

情绪智力与工作绩效的关系

陈 猛^{1,2} 卞 冉¹ 王丽娜¹ 车宏生¹ 林绚晖³

(¹北京市应用实验心理重点实验室 北京师范大学心理学院, 北京 100875)

(²四川师范大学教育科学学院, 成都 610101) (³北京师范大学珠海分校教育学院, 珠海 519087)

摘 要 大量研究证实, 情绪智力能够正向预测工作绩效, 二者关系会受到中介与调节变量的影响。现有研究存在一些问题和不足, 原因在于不同理论模型的分歧与对立、测验工具存在问题和研究没有深入到维度水平等。未来研究应该致力于理论模型的整合、新的测验工具的编制、中介与调节变量的考察、深入到维度水平考察情绪智力与工作绩效的关系。

关键词 情绪智力; 工作绩效; 中介变量; 调节变量

分类号 B849:C93

1990 年, “情绪智力(emotional intelligence)”概念由 Salovey 和 Mayer 正式提出。1995 年, Goleman 的著作《Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ》使得情绪智力概念在全世界得到广泛传播。自此之后, 情绪智力与工作绩效的关系就成为了工业与组织心理学领域的一个重要研究课题。基于情绪智力的不同理论模型, 采用情绪智力的不同测验方法和测验工具, 研究者针对情绪智力与工作绩效的关系开展了大量研究, 积累了丰富的研究成果。在实践应用领域, 为了帮助员工更好地适应工作岗位、表现出良好的工作绩效, 管理者在员工招募和培训等环节也广泛应用了情绪智力与工作绩效关系的相关理论和研究成果。

然而, 由于多方面原因, 有关情绪智力与工作绩效关系的研究也存在着一些问题和不足。这一方面阻碍了相关心理学研究的进一步发展, 另一方面也制约了情绪智力在工业与组织领域的实践应用。通过对相关研究文献的系统回顾与梳理, 本文首先简要介绍了情绪智力与工作绩效关系的研究现状, 然后系统分析了现有研究所存在的问题与不足, 并详细阐述了造成这些问题与不足的多方面原因, 最后指出了未来研究可能的发展方向, 供研究者参考。

1 情绪智力与工作绩效关系的研究现状

关于工作绩效(job performance)的定义, 工业与组织心理学领域主要存在着三种观点, 分别是工作绩效的结果观、行为观和综合观。结果观倾向于把工作绩效定义为与组织目标实现相关的结果, 如产出、关键成果领域、指标、目标、生产率、标准等, 代表人物包括 Bernardino, Beatty, Kane, Jerry 和 Maycunich 等; 行为观倾向于把工作绩效界定为与组织目标实现直接或间接相关的行为, 代表人物包括 Murphy, Campbell, Borman, Motowidlo, Rotundo 和 Sackett 等; 综合观认为工作绩效不仅包括行为和结果, 甚至还包括能力、态度、适应性等, 代表人物包括 Woodruffe, Michael, Angela, Pulakos, Arad, Donovan, Plamondon, Paul 和 Jane 等(韩翼, 2006; 王弘钰, 2010)。本文采用的是工作绩效的综合观, 将其定义为与组织目标实现相关的行为与结果的统一体。

关于情绪智力与工作绩效的关系, 现有研究结论主要可以归结为以下三个方面。

1.1 情绪智力与工作绩效的直接关系

首先, 大量实证研究已经证实, 情绪智力与不同工作领域——如公司职员(童佳瑾, 王垒, 解雪, 2008; 张剑, 唐中正, 岳红, 2008; Kerr, Garvin, Heaton, & Boyle, 2006; Lopes, Grewal, Kadis, Gall, & Salovey, 2006; Semadar, Robins, & Ferris, 2006;

收稿日期: 2011-09-06

通讯作者: 林绚晖, E-mail: 13798952771@139.com

Sy, Tram, & O'Hara, 2006)、政府雇员(Rosete & Ciarrochi, 2005; Wong & Law, 2002)、公关与销售人员(Bachman, Stein, Campell, & Sitarenios, 2000; Rozell, Pettijohn, & Parker, 2006)、心理咨询人员(Malouff & Schutte, 1998)、舞蹈演员(Petrides, Niven, & Mouskounti, 2006)等——和不同工作层级——如普通工作人员和管理者(吴维库, 关鑫, 胡伟科, 2011; 杨慧芳, 顾建平, 2007; 余琼, 袁登华, 2008; 张辉华, 李爱梅, 凌文轻, 徐波, 2009; Kerr et al., 2006; Rosete & Ciarrochi, 2005; Semadar et al., 2006)——的工作绩效都有密切关系, 更高水平的情绪智力与更高水平的工作绩效相关。其次, 还有一些研究显示, 在控制一般心理能力和人格变量之后, 情绪智力对于工作绩效仍然具有预测能力(递增预测效度)(Lopes et al., 2006; Lopes, Salovey, Cote, & Beers, 2005; Offerman, Bailey, Vasilopoulos, Seal, & Sass, 2004; Sy, Côté, & Saavedra, 2005)。最后, 在单独的实证研究积累到一定程度之后, 元分析研究结果也证实, 情绪智力与工作绩效之间存在着积极关系(张辉华, 王辉, 2011; Elfenbein, Der Foo, White, & Tan, 2007; Harms & Crede, 2010a; Mills, 2009; O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2010; Whitman, 2009)。

