



兰州大学管理学院  
School of Management, Lanzhou University



# 积极心理学

成功  
就是学习管理

院訓

主讲：杜林致 教授  
南开大学心理学博士；  
南京大学工商管理博士后

E-mail: [dulzh@lzu.edu.cn](mailto:dulzh@lzu.edu.cn)  
微信号: lzdu  
QQ: 470471320

## 专题四

### 积极特质与优势

—什么样的人会更容易获得积极心理体验？



## 课程导览

1. 人格特质及其作用
  - 人格特质的定义和分类
2. 具有积极作用的个体因素
  - 情绪智商
  - 目标倾向性
  - 心理资本
3. 特质的积极程度取决于环境特征



人们的心理和行为反应主要受两种因素影响：

**The power of situation** 环境因素：

➤ Environments are powerful to shape people's feelings, thoughts, and behaviors

➤ People tend to react similarly in the same environment

相同特定环境中的人们具有类似的心理和行为反应

**The power of personality** 个体人格因素：

➤ Personality are powerful to shape people's feelings, thoughts, and behaviors

➤ People are different and tend to react differently even in the same environment

即使在相同的环境中，不同的人会有不同的心理和行为反应





## 个体差异的分类

### ➤ Traits（特质） vs. States（状态）

- Trait（特质）：enduring characteristics that are stable overtime 长期稳定
  - Personality; Disposition（人格；气质倾向性）
- State（状态）：malleable characteristics that can be developed 动态、可被改变
  - Positive/negative state（积极与消极状态）

### ➤ General（跨情境） vs. Domain specific（特定情境）

- General（跨情境）：大部分情境中都具有的个人特质
- Domain specific（特定情境）：在特定情境中被激发的个人特质





例如：在面对同样的工作时，有的人展现出积极的心理反应，而有些人则展现出消极的心理反应  
这种反应差异可由不同的个人特质来解释





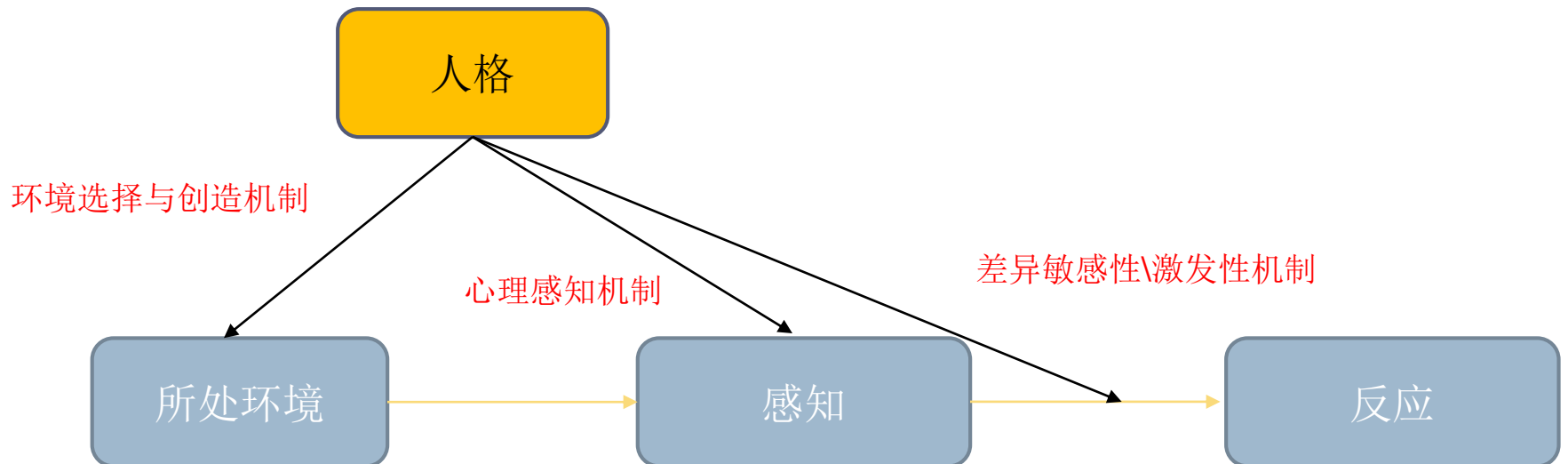
## Personality 人格

- Personality: the **relatively enduring characteristics** that **differentiate one person from another** and that lead people to **act in a consistent and predictable manner**, both in **different situations** and **over extended periods of time**.
- 人格：相对稳定的个人特质，它使个体在不同情境中、长时间内具有某种特定并且可预测的行为倾向，用来描述人与人之间的心理差异
- 人格具有以下特点
  - Enduring characteristics 长期稳定
  - A term to differentiate people 描述个体差异
  - Describe behavioral tendencies 诠释行为倾向
  - Apply to a variety of situations over a long time period 适用于不同环境和较广的时间跨度



