

STATE OF THE HEART 2024

2024年《心灵状态》报告

关于情商、幸福感(Wellbeing)和情感衰退的最新数据

全球报告

2011年以来全球范围
的大规模情商调研

STATE OF THE HEART GLOBAL 2024

2024 年 全球 《心灵状态》

报告内容

首席执行官致信	4
引言	6
一、全球情商下降	11
二、情感衰退	15
三、Z世代心理健康危机	19
四、后疫情时代的性别差距	28
五、各行各业的职业倦怠都在上升	35
六、地理区域	37
关于《心灵状态》	46

内容概要 EXECUTIVE SUMMARY

《心灵状态》(The State of the Heart) — 全球范围的大规模情商调研的关键发现和分析

6 个关键发现

全球情商得分已连续 4 年下降。自 2019 -2023 年，全球情商的平均得分下降了 5.54%；所有单项能力得分均有所下降。

世界已进入“情感衰退期”：其特点是低幸福感(Wellbeing)和高职业倦怠。在过去五年里，幸福感(Wellbeing)得分有所下降，降幅为 5.3%。

Z 世代面临着因孤独和社会隔离而加剧的心理和情绪健康危机。职场中，53.7% 的 Z 世代满意度较低，这表明年轻员工的脱节感和倦怠风险非常高。

后疫情时代出现了显著的性别鸿沟。自 2021 年起，女性的情商和 75% 的女性成功要素得分均有所回升，而男性的得分则持续多年下降。虽然处于低分的“幸福感(Wellbeing)”令人担忧，但女性的总体趋势是积极的。

在后疫情时代，各行各业都面临着快速变化，这主要是由于逐渐向混合工作方式过渡和人工智能兴起等一系列挑战引起的。自 2021 年至 2023 年，调研中 65% 的不同行业领域的职业倦怠均有所增加。

情商得分在全球的分布并不均衡。非洲的平均情商得分最高，亚洲则最低。不过，全球七大区域均有其独特的优势和机遇。

首席执行官致信 CEO LETTER

根据穆迪分析公司(Moody's Analytics)的数据，在上一次全球经济衰退，即 2008-2009 年的大衰退中，全球经济增长损失超过 2 万亿美元，降幅接近 4%。¹

15 年后，我们进入了一场与大衰退同等程度的全球情感衰退。根据全球情商调研 2024 年《心灵状态》的报告数据，自 2019 年以来，全球情商下降了 5.5%，幸福感(Wellbeing)下降了 5.3%。在 65% 的工作场所中，职业倦怠程度有所上升，通过 6 秒钟情商测评(SEI)衡量出的全部 8 项核心情商能力结果显示，全球情商的平均水平均有所下降。²

我们进入了全球情感衰退期

“情感衰退”意味着什么呢？经济学家将衰退定义为经济产值（国民生产总值）的持续下降。而情感衰退是指人们持续减少的情绪能量。情商连续四年下降，这意味着人们正处于挣扎中。在全球范围内，人们正在失去内在激情。他们情绪多变，不太容易驾驭情绪。他们对未来感到迷茫和不确定，更无法找到乐观和意义感。他们缺乏同理心和与他人沟通的能力。他们不太能够准确理解和标记自己正在体验的感受，而这正是心理和情绪健康的重要基础。

情感衰退的代价是可以衡量的。SEI 测评得出的四个成功要素，如效能和幸福感(Wellbeing)，也显示出持续下降的趋势。这些结果对企业、学校、家庭和社群产生了直接影响。当然，这些损失在各人口群体中的分布并不均衡。正如你在下面几页中看到的，围绕区域、性别和代际，情商和成功要素发生了重大变化。

这种情感衰退的迹象已经存在多年，甚至数十年，但过去四年多的“元危机 (metacrisis)”似乎正在将我们推向一个集体的崩溃点。所谓“元危机”，是指各种重叠和多重因素，如流行病、战争、两极分化以及人工智能和混合式工作的兴起。持续的屏幕使用时间取代了真实的人际交往，正在影响我们的人际关系和幸福感(Wellbeing)。心理健康水平的下降可能是另一个驱动因素，也可能是情感破碎的自然结果。

