

工作 - 家庭支持对高校教师职业情感的影响： 人岗匹配和情绪劳动的链式中介作用

张 艳

济宁学院教师教育学院, 山东 曲阜

收稿日期: 2026年4月22日; 录用日期: 2026年5月27日; 发布日期: 2026年6月8日

摘 要

为了探究工作 - 家庭支持与高校教师职业情感之间的关系, 以及人岗匹配和情绪劳动在其中的中介作用, 采用问卷法对517名高校教师进行测量。结果表明: (1) 工作 - 家庭支持、人岗匹配、情绪劳动和教师职业情感两两之间均呈显著正相关; (2) 人岗匹配在工作 - 家庭支持和教师职业情感之间起中介作用; (3) 人岗匹配和情绪劳动在工作 - 家庭支持与教师职业情感之间起链式中介作用。

关键词

工作 - 家庭支持, 人岗匹配, 资源保护理论

The Impact of Work-Family Support on the Professional Emotions of College Teachers: The Chain Mediating Role of Person-Job Fit and Emotional Labor

Yan Zhang

School of Teacher Education, Jining University, Qufu Shandong

Received: April 22, 2026; accepted: May 27, 2026; published: June 8, 2026

Abstract

In order to explore the relationship between work-family support and the professional emotions of college teachers, as well as the mediating role of person-job fit and emotional labor therein, a questionnaire method was used to measure 517 college teachers. The results show that: (1) There

are significant positive correlations between work-family support, person-job fit, emotional labor and teachers' professional emotions. (2) The mediating role of person-job fit between work-family support and teachers' professional emotions; (3) Person-job fit and emotional labor play a chain mediating role between work-family support and teachers' professional emotions.

Keywords

Work-Family Support, Person-Job Fit, Resource Conservation Theory

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

高校教师作为教育强国建设的核心支撑力，其教师职业情感是教育强国战略实施的内在精神动力，是落实新时代立德树人教育理念的情感根基。而“五唯”教育评价机制、“非升即走”聘任制与“末位淘汰”机制，使高校教师面临多重现实压力，严重制约教师队伍专业发展动能。为此，深入剖析高校教师职业情感影响因素及其作用机制，以期制定有效合理的干预策略。

教师职业情感是教师在教育教学工作中是否满足教师的需要而产生的态度、体验和感受(周小华, 张泽天, 2024), 主要包括职业认同感、职业倦怠感、职业敬业感和职业荣誉感四个维度(孙盼盼, 2023)。张意忠(2010)以事业感、师爱感、责任感和成就感作为教师职业情感的主要内容, 其在促进师生关系发展、提高教育质量方面具有重要作用。教师职业情感是个体、学校和社会多层面因素作用的结果, 有学者在生态系统理论视域中研究教师职业情感的影响因素, 指出家庭、学生、学校同事和领导及其关系会影响教师职业情感的生成, 同时数字媒体、社区环境以及社会认可等隐性因素也在潜移默化的影响着教师职业情感(胡鹏艳, 2020)。

1.1. 工作 - 家庭支持与教师职业情感

工作 - 家庭支持定义为员工在工作过程中从工作领域和家庭领域得到的有利于员工生活的各种支持(李永鑫, 赵娜, 2009)。根据资源保存理论, 资源对个体具有激励作用, 丰富的资源会使个体产生积极的工作态度和工作行为(曹霞, 瞿皎皎, 2014)。具体而言, 工作 - 家庭支持作为重要的支持性资源, 不仅能够促进个体对工作的投入, 还有助于形成积极的职业情感; 反之, 当支持性资源不足时, 个体的心理资源逐渐损耗, 最终可能引发职业倦怠的风险。实证研究发现, 工作 - 家庭支持与教师职业认同呈显著的正相关(张恒, 2021), 组织支持可正向预测教师职业认同(王钢等, 2018; 赵小云, 李福华, 2019; 刘玉敏等, 2024)。同时, 有研究进一步证实组织支持和家庭支持对高校教师职业倦怠有着显著的负向影响(柳艳艳, 2024), 即家庭组织支持感越高, 个体的职业倦怠程度越低(严益彬, 2020)。这一结论也得到了国外研究的佐证, 家庭支持越多, 个体职业倦怠水平越低(Alcover et al., 2018), 组织支持同时也能够降低职业倦怠(Kilo & Hassmén, 2016)。基于此, 本研究提出假设 1: 工作 - 家庭支持显著影响教师职业情感。

