

學前與中小學教師工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意對身體健康狀況與快樂感之影響

高碩亨¹ 張明麗^{2*} 胡家珮¹

¹ 國立東華大學幼兒教育學系研究生

² 國立東華大學幼兒教育學系副教授

* 通訊作者：張明麗

通訊地址：974 花蓮縣壽豐鄉志學村大學路 2 段 1 號

E-mail：mingli@gms.ndhu.edu.tw

投稿日期：2019 年 4 月

接受日期：2019 年 10 月

摘要

工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感是工作與家庭研究中的重要議題。同時，工作—家庭衝突與工作—家庭互利，是影響工作與家庭平衡的關鍵因素。在所有職業中，學前與中小學教師以身教作為學生楷模，其工作特性使教師的身心狀況較其他職業更需關注。有鑑於此，本研究根據相關文獻建立影響模式，並以工作—家庭衝突、工作—家庭互利作為第一層中介變項，工作滿意與家庭生活滿意作為第二層中介變項，探究我國學前與中小學教師在此模式中，對身體健康狀況與快樂感之影響，並與其他職業進行比較。本研究以臺灣社會變遷基本調查，2011 年第六期第二次家庭組，1,269 位 21 至 84 歲已婚在職民眾，以學前與中小學教師為對照組，利用線性迴歸模型進行分析。研究結果顯示：學前與中小學教師比其他職業擁有更高的工作—家庭互利，而家庭生活滿意較佳，其身體健康狀況較其他職業好；此外，也因為比部分職業擁有較高的工作—家庭互利，因此工作滿意與家庭生活滿意也較高，雖學前與中小學教師的工作—家庭衝突亦比多數職業多，但整體而論，仍擁有較高的快樂感。

關鍵詞：學前與中小學教師、工作—家庭衝突、工作—家庭互利、身體健康狀況、快樂感

Effects of Work and Family Conditions on the Physical and Mental Health of Preschool, Elementary, and High-School Teachers

Shuo-Heng Gao¹, Ming-Li Chang^{2}, Jia-Pei Hu¹*

¹ Graduate Student, Department of Early Childhood Education, National Dong-Hua University

² Associate Professor, Department of Early Childhood Education, National Dong-Hua University

*Corresponding author: Ming-Li Chang

Address: No. 1, Sec. 2, University Road, Shoufeng Township, Hualien County 974, Taiwan (R.O.C.)

E-mail: mingli@gms.ndhu.edu.tw

Received: April, 2019

Accepted: October, 2019

Abstract

Job satisfaction, family-life satisfaction, physical health conditions, and happiness are important topics in work and family studies. Compared to other occupations, preschool, elementary, and high-school teachers are role models for their students and the nature of their work necessitates greater attention to their physical and mental health (including physical health conditions and happiness). At the same time, as work-family conflict and facilitation are key factors affecting work-family balance, whether teachers achieve a balance between work and family has a determinative implication. Regarding this, the present study constructed an effects model on the basis of related literature, and took work-family conflict and work-family facilitation as the first layer of mediating variables and job satisfaction and family-life satisfaction as the second layer of mediating variables. In this model, the study attempts to investigate the effects that work and family conditions have on the physical health conditions and happiness of Taiwan's preschool, elementary, and high-school teachers. The results were compared with other occupations. This study took 1,296 married people aged between 21 and 84 who are currently employed in the 2011 Taiwan Social Change Survey (Round 6, Year 2), which comprised family as its subjects and with preschool, elementary, and high-school teachers as part of the control group. An analysis using the linear regression model was performed. The research results show that preschool, elementary, and high-school teachers, compared to people in other occupations, had higher work-family facilitation and greater family-life satisfaction, and thus, better physical health. With respect to happiness, as they had higher work-family facilitation, job satisfaction, and family-life satisfaction than people in some other occupations, they enjoyed greater happiness on the whole despite having greater work-

family conflicts than those in most other occupations.

Keywords: *preschool, elementary, and high-school teachers, work-family conflict, work-family facilitation, physical health conditions, happiness*

壹、緒論

一、研究動機

人類的的生活自二十一世紀以來，網路、科技的進步，促使社會快速變遷。其中，工作與家庭從以往「男主外、女主內」的型態，在女性主義抬頭、婦女投入職場後，性別角色分工日漸模糊；兼顧工作、家庭成為每個成年人都必須面對的課題（徐于蓁、葉秀珍，2015；Bianchi & Milkie, 2010）。女性投入職場促成雙薪家庭趨勢，但與男性相較之下，要面對更多工作與家庭之間的權衡（Haines et al., 2019）。此外，Kobayashi 等人（2017）的研究進一步顯示：家庭經濟收入的多寡，對工作、家庭角色和諧與身體健康狀況有顯著影響，當收入越低，身體健康狀況越差，連帶影響家庭角色之和諧。由此可知，工作、家庭的關係，隨著時代變遷具不同面貌，它們彼此的影響情形，值得進一步探究。而工作與家庭的互動、資源分配及功能，多從工作一家庭衝突（work-family conflict）與工作一家庭互利（work-family facilitation）觀點看待。據此，本文透過這兩個觀點，探究工作與家庭角色對個體各層面之影響。

同時，在眾多職業中，學前與中小學教師被社會賦予「示範」的角色，言行舉止是大眾所關切的焦點；尤其是義務教育的教師，是學生重要的啟蒙者，如何確保自己的工作狀態讓學生獲得最高品質的學習，是每位教師應當關切的議題（邱惠娟、童心怡，2010）。林慧敏與黃毅志（2016）以「臺灣社會變遷基本調查」資料庫，分析中小學教師與其他職業工作滿意之差異，發現中小學教師的工作滿意，顯著高於除主管人員外的其他職業，顯示教師的工作滿意較高。雖然如此，面對現

代工作、家庭須兼顧的局面，學前與中小學教師如何在工作、家庭雙重壓力下，保持良好的身心狀態成為重要的課題（Noor & Zainuddin, 2011）。邱惠娟與童心怡（2010）與柯澍馨與簡聿愨（2011）因而主張：學前與中小學教師應透過妥善的時間規劃、釐清工作與家庭的界線，以平衡兩者壓力，並關心自身工作與家庭生活的滿意程度。然而，針對學前與中小學教師工作、家庭、身體健康狀況與快樂感的文獻付之闕如，因此，本文將借鏡工作一家庭衝突與工作一家庭互利相關理論與研究，嘗試建立工作、家庭角色及其滿意度，對個體身體健康狀況與快樂感影響之完整架構，並比較學前與中小學教師與其他職業的差異。

二、研究目的

根據上述研究動機，本研究之目的為：

- （一）瞭解學前與中小學教師與其他職業比較，工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感之表現狀況。
- （二）探討學前與中小學教師與其他職業比較，工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意，分別對身體健康狀況、快樂感的影響狀況。

貳、文獻探討

一、工作一家庭衝突、工作一家庭互利之理論基礎

工作一家庭衝突首先由 Katz 與 Kahn（1978）的角色理論加以解釋，該理論強調個體在社會組織中，身負多重角色，每

種角色有不同的認知、學習與期待；衝突便發生在個體的能力無法應付某一角色的期待。同時，Greenhaus 與 Beutell（1985）以角色理論為基礎探究工作與家庭的角色互動，發現工作—家庭衝突發生於個體因兩者不同需求，無法同時兼顧，導致工作與家庭的角色彼此干涉。另外，Hobfoll（1989）從資源保護理論的觀點解釋，主張個體試圖平衡工作與家庭的需求與時間，資源若受到威脅或損失，會導致壓力，進而產生工作—家庭衝突。此外，Armstrong、Atkin-Plunk 與 Wells（2015）進一步指出：當工作與家庭彼此對立、互相干擾，所產生的負面影響，對個體造成挑戰。因此，以衝突觀點看待工作與家庭的角色，發現兩者彼此對立，個體在有限的時間與能力下，往往僅能顧及一方，因而犧牲另一方的品質與功能。

有別於工作—家庭衝突這種消長的觀點，Frone（2003）與 Voydanoff（2014）認為：工作—家庭互利係指工作與家庭的互動相輔相成，個體從中獲得正向經驗與發展機會，彼此使用資源而相互獲益，良性循環使個體能力提升，進而創造與獲得更多資源，造就雙贏的局面。而工作—家庭互利是以生態系統理論（Bronfenbrenner, 1979）與資源保護理論（Hobfoll, 1989）為基礎，兩者雖未直接提及工作—家庭互利的概念，但皆同時強調個體在家庭或社會，因對所處的環境有所期待，導致個體產生自主發展、使用各種資源的內在動機。而 Wayne、Grzywacz、Carlson 與 Kacmar（2007）進一步提出資源增益發展觀點（resource-gain-development, RGD），認為個體具有成長、發展與自我實現的動機，為自身所參與家庭和社會系統發揮最高水平與功能；而促使工作—家庭互利的關鍵，在於

