

情绪智力对农村小学校长职业倦怠的影响： 领导效能和工作满意度的链式中介作用*

叶宝娟¹ 游雅媛¹ 董圣鸿^{**1} 王敬群²

(¹ 江西师范大学心理健康教育研究中心, 心理学院, 江西省心理与认知科学重点实验室, 南昌, 330022)

(² 江西师范大学心理教育中心, 南昌, 330022)

摘要 为考察领导效能、工作满意度在情绪智力与农村小学校长职业倦怠关系中的链式中介效应, 采用情绪智力量表、领导效能量表、工作满意度量表和职业倦怠量表对 258 名农村小学校长进行调查。结果表明: (1) 领导效能是情绪智力与农村小学校长职业倦怠之间的中介变量; (2) 工作满意度是领导效能与农村小学校长职业倦怠之间的中介变量; (3) 领导效能和工作满意度在情绪智力与农村小学校长职业倦怠之间起链式中介作用。这些结果对农村小学校长职业倦怠的预防与干预具有重要的价值。

关键词 情绪智力 领导效能 工作满意度 职业倦怠 农村小学校长

1 问题与假设

俗话说一个好校长就是一所好学校, 农村小学校长是学校教育发展的关键人物, 被赋予了较高的期望和压力。农村小学教师数量不足, 校长除了承受教育教学压力, 还必须在工作中起模范带头作用, 工作压力较大(沈善良, 陈泊蓉, 赵微, 2011), 会形成情感枯竭、去个性化、低成就感等症状, 也就是产生职业倦怠(马慧, 2015)。研究表明不少校长的职业倦怠感较为严重(姚计海, 刘丽华, 2011), 远远高于教师的职业倦怠(康勇军, 王霄, 屈正良, 2014)。职业倦怠会使农村小学校长疲乏不堪, 在工作中对教师表现出消极的态度, 长此以往, 这会影响农村小学校长的身心健康、整个学校的管理和发展以及农村小学生的学习与成长(齐亚静, 伍新春, 2014)。因此, 降低农村小学校长的职业倦怠是提升学校整体发展的重要之处, 十分有必要对影响农村小学校长职业倦怠的因素和机制进行积极探索, 从而对其进行有效预防以及干预。

巴昂的情绪智力混合理论认为, 情绪智力会影响一个人的生活、工作、心理健康水平等方面

(Bar-On, 1997)。已有研究探讨了情绪智力影响高校心理工作者、导游职业倦怠的中介机制: 赵玉龙(2015)的研究表明情绪智力对高校心理工作者职业倦怠的影响部分通过心理弹性的中介作用来实现; 谢辉(2016)的研究表明情绪智力对导游职业倦怠的影响完全通过核心自我评价的中介作用来实现; 研究表明, 情绪智力会影响普通个体职业倦怠(谢辉, 2016; 赵玉龙, 2015), 但目前还没有研究探讨情绪智力对农村小学校长职业倦怠的影响机制, 以普通个体为研究对象得到的结论并不一定适用于农村小学校长这个特定群体(彭娇子, 张士斌, 2015)。因此, 十分有必要了解情绪智力“如何”影响农村小学校长职业倦怠(温忠麟, 叶宝娟, 2014)。

实证研究表明, 情绪智力会提升个体的领导效能(李永占, 2015; Melita, Douglas, Ferris, Ammeter, & Buckley, 2003; Wagner, 2013)。Lussier 和 Achua (2013)提出了 9 项与领导效能有密切关系的人格特质, 其中一项为智力, 适用于领导的特质理论。领导特质理论强调领导者的个人属性, 可以从领导者本身的智力(如情绪智力)来预测领导效能(杨锦兴, 2008)。同时, 实证研究也表明领导效能负

* 本研究得到国家自然科学基金项目(31600909)、全国教育科学规划教育部重点课题(DHA150285)、江西省自然科学基金项目(20161BAB212044)、江西省教育科学 2013 年度一般课题(13YB032)和江西省高校人文社科重点研究基地——心理健康教育研究中心项目(项目编号: JD17078)的资助。

