

# An Empirical Study on the Relationship between Self-Leadership and Emotional Intelligence of College Students

Xi Shen

School of Psychology, Southwest University, Chongqing  
Email: [15536618160@163.com](mailto:15536618160@163.com)

Received: Jul. 28<sup>th</sup>, 2015; accepted: Aug. 11<sup>th</sup>, 2015; published: Aug. 24<sup>th</sup>, 2015

Copyright © 2015 by author and Hans Publishers Inc.  
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

---

## Abstract

Existing research found that after training the emotional intelligence of the unemployed, the results show that emotional intelligence can improve self-leadership, so as to improve self-efficacy. The development of college students' potential is closely related to self-leadership and emotional intelligence. Therefore, we believe that through the cultivation of emotional intelligence, college students can improve their self-leadership, and thus improve their personal potential and better achieve personal growth. To test our hypotheses, the College Students' Self-Leadership Questionnaire and Emotional Intelligence Questionnaire (EIS) were used to investigate 400 college students. Results show that: 1) self-leadership is significantly related to emotional perception, emotional management, emotional management of others and emotional expression. And the three dimensions of leadership are significantly related to emotional perception, emotional management, emotional management of others and emotional expression; 2) two factors of emotional intelligence—emotional management and emotional perception of others have a strong predictive ability to self-leadership and its three dimensions.

## Keywords

College Students, Self-Leadership, Emotional Intelligence

---

# 大学生自我领导与情绪智力关系的实证研究

申 曦

西南大学心理学部, 重庆

文章引用: 申曦(2015). 大学生自我领导与情绪智力关系的实证研究. *心理学进展*, 5(8), 481-486.  
<http://dx.doi.org/10.12677/ap.2015.58062>

Email: [15536618160@163.com](mailto:15536618160@163.com)

收稿日期: 2015年7月28日; 录用日期: 2015年8月11日; 发布日期: 2015年8月24日

## 摘要

已有研究表明,对失业人员的情绪智力进行培训,结果发现情绪智力可以提高自我领导能力,从而提高自我效能感。大学生潜质的开发与其自我领导和情绪智力的关系密不可分。因此,我们认为通过对大学生的情绪智力进行培养,可以提高其自我领导能力,进而提高其个人潜质,从而更好地实现个人成长。为了验证我们的假设,我们采用大学生自我领导力问卷和情绪智力问卷(EIS)对400名大学生进行测试。研究表明:1)自我领导力与情绪知觉、自身情绪管理、他人情绪管理以及情绪表达显著正相关,并且自我领导力的三个维度与情绪知觉、自身情绪管理、他人情绪管理以及情绪表达显著正相关。2)情绪智力的两个因子——他人情绪管理与情绪知觉对自我领导力及其三个维度均具有较强的预测能力。

## 关键词

大学生,自我领导力,情绪智力

## 1. 引言

大学期间是个体提升素质、开发潜能的关键时期,也是人力资本潜在价值提升最为快速的时期,这一时期会影响个体毕生的成功与幸福,也会影响整个社会的发展与未来。而大学生潜质的开发与其自我领导和情绪智力的关系密不可分。

自我领导的概念是在自我管理概念基础上产生的,Manz认为自我领导是个体为达到工作绩效所需的自我引导和自我激励从而取得行为绩效的自我影响过程(Manz, 1986)。国外学者在研究个体自我领导时,运用了心理学尤其是社会心理学的相关理论。其中,社会认知理论、自我调节理论和内在动机理论被广泛应用于自我领导研究,并被认为是自我领导研究的理论基础。根据Manz (1992)、Anderson和Prussia (1998)以及Houghton和Neck (2002)等学者的研究,将自我领导划分为三个不同但又互补的维度,即行为聚焦策略、自然奖赏策略和建设性思维模式策略。其中行为聚焦策略即通过自我调节对自己的行为进行自我管理,从而激励积极行为、阻止消极行为;自然奖赏策略被认为是个体在工作中主要关注任务的积极方面,当个体认为工作本身充满激励因素并且能够给自己带来回报时,那么这项任务就具有一种内在的激励因素;而建设性思维策略是个体从认知的层面进行自我分析和评估,通过认识自己潜在的思维模式和行为方式从而形成积极的、建设性的思维和行为方式。