正向、積極的個人特質與環境資源，有助於發展新的技能，當個體所使用的資源越多，互利的程度就越強。

Grzywacz 與 Bass（2003）認為：由於工作—家庭衝突、工作—家庭互利建立於不同的理論基礎，應個別探究。然而個別探討無法全面解釋個體生活經驗，因此學者進一步指出：工作—家庭衝突、工作—家庭互利應同時檢視，兩者雖為獨立概念，但在生活上卻彼此影響，最終在工作與家庭中取得平衡（周麗端，2012；Cloninger, Selvarajan, Singh, & Huang, 2015; Stevanovic & Rupert, 2009; Voydanoff, 2004）。但從多數工作—家庭衝突（例：Davis, Gere, & Sliwinski, 2017）與工作—家庭互利（例：Culbertson, Mills, & Fullagar, 2012）的實證研究中，仍以單一觀點解釋，難以掌握個體生活的全貌。據此，有必要先個別探討工作—家庭衝突與工作—家庭互利，對工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感之影響，以利後續分析。

二、工作—家庭衝突、工作—家庭互利對身體健康狀況、快樂感之影響

由工作、家庭相關文獻可知：個體的工作與家庭角色，對身體健康狀況與快樂感影響甚鉅，例如：在身體健康狀況方面，Lee 等人（2015）縱貫調查 1995 年至 2006 年北美地區 1,354 位成人工作與家庭關係，結果發現，1995 年成人的工作與家庭分工明顯，面臨的壓力較單一；但到了 2006 年，面對工作與家庭雙重壓力的比率提高，導致個體身體健康狀況不佳，進一步提升慢性病罹患率；在快樂感方面，Qian 與 Qian（2015）探討中國都市 9,445 位 30 至 49 歲已婚民眾的快樂

感，認為夫妻越能平衡工作與家庭的時間及投入程度，快樂感越高。因此，工作、家庭的協調與互動，影響個體的身體健康狀況與快樂感（張婷婷、陸洛、郭靜宜，2012）。據此，以下分別探討工作一家庭衝突、工作一家庭互利，對個體身體健康狀況與快樂感之影響。

從工作一家庭衝突對身體健康狀況與快樂感影響的文獻而觀，多著重衝突對個體身體健康狀況與快樂感的影響特性，例如：Davis 等人（2017）調查美國 203 位成人工作一家庭衝突與身心健康的關係，發現工作一家庭衝突造成個體身心疲倦，對身體健康狀況與快樂感產生負面影響。同時，Yucel（2017）探究美國 1,961 位已婚在職工作者的工作、家庭壓力對身體健康狀況、快樂感的影響，發現工作一家庭衝突越大，身體健康狀況與快樂感越差。而教師的工作一家庭衝突，是造成身體健康狀況與快樂感低落的主要原因（Grund, Brassler, & Fries, 2016），Noor 與 Zainunddin（2011）調查 102 位馬來西亞女性教師工作一家庭衝突對身心狀況的影響，發現工作一家庭衝突造成的龐大壓力，使教師的身體健康狀況與快樂感皆不佳。此外，Palmer、Rose、Sanders 與 Randle（2012）以 69 位紐西蘭地區教師為樣本，發現教師過多的工作量、工作時間、負面的工作經驗以及學生行為問題，增加工作與家庭之間的衝突。Ilies、Huth、Ryan 與 Dimotakis（2015）進一步以 36 位美國中小學教師為對象，指出工作一家庭衝突不但造成教師身心疲倦，且越不快樂。由此可知，工作一家庭衝突造成個體的身體健康狀況、快樂感不佳。

至於工作一家庭互利則從「個體經驗與情感」的觀點，看待工作與家庭之間的互動，例如：Culbertson 等人（2012）以

工作一家庭互利的角度，探討工作對家庭生活的影響，結果顯示：透過互利的模式，讓個體以良好的心情與態度面對工作與家庭；彼此運用資源、分享正向經驗，維持良性循環。由上述文獻發現：工作一家庭互利使個體創造資源，增進身心健康。

此外，部分文獻同時探究工作一家庭衝突、工作一家庭互利與其他變項的影響，例如：周麗端（2012）以工作一家庭衝突與工作一家庭互利概念，探討雙薪家庭的家庭生活滿意，發現兩者的特性各自影響滿意程度，但在運作上同時存在。Lee、Zvonkovic 與 Crawford（2014）進一步指出：工作一家庭衝突與工作一家庭互利互相牽制，雖然性質不同，但並非完全對立，而是與工作、家庭的平衡有關；換言之，工作一家庭衝突與工作一家庭互利是同時運作，且讓個體在工作、家庭上不斷取得新的平衡。值得一提的是，Innstrand、Langballe 與 Falkum（2010）發現：教師較其他職業表現出最低的工作一家庭衝突，與最高的工作一家庭互利。

三、工作一家庭衝突、工作一家庭互利對工作滿意、家庭生活滿意之影響

同時，工作一家庭衝突與工作滿意亦有關聯。Singh 與 Nayak（2015）以印度新德里 20 個警察局 599 位員警為樣本，檢證工作一家庭衝突對工作滿意之影響，研究發現員警的工作一家庭衝突越高，工作滿意越低，同時，Gao、Shi、Niu 與 Wang（2013）以 212 位中國高中教師為對象，探究工作一家庭衝突與工作滿意之間的關係，也同樣發現工作一家庭衝突程度與工作滿意呈現負相關。由此可知，工作一家庭衝突越高，工作滿意越低。

除工作滿意，家庭生活滿意也深受工作—家庭衝突的影響，例如，Gao 與 Jin（2015）以中國國營企業 250 位中階管理人員為樣本，探究其工作—家庭衝突與家庭生活滿意的關係，研究顯示：工作—家庭衝突越高，家庭生活滿意越低；同時，Wang 與 Peng（2017）調查 443 位職業婦女工作—家庭衝突與家庭生活滿意之間的關聯，研究指出工作—家庭衝突越高，則家庭生活滿意越低。此外，Chan 與 Wang（2015）針對香港與臺灣地區民眾，調查工作—家庭衝突與家庭生活滿意的影響因素，結果發現兩個地區民眾對家庭生活的品質寄予厚望，較重視工作成效與經濟收入，反而犧牲家庭生活的時間與品質，導致家庭生活滿意偏低。同時，Erdamar 與 Demirel（2016）調查土耳其 406 位學前與中小學教師的工作—家庭衝突對家庭生活滿意的關係，結果發現：教師的家庭生活滿意為中等程度，工作—家庭衝突對家庭生活滿意為負向關係，且工作所產生的問題，會降低家庭生活品質。由此可知，工作—家庭衝突不但影響家庭生活滿意，且兩者互相消長。

此外，Wayne 等人（2007）則發現：工作—家庭互利除促進身心健康外，也對工作滿意、家庭生活滿意有正向表現。Carlson、Hunter、Ferguson 與 Whitten（2014）探討 310 位民眾工作—家庭互利與工作滿意之關聯，發現工作與家庭的互動越好，工作—家庭互利程度越高，工作滿意也越高。同時，Aryee、Srinivas 與 Tan（2005）也發現工作—家庭互利對工作滿意、家庭生活滿意為正面影響，當互利程度越高，兩者的滿意度也越好。

由上述文獻分析可知：工作—家庭衝突之研究變項，較工作—家庭互利多元，但多以單一面向呈現，無法掌握整體的

完整性。同時，以工作—家庭互利觀點，雖在身體健康狀況與快樂感有少數文獻探究，但以教師為研究對象的文獻則付之闕如。此外，有學者進一步提出：工作—家庭衝突、工作—家庭互利兩者相互制衡，並同時運作。因此，本研究將同時使用工作—家庭衝突、工作—家庭互利觀點，探究工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感之影響特性，並以學前與中小學教師為對照，與其他職業比較。