与经济衰退一样，如果任其发展，情感衰退也会失控，造成严重的社会、地缘政治和经济后果。除非我们集中精力，齐心协力扭转局面，否则问题将会加速恶化。在全球经济衰退时，领导者和决策者采取了一系列紧急行动，使人们的经济生活恢复健康。现在，我们需要以同样的紧迫感来关注人们的情绪健康。如果我们不这样做，那其它所有问题都会变得更难解决。

好消息是：25 年的研究表明，情商能力是可以习得的，并且与我们个人、组织和社群的积极成果息息相关。在这份报告中，我们看到了更多的证据会证明，当人们发展和实践情商时，他们会更高效、更有生产力、更平衡、更健康。

《心灵状态》报告是一份面向企业和社群领导者、家长、教育工作者和研究者的邀请函。运用这些数据会为人们敲响警钟：我们正面临严峻挑战，需要做出有力回应。

¹ Merle, R. (2018, September 10). A guide to the financial crisis—10 years later. Washington Post. https://www.washingtonpost.com/business/economy/a-guide-to-the-financial-crisis--10-years-later/2018/09/10/114b76ba-af10-11e8-a20b-5f4f84429666_story.html

² Freedman, J., Ghini, M., & Jensen, A. L. (2005). Six seconds emotional intelligence assessment (SEI-AV). Retrieved from <http://6seconds.org/tools/sei>.

首席执行官致信 CEO LETTER

让我们从这里开始：

1) 为情商立论

情商可以预测成功。通过了解情商的力量和我们当前面临的挑战，我们可以增强人们的力量，进而推动世界向前发展。

2) 收集数据

情商能力是可以衡量和习得的。通过收集有关个人和团体清晰的、可操作的数据，我们可以跟踪干预措施的效果，并确定改进的优先次序。量力而行，事半功倍。

3) 亲力亲为

改变从我们每个人自身开始。通过有效运用这些基于实证研究的情商能力，我们可以提高世界的幸福感 (Wellbeing)。现在正是为更美好的未来培养能力的时刻

勇往直前，

Joshua Freedman

6秒钟首席执行官



引言 INTRODUCTION

什么是情商？

情商意味着“更聪明地对待情绪”。换句话说，就是准确地收集情绪数据，并有效运用这些数据来解决情绪方面的挑战。如今，情绪挑战是巨大的。在世界经济论坛发布的《未来工作》报告中，在“2025年十大能力”清单里列出了8种与情商有关的能力。情商是每个人应对未来挑战所需的必备能力。

13年跟踪情商倾向

《心灵状态》数据库始建于2011年，现已成为全球范围的大规模的情商调研。本调研报告基于6秒钟情商测评SEI的答卷，来自169个国家的277,610人中随机抽取样本，按全球不同地理区域、年龄和性别进行了平衡。数据还包括其它人口统计类别，如工作角色、行业等；详见第46页。

“情商是每个人
应对未来挑战
所需的必备能力。”

- 《心灵状态》

引言 INTRODUCTION

6秒钟情商模型

6秒钟情商模型是一个衡量和提升情商的框架。该模型由6秒钟基于30年的实践和研究所创建，为习得和发展这些必备能力提供了可操作的流程。

共有三大步骤，并以八项能力为动力：

1. 更有意识（蓝色）
2. 更有意图（红色）
3. 更有意义（绿色）



更多详情：6sec.org/eq

引言 INTRODUCTION

情商与成功要素的相关性

6秒钟情商测评(SEI)可以衡量四个重要的成功要素——效能、人际关系、幸福感(Wellbeing)和生活质量：这些成功要素 53.05% 的分数变化是由情商分数预测的。¹

