

# Critica inteligenței emoționale în organizații

Nicolae Sfetcu

12.1.2020

Sfetcu, Nicolae, "Critica inteligenței emoționale în organizații ", SetThings (12 ianuarie 2020),  
URL = <https://www.setthings.com/ro/critica-inteligenței-emoționale-in-organizații/>

Email: [nicolae@sfetcu.com](mailto:nicolae@sfetcu.com)



Acest articol este licențiat sub Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International. Pentru a vedea o copie a acestei licențe, vizitați <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

Locke consideră conceptul de inteligență emoțională ca fiind invalid, atât pentru că nu este o formă de inteligență, cât și pentru că este definit atât de larg și incluziv încât nu are un sens inteligibil. (Locke 2005) Extinderea termenului de „inteligentă” distorsionează sensul conceptului. Motivul final ar fi egalitarismul, astfel încât toată lumea să fie considerată egală în inteligență. El dă exemplul lui Mayer, (J. Mayer 1999, 50) care definește inteligența emoțională ca fiind „capacitatea de a raționa cu emoția în patru domenii: de a percepe emoția, de a o integra în gândire, de a o înțelege și de a o gestiona,, dar a „raționa cu emoție” este o contradicție în termeni. IE nu ar fi, în fapt, o altă formă sau tip de inteligență, ci inteligența (capacitatea de a înțelege abstracțiunile) aplicată unui anumit domeniu, respectiv emoțiile. Locke se întreabă în final : întrucât conducerea bazată pe IE implică o listă extrem de lungă de caracteristici asociate cu un leadership eficient, ce nu include IE? Un lucru lipsește din listă: informații reale!

Goleman susține că „Sarcina fundamentală a liderilor este de a crea sentimente bune în cei pe care îi conduc”, afirmație considerată falsă, întrucât funcția organizațiilor este atingerea obiectivelor, rentabilitatea în cazul organizațiilor private. (Goleman, Boyatzis, și McKee 2002) De asemenea, Goleman (Goleman 1995) se limitează aproape în întregime la structura creierului, o abordare incompletă a neurofiziologiei. (Bandura 1997)

Locke concluzionează despre IE că :

1. Definiția conceptului este în continuă schimbare;
2. Majoritatea definițiilor sunt atât de atotcuprinzătoare încât fac conceptul neinteligibil;
3. Unele definiții (de exemplu, raționamentul cu emoție) implică o contradicție;
4. Nu există nicio inteligență emoțională reală, deși inteligența poate fi aplicată inclusiv emoțiilor,

propunând înlocuirea termenului IE cu conceptul de *abilitate introspectivă*.

Eysenck afirmă că descrierea lui Goleman a IE conține presupuneri neargumentate despre inteligență, chiar contrare metodologiei de cercetare:

„[Goleman] exemplifică cel mai clar absurditatea fundamentală a tendinței de a clasifica aproape orice tip de comportament ca o „inteligență”... Dacă aceste cinci „abilități” definesc „inteligența emoțională”, ne-am aștepta la unele dovezi că acestea sunt foarte corelate; Goleman admite că ar putea fi destul de necorelate și, în orice caz, dacă nu le putem măsura, cum știm că sunt legate? Deci, întreaga teorie este construită pe nisipuri mișcătoare: nu există o bază științifică solidă.” (Eysenck 2000)

Locke declar[ă] că IE ar trebui re-etichetată ca fiind o abilitate. (Locke 2005) Adam Grant a avertizat despre percepția greșită a IE ca o calitate morală de drept, astfel încât IE nu este doar un instrument pentru îndeplinirea obiectivelor, ci poate funcționa și ca o armă pentru manipularea celorlalți. (Grant 2014) Landy a susținut că IE are o mică valoare predictivă, datorită unei probleme metodologice, că explicațiile alternative nu au fost luate în considerare complet:

"EI este comparată și contrastată cu o măsurare a inteligenței abstracte dar nu cu una de personalitate, sau cu o măsurare de personalitate dar nu cu una de inteligență academică." (Landy 2005)

