

绩效评价公正性与个体情绪智力关系的实证研究

孟凡蓉^{1,2}, 吴建南^{1,2}, 章磊¹

(1.西安交通大学 管理学院, 陕西 西安 710049; 2.西安交通大学 公共政策与管理学院, 陕西 西安 710049)

摘要:在文献回顾的基础上,提出了绩效评价公正性与个体情绪智力关系的概念模型和假设;对121名高校教师进行了结构化问卷调查,结果表明绩效评价公正性对个体情绪智力有显著影响,但主要表现在自我情绪评估和情绪调整两个维度,对于他人情绪评估和情绪促进并无显著影响。绩效评价的程序公正对情绪智力的影响最大,其次为分配公正,最后为互动公正。这为我们进一步从心理学的角度研究组织绩效评价提供了参考依据。

关键词:绩效评价;公正性;情绪智力

中图分类号:F240

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2010)10-0090-06

0 引言

绩效评价(Performance Evaluation)作为一种有效的管理手段,已越来越广泛地应用于管理实践中。一方面,如何使绩效评价活动实施得更加科学有效是管理者和研究者普遍关心的问题,有学者提出衡量绩效评估有效性的重要标准是绩效评估的公平性知觉^[1],这使得绩效评价公正性的研究备受关注;另一方面,探讨绩效影响因素的研究也日渐增多,学者们从不同层面、用不同的方法进行探讨和证明。归因理论创始人海德^[2]认为,人的行为原因从其来源上可以分为个体内部原因和外部原因(或环境原因)两种。同样,也可从内部与外部的角度来探讨绩效产生高低差异的原因。除了关注外部环境中各种因素,如组织氛围、信息技术等对个体绩效的影响,也有研究个体内部因素如情绪、性格、动机等与个体绩效的关系,但探讨外部环境因素与内部因素之间关系的研究较为少见,相互之间如何作用的机制也有待挖掘。

情绪智力(Emotional Intelligence)是指“个体监控自己及他人的情绪和情感,并通过识别和利用这些信息来指导自己的思想和行为的能力”^[3],它对于个体的工作和学习都具有很大的影响。情绪智力理论一经提出,立即成为心理学与管理学领域的一大研究热点。相关研究已经表明,情绪智力对提高个体的工作绩效至关重要,而绩效评价的

公正性也会直接影响到被评价对象的评价满意感和随后的绩效改进动机。虽然也已有研究表明,外部管理活动会对个体的内部因素产生影响,但是绩效评价这种管理活动是否会对情绪智力产生影响尚无实证研究予以证明。如果能够影响绩效的内外部因素及其关系充分了解并综合考虑,制定相应的管理措施,这对于提高个体绩效乃至组织绩效的意义非凡,因此有必要就绩效评价的公正性及与情绪智力的关系进行深入探讨。本研究首先对相关文献进行了回顾,构建了绩效评价公正性与情绪智力关系的概念模型与假设,进而通过相关分析与回归分析对假设进行了验证,最后对其关系与作用机制进行了讨论。

1 理论基础与研究假设

1.1 绩效评价的公正性

绩效评价公正性的研究属于组织公正理论的范畴。组织公正最早源于Adams的公平理论,主要是指个体对获得的报酬的公平知觉,也称为分配公平^[4]。Thibaut和Walker在1975年首次提出程序公平,强调在资源分配过程中所使用的程序、过程要具有公平性,大大拓展了公平研究的内涵^[5]。1986年,Bies和Moag又提出了互动公平,关注的是分配结果反馈执行时人际处理方式对公平感的影响^[6]。虽然有学者质疑程序公平与互动公平的高度相

收稿日期:2009-05-12

基金项目:国家“985工程”项目(07200710)

作者简介:孟凡蓉(1973-),女,陕西西安人,西安交通大学公共政策与管理学院讲师,西安交通大学管理学院博士研究生,研究方向为绩效评价与管理、教育评价;吴建南(1970-),男,陕西西安人,西安交通大学公共政策与管理学院副院长、教授,中国行政管理学会政府绩效管理研究会副会长,西安交通大学绩效管理研究中心主任,研究方向为绩效评价与管理;章磊(1981-),男,西安交通大学管理学院博士研究生,研究方向为绩效评价与管理。