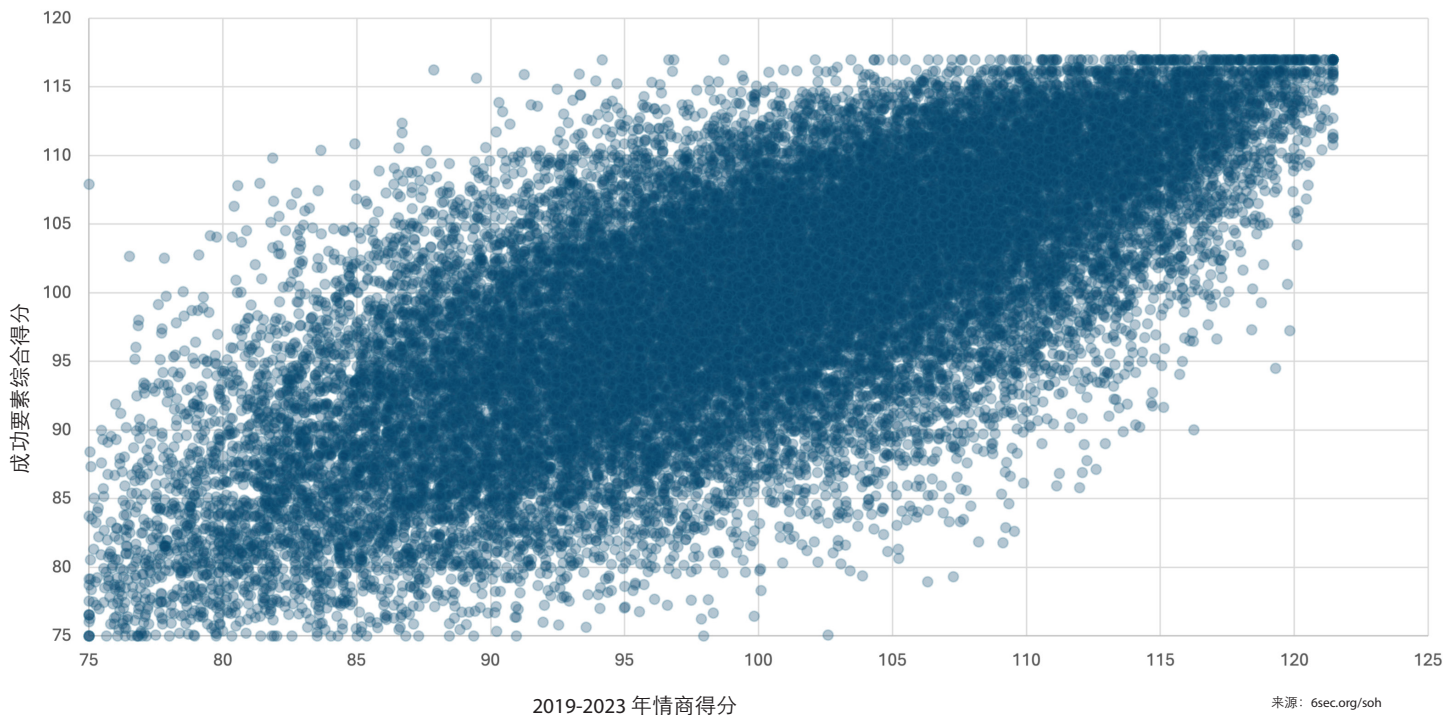
情商得分高于平均水平的人，在成功要素方面获得高分的可能性要高出 10 倍。通过支持人们发展和实践情商，就可以提高这些重要成果。

下面的散点图代表了 2024 年《心灵状态》纵向数据组中的每个人，他们是从 2019-2023 年间参加 SEI 的 277,610 人中随机抽取的，代表了 169 个国家（有关 SEI 数据库的更多信息，详细可参见第 46 页）。

每个点代表从样本年份中随机抽取的一个人。横轴表示个人的情商(EQ)总分，纵轴表示个人的成功要素综合得分。

¹ 几率比 Odds Ratio：表示在特定条件下或缺乏特定条件下出现某种结果的可能性。研究人员发现，情商高于平均水平和低于平均水平的人，其成功要素获得高分的几率存在显著差异(即：情商得分越高，成功要素得分越高) (OR = 10.33, 95% CI [9.79, 10.91], $p < 0.001$)。

2024 年：情商分数可预测 53.05% 的成功要素得分



引言 INTRODUCTION

发展情商， 迈向成功

为提升情商，强化成功要素，6秒钟基于对高绩效者如何运用情商的研究，总结设计出了“大脑天赋”。¹“大脑天赋”的确立是可操作且实用的。它们被分成六组，如下图所示：

¹ Freedman, J. M., Ghini, M., Fariselli, L., & Proccichiani, T. (2015). Brain Talent Interpretation Guide. Six Seconds. <https://6sec.org/btigit>