## Bowling & Jex (2013): 差异性假设

- ▶ 该假设旨在刻画人格如何影响个体心理和行为结果







# Cattell's 16PF Trait Theory (1965) 16人格理论

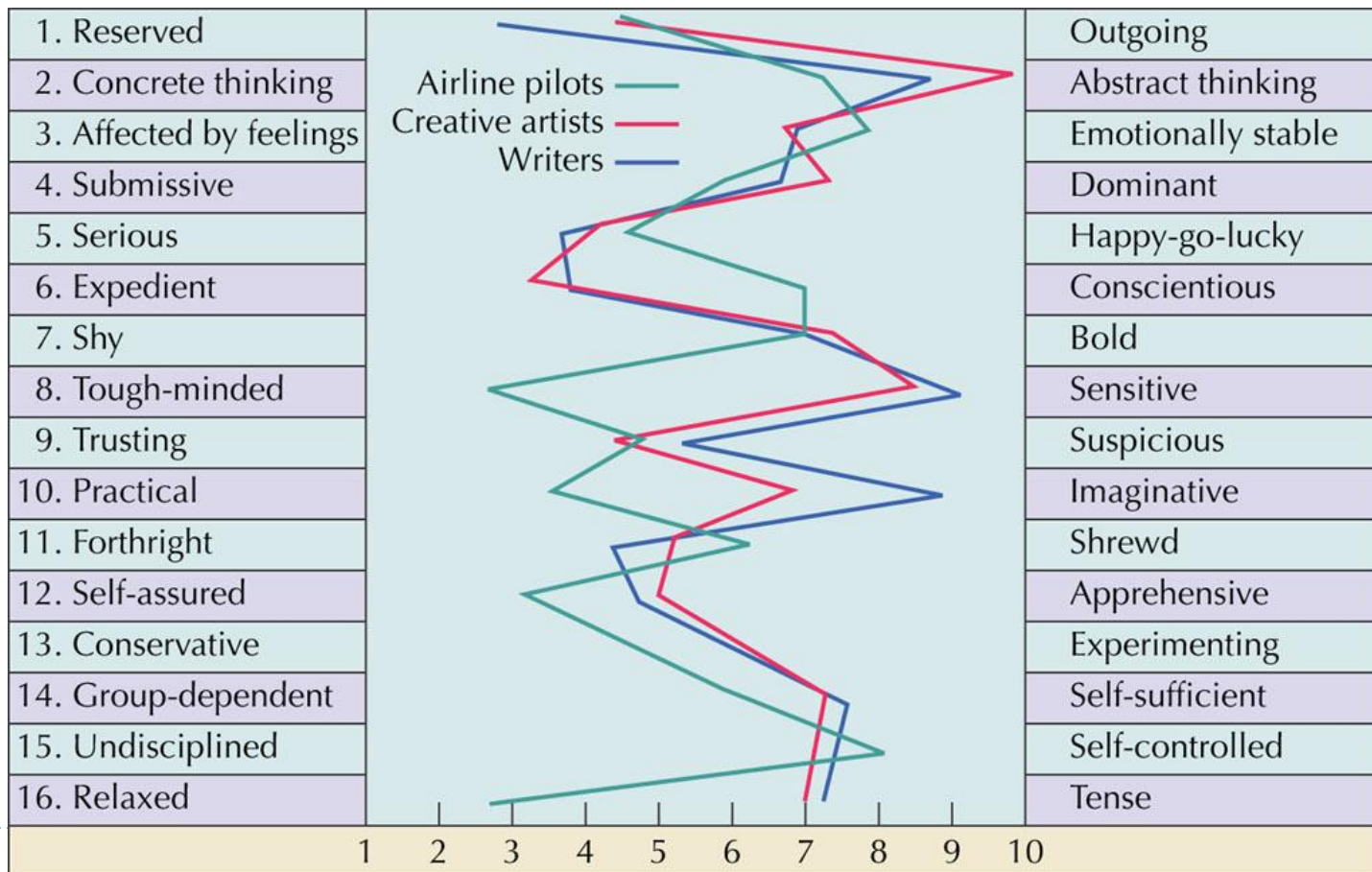
➤ 人格由16种因素构成

Factor	Low Score	High Score
Warmth	cold, selfish	supportive, comforting
Intellect	Instinctive, unstable	cerebral, analytical
Emotional Stability	Irritable, moody	level headed, calm
Aggressiveness	Modest, docile	controlling, tough
Liveliness	somber, restrained	wild, fun loving
Dutifulness	untraditional, rebellious	conformity, traditional
Social Assertiveness	shy, withdrawn	uninhibited, bold
Sensitivity	coarse, tough	touchy, soft
Paranoia	trusting, easy going	wary, suspicious