** 通讯作者: 董圣鸿。E-mail: jxnudsh@163.com

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20180621

向预测职业倦怠 (Laschinger, Borgogni, Consiglio, & Read, 2015)。Hobfoll (1989) 的资源保存理论认为人们总是努力获得和保持他们认为有价值的资源, 这些有价值的资源可能是与人格有关的自我效能 (比如领导效能)。有价值的资源可以帮助其有效地处理和应对工作中的问题。当有价值的资源损失, 职业倦怠就可能发生 (李昱辉, 2008)。因此, 情绪智力可能通过影响领导效能从而影响农村小学校长的职业倦怠。综上所述, 本研究提出假设 1: 领导效能是情绪智力与农村小学校长职业倦怠之间的中介变量。

那么, 领导效能又是如何影响农村小学校长职业倦怠的呢? 研究表明, 个体的领导效能对其工作满意度具有正向预测作用 (Laschinger et al., 2015; Rapp, Gilson, Mathieu, & Ruddy, 2016)。同时, 也有大量实证研究表明, 个体的工作满意度对职业倦怠具有负向影响 (叶宝娟等, 2017; 张建人, 阳子光, 凌辉, 2014)。资源保存模型认为, 领导效能的降低对职业倦怠的影响是一个不断演变的过程, 当个体在长期工作中经历的有价值的资源 (如自我效能) 消失时, 个体的工作满意度就下降, 职业倦怠就会产生 (赵宇, 2009)。Friedman 的职业倦怠历程模型认为个体走上工作岗位之前, 多数人对未来职业抱有很高的期望, 但他们走上工作岗位之后, 却发现理想与现实之间的差距甚大, 于是对工作环境、工作待遇等各方面都很不满意, 工作满意度降低, 继而产生职业倦怠 (Friedman, 2000)。据此, 本研究提出假设 2: 工作满意度是领导效能与农村小学校长职业倦怠之间的中介变量。

虽然已有研究表明情绪智力对普通个体职业倦怠的影响, 但目前还没有研究探讨情绪智力对个体职业倦怠的影响通过领导效能和工作满意度起链式中介作用, 而也无研究探讨情绪智力对农村小学校长职业倦怠的影响, 也就是说, 还没有研究探讨情绪智力、领导效能、工作满意度和农村小学校长职业倦怠四者之间的关系, 本研究将对此进行探讨, 本研究主要有 2 个目的: (1) 考察领导效能对情绪智力与农村小学校长职业倦怠之间关系的中介作用; (2) 检验工作满意度对领导效能与农村小学校长职业倦怠之间关系的中介作用。

2 方法

2.1 被试

选取 258 名农村小学校长作为研究对象, 平均

年龄 40.09 岁, $SD=8.03$ 岁, 平均工龄 20.38 年, $SD=8.60$, 男性 230 人, 女性 28 人, 长期以来, 领导领域都是男性占主导地位, 女性处于少数地位, 这与以往研究也相符 (陈瑶, 2016; 孔丽, 2016)。

2.2 研究工具

2.2.1 情绪智力量表

采用 Wong 和 Law (2002) 编制的中文版情绪智力量表, 包含 16 个题目, 采用 7 点计分, 包括自我情绪知觉 (α 系数为 .77), 他人情绪知觉 (α 系数为 .82), 情绪运用 (α 系数为 .81) 和情绪控制 (α 系数为 .89) 因子。整份量表同质性系数 (叶宝娟, 温忠麟, 2012a) 为 .63, 可合成总分。本研究该量表的合成信度 (叶宝娟, 温忠麟, 2012b) 为 .91, 95% 置信区间为 [.89, .92]。

2.2.2 领导效能量表

采用闫进宏 (2009) 编制的领导效能量表, 包含 25 个题目, 采用 5 点计分, 包括团队绩效 (α 系数为 .81)、核心领导特质 (α 系数为 .80)、团队政治 (α 系数为 .82) 和团队能力 (α 系数为 .80) 因子。整份量表同质性系数为 .66, 可合成总分。本研究该量表的合成信度为 .85, 95% 置信区间为 [.82, .87]。

