

被高估的情绪智力

——基于构念和功能分析

李一茗¹, 邹泓¹, 黎坚², 危胜男¹

(1. 北京师范大学发展心理研究所, 北京 100875; 2. 北京师范大学心理学院, 北京 100875)

〔摘要〕近年来,情绪智力颇受大众关注,并被认为是比智商更重要的成功要素。但是,这一论断是否准确客观,仍然是值得探究的问题。根据情绪智力的理论和研究,情绪智力可分为能力型情绪智力和混合型情绪智力,两种情绪智力在概念界定和测量方法上有很大差异,这些差异在一定程度上阻碍了研究者对情绪智力功能的准确评估。根据两种情绪智力在个体身心健康、人际关系、工作和教育成果等领域的现有研究结果,不管是能力型情绪智力,还是混合型情绪智力,的确与个体生活中的很多积极结果显著相关,但现有研究尚不能证明情绪智力对于这些结果具有决定性影响,而且,情绪智力的作用并未超越智力。所以,对于情绪智力在现实生活中的应用,应客观认识情绪智力的有限影响力,区分理论基础不同的两种情绪智力,在情绪智力有独特作用的领域尽可能发挥其功能,此外,应将情绪智力的培养与健康人格的塑造有机结合起来。

〔关键词〕情绪智力;能力模型;混合模型;功能

〔中图分类号〕B848 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕1002-0209(2016)04-0031-12

引言

所谓情绪智力,顾名思义,是与情绪有关的一种智力。20世纪90年代末,美国心理学家Goleman出版了《情绪智力:它为什么比智商更重要》(1995)。他认为,一个人的成功,智商的作用只有20%,其余的80%取决于其他因素,而其中最重要的是情绪智力。该书的出版在人们探索情绪智力的历史上具有非同一般的影响,它同时激发了普通大众和专家学者对于情绪智力的关注和热情。在此后的二十年里,有关情绪智力的实证研究呈现出迅猛增长的态势(Stough, Saklofske, & Parker, 2009);在实践领域,也涌现出大量有关情绪智力的培训服务项目,尤其是在商业组织中,据估计几乎75%的世界500强公司都使用过情绪智力培训产品(Bradberry & Greaves, 2009)。

情绪智力之所以能产生如此大的吸引力,很大

程度上是源自于人们对其功能的信任和期待。实证研究的结果表明,情绪智力的确与现实生活中很多美好的结果有关,比如和谐的社会关系,优异的学习成绩,傲人的工作绩效,健康的身体和心理,等等(Mayer, Roberts, & Barsade, 2008)。但是,对于这些用以标志成功的指标,情绪智力到底会发挥多大的作用,它是否真的能比智商更有效地预测成功,人们对其功能的评估是否客观公正,仍然是值得怀疑和探究的问题。本文整理和总结了现有关于情绪智力及其功能的理论和研究成果,力图客观地分析情绪智力在人们生活中的实际功能,在此基础上提出情绪智力的应用建议。

一、什么是情绪智力?

对于情绪智力的概念界定,主要有两个理论流派。一个是Mayer等人(2008)提出的以能力模型为基础的情绪智力。他们将情绪智力视为一种传

〔收稿日期〕2016-01-01

〔基金项目〕教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“儿童青少年情绪智力的发展与促进”(14JJD190003)。

〔通讯作者〕邹泓, E-mail: hongz@bnu.edu.cn

统的智力,认为它包括对自己和他人的情绪进行复杂信息加工的能力,以及使用情绪信息指导思维和行动的能力。具体而言,情绪智力可分解为四种重要的情绪能力,即情绪感知、情绪运用、情绪理解和情绪管理。另外有学者将情绪智力界定为一个包括人格特点、情绪、动机以及自我感知到的能力等因素在内的组合结构(Bar-On, 1997; Goleman, 1995; Petrides & Furnham, 2000),它影响到个体成功应对环境需求和压力挑战的能力,人们将之称为混合型的情绪智力。

从概念上看,能力型情绪智力的界定似乎更符合“情绪智力”这一命名,而混合型情绪智力因为包含了人格、情绪、能力等多种因素,削弱了情绪智力这一概念的独立性和合理性,因而在学术界受到较多诟病。尽管如此,情绪智力到底是能力还是特质,研究者们尚未达成一致的意見,对情绪智力内涵的探索以及两大理论流派之间的讨论仍在继续。

二、情绪智力的测量

在现有研究中,对于情绪智力的测量主要可以分为三类:用任务测验测量能力型情绪智力;用自陈问卷测量混合型情绪智力;用自陈问卷测量能力型情绪智力(Joseph & Newman, 2010; O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2011)。MS-CEIT (Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2003)是开发最早、认可度最高的任务测验,有代表性的自陈问卷不仅包括测量混合型情绪智力的EQ-I (Wood, Parker, & Keefer, 2009)、TEIQue (Petrides, 2009)等,还包括以能力型情绪智力为基础的WLEIS (Wong, Law, & Wong, 2004)等。元分析的结果表明,用任务测验测量的能力型情绪智力和用自陈问卷测量的混合型情绪智力之间的相关并不高(Joseph & Newman, 2010; van Rooy, Viswesvaran, & Pluta, 2005),用自陈问卷测量的能力型情绪智力与用任务测验测量的情绪智力相关很低(.12),而用自陈问卷测量的能力型情绪智力与混合型情绪智力之间相关较高(.59)(Joseph & Newman, 2010)。这一结果意味着一种可能性,即用不同测量方法测量出的情绪智力并不是同一个心理结构,用自陈问卷测量出的混合型和能力型情绪智力之间可能有一定程度的重叠,但由于理论基础的差异,也可能只是方法效应导致的高相关。

