

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

巫惠貞、巫有鎰

【摘要】

本研究目的在比較台北市與台東縣兩地間國小教師工作滿意的差異並以社會網絡、工作特性為中介變項探究其因果機制，以期為影響兩地教師工作滿意的因素找到更有力的解釋及更確切的了解。本研究以分層叢集隨機取樣，抽取台北市與台東縣國小教師共906人為樣本，以自編問卷為工具，以因素分析及多元迴歸進行路徑分析。結果發現：女性、級任、兼行政職務、學歷較低者及收入較高的教師，工作滿意較高。而地區、族群、婚姻狀況對工作滿意的影響不顯著。整體而言，背景因素對工作滿意的影響相當小（R Square=.04），在加入工作特性中的外在報酬、工作無意義、工作繁重及人際關係（亦屬社會網絡變項）等四個中介變項後，R Square提高為.31，顯示這四個中介變項具有相當大的解釋力。其中外在報酬及人際關係會提高工作滿意，而工作無意義及工作繁重會降低工作滿意。台東縣與台北市國小教師工作滿意沒有顯著差異，原因在於地區對中介變項的影響正負值相互抵銷所致。

本研究並對政府政策、學校與教師實務及未來研究提出建議。

關鍵字：工作滿意、社會網絡、工作特性

壹、前言

工作滿意會影響員工的工作表現（許士軍，民66），也會影響員工的績效、組織承諾和離職意願（黃同圳，民85；Bluedorn, 1982），研究工作滿意有其重要性。過去許多探討工作滿意的研究，結果並不一致，主要在於未建立具解釋力的因果機制，來說明背景因素透過中介變項（intervening variables）對工作滿意的影響。

以社會網絡（social network）為中介探討背景因素對社會行為的影響乃是目前社會科學研究的一股熱潮（黃毅志，民88），而過去的許多研究均發現工作特性（Job Characteristics）是影響工作滿意的重要變項（邱繼志，民84；高淑貴，民74；趙美鈴，民87；Hackman & Lawler, 1971；Hackman & Oldham, 1975）。因此本文主要以社會網絡與工作特性為中介變項，探討背景因素對工作滿意的影響。

台北市與台東縣為台灣地區教育發展之兩極，以往台北市等都會區是教師選擇任教的優先目標，而台東縣地處偏遠，偏遠地區的生活及文教條件較差，教師流動率高（饒見維，民85），一般認為台東縣教師的工作滿意較低。本研究目的在探討背景因素，如地區、個人屬性、工作背景、婚姻狀況等，如何透過社會網絡與工作特性等中介變項進而影響工作滿意，以釐清造成台北、台東兩地國小教師實際工作滿意異同的可能原因；並據以提出結論與建議，作為教育實務與未來研究之參考。

本研究的待答問題為：

- 1.不同背景（特別是不同地區）的國小教師，其社會網絡、工作特性與工作滿意是否有差異？
- 2.國小教師的背景因素是否會透過社會網絡、工作特性對工作滿意產生影響？

貳、文獻探討

本節首先簡述工作滿意之基本理論並歸納過去國內外之相關研究，探討影響工作滿意的因素。接著，探討背景變項（如地區、個人屬性、工作背景、

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

婚姻狀況等)對中介變項(如社會網絡、工作特性)的影響及中介變項對工作滿意的影響。由於本研究的焦點擺在探討台北、台東兩地國小教師工作滿意異同的可能原因，因此特別將地區與工作滿意的關係另立章節討論。

一、工作滿意

Price (1972) 認為「滿意乃是一個社會組織成員對其組織團體所產生之一種積極情意導向 (a positive affective orientation) 的程度。亦即組織成員具有積極情意導向時，是為「滿意」；若為消極情意導向時，則為「不滿意」。筆者綜合各學者的定義 (Kalleberg, 1977; Price, 1972)，將工作滿意視為教師個人對於現職工作的一種主觀心理感受與積極情感反應，可測量其整體滿意 (overall satisfaction)。

(一)基本理論

探討工作滿意的理論，一般建立在激勵理論上。當教師的工作表現能滿足某種層次的需要，而獲得某種程度的激勵時，則對工作自然產生積極的情意導向，即工作滿意較高；反之，當其工作表現無法滿足某種層次的需要，而缺乏相當的激勵時，則對工作自然產生消極的情意導向，即工作滿意較低。茲舉其常用的基本理論簡述如下：

1. Maslow 的「需要層級理論」(Need-hierarchy theory)：Maslow (1943) 將需要分為五大層級，即生理、安全、社會、自尊及自我實現的需要。當此五大需要獲得愈多滿足時，滿意度愈高。最基層的需要為生理需要，是為支持生命之所必須；包括食衣住行等項，通常與金錢或金錢所能換購的事物有關。其次，安全需要指的是不受危險侵害、經濟保障及福利、及免受工作或環境威脅……等。再者，社會需要指的是人與人之間的歸屬與愛的需要，如與他人相互的付出、接受、友誼和情誼。在以上三者需要獲得滿足後，接著是自尊需要，此需要指的是一方面感受到自己的重要性，一方面也期望獲得他人的認可與尊重，尤其後者更重要。至於最高層級的需要為「自我實現的需要」，是人們希望自己能完全實現其潛力，重視自我達成、自我發展和創造力的發揮 (Hodgetts, 民70)。
2. Herzberg, Mausner & Snyderman 之「雙因子理論」(Two-factor theory)：Herzberg et al. (1959) 認為工作滿意與不滿意是二個彼此平行的變數，他們將影響工作滿意的因素區分為激勵 (motivators) 因素

- 與保健 (hygiene) 因素。前者為增進 (提高) 工作滿意的因素, 如工作本身、賞識、進步、成長的可能性、責任、成就等; 後者為避免工作不滿意的因素, 如金錢收入、督導、地位、保障、工作環境、政策與行政、人際關係等。Herzberg認為激勵和保健因素是可分離的兩類因素, 若激勵因素適時出現, 個人會感到滿意, 反之, 個人只會感到「無工作滿意」(no job satisfaction)。若保健因素未適時出現, 個人會感到工作不滿意, 反之, 個人只會感到「無工作不滿意」(no job dissatisfaction) (吳清基, 民69)。因此, 若要增進工作滿意, 應從激勵因素著手; 若要避免工作不滿意, 則應從保健因素著手。筆者比較雙因子理論與Maslow的需要層級理論有些相通之處, 保健因素與較低層級的需要相似; 而激勵因素則類似於較高層級的需要。
3. Adams之「公平理論」(Equity theory) : Adams (1963) 指出個人工作滿意的感受來自與他人的比較, 亦稱社會比較理論 (Social comparison theory)。一個人的滿足程度取決於在工作上的投入 (如時間、經驗、金錢、教育、資格、技術、努力等) 與報酬 (如地位、薪資、陞遷、榮譽、福利等) 間平衡的感受, 這種感受的衡量特別強調與他人的比較。如果個人感受到, 與他人相較之下, 其工作投入所獲得的待遇及報酬是公平合理的, 則滿意度較高; 反之則較低 (藍瑞霓, 民87)。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」, 在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。
 4. Vroom的「期待理論」(Expectancy theory) : Vroom (1964) 從個人追求目標的觀點來談滿足, 強調個人為了追求所期待的目標, 常會產生積極的行為。而個人的行為動機係受三個因素影響, (1) 吸引力 (valence) : 對此目標需求的強弱程度 (介於-1~+1之間); (2) 手段性 (instrumentality) : 個人認為行為產生行為結果的概率 (介於0%~100%之間); (3) 期待性 (expectancy) : 個人自信行動所能達成自己需求目標的概率 (介於0~1之間)。Vroom提出一個公式: 動機 = 吸引力 × 手段性 × 期待性。乘積越大, 激勵個人努力工作的力量越大 (張德銳, 民82)。而個人所期待的結果 (如回饋與報酬等), 越能達成, 以滿足自己的需要, 則工作滿意越高。
 5. Korman之「實現理論」(Fulfillment theory) : Korman (1971) 認為每一個人有其不同的需求與價值觀, 每個人工作滿意程度取決於其

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

所獲得的報酬價值有多少能滿足其需求，最強調「實際」獲得的報酬能否滿足其需求。Korman認為個人能獲得他所要的結果，他就越滿足。若個人有某種強烈的需要（如足夠的收入），他能達成此需要，就越滿足；反之，就越不滿足。

6. Locke和Lawer之「差距理論」（Discrepancy theory）：差距理論對實現理論只強調「實際」所得結果為何，作了若干修正。Locke（1969）、Lawer（1973）認為工作滿意程度取決於個人自特定工作環境中所「實際」獲得的價值，與「預期」應獲得價值的差距。若實際獲得的價值比預期應獲得的價值高，且差距越大，則越滿意；反之，若實際獲得的價值比預期應獲得的價值低，且差距越大，則越不滿意。
7. Wernimont之「系統理論」（System theory）：Wernimont（1972）認為影響一個人工作滿意的因素，可分為二種，即外在環境因素與個人內在因素。其中，外在環境因素（如組織決策、工作環境、薪資待遇、職位陞遷、領導能力、人際關係等），會影響個人內在因素（如成就感、責任感、認同感、進步感、公平感及贊同感等）的滿意情形，從而影響個人對整個工作滿意的結果，而此結果又會產生回饋作用，進而影響原先的外在環境因素與個人內在因素，如此循環不已，而成爲一種開放系統的現象。
8. Alderfer的「ERG理論」：Alderfer（1972）將Maslow的需要層級理論簡化爲生存需要（Existence）、關係需要（Relatedness）及成長需要（Growth）等三個層面。生存需要指所有的生理與物質之慾望；關係需要指在工作環境中與他人建立人際關係而言；成長需要指個人努力於工作，以求工作中能具有創造性並獲得個人之成長與發展（鍾燕宜，民82）。可細分為薪水、福利、上司、同事、安全、顧客、成長等七個面向。ERG理論三個前提是：(1)某一層級之需要若未能獲得滿足，則對其希望能獲得滿足的慾望愈大；(2)當較低層級之需要已被滿足時，愈希望能滿足較高層級需要（此即滿意—前進途徑Satisfaction-progression approach）；(3)當較高層級之需要遭遇挫折，未能獲得滿足時，將使原來較高層級之需要退化，轉而對較低層級需要之滿足慾望加大（此爲挫折—退縮途徑Frustration-regression approach）。與Maslow之需要層級理論比較而言：Maslow以滿意—前進途徑爲基礎，ERG則還包括挫折—退縮途徑；Alderfer認為需要是一連續帶，人們有自由選擇的權利，亦可能跳略某些需要，人類需要在某一時間可有