2.2.3 工作满意度量表

采用汪颖 (2010) 编制的工作满意度量表, 包含 8 个题目, 采用 5 点计分。本研究该量表的合成信度为 .86, 95% 置信区间为 [.83, .88]。

2.2.4 职业倦怠量表

采用了 Maslach, Jackson 和 Leiter (1996) 编制、辛星 (2005) 修订的职业倦怠量表, 包含 22 个题目, 采用 5 点计分, 包括情感衰竭 (α 系数为 .82)、去个性化 (α 系数为 .84) 与低成就感 (α 系数为 .74) 因子。整份量表同质性系数为 .67, 可合成总分。本研究该量表的合成信度为 .90, 95% 置信区间为 [.88, .92]。

3 结果

3.1 共同方法偏差检验

本研究采用引用方法因子效应检验是否存在共同方法偏差 (Podsakoff, Mackenzie, Lee, & Podsakoff, 2003), 结果显示, 在四因子中加入共同方法因子后, 模型的拟合指数改善并不高, CFI、TLI 均只提高 .09, RMSEA、SRMR 只降低 .01, 这说明加入方法因子

的模型的拟合数据未获得显著的改善,表明本研究共同方法偏差不严重。同时本研究采用 Harman 单因子检验法检验共同方法偏差,结果显示,大于1的特征值因子有13个,首个因子仅能解释12.20%的变异,没有超过40%,本研究共同方法偏差问题不严重(熊红星,张璟,叶宝娟,郑雪,孙配贞,2012)。

3.2 各变量间的描述性统计结果

表1是控制了性别、年龄、工龄后得到的四个变量之间的偏相关分析表,情绪智力与领导效能、工作满意度呈显著正相关。领导效能与工作满意度呈显著正相关。情绪智力、领导效能、工作满意度均与职业倦怠呈显著负相关。

表1 各变量描述统计

| 变量 | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---------|------|-----|---------|---------|---------|---|
| 1 情绪智力 | 4.20 | .47 | - | | | |
| 2 领导效能 | 3.75 | .57 | .44*** | - | | |
| 3 工作满意度 | 3.37 | .59 | .31*** | .60*** | - | |
| 4 职业倦怠 | 2.55 | .49 | -.36*** | -.44*** | -.40*** | - |

注: *** $p<.001$,下同。

3.3 情绪智力与农村小学校长职业倦怠的关系:中介效应检验

本研究使用 Mplus 7.0 进行结构方程模型分析来检验领导效能和工作满意度在情绪智力与农村小学校长职业倦怠之间的中介效应(吴艳,温忠麟,2011)。为提高研究结果的准确性和可靠性,对性别、年龄和工龄进行了控制。模型拟合指标是:RMSEA =.06, CFI =.97, TLI =.95, SRMR =.05, 数据对模型拟合良好(温忠麟,侯杰泰,马什赫伯特,2004)。可以看出(图1所示),情绪智力正向预测农村小学校长的领导效能($\gamma=.43, t=7.47, p<.001$),领导效能负向预测农村小学校长职业倦怠($\gamma=-.22, t=-3.01, p<.01$),因此,假设1得到支持,领导效能在情绪智力与农村小学校长的职业倦怠之间具有中介作用。领导效能正向预测工作满意度($\gamma=.55, t=9.90, p<.001$),工作满意度负向预测农村小学校长职业倦怠($\gamma=-.20, t=-2.83, p<.05$),因此,假设2得到支持,工作满意度在领导效能与农村小学校长职业倦怠之间具有中介作用。

如表2所示,领导效能在情绪智力与农村小学校长职业倦怠之间的中介效果量为.25,工作满意度在领导效能与农村小学校长职业倦怠之间的中介效果量为.30,领导效能和工作满意度在情绪智力与农

