

南 華 大 學

幼兒教育學系碩士班

碩士論文

彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度
之相關研究

Research on the Correlations between Emotional
Intelligence and Job Satisfaction of Preschool
Teachers in Changhua County

研究生：楊佩蓉 撰

指導教授：歐慧敏 博士

中華民國一百零五年六月

南 華 大 學

幼兒教育學系碩士班

碩 士 學 位 論 文

彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度
之相關研究

研究生：楊佩蓉

經考試合格特此證明

口試委員：李坤榮

李昭品

歐慧敏

指導教授：歐慧敏

系主任（所長）：歐慧敏

口試日期：中華民國 105 年 6 月 2 日

誌 謝

在研究所這兩年的日子匆匆流逝，將隨著學位論文的完成劃下句點。這一路走來要感謝的人真的很多！

首先我要感謝我的指導教授歐慧敏老師，感謝歐主任在百忙中，還必須犧牲寶貴的休息時間指導我撰寫論文，從論文題目的確定、文獻的蒐集、文字的潤飾以及統計方法的分析指導，學習過程中歐主任不厭其煩的殷切指導，在此向老師致上最誠摯的謝意與敬意。接著要感謝口委教授李坤崇教務長和蔡明昌老師，給予我許多專業的建議和修正，讓我的論文能更加完整。同時也要感謝系的所有老師，充實了我的專業知識、無時無刻提醒我撰寫論文的細節及時間；感謝系辦助理琇玲小姐，在填寫資料上的諸多幫忙與協助，感激不盡！

問卷發放填答過程中，感謝同校力偉老師，盡心盡力的協助，讓發放 700 份問卷這看似不可能的任務，成功達成。感謝所有協助發放、施測、回收問卷的幼兒園老師，有您們的幫忙，本研究才能在既定的時間內順利完成。

在求學、發表論文期間，感謝研究所同學麗好、女滿、維子陪我走過這段忙碌充實日子，因為有你們的陪伴，讓我們在課堂上笑聲不斷，使我的求學過程增添色彩！感謝女滿老師、宜庭學妹，在發表論文期間，互相扶持、鼓勵、經驗交流，分工合作幫忙印製論文、準備口考所需的事務；感謝牧穎老師，挺著大肚子的高齡產婦，還抽空幫我翻譯摘要。

感謝我的好朋友淑麗、蕙雯老師的全力支持與配合，能隨時幫我代課，讓我每週安心放下班級，請公假到研究所進修，對家長也有所交代；感謝所有幫助過我的同事和朋友，讓我從容不迫的完成這兩年的學業。

最後，我要感謝我親愛的父母，謝謝您們好好的照顧好自己的身體，讓我無後顧之憂的順利拿到學位，我愛您們！更感謝所有關心我、鼓勵我的朋友及家人，給予我最大的精神支持！

回首這段學習過程，要工作還得到研究所上課，要批改一大堆學生的作業，下班還得寫研究所作業，倍感辛苦，但能實踐自我挑戰，是人生中莫大的驕傲！一路有老師、同學、同事、家人與朋友的陪伴，是我最大的動力，再次致上最深的謝意，感謝你們，有你們真好！

楊佩蓉 謹誌
2016 年 7 月

彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關研究

楊佩蓉

摘要

本研究主要目的在探討彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度現況及其相關情形。研究者採用邱蓮春（2010）之「情緒智慧量表」及自編「工作滿意度量表」為測量工具。以彰化縣學齡前教師為母群體，採分層叢集抽樣方式，抽取700名教師做為樣本進行調查，回收有效問卷共545份。資料分析則使用描述統計、 t 考驗、單因子變異數分析、Pearson積差相關、典型相關等統計方法。

根據問卷調查結果，本研究發現如下：

1. 彰化縣學齡前教師具有良好的情緒智力，以「情緒辨識」層面得分最高。
2. 彰化縣學齡前教師具有良好的工作滿意度，以「人際關係」層面得分最高。
3. 彰化縣學齡前教師「整體情緒智力」與「整體工作滿意度」達顯著正相關。
4. 不同年齡及婚姻的彰化縣學齡前教師在情緒智力之「情緒辨識」層面上有顯著差異。
5. 不同薪資及學校類別的彰化縣學齡前教師在工作滿意度之「工作環境」層面上有顯著差異。
6. 不同年齡、學歷、任教年資、薪資及學校類別的彰化縣學齡前教師在工作滿意度之「工作回饋」層面上有顯著差異。
7. 不同任教年資及薪資的彰化縣學齡前教師在工作滿意度之「人際關係」層面上有顯著差異。
8. 不同年齡、學歷、任教年資、薪資及學校類別的彰化縣學齡前教師在工作滿意度之「薪資福利與待遇」層面上有顯著差異。

關鍵詞：學齡前教師、情緒智力、工作滿意度

Research on the Correlations between Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Preschool Teachers in Changhua County

Pei-Jung Yang

Abstract

The main purpose of this study is to explore the current situation and the correlations between emotional intelligence and job satisfaction of preschool teachers in Changhua County. The researcher used "Emotional Intelligence Scale" (Lien-Chun Chiu, 2010) and "Job Satisfaction Scale" which is developed by the researcher herself as measuring tools. Setting the preschool teachers in Changhua County as the research object, the researcher applied stratified cluster sampling method to select 700 preschool teachers for a sample survey. A total of 543 valid questionnaires are recovered. The resulting survey data are analyzed by SPSS statistical analysis software for descriptive statistical analysis, independent-sample T test, one-way analysis of variance, Pearson product-moment correlation, canonical correlation, and other statistical methods.

According to the results of the survey, the study found the following:

1. The preschool teachers in Changhua County have good emotional intelligence, among which "emotion recognition" scores the highest.
2. The preschool teachers in Changhua County have good job satisfaction, among which "interpersonal relationship" scores the highest.
3. For the preschool teachers in Changhua County, their "overall emotional intelligence" and "overall job satisfaction" have significant positive correlation.
4. The preschool teachers in Changhua County with different ages and marital status present significant differences in the aspects of "emotional identification" in the overall emotional intelligence scale.

5. The preschool teachers in Changhua County with different wages and categories of preschools present significant differences in the aspects of "working environment" in the overall job satisfaction scale.
6. The preschool teachers in Changhua County with different ages, education, years of service, wages, and categories of preschools present significant differences in the aspects of "occupational feedback" in the overall job satisfaction scale.
7. The preschool teachers in Changhua County with different years of service and wages present significant differences in the aspects of "interpersonal relationship" in the overall job satisfaction scale.
8. The preschool teachers in Changhua County with different ages, education, years of service, wages, and categories of preschools present significant differences in the aspects of "salary, welfare, and benefits" in the overall job satisfaction scale.

Keywords : preschool teacher, emotional intelligence, job satisfaction

目 次

第一章 緒論

第一節 研究動機	1
第二節 研究目的與問題	2
第三節 名詞釋義	3
第四節 研究範圍與限制	3

第二章 文獻探討

第一節 學齡前教師情緒智力之理論與相關研究	5
第二節 學齡前教師工作滿意度之理論與相關研究	27
第三節 學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關研究	43

第三章 研究方法

第一節 研究架構	45
第二節 研究假設	46
第三節 研究對象	47
第四節 研究工具	49
第五節 實施程序	53
第六節 資料處理	54

第四章 研究結果與討論

第一節 彰化縣學齡前教師之情緒智力與工作滿意度現況分析	55
第二節 不同背景變項學齡前教師在情緒智力的差異情形	58
第三節 不同背景變項學齡前教師在工作滿意度的差異情形	73
第四節 學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關分析	89

第五章 結論與建議

第一節 結論	93
第二節 建議	96

參考文獻

中文部分	99
英文部分	106

附錄

附錄一	預試問卷	-----	111
附錄二	正式問卷	-----	115
附錄三	問卷使用同意書	-----	119



表 次

表 2-1	國內外學者對情緒智力定義之彙整表	11
表 2-2	Goleman 情緒能力架構	19
表 2-3	國內情緒智力之相關研究文獻	23
表 2-4	教師工作滿意度之定義	30
表 2-5	工作滿意度理論類型	32
表 2-6	學齡前教師工作滿意度之相關文獻	40
表 3-1	人數抽樣表	51
表 3-2	有效樣本基本資料統計表	52
表 3-3	工作滿意度量表構面與題項分佈	56
表 4-1	學齡前教師情緒智力分析摘要表	59
表 4-2	學齡前教師工作滿意度分析摘要表	60
表 4-3	不同年齡學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表	63
表 4-4	不同學歷學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表	65
表 4-5	不同任教年資學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表	67
表 4-6	不同婚姻狀況學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表	69
表 4-7	不同薪資學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表	71
表 4-8	不同學校類別之學齡前教師在整體情緒智力與各層面 t 考驗摘要表	72
表 4-9	不同背景變項的學齡前教師情緒智力之差異摘要表	73
表 4-10	不同年齡學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要表	78
表 4-11	不同學歷學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要表	80

表 4-12 不同任教年資學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析 摘要表 -----	82
表 4-13 不同婚姻狀況學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要 表 -----	84
表 4-14 不同薪資學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要表 -----	86
表 4-15 不同學校類別之學齡前教師在整體工作滿意度與各層面 t 考驗摘要表 -----	87
表 4-16 不同背景變項的學齡前教師工作滿意度之差異摘要表 -----	88
表 4-17 情緒智力與工作滿意度的積差相關分析摘要表 -----	93
表 4-18 情緒智力與工作滿意度層面的典型相關分析摘要表 -----	95



圖 次

圖 2-1	Salovey & Mayer 情緒智力理論架構圖	14
圖 2-2	Salovey & Mayer 新修正之情緒智力概念架構圖	17
圖 2-3	王春展的情緒理論架構圖	22
圖 2-4	Maslow 需求層次理論	33
圖 2-5	Herzberg 雙因子理論架構圖	36
圖 3-1	本研究架構圖	49
圖 3-2	工作滿意度架構圖	55
圖 3-3	本研究實施程序	57



第一章 緒論

本研究旨在探討學齡前教師情緒智力與工作滿意度的現況，以及兩者之間的關係。本章內容共分為四節，第一節為研究動機，第二節為研究目的與問題，第三節為名詞釋義，第四節為研究限制。

第一節 研究動機

隨著時代的改革與演進，教育制度年年也隨之革新，這也讓身為教師的責任更加沉重，此一連串的教育制度興革，更容易造成教師的壓力，然而一個情緒智力較高的人，在處理各種事務時，也將更容易得心應手，其生活適應能力也較佳（莫麗珍，2003）。以教育改革的角度來探討，教育品質的好壞，除了要增加教師的專業知識與能力外，情緒方面的管理與成長，更是不容忽視（饒見維，1996）。將學校各階段教師的工作內容做比較，學齡前教師不僅顯得複雜瑣碎，還得面臨少子化招生的競爭，故學齡前教師面對外在的要求遠遠超過內在的控制，所要承受的情緒表達顯得更為複雜且困難（李新民、陳蜜桃，2006）。Goleman（1995）在其書中曾指出，人一生的成就只有百分之二十取決於「智商 IQ」，而情緒智力則佔個人成功因素的百分之八十，也在研究證實，情緒智力較高的人，無論是人際關係或工作升遷都較佔優勢，成功機會也較大。情緒可以提高 IQ，增加個人領導和影響他人的能力，成為一位有創造力且有遠見的決策者和有效能的合作者（Maier,1999），可見情緒智力的重要性。

每個人都有自己的情緒，教師如能正確的立即感受到他人的情緒，在面對人際關係與教學工作時，能善用自我的情緒智力來掌握自己、同事、家長或學生的情緒，也就能適時營造出溫暖、融洽與和諧的環境，故探討學齡前教師情緒智力有其價值。因此，了解目前學齡前教師情緒智力的情形為本研究之研究動機一。

教師長期累積負面情緒，會導致行為失常或心理疾病，若又缺乏情緒抒發的管道，除了會影響生、心理健康外，也會影響其工作表現，降低工作滿意度（高麒雅，2004；陳怡如，2006）。參閱國內相關文獻發現，學齡前教師的工作滿意度與任教意願，確實有高度相關（陳佩汝，2002；劉淑雯，2003）。Feeney（2009）認為教師對本身的勝任感，也會影響其工作滿意度，並對自我的能力有真實的想法，願意去嘗試新的資訊，甚至接受可能的失敗。Herzberg（1996）的雙因子理論中指出，激勵因素的缺乏將會造成個體對工作感到不滿意，此激勵因素包括工

作本身的挑戰性、自我價值、對工作的認同感及專業成長等。學齡前教師其工作滿意度所表現出來的態度、行為，將會使幼兒及家長對園所的滿意度有所影響(徐淑華、葉弼雯，2010)。

教師對工作滿意度的高低，將會影響教師對工作的表現，進而影響其教學品質。若能提高教師的工作滿意度，教師對教學就會產生積極的態度，對幼兒的學習發展有正面的幫助，故探討學齡前教師工作滿意度有其價值。因此，了解目前學齡前教師工作滿意度情形為本研究之研究動機二。

學齡前教師每天一進到學校，就得面對很多不同的挑戰，如：面對哭鬧不同的學童，要立即安撫；對行政交辦的事項，要絞盡腦汁在時間內完成；面對家長的批評與指教，要能有智慧的溝通；與同事間的互動關係要密切，適時找到管道抒發情緒。面對每一項挑戰，都牽動著教師的情緒起伏和對工作的感受。

Hean 和 Garrett (2001) 認為，愈快樂的老師會是愈適任的老師，亦即情緒管理愈正面的教師，面對人、事、物能有正面的態度處裡。郭振生 (2003) 研究指出，教師工作滿意度會正向影響學校效能，也就是工作滿意度會對教學態度及品質產生影響，教師工作滿意度愈好，對其教學品質也更能提升。因此，探討如何從不同層面提升教師的情緒智力與工作滿意度為本研究動機三。

綜合上述，教師的情緒智力與工作滿意度有一定的關係存在，教師在學生學習過程中扮演著極重要的靈魂人物，教育品質的好壞更取決於教師。然而彰化縣為農業大縣，縣內有熱鬧的城鎮也有偏僻的鄉村，組成分子的社經地位和背景有其差異性，又因鄰近台中市、南投縣及雲林縣，不同縣市間在文化上也不盡相同。綜觀目前國內外相關文獻，發現很少探討彰化縣學齡前教師之情緒智力與工作滿意度，故本研究在學術上有其重要性，此為研究動機四。

因此，探討學齡前教師情緒智力與工作滿意度現況，以及教師情緒智力與工作滿意度之間的關係，是刻不容緩之事。故研究者將針對彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度作一探討。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

依據上述的研究動機與背景，說明了本研究旨在探討學齡前教師情緒智力與工作滿意度之關係。本研究目的如下所述：

- 一、了解學齡前教師的情緒智力與工作滿意度之概況。
- 二、比較不同背景變項之學齡前教師情緒智力與工作滿意度之差異情形。
- 三、探討學齡前教師情緒智力與工作滿意度之間的關係。

貳、研究問題

根據研究目的，本研究欲探討下列問題：

- 一、學齡前教師之情緒智力與工作滿意度現況為何？
- 二、不同背景變項，學齡前教師之情緒智力是否有顯著差異？
- 三、不同背景變項，學齡前教師之工作滿意度是否有顯著差異？
- 四、學齡前教師之情緒智力與工作滿意度是否有顯著相關？

第三節 名詞釋義

壹、學齡前教師

本研究所指之「學齡前教師」係服務於彰化縣公、私立幼兒園之教師，且需符合「師資培育法」，實際從事 2—6 歲幼兒教育工作，包括：帶班教師、兼任行政工作之帶班教師及教保員。不包含：專職園長、代理代課教師及實習教師。

貳、情緒智力

「情緒智力」係指管理情緒的能力，是一種對個人與他人的情緒表達、察覺、認知、調整、運用及反省的能力。本研究採用邱蓮春（2010）所編製之「情緒智慧量表」，量表分情緒辨識、情緒理解、情緒表達以及情緒調節等四個層面。受試者在此量表的得分愈高，其情緒智力愈高，反之則愈低。

參、工作滿意度

「工作滿意度」係指工作者對所從事的工作感到滿足的程度，是一種感受或情感性反應。本研究採自編「工作滿意度量表」，量表包含工作環境、工作回饋、人際關係、薪資福利與待遇等四個層面。受試者在此量表的得分愈高，其工作滿意度愈高，反之則愈低。

第四節 研究範圍與限制

本研究主要探討彰化縣學齡前教師之情緒智力與工作滿意度的現況，以及兩者間的相關，其研究範圍與限制如下：

壹、研究範圍

一、研究地區

本研究以彰化縣公私立幼兒園為研究範圍，分為彰化區、鹿港區、和美區、溪湖區、員林區、田中區、北斗區、二林區，共有八區。

二、研究對象

本研究係以 104 學年度任職於彰化縣公私立幼兒園之帶班教師、兼任行政工作之帶班教師及教保員為主。

三、研究變項

本研究旨在探討彰化縣學齡前教師之情緒智力與工作滿意度現況，及其兩者之相關性。情緒智力變項包含：情緒辨識、情緒理解、情緒表達及情緒調節等四個層面；工作滿意度包含：工作環境、工作回饋、人際關係及薪資福利與待遇等四個層面。而樣本背景變項以年齡、最高學歷、任教年資、婚姻狀況、薪資及學校類別進行研究分析。

貳、研究限制

一、研究對象的限制

本研究以彰化縣公私立幼兒園 700 名學齡前教師為研究樣本，但因時間、人力、物力等限制，無法實施大規模全國性普查，因此本研究結果之解釋與推論，是否能推論至其他縣市教師，應再進一步確認。

二、研究變項的限制

影響教師情緒智力與工作滿意度之相關因素眾多，且考量時間和人力，本研究樣本變項僅以年齡、最高學歷、任教年資、婚姻狀況、薪資及學校類別為研究重點。而教師情緒智力與工作滿意度二變項之現況、差異及相關性，也僅就研究者參考之文獻中所提及的層面進行研究。

三、研究工具的限制

本研究採量化分析，工具採問卷調查來進行資料蒐集，未能做深入訪談得知受試者內心的感受，因此受試者在填答問卷時，可能受到當時環境、心理因素及繁忙度不同而影響作答，使得研究結果產生誤差。另外，本研究結果已經再三強調不外洩且不具名，但某些內容涉及學校行政實施效能，還是有兩間私立幼兒園拒絕作答而退件。

第二章 文獻探討

本章旨在探討學齡前教師的情緒智力與工作滿意度之理論以及兩者間之關係，並分析國內外相關研究文獻，以建立本研究之理論基礎。本章內容共分為三節：第一節為學齡前教師情緒智力之理論與相關研究；第二節為學齡前教師工作滿意度之理論與相關研究；第三節為學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關研究。

第一節 學齡前教師情緒智力之理論與相關研究

本節內容將分為三部分來探討：情緒的定義與特性、情緒智力意涵與理論、情緒智力之相關研究。茲分述如下：

壹、情緒的定義與特性

一、情緒的定義

Goleman 從多重角度指出情緒是感覺及其特有的思想、生理與心理的狀態及相關的行為傾向（張美惠譯，1996）。牛津英語辭典從心理學的角度將情緒解釋為，一種心理情感或感情（affection），不同於認知或意志（volitions）。許多國內外專家、學者對情緒的定義持有不同的看法，Ellis（1979）認為情緒是人類的行為反應與知覺統整後之複雜狀況，也就是一種「認知—知覺」的狀態。Hothersall（1985）則認為情緒是主觀的經驗或者感覺，目標導向之行為（如奔逃、攻擊）、表達之行為（如咆嘯、微笑）以及生理之反應（如出汗、排便、心跳加速等）。而 Dworetzky（1985）指出情緒是一種複雜的感覺狀態，包括內外生的生理反應和意識經驗，並可促動或抑制外顯的行為。

Strongman（1987）曾指出情緒是屬於一種行為，會影響一個人的生活適應能力。尤其是在認知方面，情緒是可以意識到且有所區別的主觀經驗。此外，Lazarus（1991）則認為情緒的激起乃源於個人對其際遇的評估及所賦予的意義。情緒就好比個體生命的劇本，與其人生際遇、目標、個人信念及所處的世界皆有關聯性。

黃德祥（1994）指出情緒是個體對內、外在環境的生理感覺、激起、認知、反應或感受的狀態，個體有了情緒反應才會出現喜怒哀樂的感受，基本上情緒是受遺傳及環境交互作用的結果。張春興（1996）認為情緒是個體受到某種刺激後所產生之一種激動狀態，此狀態為個體本身所能體驗，但不易被其所控制，因此

對個體行為具有干擾或促動作用，使其生理與行為產生變化。王淑俐（1997）表示情緒是一種內在不安的反應，在個體接收某種刺激後，會產生強烈的心理感受與生理的變化，此種身心感受是屬於意識層面的情意部分，每當個體感覺到相當強烈時，會促使個體採取外在行動。

曹中瑋（1997）認為情緒是由內、外在的刺激而引發的主觀激動狀態；此狀態是由主觀的感受、認知的評估、生理的反應、表達的行為交互作用而成，並極易產生動機性行為。林約宏（2001）則認為情緒是一種極複雜的心理狀態，是由個體主觀的認知所引起，常對個體身心造成不同程度的衝擊與變化，表現在外顯的行為上，影響個體的人生目標及際遇，並和個人人格特質與控制信念有密切的關聯。王心怡（2002）認為此情緒可能會造成特殊行為產生。紀慧穎（2008）提到情緒就是由內外刺激所引發的某種心理狀態，此種心理狀態是由個體主觀的認知和評鑑的交互作用形成，而因此產生生理反應，更進一步促使個體做出決定與判斷，然而其影響之層面涵蓋個體本身心理健康、外顯行為、人際互動以及思想態度等方面。又因為每個人對環境的表達情緒方式、解讀不同也有差異，因此會產生不一樣的行為表現。

綜合以上國、內外學者對情緒的看法發現，雖然不完全相同，但可得知情緒是一種主觀且複雜的心理狀態，是與生俱來、人類所共有的，不會無緣無故而產生。是從個體受到內外刺激時所產生，並在生理、心理、認知及行為上，產生不同程度的影響與反應。

二、情緒的特性

人是情緒的動物，隨時隨地都與情緒共在，可以說整個生活由內到外受情緒影響極大。大多數人很容易覺察情緒的存在，可是情緒的抒發及表達，會因為時、地、對象的不同，而有不同的特性。Denzin（1984）指出情緒意識是絕對獨特的，只屬於當事人本身。Izard（2007）情緒具有獨特的動機性，有引導人類行為的特性，不同的情緒會產生不一樣的情緒結果。王淑俐（1990）認為情緒之所以會成為情緒，最主要有下列的特性：(1)情緒隨著個體的成長而改變；(2)情緒並不會無端的發生，必是刺激所引起的；(3)情緒是與生俱來、為人類所共有的；(4)經由刺激所引發的情緒是由個人認知判斷的結果，而結果的內、外在反應因人而異。

金玉章（1994）則認為情緒具有強弱兩極的狀態，個體對情緒強度大小的經驗，則是由引起情緒的刺激所決定的。曹中瑋（1997）以為情緒在人類進化史上

具有正向的生存功能，與人際溝通和動機性的功能備受社會文化的重大影響。蔡秀玲、楊智馨（1999）表示情緒具有三項主要特性：(1)情緒是主觀的經驗，相同的刺激事件，對每人引發的情緒皆不同；(2)情緒具可變性，並非固定不變，會隨個人身心成長與發展，對情境知覺能力以及個人的經驗和應變行為而有所改變；(3)情緒是刺激引發的，不會無緣無故就產生，必須要有引發的動機。

綜合上述幾位國內外學者、專家的觀點，孫菁璣（2003）認為情緒的主要特性有下列六項：

(一)情緒具有普遍性

情緒是與生俱來的，不用學就會的。每個人皆有情緒的經驗，在人類語言尚未發展之前，就是仰賴情緒表達來相互溝通的，因此情緒的表現具有求生和適應環境的功能，也表示人類的基本情緒和表現是天生的、共通的。

(二)情緒由刺激所引發

情緒不會無緣無故產生，要有刺激才會引發情緒，情緒的刺激除了少數人是由外在情境（人、事、物）加諸在感官的強烈衝擊之外，大部分都會和個人的意願有關，只有在違背個人意念的刺激才會引起情緒的反應。

(三)情緒具有主觀性

情緒本身是非常主觀的經驗，個體和個體間自然會有極大的差異性存在。相同的事件對不同的人所引發的情緒強度，可能非常極端。即使引起類似的情緒強度，個體的表現方式也會有很大的差異。

(四)情緒具有效能性

情緒的效能性是指個體的情緒對他的行動所產生的實際效果。只要是能夠激起、鼓舞個體行動的情緒的，都是有效能的情緒。

(五)情緒具有變動性

情緒能促動個體有所行動，是顯而易見的，如：愛會鼓勵我們追求親密的行為、恐懼會讓人產生防禦的行為。

(六)情緒具有可變性

情緒的表現是變化多端的，而非一成不變。隨著個體的身心發展與成長，面臨不同的刺激或情境的知覺能力，及個人的經驗和應變行為時，皆會產生相當大的差異。

綜合上述可以知道，每個人都會因為內、外在的刺激而產生不同的情緒，情緒是千變萬化的，是一種發自內在的能量與訊息，它沒有好壞、對錯之分，此種能量會引發個體採取行動，所以可說是人類動力的來源之一，但因為每個人有個性上的差異，因此對刺激的表達方式、反應的強度皆會有不同的情緒表現。

貳、情緒智力意涵與理論

一、情緒智力概念的發展

「情緒智力」(emotional intelligence, EI)一詞，最早出現在 Payne (1985) 的博士論文中，他將情緒智力定義為：了解的能力(faculty)；擷取事實、意義、真理與關係等的性向(aptitude)；了解、推理和取得洞察的能力(capacity)；解決問題的性向。美國哈佛教育學院的心理學家 Gardner (1983) 在心智架構(Frames of Mind)一書中，則打破以 IQ 為單一不可動搖的傳統觀念，提出「多元智力理論」(theory of multiple intelligence, 簡稱 MI) 的重要觀點，在其理論中所談到「內省的智力」和「人際智力」便是「情緒」，只是在實際運用中，卻偏重對自我心理歷程的知覺，而未將情緒涵蓋在其他層面上。

而 Salovey 與 Mayer (1990) 則認為情緒智力是一系列的判斷與傳達自身和他人的情緒，有效的調節自身和他人的情緒，以及運用感性自我表達、計畫和實現生命的能力。1997 年他們兩人再次提出情緒智力應包含：反省、調節及提升情緒的能力；了解、分析及運用情緒知識的能力；激發、產生情緒及促進思考的能力；覺察、評估及表達情緒的能力。Mayer, Salovey 與 Caruso (2004) 更明確的說明情緒智力是一種有效處理各種複雜情緒的力量，能夠運用情緒訊息來引導個體思考，在研究中也發現 EQ (Emotional Quotient) 可預測個人未來的社交能力。

至於「情緒智力」能真正發揚光大則是 Goleman 在 1995 年出版情緒智力 (Emotional intelligence) 這本書，裡面提出「EQ」一詞，情緒智力原簡稱「EI」，但為了要與「IQ」相對照，於是「EQ」成了情緒智力新的代名詞。他在書中提到，一個人能否成功、生活經驗是否豐富，不單單只靠 IQ，還必須得依靠能否適當的處理自己和他人的情感才行。在過去的社會過度強調 IQ 的重要性，卻忽略了情緒智力的重要，再高的 IQ 也是沒有用的。因此，情緒智力的探討開啟了人類另一個心智的研究。

關於情緒智力的定義，國內外的專家、學者都有各種不同的詮釋，茲將各專家、學者所下的定義，綜合整理如表 2-1：

表 2-1
國內外學者對情緒智力定義之彙整表

研究者	年代	對情緒智力的定義
林約宏	2001	情緒智力為一種瞭解和管理自己和他人情緒的能力。
劉郁梅	2001	情緒智力是指個體本身對情緒狀態具有正確之認知，且能將急躁、沮喪、憤怒等負面情緒，適切的轉化成平穩、開朗、冷靜的正面情緒的能力。
王心怡	2002	情緒智力即認識自己的情緒、掌握自己的情緒、察覺他人的情緒狀態，並且能對他人的情緒狀態做適切反應的能力。
孫菁璣	2003	個體能認知、覺察、了解、分辨並妥善的利用自己的情緒訊息來促進思考、行動與情感成熟，此種能力能同時運用在自我控制、激勵、管理及反省及他人人際關係的處理。
羅品欣	2004	情緒智力即為個體能夠察覺、表達、管理、調節自己與人際間的情緒狀態，在接收各式各樣的情緒訊息後，立即反省思考採取適宜的方式與行動處理情緒，使人際關係保持圓融，更具適應環境的能力。
沈美秀	2005	情緒智力涵蓋了個體對自己及他人情緒覺察與認知的能力，在面對不同情緒狀態時，能夠即時妥善的應對，且能在面對生活難題或挫折時，能夠利用建設性的思考積極行動，解決問題。
黃景文	2005	情緒智力指能適切察覺與關照自己與他人的情緒，從情緒的知覺來理解並全然的接納自己與他人的情緒，合宜的面對、調適、轉化身心的情緒感受；以同理心推理他人的情緒，共同創造一個正向的情緒空間，進而學習、培養與享受自身的情緒智力以及與他人交際的情緒感受。
文惠慧	2007	情緒智力是一種能力，也是指一種綜合性的概念，即面對自己與他人情緒方面之認知與管理能力。
蔡佳蓉	2008	情緒智力指個體對自我及他人情緒的覺察、評估、表達和處理的能力，並能有自我控制、熱誠、堅持且能自我激勵的能力。