四、工作滿意、家庭生活滿意對身體健康狀況與快樂感之影響

除前述利用工作—家庭衝突與工作—家庭互利，探討身體健康狀況與快樂感的影響，工作與家庭生活的滿意程度，也是左右身心健康的重要因素。首先，以工作滿意而言，Yuan、Tan、Huang 與 Zou（2014）以 124 位中國南方醫科大學基礎醫學院醫師為研究對象，分析工作滿意與身體健康狀況的關聯，發現工作滿意程度越高，身體越健康。再者，Martínez-Martí 與 Ruch（2017）調查瑞士在職成年人的工作滿意和快樂感的關係，發現個體工作滿意越高，快樂感也越高。de Guzman、Largo、Mandap 與 Muñoz（2014）針對 300 位菲律賓工人，研究工作滿意對快樂感的影響，發現工人對工作越滿意，快樂感越高。同時，Khamisa、Oldenburg、Peltzer 與 Ilic（2015）調查南非 1,200 位護理人員的工作滿意與身體健康狀況、快樂感的關聯，結果發現工作滿意與身體健康狀況的關係不大，但與快樂感有顯著的正相關。由此可知：個體的工作滿意越高，身體健康狀況與快樂感亦越佳。

此外，家庭生活滿意與身體健康狀

況、快樂感亦有關聯，例如，Ansari 等人（2016）調查伊朗地區 14,880 位 6 至 18 歲學童的身體健康狀況，發現學童家庭生活滿意越高，身體越健康；Botha 與 Booyesen（2014）則透過南非社會態度調查資料庫，探討南非地區民眾的家庭生活滿意與快樂感的關係，指出：家庭生活滿意越高則越快樂；Hamama、Ronen、Shachar 與 Rosenbaum（2013）探究 125 位以色列特殊教育教師的工作壓力與家庭生活滿意的關係，發現教育職場的高度壓力，造成教師快樂感降低，進而對家庭生活滿意造成負面影響；Margolis 與 Myrskylä（2013）以世界價值觀調查的數據，分析全球七個地區的家庭收入、身體健康狀況、快樂感與家庭生活滿意之關聯，研究指出身體健康狀況是影響家庭生活滿意最重要的因素；Tsai 與 Sun（2013）探討臺灣南部地區 157 位女性移民的家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感之關係，發現家庭生活滿意越高，身體越健康，快樂感也越高。由此可知：家庭生活滿意與個體的身體健康狀況、快樂感呈現正相關，值得一提的是，上述文獻未同時探討工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感的影響，且以教師為樣本的文獻更是乏人問津，因此，有待本研究進一步探討。

五、小結

在工作一家庭衝突、工作一家庭互利的架構下，對工作滿意、家庭生活滿意有所影響，與個體的身體健康狀況及快樂感亦有關聯。同時，端視工作滿意與家庭生活滿意兩個層面，兩者亦影響個體身體健康狀況與快樂感。然而，綜觀文獻多擷取部分變項進行討論，結果難免片面與零散，無法呈現工作一家庭衝突與工作一家庭互利的全貌。雖有文獻整合工作一家庭衝突、工作一家庭互利，卻僅表明同時存在，未進一步探究兩者關係與影響。且以教師為研究對象文獻過少，更遑論從中看出與其他職業之差異。有鑑於此，本研究試圖建立工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意與身體健康狀況、快樂感等變項之完整性，並探究學前與中小學教師與其他職業的差異。

參、研究設計與實施

一、研究架構

根據研究目的，本研究建立工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意與身體健康狀況、快樂感等變項之完整性，並探究學前與中小學教師與其他職業的差異，架構如圖 1 所示。

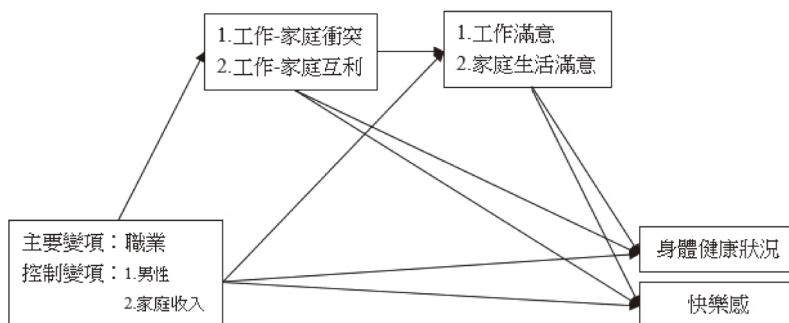


圖 1 本研究架構

二、研究假設

根據研究架構，本研究假設如下：

- (一) 與其他職業比較，學前與中小學教師除工作—家庭衝突外，工作—家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感之表現較佳。
- (二) 與其他職業比較，學前與中小學教師之工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意，對身體健康狀況及快樂感有顯著影響；且不同職業之間的工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意亦有顯著差異。
 1. 學前與中小學教師的身體健康狀況，較其他職業佳。
 2. 學前與中小學教師較其他職業，擁有較低的工作—家庭衝突，以及較高的工作—家庭互利，因此，身體健康狀況較佳。
 3. 學前與中小學教師較其他職業，擁有較低的工作—家庭衝突、較高的工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意，因此，身體健康狀況較佳。
 4. 學前與中小學教師的快樂感，較其他職業佳。
 5. 學前與中小學教師較其他職業，擁有較低的工作—家庭衝突，以及較高的工作—家庭互利，因此，快樂感較佳。
 6. 學前與中小學教師較其他職業，擁有較低的工作—家庭衝突、較高的工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意，因此，快樂感較佳。
 7. 學前與中小學教師的工作—家

庭衝突，較其他職業低。

8. 學前與中小學教師的工作—家庭互利，較其他職業高。
9. 學前與中小學教師的工作滿意，較其他職業高。
10. 學前與中小學教師的家庭生活滿意，較其他職業高。

上述研究假設中，本研究對性別、家庭收入等背景變項，對不同職業工作者的工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感，有重要影響。然而，本研究之分析重點於學前與中小學教師在不同職業之比較，為使分析焦點集中，本研究將背景變項進行控制。

三、資料來源

本研究以中央研究院人社中心調查研究專題中心裡，學術調查研究資料庫之「臺灣社會變遷基本調查」，2011年第六期第二次家庭組的資料進行分析，本組資料於2011年7月18日至2011年10月31日，以及2012年3月11日至2012年5月9日間，機率抽樣臺灣地區18歲以上共計2,135位民眾進行調查。依據本研究之目的，扣除調查時未婚、無工作、退休、家庭主婦、學生等無給職工作或非就業者，得到有效樣本數1,269位21至84歲已婚在職民眾。

四、變項測量

(一) 前置變項

本研究修改黃毅志(2003)職業測量類別，原分為主管專業人員、半專業人員、事務性人員、服務性人員、農林漁牧工作、技術工、半技術工、體力工與家管等九類。學前與中小學教師原屬於主管專

業人員，本研究為比較學前與中小學教師與其他職業差異，故從主管專業人員中抽離出來，並獨立探討；此外，家管屬於無職給範疇，本文不納入討論。因此，本研究進一步將職業分為九類，刪除未婚與無工作者以及職業缺漏值 8 位，1,261 位受試者的職業種類與人數為：主管專業人員 117 位、學前與中小學教師 33 位、半專業人員 307 位、事務性人員 162 位、服務性人員 195 位、農林漁牧工作 80 位、技術工 141 位、半技術工 139 位、以及體力工 87 位。並於迴歸分析時，以學前與中小學教師為對照組，設置八個虛擬變項。

(二) 控制變項

1. 性別

依民眾填答之性別資料，女性為 1；男性為對照組。

2. 家庭收入

以民眾填答家庭月收入資料，依「無收入」、「1 萬元以下」、「1~2 萬元」、「2~3 萬元」、「3~4 萬元」、「4~5 萬元」、「5~6 萬元」、「6~7 萬元」、「7~8 萬元」、「8~9 萬元」、「9~10 萬元」、「10~11 萬元」、「11~12 萬元」、「12~13 萬元」、「13~14 萬元」、「14~15 萬元」、「15~16 萬元」、「16~17 萬元」、「17~18 萬元」、「18~19 萬元」、「19~20 萬元」、「20~30 萬元」、「30~40 萬元」、「40~50 萬元」、「50~100 萬元」、「100 萬元以上」設定為數值變項，除「無收入」設定為 0、「1 萬元以下」設定為 0.5、「100 萬元以上」設定為 150，其他則以中數設定（例如：「1~2 萬元」設定為 1.5、「2~3 萬元」設定為 2.5，依此類推）數值越大，代表家庭月收入越高。

(三) 中介變項

1. 工作與家庭

以六題「工作—家庭之間的關係」題目測量，依民眾實際情況填答「很經常」、「經常」、「有時」、「很少」到「完全沒有」發生頻率分別給予 5 至 1 分。經因素分析萃取並命名「工作—家庭衝突」、「工作—家庭互利」兩個因素，解釋總變異量為 62.33%。