村小学校长职业倦怠之间的中介效果量为.14。

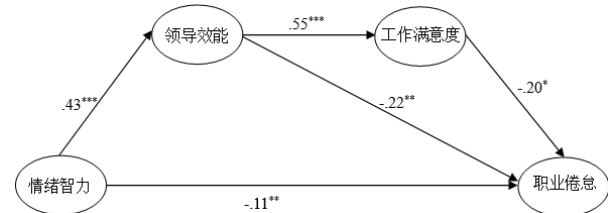


图1 情绪智力与农村小学校长职业倦怠的模型图

4 讨论

随着教育改革的深化,农村小学校长面临的挑战越来越大,而且农村小学校长作为学校的关键人物,多重角色导致其承担的压力也越来越大,若压力长期不能得到缓减,往往会使个体产生职业倦怠(李昱辉,2008)。因此,十分有必要探讨农村小学校长职业倦怠的影响因素和作用机制。

本研究结果表明情绪智力负向预测农村小学校长的职业倦怠,随着农村小学校长情绪智力水平的提升,他们的职业倦怠也会有所下降,这与以往研究结果相符(谢辉,2016;赵玉龙,2015)。高情绪智力的个体能够调节工作中情绪刺激的影响,通过减少或忽略一些情绪,来创造积极情绪,从而降低职业倦怠(谢静涛,2011)。因此,为了降低农

表2 中介效应值与效果量

| 中介路径 | 效应值 | 效果量 |
|------------|------|-----|
| 直接效应 | -.11 | |
| 中介效应 | | |
| 领导效能 | -.09 | .25 |
| 工作满意度 | -.11 | .30 |
| 领导效能和工作满意度 | -.05 | .14 |
| 总中介效应 | -.25 | .69 |
| 总效应 | -.36 | |

村小学校长的职业倦怠，提升其情绪智力是行之有效的。本研究在探明情绪智力与农村小学校长职业倦怠直接关系的基础之上，引入领导效能和工作满意度两个变量构建一个链式中介模型。

本研究还发现领导效能是情绪智力与农村小学校长职业倦怠之间关系的中介变量，一方面，个体的情绪智力越高，其领导效能越强，该结果与以往实证研究结果相一致（李永占，2015；Melita et al., 2003；Wagner, 2013）。这一结果也符合领导特质理论的观点，情绪智力不高的领导，即使接受了很好的培训，仍然不会有很强的领导效能感（罗宾斯，贾奇，2012）。另一方面，领导效能会负向预测农村小学校长职业倦怠，该结果与以往实证研究结果相一致（Laschinger et al., 2015）。这也符合Hobfoll（1989）的资源保存理论，当农村小学校长领导效能水平比较低的时候，就会对于自己能否胜任校长这个职位产生怀疑，就易于产生职业倦怠。本研究的这一中介模型发现情绪智力不仅仅直接影响个体的职业倦怠，还会通过影响个体的领导效能而间接影响其职业倦怠。

其次，本研究还发现工作满意度是领导效能与农村小学校长职业倦怠之间关系的中介变量。一方面，本研究表明领导效能对农村小学校长工作满意度具有正向预测作用，这说明农村小学校长对于校长这个职位有较强的领导力，更易于产生职业成功感，进而提高其工作满意度，这与以往实证研究结果相符（Laschinger et al., 2015；Rapp et al., 2016）。另一方面，本研究表明农村小学校长工作满意度越高，越少产生职业倦怠，这与以往实证研究结果也相符（叶宝娟等，2017；张建人等，2014）。该结果表明如果个体对自己的工作不满意，就不愿意投入更多的热情与努力，最后导致产生职业倦怠（张建人等，2014）。正如Friedman从个体职业生涯的角度来认识职业倦怠现象，他认为个体职业倦怠不是突然形成的，而是一个长期的发展过程。个体走上工作岗位之后，慢慢的降低了工作满意度，继而产生职业倦怠（Friedman, 2000）。本研究启示我们要有效提升农村小学校长对本职工作的满意度，使其更积极主动地去挑战工作中的难题，有效缓解其职业倦怠，从而为教育事业做出更大贡献。以往的众多研究均是从“个体资源-职业倦怠”这一角度探讨了影响个体职业倦怠（职业状态）的内部机制（赵宇，2009），这一中介模型发现情绪智力（个体资源）不仅仅直接影响个体的职业倦怠（职业状态），还会通过影响个体对于领导效能（效能感）、工作的

