

教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度影響關係之研究 ：以屏東縣國民中學教師為例

葉榮椿*、盧美束**、陳宜樑***、林怡倩****

摘要

本研究以情緒智力、工作壓力與工作滿意度為主題，深入探索國中教師所需具備的情緒管理職能，以及其對工作壓力與滿意度之因果影響關係，研究者藉由國內外研究文獻的蒐集、比較與彙整，發展出國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度影響關係之量表，經由多次與學術界專家及國中教師之深入訪談和試測，進行問卷題項之反覆修正，以確保問卷制定之完備性與嚴謹度。在實證資料之收集上，則以屏東縣立國中教師為樣本進行分層隨機抽樣，抽取屏東縣38所國中，總計252位教師進行問卷調查，最後回收231份有效問卷。對實證資料完成編碼後，研究者進一步以結構方程式模式之偏最小平方法，進行問卷資料之信效度檢核與研究模式驗證。研究結果顯示，國中教師個人的情緒智力對其工作壓力有顯著的負向影響關係，且對其所擔任工作的滿意度有顯著正向的影響；而國中教師所感受到工作壓力的程度，則對其工作滿意度有顯著的負向影響。研究結果與意涵的推論，希冀能對國中教育行政機關、師資培育中心與教師同儕，在情緒管理職能培養的實務與研究領域，提供重要的參考依據；並對國中教師情緒智力的強化、工作壓力的因應與教學工作滿意度之提升，能有具體貢獻。

關鍵詞：國民中學教師、情緒智力、工作壓力、工作滿意度、偏最小平方法

*美和科技大學經營管理研究所專任副教授

**屏東縣新園國中數學科專任教師

***臺東大學資訊管理系專任助理教授

****美和科技大學應用外語系助理教授(通訊作者)

壹、緒論

隨著二十一世紀的來臨，社會經濟與教育環境的快速變遷，國內教育改革的推動亦如火如荼地進行著，例如：十二年國教、多元入學、九年一貫課程、教科書部編版恢復等措施，均在在顯示著國內教育改革，乃是在改善、檢討、修正與再變革的循環流程中持續邁進（徐易男，2008）。這些教育改革措施的推行，不僅對國內各級教育體系產生重大衝擊，亦將對未來國家人才培育與教育發展方向造成重要的影響。然而，現代的教學環境已不再只是教育與學習活動的單純組合，而是充滿著不確定、多樣性以及價值衝突的多元教育情境，因而現代國中教師所扮演的角色已截然不同於以往，不僅是知識的傳遞者，更是擔負著多元創新任務的教育工作者（王秀槐，2012）。

由於教師在學校組織中扮演著重要的角色，在其日常教學環境中，難免會有心情起伏，若未能對其個人情緒進行適當，除了影響其個人生活與身心健康外，亦會對其工作表現產生不良影響。尤其是國中教師，他們常需面對課程與教學任務的多樣性、不同背景或個性的學生輔導、各類家長的期望、教育環境與政策改變的各類工作壓力，故需持續不斷的加強情緒控管與工作壓力的調適，否則將難以勝任教育環境的未來發展需求（李新鄉、楊成業，2009）。因此，國中教師能否了解自己、察覺他人的情緒問題、妥善培養優質的情緒管理職能，以控制情緒、進而運用個人的情緒智力進行工作壓力調整，乃是現代中學教師應積極培養的重要教育職能之一。

事實上，教師對教學與校務行政工作的態度，對教學品質與學生的學習成效，存在著非常重要的影響關係，而國中教師的工作滿意度不僅會影響其心理健康、人格發展、工作成就與專業知能的學習，更對教學態度的積極與否有深遠影響（劉宗明、黃德祥，2008；Thornton, Peltier & Hill, 2005）。國中教師若能對其自身工作感到滿意，將會對其教學品質與成效有正向影響，而使學生有更好的學習發展與課業成就表現（吳煥烘、林志丞，2011；李慧芬，2007；Brown, Jones, LaRusso & Aber, 2010）；反之，對其工作感受到高度壓力或不滿意的教師，可能會有焦慮升高、不良的身體與心理反應，造成其教學品質與效能低落與出勤意願的降低，甚至考慮離職或提前退休（林俊瑩，2010；黃寶園，2009；Fried, Shirom, Gilboa & Cooper, 2008；Liu & Onwuegbuzie, 2012）。因此，本研究希冀對於國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度三者間之相互影響關係進行深入探討，以對國中教師情緒智力的培養、教師工作壓力的減輕，以及國中教師對其教學與行政相關工作滿意度的提昇上，能提出具有參考價值的研究貢獻，作為教育行政機關、師資培育機構及國中教師同仁之實務參考。茲將本研究之主要研究目的臚列如下：

1. 瞭解國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度之重要組成面向。
2. 分析國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度間之因果影響關係。
3. 建構國中教師情緒智力、工作壓力對工作滿意度之理論模式。

貳、文獻探討

一、教師之情緒智力、工作壓力與工作滿意度

(一)、教師情緒智力

情緒智力的概念最早即被Leuner於1966年所提出，在二十年後，才有國外學者Payne (1986) 在其博士論文中進行相關研究 (吳宗祐、鄭伯璦, 2002)。而晚近的研究發展，則是由耶魯大學心理學教授Salovey與Mayer將「情緒」和「智力」結合，正式提出「情緒智力」一詞，並指出情緒智力是一種情緒管理的認知能力 (Salovey & Mayer, 1990)；其後，Goleman (1995) 指出情緒智力是一種牽涉到認知能力與人格方面的混合智力，其理論重點在於認知決定工作或事業上的成功受到個人的認知與人格影響；此外，Bar-On (2000) 則認為情緒智力是一種多階層的智力，橫跨了自我情緒與社會組成。雖然，不同學者對情緒智力一詞之分析與解釋字詞雖各有所重，但基本上情緒智力主要意涵可知，情緒智力是一種心理能力，也是一種綜合性的智能概念，意指為個人對於自我情緒處理的能力，其包含個體對於自己與他人情緒覺察的能力；對自己情緒進行判斷、運用及反省的能力，藉此能力的運用，使個體在面對問題時，能展現正向及積極的態度 (林子雯, 2009)。本研究在收集、彙整國內外情緒智力的相關文獻 (如：Bar-On, 2000；Mayer, Salovey, & Caruso, 2002；林子雯, 2009；林志成、童鳳嬌, 2006；黃德祥, 2006；張學善、呂姿瑩, 2005) 後，將「教師情緒智力」定義為：「國中教師能了解與評估自己和他人的情緒，適時地進行情緒調適，且能夠在不同情緒狀態之下，調整身心狀態的平衡，運用合宜的語言或行動與他人和諧相處的情緒管理能力」。