Alți cercetători și-au exprimat îngrijorarea cu privire la corelarea dintre măsurătorile de auto-raportare a IE cu dimensiunile personalității stabilite. Roberts și colab. critică lucrărilor lui Mayer și Salovey sugerând că IE măsurată de MSCEIT poate confirma doar conformitatea cu comunitatea, prin consensul ca bază a măsurătorilor. (Roberts, Zeidner, și Matthews 2001) Brody a afirmat că MSCEIT „testează cunoștințele despre emoții, dar nu neapărat capacitatea de a îndeplini sarcini care sunt legate de cunoștințele care sunt evaluate,” datorită posibilității unui comportament imprevizibil într-o situație încărcată emoțional. (Brody 2004) O părtinire întâlnită în măsurătorile IE este răspunsul social dezirabil, falsul bun definit ca un tipar de răspuns în care testatorii prezintă sistematic o prejudecată pozitivă excesivă. Aceasta contaminează răspunsurile în măsurările de auto-raportare.

IE poate crește performanța și productivitatea, (Cherniss, Adler, și Goleman 2000) dar nu există o analiză independentă și sistematică care să confirme această afirmație. (Lam și Kirby 2002) Unii critici s-au referit la IE mai mult ca la „un mit decât știința”. (Matthews, Zeidner, și Roberts 2002, 547) Studiile referitoare la IE sunt mai mult literatură comercială decât cercetare științifică, (Davies, Stankov, și Roberts 1998) iar alte studii concluzionează că IE este doar un termen nou pentru concepte și măsurări vechi. (Van Rooy, Viswesvaran, și Pluta 2005)

Printre criticile aduse IE se pot enumera : (Côté 2014)

- Dezacordul despre semnificația inteligenței emoționale - Structura IE poate fi rafinată pe măsură ce se fac noi descoperiri despre emoții. (Van Kleef 2009) (Côté și Hideg 2011)
- Modul în care inteligența emoțională se raportează la constructele existente - Corelații meta-analitice mici între IE și alte diferențe individuale. (Joseph și Newman 2010)
- Validitatea măsurărilor inteligenței emoționale. (Conte 2005) (Matthews, Zeidner, și Roberts 2002)

- Dimensiunile efectului pentru inteligența emoțională - O modalitate de evaluare a importanței IE presupune compararea mărimilor efectului meta-analitic al IE cu mărimile efectului inteligenței cognitive și a trăsăturilor personalității. (Joseph și Newman 2010)
- Inteligența emoțională poate fi învățată - Dovezile conform cărora IE poate fi îmbunătățit sunt rare, (Matthews, Zeidner, și Roberts 2002) (Landy 2005) sau nu există IE. (Murphy 2006)
- Variațiile interculturale în inteligența emoțională - Cercetarea IE nu încorporează suficient cultura. (Matthews, Roberts, și Zeidner 2004) (Moon 2011) (Wong, Law, și Wong 2004)

Landy susține că cercetările în domeniul inteligenței emoționale se află „în afara contului științific” fiind o continuare a discreditei „inteligență socială,” referindu-se la trei aspecte: nu există o examinare științifică a măsurărilor; constructul este înrădăcinat în conceptul (discreditat) de „inteligență socială”, și cercetarea în inteligența emoțională se bazează pe modele slabe, fără o valabilitate incrementală față de modelele tradiționale de personalitate și comportament. (Landy 2005) Inteligența emoțională a fost dezvoltată de furnizorii de teste comerciale, fără date științifice critice. Goleman își susține ideile prin dovezi anecdotice selective.

Locke argumentează că constructul este definit inadecvat și chiar contradictoriu. Pentru Locke, „inteligența emoțională” pare un oximoron, și afirmă că susținătorii inteligenței emoționale par a fi motivați de o anumită formă de agendă politică. (Locke 2005) (Van Rooy și Viswesvaran 2004) Locke sugerează că o zonă mai fructuoasă pentru cercetare este „introspecția”, considerată „o abilitate umană importantă”. Ashkanasy și Daus afirmă că opiniile lui Locke sunt reprezentative pentru un model demodat de comportament organizațional, în timp ce teoriile moderne ale comportamentului organizațional au evoluat. (Ashkanasy și Daus 2005)