满意度而间接影响其职业倦怠（职业状态），本研究从实证的角度将“个体资源-职业状态”模式扩展为“个体资源-效能感-工作满意度-职业状态”模式。

而且，结果表明情绪智力对农村小学校长职业倦怠的影响一半多的效应是通过领导效能和工作满意度发挥作用的，说明该中介效应对解释情绪智力降低农村小学校长职业倦怠具有重要意义。工作满意度这一中介路径的中介效果量最大，说明情绪智力主要是通过工作满意度这一路径对农村小学校长职业倦怠产生影响的。领导效能这一中介路径的中介效果量不如工作满意度的大，但是其中介效应仍然显著，说明领导效能在其中起的作用不能忽视。再次，情绪智力通过领导效能和工作满意度间接影响农村小学校长职业倦怠的链式中介效果量相对较小，但本研究的链式中介效应并非完全没有意义。第一，Gall, Gall 和 Borg（2007）认为效果量虽小但如果能够支持所检验的理论，那么小效应也可能具有重要的价值。第二，小效果量也可能具有重要的实践意义（Ellis, 2010），小效应随时间推移可能累积成大效应、小效应所涉及的人群范围比较广泛，也就是说效应值小也需引起高度重视（李丹黎，张卫，李董平，王艳辉，2012）。本研究中虽然领导效能和工作满意度的链式中介作用相对偏小，但其仍然可能引发严重后果（比如职业倦怠）。针对这种状况，可以通过适当的培训提高农村小学校长的待遇、改进其工作环境等方面来提高农村小学校长工作满意度，进而降低农村小学校长的职业倦怠。

本研究还存在不足，本研究采用了横断研究探讨情绪智力对农村小学校长职业倦怠的影响机制，横断研究可以有效地回答许多类型的研究问题，并且只要选择的测验信效度较高，研究结果就可以对较复杂的模型进行支持和一定程度的解释（Levin, 2006；Pandis, 2014），在国内现有研究中，也有大量研究采取横断研究设计（李董平等，2015；刘庆奇等，2016），但横断研究毕竟有其局限性，因此，今后将采用纵向研究进一步来探讨情绪智力对农村小学校长职业倦怠的影响机制。

5 结论

（1）领导效能是情绪智力与农村小学校长职业倦怠之间的中介变量；

（2）工作满意度是领导效能与农村小学校长职业倦怠之间的中介变量；

业倦怠之间的中介变量;