(二)、教師工作壓力

教師的工作壓力除了會影響工作滿意度及學生學習成效，亦可能成為引發教師身心病症的潛在因子，進而對師生間的教學互動和教學品質產生衝擊 (郭怡慧、蕭佳純, 2011；Chan, 2006；Klassen & Chiu, 2010)。教師是一種社會性的職業，必須隨著國家教育政策、社會發展與教學場域的實際需要，快速調整、改變自己，以適應外在環境的變化。因之，教師工作壓力的來源並非單一因素所致，可能來自多種因素交互作用而形成，而潛在的工作壓力，亦可能來自於學校與學校外的社會環境，諸如：教育政策、學校活動、教師角色、社區家長水準、教師個人家庭狀況等，都會直接或間接造成教師不同程度的壓力。由國外的研究文獻可知，國中教師工作壓力議題的探討，有學者分別從教師工作角色、教師心理需求及教師個人認知來探討 (如：Pearson & Moomaw, 2005；Shirom, Oliver, & Stein, 2010；Skaalvik & Skaalvik, 2009；Richards, 2012)；再者，由國內研究文獻 (如：陳瑋婷, 2009；張曉雲, 2007；呂美玲, 2008；柯澍馨、簡聿愷, 2011) 之歸納，本研究將國中教師的工作壓力定義為：「教師在學校工作情境互動中，對教學、行政、與同儕、家長及學生互動的過程產生個體無法適應的情感或產生壓迫、消極、壓抑的負面情緒，影響其工作表現，並造成身心失衡的反應。」

(三)、教師工作滿意度

Hoppock (1935) 曾提出工作滿意的概念後，多年來已成為教育研究與管理科學領域中的重要研究主題，其認為工作滿意度是指工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿足感受。由國內外文獻的歸結可知，部分學者採取綜合性評估的單一構面觀點，將「工作滿意度」定義為教師對個人工作主觀且整體的綜合感受，是個人特有的情感反應，也是其對工作整體評估後所得到的整體滿意度感受 (如：林俊瑩, 2010；蘇嘉蓉、蕭佳純, 2012；Klassen & Chiu, 2010；Wong, Wong, & Peng, 2010)；亦有研究者採用認知差距的觀點，將工作滿意度視為個人自工作環境中實際獲取的價值，與其預期應獲得報酬之差距；此外，也有研究者採取多

重構念面向的研究觀點，將工作滿意分為內在滿意與外在滿意度的構面進行探討，或是列舉可用以測量工作滿意度面向，如：工作報酬、工作環境、行政領導及人際關係等構念面向進行探討（如：林秀琴、黃文三、沈碩彬，2009）。關於教師工作滿意度的構念意涵，國內外研究文獻所持觀點與目的不同，應具備多重向度角度，並非單一因素，其層面題目不一、分類方法亦具差異，其主要取決於研究、目的與方法的不同，須建立起不同的國中教師工作滿意度構面。因此，本研究在參考國內外相關研究文獻後，將國中教師的工作滿意度定義為：「教師在工作環境中，所產生之主觀性感受與反應之程度，此程度若傾向正向積極情意時，即稱為滿意，若為傾向負面消極情意，則稱為不滿意。」

二、教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度之影響關係

（一）、教師情緒智力對工作壓力之影響

在急遽變遷的現代社會中，壓力幾乎成為現代人於日常生活中，無法避免的負面情緒感受，Powell（1994）曾指出心理壓力是負面情緒的主要來源，而透過正向情緒的產生能讓個人紓解壓力，當個人面對挫折、威脅或是衝突所引發的壓力苦惱，可幫助減緩過度的情緒反應，而現代教師面臨的壓力和挑戰比以前多，要適應和學習的事務也日益增加，影響教師的壓力與情緒之因素非常複雜，大多數來自於行政、教學、教室管理及人際互動上。關於教師情緒智力對工作壓力之影響研究方面，國內有研究學者指出，教師工作壓力與情緒管理有負向的關係存在，亦即情緒智力愈高的教師，愈能減輕其在人際關係及行政支持上所面臨的壓力（林子雯，2009；張曉雲，2007；呂美玲，2008）。且由國外文獻（如：Brolin, Berrone, Palazzeschi & Fabio, 2011；Chang, 2009；Fried, 2011；Garner, 2010）可知，情緒管理確實為國中教師在面臨工作壓力時所需具備的重要職能，此能力會對其教學行政相關工作的效能產生顯著影響。因此，本研究提出下列假說：

H1：國中教師的情緒智力對工作壓力有顯著的影響關係。

（二）、教師情緒智力對工作滿意度之影響

具有良好情緒智力的人能對各種改變和衝擊做出適度反應，從而保持經常性的心理平衡，並為實現既定目標繼續採取積極有效的行動。因此，個人的情緒智力是影響其對工作滿意度的重要因素之一，其與工作滿意度有密切之關係。黃德祥（2006）指出情緒智慧能力對教師工作滿意度具相關性，並以情緒反省與教學工作及人際關係間的相關較為密切；另外，江欽瑜（2006）的研究結果亦顯示，情緒智力掌控程度越高，則對工作滿意度的滿意程度亦相對會提高，其中又以個人情緒察覺及情緒管理之影響最為顯著；而張乃文（2009）則指出教師情緒智力高，較能認識自我、管理自我情緒，以避免情緒上的衝突與損耗，並在負向情緒發生時轉換信念，將內心衝突轉換成正向思考模式，增加其工作滿意度。再者，Brackett, Rivers & Salovey（2011）亦指出情緒智力不但能直接影響個體的工作表現、滿意度以及對組織更加投入，並能提昇工作團隊的凝聚力；Wong, Wong, & Peng（2010）曾研究教師對其工作滿意的情形，發現工作滿意者不但與上司與同事之間的人際關係較佳，並且教少產生情緒失調現象；Anari（2012）則指出教師情緒智力對工作滿意度與組織承諾會有顯著影響關係，而工作滿意度可有效解釋教師離職傾向、曠職及實際離職行為；亦有國外研究（如：Chan, 2006；Collie, Shapka & Perry, 2012；Day & Qing, 2009, Iordanoglou, 2007）指出，中學教師若能由教學或相關校務工作能感受到積極正面的情緒，將會成為其對工作滿意的重要指標，也可能成為影響其教學效能的重要因素。準此，本研究提出下列研究假說：

