貨與農林漁牧人員)來的有彈性。

假設 1-2「中小學教師的工作疲憊性較其他職業低」, 未獲得支持。研究顯示, 中小學教師的工作疲憊性與其他職業沒有差異, 其原因仍有待未來研究加以釐清。

(二) 中介變項對工作滿意度的影響

1. 研究顯示: 假設 2-1「工作前景評估、工作有意義、現工作有價值越高, 工作滿意度越高」、假設 2-2「工作場所人際關係越佳, 工作滿意度越高」、假設 2-3「工作自主性越高, 工作滿意度越高」、假設 2-5「工作疲憊性越低, 工作滿意度就越高」、假設 2-6「裁員機會對於員工工作滿意有負面影響」、假設 2-7「工作衝突家庭對工作滿意度有負面影響」、假設 2-8「認為男女性擔任主管越不公平, 工作滿意度越低」, 以上假設均得到支持。另外研究也顯示, 工作收入對工作滿意度的影響不顯著, 假設 2-4「工作收入越高, 工作滿意度越高」, 未獲得支持; 假設 2-4 未獲得支持的原因, 有待研究進一步釐清。

2. 本研究發現, 工作衝突家庭對工作滿意度有負面影響, 假設 2-7「工作衝突家庭對工作滿意度有負面影響」, 獲得支持。不過, 家庭衝突工作對工作滿意度有正向影響, 這與過去家庭衝突工作對工作滿意度有負向影響(Karimi, 2009; Namasivayam & Zhao, 2007), 或影響不顯著(Anafarta, 2011; Howard et al., 2004) 的研究結果不同, 其原因也有待未來研究加以釐清。

（三）職業對工作滿意度的直接影響

研究顯示，在控制背景與中介變項後（表4模式（3）），中小學教師的工作滿意度還是最高，除了與半專業及農林漁牧人員沒有顯著差異外，仍顯著高於其他職業，這表示職業對工作滿意度仍有直接影響。假設3-1「中小學教師工作滿意度是所有職業中最高」，獲得有力支持。

職業對工作滿意度的影響，不僅透過本研究所提的工作特質、工作與家庭相互衝突等中介變項外，還可能透過其他變項如性格特徵上的外向性或神經質、制控信念、自我效能、工作專業性、工作不安全感等中介變項，對工作滿意度產生影響；可能由於這些變項沒納入統計分析，才顯現本研究職業對工作滿意度的直接影響。

二、對假設檢證以外的研究發現做討論

（一）中小學教師透過中介變項對工作滿意度之影響

1. 過去工作滿意度的研究，大多以單一職業（如教師、護理人員、基層警員……）為對象，少見同時對不同職業探討工作滿意度的研究。本研究將職業分成十類（中小學教師、主管人員、一般專業、半專業、事務工作、服務售貨、農林漁牧、技術、半技術、非技術工），以在臺灣很特別的中小學教師為對照組，與其他職業做比較，探討臺灣中小學教師的工作滿意度。研究發現，臺灣中小學教師的工作滿意度最高，只是與主管人員差異不顯著，這可能是中小學教師樣本不夠大（ $n = 67$ 人）。與過去林俊瑩（2010）研究不同之處，在於本研究對職業依不同工作特質做分類，將主管與一般專業人員分成兩類；而林俊瑩將主管與一般專業人員併為一類，得到「主管專業人員」工作滿意度低於中小學教師的結果。由於林俊瑩將「主管專業人員」併為一類，所以其研究也就無法釐清「主管專業人員」工作滿意度低於中小學教師，究竟是主管或一般專業人員的工作滿意度低於中小學教師？本研究將主管、一般專業人員分開分別探討，得到中小學教師的工作滿意度顯著高於一般專業人員，也高於主管人員但未達顯著差異的結果。