1.2 情绪智力与工作绩效之间可能的中介变量

大量研究显示, 情绪智力与一些虽然不是工作绩效的直接测量指标但同时又对于工作绩效非常重要的变量之间存在相关, 这些变量有可能是情绪智力与工作绩效之间的中介变量。首先, 情绪智力与社会关系质量存在关联。高情绪智力者具有更高的人际敏感性, 能够更好地处理人际交往中的问题, 从而能够保持更好的人际关系、获得更多的社会支持(Brackett, Warner, & Bosco, 2005; Brackett, Rivers, Shiffman, Lerner, & Salovey, 2006; Lopes et al., 2005)。其次, 情绪智力与个体健康状况(包括心理健康、生理健康和心身健康)密切相关。更高的情绪智力与更高的乐观水平、更高的工作生活质量、更高的心理健康水平、更低水平的抑郁、社会焦虑知觉、症状报告和心理社会压力以及更少的不良生活习惯相关(Bastian, Burns, & Nettelbeck, 2005; Brackett, Mayer, & Warner, 2004; Matthews et al., 2006; Schutte, Malouff, & Bhullar, 2009; Schutte, Malouff,

Thorsteinsson, Bhullar, & Rooke, 2007; Trinidad, Unger, Chou, & Johnson, 2005)。再次, 情绪智力与个体的压力应对密切相关。在压力情境中, 情绪智力相关能力是一种重要的个人资源, 有助于促进对压力环境的挑战性而非威胁性评价, 引发主动而非逃避的应对策略, 从而改善压力应对过程, 减轻工作与生活压力(Jordan, Ashkanasy, Härtel, & Hooper, 2002; Lyons & Schneider, 2005; Mikolajczak & Luminet, 2008; Mikolajczak, Luminet, & Menil, 2006; Mikolajczak, Nelis, Hansenne, & Quoidbach, 2008; Petrides, Pérez-Gonzalez, & Furnham, 2007; Saklofske, Austin, Galloway, & Davidson, 2007)。最后, 情绪智力与个体的工作生活满意度密切相关, 更高的情绪智力与更高水平的工作生活满意度相关联(Petrides & Furnham, 2006; Wing, Schutte, & Byrne, 2006; Wong & Law, 2002)。

1.3 情绪智力与工作绩效之间可能的调节变量

研究者发现, 情绪智力与工作绩效之间的关系很有可能会随着工作、情境、测量方法和参与者的变化而发生相应变化, 这些变量有可能是情绪智力与工作绩效之间的调节变量。首先, 工作性质可能影响情绪智力与工作绩效的关系。在包含大量社会交往、对情绪劳动有很高要求、需要应对很大压力的工作中, 情绪智力对于工作绩效的预测能力更强(Antonakis, Ashkanasy, & Dasborough, 2009; Daus, 2006; Jordan, 2007; Jordan, Ashkanasy, Härtel, & Hooper, 2002; Jordan & Troth, 2004; Joseph & Newman, 2010; Newman, Joseph, & MacCann, 2010; Wong & Law, 2002)。其次, 某些人格特质(如内外倾)可能影响情绪智力与工作绩效的关系, 外向型领导者从情绪智力中获益最多(Rubin, Munz, & Bommer, 2005)。再次, 认知能力可能影响情绪智力与工作绩效的关系。在不同认知能力水平群体中, 情绪智力与工作绩效的关系模式存在差异(Côté & Miners, 2006; Ferris, Witt, & Hochwarter, 2001)。最后, 测量方法可能影响情绪智力与工作绩效的关系。当情绪智力与工作绩效的评价都来自于同一来源时(如都是自评), 二者之间的相关最高(Harms & Credé, 2010b)。

2 情绪智力与工作绩效关系相关研究的问题和不足

对于有关情绪智力与工作绩效关系的研究结

论, 由于相关研究存在的问题和不足, 我们应该保持非常谨慎的态度。归结起来, 现有研究存在以下几方面的问题和不足。

其一, 直接探讨情绪智力与工作绩效关系的研究还相对较少, 发表在高质量的同行评阅期刊上的相关研究就更少。当 Joseph 和 Newman (2010) 用情绪智力作为关键词在 PsyINFO 中进行检索时, 他们只找到 22 篇关于情绪智力与工作绩效的研究。

其二, 尽管大量研究显示情绪智力与工作绩效存在积极关系, 但是仍然有研究没有发现二者之间的关系, 特别是没有发现情绪智力对于工作绩效的递增预测效度。Weinberger (2002) 研究了情绪智力与变革型领导的关系, 结果发现二者之间没有显著相关。Harms 和 Credé (2010a) 通过元分析研究发现: 对于总体情绪智力相关矩阵, 情绪智力几乎不能解释工作绩效任何额外(递增)的变异; 对于基于情绪智力能力模型的相关矩阵, 情绪智力同样几乎不能解释工作绩效任何额外(递增)的变异; 而对于基于情绪智力特质模型的相关矩阵, 情绪智力也只能解释工作绩效少量的额外(递增)变异。

其三, 即使是对于情绪智力与工作绩效关系的积极研究结论, 我们同样应该谨慎对待。首先, 这些关系都只有中等强度, 当认知能力和/或人格特质的影响被分离之后更是如此。其次, 一些研究用的是学生样本, 得到的结果可能与真实工作情境存在差异; 在现场研究中, 工作绩效通常是由上级评定的, 而这并不一定是真实绩效的可靠或有效指标; 上级评定是“成功”的良好指标, 但是其与真实绩效之间的关系尚不明确(Cherniss, 2010a, 2010b)。最后, 在发现积极关系的研究中, 也包含了混淆的或不一致的研究结果。例如, 在同一项研究中, 情绪智力的某些维度可以预测工作绩效, 而其他维度则不能, 情绪智力可以预测工作绩效的某些指标, 但却不能同时预测工作绩效的另外一些指标; 在一项研究中, 情绪智力的某个维度可以预测工作绩效, 而在另一项研究中, 预测工作绩效同一指标的却变成了情绪智力的另一个维度(Cherniss, 2010a, 2010b; Mayer, Roberts, & Barsade, 2008)。

3 现有研究所存在问题 and 不足的原因分析

3.1 情绪智力的不同理论存在分歧和对立

情绪智力领域存在着包括能力模型(ability

model) (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000)、混合模型(mixed model) (Bar-On, 2006)、胜任特征模型(competence model) (Goleman, 2001)和特质模型(trait model) (Petrides & Furnham, 2001)在内的诸多理论模型。这些理论模型之间存在着很多分歧甚至对立。