“情商分数可预测 53.05% 的成功要素得分”。

- 《心灵状态》

18 个大脑天赋—基于情商， 助推成功

来自 6 秒钟 SEI 测评的大脑天赋

Data Mining
数据挖掘



获取并运用理性数据，如系统、流程、趋势。

Modeling
模型建构



Prioritizing
目标优选



Reflection
反思



评估和解读，以应对风险或威胁。

Adaptability
适应力



Critical Thinking
批判性思维



Proactivity
主动性



制定计划并采取行动，以取得短期的具体成果。

Commitment
专注投入



Problem Solving
问题解决



Connection
连接



获取并运用感性数据，如感受、心情、人际关系、

Emotional Insight
情感洞察



Collaboration
协作



Resilience
抗挫力



评估和解读，以把握或增加机会。

Risk Tolerance
风险承受力



Imagination
想象力



Vision
远见



Design
设计



Entrepreneurship
创业精神



制定计划并采取行动，以取得长期的总体性成果、

来源：6sec.org/soh

引言 INTRODUCTION

调研发现的 2024 年 排名靠前的大脑天赋

最近的研究发现，这几组大脑天赋激活了大脑的不同区域，说明这样的设计具备其神经生物学基础。¹ 所有 18 个大脑天赋都与第 8 页中提到的四个成功要素结果和总体成功要素得分呈正相关。在当前的数据库中，有 3 个大脑天赋脱颖而出，它们分别预测了成功要素 42-44% 的得分变化。²

这些可以被视为 2024 年关键的“大脑天赋”：

- 抗挫力 Resilience (43.86%)：克服困难，勇往直前。
- 专注投入 Commitment (42.55%)：保持精力，关注重要事项。
- 创业精神 Entrepreneurship (41.6%)：创造应对未来挑战的解决方案。

从第 37 页开始显示各地理区域的顶尖大脑天赋。

¹ Alfredo, I. G., Tania, C. C., Rega, D., Lorenzo, F., & Ilaria, I. (2024). Pilot Research for the Assessment of Neuroanatomical Correlates in Relation to Brain Talents Identified Through the Six Seconds Emotional Intelligence Assessment. Psychology and Behavioral Sciences. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20241302.12>

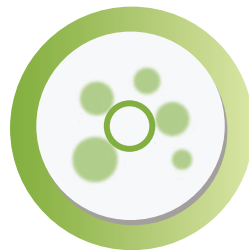
² Using regression analysis on each talent vs the combined Success Factor variable, these three have the highest R² values (p < 0.001). To learn more about the Brain Talents, see www.6seconds.org/brain

全球最强大脑天赋将在 2024 年大显身手 2019-2023 年最能预测“成功”的大脑天赋

来源：6sec.org/soh



抗挫力
Resilience
克服困难，
勇往直前。



专注投入
Commitment
保持精力，
关注重要事项。



创业精神
Entrepreneurship
创造应对未来挑战的
解决方案。

一、全球情商持续下降

全球情商连续 4 年下降。2019 年，情商急剧下降之后，虽然下降速度有所放缓，但这一趋势一直持续到后疫情时代。自 2019 年以来，平均情商下降了 5.54%。¹