2. 本研究發現中小學教師感到工作有意義、現工作有價值都是所有職業中最高。中小學教師工作有意義最高的原因，可能是國人自古以來重

視教育，社會普遍對教師十分尊敬，由我國教師職業聲望長久居高不下(林清江，1981；陳奎熹，1992；黃毅志，2003)可獲得解釋；因此對現職中小學教師而言，從事教職不僅僅只是一份工作，更是一份為國家教育人才、培植棟樑，受人尊敬有意義的職業。現工作有價值指的是，找到與現在類似工作機會的難度，找到與現在類似的工作機會越難，現工作價值就越高；中小學教師現工作價值最高的原因可能是，中小學教師是職業聲望、社經地位很高，又有寒暑假，工作穩定，福利優厚，收入高的熱門好工作(黃毅志，2011)，所以要再找到與現在類似的工作機會難度很高。

然而近年教師職業，深受少子化衝擊。少子化來臨使學生數減少，學校營運成本偏高，政府為達到學校運作的規模經濟，進行減班、整併或廢校(教育部，2006)，這就產生許多超額教師問題。依教師法第十五之一條對超額教師的規定：「超額教師可優先輔導介聘至他校服務，倘若教師員額均已補足，仍有超額教師時，依法可將超額教師予以資遣」，這表示超額教師仍有潛在被資遣的風險。所以一方面，現任教師處於擔心自己被列為超額名單，憂慮下很可能影響教學情緒或同事間的情誼；另一方面，也因教師配額受限於學生人數少，教師們都必須分擔行政工作與承受行政壓力，這讓教師因教學與行政兩者無法兼顧，而感到心力交瘁(吳珮瑜、施登堯，2015；李新鄉、楊成業，2009)。因少子化帶來的衝擊對教師工作滿意度可能有很大的影響，現今教師的工作滿意度是否還是很高，就很值得後續研究再追蹤。

三、結論

本研究運用 2005 年「臺灣社會變遷基本調查」全國大樣本資料，對中小學教師與其他職業的工作滿意度做比較，探討臺灣中小學教師的工作滿意度，並探究造成臺灣中小學教師工作滿意度與其他職業差異的影響機制。採迴歸方式做路徑分析後發現：臺灣中小學教師的工作滿意度最高，除了與主管人員沒有顯著差異外，顯著高於其他所有職業，原因是中小學教師的現任機構年資偏高外，中小學教師最感到工作有意義、現工作有價值，有較高的工作前景評估、工作場所人際關係，較認為男女性擔任主管公平性，較低的裁員機會，這都有助於提高工作滿意度。本研究除了採用過去對工作滿意度有影響的中介變項外，還將工作場所的「裁員機會」與

「男女性擔任主管公平性」變項加入研究一起探討，研究中也證實中小學教師因較認為男女性擔任主管公平性、與有較低的裁員機會，使得工作滿意度較高，這也提高了中小學教師對工作滿意度的解釋。

四、未來研究建議

(一) 加入其他有影響的變項，以周全職業對工作滿意度的研究

職業對工作滿意度的影響，在控制了工作特質及工作與家庭相互衝突等中介變項後，職業對工作滿意度仍存有直接影響，這表示除本研究所投入的中介變項外，職業的工作滿意度還可能受其他變項的影響。為能更周全探究職業對工作滿意度的影響，建議未來研究可再加入，如性格特徵上的「外向性」或「神經質」、「制控信念」、「自我效能」、「工作專業性」、「工作不安全感」等對工作滿意度可能有影響的變項。

(二) 比較最新版的「臺灣社會變遷基本調查」之「工作與生活」問卷

臺灣中小學教師的工作滿意度很高，使中小學教師一直成為臺灣就業市場上強手的金飯碗，不過師資培育多元化之後有教師供給過量的情形，近年少子化現象也導致對中小學教師需求日減。政府面對少子化所產生的問題，勢將採取一些必要的因應措施，如減班、併校、教師缺額不補、鼓勵退休、處理超額教師……等；加以政府對教育一連串的改革行動，如九年一貫統整課程、教師評鑑分級、寒暑假進修……等，這些都可能降低中小學教師的工作滿意度。未來中小學教師工作滿意度是否仍然維持不變或下降，這將有待「臺灣社會變遷基本調查」釋出較新版之「工作與生活」問卷做分析，並與本研究結果做比較。