就测量内容而言,能力型情绪智力和混合型情绪智力的差别是显而易见的。评估能力型情绪智力的任务测验,测量的是个体的最佳表现,与认知能力的相关较高;而评估混合型情绪智力的自陈问卷,测量的是个体的典型表现,结果与人格特点的相关较高(van Rooy, Viswesvaran, & Pluta, 2005)。而且,值得注意的是,混合型情绪智力中62%的变异都可以用尽责性、外向性、情绪稳定性、能力型情绪智力、认知能力、一般化的自我效能感以及自我评定的工作表现来解释,这些因素都是已经得到认可的心理结构,本身就与成功相关(Joseph, Jin, Newman, & O'Boyle, 2015)。由这样的一些因素组成的“情绪智力”,被用以预测成功,很容易得出“情商比智商更重要”的结论。

任务测验和自陈问卷测量的能力型情绪智力也非同一般结构。自陈问卷测量的能力型情绪智力与认知能力的相关为零(Joseph & Newman, 2010),这表明自陈问卷对能力的测量效果是非常有限的。实际上,以能力模型为基础的情绪智力自陈问卷可能更多地反映了个体对自己情绪智力的感知和评估,在很大程度上会受到人格因素的影响。有研究者比较了能力型情绪智力的任务测验与自陈量表的结果,发现自我报告的情绪智力水平要高于任务测验的结果(Goldenberg, Matheson, & Mantler, 2006)。哪种方法测量的心理结构更接近于情绪智力呢?就理论基础相同的自陈问卷和任务测验来说,自陈问卷的结果会受到社会赞许性和自我认识水平的限制(如 Schutt, Malouff, & Bhullar, 2009);而任务测验在很大程度上评估的是个体对情绪智力知识的认知(Côté, DeCelles, McCarthy, Van Kleef, & Hideg, 2011),对在实际情境中的执行能力的测量效果有限。

综上所述,现有情绪智力的研究所使用的测量方法不同,所以实际测量到的心理结构也不尽相同,这些差别可能会导致在情绪智力功能评估中出现不一致的结果。因而,在分析和评价情绪智力的功能时,应该考虑到研究所使用的测量方法。

三、情绪智力的功能在实证研究中的验证

情绪智力功能的发挥主要有两条路径。一方面,个体可以通过评估自己的情绪,利用情绪促进当前活动,以及有效调节自己的情绪,获得良好的

情绪状态,进而促进积极的个人结果的发生。另一方面,个体通过准确地评估和理解他人的情绪,有目的地调节他人的情绪,可以实现帮助他人或者操纵他人的目的,从而影响到人际关系的状况。总的来说,不管是能力型情绪智力,还是混合型情绪智力,都是通过对自己和他人情绪信息的加工和管理,实现对个体的身心健康、学业、工作等各个领域的影 响。在这一部分,我们将总结情绪智力在身心健康、人际关系、工作和教育等领域的研究结果,力图客观地分析情绪智力在人们生活中的影响力。

(一)情绪智力和健康

情绪智力体现的是个体加工和管理情绪信息的能力,根据这个定义,我们可以期待,情绪智力水平较高的个体,能够比较成功地管理自己和他人的情绪,从而保持良好的情绪状态和心理健康,预防各种心理疾病。从理论上说,这似乎应该是情绪智力最直接的功能。实证研究的结果表明,不管是混合型情绪智力,还是能力型情绪智力,的确都与人们的情绪体验(Burrus, Holtzman, Minsky, MacCann, & Roberts, 2012; Gallagher & Vella-Brodrick, 2008; Nelis et al., 2011)、生活满意度(Extremera, & Fernández-Berrocal, 2005; & Law, Wong, & Song, 2004; Petrides, Pérez-González, & Furnham, 2007)、心理疾病(Ciarrochi, Deane, & Anderson, 2002; Hansen, Lloyd, & Stough, 2009; Nelis et al., 2011)等心理健康的指标有关。例如, Schutte 等人(2002)使用自我报告法测量了个体的能力型情绪智力,发现情绪智力水平较高的个体,在面对消极情境时,更可能保持积极情绪,而在积极情境中,更可能会提高积极情绪。对于情绪智力水平较高的人来说,来自他人的社会支持对自己的积极情绪体验并无影响,但对于情绪智力水平较低的人来说,他人的支持越多,积极情绪越多(Gallagher & Vella-Brodrick, 2008)。这意味着情绪智力与积极体验之间的关系可能在很大程度上并不依赖于他人,而是源自于个体自己的调节能力。这一点已经得到实证研究的支持,研究证明了情绪的自我管理能力(Burrus et al., 2012),或者说选择和使用适宜应对策略的能力(Mikolajczak, Nelis, Hansenne, & Quoidbach, 2008),与个体的情绪体验紧密相关(Burrus et al., 2012)。情绪调节能力还和个体的生活满意度和幸福感有关。Côté 等人

(2010)使用实验方法测量了个体情绪调节的实际执行能力,发现实际调节情绪的能力越高,生活满意度和幸福感越强。精神疾病是衡量心理健康状况的又一重要指标。鉴于大部分精神疾病都与情绪失调有关(Gross & Levenson, 1997),个体处理情绪信息的能力与精神疾病的发生有重要关系。研究表明,在控制了人格、心情状态等因素后,情绪智力与抑郁、人格障碍等呈负相关的关系(如 Petrides, Pérez-González, & Furnham, 2007)。在情绪感知、理解和调节某一方面的缺陷,都可能是导致个体出现临床障碍的重要因素,抑郁、焦虑、创伤后应激障碍、饮食失调、药物滥用、赌博成瘾以及各种人格障碍等,都与情绪能力方面的不足有关(Hansen, Lloyd, & Stough, 2009)。

值得注意的是,某些情绪能力并不总是与积极的结果正相关。Copestake 等人(2013)检验了情绪智力和精神病态的关系,结果并没有支持在精神病态特点上分数较高的人情绪智力较低的假设,相反,在排除智力影响后,精神病态的某些方面,例如冲动和反社会行为等,与情绪智力正相关,尤其是对情绪的感知。相似地, Ciarrochi 等人(2002)的研究也发现,情绪感知水平较高的人更容易受到压力的影响,从而更可能会体会到抑郁、无望和自杀意念。还有一些研究证明了卓越的情绪感知能力与精神疾病的关系。例如, Habel 等人(2002)发现,精神病态个体在面部表情再认任务中的表现显著好于健康个体。患有边缘型人格障碍的人对情绪信息有很高的敏感性(Lynch et al., 2006; Herpertz et al., 2001)。Puglia 等人(2005)对性犯罪者施测了 MSCEIT, 结果发现,性犯罪者在情绪感知量表上的得分显著高于非性犯罪者。