Abstractness	practical, regular	strange, imaginative
Introversion	open, friendly	private, quiet
Anxiety	confident, self-assured	fearful, self-doubting
Open-mindedness	close-minded, set-in-ways	curious, self-exploratory
Independence	outgoing, social	loner, crave solitude
Perfectionism	Disorganized, messy	orderly, thorough
Tension	relaxed, cool	stressed, unsatisfied



# Cattell's 16PF Trait Theory (1965)

➤ 不同职业的人往往有着截然不同的人格

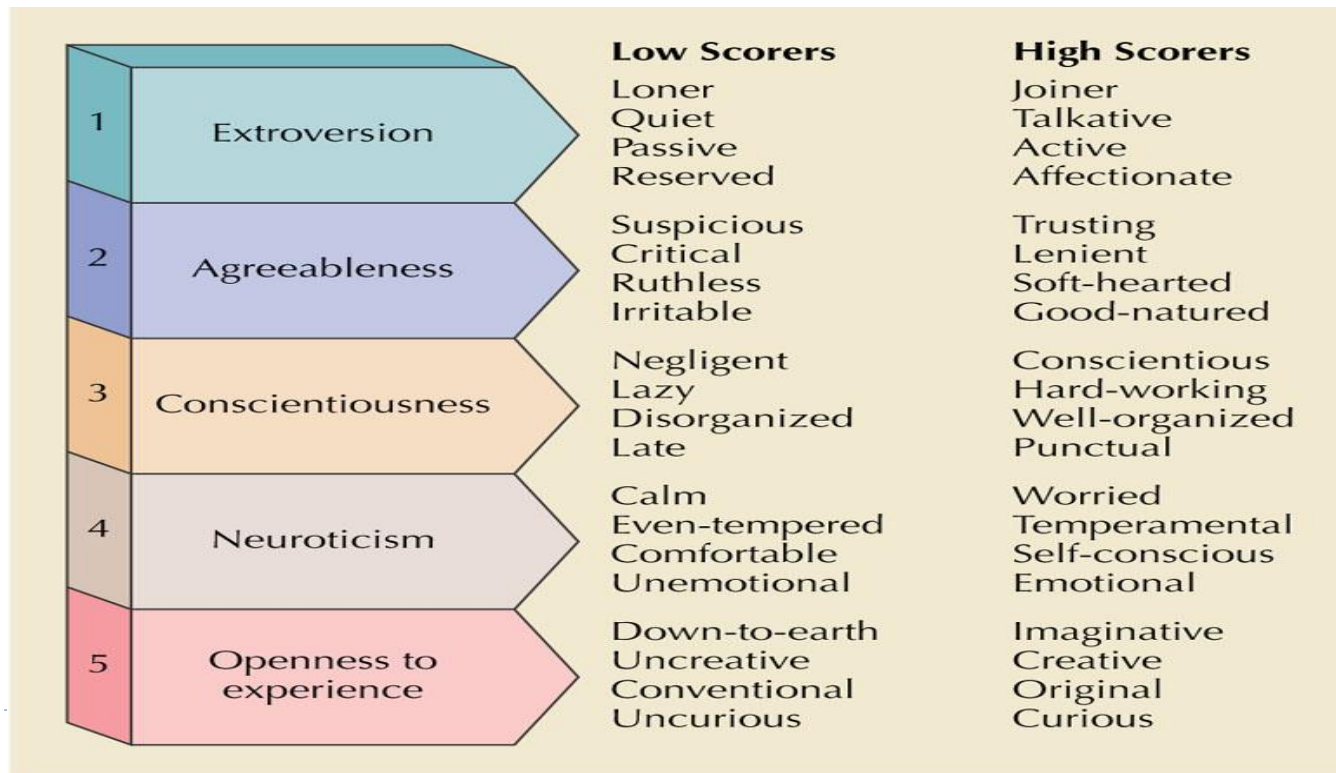




# McCrae & Costa's (1987) Big-five Factor Model

## 大五人格理论

- ▶ 大部分的人格差异可划分至五种类别之中：外倾性、宜人性、责任心、神经质、经验的开放性





## 大五人格与工作结果的关系：

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001)