关性并认为不应将其设为两个独立的维度,但 Greenberg 从系统的角度考虑到绩效评价活动中社会层面的因素,指出在人与人的交往互动过程中,不仅存在着彼此之间是否相互尊重的主观感受,而且包括互动双方在执行共同程序时是否能实现信息共享,将互动公平分为信息公平(充分的信息解释以提供公正判断)和人际公平(表现为信任、尊重等),最终提出了包括系统(系统-程序)、配置(系统-分配)、信息(社会-程序)和人际(社会-分配)四维度的绩效评价公平性模型^[7]。在综合前人研究的基础上,Erdogan 于 2002 年又提出了系统程序公平(组织)、评估者程序公平(评估者)、互动公平和分配公平的四维绩效评价公平性模型^[8]。综上所述,可以看出经过 30 年的发展,针对绩效评价公平性结构的研究已较为深入,从早期单纯的评价过程维度的划分,已发展到了更加全面地涉及整个评价系统和不同利益相关者在内的综合性维度划分。

在绩效评价公正性所产生的影响方面,国外研究已表明,绩效评价的公正性会影响到个体的组织承诺^[9]、管理信任、绩效改进与离职倾向^[10]、组织公民行为^[11]等。虽然大量实证研究都支持绩效评价的公正性与个体某些内部因素与组织公民行为存在相关,但是不同的研究者在绩效评价公正性维度的选用上不甚相同,其研究结果也不尽一致,并且以往研究较少涉及中国文化背景下组织绩效评价公正性与个体心理因素之间的关系研究。虽然目前国内学者已逐渐开始将公正理论与绩效评价研究相结合,认为程序公正性会对绩效评价的满意感、绩效改进动机、绩效行为的变化产生影响^[12],但限于理论探索,实证研究方面仍寥寥无几。因此,本研究在以往研究的基础上,以实证的方法探索绩效评价公正性对个体情绪智力带来的影响,是在我国文化背景下对绩效评价研究的一项补充。

1.2 情绪智力

情绪智力这一概念最早是在 20 世纪 90 年代初由美国耶鲁大学的彼得·萨洛维(P. Salovey)和新罕布什尔大学的约翰·梅尔(J. Mayer)提出,经美国哈佛大学心理学博士丹尼·戈尔曼(D. Goleman)在其《情绪智力》一书中推广而流行起来。由于情绪智力作为非智力因素会对组织及个体绩效产生影响,使得情绪智力理论已突破心理学研究的范畴,越来越受到管理学、教育学研究者及实践者的关注。由于学者们诠释的角度、观点不同,针对情绪智力的诠释自提出之日起就众说纷纭,目前的研究成果主要集中在情绪智力的内涵、结构、测量及其产生的影响方面,普遍认为情绪智力理论可分为 3 种:其一是 Mayer 与 Salovey 偏重认知能力取向的理论,提出情绪智力是感知和表达情绪、促进思维的情绪、理解和分析情绪以及调控自己与他人情绪,以促进情绪和智力发展的能力,四级能力在发展过程中有先后次序之分,其中一级能力是其它四级能力的基础;二是 Goleman 偏重工作表现取向的理论,该理论将情绪智力界定为 4 个方面,即认识自己情绪的能力、自我管理的能力、理解他人情绪的能力和管理人际关系的能力,这一架构将个人能力与社会能力的相关因素有机整合起

来;第三则是 Bar-On 偏重心理健康或人格取向的情绪智力理论,他于 1997 年提出的人格理论的情绪智力模型由 5 大维度组成,即个体内部成分、人际成分、适应性成分、压力管理成分和一般心境成分。该理论强调了环境的作用,指出可以通过训练、矫正措施和干预治疗改善并提高情绪智力,同时也首次提出用 EQ 来表达情绪智力的高低。简而言之,Mayer 与 Salovey 的理论模式较为单纯,将情绪智力界定为一种整合了情绪与认知技巧的心理能力;Goleman 与 Bar-On 的观点则包含内容更广,在自我情绪认知和管理的基础上还涉及了社会交往、压力与激励等多个人格层面的内容。除此之外,Wong and Law 于 2002 年提出的情绪智力 4 个维度也被较为广泛地接受,即自我情绪评价(self emotional appraisal, SEA)、他人情绪评价(others' emotional appraisal, OEA)、情绪调整(regulation of emotion, ROE)、情绪促进(use of emotion, UOE)^[13]。基于上述理论,心理学家们编制了相应的量表进行实证研究加以验证,如 Mayer 和 Salovey 于 1997 年编制的多因素情绪智力量表(MEIS),Bar-On 于 1997 年编制的巴昂情商自陈量表(EQ-i),还有 Goldman 等人编制的情绪能力调查表(ESI)等,都已得到普遍的使用。我国也有学者将美国 Darwin B. Nelson 和 Gary R. Low 两位博士于 1998 年编制的情绪技能问卷进行翻译和修订成中文版,并投入试运行^[14]。