H2：國中教師的情緒智力對工作滿意度有顯著的影響關係。

(三)、教師工作壓力對工作滿意度之影響

教師對工作壓力與工作滿意度的實際感受，不僅會影響其教育工作成效和教學態度，更會影響其心理健康，由相關文獻之彙整可知，影響國中教師對其工作滿意度的壓力源眾多，可能來自社會經濟、科技發展、教育政策、行政支持、學校衝突、師生互動、同儕關係、工作負荷等。黃寶園（2009）曾對教師工作壓力對工作滿足、職業倦怠之影響關係進行探討，藉由70篇國內外文獻進行彙總研究，發現工作壓力對職業倦怠有顯著正向影響，而對工作滿意度的各分向度（面向）間，具有負向影響關係；吳煥烘、林志丞（2011）的研究亦指出，國中教師對其所知覺的角色工作壓力愈大時，其知覺工作倦怠感將顯著提高，可能對其感受的工作滿意度產生負向影響；蘇嘉蓉、蕭佳純（2012）則認為，相較於其他各級學校教師，國中教師的壓力較大，若其能具備較高的工作滿意度，不僅會提升其教學效能，更能使教師以積極的心態面對並投入工作。

Klassen & Chiu（2011）則曾針對1430位實習教師的實證研究中發現，教師工作壓力確為影響工作滿意程度的重要變項，減輕中學教師的工作壓力，可相對提昇其對教學環境的工作滿意度。更有相當多的文獻指出，工作壓力感受不但對教師身心健康之間有明顯的相關性存在，且對個人生活工作中有更多潛在的影響（如：Leung, Mak, Chui, Chiang, & Lee, 2009；Shen, 2009；Göker, 2012）。國中教師若無法有效緩解或排除所面臨的諸多教育環境相關的工作壓力，長此以往將會因而感到職業倦怠，降低投入教學或校務行政工作的動機，漸漸地對其工作滿意度的感受產生負向影響。綜上，本研究提出下列研究假說：

H3：國中教師的工作壓力對工作滿意度有顯著的影響關係。

本研究在彙整了目前國內外的相關研究文獻發現，教師本身具備之情緒智力，不僅左右了其對工作壓力的感受，亦會影響其對自身教學相關工作的滿意度。本研究因而根據前述理論建構與假說發展程序，提出下列研究架構（圖1）。

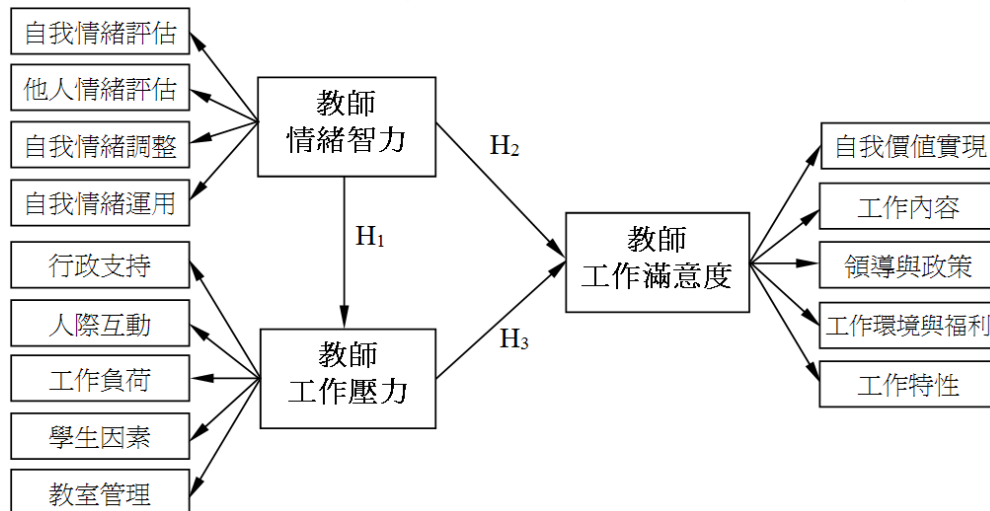


圖1 研究概念架構

參、研究方法

一、研究設計

本研究收集的實證資料主要來自調查研究問卷發放，問卷初稿在編製完成後，先與學術界專家及數位國中教師進行討論與量表修正，之後便進行專家意見之調查。本研究委請學術界研究學者六人、國中校長及主任六人，針對本問卷初稿之代表性及意義性與文句通順進行檢核，並提供寶貴的意見，做為修改與訂正問卷的重要參考，藉以檢核問卷題項的完整性與語意適切性，確定所發展研究量表的專家效度。本研究在預試時，研究者採便利抽樣方式，抽取屏東縣縣立東港、東新、新園、萬丹、萬新國中等五所國中教師共100人為對象，預試問卷回收後，即藉由探索性因素分析對主要構念的組成面向進行信效度檢核，始完成最後量表定稿，在完成嚴謹的兩階段抽樣程序後，才進行後續正式調查問卷的發放。

二、量表發展

本研究藉由國內外有關國中教師情緒管理、工作壓力與滿意度之相關研究文獻的彙整、蒐集、比較後，初步發展出相關調查問項，以進行問卷題項之修正。如前所述，我們並藉由學術界專家與實務社群網站使用者數名，針對問卷初稿進行專家意見收集，對量表題項範圍的完整性、代表性及文辭語意的正確與通暢性進行檢核，以做為修改與訂正問卷的重要依據，確定問卷題項的可用性與適切性，建立專家效度、確保正式問卷制定之嚴謹度。

教師情緒智力量表，乃基於前述研究文獻的歸納總整後，並參考Wong、Law與Song（2004）的情緒智力量表，將國中教師情緒智力構念，歸類為自我與他人情緒評估、自我情緒調整與運用四個重要組成面向，共計16題。此外，本研究亦藉由研究文獻與國中教師工作壓力特性，結合研究者本身的實務經驗，將國中教師工作壓力構念分為教學行政、教室管理、人際互動、工作負荷與學生因素五面向進行探討。關於教師工作滿意度部分，本研究乃參照國內學者吳靜吉、廖素華（1978）所修訂之明尼蘇達滿意問卷短題本為基礎，進行問項發展，並依國中教師之教學與行政工作特性修正後，將工作滿意度構面歸類為：自我價值實現、工作內容、領導與政策、工作環境與福利與工作特性等面向，共計20題進行探討。

正式問卷內容依人口統計學變項與相關研究構念，概分為四個部份：第一部份為情緒智力，用以測量國中教師情緒管理能力，計有16題；第二部份為工作壓力，用以測量國中教師工作壓力感受情形，有20題；第三部份為工作滿意度，用以瞭解國中教師對工作滿意度感受高低，共20題；第四部份則為教師基本資料。前三部份量表乃採用Likert五點尺度，進行填答者同意程度的實證資料收集。