情绪智力还与个体的身体健康有关。压力和消极情绪可能会导致疾病(Black & Garbutt, 2002; Glaser & Kiecolt-Glaser, 2005)。当个体能够有效应对压力,调节情绪,就可以降低消极情绪对身体的不良影响,减少或者缓解疾病。另一方面,高水平的自我洞察和自我调节可以防止个体选择与不良应对有关的冒险行为,例如抽烟,喝酒和赌博,促进积极的生活方式,提高身体健康(Keefer, Parker, & Saklofske, 2009)。这一理论假设得到了实证研究的支持, Mikolajczak 等人(2015)的研究表明,在排除了性别、教育、社会支持、饮食习

惯、身体活动等因素后,情绪智力可以直接地预测健康的结果,此外,它也可以通过积极和消极情绪、社会支持和健康行为,间接与身体健康发生关系。

总的来说,从元分析的结果来看,情绪智力与健康的确呈正相关关系,它可以解释有关健康的5%到9%的变异(Schutte, Malouff, Thorsteinsson, Bhullar, & Rooke, 2007),其中,与心理健康的相关高于与身体健康的相关;此外,不出所料的,混合型情绪智力与健康的相关高于能力型情绪智力与健康的相关(Martins, Ramalho, & Morin, 2010; Schutte et al., 2007)。

(二)情绪智力与人际关系

准确地感知、评价和理解人际互动过程中自己和他人的情绪信息,会促进成功而高效的人际互动;如果个体能够拥有更多情绪运用的知识,并且能够有效地调节自己和他人的情绪,就更有可能在人际互动中把握主动权,实现自己的人际目标。

研究表明,情绪智力的确与很多人际关系指标紧密相关。例如, Schutte 等人(2010)的研究结果表明,自我报告的能力型情绪智力与移情、社交技能、合作行为等很多因素显著相关。情绪智力水平较高的个体,能够更快速、更准确地解决社交问题(Reis et al., 2007),更有效而及时地缓解他人的消极情绪(Nozaki, 2015)。在与陌生人的互动中,情绪智力较高的人表现出较高的社会能力(Brackett, Rivers, Shiffman, Lerner, & Salovey, 2006);在友谊关系中,更少使用破坏性的冲突解决策略(Brackett, Rivers, Shiffman, Lerner, & Salovey, 2006),人际敏感性和亲社会倾向更高(Lopes, Salovey, Cote, & Beers, 2005),关系满意度更高(Lopes, Salovey, & Straus, 2003),特别是情绪调节能力,与日常互动和关系质量的关系最为密切(Lopes et al., 2004; Lopes, Salovey, Cote, & Beers, 2005);在爱情关系中,能力型和混合型情绪智力都可以在一定程度上预测关系的质量(Malouff, Schutte, & Thorsteinsson, 2014; Zeidner & Kaluda, 2008),如果关系双方的情绪智力水平都不高的话,那么他们相互支持会较少,冲突较多,关系满意度不高(Brackett, Warner, & Bosco, 2005)。

尽管有大量证据表明情绪智力与人际关系的质量正相关,但并不意味着情绪智力水平较高的人

在人际互动中一定会做出有利于关系的积极行为,个体的行为选择还会受到情境目标的影响,这一点对于能力型情绪智力来说尤其如此。Fernandez-Berrocal 等人(2014)使用囚徒困境博弈,考察了情绪智力对于人际决策的效应。他们发现,在排除了认知能力和合作倾向的影响之后,情绪智力水平较高的个体在博弈中的表现要好于情绪智力水平较低的个体,但是,这种优势只是出现在对方总是选择“竞争”的条件下,这时候个体选择“竞争”可以得到1分,选择“合作”则零分,为了获得更多收益,情绪智力较高的个体更多地选择“竞争”;不过在对方总是选择“合作”的条件下,尽管竞争仍然比合作带来更多收益,但是情绪智力较高的个体的“竞争”选择与情绪智力较低的个体并无显著差异,他们没有选择从一直合作的对手身上获利。这说明情绪智力较高的个体会根据情境条件和目标灵活应对他人的行为。Tamir 等人(2012)用实验展示了情绪智力工具性的一面。他们发现在谈判情境中,需要与他人对抗时,个体会偏好愤怒情绪,选择会引发愤怒的活动,之所以会这样,是因为相信在这种情境下愤怒情绪能够促进自己的谈判表现。当个体改变了情绪之后的确更有可能赢得谈判。这一研究表明,个体会使用情绪智力为自己的目的服务,情绪智力水平越高的个体,越可能有效地实现目标。对于情绪智力尤其是情绪调节能力水平较高的人来说,如果有较高的道德认同,那么就可能会成功做出较多的亲社会行为,但如果他/她是马基雅维利主义者,那么在人际互动中可能会表现出较多的对他人的成功操纵(Côté, DeCelles, McCarthy, Van Kleef, & Hideg, 2011)。所以,从这样的角度来看,情绪智力只是一类技能,本身的性质并没有好坏之分,并不包括亲社会倾向。它在人际生活中的实施结果在很大程度上取决于个体的目标。

(三)情绪智力与工作绩效

假设情绪智力与工作绩效有关,主要是因为情绪智力与身心健康和人际关系质量之间的显著关系。从个体绩效来看,情绪智力可能有助于个体应对职业压力,保持良好情绪和身心健康,表现出优秀的工作绩效。很多研究表明,情绪智力与工作满意度正相关(如 Ouyang, Sang, Li, & Peng, 2015; Sy, Tram, & O'Hara, 2006),这可能与情绪智力较高的个体具备良好的情绪管理能力有关。情绪调