首先, 情绪智力的定义存在争议。总共有五种不同的观点: 其一, 认为情绪智力是一种类似于分析性智力(analytical intelligence)的智力(intelligence) (Mayer et al., 2000)。其二, 认为情绪智力是一系列人格特质(trait) (Petrides & Furnham, 2001)。其三, 认为情绪智力是一系列与工作场所的杰出绩效相关联的情绪与社会胜任特征(competence) (Goleman, 2001)。其四, 认为情绪智力是个体知觉情绪、表达情绪、运用情绪促进推理以及管理自我与他人情绪的相关技能(skill) (Palmer, Gignac, Ekermans, & Stough, 2008)。其五, 认为情绪智力是一系列帮助人们适应生活中的社会与情绪需要的技能(skill)和特质(trait) (Bar-On, 2006)。

其次, 关于情绪智力概念所包含的内容范围存在争议。情绪智力领域存在着两种相互对立的观点。一种观点把情绪智力严格限定为知觉、理解与运用情绪信息的能力(Mayer et al., 2000), 而另一种观点认为情绪智力包括了与成功相关的、没有被 IQ 所测量的几乎每一个方面(Bar-On, 2006; Goleman, 2001)。如此一来, 尽管情绪智力的一些理论模型只包括四个方面(Mayer et al., 2000), 其他一些理论模型则可能包含二十甚至更多个方面(Cooper & Sawaf, 1997)。

最后, 理论的分歧在实证研究中也有所体现。Brackett 和 Mayer (2003) 发现, 情绪智力的能力模型与特质模型之间的相关只有 0.21。van Rooy, Viswesvaran 和 Pluta (2005) 发现, 情绪智力的能力模型与特质模型之间的相关只有 0.14。这么低的相关似乎意味着能力模型和特质模型测量的不是同一个概念, 情绪智力概念存在着变得没有意义的危险。

3.2 情绪智力的现有测验工具存在问题

3.2.1 情绪智力测验的基本模式

基于不同的理论模型, 工业与组织心理学领域存在着大量不同的情绪智力测验工具。Ashkanasy 和 Daus (2005) 提出了一个很有说服力

的观点,把情绪智力测验划分为三种基本模式。模式1遵循Mayer等人(2000)的情绪智力能力模型,采用的测量工具是Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT : Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2002)。模式2遵循的也是Mayer等人(2000)的情绪智力能力模型,但是其采用的测量工具是自陈或他评测验(Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP) : Jordan et al., 2002; Swinburne University Emotional Intelligence Test (SUEIT) : Palmer & Stough, 2001; Wong & Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) : Wong & Law, 2002)。模式3遵循的是情绪智力的混合模型(也包括胜任特征模型和特质模型,这两种模型有时也被研究者统称为混合模型),采用的测量工具是自陈或他评测验(Emotional Quotient Inventory (EQ-i) : Bar-On, 1999; Emotional Competence Inventory 360 (ECI-360) : Boyatzis, Goleman, & Rhee, 2000; Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) : Petrides, 2001)。

3.2.2 能力测验(MSCEIT)存在的问题

实证研究已经发现,情绪智力现有测验工具(包括能力测验和自陈测验)都存在一定的问题。关于情绪智力的能力测验(ability test)或表现测验(performance test),即MSCEIT,研究者提出了以下几方面问题。首先,MSCEIT的构念效度(construct validity)存在问题。Robert, Zeidner 和 Matthews (2007)曾经指出,关于MSCEIT的所有证据都证实了一个三因素模型,而迄今为止没有任何证据支持情绪促进思维(assimilating emotion in thought)这个因子的存在。

其次,MSCEIT的计分方法存在问题。MSCEIT提供了两种计分方法:多数人一致评分与专家一致评分(Cherniss, 2010a)。多数人一致性评分方法将个体的项目反应与常模群体的项目反应进行对照。与常模群体的反应越接近的反应得到的分数越高。例如,如果常模群体中有70%的人选择了某个题目的A选项,那么在该题目上选择A选项的个体就会得到0.70分。专家一致性评分方法与之类似,21位情绪专家组成专家小组,共同决定每个题目的每个选项所对应的分数。例如,如果有18位专家选择D选项作为某个题目的正确答案,那么在该题目上选择D选项的个体就

会得到0.86分(18除以21)。Murphy (2006)指出,“当一个人关于某个情绪问题的观点与专家或同时参与测验的大多数人不一致时,我们并不能确定究竟是他的能力低下,还是他仅仅是采用了一种新的(也可能是更好的)思维方式”。

再次,MSCEIT更像是在测量情绪知识而不是情绪能力,而知识测验并不能提供对于个人的实际能力的良好测量(Brody, 2005; Cherniss, 2010a)。Palmer (2007)曾经指出,除了对于知觉他人情绪的个体能力的测量之外,MSCEIT在更大程度上测量的是情绪知识方面的个体差异。因此,在工作领域中,情绪智力能力测验的分数并不必然等同于雇员实际拥有的情绪能力。换句话说,有些人可能拥有高水平的情绪知识,但却不具备在日常生活中应用这些知识的能力或必需的经验。例如,一个管理者所拥有的关于如何激励下属的知识与理论并不能保证他具备有效运用这些知识与理论的能力或技能。

最后,关于情绪智力的能力模型,有越来越多的证据显示测量方法的影响超过了测量模型。具体而言,基于能力模型的情绪智力自陈测验与基于混合模型的情绪智力自陈测验之间的相关高于前者与其他能力测验的相关。这得到了元分析研究的证实,在不同的情绪智力测验之间,测验方法的相关高于测量模型的相关(Joseph & Newman, 2010)。

