

# 休閒參與、自我效能、情緒智力與工作滿意之相關研究—以慢跑者為例

## A Study on Leisure Participation、Self-efficacy、Emotional Intelligence and Job Satisfaction – An Example of Jogger

劉季貞

國立高雄應用科技大學 企業管理系 講師  
grace@cc.kuas.edu.tw

徐書亞

國立高雄應用科技大學 企業管理系 學生  
cilinawi@gmail.com

### 摘要

本研究目的在於以參與慢跑活動的方式，探討 1. 休閒參與對工作滿意的影響。2. 休閒參與分別對自我效能、情緒智力的影響。3. 自我效能、情緒智力對工作滿意的影響。4. 休閒參與透過自我效能、情緒智力的中介效果，是否間接影響工作滿意。

本研究以在職中且有運動習慣者為調查對象。採用立意抽樣方式選取研究樣本，進行問卷訪查。總計發放 349 份問卷，回收有效問卷 338 份，有效問卷回收率 96.8%。透過統計套裝軟體 SPSS(第 20 版)進行 Pearson 相關分析、迴歸分析以及中介分析等方法進行資料分析。研究結果顯示：(1) 休閒參與、自我效能與情緒智力對工作滿意有正向顯著影響；(2) 休閒參與對自我效能與情緒智力有正向顯著影響；(3) 自我效能在休閒參與與工作滿意之間有完全中介效果；(4) 情緒智力在休閒參與與工作滿意之間具有完全中介效果。

關鍵字：休閒參與、自我效能、情緒智力、工作滿意、慢跑

Keywords : Leisure Participation、Self-efficacy、Emotional Intelligence、Job Satisfaction、Jogging

### 壹、緒論

#### 一、研究背景與動機

進入職場後，每個員工都不得不面對工作上的壓力，適當的壓力，可以促使進步，而過多的壓力，可能導致許多方面的問題。因此，適當的減輕壓力是每個員工必修的新課題。研究顯示，人們可以透過參與休閒活動的過程中將注意力轉移到活動中，休閒參與者得以暫時逃離壓力源，放鬆心情而產生通暢的體驗(高俊雄, 1999)。而近年來，我國人民熱愛的運動項目，以慢跑的人口成長數為最高(教育部體育署, 2013)。根據以上的國內外報導及調查，可以發現慢跑活動已成為我國的一種趨勢，而學術文獻中對休閒參與是否能提升工作滿意，僅有一篇是以慢跑者為例，且未有以自我效能及情緒智力作為中介變數的相關研究，於是引發了我們想要進一步探討此趨勢的動機。

#### 二、研究目的

- (一) 探討「休閒參與」對於「工作滿意」是否有顯著影響。
- (二) 探討「休閒參與」分別對「自我效能」、「情緒智力」是否有顯著影響。
- (三) 探討「自我效能」、「情緒智力」分別對「工作滿意」是否有顯著影響。
- (四) 探討「自我效能」在「休閒參與」與「工作滿意」之間的中介效果。
- (五) 探討「情緒智力」在「休閒參與」與「工作滿意」之間的中介效果。

## 貳、文獻探討

### 一、慢跑

Jogging，中譯「慢跑」，被歸類為心肺運動。根據慢跑領域專家 George Sheehan 醫生在 1994 年所出版《Antionidant Revolution》一書中的定義，慢跑為「時速低於 6 英哩或 9.7 公里」的跑動，等於 1 公里跑約 6.2 分鐘。若速度超過時速 9.7km 即屬快跑。

### 二、休閒參與

休閒參與(leisure participation)國外學者將其定義為參與某種活動的頻率或象徵個體所參與普遍的休閒活動類型(Ragheb & Griffith, 1982)。休閒參與可說是在必要時間及義務時間以外，參與某種活動的頻率與情形(高俊雄, 1999)。而這些活動是指非工作性質的活動，且可以自由選擇參與不參與。而關於休閒參與頻率的衡量可歸納成兩個因素：頻率與種類，參與的頻繁與否以及種類的多樣性，用來代表其活動涉入的程度(吳文銘, 2001)。因此，休閒參與是可以具體衡量個體參與活動的次數及時間。

### 三、自我效能

Bandura(1982)將自我效能定義為「為了處理即將出現的狀況，個人對於自己是否能成功執行所要求的行為表現而做出主觀判斷，這個判斷也會決定他個人在面對困難時，他會付出多少努力、能持續多久時間」。也就是說，個人自我效能的信念會影響個人設定目標後，在行動上是否能堅持到底，這關係到個人在達成目標的過程中，是否具有克服障礙的動機和解決問題時所採取的策略。