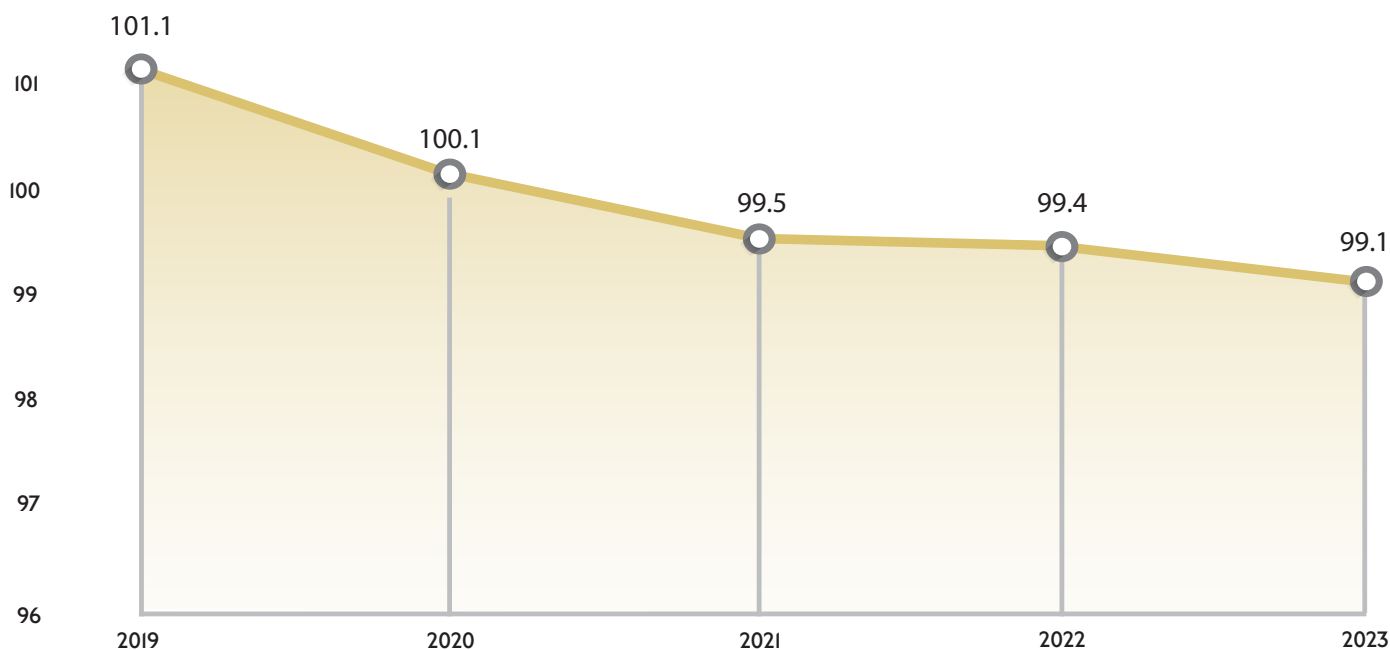
¹ 与 2023 年 SEI 参与者组 (M = 99.09, SD = 9.64) 相比，2019 年 SEI 参与者组 (M = 101.08, SD = 9.81) 的情商总分显著更高, $t(10169) = 10.763$, 95% CI [1.63, 2.35], $p < 0.001$ 。两组样本的平均情商总分差异为 5.54%。2023 - 99.1, 2019 - 101.08 | 百分比差异: $((99.1-65) - (101.08-65)) / (101.08-65) = -0.0554$ (34.01-36.08) / 36.08 = -0.0554 或 5.54%。