表 2-1 (續)

Shapiro	1997	情緒智力乃基於人格特質，包括：同理心、表達與了解感覺、控制自己的脾氣、適應力、獨立、被喜歡、人際關係問題解決、堅持、友善、仁慈與尊敬等情緒品質。
Goleman	1998	情緒智力所要表達的是管理情緒刺激的能力，也是了解他人內心深處的情感，且能妥善的處理人際之間的關係與衝突的能力。
Weisinger	1998	情緒智力乃是使用情緒來幫助指引自己的行為，以及提升思考的結果，讓自己有意圖的運用情緒的一種能力。

綜合上述與表 2-1 國內外專家、學者的看法，可以從中了解到情緒智力就是理解自己與他人的情緒狀態，可透過學習來提升，利用理性判斷與修正自己的情緒能力，再來執行、處理個體思考與行動，同時將情緒做一些正向的調整、轉換，讓個體能適切且有效的表達情緒和調整情緒，並幫助個體覺察、評估他人與自我的情緒，使得個體有良善的適應環境能力與良好的人際關係。

二、情緒智力的重要性

Salovey, Hsee 與 Mayer (1993) 在研究中指出，個人常處於負面情緒不僅僅會降低其學習成就與工作效能，也會對個人的身心健康與人際關係產生不良的影響。Goleman (1995) 認為情緒智力自出生就不斷的發展與成長，在幼兒時期的情緒經驗與教養，會影響其一生情緒智力的特質與表達方式。然而在幼兒園教育階段，若是學齡前教師能與學童有良好的關係，對於提升學童的社會能力即會有相當大的助益 (Howes, 2000)。Cooper (1998) 也曾針對情緒智力的應用提到情緒智力有助於做出最佳的決策判斷，若在生活中能妥善的運用情緒智力，必可提升生活的滿意度，同時也強調重視情緒智力能提高壓力管理的能力，成為生活中的主宰，以開創更美好的人生。

初麗娟、高尚仁 (2005) 發現，情緒智力對於心理健康和調節壓力間存在著正向的關聯性，愈是善於調節情緒的人，愈不容易產生失眠、焦慮、嚴重憂鬱及社交困難等，也比較能將負面情緒轉化成積極正向的情緒，以便重新面對壓力。黎樂山、程景琳和簡淑真 (2008) 在幼兒情緒與照顧者的研究中提出，以負面情緒反應來面對幼兒，其對情緒調節就會呈現退縮的狀態。幼兒園教師在幼兒園教

育階段是幼兒的重要照顧者，所以教師教學行為對幼兒情緒智力有重大且深遠的影響力。因此，若教師擁有較高的情緒智力，將有助於幼兒情緒智力的發展，使幼兒獲得良好的情緒能力（林文婷、簡淑真、郭李宗文，2008）。

綜合國內外學者對情緒智力的看法，情緒智力具有四項功能及重要性：情緒智力能影響人際關係、能維持身心健康、能增進思考。對於從事教育工作的教師而言，情緒智力還能提升教學效能。

(一) 情緒智力能影響人際關係

Goleman（1995）認為情緒的協調是建立人際關係的基礎，如果能使他人順應你的步調或善於順應他人的情緒，對於人際關係的互動必然較為順暢。個人若具備情緒智力，則較能使自己情緒平和，進而欣賞與尊重他人的優點，與人相處融洽、合作順利（曹月珍，1997）。王淑俐（1997）、黃德祥（2006）指出教師若能具備情緒智力，就能引導與感染學生，並和學生、家長、學校同仁及行政人員相處和諧，營造出正向的人際關係。

(二) 情緒智力能維持身心健康

情緒智力的功能就是在思考如何將負向情緒轉化成正向情緒，以維持身心的健康（林志成、童鳳嬌，2006）。Goleman（1995）也曾認為負面的情緒會提高生病的風險，而情緒智力的管理較平和且有自覺能力的人，明顯的比較健康許多。因此教師能有情緒智力，即能夠保持愉快穩定的情緒，並能維持身心健康。

(三) 情緒智力能增進思考

Goleman（1995）也認為心情愉悅時，讓人更能做出彈性與複雜的思考；愉快的心情對於創作力、歸納推理的工作有所幫助（Mayer& Salovey，1990）。因此，情緒智力可以增進思考能力，解決智力或人際的問題。教師若具備情緒智力，在面對問題時就較能冷靜思考以尋求問題解決的方法。

(四) 情緒智力能提升教學效能

顏淑惠（2000）研究中發現，教師的情緒管理和教師效能具有正向的關聯性，教師情緒管理能力愈好，效能就愈高；教學與學習均會牽扯上實踐行為，有良好的教師情緒管理，才能帶動教與學的效果（魏麗敏、洪福源，2006）。因此，教師能具有較高的情緒智力，愈能夠創造積極的學習環境，提升教學效能。

三、情緒智力的理論

國內外有關情緒智力的相關研究雖然陸續被研究發表，但對於理論模式並不多，國內一些學者也嘗試提出情緒智力相關的理論與見解，但大部分還是以國外的研究和理論為依據。Mayer 與 Salovey (1990) 最先為情緒智力發展出比較完整的定義和模式，並在 1997 年修正情緒智力內涵。然而，於 1995 年 Goleman 更將情緒智力的概念編寫成適合大眾的書籍「EQ 情緒智力」，引起了大家熱烈回響。

(一) Mayer & Salovey 的情緒智力理論

Mayer & Salovey 在 1990 年將情緒與智力兩者結合為「情緒智力」，並且延伸多元智慧理論(theory of multiple intelligence)的觀點，將情緒智力定義為：處理自己與他人的情緒、個體覺察能力，並能辨別情緒、處理並利用情緒的訊息來引導個人行動與思考的能力。換句話說就是，個體能夠正確的評估及表達自己與他人的情緒，並且用這些情感訊息來計畫、創造、激勵自己的行動，以達成美好的生活，豐富自己的人生（梁靜珊，1997）。

Salovey 與 Mayer(1990)所提出的情緒智力概念架構，其主要包括三個層面：情緒的評估與表達、情緒的調整與情緒的運用，如圖 2-1：

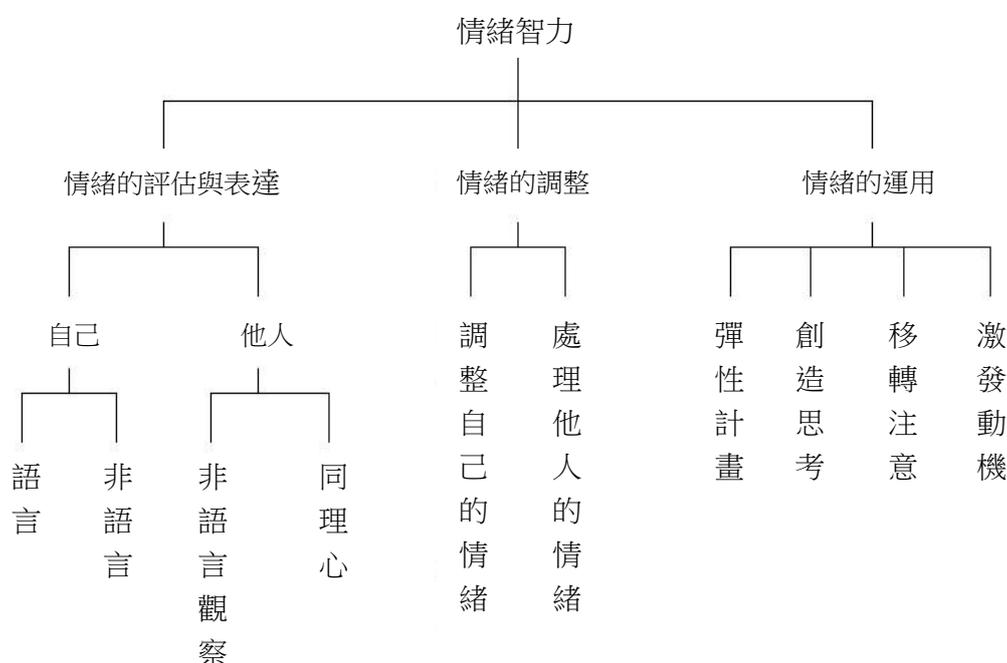


圖 2-1 Salovey & Mayer 情緒智力理論架構圖

資料來源：Salovey, P. & Mayer, J.D.(1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, p.190

分別敘述圖 2-1 情緒智力理論架構各層面的要點與內涵(引自王春展,1999):

1. 情緒的評估與表達：

指個體能真正覺察自己內在真實的情緒感受，能正確評估與表達出當下的情緒狀態，並給予他人合適的情緒反應。

- (1) 自己的情緒：包含語言和非語言二種方式。情緒的語言溝通會受到內省能力和社會學習的互相影響；非語言的溝通會顯示在情緒表達與互動中，不一樣的個體在非語言的表達能力上也會有個別差異。就高情緒智力而言，較能正確的評估與表達出自己的情緒，且快速知覺、反應自己的情緒。
- (2) 敏察他人的情緒：則可分為非語言覺察和同理心二部分。一個具有敏銳非語言覺察能力的人，較能夠辨識自己與他人的情緒，在與別人合作時也會比較順利；擁有同理心的人則較能了解到他人的感受，並會設身處地的為他人著想，同時也較能確切的辨識他人的想法與情緒。

2. 情緒的調整：

指個體能採取某些策略來處理激起的情緒，以因應內外的情緒壓力，維持身心平衡，提升正向情緒，同時也能適時的處理他人的情緒反應，維持良好的人際關係。

- (1) 調解自己的情緒：情緒的後設經驗是可以評價、察覺與改變心情的調節系統結果，此種情緒調節是自動產生的，不過有些情緒的後設經驗卻是有意識且可反省的。具備此能力的人，通常會時時提醒自己尋求自我的正向評估，來維持良好的情緒或逃離負面的情緒，例如在情緒處於特別緊張的時候，會採取較能放鬆技巧或分散注意力的方式來穩定自己的情緒。
- (2) 處理他人的情緒：個體能運用自己的表達或從事某些活動來影響別人的情緒感受，或是調節他人的情緒反應。善於妥善調節自己情緒的人，在面對他人的情緒時，也能適時因應及處理，立即調整他人負面的情緒，維持良好的人際關係。

3. 情緒的運用：

情緒的適切運用可幫助個體產生較多方面的未來計畫，做出較佳的準備，而且有助於創造思考，幫助個體妥善的分配注意資源，還能激發動機，提高工作表現。其內涵包括：

- (1) 彈性的計畫：利用情緒的變化，可幫助個體在思考未來的計畫時，打破既定的模式，迎接未來的挑戰。
- (2) 創造力的思考：情緒會影響思考能力，愉悅的心情可助於組織原則與分類，且利用統整及記憶資訊來解決問題。傷心的情緒偶爾也能幫助演繹推理的思考（劉郁梅，2001）。
- (3) 轉移注意力：意指個體運用情緒的能量，適切地把注意力轉移至較重要的刺激上，重新的評估刺激輕重緩急，並正確配置注意力資源，以便有效的解決問題。
- (4) 機發動機：情緒具備動機性功能，每當遇到挑戰，情緒會幫助我們集中注意力，透過心理的轉換刺激解決問題的動機，是使得個體行動的原動力。因此可以妥善運用情緒來激發行動，幫助自己建立能力和信心，克服逆境（蔡秀玲、楊智馨，1999）。

但這樣的情緒理論架構只著重在情緒的知覺和調整上，而遺漏了思考歷程（王財印，2000；陳志平，2004；劉慧慧，2002）。所以 Salovey 與 Mayer 在 1997 年修正其情緒智力的定義，認為情緒智力應包括四個層面：確切察覺、評估和表達情緒的能力；激發並產生情緒，有助於思考的感覺之能力；了解及分析情緒，並能運用情緒知識的能力；反省的調整情緒從而增進情緒智力的成長。從知覺、感覺和基本情緒反應等較低層的處理，再到較高層的心理統整能力，每層間都包含四種能力，按照其發展先後，由左而右排列，且每一種能力皆包括自己與他人的情緒（引自文惠慧，2007）。其整體的內容架構，如圖 2-2 所示。

反省的調整情緒，以及提升情緒及智力的成長

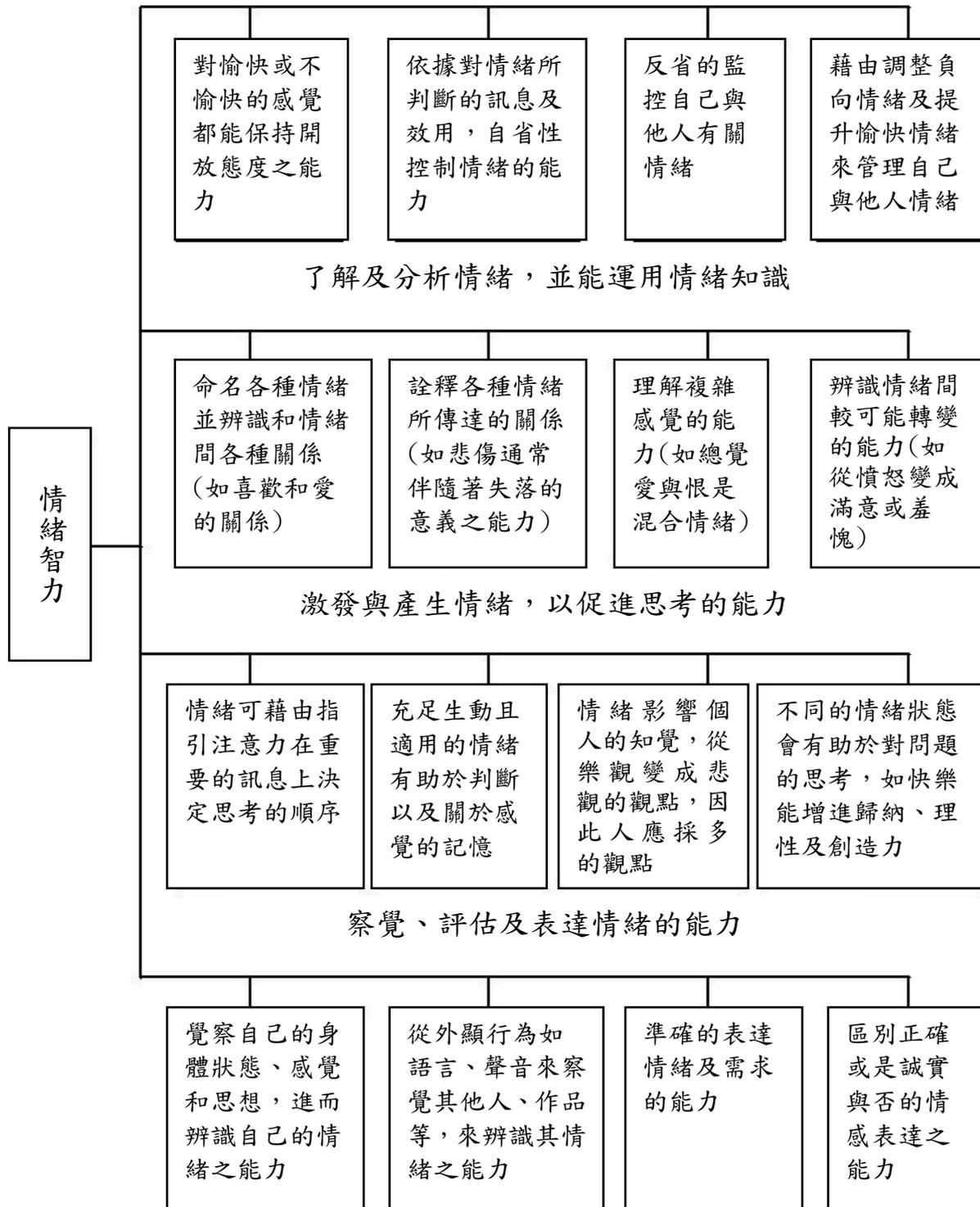


圖 2-2 Salovey & Mayer 新修正之情緒智力概念架構圖

資料來源：” *Emotional development & emotional intelligence* (p.11),” by Salovey & Mayer, 1997, New York : Basic Books.

(二) Goldman 的情緒智力內涵

Goldman (1995) 在《情緒智力》一書，引用了 Salovey 和 Meyer 於 1990 年為 EQ 所下的基本定義，並且涵蓋了 Gardner 的多元智能理論的個人智能想法，提出「情緒智力」是一種能保持自我控制、熱忱與堅持，且能自我激勵的能力，繼而擴充為五種主要層面的能力：認識自己的情緒、管理自己的情緒、激勵自己、認知他人的情緒、人際關係的管理等能力，茲分析如下（張美惠譯，2006）。

1. 認識自己的情緒

認識情緒的本質是情緒智力的基礎，擁有認知、察覺、掌握自己的情緒，是非常重要的。掌握住感覺才能成為生活的主宰，不會受到情緒所牽制，並有利於個人在工作上或其他方面做出較為正確的選擇。

2. 妥善管理自己的情緒

情緒管理，是建立在自我認知的基礎上。善於控制自我的情緒，必能正向思考且擺脫焦慮不安。情緒管理高的人，能掌握自己的情緒，會讓自己快速的從人生挫折與不安中走出來；這方面能力較差的人，則會持續與焦慮感交戰，落入不安的陰影之中。因此，情緒管理的高低會影響我們的生命品質，能將情緒掌握自如的人，則可以很快走出生命的低潮，重新出發。

3. 自我激勵

要成就任何事情是必須靠情感的自制力去克制衝動與延宕滿足，堅持不退並保持高度熱忱，將情緒專注於一項目標是絕對必須的。因此，能自我激勵的人，在面對人生困境時較能化阻力為助力，從事任何事情時都會有較高的生產力和效率，也比較能夠成功。

4. 認知他人的情緒

擁有同理心是基本的人際技巧，必需建立在自我認知的基礎上。具備同理心的人較能從細微的訊息中體察他人的表情、眼神、肢體動作、言語行為等所透露之需求和訊息，給予對方適當的反應與對待。因此這一類的人較適合從事教學、醫護與管理等工作，教育工作者正是其中之一。

5. 人際關係的管理

人際關係就是管理他人情緒的藝術。人際關係較為圓融的人，能夠快速理解並因應他人的情緒。此種能力與一個人的人緣、領導能力、人際和諧程度都有密切的關聯性，因此能充分掌握這種能力的人，必能順利與他人產生互動，而成為

社會上的佼佼者。

Goleman 於 1998 年在《IQ II：工作 IQ》這本書中又將情緒智力的能力架構延伸發展，提出「個人能力」有三層面：自我察覺、自我規範、自律及助長個人達成目標的動機等；「社交能力」有兩層面：同理心和社交技巧等。此五種情緒能力層面又衍生成二十五項情緒能力，見表 2-2（李瑞玲等譯，1998）。

表 2-2
Goleman（1998）情緒能力架構

個人能力
一、自我察覺（self-awareness）：明瞭自己內在狀態、喜好、資源和直覺
1. 情緒的察覺：認清自己的情緒和影響力
2. 正確自我評量：明瞭自己的長處與限制
3. 自信：肯定自我價值和能力
二、自我規範、自律（self-regulation）：處理自己內在狀態、衝動和資源
1. 自我控制：處理紛亂的情緒和衝動
2. 值得信賴：保持誠實和完整的價值標準
3. 良知：為自己的表現負責
4. 適應力：處理變遷的彈性
5. 創新：樂於接受新觀念、新作法和新訊息，對此保持開放的心胸
三、動機（motivation）：引導或助長達成目標的情緒趨向
1. 成就驅力：努力求改進或達到卓越的標準
2. 承諾：參與團體或組織目標
3. 主動：準備伺機而動
4. 樂觀：無視阻礙、挫折、對追求目標的堅持
社交能力
四、同理心（empathy）：察覺他人的情緒、需求與關切
1. 了解別人：能感受到人的情感和觀點，對別人在意的事情主動採取關心
2. 服務取向：預期、認清並滿足客戶的需求
3. 幫助別人發展：感受到別人的發展需求並支持他人的能力
4. 善用多元化：藉由團體成員的歧異性來尋定、再造新的機會
5. 政治意識：解釋一個團體的情緒暗潮和權力關係

表2-2 (續)

五、社會技巧 (social skill)：引發適當反應的嫻熟度

1. 影響力：發揮有效的說服藝術
2. 溝通：傳遞清晰、具說服力的訊息
3. 團隊領導：鼓舞並引導團體和眾人
4. 改變催化：引發或處理改變
5. 處理衝突：協商並解決爭議
6. 建立連結：培養有益的關係
7. 分工合作：與他人合作已達成共同目標
8. 團隊能力：在追求共同目標上，創造團體的相乘力量

註：資料源自 *EQ II：工作 EQ* (49-50 頁)，李瑞玲、黃慧真、張美惠譯，1998，
台北市：時報。

(三) Kenneth 與 Wong 的情緒智力理論

Kenneth 與 Wong (2002) 沿用 Salovey 和 Mayer 對情緒智力所下的定義，且提出了一些修正。他們認為情緒智力是一系列和評估、表達、調整情緒有關的能力，也是瞭解與獲得情緒知識的能力，更可說是個人調整情緒以促進情緒與智力提升的能力。這兩位學者在2000年開始特別探討情緒智力對工作層面的影響，從研究發現情緒勞務工作者的情緒智力將會影響其工作的多層面，包含人際關係、工作壓力、社會支持、離職傾向、情緒耗竭、工作滿足，以及壓力知覺。相較於Goleman將情緒智力理論擴充至生活的各個層面，Kenneth與Wong的情緒智力理論則是專注於對工作層面的探討。其理論主要分為四個層面來探討（引自許智芬，2006）。

1. 自我情緒評估(self emotional appraisal)：即個人能了解自身的情緒狀態，而能自然展現情緒。當個人評估自我情緒的能力很高時，就會比他人更容易覺察與瞭解自己的情緒。
2. 他人情緒評估(others emotional appraisal)：個體能夠確切感覺與瞭解周遭人們的情緒。當個體對評估他人情緒的能力很高時，就能夠很敏感的去察覺到他人內心深處的感覺與情緒。
3. 自我情緒調整(regulation of emotion)：個體能夠在負面的心理狀態下，快速調節與排除心理的不好狀態，表現出正面的情緒表達。這樣的現象有時可解讀為

「自我激發」，使個人能夠自我激勵。

4. 情緒運用(use of emotion)：個人能利用自我的情緒，導引積極的活力與表現。每當個體情緒運用的能力很高時，就能在陷入負向情緒時，還能控制自己的行為。

(四) Weisinger的情緒智力理論

Weisinger (1998) 認為情緒智力是情緒的智慧使用，藉由情緒的使用來調節自己的行為及思考的結果。情緒智力包含四種技巧：情緒的素養、適合度、力量及深度。也就是說個體對自我情緒的認知與因應，其中涉及個體在情緒上的持久力、強度與彈性，利用情緒以達自我成長，並促進創造力的能力。因此，情緒智力能增加對自身及他人有更深、更透徹的了解及認識，且不限任何年齡皆可獲得學習與提升。

(五) 王春展的情緒智力架構

王春展 (1999) 認為的情緒智力較偏向於Gardner (1983) 所提出的個人智力，包括自我情緒智力(intrapersonal emotional intelligence)與人際情緒智力(interpersonal emotional intelligence)兩項內涵。雖然自我情緒智力發展先於人際情緒智力，不過兩者的關係是相輔相成的，隨著自我情緒智力的發展，人際情緒智力也會與日成長；人際情緒智力的發展也對自我情緒智力的成熟有所幫助。此情緒智力架構如圖2-3所示。

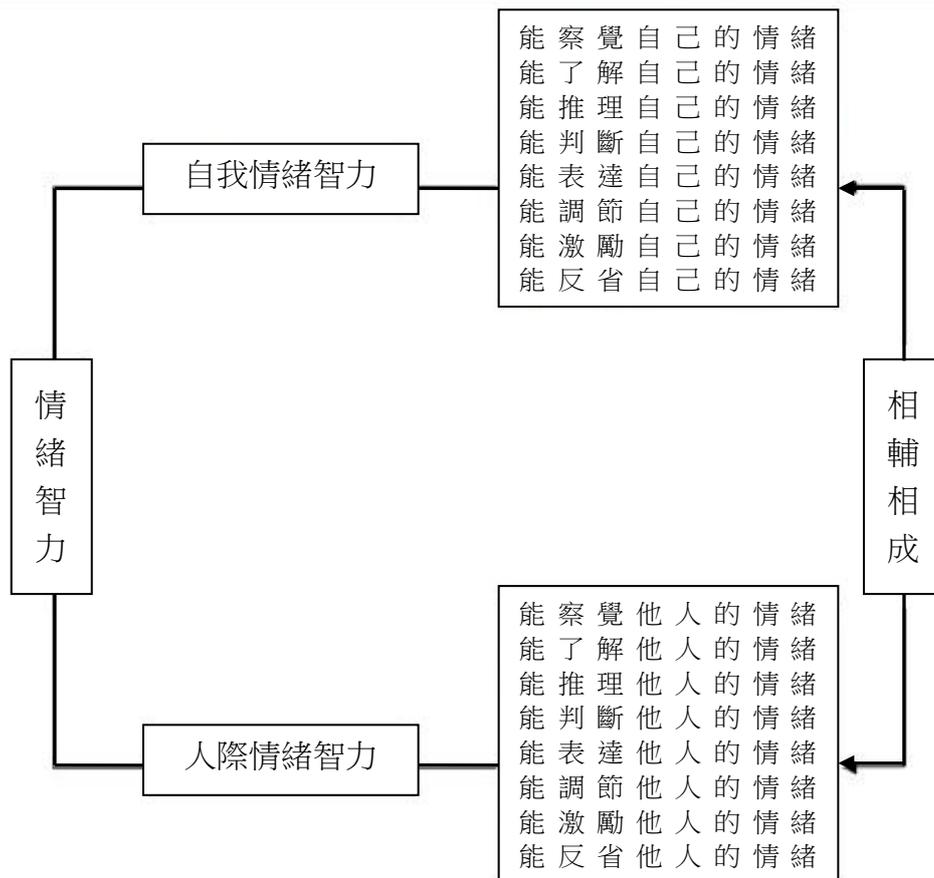


圖2-3 王春展的情緒理論架構圖

資料來源 王春展（1999）。**兒童情緒智力發展之研究**（74 頁）。國立政治大學，台北市。

綜合上述中外學者對於情緒智力理論的觀點得知，情緒智力由多種情緒能力如：覺察、了解、調節、管理、表達與激勵等所構成的，而這些能力會隨著情緒智力的高低產生不同的影響。然而從教育層面來看，Salovey與Mayer的情緒智力架構與Goleman的情緒智力理論中，提供了非常完整的情緒理論架構，可以給教育工作者用較清楚的架構去了解自己和他人的情緒，然後經由不同層次的情緒練習與思考，讓個人更從中了解到情緒智力是可以透過學習而成長，在以後面對人際互動有困境時，懂得尋找適當的方法來處理自我情緒。由此可知，情緒智力很容易受到他人的影響，所以教師與幼兒在互動時，如果能立即觀察發現幼兒的情緒變化，並正確、合理的表達出自己的感受，適時的回應幼兒的負面情緒，幼兒就可以從教師身上學習到確切的情緒表達、調節及抒發的能力。

研究者由以上所述的情緒智力理論看法中發現，雖然各持有不同的論點，但

不外乎包含以下幾項要點，如：1.情緒智力的對象包含自己與他人的情緒；2.不僅僅有情緒的表達，也包括了情緒的認知、應用與調整；3.對於感覺的思考與反省。因此本研究將使用之「教師情緒智力量表」乃採用邱蓮春（2010）的「情緒智慧量表」來測量學齡前教師的情緒智力，量表分成：情緒辨識、情緒理解、情緒表達、情緒調節等四個層面，作為本研究的向度，並加以探討、分析。

參、情緒智力之相關研究

自從 EQ 一詞廣為流傳使用後，各專家學者即對情緒智力做了很多不同的詮釋，但大多數都認同良好的情緒智力可以提升自我與人際等方面的成功。然而，國內學者針對學齡前教師情緒智力之相關文獻數量並不多，以國中、小教師為研究對象之相關研究較多，因此本研究大多參考國中、小教師之相關研究。