2. 工作滿意

以民眾填答工作滿意程度，依「非常滿意」、「滿意」、「無所謂滿不滿意」、「不滿意」、「非常不滿意」與「不適用」計分，除「不適用」不計分外，其他依照滿意程度，分別給予 5 至 1 分。

3. 家庭生活滿意

以民眾填答家庭生活滿意程度，依「非常滿意」、「滿意」、「無所謂滿不滿意」、「不滿意」、「非常不滿意」與「不適用」計分，除「不適用」不計分外，其他依照滿意程度，分別給予 5 至 1 分。

(四) 結果變項

1. 身體健康狀況

以民眾評估自己的健康狀況，依「很不好」、「不好」、「無所謂好不好」、「好」與「很好」，分別給予 1 至 5 分。

2. 快樂感

以民眾評估自己的快樂程度，依「很快樂」、「還算快樂」、「不太快樂」與「很不快樂」分別給予 4 至 1 分。

本研究對於工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感都採單題測量，原因為本研究採用 2011 年「臺灣社會變遷基本調查」問卷內容，僅以單題呈現。此外，相關學者認為：問卷題目內容若為受試者容易理解的概念，進行單題分

析之測量品質，與多題項測量無明顯差異（林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、蕭明潔，2009），且使用某些概念較簡單的單題項目，反而更能精準預估與測量變項間關係（Fisher, Matthews, & Gibbons, 2016）。

五、分析方法

本研究根據理論架構進行迴歸分析，並檢證研究假設。首先，為呼應研究目的，將原始資料扣除未婚、無工作、退休、家庭主婦、學生等無給職工作或非就業者，之後將性別、家庭收入與職業進行編碼，進行後續分析。一般對控制變項於迴歸分析中的處理方法為：將控制變項進行編碼，並於迴歸分析中，將其放在自變項。

此外，使用大型資料庫做為研究樣本，難免在建構數據過程中漏答或誤繕，造成隨機缺失，因此，為確保資料有效與完整，王鴻龍、楊孟麗、陳俊如與林定香（2012）認為最大期望演算法（expectation maximization, EM）能有效處理隨機缺失之狀況，此外，Celton、Malpertuy、Lelandais 與 de Brevern（2010）指出：當使用 EM 法，資料遺漏值低於 20% 即可進行插補。本研究 1,269 位樣本，遺漏個數應低於 253，當確認家庭收入、工作—家庭衝突、工作—家庭互利、家庭生活滿意、工作滿意、身體健康狀況與快樂感等數值變項之遺漏個數皆低於 20% 後（如表 1 所示），即以 EM 法進行資料插補，使各數值變項遺漏個數為 0。

接著，將「工作—家庭之間的關係」題項進行因素分析，萃取出工作—家庭衝突與工作—家庭互利兩個因素後，進行平均數分析，比較學前與中小學教師和其他職業在工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感等變項之初步差異。最後，以線性迴歸分析，探討學前與中小學教師和其他職業，在工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意，對身體健康狀況與快樂感之影響，並以結構方程模式（structural equation modeling）路徑分析檢驗中介效果。

肆、研究結果與討論

一、學前與中小學教師各變項之平均數分析：與其他職業比較

在表 2 的平均數分析中，整體樣本在工作—家庭衝突（5 點量表）平均值為 1.88，而就各職業進行比較發現：學前與中小學教師的工作—家庭衝突的平均值為 2.32，較其他職業高，例如：主管專業平均值為 2.14、半專業人員為 2.09，而事務性人員或其他藍領階級（服務性人員、農林漁牧工作、技術工、半技術工與體力工）的勞工平均值偏低（ $M = 1.57 \sim 1.93$ ），代表學前與中小學教師的工作—家庭衝突頗高。而工作—家庭互利（5 點量表），整體樣本平均值為 3.66，學前與中小學教師的平均值為 4.06，明顯高於主管專業

表 1
本研究各數值變項之有效個數、遺漏個數與遺漏比率（ $N = 1,269$ ）

統計量	變項						
	家庭收入	工作—家庭衝突	工作—家庭互利	工作滿意	家庭生活滿意	身體健康狀況	快樂感
有效個數	1,061	1,269	1,269	1,268	1,265	1,268	1,262
遺漏個數	208	0	0	1	4	1	7

表 2
工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感之平均數分析

職業	變項																	
	工作—家庭衝突 (1~5分)			工作—家庭互利 (1~5分)			工作滿意 (1~5分)			家庭生活滿意 (1~5分)			身體健康狀況 (1~5分)			快樂感 (1~4分)		
	M	N	N	M	N	N	M	N	N	M	N	N	M	N	N	M	N	N
整體樣本	1.88	1,261	1,261	3.66	1,261	1,261	3.14	1,261	1,261	4.02	1,257	1,257	3.96	1,260	1,260	3.17	1,254	1,254
主管專業	2.14	117	117	3.80	117	117	3.30	117	117	4.15	117	117	3.99	117	117	3.20	115	115
學前與中小學教師	2.32	33	33	4.06	33	33	3.58	33	33	4.18	33	33	4.33	33	33	3.39	33	33
半專業人員	2.09	307	307	3.77	307	307	3.25	307	307	4.08	307	307	4.05	307	307	3.20	305	305
事務性人員	1.93	162	162	3.62	162	162	3.09	162	162	4.01	162	162	3.99	162	162	3.14	162	162
服務性人員	1.81	195	195	3.73	195	195	3.22	195	195	3.98	195	195	3.85	195	195	3.21	195	195
農林漁牧工作	1.57	80	80	3.55	80	80	2.71	80	80	3.86	80	80	3.79	80	80	3.05	80	80
技術工	1.72	141	141	3.55	141	141	3.07	141	141	4.03	139	139	3.94	141	141	3.13	139	139
半技術工	1.70	139	139	3.50	139	139	2.90	139	137	3.98	137	137	3.98	138	138	3.14	138	138
體力工	1.59	87	87	3.33	87	87	3.11	87	87	3.86	87	87	3.80	87	87	3.08	87	87
Eta	.23			.23			.17			.11			.13			.11		
F	8.80***			8.55***			4.63***			1.81			2.58**			1.74		

** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

($M = 3.80$)、半專業人員($M = 3.77$)等職業，至於其他職業平均值更低($M = 3.33 \sim 3.73$)。顯示學前與中小學教師的工作—家庭互利程度為所有職業之冠。

工作滿意(5點量表)整體樣本平均值為3.14，而學前與中小學教師的平均值為3.58，與其他職業差距甚大，平均值次高的主管專業僅3.30，其他職業的平均值則介於2.71至3.25間，顯示學前與中小學教師的工作滿意明顯優於其他職業。至於家庭生活滿意(5點量表)整體樣本平均數為4.02，學前與中小學教師的平均值為4.18，較主管專業($M = 4.15$)略高，但與其他職業相較則有明顯的差距，例如體力工($M = 3.86$)與農林漁牧工作($M = 3.86$)等，代表學前與中小學教師的家庭生活滿意較其他職業佳。

身體健康狀況(5點量表)整體樣本平均數為3.96，而學前與中小學教師的平均值為4.33，高於其他職業。此外，快樂感(4點量表)整體樣本平均數為3.17，而學前與中小學教師的平均值為3.39，為其他職業之冠，比起主管專業($M = 3.20$)、半專業人員($M = 3.20$)高一些，但職業之間的差距不會太大，平均值介於3.05至3.39間。由此可知：學前與中小學教師與其他職業比較，身體比較健康，亦比較快樂。

由上述平均數分析發現：學前與中小學教師與其他職業相比，無論是工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況或快樂感，皆居於首位。

二、影響學前與中小學教師身體健康狀況、快樂感的重要因素

(一) 身體健康狀況之迴歸分析

為比較學前與中小學教師與其他職業，在工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意，四個中介變項對身體健康狀況之影響，進行迴歸分析，如表3所示。

由模式一的分析發現，在學前與中小學教師為對照下，其他職業的身體健康狀況顯著較差($p < .05$; $\beta = -.15 \sim -.23$)，顯示學前與中小學教師的身體健康狀況，較主管專業以及其他職業佳， R^2 為.02。

模式二中，納入工作—家庭衝突與工作—家庭互利兩個第一層中介變項後，發現工作—家庭互利對身體健康狀況有顯著正向影響($\beta = .09$)，而工作—家庭衝突則對身體健康狀況的影響不大，顯示工作與家庭的互利關係越為密切，身體較健康， R^2 小幅提升至.03。加入上述兩個中介變項後，除主管專業外，其他所有職業的負影響皆稍微下降($\beta = -.14 \sim -.22$)，例如：半專業人員的影響力由-.17降低為-.16、技術工則由-.18降為-.17。代表學前與中小學教師因擁有比其他職業更高的工作—家庭互利，故身體健康狀況較佳。