而情绪智力的概念首先由美国心理学家Salovey和Mayer在1990年正式提出,他们整理了以往关于情绪智力的相关研究结果,提出一套关于情绪智力的理论框架并予以论述,他们的概念框架包括知觉和表达情绪、情绪促进思维、理解和分析情绪以及调控自己与他人情绪等四种能力(Salovey & Mayer, 1990)。此后,Schutte依据该概念框架编制了《情绪智力量表》,并将其分为情绪知觉、自我情绪管理、他人情绪管理、情绪表达四个维度(Schutte et al., 1998)。

就二者的关系而言,国外有研究者指出,对失业人员的情绪智力进行培训,结果发现情绪智力可以提高自我领导能力,从而提高自我效能感(赵国祥,梁瀚中,2011)。但是有关情绪智力与自我领导力关系的实证研究很是缺乏,更多的是探讨领导力与情绪智力的关系。经过多年的研究和发展,情绪智力对领

导力的现实价值已被人们所普遍认识,善于识别、控制自己情绪和解读他人情绪的能力越来越成为领导者不可或缺的核心影响力(李朝智,2010)。Goleman 在 1999 年撰文指出,情绪智力对于领导者非常重要,最成功的领导者都是具有较高的情绪智力(Goleman, 1999); Koontz 认为领导是一种影响力,是一种对人们施加影响的过程,从而使人们心甘情愿地为实现群体或组织的目标而努力,而情绪智力被认为是影响领导有效性的核心因素之一(张辉华,凌文轻,2008);而刘军的研究发现情绪智力和领导力是正相关的,情绪智力高的领导者更能够影响员工的兴奋感、热情、自信心以及乐观态度,促进组织绩效提升(刘军,2007)。

基于此,我们提出以下假设:

- 1) 大学生自我领导力与情绪智力各维度间具有显著相关关系,并且二者的各维度间也具有显著相关关系。
- 2) 情绪智力对自我领导力及其三个维度均有显著正向预测作用。

## 2. 研究方法

### 2.1. 研究被试

本研究随机选取太原市某高校本科大学生为研究对象,共发放问卷 400 份,回收问卷 376 份,其中有效问卷 369 份,问卷有效回收率为 92.3%。其中男生 190 名,占 51.5%,女生 179 名,占 48.5%;19 岁及以下有 59 人,占 16.0%,20 岁有 59 人,占 32.2%,21 岁和 22 岁均有 76 人,占 20.6%,23 岁及以上有 39 人,占 10.6%。

### 2.2. 研究工具

#### 2.2.1. 大学生自我领导力问卷

该量表由李晓蕾在 Anderson 和 Prussia 于 1997 年编制的《自我领导力量表》(SLQ) (Anderson & Prussia, 1997)的基础上进行修订和汉化,以期符合中国大学生的研究背景。该问卷有 50 个题目,包括行为聚焦策略、自然奖赏策略和建设性思维策略三个维度。它采用 Likert5 点计分,1 分代表完全不符合,5 分代表完全符合,得分越高,表明自我领导力水平越高。经研究证实该问卷的信效度良好,其总体  $\alpha$  系数为 0.947 (李晓蕾,2006),可用于测量大学生的自我领导。

#### 2.2.2. 情绪智力量表

该量表源自王才康教授对 Schutte 编制的《情绪智力量表》(Schutte et al., 1998)的引进和翻译,可用于测量人们对自己和他人情绪的感知、理解、表达、控制和管理利用的能力。它是包含 22 个题项的自陈式量表,分为情绪知觉、自我情绪管理、他人情绪管理、情绪表达四个分量表。量表采用 Likert5 点计分,其中 5、28、33 为反向计分,正向计分按 1~5 分计分,反向则反之,得分越高表明情绪智力水平越高。该量表具有良好的信效度,其总体  $\alpha$  系数为 0.84 (郑显亮,顾海根,竺培梁,2008),效度系数为 0.83 (马希武,2008)。

### 2.3. 数据处理

采用 SPSS16.0 对数据进行录入和分析。

## 3. 结果分析

### 3.1. 相关分析

为了解情绪智力和自我领导力的关系,对情绪智力及各个因子与自我领导力及各个因子进行相关分

析，分析结果详表 1。

由表 1 中数据可以看出：1) 自我领导力与情绪知觉、自身情绪管理、他人情绪管理以及情绪表达显著正相关( $p < 0.01$ )；2) 行为聚焦策略与情绪知觉、自身情绪管理、他人情绪管理以及情绪表达显著正相关( $p < 0.01$ )；3) 自然奖赏策略与情绪知觉、自身情绪管理、他人情绪管理以及情绪表达显著正相关( $p < 0.01$ )；4) 建设性思维模式策略与情绪知觉、自身情绪管理、他人情绪管理以及情绪表达显著正相关( $p < 0.01$ )。结合数据结果，我们认为假设 1 是正确的。