一、教師情緒智力之相關研究

研究者彙整 2000 年以後國內國中、小教師及幼兒園教師為研究對象之情緒智力的相關研究，希望能做進一步的探討了解，並將其文獻研究結果歸納彙整，如表 2-3。

表 2-3
國內情緒智力之相關研究文獻

研究者 (年代)	研究題目	研究對象	研究結果
闕美華 (2000)	國中小教師情緒智慧、社會支持與工作滿意度之研究	台中縣市、彰化縣、南投縣之國中小教師	1.婚姻經驗對教師在情緒智慧各層面及全量表、一般支持、家人支持及社會支持全量表上有顯著差異。 2.年資對教師之情緒認知、一般支持、家人支持、社會支持全量表、薪水滿意度、行政措施、工作滿意度全量表上有顯著差異。 3.教師「情緒智慧」與「社會支持」各因素間大部分為正相關且達顯著水準。

表 2-3 (續)

李彥君 (2002)	國民小學教師工作壓力與情緒管理關係之研究	中部地區國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.不同年資、學歷、性別、職務、學校規模之教師在情緒管理上，沒有顯著的差異。 2.不同年齡之教師在情緒管理上有顯著差異。
黃秋雅 (2004)	幼稚園教師情緒智慧、工作壓力與身心適應調查之研究	高雄縣市公立學校幼稚園教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.不同婚姻狀況、服務年資、年齡、學校區域的教師和有無兼任行政工作在情緒智慧上有顯著差異。 2.幼稚園教師情緒智慧以情緒覺察為最佳。
高麒雅 (2004)	國民小學教師情緒管理與工作滿意度關係之研究	台北縣市國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.國小教師之情緒管理能力，整體而言屬於「良好」，其中情緒管理能力較高的層面是「情緒反省」，較低的是「情緒調適」層面。 2.國小教師情緒管理，會因性別、婚姻狀況、服務年資、職務與任教年級，而有顯著差異。 3.不同情緒管理能力的國小教師對工作滿意度具有差異情形存在 4.教師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。
黃景文 (2005)	國民小學教師知識管理與情緒管理之研究	台中縣市、彰化縣和南投縣國小教師	教師的年齡、年資在知識管理與情緒管理上呈現顯著的差異。
李宜穎 (2006)	親師衝突對私立幼兒園教師教學情緒及教學承諾之影響	台北縣私立幼兒園教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同背景變項之私立幼兒園教師，在教學情緒方面除了任教職務無顯著差異外，其他皆有顯著差異。 2. 私立幼兒園教師教學情緒以處理人際關係能力最佳。

表 2-3 (續)

<p>蔡馨慧 (2007)</p>	<p>情緒勞務負荷、情緒智力與工作滿意度之相關研究-以台中市幼兒園教師為例</p>	<p>台中市公立幼兒園教師及托兒所保育人員</p>	<p>1. 幼兒園教師之情緒勞務負荷、情緒智力、工作滿意度屬中度偏高。 2. 幼兒園教師情緒智力情形因年齡、婚姻狀況、年資、階層等背景變項不同而有部分差異，其學歷之背景變項差異不顯著。 3. 幼兒園教師情緒智力與工作滿意度呈正相關，其情緒智力愈高者其工作滿意度愈高。 4. 幼兒園教師之情緒智力屬中度偏高。</p>
<p>連久慧 (2008)</p>	<p>國民小學教師情緒智力與學校組織氣氛之研究</p>	<p>台南縣市、高雄縣市國小教師</p>	<p>1. 研究所畢業、服務年資 16 年以上、擔任學校行政、學校規模 49 班以上之國小教師，其情緒智力會優於其他教師。 2. 國小教師情緒智力屬於中等偏差程度，以「了解別人情緒」層面最佳。</p>
<p>邱蓮春 (2010)</p>	<p>幼稚園教師情緒智慧與工作滿意度之相關研究</p>	<p>新竹縣市公立私立幼稚園教師</p>	<p>1. 幼稚園教師的情緒智慧及工作滿意度現況，屬於中上程度。 2. 幼稚園教師情緒智慧，未因年齡、學歷、任教年資、任教地區、機構性質，而有顯著差異。 3. 幼稚園教師工作滿意度，未因年齡、學歷、任教年資、兼任職務、任教地區、機構性質，而有顯著差異。 4. 幼稚園教師情緒智慧與工作滿意度具顯著相關存在。</p>

然而在這幾年來快速混亂的教育改革中，造成的困擾與衝擊對教師而言更是前所未有的挑戰，教師置身在教育環境裡，權威性格、指責批評、自我中心、角色衝突等，常會成為教師情緒管理的障礙（吳宗立，2001）。教師情緒智力的高低會攸關下一代的成長，而且還會帶來更深層次人格品德影響，孫菁璣（2003）在研究中也指出，提升教師情緒智力會增強對孩童外向問題行為的容忍力，不然教師情緒一旦失控，必定會產生許多脫序行為，因此教師的情緒智力不只可當作身心健康的指標，更是會影響教師教學效能（顏淑惠，2000）。

綜合上述，研究者在蒐集文獻中發現，有關國內針對情緒智力的研究日益增多，但以幼兒園教師為對象探討情緒智力者甚少，李宜穎（2006）在研究中發現私立幼兒園教師教學情緒的表現屬於中上程度，僅有認識自己的情緒能力尚須再加強。所以，不管是從教育改革的觀點著手，或者是在情緒教育中落實，幼兒園教師在情緒教育的提升仍然有很大的進步空間。針對從事幼兒園教師而言，更應該將認識自己的情緒能力視為生活中隨時隨地都要學習的重要課題。

二、教師情緒智力之相關變項

基於目前國內針對研究對象為幼兒園教師的情緒智力研究相當缺乏，又因為影響個人情緒智力的因素相當多，故本研究從不同相關背景變項進行探討：

（一）年齡與情緒智力

Dulewicz 與 Higgs 的研究顯示：年齡與情緒智力有顯著的相關，年齡較高的人在情緒智力上的表現較敏感。林約宏（2001）是以中部五個縣市的國小教師為研究對象，其研究發現：不同年齡的國小教師在情緒智力的表現上是有顯著差異的，其中以 51~60 歲表現最優，20~25 歲為最後，且出現顯著差異是在自我情緒、管理情緒和整體情緒智力表現等三層面。李彥君（2002）、孫菁璣（2003）、劉妙真（2003）、黃秋雅（2004）與蔡馨慧（2006）等人，也曾獲得相似的結果。不過還是有相當多的研究顯示，國民小學教師情緒智力在年齡方面是沒有顯著差異的（劉郁梅，2001；江欣霓，2002；張學善、呂姿瑩，2005）。

綜觀上述，年齡層較高者均顯示出較佳的情緒智力應對與表達，就如同 Goleman 所說的，EQ 是能透過學習加以改善，且經由生活經驗的累積，進而持續發展。整體而言，年紀愈長，其情緒智力不管是情緒本身的發展或者是面對情緒反應的方式，都會愈加成熟。因此，學齡前教師情緒智力與年齡之關係，研究者將以此變項進行深入探討。

（二）任教年資與情緒智力

大多數的專家學者均指出，年資愈深的教師其情緒智力愈高（如：顏淑惠，2000；張郁芬、林約宏，2001；孫菁璣，2002；蔡馨慧，2006）。黃秋雅（2004）針對幼兒園教師的研究中指出，服務年資 16 年以上的幼兒園教師，整體情緒智力高於服務年資 16 年以下的幼兒園教師。但有不少研究發現，不同服務年資的教師在情緒辨識、情緒表達、情緒認知、情緒覺察、情緒管理及情緒調適等能力

上，並無顯著的差異（關美華，2000；劉郁梅，2001；江欣霓，2002；陳明堂，2006；文惠慧，2007）。

綜合上述，服務年資的不同，其情緒智力的變化並不一致，仍需有待釐清。因此，學齡前教師情緒智力與服務年資之關係，研究者將以此變項進行深入的探討。

(三) 婚姻狀況與情緒智力

有關教師婚姻狀況與情緒智力之相關研究，在研究中顯示已婚者的情緒認知、情緒使用、情緒辨識及情緒智力的表達方面，是高於未婚者的（關美華，2000；張郁芬，2001）。高麒雅（2004）在其研究中也曾發現，已婚教師在情緒反應與情緒調適兩層次較優於未婚。黃秋雅（2004）已婚幼兒園教師情緒智力高於未婚幼兒園教師。私立幼兒園已婚教師在處理人際關係的平均數關係較高於未婚，已婚教師處理人際關係的能力較未婚者為佳（李宜穎，2006）。不過也有研究顯示，不同婚姻狀況的教師情緒智力表現，在整體與各層面均無顯著差異（林約宏，2001；李彥君，2002）。這可能是社會結構的日益改變，人們對婚姻狀況不似舊有觀念影響重大，但仍有待其他相關性研究來探討兩者之間的關係。

綜合上述，學齡前教師情緒智力與婚姻狀況之關係，仍需有待釐清。因此，學齡前教師情緒智力與婚姻狀況之關係，研究者將以此變項進行深入的探討。

(四) 學歷與情緒智力

李宜穎（2006）以台北縣私立幼兒園教師為研究對象，其研究發現以幼教相關科系畢業之幼教師，學歷愈高，在認識自己的情緒上之能力則愈佳。薛秀宜（2001）、林約宏（2001）、劉郁梅（2001）和陳淑媛（2005）研究的結果也發現，不同教育程度的教師，在情緒智力表現上，具有顯著的差異性。不過顏淑惠（2000）的結果卻顯示，不同學歷背景的教師，在整體情緒智力及情緒智力各層面上，並沒有顯著差異。黃秋雅（2004）以高雄市的公私立幼兒園教師為研究對象，研究也發現不同教育背景的幼兒園教師在情緒智力的整體層面及各分層面上，沒有無顯著差異。

綜合上述，學歷的不同，其情緒智力的變化並不一致，仍需有待釐清。因此，學齡前教師情緒智力與學歷之關係，研究者將以此變項進行深入的探討。

(五) 學校類別與情緒智力

有關學校類別與情緒智力方面，黃秋雅（2004）的研究中顯示，公立幼兒園

的教師在情緒使用、情緒察覺層面的平均數高於私立幼兒園教師，不同機構性質的幼兒園教師在情緒使用、情緒察覺層面的平均數均有顯著差異；林約宏（2001）的研究結果也發現，學校規模的不同對國小教師在情緒智力表現上，是有顯著差異。然而，李彥君（2002）以中部六縣市國小教師為研究對象和顏淑惠（2000）的研究結果卻發現，不同學校規模的教師在教師情緒管理各向度上或整體情緒管理中，並沒有顯著差異。

由上可知，學校類別與情緒智力之相關實徵性研究發現，並無一致性的結論，且以學齡前教師為對象之相關研究很少。因此，學齡前教師情緒智力與學校類別之關係，仍需有待釐清，值得研究者將以此變項進行深入的探討。

(六) 薪資與情緒智力

閱讀相關文獻資料中，尚未發現學齡前教師情緒智力是以每月薪資為背景變項做為探討之研究論文。因公、私立幼兒園教師薪資結構不同，因此，本研究將加入每月薪資為背景變項做進一步探討。

綜合上述研究可了解，教師年齡、任教年資、婚姻狀況、學歷、學校類別、薪資等背景變項與情緒智力有無顯著的差異並無一致性的結果，顯示有進一步探討之必要。

第二節 學齡前教師工作滿意度之理論與相關研究

本節內容將分為三部分來探討：工作滿意度的內涵、工作滿意度的理論、教師工作滿意度之相關研究。茲分述如下：

壹、工作滿意度的內涵

本小節以「工作滿意度的定義」和「工作滿意度的影響」兩部分，來探討工作滿意度的內涵。

一、工作滿意度的定義

工作滿意度(Job satisfaction)又稱為工作滿足，其相關研究自十九世紀末就開始有學者在探索。Hoppock 於 1935 年出版〈工作滿意〉一書，最早提出工作滿足的概念。他認為工作滿意是指工作者在個人心理、生理兩方面對環境因素的滿意感受，使個人對他的工作產生快樂的感覺。工作滿意度即可用來解釋個人的需求(心理、生理、情感)和工作意願高低的關聯性(林玉瓶，2011)。

Smith、Kendall 與 Hulin (1969) 認為工作滿意度是指工作者對於工作和工作相關因素的感受或情感性的反應，它並不是單一向度，而是多向度的；Kalleberg (1977) 認為工作滿意是個人對於自己所從事的工作角色所受到的整體情感導向；工作滿意度係指個人對工作感覺的一種情緒或評價，也就是對工作喜好或不喜好的程度(Herzberg, 1959; Steers, 1977); 許士軍(1977) 將工作滿意度定義為，工作者對其工作所具有的感覺或情感性的反應，此種感覺和反應是取決於特定的工作環境，所得到的實得價值與預期價值兩者之間的差距，此差距若愈小，反應愈有利或滿意度愈高；舒緒偉(1990) 則認為工作滿意度是一種態度或情意的反應，而此種態度或反應會使個人對其工作或結果產生一種主觀的價值判斷。

根據上述學者的看法，本研究將工作滿意度界定為：工作者在工作中對於各項影響因素所產生的一種主觀性感覺，然而此種感覺決定於工作者預期與獲得成果的差距。在教育工作方面，以「教師工作滿意度」方面的相關研究最多，不少學者也對教師工作滿意度定義。以下彙整國內外學者對教師工作滿意度的定義，如表 2-4。

表 2-4
教師工作滿意度之定義

Wright(2006)	工作滿意度是指員工情緒的一種反應，而此反應是一種正面的情緒，它來自工作上或個人的需求滿足。若能滿足於現在工作與工作環境，那他們的行為表現與態度將和那些未滿足的員工是有所不同的。
Petrescu (2008) & Simmons	工作滿意度是指對工作中每個構面的相關態度是否能符合工作者心理與生理的需求，符合其需求程度即為工作滿意度程度。
吳清基(1992)	教師對現在的職務所具備的一種積極情感導向，其先決條件是指教師本身對個人的需求具有滿足感，同時對於整個工作情境也需感覺到滿意。
許瑞芳(2001)	教師進入實際教學現場工作後，考慮與工作有關的各層面問題時，所產生的一種正向積極情意取向的程度。包括對工作報酬、同事關係、進修狀況、學校行政、教學工作和工作環境等六項層面的滿意。
黃盈彰(2002)	教師對於同事關係、行政領導、精神報酬、薪資升遷、工作本身等層面的主觀感受或評價之情形。
余景達(2002)	教師對整體工作環境所產生的情意反應，如果這個反應傾向積極情意則是對工作感到滿意；相反的，如果對反應傾向消極情意則是對工作感到不滿意。
黃裕敏(2003)	教師對教學工作、校長及行政人員視導行為、學校環境、教學工作變動、教學工作報酬率等之主觀感受。
柯雅欽(2006)	係指教師擔任教學工作時，對教學內涵、學校環境及親師生溝通所具備的一種滿意感受。

綜觀國內外多位學者對教師工作滿意度之觀點，工作滿意度係指教師對目前擔任的職務積極參與的程度和教學工作整體的直接反應與評價，可說是一種主觀的感受。由此可知，教師工作滿意度包含行政領導、工作本身、薪資福利、工作環境、專業成長及人際關係。當教師所預期的工作報酬與實際所獲得的愈接近時，其工作滿意度愈高，反之則愈低。

二、工作滿意度的影響

Davis (1972) 認為工作滿意度可導致工作者對本身工作有更高的興趣、自願合作來達成組織目標、能夠自動自發的努力工作、對組織及領導者效忠、表現良好紀律, 以身為組織一份子, 且當組織遇到困難時工作者能共體時艱共度難關(引自楊妙芬, 1997)。Rain、Lane 與 Steiner (1991) 有一項共同的發現: 工作滿意度與生活滿意度有著相互的關聯性, 一個人會對自己的工作滿意, 通常對自己的生活滿意度也較高。Cooper (1998) 指出個人的滿意度及責任感是身心健康的重要指標, 而且能預測工作表現與承諾。

就學校組織而言, 教師的工作滿意度則會影響教育的品質。吳清基 (1980) 認為教師是整個教學活動的主體, 教師對工作滿意與否, 將會對其教學成效產生極重大的影響; 許多對中小學教師工作滿意度的研究都曾指出, 教師的工作滿意度是提升學校成效的重要因素之一, 對於願意去改進教學且工作滿意度較高的老師而言, 教學成效也相對的較佳 (Coyle & Witcher, 1992; Zigarelli, 1996, 黃盈彰, 2002); 傅韶華 (2009) 曾針對花蓮縣國民中學教師工作滿意度與學校效能之研究中發現, 教師工作滿意度和學校效能二者呈現正相關, 且教師在工作滿意各向度中, 以學校行政的溝通對學校整體來說, 其預測力最大; 廖雅靖 (2010) 研究屏東縣國中教師工作滿意度與教師效能感的相關中發現, 國中教師工作滿意度與教師效能感二者有正相關, 顯示教師工作滿意度愈好, 教師效能感也愈佳。其研究經由回歸分析也得到, 國中教師的工作滿意度對教師效能感具備足夠的解釋。

從上述可得, 教師的工作滿意度不僅僅教師本身對生活品質有幫助外, 對於教學成效也能有極大的影響。對學校而言, 教師的工作滿意度也會影響學校的整體效能。因此能提升教師的工作滿意度即能影響學校的整體效能, 可以說是一種雙贏的效應。

貳、工作滿意度的理論

「工作滿意度」對個人或組織來說是非常有指標性的, 它不但可以了解個體的工作態度, 也對工作反應出行為與知覺感受。然而教師的工作滿意度正代表教師對工作抱持著正面或負面態度的評價 (吳月娟, 1998)。不僅影響了教學品質或親師的互動, 更影響了幼兒各方面的發展, 以往的研究會因研究方法、研究對象及年代的不同, 所得到的結果也有所差異 (鐘靜琪, 2004)。自 1940 年開始,

關於工作滿意度的理論就層出不窮，且對其研究角度的不同各有不同的解釋，而有了不同的理論主張。Hanson 在 1991 年《教育行政及組織行為》書中裡分析工作滿意度理論後，將其分成兩大類型：(一)滿足個人需求的内容理論，此理論注重在激勵的部分，說明產生激勵的內在動機與外在因素，其理論包含有需求層次理論、ERG 理論、雙因子理論及三需求理論等；(二)過程理論，此理論著重在敘述如何激勵的過程及釐清工作的績效、投入與報酬知覺的過程，其理論包含有期望理論、公平理論及差距理論。將此工作滿意度理論分類，如表 2-5。

表 2-5
工作滿意度理論類型

類型	理論特徵內涵	工作滿意度之理論
内容理論 (Content Theory)	滿足個人需求或產生激勵的 內在動機與外在環境因素， 例如：金錢、地位、成就感。	需求層次理論 ERG 理論 雙因子理論 三需求理論
過程理論 (Process Theory)	此理論著重在敘述如何激勵的 過程及釐清工作的績效、投入 與報酬知覺的過程。	公平理論 期望理論 差距理論

資料來源：謝文全（2004）。**教育行政學**（頁 284）。台北：高等教育。

一、内容理論模式

(一) 需求層次理論 (Need Hierarchy Theory)

心理學家 Maslow 於 1954 年提出需求層次理論，此理論特別強調個別的差異，即使是同樣的個體，對同一種刺激物也會產生不同的滿足程度。他指出需求滿足是呈現階梯式且按照需求層次的高低而排列，此理論應包括三個基本概念：(1)需求動機是內發性動機，人原本就有積極努力與追求向上的傾向，是不需仰賴別人的限制，應該順其自然，即會完美成長；(2)較低層次滿足後，個人將會有高一層次的需求，然而各層次間並不會產生明顯的界線。換句話說，個人滿足某一層次的需求後，就會追求更高層次的需求；(3)愈低層次的需求滿足，不僅是變化小，其個別差異性也低；反之，愈高層次的需求滿足，其變化性大，個別

差異性也愈高。Maslow 需求層次理論，如圖 2-4 所示。

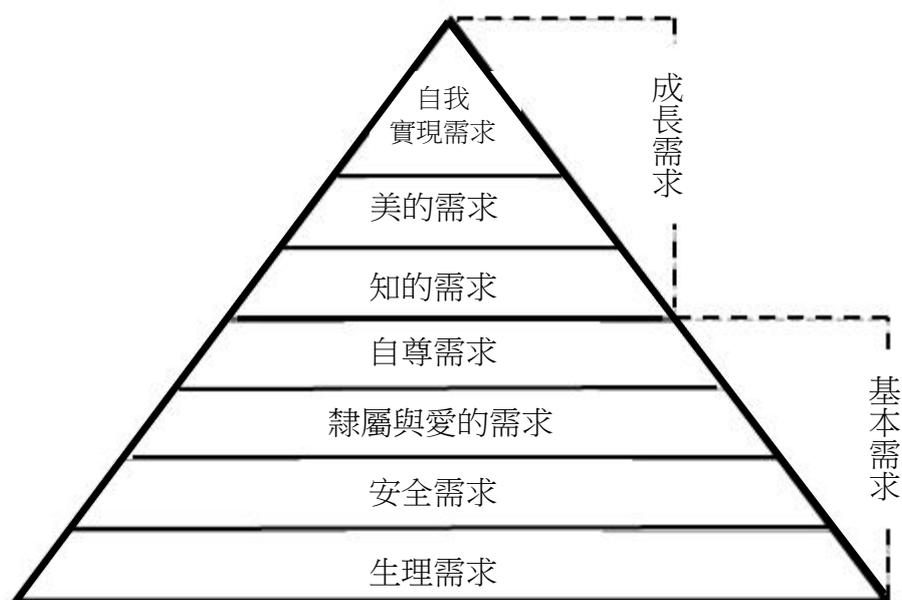


圖 2-4 Maslow 需求層次理論

資料來源：張春興（2014）。**教育心理學：三化取向的理論與實踐**（頁 227）。

台北市，東華。

1. 生理需求(physiological needs)：包含人類賴以生存的各種需求，例如：食物、水、空氣、性及睡眠等。此種需求，其普遍性大，變化性少，是所有其他需求的基礎。對教師來說，其薪資所得若能滿足生活需求，即為生理需求獲得滿足。
2. 安全需求(safety needs)：指能保障個人生存安全的需求，如免於恐懼或威脅、期望能避免危險等，從中獲得安全感及穩定的需求其中包括工作保障、失業救助、薪資增加、退休金、保險等。在此種安全需求滿足後，才會有更強大的冒險精神。對教師來說，必須能確定自己在工作上受到保障後，才會有教學效能、革新的教學行動。
3. 愛與隸屬之需求(love and belongingness needs)：指能在隸屬團體中得到認同、愛護、鼓勵、關注及支持，能友愛人並能被人友愛，與周圍的人互動後，所產生的社會關係需求，若此需求不能被滿足，常導致不適應的情形。學校類似於小型的社會，教師同儕間如果有良好的互動，必能夠在教學工作上勝任自如。

4. 自尊需求(esteem needs)：指個人的期望能被尊重或自我尊重，並能發展成個人能力，且建立聲望地位與自信心，主要是人際關係的心理需求。唯有包含此一層次在內的四種需求均被滿足後，才會產生高一層次的需求。對教師而言，常需要學校行政與家長對自己的努力得到肯定，即是一種被他人尊重的需求。
5. 知的需求(needs to know)：指個人對自己與週遭的人、事、物的變化有不了解之處，期望能經由知的需求來試驗、探索，透過詢問與閱讀相關書籍等皆是。教師不僅要鼓勵學生努力學習知識，更期望自己能隨著時代腳步，參加研習、第二專長與進修學位等就是求知的需求。
6. 美的需求(aesthet needs)：指對美好事物的欣賞，並期望週遭事物有結構、有秩序、順自然、循真理等心理需求。
7. 自我實現的需求(self-actualization needs)：即強調個人的潛能能充分的發揮，不間斷的自我發展、自我挑戰，以達成人生目標，實現其自我理想的需求。

此需求理論對一位學校領導者來說，每位教師的背景、環境不同，所想獲得的需求層次也會不一樣，領導者必須針對不同教師來有所調整，因為教師需求的滿足與否，會影響工作者的表現與工作效率，領導者若能滿足教師的需求，發展出各種獎懲辦法，有效激勵教師，必能提高教師更高層次的需求（謝孟珊，2010）。

（二）ERG 理論（ERG Theory）

心理學家 Alderfer 在 1969 年，以 Maslow 的「需求層次理論」為藍本，提出 ERG 理論。其理論建立在三個基本論點上：1.當某層次的需求無法滿足時，就會對那層次的需求愈想得到滿足；2.如果對低層次的需求獲得滿足，即會進而追求更高層次的滿足；3.不過當高層次的需求無法獲得滿足時，就會退縮到低層次對它產生需求層次理論，而追求較低層次的需求（李貞儀，2005；黃秋燕，2009；簡志明，2010）。

ERG 理論將需求層次理論的五個需求修正為生存、關係、成長三大需求（張德銳，2000）：

1. 生存需求：指各種生理與實務的需求，亦指薪資與工作環境的滿足，此項需求和 Maslow 的生理需求及某些安全需求層次有相同之處。

2. 關係需求：指和他人的互動，以達到人際關係的圓滿和諧，包含與他人的一切關係，如歸屬、親密與獲得他人尊重等，此項需求與 Maslow 的安全、愛與隸屬及某些自尊需求有相同之處。
3. 成長需求：係關係個人專業知能的增進，對組織均能有所貢獻，指個人努力以求成長的一切需求。此項需求與 Maslow 的自我實現與自我需求某些方面有相同之處。

ERG 理論與需求層次理論最大不同之處是 Alderfer 將需求層次調整成三個，讓層級需求的範疇更加明確，且主張三種需求可能同時存在並行，沒有明顯區別需求層次的優先順序。他認為個人除了為了滿足較低層次的的需求而去追求更高層次的的需求以外，也會因為追求較高層次需求的滿足受到挫折，而因此退回追求較低層次需求的滿足。如當教師成長的需求滿足未達成時，就會退回追求更多人際關係的滿足（吳金香，2000）。

（三）雙因子理論（Two-factors Theory）

1996 年由心理學家 Herzberg 提出，此理論包含「激勵」與「保健」兩種因素，因此又稱為「激勵--保健理論」。激勵因子(Motivators)又稱為滿足因子，是個體心理的需求，在於追求心理上的成長，又因為此因子在工作或與工作有直接的關係，因此又稱為內在因子。激勵因子是和工作活動本身有關聯的心理滿足因素，容易讓人產生滿足，促使個人行為達到優異的工作表現。會影響工作滿足的因素包含：認同感、成就感、責任感、工作本身的挑戰性、個人與專業的成長與升遷發展等。屬於積極的，當存在時，個體會感到滿足，假如不存在時，個體未必會引起不滿足，只是沒有滿足而已。另一個保健因子(Hygiene factors)又稱為不滿足因子或外在維持因子，其主要是受到外在環境的影響。係與工作環境有關，是一種生理的需要，以維持生命並保持基本的工作能力和避免痛苦。這些因子若不能達到理想，個體易產生不滿足感，就好像在保護一個人身體健康不生病（吳清基，1999）。會產生工作不滿足的因素有：工作環境、薪資、人際關係、個人生活、工作地位、公司政策、上級督導、行政體系及工作穩定度等。屬於消極的，假如有不足時，個體就會感到不滿意，不過即使保健因子達到理想時，也不會使個體感到滿足，而是不會不滿足（蔡清華，1991；辛俊德，2002；謝文全，2004；賴奕彰，2004）。Herzberg 雙因子理論架構圖，如圖 2-5 所示。

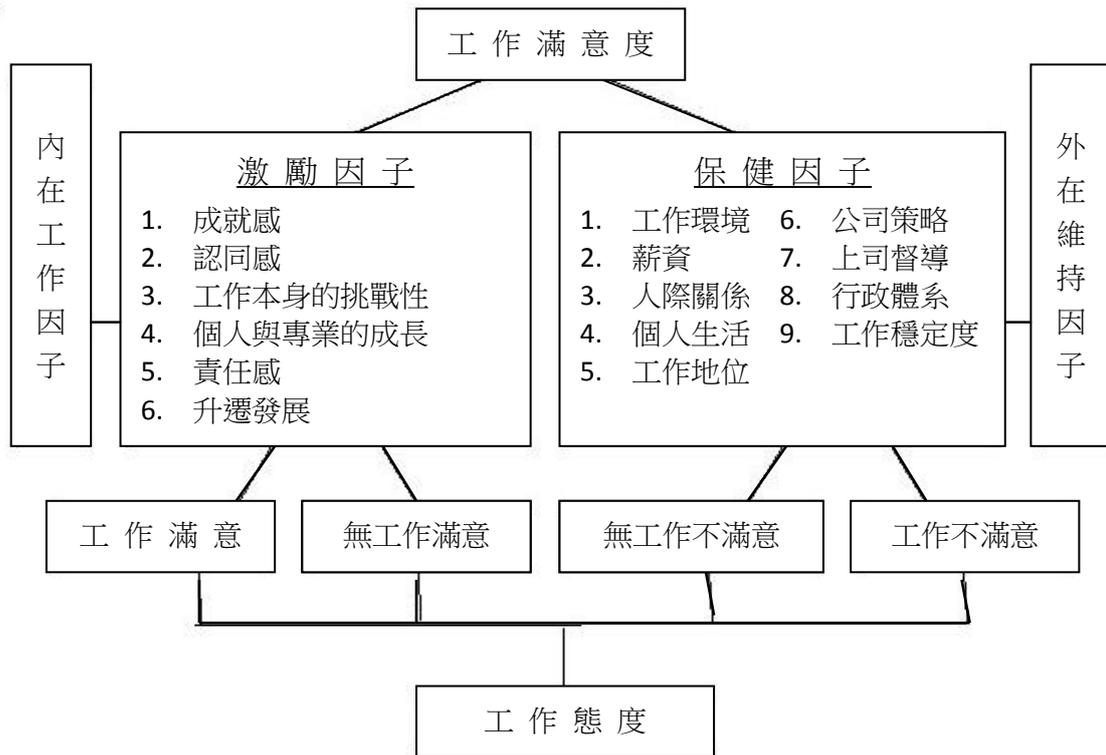


圖 2-5 Herzberg 雙因子理論架構圖

修改自：童雅華（2007）。台中縣市私立幼稚園園長經營理念與教師工作滿意度之相關研究（35 頁）。國立臺中教育大學，臺中市。

若將雙因子理論應用在學校體系，對教師而言，要使教師達到工作滿足，除了有合理薪資報酬或是穩定的工作環境(保健因子)外，給予教師進修升遷機會或是重視教師的專業發展(激勵因子)，才能夠真正激勵教師，讓教師更有動力在其工作上更努力、進步。Herzberg 對行政領導者提出以下三點建議(秦夢群，2004)：