### 四、情緒智力

Gardner(1983)提出多元化智力(Multiple Intelligences)的概念，開啟研究情緒智力之風潮。1990 年由 Salovey and Mayer 運用 Gardner 多元智力中的個人智力，以及過去有關社會智力(Sternberg & Smith, 1985)的文獻，首先為情緒智力發展出較完整的定義與模式。他們將情緒智力定義為監控自己與他人的情緒和感受，並可以區別與運用這些資訊，引導個人思考與行為的能力。簡言之，即是個人認識並運用自己或他人的情緒狀態，以解決問題與調節行為的能力。

### 五、工作滿意

Locke(1973)定義工作滿意度(Job Satisfaction)是個人評價其工作或由工作經驗所產生的愉悅或正向的情緒。即個人對於其工作的感覺或對工作中各個構面的一些相關態度，簡言之，就是個人是否喜歡(滿意)或不喜歡(不滿意)自己的工作。之後許多學者以這種觀念為基礎，各自提出不同的看法。

### 六、休閒參與、自我效能、情緒智力與工作滿意之關係

#### (一)「休閒參與」與「工作滿意」相關研究

周文慶(2008)研究顯示，教師之休閒參與越頻繁，休閒滿意度愈高，工作滿意度亦愈高。廖晨諭(2008)研究顯示，發現休閒參與對工作滿意有顯著的影響力。綜觀上述，得知休閒活動參與增加，工作滿意程度也愈高，亦即休閒和工作滿意有正向關係，適度的休閒參與有助於提升工作滿意程度。因此，本研究提出假設：

H1：「休閒參與」與「工作滿意」有顯著影響。

#### (二)「休閒參與」與「自我效能」相關研究

國外學者 Tinsley & Tinsley 在 1986 年就指出了當休閒參與不足時，身體與心智的健康會退化；當有足夠的休閒參與時，能維持身體與心智的健康；當有豐富的休閒參與時，身體與心智的健康會因而提升。王逸峰(2013)在休閒參與、情緒智力與教師自我效能之關聯性研究中，研究結果發現，教師參與休閒活動的次數越頻繁，則教師自我效能會越高。綜觀上述，得知當休閒參與增加，將影響個人的身心健康，藉由休閒參與的程度，有助於提升自我效能的程度。因此，本研究提出假設：

H2：「休閒參與」與「自我效能」有正向顯著的影響。

### (三)「休閒參與」與「情緒智力」相關研究

Duman(1992)指出，情緒低潮時透過有氧運動可以達到提升情緒的作用。范振義(2006)也以大學生為對象，探討其身體活動與情緒智力的相關性，發現高身體活動量的大學生的情緒智力表現較佳。綜觀上述，休閒參與與情緒智力有著正向關係，因此若讓規律運動融入生活之中，不論在個人情緒控制與人際關係方面都有助益。爰此，本研究提出下列假設：

H3：「休閒參與」與「情緒智力」有正向顯著的影響。

### (四)「自我效能」與「工作滿意」相關研究

員工對其工作滿意與否，會反應在其對組織的承諾，向心力與離職率，所以員工工作滿意也是對整個企業組織影響的重要因素。林彥宏(2008)對民間社工員的增強權能感、自我效能與工作滿意度之研究中，發現社工的自我效能對工作滿意度產生影響，並具預測力。因此，本研究提出下列假設：

H4：「自我效能」對「工作滿意」有正向顯著的影響。

### (五)「情緒智力」與「工作滿意」相關研究

陳雙蕊(2005)研究認為高情緒智力者在接受組織的外在線索時，例如同事之間的衝突，會去思考這些線索帶給自己的感覺是好的壞或是有任何情緒反應，但個體不會依此作為行為反應的依據，而會進一步去思考事情怎麼會發生，造成同事衝突的原因是為何？接著，會去瞭解同事衝突的原因，對個體來說，就不再專注於衝突所帶來的不快，而能轉移注意力到其他層面，並認為只是一件沒有共識的結果，因而能改變衝突帶給個體的情緒，進而影響其對工作滿意度的評價及知覺，所以有較好的工作滿意度。因此，本研究推論，高情緒智力者會使用情緒監控，把自己對工作或他人的看法調整為較正面，所以其對工作滿意程度較高。因此，本研究提出假設：