一個以上的需要發生，並非如Maslow所指的需要僅由較低層級逐步發展。

(二)實證研究

以往常見影響工作滿意的背景變項包括地區（詳後）、個人屬性（如性別、族群、學歷、年資）、工作背景（如職位、兼任行政）、婚姻狀況（如已婚未婚、有無子女）等，眾多研究結果並不一致。

- 1.個人屬性方面：有些研究發現女性教師的工作滿意高於男性（任晟蓀，民74；郭明德，民84；謝金青，民83；藍瑞霓，民87），有些研究發現男性教師的工作滿意較高（陳鏡潭、陳炯彰、黃偉蓉，民83；黃國隆，民71；楊妙芬，民86）。也有些研究發現男女教師在工作滿意上並無顯著差異（吳清基，民69；吳幼妃，民78；陳木全，民84）。在族群上，國外有研究顯示，黑人的工作滿意高於白人（Dorsert, 1977; Hodge, 1977）。在年資上，大部分的研究都發現服務年資愈長，工作滿意愈高（台灣省教育廳，民85；任晟蓀，民74；舒緒偉，民79；謝金青，民83；藍瑞霓，民87；Worrell, 1987），但也有研究發現服務年資與工作滿意呈現負相關或U型關係（楊妙芬，民86）。
- 2.工作背景方面：許多的研究發現職級不同，工作滿意會有顯著差異（吳清基，民69；陳鏡潭等人，民83；黃國隆，民71；謝金青，民83；Porter, 1962）。也有研究發現國小主任工作滿意比兼任組長之教師及專任教師高（楊妙芬，民86；藍瑞霓，民87；饒邦安，民80）。但也有研究發現不同職別、兼任行政與否對於工作滿意沒有顯著差異（任晟蓀，民74；曹友培，民76；鍾一先，民84）。而有研究發現擔任級任或科任、任教年級不同，在工作滿意上並無顯著差異（吳清基，民69；楊妙芬，民86）。
- 3.婚姻狀況方面：國內有不少研究發現，婚姻狀況對工作滿意有影響，已婚者比未婚者教學倦怠低、工作滿意較高（台灣省教育廳，民85；任晟蓀，民74；林炎旦，民84；謝金青，民83；鍾一先，民84），而且婚姻狀況愈美滿，工作滿意愈高（藍瑞霓，民87）。有子女者比沒有子女者更具有家庭歸屬感，婚姻與家庭可能是幫助教師克服角色衝突，提高滿意的積極助力（謝金青，民83）。

然而，過去有關工作滿意的研究，大都沒有找到重要的中介變項，以致上述的這些背景因素影響工作滿意的因果機制並不清楚。鍾燕宜（民82）綜

合多篇研究進行後設分析 (meta-analysis)，即發現背景變項對工作滿意並無多大的直接影響。筆者認為這些背景變項可能透過若干中介變項 (如社會網絡、工作特性等)，對工作滿意產生間接影響。

二、社會網絡

Mitchell (1969) 指出「社會網絡是指群體中個人間特定的聯繫關係，其整體的結構可用來解釋該群體中個人的社會行為」。也有學者將社會網絡定義為人與人之間的接觸，由直接或間接之方式來結合一群人而進一步形成特定的人群關係 (Lin, Dean, & Ensel, 1981; Walker, Macbride, & Vachon, 1977)。簡單的說，社會網絡是指一組連接著一組個體 (人、團體、事、物) 的社會關係 (黃毅志, 民87a)。個人可藉此維持某種社會認同且獲得精神上、物質上的支持、支援與服務，或取得並建立新的社會接觸之相關訊息。

社會網絡包括社會整合、社會支持與緊張關係。其中，如果關係的內容是正面的、能維持情感的，則為社會支持 (social support)；如果關係的內容是負面的、強求的，則為緊張 (strain) 的關係 (Umberson, Chen, House, Hopkins, & Slatan, 1996)；而社會整合指的是關係的強度、頻率。一個人的社會整合程度反應在所參與的社會互動頻率上，透過這些社會互動往往能得到社會支持，進而增進心理幸福 (Chandler & Tsai, 1992; House, Umberson & Landis, 1988)，但若為負面的緊張關係則不利於心理幸福 (Umberson et al., 1996)。可知整合程度愈高者，愈知足而快樂 (Chandler & Tsai, 1992)，亦即可預期一個人的社會整合程度愈高，社會參與及互動愈多，往往愈有機會得到充分的社會支持，進而提高心理快樂與健康 (黃毅志, 民87a)。然而，社會網絡之存在並不一定就有社會支持，社會支持的提供與感受則必須藉由社會網絡與社會整合之結構關係以運作。社會變遷的結果，導致人與人之間、個人與社會之間關係疏離的傾向，「社會支持」愈發顯得重要及受重視。

許多的研究證實了社會網絡的支持功能對個人身心健康具有相當的重要性 (周玉慧、楊文山、莊義利, 民87; 張苙雲, 民78; Perlin, Menaghan, Leiberman, & Mullan, 1981; Turner, 1981)，可提高家庭適應和降低心理痛苦 (邱書璇、郭靜晃, 民82)；而許多縱貫性的追蹤調查研究也證實社會支持、社會整合都有增進心理幸福的作用 (House et al., 1988; Umberson et al., 1996)。增加社會支持有利於防止專業倦怠的產生 (單小琳, 民79; Kirk

& Walter, 1981)。

林南和盧漢龍(民78)的研究指出社會關係品質是影響中國大陸民眾生活滿意度與精神健康的重要因素。在中國大陸社會網絡是影響生活滿意的重要因素(Lin & Lai, 1995)。而黃毅志(民87a)根據台灣地區社會變遷基本調查之全國性大樣本的資料分析,亦發現社會網絡之社會整合對於台灣民眾的心理幸福感有重要的影響。

影響社會網絡的因素很多,其中社會階層愈高者,有愈大的社會網絡,與網絡的成員互動愈密,對組織活動的參與愈多,即社會整合的程度愈高(House, et al., 1988),這很可能會有提升心理快樂與健康的作用(黃毅志,民87a),也可能會增進其工作滿意。教育程度愈高者,有較多機會選擇且注重朋友關係(黃清高,民74),社會支持較多,以降低焦慮、憂鬱,並提高快樂的程度(Ross & Wu, 1995),有助於提高工作滿意。居住在都市者社區較大,次文化種類較多,有更多的機會可以選擇同質性的朋友,有助於關係的發展和維繫(黃清高,民74),這可能會提高社會支持。至於家庭狀況方面,已婚者社會支持的來源較多,尤其來自於配偶和子女的社會支持往往提供相當大的助力;無學齡前子女者社會支持高於有學齡前子女者(邱書璇、郭靜晃,民82),這是因為學齡前的子女需要父母親較多的生活照顧,可能不利於其廣結社會網絡,得到的社會支持較少而對於其工作滿意有負面影響。

三、工作特性

Seashore 和 Taber (1975)認為工作特性包括工作環境、薪資與福利、安全感、回饋性、必備的技術、自主性、挑戰性、學習新知與發展的機會、人際關係與所具有的內在報酬(如滿足、成就感、榮譽感及自我實現等)的客觀條件。Shaw (1980)的研究指出工作特性知覺(即工作者對工作性質的認知程度)會影響工作投入與工作滿足(邱繼智,民84;黃培文,民85;趙美鈴,民87)。在工作特性中很重要的人際關係,也可屬於目前社會學很重要的社會網絡變項(黃毅志,民88),這已在上節中作詳細說明。

至於工作特性的測量,不同的研究往往有不同的測量方式,本研究綜合 Hackman & Oldham (1975)的工作診斷量表、Sims, Szilagyi & Keller (1976)的工作特性量表及Kalleberg (1977)對工作報酬的分類(如工作本身的、財務的、合作者……等),將國小教師工作特性分為重要性、自主性、完整性、變化性、回饋性、合作性及交誼性七者。其中,「重要性」

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

(Significance) 指教師工作本身具有相當的意義與必要。「自主性」(Autonomy) 指教師對其工作計畫，選擇使用的設備，對工作的程序，能自己作決定的程度。「認同性」(Identity) 指教師個人能做全部或整件工作，以及能明白地確認其努力的結果之程度。「變化性」(Variety) 指教師所需教學技能變化、在工作上能使用不同的設備和多種操作方式之程度。「回饋性」(Feedback) 指教師從工作中所獲得的物質性或精神性回饋的程度，回饋性可以從工作本身獲得(如個人收入、成就感等)，或來自他人肯定與評價。「合作性」(Dealing with Others) 指教師在工作時與他人商量或合作完成工作的程度。「交誼性」(Friendship Opportunities) 指教師在工作中所得結交朋友的機會。