- Conscientiousness & overall job performance: .24
- Emotional stability & overall job performance: .17
- Extraversion & training performance: .28
- Extraversion & managerial performance: .21
- Agreeableness & teamwork: .27
- Openness & training performance: .33





## Personality & Work 人格与工作

- Conscientiousness is a personality valid predictor of job performance across all occupations and over all specific criteria  
责任心是预测大部分职业表现的最佳人格变量
- Features of conscientiousness 责任心的特点:
  - Competence (efficient) 效能感
  - Order (organized) 条理性
  - Dutifulness (not careless) 尽责
  - Achievement striving (thorough) 高成就动机
  - Self-discipline (not lazy) 自我约束
  - Deliberation (not impulsive) 谨慎



## Emotional Intelligence

- IQ vs. EQ (EI)
  - IQ: Ability to process and make sense of abstract information (External)
  - EI: Ability to process and make sense of emotional information (Internal)
- Ability model of emotional intelligence (Salovey & Mayer, 1990; Wong & Law, 2002)
  - Emotional intelligence is a set of emotional-oriented abilities
    - Self emotion appraisal (SEA): perceive and understand one's own emotions
    - Other's emotion appraisal (OEA): perceive and understand other's emotions
    - Regulation of emotion (ROE): regulate and control emotions
    - Use of emotions (UOE): use emotional information to facilitate adaptive thoughts and behaviors





## Emotional Intelligence 情绪智商

### ➤ IQ vs. EQ (EI) 智商与情商

- IQ: Ability to process and make sense of abstract information (External)

智商：个体的一种认知能力，针对于外部抽象信息的理解和加工

- EI: Ability to process and make sense of emotional information (Internal)

情商：个体理解和处理自我情绪信息的能力





## Emotional Intelligence 情绪智商

- Ability model of emotional intelligence (Salovey & Mayer, 1990; Wong & Law, 2002) 能力型情绪智商模型
  - Emotional intelligence is a set of emotional-oriented abilities 情绪智商是一系列与情绪有关的能力 (而非人格)
    - 人格：长期稳定，我倾向于做什么 (prefer to do)
    - 能力：可被改变，我能够做什么 (I can do)







## Emotional Intelligence 情绪智商

- Ability model of emotional intelligence (Salovey & Mayer, 1990; Wong & Law, 2002) 能力型情绪智商模型
  - **Self emotion appraisal (SEA):** perceive and understand one's own emotions  
自我情绪评估: 感知和了解自我情绪的能力
  - **Other's emotion appraisal (OEA):** perceive and understand other's emotions  
他人情绪评估: 感知和了解他人情绪的能力
  - **Regulation of emotion (ROE):** regulate and control emotions  
情绪管理: 调节和控制情绪的能力
  - **Use of emotions (UOE):** use emotional information to facilitate adaptive thoughts and behaviors  
情绪运用: 以情绪信息支持决策和适应环境的能力



## 情绪智商的积极作用

- EI enables an individual to make sense of his/her internal experiences and to react in an adaptive manner  
情绪智商使个体在情绪感知、处理、运用方面更加有效  
情绪智商增强个体在特定环境内的适应性
- Emotional understanding is the key foundation  
对情绪的了解是情绪智商的基础
- Ma & Liu (2019) (IJCM)  
在与上司发生人际冲突时，高情商的员工能够更好地自我调适、进行自我管理；相对于低情商的员工而言，高情商的员工做出较少的负面行为



## 情绪智商的自我测评

[http://www.obhrm.net/index.php/Emotional\\_Intelligence\\_Scale\\_%E6%83%85%E7%BB%AA%E6%99%BA%E5%8A%9B%E9%87%8F%E8%A1%A8](http://www.obhrm.net/index.php/Emotional_Intelligence_Scale_%E6%83%85%E7%BB%AA%E6%99%BA%E5%8A%9B%E9%87%8F%E8%A1%A8)



## Goal Orientation 目标倾向性

- People are goal-oriented: behaviors are directed toward desired goals

人类受目标驱动；所做的行为旨在实现想要的目标

- And goals clearly indicate what specific ends an individual desires to achieve.