1. 豐富工作本身：適當的安排或調整工作責任，即指工作分配應依照組織成員的能力與潛力。
2. 重視激勵因子上的改進：領導者除了應該盡力幫組織成員爭取外在因子外(保健因子)，也應重視激勵因子的改善。
3. 鼓勵自動自治的精神：相信組織成員本身的能力，給予適當的自主性完成工作。

(四) 三需求理論

三需求理論是由麥克郎 (McClelland, 1961, 1975) 所提出。他認為人有成就、權力、親和三大需求。其需求不同的人有不同的追求方向，也就是說需要不同的

激勵誘因。麥克郎只有提到激勵因子並沒有提到保健因子。其三需求理論說明如下（引自吳金香，2000）：

1. 成就需求：想成就某種目標、想超越他人以及追求成功的慾望。擁有高成就需求的人與他人最大的不同在於想把事情做得更好，且能獨立肩負起職責、解決問題，期望立刻得知績效，能自我訂定難度適中的目標。他們不喜歡成功是靠運氣得來，而是享受獨自克服困難的樂趣。
2. 權力的需求：使他人順從自己意志的慾望。高權力需求的人喜愛命令他人、影響別人，喜愛具競爭性及階級區別高的場合，對於是否能夠握有影響力和地位的重視程度，遠高於對自我績效之要求。
3. 親和需求：期望與他人建立和諧親密的人際關係。高親和需求的人希望能被他人喜愛及接納。

二、過程理論模式

（一）公平理論（Equity Theory）

於 1963 年由 Adams 所提出，公平理論又可稱為公道理論、平衡理論、社會比較理論。Adams 主張工作動機的強弱則在於「付出與報酬」間是否有取得平衡，假如兩者差距愈小或者與他人所得相當，就會感覺到公平；如果發現兩者差距不僅很大或者是與他人所得不相當時，就會感到不公平，進而影響心理層面的不平衡，此時就會用態度或行為來表達而取得心理的平衡，也因此對工作滿意度產生非常大的差異性（何宜康，2007）。此理論中的公平與不公平大部分都是根據個人主觀的意識來評論，此參考值幾乎都是與職場裡的同僚相比較，如對工作投入所得到的回饋是否等值（廖雅靖，2010）。當組織成員覺得報酬太低而產生不公平的感覺時，就會採取因應對策來重新恢復公平感（Robbins,2001），如：1. 改變報酬：要求提高報酬；2. 改變投入量：降低工作的努力程度；3. 改變(心理上)比較：把不公平視為短暫的，且未來就可改善解決，將其合理化；4. 改變比較基準：開始和不同的同事做比較，降低比較標準；5. 離開：辭掉工作，改變環境。

公平理論最大的貢獻在使人明瞭產生動機過程的重要性，此論點為期望論點的先驅（秦夢群，2000；謝文全，2004）。然而此理論也給了學校領導者一個重要的警惕，領導者必須時時刻刻去了解及掌控教師的心理平衡狀態，才不會讓認

真的老師有種「不同工同酬」的不公平感，更應適時的給予讚賞與激勵，教師的信心和士氣才不至於日漸消逝。

(二) 期望理論 (Expectancy Theory)

1964年由Vroom提出期望理論，其主要構念包括吸引力、實用性、期望，因此又稱為「吸引力—實用性—期望理論」(Valence—Instrumentality—Expectancy theory, VIE Theory)。Vroom認為個體的行動被動機引發後，就會朝著目標努力，目標能達成獲得的報酬與個人認知應得的合理報酬是相等時，才會達到工作滿足；如果獲得的報酬與個人認知的不相同時，則期望就無法獲得滿足。因此動機是種會刺激我們努力的強大力量，利用動機對目標產生達成的期待，而期待會產生吸引力，就會讓人更有動力去努力完成，也更證明「吸引力—實用性—期望理論」三者環環相扣，構成一個良性的循環(沈惠瑩，2008)。

期待理論的假設有三：1.人們會經由自己的期望，理性的選擇自己在工作中應表現哪種行為和態度；2.希望從組織中得到的報酬，會因不同人而有不同的慾望、需要與目標；3.隨著環境的改變與自身經驗的累積，個人的需要、慾望及目標也會隨之改變(黃久芬，1997；秦夢群，2000)。

因此對學校領導者而言，若能協助教師建立合理的期望水準，盡量在行政上給予支持與協助，讓教師盡其所能發揮其潛能，必有超水準的表現。

(三) 差距理論 (Discrepancy Theory)

由Locke(1969)與Porter(1969)所提出，也稱「期望差異理論」。差距理論的精神與Vroom的期望理論很相似，是為了修正期望理論的不足，而發展出來的另一套理論(吳清基，1999；秦夢群，2000)。其主要觀點認為，工作滿意度高低是看個人「應獲得」與「實際獲得」報酬間的差距而定，兩者間差距愈小則感到滿意，若差距愈大則感到不滿意。而這個論點是強調個別差異情形(能力、努力及對事情的領悟力等)，可說滿意度的高低是取決於自己本身的定義(藍瑞霓，1998；徐承宗，2005；陳羿君，2008)。謝月香(2003)則認為差距理論指出，每個人在工作上的動機與熱忱的滿足，是取決於個人努力以後能夠確實獲得所期望報酬的機率與個人對所期望報酬的價值。所以說，差距理論能有效的區別個人的工作滿意度，且使用在不同的對象時還能夠考慮個人主觀評價是否對個人有利，與是否受到其他因素的影響(謝金青，1992)。

綜合上述七種滿意度理論可得知，內容理論是以個人需求滿足來評量工作滿意度，過程理論則是個人對工作的投入情況，經過績效評定，根據個人對工作報酬的期望是否與實質報酬相當，再來決定工作滿意度的高低。雖然各理論有所差異，不過可看出對工作滿意度的評量都是以個人自身的感受來評定，主要分為兩個層面來分析：1.主觀層面，是指個人對工作的期望與感受；2.客觀層面，指的是工作環境因素的影響（蔡文靜，2008；黃秋燕，2009）。對教師而言，教師工作滿意度是取決於特定的工作環境、工作本身、人際關係、主管領導等，所實施獲得之報酬與其所期望獲得報酬之差距，差距愈小，滿意度愈高；反之滿意程度就愈低（林碧霞，2011）。

因此研究者根據上述工作滿意度理論並參閱有關影響學齡前教師工作滿意度之相關論文，自編「工作滿意度量表」來測量教師工作滿意度情形。此量表分為四個層面：工作環境、工作回饋、人際關係、薪資福利與待遇等。茲將這四個面向內容說明如下：

- 一、工作環境：指幼兒園教師對工作環境的軟硬體設備、上司的領導風格與行政支持、工作時間與份量等所產生的感受滿意程度。
- 二、工作回饋：指幼兒園教師對教學工作的認同感，能從工作獲得成就與肯定的滿意程度。包括成就感、挑戰性、是否有足夠的自主權、是否能依據個人興趣專長發揮等。
- 三、人際關係：指幼兒園園所的氣氛、教師與行政之間的合作情形、與同事之間的相處、親師溝通等所產生互動關係的滿意程度。
- 四、薪資福利與待遇：指幼兒園教師對工作付出得到的成果與報酬，並對職務安排滿意的程度。包括薪資的高低、進修支持鼓勵、獎勵制度、職務分配等。

參、工作滿意度的相關研究

對於教師工作滿意度的相關文獻相當多，大部分學者認為影響工作滿意度的因素，不外乎有個人內在與外在兩種因素（吳清基，1980）。Seashore 與 Taber（1975）曾歸納影響工作滿意度兩種因素（引自林桂芬，1999；潘安堂，2002；楊春城，2005）：（一）個人因素，包括穩定人格特質、人口變項、情境人格、能力、認知、

知覺、期望及暫時性的人格特質等；(二)環境因素，包括經濟環境、政治、職業性質、工作與工作及工作環境等。因此，進行研究時常常會將影響教師工作滿意度的個人變項和環境變項列入探討。

一、學齡前教師工作滿意度之相關文獻

本研究對象是針對學齡前教師，故研究者依研究需要，蒐集有關影響學齡前教師工作滿意度之實證研究，加以分析、整理，如表 2-6。

表 2-6
學齡前教師工作滿意度之相關文獻

研究者 (年代)	研究題目	研究對象	研究結果
李新民 (2003)	幼兒教師薪資滿足感、工作壓力與工作滿足感之研究	高高屏地區立案私立幼稚園及托兒所教師	1.大型園所的教師其工作滿足感較大。 2.教師薪資滿足感及工作壓力會直接影響工作滿足感。 3.薪資滿足感與工作滿足有顯著正相關。
高麒雅 (2004)	國民小學教師情緒管理與工作滿意度關係之研究	台北縣市國小教師	1.國小教師工作滿意度現況，整體而言屬於「中上」，其中工作滿意層面以「人際關係」層面最佳，較低的是「獎勵升遷」層面。 2.國小教師工作滿意度，會因性別、婚姻狀況、教育程度、服務年資與職務，而有顯著差異。 3.國小教師工作滿意度，會因學校規模與學校所在地區，而有顯著差異。
蔡怡貞 (2007)	台中縣市私立幼稚園教師工作滿意度與教師生涯發展之研究	台中縣市私立幼稚園教師	1.教師的薪資、婚姻狀況、兼任職務、園所區域等背景變項與工作滿意度沒有顯著差異。 2.教師對人際關係最為滿意，對薪資福利最不滿意。

表 2-6 (續)

<p>蔡馨慧 (2007)</p>	<p>情緒勞務負荷、 情緒智力與工作 滿意度之相關研 究—以台中市幼 兒園教師為例</p>	<p>台中市公私立幼 兒園教師</p>	<p>1. 幼兒園教師工作滿意度會因年資、年齡及婚姻狀況等背景變項不同而有部分差異。 2. 在學歷與階層之背景變項差異並不顯著。 3. 整體工作滿意度屬中度偏高。 4. 幼兒園教師工作滿意度情形因年齡、婚姻狀況、年資等背景變項不同而有部分差異，其學歷、階層之背景變項差異不顯著。 5. 幼兒園教師情緒智力與工作滿意度呈正相關，其情緒智力愈高者其工作滿意度愈高。</p>
<p>洪玉燕 (2007)</p>	<p>幼稚園教師工作 滿意度之研究</p>	<p>台北市公私立幼 稚園教師</p>	<p>1. 整體教師工作滿意度有差異，整體感受偏向滿意，最不满意為「兼任行政工作」，最滿意為「與幼兒互動情形」。 2. 低薪資教師工作滿意度差異不明顯；中、高薪資教師滿意度差異較明顯，最滿意為「與幼兒互動情形」，而最不满意為「兼任行政工作」。 3. 整體工作滿意度偏向滿意。</p>
<p>童雅華 (2007)</p>	<p>台中縣私立幼稚 園園長經營理念 與教師工作滿意 度之相關研究</p>	<p>台中縣市私立幼 稚園園長及教師</p>	<p>1. 園長經營理念與教師工作滿意度具有顯著相關。 2. 園長經營理念與教師知覺園長經營理念的差距愈小，工作滿意度愈高。 3. 幼稚園教師與同事人際滿意度最高，薪資與進修滿意度最低。</p>

表 2-6 (續)

陳勉福 (2008)	南投縣幼托整合 後私立幼兒園所 教師工作滿意度 之研究	南投縣私立幼兒 園教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.不同環境變項，南投縣私立幼兒園在工作滿意度有顯著差異。 2.不同人口變項，南投縣私立幼兒園在工作滿意度有顯著差異。 3.南投縣私立幼兒園的工作滿意度感受程度，屬於中上程度。
林雨欣 (2010)	學前教師專業發 展與工作滿意度 之研究	台中縣學前教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.學前教師以人際關係滿意度最為滿意，薪資福利最不滿意。 2.學前教師之工作滿意度與年齡、年資、教育背景、學歷、職稱、任職機構及任教班別呈現顯著差異。 3.台中縣學前教師的工作滿意度情形屬中上程度。
邱蓮春 (2010)	幼稚園教師情緒 智慧與工作滿意 度之相關研究	新竹縣市公私立 幼稚園教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.幼稚園教師工作滿意度，未因年齡、學歷、任教年資、兼任職務、任教地區、機構性質，而有顯著差異。 2.幼稚園教師情緒智慧與工作滿意度具顯著相關存在。
劉秀枝 (2011)	私立幼兒園教師 職場幸福感與工 作滿意度之關係 研究。幼兒教保 研究期刊第 6 期	台南縣市私立幼 兒園教師	<p>幼稚園教師在職務、年資、婚姻、月薪等不同變項中，其工作滿意度有顯著差異。</p>
林心怡 (2011)	教師工作壓力與 工作滿意度關係 之研究—以彰化 縣幼稚園為例	彰化縣公私立 幼稚園帶班教 師	<ol style="list-style-type: none"> 1.幼稚園教師之教學年資、學校環境、婚姻狀況與園所規模的不同，工作滿意度呈現顯著差異。 2.幼稚園教師因不同年齡，工作滿意度有所差異。隨著年齡的增長，其差異度會增高。 3.幼稚園教師因專業背景不同，工作滿意度有所差異。學歷愈高，薪資及待遇也會提高，滿意度相對也愈高。

表 2-6 (續)

<p>影響高雄市國小 附設幼兒園教師 工作滿意度因素 之研究</p> <p>吳岱蓁 (2012)</p>	<p>高雄市國小附 幼教師</p>	<p>1.對於工作滿意度最具顯著預測能力的變項共有 4 個，依序為「人格特質之親和性」、「職業倦怠之低成就感」、「工作壓力之工作負荷」，以及「人格特質之外向性」。</p> <p>2.除「工作壓力之工作負荷」外，其餘預測變項對於工作滿意度的影響皆為正向，其中以「人格特質之親和性」對於工作滿意度的高低影響最大。</p>
--	-----------------------	--

二、工作滿意度之相關變項

經由研究者自行整理出的文獻中可歸納出，教師的工作滿意度不只受到年資、年齡、婚姻、薪資與學歷等個人因素影響而已，也會受到環境因素：學校類別、任教地區等影響。

(一) 年齡與教師工作滿意度

參酌多數研究發現，工作滿意度與年齡呈現直線正相關（陳佩汝，2002；蔡怡貞，2007），代表工作滿意度會隨學齡前教師年齡增加而提高。不同年齡層的學齡前教師在整體工作滿意度及各層面有顯著差異（李英蘭，2006；蔡馨慧，2007；林心怡，2011）；不過還是有部分研究顯示，不同年齡層與工作滿意度是沒有顯著差異的（邱蓮春，2010；廖雅靖，2010）。由上述表示學齡前教師的年齡層與工作滿意度間是否有差異，並還沒有一致的結論，值得研究者進一步去探討。

(二) 年資與教師工作滿意度

有關教師年資與工作滿意度關係之研究，大部分研究均顯示兩者之間有顯著相關（蔡馨慧，2007；廖雅靖，2010；林心怡，2011），年資增長會提高工作滿意度（饒邦安，1991；潘安堂，2002）。但也有研究顯示兩者間並沒有顯著差異（邱蓮春，2010；謝孟珊，2010）；吳清基（1980）在研究中指出，年資是不會影響教師的工作滿意度的。因少子化和教育政策的改變，我國學齡前教師的流動率相當高，且發生於在任職的前幾年，因此發現，任教年資愈少的教師，其工作滿意度有呈現愈低的傾向（張美麗，1993）。

(三) 婚姻與教師工作滿意度

對於婚姻狀況與工作滿意度方面，有些研究顯示婚姻與工作滿意度兩者有顯著差異（蔡馨慧，2007；侯嘉萍，2010；林心怡，2011）；已婚教師較未婚教師有著較高的工作滿意度（謝金青，1992；黃盈彰，2002；高麒雅，2004；何佳樺，2007）。但也有些研究顯示婚姻和工作滿意度並沒有顯著相關（闕美華，2000；謝孟珊，2010；黃金印，2011；林淑惠，2012）。由上述表示，學齡前教師的婚姻狀況與工作滿意度間是否有差異，並還沒有一致的結論，值得研究者進一步去探討。

(四) 學歷與教師工作滿意度

蔡淑苓（1988）在其研究中指出教師學歷的高低與工作滿意度呈正相關，也就是說教師的學歷愈高，所期待的工作報酬就愈高，假如期待愈不容易實現，則工作滿意度就愈低落。潘安堂（2002）在其研究顯示，教師的學歷與工作滿意度呈 U 型相關，亦即學歷較低與學歷較高者工作滿意度較高，介於中間者的工作滿意度較低。有些學者認為教師的學歷與工作滿意度有顯著差異（廖雅靖，2010；侯嘉萍，2010）；也有部分學者則認為兩者間並無顯著差異（蔡馨慧，2007；謝孟珊，2010；邱蓮春，2010；林淑惠，2012）。因此，學齡前教師的學歷與工作滿意度是否有差異，還未獲得一致的結論，值得研究者進一步探討。

(五) 薪資與教師工作滿意度

大部分的研究結果均肯定薪資福利與待遇和工作滿意度有密切相關（謝文全，1993），薪資愈高之教師，則其工作滿意度相對愈高，呈現顯著正相關（張美麗，1993；李新民，2003；劉淑雯，2003），但也有研究顯示幼兒園教師的工作滿意度不因薪資的高低而有所差異（許玉齡，1998），又因公、私立幼兒園教師薪資結構不同，因此，本研究將加入每月薪資為背景變項做進一步探討。

(六) 學校類別與教師工作滿意度

就學校類別而言，潘安堂（2002）和謝月香（2003）指出在學校規模較小的環境下工作，教師有較大的工作滿意度；黃盈彰（2002）的研究顯示與其相反，學校類別愈大，教師的滿意度愈高。部分研究顯示學校類別與工作滿意度有其差異（李新民，2003；廖雅靖，2010；林心怡，2011）；不過有些研究卻顯示，教師的工作滿意度不會因為學校類別而有所差異（邱蓮春，2010；廖雅靖，2010；謝孟珊，2010）。因此，學齡前教師工作滿意度與學校類別之關係，還未獲得一

致性的結論，研究者將以此變項進行深入的探討。

由上述彙整相關資料可知，學齡前教師在個人背景與學校環境等因素，在工作滿意度的表現情形有所差異，可見背景變項對學齡前教師之工作滿意度有所影響，但大部分皆無一致性結論，顯見學齡前教師之工作滿意度還有探討空間。因此，本研究採學齡前教師之：年齡、年資、婚姻狀況、學歷、薪資、學校類別等變項，作為探討彰化縣公私立幼兒園學齡前教師工作滿意度的主要背景變項。

第三節 學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關研究

Golman (1998) 認為情緒智力中認知他人的情緒、尊重了解他人，較能站在他人的立場著想，考慮到事情的利害關係，這就是同理心，此為一種不需要透過言語就能察覺別人感受的能力。Berlowitz (1998) 在其研究報告發現，教師的心智品質及習慣是促進教師教學成功的因素，因此有情緒管理發展方案的介入，就可有效幫助教師處理教學時所產生的負向影響，即表示情緒管理能增進教師成就及健康的關聯性。Skaalvik (2009) 以挪威的中小學教師為研究對象，他在研究中發現，教師工作滿意度與教師情緒耗竭和個人成就感降低等兩面項有直接相關。其進一步的又探討教師的工作滿意度發現，與其性別、學校規模無顯著相關，反而與教師的情緒智力有關聯性。Platsidou (2010) 針對希臘國小特殊教育的老師進行情緒智力調查，其研究發現，教師情緒智力與工作滿意度具有顯著相關，表示具有高度情緒智力的老師，感受到較高的工作滿意度。除此之外，經由回歸分析，工作滿意度可預測老師的情緒耗竭程度，工作滿意度與個人情緒管理能力還可以預測個人的成就感。Wong, Wong, & Peng (2010) 曾經研究教師對工作滿意度的情形，其發現工作滿意度高不但與行政領導和同事間的人際關係佳，且也較少出現情緒失調現象。

關美華 (2000) 的研究結果顯示，教師之情緒使用、情緒管理、情緒認知與情緒辨識等層面，對教師的工作滿意程度具有正向的預測力。李彥君 (2002) 在其研究中發現，教師工作壓力與情緒管理具有負面影響關係，也就是說，情緒智力愈高的人，愈能減輕在人際關係上的壓力，對於其工作認同感與滿意程度也會愈高。高麒雅 (2004) 在探討不同的國小教師情緒管理能力在教師工作滿意度

上的差異中發現，教師本身情緒管理能力愈高者，其工作滿意度愈高；也顯示教師的情緒管理能力，對於教師在教學工作和人際關係兩層面具有較高的影響力。黃德祥（2006）認為情緒智力對教師工作滿意度具關聯性，且以情緒反省與人際關係及教學工作間的相關較為密切。情緒智力掌控程度愈高，則對工作滿意程度相對也會提高，其中以個人情緒覺察及情緒管理之影響最為顯著（江欽瑜，2006）。蔡馨慧（2007）的研究以 Pearson 積差相關來檢視幼兒園教師的情緒智力與工作滿意度，研究中發現幼兒教師情緒智力與工作滿意度是有正向關係存在，也就是說明情緒智力愈高者其工作滿意度愈高。邱蓮春（2010）探討新竹縣市幼稚園教師情緒智慧與工作滿意度的研究顯示，幼稚園教師的情緒智慧及工作滿意度現況，屬於中上程度，且情緒智慧與工作滿意度具顯著相關存在。

綜合上述國內外研究可知，情緒智力與工作滿意度兩者有正向關係，但卻發現同時以教師情緒智力與工作滿意度為研究變項，並以學齡前教師為對象的研究少之又少，顯得目前這方面的研究仍屬闕如，故引發研究者濃厚的研究興趣，並認為有進一步探討的必要。

第三章 研究方法

本章旨在說明本研究所採用之方法，共分為六節：第一節為研究架構，第二節為研究假設，第三節為研究對象，第四節為研究工具，第五節為實施程序，第六節為資料處理。

第一節 研究架構

本研究旨在探討學齡前教師情緒智力與工作滿意度的現況，以及兩者之間的關係。本研究之研究架構概念為：首先探討教師個人背景條件在教師情緒智力與工作滿意度上之差異情形，之後探討情緒智力與工作滿意度之間的相關情形。經整理後建立之架構圖，如圖3-1，茲分析說明如下：

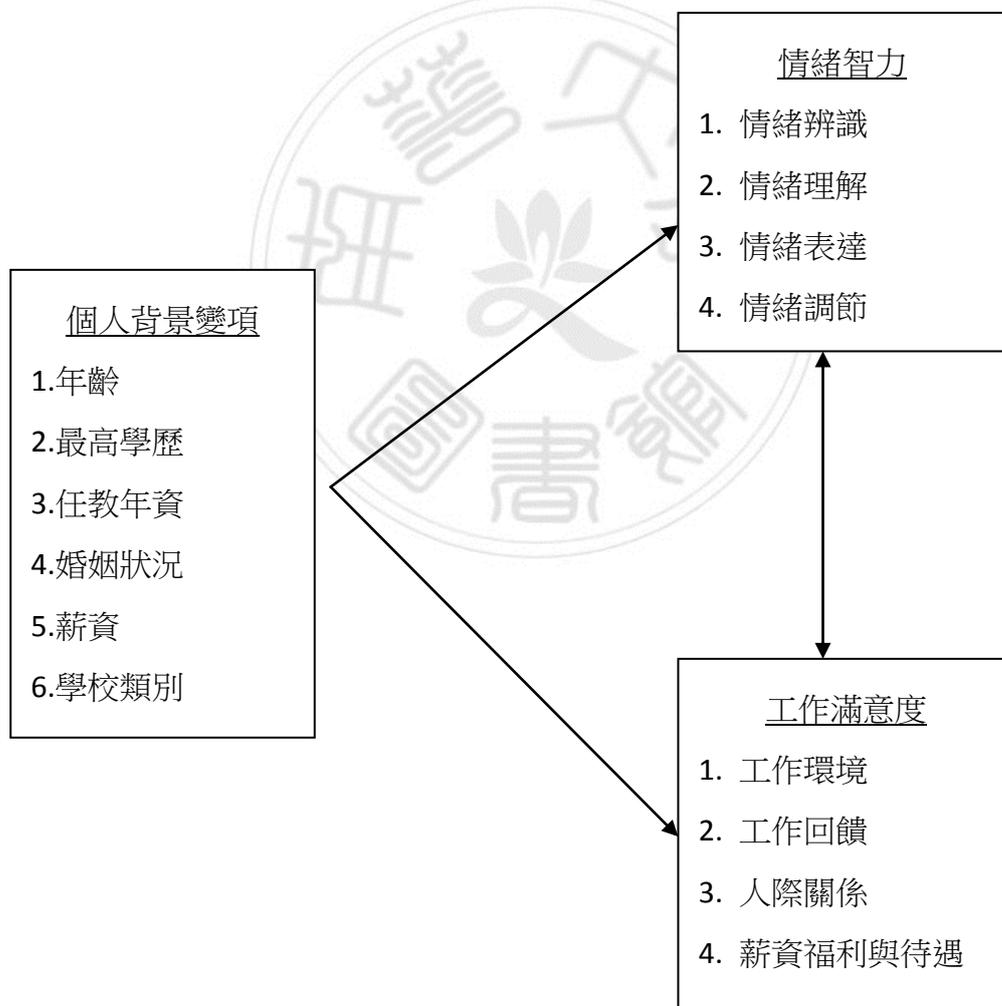


圖3-1 本研究架構圖

第二節 研究假設

根據研究目的與文獻探討的結果，本研究提出的研究假設如下：

假設一：不同背景條件的學齡前教師其情緒智力有顯著差異。

- 1 - 1 不同年齡學齡前教師，其情緒智力有顯著差異。
- 1 - 2 不同學歷學齡前教師，其情緒智力有顯著差異。
- 1 - 3 不同任教年資學齡前教師，其情緒智力有顯著差異。
- 1 - 4 不同婚姻狀況學齡前教師，其情緒智力有顯著差異。
- 1 - 5 不同薪資學齡前教師，其情緒智力有顯著差異。
- 1 - 6 不同學校類別學齡前教師，其情緒智力有顯著差異。

假設二：不同背景條件的學齡前教師其工作滿意度有顯著差異。

- 2 - 1 不同年齡學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異。
- 2 - 2 不同學歷學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異。
- 2 - 3 不同任教年資學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異。
- 2 - 4 不同婚姻狀況學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異。
- 2 - 5 不同薪資學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異。
- 2 - 6 不同學校類別學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異。

假設三：學齡前教師之情緒智力與工作滿意度具顯著相關。

第三節 研究對象

本研究以彰化縣公立、私立幼兒園之學齡前教師為母群體，採分層叢集抽樣方式，依照教育部(2014)統計資料所列彰化縣幼兒園在各地區的園所比例，抽取 700 名學齡前教師發放問卷，如表 3-1。

表 3-1
人數抽樣表

分區	園所數	園所所佔比例	擬抽測人數
彰化區	83	22%	154
鹿港區	41	11%	77
和美區	40	11%	77
溪湖區	36	10%	70
員林區	64	17%	119
田中區	36	10%	70
北斗區	42	11%	77
二林區	28	8%	56
總計	370	100%	700

問卷發放回收後，扣除未回收問卷與無效問卷共 155 份，實際有效問卷 545 份，有效問卷回收率達 77.9%，其中「最高學歷」變項有 10 筆遺漏值。有效樣本之年齡、最高學歷、任教年資、婚姻狀況、薪資及學校類別，其有效樣本資料統計表，如表 3-2。