H5：「情緒智力」與「工作滿意」有顯著影響。

### (六)「自我效能」與「情緒智力」之中介效果

綜觀上述，本研究認為以慢跑為休閒參與活動將影響個人的自我效能與情緒智力，而個人在自我效能與情緒智力的高低將影響個人的工作滿意。因此，在以慢跑為休閒參與下，自我效能與情緒智力將在工作滿意扮演中介效果。因此，本研究為驗證此中介效果，本研究推論出以下假設：

H6：「自我效能」在「休閒參與」與「工作滿意」之間有中介效果。

H7：「情緒智力」在「休閒參與」與「工作滿意」之間有中介效果。

## 參、研究方法

### 一、研究架構

本研究結合動機、目的及文獻的概念後，初擬的研究架構圖為圖 3-1，主要探討以休閒參與做為本研究的自變數，探討其對工作滿意之影響，以及自我效能與情緒智力對上述關係之中介效果。

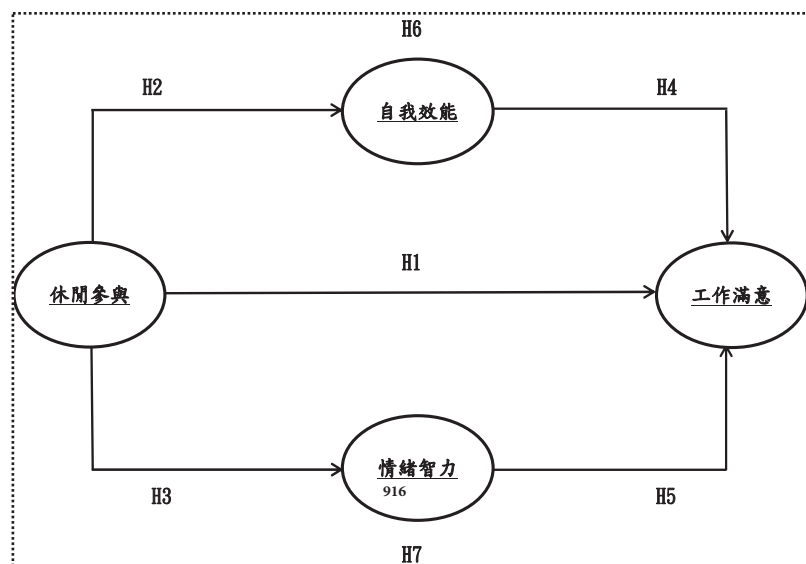


圖 3-1 研究架構

## 二、研究假設

依據本研究的研究架構與研究目的，建立本研究的研究假設如下：

- H1：「休閒參與」與「工作滿意」有正向顯著的影響
- H2：「休閒參與」與「自我效能」有正向顯著的影響
- H3：「休閒參與」與「情緒智力」有正向顯著的影響
- H4：「自我效能」與「工作滿意」有正向顯著的影響
- H5：「情緒智力」與「工作滿意」有正向顯著的影響
- H6：「自我效能」在「休閒參與」與「工作滿意」之間有中介效果
- H7：「情緒智力」在「休閒參與」與「工作滿意」之間有中介效果

## 三、研究工具

### (一) 操作性定義

綜合文獻探討，本研究將各變項進行以下操作性定義：「休閒參與」定義為工作之餘的空閒時間，參加與工作性質無相關的活動，讓個體在生心理上得到最大的滿足，進而紓解壓力，提升生活品質，達到身心之健康；「自我效能」定義為以自信理論看待個體處理生活中各種壓力的能力；「情緒智力」定義為具有評估、表達自我及認識他人情緒的能力，能夠管理自我情緒，並且利用情緒來提高績效；「工作滿意」定義為個人在工作中「實際獲得」與他認為「應該獲得」的差距而定，兩者之間的差距，稱為期望差距，若二者差距大，滿意程度低，反之，滿意程度高。

### (二) 量表來源

本研究將附錄問卷來源及信度整理如下：

表 3-1 量表來源彙整表

	量表來源	題數	Cronbach's $\alpha$
最適體驗量表	朱文增(2009)	4	0.740
一般自我效能感量表	王才康(2001)	10	0.870
陳式 EI 量表	盧美束(2010)	16	0.800
明尼蘇達滿意度量表	廖佩如(2012)	8	0.934

### (三) 計分方式

本量表採用 Likert 五點量表衡量，除了最適量表第一題，是以「從不」到「經常參與」以外，其餘皆從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予 1 到 5 分，評分愈高，表示各構面效能的程度愈高。