3.2.3 自陈测验存在的问题

关于情绪智力的自陈测验,研究者主要提出了两个方面的问题。首先,自陈测验的构念效度存在问题,这方面的证据主要来自于新近发表的两篇元分析研究。Joseph和Newman (2010)发现,与情绪智力的能力测验(MSCEIT)和基于情绪智力混合模型的自陈测验相比,基于情绪智力能力模型的自陈测验与情绪智力能力测验(MSCEIT)的相关更低。另外,情绪智力能力测验(MSCEIT)与认知能力的相关为0.28,但基于情绪智力能力模型的自陈测验则与认知能力没有相关。Harms和Crede (2010b)发现,情绪智力的自我评定与他人评定的一致性很低($r = 0.16$)。

其次,研究者认为,人们对自身能力的评价往往不准确;当人们在其要评价的能力方面本身就很差的情况下,他们的自评能力的准确性就更成问题了。大量研究一致发现,人们在评价自身

能力时存在偏差(Dunning, Heath, & Suls, 2004)。这种现象同样也存在于情绪智力领域:有将近80%的人相信自己的情绪智力处于整个人群的前50% (Brackett et al., 2006)。尤其难以解释的是,情绪能力很低的人如何能够确定他们的情绪能力很低。Cherniss (2010a)也认为,人们对自身能力的判断往往并不准确,当这些能力被高度看重时更是如此。在关于情绪知觉与理解的测验中,这个局限显得尤为突出。人们越是缺乏这些方面的能力,他们对于这些能力的判断的准确性就越是令人怀疑。例如,我们可以想象,一个在愤怒管理问题上无能为力的人,很可能在自陈问卷上表示自己几乎不会被困扰自己的事情所激怒。

3.3 情绪智力与工作绩效之间可能并非直接的正向线性关系

首先,情绪智力与工作绩效的关系可能并不是线性的。更有吸引力的一种可能性是,情绪智力与工作绩效之间可能是曲线关系,至少对于情绪智力的某些方面以及某些特定的情境来说情况确实如此。例如,凭直觉我们就能知道,太低的情绪意识可能削弱与他人交往的能力,但是太高的情绪意识可能也会导致一些问题 (Jordan, Dasborough, Daus, & Ashkanasy, 2010)。例如, Antonakis 等人(2009)在领导情境中发现了“情绪的诅咒(the curse of emotion)”的影子,在一个需要保持头脑清醒的挑战性情境中,领导者对于维持愉快情绪的过度关心可能导致领导效能低下。因为高情绪智力的领导者可能倾向于去避免可能给领导者本人及其下属带来消极情绪的挑战性情境(如提供纠正性的反馈或实施必要的惩罚措施)。与之类似,对于情绪智力的情绪管理成分而言, Blagden 和 Craske (1996)发现,过度的反思会导致个体更多地体验消极情感。因此,过多的情绪意识与情绪管理也可能像过少的情绪意识与情绪管理一样对我们产生负面影响,这取决于具体的情境与任务。这有点类似于关于动机与效率关系的著名的耶克斯-多德森定律(Yerkes-Dodson Law)。

其次,情绪智力与工作绩效的关系可能并不总是正向的。Ashkanasy 和 Dasborough 提出了这样一种观点,情绪智力的积极作用可能主要体现于包含压力或社会交往的情境中,在某些情境中情绪智力也可能存在着“阴暗面(dark side)” (Antonakis et al., 2009)。例如, Dasborough 和

Ashkanasy (2002)指出,在某些特定的领导情境下,领导者有可能利用自己的情绪智力能力来实现一些消极的、自我服务的意图。部分实证研究也发现,在某些情境中,低情绪智力甚至对我们有益。Der Foo, Elfenbein, Tan 和 Aik (2004)发现,低情绪智力有助于在谈判任务中取得更好的结果。Shiv, Loewenstein, Bechara, Damasio 和 Damasio (2005)发现,在投资决策过程中,在情绪加工方面存在神经缺陷的投资者做出的决策优于那些没有类似缺陷的投资者。

最后,情绪智力与工作绩效之间的关系可能并不总是直接关系。如前所述,情绪智力与工作绩效之间的关系可能受到社会关系质量、健康状况、压力应对和工作生活满意度等中介变量和工作性质、人格特质、认知能力和测量方法等调节变量的影响。

3.4 对情绪智力与工作绩效关系的探讨没有深入到维度水平

正如 Cherniss (2010a)所指出的那样,探讨情绪智力对于工作绩效的预测能力的大量研究,总是会忽略情绪智力(预测源)的不同成分之间的区别以及工作绩效(效标)的不同类型或维度之间的区别。相反,研究者通常采用的是一个总体的情绪智力测验和一个总体的工作绩效测验。这样做就意味着情绪智力的所有成分(不论基于何种理论模型)与工作绩效的所有维度之间的关系是相同或相似的。这样的做法显然会影响研究结果的准确性。

4 情绪智力与工作绩效关系研究的未来发展方向

4.1 对情绪智力现有理论模型进行整合

情绪智力研究领域存在着以能力模型、特质模型、混合模型和胜任特征模型为代表的诸多理论模型。最初,研究者把情绪智力理论划分为能力模型和混合模型(包括 Bar-On 的混合模型和 Goleman 的胜任特征模型)两大流派(Mayer et al., 2000)。后来,研究者又把情绪智力理论划分为能力模型和特质模型(包括 Bar-On 的混合模型、Goleman 的胜任特征模型和 Petrides 的特质模型)两大流派(Wood, Parker, & Keefer, 2009)。在本文接下来的论述中所说的特质模型指的都是这个广义的特质模型。

从本文 3.1 部分的论述中我们可以看出,关于“情绪智力是什么”和“情绪智力应该包含哪些内容”这两个基本问题,能力模型和特质模型存在着严重的分歧与对立。这一方面给情绪智力概念的批评者提供了机会,另一方面也可能让初次涉足情绪智力领域的研究者和工业与组织心理学领域的实践工作者莫衷一是,妨碍情绪智力理论与实践应用的发展。因此,未来研究有必要对情绪智力的不同理论模型进行整合。