接著，在模式三中納入工作滿意，以及家庭生活滿意第二層中介變項後，發現家庭生活滿意對身體健康狀況有顯著正向影響($\beta = .19$)，而工作滿意對身體健康狀況影響不大，顯示家庭生活滿意越高，身體越健康， R^2 提升至.07。而且其他職業的負影響，較模式二再降低($\beta = -.12 \sim -.20$)，例如技術工由-.17降為-.15、體力工由-.16降為-.13。顯示學前與中小學教師因擁有比其他職業更高的家庭生活滿意，故身體健康狀況較佳。

(二) 快樂感之迴歸分析

表 3
工作—家庭衝突、工作—家庭互利對學前與中小學教師身體健康狀況之迴歸分析

變項	身體健康狀況					
	模式一		模式二		模式三	
	b	(β)	b	(β)	b	(β)
男性	-.08	(-.05)	-.09	(.05)	-.06	(-.04)
女性 (對照組)						
家庭收入	.00	(.02)	.00	(.02)	.00	(-.01)
主管專業	-.41	(-.14)**	-.40	(-.14)**	-.37	(-.13)*
學前與中小學教師 (對照組)						
半專業人員	-.34	(-.17)*	-.32	(-.16)*	-.29	(-.15)*
事務性人員	-.37	(-.15)*	-.34	(-.14)*	-.30	(-.12)*
服務性人員	-.52	(-.23)***	-.51	(-.22)***	-.46	(-.20)***
農林漁牧工作	-.60	(-.17)***	-.54	(-.16)***	-.47	(-.14)**
技術工	-.47	(-.18)***	-.45	(-.17)**	-.39	(-.15)**
半技術工	-.42	(-.16)***	-.38	(-.14)*	-.32	(-.12)*
體力工	-.56	(-.17)***	-.54	(-.16)***	-.44	(-.13)**
工作—家庭衝突			-.03	(-.03)	.01	(.01)
工作—家庭互利			.10	(.09)***	.03	(.03)
工作滿意					.05	(.05)
家庭生活滿意					.21	(.19)***
常數項	32.09***		22.83***		14.14***	
R^2	.02		.03		.07	
R^2 change			.01		.04	
R^2 adj.	.01		.02		.06	
N	1,269		1,269		1,269	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

為比較學前與中小學教師與其他職業，在工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意四個中介變項對快樂感之影響，進行迴歸分析，如表 4 所示：

由模式一的分析發現：在學前與中小學教師為對照下，事務性人員、農林漁牧工作、技術工、半技術工以及體力工的快樂感顯著較低 ($p < .05$; $\beta = -.12 \sim -.14$)，表示學前與中小學教師的快樂感，較事務性人員、農林漁牧工作、技術工、半技術工以及體力工等職業佳， R^2 為 .02。

模式二中，納入工作—家庭衝突與工作—家庭互利兩個第一層中介變項後，發現工作—家庭衝突對快樂感有顯著負面影響 ($\beta = -.21$)、工作—家庭互利對快樂感有顯著正面影響 ($\beta = .21$)，顯示工作與家庭之間的衝突程度越高，快樂感越低；反之，當工作與家庭的互利程度越高，快樂感則越高， R^2 提升至 .09。加入上述兩個中介變項後，事務性人員的影響力從 -.14 下降至 -.12；農林漁牧工作的影響力則從 -.13 降至 -.12，但其他職業的影響力並未下降，甚至服務性人員、技術工、

表 4
工作—家庭衝突、工作—家庭互利對學前與中小學教師快樂感之迴歸分析

變項	快樂感					
	模式一		模式二		模式三	
	b	(β)	b	(β)	b	(β)
男性	.04	(.03)	.01	(.01)	.05	(.04)
女性 (對照組)						
家庭收入	.00	(.07)*	.00	(.06)*	.00	(.01)
主管專業	-.20	(-.10)	-.19	(-.09)	-.13	(-.06)
學前與中小學教師 (對照組)						
半專業人員	-.18	(-.13)	-.17	(-.12)	-.09	(-.07)
事務性人員	-.24	(-.14)*	-.22	(-.12)*	-.12	(-.07)
服務性人員	-.16	(-.10)	-.18	(-.11)	-.07	(-.04)
農林漁牧工作	-.31	(-.13)**	-.29	(-.12)**	-.15	(-.06)
技術工	-.23	(-.12)*	-.25	(-.13)*	-.12	(-.06)
半技術工	-.23	(-.12)*	-.22	(-.12)*	-.09	(-.05)
體力工	-.29	(-.12)*	-.32	(-.14)**	-.11	(-.05)
工作—家庭衝突			-.14	(-.21)***	-.07	(-.10)***
工作—家庭互利			.16	(.21)***	.05	(.06)*
工作滿意					.16	(.24)***
家庭生活滿意					.30	(.40)***
常數項	34.59***		25.37***		10.58***	
R ²	.02		.09		.31	
R ² change			.07		.22	
R ² adj.	.01		.08		.31	
N	1,269		1,269		1,269	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

體力工的影響力反而提升，代表工作—家庭衝突與工作—家庭互利，僅影響事務性人員、農林漁牧工作的快樂感。

接著，模式三納入工作滿意與家庭生活滿意第二層中介變項後，發現工作滿意與家庭生活滿意，對快樂感皆有顯著正面影響，特別是家庭生活滿意的影響力高達 .40，表示工作滿意與家庭生活滿意越高，快樂感則越高， R^2 大幅提升至 .31；且工作滿意、家庭生活滿意分別與快樂感的相關皆為 .48 ($p < .01$) 如表 5 所示。加入上述兩個中介變項後，各職業之負面影響

大幅下降，甚至原先於模式二的顯著影響皆消失，代表學前與中小學教師，因擁有比其他職業更高的工作滿意與家庭生活滿意，故較為快樂。

表 5
工作滿意、家庭生活滿意與快樂感之相關係數

變項	工作滿意	家庭生活滿意	快樂感
工作滿意			
家庭生活滿意	.24**		
快樂感	.48**	.48**	

** $p < .01$ 。

(三) 背景因素影響中介變項之迴歸分析

學前與中小學教師與其他職業進行比較，發現工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意等中介變項，皆對身體健康狀況或快樂感有顯著影響，因此，有必要探討學前與中小學教師，在這些中介變項的特殊性，以表 6 進一步說明表 3、表 4 的內涵。

由模式一發現，學前與中小學教師在工作一家庭衝突中，除顯著高於藍領階級工作者（服務性人員、農林漁牧工作、技術工、半技術工與體力工）外，亦高於係數未達顯著的主管專業、半專業人員及事務性人員，表示學前與中小學教師在工作一家庭衝突程度較其他職業高，但在工作與家庭高度衝突的狀況下，卻依然擁有較好的快樂感（見表 4），造成如此特殊現象，有待分析其他中介變項後討論。

其次，在模式二中，學前與中小學教師在工作一家庭互利上，除顯著高於事務性人員、農林漁牧工作、技術工、半技術工、體力工外，亦高於係數未達顯著的主管專業、半專業人員與服務性人員，代表學前與中小學教師在工作一家庭互利的程度，較其他職業高，進而擁有較佳的身體健康狀況與快樂感（見表 3、表 4）。

由模式三可知，學前與中小學教師的工作滿意，除顯著高於事務性人員、藍領階級工作者外，亦高於係數未達顯著的主管專業與半專業人員，代表學前與中小學教師，與其他職業比較下，擁有最高的工作滿意，因此快樂感較佳（見表 4）。

最後，在模式四，學前與中小學教師的家庭生活滿意，顯著高於農林漁牧工作與體力工，亦高於係數未達顯著之所有職業，顯示學前與中小學教師，較其他職業擁有較好的家庭生活滿意，因此身體健康

狀況與快樂感較佳（見表 3、表 4）。

由上述影響學前與中小學教師，在身體健康狀況、快樂感的重要因素分析中，學前與中小學教師與其他職業比較，因為擁有較佳的工作一家庭互利，進而擁有較高的家庭生活滿意，對身體健康狀況有正面影響；此外，學前與中小學教師雖比部分職業有更多工作一家庭衝突，但因為工作一家庭互利又優於事務性人員與農林漁牧工作，並擁有較佳的工作滿意與家庭生活滿意，因此，學前與中小學教師依然比部分職業擁有更高的快樂感。