Kohn (1976) 發現當個人對工作過程失去控制及缺乏自我導向時，將會助長其疏離感。當工作者產生疏離感時，則無工作滿意可言。而張苙雲(民76)的研究發現個人變項會透過工作特性而間接影響工作滿意。國外的研究亦發現：工作特性良好時，可使具有較高需要層級(如成就感、自我實現)的工作者，獲得較高的工作動機，工作績效較佳，工作滿意較高(Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975)。Katz & Kahn (1966) 的分析發現工作愈具有變化性、複雜性者，工作滿意較高。此外，亦有研究發現單調的、無聊的、重複的、缺乏挑戰性及自主性的工作會降低員工的工作滿意(高淑貴，民74)。黃毅志(民87b)的研究更指出工作特性中的專業性、自主性、安定性愈高，工作愈受尊敬、貢獻大、收入高，工作滿意就愈高；但勞累性和過度教育對工作滿意會有負面影響。

至於哪些背景因素會影響工作特性？學歷高者其工作的變化性、自主性及回饋性都顯著高於低學歷者，其工作滿意也較高(邱繼智，民84)。以擔任職務而言，主管人員的工作變化性及重要性均顯著高於非主管人員(楊國瑛，民82)，而服務年資對員工知覺工作特性則無顯著影響(邱繼智，民84)。性別及年齡對工作特性的影響並不一致(邱繼智，民84；楊國瑛，民82；Ross & Mirowsky, 1996)。

四、地區與工作滿意的關係

任教地區常被研究者當作解釋教師工作滿意的重要因素(鍾一先，民84)，但研究結果並不一致。有不少研究指出國小教師的工作滿意會因服務地區之不同而有差異，如任教偏遠地區的國小教師其工作滿意較任教於城市

與鄉鎮的教師高（任晟蓀，民74；吳幼妃，民78；國立台北師範學院，民85）。吳幼妃（民78）發現居住鄉鎮的國小教師可能在社會地位、經濟生活及升學壓力較小等因素上，比都會地區的教師得到較多的滿足。筆者認為這也許可以用國立台北師範學院（民85）之研究所顯示的「偏遠地區國小教師比市區國小教師對於在當地的教師高職業聲望較為滿意」來解釋。相反的，有些研究發現教學地區愈近都市，教師工作滿意程度愈高（藍瑞霓，民87；Wezermes, 1984）。而吳清基（民69）、郭明德（民84）的研究則指出不同地區的教師，其工作滿意並無顯著差異。至於台灣省教育廳（民85）委託輔大統計系進行全省（不含台北市、高雄市）調查研究，發現國小教師的工作滿意若以地區而言，以南部地區最高、中部次之。再者為北部，東部地區則滿意度最低。但並未找出可能的原因，值得進一步探討。

究竟台東地區具有哪些特殊性？巫有鑑（民88）比較台東縣與台北市的國小學生學業成就之差異時，發現台東縣由於家庭社經地位較低、家庭結構較不利、原住民學生比例偏高等因素，學生學業成就遠落於台北市之後。且台東縣人口稀少，教師因學校規模小兼任行政工作負擔重（任晟蓀，民85），加上地處偏遠，生活及文教條件較差、專業進修機會較少，這都可能使得台東縣教師工作滿意較低。

參、研究方法

一、研究架構

本研究主要依據文獻探討，擬訂研究架構如圖1。以社會網絡、工作特性等二個中介變項，探討地區、個人屬性、工作背景及家庭狀況等背景因素，如何透過中介變項進而影響工作滿意。其中，工作特性包括屬於社會網絡的工作上的人際關係，由於社會網絡在當今社會學上具有特別的重要性，也就將工作上的人際關係獨立出來，另歸架構上的社會網絡變項。背景因素中的個人屬性包含性別、族群、學歷、收入等因素；工作背景則包含服務年資及擔任職務。中介變項中，社會網絡主要包括社會支持與社會整合兩方面；工作特性的概念包含重要性、變化性、自主性、完整性、回饋性、合作性及友誼性等七個內涵。

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

本研究依據文獻探討，畫出主要影響路徑，作為研究之假設。以中介變項而言，社會關係網絡品質愈佳或支持愈多者，工作滿意愈高；工作特性愈佳者，如工作愈具有重要性、變化性、自主性、完整性、回饋性、合作性及友誼性等，工作滿意愈高。

接著，說明背景變項如何透過對中介變項的影響，進而影響工作滿意。首先，就「社會網絡」而言：都市化程度愈高的地區，教師的社會網絡愈具有選擇性與同質性，較能提供社會支持（黃清高，民74），有助於提高其工作滿意；教育程度愈高者，社會支持愈多（黃清高，民74；Ross & Wu, 1995），可提高工作滿意；社會階層愈高者，有愈大的社會網絡，社會整合程度愈高，會增進其工作滿意（House, et al., 1998）；已婚者有較多的社會支持（邱書璇、郭靜晃，民82），因此工作滿意較高。其次，就「工作特性」而言：不同地區的教師，其工作特性可能不同，進而影響其工作滿意。而男性（邱繼志，民84）、較年輕者（邱繼志，民84）、學歷愈高者（邱繼志，民84；楊國瑛，民82）、主管人員的工作特性較佳（楊國瑛，民82），因而有助於提高工作滿意。

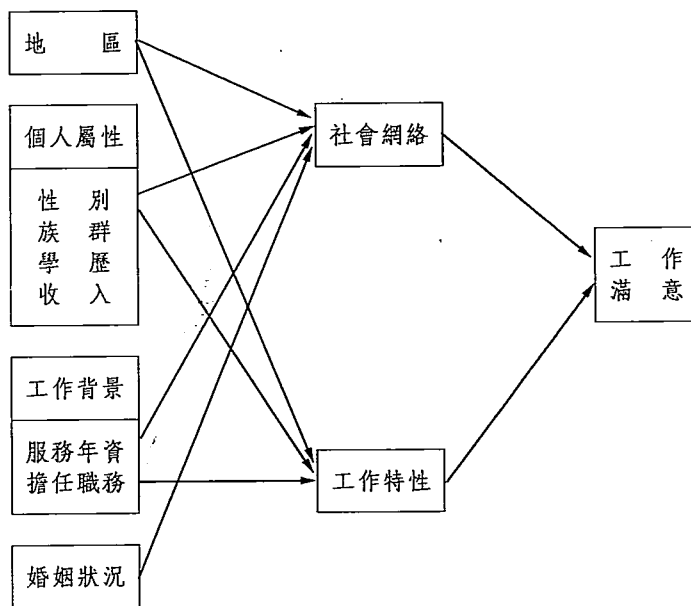


圖1 研究架構圖

二、研究樣本

本研究因關心地區間教師工作滿意差異問題，以台灣地區教育發展之兩極（台北市與台東縣）作比較。為凸顯台東縣之特殊性（地處偏遠、教師流動率高、小班小校、原住民學生比例偏高），台東縣樣本採加重取樣。

本研究並參考行政院主計處（民72）對都市化程度之分類，將台東縣分為五層，以台北市為對照組。再以校為單位，採分層叢集隨機取樣，對抽到的學校全體教師施測。共抽取台北市國小教師533人與台東縣國小教師495人為樣本，有效樣本台北市457人，台東縣449人，共906人。

本研究的地區樣本中，台東縣占49.6%、台北市占50.4%。其次，個人屬性方面，男性教師樣本比率為30%、女性教師為70%；族群中以閩南居多，為63.4%，原住民較少，僅占10.7%；學歷中以師院者占47.4%為最多，其次為師專16.6%，若換算為受教育年數，則大學以上學歷者（受教育年數16年以上者）達77.9%；至於收入則以4-6萬元者最多，為54.8%。再者，工作背景方面，服務年資以15年以上者最多，為42.1%，10-15年者最少，為15%；擔任職務以級任占大部分，為67.6%；而兼任行政職務者，兼組長者21.5%、兼主任者10.4%，67.6%的教師沒有兼任行政職務。在婚姻狀況方面，已婚者較多占75.3%。請詳見表1：

表1 本研究樣本基本資料

地 區	台東縣49.6% 台北市50.4%
個人屬性	性 別： 男30% 女70%
	族 群： 閩南 63.4% 客家 13% 大陸13% 原住民10.7%
	學 歷： 師專 16.6% 師院 47.4% 師大 6.4% 師範 1.2% 學士後師資班 7.4% 一般大學 11.3% 研究所（含四十學分班） 5.4% 其他 4.4%
	收 入： 4萬元以下18.3% 4-6萬元 54.8% 6萬元以上26.9%
工作背景	服務年資： 5年以下 21.5% 5-10年 21.4% 10-15年 15% 15年以上 42.1%
	擔任職務： 級任 67.6% 科任 32.4%
	兼任行政職務： 無 68.1% 兼組長 21.5% 兼主任 10.4%
婚姻狀況	已婚 75.3% 未婚 24.7%

N=906

三、研究工具與變項測量

本研究以自編之「國小教師工作及生活狀況調查問卷」為工具，蒐集有關資料作為研究分析之依據。以參與問卷編製小組（限於篇幅，表略）之審閱意見作為研究工具之內容效度（content validity），並以因素分析（factor analysis）來考驗研究工具之建構效度（construct validity）。