表 3-2
有效樣本基本資料統計表

項目	組別	個數	百分比
年 齡	25 歲以下	72	13.2%
	26-30 歲	126	23.1%
	31-40 歲	189	34.7%
	41-50 歲	125	22.9%
	51 歲以上	33	6.1%
最高學歷	專科(幼教相關科系)	72	13.5%
	專科(非幼教相關科系)	26	4.8%
	大學(幼教相關科系)	320	59.8%
	大學(非幼教相關科系)	56	10.5%
	研究所(幼教相關科系)	35	6.5%
	研究所(非幼教相關科系)	26	4.9%
任教年資	5 年以內	205	37.6%
	6-10 年	117	21.5%
	11-15 年	91	16.7%
	15 年以上	132	24.2%
婚姻	已婚	310	56.9%
	未婚	221	40.6%
	離婚	9	1.8%
	喪偶	4	0.7%
薪資	30,000 元以下	305	56%
	30,001~40,000 元	115	21.1%
	40,001~50,000 元	66	12.1%
	50,001 元以上	59	10.8%
學校類別	公立幼兒園	219	40.2%
	私立幼兒園	326	59.8%

第四節 研究工具

本研究旨在探討彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度的關係，參考國內外學齡前教師情緒智力與工作滿意度的相關文獻資料，進行問卷調查。本研究對於「學齡前教師情緒智力」採用邱蓮春（2010）所編的「情緒智慧量表」來探討學齡前教師情緒智力。「學齡前教師工作滿意度」採用自編的「工作滿意度量表」來探討學齡前教師工作滿意度。本研究問卷共包括基本資料、情緒智慧量表、工作滿意度量表等三個部分，茲分別說明如下：

壹、基本資料

本量表的基本資料部分共有六題，包括年齡、最高學歷、任教年資、婚姻、薪資、學校類別。

1. 年 齡：分為25歲以下、26-30歲、31-40歲、41-50歲、51歲以上等五類。
2. 最高學歷：分為專科（幼教相關科系）、專科（非幼教相關科系）、大學（幼教相關科系）、大學（非幼教相關科系）、研究所（幼教相關科系）、研究所（非幼教相關科系）等六類。
3. 任教年資：分為5年以內、6-10年、11-15年、15年以上等四類。
4. 婚姻：分為已婚、未婚、離婚、喪偶等四類。
5. 薪資：分為30,000元以下、30,001~40,000元、40,001~50,000元、50,001元以上等四類。
6. 學校類別：分公、私立二類。

貳、情緒智力量表

本研究採用邱蓮春（2010）所編製之「情緒智慧量表」來測量學齡前教師情緒智力。

一、問卷內容

量表將教師的情緒智慧分成情緒辨識、情緒理解、情緒表達以及情緒調節等四個層面，共19題。說明如下：

1. 情緒辨識：個體能判斷自己與他人的情緒狀態之能力。
2. 情緒理解：個體對於情緒的瞭解、分析、同理之能力。
3. 情緒表達：個體能運用語言及非語言等媒介，適當表達自己情緒之能力。

4. 情緒調節：個體能採取心理或生理的調適策略，處理或轉化自己與他人情緒之能力。

二、計分方式

本量表作答方式，係採用Likert四點量表，由填答者依據每一題敘述的符合程度，從「非常不符合」到「非常符合」的四個連續選項，圈選合適的答案。計分方式從 1 分到 4 分，依填答者圈選的選項給與分數。分數愈高，表示其情緒智慧能力愈高，反之，則表示愈不具備該項能力。

三、量表的信度與效度

因素分析採主要成分分析法分析，選取四個因子個數，並使用斜交轉軸之Promax轉軸法，萃取了四個因素，分別將四個因素命名為：情緒辨識、情緒理解、情緒表達、情緒調節。而內部一致性分析，本研究採用Cronbach α 係數來進行「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」四個因素層面與「情緒智慧量表」總量表內部一致性的分析。各分量表的 α 值介於.711到.843之間，信度指標為佳，全量表的 α 值為.896，顯示量表的內部一致性佳。

參、工作滿意度量表

本研究採用自編之「工作滿意度量表」來測量學齡前教師工作滿意度。茲就本量表之編製過程及內容說明如下。

一、擬定量表架構圖

本量表採自編，係參考蔡馨慧（2007）、洪玉燕（2007）、童雅華（2007）、蔡怡貞（2007）、陳勉福（2008）、邱蓮春（2010）、林心怡（2011）、吳岱蓁（2012）、許曼珊（2014）等人之相關文獻研究，再與指導教授討論修正，編制發展成預試量表初稿。將學齡前教師工作滿意度分為四個層面：工作環境、工作回饋、人際關係、薪資福利與待遇，共計42題。經整理後建立之架構圖，如圖3-2，茲分析說明如下：

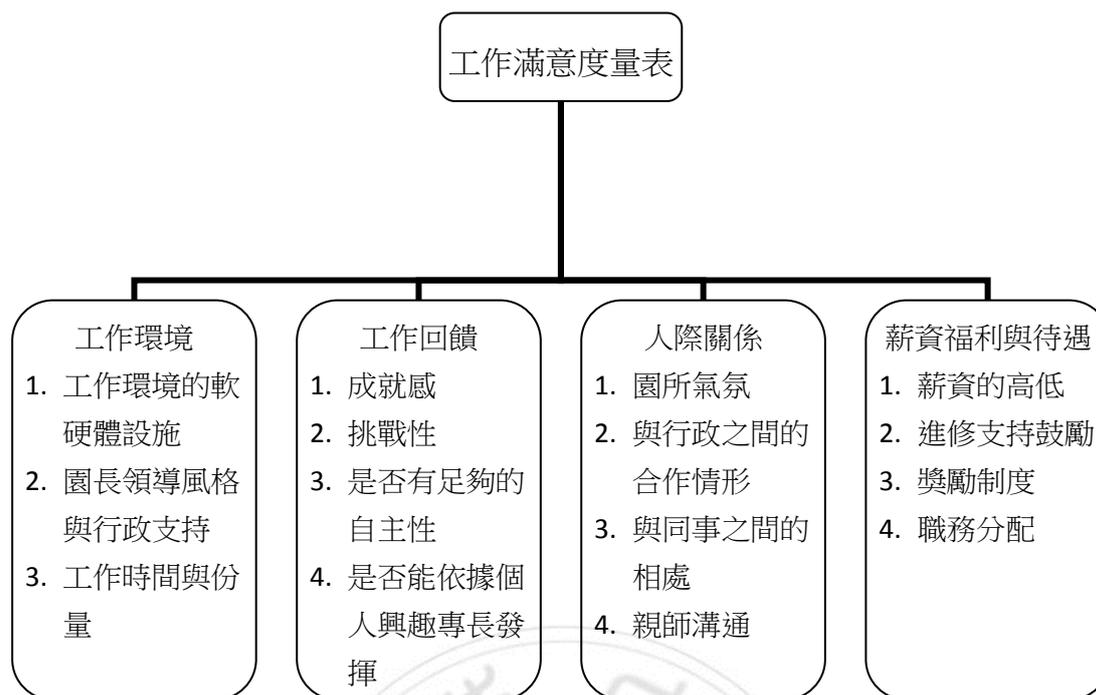


圖3-2 工作滿意度架構圖

1. 工作環境：指幼兒園教師對工作環境的軟硬體設備、上司的領導風格與行政支持、工作時間與份量等所產生的感受滿意程度。
2. 工作回饋：指幼兒園教師對教學工作的認同感，能從工作獲得成就與肯定的滿意程度。包括成就感、挑戰性、是否有足夠的自主權、是否能依據個人興趣專長發揮等。
3. 人際關係：指幼兒園園所的氣氛、教師與行政之間的合作情形、與同事之間的相處、親師溝通等所產生互動關係的滿意程度。
4. 薪資福利與待遇：指幼兒園教師對工作付出得到的成果與報酬，並對職務安排滿意的程度。包括薪資的高低、進修支持鼓勵、獎勵制度、職務分配等。

二、預試量表

研究者自編之「工作滿意度量表」以六點分量計分，由幼兒園教師依自己的教學實際情況來作答，每位受試者皆有六個工作滿意度分量之得分，工作滿意度分量得分最高，即表示其工作滿意度愈高，反之則愈低。本量表共有 42 題，預試量表見附錄一。

三、量表預試樣本

本預試以苗栗縣、臺中市、彰化縣、雲林縣及南投縣之公私立幼兒園 200 名教師為母群體，採分層隨機抽樣方式，於 2015 年 11 月進行量表的預試。本量表回收後，扣除未回收問卷與有效問卷共 8 份，實際有效問卷 192 份，回收率達 96%。

四、工作滿意度量表之內容

「工作滿意度量表」旨在瞭解學齡前教師在工作環境、工作回饋、人際關係、薪資福利與待遇等，四個構面的工作滿意情形。全量表有四個構面，每個構面包括 10-11 個題項，全量表共 42 題。刪題後，每個構面包括 8 個題項，全量表共 32 題，正式量表見附錄二。其構面與各題項分佈如表 3-3。

表 3-3
工作滿意度量表構面與題項分佈

構面	刪題前 題數	刪題前題號	刪題後 題數	保留之題號
工作環境	10	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10	8	1.2.3.5.6.8.9.10
工作回饋	11	11.12.13.14.15.16.17.18.19.20.21	8	11.12.14.16.17.18.19.21
人際關係	10	22.23.24.25.26.27.28.29.30.31	8	23.24.25.26.27.28.30.31
薪資福利與待遇	11	32.33.34.35.36.37.38.39.40.41.42	8	32.33.35.36.37.38.40.42
合計	42		32	

五、量表計分原則

工作滿意度量表由幼兒園教師填寫，本問卷共有 32 題，每題分「非常同意」、「同意」、「有點同意」、「有點不同意」、「不同意」、「非常不同意」等，六等級分量。非常同意：6 分，同意：5 分，有點同意：4 分，有點不同意：3 分，不同意：2 分，非常不同意：1 分。量表得分愈高，表示工作滿意度愈高。

六、量表的信度與效度

由文獻分析彙整國內外相關量表的架構，再行建立題項，並與指導教授討論後，以求嚴謹的內容效度。而內部一致性分析，本研究採用Cronbach α 係數來進行「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」、「薪資福利與待遇」四個因素層面與「工作滿意度量表」總量表內部一致性的分析。各分量表的 α 值介於.886到.932之間，信度指標為佳，全量表的 α 值為.959，顯示量表的內部一致性佳。

第五節 實施程序

本研究經蒐集及參考相關文獻，建立研究架構後，其實施程序如圖3-3：

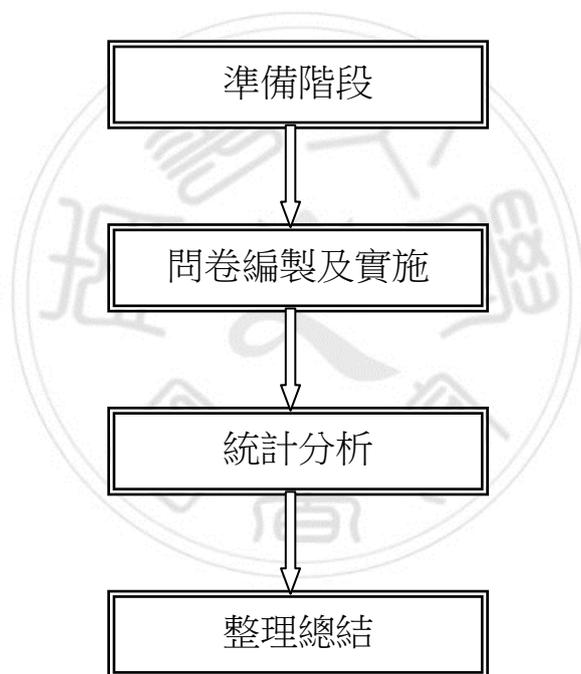


圖3-3 本研究實施程序

一、準備階段（2015年7月至2015年11月）

與指導教授討論多次，確定研究方向後，即針對情緒智力與工作滿意度二方面相關文獻進行深入了解及探究，並從中確定本研究理論基礎，建立研究架構，並經指導教授審核修正後，確立了研究主題「彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關研究」。

二、問卷編制及施測（2015年11月至2016年2月）

「工作滿意度」問卷初稿編製完成，編制預試問卷，進行問卷預試、預試分析，待研究計畫審查通過後，形成正式問卷，進行正式施測。

三、統計分析（2016年2月至2016年4月）

問卷回收後，以SPSS18.0統計軟體，進行資料的統計分析處理。

四、整理總結（2016年4月至2016年7月）

回收資料經過統計分析後，開始進行研究論文的撰寫並發表。

第六節 資料處理

本研究將回收之有效樣本問卷資料經編碼及登錄，以SPSS18.0統計軟體進行資料處理與分析，本研究所採用的統計方法如下：

一、描述統計分析

以次數百分比分析學齡前教師個人基本資料的分佈情形，求取各變項的平均數、標準差來分析學齡前教師情緒智力和工作滿意度之相關情形。

二、 t 考驗、單因子變異數分析

以 t 考驗、單因子變異數分析來探討不同背景變項之學齡前教師情緒智力和工作滿意度是否有顯著差異，以驗證研究假設一及研究假設二。

三、Pearson積差相關

以Pearson積差相關來探討學齡前教師情緒智力和工作滿意度的相關情形，藉以驗證研究假設三。

四、典型相關

以典型相關來探討學齡前教師情緒智力與工作滿意度間是否有典型相關存在。

第四章 研究結果與討論

本章旨在呈現本研究所獲得的結果，並進行分析與討論。共分為四節：第一節為彰化縣學齡前教師之情緒智力與工作滿意度現況分析；第二節為不同背景變項學齡前教師在情緒智力的差異情形；第三節為不同背景變項學齡前教師在工作滿意度的差異情形；第四節為學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關分析。

第一節 彰化縣學齡前教師之情緒智力與工作滿意度現況分析

本節旨在了解現今彰化縣學齡前教師在情緒智力與工作滿意度之現況，故採用平均數、標準差和單題平均數來進行分析與探討，來完成研究目的一「了解學齡前教師的情緒智力與工作滿意度之概況」，並回答問題一「學齡前教師之情緒智力與工作滿意度現況為何？」，其分析結果分別敘述如下：

壹、學齡前教師情緒智力現況分析

學齡前教師在「情緒智力總分」及各層面「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」之平均數、標準差和單題平均數分析。此外，本研究工具採 Likert 四點量表，其平均值為 2.5 分，若得分超過平均值愈多，表示教師的情緒智力愈趨於正向。分析結果如表 4-1 所示。

表 4-1
學齡前教師情緒智力分析摘要表

情緒智力量表	題數	平均數	標準差	單題平均數
情緒辨識	5	16.13	2.03	3.23
情緒理解	4	11.49	1.60	2.87
情緒表達	3	9.23	1.28	3.08
情緒調節	7	22.22	2.67	3.17
情緒智力總分	19	59.06	6.02	3.11

N=545

由表 4-1 結果可得知，學齡前教師對於「情緒智力總分」平均每題得分為 3.11，在 Likert 四點量表中高於平均值 2.5 分，顯示整體而言，目前彰化縣幼兒

園大部分教師具有良好的情緒智力。就四個情緒智力層面來看，學齡前教師在「情緒辨識」層面得分最高（平均每題得分 3.23），在「情緒理解」層面得分最低（平均每題得分 2.87），但四個層面差距不大，都在中上程度，顯示教師情緒智力大致良好。

貳、學齡前教師工作滿意度現況分析

學齡前教師在「工作滿意度總分」及各層面「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」及「薪資福利與待遇」之平均數、標準差和單題平均數分析。此外，本研究工具採 Likert 六點量表，其平均值為 3.5 分，若得分超過平均值愈多，表示教師的工作滿意度愈趨於正向。結果如表 4-2 所示。

表 4-2
學齡前教師工作滿意度分析摘要表

工作滿意度量表	題數	平均數	標準差	單題平均數
工作環境	8	35.03	6.79	4.38
工作回饋	8	37.87	5.62	4.73
人際關係	8	38.67	4.96	4.83
薪資福利與待遇	8	34.10	7.64	4.26
工作滿意總分	32	145.67	21.20	4.55

N=545

由表 4-2 結果可得知，學齡前教師對於「工作滿意度總分」平均每題得分為 4.55，在 Likert 六點量表中高於平均值 3.5 分，顯示整體而言，目前彰化縣幼兒園大部分教師具有良好的工作滿意度。就四個工作滿意度層面來看，學齡前教師在「人際關係」層面得分最高（平均每題得分 4.83），在「薪資福利與待遇」層面得分最低（平均每題得分 4.26），但四個層面均能保持良好的水準以上。

參、綜合討論

一、彰化縣學齡前教師之情緒智力現況

從分析結果得知，學齡前教師情緒智力的概況，其總平均得分為 3.11，在

Likert 四點量表中屬於中上程度，顯示學齡前教師整體情緒智力表現是趨於正向。而在情緒智力四個層面的表現也都高於平均值 2.5 分，平均表現介於 2.87～3.23 之間，代表學齡前教師四個層面「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」普遍趨向中等以上，其中「情緒辨識」與「情緒調節」的平均得分介於 3.17～3.23 分之間，表示學齡前教師的情緒辨識與調節能力佳；至於「情緒理解」與「情緒表達」的平均得分相對地較低，介於 2.87～3.08 分之間，表示學齡前教師在情緒理解與表達能力上相較為弱。

綜合上述研究發現，學齡前教師之整體情緒智力趨於正向且屬於中度以上偏高，此與關美華（2000）、林約宏（2001）、高麒雅（2004）、蔡馨慧（2007）和邱蓮春（2010）等人的研究結果相似，但和連久慧（2008）的研究結果，國小教師情緒智力屬於中等偏差程度有所差異；學齡前教師的情緒辨識與調節能力佳，與黃秋雅（2004）的研究結果相符，但和邱蓮春（2010）的研究結果有所差異。

二、彰化縣學齡前教師之工作滿意度現況

從分析結果得知，學齡前教師工作滿意度的概況，其總平均得分為 4.55，在 Likert 六點量表中屬於中間值以上偏高的程度，顯示學齡前教師整體工作滿意度表現相當良好。而在工作滿意度四個層面的表現也都高於平均值 3.5 分，平均表現介於 4.26～4.83 之間，代表學齡前教師四個層面「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」及「薪資福利與待遇」皆為中等程度以上，其中「工作回饋」與「人際關係」的平均得分介於 4.73～4.83 分之間，表示學齡前教師對工作回饋與人際關係層面較為滿意；至於「工作環境」與「薪資福利與待遇」的平均得分相對地較低，介於 4.26～4.38 分之間，表示學齡前教師對工作環境與薪資福利與態度層面上相較為不滿意。

綜合上述研究發現，學齡前教師之整體工作滿意度趨於正向且屬於中度偏高程度，此與李新民（2003）、高麒雅（2004）、蔡馨慧（2007）、洪玉燕（2007）、陳勉福（2008）、林雨欣（2010）和邱蓮春（2010）的研究結果相似；工作滿意度四層面以「人際關係」層面最為滿意，「薪資福利與待遇」層面較為不滿意，此結果與高麒雅（2004）、蔡怡貞（2007）、林雨欣（2010）和邱蓮春的研究結果相符。

第二節 不同背景變項學齡前教師在情緒智力的差異情形

本節旨在說明不同背景變項（年齡、最高學歷、任教年資、婚姻、薪資及學校類別等六個變項）之學齡前教師對情緒智力是否有顯著的差異。統計分析上，以個人背景變項為自變項，情緒智力量表之得分情況為依變項，進行單因子變異數分析或 t 考驗（t-test），若符合變異數同質性檢定，則採「Scheffe 法」做事後比較；未符合者，則採「Game-Howell」做事後比較。以驗證研究假設一「不同背景變項的學齡前教師其情緒智力有顯著差異」。

壹、不同背景變項之學齡前教師情緒智力之差異分析

一、不同年齡之學齡前教師在情緒智力上之差異分析

由表 4-3 可得知：

（一）整體層面

不同年齡之學齡前教師在情緒智力總分上，其 F 值為 2.349， p 值=.053 > .05，未達顯著水準，表示不同年齡之學齡前教師對整體情緒智力沒有顯著差異。

（二）分層面

在情緒智力各層面上，「情緒辨識」之 F 值為 2.579， p =.037 < .05；「情緒理解」之 F 值為 1.742， p =.139 > .05；「情緒表達」之 F 值為 1.233， p =.296 > .05；「情緒調節」之 F 值為 1.190， p =.314 > .05，顯示除了「情緒辨識」層面有顯著差異外，其他層面均沒有顯著差異。再經由事後比較檢測得知，年齡 41-50 歲的教師在「情緒辨識」這個層面的得分高於年齡 25 歲以下的教師，顯示年齡 41-50 歲的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力顯著高於年齡 25 歲以下的教師。

表 4-3

不同年齡學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表

層面	年齡	個數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值	事後比較
情緒辨識	1	72	15.63	1.76	組間	42.05	4	10.51	2.579	.037	4 > 1
	2	126	16.10	2.07	組內	2200.96	540	4.08			
	3	189	16.03	1.99	總和	2243.00	544				
	4	125	16.51	2.09							
	5	33	16.45	2.20							
	總和	545	16.13	2.03							
情緒理解	1	72	11.21	1.82	組間	17.76	4	4.44	1.742	.139	
	2	126	11.56	1.75	組內	1376.39	540	2.55			
	3	189	11.36	1.38	總和	1394.15	544				
	4	125	11.74	1.64							
	5	33	11.55	1.46							
	總和	545	11.49	1.60							
情緒表達	1	72	8.99	1.17	組間	8.04	4	2.01	1.233	.296	
	2	126	9.25	1.21	組內	880.83	540	1.63			
	3	189	9.21	1.29	總和	888.87	544				
	4	125	9.40	1.39							
	5	33	9.21	1.27							
	總和	545	9.23	1.28							
情緒調節	1	72	21.75	2.53	組間	33.80	4	8.45	1.190	.314	
	2	126	22.42	2.81	組內	3833.22	540	7.10			
	3	189	22.08	2.51	總和	3867.02	544				
	4	125	22.38	2.74							
	5	33	22.64	2.92							
	總和	545	22.22	2.67							
情緒智力總分	1	72	57.57	5.89	組間	337.09	4	84.27	2.349	.053	
	2	126	59.33	6.28	組內	19375.67	540	35.88			
	3	189	58.68	5.67	總和	19712.75	544				
	4	125	60.04	6.08							
	5	33	59.85	6.50							
	總和	545	59.06	6.02							

註：1=25 歲以下，2=26-30 歲，3=31-40 歲，4=41-50 歲，5=51 歲以上。

二、不同學歷之學齡前教師在情緒智力上之差異分析

由表 4-4 可得知：

(一) 整體層面

不同學歷之學齡前教師在情緒智力總分上，其 F 值為 1.308， p 值=.259 > .05，未達顯著水準，表示不同學歷之學齡前教師對整體情緒智力沒有顯著差異。

(二) 分層面

在情緒智力各層面上，「情緒辨識」之 F 值為 1.801， p =.111 > .05；「情緒理解」之 F 值為 1.903， p =.092 > .05；「情緒表達」之 F 值為 1.300， p =.262 > .05；「情緒調節」之 F 值為 1.104， p =.357 > .05，顯示四個層面均未達顯著水準，表示不同學歷之學齡前教師對情緒智力各層面沒有顯著差異。



表 4-4
不同學歷學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表

層面	最高學歷	個數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值
情緒辨識	1	72	16.00	2.14	組間	36.64	5	7.33	1.801	.111
	2	26	15.19	1.13	組內	2152.71	529	4.07		
	3	320	16.16	2.01	總和	2189.35	534			
	4	56	16.23	1.96						
	5	35	15.80	2.29						
	6	26	16.69	2.20						
	總和	535	16.10	2.02						
情緒理解	1	72	11.96	2.11	組間	23.83	5	4.77	1.903	.092
	2	26	11.65	2.02	組內	1324.98	529	2.51		
	3	320	11.35	1.47	總和	1348.80	534			
	4	56	11.46	1.55						
	5	35	11.29	1.25						
	6	26	11.42	1.10						
	總和	535	11.46	1.59						
情緒表達	1	72	9.38	1.40	組間	10.43	5	2.08	1.300	.262
	2	26	9.08	.98	組內	849.20	529	1.61		
	3	320	9.19	1.21	總和	859.63	534			
	4	56	9.45	1.43						
	5	35	8.89	1.25						
	6	26	9.42	1.42						
	總和	535	9.23	1.27						
情緒調節	1	72	22.54	2.73	組間	39.01	5	7.80	1.104	.357
	2	26	21.65	2.50	組內	3739.67	529	7.07		
	3	320	22.15	2.71	總和	3778.68	534			
	4	56	22.13	2.36						
	5	35	21.71	2.47						
	6	26	22.92	2.86						
	總和	535	22.19	2.66						
情緒智力總分	1	72	59.88	6.65	組間	234.57	5	46.91	1.308	.259
	2	26	57.58	5.42	組內	18968.01	529	35.86		
	3	320	58.85	5.91	總和	19202.58	534			
	4	56	59.27	5.61						
	5	35	57.69	5.94						
	6	26	60.46	6.37						
	總和	535	58.97	5.99						

註：1=專科(幼教相關科系)，2=專科(非幼教相關科系)，3=大學(幼教相關科系)，4=大學(非幼教相關科系)，5=研究所(幼教相關科系)，6=研究所(非幼教相關科系)。

三、不同任教年資之學齡前教師在情緒智力上之差異分析

由表 4-5 可得知：

(一) 整體層面

不同任教年資之學齡前教師在情緒智力總分上，其 F 值為 1.311， p 值=.270 > .05，未達顯著水準，表示不同任教年資之學齡前教師對整體情緒智力沒有顯著差異。

(二) 分層面

在情緒智力各層面上，「情緒辨識」之 F 值為 1.985， p =.115 > .05；「情緒理解」之 F 值為.353， p =.787 > .05；「情緒表達」之 F 值為.914， p =.434 > .05；「情緒調節」之 F 值為 1.064， p =.364 > .05，顯示四個層面均未達顯著水準，表示不同任教年資之學齡前教師對情緒智力各層面沒有顯著差異。



表 4-5
不同任教年資學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表

層面	任教年資	個數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值
情緒辨識	1	205	15.92	1.98	組間	24.42	3	8.14	1.985	.115
	2	117	16.22	2.01	組內	2218.59	541	4.10		
	3	91	16.01	1.97	總和	2243.01	544			
	4	132	16.45	2.14						
	總分	545	16.13	2.03						
情緒理解	1	205	11.47	1.81	組間	2.73	3	.91	.353	.787
	2	117	11.62	1.64	組內	1391.42	541	2.57		
	3	91	11.41	1.48	總和	1394.15	544			
	4	132	11.45	1.27						
	總分	545	11.49	1.60						
情緒表達	1	205	9.14	1.24	組間	4.48	3	1.50	.914	.434
	2	117	9.34	1.34	組內	884.39	541	1.64		
	3	91	9.16	1.23	總和	888.87	544			
	4	132	9.32	1.31						
	總分	545	9.23	1.28						
情緒調節	1	205	22.14	2.63	組間	22.69	3	7.56	1.064	.364
	2	117	22.44	2.73	組內	3844.33	541	7.11		
	3	91	21.86	2.51	總和	3867.02	544			
	4	132	22.39	2.76						
	總分	545	22.22	2.67						
情緒智力總分	1	205	58.67	6.15	組間	142.25	3	47.42	1.311	.270
	2	117	59.62	5.95	組內	19570.51	541	36.18		
	3	91	58.44	5.90	總和	19712.75	544			
	4	132	59.61	5.93						
	總分	545	59.06	6.02						

註：1=5 年以內，2=6-10 年，3=11-15 年，4=15 年以上。

四、不同婚姻狀況之學齡前教師在情緒智力上之差異分析

由表 4-6 可得知：

(一) 整體層面

不同婚姻狀況之學齡前教師在情緒智力總分上，其 F 值為 4.217， p 值=.006 < .05，達顯著水準，表示不同婚姻狀況之學齡前教師對整體情緒智力有顯著差異。再由事後比較檢測其差異，卻發現兩兩間並無顯著差異存在。

(二) 分層面

在情緒智力各層面上，「情緒辨識」之 F 值為 6.423， $p=.000 < .05$ ；「情緒理解」之 F 值為 1.328， $p=.264 > .05$ ；「情緒表達」之 F 值為 1.790， $p=.148 > .05$ ；「情緒調節」之 F 值為 2.525， $p=.057 > .05$ ，顯示「情緒辨識」層面有顯著差異外，其他層面均沒有顯著差異。再由事後比較檢測得知，已婚的教師在「情緒辨識」這個層面的得分高於未婚及離婚的教師；喪偶的教師在「情緒辨識」這個層面的得分高於離婚的教師，顯示已婚的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力顯著高於未婚及離婚的教師；喪偶的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力顯著高於離婚的教師。