仔细分析相关研究文献,我们可以发现,情绪智力现有理论模型的整合存在着理论和方法学基础。首先,关于“情绪智力是什么”的大量不同观点与实证研究成果,提出了一个关于其科学合理性的真实问题(Cherniss, 2010b)。换句话说,情绪智力应该是一个真实存在的概念。其次,这些不同的理论模型中包含着共同的要素,那就是对情绪的感知、理解和运用。一些研究者已经指出,情绪智力的不同理论模型之间应该是互补关系而不是对立关系,它们都是适应性情绪功能的重要维度(Schutte et al., 2009)。最后,能力模型与特质模型之间的低相关,其原因很可能不是由于它们测量的是不同的概念,而是由于它们采用了不同的测量方法。具体而言,能力模型通常采用的是表现测验(performance test)(如 MSCEIT),而特质模型通常采用的是自陈测验(self-report test)(如 EQ-i)。Cronbach (1960)将心理测验分为最高表现测验(maximal performance test)和典型表现测验(typical performance test)两大类。根据这种分类方法,基于能力模型的表现测验属于最高表现测验,而基于特质模型的自陈测验则属于典型表现测验。相关研究已经证实,针对同一概念的最高表现测验和典型表现测验之间的相关不高。如此一来,情绪智力能力模型与特质模型之间相对较低的相关就不仅是正常的,而且是我们所希望看到的(Gignac, 2010)。

关于情绪智力理论的整合途径,只有极少数研究者进行了初步的尝试,提出了一些可能的思路。第一种思路是把能力模型代表的个体特征看作情绪智力,把特质模型代表的个体特征看作情绪与社会胜任特征;前者是后者的基础,后者是前者的具体表现。这里的情绪智力指的是情绪知觉、推理与管理的基本能力,而情绪与社会胜任特征指的是那些与情绪智力存在清晰关联的、有

助于在大多数岗位上取得良好绩效的胜任特征,包括社会技能、人格特质、动机、兴趣、目标、价值观、归因风格和生活叙事等(Cherniss, 2010a, 2010b)。第二种思路是“从效标出发”,反过来构建情绪智力的理论体系。具体做法是:第一步,仔细地寻找与情绪以及情绪相关过程关系最为密切、最有可能被其预测的那些工作场所的现象与结果,也就是选择效标;第二步,准确地界定效标并确定其具体维度;第三步,寻找最有助于解释或说明感兴趣效标的特定维度的预测变量,构筑情绪智力的结构体系(Kaplan, Cortina, & Ruark, 2010)。第三种思路是综合运用内容分析(content analysis)与因素分析,确定情绪智力的结构体系。首先通过内容分析,初步确定情绪智力的共同性维度:(1)确定一个标准,用以判断哪些维度是构成情绪智力概念的共同性维度;(2)系统比较关于情绪智力概念及其相关概念的不同理论模型及其测验工具所包含的具体内容;(3)根据预先设定的判断共同性维度的标准和系统比较分析的结果,确定情绪智力概念的共同性维度。然后在此基础上进行因素分析,根据因素分析的结果最终确定情绪智力的结构体系(Palmer et al., 2008)。

以上我们介绍了整合情绪智力理论的三种可能途径,供研究者参考。但是我们也必须指出,这三种方法目前都还处于起步阶段,还存在着很多的问题,还远没有发展成熟。这三种途径是否能够实现情绪智力理论的整合?它们各自存在什么问题?是否存在着其他更好的途径?整合后的情绪智力理论模型应该是什么样的?这些问题都有待未来研究予以澄清。

4.2 借鉴新的测验范式,编制新的测验工具

情绪智力的现有测验工具都存在着各自的问题。要想推动情绪智力与工作绩效关系的研究继续向前发展,一方面可以对现有测验工具进行改进和完善,另外一种很重要的途径就是借鉴心理测量学领域的新的测验范式,编制出信效度更好的新的情绪智力测验工具。

根据有关研究,情境判断测验(Situational Judgment Test, SJT)可能是一个可以借鉴的有用范式。SJT 是一种测验方式,它给被试设置一个问题情境,并提供解决这一问题的几个可能的行为反应,让被试进行判断、评价或选择,然后根据被试的作答表现进行评分,并推论其解决问题的能

力(Lievens, Peeters, & Schollaert, 2008)。首先, SJT 的性质适用于测量情绪智力。SJT 是一种更为情境化(更具生态效度)的方法(Lievens & Chan, 2005), 更有可能测量到真实的情绪能力, 而不再是情绪知识, 而后者正是现有情绪智力能力测验的一个重大不足(Brody, 2005; Cherniss, 2010a)。另外, 因为 SJT 具有情境化、半投射化特点, 相比自陈测验, 其测验结果受到社会称许性影响的程度会大大降低。其次, 运用 SJT 测量情绪智力的早期尝试得到了积极的结果(Freudenthaler & Neubauer, 2007; MacCann & Roberts, 2008; McDaniel, Hartman, Whetzel, & Grubb, 2007)。最后, SJT 可能降低情绪智力测验在不同人群之间的项目功能差异(Differential Item Functioning, DIF), 提高测验公平性(Nguyen, Biderman, & McDaniel, 2005)。这对于在选拔情境中应用情绪智力测验尤为重要。

此外, 情绪智力测量可借鉴的测验范式还包括内隐联想测验(implicit association tests)、条件推理范式(conditional reasoning paradigm) (Orchard et al., 2009)、委托人-代理人范式(principal-agent paradigm) (Huber, Ariely, & Fischer, 2002)和情感预报范式(affective forecasting paradigm) (Hsee & Hastie, 2006)。