根據問卷，研究架構上各變項的測量如下：

1. 地區：分為台北市與台東縣兩地，在迴歸分析時作虛擬變項，以台北市為對照組。
2. 個人屬性：
 - (1) 性別：分為男、女，以女性為對照組。
 - (2) 年資：由教師自填其累計任教年資（含實習及代課年資）。
 - (3) 族群：指本省閩南、本省客家、大陸各省市及原住民等四大族群，正式分析時由於各族群變項無顯著差異，且樣本數不多，因此加以併類分為原住民與非原住民二類，迴歸分析時作虛擬變數，以非原住民為對照組。
 - (4) 學歷：以教師目前已取得之最高學歷為指標。學歷選項分為師專、師院、師大、師範、學士後師資班、研究所（含四十學分班）、一般大學及其他等。在分析中，將其轉換成受教育年數，分別為12年（高中職）、14年（師專）、16年（師院、師大、一般大學）、17年（學士後師資班）、18年（研究所，含四十學分班）。
 - (5) 收入：指教師個人每月平均收入。
3. 工作背景：指國小教師工作的學校環境及服務情形，包括服務年資、擔任職務等。服務年資指教學年資，包含實習及代課年資；擔任職務分為科任、級任兩大類，另詢問其是否兼任行政職務（分為無、兼組長（含主計、人事）、兼主任、其他）。
4. 婚姻狀況：分為已婚、未婚兩者。
5. 社會網絡與工作特性：前者採Mitchell（1969）的定義，指群體中個人間特定的聯繫關係。後者指與工作有關的因素或屬性，主要參照Hackman & Oldham（1975）、Sims, et al.（1976）及Kalleberg（1977）的分類，將國小教師工作特性分為重要性、自主性、完整性、變化性、回饋性、合作性及交誼性七者來建構工作特性量表。

根據本研究的資料分析，先以主成分分析抽取因素（取 λ 值大於1），再以Oblimin進行斜交旋轉，得到四個因素（參見表2）。經因素分析後，因素負荷值（loading）大都很高，且因素意義大致清楚，可見此量表有良好的建構效度。因素一，反應在(3)經常可以由個人完成整件工作；(4)經常與同事相互研討工作內容及相互合作；(5)您的工作常使您與他人增進友誼；(15)同事對您的做人及處事都很肯定；(16)學生對您的教學及輔導都很肯定；(17)學生家長對您都很支持及肯定等題目上，將其命名為「人際關係」，這為很重要的社會網絡變項。因素二，反應在(2)在工作上有充分的自主權；(11)工作報酬與工作量相比是很適當的；(12)在工作上的獎懲制度是很公平的；(13)在工作上很有升遷機會；(14)校長或直屬主管與教師們的溝通良好；(18)社會上對小學教師的評價很高；(19)所服務的學校附近的社區環境良好等題目上，將其命名為「外在報酬」。因素三，反應在(1)教師工作具有重要性；(6)您的工作單調重複；(7)您的工作內容很有趣；(9)工作本身能使您獲得成就感；(10)在教學上經常能發揮所長等題目上（除第6題外，其餘均為負值），將其命名為「工作無意義性」。因素四，反應在(8)您的工作非常繁重，將其命名為「工作繁重」。根據本研究所實證分析得到四個因素，而非理論所預期的七個因素。

在信度的分析上，因素一各題內部一致性係數（Cronbach α ）為.71，因素二各題 α 為.76，因素三各題 α 為.70，因素四由於只有一題，也就不求其 α 。

- 6.工作滿意：指國小教師對其目前工作感到滿意的程度。題目為：請問您對於您的工作滿意嗎？分別作五等量表及百分數測量，前者分為非常滿意、滿意、很難說、不滿意及很不滿意等五者，本研究對這些滿意程度分別給5、4、3、2、1，數值愈高代表愈滿意；後者由教師自行對整體工作滿意打分數（介於0-100分）。經因素分析結果，將兩題合併為因素分數（平均數0，標準差1），作為滿意度之綜合指標。

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

表2 國小教師工作特性因素分析摘要表

	人際 關係	外在 報酬	工作 無意 義	工作 繁重 性	共同 性
(16)學生對您的教學及輔導都很肯定	.86				.69
(17)學生家長對您都很支持及肯定	.82				.64
(15)同事對您的做人及處事都很肯定	.73				.56
(4)經常與同事相互研討工作內容及相互合作	.45				.40
(5)您的工作常使您與他人增進友誼	.38				.44
(3)經常可以由個人完成整件工作	.27				.20
(13)在工作上很有升遷機會		.73			.53
(19)所服務的學校附近的社區環境良好		.66			.42
(18)社會上對小學教師的評價很高		.63			.46
(12)在工作上的獎懲制度是很公平的		.61			.60
(11)工作報酬與工作量相比是很適當的		.45			.41
(14)校長或直屬主管與教師們的溝通良好		.40			.49
(2)在工作上有充分的自主權		.37			.42
(6)您的工作單調重複			.77		.63
(7)您的工作內容很有趣			-.72		.59
(9)工作本身能使您獲得成就感			-.71		.63
(1)教師工作具有重要性			-.47		.32
(10)在教學上經常能發揮所長			-.46		.46
(8)您的工作非常繁重				.75	.57
特徵值 (Eigenvalue of Factors)	5.07	1.87	1.33	1.18	
可解釋變異量% (Percent of Variance)	26.7	9.9	7.0	6.2	
總解釋變異量% (Cumulative Variance)			49.7		

四、分析方法

本研究在圖1研究架構的引導下作量化分析，首先以因素分析釐清二個中介變項（社會網絡、工作特性）所測量之因素，並進一步以所得到的因素分數簡化變項。這些中介變項經因素分析後均以因素分數作測量，已轉換成標

準分數，平均數0，標準差1。在基本資料分析中，以次數分配、雙變項百分比交叉分析、平均數、標準差等說明各變項之差異情形，並以卡方考驗、變異數分析作差異顯著性考驗，但這些分析並無法控制諸變項來分析主要變項對依變項的影響，因此接著根據研究架構，以多元迴歸分析來探究在控制其他變項之後，個別變項之淨影響，此即路徑分析（path analysis），可用來探討背景因素對中介變項的影響，及背景因素與中介變項對依變項的影響，來檢證相關理論假設，並試圖找出背景因素透過中介變項影響依變項的「因果機制」。

肆、研究發現與討論

由於本研究兼採五等量表及滿意分數來測量依變項，本章乃分別先以百分比、平均數來說明依變項之分佈情形，再以卡方考驗和變異數分析進行差異顯著性考驗。接著根據圖1研究架構所顯示的因果模型，以迴歸分析探討背景變項、中介變項與依變項的關係，此即所謂的「路徑分析」。以下主要針對達到顯著關聯者（ $p < .05$ ）作說明，若無必要，不顯著者就不多說明。

一、基本資料分析

由表3可知，台東縣國小教師的工作滿意五等量表百分比分佈與台北市教師有顯著差異，Cramer's $V = .13$ 。其中，台東縣國小教師對工作感到滿意（包括滿意和非常滿意，以下均同）的比率（82.1%）高於台北市教師（76.5%）；但台東縣教師不滿意（包括不滿意和很不滿意，以下均同）的比率（6.5%）亦高於台北市教師（5%）。而在滿意平均分數（M）及因素分數上，兩地並無顯著差異。

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

表3 工作滿意百分比、平均數交叉表

依變項 背景變項	工 作 滿 意									
	非常滿意	滿意	很難說	不滿意	很不滿意	Cramer's V	滿意分數M	Eta	因素分數(標準分數)	Eta
台東縣(N=447)	10.3%	71.8	11.4	5.6	0.9	.13*	80.3	.02	.01	.01
台北市(456)	5.7	70.8	18.4	4.8	0.2		80.6		-.01	
男性(269)	9.7	69.5	11.2	8.2	1.5	.14*	79.4	.06	-.10	.06
女性(632)	7.3	72.2	16.5	4.0	0.2		80.9		.04	
原住民(94)	10.6	72.3	12.8	4.3	0	.05	81.4	.03	.15	.05
非原住民(792)	7.4	71.3	15.2	5.4	0.6		80.3		-.02	
受教育年數										
12年(11)	9.1	63.6	18.2	9.1	0	.06	79.6	.09	-.09	.10
14年(148)	12.2	73.6	10.8	2.7	0.7		82.0		.16	
16年(579)	7.4	71.2	15.4	5.4	0.7		80.5		-.01	
17年(66)	6.1	68.2	19.7	6.1	0		78.6		-.11	
18年(48)	8.3	62.5	18.8	10.4	0		78.4		-.28	
個人收入						.14*		.17*		.13*
4萬元以下(160)	5.6	73.1	16.9	3.1	1.3		78.7		-.04	
4-6萬元(483)	8.1	65.8	18.6	6.8	0.6		79.6		-.09	
6萬元以上(237)	9.3	82.3	5.9	2.5	0		83.4		.23	
已婚(671)	8.3	73.8	13.1	4.3	0.4	.12*	81.0	.11*	.03	.07*
未婚(219)	5.9	65.3	20.1	7.8	0.9		78.3		-.14	
年資						.11*		.17*		.13*
5年以下(188)	5.3	67.6	20.7	5.3	1.1		78.7		-.12	
5-10年(188)	7.4	68.6	17.0	6.9	0		79.0		-.12	
10-15年(132)	6.8	64.4	21.2	6.1	1.5		78.9		-.10	
15年以上(395)	9.9	76.7	9.1	4.1	0.3		82.5		.15	
級任(601)	7.7	73.0	14.3	4.7	0.3	.07	80.8	.06	.05	.07*
科任(289)	8.3	67.8	16.3	6.6	1.0		79.5		-.11	
不兼行政(615)	6.5	71.2	16.8	4.7	0.7	.09	80.2	.04	-.02	.05
兼組長(194)	9.8	70.1	11.9	7.7	0.5		80.5		-.02	
兼主任(94)	12.8	74.5	9.6	3.2	0		81.8		.16	

註：* 表p<.05

其次，男性教師的工作滿意度與女性教師有顯著差異。男性教師對工作滿意的比率（79.2%）低於女性教師（79.5%），且男性教師不滿意的比率（9.7%）高於女性教師（4.2%）。但在滿意分數及因素分數上，男女教師並無顯著差異。