### (四) 研究對象

員工對工作感到滿意可以為企業留住好的人才。因此，企業越來越重視員工的工作滿意度。本研究主要以有慢跑習慣的工作者之認知，透過個人的休閒參與、自我效能以及情緒智力，是否能讓員工的工作滿意度提升。因此，本研究以有慢跑習慣的工作者為研究對象，以樣本是否擁有工作及慢跑習慣，判斷其是否適合作為本研究之研究對象。在 102 年 6 月至 102 年 9 月發放問卷，預計發放實體問卷共 350 份，回收有效問卷 338 份。

### (五) 研究方法

本研究主要目的在探討休閒參與和工作滿意之關係，並驗證自我效能與情緒智力在兩者之間是否有中介效果存在。將利用統計套裝軟體 SPSS(第 20 版)就問卷回收資料進行統計分析，以達到本研究之研究目的，並驗證研究假設。統計方法則採用 Pearson 相關分析、迴歸分析以及中介分析。

## 肆、研究結果

### 一、問卷回收狀況

本研究之研究對象以目前在職中且有運動習慣者為主，且採用紙本問卷的方式進行調查，問卷調查時間為民國 103 年 6 月至 103 年 9 月共發放 349 份問卷，無效問卷為 11 份，有效回收率為 96.8%。

### 二、問卷信度分析

本研究經由 SPSS (第 20 版) 套裝統計軟體，對休閒參與、自我效能、情緒智力、工作滿意四個構面進行信度分析，以 Cronbach' s  $\alpha$  係數進行衡量。依據 Henson(2001)之觀點， $\alpha$  值在 0.7 以上為佳。所以本研究量表具有相當程度的信度。

表 4-1 各構面信度分析彙整表

變項	Cronbach' s $\alpha$ 值
整體	0.937
休閒參與	0.800
自我效能	0.901
情緒智力	0.918
工作滿意	0.872

### 三、各變數之相關分析

本研究以 Pearson 相關分析來觀察自變數與依變數之間是否具有相關性，以決定該模型是否適合做迴歸分析 (Hair et al., 1998)。經資料分析後，如下表 4-2 所示，本研究將針對休閒參與、自我效能、情緒智力、工作滿意的相關分析來加以說明。

表 4-2 休閒參與、自我效能、情緒智力與工作滿意之相關分析表

變項	休閒參與	自我效能	情緒智力	工作滿意
休閒參與	1			
自我效能	0.437***	1		
情緒智力	0.360***	0.525***	1	
工作滿意	0.221***	0.392***	0.447***	1

## (一) 休閒參與與工作滿意的相關分析

由上表 4-2 可知，休閒參與與工作滿意之相關情形，休閒參與與工作滿意達顯著水準( $P=0.000<0.001$ )，其相關係數為  $r=0.221$ 。由本分析驗證，休閒參與與工作滿意有顯著正相關。

## (二) 自我效能與工作滿意的相關分析

由上表 4-2 可知，自我效能與工作滿意之相關情形，自我效能與工作滿意達顯著水準( $P=0.000<0.001$ )，其相關係數為  $r=0.392$ 。由本分析驗證，自我效能與工作滿意有顯著正相關。

## (三) 情緒智力與工作滿意的相關分析

由上表 4-2 可知，情緒智力與工作滿意之相關情形，情緒智力與工作滿意達顯著水準( $P=0.000<0.001$ )，其相關係數為  $r=0.447$ 。由本分析驗證，情緒智力與工作滿意有顯著正相關。

## (四) 休閒參與與自我效能的相關分析

由上表 4-2 可知，休閒參與與自我效能之相關情形，休閒參與與自我效能達顯著水準( $P=0.000<0.001$ )，其相關係數為  $r=0.437$ 。由本分析驗證，休閒參與與自我效能有顯著正相關。

## (五) 休閒參與與情緒智力的相關分析

由上表 4-2 可知，休閒參與與情緒智力之相關情形，休閒參與與情緒智力達顯著水準( $P=0.000<0.001$ )，其相關係數為  $r=0.360$ 。由本分析驗證，休閒參與與情緒智力有顯著正相關。

## 四、各變數之迴歸分析

經由以上的相關分析，得知休閒參與、自我效能、情緒智力與工作滿意各變項之間存在顯著關係，本節將以單一迴歸分析法來探討休閒參與、自我效能、情緒智力對工作滿意之影響，以及驗證相關研究假設。

## (一) 休閒參與對工作滿意之迴歸分析

表 4-3 顯示，「休閒參與」對「工作滿意」之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準( $t=4.15$ ,  $p=0.000<0.001$ )表示「休閒參與」對「工作滿意」有顯著之解釋度。因此，本研究的第一個假設：「休閒參與」對「工作滿意」有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-3 休閒參與與工作滿意之迴歸分析表