4.3 综合考虑中介变量和调节变量等因素对情绪智力与工作绩效关系的影响

情绪智力与工作绩效之间可能是曲线关系而不是线性关系, 情绪智力与工作绩效之间的关系也并不总是正向的, 二者之间的关系会受到诸多中介变量和调节变量的影响。换句话说, 随着工作性质、任务情境、绩效测量和样本群体的变化, 情绪智力与工作绩效的关系模式也可能随之发生改变。因此, 对于情绪智力与工作绩效的关系模式, 研究者不能一概而论, 应该具体问题具体分析, 应该综合考虑中介变量和调节变量等因素的影响。中介变量用以阐述情绪智力与工作绩效存在某种特定关系的内在作用机制, 调节变量用以说明情绪智力对工作绩效预测效度的变化范围和发挥作用的具体条件。

具体而言, 未来研究应该致力于回答下列问题: (1)情绪智力与工作绩效之间是线性关系还是曲线关系? 在什么情况下, 二者之间是线性关系? 在什么情况下, 二者之间是曲线关系? (2)情

绪智力的哪些维度与工作绩效之间是线性关系, 哪些维度与工作绩效之间是曲线关系? (3)在什么情况下, 情绪智力与工作绩效之间是负向关系? 在这种情况下, 该如何限制情绪智力对于工作绩效的负面影响? (4)社会关系质量、健康状况、压力应对和工作生活满意度等变量是不是情绪智力与工作绩效之间的中介变量? 是否还存在其他的中介变量? (5)工作性质、人格特质、认知能力和测量方法等变量是不是影响情绪智力与工作绩效关系的调节变量? 是否还存在其他的调节变量? (6)众多中介变量与调节变量之间是否存在交互作用?

4.4 深入到维度水平上探讨情绪智力与工作绩效的关系

Cherniss (2010a)认为, 研究者应该考虑情绪智力所包含的不同能力所具有的不同作用。例如, 在某些情境中情绪知觉可能更为重要, 但在大多数情境中, 情绪管理可能比情绪知觉更为重要。Jordan 等人(2010)也认为, 在同一个情境中, 情绪智力的某些方面(或任务)可能对我们有益, 而另一些方面(或任务)则可能对我们有害。Cage 和 Daus (2006)研究发现, 对于销售人员而言, “阅读面部表情”任务上的得分与更少的销售业绩有关, 而“理解情绪状态变化”任务上的得分则与更好的销售业绩相关。这些理论观点和研究结果说明, 情绪智力不是一个单维概念, 而是一个多维概念; 情绪智力不同维度与工作绩效之间的关系可能存在差异。与此同时, 大量研究者也已经指出, 工作绩效也是一个多维概念, 包括任务绩效(task performance)、周边绩效(contextual performance)和适应性绩效(adaptive performance)等方面(Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000)。绩效定义的拓展和对于绩效多维本质的认识, 要求未来研究应该着力证明不同的预测变量和选拔测验将会对不同的绩效维度提供最好的预测效度(Chan, 2005)。

综上所述, 情绪智力与工作绩效都是多维概念, 情绪智力的不同维度与工作绩效的不同维度之间的关系可能存在差异。因此, 笼统地探讨总体情绪智力与总体工作绩效的关系, 可能是不够深入和准确的。研究者应该深入到维度水平, 具体探讨情绪智力的特定维度(如情绪管理)与工作绩效的特定维度(如任务绩效)之间的关系。换句话

说, 针对情绪智力与工作绩效的关系, 研究者应该从对“预测变量是否有效”的一般性讨论过渡到对“什么预测变量对什么方面有效”的具体性分析。具体而言, 未来研究应该致力于回答下列问题: (1)情绪智力的哪些维度能够预测任务绩效? 二者之间的具体关系模式是什么? 这种关系模式会受到哪些因素的影响? (2)情绪智力的哪些维度能够预测周边绩效? 二者之间的具体关系模式是什么? 这种关系模式会受到哪些因素的影响? (3)情绪智力的哪些维度能够预测适应性绩效? 二者之间的具体关系模式是什么? 这种关系模式会受到哪些因素的影响?

参考文献

- 韩翼. (2006). 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究. 博士学位论文, 华中科技大学.
- 童佳瑾, 王垒, 解雪. (2008). 情绪智力对工作绩效的影响. *中国人力资源开发*, 25(2), 90-94.
- 王弘钰. (2010). 劳务派遣工的组织公平、组织认同与工作绩效关系研究. 博士学位论文, 吉林大学.
- 吴维库, 关鑫, 胡伟科. (2011). 领导情绪智力水平与领导绩效关系的实证研究. *科学学与科学技术管理*, 32(8), 173-179.
- 杨慧芳, 顾建平. (2007). 企业管理者的情绪智力、自我效能感、成就动机研究. *心理科学*, 30(3), 719-722.
- 余琼, 袁登华. (2008). 员工及其管理者的情绪智力对员工工作绩效的影响. *心理学报*, 40(1), 74-83.
- 张辉华, 李爱梅, 凌文铨, 徐波. (2009). 管理者情绪智力与绩效的关系: 直接和中介效应研究. *南开管理评论*, 19(3), 104-116.
- 张辉华, 王辉. (2011). 个体情绪智力与工作场所绩效关系的元分析. *心理学报*, 43(2), 188-202.
- 张剑, 唐中正, 岳红. (2008). 企业员工的情绪智力对其工作绩效的影响. *数理统计与管理*, 27(4), 579-586.
- Antonakis, J., Ashkanasy, N. M., & Dasborough, M. T. (2009). Does leadership need emotional intelligence? *The Leadership Quarterly*, 20, 247-261.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 441-452.
- Bachman, J., Stein, S., Campbell, K., & Sitarenios, G. (2000). Emotional intelligence in the collection of debt. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 176-182.
- Bar-On, R. (1999). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Bastian, V. A., Burns, N. R., & Nettelbeck, T. (2005). Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities. *Personality and Individual Differences*, 39, 1135-1145.
- Blagden, J. C., & Craske, M. G. (1996). Effects of active and passive rumination and distraction: A pilot replication with anxious mood. *Journal of Anxiety Disorders*, 10, 243-252.
- Boyatzis, R., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence* (pp. 343-362). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Brackett, M. A., Mayer, J. D., & Warner, R. M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36, 1387-1402.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 780-795.
- Brackett, M. A., Warner, R. M., & Bosco, J. S. (2005). Emotional intelligence and relationship quality among couples. *Personal Relationships*, 12, 197-212.
- Brody, N. (2005). What cognitive intelligence is and what emotional intelligence is not. *Psychological Inquiry*, 15, 234-238.
- Cage, T., & Daus, C. S. (2006). *An examination of emotional intelligence and retail performance*. Presentation at the 21st Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology. Dallas.
- Chan, D. (2005). Current directions in personnel selection research. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 220-223.
- Cherniss, C. (2010a). Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 110-126.
- Cherniss, C. (2010b). Emotional intelligence: New insights and further clarifications. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 183-191.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- Côté, S., & Miners, C. T. H. (2006). Emotional intelligence,

- cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1–28.
- Cronbach, L. J. (1960). *Essentials of psychological testing* (2nd ed.). Oxford, UK: Harper.
- Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2002). Emotion and attribution of intentionality in leader-member relationships. *The Leadership Quarterly*, 13, 615–634.
- Daus, C. S. (2006). The case for an ability-based model of emotional intelligence. In K. R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed* (pp. 301–324). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Der Foo, M., Elfenbein, H. A., Tan, H. H., & Aik, V. C. (2004). Emotional intelligence and negotiation: The tension between creating and claiming value. *International Journal of Conflict Management*, 15, 411–429.
- Dunning, D., Heath, C., & Suls, J. M. (2004). Flawed self-assessment: Implications for health, education, and the workplace. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 69–106.
- Elfenbein, H. A., Der Foo, M., White, J., Tan, H. H., & Aik, V. C. (2007). Reading your counterpart: The benefit of emotion recognition accuracy for effectiveness in negotiation. *Journal of Nonverbal Behavior*, 31, 205–223.
- Ferris, G. L., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1075–1082.
- Freudenthaler, H. H., & Neubauer, A. C. (2007). Measuring emotional management abilities: Further evidence of the importance to distinguish between typical and maximum performance. *Personality and Individual Differences*, 42, 1561–1572.
- Gignac, G. E. (2010). On a nomenclature for emotional intelligence research. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 131–135.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The emotional intelligence workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, group and organizations* (pp. 13–26). San Francisco: Jossey-Bass.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam.
- Harms, P. D., & Credé, M. (2010a). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17, 5–17.
- Harms, P. D., & Credé, M. (2010b). Remaining issues in emotional intelligence research: Construct overlap, method artifacts, and lack of incremental validity. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 154–158.
- Hsee, C. K., & Hastie, R. (2006). Decision and experience: Why don't we choose what makes us happy? *Trends in Cognitive Science*, 10, 31–37.
- Huber, J., Ariely, D., & Fischer, G. (2002). Expressing preferences in a principal-agent task: A comparison of choice, rating, and matching. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87, 66–90.
- Jordan, P. J. (2007). Emotional intelligence at work: A review of research. In I. Glendon, B. Myers, & B. Thompson (Eds.), *Advances in organisational psychology: An Asia-Pacific perspective* (pp. 355–370). Brisbane: Australian Academic Press.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2004). Managing emotions during team problem solving: Emotional intelligence and conflict resolution. *Human Performance*, 17, 195–218.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Härtel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27, 361–372.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195–214.
- Jordan, P. J., Dasborough, M. T., Daus, C. S., & Ashkanasy, N. M. (2010). A call to context. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 145–148.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78.
- Kaplan, S., Cortina, J., & Ruark, G. A. (2010). Oops...We did it again: Industrial-organizational's focus on emotional intelligence instead of on its relationships to work outcomes. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 171–177.
- Kerr, R., Garvin, J., Heaton, N., & Boyle, E. (2006). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 27, 265–279.
- Lievens, F., & Chan, D. (2005). Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence. In J. L. Farr & N. T. Tippins (Eds.), *Handbook of employee selection* (pp. 339–360). New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Lievens, F., Peeters, H., & Schollaert, E. (2008). Situational judgment tests: A review of recent research. *Personnel Review*, 37, 426–441.

- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18, 132–138.
- Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., Beers, M., & Petty, R. E. (2005). Emotion regulation abilities and the quality of social interaction. *Emotion*, 5, 113–118.
- Lyons, J. B., & Schneider, T. R. (2005). The influence of emotional intelligence on performance. *Personality and Individual Differences*, 39, 693–703.
- MacCann, C., & Roberts, R. D. (2008). New paradigms for assessing emotional intelligence: Theory and data. *Emotion*, 8, 540–551.
- Malouff, J. M., & Schutte, N. S. (1998). *Emotional intelligence scores predict counselor performance*. Presented at the Conference of the American Psychological Society, May, Washington, DC.
- Matthews, G., Emo, A. K., Funke, G., Zeidner, M., Roberts, R. D., Costa, P. T., Jr., et al. (2006). Emotional intelligence, personality, and task-induced stress. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 12, 96–107.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *The Annual Review of Psychology*, 59, 507–536.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (2nd, ed., pp. 396–420). New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): Users manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb, W. L. (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 63–91.
- Mikolajczak, M., & Luminet, O. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44, 1445–1453.
- Mikolajczak, M., Luminet, O., & Menil, C. (2006). Predicting resistance to stress: Incremental validity of trait emotional intelligence over alexithymia and optimism. *Psicothema*, 18, 79–88.
- Mikolajczak, M., Nelis, D., Hansenne, M., & Quoidbach, J. (2008). If you can regulate sadness, you can probably regulate shame: Associations between trait emotional intelligence, emotion regulation and coping efficiency across discrete emotions. *Personality and Individual Differences*, 44, 1356–1368.
- Mills, L. B. (2009). A meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and effective leadership. *Journal of Curriculum and Instruction*, 3, 22–38.
- Murphy, K. R. (2006). Four conclusions about emotional intelligence. In K. R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed* (pp. 345–354)? Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Newman, D. A., Joseph, D. L., & MacCann, C. (2010). Emotional intelligence and job performance: The importance of emotion regulation and emotional labor context. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 159–164.
- Nguyen, N. T., Biderman, M. D., & McDaniel, M. A. (2005). Effects of response instructions on faking a situational judgment test. *International Journal of Selection and Assessment*, 13, 250–260.
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2010). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788–818.
- Offerman, L. R., Bailey, J. R., Vasilopoulos, N. L., Seal, C., & Sass, M. (2004). The relative contribution of emotional competence and cognitive ability to individual and team performance. *Human Performance*, 17, 219–243.
- Orchard, B., MacCann, C., Schulze, R., Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2009). New Directions and Alternative Approaches to the Measurement of Emotional Intelligence. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. Parker (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research, and Applications* (pp. 321–344). New York: Springer.
- Palmer, B. (2007). Models and measures of emotional intelligence. *Organizations and People*, 14, 3–10.
- Palmer, B., & Stough, C. (2001). *Workplace SUEIT: Swinburne University Emotional Intelligence Test-Descriptive Report*. Melbourne: Organizational Psychology Research Unit, Swinburne University.
- Palmer, B., Gignac, G., Ekermans, G., & Stough, C. (2008). A comprehensive framework for emotional intelligence. In R. J. Emmerling, V. K. Shanwal, & M. K. Mandal (Eds.), *Emotional intelligence: Theoretical and cultural perspectives* (pp. 17–38). New York: Nova Science Publishers.
- Petrides, K. V. (2001). *A psychometric investigation into the construct of emotional intelligence*. Unpublished doctoral dissertation, University College London.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of*