Conte critică măsurarea inteligenței emoționale. (Conte 2005) Principala critică a argumentului său este că nu reușește să acorde suficientă recunoaștere primatului definiției lui Mayer și Salovey a inteligenței emoționale, (J. D. Mayer și Salovey 1997) considerând modelele alternative propuse de Goleman (Sala 2002) și Bar-On (Bar-On 2004) ca alternative legitime. Ashkanasy și Daus critică pe Conte prin faptul că „compară merele și portocalele”. (Ashkanasy și Daus 2005)

Hughes scrie că ”Sennett contrastează cu imaginea weberiană a lucrătorilor individuali prinși în „cușca de fier” a raționalității, căutând să prindă putere lucrând la nesfârșit pentru a-și dovedi virtutea morală, cu implicarea efemeră și superficială caracteristică muncii în echipă la locul de muncă”. (Hughes 2016, 99) “Munca în echipă ajută dominația obscură: creează iluzia că nimeni nu are responsabilitate și astfel cei aflați sub control sunt capabili să acționeze fără a fi nevoie să se justifice pe ei sau actele lor.” Sennett observă o disipare a eticii cu accent pe autoritate, ducând la o corozivitate a caracterului moral. Rezultă că IE schimbă caracterele, aliniindu-le la noua organizare a muncii. (Sennett 2000)

Grugulis și colab. afirmă că astfel devine mai dificil pentru angajați să susțină granițele dintre acasă și locul de muncă, deoarece controlul managerial este din ce în ce mai extins acaparând din ce în ce mai mult toate aspectele vieții angajaților. (Grugulis, Dundon, și Wilkinson 2016, 112) “Ascensiunea IE poate semnala astfel o mișcare suplimentară către regimuri mai totalizatoare de dominație organizațională în care identitatea angajaților devine efectiv subsumată locului de muncă și oportunitățile de rezistență sunt foarte mult limitate”. (Hughes 2016)

Prin fundamentele sale (pseudo)științifice naturale și sociale, IE legitimează o autoritate irezistibilă, mai greu de respins ca simplă „retorică managerială”. (Fineman 2004)

Dulewicz și Higgs au menționat că, deși conceptul de IE se bazează pe dovezi de cercetare, aplicațiile organizaționale ale IE „tind să se bazeze pe argumente derivate și în mare parte descrieri anecdotice”, (Dulewicz și Higgs 2000, 341) impresioniste sau colectate de companiile de consultanță și nepublicate în literatura de specialitate. (Barrett 2017) Viziunea IE ca o competență emoțională nu a fost clar stabilită și există alte concepții, la fel de viabile, măsurate prin testele IE. (M. Zeidner, Matthews, și Roberts 2001) IE și componentele sale ar trebui diferențiate de acele constructe conexe, precum înțelepciunea. (Izard 2001)

Ackerman a demonstrat că cunoștințele intelectuale sunt distincte de inteligențele fluide și cele cristalizate. (Ackerman 1996) „Cunoașterea tacită” informală ar putea fi, de asemenea, evaluată. (Sternberg și Grigorenko 2000) O știință a IE necesită specificarea definiției, numărul, tipul și gama abilităților emoționale primare în cadrul unui model psihometric formal. (Moshe Zeidner, Matthews, și Roberts 2004)

Un aspect esențial în IE organizațională este identificarea exactă a contextelor, nevoilor și scopurilor specifice. Este posibil să avem nevoie de diferite niveluri de analiză pentru cerințele emoționale ale locurilor de muncă. Pe măsură ce teoria competenței emoționale devine mai complet articulată, poate fi posibilă o analiză mai bună bazată pe teorie a sarcinilor emoționale la locul de muncă. Validarea unei măsurări a IE necesită dovezi empirice și predictive convingătoare. Cercetarea de validare abordează măsurările IE diferențiind între grupurile cu performanțe reduse și cele cu performanță înaltă în funcție de specificul muncii. Ceea ce IE ar putea prezice peste IQ este o altă întrebare fără răspuns, ca și incertitudinea cu privire la rolul cauzal al IE în succesul locului de muncă. Zeidner și colab. concluzionează că organizațiile care folosesc teste IE trebuie să selecteze atent calitățile și cum vor influența ele organizația pe perioade mai scurte și mai lungi. (Moshe Zeidner, Matthews, și Roberts 2004)