节能力有助于员工在辛苦的高信息加工和枯燥的低创造性加工的工作中保持较高的积极情绪,而且,情绪运用能力水平较高的个体更有可能将这些积极情绪转化为创造性的成果(Parke, Seo, & Sherf, 2015)。对于独立性较强的个体任务,情绪智力与任务表现本无关系(Jordan & Troth, 2004),但是当有时间压力的时候,情绪智力,尤其是情绪知觉和情绪调节能力就可以预测个体的任务表现(Lam & Kirby, 2002)。此外,还有研究表明,情绪智力较高的个体,心理健康水平较高,工作更加投入(Schutte & Loi, 2014),对于情绪劳动,会较少的选择不利于适应的表层行为策略,从而体验较低水平的职业耗竭和身体疾病(Mikolajczak, Menil, & Luminet, 2007)。

从团队绩效来看,情绪智力与人际互动的质量相关,可能会促进团队合作,有利于工作绩效的提高。研究表明,由情绪智力较高的个体组成的团队,更可能会使用合作的冲突解决策略,表现出较低水平的冲突强度,团队绩效会更好(Ayoko, Callan, & Härtel, 2008; Jordan & Troth, 2004)。Wolff 等人(2002)发现,情绪知觉与促进团队合作以及支持队员的行为相关。Farh 等人(2012)的研究则表明,团队合作效率在员工的情绪智力尤其是情绪知觉能力与工作绩效之间发挥中介作用,也就是说,情绪智力水平较高的员工,能更好地感知、理解和对团队成员的情绪线索做出回应,促进团队合作,这可能有利于实现良好的工作绩效。

尽管有以上证据,但是最新的元分析结果表明,总的来说,混合型情绪智力与上司评定的工作绩效之间相关为 0.29,而用任务测验测量的能力型情绪智力与工作绩效之间的相关为 0.20(Joseph, Jin, Newman, & O'Boyle, 2015)。在控制了认知能力和大五人格的影响之后,混合型情绪智力仍显示出较高的增值效度,但是能力型情绪智力的预测作用则变得微弱,甚至不显著。也就是说,在工作绩效上,能力型情绪智力并没有显示出超于智力和人格的独特作用,这一观点已经得到很多研究的支持(如 Amelang & Steinmayr, 2006; Joseph & Newman, 2010; Van Rooy & Viswesvaran, 2004)。Goleman 所提出的“情绪智力对于每种工作领域的最佳表现都比纯粹的智力要重要两倍”的观点,没有得到实证研究的支持。这是否意味着情绪智

力对于个体的工作表现并无作用呢?现有研究对情绪智力与工作绩效之间关系的调节变量的探索,可以提供一些解释。

当工作情境中蕴含较多的情绪线索,需要较多情绪能力的参与时,情绪智力与工作绩效之间的关系可能会更为密切。所以,一个很重要的调节变量就是情绪劳动,即按照组织的要求管理情绪和情绪表达的行为(如 Joseph & Newman, 2010)。人际服务行业是典型的高情绪劳动工作,从事这种工作的人,需要不断将自己的情绪与工作需要的情绪协调一致。元分析结果表明,对于高情绪劳动的工作,能力型情绪智力中的调节能力与工作绩效之间的正相关为.26,而对于低情绪劳动的工作,情绪调节能力与工作绩效之间的相关只有.01(Joseph & Newman, 2010)。这可能表明高情绪智力对于情绪信息的处理和使用效率有很大的积极作用,准确评估和理解他人情绪,高效率地调节自己和他人的情绪,可以节省心理资源,实现较高的工作效率。

Farh 等人(2012)鉴别出另外一个需要较高情绪能力参与的工作背景——有高水平管理工作要求的情境,在这种背景下,个体需要对各种人员、职能或业务线等进行管理。研究结果表明,当工作背景涉及到高水平管理要求时,情绪智力水平较高,尤其是情绪知觉能力较高的个体,表现出较高的团队合作效率,有较好的工作业绩。但是,在低水平管理工作要求的背景下,情绪智力和工作表现之间呈现负相关的关系,即情绪智力水平越高,工作结果越不好。这可能意味着情绪智力并不是一个在所有情境下都有积极作用的因素,在某些情境下,可能会对结果有消极的影响。

有趣的是,有研究者发现认知能力是情绪智力和工作表现之间关系的调节变量(Côté & Miners, 2006)。具体而言,当认知能力水平降低的时候,情绪智力可以有效地正向预测任务表现以及指向组织的组织公民行为。这就意味着情绪智力和认知能力之间存在一种相互补充的关系,对于认知能力水平较低的个体来说,情绪智力水平较高,就可能会有较好的工作表现,更多地从事维护组织利益的行为。

在情绪智力和工作表现之间这些调节变量的存在,表明情绪智力的确会在某些工作领域、对于从事某些类型工作的人来说,可以作为工作表现的

一个较好的预测指标。

(四)情绪智力与学业成绩

很多研究证据表明,对学业成绩来说,最有力的预测指标是认知能力(Amelang & Steinmayr, 2006; Qualter, Gardner, Pope, Hutchinson, & Whiteley, 2012),人格因素对于学业表现也有很大的预测作用(Nofhle & Robins, 2007; Poropat, 2009),情绪智力是否也是一个显著的预测指标,是很多研究者感兴趣的问题。学业成绩与工作绩效不同,更多的是个体靠个人努力独自完成的任务,较少涉及到人际互动和团队合作。这些具体的学习任务,很少涉及情绪信息的加工,所以情绪智力,尤其是能力型情绪智力,对任务的执行本身应无很大作用,它所影响的对象是与任务有关的各种积极或者消极情绪。也就是说,情绪智力水平较高的人,可能会通过对情绪的感知、理解、运用和调节,让个体更好地适应可能阻碍学习表现的情绪情境,营造出更适宜的情绪,促进学习任务的完成和成绩的提高。从混合型情绪智力的角度来说,某些因素例如压力管理和适应性等与学业成绩紧密相关(Parker, Summerfeldt, Hogan, & Majeski, 2004)。

