

员工情绪智力和工作绩效收到组织认同感中介的作用

摘 要

对于雇主而言，面临市场竞争和压力愈演愈烈，利润收益最大是雇主所追求的。员工作为过程实践者，关注组织中人的因素是雇主实现追求最为重要的途径之一。工作绩效不单单受到传统智商的作用，还会受到情绪智力的影响。企业员工大都欠缺自我管束技能，不善把握与运用情绪，致使员工常常会看心情，相对随性。另外，结合对相关文献阅读和梳理，工作绩效在某种程度上受员工对组织认同感因素的影响。情绪智力愈高不仅能够自我勉励，强化其组织认同感，以期加倍勤恳做事回馈集体。对此，将引入组织认同感当做中介变量，探索情绪智力于工作绩效效用，还有组织认同感是否存在中介作用。

本文核心运用实证研究形式，采用问卷星网上对 A 企业员工派发问卷，侧重对情绪智力测量，以及组织认同感和工作绩效有关信息。采取 SPSS24.0 对 228 份有效的问卷开展相关、回归以及中介作用等研究发现工作绩效被员工情绪智力影响且员工情绪智力可以正向作用于工作绩效及其两个维度即任务绩效和关系绩，而且还发现对关系绩效的效用不如对任务绩效。最终发现员工情绪智力和工作哦绩效收到组织认同感中介的作用。

本次理论结果对我们所研究的 A 公司来说开展后续工作有非常重要的意义，不单表示出员工情绪智力正向作用于工作绩效，这样可以在 A 企业对于员工培训方面给以参考根据；而且员工组织认同高愈强愈有益于员工提升绩效，这对 A 企业来说，可以增设员工加强对组织认同感关连的培训，提高工作绩效从而有益于提升组织绩效。

关键词：情绪智力；工作绩效；组织认同感

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如
要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/146225043103010130>