Daus și Ashkanasy resping criticile conform cărora inteligența emoțională este dominată de „consultanți transformați în mediu academic” oportunist care au acumulat multă faimă și avere bazată pe acest concept; că măsurarea inteligenței emoționale se bazează pe instrumente instabile, defecte psihometric, care nu au demonstrat o valabilitate discriminantă și predictivă adecvată pentru a justifica utilizarea acestora; și că există dovezi empirice slabe că inteligența emoțională este legată de orice este important în organizații. (Daus și Ashkanasy 2005)

### Bibliografie

- Ackerman, Phillip L. 1996. „A theory of adult intellectual development: Process, personality, interests, and knowledge”. *Intelligence* 22 (2): 227–57. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(96\)90016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(96)90016-1).
- Ashkanasy, Neal M., și Catherine S. Daus. 2005. „Rumors of the Death of Emotional Intelligence in Organizational Behavior Are Vastly Exaggerated”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 441–52. <https://doi.org/10.1002/job.320>.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY, US: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bar-On, Reuven. 2004. „The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties”. În *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy*, 115–45. Hauppauge, NY, US: Nova Science Publishers.
- Barrett, Lisa Feldman. 2017. *How Emotions Are Made: The Secret Life of the Brain*. Reprint edition. Mariner Books.
- Brody, Nathan. 2004. „What cognitive intelligence is and what emotional intelligence is not”. *Psychological Inquiry* 15 (3): 234–38.
- Cherniss, Cary, Mitchel Adler, și Daniel Goleman. 2000. *Promoting Emotional Intelligence in Organizations*. Alexandria, VA: Association for Talent Development.
- Conte, Jeffrey M. 2005. „A review and critique of emotional intelligence measures”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 433–40. <https://doi.org/10.1002/job.319>.
- Côté, Stéphane. 2014. „Emotional Intelligence in Organizations”. SSRN Scholarly Paper ID 2414419. Rochester, NY: Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2414419>.
- Côté, Stéphane, și Ivona Hideg. 2011. „The Ability to Influence Others via Emotion Displays: A New Dimension of Emotional Intelligence”. *Organizational Psychology Review* 1 (1): 53–71. <https://doi.org/10.1177/2041386610379257>.
- Daus, Catherine S., și Neal M. Ashkanasy. 2005. „The Case for the Ability-Based Model of Emotional Intelligence in Organizational Behavior”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 453–66. <https://doi.org/10.1002/job.321>.
- Davies, M., L. Stankov, și R. D. Roberts. 1998. „Emotional Intelligence: In Search of an Elusive Construct”. *Journal of Personality and Social Psychology* 75 (4): 989–1015. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.75.4.989>.