不过这样的心理机制在实证研究中并未得到完全的支持,关于情绪智力与学业成绩之间关系的研究结果并不是一致的。一些研究的结果表明,不管是能力型情绪智力,还是混合型情绪智力,都对学业成绩有一定的预测作用,即使排除了认知能力和人格的影响,这种作用依然显著(Fabio & Palazzeschi, 2009; Siegling, Vesely, Saklofske, Frederickson, & Petrides, 2015)。不过,能力型情绪智力对学业成绩的预测效应更加稳定和强大(Fabio & Palazzeschi, 2009; Qualter et al., 2012),而且有研究者发现,在控制了认知能力的影响之后,情绪调节是很有力的预测指标(Fabio & Palazzeschi, 2009; MacCann, Fogarty, Zeidner, & Roberts, 2011)。另外,情绪智力水平较高的学生表现出较多的适应性行为,例如,他们较少逃课或者被退学(Petrides, Frederickson, & Furnham, 2004),较多亲社会行为,较少的反社会行为和欺侮行为(Mavroveli & Sánchez-Ruiz, 2011),这些都有利于取得较好的学习成绩。还有一些研究结果表明,情绪智力与学习成绩并没有很大关系(Amelang & Steinmayr, 2006; Barchard, 2003; O'Connor & Lit-

tle, 2003; Rode et al., 2008)。

这些混合的研究结果,一方面可能是源于研究者在样本以及研究工具等方面的选择上有差异;另一方面,可能是因为情绪智力和学业成绩之间的关系受到很多因素的影响,比如学科,个体的年龄、性别和认知能力水平等。例如,Libbrecht等人(2014)以医疗专业的大学生为被试,发现在排除认知能力和尽责性的影响后,情绪智力结构中的重要因素——情绪调节,可以预测学生在沟通和人际敏感性课程上的成绩,但是情绪智力不能预测他们在主要知识技能性科目上的表现。Mavroveli和Sánchez-Ruiz(2011)探索了混合型情绪智力和学业成绩的关系,发现混合型情绪智力与四到六年级学生的数学、阅读写作都无关系,但是与三年级的数学有关,这可能说明情绪智力对于年龄较小的孩子来说,有更大的影响力。Agnoli等人(2012)的研究也表明,混合型情绪智力与数学成绩显著相关,这可能是因为数学这种科目需要较多心理资源,如果个体能够在面临任务压力时妥善管理焦虑等消极情绪,可能会促进成绩的提高。最值得注意的是,个体的认知能力的水平对于情绪智力和学业成绩的关系有显著影响,不过对于这种影响的结果并不一致。有研究者发现,对于认知能力水平较低的学生,较高的情绪智力水平与较好的学习成绩有关(Agnoli et al., 2012; Petrides, Frederickson, & Furnham, 2004),这可能是源于个体较好的情绪应对能力和较高的情绪自我效能感,当任务超越个体已有的认知资源时,这些因素对学业成绩起到了促进作用。不过也有研究表明,对于认知能力较高的学生来说,情绪智力与学习成绩也表现出正相关关系,而对于认知能力水平较低的学生来说,情绪智力对学业成绩的预测作用仅体现在男生身上(Qualter et al., 2012)。这意味着对于个体任务表现来说,情绪智力和认知能力之间不仅仅是Côté和Miners(2006)所假设的互相补偿的关系,还可能共同促进个体任务的完成。

四、情绪智力在现实生活中的应用建议

二十年来,情商书籍的畅销和媒体断章取义的宣传,让大众相信,情商比智商更为重要,它可以让个体在通往成功的道路上披荆斩棘,游刃有余。但事实上,能证明情绪智力对个体的成功有决定性影

响的研究证据是非常有限的(如 Schulte, Ree, & Carretta, 2004; 如 Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004), 现有关于情绪智力功能的研究结果, 大部分源自于相关研究(如 Austin, Saklofske, & Egan, 2005; Bastian, Burns, & Nettelbeck, 2005; Libbrecht, Lievens, Carette, & Côté, 2014), 并不能证明情绪智力和各种积极结果之间的因果关系。情绪智力在理论框架和测量工具上还有很多未解决的问题, 也在一定程度上阻碍了对情绪智力功能的客观评估。从现有的研究结果来看, 不管是能力型情绪智力, 还是混合型情绪智力, 的确与个体身心健康、人际关系、学业或者工作领域很多积极结果显著相关, 但同时也会带来一些消极的结果, 而且, 对于个人的生活幸福和事业成功来说, 情绪智力的作用并未超越智力。为了更好地促进情绪智力在现实生活中的应用, 有以下一些问题需要关注。

第一, 对情绪智力的功能要有客观准确的认识。情绪智力的功能在实践过程中有被高估的趋势, 这可能会带来一些不利的影响, 例如, 培训或教育机构浪费资源设置大量的情绪智力培训项目; 家长盲目将情绪智力培养纳入儿童的训练日程, 带孩子参加各种“情商”培训班, 增加儿童的负担; 企业制定不合理的甄选方案, 对不需要高水平情绪智力的职位设定情绪智力考核等; 此外, 对于很多消极的社会事件和生活问题, 媒体和大众动辄归因于“情商”, 可能会忽略事件更重要的根源。要改善目前的状况, 首先要做的就是普及有关情绪智力的知识, 让人们正确地理解情绪智力的含义以及作用机制, 并以此为依据, 在实践领域中做出适宜的决策。大众传媒在科学知识的传播中担当着重要角色, 媒体需要准确解读科学研究的结果, 负责任地讨论研究结果对于人们生活的意义, 树立人们对于情绪智力的正确观念。

第二, 要区分理论基础不同的两种情绪智力——能力型和混合型情绪智力, 认清利弊。这两种情绪智力实质上是不同的心理结构, 有不同的预测效度。要根据具体情境选择适宜的理论模型或者测量工具。例如, 在人员选拔时, 要认识到在排除了认知能力和人格因素后, 能力型情绪智力并不能很好地预测个体的工作表现; 而使用混合型情绪智力的话, 就必须认识到自我报告方法很难避免的

社会称许性的影响。在情绪智力干预或训练项目中, 若以能力型情绪智力为理论基础, 需聚焦于个体情绪能力的提升; 若以混合型情绪智力为基础, 设计的课程需有利于改善各种人格特质、动机等。一般来说, 因为能力比特质有更大的可塑性, 所以以能力型情绪智力为理论基础的训练可能会有更明显的效果(Wong, Foo, Wang, & Wong, 2007)。