自變數	標準化係數 Beta 分配	F 值(t 值)	顯著性
休閒參與	0.221***	4.155	0.000

註：1. 依變數：工作滿意 2. \*: $P<0.05$ ；\*\*: $P<0.01$ ；\*\*\*: $P<0.001$

(二) 休閒參與對自我效能之迴歸分析

表 4-4 顯示，「休閒參與」對「自我效能」之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準( $t=8.917, p=0.000<0.001$ ) 表示「休閒參與」對「自我效能」有顯著之解釋度。因此，本研究的第二個假設：「休閒參與」對「自我效能」有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-4 休閒參與與自我效能之迴歸分析表

自變數	標準化係數 Beta 分配	F 值(t 值)	顯著性
休閒參與	0.437***	8.917	0.000

註：1. 依變數：自我效能 2. \*: $P<0.05$ ；\*\*: $P<0.01$ ；\*\*\*: $P<0.001$

三、休閒參與對情緒智力之迴歸分析

表 4-5 顯示，「休閒參與」對「情緒智力」之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準( $t=7.067, p=0.000<0.001$ ) 表示「休閒參與」對「情緒智力」有顯著之解釋度。因此，本研究的第三個假設：「休閒參與」對「情緒智力」有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-5 休閒參與與情緒智力之迴歸分析表

自變數	標準化係數 Beta 分配	F 值(t 值)	顯著性
休閒參與	0.360***	7.067	0.000

註：1. 依變數：情緒智力 2. \*: $P<0.05$ ；\*\*: $P<0.01$ ；\*\*\*: $P<0.001$

四、自我效能對工作滿意之迴歸分析

表 4-6 顯示，「自我效能」對「工作滿意」之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準( $t=7.817, p=0.000<0.001$ ) 表示「自我效能」對「工作滿意」有顯著之解釋度。因此，本研究的第四個假設：「自我效能」對「工作滿意」有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-6 自我效能與工作滿意之迴歸分析表

自變數	標準化係數 Beta 分配	F 值(t 值)	顯著性
自我效能	0.392***	7.817	0.000

註：1. 依變數：工作滿意 2. \*: $P<0.05$ ；\*\*: $P<0.01$ ；\*\*\*: $P<0.001$

五、情緒智力對工作滿意之迴歸分析

表 4-7 顯示，「情緒智力」對「工作滿意」之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準( $t=9.162, p=0.000<0.001$ ) 表示「情緒智力」對「工作滿意」有顯著之解釋度。因此，本研究的第五個假設：「情緒智力」對「工作滿意」有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-7 情緒智力與工作滿意之迴歸分析表

自變數	標準化係數 Beta 分配	F 值(t 值)	顯著性
情緒智力	0.447***	9.162	0.000

註：1. 依變數：工作滿意 2. \*: $P<0.05$ ；\*\*: $P<0.01$ ；\*\*\*: $P<0.001$

## 五、中介驗證

### (一) 自我效能對休閒參與與工作滿意之中介驗證

本研究以中介模式來驗證休閒參與是否會透過自我效能的中介效果影響工作滿意，如表 4-8。

H6：自我效能在休閒參與與工作滿意之間有中介效果。

表 4-8 休閒參與與自我效能對工作滿意之迴歸分析表

自變數 \ 依變數 模式	工作滿意		
	模式 1	模式 2	模式 3
休閒參與(Beta 值)	0.221***		0.061
自我效能(Beta 值)		0.392***	0.366***
R	0.221	0.392	0.396
R <sup>2</sup>	0.049	0.154	0.157
Adj. R <sup>2</sup>	0.046	0.151	0.152
F	17.260	61.110	31.174

註：\*：P<0.05；\*\*：P<0.01；\*\*\*：P<0.001

1. 由表 4-4 結果顯示，以「休閒參與」為自變數，「自我效能」為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示「休閒參與」對「自我效能」有顯著正向影響( $\beta=0.437$ ,  $P=0.000<0.001$ )。
2. 再以表 4-8 模式 1 及模式 2 結果顯示，分別以「休閒參與」及「自我效能」為自變數，「工作滿意」為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示「休閒參與」及「自我效能」皆對「工作滿意」有顯著正向影響( $\beta=0.221$ ,  $P=0.000<0.001$ ； $\beta=0.392$ ,  $P=0.000<0.001$ )。
3. 最後由表 4-8 模式 3 可知，加入中介變數(自我效能)，自變數(休閒參與)對依變數(工作滿意)的影響力多元迴歸分析，「休閒參與」對「工作滿意」之迴歸係數減少( $\beta=0.061$ ,  $P=0.274>0.05$ ； $\beta$ 值已由 0.221 降為 0.061)，且由表 4-8 模式 3 可知，自變數(休閒參與)對依變數(工作滿意)加入中介變數(自我效能)後，自變數(休閒參與)對依變數(工作滿意)呈現不顯著。
4. 由以上分析結果可之，自變數(休閒參與)對依變數(工作滿意)加入中介變數(自我效能)後，滿足完全中介條件。因此，可得知研究假設 H6「自我效能」在「休閒參與」與「工作滿意」之間具有完全中介效果。