誌謝

此篇文章能刊出，要感謝我的老師黃毅志教授生前對我的諄諄教誨：不談與主題無關、不寫沒有根據的論文。您的突然驟逝，讓我們深感悲傷與萬般不捨……，了解您生命中少數能讓您開心的事，就是學生論文刊登，此刻誠摯獻上即將刊登論文，希望能告慰您在天之靈，敬愛您的學生。本文改寫自林慧敏，2013年「臺灣中小學教師工作滿意度與休閒滿意度之研究－與其他職業做比較」之臺東大學教育學系博士論文。

參考文獻

- 于乃玲、胡瑞桃、周碧琴、賴瑞月（1999）。某區域醫院護理人員工作滿意度與留任意願相關性之探討。*長庚護理*，**10**（3），28-38。
- [Yu, N.-L., Hu, S.-T., Chou, P.-C., & Lai, R.-Y. (1999). Job satisfaction and intention stay of the nurses in a regional hospital. *Chang Gung Nursing*, *10*(3), 28-38.]
- 王耀德、楊千、王桂英（2001）。比較公家機構與民營機構員工的事業生涯成就對其工作滿意、組織承諾與離職傾向之影響。*交大管理學報*，**21**（2），1-25。
- [Wang, Y.-D., Yang, C., & Wang, K.-Y. (2001). Comparing the effect of career achievement on job satisfaction, organizational commitment, and intent to quit for public and private employees. *Chiao Da Management Review*, *21*(2), 1-25.]
- 毛筱艷（2010）。國際觀光飯店員工工作滿意度與服務品質關係之研究—以員工性別為干擾變數。*多國籍企業管理評論*，**4**（1），1-12。
- [Mao, H.-Y. (2010). The moderating effect of gender on the relationship between job satisfaction and service quality for employees in international hotels. *Journal of International Business Studies, R.O.C.*, *4*(1), 1-12.]
- 尹曉穎（1994）。國營事業人員精簡方案與被留用人員之組織行為的關係。（未出版之碩士論文）。臺北市：國立臺灣大學。
- [Yin, S.-Y. (1994). *The relationship between the personnel downsizing program of the governmental enterprises and the organizational behavior of those employees kept afterwards* (Unpublished master's thesis). National Taiwan University, Taipei.]
- 牟素雯（2002）。人力成本精簡方案和員工個人特質、對工作態度與生涯規劃認知相關研究—以新竹科學園區積體電路產業為例（未出版之碩士論文）。桃園市：中原大學。
- [Mo, S.-W. (2002). *Effects of worker force reduce and employees individual characteristic on work attitudes and perceptions of career plan-Hsin-chu Science-Base Industrial Park Integrated Circuit Companies as an example* (Unpublished master's thesis). Chung Yuan Christian University, Taoyuan.]
- 李新鄉、楊成業（2009）。金門地區國中小教師工作壓力與組織承諾之研究。*教育行政論壇*，**1**（2），1-23。
- [Lee, H.-H., & Yang, C.-Y. (2009). A study on the present situations and differences of the teachers' job stresses and organizational commitment for elementary and junior high schools in Kinmen County. *Forum of Educational Administration*, *1*(2), 1-23.]
- 李春長、沈嫻君（2008）。組織結構、員工工作滿意度與組織承諾對工作績效之影響—以不動產經紀人員為例。*臺灣土地研究*，**11**（1），65-103。
- [Lee, C.-C., & Shen, P.-C. (2008). The study of the relationship among organizational structure, job satisfaction, organizational commitment and job performance—An example of the real estate brokers. *Journal of Taiwan Land Research*, *11*(1), 65-103.]