第三, 关注情绪智力有独特作用的领域。研究表明, 在某些工作或者学习领域, 情绪智力的功能更值得重视。比如, 情绪劳动水平较高的工作通常包含大量人际沟通和交往内容, 情绪智力对工作绩效有较好的预测作用(Joseph & Newman, 2010)。人际服务业是比较典型的高情绪劳动行业, 所以, 在人员选拔和培养上, 应对情绪智力给予足够重视, 这将有利于工作者自身身心状况的改善和工作对象满意度的提升, 可能对一些社会问题的缓解有一定的促进作用。例如, 对于目前国内存在的医生高负荷工作的状况, 高水平的脑力和体力活动消耗了医生大量的调节资源, 这可能会促使自身消极情绪的累积和对病患共情和调节的无力, 从而可能容易导致医患矛盾。所以, 以有效情绪调节为目标的训练, 可以帮助医生高效调节自己和病患的情绪, 可能会对医生的压力有一定的缓解作用。再如, 对于教育领域存在的一些问题, 情绪智力的培养也可提供助力。例如可以通过提高学生的情绪调节能力, 缓解其学习和考试焦虑; 对于学生在情绪感知、理解以及调节能力的干预训练, 还可以改善他们的人际行为, 对于解决校园欺凌等问题可能有帮助。

第四, 从学术领域更为认可的能力模型的角度来说, 情绪智力处理的仅是情绪信息, 它不能解决社会生活中的所有问题, 而且, 情绪智力本质上是一种能力, 它作用的结果在很大程度上取决于能力使用者的意图或目标, 不一定会促进亲社会结果的发生。如果情绪智力水平较高的个体, 持有不利于他人和社会的价值观, 可能会以情绪智力为工具, 操纵他人, 谋取私利, 造成不利的影响。所以, 对情绪智力的培养应与健康人格的塑造、人际能力的促进、积极人生目标的确立等有机结合, 才能发挥其协同功能, 更好地服务于个体的幸福和成功, 以及社会的和谐进步。

[参考文献]

- Agnoli, S., Mancini, G., Pozzoli, T., Baldaro, B., Russo, P. M., & Surcinelli, P. (2012). The interaction between emotional intelligence and cognitive ability in predicting scholastic performance in school-aged children. *Personality and Individual Differences*, 53, 660—665.
- Agostin, T. M., & Bain, S. K. (1997). Predicting early school success with developmental and social skills screeners. *Psychology in the Schools*, 34(3), 219—228.
- Aldao, A. (2013). The future of emotion regulation research: Capturing context. *Perspectives on Psychological Science*, 8(2), 155—172.
- Amelang, M., & Steinmayr, R. (2006). Is there a validity increment for tests of emotional intelligence in explaining the variance of performance criteria? *Intelligence*, 34, 459—468.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., & Egan, V. (2005). Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38, 547—558.
- Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Hartel, C. E. J. (2008). The influence of team emotional intelligence climate on conflict and team members' reactions to conflict. *Small Group Research*, 39, 121—149.
- Barchard, K. A. (2003). Does emotional intelligence assist in the prediction of academic success? *Educational and Psychological Measurement*, 63, 840—858.
- Baron, R. A., & Markman, G. D. (2003). Beyond social capital: The role of entrepreneurs' social competence in their financial success. *Journal of Business Venturing*, 18(1), 41—60.
- Bar-On, R. (1997). Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical Manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems Inc.
- Bastian, V. A., Burns, N. R., & Nettlebeck, T. (2005). Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities. *Personality and Individual Differences*, 39, 1135—1145.
- Black, P. H., & Garbutt, L. D. (2002). Stress, inflammation and cardiovascular disease. *Journal of Psychosomatic Research*, 52, 1—23.
- 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. (2005). Emotional intelligence and relationship quality among couples. *Personal Relationships*, 12, 197—212.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2009). Emotional intelligence 2.0. San Diego, CA: TalentSmart.
- Burrus, J., Holtzman, S., Minsky, J., MacCann, C., & Roberts, R. D. (2012). Emotional intelligence relates to well-being: Evidence from the situational judgment test of emotional management. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4, 151—166.
- Busato, V. V., Prins, F. J., Elshout, J. J., & Hamaker, C. (2000). Intellectual ability, learning style, personality, achievement motivation and academic success of psychology students in higher education. *Personality and Individual Differences*, 29, 1057—1068.
- Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. W., Smith, N. C., Erickson, E. A., & Gross, J. J. (2003). The social consequences of expressive suppression. *Emotion*, 3, 48—67.
- Butler, E. A., Lee, T. L., & Gross, J. J. (2007). Emotion regulation and culture: Are the social consequences of emotion suppression culture specific? *Emotion*, 7, 30—48.
- Butler, E. A., Lee, T. L., & Gross, J. J. (2009). Does expressing your emotions raise or lower your blood pressure? The answer depends on cultural context. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40, 510—517.
- Ciarrochi, J., Deane, F. P., & Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 32, 197—209.
- Copestake, S., Gray, N. S., & Snowden, R. J. (2013). Emotional intelligence and psychopathy: A comparison of trait and ability measures. *Emotion*, 13(4), 691—702.
- Côté, S., DeCelles, K. A., McCarthy, J. M., Van Kleef, G. A., & Hideg, I. (2011). The Jekyll and Hyde of emotional intelligence: Emotion-regulation knowledge facilitates prosocial and interpersonally deviant behavior. *Psychological Science*, 22, 1073—1080.
- Côté, S., DeCelles, K. A., McCarthy, J. M., Van Kleef, G. A., & Hideg, I. (2011). The Jekyll and Hyde of emotional intelligence: Emotion-regulation knowledge facilitates prosocial and interpersonally deviant behavior. *Psychological Science*, 22, 1073—1080.
- Côté, S., Gyurak, A., & Levenson, R. W. (2010). The ability to regulate emotion is associated with greater well-

being, income, and socioeconomic status. *Emotion*, 10 (6), 923—933.