再者，已婚教師對工作感到滿意的比率（82.1%）高於未婚教師（71.2%），且已婚教師不滿意的比率（4.7%）低於未婚教師（8.7%），兩者差異達到顯著。已婚教師的滿意分數（ $M=81$ ）及因素分數（.03）亦顯著高於未婚教師。可見，無論以何種變項作測量，已婚教師工作滿意度均較高。

另外，個人收入在6萬元以上的教師對工作滿意的比率最高（91.6%），不滿意的比率最低（2.5%）；收入在4-6萬元者，滿意的比率最低（73.9%），不滿意的比率最高（7.4%）。三組不同收入的教師工作滿意的差異達到顯著， $Eta=.17$ 。而三組不同收入的教師滿意分數也有顯著差異，其中以收入在6萬元以上者滿意分數最高（ $M=83.4$ ）；收入在4萬元以下者滿意分數最低（ $M=78.7$ ）。以因素分數作測量，收入不同的各組教師其工作滿意也有顯著差異，收入在6萬元以上者，工作滿意度最高；收入在4-6萬元者，工作滿意度最低。

年資在15年以上的教師，工作滿意的比率（86.6%）最高，不滿意的比率（4.4%）最低；年資在10-15年者滿意的比率最低（71.2%），不滿意的比率最高（7.6%），且四組間的差異達到顯著。在滿意分數上，年資在15年以上者滿意分數最高（ $M=82.5$ ），其次是5-10年者（ $M=79.0$ ），再其次是10-15年者（ $M=78.9$ ），最低的是5年以下者（ $M=78.7$ ），四組間的差異亦達到顯著。以因素分數作測量，亦是服務年資在15年以上者，工作滿意度最高，其差異達顯著。

至於不同族群、受教育年數及擔任職務（級任、科任和不兼行政、兼組長、兼主任）的教師在三個工作滿意變項上並無顯著差異。

由表4可看出影響國小教師工作滿意的背景變項與中介變項（均為因素分數）的關係，台東縣教師感覺在人際關係上顯著不如台北市教師，但顯著有較高的外在報酬，工作顯著較不繁重。

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

表4 背景變項與中介變項（因素分數）關聯性平均數分析

背景變項 \ 中介變項	人際關係		外在報酬		工作無意義		工作繁重	
	M	Eta	M	Eta	M	Eta	M	Eta
台東縣(N=416)	-.16	.14*	.22	.21*	-.05	.05	-.10	.10*
台北市(416)	.16		-.22		.05		.10	
男性(252)	.03	.02	.20	.12*	.18	.11*	.03	.02
女性(580)	-.01		-.09		-.08		-.01	
原住民(89)	-.16	.05	.22	.07*	-.02	.01	-.27	.09*
非原住民(728)	.02		-.02		.003		.03	
受教育年數 (最高學歷)		.15*		.07		.09		.05
12年(11)	-.25		.28		.17		.09	
14年(133)	.32		.09		.16		-.05	
16年((539)	-.07		.01		-.04		.02	
17年(59)	-.07		-.16		.03		.08	
18年(45)	.31		-.13		.30		.18	
個人收入		.20*		.10*		.17*		.02
4萬元以下(147)	-.43		.05		-.38		-.05	
4-6萬元(454)	.01		-.08		.07		.01	
6萬元以上(216)	.24		.17		.13		.01	
已婚(623)	.12	.19*	-.03	.05	.07	.10*	.003	.004
未婚(202)	-.37		.09		-.19		-.01	
教學年資		.21*		.08		.15*		.08
5年以下(176)	-.38		.09		-.29		.01	
5-10年(175)	-.10		-.14		-.02		-.10	
10-15年(125)	.09		-.08		.09		.18	
15年以上(356)	.21		.05		.12		-.02	
級任(553)	-.06	.08*	-.03	.04	-.12	.16*	.003	.001
科任(268)	.13		.05		.25		.01	
不兼行政(559)	-.02	.05	-.13	.18*	-.09	.12*	.03	.03
兼組長(182)	.00		.20		.19		-.06	
兼主任(88)	.17		.39		.20		-.03	

註：* 表p<.05

在個人屬性方面，男性教師外在報酬顯著高於女性教師，但感覺工作較無意義，且達到顯著。其次，原住民教師的外在報酬顯著高於非原住民教師，且感覺工作較不繁重，達到顯著。再者，不同學歷的教師，人際關係顯著不同，由表中可看出師專畢業（受教14年）及研究所畢業（受教18年）的教師人際關係最佳（ $M=.31$ ），師範畢業的教師感覺人際關係最差（ $M=-.25$ ）。而教師的收入不同，所感受到的人際關係、外在報酬、工作無意義也都有顯著差異。收入在6萬元以上的教師，感覺人際關係最佳（ $M=.24$ ），外在報酬最高（ $M=.17$ ），但工作無意義感也最高（ $M=.13$ ）；收入在4-6萬元者感覺外在報酬最低（ $M=-.08$ ）；收入在4萬元以下者感覺人際關係最低（ $M=-.43$ ），但工作無意義（ $M=-.38$ ）及工作繁重（ $M=-.05$ ）也最低。此外，已婚教師的人際關係（ $M=.12$ ）顯著比未婚教師（ $M=-.37$ ）佳，但已婚教師的工作無意義感（ $M=.07$ ）也顯著比未婚教師（ $M=-.19$ ）高。

在工作背景方面，教師的教學年資愈長，人際關係顯著愈佳（ $\text{Eta}=.21$ ），但工作卻愈無意義，且達到顯著（ $\text{Eta}=.15$ ）。就擔任職務而言，級任教師感覺人際關係（ $M=-.06$ ）顯著比科任教師（ $M=.13$ ）差，級任教師的工作無意義感（ $M=-.12$ ）顯著低於科任教師（ $M=.25$ ）。兼主任、兼組長及不兼行政等三組教師的外在報酬和工作無意義感也都有顯著差異。以兼主任者外在報酬最高（ $M=.39$ ），其次是兼組長（ $M=.20$ ），不兼行政者外在報酬最低（ $M=-.13$ ）；但在工作無意義感上，兼主任者最感到工作無意義（ $M=.20$ ），其次是兼組長者（ $M=.19$ ），不兼行政工作者最低（ $M=-.09$ ）。

以上的基本資料分析僅能描述背景與中介、依變項間的相關，以下乃以多變項分析作統計控制，以了解各變項之淨影響。

二、迴歸分析

由表5方程式(1)可看出背景變項中對工作滿意（因素分數）有顯著影響的是男性（ $\beta=-.08$ ）、最高學歷（ $\beta=-.09$ ）、個人收入（ $\beta=.11$ ）、級任（ $\beta=.12$ ）及兼主任（ $\beta=.12$ ）。顯示男性教師具有較低的工作滿意度；學歷愈高工作滿意度愈低；個人收入愈高，工作滿意度也愈高；級任教師比科任教師具有較高的工作滿意度；兼主任者工作滿意度最高。而地區、族群及婚姻狀況對工作滿意的影響不顯著。綜觀背景變項對工作滿意之影響R Square只有.04，相當低，必須進一步找出更重要的影響因素。

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

表5 工作滿意迴歸分析

	工作滿意1 b(β)	工作滿意2 b(β)	人際關係 b(β)	外在報酬 b(β)	工作無意義 b(β)	工作繁重 b(β)
台東縣	.01(.00)	-.15(-.07)	-.27(-.12)*	.38(.18)*	-.14(-.06)	-.10(-.05)
男性	-.18(-.08)*	-.18(-.08)*	.09(.04)	.13(.06)	.18(.08)	.06(.03)
原住民	.05(.01)	.07(.02)	-.09(-.03)	-.10(-.03)	-.005(-.001)	-.17(-.05)
最高學歷	-.08(-.09)*	-.04(-.04)	-.04(-.03)	-.09(-.09)*	-.01(-.01)	.04(.04)
個人收入	.08(.11)*	.05(.07)	.07(.08)*	.04(.05)	.05(.06)	-.03(-.04)
已婚	.01(.00)	.06(.03)	.38(.14)*	-.18(-.07)	.12(.05)	.11(.05)
級任	.27(.12)*	.18(.08)*	-.08(-.03)	.15(.07)	-.25(-.11)*	-.03(-.01)
兼組長	.12(.05)	.06(.03)	-.005(-.002)	.26(.10)*	.10(.04)	-.08(-.03)
兼主任	.41(.12)*	.23(.07)	.07(.02)	.49(.15)*	-.02(-.01)	-.03(-.01)
人際關係		.35(.36)*				
外在報酬		.38(.38)*				
工作無意義		-.39(-.39)*				
工作繁重		-.32(-.31)*				
常數	.63	.24	.06	.89	.02	-.42
R Square	.04	.31	.06	.08	.04	.01
N	768	731	744	744	744	744

註：1. * 表p<.05。

2. 由於國小教師的年資與收入具有高相關 (r=.69)，為避免多重共線性，乃保留迴歸係數較大的「收入」變項。

在方程式(2)中加入「人際關係」(β=.36)、「外在報酬」(β=.38)、「工作無意義」(β=-.39)、「工作繁重」(β=-.31)等四個中介變項(因素意義請詳見前述變項測量)，其中人際關係愈佳或外在報酬愈高，工作滿意愈高；工作愈無意義或工作愈繁重，工作滿意愈低。加入這些中介變項之後，不但四個β值都相當高，且R Square提高為.31，顯示這四個中介變項對工作滿意具有相當大的解釋力。而且最高學歷、個人收入、兼主任等背景因素對工作滿意的影響變得不顯著，級任教師對工作滿意的影響雖仍顯著，但b值已縮減1/3。可見這些背景因素會透過人際關係、外在報酬、工作無意義、工作繁重等四個中介變項，進而影響教師的工作滿意。但是，性別對工作滿意的影響仍顯著，顯示性別對工作滿意有直接影響或本研究的中介變項無法