表 4-6

不同婚姻狀況學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表

層面	婚姻	個數	平均數	標準差	變異來源	變異數分析					事後比較
						平方和	自由度	均方	F 值	p 值	
情緒辨識	1	310	16.33	2.12	組間	77.26	3	25.75	6.423	.000	
	2	221	15.86	1.85	組內	2164.99	540	4.01			1>2
	3	9	14.56	1.24	總和	2242.25	543				1>3
	4	4	18.75	1.50							4>3
	總分	544	16.13	2.03							
情緒理解	1	310	11.57	1.57	組間	10.21	3	3.40	1.328	.264	
	2	221	11.36	1.62	組內	1383.70	540	2.56			
	3	9	11.33	2.12	總和	1393.91	543				
	4	4	12.50	1.29							
	總分	544	11.49	1.60							
情緒表達	1	310	9.29	1.31	組間	8.75	3	2.92	1.790	.148	
	2	221	9.17	1.24	組內	880.07	540	1.63			
	3	9	8.44	.88	總和	888.82	543				
	4	4	9.75	.96							
	總分	544	9.23	1.28							
情緒調節	1	310	22.40	2.74	組間	53.47	3	17.82	2.525	.057	
	2	221	21.94	2.53	組內	3812.06	540	7.06			
	3	9	22.00	2.45	總和	3865.53	543				
	4	4	24.75	3.30							
	總分	544	22.22	2.67							
情緒智力總分	1	310	59.59	6.16	組間	451.18	3	150.39	4.217	.006	
	2	221	58.33	5.69	組內	19260.44	540	35.67			
	3	9	56.33	5.87	總和	19711.62	543				
	4	4	65.75	6.65							ns
	總分	544	59.07	6.03							

註：1=已婚，2=未婚，3=離婚，4=喪偶。

ns 代表無顯著差異。

五、不同薪資之學齡前教師在情緒智力上之差異分析

由表 4-7 可得知：

(一) 整體層面

不同薪資之學齡前教師在情緒智力總分上，其 F 值為.618， p 值=.603 > .05，未達顯著水準，表示不同薪資之學齡前教師對整體情緒智力沒有顯著差異。

(二) 分層面

在情緒智力各層面上，「情緒辨識」之 F 值為 1.044， p =.373 > .05；「情緒理解」之 F 值為 2.118， p =.097 > .05；「情緒表達」之 F 值為.911， p =.435 > .05；「情緒調節」之 F 值為 1.364， p =.253 > .05，顯示四個層面均未達顯著水準，表示不同薪資之學齡前教師對情緒智力各層面沒有顯著差異。



表 4-7

不同薪資學齡前教師在整體情緒智力與各層面之變異數分析摘要表

層面	薪資	個數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值
情緒辨識	1	305	16.02	1.97	組間	12.91	3	4.30	1.044	.373
	2	115	16.23	1.93	組內	2230.10	541	4.12		
	3	66	16.14	2.12	總和	2243.01	544			
	4	59	16.49	2.41						
	總分	545	16.13	2.03						
情緒理解	1	305	11.64	1.78	組間	16.18	3	5.39	2.118	.097
	2	115	11.27	1.35	組內	1377.96	541	2.55		
	3	66	11.38	1.36	總和	1394.15	544			
	4	59	11.25	1.20						
	總分	545	11.49	1.60						
情緒表達	1	305	9.27	1.24	組間	4.47	3	1.49	.911	.435
	2	115	9.07	1.22	組內	884.40	541	1.64		
	3	66	9.35	1.40	總和	888.87	544			
	4	59	9.20	1.44						
	總分	545	9.23	1.28						
情緒調節	1	305	22.42	2.71	組間	29.02	3	9.68	1.364	.253
	2	115	21.90	2.49	組內	3837.99	541	7.09		
	3	66	21.94	2.47	總和	3867.02	544			
	4	59	22.12	2.94						
	總分	545	22.22	2.67						
情緒智力總分	1	305	59.34	6.20	組間	67.35	3	22.45	.618	.603
	2	115	58.48	5.22	組內	19645.40	541	36.31		
	3	66	58.80	6.04	總和	19712.75	544			
	4	59	59.07	6.54						
	總分	545	59.06	6.02						

註：1=30,000 元以下，2=30,001~40,000 元，3=40,001~50,000 元，4=50,001 元以上。

六、不同學校類別之學齡前教師在情緒智力上之差異分析

由表 4-8 可得知：

(一) 整體層面

不同學校類別之學齡前教師在「情緒智力總分」上，其 t 值為 $-.726$ ， p 值 $=.468 > .05$ ，未達顯著水準，表示不同學校類別之學齡前教師對整體情緒智力沒有顯著差異。

(二) 分層面

在情緒智力各層面上，「情緒辨識」之 t 值為 $.796$ ， $p=.427 > .05$ ；「情緒理解」之 t 值為 -1.337 ， $p=.182 > .05$ ；「情緒表達」之 t 值為 $-.863$ ， $p=.388 > .05$ ；「情緒調節」之 t 值為 -1.043 ， $p=.298 > .05$ ，顯示四個層面均未達顯著水準。表示情緒智力四層面，均未達顯著差異。

表 4-8

不同學校類別之學齡前教師在整體情緒智力與各層面 t 考驗摘要表

層面	學校類別	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
情緒辨識	公立幼兒園	219	16.21	2.15	.796	.427
	私立幼兒園	326	16.07	1.94		
情緒理解	公立幼兒園	219	11.37	1.46	-1.337	.182
	私立幼兒園	326	11.56	1.69		
情緒表達	公立幼兒園	219	9.17	1.31	-.863	.388
	私立幼兒園	326	9.27	1.26		
情緒調節	公立幼兒園	219	22.07	2.68	-1.043	.298
	私立幼兒園	326	22.32	2.65		
情緒智力 總分	公立幼兒園	219	58.84	6.28	-.726	.468
	私立幼兒園	326	59.22	5.84		

貳、綜合討論

本研究分別以年齡、最高學歷、任教年資、婚姻、薪資及學校類別等不同背景變項來探討學齡前教師情緒智力的整體及各層面的差異情形，茲將歸納整理如表 4-9 所示，其分述如下：

表 4-9
不同背景變項的學齡前教師情緒智力之差異摘要表

層面 變項	情緒 辨識	情緒 理解	情緒 表達	情緒 調節	情緒智力 總分
年齡	1=25 歲以下 2=26-30 歲 3=31-40 歲 4=41-50 歲 5=51 歲以上	4>1			
最高學歷	1=專科(幼教相關科系) 2=專科(非幼教相關科系) 3=大學(幼教相關科系) 4=大學(非幼教相關科系) 5=研究所(幼教相關科系) 6=研究所(非幼教相關科系)				
任教年資	1=5 年以內 2=6-10 年 3=11-15 年 4=15 年以上				
婚姻	1=已婚 2=未婚 3=離婚 4=喪偶	1>2 1>3 4>3			ns
薪資	1=30,000 元以下 2=30,001~40,000 元 3=40,001~50,000 元 4=50,001 元以上				
學校類別	1=公立幼兒園 2=私立幼兒園				

一、年齡

不同年齡之學齡前教師在「情緒智力總分」及「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」等三個層面均未達顯著水準。在「情緒辨識」層面則有達到顯著水準，再由事後比較檢測得知，學齡前教師在「情緒辨識」層面之得分有顯著差異，即年齡 41-50 歲的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力顯著高於年齡 25 歲以下的教師。因此，本研究假設 1-1「不同年齡之學齡前教師，其情緒智力有顯著差異」獲得部分支持。

本研究與李彥君（2002）、孫菁璣（2003）、劉妙真（2003）、黃秋雅（2004）與蔡馨慧（2006）的研究結果相似，顯示學齡前教師對於情緒智力，會因年齡的

不同而有所差異。但和劉郁梅（2001）、江欣霓（2002）及張學善、呂姿瑩（2005）與邱蓮春（2010）的研究不同。

本研究結果顯示，不同年齡在「情緒辨識」層面的情緒智力，呈顯著差異。推論本研究結果，如同 Goleman 所說：EQ 是能透過學習加以改善，且經由生活經驗的累積，進而持續發展。年紀愈長，其情緒智力不管是情緒本身的發展或者是面對情緒反應的方式，都會愈加以成熟。

二、最高學歷

不同學歷之學齡前教師在「情緒智力總分」及「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」等四層面均未達顯著水準。因此，研究假設 1-2「不同學歷之學齡前教師，其情緒智力有顯著差異」無法獲得支持。

本研究與顏淑惠（2000）、黃秋雅（2004）、蔡馨慧（2007）與邱蓮春（2010）的研究結果相似，顯示學齡前教師的情緒智力，不會因為學歷的不同而有所差異。但薛秀宜（2001）、林約宏（2001）、劉郁梅（2001）與陳淑媛（2005）的研究結果發現，不同教育程度的教師，在情緒智力上具有顯著的差異，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，不同學歷之學齡前教師在情緒智力四個分層面上均未達顯著差異。推論本研究結果，可能是幼兒園教師皆修習過相關教育學程且透過相關考試考取教師或教保員一職，教育當局也相當鼓勵教師在寒暑假或聘請講師來增加教師的專業素養和成長，以致教師的學識涵養相當。因此，不同學歷之學齡前教師在情緒智力方面無顯著差異。

三、任教年資

不同任教年資之學齡前教師在「情緒智力總分」及「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」等四層面均未達顯著水準。因此，研究假設 1-3「不同任教年資之學齡前教師，其情緒智力有顯著差異」無法獲得支持。

本研究與大多數學者的研究結果不同，其指出年資愈深的教師其情緒智力愈高（顏淑惠，2000；孫菁璣，2002；蔡馨慧，2006）。黃秋雅（2004）在研究中指出，任教年資 16 年以上的幼兒園老師，整體情緒智力高於任教年資 16 年以下的教師。但與關美華（2000）、劉郁梅（2001）、江欣霓（2002）、文惠慧（2007）與邱蓮春（2010）的研究結果相符。

推論本研究結果，可能是本研究所使用的研究工具、計分方式、對於情緒智力層面的界定及研究對象、區域等不同所造成的差異。

四、婚姻狀況

不同婚姻狀況之學齡前教師在「情緒智力總分」及「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」等三個層面均未達顯著水準。在「情緒辨識」層面則有達到顯著水準，再由事後比較檢測得知，學齡前教師在「情緒辨識」層面之得分有顯著差異，即已婚的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力顯著高於未婚及離婚的教師；喪偶的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力顯著高於離婚的教師。因此，研究假設 1-4 「不同婚姻之學齡前教師，其情緒智力有顯著差異」獲得部分支持。

本研究與關美華（2000）、張郁芬（2001）及高麒雅（2004）的研究結果，已婚者的情緒辨識層面高於未婚者，其研究結果相似。但與林約宏（2001）及李彥君（2002）的研究結果不同。

推論本研究結果，可能是因為已婚教師及喪偶的教師對家庭或兒女有更多的責任感，常必須多花時間來關愛家人之間的情感和辨識周遭人事物的情緒起伏，因此，學齡前教師不同婚姻在「情緒辨識」層面有顯著差異。

五、薪資

不同薪資之學齡前教師在「情緒智力總分」及「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」等四層面均未達顯著水準。因此，研究假設 1-5 「不同薪資之學齡前教師，其情緒智力有顯著差異」無法獲得支持。

不同薪資之學齡前教師在情緒智力方面無顯著差異，推論其原因，因為情緒的高低是受到他人的影響，唯有先了解自我的情緒，再經由不同層次的練習與思考，才能讓自己的情緒智力透過學習而成長，並不會因為薪資高低而增減情緒智力。因此，不同薪資之學齡前教師在四層面上均未達到顯著差異。

六、學校類別

不同學校類別學齡前教師在「情緒智力總分」及「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」、「情緒調節」等四個層面均未達顯著水準。因此，研究假設 1-6 「不同學校類別之學齡前教師，其情緒智力有顯著差異」無法獲得支持。

本研究與李彥君（2002）、顏淑惠（2000）及邱蓮春（2010）的研究結果相似，顯示不同學校類別之學齡前教師，其整體情緒智力與各層面上無顯著差異。但與黃秋雅（2004）及林約宏（2001）的研究結果不同。

推論本研究結果，可能是本研究所使用的研究工具、計分方式、研究對象（以學齡前教師為對象的相關研究很少）、區域等不同所造成的差異。



第三節 不同背景變項學齡前教師在工作滿意度的差異情形

本節旨在說明不同背景變項（年齡、最高學歷、任教年資、婚姻狀況、薪資及學校類別等六個變項）之學齡前教師對工作滿意度是否有顯著的差異。統計分析上，以個人背景變項為自變項，工作滿意度量表之得分情況為依變項，進行單因子變異數分析或 t 考驗（t-test），若符合變異數同質性檢定，則採「Scheffe 法」做事後比較；未符合者，則採「Game-Howell」做事後比較。以驗證研究假設二「不同背景變項的學齡前教師其工作滿意度有顯著差異」。

壹、不同背景變項之學齡前教師工作滿意度之差異分析

一、不同年齡之學齡前教師在工作滿意度上之差異分析

由表 4-10 可得知：

（一）整體層面

不同年齡之學齡前教師在工作滿意度總分上，其 F 值為 4.530， p 值=.001 < .05，達顯著水準，表示不同年齡之學齡前教師對整體工作滿意度有顯著差異。再經事後比較檢測得知，年齡 51 歲以上教師在「工作滿意度總分」的得分顯著高於年齡 26-30 歲及 31-40 歲教師，顯示年齡 51 歲以上教師工作滿意度顯著高於年齡 26-40 歲教師。

（二）分層面

在工作滿意度各層面上，「工作環境」之 F 值為 2.243， $p=.063 > .05$ ；「工作回饋」之 F 值為 5.788， $p=.000 < .05$ ；「人際關係」之 F 值為 2.105， $p=.079 > .05$ ；「薪資福利與待遇」之 F 值為 4.960， $p=.001 < .05$ ，顯示「工作回饋」與「薪資福利與待遇」達顯著差異，其他兩個未達顯著差異。再經由事後比較檢測得知，年齡 41-50 歲及 51 歲以上教師在「工作回饋」層面的得分顯著高於年齡 26-30 歲教師，顯示年齡 41 歲以上教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於 26-30 歲教師；年齡 51 歲以上教師在「工作回饋」層面的得分顯著高於 25 歲以下及 31-40 歲教師，顯示年齡 51 歲以上教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於 25 歲以下及 31-40 歲教師。年齡 51 歲以上教師在「薪資福利與待遇」的得分顯著高於年齡 26-30 歲及 31-40 歲教師，顯示年齡 51 歲以上教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於年齡 26-40 歲教師。

表 4-10

不同年齡學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要表

層面	年齡	個數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值	事後比較
工作環境	1	72	35.94	6.87	組間	409.35	4	102.34	2.243	.063	
	2	126	34.44	6.37	組內	24640.18	540	45.63			
	3	189	34.34	7.12	總和	25049.53	544				
	4	125	35.52	6.95							
	5	33	37.39	4.74							
	總和	545	35.03	6.79							
工作回饋	1	72	37.32	5.63	組間	705.68	4	176.42	5.788	.000	
	2	126	36.64	5.57	組內	16458.58	540	30.48			4>2
	3	189	37.54	5.52	總和	17164.26	544				5>1
	4	125	39.22	5.63							5>2
	5	33	40.61	4.61							5>3
	總和	545	37.87	5.62							
人際關係	1	72	38.31	5.08	組間	205.74	4	51.44	2.105	.079	
	2	126	38.37	4.93	組內	13197.48	540	24.44			
	3	189	38.21	5.10	總和	13403.22	544				
	4	125	39.58	4.84							
	5	33	39.79	4.08							
	總和	545	38.67	4.96							
薪資福利與待遇	1	72	34.35	6.81	組間	1124.03	4	281.01	4.960	.001	
	2	126	32.55	7.35	組內	30595.01	540	56.66			
	3	189	33.61	7.27	總和	31719.04	544				5>2
	4	125	35.11	8.62							5>3
	5	33	38.52	6.64							
	總和	545	34.10	7.64							
工作滿意度總分	1	72	145.92	20.64	組間	7936.07	4	1984.02	4.530	.001	
	2	126	141.99	20.41	組內	236489.80	540	437.94			
	3	189	143.70	21.14	總和	244425.86	544				5>2
	4	125	149.42	22.25							5>3
	5	33	156.30	16.57							
	總和	545	145.67	21.20							

註：1=25 歲以下，2=26-30 歲，3=31-40 歲，4=41-50 歲，5=51 歲以上。

二、不同學歷之學齡前教師在工作滿意度上之差異分析

由表 4-11 可得知：

(一) 整體層面

不同學歷之學齡前教師在工作滿意度總分上，其 F 值為 5.046， p 值 = .000 < .05，達顯著水準，表示不同學歷之學齡前教師對整體工作滿意度有顯著差異。再經事後比較檢測得知，最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「工作滿意度總分」的得分顯著高於其他四種最高學歷（專科(幼教相關科系)、專科(非幼教相關科系)、大學(幼教相關科系)及大學(非幼教相關科系)）畢業的教師，顯示研究所(非幼教相關科系)畢業的教師工作滿意度顯著高於其他四種學歷的教師。

(二) 分層面

在工作滿意度層面上，「工作環境」之 F 值為 1.465， $p=.200 > .05$ ；「工作回饋」之 F 值為 5.839， $p=.000 < .05$ ；「人際關係」之 F 值為 2.591， $p=.025 < .05$ ；「薪資福利與待遇」之 F 值為 7.861， $p=.000 < .05$ ，顯示「工作回饋」、「人際關係」和「薪資福利與待遇」等三層面達顯著差異，只有「工作環境」層面未達顯著差異。再經事後比較檢測得知，最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「工作回饋」層面的得分顯著高於最高學歷專科(幼教相關科系)、專科(非幼教相關科系)及大學(非幼教相關科系)畢業的教師，顯示最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於最高學歷專科(幼教相關科系)、專科(非幼教相關科系)及大學(非幼教相關科系)畢業的教師。「人際關係」層面經事後比較檢測其差異，發現兩兩間並無顯著差異存在。最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「薪資福利與待遇」的得分顯著高於其他四種最高學歷（專科(幼教相關科系)、專科(非幼教相關科系)、大學(幼教相關科系)及大學(非幼教相關科系)）畢業的教師，顯示最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於其他四種學歷的教師。

表 4-11

不同學歷學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要表

層面	最高學歷	個數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值	事後比較
工作環境	1	72	34.93	6.60	組間	326.09	5	65.22	1.465	.200	
	2	26	33.12	6.04	組內	23554.11	529	44.53			
	3	320	35.51	6.73	總和	23880.19	534				
	4	56	34.55	7.06							
	5	35	33.71	6.48							
	6	26	36.92	6.05							
	總和	535	35.17	6.69							
工作回饋	1	72	37.18	6.42	組間	835.84	5	167.17	5.839	.000	
	2	26	34.46	6.82	組內	15145.11	529	28.63			
	3	320	38.28	4.99	總和	15980.95	534				6>1
	4	56	37.21	5.46							6>2
	5	35	38.20	4.74							6>4
	6	26	41.92	5.29							
	總和	535	38.01	5.47							
人際關係	1	72	38.22	5.10	組間	309.33	5	61.87	2.591	.025	
	2	26	37.15	4.58	組內	12631.92	529	23.88			
	3	320	39.01	4.87	總和	12941.24	534				
	4	56	37.98	4.63							ns
	5	35	37.86	4.17							
	6	26	41.08	6.03							
	總和	535	38.73	4.92							
薪資福利與待遇	1	72	32.42	7.92	組間	2062.54	5	412.51	7.861	.000	
	2	26	31.38	7.07	組內	27759.17	529	52.48			
	3	320	34.41	7.08	總和	29821.70	534				6>1
	4	56	32.57	7.99							6>2
	5	35	36.57	6.05							6>3
	6	26	41.19	7.28							6>4
	總和	535	34.27	7.47							
工作滿意度總分	1	72	142.75	22.81	組間	10454.25	5	2090.85	5.046	.000	
	2	26	136.12	20.58	組內	219185.88	529	414.34			
	3	320	147.21	19.85	總和	229640.13	534				6>1
	4	56	142.32	20.86							6>2
	5	35	146.34	16.42							6>3
	6	26	161.12	22.64							6>4
	總和	535	146.18	20.74							

註：1=專科(幼教相關科系)，2=專科(非幼教相關科系)，3=大學(幼教相關科系)，4=大學(非幼教相關科系)，5=研究所(幼教相關科系)，6=研究所(非幼教相關科系)。

三、不同任教年資之學齡前教師在工作滿意度上之差異分析

由表 4-12 可得知：

(一) 整體層面

不同任教年資之學齡前教師在工作滿意度總分上，其 F 值為 7.281， p 值=.000 < .05，達顯著水準，表示不同任教年資之學齡前教師對整體工作滿意度有顯著差異。再經由事後比較檢定得知，年資 15 年以上的教師在「工作滿意度總分」的得分顯著高於任教年資 5 年以內、6-10 年及 11-15 年的教師，顯示年資 15 年以上的教師工作滿意度顯著高於任教年資 5 年以內及 6-15 年的教師。

(二) 分層面

在工作滿意度層面上，「工作環境」之 F 值為 1.566， $p=.197 > .05$ ；「工作回饋」之 F 值為 11.983， $p=.000 < .05$ ；「人際關係」之 F 值為 3.719， $p=.011 < .05$ ；「薪資福利與待遇」之 F 值為 7.994， $p=.000 < .05$ ，顯示「工作回饋」、「人際關係」和「薪資福利與待遇」等三層面達顯著差異，只有「工作環境」層面未達顯著差異。再經事後比較檢定得知，年資 15 年以上的教師在「工作回饋」層面的得分顯著高於任教年資 5 年以內、6-10 年及 11-15 年的教師，顯示年資 15 年以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於任教年資 5 年以內及 6-15 年的教師；年資 15 年以上的教師在「人際關係」層面的得分顯著高於年資 5 年以內的教師，顯示年資 15 年以上的教師在「人際關係」層面的工作滿意度顯著高於年資 5 年以內的教師；年資 15 年以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的得分顯著高於年資 5 年以內及 11-15 年的教師，顯示年資 15 年以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於年資 5 年以內及 11-15 年的教師。

表 4-12

不同任教年資學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要表

層面	任教年資	個數	平均數	標準差	變異數分析					事後比較	
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值		p 值
工作環境	1	205	34.86	6.81	組間	215.67	3	71.89	1.566	.197	
	2	117	34.95	7.25	組內	24833.86	541	45.90			
	3	91	34.09	7.07	總和	25049.53	544				
	4	132	36.02	6.03							
	總分	545	35.03	6.79							
工作回饋	1	205	36.68	5.88	組間	1069.52	3	356.51	11.983	.000	
	2	117	37.40	5.89	組內	16094.74	541	29.75			4>1
	3	91	37.70	5.13	總和	17164.26	544				4>2
	4	132	40.26	4.49							4>3
	總分	545	37.87	5.62							
人際關係	1	205	38.25	4.94	組間	270.80	3	90.27	3.719	.011	
	2	117	38.21	5.04	組內	13132.42	541	24.27			
	3	91	38.38	4.60	總和	13403.22	544				4>1
	4	132	39.91	4.76							
	總分	545	38.67	4.96							
薪資福利與待遇	1	205	32.96	7.54	組間	1346.37	3	448.79	7.994	.000	
	2	117	34.11	7.15	組內	30372.67	541	56.14			4>1
	3	91	32.82	7.64	總和	31719.04	544				4>3
	4	132	36.76	7.60							
	總分	545	34.10	7.64							
工作滿意度總分	1	205	142.75	21.39	組間	9486.38	3	3162.13	7.281	.000	
	2	117	144.68	22.03	組內	234939.49	541	434.27			4>1
	3	91	143.00	20.60	總和	244425.86	544				4>2
	4	132	152.94	18.97							4>3
	總分	545	145.67	21.20							

註：1=5 年以內，2=6-10 年，3=11-15 年，4=15 年以上。

四、不同婚姻狀況之學齡前教師在工作滿意度上之差異分析

由表 4-13 可得知：

(一) 整體層面

不同婚姻狀況之學齡前教師在工作滿意度總分上，其 F 值為 1.442， p 值=.230 > .05，未達顯著水準，表示不同婚姻狀況之學齡前教師對整體工作滿意度沒有顯著差異。

(二) 分層面

在工作滿意度層面上，「工作環境」之 F 值為.642， p =.588 > .05；「工作回饋」之 F 值為 2.864， p =.036 < .05；「人際關係」之 F 值為 3.356， p =.019 < .05；「薪資福利與待遇」之 F 值為.832， p =.477 > .05，顯示除了「工作回饋」和「人際關係」層面達到顯著水準外，其他兩個層面沒有達顯著水準，表示不同婚姻狀況之學齡前教師在「工作回饋」和「人際關係」兩層面有顯著差異。再由事後比較檢測得知，在「工作回饋」和「人際關係」兩層面，兩兩組間差異均未達顯著差異。

表 4-13

不同婚姻狀況學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要表

層面	婚姻	個數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值	事後比較
工作環境	1	310	35.12	6.81	組間	88.90	3	29.63	.642	.588	
	2	221	34.75	6.86	組內	24935.88	540	46.18			
	3	9	36.56	3.94	總和	25024.78	543				
	4	4	38.50	6.35							
	總分	544	35.02	6.79							
工作回饋	1	310	38.41	5.58	組間	268.78	3	89.60	2.864	.036	
	2	221	37.10	5.53	組內	16890.95	540	31.28			
	3	9	36.78	7.01	總和	17159.73	543				ns
	4	4	41.00	7.16							
	總分	544	37.87	5.62							
人際關係	1	310	39.09	4.88	組間	245.28	3	81.76	3.356	.019	
	2	221	38.18	5.03	組內	13156.16	540	24.36			
	3	9	35.00	3.46	總和	13401.44	543				ns
	4	4	40.75	6.60							
	總分	544	38.66	4.97							
薪資福利與待遇	1	310	34.14	8.21	組間	145.81	3	48.60	.832	.477	
	2	221	34.04	6.90	組內	31549.23	540	58.42			
	3	9	31.78	4.18	總和	31695.03	543				
	4	4	39.00	6.83							
	總分	544	34.10	7.64							
工作滿意度總分	1	310	146.75	21.85	組間	1941.24	3	647.08	1.442	.230	
	2	221	144.08	20.37	組內	242306.70	540	448.72			
	3	9	140.11	13.33	總和	244247.94	543				
	4	4	159.25	26.29							
	總分	544	145.65	21.21							

註：1=已婚，2=未婚，3=離婚，4=喪偶。

ns 表示未達顯著差異。

五、不同薪資之學齡前教師在工作滿意度上之差異分析

由表 4-14 可得知：

(一) 整體層面

不同薪資之學齡前教師在工作滿意度總分上，其 F 值為 16.901， p 值=.000 < .05，達顯著水準，表示不同薪資之學齡前教師對整體工作滿意度有顯著差異。再由事後比較檢測得知，薪資 30,001~40,000 元、40,001~50,000 元及 50,001 以上的教師在「工作滿意度總分」的得分顯著高於薪資 30,000 元以下的教師，顯示薪資 30,001 元以上的教師工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「工作滿意度總分」的得分顯著高於薪資 30,001~40,000 元及 40,001~50,000 元的教師，顯示薪資 50,001 元以上的教師工作滿意度顯著高於薪資 30,001~50,000 元的教師。

(二) 分層面

在工作滿意度層面上，「工作環境」之 F 值為 3.735， p =.011 < .05；「工作回饋」之 F 值為 13.872， p =.000 < .05；「人際關係」之 F 值為 3.063， p =.028 < .05；「薪資福利與待遇」之 F 值為 36.549， p =.000 < .05，顯示四個層面均達顯著水準，表示不同薪資之學齡前教師對工作滿意度四個層面均有顯著差異。再由事後比較檢測得知，薪資 50,001 元以上的教師在「工作環境」層面的得分顯著高於薪資 30,000 元以下的教師，顯示薪資 50,001 元以上的教師在「工作環境」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師。薪資 30,001~40,000 元及 50,001 元以上的教師在「工作回饋」層面的得分顯著高於薪資 30,000 元以下的教師，顯示薪資 30,001~40,000 元及 50,001 元以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「工作回饋」層面的得分顯著高於薪資 30,001~40,000 元及 40,001~50,000 元的教師，顯示薪資 50,001 元以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,001~50,000 元的教師。薪資 50,001 元以上的教師在「人際關係」層面的得分顯著高於薪資 30,000 元以下的教師，顯示薪資 50,001 元以上的教師在「人際關係」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師。薪資 30,001~40,000 元、40,001~50,000 元及 50,001 元以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的得分顯著高於薪資 30,000 元以下的教師，顯示薪資 30,001 元以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 50,001

元以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的得分顯著高於薪資 30,001~40,000 元及 40,001~50,000 元的教師，顯示薪資 50,001 元以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,001~50,000 元的教師。