三、工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意之中介效果

表 7 為本研究工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意兩層中介變項，分別對身體健康狀況與快樂感之中介效果，結果顯示：工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意對身體健康狀況之直接效果介於 .07 ~ .40、間接效果介於 .00 ~ .07、全體效果介於 .19 ~ .40；對快樂感之直接效果介於 .03 ~ .20、間接效果介於 .00 ~ .17、全體效果介於 .01 ~ .20。表示這些變項並非影響身體健康狀況與快樂感之主要中介因素，有關影響身體健康狀況與快樂感之中介因素，有待後續相關研究繼續探討。

四、綜合討論

過去工作一家庭衝突、工作一家庭互利的研究顯示：兩者會影響工作滿意與家庭生活滿意，以及個體的身體健康狀況、快樂感（Carlson et al., 2014; Culbertson et al., 2012; Davis et al., 2017; Wayne et al., 2007; Yucel, 2017）。唯文獻多針對部分變項進行分析，使結果無法呈現工作一

表 6
前置變項與控制變項對中介變項之迴歸分析

變項	模式一		模式二		模式三		模式四	
	b	(β)	b	(β)	b	(β)	b	(β)
男性	-.09	(-.05)	.08	(.05)	.05	(.03)	-.09	(-.06)
女性 (對照組)								
家庭收入	.00	(.03)	.01	(.10)**	.01	(.06)*	.01	(.11)***
主管專業	-.12	(-.04)	-.18	(-.07)	-.25	(-.08)	-.12	(-.04)
學前與中小學教師 (對照組)								
半專業人員	-.14	(-.07)	-.22	(-.12)	-.27	(-.13)	-.14	(-.08)
事務性人員	-.27	(-.10)	-.39	(-.17)**	-.43	(-.16)**	-.17	(-.07)
服務性人員	-.41	(-.17)**	-.24	(-.11)	-.30	(-.12)*	-.20	(-.09)
農林漁牧工作	-.66	(-.18)***	-.72	(-.23)***	-.47	(-.13)**	-.32	(-.10)*
技術工	-.53	(-.19)**	-.34	(-.14)*	-.46	(-.16)**	-.19	(-.08)
半技術工	-.54	(-.19)**	-.53	(-.22)***	-.53	(-.19)**	-.24	(-.10)
體力工	-.61	(-.17)***	-.33	(-.11)*	-.69	(-.20)**	-.30	(-.10)*
常數項	15.77***		27.51***		33.21***		27.80***	
R ²	.05		.06		.03		.03	
R ² adj.	.05		.05		.02		.03	
N	1,269		1,269		1,269		1,269	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

表 7
本研究中介模式之標準化效果值

對結果變項效果值	中介變項			
	工作—家庭衝突	工作—家庭互利	家庭生活滿意	工作滿意
直接效果				
身體健康狀況	.10	.07	.40	.25
快樂感	.03	.03	.20	.06
間接效果				
身體健康狀況	.04	.07	.00	.00
快樂感	.09	.17	.00	.00
全體效果				
身體健康狀況	.19	.23	.40	.25
快樂感	.01	.10	.20	.06

家庭衝突與工作—家庭互利的全貌。再者，研究指出學前與中小學教師需取得工作與家庭間的平衡，以保持良好的身心狀態 (Noor & Zainuddin, 2011)，當教師具有良好身心狀態時，能讓學生獲得最高

品質的學習 (邱惠娟、童心怡, 2010)。然而，過去研究未探討各職業類別在工作—家庭衝突、工作—家庭互利上的影響程度。因此，本研究嘗試建立工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意、家庭

生活滿意與身體健康狀況、快樂感等變項之完整性，並檢證學前與中小學教師在工作與家庭互動上，與其他職業的差異。

(一) 根據平均數分析，學前與中小學教師的工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感皆居於首位

本研究經平均數分析後發現：臺灣地區學前與中小學教師，在工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況與快樂感等變項，皆高於其他職業，印證林慧敏與黃毅志（2016）針對中小學教師工作滿意較其他職業高的特性。但與 Innstrand 等人（2010）的結果：「教師較其他職業表現出最低的工作—家庭衝突，與最高的工作—家庭互利」有所出入。值得一提的是，學前與中小學教師的工作—家庭衝突亦較其他職業高，參閱過去以教師為樣本之工作—家庭衝突相關文獻，發現教師高度壓力的工作性質，導致嚴重的工作—家庭衝突（Noor & Zainuddin, 2011; Palmer et al., 2012）。此外，本研究所使用的樣本收集於 2011 年至 2012 年間，教育政策發生重大改變，導致現場動盪所致。以下分別描述學前、中小學、特教教師之狀況。

端看臺灣地區的教育環境，以學前教師的立場而言，幼兒園現場正值 2005 年起，教育部推行國民教育幼兒班輔導制度，園所須接受巡迴輔導教授和輔導員定期輔導，加以 2011 年至 2012 年間，幼托整合、幼兒教育及照顧法等政策與法規施行，以及幼兒園教保活動課程大綱公布等，造成學前教師除教學、班務等工作外，尚需接受遠比之前更專業的檢視。此外，多數學前教師亦兼任行政事務，新的教育政策增加額外工作，使學前教師的壓

力與日俱增，也造成工作與家庭失衡。

而對中小學教師，近年如學習共同體、十二年國民教育、新課綱與公開觀課等推陳出新的教育政策，滾動式修正的實施模式，使政策朝令夕改，讓現場教師疲於奔命。此外，面臨少子化衝擊，家長期望與學生學習方式改變，在工作內容越發細緻的趨勢下，教師須適應每位學生的學習狀況，飽受龐大工作壓力。加以十二年國民教育的實施，對中學階段教師衝擊甚大，面臨升學制度多元化、傳統著重考試成績的概念相互矛盾，與尚不完善的配套措施，讓中學教師無所適從。

特殊教育教師亦在 2011 年開始接受高級中等以下學校特殊教育課程發展共同原則及課程大綱的推廣、實施，學校需依據新課綱內涵，召開個別化教育計畫會議（Individualized Educational Program, IEP），並重新擬定學生 IEP 計畫，各類推動所需表件的填寫、課綱運作與實務分享的研習、擬定全面檢核表，無一不提升教師工作壓力。同時，新課綱推行初期相當混亂，不僅影響特教教師，連同普通班教師、學校行政，甚至輔導教授亦然；再者，新課綱更強調融合教育，普通班的課程引導特教課綱的實施，造成特教課綱一再修改，卻只是換湯不換藥；最後，特教相關的行政業務全部落到特教老師身上，不如普通班有行政分工的協助，加上照顧特殊生的壓力，夾擊特教老師，工作環境雪上加霜。

以上狀況，與國外針對教師工作—家庭衝突的研究結果相符合（Grund et al., 2016; Ilies et al., 2015; Noor & Zainuddin, 2011; Palmer et al., 2012）。諸多重大教育事件、政策與翻轉的教育環境，對學前與中小學教師的工作造成龐大壓力，然

而，是否因環境而造成工作—家庭衝突比多數職業高的結果，則有待後續研究的關注與釐清。

(二) 根據身體健康狀況對工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意，四個中介變項之迴歸分析，發現學前與中小學教師擁有較佳的工作—家庭互利與家庭生活滿意，因此，身體健康狀況較佳

本研究發現學前與中小學教師的身體健康狀況較其他職業好，歸因於擁有較佳的工作—家庭互利與家庭生活滿意。相關文獻指出：工作—家庭互利 (Wayne et al., 2007) 與家庭生活滿意 (Ansari et al., 2016; Margolis & Myrskylä, 2013; Tsai & Sun, 2013) 的確對身體健康狀況造成正面影響，但綜觀過去以教師為樣本之文獻，皆在探究工作—家庭衝突對其身心狀況造成的負面影響 (Ilies et al., 2015; Noor & Zainunddin, 2011; Palmer et al., 2012)，針對工作—家庭互利的內容付之闕如。本研究補足學前與中小學教師在工作—家庭互利、家庭生活滿意對身體健康狀況之正向影響的觀點。

此外，在身體健康狀況的模式中，模式二加入工作—家庭衝突、工作—家庭互利中介變項後， R^2 從 .02 小幅提升至 .03；而模式三再加入工作滿意、家庭生活滿意中介變項後， R^2 也僅提升至 .07。由此可知， R^2 的改變於模式二僅增加 .01、模式三的工作滿意、家庭生活滿意變項，也僅增加 .04。本研究係參照臺灣社會變遷基本調查問卷之題項與相關文獻，假設並建立學前與中小學教師在身體健康狀況的影響情形，結果雖達顯著水準，但解釋變異量不到 10%，代表本研究假設之中介變項影響學前與中小學教師身體健康狀況的程度不大。相關研究