“自 2019 年以来，
全球情商下降了
5.54%，已连续四年
下降”。

— 《心灵状态》

全球情商下降

2019-2023 年全球情商得分



来源: 6sec.org/soh

一、全球情商下降

自 2019 年至 2023 年，通过 6 秒钟情商测评衡量的全球情商结果显示，所有八项情商胜任力均有所下降。

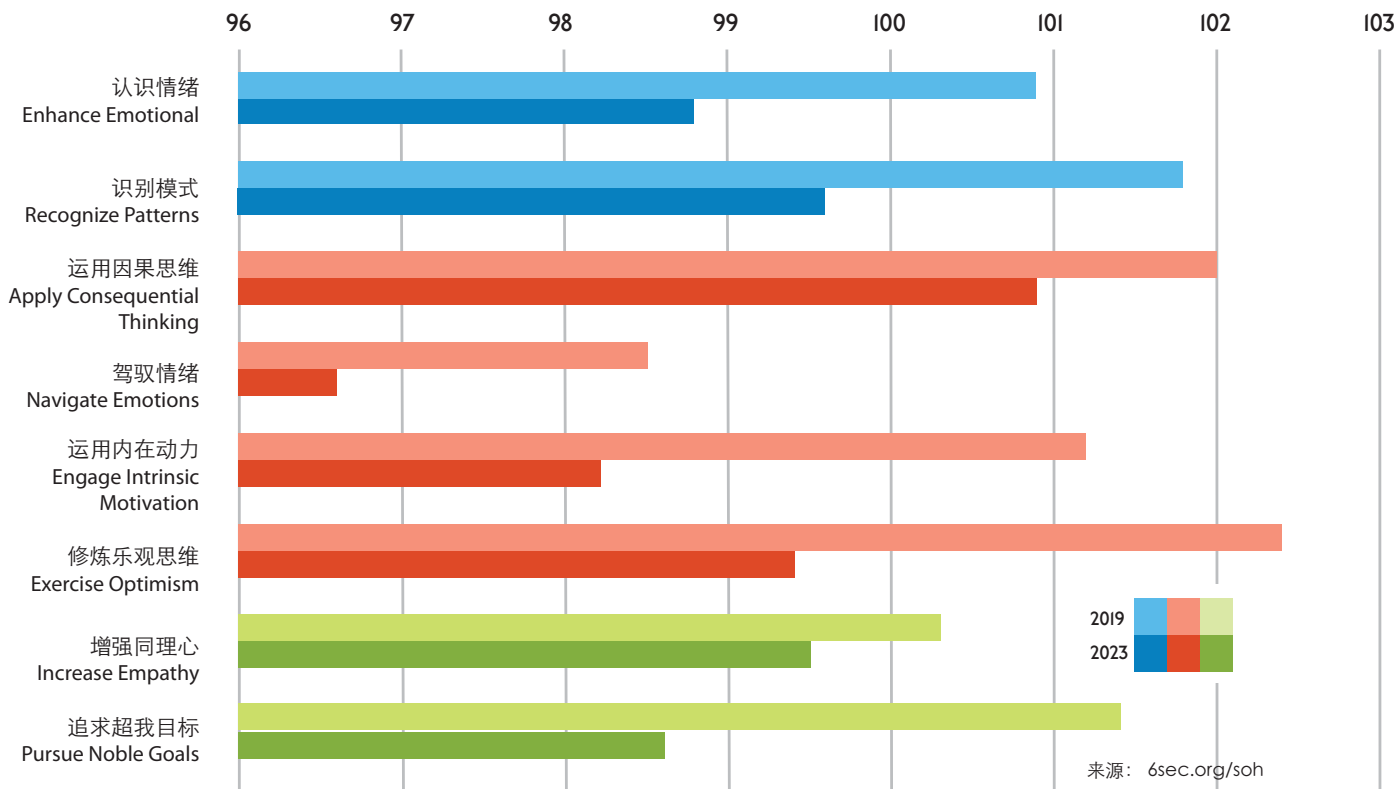
如下图所示，2019 年的分数为浅色阴影，2023 年的分数为深色阴影。

“在情商方面得分高于平均水平的人，在成功要素方面获得高分的可能性会高出 10 倍”。

— 《心灵状态》

全球各项情商能力均有所下降

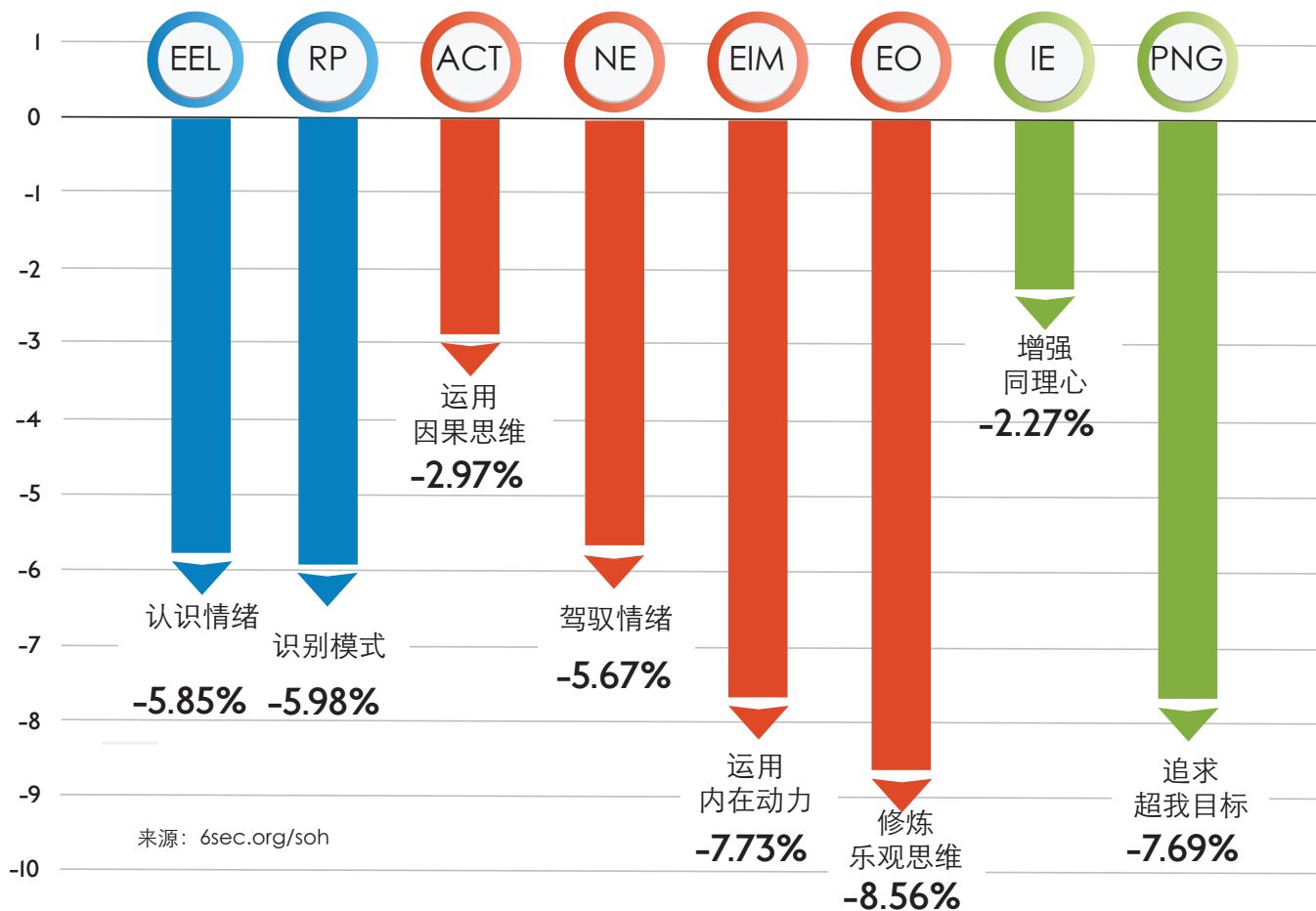
2019及2023 年情商能力得分



一、全球情商下降

随着情商能力分数的下降，人们的情感能力也会下降

2019-2023 年各项情商能力下降的百分比以及可能产生的影响



情商下降可能造成的影响:

认识情绪 Enhance Emotional Literacy
人们较难命名和理解复杂的感受

识别模式 Recognize Patterns
人们很难避免出现频繁引发问题的行为

运用因果思维 Apply Consequential Thinking
人们在采取行动前，更难暂停和评估所做的决策

驾驭情绪 Navigate Emotions
人们更难主动管理自己的感受

运用内在动力 Engage Intrinsic Motivation
人们创造和维持自身动力的能力较弱