表 4-14
不同薪資學齡前教師在整體工作滿意度與各層面之變異數分析摘要表

層面	薪資	個數	平均數	標準差	變異數分析					事後比較	
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值		p 值
工作環境	1	305	34.38	6.79	組間	508.29	3	169.43	3.735	.011	
	2	115	35.28	6.73	組內	24541.24	541	45.36			
	3	66	35.39	7.37	總和	25049.53	544				4>1
	4	59	37.51	5.61							
	總分	545	35.03	6.79							
工作回饋	1	305	36.76	5.74	組間	1226.07	3	408.69	13.872	.000	2>1
	2	115	38.57	5.01	組內	15938.19	541	29.46			4>1
	3	66	38.61	5.16	總和	17164.26	544				4>2
	4	59	41.46	4.76							4>3
	總分	545	37.87	5.62							
人際關係	1	305	38.25	4.56	組間	223.83	3	74.61	3.063	.028	
	2	115	38.90	5.12	組內	13179.40	541	24.36			
	3	66	38.67	5.79	總和	13403.22	544				4>1
	4	59	40.34	5.39							
	總分	545	38.67	4.96							
薪資福利與待遇	1	305	31.81	7.47	組間	5345.32	3	1781.78	36.549	.000	2>1
	2	115	34.89	7.30	組內	26373.72	541	48.75			3>1
	3	66	36.73	5.47	總和	31719.04	544				4>1
	4	59	41.49	4.85							4>2
	總分	545	34.10	7.64							4>3
工作滿意度總分	1	305	141.20	20.55	組間	20944.49	3	6981.50	16.901	.000	2>1
	2	115	147.63	20.65	組內	223481.37	541	413.09			3>1
	3	66	149.39	21.32	總和	244425.86	544				4>1
	4	59	160.80	17.07							4>2
	總分	545	145.67	21.20							4>3

註：1=30,000 元以下，2=30,001~40,000 元，3=40,001~50,000 元，4=50,001 元以上。

六、不同學校類別之學齡前教師在工作滿意度上之差異分析

由表 4-15 可得知：

(一) 整體層面

不同學校類別之學齡前教師在工作滿意度總分上，其 t 值為 4.490， $p=.000 < .05$ ，達顯著水準，表示不同學校類別之學齡前教師對整體工作滿意度有顯著差異，服務於公立幼兒園之學齡前教師，其整體工作滿意度顯著大於私立幼兒園之學齡前教師。

(二) 分層面

在工作滿意度各層面上，「工作環境」之 t 值為 2.996， $p=.003 < .05$ ；「工作回饋」之 t 值為 4.842， $p=.000 < .05$ ；「人際關係」之 t 值為 .812， $p=.417 > .05$ ；「薪資福利與待遇」之 t 值為 5.922， $p=.000 < .05$ ，顯示「工作環境」、「工作回饋」和「薪資福利與待遇」三層面有顯著水準，「人際關係」層面均未達顯著水準。表示在「工作環境」、「工作回饋」和「薪資福利與待遇」三層面，公立幼兒園教師的得分比私立幼兒園教師高，亦即公立幼兒園教師在「工作環境」、「工作回饋」和「薪資福利與待遇」三層面的工作滿意度顯著較高於私立幼兒園教師。

表 4-15

不同學校類別之學齡前教師在整體工作滿意度與各層面 t 考驗摘要表

層面	學校類別	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作環境	公立幼兒園	219	36.06	6.24	2.996	.003
	私立幼兒園	326	34.34	7.05		
工作回饋	公立幼兒園	219	39.23	5.02	4.842	.000
	私立幼兒園	326	36.96	5.82		
人際關係	公立幼兒園	219	38.88	5.24	.812	.417
	私立幼兒園	326	38.52	4.77		
薪資福利與待遇	公立幼兒園	219	36.40	6.71	5.922	.000
	私立幼兒園	326	32.56	7.84		
工作滿意度總分	公立幼兒園	219	150.56	19.38	4.490	.000
	私立幼兒園	326	142.39	21.76		

貳、綜合討論

本研究分別以年齡、最高學歷、任教年資、婚姻狀況、薪資及學校類別等不同背景變項來探討學齡前教師工作滿意度的整體及各層面的差異情形，茲將歸納整理如表 4-16 所示，其分述如下：

表 4-16
不同背景變項的學齡前教師工作滿意度之差異摘要表

層面 變項	工作 環境	工作 回饋	人際 關係	薪資福利 與待遇	工作滿意 度總分
年齡	1=25 歲以下		4>2		
	2=26-30 歲		5>2	5>2	5>2
	3=31-40 歲		5>1	5>3	5>3
	4=41-50 歲		5>3		
	5=51 歲以上				
最高 學歷	1=專科 (幼教相關科系)				
	2=專科 (非幼教相關科系)				
	3=大學 (幼教相關科系)		6>1	6>1	6>1
	4=大學 (非幼教相關科系)		6>2	6>2	6>2
	5=研究所 (幼教相關科系)		6>3	6>3	6>3
	6=研究所 (非幼教相關科系)		6>4	6>4	6>4
任教 年資	1=5 年以內				
	2=6-10 年		4>1	4>1	4>1
	3=11-15 年		4>2	4>3	4>2
	4=15 年以上		4>3		4>3
婚姻	1=已婚				
	2=未婚		ns	ns	
	3=離婚				
	4=喪偶				
薪資	1=30,000 元以下			2>1	2>1
	2=30,001~40,000 元		2>1	3>1	3>1
	3=40,001~50,000 元	4>1	4>1	4>1	4>1
	4=50,001 元以上		4>2	4>2	4>2
學校 類別	1=公立幼兒園				
	2=私立幼兒園	1>2	1>2	1>2	1>2

一、年齡

不同年齡之學齡前教師在「工作環境」及「人際關係」等二層面未達顯著水準。在「工作滿意度總分」與「工作回饋」及「薪資福利與待遇」等二層面則達到顯著水準。經由事後比較檢測後得知，學齡前教師在「工作滿意總分」與「工作回饋」及「薪資福利與待遇」等二層面之得分有顯著差異，即年齡 51 歲以上教師工作滿意度顯著高於年齡 26-40 歲教師；年齡 41 歲以上教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於 26-30 歲教師；年齡 51 歲以上教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於 25 歲以下及 31-40 歲教師；年齡 51 歲以上教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於年齡 26-40 歲教師。因此，研究假設 2-1「不同年齡之學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異」獲得部分支持。

本研究與陳佩汝（2002）、李英蘭（2006）蔡怡貞（2007）、蔡馨慧（2007）及林心怡（2011）等之研究結果相似。多數研究發現，工作滿意度與年齡呈現直線相關，代表不同年齡的學齡前教師在整體工作滿意度及各層面有顯著差異。不過與邱蓮春（2010）及廖雅靖（2010）的研究結果不同。

推論本研究結果可能是年輕教師剛進入教職，年輕氣盛，對幼教的生態認知不清，往往有較高的理想及抱負，薪資也較年長者低，若工作回饋與自我認知有所差異時，易產生挫敗感及不滿情緒，而影響工作滿意度，然而較年長的教師薪資與福利結構都較年輕時增加，對工作的期待及要求都較有正向的認知，因此其工作滿意度相對較高。

二、最高學歷

不同學歷之學齡前教師在「工作環境」層面未達顯著水準。在「工作滿意度總分」及「工作回饋」、「人際關係」、「薪資福利與待遇」等三層面則有達到顯著水準。經事後比較檢測後得知，學齡前教師在「工作滿意總分」與「工作回饋」及「薪資福利與待遇」等二層面之得分有顯著差異，而「人際關係」未達顯著水準。亦即學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師工作滿意度顯著高於其他四種學歷的教師；最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於最高學歷專科(幼教相關科系)、專科(非幼教相關科系)及大學(非幼教相關科系)畢業的教師；最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於其他四種學歷的教師。因此，研究假設 2-2「不同學歷之學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異」獲得部

分支持。

本研究與李英蘭（2005）、廖雅靖（2010）及侯嘉萍（2010）的研究相似，其研究認為，教師的學歷愈高，所期待的工作報酬就愈高，假如期待愈不容易實現，則工作滿意度就愈低落。但與蔡馨慧（2007）、謝孟珊（2010）、邱蓮春（2010）及林淑惠（2012）的研究結果不同。

余景達（2002）與周昌柏（2005）的研究曾表示，教師專業背景與工作滿意度呈正相關。因此，推論本研究結果，可能是政府宣布幼托整合，對於師資整合與轉換的年限皆有一定的規定，更面臨少子化來臨，所以幼兒園在聘請教師時，對學歷高低的要求也相對提升，而學歷愈高愈獲得較高的肯定，薪資及待遇相對提高，進而提升了工作滿意度。

三、任教年資

不同任教年資之學齡前教師在「工作環境」層面未達顯著水準，在「工作滿意度總分」及「工作回饋」、「人際關係」、「薪資福利與待遇」等三層面則有達到顯著水準。經由事後比較檢測後得知，學齡前教師在「工作滿意度總分」及「工作回饋」、「人際關係」、「薪資福利與待遇」等三層面得分均有顯著差異，即年資 15 年以上的教師工作滿意度顯著高於任教年資 5 年以內及 6-15 年的教師；年資 15 年以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於任教年資 5 年以內及 6-15 年的教師；年資 15 年以上的教師在「人際關係」層面的工作滿意度顯著高於年資 5 年以內的教師；年資 15 年以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於年資 5 年以內及 11-15 年的教師。因此，研究假設 2-3「不同任教年資之學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異」獲得部分支持。

本研究與潘安堂（2002）、蔡馨慧（2007）、廖雅靖（2010）及林心怡（2011）的研究結果相似，年資增長會提高工作滿意度；與蔡怡貞（2007）、邱蓮春（2010）及謝孟珊（2010）的研究結果不同。

推論本研究結果，可能是任教年資較久，教學經驗較為豐富，與家長的應對較能受到家長的肯定，也提升自我的人際關係，因此不同任教年資在工作回饋、人際關係及薪資的工作滿意度愈高。

四、婚姻狀況

不同婚姻在「工作滿意度總分」及「工作環境」、「薪資福利與待遇」未達顯著水準。在「工作回饋」、「人際關係」二層面則有達到顯著水準，再由事後比較

檢測得知，在「工作回饋」和「人際關係」兩層面，兩兩組間差異均未達顯著差異。因此，研究假設 2-4「不同婚姻之學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異」無法得到支持。

本研究與關美華（2000）、謝孟珊（2010）、黃金印（2011）及林淑惠（2012）的研究結果相似，婚姻狀況與工作滿意度沒有顯著相關。但與黃盈彰（2002）、高麒雅（2004）、何佳樺（2007）、蔡馨慧（2007）、侯嘉萍（2010）及林心怡（2011）的研究結果有所差異。

推論本研究結果，可能是本研究所使用的研究工具、計分方式、對於工作滿意度層面的界定及研究對象、區域等不同所造成的差異。

五、薪資

不同薪資在「工作滿意度總分」及各層面「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」及「薪資福利與待遇」等四層面均達到顯著水準，再經由事後檢測得知，學齡前教師在「工作滿意度總分」及各層面「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」及「薪資福利與待遇」等四層面之得分均有顯著差異，即薪資 30,001 元以上的教師工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 50,001 元以上的教師工作滿意度顯著高於薪資 30,001~50,000 元的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「工作環境」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 30,001~40,000 元及 50,001 元以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,001~50,000 元的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「人際關係」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 30,001 元以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,001~50,000 元的教師。因此，研究假設 2-5「不同薪資之學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異」完全得到支持。

本研究與謝文全（1993）、張美麗（1993）、李新民（2003）及劉淑雯（2003）等人的研究結果相似，其工作滿意度相對愈高，呈現顯著正相關。

本研究結果顯示，不同薪資之學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異。其原因可能是，每個月的薪資本是個人工作的基本需求，對工作長時間的付出後，一定會去衡量這份工作所得到的投資報酬率是否合理，若付出和酬報呈現正相關，

則教師對此份工作的認同感就會提高，工作滿意度也相對的較高。

六、學校類別

不同學校類別「工作滿意度總分」及「工作環境」、「工作回饋」、「薪資福利與待遇」三層面達顯著差異，而「人際關係」未達顯著水準。即公立幼兒園教師在「整體工作滿意度」及「工作環境」、「工作回饋」、「薪資福利與待遇」三層面的工作滿意度顯著較高於私立幼兒園教師。因此，研究假設 2-6「不同學校類別之學齡前教師，其工作滿意度有顯著差異」獲得部分支持。

本研究與李新民（2003）、廖雅靖（2010）及林心怡（2011）等人的研究相似，學校類別與工作滿意度有其差異；不過有些研究卻顯示，教師的工作滿意度不會因為學校類別而有所差異（邱蓮春，2010；廖雅靖，2010；謝孟珊，2010）。

推論本研究結果，可能是私立幼兒園為了因應少子化，必須舉辦許多節慶的慶祝晚會來吸引孩子及家長的參與，工作時間與份量相對提高，所以私立幼兒園教師在工作環境層面的工作滿意度較低；公立幼兒園教師較能主導課程，擁有較高的教學自主權，相對成就感提高，所以公立幼兒園教師在工作回饋層面的工作滿意度較高。

第四節 學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關分析

本節旨在探討學齡前教師在情緒智力與工作滿意度之相關，首先以皮爾森 (Pearson) 積差相關分析兩者之整體與各層面的相關程度，接著再以典型相關分析學齡前教師情緒智力四個層面和工作滿意度四個層面是否有顯著相關性。以驗證研究假設三「學齡前教師之情緒智力與工作滿意度具顯著相關」。

壹、學齡前教師情緒智力與工作滿意度之積差相關分析

本研究為了瞭解彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意之間是否有顯著相關，則利用 Pearson 積差相關之統計方法分析，相關係數絕對值在.400 以下者為「低度相關」、相關係數絕對值在.400 以上而小於.700 者為「中度相關」、相關係數絕對值在.700 以上者為「高度相關」。分析結果如表 4-17 所示。

表4-17
情緒智力與工作滿意度的積差相關分析摘要表

	工作環境	工作回饋	人際關係	薪資福利與待遇	工作滿意度總分
情緒辨識	.141**	.241**	.327**	.105*	.223**
情緒理解	.126**	.103*	.190**	.028	.122**
情緒表達	.134**	.218**	.313**	.059	.195**
情緒調節	.177**	.276**	.334**	.055	.228**
情緒智力總分	.188**	.277**	.375**	.080	.250**

* $p < .05$ ，** $p < .01$

一、由研究結果得知「情緒智力總分」和「工作滿意度總分」之相關係數為.250 ($p < .01$)，達到顯著水準。顯示彰化縣學齡前教師整體情緒智力與整體工作滿意度間呈現低度正相關。由此可知，彰化縣學齡前教師整體情緒智力愈高，則工作滿意度也愈高。

二、就「情緒辨識」層面而言，與「工作滿意度總分」的相關係數為.223 ($p < .01$)，達顯著水準，兩者之間呈現低度正相關。與「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」和「薪資福利與待遇」等層面均達顯著水準，且呈現低度正相關。顯示彰化縣學齡前教師在「情緒辨識」層面的情緒智力愈高，「工作滿意度總分」、「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」和「薪資福利與待遇」等層面的感受也愈高。

- 三、就「情緒理解」層面而言，與「工作滿意度總分」的相關係數為.122 ($p < .01$)，達顯著水準，兩者之間呈現低度正相關。與「工作環境」、「工作回饋」和「人際關係」等層面均達顯著水準，且呈現低度正相關。顯示彰化縣學齡前教師在「情緒理解」層面的情緒智力愈高，「工作滿意度總分」、「工作環境」、「工作回饋」和「人際關係」等層面的感受也愈高。
- 四、就「情緒表達」層面而言，與「工作滿意度總分」的相關係數為.195 ($p < .01$)，達顯著水準，兩者之間呈現低度正相關。與「工作環境」、「工作回饋」和「人際關係」等層面均達顯著水準，且呈現低度正相關。顯示彰化縣學齡前教師在「情緒表達」層面的情緒智力愈高，「工作滿意度總分」、「工作環境」、「工作回饋」和「人際關係」等層面的感受也愈高。
- 五、就「情緒調節」層面而言，與「工作滿意度總分」的相關係數為.228 ($p < .01$)，達顯著水準，兩者之間呈現低度正相關。與「工作環境」、「工作回饋」和「人際關係」等層面均達顯著水準，且呈現低度正相關。顯示彰化縣學齡前教師在「情緒調節」層面的情緒智力愈高，「工作滿意度總分」、「工作環境」、「工作回饋」和「人際關係」等層面的感受也愈高。
- 六、由整體情緒智力及各層面與整體工作滿意度及各層面之相關情形發現，「情緒智力總分」和「人際關係」層面相關最高，相關係數為.375 ($p < .01$)；「情緒理解」層面和「工作回饋」層面相關最低，相關係數為.103 ($p < .05$)。
- 七、整體情緒智力及各層面與整體工作滿意度及各層面之相關係數為.103~.375 之間，均呈現顯著正相關，顯示學齡前教師的情緒智力得分愈高，其工作滿意度得分也會愈高。

綜合以上結果得知，「情緒智力總分」與「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」和「情緒調節」等四層面 和「工作滿意度總分」與「工作環境」、「工作回饋」和「人際關係」等三層面之間的相關係數達顯著水準，且大多為低度正相關。

貳、學齡前教師情緒智力與工作滿意度之典型相關分析

本研究利用典型相關分析法，來探討情緒智力四層面和工作滿意度四層面間是否有顯著的相關。X組變項為「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」和「情緒調節」等四層面，Y組變項為「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」和「薪資福利與待遇」等四層面。茲將典型相關分析結果整理如表 4-18，並說明之。

表 4-18
情緒智力與工作滿意度層面的典型相關分析摘要表

X 組變量	典型變量	Y 組變量	典型變量
	χ_1		η_1
情緒辨識	-0.78	工作環境	-0.41
情緒理解	-0.45	工作回饋	-0.70
情緒表達	-0.78	人際關係	-0.90
情緒調節	-0.88	薪資福利與待遇	-0.20
解釋變異量%	54.83		37.96
累積解釋變異%	54.83		37.96
重疊量%	10.54		7.30
累積重疊量%	10.54		7.30
	典型相關 ρ	.44**	
	典型相關平方 ρ^2	.19**	

** $p < .01$

一、四個典型相關係數中僅有一個典型相關係數達到顯著，其典型變量 χ_1 與 η_1 間的相關係數 ρ 為 .44，表示情緒智力四個層面透過一對典型變量而影響工作滿意度四個層面。典型變量 χ_1 與 η_1 間可以被對方解釋的變異量達 19%。

二、X 組典型變量與 Y 組典型變量

(一) 四個情緒智力層面的典型變量 χ_1 可以說明情緒智力四個層面變項 54.83% 的變異量。因此，此典型變量 (χ_1) 可解釋情緒智力四個層面變項 54.83% 的變異量。

(二) 四個工作滿意度層面的典型變量 η_1 可以說明工作滿意度四個層面變項 37.96% 的變異量。因此，此典型變量 (η_1) 可解釋工作滿意度四個層面變項 37.96% 的變異量。

三、由重疊係數值看 X 組變項與 Y 組變項

(一) 四個情緒智力層面變項經由典型變量 χ_1 與 η_1 可以說明工作滿意度四個層面變項 7.30% 的變異量。因此「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」及「情緒調節」等四個情緒智力層面變項透過一對典型變量可以解釋工作滿意度四個

層面變項總變異量達 7.30%。

(二) 四個工作滿意度層面變項經由典型變量 $\eta 1$ 與 $\chi 1$ 可以說明情緒智力四個層面變項 10.54% 的變異量。因此「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」及「薪資福利與待遇」等四個工作滿意度層面變項透過一對典型變量可以解釋情緒智力四個層面變項總變異量達 10.54%。

四、由典型結構相關係數看 X 組變項與 Y 組變項之關係

從典型結構係數來看，四個情緒智力層面變項與典型變量 $\chi 1$ 關係密切有「情緒調節」、「情緒辨識」及「情緒表達」，其典型負荷量為-.88、-.78、-.78，絕對值大於.500；工作滿意度四個層面變項與典型變量與典型變量 $\eta 1$ 關係密切有「人際關係」及「工作回饋」，其典型負荷量為-.90、-.70，絕對值大於.500。表示「情緒調節」、「情緒辨識」及「情緒表達」等變項經由典型變量 $\chi 1$ 與 $\eta 1$ 而影響「人際關係」及「工作回饋」等變項，由於其結構係數的值均為負數，所以影響或關係程度皆為正向。

綜合以上結果發現，彰化縣學齡前教師之「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」及「情緒調節」四個情緒智力層面和「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」及「薪資福利與待遇」四個工作滿意度層面的關係密切，皆呈顯著相關。因此，本研究假設三「學齡前教師之情緒智力與工作滿意度具顯著相關」獲得支持。由於此對典型結構係數值均為負數，因此推論兩者具有正向相關性，亦即學齡前教師的情緒智力愈正向，其工作滿意度也愈高。

第五章 結論與建議

本研究以彰化縣公、私立幼兒園 545 名教師為研究對象，以探討彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度之關係，根據問卷調查資料結果加以分析整理，歸納出研究結論，並提出具體建議，以提供學校單位、學齡前教師及未來研究之參考。本章主要分成二節：第一節為結論，第二節為建議。

第一節 結論

本節依據問卷調查結果並綜合研究分析，歸納出本研究的結論。

壹、彰化縣學齡前教師具有良好的情緒智力，以「情緒辨識」層面得分最高

本研究結果發現，學齡前教師整體情緒智力與「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」及「情緒調節」四層面的平均得分差異不大，其中以「情緒辨識」層面得分最高，其次依序為「情緒調節」、「情緒表達」、「情緒理解」，不過均在中上程度，顯示整體而言，彰化縣學齡前教師具有良好的情緒智力。

貳、彰化縣學齡前教師具有良好的工作滿意度，以「人際關係」層面得分最高

本研究結果發現，學齡前教師整體工作滿意度與「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」及「薪資福利與待遇」四層面的平均得分差異不大，其中以「人際關係」層面得分最高，其次依序為「工作回饋」、「工作環境」、「薪資福利與待遇」，不過均在中上程度，顯示整體而言，彰化縣學齡前教師具有良好的工作滿意度。

參、情緒智力分層面在年齡及婚姻二個背景變項有顯著差異

一、依據研究結果發現，不同年齡、婚姻及學校類別在情緒智力分層面上，僅在「情緒辨識」層面有顯著差異。結果顯示年齡 41-50 歲的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力高於年齡 25 歲以下的教師；已婚的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力顯著高於未婚及離婚的教師；喪偶的教師在「情緒辨識」層面的情緒智力顯著高於離婚的教師。即年齡 41-50 歲，已婚或喪偶的學齡前教師在「情緒辨識」層面的情緒智力較為良好。

二、最高學歷、任教年資、薪資及學校類別等四個背景變項，在情緒智力分層面上沒有顯著差異。

肆、工作滿意度分層面在年齡、學歷、任教年資、薪資及學校類別五個背景變項有顯著差異

一、依據研究結果發現，不同薪資及學校類別的彰化縣學齡前教師工作滿意度分層面上，在「工作環境」層面有顯著差異。結果顯示薪資 50,001 元以上的教師在「工作環境」層面的工作滿意度高於薪資 30,000 元以下的教師，公立幼兒園教師在「工作環境」層面的工作滿意度較高於私立幼兒園教師。即薪資愈高的公立幼兒園教師在「工作環境」層面的工作滿意度愈趨於滿意。

二、依據研究結果發現，不同年齡、學歷、任教年資、薪資及學校類別的彰化縣學齡前教師工作滿意度分層面上，在「工作回饋」層面均有顯著差異。結果顯示年齡 41 歲以上教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於 26-30 歲教師；年齡 51 歲以上教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於 25 歲以下及 31-40 歲教師；最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度較高於最高學歷專科(幼教相關科系)、專科(非幼教相關科系)及大學(非幼教相關科系)畢業的教師；年資 15 年以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於任教年資 5 年以內及 6-15 年的教師；薪資 30,001~40,000 元及 50,001 元以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「工作回饋」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,001~50,000 元的教師；公立幼兒園教師在「工作回饋」層面的工作滿意度較高於私立幼兒園教師。即 41 歲以上、最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業、年資 15 年以上且薪資愈高的公立幼兒園教師在「工作回饋」層面的工作滿意度較為良好。

三、依據研究結果發現，不同任教年資及薪資的彰化縣學齡前教師工作滿意度分層面上，在「人際關係」層面有顯著差異。結果顯示年資 15 年以上的教師在「人際關係」層面的工作滿意度高於年資 5 年以內的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「人際關係」層面的工作滿意度高於薪資 30,000 元以下的教師。即任教 15 年以上且薪資 50,001 元以上的教師在「人際關係」層面的工作滿意度較趨於滿意。

四、依據研究結果發現，不同年齡、學歷、任教年資、薪資及學校類別的彰化縣學齡前教師工作滿意度分層面上，在「薪資福利與待遇」層面有顯著差異。結果顯示年齡 51 歲以上教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於年齡 26-40 歲；教師最高學歷研究所(非幼教相關科系)畢業的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度高於其他四種學歷的教師；年資 15 年以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於年資 5 年以內及 11-15 年的教師；薪資 30,001 元以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,000 元以下的教師；薪資 50,001 元以上的教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於薪資 30,001~50,000 元的教師；公立幼兒園教師在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度顯著高於私立幼兒園教師。即 51 歲以上、研究所(非幼教相關科系)畢業、年資 15 年以上且薪資愈高的公立幼兒園教師，在「薪資福利與待遇」層面的工作滿意度較趨於滿意。

五、不同婚姻在「工作回饋」、「人際關係」二層面得分有達到顯著水準，但經事後比較檢測後，其皆不足以達到顯著差異。

伍、彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度達顯著正相關

一、依據績差相關結果發現，學齡前教師整體情緒智力及各層面與整體工作滿意度及各層面之間均呈現低度正相關，其中以「情緒智力總分」和「人際關係」層面相關最高；「情緒理解」層面和「工作回饋」層面相關最低。

二、依據典型相關分析後發現，彰化縣學齡前教師之「情緒辨識」、「情緒理解」、「情緒表達」及「情緒調節」四個情緒智力層面和「工作環境」、「工作回饋」、「人際關係」及「薪資福利與待遇」四個工作滿意度層面的關係密切，皆呈顯著相關，顯示彰化縣學齡前教師的情緒智力愈正向，其工作滿意度也愈高。

第二節 建議

本節依據研究的發現及所歸納之結論，研究者針對如何提升學齡前教師情緒智力與工作滿意度等方面，提出以下建議，以作為幼兒園園所、學齡前教師及未來研究的建議，以提供未來進一步研究之參考。

壹、對園所的建議

(一) 鼓勵教師參加成長進修活動，提供校內外教師交流互動，以增進情緒智力

本研究結果顯示，學齡前教師普遍具有良好的情緒智力，以「情緒辨識」、「情緒調節」表現較佳，「情緒理解」、「情緒表達」表現較弱。依據此研究結果建議園所，在未來鼓勵教師多參與進修成長活動，其進修活動與內容，可著重在情緒的理解與表達能力，並安排校內外教師互動交流、相互觀摩管道，如：班級經營策略與分享、成立專業成長社團等，透過同儕間的對話、回饋與分享，充實教師情緒覺察能力，增進自我情緒智力，以提升教育品質與使命感。

(二) 適時合理加薪，支持在職進修，提供充分行政支持，提升教師工作滿意度

本研究結果顯示，大部分教師具有良好的工作滿意度，其中以「工作環境」及「薪資福利與待遇」層面的滿意度較低，不同薪資的學齡前教師其工作滿意度有顯著差異。薪資影響工作滿意度，學歷影響薪資，因此，建議園所能依據工作量的多寡適時給予合理的加薪，更能多給公假，支持教師在職進修，讓園所每個教師付出和酬報能呈現正相關，則教師對此份工作的認同感就會提高，工作滿意度也相對的較高。園所除了支持在職進修，給予合理的薪資及獎懲待遇外，也需提供充分的行政支持，運用領導策略與關懷態度，且放寬心胸傾聽教師的意見，提升教師工作滿意度，留住優秀的專業人才。

貳、對學齡前教師的建議

(一) 積極正向的營造人際關係，提升情緒智力

本研究結果顯示，整體情緒智力對人際關係的滿意程度具有較高相關，亦即教師的情緒智力不僅會影響到個人身心健康，同時與面對周遭人、事、物之應對和處理極為密切相關。因此，建議教師多參與校內外舉辦的教師成長社群，融入團體生活，尋求志同道合、積極進取的同儕，發揮個人潛能，主動積極與人互動分享，做好人際溝通，以提升自我的情緒管理能力，在教學上才能得心應手。

（二）增進自我情緒智力，提升工作滿意度

根據研究結果顯示，學齡前教師整體情緒智力與整體工作滿意度間呈現低度正相關，即教師整體情緒智力愈高，則工作滿意度也會隨之愈高，所以除了提高教師的薪資及待遇外，教師本身的情緒智力是最重要的關鍵。因此，建議教師能夠用正面態度去了解自我和他人的情緒變化，積極主動參加情緒智力相關研習課程與講座，遇到挫折或瓶頸時，尋求專家或同儕協助解惑，增進自我的情緒察覺能力，以提升工作滿意度。

參、對未來研究的建議

（一）研究對象

本研究以彰化縣公私立幼兒園教師為研究對象，受限於個人能力、時間及經費及調查的方便性，故選取的對象僅限於彰化縣幼兒園教師。因此，建議未來研究者能克服以上研究限制，將研究範圍擴大至其他縣市，使研究結果有更廣的應用性，或擴大至不同層面，如國中小教師，高中公私立教師，藉以瞭解不同階段教師對情緒智力與工作滿意度的差異及現況。