- 巫惠貞、巫有鎰（2001）。國小教師社會網絡工作特性與工作滿意關聯性之研究：以臺東縣與臺北市為例。**教育研究集刊**，**46**（1），147-180。
- [Wu, H.-J., & Wu, Y.-I. (2001). A study on elementary school teachers' job satisfaction and its relationships with their social networks, job characteristics: Taking Taitung County and Taipei Municipality as examples. *Bulletin of Educational Research*, *46*(1), 147-180.]
- 沈進成、楊婉琪、郭振生（2006）。內部行銷、組織承諾、工作滿意與學校效能影響關係之研究—以臺南地區國民小學為例。**人力資源管理學報**，**6**（1），47-74。
- [Shen, C.-C., Yang, W.-C., & Kuo, C.-S. (2006). A study of the relationship among internal marketing, organizational commitment, job satisfaction and school effectiveness-elementary schools in Tainan for example. *Journal of Human Resource Management*, *6*(1), 47-74.]
- 呂晶晶（2008）。以女性主義觀點探討國民中、小學女性校長之玻璃天花板。**學校行政雙月刊**，**56**，107-123。
- [Lu, C.-C. (2008). Study on glass ceiling of principal of junior high and elementary schools from the perspective of feminism. *School Administration Bimonthly*, *56*, 107-123.]
- 周昌柏、范熾文（2006）。國小校長轉型領導、交易領導與教師工作滿意度關係之研究。**花蓮教育大學學報**，**22**，255-282。
- [Jou, C.-B., & Fan, C.-W. (2006). A study on relationships between principals' transformational leadership, transactional leadership and teachers' job satisfaction of elementary schools. *Journal of National Hualien University of Education*, *22*, 255-282.]
- 林俊瑩（2010）。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**，**23**（1），1-30。
- [Lin, C.-Y. (2010). Job satisfaction, organization commitment and turnover intention: A comparison among elementary-secondary school teachers and other occupations. *Journal of Educational Practice and Research*, *23*(1), 1-30.]
- 林清江（1981）。教師職業聲望與專業形象之調查研究。**教育研究所集刊**，**23**，99-181。
- [Lin, C.-J. (1981). A study of occupational prestige and professional image of teachers. *Bulletin of Educational Research*, *23*, 99-181.]
- 林惠彥、高旭繁、馮輝棋（2013）。同酬也要同工：組織公平知覺對國小教師的職家衝突與後果之調節。**商略學報**，**5**（2），137-152。
- [Lin, H.-Y., Kao, S.-F., & Feng, H.-C. (2013). Equal pay with equal obligation: Effects of perceived organizational justice on work-to-family conflict among elementary school teachers. *International Journal of Commerce and Strategy*, *5*(2), 137-152.]

- 吳美連（1998）。高成就婦女的身心特徵壓力知覺與工作－家庭衝突之探討。**中原學報**，**26**（2），1-10。
- [Wu, M.-L. (1998). A study on the relationships among physiological and psychological characteristics, perceived stress, and work-family conflict of the high achievement women. *Chung Yuan Journal*, 26(2), 1-10.]
- 吳珮瑜、施登堯（2015）。少子化現象對學校的影響－從教師兼任行政人員視角出發。**臺灣教育評論月刊**，**4**（11），221-237。
- [Wu, P.-Y., & Shy, D.-Y. (2015). How declining birthrate impact the school education setting: Under the administrator teacher's viewpoint. *Taiwan Educational Review*, 4(11), 221-237.]
- 吳清山（2006）。臺灣教育改革的檢討與策進：1994－2006年。**教育資料集刊**，**32**，1-21。
- [Wu, C.-S. (2006). Examination and improvement on educational re-form in Taiwan: 1994-2006. *Bulletin of Educational Resources and Research*, 32, 1-21.]
- 胡夢蕾（2003）。內部行銷與工作滿意度之研究－以臺灣國際觀光飯店為例。**旅遊管理研究**，**3**（2），1-25。
- [Hu, M.-L. (2003). The relationship between internal marketing and job satisfaction—An investigation into the Taiwan international hotel industry. *Tourism Management Research*, 3(2), 1-25.]
- 祝道松、盧正宗、游怡婷（2008）。領導型態、審計結構與審計人員角色壓力對工作滿意度關係之研究。**會計與公司治理**，**5**（1），1-32。
- [Zhu, D.-S., Lu, C.-T., & Yiu, Y.-T. (2008). The influence of the CPA firms' leadership style, audit structure and role stress on job satisfaction. *Journal of Accounting and Corporate Governance*, 5(1), 1-32.]
- 教育部（2004）。九十二學年度大專院校校別專任教師數。取自 http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/92_s1101.xls
- [Ministry of Education (2004). *Ninety-two school year number of full-time teachers in universities, colleges and junior colleges*. Retrieved from http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/92_s1101.xls]
- 教育部（2006）。**中華民國教育統計**。臺北市：作者。
- [Ministry of Education (2006). *Education statistics*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 陳怡如（2009）。臺灣高等教育改革對大學新進女性教師之影響。**教育政策論壇**，**12**（2），113-150。
- [Chen, D. I.-R. (2009). Higher education reform in Taiwan and its impact on female teachers. *Educational Policy Forum*, 12(2), 113-150.]
- 陳佳雯、陸洛（2011）。「還有明天？」工作不安全感對員工的差異性影響。**人力資源管理學報**，**11**（3），49-73。
- [Chen, J.-W., & Lu, L. (2011). Will you still have the job tomorrow? The differential effects of job insecurity on employees. *Journal of Human Resource Management*, 11(3), 49-73.]