1.2. 人岗匹配的中介作用

根据人岗匹配理论, 人岗匹配是指员工对自己与工作岗位匹配程度的感知(Kristof-Brown et al., 2005)。该理论指出, 组织环境因素是影响匹配程度的重要前因变量, 充足的资源和支持能够显著提升人岗匹配

水平。基于资源保存理论,个体从工作或家庭中获得的各类支持性资源,有助于缓解资源损耗,增加其在工作中的适应性与岗位匹配度。已有研究认为,行为结果是个体与环境相互作用的函数,较好的匹配会使个体形成乐观心态和积极向上的动力和行为(Edwards, 1991)。反之,当员工缺乏工作-家庭支持时,则易产生资源枯竭(如疲劳、焦虑),导致其无法有效完成岗位任务(Hobfoll et al., 2018),从而感知到较低的人岗匹配度。研究还发现,人岗匹配与职业倦怠间存在显著负向关系(Costa, 2014)。实证研究也进一步表明,人岗匹配能显著负向预测幼儿园教师的职业倦怠(孙晓露, 周春燕, 2020),当人岗匹配程度较低时,教师会产生更多的职业倦怠,从而产生消极的情绪情感。由此,本研究提出假设 2: 人岗匹配在工作-家庭支持和教师职业情感之间起中介作用。

1.3. 情绪劳动的中介作用

情绪劳动是个体调整自身的面部表情和肢体语言以产生符合组织要求的情绪表达行为(Hochschild, 1983),包含三种方式:自然扮演、深层扮演和表层扮演。资源保存理论指出,当教师获得家庭支持或组织支持时,此类资源能够缓解情绪劳动的消耗,帮助其通过深层扮演,实现情绪与认知的统一,从而帮助其职业情感的发展。研究表明,组织和社会支持与表层扮演呈负相关(Tuxford & Bradley, 2014)。有研究进一步发现,教师的组织支持感知能显著负向预测表层扮演(Shiver et al., 2020)。此外,教师自然行为则能够负向预测职业倦怠(毛晋平, 莫拓宇, 2014)。相反,若学校环境充斥负面因素,教师将因资源失衡被迫采用表层扮演(吴宇驹等, 2011; Grandey & Gabriel, 2015),从而导致更多的情绪耗竭(Grandey & Gabriel, 2015),进而加剧教师的职业倦怠感,形成消极的情感体验。基于上述原因,本研究提出假设 3: 情绪劳动在工作-家庭支持与教师职业情感之间起中介作用。

1.4. 人岗匹配和情绪劳动的链式中介作用

Lam 等人(2018)滞后研究的数据显示,人岗匹配度与深层扮演呈正相关,与表面扮演呈负相关。具体而言,匹配度高的员工更常采用深层扮演策略,通过改变自身真实情绪体验与组织要求保持一致。相反,人岗不匹配时员工更倾向于表层扮演,仅改变外在情绪表达,这会引发认知情绪失调,增加工作压力与倦怠感(刘沁薇, 2014)。Vatansever & Karamaraş (2017)的实证研究也表明,人岗匹配和情绪劳动存在相关关系。另外,多项实证研究表明,人岗匹配和情绪劳动与职业倦怠感紧密相关,最终会对员工身心健康产生影响(Kwon et al., 2021)。根据资源保存理论,工作、家庭支持等支持性资源可能会提高教师的人岗匹配度进而减少表层情绪劳动负担,促进深层情绪劳动的真实投入,从而正向提升职业情感。基于此,本研究提出假设 4: 人岗匹配和情绪劳动在工作-家庭支持与教师职业情感之间起链式中介作用。