三、研究抽樣與樣本分析

本研究之研究對象以國中教師（含兼任行政職務之教師）為母群體，並以屏東縣國中教師做為樣本框架，進行兩階段抽樣。於第一階段進行分層比例叢集抽樣，而分層的標準是以學校規模為基準；第二階段再採取便利抽樣的方式，從樣本學校抽出適當數量的教師，作為施測的研究樣本。根據屏東縣政府教育處統計室所提供的數據分類，將屏東縣立國中依班級數分為小型、中型、大型與超大型學校，進行分層隨機抽樣，其中小型學校，每校抽取二位教師，共抽取20人；中型學校，每校抽取5位教師，共抽取45人；大型學校，每校抽取7位教師，共抽取91人；超大型學校，每校抽取16位教師，共抽取96人。本研究共抽取38所學校，

總計計252位教師做為問卷發放的對象，總計回收242份，回收率達96%，扣除無效問卷11份後，計有效問卷231份，可用率達92%。填答者的基本資料如表1所示。

表1

問卷填答者基本資料分析

背景變項	類別	樣本數(N=231)	百分比(%)
性別	男性	107	46.32
	女性	124	53.68
年齡	30歲以下	43	18.61
	31-40歲	107	46.32
	41-50歲	55	23.81
	51歲以上	26	11.26
任教領域	語文-國文	51	22.08
	語文-英文	50	21.64
	數學	48	20.78
	社會	19	8.22
	自然與生活科技	40	17.32
	健康與體育	9	3.90
	藝術與人文	8	3.46
	綜合活動	6	2.60
婚姻狀況	已婚	149	64.50
	未婚	79	34.20
	其他	3	1.30
服務年資	5年以下	62	26.84
	6-10年	73	31.60
	11-15年	36	15.58
	16-20年	19	8.23
	21年以上	41	17.75
現任職務	專任教師	54	23.38
	教師兼導師	127	54.98
	教師兼任行政	50	21.64
學校規模	12班以下	20	8.66
	13-24班	40	17.32
	25-48班	87	37.66
	49班以上	84	36.36

肆、研究結果與分析

一、量測性質檢定

研究者針對所回收的有效問卷共231份實證資料，分別進行測量工具性質（信度與效度），以及研究假設與概念模式的檢定。測量模型的檢定包含了內部一致性、收斂效度與區辨效度的檢驗。有關構念的內部一致性是藉由評估變數的組合信度進行考驗（Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998），Nunnally（1978）建議組合信度值應在0.7以上，以確定測量變項達到內部一致性。收斂效度表示多重變項所測量皆為同一構念的相符程度，依據Fornell與Larcker（1981）建議，收斂效度可採行偏最小平方法（PLS）之驗證性因素分析作為衡量依據，其中個別構念之組合信度應大於0.70，而平均變異萃取量（AVE）應大於0.5，方達可接受之收斂效度。此外，個別題項對於它們所測量的構念之因素負荷量夠高時（> 0.707），同

樣是檢核收斂效度的重要指標 (Straub, Marie-Claude & Gefen, 2004)。關於本研究主要構念測量性質之描述統計與驗證性因素分析結果, 詳如表2及表3所示。

表2
研究構念面向描述統計與驗證性因素分析結果

構念	面向	問卷題項	負荷量	平均數	面向平均
教師 情緒 智力 (EI)	自我情 緒評估 (SA)	SA1 我能知道自己為什麼會有某些感受。	0.835	4.32	4.24
		SA2 我能充分瞭解自己的情緒。	0.912	4.15	
		SA3 我能明白自己的情緒感受。	0.919	4.23	
		SA4 我知道自己為什麼覺得開心或不高興。	0.885	4.26	
	他人情 緒評估 (OA)	OA1 我能從他人的行為中, 理解其情緒狀態。	0.861	3.77	3.61
		OA2 我善於觀察他人的情緒。	0.941	3.61	
		OA3 我能敏銳地感受別人的感覺和情緒。	0.942	3.59	
		OA4 我能充分瞭解身邊的人(同事、學生、家長等人)的情緒。	0.914	3.48	
	自我情 緒調整 (ER)	ER1 我能為自己設定目標並盡力去達成。	0.739	3.68	3.74
		ER2 我總是告訴自己我是一個有能力的人。	0.841	3.72	
		ER3 我是一個能鼓勵自己的人。	0.834	3.75	
		ER4 我總是鼓勵自己要做到最好。	0.807	3.82	
自我情 緒運用 (EU)	EU1 當我遇到困難時, 我能控制自己的脾氣。	0.900	3.61	3.49	
	EU2 我懂得控制自己的情緒。	0.903	3.40		
	EU3 當我憤怒時, 我能在很短的時間內冷靜下來。	0.792	3.55		
	EU4 我把自己的情緒控制的很好。	0.913	3.41		
行政 支持 (AS)	AS1 學校各處室行政人員普遍不了解老師的教學需求。	0.856	3.23	3.25	
	AS2 學校各處室行政人員的規範不一, 使我感到困擾。	0.853	3.19		
	AS3 學校有些行政措施, 會干擾我的教學工作。	0.825	3.21		
	AS4 學校設備不足, 無法充分提供教學所需的資源。	0.658	3.13		
	AS5 學校對於行政工作的安排, 並沒有建立適當的制度。	0.801	3.47		
教室 管理 (CM)	CM1 班級人數過多, 教室管理不易, 使我感到有壓力。	0.726	2.88	3.25	
	CM2 教學過程中, 常受到學生的不當行為所干擾。	0.895	3.4		
	CM3 學生的偏差行為問題日益增多, 感到挫折及無力感。	0.909	3.47		
教師 工作 壓力 (WS)	HR1 與學生家長間的溝通, 常令我覺得有無力感。	0.749	3.03	3.01	
	HR2 我覺得家長不合理的要求, 常令我感到困擾。	0.825	3.24		
	HR3 學校各處室行政人員間溝通不良, 使我無所適從。	0.855	3.12		
	HR4 同事之間會因班級間的競賽或成績比較而產生心結。	0.681	2.48		
	HR5 我覺得老師與行政人員之間的互動、溝通並不理想。	0.842	3.16		
工作 負荷 (JL)	JL1 目前的工作量太多, 會影響我的教學品質。	0.801	3.18	3.18	
	JL2 教材份量太多, 因而上課常需要趕進度。	0.720	3.23		
	JL3 我的工作經常讓我沒有空閒時間準備教學及休息。	0.814	3.22		
	JL4 工作負荷過重, 常需利用下班時間來處理學校事務。	0.820	3.10		
學生 因素 (SF)	SF1 學生的學習意願低落, 教學成效不彰。	0.846	3.84	3.73	
	SF2 學生程度參差不齊, 無法發揮有效教學。	0.818	3.59		
	SF3 教學過程中, 我無法兼顧每一位學生的學習需求。	0.823	3.75		
自我價 值實現 (SV)	SV1 我能從工作中得到某種成就感而感到滿意。	0.861	3.41	3.27	
	SV2 我的工作讓我在同事、親朋好友間獲得好的評價與認同。	0.792	2.70		
	SV3 我在工作上的表現常被肯定及讚賞感到滿意。	0.895	3.22		
	SV4 目前的工作讓我有發揮自己能力的機會而感到滿意。	0.763	3.57		
	SV5 目前的工作不會讓我做違背良心的事情而感到滿意。	0.738	3.84		
	SV6 我對工作有陞遷的機會感到滿意。	0.701	2.89		
教師 工作 滿意度 (JS)	JC1 我在工作上能以自己的方法處理事情而感到滿意。	0.821	3.53	3.64	
	JC2 我在工作中有為別人服務的機會而感到滿意。	0.689	3.84		
	JC3 我在工作中能自由運用自己的判斷力而感到滿意。	0.729	3.46		
	JC4 我與同事相處的情形感到滿意。	0.750	3.73		
領導 與政策 (LD)	LD1 我對主管做決策的能力感到滿意。	0.804	2.96	2.94	
	LD2 我對主管對待部屬的方式感到滿意。	0.826	3.06		
	LD3 我在工作中有指導別人做事的機會而感到滿意。	0.719	2.73		
	LD4 我對學校各處室的政策執行方式感到滿意。	0.746	3.00		
工作環 境福利 (EW)	EW1 我對我目前的薪資感到滿意。	0.839	3.26	3.52	
	EW2 我對工作的環境(設備、照明、空間)感到滿意。	0.812	3.39		
	EW3 我對目前工作的穩定性感到滿意。	0.705	3.90		
工作 特性 (JP)	JP1 工作上讓我有接觸不同事情的機會而感到滿意。	0.743	2.90	3.07	
	JP2 工作上讓我有單獨表現的機會而感到滿意。	0.871	3.15		
	JP3 我對目前工作的負荷量感到滿意。	0.825	3.16		