- 陳建志（2000）。臺灣地區科系、職業性別隔離與收入性別差異之變遷。**教育與心理研究**，23（2），285-312。
- [Chen, C.-C. (2000). The change of departmental, occupational gender segregation, and earnings difference in Taiwan. *Journal of Education & Psychology*, 23(2), 285-312.]
- 陳奎熹（1992）。**教育社會學研究**。臺北市：師大書苑。
- [Chen, K.-S. (1992). *Research on educational sociology*. Taipei, Taiwan: Normal Bookstore.]
- 陳富強、方顯光、林靖祥（2007）。探討團軍主財人員工作壓力、工作滿意度、工作價值觀與組織承諾關聯性之認知。**華人前瞻研究**，3（2），17-39。
- [Chen, F.-C., Fang, H.-K., & Lin, C.-H. (2007). Discussing the association cognition of the National Defense financial personnel's work stress, work satisfaction, work value and organizational commitment. *Journal of Chinese Trend and Forward*, 3(2), 17-39.]
- 陸玟吉、高俊傑、張育瑞（2009）。國中校長家長式領導與體育教師工作滿意度關係之研究。**管理實務與理論研究**，3（3），114-123。
- [Lu, W.-C., Kao, C.-C., & Chang, Y.-J. (2009). A study on the relationship between principals' paternalistic leadership and PE teachers' job satisfaction in junior high schools. *Journal of Management Practices and Principles*, 3(3), 114-123.]
- 陸洛、黃茂丁、高旭繁（2005）。工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討。**應用心理研究**，27，133-166。
- [Lu, L., Hwang, M.-T., & Kao, S.-F. (2005). The bi-directional conflict of work and family: Antecedents, consequences and moderators. *Research in Applied Psychology*, 27, 133-166.]
- 張火燦、謝廷豪、劉嘉雯（2007）。員工工作滿意、組織承諾與離職意圖關係的統合分析修正模式。**臺灣管理學刊**，7（1），25-41。
- [Chang, H.-T., Hsieh, T.-H., & Liou, J.-W. (2007). The effects of job satisfaction and organizational commitment on intention to leave: The modified model of meta-analysis. *Taiwan Academy of Management Journal*, 7(1), 25-41.]
- 張荳雲（1988）。工作滿足：其概念與理論架構的檢討。**中央研究院民族學研究所集刊**，63，63-86。
- [Chang, L.-Y. (1988). Job satisfaction: Construct and the theoretical framework. *Bulletin of the Institute of Ethnology Academia Sinica*, 63, 63-86.]
- 勞動部（2010）。**性別統計指標**。取自：<http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/year99/rptmenumon.htm>。
- [Ministry of Labor (2010). *Gender statistical indicators*. Retrieved from <http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/year99/rptmenumon.htm>.]