随着情绪智力理论的不完善和发展,越来越多的研究开始关注情绪智力所带来的影响。国外研究中较早的有伊森克(Eysenck)的唤醒理论,认为情绪智力中的外倾性情绪会对个体绩效产生较大影响,之后又有多项研究表明管理者的情绪智力会对绩效产生影响^[15,16,17]。另有研究表明情绪智力会影响包括团队合作、智力开发、创新、服务质量与顾客忠诚等在内的行为^[18],以及工作满意度^[19,20]、组织承诺^[21]等组织绩效。国内也有实证研究表明,情绪智力通过影响领导、个体的行为,创造有利的组织氛围和促进组织绩效的提高。相关理论的探索为组织的发展提供了新的思路。然而,影响情绪智力的前因以及其所产生的后果还有待更多的研究来深入探讨和验证。

1.3 绩效评价公正性与情绪智力的关系假设

已有研究表明,程序公正会影响员工对管理者的信任且解释力高于分配公正^[22],程序公正与组织公民行为之间存在显著相关,但分配公正与组织公民行为的所有维度都不存在显著的相关关系^[11,23]。由此可以推断程序公正对个体心理的影响大于分配公正,能够产生更多的组织公民行为。另一方面,不少学者也证明了情绪智力与组织公民行为呈正相关,并认为情绪智力是理解和预测组织公民行为的另一种工具,具有较高的信度和效度^[24,25]。一般而言,任何一种绩效评价活动都难以十全十美、让各方满意,尤其是被评价对象很容易对这种评价自己的活动产生抵触情绪,对评价的公正性要求苛刻。我们可以想象,当某项绩效评价活动实施时,被评价对象首先会对其产生一定的认识和情绪,进而形成特定的反应及行为。那么,在

认为评价过程科学公正时,是否可以产生较好的情绪并促进其工作?而在认为评价不公正时,是否能够及时调整自己的情绪促进个人的绩效?依据研究目的和相关文献,本文提出如下假设:绩效评价公正性与情绪智力正相关。

该假设中自变量为绩效评价的公正性,具体包括3个维度,即意见表达、结果分配、程序结构。意见表达反映信息与人际关系上的公正性,反映互动公平;结果分配对应于分配公平;程序结构则主要是指评价过程中的公正性。因变量为情绪智力,表现为在感知特定外界信息情境下对自身及他人产生情绪的判断,并进行自身情绪调整和管理的能力。本文从4个维度进行测量,研究模型如图1所示。

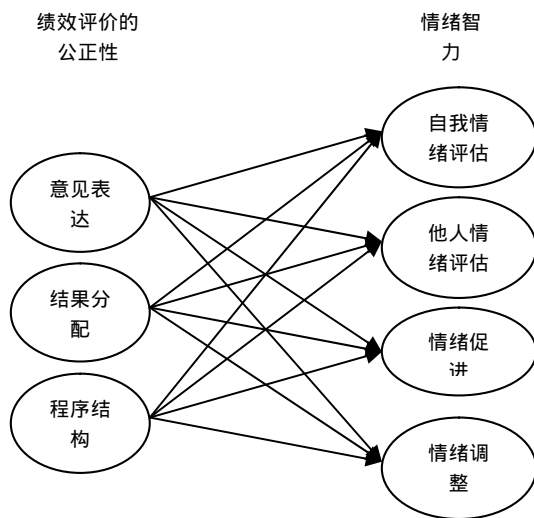


图1 绩效评价公正性与情绪智力的关系模型

2 研究设计

2.1 研究对象

本研究的样本来源于陕西省4所高校的教师,这些高校均为“211”院校。采用问卷法进行实证调查,调查时间为2008年10月,共发放问卷160份,回收问卷143份,回收率为89.4%,其中有效问卷121份,问卷有效率为84.6%。研究对象的特征情况见表1。