解釋性別對工作滿意之影響。

爲了進一步探究背景因素透過哪些中介變項進而影響教師的工作滿意，本節仍採用多元迴歸作分析。由表5中可看出前述地區對工作滿意沒有顯著影響的原因在於：台東縣教師外在報酬較高（ $\beta=.18$ ），而人際關係較不足（ $\beta=-.12$ ）。外在報酬高有助於提高工作滿意，但人際關係不足會降低工作滿意，正負值相互抵銷，使得地區間的影響不顯著。

在個人屬性方面，性別對中介變項並無顯著影響，本研究尚未能找出性別影響工作滿意的中介變項。其次，族群不論對中介變項與依變項均無顯著影響，原住民與非原住民教師之工作滿意度並無顯著差異。再者，學歷愈高，感覺外在報酬愈低（ $\beta=-.09$ ），這使得前述高學歷教師的工作滿意度最低。此外，已婚教師的人際關係較佳，但前述婚姻狀況對工作滿意並無顯著影響。倒是教師個人收入愈高，人際關係愈佳（ $\beta=.08$ ），因而工作滿意也愈高。

以擔任職務來說，前述級任教師的工作滿意較高，有部分原因是級任教師較不感到工作無意義（ $\beta=-.11$ ）。兼主任者外在報酬最高（ $\beta=.15$ ），其次是兼組長者（ $\beta=.10$ ），經對照表5可知，兼主任者具有高度的外在報酬，足以顯著提高其工作滿意（ $\beta=.12$ ）；然而兼組長的外在報酬還沒高到可顯著提高工作滿意。

三、討 論

(一) 中介變項對工作滿意的影響

本研究發現工作特性會影響工作滿意，這與先前的許多研究相符（如邱繼志，民84；高淑貴；民74；黃培文；民85；趙美鈴，民87；Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975）。而本研究原假設工作特性可分爲重要性、自主性、完整性、變化性、回饋性、合作性及交誼性等七方面，工作特性愈佳者，工作滿意愈高。經因素分析後命名爲人際關係、外在報酬、工作無意義、工作繁重等四個工作特性，其中人際關係可屬於社會網絡概念，均會影響國小教師的工作滿意，且標準化迴歸係數 β 值均相當高。外在報酬高會提高工作滿意，而工作無意義及工作繁重會降低工作滿意。

至於社會網絡變項，本研究經進一步分析（限於篇幅，表略）發現：社會網絡的大小並不會影響工作滿意，會提高工作滿意的是本研究中的「人際關係」之品質，這涵蓋許多社會支持變項，特別是同事、學生、家長在工作上的肯定。單小琳（民79）和Kirk & Walter（1981）的研究均發現增加社

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

會支持可提高工作滿意，本研究亦發現背景因素會以人際關係中的社會支持為中介對工作滿意產生間接影響。社會支持可增進生活適應，減少心理困擾（邱書璇、郭靜晃，民82），防止專業倦怠（單小琳，民79；Kirk & Walter, 1981），這有助於提高工作滿意。對此，魏俊華（民85）建議學校應建立教師的社會支持系統，以便提高其工作滿意。而陳奎熹（民88）則認為：學校行政人員應以民主開放的態度，充分接納師生意見，並透過共同參與的方式決定學校重要措施，以縮短組織成員的社會距離。筆者認為這都有助於發揮社會支持與社會整合的積極功能，以提高教師的工作滿意。

(二)背景因素對工作滿意的影響

任教地區常被研究者視為解釋教師工作滿意的重要因素（鍾一先，民84），然而過去的研究並無一致的結論。本研究原假設台東縣教師因服務偏遠地區，生活較不便，工作滿意較低。研究結果卻發現台東、台北兩地教師工作滿意度沒有顯著差異，此與吳清基（民69）、郭明德（民84）的研究發現一致。所不同的是本研究進一步發現：台東縣與台北市國小教師工作滿意度沒有顯著差異的原因，在於台東縣教師外在報酬較高，而人際關係較不足。外在報酬高有助於提高工作滿意，但人際關係不足會降低工作滿意，正負值相互抵銷，使得地區間的差別不顯著。筆者認為，台東縣由於地處偏遠，高地位的可就業機會不多，相形之下，國小教師的社會聲望顯得較高（吳幼妃，民78；國立台北師範學院，民85），學校規模小，教師成員少，參與決策及升遷機會相對較多，這都有助於提高教師的外在報酬，進而提高工作滿意。而何以台東縣國小教師工作上的人際關係較不足？本研究經進一步的均數分析（限於篇幅，表略），發現學校規模越小（班級數越少），有人際關係越不足的趨勢。這可能是因為台東縣國小大多為小校小班，班級和學校成員較少，整體而言對教師的教學反應較為冷淡，加上台東縣國小學生家庭社經地位較低，家庭結構較不利，家長參與學校教育較少（巫有鎰，民88），使得教師感受到來自同事、學生及家長的肯定較少，進而降低工作滿意。

整體而言，台東縣教師工作滿意並不比台北市低，且有研究顯示：台東縣教師休閒及家庭滿意顯著高於台北市教師（巫惠貞，民89），可見台東縣教師整體的生活滿意（在工作、家庭及休閒等方面）不比台北市教師差，甚至在某些方面（如休閒及家庭滿意），台東縣教師還高於台北市教師。

其次，在個人屬性方面，就性別而言，男性教師的工作滿意顯著低於女性教師，此與原假設（男性工作特性較佳，工作較滿意）不符，但與任晟蓀（民74）、謝金青（民83）、郭明德（民84）、藍瑞霓（民87）的研究一致。

在控制背景因素及中介變項後，男性教師的工作滿意仍顯著低於女性教師，可見性別對工作滿意有直接影響，值得進一步研究。

就族群而言，Hodge（1977）的研究發現黑人教授比白人教授具有較高的工作滿意度，但國內尚無相關研究，本研究則發現原住民與非原住民教師工作滿意沒有顯著差異。

就學歷而言，本研究原假設教師學歷愈高，工作特性愈佳，工作滿意愈高。但分析發現教師的學歷越高，感覺外在報酬愈低，因此工作滿意度愈低，這與吳幼妃（民78）、林炎旦（民84）的研究發現一致。林炎旦（民84）更指出學歷較高的國小教師（大學）比學歷較低的教師較易感到情緒耗竭、缺乏人性化及低成就感。吳幼妃（民78）的解釋是，教育程度愈高，參照團體提高，工作愈不滿意。且依Vroom的期待理論而言，當學歷愈高時，個人對目標的期待可能因而提高，但若不能獲得所期望的結果，反而會降低工作滿意。另從Locke及Lawer的差距理論來看，可解釋為當學歷愈高，預期應獲得的價值也相對愈高，但若從工作中實際獲得的價值較低，而且差距愈大，對工作將更不滿意。因此，筆者推斷學歷較高的教師，參照標準提高，對升遷及報酬的期望較高，但在現行學校人事行政主要依積分升遷、以年資敘薪的制度下，個人期望與組織運作往往有相當大的落差，因而會感到外在報酬較低，而降低工作滿意。

就收入而言，本研究與任晟蓀（民74）、吳清基（民69）的研究均發現薪資收入與工作滿意有正相關，而且收入愈高愈滿意。本研究更發現個人收入乃是以「人際關係」為中介進而影響工作滿意，亦即個人收入愈高，工作滿意也愈高的原因，在於收入愈高者感受到人際關係愈佳，因而提高工作滿意。可能是在國小依年資分配收入的制度下，收入愈高，往往年資愈長，不但工作經驗豐富而表現較佳，同時累積的人脈較廣，而人際關係較佳（孫清山、黃毅志，民83），愈感覺受到同事、學生及家長肯定，所以工作較滿意。若依Herzberg等人的雙因子理論，激勵和保健因素都很重要，人際關係屬於保健因素，亦和Maslow的需要層級理論中所提及的安全、社會、自尊等需要有關。

再者，在工作背景方面，兼主任者比不兼行政者工作較滿意，這與Reitz（1977）、楊妙芬（民86）、藍瑞寬（民87）、饒邦安（民80）等人的研究發現一致。其中，Reitz（1977）的解釋是較高階層的領導者，因其在組織中地位較高、工作具挑戰性及趣味性，以致有較高的工作滿意。筆者認為Reitz所提之工作具挑戰性及趣味性乃屬內在報酬，而本研究則發現：兼主任及兼

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

組長者比不兼行政的教師外在報酬較高，因此工作滿意也較高。這是因為以現行體制來說，兼辦行政工作的主任、組長比擔任教學工作的教師有較多機會接受獎勵，升遷管道較暢通，且有較多機會直接與校長溝通，社會上的評價也較高，因而感覺外在報酬較高，有助於提高工作滿意。以Korman的實現理論而言，每個人的工作滿意程度取決於其所獲得的報酬價值有多少能滿足其需求，此外，以Wernimont的系統理論而言，外在因素會影響個人內在因素，從而影響個人對整體工作滿意的結果；因此，兼主任及兼組長者比不兼行政的教師外在報酬較高，能提高其工作滿意。

此外，級任教師的工作滿意比科任高，有部分原因是級任教師較不感到工作無意義。薛怡芬、翁甄穗、龔怡蕓和侯德明等人（民83）的研究即發現，級任教師每天要處理學生事務及家長聯繫事項比科任教師多，其所做的工作比科任教師具多樣性及變化性，較不感到工作乏味、無意義，有助於提高工作滿意；反觀科任教師，經常以同樣的教材來教不同的班級，日子久了容易感到乏味。又如趙美鈴（民87）所指科任教師無法像級任教師擁有一個班級的經營權，與學生的互動較少，可能因而降低對工作的認同感及工作重要性的評價，這都可能使得級任教師的工作滿意高於科任教師。