- 黃先鋒、廖敏齡、周澤民（2005）。工作輪調、工作滿足與組織承諾相關性之實證研究。*人力資源管理學報*，5（4），107-129。
- [Huang, H.-F., Liao, M.-L., & Thou, Z.-M. (2005). An empirical study on relativity among job rotation, job satisfaction and organization commitment. *Journal of Human Resource Management*, 5(4), 107-129.]
- 黃盈彰（2002a）。中小學教師工作滿意度特性之研究：與高層專業人員等職業類別做比較。*教育與心理研究*，25（1），149-177。
- [Huang, Y.-C. (2002a). Junior high school and elementary school teachers' job satisfaction. *Journal of Education & Psychology*, 25(1), 149-177.]
- 黃盈彰（2002b）。影響國小教師工作滿意度之因果機制。*臺灣教育社會學研究*，2（1），155-197。
- [Huang, Y.-C. (2002b). The causal mechanism influencing elementary school teachers' job satisfaction. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 2(1), 155-197.]
- 黃煥榮（2007）。突破玻璃天花板—女性行政菁英事業生涯發展的問題與展望。*國家菁英季刊*，3（4），85-107。
- [Huang, H.-J. (2007). Breaking through the glass ceiling—The problems and prospects on the career advancement of female administrative elites. *Quarterly National Elite*, 3(4), 85-107.]
- 黃毅志（1998）。工作特質、工作報酬，與階級意識及工作滿意度。（行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告編號：NSC87-2412-H-143-001）。臺東市：國立臺東大學。
- [Hwang, Y.-J. (1998). *Qualities, remuneration for work, class consciousness, and job satisfaction*. (National Science Council Report: NSC87-2412-H-143-001). Taitung, Taiwan: National Taitung University.]
- 黃毅志（2003）。「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構與評估：社會科學與教育社會學研究本土化。*教育研究集刊*，49（4），1-31。
- [Hwang, Y.-J. (2003). The construction and assessment of the "New occupational prestige and socioeconomic scores for Taiwan": The indigenization of the social science and sociology of education research. *Bulletin of Educational Research*, 49(4), 1-31.]
- 黃毅志（2008）。如何精確測量職業地位？「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構。*臺東大學教育學報*，19（1），151-159。
- [Hwang, J.-J. (2008). How to precisely measure occupational status? Construction of the "Improvement edition of new occupational prestige and socioeconomic scores for Taiwan." *NTTU Educational Research Journal*, 19(1), 151-159.]
- 黃毅志（2011）。臺灣的教育分流、勞力市場階層結構與地位取得。臺北市：心理出版社。
- [Hwang, Y.-J. (2011). *The educational tracking, labor market structure and status attainment in Taiwan*. Taipei, Taiwan: Psychological.]

- 游美惠、柯伯昇（2004）。臺灣地區國小校長職位晉遷的性別分析。**教育研究集刊**，**50**（4），45-77。
- [You, M.-H., & Ko, P.-S. (2004). Gender and career development: An analysis of elementary school principals' promotions in Taiwan. *Bulletin of Educational Research*, 50(4), 45-77.]
- 楊櫻華、游美惠（2006）。女性軍訓教官的職場困境：以已婚育有子女者為例的性別分析。**臺灣教育社會學研究**，**6**（2），125-161。
- [Yang, Y.-H., & You, M.-H. (2006). A gender study of female married military instructors' work experiences. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 6(2), 125-161.]
- 廖國鋒、梁成明（2000）。國軍女性軍官工作特性、工作滿足與離職傾向關係之研究。**國防管理學院學報**，**21**（1），18-29。
- [Liw, G.-F., & Liang, C.-M. (2000). A study of relationship between job characteristics, job satisfaction, and turnover propensity among female officers. *Journal of National Defense Management*, 21(1), 18-29.]
- 鄭彩鳳（2003）。美國教師工會之發展：兼論對臺灣組織教師工會之啟示。**教育政策論壇**，**6**（2），21-41。
- [Cheng, T.-F. (2003). The development of teacher unions in USA. *Educational Policy Forum*, 6(2), 21-41.]
- 鄭彩鳳、吳慧君（2006）。主管家長式領導與行政人員自我效能、組織承諾及工作滿意度關係之研究：結構方程模式之應用。**教育與心理研究**，**29**（1），47-75。
- [Cheng, T.-F., & Wu, H.-C. (2006). A study of the relationships in clerk's self-efficacy, organizational commitment, and job satisfaction in different types of paternalistic leadership: An application of Structural Equation Modeling. *Journal of Education & Psychology*, 29(1), 47-75.]
- 賴明政（2008）。服務失誤、服務補救、工作滿意、組織承諾與處理反應關係之研究－服務端觀點。**東吳經濟商學學報**，**60**，105-131。
- [Lai, M.-C. (2008). The relationships among service error, service recovery, job satisfaction, organizational commitment and coping response. *Soochow Journal of Economics and Business*, 60, 105-131.]
- 顏弘欽（2013）。心有餘，而力不足？「家庭對工作衝突」對教師組織公民行為的影響。**教育經營與管理研究集刊**，**9**，61-90。
- [Yen, H.-C. (2013). The spirit is willing, but the flesh is weak? Investigate the impact of family-to-work conflict on teachers' organizational citizenship behaviors. *Bulletin of Educational Entrepreneurship and Management*, 9, 61-90.]
- Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 32(3), 536-543.
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinant of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007-1027.