基于上述内容,本研究构建了“工作-家庭支持→人岗匹配→情绪劳动→教师职业情感”的链式中介理论模型(图 1),该模型聚焦于探究工作-家庭支持对高校教师职业情感的影响,并进一步探讨人岗匹配和情绪劳动在其中的作用机制,为改善教师职业情感现状提供坚实的理论依据。

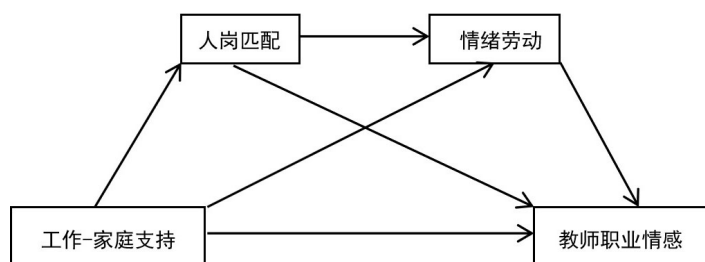


Figure 1. Presumptive model
图 1. 假设模型

2. 研究方法

2.1. 被试

采用随机分层抽样方法,从山东省 21 所大学中抽取了 517 名教师,通过发放问卷的方式收集数据。研究最终回收问卷 517 份,经剔除异常值后得到有效问卷 490 份。

2.2. 研究工具

2.2.1. 教师职业情感问卷

本研究采用教师职业情感问卷,共有 19 个题目,包含 5 个因子,分别为职业认同、职业责任、职业发展、职业荣誉和职业倦怠。采用 5 点计分方法,从“1= 完全不符合”到“5= 完全符合”,量表得分越高表示教师职业情感水平越高。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.789。

2.2.2. 工作家庭支持量表

本研究采用李永鑫和赵娜(2009)编制的工作-家庭支持量表。此量表共计 30 个题项,涉及领导支持、情感支持、工具性支持以及组织支持四个维度,该量表采用 Likert5 级评分,1 表示完全不符合,5 表示完全符合。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.939。

2.2.3. 人岗匹配问卷

本研究选取翁清雄(2010)修订的人岗匹配问卷,共有 4 个条目,该量表采用 Likert5 级评分,1 表示完全不符合,5 表示完全符合,可以计算总分或平均分。本研究该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.809。

2.2.4. 情绪劳动量表

本研究选取孙阳(2013)编制的情绪劳动量表,共有 14 个题目,包括表层行为、深层行为、自然行为四个维度。量表采用 5 点计分法,1 表示完全不符合,5 表示完全符合。本研究该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.885。

2.3. 数据处理与统计分析

采用 SPSS25.0 软件、PROCESS 插件对数据进行统计分析。采用 Harman 单因素法检验是否存在共同方法偏差,采用皮尔逊相关分析探讨各主要变量之间的关系,采用 PROCESSv4.1 宏程序中的 Model6 检验链式中介作用。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差检验

本研究运用 Harman 单因素检验法对共同方法偏差进行评估。研究结果表明,特征值超过 1 的因子数量为 11 个,其中首个因子解释的变异量仅为 30.10%,未达到 40%的临界值。本研究未出现明显的共同方法偏差(Podsakoff et al., 2003)。

3.2. 各变量的描述性统计和相关分析

表 1 呈现了各变量的描述统计及相关分析。结果表明,工作-家庭支持与教师职业情感之间存在显著正相关,同时与人岗匹配、情绪劳动均表现出显著的正相关;人岗匹配、情绪劳动与教师职业情感之间也存在显著正相关,且人岗匹配和情绪劳动之间存在显著正相关。

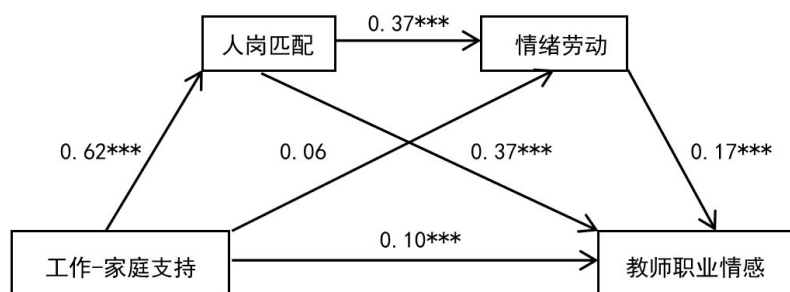
Table 1. Descriptive statistics and correlation analysis results of variables**表 1.** 各变量的描述统计及相关分析结果