Côté, S., & Miners, C. T. H. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1—28.

Crane, F. G., & Crane, E. C. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-manager Journal*, 10(1), 13—25.

Duckworth, A. L., & Seligman, M. E. P. (2005). Self-discipline out-does IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychological Science*, 16, 939—944.

Elfenbein, H. A., Der Foo, M. D., 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.

Extremiera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental validity using the Trait Meta-Mood Scale. *Personality and Individual Differences*, 39, 937—948.

Fabio, A. D., & Palazzeschi, L. (2009). An in-depth look at scholastic success: Fluid intelligence, personality traits or emotional intelligence? *Personality and Individual Differences*, 46, 581—585.

Farh, C. I. C. C., Seo, M.-G., & Tesluk, P. E. (2012). Emotional intelligence, teamwork effectiveness, and job performance: The moderating role of job context. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 890—900.

Fernandez-Berrocal, P., Extremiera, N., Lopes, P. N., & Ruiz-Aranda, D. (2014). When to cooperate and when to compete: Emotional intelligence in interpersonal decision-making. *Journal of Research in Personality*, 49, 21—24.

Ferris, G. R., 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(6), 1075—1082.

Finkel, E. J., & Campbell, W. K. (2001). Self-control and accommodation in close relationships: An interdependence analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 263—277.

Forgas, J. P., Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (2009). The psychology of self-regulation: An introductory review. In J. P. Forgas, R. F. Baumeister, D. M. Tice (Eds.), *Psychology of Self-regulation: Cognitive, Affective, and Motivational Processes* (pp. 1—17). New York: Psychology Press.

Gallagher, E. N., & Vella-Brodrick, D. A. (2008). So-

cial support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 44, 1551—1561.

Glaser, R., & Kiecolt-Glaser, J. K. (2005). Stress-induced immune dysfunction: Implications for health. *Nature Reviews Immunology*, 5, 243—251.

Goldenberg, I., Matheson, K., & Mantler, J. (2006). The assessment of emotional intelligence: A comparison of performance-based and self-report methodologies. *Journal of Personality Assessment*, 86, 33—45.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Book.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam.

Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1997). Hiding feelings: The acute effects of inhibiting negative and positive emotion. *Journal of Abnormal Psychology*, 106, 95—103.

Habel, U., Kuhn, E., Salloum, J. B., Devos, H., & Schneider, F. (2002). Emotional processing in psychopathic personality. *Aggressive Behavior*, 28, 394—400.

Hansen, K., Lloyd, J., & Stough, C. (2009). Emotional intelligence and clinical disorders. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence* (pp. 219—237). New York, NY: Springer.

Herpertz, S. C., Werth, U., Lukas, G., Qunaibi, M., Schuerkens, A., Kunert, H. J., et al. (2001). Emotion in criminal offenders with psychopathy and borderline personality disorder. *Archives of General Psychiatry*, 58, 737—745.

Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Hartel, 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., & Troth, A. C. (2004). Managing emotions during team problem solving: Emotional intelligence and conflict resolution. *Human Performance*, 17 (2), 195—218.

Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100 (2), 298—342.

Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading mod-

el. *Journal of Applied Psychology*, 95, 54—78.

Keefe, K. V., Parker, J. D. A., & Saklofske, D. H. (2009). Emotional intelligence and physical health. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence* (pp. 191—218). New York, NY: Springer.

Lam, L. T., & Kirby, S. L. (2002). Is Emotional intelligence an advantage? An Exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 133—143.

Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, 483—496.

Libbrecht, N., Lievens, F., Carette, B., & Côté, S. (2014). Emotional intelligence predicts success in medical school. *Emotion*, 14(1), 64—73.

Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schütz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1018—1034.

Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., & Beers, M. (2005). Emotion regulation abilities and the quality of social interaction. *Emotion*, 5(1), 113—118.

Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35, 641—658.

Lynch, T. R., Rosenthal, M. Z., Kosson, D. S., Cheavens, J. S., Lejuez, C. W., & Blair, R. J. R. (2006). Heightened sensitivity to facial expressions of emotion in borderline personality disorder. *Emotion*, 6, 647—655.

MacCann, C., Fogarty, G. J., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2011). Coping mediates the relationship between emotional intelligence (EI) and academic achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 60—70.

MacCann, C., & Roberts, R. D. (2008). New paradigms for assessing emotional intelligence: Theory and data. *Emotion*, 8(4), 540—551.

Malouff, J. M., Schutte, N. S., & Thorsteinsson, E. B. (2014). Trait emotional intelligence and romantic relationship satisfaction: A meta-analysis. *The American Journal of Family Therapy*, 42(1), 53—66.

Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive metaanalysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individu-*

al Differences, 49, 554—564.

Mavroveli, S., & Sánchez-Ruiz, M. J. (2011). Trait emotional intelligence influences on academic achievement and school behaviour. *British Journal of Educational Psychology*, 81, 112—134.

Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities; Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507—536.

Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MS-CEIT V2.0. *Emotion*, 3(1), 97—105.

Mikolajczak, M., Avalosse, H., Vancorenland, S., Vermeir, R., Callens, M., van Broeck, N., ... Mierop, A. (2015). A nationally representative study of emotional competence and health. *Emotion*, 15(5), 653—667.

Mikolajczak, M., Menil, C., & Luminet, O. (2007). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes. *Journal of Research in Personality*, 41, 1107—1117.

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.

Muraven, M., Lorraine, C. R., & Kristen, N. (2002). Self-control and alcohol restraint: An initial application of the self-control strength model. *Psychology of Addictive Behaviors*, 16(2), 113—120.

Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion*, 11, 354—366.

Noftle, E. E., & Robins, R. W. (2007). Personality predictors of academic outcomes: Big Five correlates of GPA and SAT scores. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), 116—130.

Nozaki, Y. (2015). Emotional competence and extrinsic emotion regulation directed toward an ostracized person. *Emotion*, 15(6), 763—774.

O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788

—818.