表1 研究对象的特征情况

有效问卷样本特征(N=121)								
性别	男	55	45.50%	学科性质	理工农医类	79	65.30%	
	女	66	54.50%		人文社科类	42	34.70%	
职称	教授	14	11.60%	从教时间	5~10年	62	51.20%	
	副教授	43	35.50%		11~20年	41	33.90%	
	讲师	46	38%		20~30年	14	11.60%	
	助教	18	14.80%		30年以上	4	3.30%	
	博士	15	12.40%		工作性质	行政类	17	14%
	硕士	72	59.50%			非行政类	104	86%
本科	33	27.30%						
最后学历	其它	1	0.80%					

查对象的情绪智力中影响最大。

3.2 相关分析

由于本文测度的变量多为反映心理感受的定序变量,因此选用斯皮尔曼(Spearman)相关系数。对绩效评价公正

2.2 测量工具

(1)绩效评价公正性量表。依据Greenberg的过程五要素、Leventhal等人所提出的评价过程是否公平应考虑七个要素和六项判断法则,即一致性法则、禁止偏见法则、正确性法则、可修正性法则、代表性法则、道德性法则,并参照Moorman、袁国森以及杜旌编制的绩效评价公正感量表^[26],另外结合高校实际情况和调查对象对绩效评价公正性的理解,修改编制而成“绩效评价公正性”问卷。该问卷由11道题组成,包括意见表达、结果分配、程序结构3个维度,各维度内部一致性分别为0.775、0.889、0.844。总体问卷的Cronbach's α 系数为0.924,具有良好的信度,说明测量工具的稳定性和可靠性令人满意。

(2)情绪智力量表。本研究使用Wong和Law编制的情绪智力量表(WLEIS)来进行情绪智力的测量^[13]。该量表共有16道题,分为4个维度,即自我情绪评估、他人情绪评估、自我情绪促进、自我情绪调整。以121名高校教师为被试对象,该量表整体的Cronbach's α 系数为0.799,4个维度分别为0.728、0.707、0.674、0.821。由此可见,情绪智力量表(WLEIS)有较好的信度。

2.3 统计方法与工具

所有的被测试者全部是匿名的,要求按统一指导语独自完成。测量数据利用SPSS13.0社会科学统计软件包对数据进行分析处理,主要运用的方法是描述性分析、信度分析、相关分析、回归分析等。

3 研究结果

3.1 描述性统计分析

从表2可以看出,在绩效评价公正性的3个维度中,程序结构的平均分最高(3.4236),意见表达次之(3.3829),客观原则的平均分最低(3.3058)。可见,程序结构是绩效评价公正性中最重要的因素,这也与以往研究成果较为一致。在情绪智力的4个维度上,平均分从高到低依次是自我情绪评估(4.0793)、他人情绪评估(4.0183)、情绪促进(3.6646)、情绪调整(3.5244)。这说明自我情绪评估在被调

性与教师个体情绪智力作相关分析,结果如表3所示。

由上表可以看出,绩效评价公正性的各个维度和总体情绪智力之间相关性非常显著;进一步对情绪智力所包含的4个因子作相关分析时发现,绩效评价公正性的各个因

表 2 变量的描述性统计分析结果

变量及其相关维度	均值	标准差	项目数
评价公正	3.369 6	0.600 47	11
意见表达	3.382 9	0.662 01	3
结果分配	3.305 8	0.693 34	3
程序结构	3.423 6	0.693 34	5
情绪智力	3.821 6	0.489 1	16
自我情绪评估	4.079 3	0.494 14	4
他人情绪评估	3.664 6	0.571 55	4
情绪促进	4.018 3	1.237 3	4
情绪调整	3.524 4	0.748 23	4

表 3 绩效评价公正性与教师情绪智力的相关分析(n=121)

	意见表达	结果分配	程序结构
情绪智力	0.212*	0.293**	0.320**
自我情绪评估	0.191*	0.193*	0.211*
他人情绪评估	-0.006	0.142	0.174
情绪促进	0.076	0.151	0.176
情绪调整	0.309**	0.280**	0.276**