变量	M ± SD	1	2	3	4
1 工作 - 家庭支持	3.79 ± 0.40	1			
2 人岗匹配	4.12 ± 0.60	0.41**	1		
3 情绪劳动	3.98 ± 0.45	0.26**	0.52**	1	
4 教师职业情感	3.87 ± 0.39	0.40**	0.73**	0.54**	1

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 下同。

为了进一步探讨工作 - 家庭支持影响教师职业情感的内在作用机制, 本研究以工作 - 家庭支持为自变量, 人岗匹配和情绪劳动为中介变量, 教师职业情感为因变量, 建构人岗匹配和情绪劳动在工作 - 家庭支持与教师职业情感之间的链式中介作用模型。

回归分析结果表明(如图 2 所示), 工作 - 家庭支持对人岗匹配有显著的正向预测作用($\beta = 0.62$, $t = 10.05$, $p < 0.001$); 工作 - 家庭支持对情绪劳动的影响不显著($p > 0.05$); 人岗匹配对情绪劳动有显著的正向预测作用($\beta = 0.37$, $t = 11.72$, $p < 0.001$); 人岗匹配、情绪劳动均显著正向预测教师职业情感($\beta = 0.37$, $t = 15.66$, $p < 0.001$; $\beta = 0.17$, $t = 6.02$, $p < 0.001$); 在回归方程中同时纳入人岗匹配和情绪劳动这两个中介变量后, 工作 - 家庭支持显著正向预测教师职业情感($\beta = 0.10$, $t = 3.325$, $p < 0.001$)。

**Figure 2.** Sequential mediation model**图 2.** 链式中介模型**Table 2.** Mediation analysis**表 2.** 中介效应分析

项目	效应值	BootSE	95%CI	效应比(%)
直接效应	0.10	0.03	[0.04, 0.16]	10.42
工作 - 家庭支持 → 人岗匹配 → 职业情感	0.23	0.02	[0.17, 0.28]	59.42
工作 - 家庭支持 → 情绪劳动 → 职业情感	0.01	0.01	[-0.07, 0.01]	2.63
工作 - 家庭支持 → 人岗匹配 → 情绪劳动 → 职业情感	0.04	0.01	[0.02, 0.06]	10.52
总的间接效应	0.28	0.03	[0.22, 0.34]	73.05
总效应	0.38	0.04	[0.04, 0.16]	100

中介效应分析结果表明(如表 2 所示), 工作 - 家庭支持可以直接影响教师职业情感, 工作 - 家庭支持 → 教师职业情感的直接路径效应值为 0.10, 占总效应的 10.42%; 人岗匹配和情绪劳动在工作 - 家庭支持

与高校教师职业情感之间的总中介效应的 95%置信区间未包含 0, 表明总中介效应显著(占总效应的 73.05%)。

4. 讨论

研究发现工作-家庭支持对高校教师职业情感具有显著的正向预测作用。也就是说, 高校教师从工作领域和家庭领域所获取的各种支持可以提升其在工作中的积极情感, 如认同感、责任感等职业情感。从资源保存理论的视角来看, 工作-家庭支持作为一种外部的资源补充, 可以直接缓解教师在角色多重化背景下所面临的心理资源耗损, 提升其职业情感水平。另外, 高校教师同时承担教学、科研、行政和社会服务等多重角色, 工作家庭之间的资源冲突往往会使个体处于资源消耗状态, 而来自组织和家庭的支持则为教师注入了新的资源储备, 有效抵御了职业情感降低的风险。