O'Connor, R. M. , & Little, I. S. (2003). Revisiting the predictive validity of emotional intelligence: Self-report versus ability-based measures. *Personality and Individual Differences*, 35, 1893—1902.

Ouyang, Z. , Sang, J. , Li, P. , & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147—152.

Parker, J. D. A. , Summerfeldt, L. J. , Hogan, M. J. , & Majeski, S. A. (2004). Emotional intelligence and academic success: examining the transition from high school to university. *Personality and Individual Differences*, 36, 163—172.

Parke, M. R. , Seo, M-G. , & Sherf, E. N. (2015). Regulating and facilitating: The role of emotional intelligence in maintaining and using positive affect for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 917—934.

Petrides, K. V. (2009). Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence* (pp. 85—102). New York: Springer.

Petrides, K. V. , & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 29(2), 313—320.

Petrides, K. V. , Frederickson, N. , & Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, 36, 277—293.

Petrides, K. V. , Furnham, A. & Frederickson, N. (2004). Emotional Intelligence. *Journal of The Psychologist*, 17(10), 574—577.

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.

Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135(2), 322—338.

Puglia, M. L. , Stough, C. , Carter, J. D. , & Joseph, M. (2005). The emotional intelligence of adult sex offenders: Ability based EI assessments. *Journal of Sexual Aggression*, 11, 249—258.

Rode, J. C. , Mooney, C. H. , Arthaud-Day, M. L. , Near, J. P. , Rubin, R. S. , Baldwin, T. T. , & Bommer,

W. H. (2008). An examination of the structural, discriminant, nomological, and incremental predictive validity of the MSCEIT (c) V2.0. *Intelligence*, 36, 350—366.

Qualter, P. , Gardner, K. J. , Pope, D. J. , Hutchinson, J. M. , & Whiteley, H. E. (2012). Ability emotional intelligence, trait emotional intelligence, and academic success in British secondary schools: A 5 year longitudinal study. *Learning and Individual Differences*, 22, 83—91.

Reis, D. L. , Brackett, M. A. , Shamosh, N. A. , Kiehl, K. A. , Salovey, P. , & Gray, J. R. (2007). Emotional intelligence predicts individual differences in social exchange reasoning. *NeuroImage*, 35, 1385—1391.

Schutte, N. S. , & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134—139.

Schulte, M. J. , Ree, M. J. , & Carretta, T. R. (2004). Emotional intelligence: Not much more than g and personality. *Personality and Individual Differences*, 37, 1059—1068.

Schutte, N. S. , Malouff, J. M. , Bobik, C. , Coston, T. D. , Greeson, C. , Jedlicka, C. , ... Wendorf, G. (2010). Emotional intelligence and interpersonal relations. *The Journal of Social Psychology*, 141(4), 523—536.

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.

Siegle, A. B. , Vesely, A. K. , Saklofske, D. H. , Frederickson, N. , & Petrides, K. V. (2015). Incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQueSF). *Journal of Personality Assessment*, 97, 525—535.

Song, L. J. , Huang, G. , Peng, K. Z. , Law, K. S. , Wong, C. , & Chen, Z. (2010). The differential effects of general mental ability and emotional intelligence on academic performance and social interactions. *Intelligence*, 38, 137—143.

Stough, C. , Saklofske, D. H. , & Parker, J. D. A. (2009). A brief analysis of 20 years of emotional intelligence: An introduction to assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence* (pp. 3—8). New York: Springer.

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.

Tamir, M., & Ford, B. Q. (2012). When feeling bad is expected to be good; Emotion regulation and outcome expectancies in social conflicts. *Emotion*, 12, 807—816.

Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71—95.

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.

Vohs, K. D., Lasaleta, J. D., & Fennis, B. (2009). Self-regulation in the interpersonal sphere. in Forgas, J. P., Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (Eds.), *Psychology of Self-regulation: Cognitive, Affective, and Motivational Processes* (pp 289—302). New York: Psychology Press.

Wolff, S. B., Pescosolido, A. T., & Druskat, V. U. (2002). Emotional intelligence as the basis of leadership emergence in self-managing teams. *Leadership Quarterly*, 13, 505—522.

Wong, C., Foo, M., Wang, C., & Wong, P. (2007).

The feasibility of training and development of EI: An exploratory study in Singapore, Hong Kong and Taiwan. *Intelligence*, 35, 141—150.

Wong, C., Law, K. S., & Wong, P. (2004). Development and validation of a forced choice emotional intelligence measure for Chinese respondents in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 21, 535—559.

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. A. Parker (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence* (pp 67—84). New York: Springer.

Zajacova, A., Lynch, S. M., & Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Research in Higher Education*, 46, 677—706.

Zeidner, M., & Kaluda, I. (2008). Romantic love: What's emotional intelligence got to do with it? *Personality and Individual Differences*, 44, 1684—1695.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology*, 33, 371—399.

(责任编辑 侯珂 责任校对 侯珂 胡敏中)

Overvalued Emotional Intelligence: Conceptualization and Function Analysis

LI Yi-ming¹, ZOU Hong¹, LI Jian², WEI Sheng-nan¹

(1. Institute for Developmental Psychology, 2. School of Psychology, BNU, Beijing 100875, China)

Abstract: In recent years, emotional intelligence (EI) has attracted increasing attention as a vital factor for success. Some scholars believe that EI is more important than EQ. However, it seems that this opinion has not been supported enough by empirical studies. According to extant theories and research, EI is categorized as ability EI or mixed EI; and between them there are large differences in the definition and assessment. Those differences hinder the accurate evaluation of EI function to some extent. Researchers have conducted a great deal of studies to explore the relationships between individuals' health, interpersonal relationships, job performance, and academic achievement. Results indicated that both ability EI and mixed EI are associated with many positive outcomes in life, but extant evidence is not enough to support the causal relationship between them. In addition, the importance of EI for success is not higher than EQ. Therefore, in practice, we should understand the limited influence of EI on people's life, distinguish ability EI from mixed EI, apply EI in the areas where EI plays an important role, and combine the training of EI with the shaping of healthy personality.

Keywords: emotional intelligence; ability model; mixed model; function