### 二、情緒智力對休閒參與與工作滿意之中介驗證

本研究以中介模式來驗證休閒參與是否會透過情緒智力的中介效果影響工作滿意，如表 4-9。

H7：情緒智力在休閒參與與工作滿意之間有中介效果。



表 4-9 休閒參與與情緒智力對工作滿意之迴歸分析表

自變數 \ 依變數 模式	工作滿意		
	模式 1	模式 2	模式 3
休閒參與(Beta 值)	0.221***		0.069
情緒智力(Beta 值)		0.447***	0.422***
R	0.221	0.447	0.452
R <sup>2</sup>	0.049	0.200	0.204
Adj. R <sup>2</sup>	0.046	0.197	0.199
F	17.260	83.934	42.938

註:P<0.05；\*\*:P<0.01；\*\*\*:P<0.001

1. 由表 4-5 結果顯示，以「休閒參與」為自變數，「情緒智力」為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示「休閒參與」對「情緒智力」有顯著正向影響( $\beta=0.360$ ,  $P=0.000<0.001$ )。
2. 再以表 4-9 模式 1 及模式 2 結果顯示，以「休閒參與」及「情緒智力」為自變數，「工作滿意」為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示「休閒參與」及「情緒智力」皆對「工作滿意」有顯著正向影響( $\beta=0.221$ ,  $P=0.000<0.001$ ； $\beta=0.447$ ,  $P=0.000<0.001$ )。
3. 最後由表 4-9 模式 3 可知，加入中介變數(情緒智力)，自變數(休閒參與)對依變數(工作滿意)的影響力多元迴歸分析，休閒參與對工作滿意之迴歸係數減少( $\beta=0.069$ ,  $P=0.186>0.05$ ； $\beta$  值已由 0.221 降為 0.069)，且由表 4-14 模式 3 可知，自變數(休閒參與)對依變數(工作滿意)加入中介變數(情緒智力)後，自變數(休閒參與)對依變數(工作滿意)呈現不顯著。
4. 由以上分析結果可知，自變數(休閒參與)對依變數(工作滿意)加入中介變數(情緒智力)後，滿足完全中介條件。因此可得知，研究假設 H7「情緒智力」在「休閒參與」與「工作滿意」之間具有完全中介效果。

## 伍、結論與研究意涵

### 一、研究結論

本研究旨在探討休閒參與、自我效能、情緒智力對工作滿意之影響，並探討不同人口變項之在職中且有運動習慣者在休閒參與、自我效能、情緒智力、工作滿意上是否有顯著差異，茲將研究結果整理如表 5-1，如下所示：

表 5-1 本研究假設驗證結果匯整表

研究假設	驗證結果
H1：「休閒參與」與「工作滿意」有正向顯著的影響	成立
H2：「休閒參與」與「自我效能」有正向顯著的影響	成立
H3：「休閒參與」與「情緒智力」有正向顯著的影響	成立
H4：「自我效能」與「工作滿意」有正向顯著的影響	成立
H5：「情緒智力」與「工作滿意」有正向顯著的影響	成立

H6：「自我效能」在「休閒參與」與「工作滿意」之間有中介效果	完全中介
H7：「情緒智力」在「休閒參與」與「工作滿意」之間有中介效果	完全中介

### (一) 休閒參與、自我效能、情緒智力與工作滿意之影響

#### 1. 休閒參與對工作滿意之影響

休閒參與對工作滿意有正向顯著影響，表示休閒參與越高，越能提高工作滿意，因此本研究假設一獲得支持。其中年齡 50 歲以上者休閒參與最高，且工作滿意亦最高，表示有慢跑習慣者，經過長時間的累積，有較佳的體力去承受工作的消耗，身體能不能負荷工作，通常是考量適不適合此工作的要素之一，當能勝任這份工作時，自然心情較不會煩悶，也較不會抱怨，在工作場合表現出的態度和給他人的觀感也會是正面的。