本研究发现, 人岗匹配在工作-家庭支持与职业情感之间起部分中介作用, 即工作-家庭支持通过提升个体与岗位的匹配程度, 进而增加教师的职业情感。交互作用理论认为, 人与环境良好的契合对个体会产生积极的结果, 而角色理论认为, 当个体感知到与环境不一致时会产生许多不确定性, 更容易产生职业倦怠等消极的情感(Edwards, 1991)。当教师获得来自工作和家庭的双重支持时, 其感知到的外部资源提高, 应对工作挑战的信心增强, 从而个体与岗位的张力得以缓解。这种契合度可以带来积极的情绪体验。

本研究发现, 情绪劳动在工作家庭支持与职业情感之间的中介作用不显著, 这一发现与部分既有研究的预期不完全一致。情绪劳动包含自然扮演、表层扮演和深层扮演三个核心维度, 三者对个体情感与行为结果的影响方向恰恰相反。已有研究表明, 表层扮演会降低个体的职业满意度, 而深层扮演则会提升职业满意度(刘丹等, 2021)。我们猜测可能是情绪劳动作为一个整体变量纳入中介模型时, 表层扮演的消耗效应与深层扮演的增益效应会产生相互抵消的作用, 从而导致其中介效应不显著。本研究发现, 在纳入人岗匹配时, 人岗匹配与情绪劳动在工作-家庭支持和教师职业情感的链式中介显著, 这说明可能工作-家庭支持等支持性资源会优先提升教师对自身与岗位的适配感, 才能进一步促进教师的深层扮演, 从而对职业情感产生积极影响。也就是说, 工作-家庭支持首先作为一种外部资源输入, 缓解了教师的资源损耗压力, 增强了个体的资源存储量。当教师的资源丰富后, 其感知到的人岗匹配程度随之提升——这种提升既体现在客观层面(如能力与任务要求的适配), 也体现在主观层面(如价值观与组织文化的契合)。人岗匹配的提高进一步为教师采用积极的情绪劳动策略创造了条件: 当教师感到自己与岗位是“匹配”的、工作是有意义的, 他们在面对情绪管理要求时更倾向于选择深层表现和自然表现, 而非表层表现。最终, 积极的情绪劳动策略反过来强化了教师的职业情感。

本研究对高校管理实践具有以下启示: (1) 应重视工作家庭支持体系建设, 帮助教师在工作与家庭之间建立更有效的平衡; (2) 关注人岗匹配的动态调节, 促进高校教师能力、价值观、兴趣等与岗位需求和岗位特性的适配度; (3) 同时引导教师采用深层表现与自然表现等积极情绪劳动策略, 减少表层表现的情绪耗竭。本研究也有一些问题需要进一步完善: (1) 本研究主要为整体样本分析, 虽揭示了群体共同特性, 但不利于个体差异的研究, 未来可将样本细化为不同年级、不同学科的教师群体; (2) 横截面设计难以验证变量间的因果时序性, 未来可通过纵向研究探索组织支持感、职业韧性、心理资本等变量对其的作用机制。采用纵向追踪或交叉滞后分析; (3) 单一自陈量表可能产生共同方法偏差与社会期望效应, 未来可结合访谈、观察等多种方法, 以获取更丰富、更深入的数据。