(3) 领导效能和工作满意度在情绪智力与农村小学校长职业倦怠关系中起链式中介作用。

参考文献

- 陈瑶. (2016). 变革型领导视角下的校长性别差异分析——基于 A、B 两个校长的个案比较. 南京师范大学硕士学位论文.
- 康勇军, 王霄, 屈正良. (2014). 职业院校教师情感承诺与职业倦怠的关系: 情感承诺的中介作用和职称的调节作用. *心理发展与教育*, 30(5), 550-560.
- 孔丽. (2016). 农村小学校长领导力实证研究. 东北师范大学硕士学位论文.
- 李丹黎, 张卫, 李董平, 王艳辉. (2012). 父母行为控制、心理控制与青少年早期攻击和社会退缩的关系. *心理发展与教育*, 28(2), 201-209.
- 李董平, 何丹, 陈武, 鲍振宙, 王艳辉, 赵力燕. (2015). 校园氛围与青少年问题行为的关系: 同伴侵害的中介作用. *心理科学*, 38(4), 896-904.
- 李永占. (2015). 特殊教育教师工作家庭冲突对工作投入的影响: 情绪智力的调节作用. *中国临床心理学杂志*, 23(6), 1106-1111.
- 李昱辉. (2008). 中小小学校长管理自我效能感与职业倦怠感之研究. 华东师范大学硕士学位论文.
- 刘庆奇, 孙晓军, 周奎奎, 牛更枫, 孔繁昌, 连帅磊. (2016). 社交网站真实自我呈现对生活满意度的影响: 线上积极反馈和一般自我概念的链式中介作用. *心理科学*, 39(2), 406-411.
- 马慧. (2015). 社会支持对法官职业倦怠的影响: 应对方式的中介效应. *中国临床心理学杂志*, 23(3), 552-554.
- 彭娇子, 张士斌. (2015). 员工情绪智力、工作满意度对工作倦怠的影响——基于角色压力的中介效应分析. *贵州商业高等专科学校学报*, 28(4), 60-66.
- 齐亚静, 伍新春. (2014). 影响灾区教师职业倦怠和工作投入的工作特征因素: 跨时间的比较. *中国临床心理学杂志*, 22(2), 301-305.
- 沈善良, 陈泊蓉, 赵微. (2011). 西部农村小学校长工作满意度及其影响因素. *西南交通大学学报 (社会科学版)*, 12(5), 93-97.
- 斯蒂芬·罗宾斯, 蒂莫西·贾奇. (2012). *组织行为学*. 北京: 中国人民大学出版社.
- 汪颖. (2010). 湖北省中小小学校长工作压力与工作满意度的关系研究. 华中师范大学硕士学位论文.
- 温忠麟, 侯杰泰, 马什赫伯特. (2004). 结构方程模型检验: 拟合指数与卡方准则. *心理学报*, 36(2), 186-194.
- 温忠麟, 叶宝娟. (2014). 中介效应分析: 方法和模型发展. *心理科学进展*, 22(5), 731-745.
- 吴艳, 温忠麟. (2011). 结构方程建模中的题目打包策略. *心理科学进展*, 19(12), 1859-1867.
- 谢静涛. (2011). 情绪智力、工作倦怠和工作满意度的关系. *中国临床心理学杂志*, 19(3), 372-373.
- 谢辉. (2016). 导游员核心自我评价、情绪智力与职业倦怠的关系研究. 贵州师范大学硕士学位论文.
- 辛星. (2005). 上海市小学教师职业倦怠现状调查及思考. 华东师范大学硕士学位论文.
- 熊红星, 张璟, 叶宝娟, 郑雪, 孙配贞. (2012). 共同方法变异的影响及其统计控制途径的模型分析. *心理科学进展*, 20(5), 757-769.
- 闫进宏. (2009). 领导集体的领导效能及影响因素研究. 暨南大学博士学位论文.
- 杨锦兴. (2008). 改善农村中小小学校长领导效能的研究. 华东师范大学博士学位论文.
- 姚计海, 刘丽华. (2011). 中小小学校长心理授权与工作倦怠的关系研究. *心理发展与教育*, 27(5), 529-535.
- 叶宝娟, 方小婷, 董圣鸿, 刘林林, 郑清, 郭少阳. (2017). 职业韧性对农村小学校长职业倦怠的影响: 胜任力和工作满意度的链式中介作用. *中国临床心理学杂志*, 25(3), 520-523.
- 叶宝娟, 温忠麟. (2012a). 测验同质性系数及其区间估计. *心理学报*, 44(12), 1687-1694.
- 叶宝娟, 温忠麟. (2012b). 用 Delta 法估计多维测验合成信度的置信区间. *心理科学*, 35(5), 1213-1217.
- 张建人, 阳子光, 凌辉. (2014). 中小学教师工作压力、工作满意度与职业倦怠的关系. *中国临床心理学杂志*, 22(5), 920-922.
- 赵宇. (2009). 高职教师自我效能感和职业倦怠的特点及相关研究. 西南大学硕士学位论文.
- 赵玉龙. (2015). 高校心理工作者情绪智力、心理弹性与职业倦怠的关系研究. 山西师范大学硕士学位论文.
- Bar-On, R. (1997). *The emotional intelligence inventory: Technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606.
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2007). *Educational research: An introduction*. Boston, MA: Pearson.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Laschinger, H. K. S., Borgogni, L., Consiglio, C., & Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(6), 1080-1089.
- Levin, K. A. (2006). Study design iii: Cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*, 7(1), 24-25.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2013). *Leadership: Theory, application, and skill development*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Melita, P. L., Douglas, C., Ferris, G. R., Ammeter, A. P., & Buckley, M. R. (2003). Emotional intelligence, leadership effectiveness, and team outcomes. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 21-40.
- Pandis, N. (2014). Cross-sectional studies. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 146(1), 127-129.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Rapp, T. L., Gilson, L. L., Mathieu, J. E., & Ruddy, T. (2016). Leading empowered teams: An examination of the role of external team leaders and team coaches. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 109-123.
- Wagner, B. (2013). Impacts of emotional intelligence on leadership effectiveness. *New Challenges of Economic and Business Development*, 9(11), 654-662.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.