注: *p<0.05, **p<0.01, 下同。

子与情绪智力中的部分因子相关, 即对自我情绪评估和情绪调整有显著相关, 而与他人情绪评估和情绪促进相关不显著。

3.3 回归分析

为了进一步确认绩效评价公正性与个体情绪智力之间的相关性, 不是其它因素作用所致, 本研究又进行了回归分析, 以便进一步明确自变量与因变量之间的相关密切程度, 从而可以从自变量的变化预测因变量的变化。以绩效评价公正性为自变量, 个体情绪智力为因变量, 经过多元线性回归分析, 其结果如表 4 所示。

通过回归分析, 可发现绩效评价公正性对情绪智力有显著的影响, 其中自我情绪评估与情绪调整两个维度的 F 值均在 0.05 以下显著, 回归方程的效果较好。由此说明, 绩效评价的公正性越高, 被评价对象的情绪智力水平越高, 尤其是自我情绪评估与情绪调整的能力越强。另外, 在绩效评价公正性的 3 类因素中, 对个体情绪智力有显著影响的依次是程序结构、结果分配和意见表达。这表明绩效评价过程中程序结构的公正性对情绪智力所产生的影响最大, 其次是结果分配的公正性, 最后是意见表达的公正性。

在具体维度的回归分析中发现, 绩效评价公正性对自我情绪评估的影响作用从高到低依次是程序结构、结果分配和意见表达, 而对情绪调整的影响依次是意见表达、结果分配和程序结构。这表明若绩效评价的程序结构、结果

表 4 绩效评价公正性对情绪智力的逐步回归结果(n=121)

因变量	选出的变量顺序	β值	T值	R ² 值	调整后的R ² 值	模型F值(p值)
情绪智力	(常数项)		11.918			12.758***
	程序结构	0.32	3.69	0.103	0.095	-0.001
	结果分配	0.293	3.343	0.086	0.078	
	意见表达	0.212	2.37	0.045	0.037	
自我情绪评估	(常数项)		14.722			5.553*
	程序结构	0.211	2.356	0.045	0.037	-0.02
	结果分配	0.193	2.148	0.037	0.029	
	意见表达	0.191	2.125	0.037	0.028	
情绪调整	(常数项)		6.877			12.599**
	意见表达	0.309	3.549	0.096	0.088	-0.001
	结果分配	0.280	3.186	0.079	0.071	
	程序结构	0.276	3.131	0.076	0.068	

分配、意见表达均合理有效, 个体的自我情绪评估、情绪调整等情绪智力方面则均会有较好的表现, 但不同的公正性维度会对自我情绪评估与情绪调整产生的作用不同。

对情绪智力的另两个维度, 即他人情绪评估与情绪促进进行回归分析, 回归结果如表 5。

表 5 回归系数与显著性系数检验

因变量	指标	B 值	标准误差	β 值	T 值	显著性
他人情绪评估	(常数)	3.329	0.299		11.132	0
	程序结构	0.213	0.13	0.238	1.641	0.103
	结果分配	0.124	0.126	0.15	0.982	0.328
	意见表达	-0.233	0.113	-0.27	-2.06	0.042
情绪促进	(常数项)	2.975	0.66		4.51	0
	程序结构	0.343	0.286	0.176	1.199	0.431
	结果分配	0.162	0.279	0.09	0.581	0.562
	意见表达	-0.198	0.25	-0.105	-0.79	0.233

由表 5 可以看出, 绩效评价公正性的各维度与他人情绪评估与情绪促进的相关性均不显著, 除了意见表达对他人的情绪评估的显著性是 0.042, 小于 0.05, 其它均大于 0.05。

这说明绩效评价的公正性并不影响他人情绪评估和情绪促进。这与以往普遍认为的通过绩效评价来促进个体的工作热情, 进而提高工作绩效的认识有一定差距, 有可能是因

为员工只是无可奈何地接受了绩效评价这种管理措施,并非发自内心,从而产生促进和激励自己工作的情绪。

4 结论与不足

4.1 主要结论

本研究在详细回顾文献的基础上,通过采用良好信度指标的测评工具对 121 名高校教师进行调查,考察了绩效评价公正性与情绪智力二者之间的关系。研究结果发现:

(1)绩效评价公正性与情绪智力之间的相关程度。统计结果显示,绩效评价公正性与情绪智力整体显著相关,但与自我情绪评估和情绪调整两个维度的相关性很强,而与他人情绪评估和情绪促进两个维度相关性不显著。绩效评价公正性是组织管理活动所具有的属性,而情绪智力主要涉及个体的心理感知和反应,组织可以通过科学公正的绩效评价活动来促使被评价对象产生正确的情绪来调整自我行为和对待工作,因此绩效评价公正性更多地是影响个体自我的认知和行为,与自我情绪评价与情绪调整相关性更强,这也就解释了与他人情绪评估相关性不强的原因;而与情绪促进的相关性不强,可能的原因是绩效评价这种管理活动,使被评价对象产生负面情绪的可能性较大,并不能直接促进情绪提高绩效。

(2)绩效评价公正性对情绪智力的影响机制。研究结果还可看出,在绩效评价的公正性各维度中,程序公正对情绪智力的影响最大,其次为分配公正,最后是互动公正。这说明对于绩效评价活动,被评价对象最重视的是评价的程序与内容是否公正,而对评价结果的分配使用则要求较低,至于意见表达和与上级的沟通则要求最低。这反映了一般被评价对象的心理:如果评价程序和内容公正,自然评价结果是合理的,那么对结果分配的要求是放在程序之后的,尤其在中国儒家思想熏陶数千年的文化背景下,对于绩效评价这种普遍表现为自上而下的管理行为,通常是较少有人敢与上级争辩的。因此在设计绩效评价方案时,应更为谨慎、科学地考虑程序与内容上的公正。

总的来说,无论是关注绩效评价的公正性还是关注情绪智力,最终目的都是为了提高个人乃至组织的绩效,因此笔者认为本研究结论对指导实践具有一定的意义:

第一,研究结果指出了绩效评价公正性与个体情绪智力的紧密联系,说明组织的管理行为会对组织成员个体的心理因素产生较大影响,因此要求管理者在制定管理措施时要对可能产生的组织成员的心理反应予以更多的关注,加强与成员的思想沟通,及时了解成员的心理和情绪状态,并采取相应措施予以帮助。

第二,实证结果还证明绩效评价的程序公正对个体的自我情绪评估影响最大,而意见表达对个体的情绪调整影响最大。因此在设计绩效评价方案时,应更为谨慎科学地考虑程序与内容上的公正,使被评价对象首先能够识别出评价程序的公正性并产生满意感,另外还要制定相应的机制给予被评价对象意见表达和信息反馈的机会。这将有助于被评价者的情绪调整,改进工作表现。

4.2 不足与展望

虽然本研究得出了若干对管理理论与实践有一定启示的结论,但仍存在一些不足。首先,本研究在探讨绩效评价公正性与个体情绪智力的关系过程中,没有考虑不同组织情景因素的影响,应进一步区分不同组织绩效评价的特点并作深入探讨。其次,本研究的样本主要来自高校教师,研究结论未在其他类型员工中得以验证,将来可扩大样本量进一步研究。最后,本研究因条件所限,进行了一个时点的截面研究,而绩效具有一定的滞后性,对其的测量应符合评价规律。在绩效评价公正性的测量之后并同属一个评价周期内进行研究,将使研究结果更准确和有意义。

参考文献:

- [1] LANDY F.J FARR J.L.Performance rating [J].Psychological Bulletin ,1980(87) :72-107.
- [2] 刘世奎 归因理论的历史、现状及发展趋势 [J].1991(4) 18-22.
- [3] SALOVEY P ,MAYER J.D.Emotional Intelligence [J].Imagination ,Cognition and Personality ,1990(9) :185-211.
- [4] ADAMS J.S.Toward an understanding of inequity [J].Journal of Abnormal and Social Psychology ,1963(67) :422-436.
- [5] THIBAUT J ,WALKER J.L.Procedural justice : a psychological analysis [M].Hillsdale NJ : Erlbaum ,1975.
- [6] BIES ,R.J ,MOAG ,J.F.Interactional justice : communication criteria of fairness [J].Research on Negotiations in Organizations.1986(1) :43-55.
- [7] CROPANZANO ,R.GREENBERG ,J.Progress in organizational Justice.In : I.T.Robertson And C.L.Cooper(Eds.).Tunneling Through the Maze ,1997.
- [8] ERDOGAN ,B.Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals [J].Human Resource Management Review ,2002(12) :555-578.
- [9] FOLGER ,R ,KONOVSKY ,M.A.Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions [J].Academy of Management Journal ,1989(32) :115-130.
- [10] KONOVSKY ,M.A ,CROPANZANO ,R.Perceived fairness of employee drug test in gasa predictor of employee attitudes and job performance [J].Journal of Applied Psychology ,1991(76) : 698-707.
- [11] MOORMAN R.H.Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors to fairness perceptions influence employee citizenship? [J].Journal of Applied Psychology ,1991(76) :845-855.
- [12] 马超 吕政宝.程序公正感及其在绩效评估中的作用 [J].沈阳师范大学学报:社会科学版,2007(1) :14-17.
- [13] WONG C LAW K.The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude : an exploratory study [J].Lead Quarterly ,2002(13) : 243-273.
- [14] 王小慧 金瑜.情绪智力技能问卷(中文版)试用报告 [J].心理科学 ,2003(1) :136-139.

- [15] LAM L T ,KIRBY S L.Is emotional intelligence an advantage? an exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance [J] .Journal of Social Psychology ,2002 ,142(1) :133-134 .
- [16] SY THOMAS ,TRAM S ,O'HARA L A.Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance [J] .Journal of Vocational Behavior ,2006 ,68(3) : 461-473.
- [17] 余琼,袁登华.员工及其管理者的情绪智力对员工工作绩效的影响 [J] .心理学报 ,2008(1) :74-83.
- [18] ZEIDNER ,M ,MATTHEWS ,G ,ROBERTS ,R.Emotional intelligence in the workplace a critical review [J] .Applied Psychology ,2004(53) :371-399.
- [19] PRATI L.M ,DOUGLAS C ,FERRIS G.R ,AMMETER A.P , Buckley M.R.Emotional intelligence ,leadership effectiveness and team outcomes [J] .Journal of Organizational Analysis , 2003(11) : 21-41.
- [20] ABRAHAM ,R.The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence-outcome relationships [J] .Journal of Psychology ,2000(134) :169-184.
- [21] GARDNER ,L.Assessing the relationship between workplace emotional intelligence ,job satisfaction and organizational commitment[C] .Paper Presented at the 5th Australia Industrial and Organizational Psychology Conference Melbourne ,2003.
- [22] ALEXANDER.S ,RUDERMAN ,M.The role of procedural and distributive justice in organizational Behavior[J] .Social Justice Research ,1987(1) :177-198.
- [23] FARH J.L ,PODSAKOFF PM ,ORGAN DW.Accounting for organizational citizenship behavior : leader fairness and task scope versus satisfaction[J] .Journal of Management ,1990(16) : 705-722.
- [24] ASHKANASY.Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated [J] .Journal of Organizational Behavior ,2005(26) :441-452.
- [25] DAUS C.S ,ASHKANASY N.M.The case for the ability -based model of emotional intelligence in organizational behavior [J] .Journal of Organizational Behavior ,2005(26) :453-466.
- [26] 杜旌.绩效考评对组织承诺和组织公民行为的影响研究 [D] .华中科技大学博士学位论文 ,2005.

(责任编辑:胡俊健)

An Empirical Study on Relationship between Performance Evaluation Justice and Individual Emotional Intelligence

Meng Fanrong^{1,2}, Wu Jiannan^{1,2}, Zhang Lei¹

(1.Management School, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China;2.Public Policy and Management School, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China)

Abstract: Based on the literature review, a hypothesis model about the relationship between performance evaluation justice and individual emotional intelligence is put forward. According to a structured questionnaire investigation into 121 university teachers, it is found that the performance evaluation justice has the positive and notable influence on the individual emotional intelligence, but the positive influence mainly performs on the dimensions of self emotional appraisal and regulation of emotion, there are not prominent influence on the other's emotional appraisal and use of emotion. Procedural justice of performance evaluation has the most notable influence on the emotional intelligence, secondly is distributive justice, and the interactional justice has the weakest influence. It provides some reference gist for the deeper research on organizational performance evaluation from the point of individual psychology.

Key Words: Performance Evaluation; Justice; Emotional Intelligence