基金项目

本研究得到省级(济宁学院)大学生创新创业计划项目资助(项目编号: S202510454019)。

参考文献

- 曹霞, 瞿皎皎(2014). 资源保存理论溯源、主要内容探析及启示. *中国人力资源开发*, (15), 75-80.
- 胡鹏艳(2020). 生态系统理论视域中教师职业情感探究. *现代交际*, (20), 164-166.
- 李永鑫, 赵娜(2009). 工作-家庭支持的结构与测量及其调节作用. *心理学报*, 41(9), 863-874.
- 刘丹, 缴润凯, 李飞飞(2021). 表层表演和深层表演的关系: 来自元分析的证据. *心理技术与应用*, 9(2), 65-76.
- 刘沁薇(2014). *情绪劳动对员工工作幸福感和离职意向的影响研究*. 硕士学位论文, 长沙: 湖南大学.
<https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/Y2605100>
- 刘玉敏, 游敏, 刘晓敏(2024). 特殊教育教师组织支持感与职业幸福感: 职业认同和工作旺盛感的中介作用. *中国特殊教育*, (6), 90-96.
- 柳艳艳(2024). 高职教师职业倦怠解决路径探析. *教育教学论坛*, (4), 21-24.
- 毛晋平, 莫拓宇(2014). 中小学教师心理资本、情绪劳动策略、工作倦怠的关系研究. *教师教育研究*, 26(5), 22-28, 35.
- 孙盼盼(2023). *乡村教师职业情感的调查研究*. 硕士学位论文, 济南: 山东师范大学.
- 孙晓露, 周春燕(2020). 人岗匹配程度对幼儿园教师职业倦怠的影响: 工作满意度的中介和组织支持感知的调节. *学前教育研究*, (1), 42-53.
- 孙阳(2013). *幼儿教师情绪劳动发展特点及与情绪耗竭的关系*. 博士学位论文, 长春: 东北师范大学.
- 王钢, 范勇, 黄旭, 刘先强, 王德林(2018). 幼儿教师政府支持、组织支持和胜任力对职业幸福感的影响: 职业认同的中介作用. *心理与行为研究*, 16(6), 801-809.
- 翁清雄(2010). 自我职业生涯管理对职业决策质量的作用机制. *管理评论*, 22(1), 82-93.
- 吴宇驹, 刘毅, 凌文铨, 路红(2011). 基于情绪调节模型的教师情绪劳动的中介效应探讨. *心理发展与教育*, 27(3), 304-312.
- 严益彬(2020). *工作家庭冲突对职业倦怠的影响研究——家庭组织支持感的调节作用*. 硕士学位论文, 杭州: 浙江工商大学. <https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/D01950606>
- 张恒(2021). *乡村教师工作-家庭支持对职业认同的影响研究*. 硕士学位论文, 长沙: 湖南农业大学.
- 张意忠(2010). 论教师职业情感的生成与培育. *高等教育研究*, 31(5), 56-61.
- 赵小云, 李福华(2019). 中小学教师的组织支持感、工作重塑与主观职业成功的关系. *教师教育研究*, 31(2), 15-21.
- 周小华, 张泽天(2024). 民族地区高校教师职业情感的重要作用与培育途径. *甘肃教育研究*, (3), 51-56.
- Alcover, C. M., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F. (2018). Perceived Organizational Support-Burnout-Satisfaction Relationship in Workers with Disabilities: The Moderation of Family Support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59, 451-461. <https://doi.org/10.1111/sjop.12448>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A Theoretical Analysis. *Burnout Research*, 1, 112-119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Edwards, J. R. (1991). *Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique*. John Wiley & Sons.
- Grandey, A. A., & Gabriel, A. S. (2015). Emotional Labor at a Crossroads: Where Do We Go from Here? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 323-349.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111400>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1621432>
- Kilo, R. A., & Hassmén, P. (2016). Burnout and Turnover Intentions in Australian Coaches as Related to Organisational Support and Perceived Control. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11, 151-161.
<https://doi.org/10.1177/1747954116636710>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kwon, C. Y., Lee, B., Kwon, O. J., Kim, M. S., Sim, K. L., & Choi, Y. H. (2021). Emotional Labor, Burnout, Medical Error,

- and Turnover Intention among South Korean Nursing Staff in a University Hospital Setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, Article 10111. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910111>
- Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who Is Fit to Serve? Person-Job/Organization Fit, Emotional Labor, and Customer Service Performance. *Human Resource Management*, 57, 483-497. <https://doi.org/10.1002/hrm.21871>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Shiver, V. N., Richards, K. A. R., & Hemphill, M. A. (2020). Preservice Teachers' Learning to Implement Culturally Relevant Physical Education with the Teaching Personal and Social Responsibility Model. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 25, 303-315. <https://doi.org/10.1080/17408989.2020.1741537>
- Tuxford, L. M., & Bradley, G. L. (2014). Emotional Job Demands and Emotional Exhaustion in Teachers. *Educational Psychology*, 35, 1006-1024. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.912260>
- Vatansever, Ç., & Karamaraş, S. (2017). Power of Person-Job Fit: Emotional Labour for Salespeople and Its Relation to Job Satisfaction. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8, 1-23. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2017.083789>