由表2及表3的分析結果可知，所有構念的相關構面組合信度皆高於門檻值0.70以上，各構念相關組成面向之內部一致性均能符合統計檢定的準則；而在收斂效度方面，各構念之組合信度在0.82-0.95，平均變異萃取量在0.56-0.84，均達到良好之收斂效度。再者，本研究並針對測量工具於三個主要構念之重要組成面向進行區辨效度考驗，以完整驗證本研究概念架構所建立之主要研究變項之整體構念效度。構念區辨效度之檢驗主要在檢定測量之潛在變項對於不同的構念之間的鑑別程度，每個變項與測量同樣一個構念的其他變項之相關程度，應該要高於與測量不同構念變項的相關係數。為了通過區辨效度的檢驗，個別構念萃取之平均變異萃取量的平方根，應該大於該構念與模型中其他構念的相關係數（Chin, 1998）。由表3的分析結果可知，任兩個構念面向間的相關係數皆小於各構念面向平均變異萃取量的平方根，顯示本研究架構的各主要構念與面向間，存在著相當充分的區辨效度。

表3

主構念相關面向之相關係數與區別效度分析

構念	面向	題數	SA	OA	ER	EU	AS	CM	HR	JL	SF	SV	JC	LD	EW	JP
教師 情緒智力 (EI)	自我情緒評估(SA)	4	0.89*													
	他人情緒評估(OA)	4	0.60	0.92												
	自我情緒調整(ER)	4	0.54	0.61	0.81											
	自我情緒運用(EU)	4	0.51	0.61	0.53	0.88										
教師 工作壓力 (WS)	行政支持(AS)	5	-0.13	-0.07	-0.15	-0.15	0.80									
	教室管理(CM)	3	-0.34	-0.48	-0.42	-0.44	0.40	0.85								
	人際互動(HR)	5	-0.30	-0.27	-0.27	-0.27	0.63	0.57	0.79							
	工作負荷(JL)	4	-0.08	-0.03	-0.02	-0.04	0.55	0.45	0.63	0.79						
教師 工作滿意度 (JS)	學生因素(SF)	3	0.15	-0.01	0.02	-0.08	0.43	0.43	0.34	0.35	0.83					
	自我價值實現(SV)	6	0.38	0.51	0.47	0.53	-0.38	-0.52	-0.41	-0.28	-0.21	0.78				
	工作內容(JC)	4	0.18	0.21	0.33	0.14	-0.41	-0.19	-0.38	-0.35	-0.24	0.51	0.75			
	領導與政策(LD)	4	0.11	0.12	0.23	0.23	-0.45	-0.13	-0.31	-0.25	-0.14	0.57	0.50	0.78		
教師 工作滿意度 (JS)	工作環境與福利(EW)	3	0.18	0.13	0.16	0.09	-0.47	-0.20	-0.31	-0.35	-0.12	0.46	0.58	0.45	0.77	
	工作特性(JP)	3	0.02	0.05	0.11	0.15	-0.25	-0.26	-0.30	-0.42	-0.15	0.48	0.36	0.48	0.34	0.82
平均變異萃取量(AVE >0.5)			0.79	0.84	0.65	0.77	0.64	0.72	0.63	0.62	0.69	0.61	0.56	0.60	0.60	0.66
組合信度(CR >0.7)			0.94	0.95	0.88	0.93	0.90	0.88	0.89	0.87	0.87	0.90	0.84	0.86	0.82	0.86

*註：對角線粗體字之數值為潛在構面的平均變異萃取量(AVE)的平方根。

二、研究模式驗證

在前述量測性質檢定的統計分析過程中，本研究已針對主要研究構面的組成面向和個別問項的量測性質，進行完整嚴謹的信度與效度分析，從分析數據中可以瞭解本研究模式和實證資料間具有相當良好的契合度，且主要研究構面的面向架構亦獲實證分析結果的支持。為能進一步驗證本研究關於國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度之主要構念組成的理論模式，本研究亦利用SmartPLS 2.0 M3版之偏最小平方法統計分析軟體，對各個構面所組成的重要研究假說進行驗證，亦即利用結構方程式模式進行路徑分析，以完整建構本研究所建立研究模式的學說效度。在偏最小平方法（partial least squares, PLS）中，吾人可利用路徑係數（ β ）與決定係數（ R^2 ）進行分析結果的判讀研析，其分別表示構念間的因果影響關係強度（ β ），以及依變項可被相關影響因變項解釋的變異程度（Chin, 1998）。此外，我們亦應用拔靴法進行路徑係數之顯著性估計，經由對研究實證資料進行200次與500次的隨機取樣的程序，進行路徑係數（ β ）值之t檢定顯著性考驗，以確保隨機抽樣樣本檢定程序的穩定性與驗證結果的一致性，研究模式與相關假說的驗證結果，如下圖2所示。