#### 2. 休閒參與對自我效能之影響

休閒參與對自我效能有正向顯著影響，表示休閒參與越高，越能提高自我效能，因此本研究假設二獲得支持。王逸峰(2013)研究顯示，教師參與社交型或戶外型的休閒活動次數越頻繁，則教師自我效能會越高。莊嘉坤(2009)研究顯示，規律地參與休閒活動，可使心態保持積極、正面，使得自我效能提升，以提高對工作之專心投入。因此當個體較常參與休閒活動，擁有較好的身心狀況，當面對難題時，較有信心去面對困難，使其有較高的自我效能。

#### 3. 休閒參與對情緒智力之影響

休閒參與對情緒智力有正向顯著影響，表示休閒參與越高，越能提高情緒智力，因此本研究假設三獲得支持。范振義(2006)研究顯示，高身體活動量組之大學生有較佳的人際關係與社會責任，並有較佳的壓力容忍度，其心理情感也較快樂。因此當個體較常參與休閒活動，會較明白自己的情緒，知道自己的感受，並對情緒擁有較高的控制力，使其有較高的情緒智力。

#### 4. 自我效能對工作滿意之影響

自我效能對工作滿意有正向顯著影響，表示自我效能越高，越能提高工作滿意，因此本研究假設四獲得支持。楊仁壽(2000)研究顯示，當高自我效能產生良好績效，而個體也滿意其優良的表現時，在工作滿意度方面將會提高，當工作滿意度高的時候，也會再次增加自我效能。因此當個體對自己越有信心，會更相信如果盡力去做的話，總是能夠解決問題的，若順利解決問題，則促使工作滿意提高，而工作滿意提高的時候，又會再次提高自我效能。

#### 5. 情緒智力對工作滿意之影響

情緒智力對工作滿意有正向顯著影響，表示情緒智力越高，工作滿意程度越高，因此本研究假設五獲得支持。陳雙蕊(2005)研究認為高情緒智力者在接受組織的外在線索時，會去思考這些線索帶給自己的感覺是好是壞或是有任何情緒反應，但個體不會依此作為行為反應的依據，而會進一步去思考事情怎麼會發生，接著會去瞭解同事衝突的原因，就不再專注於衝突所帶來的不快，而能專移注意力到其他層面，不再執著於同事之間的那種衝突，並認為只是一件沒有共識的結果，因而能改變衝突帶給個體的情緒，進而影響其對工作滿意度的評價及知覺。因此當個體擁有較高的情緒智力時，能較了解自我情緒和感受，對於工作上負面情緒能有較好的處理，進而擁有較高的工作滿意度。

### (二) 自我效能與情緒智力之中介影響

#### 1. 自我效能在休閒參與與工作滿意之間有中介效果

根據多元迴歸分析結果，自我效能在休閒參與與工作滿意之關係中具有完全中介效果，顯示在職中且有運動習慣者之工作滿意，需透過休閒參與與自我效能來達成個體之工作滿意度，因此在職中且有運動習慣者透過休閒參與能夠提升自我效能，對自己的能力更有信心，更有挑戰困難的決心，使得工作滿意跟著增加。

#### 2. 情緒智力在休閒參與與工作滿意之間有中介效果

根據多元迴歸分析結果，情緒智力在休閒參與與工作滿意之關係中具有完全中介效果，顯示在職中且有運動習

慣者之工作滿意，需透過休閒參與與情緒智力來達成個體之工作滿意度，因此在職中且有運動習慣者透過休閒參與能夠提升情緒智力，明白自己的感受、控制自己的情緒、觀察他人的心情，因此在職場上有助於增進人際關係，也有較大的抗壓能力，使得工作滿意增加。

## 二、研究意涵

近年來，運動的概念越來越普及，使得我國運動人數逐年提升，並以慢跑為提升最多。因此，本研究之目的是為了驗證在職中且有運動習慣者的「休閒參與」是否藉由「自我效能」及「情緒智力」影響其「工作滿意」。透過實證分析後，確實可提供理論與實務之意涵或貢獻，茲分別說明如下。