因此，目标便是一个人期待去实现的某种具体的状态

- More importantly, people have different goals

更重要的是，不同的人有不同的目标，也反应了一种个体差异





## Goal Orientation 目标倾向性

- Elliot and Harackiewicz (1996) 的目标倾向性理论
- 该理论认为个体在激发成就的环境内（如职场），主要有三种目标：
  - Learning goal orientation (LGO): desire to develop the self by acquiring new skills, mastering new situations and improving one's competence  
学习目标：获得新技能、新知识，个人提升
  - Performance-prove goal orientation (PPGO): desire to prove one's competence and to gain favorable judgments about it  
证明目标：证明和表现个人能力、获得他人的赞许和认可
  - Performance-avoid goal orientation (PPAO): desire to avoid the disproving of one's competence and to avoid negative judgments about it  
回避目标：尽量隐藏和回避自己的短板，防止他人对自己的负面评价



- 在面对工作挑战的时候，有着不同目标的人会有什么样的反应？
  - 学习目标LGO:
    - 认知：“这是学习和锻炼新技能的绝佳机会，我将获得个人提升和发展”
    - 反应：努力、坚持、专注于手头的任务
  - 证明目标PPGO:
    - 认知：“这是证明我能力和实力、超越别人的好机会”
    - 反应：努力、专注于如何获得成功和他人的赞许
  - 回避目标PPAO:
    - 认知：“这可能使我的短板暴露出来，别人可能会对我有负面的评价”
    - 反应：回避、畏缩、不求有功但求无过





---

## 讨论:

1. 这三种目标在任何情况下都是积极/消极的吗?
2. 在什么样的情况下LGO/PPGO/PPAO会有积极的效果? 什么样的情况下会有消极的效果?
3. 针对研究生阶段的学习, 你认为哪一种目标倾向性对心理健康更加有利?





## 心理资本测评

1. 我相信自己能分析长远的问题，并找到解决方案。
2. 与管理层开会时，在陈述自己工作范围之内的事情方面我很自信。
3. 在我的工作范围内，我相信自己能够帮助设定目标/目的。
4. 如果我发现自己在工作中陷入了困境，我能想出很多办法来摆脱出来。
5. 任何问题都有很多解决方法。
6. 我能想出很多办法来实现我目前的工作目标。
7. 在工作中，我无论如何都会去解决遇到的难题。
8. 在工作中如果不得不去做，可以说，我也能独立应战。
9. 我通常对工作中的压力能泰然处之。
10. 因为以前经历过很多磨难，所以我现在能挺过工作上的困难时期。
11. 在工作中，当遇到不确定的事情时，我通常期盼最好的结果。
12. 对自己的工作，我总是看到事情光明的一面。
13. 工作时，我总相信“黑暗的背后就是光明，不用悲观”。





## 心理资本

- ▶ 心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态，具体表现为：
  - ▶ **自我效能**：在面对充满挑战性的工作时，有信心并能付出必要的努力来获得成功；
  - ▶ **希望**：对目标锲而不舍，为取得成功在必要时能调整实现目标的途径；
  - ▶ **耐受力**：当身处逆境和被问题困扰时，能够持之以恒，迅速恢复并成长以取得成功。
  - ▶ **乐观**：对现在与未来的成功有积极的归因；



## 心理资本

### 自我效能 (self-efficacy)

- 我相信自己能分析长远的问题，并找到解决方案。
- 与管理层开会时，在陈述自己工作范围之内的事情方面我很自信。
- 在我的工作范围内，我相信自己能够帮助设定目标/目的。

### 希望 (hope)

- 如果我发现自己在工作中陷入了困境，我能想出很多办法来摆脱出来。
- 任何问题都有很多解决方法。
- 我能想出很多办法来实现我目前的工作目标。



## 心理资本测评

### 耐受力 (resilience)

- 在工作中，我无论如何都会去解决遇到的难题。
- 在工作中如果不得不去做，可以说，我也能独立应战。
- 我通常对工作中的压力能泰然处之。
- 因为以前经历过很多磨难，所以我现在能挺过工作上的困难时期。

### 乐观 (optimism)

- 在工作中，当遇到不确定的事情时，我通常期盼最好的结果。
- 对自己的工作，我总是看到事情光明的一面。
- 工作时，我总相信“黑暗的背后就是光明，不用悲观”。



## 总结与思考

1. 某种特质的积极效果取决于特定的环境
2. 适应与匹配是实现积极心理体验的关键