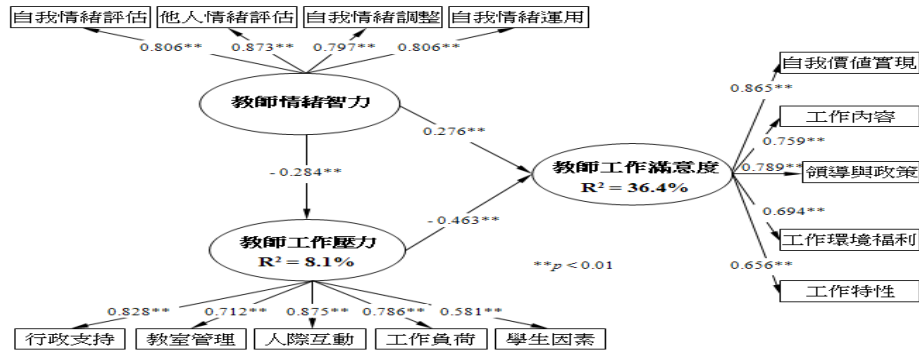


圖2 偏最小平方法 (PLS) 分析結果

根據圖2偏最小平方法 (PLS) 之研究概念架構的分析結果可知，關於研究模式的假說一 (H1) 中，教師情緒智力構念對工作壓力之間的路徑係數 (β) 為-0.284，t值為4.701，達到 $p < 0.01$ 之顯著水準，假說一 (H1) 充分獲得分析結果的支持，亦即國中教師的情緒智力對工作壓力有顯著負向的影響關係；另外，關於研究模式的假說二 (H2) 中，教師情緒智力與工作滿意度之間的路徑係數為0.276，t值為4.79，亦達到 $p < 0.01$ 之顯著水準，假說二 (H2) 亦獲得統計結果的證實，亦即國中教師的情緒智力對工作滿意度有存在著顯著正向的影響關係；再者，關於本研究所提出的假說三 (H3) 中，教師對工作壓力的實際感受對其工作滿意度間影響的路徑係數為-0.463，t值為8.797，達到 $p < 0.01$ 之顯著水準，準此，吾人得以推論國中教師的工作壓力對工作滿意度有顯著的影響關係，假說三 (H3) 亦可充分由偏最小平方法 (PLS) 的分析結果獲得支持成立。由各主要構念間顯著的因果影響路徑係數 ($p < 0.001$)，以及對教師工作滿意度的解釋變異量 (R^2) 達36.5%，可看出實證資料對本研究模式有著相當程度的解釋與預測力，分析結果能有效支持本研究所建構的理論模式的學說效度。

伍、結論與建議

一、研究結論

本研究藉由嚴謹的實證調查研究工作的執行，不僅確立了國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度之重要組成面向，亦藉由偏最小平方法之結構方程式模式分析深入了解國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度間之因果影響關係；最後，並完整建構了國中教師情緒智力、工作壓力對工作滿意度之因果影響理論模式。茲將本研究重要的研究結論歸結於后：

(一)、國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度之重要面向

關於情緒智力構面，國中教師同意程度的平均分數為3.77，顯示填答的屏東縣國中教師普遍具有良好、穩定及正向的情緒智力，就其組成面向觀之，以自我情緒評估的同意程度為最高，其次依序則為自我情緒調整、他人情緒評估及自我情緒運用，此三面向對國中教師情緒智力的加強與提昇而言，仍具相當的發展與進步的空間；關於工作壓力構面，屏東縣國中教師填答者的平均同意程度為3.28，可知屏東縣國中教師對教學與校務行政相關的工作上，應普遍存在著相當程度的工作壓力，其中以學生因素的工作壓力感受最大，其次依序為教室管理、行政支持、工作負荷及人際互動，國中的教育行政主管可參考本研究之研究結果，深入了解其主管學校國中教師的主要工作壓力源，協助降低其工作壓力，以

提高對學校整體教學與行政工作的效能；再者，就國中教師對其工作滿意度的面向而言，整體滿意度之平均數為3.29，顯示受測的屏東縣國中教師對其工作仍具有相當程度的滿意度，而以工作內容的滿意度最高，其次依序為工作環境與福利、自我價值實現、工作特性、領導與政策，建議國中的教育行政機關可以參考本研究之重要研究結果，深入思索未來可能的改進之道。

（二）、國中教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度的因果影響

對於情緒智力對工作壓力影響方面，實證結果顯示情緒智力確實對於工作壓力有顯著的負向影響效果；亦即，國中教師本身情緒智力越高者，壓力調適與排解能力相對較強，因而能有效降低學校工作環境中所可能造成的壓力感受；反之，國中教師若本身情緒智力相對較低者，其對於工作壓力的感受可能相對較高，此結論支持了本研究所提出的第一項假說，國中教師的情緒智力對工作壓力有顯著負向的影響關係（H1），與過去學者的研究結論大致相符，教師工作壓力與情緒管理呈現顯著的負相關。因此，國中教師應加強其本身情緒智力培養，以面對學校相關教學與行政的工作負荷，有效降低感受到的工作壓力。關於情緒智力對工作滿意度的影響假說（H2），由前述的分析結果可知，國中教師所具備情緒智力的高低，確實會對其工作滿意度的實際感受有顯著正向的影響關係，亦即國中教師的情緒智力越高者，其對於工作滿意度的程度也會越高，此結論與過去學者們所做的研究相符合，國中教師的情緒管理能力的高低，會對其工作滿意度認知具有差異性的影響關聯。情緒管理與工作滿意度具相關性；並以情緒反省與教學工作及人際關係間的相關較為密切。在工作壓力對工作滿意度的影響方面，本研究的分析結果顯示工作壓力對工作滿意有顯著的負向影響效果，亦證實了本研究的第三項假說，即國中教師的工作壓力對滿意度具顯著負向的影響關係（H3）。