### 3.2. 回归分析

为了进一步揭示大学生情绪智力与自我领导力之间的关系，我们在相关分析的基础上，以大学生自我领导力及其各个维度为因变量，以情绪智力各个维度为预测变量做逐步回归分析，结果如下：

#### 1) 自我领导力

从表 2 可以看出：情绪智力中的他人情绪管理和情绪知觉这两个维度显著地进入到预测自我领导力的回归之中，二者都对自我领导力有非常显著的正向预测作用( $p < 0.001$ )，这两个维度联合解释了自我领导力的 49%。并且我们可以发现，他人情绪管理解释的比例远远大于情绪知觉。

#### 2) 建设性思维策略

从表 3 可以看出：情绪智力中的他人情绪管理和情绪知觉这两个维度显著地进入到预测自我领导力的分维度——建设性思维策略的回归之中，二者都对建设性思维策略有非常显著的正向预测作用( $p < 0.001$ )，这两个维度联合解释了建设性思维策略的 34%。并且我们可以发现，他人情绪管理解释的比例远远大于情绪知觉。

#### 3) 行为聚焦策略

从表 4 可以看出：情绪智力中的他人情绪管理和情绪知觉这两个维度显著地进入到预测自我领导力的分维度——行为聚焦策略的回归之中，二者都对行为聚焦策略有非常显著的正向预测作用( $p < 0.001$ )，这两个维度联合解释了行为聚焦策略的 49%。并且我们可以发现，他人情绪管理解释的比例远远大于情绪知觉。

#### 4) 自然奖赏策略

从表 5 可以看出：情绪智力中的他人情绪管理和情绪知觉这两个维度显著地进入到预测自我领导力的分维度——自然奖赏策略的回归之中，二者都对自然奖赏策略有非常显著的正向预测作用( $p < 0.001$ )，这两个维度联合解释了自然奖赏策略的 45%。并且我们可以发现，与前几项结果不同，情绪知觉解释的比例远远大于他人情绪管理。

综上所述，情绪智力的两个因子——他人情绪管理与情绪知觉对自我领导力及其三个维度具有较强的预测能力，从而部分验证了假设 2。

## 4. 讨论

本研究表明：1) 情绪智力的各维度与自我领导力呈显著正相关，相关程度较高的为情绪知觉与他人情绪管理。国外有研究者指出，对失业人员的情绪智力进行培训，结果发现情绪智力可以提高自我领导能力，从而提高自我效能感(赵国祥，梁瀚中，2011)，这一点与已有研究一致。进一步回归分析表明：情绪智力对自我领导力的回归显著，但是只有他人情绪管理和情绪知觉这两个维度进入回归方程，并且他人情绪管理解释的比例远远大于情绪知觉。这说明领导行为的实施要先以他人为对象，即对他人的情绪进行管理，然后才会与自身形成对照，进而促进自我领导力的发挥。2) 情绪智力的各维度与自我领导的各维度呈显著正相关。进一步的回归结果表明：情绪智力对自我领导三个分维度的回归显著，并且均是

**Table 1.** The relationship between emotional intelligence (and its factors) and self-leadership (and its factors) (N = 369)  
**表 1.** 情绪智力及各个因子与自我领导力及各个因子相关关系(N = 369)

	情绪智力	情绪知觉	他人情绪管理	自身情绪管理	情绪表达
自我领导力	0.67**	0.63**	0.64**	0.51**	0.36**
行为聚焦	0.66**	0.62**	0.63**	0.50**	0.35**
建设性思维	0.55**	0.50**	0.56**	0.41**	0.29**
内在动机	0.65**	0.64**	0.56**	0.51**	0.35**

注: \*\*\* $p < 0.001$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \* $p < 0.05$ , 下同。

**Table 2.** Regression analysis of emotional intelligence and its component factors on self-leadership  
**表 2.** 情绪智力及其构成因子对自我领导力的回归分析