The Effect of Emotional Intelligence on Principals of Rural Primary Schools' Job Burnout: The Chain Mediating Effect of Leadership Efficiency and Job Satisfaction

Ye Baojuan¹, You Yayuan¹, Dong Shenghong¹, Wang Jingqun²

(¹Center of Mental Health Education and Research, School of Psychology, Jiangxi Key Laboratory of Psychology and Cognitive Science, Jiangxi Normal University, Nanchang, 330022)(² Center of Psychological Education, Jiangxi Normal University, Nanchang, 330022)

Abstract Proper pressures can stimulate rural primary schools principals' potential. But if the principals cannot cope with pressures successfully, and the pressures have not been released for a long period of time, he/she would be anxious, depressed, tired out and would descend in working efficiency, and even be exhausted. The phenomenon is called job burnout. It does not only influence the physical and mental health of principals of rural primary schools directly, but also seriously influence their interpersonal relationships and work capability. So, it is completely necessary to investigate the potential mechanisms of principals' job burnout in rural primary schools so as to design effective prevention and intervention programs.

Among many factors affecting principals' job burnout in rural primary schools, the role of emotional intelligence has been increasingly recognized by both practitioners and researchers over the past few years. There is literature documenting that emotional intelligence has an important influence on principals' job burnout in rural primary schools, but little is known about mediating processes underlying this relation. In relative literatures, leadership efficiency and job satisfaction are conducive to the decline of principals' job burnout in rural primary schools. Leadership efficiency and job satisfaction are the reliable and powerful predictors of principals' job burnout in rural primary schools. So, we tested whether leadership efficiency and job satisfaction served as mediators of the relationship between emotional intelligence and principals' job burnout.

To examine how emotional intelligence influenced principals' job burnout in rural primary schools, 258 principals of rural primary schools (*mean age* = 40.09, *SD* = 8.03; *mean working-age* = 20.38, *SD* = 8.60) were recruited in the study to complete self-report questionnaires. Emotional intelligence was measured with the emotional intelligence scale which consisted of 16 items. The respondents rated the extent to which they agreed with each statement on a 7-point Likert scale. Leadership efficiency was measured with the leadership efficiency scale which consisted of 9 items. The respondents rated the extent to which they agreed with each statement on a 5-point Likert scale. Job satisfaction was measured with the job satisfaction questionnaire which consisted of 8 items. The respondents rated the extent to which they agreed with each statement on a 7-point Likert scale. Job burnout was measured with the job burnout questionnaire which consisted of 22 items. The respondents rated the extent to which they agreed with each statement on a 5-point Likert scale.

The results implicated that: (1) Leadership efficiency mediated the effect of emotional intelligence on principals' job burnout in rural primary schools; (2) Job satisfaction mediated the effect of leadership efficiency on principals' job burnout. Therefore, leadership efficiency and job satisfaction played chain mediating effect between emotional intelligence and principals' job burnout. These findings supported our model that the link between emotional intelligence and principals' job burnout in rural primary schools was complex. The conclusion of the study had important reference value for preventing and reducing principals' job burnout in rural primary schools.

Key words multimodal, category learning, rule-based, similarity-based