發現：教師的工作條件、專業的失職行為 (professional misconduct) (Rychert & Diesfeld, 2019)、工作壓力 (De Simone, Cicotto, & Lampis, 2016; Howard et al., 2017)、工作倦怠、憂鬱 (Zhong et al., 2009) 皆有可能影響身體健康狀況。針對教師為樣本的研究，多以心理健康為變項，身體健康狀況仍十分欠缺，但事實上，個體的身心健康是一體兩面的，代表身體健康狀況實屬重要的研究方向。因此，建議未來相關研究能將身體健康狀況納入分析，並尋找影響該變項的中介變項。

(三) 根據快樂感對工作—家庭衝突、工作—家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意，四個中介變項之迴歸分析，發現學前與中小學教師的工作滿意與家庭生活滿意，影響快樂感，且工作滿意與家庭生活滿意越高，則越快樂

本研究發現學前與中小學教師的快樂感較其他職業好，歸因於擁有較佳的工作滿意與家庭生活滿意。而文獻亦指出：工作滿意 (de Guzman et al., 2014; Khamisa et al., 2015; Martínez-Martí & Ruch, 2017) 與家庭生活滿意 (Botha & Booyesen, 2014) 對快樂感有顯著的正面影響，契合本研究的結果，而本研究亦補足學前與中小學教師，在工作滿意、家庭生活滿意對快樂感的正面影響。

此外，在快樂感的模式中，模式二加入工作—家庭衝突、工作—家庭互利中介變項後， R^2 從 .02 提升至 .09；而模式三加入工作滿意、家庭生活滿意中介變項後， R^2 大幅提升至 .31。由此可知， R^2 的改變於模式二增加 .07，雖有顯著水準但解釋變異量不高，代表除工作—家庭衝突、工作—家庭互利，尚有其他中介變

項，為影響學前與中小學教師快樂感的主要因素。但模式三 R^2 的改變卻高達 .22，代表工作滿意與家庭生活滿意，是影響學前與中小學教師快樂感的重要因素。

(四) 小結

本研究發現：學前與中小學教師在工作一家庭互利上，明顯比多數職業好，因而有較佳的工作滿意與家庭生活滿意，進而身體比較健康、快樂感亦較高，證實 Culbertson 等人（2012）與 Voydanoff（2014）的觀點：工作一家庭互利是一種良性循環，藉由工作、家庭的資源共享，營造兩者雙贏的局面，此外，也符合 Aryee 等人（2005）及 Wayne 等人（2007）工作一家庭互利與工作滿意、家庭生活滿意、身體健康狀況、快樂感為正相關的結果。然而，本研究發現學前與中小學教師的衝突、互利皆較其他職業高，與 Innstrand 等人（2010）的結果「教師較其他職業表現出最低的工作一家庭衝突，與最高的工作一家庭互利」有所出入。事實上，Lee 等人（2014）指出：工作一家庭衝突、工作一家庭互利是彼此牽制的，兩者概念亦非完全對立，而本研究發現：學前與中小學教師在工作一家庭衝突、工作一家庭互利的權衡下，較其他職業而言，仍有較高的工作滿意與家庭生活滿意，進而產生較高的快樂感，此種觀點補足周麗端（2012）同時看待工作一家庭衝突與工作一家庭互利影響機制。

伍、結論與建議

一、結論

本研究為建立工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意架構下的影響狀況，發現工作一家庭互利以及家庭生活滿意，明顯影響身體健康狀

況，而工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意與家庭生活滿意皆影響快樂感。至於在學前與中小學教師和其他職業比較下，因擁有更高的工作一家庭互利，而家庭生活滿意較佳，其身體健康狀況較其他職業好，但其解釋總變異量不到 10%，代表尚有其他中介變項，為影響身體健康狀況之因素；此外，也因為比部分職業擁有較高的工作一家庭互利，因此，工作滿意與家庭生活滿意也較高，學前與中小學教師的工作一家庭衝突雖比多數職業多，但整體而論，仍擁有較高的快樂感。

二、建議

本研究分析結果顯示：工作滿意與家庭生活滿意，對快樂感之解釋變異量達 22%，可知工作滿意、家庭生活滿意，是影響學前與中小學教師快樂感之重要因素，既然如此，對學前與中小學教師於工作、家庭角色之議題，應透過教師研習給予資源，並建立輔導機制，讓教師面對現代工作、家庭雙重壓力下有所適從。而在工作一家庭衝突、工作一家庭互利、工作滿意、家庭生活滿意對身體健康狀況的模式，結果僅顯示彼此有顯著影響，但解釋變異量不高。此外，針對身體健康狀況的研究付之闕如，建議未來相關研究能將身體健康狀況納入分析，並尋找影響該變項的中介變項。

此外，以研究對象而言，本研究以學前與中小學教師為對照，與其他職業進行比較，然而本研究以中央研究院人社中心調查研究專題中心，學術調查研究資料庫，臺灣社會變遷基本調查，2011 年第六期第二次家庭組的資料進行分析，學前與中小學教師僅 33 位，對比本研究整體樣本 1,261 位，建議未來比較職業類別

時，應避免人數差異過大，造成統計之誤差。此外，也建議研究針對各教育階段之教師進行探究，以瞭解不同教育階段中，教師的工作、家庭對身心健康的特性。再者，本研究所使用「臺灣社會變遷基本調查」2011至2012年樣本，正逢高級中等以下學校教育政策的革新，實具代表性，日後應當繼續追蹤學前與中小學教師在此機制下的改變。

最後，由於本研究僅從量化觀點，探究學前與中小學教師工作與家庭對身體健康狀況、快樂感之關聯，卻未進一步瞭解其影響的可能原因，因此，建議未來透過質性分析，探討學前與中小學教師在身體健康狀況與快樂感影響的可能層面。

參考文獻

- 王鴻龍、楊孟麗、陳俊如、林定香（2012）。缺失資料在因素分析上的處理方法之研究。*教育科學研究期刊*，**57**(1)，29-50。doi:10.3966/2073753X2012035701002
- [Wang, H.-L., Yang, M.-L., Chen, C.-J., & Lin, T.-H. (2012). Missing data techniques for factor analysis. *Journal of Research in Education Sciences*, *57*(1), 29-50. doi:10.3966/2073753X2012035701002]
- 林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、蕭明潔（2009）。工作特性、組織氣氛對學前教師工作滿意度與工作倦怠的影響：以花蓮地區為例。*教育與多元文化研究*，**1**，217-258。
- [Lin, C.-Y., Hsieh, Y.-H., Tsiou, J.-L., & Hsiao, M.-C. (2009). The effect of job characteristics and organization climate on the job satisfaction and job burnout of preschool teachers in Hualien district. *Journal of Educational and Multicultural Research*, *1*, 217-258.]

- 林慧敏、黃毅志（2016）。臺灣中小學教師工作滿意度之研究——與其他職業做比較。*當代教育研究季刊*，**24**(3)，29-64。doi:10.6151/CERQ.2016.2403.02
- [Lin, H.-M. & Hwang, Y.-J. (2016). A study of job satisfaction of elementary/secondary school teachers in Taiwan—Comparison with other occupations. *Contemporary Educational Research Quarterly*, *24*(3), 29-64. doi:10.6151/CERQ.2016.2403.02]
- 邱惠娟、童心怡（2010）。教師幸福感內涵之探究。*學校行政*，**67**，168-180。doi:10.6423/HHHC.201005.0168
- [Chiu, H.-C., & Tung, H.-Y. (2010). A study on the contents of teachers' well-being. *School Administrators*, *67*, 168-180. doi:10.6423/HHHC.201005.0168]
- 周麗端（2012）。雙工作家庭的生活滿意：工作—家庭衝突與互利的影響。*中華心理衛生學刊*，**25**，377-418。doi:10.30074/FJMH.201209_25(3).0003
- [Chou, L.-T. (2012). Life satisfaction of dual-income families: The effect of work-family conflict and facilitation. *Formosa Journal of Mental Health*, *25*, 377-418. doi:10.30074/FJMH.201209_25(3).0003]
- 柯樹馨、簡聿愷（2011）。國中教師工作壓力、家庭壓力與生活品質之研究。*學校行政*，**75**，64-82。doi:10.6423/HHHC.201109.0064
- [Ko, S.-H., & Chien Y.-C. (2011). A study on the teacher work stress, family stress, and quality of life for junior high school teachers. *School Administrators*, *75*, 64-82. doi:10.6423/HHHC.201109.0064]
- 徐于蓁、葉秀珍（2015）。工作與家庭衝突對生活福祉之影響：性別差異的檢視。*人口學刊*，**51**，1-42。doi:10.6191/JPS.2015.51.01