因变量	预测变量	$\beta$	T	R	$\Delta R^2$
自我领导力	他人情绪管理	3.40	16.051***	0.64	0.41
	他人情绪管理	2.11	7.93***	0.70	0.49
	情绪知觉	1.53	7.25***		

**Table 3.** Regression analysis of emotional intelligence and its component factors on constructive thinking strategy  
**表 3.** 情绪智力及其构成因子对建设性思维策略的回归分析

因变量	预测变量	$\beta$	T	R	$\Delta R^2$
建设性思维策略	他人情绪管理	1.00	13.048***	0.56	0.32
	他人情绪管理	0.74	7.33***	0.59	0.34
	情绪知觉	0.31	3.86***		

**Table 4.** Regression analysis of emotional intelligence and its component factors on behavior focusing strategy  
**表 4.** 情绪智力及其构成因子对行为聚焦策略的回归分析

因变量	预测变量	$\beta$	T	R	$\Delta R^2$
行为聚焦策略	他人情绪管理	1.96	15.389***	0.63	0.39
	他人情绪管理	1.19	7.41***	0.68	0.49
	情绪知觉	0.92	7.24***		

**Table 5.** Regression analysis of emotional intelligence and its component factors on natural reward strategy  
**表 5.** 情绪智力及其构成因子对自然奖赏策略的回归分析

因变量	预测变量	$\beta$	T	R	$\Delta R^2$
自然奖赏策略	情绪知觉	0.40	16.124***	0.64	0.42
	他人情绪管理	0.30	9.30***	0.67	0.45
	情绪知觉	0.19	4.54***		

情绪知觉和他人情绪管理进入回归方程。只是自然奖赏策略情绪知觉解释的比例要远大于他人情绪管理。这是因为自然奖赏策略即个体在工作中主要关注任务的积极方面,当个体认为工作本身充满激励因素并且能够给自己带来回报时,那么这项任务就具有一种内在的激励因素。这一过程主要依靠情绪知觉发挥作用,情绪知觉即个体对情绪的觉知,要觉知其积极或消极方面才能更好地实施自然奖赏策略。

综上所述, 情绪智力是通过他人情绪管理与情绪知觉对自我领导力产生作用, 因此在通过情绪智力提升个体的自我领导力时, 要注重个体他人情绪管理与情绪知觉能力的培养。

## 5. 本研究的不足与展望

1) 在变量的测量上, 我们所采用的问卷均采用被试自评的方式, 然而由于受到社会赞许性的影响, 这种测量的有效性仍然值得怀疑。同时, 受研究工具和资源的限制, 本研究将自我领导作为结果变量仅仅是一个探索性的尝试, 因此未来研究应当尽可能采用他评和效标相结合的方式对测量的有效性进行控制。

2) 研究变量的拓展。本研究仅通过情绪智力对研究进行了扩展, 自我领导研究的充实与发展仍需要进一步的深入研究。未来的研究需要加强对自我领导前因变量与结果变量的研究, 以及其他变量在自我领导与其后效中产生的作用。

## 参考文献 (References)

- 李朝智(2010). 情商对领导力的提升作用. *党政论坛*, 2期, 016.
- 李晓蕾(2006). *大学生自我领导水平的实证研究*. 北京师范大学硕士论文, 北京.
- 刘军(2007). 用情绪智力锻造你的领导魅力. *经理人*, 10期, 110-110.
- 马希武(2008). *藏族大学生情绪智力, 自我效能感, 主观幸福感研究*. 西北大学硕士论文, 西安.
- 张辉华, 凌文铨(2008). 管理者情绪智力行为模型及其有效性的实证研究. *南开管理评论*, 2期, 50-60.
- 赵国祥, 梁瀚中(2011). 国外自我领导研究的现状述评. *心理科学进展*, 4期, 589-598.
- 郑显亮, 顾海根, 竺培梁(2008). 大学生情绪智力与社会支持自我效能感的关系. *中国学校卫生*, 8期, 708-710.
- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 4, 119-143. <http://dx.doi.org/10.1177/107179199700400212>
- Goleman, D. (1999). Leaders need emotions, too. *Human Resource Management International Digest*, 5, 13-15.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672-691. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Manz, C. C. (1992). Self-leadership... the heart of empowerment. *The Journal for Quality and Participation*, 15, 80.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199809\)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I)
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211. <http://dx.doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177. [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)