伍、結論與建議

一、結 論

台東縣比台北市教師不僅在工作滿意平均分數與因素分數上沒有顯著差異，且在隨後的多元迴歸分析中控制其他相關變項後，地區對工作滿意亦無顯著影響。

爲了進一步探究背景因素透過哪些中介變項進而影響教師的工作滿意，本研究根據研究架構，以多元迴歸進行路徑分析，在加入人際關係、外在報酬、工作無意義、工作繁重等四個有關工作特性之中介變項之後，原先對工作滿意有顯著影響的背景因素（如最高學歷、個人收入、級任教師、兼主任等）大多已變得不顯著，且R Square由原來的.04提高爲.31，可見這四個中介變項具有相當的解釋力。其中工作特性中的人際關係也可涵蓋於社會網絡的概念。

這些中介變項對工作滿意的影響及背景變項對中介變項的影響，迴歸分析結果發現：「人際關係」，會提高工作滿意。而台東縣國小教師的人際關係不如台北市；已婚教師的人際關係較未婚教師為佳；個人收入愈高，人際關係愈佳。除人際關係外，「工作特性」中的外在報酬、工作無意義、工作繁重等均會影響國小教師的工作滿意，其中外在報酬會提高工作滿意，工作無意義及工作繁重會降低工作滿意。而台東縣國小教師的外在報酬高於台北市；學歷愈高，感覺外在報酬愈低；科任教師的工作無意義感高於級任教師；兼組長及兼主任者外在報酬均高於不兼行政的教師，其中又以兼主任者外在報酬最高。

本研究經路徑分析結果可歸納出：

- 1.就地區而言，台東縣與台北市國小教師平均工作滿意沒有顯著差異，原因在於台東縣教師外在報酬比台北市高，而人際關係不如台北市。外在報酬高有助於提高工作滿意，但人際關係不足會降低工作滿意，正負值相互抵銷，使得地區間的影響不顯著。
- 2.在個人屬性方面，男性教師的工作滿意低於女性教師，但在控制中介變項後，仍有顯著影響。原住民與非原住民教師在中介變項上沒什麼不同，工作滿意也就沒有顯著差異。其次，教師的學歷愈高，感覺外在報酬愈低，因此工作滿意度愈低。而個人收入愈高，工作滿意也愈高的原因，在於收入愈高人際關係愈佳，因而提高工作滿意。
- 3.在工作背景方面，級任教師的工作滿意較高，有部分原因是級任教師較不感到工作無意義。此外，兼主任及兼組長者外在報酬比不兼行政的教師高，進而提高工作滿意。

二、建 議

- 1.教師應改變優先選擇往都市任教的風氣：都市生活方便，文教資源多，進修機會也多，往往是大部分初任教師優先選擇的地區，不得已到偏遠地區任教的教師亦積極尋求前往都市任教的機會，這也是偏遠地區教師流動率偏高之關鍵因素。本研究卻發現台東縣教師工作滿意不比台北市低，並有研究顯示：台東縣教師休閒及家庭滿意顯著高於台北市教師，可見台東縣教師在工作、家庭及休閒各方面整體的生活滿意不比台北市教師差，教師們其實不必一味的往台北市擠，選擇花東等偏遠地區任教亦有可愛之處。

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

2. 學校應建立教師的社會支持系統：社會支持可提高生活滿意，減少心理困擾，防止專業倦怠。本研究亦發現社會網絡中的「人際關係」所代表的社會支持，有助於提高工作滿意。因此建議學校應建立社會支持系統，使教師們能時時交換教學心得與分享工作經驗。如此不僅可宣洩鬱悶情緒，亦可增進教學知能。具體措施如成立各種教師成長性團體（如讀書會、教學研究會等），在校內設置交誼室或教師休息室等場所，並多舉辦教師聯誼（如社團活動、球賽、戶外活動等），使教師們建立健全的社會網絡，社會關係更緊密。同時，學校行政人員應以民主開放的態度，充分接納師生意見，並透過共同參與的方式決定學校重要措施，以縮短組織成員的社會距離。這都有助於發揮社會支持與社會整合的積極功能，以提高教師的工作滿意。
3. 政府應提高教師的外在報酬：本研究發現外在報酬愈高，工作滿意也愈高。而外在報酬主要反應在升遷機會、社區環境、社會評價、獎懲制度等方面。因此，應暢通教師的升遷管道，如建立教師職級制度，讓教師在行政體系的升遷管道之外，能有教學專業上的生涯發展方向，這不僅可提升教師的需要層級，達成自我實現，並能建立教師的專業形象。其次，應健全教師獎懲制度，過去國民小學的獎勵事項大多偏重在行政獎勵上，因而獎勵對象也就集中在行政人員身上，辛勤從事第一線教學工作的教師，獲得獎勵的機會相對少得可憐，這種現象相當不合理，嚴重影響不兼行政者的工作士氣。今後應健全教師獎勵制度，增加不兼行政者的獎勵機會，以提高廣大教師的工作滿意。另外，政府應改善學校社區環境，並提高國小教師的社會聲望。前者可配合「社區總體營造計畫」的實施來改善學校社區環境；後者可透過鼓勵教師進修、提高教師收入、加強教師專業發展、端正教育風氣、健全教師道德形象等方式來提高教師的社會聲望。
4. 政府與學校均應減輕教師的工作負擔：本研究發現工作繁重會降低工作滿意度，而國小教師的工作繁重為一長久且普遍的問題，政府及學校應正視此一問題並積極謀求改善。國小教師的工作繁重，尤其班級人數及雜務太多，影響教師工作滿意至鉅，長久以來為人詬病。前者應由政府編列預算，儘早實施小班教學。後者則應回歸教學本質，無論在校內外，凡與教學無關的工作均應排除，如合作社、學校午餐、導護及其他與教學無直接相關之行政工作等，可改由職員、替代役男或義工擔任，讓教師得以專心教學工作，則受惠的不只是教師、學生，

也是國家社會。畢竟，教育工作不是匆忙可以達成的。筆者認為：要提升教育品質，不能再倚賴廉價的教育，政府應寬列經費，提高國小教師員額編制比例，使教師能有充分的時間與精力進行教育改革，則教改方有成功之日。

5. 學校應加強對科任教師的生涯輔導：本研究發現工作特性中的工作無意義性愈重，工作滿意度愈低。因此，減少教師的工作無意義性有助於提高教師的工作滿意。尤其級任與科任教師的工作無意義感顯著不同，科任教師由於長期教授相同科目，教材較無變化，工作單調重複，工作內容較無趣，且較少參與班級經營，對學生較不熟悉，且與學生互動較少，也就較沒有成就感，可能因此比級任教師感到工作無意義。今後，對於科任教師的輔導，應尊重其志趣選擇適當的工作內容或教學科目。對學校行政有興趣者，可輔導其兼任組長、主任，不但可培養學校行政人才，亦可提供教師自我實現的機會。而對於立志於教學工作者，可配合研議中的教師職級制度，給予專業發展的空間，使其不斷鑽研成為該教學領域之專家教師，自然能獲得成就感，減低工作無意義性，進而提高工作滿意。
6. 對未來研究的建議：本研究採用社會網絡及工作特性兩個中介變項能有效解釋工作滿意的變化，其中以社會網絡的影響最重要。建議今後相關的滿意度與心理健康的研究可加入這些中介變項。尤其，以社會網絡為中介來探討背景因素對社會行為的影響，為當今社會學研究之熱門趨勢。

參考書目

- 台灣省教育廳（民85）。台灣省所轄各級學校教師工作滿意度調查報告。台灣省教育廳編印。
- 任晟蓀（民74）。國民小學教師工作現況及工作滿足之研究。台東師專學報，13期，頁231-342。
- 任晟蓀（民85）。從學校行政編制論國小小班小校的規劃。國教之聲，29（4），頁34-42。
- 行政院主計處（民72）。中華民國統計地區標準分類。
- 巫有鑑（民88）。影響國小學生學業成就的因果機制—以台北市和台東縣作比較。台灣師範大學教育研究所集刊，43輯，頁213-242。

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

- 巫惠貞(民89)。國小教師社會網絡、工作特性、專業進修與生活滿意之研究。國立台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版。
- 吳幼妃(民78)。國小教師之自我實現與工作滿意研究。國立高雄師範學院「教育學刊」，8期，頁89-131。
- 吳清基(民69)。國民中學組織結構與教師工作滿意之關係。台灣師範大學教育研究所集刊，22輯，頁377-483。
- 林炎旦(民84)。國民小學教師教學倦怠之研究。國立嘉義師範學院「國民教育研究學報」，1期，頁57-84。
- 林南、盧漢龍(民78)。社會指標與生活質量的結構模型探討—關於上海城市居民的一項研究。中國社會科學，4期，頁75-97。
- 邱書璇、郭靜晃(民82)。已婚職業婦女之社會支持、內外控取向與壓力適應方式之研究。青少年兒童福利學報，2期，頁17-28。
- 邱繼智(民84)。組織結構與個人屬性差異對知覺工作特性及工作滿足的影響。國立台北商專學報，45期，頁101-147。
- 周玉慧、楊文山、莊義利(民87)。晚年生活壓力、社會支持與老人身心健康。人文及社會科學集刊，10卷2期，頁227-265。
- 高淑貴(民74)。男女兩性職業選擇之研究比較。婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集，頁357-387，台大人口研究中心。
- 孫清山、黃毅志(民83)。社會資源、文化資本與地位取得。東海學報，35卷，頁127-150。
- 國立台北師範學院(民85)。台灣地區國民小學教師服務狀況之調查研究。國立教育資料館編印。
- 許士軍(民66)。工作滿足、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，頁13-56。
- 單小琳(民79)。教師的社會支持及其相關因素之探討。台北市立師範學院學報，21期，頁123-154。
- 黃同圳(民85)。工作滿足構成內涵在組織與個人特性間之差異分析。勞資關係論叢，5期，頁1-37。
- 黃培文(民85)。工作特性與工作滿足之關係研究：以國際觀光旅館為實證。南台工商專校學報，22期，頁143-148。
- 黃毅志(民87a)。社會階層、社會網絡與心理幸福。台灣社會學刊，21期，頁171-210。
- 黃毅志(民87b)。工作特質、工作報酬與階級意識及工作滿意度。國科會研究報告，NSC 87-2412-H-143-001。
- 黃毅志(民88)。社會階層、社會網絡與主觀意識。載於台灣地區不公平的社會階層體系之延續。台北：巨流。
- 黃清高(民74)。都市居民社會網絡之研究。思與言，23卷3期，頁275-302。
- 黃國隆(民71)。領導方式、工作特性、成就動機、內外控、專斷性與教師工作滿足的