（三）、國中教師情緒智力、工作壓力對工作滿意度之因果模式建構

根據前述的統計分析數據可知，本研究模式之假說一（H1）、假說二（H2）與假說三（H3）均獲得偏最小平方法（PLS）實證分析結果的強力支持，而由各主要構念間顯著的因果影響路徑係數（ $p < 0.001$ ），以及結果依變項（教師工作滿意度）的預測效力達36.5%，可看出實證資料對本研究模式有著相當程度的解釋與預測力，分析結果能有效支持本研究所建構理論模式的學說效度。而綜觀國內外之相關文獻，以國中教師為研究對象，並將教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度做綜合研討的研究文獻不多，且並無相關研究曾完整建構與驗證本研究建構的理論模式。準此，本研究所建立之因果影響研究架構當可供後續研究者，在後續從事研究教師人力資源與情緒智力才能發展等相關研究主題之重要參考依據。

二、建議

（一）、對教育行政機關之建議

本研究發現國中教師的工作壓力以學生因素面向的影響最大，其次是行政支持與工作負荷，顯示國內各項教育改革的實施，在某種程度上增加國中教師的教學與行政負擔，將使教師感受的工作壓力提高，加上正值青春期的國中生行為適應不良的各項輔導工作，將更使國中教師所感受到的壓力倍增，這是值得教育行政機關與國中校務行政主管應正視的重要問題，建議教育行政機關能藉由增加教師員額編制，規劃適當的國中教師研習進修活動並鼓勵教師參與，除提昇教學相關的專業職能外亦需強化情緒智力的培養；此外，在師資培育課程設計上，可將情緒管理課程列為專業必修或博雅/通識選修課程，並推動目前在職教師的情緒

管理回流進修課程，以強化國中教師的情緒管理素養，全面提昇國內中學教育的整體教學品質。

（二）、對國中學校單位之建議

環顧國內的國中教育現況，國中教師在教學與校務行政工作的推行上，扮演著相當即重要的關鍵角色，尤其在班級導師的經營上，國中教師更須積極地做好學生生活教育、行為輔導的執行與輔導工作。然而，大多數擔任班級導師的國中教師均感到自己的教學與輔導工作繁多，再加上班級學生人數不少，使得部分教師在面臨多重工作壓力源時，可能無法妥善掌控自我情緒，長此以往，恐將造成嚴重的工作負荷與身心失調，進而影響其教學、校務工作與學生輔導成效，並嚴重降低其對教學相關工作滿意度與教育熱誠。因此，建議國中學校單位應能重視教師情緒智力之訓練與培養，建立合理的職務輪替制度，減少非常態的教育行政事務，以降低教師工作負荷與壓力；此外，學校行政主管應深入了解教師的情緒感受與心理需求，營造理想和諧的校園文化，以協助國中教師能有效提昇情緒智力、降低工作壓力，提高其工作滿意度。

（三）、對國中教師之建議

隨著時代的改變，影響國中教育的內外因素日益複雜，而國中教師所面對的人、事、物亦漸趨多元，國中教師應能藉由情緒智力培養，適時適地的應用其情緒經驗，配合其專業的教學，以充分展露其教育活力與熱誠；且教師情緒的有效掌控與適當反應，不但可以展現其個人特有的教育風範、幽默、氣質與人格特質，並可能在潛移默化中，對學生產生典範學習的效果。因此，建議國中教師能透過各類情緒管理課程的參與，培養或加強其自身在自我情緒評估、調整與運用的能力，在面臨教學工作、學生學習輔導與行政業務的相關教育工作負荷時，能有效運用其情緒智力有效地排除工作壓力感受，提升其對教育工作特性與內容、學校政策與主管領導和教學環境的整體滿意度，達成「培養具備人本情懷、統整能力、民主素養、鄉土與國際意識，以及能進行終身學習之健全國民」的重要國民中學教育目標。

參考文獻

一、中文部分

- 王秀槐(2012)。創新課程的推手：在十二年國教的浪潮中談教師角色。臺大教育實習輔導通訊，60，3-4。
- 江欽瑜(2006)。大學行政人員之人格特質對情緒智力與工作滿意度關係之研究－以中區大學為例。未出版之碩士論文，靜宜大學管理碩士在職專班，台中市。
- 吳宗祐、鄭伯壘(2002)。由情緒智力到情緒才能：一個整合性的模式。台灣科技大學企管系2002年管理新思維學術研討會會議論文。
- 吳煥烘、林志丞(2011)。國中教師社會支持、教師自我效能與工作倦怠相關研究以角色壓力為中介變項。嘉大教育研究學刊，26(2)，5-56。
- 吳靜吉、廖素華(1978)。明尼蘇達滿意問卷研究。政治大學學報，37，123-147。
- 呂美玲(2008)。台北市立國民中學教師工作壓力與情緒管理關係之研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學工業教育學系，台北市。
- 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。
- 李慧芬(2007)。高雄市國中教師角色壓力、情緒管理與教師效能關係之研究。未出版之碩士論文，高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 林子雯(2009)。情緒教育於師資培育課程之重要。教育與發展，26(2)，81-84。
- 林秀琴、黃文三、沈碩彬(2009)。高雄市公立國中小校長溝通行為與教師工作滿意度、組織承諾關係之研究。教育經營與管理研究集刊，5(1)，41-67。
- 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。
- 林志成、童鳳嬌(2006)。教師情緒智慧的涵養。教育研究，150(1)，38-51。
- 柯澍馨、簡聿愨(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(1)，64-82。
- 徐易男(2008)。臺灣教育改革、地方自治與國民中小學行政關係之探究。教育行政與評鑑學刊，5(1)，55-74。
- 張乃文(2009)。教師情緒素養建立之研究：情緒勞務負荷的觀點。臺中教育大學學報，23(1)，75-98。
- 張學善、呂姿瑩(2005)。國小教師職業倦怠與情緒智慧之相關研究。國民教育研究集刊，14(1)，頁27-43。
- 張曉雲(2007)。國民中學教師情緒管理與工作壓力之研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系，台北市。
- 郭怡慧、蕭佳純(2011)。國中教師之工作壓力及職業倦怠之關係探討：工作自主的調節效果。學校行政，76(1)，47-64。

- 陳瑋婷 (2011)。教師工作壓力及因應策略相關性之後設分析。《教育心理學報》，43 (2)，439-456。
- 黃德祥 (2006)。教師情緒智慧能力的涵養與發展教育研究。《教育研究月刊》，150，5-13。
- 黃寶園 (2009)。工作壓力對工作滿足、職業倦怠影響之研究：統合分析取向。《教育心理學報》，40 (3)，439-462。
- 劉宗明、黃德祥 (2008)。國中教師人格特質與教學效能之研究。《臺北市立教育大學學報》，39 (2)，1-34。
- 蘇嘉蓉、蕭佳純 (2012)。教師心理幸福感對工作滿意度之影響：以臺東縣國中教師為例。《學校行政》，80 (1)，65-85。