- Dulewicz, Victor, și Malcolm Higgs. 2000. „Emotional intelligence: A review and evaluation study”. *Journal of Managerial Psychology* 15 (4): 341–72.  
<https://doi.org/10.1108/02683940010330993>.
- Eysenck, Hans. 2000. *Intelligence: A New Look*. New Brunswick, NJ: Routledge.
- Fineman, Stephen. 2004. „Getting the measure of emotion--And the cautionary tale of emotional intelligence”. *Human Relations* 57 (6): 719–40.  
<https://doi.org/10.1177/0018726704044953>.
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional intelligence*. Emotional intelligence. New York, NY, England: Bantam Books, Inc.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, și Annie McKee. 2002. *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston, MA, US: Harvard Business School Press.
- Grant, Adam. 2014. „The Dark Side of Emotional Intelligence”. *The Atlantic*. 2 ianuarie 2014.  
<https://www.theatlantic.com/health/archive/2014/01/the-dark-side-of-emotional-intelligence/282720/>.
- Grugulis, Irena, Tony Dundon, și Adrian Wilkinson. 2016. „Cultural Control and the `Culture Manager’: Employment Practices in a Consultancy:” *Work, Employment and Society*, iunie. <https://doi.org/10.1177/09500170022118284>.
- Hughes, Jason. 2016. „Bringing Emotion to Work: Emotional Intelligence, Employee Resistance and the Reinvention of Character”. *Work, Employment and Society*, iunie.  
<https://doi.org/10.1177/0950017005055675>.
- Izard, Carroll E. 2001. „Emotional intelligence or adaptive emotions?” *Emotion* 1 (3): 249–57.  
<https://doi.org/10.1037/1528-3542.1.3.249>.
- Joseph, Dana L., și Daniel A. Newman. 2010. „Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model”. *The Journal of Applied Psychology* 95 (1): 54–78.  
<https://doi.org/10.1037/a0017286>.
- Lam, Laura Thi, și Susan L. Kirby. 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): 133–43.  
<https://doi.org/10.1080/00224540209603891>.
- Landy, Frank J. 2005. „Some Historical and Scientific Issues Related to Research on Emotional Intelligence”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 411–24.  
<https://doi.org/10.1002/job.317>.
- Locke, Edwin A. 2005. „Why Emotional Intelligence Is an Invalid Concept”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 425–31. <https://doi.org/10.1002/job.318>.
- Matthews, Gerald, Richard D. Roberts, și Moshe Zeidner. 2004. „Seven myths about emotional intelligence”. *Psychological Inquiry* 15 (3): 179–96.  
[https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503\\_01](https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_01).
- Matthews, Gerald, Moshe Zeidner, și Richard D. Roberts. 2002. *Emotional intelligence: Science and myth*. Emotional intelligence: Science and myth. Cambridge, MA, US: MIT Press.
- Mayer, John. 1999. „Emotional Intelligence: Popular or scientific psychology?” *APA Monitor*, septembrie. [https://scholars.unh.edu/psych\\_facpub/414](https://scholars.unh.edu/psych_facpub/414).
- Mayer, John D., și Peter Salovey. 1997. „What is emotional intelligence?” În *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3–34. New York, NY, US: Basic Books.



- Moon, Sue. 2011. „East Meets West: The Cultural-Relativity of Emotional Intelligence”. Thesis. <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/29817>.
- Murphy, Kevin R. 2006. *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed? Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Roberts, R. D., M. Zeidner, și G. Matthews. 2001. „Does Emotional Intelligence Meet Traditional Standards for an Intelligence? Some New Data and Conclusions”. *Emotion (Washington, D.C.)* 1 (3): 196–231.
- Sala, F. 2002. „Emotional Competence Inventory (ECI): Technical Manual”. [http://www.eiconsortium.org/pdf/ECI\\_2\\_0\\_Technical\\_Manual\\_v2.pdf](http://www.eiconsortium.org/pdf/ECI_2_0_Technical_Manual_v2.pdf).
- Sennett, Richard. 2000. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. 1 edition. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Sternberg, Robert J., și Elena L. Grigorenko. 2000. „Practical intelligence and its development”. În *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 215–43. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.018>.
- Van Kleef, Gerben A. 2009. „How Emotions Regulate Social Life: The Emotions as Social Information (EASI) Model”. *Current Directions in Psychological Science* 18 (3): 184–88. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01633.x>.
- Van Rooy, David L, și Chockalingam Viswesvaran. 2004. „Emotional Intelligence: A Meta-Analytic Investigation of Predictive Validity and Nomological Net”. *Journal of Vocational Behavior* 65 (1): 71–95. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00076-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00076-9).
- Van Rooy, David L., Chockalingam Viswesvaran, și Paul Pluta. 2005. „An Evaluation of Construct Validity: What Is This Thing Called Emotional Intelligence?” *Human Performance* 18 (4): 445–62. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804\\_9](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_9).
- Wong, Chi-Sum, Kenneth S. Law, și Ping-Man Wong. 2004. „Development and Validation of a Forced Choice Emotional Intelligence Measure for Chinese Respondents in Hong Kong”. *Asia Pacific Journal of Management* 21 (4): 535–59. <https://doi.org/10.1023/B:APJM.0000048717.31261.d0>.
- Zeidner, M., G. Matthews, și R. D. Roberts. 2001. „Slow down, You Move Too Fast: Emotional Intelligence Remains an «Elusive» Intelligence”. *Emotion (Washington, D.C.)* 1 (3): 265–75.
- Zeidner, Moshe, Gerald Matthews, și Richard D. Roberts. 2004. „Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review”. *Applied Psychology* 53 (3): 371–99. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00176.x>.