- Allen, T. D., Freeman, D. M., Russell, J. E. A., Reizenstein, R. C., & Rentz, J. O. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(2), 145-164.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168-177.
- Beylerian, M., & Kleiner, B. H. (2002). The downsized workplace. *Nonprofit World*, 20(3), 30-32.
- Birkelund, G. E., Goodman, L. A., & Rose, D. (1996). The latent structure of job characteristics of men and women. *American Journal of Sociology*, 102(1), 80-113.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Bobbitt-Zeher, D. (2007). The gender income gap and the role of education. *Sociology of Education*, 80 (1), 1-22.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175-190.
- Bragger J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303 -324.
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 241-261.
- Bruck, C. S., Allan, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Cameron, K. S. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 189-211.
- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *The Executive*, 7(1), 95-104.
- Chen, C. K., Lin, C., Wang, S. H., & Hou, T. H. (2009). A study of job stress, stress coping strategies, and job satisfaction for nurses working in middle-level hospital operating rooms. *The Journal of Nursing Research*, 17(3), 199-211.

- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality, 33*(6), 523-540.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 29*(2), 265-281.
- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review, 9*(4), 495-524.
- Dolbier, C. L., Webster, J. A., McCalister, K. T., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2005). Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion, 19*(3), 194-198.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), 81-94.
- Folger, R., & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. *Research in Personnel and Human Resources Management, 3*, 141-183.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 325-335.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress, 19*(4), 319-339.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(3), 305-323.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Howard, W. G., Donofrio, H. H., & Boles, J. S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 27*(3), 380-395.
- Huang, T. C., & Hsiao, W. J. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organization commitment. *Social Behavior and Personality, 35*(9), 1265-1276.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations Trait—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92.

- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530-541.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review, 42*(1), 124-143.
- Karimi, L. (2009). Do female and male employees in Iran experience similar work-family interference, job, and life satisfaction? *Journal of Family Issues, 30*(1), 124-142.
- Kay, F. M., & Hagan, J. (1995). The persistent glass ceiling: Gendered inequalities in the earnings of lawyers. *British Journal of Sociology, 46*(2), 279-310.
- Koppula, R. (2006). Is job satisfaction the ultimate measure of employee well-being? *China Staff, 4*, 30-34.
- Lemons, M. A., & Danehower, V. C. (1996). Organizational justice and the glass ceiling: The moderating role of gender schemas. *Academy of Management Proceedings, 398*-402.
- Lewin, J. E., & Johnston, W. J. (2000). The impact of downsizing and restructuring on organizational competitiveness. *Competitiveness Review, 10*(1), 45-55.
- Mishra, K. E., Spreitzer, G. M., & Mishra, A. K. (1998). Preserving employee morale during downsizing. *Sloan Management Review, 39*, 83-95.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management, 28*(5), 1212-1223.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management, 26*(1), 93-113.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management, 23*(5), 375-389.
- Rayton, B. A. (2006). Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: An application of the bivariate profit model. *The International Journal of Human Resource Management, 17*(1), 139-154.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology, 36*(3), 577-600.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research, 11*, 98.
- Wickwire, K. S., & Kruper, J. C. (1996). The glass ceiling effect: An approach to assessment. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 48*(1), 32-39.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management, 33*(2), 141-160.