- Personality*, 15, 425–448.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 552–569.
- Petrides, K. V., Niven, L., & Mouskounti, T. (2006). The trait emotional intelligence of ballet dancers and musicians. *Psicothema*, 18, 101–107.
- Petrides, K. V., Pérez-González, J. C., & Furnham, A. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence. *Cognition and Emotion*, 21, 26–55.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Domovan, M. A., & Planondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612–624.
- Roberts, R. D., Zeidner, M., & Matthews, G. (2007). Emotional intelligence: Knowns and unknowns. In G. Matthews, M. Zeidner, & R. D. Roberts (Eds.), *The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns* (pp. 419–474). New York: Oxford University Press.
- Rosete, D., & Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership and Organization Development Journal*, 26, 388–399.
- Rozell, E. J., Pettijohn, C. E., & Parker, R. S. (2006). Emotional intelligence and dispositional affectivity as predictors of performance in salespeople. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 14, 113–124.
- Rubin, R. S., Munz, D. C., & Bommer, W. H. (2005). Leading from within: The effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior. *Academy of Management Journal*, 48, 845–858.
- Saklofske, D. H., Austin, E. J., Galloway, J., & Davidson, K. (2007). Individual difference correlates of health-related behaviours: Preliminary evidence for links between emotional intelligence and coping. *Personality and Individual Differences*, 42, 491–502.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185–211.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009). The assessing emotions scale. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. Parker (Eds.), *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications* (pp. 119–134). London: Springer.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhullar, N., & Rooke, S. E. (2007). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 42, 921–933.
- Semadar, A., Robins, G., & Ferris, G. R. (2006). Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 443–461.
- Shiv, B., Loewenstein, G., Bechara, A., Damasio, H., & Damasio, A. R. (2005). Investment behavior and the negative side of emotion. *Psychological Science*, 16, 435–439.
- Sy, T., Côté, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: Impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 295–305.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461–473.
- Trinidad, D. R., Unger, J. B., Chou, C. P., & Johnson, C. A. (2005). Emotional intelligence and acculturation to the United States: Interactions on the perceived social consequences of smoking in early adolescents. *Substance Use and Misuse*, 40, 1697–1706.
- van Rooy, D. L., Viswesvaran, C., & Pluta, P. (2005). An evaluation of construct validity: What is this thing called emotional intelligence? *Human Performance*, 18, 445–462.
- Weinberger, L. A. (2002). Emotional intelligence: Its connection to HRD theory and practice. *Human Resource Development Review*, 1(2), 215–243.
- Whitman, D. S. (2009). *Emotional intelligence and leadership in organization: A meta-analytic test of process mechanisms*. Unpublished dissertation, Florida International University.
- Wing, J. F., Schutte, N. S., & Byrne, B. (2006). The effect of positive writing on emotional intelligence and life satisfaction. *Journal of Clinical Psychology*, 62, 1291–1302.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243–274.
- Wood, L. M., Parker, J. D. A., & Keefer, K. V. (2009). Assessing emotional intelligence using the Emotional Quotient Inventory (EQ-i) and related instruments. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. Parker (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research, and Applications* (pp. 67–84). New York: Springer.

The Relationship Between Emotional Intelligence and Job Performance

CHEN Meng^{1,2}; BIAN Ran¹; WANG Li-Na¹; CHE Hong-Sheng¹; LIN Xuan-Hui³

(¹ *Beijing Key lab for Applied Experimental Psychology, School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China*)

(² *Faculty of Education Science, Sichuan Normal University, Chengdu 610101, China*)

(³ *School of Education, Beijing Normal University Zhuhai, Zhuhai 519087, China*)

Abstract: Many studies have confirmed that emotional intelligence can positively predict job performance, and the relationship between them might be influenced by many mediator and moderator variables. There are some problems and limitations in existing studies, and the reasons lie in such aspects: the disagreement and opposition between the main different theory models, the problems of the assessment tools, and the facts of failing to explore the relationship between emotional intelligence and job performance at dimension level. Future studies should go in for integrating the main different theory models, developing new assessment tools, examining the influence of mediator and moderator variables, and exploring the relationship between emotional intelligence and job performance at dimension level.

Key words: emotional intelligence; job performance; mediator variable; moderator variable