二、西文部分

- Anari N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24 (4), 256-269.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory. In R. Bar-On & J. A. D. Parker (eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* (pp.363-388). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5 (1), 88-103
- Broli, L. Berrone, C., Palazzeschi, L., & Fabio, A. D. (2011). Emotional intelligence as a protective factor in times of educational reforms: First steps of an investigation on Italian high-school teachers. *Literacy Information and Computer Education*, 2 (1), 12-35.
- Brown, J. L., Jones, S. M., LaRusso, M., & Aber, J. L. (2010). Improving classroom quality: Teacher influences and experimental impacts of the 4Rs Program. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 153-167.
- Carmeli, A., & Josman, Z. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviours. *Human Performance*, 19 (4), 403-419.
- Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 22 (8), 1042-1054.
- Chang, M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218.
- Chin, W. W. (1998). Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22 (1), vii-xvi.
- Collie, R. J.; Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching

- efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 10 (2) , 31-56.
- Day, C., & Qing G.(2009). Teacher emotions: Well being and effectiveness. *Advances in Teacher Emotion Research*, 2 (1) , 15-31.
- Fried, L. (2011) . Teaching teachers about emotion regulation in the classroom. *Australian Journal of Teacher Education*, 36 (3) , 117-127
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L.(2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management*, 15 (4) , 305-328.
- Garner, P.(2010) . Emotional competence and its influences on teaching and learning. *Educational Psychology*, 22 (5) , 297-321.
- Göker, S. D.(2012) . Impact of EFL teachers' collective efficacy and job stress on job satisfaction. *Theory and Practice in Language Studies*, 2 (8) , 1545-1551.
- Goleman, D. (1995) . *Emotional Intelligence*. New York: Bantam books.
- Hair, J. F., Anderson R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1998) . *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1998.
- Iordanoglou, D. (2007) . The teacher as leader: The relationship between emotional intelligence leadership effectiveness, commitment and satisfaction. *Journal of Leadership Studies*, 1 (3) , 57-66.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010) . Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3) , 741-756.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011) . The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job-stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2) , 114-129.
- Leung, S. S. K., Mak, Y. W., Chui, Y. Y., Chiang, V. C. L., & Lee, A. C. K. (2009) . Occupational stress, mental health status and stress Management behaviors among secondary school teachers in Hong Kong. *Health Education Journal*, 68 (4) , 328-343.
- Liu S., & Onwuegbuzie A. J.(2012) . Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53 (2) , 160-170.
- Mayer, J. D., Salovy, P. & Caruso, D. R. (2002) . Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Users Manual. Toronto, Canada: MHS Publishers.
- Nunnally, J. C. (1978) . *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Sill Book Company. Inc.
- Fornell, C. D., & Larcker, F. (1981) . Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Errors. *Journal of Marketing Research*,

- 18 (2) , 39-50.
- Payne, W. L. (1986) . A study of emotion: Developing emotional intelligence, self-integration, relating to fear, pain and desire (Dissertation Abstract) . *Dissertation Abstracts International*, 47 (3) , 203.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005) . The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment and professionalism. *Education Research Quarterly*, 29 (1) , 37-53.
- Powell, W. E. (1994) . The relationship between feelings of alienation and burnout in social work. Families in Society. *Journal of Contemporary Human Services*, 75 (3) , 229-235.
- Richards, J. (2012) . Teacher stress and coping strategies: A national snapshot. *Educational Forum*, 76 (3) , 299-316.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990) . Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9, 185-211.
- Shen, Y. E. (2009) . Relationships between self-efficacy, social support and stress coping strategies in Chinese primary and secondary school teachers. *Stress and Health*, 25 (1) , 129-138
- Shirom, A., Oliver, A., & Stein, E. (2010) . Teachers' stressors and strains: A longitudinal study of their relationships. *International Journal of Stress Management*, 16 (4) , 312-332.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009) . Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25 (3) , 518-524.
- Straub, D., Marie-Claude, B., & Gefen, D. (2004) , Validation guidelines for IS positivist research. *Communications of the Association for Information Systems*, 13 (24) , 380-427.
- Thornton, B., Peltier, G., & Hill, G. (2005) . Do future teachers choose wisely: A study of pre-service teachers' personality preference profiles. *College Student Journal*, 39 (3) , 489-496.
- Wong, C. S. and Law, Kenneth S. (2004) , The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3) , 483-496.
- Wong, C. S., Wong, P. M., & Peng, K. Z. (2010) . Effect of middle-level leader and teacher emotional intelligence on school teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 38 (1) , 59-70.

Effects of Teachers' Emotional Intelligence and Job Stress on Job Satisfaction: An Empirical Study on Junior-High School Teachers of Pingtung County

Ron-Chuen Yeh*, Mei-Su Lu**, Yi-Cheng Chen***, Yi-Chien Lin****

Abstract

This current study aims at exploring the causal relationships among emotional intelligence, job stress and job satisfaction of municipal junior-high school teachers. Based upon the prior literature, a large-scale survey was developed and conducted in this study. A total of 252 questionnaires was issued with 231 valid questionnaires received from the teachers who work for municipal junior-high schools in Pingtung county. The collected empirical data were then analyzed by a component-based structural equation modeling technique, partial least squares regression analysis, to test the proposed hypotheses and validate the nomological validity of the research model in this study. The research findings signify that the significant influencing levels were found among the causal relationships of emotional intelligence, job stress and job satisfaction of the municipal junior-high school teachers in Pingtung county. The empirical results authenticated the proposed research framework of this study. Specifically, a negative influence for job stress on job satisfaction, a positive associated relationship from emotional intelligence to job satisfaction and a negative association from job stress to emotional intelligence were firmly confirmed by the PLS analytical results. The implications and recommendations of this study are expected to serve as instrumental guidelines to help educational administrative institutes, teacher education centers and junior-high school staffs understand the pros and cons among emotional management, job stress, and job satisfaction as perceived by modern junior-high teachers.

Keywords: junior-high school teachers, emotional intelligence, job stress, job satisfaction, partial least squares

* Associate professor, Graduate Institute of Business Management, Mei-Ho University.

** Mathematics Teacher, Hsin-Yuan Junior High School, Pintrung County.

*** Assistant Professor, Department of Information Science and Management Systems, National Taitung University.

**** Assistant professor, Department of Applied Foreign Language, Mei-Ho University. (Corresponding authors)