### (一) 學術上的貢獻

1. 統計結果發現，休閒參與雖會直接影響工作滿意，但透過自我效能更能有效提升工作滿意，且自我效能在休閒參與與工作滿意間具有完全中介效果。
2. 統計結果發現，休閒參與雖會直接影響工作滿意，但透過情緒智力更能有效提升工作滿意，且情緒智力在休閒參與與工作滿意間具有完全中介效果。
3. 在學術界上，關於情緒智力的討論相當普遍，卻少有將情緒智力此一相關議題和工作滿意做結合進而驗證兩者間的關係。因此本研究所建立之架構可供後續研究者在研究人力資源等相關議題之參考。
4. 慢跑為時下最普遍的休閒之一，工作滿意為近年來企業最重視的課題之一，相信日後會有更多更詳細的探討，本研究以慢跑者為例討論工作滿意，希望能成為之日後的基石與借鑒優缺點的範例之一。

### (二) 實務上對組織的貢獻

1. 在情緒智力的討論中，大家都深知其重要性，多樣成功因素也常包含其一，例如：幸福感、工作壓力、工作績效、同儕關係等等。建議企業可以在情緒智力這方面，多安排講座、演講等，來幫助員工增進情緒智力，促使其提高其工作滿意。
2. 一個自我效能高和工作滿意度高的員工會帶動整個組織或給予部門一個良好的群體氣氛，一個企業如果其薪酬再高，但如果企業勾心鬥角、內耗嚴重，人才不能發揮其作用，甚至根本看不到其能力，那麼人才的流失是不可避免的，但如果一個組織有一種奮發向上、精誠團結的氛圍，能夠使人才自由發揮其能力，那麼即使工資稍微低一點，人才也不會輕易離去。因為每個員工都很樂於在自己的工作崗位上，這樣的心情會間接地傳遞在新進員工身上，這樣循序漸進對於達到組織的目標是指日可待。建議企業在這方面，可以給予員工適當的信任、公平獎酬、機會以及合理的工作壓力等，如此一來，可以增進員工其信心，使其自我效能上升，再促使其工作滿意上升。
3. 研究結果發現，自我效能與情緒智力皆可提高工作滿意，而休閒參與則是提高自我效能以及情緒智力的主要因素，為了使企業的員工能有更健康的身心，在工作方面對自己更有自信、在情緒方面上有更佳的控制力以及觀察力。建議企業可以定期舉辦慢跑活動、運動會等，不僅能促進上下屬的關係，也使企業內每位主管、員工身心更是健康。

## 參考文獻

### 一、中文文獻

1. 王逸峰(2013)。私立高職教師休閒活動參與、情緒智力和教師自我效能之關聯性研究。南台科技大學休閒事業管理系碩士學位論文。
2. 吳文銘(2001)。人格特質、自我娛樂能力、休閒參與及休閒滿意線性關係結構之建構與驗證。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，台北縣。
3. 周文慶(2008)。雲嘉地區國小教師休閒參與、休閒滿意度與工作滿意度之相關研究。國立嘉義大學教育學系研究所。

4. 林彥宏(2008)。民間社工員之增強權能感、自我效能與工作滿意度之研究。國立臺灣師範大學社會工作學研究所碩士論文。
5. 范振義(2006)。大學生身體活動、情緒智力及自尊心之關係研究。國立中正大學運動與休閒教育所。
6. 高俊雄(1999)。台灣地區居民休閒參與之研究—自由時間的觀點，台北市：桂魯書局。
7. 教育部體育署(2013)。運動城市調查 - 教育部體育署。
8. 陳雙蕊(2005)。員工情緒智能對組織氣氛及工作滿意度的影響。東吳大學心理學系。
9. 廖晨諭(2008)。警務人員休閒參與、工作績效與工作滿意關係之研究—以南投縣政府警察局為例。亞洲大學國際企業學系。

## 二、英文文獻

1. Bandura & Schunk, 1982 Cultivating Competence, Self-efficacy, and Intrinsic Interest Through Proximal Self-Motivation.
2. Duman, M. (1992). Aerobic exercise and mood disturbance in college women. Dissertation of university of Northern Colorado.
3. Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
4. Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
5. George Sheehan., " Antionidant Revolution" ,1994
6. Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L.(1998)
7. Locke, E. A. (1973). Satisfactors and Dissatisfactors among White Collar and Blue Collar Employees, *Administrative Science quarterly*, 22, 57-75.
8. Ragheb, M. G., & Griffith, C.A. (1982). "The contribution of leisure participation and leisure satisfaction to life satisfaction of older persons. " *Journal of Leisure Research*, 14(4), 295-306
9. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition & Personality*; 9 (3), 185-211.
10. Sternberg, R. J., & Smith, C. A. (1985). Social intelligence and decoding skills in nonverbal communication. *Social Cognition*, 3, 168-192.
11. Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1986). A theory of attributes, benefits, and causes of leisure experience. *Leisure Sciences*, 8(1), 1-45.