- [Hsu, Y.-C., & Yeh, H.-J. (2015). The effects of work-family conflict on well-being: Does gender matter? *Journal of Population Studies*, 51, 1-42. doi:10.6191/JPS.2015.51.01]
- 張婷婷、陸洛、郭靜宜(2012)。工作資源對工作一家庭衝突及工作表現之影響。組織與管理, 5(2), 101-135。doi:10.6792/OM.201208.0101
- [Chang, T.-T., Lu, L., & Kuo, C.-Y. (2012). Effects of work resources on work-to-family conflict and work outcomes. *Organization and Management*, 5(2), 101-135. doi:10.6792/OM.201208.0101]
- 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.]
- Ansari, H., Heshmat, R., Jari, M., Qorbani, M., Atoofi, M.K., Djalalinia, S. ... Kelishadi, R. (2016). Association between aggressive behaviors, life satisfaction, self-rated health and counseling with family members among children and adolescents: The CASPIAN-IV study. *International Journal of Pediatrics*, 4, 3627-3637. doi:10.22038/ijp.2016.7300
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42, 1066-1082. doi:10.1177/0093854815582221
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146. doi:10.1037/0021-9010.90.1.132
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Botha, F., & Booysen, F. (2014). Family functioning and life satisfaction and happiness in South African households. *Social Indicators Research*, 119, 163-182. doi:10.1007/s11205-013-0485-6
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40, 845-865. doi:10.1177/0149206311414429
- Celton, M., Malpertuy, A., Lelandais, G., & de Brevern, A. G. (2010). Comparative analysis of missing value imputation methods to improve clustering and interpretation of microarray experiments. *BMC Genomics*, 11. doi:10.1186/1471-2164-11-15
- Chan, R. K. H., & Wang, L.-R. (2015). Life aspirations: Their impact on family and work conflict and life satisfaction in Hong Kong and Taiwan. *Asian Social Work and Policy Review*, 9, 307-325. doi:10.1111/aswp.12070
- Cloninger, P. A., Selvarajan, T. T., Singh, B., & Huang, S. (2015). The mediating influence of work-family conflict and the moderating influence of gender on employee outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 2269-2287. doi:10.1080/09585192.2015.1004101
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-

- family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, *65*, 1155-1177. doi:10.1177/0018726712440295
- Davis, K. D., Gere, J., & Sliwinski, M. J. (2017). Investigating the work-family conflict and health link: Repetitive thought as a mechanism. *Stress and Health*, *33*, 330-338. doi:10.1002/smi.2711
- de Guzman, A. B., Largo, E., Mandap, L., & Muñoz, V. M. (2014). The mediating effect of happiness on the job satisfaction of aging Filipino workers: A structural equation model (SEM). *Educational Gerontology*, *40*, 767-782. doi:10.1080/03601277.2014.882108
- De Simone, S., Cicotto, G., & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *European Review of Applied Psychology*, *66*, 65-77. doi:10.1016/j.erap.2016.03.002
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts: They experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*, *4*(6), 164-175. doi:10.11114/jets.v4i6.1502
- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *21*, 3-23. doi:10.1037/a0039139
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: Psychological Association.
- Gao, L., & Jin, W. T. (2015). Work-family conflict mediates the association between job demands and life and job satisfaction in Chinese middle-level managers. *Current Psychology*, *34*, 311-320. doi:10.1007/s12144-014-9259-9
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). Work-family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health*, *29*, 222-228. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76-88. doi:10.2307/258214
- Grund, A., Brassler, N. K., & Fries, S. (2016). The long arm of work: A motivational conflict perspective on teacher strain. *Teaching and Teacher Education*, *60*, 153-163. doi:10.1016/j.tate.2016.08.013
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, *65*, 248-261. doi:10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x
- Haines, V. Y., III, Bilodeau, J., Demers, A., Marchand, A., Beaugard, N., Durand, P., & Blanc, M. E. (2019). Sex, gender dynamics, differential exposure, and work-family conflict. *Journal of Family Issues*, *40*, 215-239. doi:10.1177/0192513X18806945
- Hamama, L., Ronen, T., Shachar, K., & Rosenbaum, M. (2013). Links between stress, positive and negative affect, and life satisfaction among teachers in special education schools. *Journal of Happiness Studies*, *14*, 731-751. doi:10.1007/s10902-012-9352-4
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*, 513-524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Howard, K., Haskard-Zolnierok, K., Johnson, A., Roming, S., Price, R., & Cobos, B. (2017). Somatization disorder and stress in teachers: A comprehensive occupational health evaluation. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, *22*(4), e12105. doi:10.1111/jabr.12105
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology*, *107*, 1136-1149. doi:10.1037/edu0000029

- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2010). Exploring occupational differences in work-family interaction: Who is at risk? *International Journal of Stress Management, 17*, 38-55. doi:10.1037/a0018565
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York, NY: Wiley.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 12*(1), 652-666. doi:10.3390/ijerph120100652
- Kobayashi, T., Honjo, K., Eshak, E. S., Iso, H., Sawada, N., & Tsugane, S. (2017). Work-family conflict and self-rated health among Japanese workers: How household income modifies associations. *PLoS One, 12*(2), e0169903. doi:10.1371/journal.pone.0169903
- Lee, B., Lawson, K. M., Chang, P.-J., Neuendorf, C., Dmitrieva, N. O., & Almeida, D. M. (2015). Leisure-time physical activity moderates the longitudinal associations between work-family spillover and physical health. *Journal of Leisure Research, 47*, 444-466. doi:10.1080/00222216.2015.11950370
- Lee, N., Zvonkovic, A. M., & Crawford, D. W. (2014). The impact of work-family conflict and facilitation on women's perceptions of role balance. *Journal of Family Issues, 35*, 1252-1274. doi:10.1177/0192513X13481332
- Margolis, R., & Myrskylä, M. (2013). Family, money, and health: Regional differences in the determinants of life satisfaction over the life course. *Advances in Life Course Research, 18*, 115-126. doi:10.1016/j.alcr.2013.01.001
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). The relationship between orientations to happiness and job satisfaction one year later in a representative sample of employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies, 18*, 1-15. doi:10.1007/s10902-016-9714-4
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as a mediator. *Asian Journal of Social Psychology, 14*, 283-293. doi:10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x
- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., & Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education, 28*, 1049-1058. doi:10.1016/j.tate.2012.05.002
- Qian, Y., & Qian, Z. (2015). Work, family, and gendered happiness among married people in urban China. *Social Indicators Research, 121*, 61-74. doi:10.1007/s11205-014-0623-9
- Rychert, M., & Diesfeld, K. (2019). Teachers' health, wellbeing and professional misconduct. An exploratory analysis of cases from New Zealand's teachers disciplinary tribunal 2017-2018. *Journal of Law and Medicine, 26*, 922-942.
- Singh, R., & Nayak, J. K. (2015). Mediating role of stress between work-family conflict and job satisfaction among the police officials. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management, 38*, 738-753. doi:10.1108/PIJPSM-03-2015-0040
- Stevanovic, P., & Rupert, P. A. (2009). Work-family spillover and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*(1), 62-68. doi:10.1037/a0012527
- Tsai, S.-Y., & Sun, W.-J. (2013). Evaluating the satisfaction of immigrant women from a rural community regarding family functioning and health-related quality of life. *Women & Health, 53*, 135-153. doi:10.1080/03630242.2013.767302
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal*

- of Marriage and Family*, 66, 398-412.
doi:10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x
- Voydanoff, P. (2014). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. New York, NY: Psychology Press.
- Wang, Y. C., & Peng, J. X. (2017). Work-family conflict and depression in Chinese professional women: The mediating roles of job satisfaction and life satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 15(2), 394-406. doi: 10.1007/s11469-017-9736-0
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76. doi:10.1016/j.hrmr.2007.01.002
- Yuan, L., Tan, X., Huang, C., & Zou, F. (2014). Mediating effect of job satisfaction on the relationship between emotional intelligence and perceived general health. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42, 1057-1067. doi:10.2224/sbp.2014.42.7.1057
- Yucel, D. (2017). Work-family balance and marital satisfaction: The mediating effects of mental and physical health. *Society and Mental Health*, 7, 175-195. doi:10.1177/2156869317713069
- Zhong, J., You, J., Gan, Y., Zhang, Y., Lu, C., & Wang, H. (2009). Job stress, burnout, depression symptoms, and physical health among Chinese university teachers. *Psychological Reports*, 105, 1248-1254. doi:10.2466/PRO.105.F.1248-1254