- 關係。國立政治大學「教育與心理研究」，5期，頁47-76。
- 郭明德（民84）。國小教師制握信念、參與決定與工作滿意之研究。國立台南師範學院「國民教育研究集刊」，1期，頁221-236。
- 陳木全（民84）。國中體育教師工作滿意之調查研究。建國學報，14期，頁57-106。
- 陳奎熹（民88）。學校組織與學校文化。載於現代教育社會學，頁119-138。台北：師大書苑。
- 陳鏡潭、陳炯彰、黃偉蓉（民83）。師院國小師資班結業生角色知覺、任教職志、教學態度、工作滿意與教學狀況之研究。教育研究資訊，2卷3期，頁71-88。
- 曹友培（76）。我國大專體育教師工作滿意程度及其影響因素之研究。中華民國體育學會體育學報，9輯，頁213-232。
- 舒緒偉（民79）。國民小學教師溝通滿意與工作滿意關係之研究。台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 張荳雲（民76）。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期，頁63-86。
- 張荳雲（民78）。生活壓力研究的回顧與展望。中央研究院民族學研究所集刊，68期，頁189-226。
- 張德銳（民82）。動機理論與教師工作士氣。台北市立師範學院學報，24期，頁143-162。
- 楊妙芬（民86）。國小教師工作價值觀、工作滿意度、任教職志與其相關因素之研究。國立屏東師範學院「屏東師院學報」，10期，頁97-132。
- 楊國瑛（民82）。個人屬性特徵、工作特性、成就動機、成長需求、工作績效、激勵措施與員工工作滿意關係之研究—以我國會計從業人員為例。中國工商學報，14期，頁293-316。
- 趙美鈴（民87）。國小已婚女教師工作特性知覺、角色壓力與其工作投入關係之研究。新竹師院「國民教育研究所論文集」，3集，頁179-199。
- 薛怡芬、翁甄穗、龔怡蓁、侯德明（民83）。國小教師級任與科任工作負擔之比較研究。傳習，12期，頁95-110。
- 鍾一先（民84）。高雄市國中工藝教師工作滿意之研究。高雄師大學報，6期，頁69-91。
- 鍾燕宜（民82）。主管領導行為與部屬工作滿足關係之中介變項探討（上）。台中商專學報，25期，頁373-436。
- 謝金青（民83）。國民小學行政兼職教師角色衝突之研究。政大教育與心理研究，17期，頁361-390。
- 魏俊華（民85）。國小啟智教師工作壓力之研究。國立台東師範學院「偏遠地區的教育診斷理論與實務的探究研討會論文集」，VII-1，頁1-25。
- 藍瑞霓（民87）。國小教師工作滿意度調查研究。屏東師院學報，11期，頁55-80。
- 饒見維（民85）。花蓮縣偏遠地區的教育問題之診斷與處方。發表於「偏遠地區的教育診斷理論與實務的探究研討會」。國立台東師院1996.1.11承辦。

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

- 饒邦安（民80）。台北市國小教師行政兼職與工作滿意之研究。台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, vol.35, 135-153.
- Chandler, C. R., & Tsai, Yung-mei (1992). Integration, Anomie, and Suicide Receptivity: Evidence on Durkheim's Theory from U.S. National Survey Data. *Bulletin of the Institute of Ethnology Academic Sinica*, 73, 191-208.
- Dorsett, K. G. (1977). A Study of Levels of job Satisfaction and Job Aspiration Among Black Clerical Employees in City And County Governments of Greenboro, Geilford County, North Carolina. *Dissertation Abstracts International* 37, 7996-A.
- Hackman, J. R., & Lawler III, E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, vol. 55 (3), 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, vol. 60 (2), 159-170.
- Hodge, C. M. (1977). An Analysis of the Attitudes Regarding Job Satisfaction Held by Negro Professors and White Professors in Selected Institutions of Higher Education Desegregated Since 1954. *Dissertation Abstracts International*,37, 6976-A.
- Hodgetts, R. M. (1981). 企業管理：理論、方法與實務（許是祥譯）。台北：中華企業管理發展中心。
- House, J.S., Umberson, D., & Landis K. R. (1988). Structures and Processes of Social Support. *Ann. Rev. sociol.*, 14, 293-318.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Value and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociology Review*, 42, 124-143.
- Kirk, W. & Walter, G. (1981). Teacher support group serve to minimize burnout: Principles for organizing. *Education*,102, 147-150.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*, 82 (1), 111-131.
- Korman, A. K. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Lawler E. E. (1973). *Motivation in Work Organization*. Monterey, Calif. : Brooks/Cole.
- Lin, N., Dean, A., & Ensel, W.(1981). *Social Support Scales : A Methodological Note*. *Schizophrenia Bulletin*, 7 (1), 73-89.
- Lin, N., & Lai, G. (1995). Urban Stress in China. *Soc. Sci.*, 41 (8), 1131-1145.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction ? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.

- Mitchell, J. C. (1969). (Ed.). *Social Networks and Urban Situations*. Manchester University Press.
- Perlin, L., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A., & Mullan, J. T. (1981). The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 337-356.
- Porter, L. W. (1962). Job Attitudes in Management: I. Perceived Deficiencies in Need Fulfillment As A Function of Job Level. *Journal of Applied Psychology*, 46 (6), 375-384.
- Price, J. L. (1972). *Handbook of organizational measurement*. Lexington, Mass: D.C. Heath & Company.
- Ross, C. E., & Wu, C.L. (1995). The Links between Education and Health. *American Sociological Review*, 60, 719-745.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1996). Economic and Interpersonal Work Rewards: Subjective Utilities of Men's and Women's Compensation. *Social Force*, 75 (1), 223-246.
- Seashore, S. E., & Taber, T.D. (1975). Job Satisfaction and Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, 18, 346.
- Sims, Jr. H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 19, 195-212.
- Turner, R. J.(1981). Social Support as AContingency in Psychological Well-Being. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 357-367.
- Umberson, D., Chen, Meichu D., House, J. S., Hopkins, K., & Slaten, E. (1996). The Effect of Social Relationships on Psychological Well-being: Are Men and Women Really so Different? *American Sociological Review*, 61, 837-857.
- Walker, K. N., Macbride, A., & Vachon, M. L. S. (1977). Social Support Networks and the Crisis of Bereavement. *Social Science and Medicine*, 11 (1) , 35-41.
- Wernimont, P.F. (1972). A System View of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56 (2), 173-176.
- Wezermes, I. I. (1984). A Comparison of Physical education teachers job satisfaction with other academic teachers in Jordan. *Dissertation Abstracts International*, 45 (07-a), 2033.
- Worrell, G. L. (1987). The Development of an instrument to measure traditional and Contemporary Work Values and Their Relationship to Job Satisfaction in University Faculty and administrators. *Dissertation Abstracts International*, 48 (2), 374-A.

國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例

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

Huei-Jane Wu, You-F Wu

Abstract

The main purpose of this study is to develop a causal model to describe elementary school teachers' job satisfaction and how it is affected by such mediating factors as social networks and job characteristics. By comparing the job satisfaction and its influencing factors of teachers who live and work in Taipei Municipality and those of teachers who live and work in Taitung County, it is expected that more powerful explanations and more exact understandings could be developed. Research participants were selected using the stratified cluster random sampling. Nine hundred and six elementary school teachers from Taipei Municipality and Taitung County were effective samples. The instrument for the study was the Questionnaire on Elementary School Teacher's Work and Life Situations, developed by the researcher. In analyzing the research data, factor analysis and multiple regression were used. The study followed the procedure of path analysis to examine the causal mechanism behind the way background variables affect independent variables through the mediation of intervening variables.

Major findings of the study can be summarized below:

In terms of job satisfaction, the data indicates that higher levels of satisfaction are generally found in female teachers, homeroom

teachers, teachers who assume directorship in the schools, teachers with lower educational attainment, and teachers with higher income. On the other hand, work locality, ethnic origin, and marital status did not seem to affect teachers' job satisfaction significantly. However, the overall amount of influence these background variables had on teachers' job satisfaction was minimal, since the R Square was only .04. Most of these differences became insignificant or decreased after four intervening variables related to job characteristics were added to the formulation. This indicated that the influence the aforementioned background variables had on job satisfaction was exerted through the mediation of these intervening variables. Among them, interpersonal relationship (also as a variable of social networks) and external reward were positively linked to job satisfaction, and work meaninglessness and heaviness of work load were negatively linked to it. At the same time, the R Square took a significant increase to become .31, which indicated that they had significant explaining power. The influence of work locality was not significant, that was canceled out by some positive and negative effect of intervening variables.

Suggestions for government policy, school and teacher practices are also included in the study for further study.

Keywords: job satisfaction, social networks, job characteristics