（二）研究方法

本研究採用問卷調查法來蒐集及分析資料。藉由問卷讓受試者填答，雖能在短時間達成研究目的，但無法得知受試者當時的內心感受與想法，又因為大部份問卷的發放與回收是透過幼兒園園長之協助，難免會影響教師填寫的真實性。因此，建議未來研究者，可採質量並重方式，藉由實地觀察、深度晤談及文件分析，來補足問卷調查的缺點，使研究結果更完善且客觀；而問卷發放與回收之方式，若能親自送達並自受試者手中回收，也能增加填答的真實性。

（三）研究變項

本研究僅就學齡前教師個人背景變項、情緒智力與工作滿意度之間的關係來加以探討，建議未來研究可增加其他變項，來探討與教師情緒智力、工作滿意度的關係，如：教師專業發展、情緒勞務負荷、幸福感、工作壓力、社會支持、學校組織氣氛等變項，以取得多樣化及更完整之研究。

根據本研究結果，學齡前教師情緒智力與工作滿意度具正向相關性。但影響情緒智力與工作滿意度的因素很多，因此，建議未來研究者可以擴大或增加不同變項去分析，以進行更深入的探討。

參考文獻

一、中文部分

- 文惠慧 (2007)。國小兼任行政職務女教師情緒智力、親子關係與家庭生活滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 王淑俐 (1990)。國中階段青少年情緒的發展及指導 (未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學，台北。
- 王淑俐 (1997)。教師的情緒管理與人際衝突 (上)。師友，356，17-20。
- 王春展 (1999)。兒童情緒智力之發展之研究。國立政治大學博士論文，台北市。
- 王財印 (2000)。國民中學學生情緒智力、生活適應與學業成就關係之研究 (博士論文)。國立高雄師範大學，高雄。
- 王心怡 (2002)。國中校長情緒智力、轉型領導風格與辦學績效之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化。
- 江欣霓 (2002)。國小教師工作壓力、情緒智慧與身心健康之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 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，台中縣。
- 李瑞玲、黃慧真、張美惠譯 (1998)，Goleman, D. 原著。EQ II：工作 EQ。台北市：時報。
- 李彥君 (2002)。國民小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)。國立台中師範學院，台中市。
- 李新民 (2003)。幼兒教師薪資滿足感、工作壓力與工作滿足感之研究。教育研究，11，115-126。
- 李貞儀 (2005)。國民小學校長轉型領導互易領導與任行政職務教師工作滿意之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 李英蘭 (2006)。托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究—以高高屏地區為例 (未出版之碩士論文)。中國文化大學，台北市。
- 李宜穎 (2006)。親師衝突對私立幼兒園教師教學情緒及教學承諾之影響 (未出版之碩士論文)。銘傳大學，台北市。
- 李新民、陳蜜桃 (2006)。幼兒教師的情緒勞務因素結構及其對工作倦怠之影響。高雄師大學報，20，67-90。

- 初麗娟、高尚仁（2005）。壓力知覺對負面心理健康影響：靜坐經驗、情緒智能調節效果之探討。*中華心理學刊*，47（2），157-179。
- 吳清基（1980）。教師工作滿意度在教學心理學上之意義。*今日教育*，33，62-67。
- 吳清基（1992）。*教育與行政*。台北：師大書苑。
- 吳月娟（1998）。*國小資優班教師工作滿意度之研究*（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化市。
- 吳清基（1999）。*教育與行政*。台北：師大書苑。
- 吳金香（2000）。*學校組織行為與管理*。台北：五南。
- 吳宗立（2001）。營造贏家的教師情緒管理。*國教天地*，146，44-48。
- 吳明隆、張毓仁（2011）。*SPSS(PASW) 與統計應用分析 I*。台北：五南。
- 吳岱蓁（2012）。*影響高雄市國小附設幼兒園教師工作滿意度因素之研究*（未出版之碩士論文）。樹德科技大學，高雄市。
- 何佳樺（2007）。*台中縣市國民小學教師生涯發展與工作滿意度之研究*（未出版之碩士論文）。國立台中教育大學，台中市。
- 何宜康（2007）。*國民小學校長道德領導行為與教師組織認同及工作滿意度關係之研究*（未出版之碩士論文）。高雄師範大學，高雄市。
- 辛俊德（2002）。*國民小學教師參與行政決定與教師工作滿意關係之研究*（未出版之碩士論文）。國立台中師範學院，台中市。
- 沈美秀（2005）。*國小學童親子互動關係、情緒智力與生活適應之相關研究*（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄。
- 沈惠瑩（2008）。*國小教師對工作滿意度的統計調查研究—以台北縣土城市為例*（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 林桂芬（1999）。*台北市國民小學資深教師工作滿意度之研究*（未出版之碩士論文）。國立台北師範學院，台北市。
- 林約宏（2001）。*台灣中部地區國民小學教師情緒智力之研究*（未出版之碩士論文）。國立臺中師範學院，台中。
- 林志成、童鳳嬌（2006）。教師情緒智慧的涵養。*教育研究月刊*，150，38-51。
- 林雨欣（2010）。*學前教師專業發展與工作滿意度之研究*（未出版之碩士論文）。南華大學，嘉義縣。

- 林心怡(2011)。教師工作壓力與工作滿意關係之研究—以彰化縣幼稚園為例(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，台中市。
- 林玉瓶(2011)。雲林縣警察人員知覺家庭幸福感與工作壓力及工作滿意度之相關研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 林淑惠(2012)。國小總務主任之工作特性知覺與工作滿意度之研究—以雲林縣為例(未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- 林文婷、簡淑真、郭李宗文(2008)。教師情緒智力與幼兒情緒能力之相關研究。幼兒保育論壇，3，86-113。
- 林碧霞(2011)。新北市學前教師對融合教育態度與工作滿意度之調查研究(未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 邱蓮春(2010)。新竹縣市幼稚園教師情緒智慧與工作滿意度之相關研究(未出版之碩士論文)。新竹教育大學，新竹。
- 周正儀(1998)。企業領導者情緒商數對領導型態與效能之研究(未出版之碩士論文)。中國文化大學，台北。
- 金玉章(1994)。情緒與成才。台北：遠流。
- 紀慧穎(2008)。國中教師情緒智力、自我效能與集體效能之研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化。
- 柯雅欽(2006)。國民小學校長轉型領導、組織創新與教師工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 侯嘉萍(2010)。國民小學教師情緒勞務與工作滿意度之研究—以台中市國民小學為例(未出版之碩士論文)。中原大學，桃園縣。
- 孫菁璣(2003)。台北市國民小學教師情緒智力與兒童外向性問題行為容忍力之相關研究(未出版之碩士論文)。國立花蓮師範學院，花蓮。
- 高麒雅(2004)。國民小學教師情緒管理與工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立台北師範學院，台北市。
- 洪玉燕(2007)。幼稚園教師工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)。實踐大學，台北市。
- 徐承宗(2005)。國民小學教師工作價值觀與課程參與、工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

- 徐淑華、葉弼雯 (2010)。人格特質、工作特性、工作滿意度之研究—以苗栗地區國小老師為例。 **台灣首府大學學報**，1，1-21。
- 秦夢群 (1999)。 **教育行政—理論部分**。台北：五南。
- 秦夢群 (2000)。 **教育行政—理論部分 (387 頁)**。台北：五南。
- 秦夢群 (2004)。 **教育行政—理論部分**。台北：五南。
- 秦夢群 (2011)。 **教育行政實務與應用**。台北：五南。
- 莫麗珍 (2003)。 **國中學生情緒智力與生活適應關係之研究—以台灣中部地區為例** (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 張春興 (2014)。 **教育心理學**。台北：東華。
- 張美惠譯 (1996)。 **E.Q** (原作者：D. Goleman)。台北：時報。
- 張美麗 (1993)。影響幼兒教師工作滿意之因素探討。 **國立台中師範學院幼兒教育年刊**，6，69-94。
- 張德銳 (2000)。 **教育行政**。台北：五南。
- 張郁芬 (2001)。 **國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究** (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 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，P27- 43。
- 許士軍 (1977)。工作滿足、個人特徵與組織氣候—文獻探討及實驗研究。 **國立政治大學學報**，35，13 - 56。
- 許玉齡 (1998)。桃竹苗地區幼稚園園長領導措施與教師工作滿意度之相關研究。 **新竹師院學報**，11，281-300。
- 許瑞芳 (2001)。 **國民小學啟聰教育教師工作滿意度調查研究** (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 許智芬 (2006)。 **情緒智力、關係品質與工作滿足之相關性研究—以客服人員為例** (未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 許曼珊 (2014)。 **教保員工作特性、組織氣氛與工作滿意度之相關研究—以新北市、台中市、高雄市公立國小附設幼兒園為例**(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，台中市。
- 連久慧 (2008)。 **國民小學教師情緒智力與學校組織氣氛之研究** (未出版之碩士論文)。國立台南大學，台南。

- 陳佩汝 (2002)。台北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 陳志平 (2004)。情緒教育輔導方案」對慈輝班學生情緒智力與學校生活適應之影響 (未出版之碩士論文)。國立新竹師範學院，新竹。
- 陳淑媛 (2005)。教師情緒管理與師生衝突因應策略之研究—以台中市國民中學為例 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北。
- 陳明堂 (2006)。台南縣國民小學教師情緒智力與工作壓力關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立台南大學教育，台南市。
- 陳怡如 (2006)。屏東縣國小教師工作壓力對管教行為影響之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東。
- 陳勉福 (2008)。南投縣幼托整合後私立幼兒園所教師工作滿意度之研究 (未出版之碩士論文)。中台科技大學，台中市。
- 陳羿君 (2008)。嘉義以南地區公私立高中職女性主管生涯發展與婚姻滿意度的關係研究 (未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。
- 曹中璋 (1997)。情緒的認識與掌控。學生輔導通訊，51，26-39。
- 曹月珍 (1997)。談教師的情緒管理。台灣教育，559，42-45。
- 梁靜珊 (1997)。情緒教育課程對國小資優生情緒適應行為之效果研究 (未出版之碩士論文)。台北市立師院，台北。
- 郭振生 (2003)。內部行銷導向、組織承諾、工作滿意度與學校效能關係之研究—以台南地區國民小學為例 (未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- 黃德祥 (1994)。青少年發展與輔導。台北：五南。
- 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。
- 黃久芬 (1997)。老師工作滿足。輯於吳清山等撰：有效能的學校，103-123。台北：國立教育資料館。
- 黃盈彰 (2002)。中小學教師工作滿意度特性之研究—與高層專業人員等職類別做比較。國立政治大學教育與心理研究期刊，25，149-177。
- 黃裕敏 (2003)。國民小學學校組織文化與教師組織承諾、工作滿意關係之研究 (未出版碩士論文)。國立台東師範學院，台東縣。

- 黃秋雅 (2004)。幼稚園教師情緒智慧、工作壓力與身心適應調查之研究 (未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄縣。
- 黃景文 (2005)。國民小學教師知識管理與情緒管理之研究 (未出版之碩士論文)。國立台中師範學院，台中市。
- 黃德祥 (2006)。教師情緒智慧能力的涵養與發展。教育研究月刊，150，5-13。
- 黃秋燕 (2009)。國民小學女性校長轉型領導與教師工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。逢甲大學，台中市。
- 黃金印 (2011)。臺北市國民小學校長服務領導與教師工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。台北市立教育大學，台北市。
- 舒緒偉 (1990)。國民小學教師溝通滿意與工作滿意關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 傅韶華 (2009)。花蓮縣國民中學教師工作滿意度與學校效能之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 童雅華 (2007)。台中縣市私立幼稚園園長經營理念與教師工作滿意度之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 楊妙芬 (1997)。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。屏東師院學報，10，97-132。
- 楊春城 (2005)。高雄縣國民小學教師兼任行政人員工作滿意度與學習需求關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 廖鳳瑞 (1986)。專業的幼教老師 (原著：Lilian G.Katz)。台北市：信誼基金會。
- 廖雅靖 (2010)。屏東縣國中教師工作滿意度與教師效能感相關研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 歐慧敏 (2006)。情緒智力理論及其評量。教育研究月刊，147，146-155。
- 蔡淑苓 (1988)。幼稚園園長領導型式與教師工作滿意之關係 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 蔡清華 (1991)。論行政管理。輯於蔡保田總校訂：學校行政，47-69。高雄：復文。
- 蔡秀玲、楊智馨 (1999)。情緒管理。台北：揚智出版社。
- 蔡馨慧 (2007)。情緒勞務負荷、情緒智力與工作滿意度之相關研究-以台中市幼兒園教師為例 (未出版之碩士論文)。靜宜大學，台中市。

- 蔡怡貞 (2007)。台中縣私立幼稚園教師工作滿意度與教師生涯發展之研究 (未出版之碩士論文)。國立台中教育大學，台中市。
- 蔡文靜 (2008)。領導行為與組織文化對教師工作滿意度相關之研究—以花蓮縣公立小學為例 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 蔡佳蓉 (2008)。高雄縣國民中學教師情緒智力、教學風格與教學效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 黎樂山、程景琳、簡淑真 (2008)。幼兒情緒調節策略、照顧者反應與幼兒氣質之關係。教育心理學報，40 (2)，283-302。
- 劉郁梅 (2001)。國民小學級任教師之情緒智慧與班級經營效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立台中師範學院，台中市。
- 劉慧慧 (2002)。國中資優生情緒智力與道德判斷關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺東師範學院，台東。
- 劉妙真 (2003)。幼稚園教師工作壓力、社會支持與職業倦怠之研究 (未出版之碩士論文)。屏東師範學院，屏東。
- 劉淑雯 (2003)。私立課後托育教師專業能力、工作滿意度與教師效能研究 (未出版之碩士論文)。國立台南師範學院，台南市。
- 劉秀枝 (2011)。私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究。幼兒教保研究期刊，6，87-116。
- 賴奕彰 (2004)。台灣地區縣市督學工作壓力與工作滿意度之研究 (未出版之碩士論文)。國立台北師範學院，台北市。
- 潘安堂 (2002)。國民小學教師授能與工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。暨南國際大學，南投縣。
- 謝金青 (1992)。國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 謝月香 (2003)。桃園縣國民小學教師兼任行政職務工作滿意度之研究 (未出版之碩士論文)。國立花蓮師範學院，花蓮市。
- 謝文全 (1993)。教育行政。台北市：文景書局。
- 謝文全 (2004)。教育行政學。台北市：高等教育。
- 謝孟珊 (2010)。花蓮縣國民中學學校行政服務品質與教師工作滿意度之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。

- 顏淑惠(2000)。**國民小學教師情緒管理與教師效能之研究**(未出版之碩士論文)。台北市立師範學院，台北市。
- 簡志明(2010)。**學校分佈式領導與教師工作滿意度關係之研究：以台北縣國小為例**(未出版之碩士論文)。台北市立教育大學，台北市。
- 關美華(2000)。**國中小教師情緒智慧、社會支持與工作滿意度之研究**(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 魏麗敏、洪福源(2006)。**師生衝突與教師情緒管理**。教育研究月刊，150，14-23。
- 薛秀宜(2001)。**情緒智力對危機管理之影響—以南投縣九二一災區學校教師為例**(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄。
- 羅品欣(2004)。**國小學童的家庭結構、親子互動關係、情緒智力與同儕互動關係之研究**(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北。
- 鍾靜琪(2004)。**保育人員與幼教老師的工作滿意度—以台中市為例**(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，台中市。
- 藍瑞霓(1998)。**國小教師工作滿意度調查研究**。屏東師院學報，11，55-80。
- 饒邦安(1991)。**台北市國小教師行政兼職與工作滿意之研究**(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 饒見維(1996)。**教師專業發展—理論與實務**。台北：五南。

二、 外文部分

- Adams,J.S.(1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 67. pp.422.436.
- Alderfer, C. P. (1969) . An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, May, 142 - 175.
- Berlowitz, M. J. (1998) . The emotional life teachers: A heuristic inquiry. Abstract from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: 9919926.
- Coyle,L.M., & Witcher,A.E. (1992) . Transforming the idea into action:Policies and Practices to enhance school effectiveness. *Urban Education*, 26(4),390-400.
- Cooper, R. K. (1998) . Applying emotional intelligence in the workplace. *Training and Development*, 51(12),31-38.

- Callahan, J. L. (2000). *Emotion management and organizational functions in a not-for-profit organization: A case study of patterns*. Human Resource Development Quarterly, 11, (3), 245-267. 【ISSN : 10448004】
- Davis (1972). "Emotional Intelligence: In Search of an Elusive Construct". *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, p989-1015.
- Denzin, N. K. (1984). *On understanding emotion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dworetsky, J. P. (1985). *Psychology*. St Paul MN: West Publishing Co.
- Ellis, A. (1979). *Reason and emotion in psychotherapy (2nd ed.)*. Secaucus, N. J.: Citadel.
- Feeney, S., Moravcik, E., Nolte, S., & Christensen, D. (2009). *Who Am I in the Lives of Children? An Introduction to Early Childhood Education*. (8th ed.). myeducationlab.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76, 93-103.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hothersall, D. (1985). *Psychology*. Columbus, OH: Bell and Howell.
- Herzberg, F. (1996). "One More Time: How Do You Motivate Employees?" in J. Steven Ott (ed.), *Classic Readings in Organizational Behavior*, 2nd., *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 261-271.
- Howes, C. (2000). Social-emotional classroom climate in child care, child-teacher relationships and children's second grade peer relations. *Social Development*, 9, 191-204.
- Hean, S., & Garrett, R. (2001). Sources of Job Satisfaction in Science Secondary School Teachers in Chile. *Compare: A Journal of Comparative Education*, 31(3), 363-379.
- Izard, C. E. (2007). Basic emotions, natural kinds, emotion schemas, and a new paradigm, *Perspective on Psychological Science*, 2, 260-280.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Locke, E. A. (1969). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3, 157-189.

- Lazarus, R. S. (1991) . *Emotion and Adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1954) . *Motivation and personality*. New York: Harper & Row
- McClelland, D. C. (1961) . *The achieving society*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- McClelland, D. C. (1975) . *Power: The inner experience*. New York: Irvington.
- Maier, M. (1999) . Move over technology-make room for emotions. *TMA Journal*, 19, 34-36.
- Mayer&Salovey (1990) . ” Rrceiving Affective Content in Ambiguous Visual Stimuil:A Component of Emotional Intelligence” ,*Journal of Personality Assessment*,54,p3-4.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso D.R.(2004) . Emotional Intelligence: Theory, Finding, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3),197-215.
- Porter, L. W. (1969) . A study of perceived need satisfaction in bottom and management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 35, p45.
- Petrescu & Simmons (2008) . Human resource management practices and workers’ , *International Journal of Manpower, Special Issue: Subjective Well Being and the Labour Market, Vol. 29(7)*, 651-667.
- Payne, W. L. (1985) . *A study of emotion: Developing emotional intelligence; self-integration; relating to fear, pain and desire*. Unpublished doctoral dissertation, The Union for Experimenting Colleges and University.
- Platsitou, M. (2010) . Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction. *School Psychploch International*, 31(60), 60-76.
- Rain, J.S., Lane, I.M. & Steiner, D.D. (1991) A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44, 287 – 307.
- Robbins, S. P. (2001) .*Organizational behavior (9th ed.)*.Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Inc.
- Smith, Kendall, & Hulin.(1969) . *Cornell studies of job satisfaction. Personnel Psychology*, 165-183.
- Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975) . Job satisfaction and their correlation. *American Behavior and Scientist*, 18(1), 346-357.

- Steers, R. M. (1977) . Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4(1)46-55.
- Strongman, K. T. (1987) . *The psychology of emotion*. New York: John Wiley & Sons.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990) . Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., Hsee, C. & Mayer, J. D. (1993) . Emotional intelligence and the self-regulation of affect. In D. M. Wegner, & J.W. Pennebaker (Eds.), *Handbook of mental control: Century psychology series* (pp.258-277). New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 204.
- Shapiro, L. E. (1997) . *How to raise a child with a high EQ*. New York: HarperCollins Publishers.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2009) . Does school context matter relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524.
- Vroom, V. H. (1964) . *Work and Motivation*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- Weisinger, H. D. (1998) . *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wong, Chi-Sum & Law, Kenneth S. (2002) . The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Wright (2006) . Public-Sector Work Motivation: A Review of Current Literature and a Revised Conceptual Model. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(4), 599-586.
- 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.
- Zigarelli, M.A. (1996) . An empirical test of conclusions from effective schools research. *The journal of educational research*, 90(2), 103-109.

附錄一

工作滿意度量表問卷（預試問卷）

作答說明：

為了解您對幼兒教育的工作滿意度，請依實際工作現場中，所知覺到的真實現況，來選填合適的答案，請在□中打「v」。本量表共計 42 題，答案分「非常同意」到「非常不同意」，依照不同程度分為六等級，每題都要選填，且一題只能有一個答案，請惠予填答，感謝！

敬祝

健康平安

南華大學 幼兒教育學系碩士班
指導教授 歐慧敏 教授
研究生 楊佩蓉 謹 上

- | | 非
常
同
意 | 有
點
同
意 | 有
點
不
同
意 | 非
常
不
同
意 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 對幼兒園的室內空間規劃感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 對幼兒園的室外空間規劃感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 對幼兒園的教學設備資源感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 對幼兒園園長的領導能力感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 對幼兒園行政運作的實施情形感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 對幼兒園的行政運作能夠支持教學所需感到滿意。... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 對幼兒園的行政單位所提供的協助與支援感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 對幼兒園的意見溝通管道暢通感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 對幼兒園要求的工作時間感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.對幼兒園要求的工作份量感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.在教學上能受家長的肯定。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12.在教學上能得到幼兒給予的回饋。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13.在教學上得到同事間的讚許。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14.教學工作能促使自己追求新知。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15.對自己的教學活動安排與設計感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

~請翻頁繼續填答~

- | | 非 | 有 | 非 | 常 | 同 | 同 | 同 | 同 | 同 | 同 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 常 | 點 | 不 | 不 | 同 | 同 | 同 | 同 | 同 | 同 |
| | 意 | 意 | 意 | 意 | 意 | 意 | 意 | 意 | 意 | 意 |
| 16.對教師這份工作勝任愉快。..... | <input type="checkbox"/> |
| 17.在教學上擁有充分的自主權。..... | <input type="checkbox"/> |
| 18.幼兒園能尊重教師的專業性。..... | <input type="checkbox"/> |
| 19.在幼兒園工作能讓我發揮自己的才華與能力。..... | <input type="checkbox"/> |
| 20.幼兒園這份工作能讓我學以致用。..... | <input type="checkbox"/> |
| 21.對自己能在教學上發揮自己的專長感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 22.幼兒園行政主管相當尊重老師的意見。..... | <input type="checkbox"/> |
| 23.在教學工作遇到挫折時，有人可以即時提供協助。... | <input type="checkbox"/> |
| 24.幼兒園有良好的教學工作情境。..... | <input type="checkbox"/> |
| 25.幼兒園教師與行政人員互動良好。..... | <input type="checkbox"/> |
| 26.幼兒園教師與行政人員溝通感到輕鬆自在。..... | <input type="checkbox"/> |
| 27.對自己在幼兒園的人際關係感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 28.樂與同事分享教學經驗。..... | <input type="checkbox"/> |
| 29.對自己與同事相處的情形感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 30.樂意與家長分享幼兒的生活點滴。..... | <input type="checkbox"/> |
| 31.對自己與家長的互動情形感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 32.對教學工作上的努力與實際獲得的薪資感到滿意。... | <input type="checkbox"/> |
| 33.與其他相關行業相比，我對自己的薪資待遇感到滿意 | <input type="checkbox"/> |
| 34.幼兒園鼓勵教師參與多元化的研習活動。..... | <input type="checkbox"/> |
| 35.對幼兒園的進修機會與管道感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 36.幼兒園鼓勵與支持教師參加進修考試。..... | <input type="checkbox"/> |
| 37.對幼兒園的人事升遷制度感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 38.對幼兒園的考績制度感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |

~請翻頁繼續填答~

附錄二

彰化縣學齡前教師工作狀況問卷（正式問卷）

老師，您好：

感謝您撥空填答此問卷。本問卷的目的在於了解彰化縣學前齡前教師的情緒智力與工作滿意度之情形，此份問卷作為學術研究之用，採不記名方式作答，您所填寫的資料不會用於其他用途，敬請安心填答。

為了解您對幼兒教育的工作狀況，請依實際工作現場中，所知覺到的真實現況，來選填合適的答案。您的熱心參與將使得本研究更加有價值與意義，在此至上萬分的感謝！

敬祝

健康平安

南華大學 幼兒教育學系碩士班

指導教授 歐慧敏 教授

研究生 楊佩蓉 謹上

E-mail

※基本資料

- ____ 1. 年 齡：(1)25歲以下、(2)26-30歲、(3)31-40歲、(4)41-50歲、
(5)51歲以上。
- ____ 2. 最高學歷：(1)專科(幼教相關科系)、(2)專科(非幼教相關科系)、
(3)大學(幼教相關科系)、(4)大學(非幼教相關科系)、
(5)研究所(幼教相關科系)、
(6)研究所(非幼教相關科系)。
- ____ 3. 任教年資：(1)5年以內、(2)6-10年、(3)11-15年、(4)15年以上。
- ____ 4. 婚姻：(1)已婚、(2)未婚、(3)離婚、(4)喪偶。
- ____ 5. 薪資：(1)30,000元以下、(2)30,001~40,000元、(3)40,001~50,000元、
(4)50,001元以上。
- ____ 6. 學校類別：(1)公立幼兒園、(2)私立幼兒園。

※工作滿意度量表

填答說明：此部分問卷的目的在了解學齡前教師工作滿意度。請依據您目前的教學情況，針對以下各題的敘述，就六種不同程度的選項中，V選一個您認為最符合的答案。共計 32 題。

	非 常 同 意	非 常 同 意	有 點 不 同 意	有 點 不 同 意	非 常 不 同 意
1. 對幼兒園的室內空間規劃感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
2. 對幼兒園的室外空間規劃感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
3. 對幼兒園的教學設備資源感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
4. 對幼兒園行政運作的實施情形感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
5. 對幼兒園的行政運作能夠支持教學所需感到滿意。……	<input type="checkbox"/>				
6. 對幼兒園的意見溝通管道暢通感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
7. 對幼兒園要求的工作時間感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
8. 對幼兒園要求的工作份量感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
9. 在教學上能受家長的肯定。……………	<input type="checkbox"/>				
10. 在教學上能得到幼兒給予的回饋。……………	<input type="checkbox"/>				
11. 教學工作能促使自己追求新知。……………	<input type="checkbox"/>				
12. 對教師這份工作勝任愉快。……………	<input type="checkbox"/>				
13. 在教學上擁有充分的自主權。……………	<input type="checkbox"/>				
14. 幼兒園能尊重教師的專業性。……………	<input type="checkbox"/>				
15. 在幼兒園工作能讓我發揮自己的才華與能力。……	<input type="checkbox"/>				
16. 對自己能在教學上發揮自己的專長感到滿意。……	<input type="checkbox"/>				
17. 在教學工作遇到挫折時，有人可以即時提供協助。…	<input type="checkbox"/>				
18. 幼兒園有良好的教學工作情境。……………	<input type="checkbox"/>				
19. 幼兒園教師與行政人員互動良好。……………	<input type="checkbox"/>				
20. 幼兒園教師與行政人員溝通感到輕鬆自在。……	<input type="checkbox"/>				

~請翻頁繼續填答~

- | | 有 | 非 | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 非 | 有 | 點 | 常 | | |
| | 常 | 點 | 不 | 不 | 不 | |
| | 同 | 同 | 同 | 同 | 同 | |
| | 意 | 意 | 意 | 意 | 意 | |
| 21. 對自己在幼兒園的人際關係感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 22. 樂與同事分享教學經驗。..... | <input type="checkbox"/> |
| 23. 樂意與家長分享幼兒的生活點滴。..... | <input type="checkbox"/> |
| 24. 對自己與家長的互動情形感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 25. 對教學工作上的努力與實際獲得的薪資感到滿意。... | <input type="checkbox"/> |
| 26. 與其他相關行業相比，我對自己的薪資待遇感到滿意。 | <input type="checkbox"/> |
| 27. 對幼兒園的進修機會與管道感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 28. 幼兒園鼓勵與支持教師參加進修考試。..... | <input type="checkbox"/> |
| 29. 對幼兒園的人事升遷制度感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 30. 對幼兒園的考績制度感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 31. 對幼兒園的職務安排感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |
| 32. 對職務安排依照教師專長感到滿意。..... | <input type="checkbox"/> |

本問卷到此結束，最後請您檢查是否有遺漏之處，辛苦了！
謝謝您的協助～

附錄三

量表使用同意書

同 意 書

茲 同意南華大學幼兒教育學系碩士班研究生 楊佩蓉君，在其
碩士學位論文「彰化縣學齡前教師情緒智力與工作滿意度之相關研
究」中，使用本人（民 99）情緒智慧量表，作為其進行碩士論文之
研究工具。

同意人：  簽章

中華民國105年 1 月 8 日