修炼乐观思维 Exercise Optimism
人们创造解决方案、创新和承担风险的能力降低

增强同理心 Increase Empathy
人们更加无法真实地连接彼此

追求超我目标 Pursue Noble Goals
人们将长期愿景和意义付诸行动的能力减弱

一、全球情商下降

全球情商能力变化: 从 2019 到 2023

为了更好地理解这些变化，请把这些平均值想象成一个人的变化：

也许是由于与世隔绝，也许是由于长期的不确定性，或者由于周围环境的动荡，他们受到的影响是显而易见的。在过去几年里，疫情的阴影将这个人推向了低情商（请参考第 12 页的柱状图）：

- 蓝色显示，他们准确觉察自己情绪和反应的能力有所下降。
- 红色显示，他们变得更加易怒，情绪管理能力也更弱。
- 绿色显示，显示他们与他人和长期意义的连接更少。

失去能量和愿景

其中下降幅度最大的三项情商能力均激发前进的动力有关。

在面临严峻挑战的时刻：

修炼乐观思维(Exercise Optimism) 是一种能够看到新的选择所需的能力，但现在他们感到无助。

运用内在动力(Engage Intrinsic Motivation)：提供了采取行动的内驱力，但他们现在却感到被卡住了。

追求超我目标(Pursue Noble Goals)：给人一种使命感，一种对美好未来的憧憬。但现在，

他们觉得自己与这种更深层次的意义隔绝了。

总之，这听起来像是一个让人倦怠的原因。我们将在本报告的后面看到，事实的确如此。

“这是一条不可持续的道路；如果继续下去，全球的低幸福感(Wellbeing)将削弱人们保持高效的能力。”

— 2024 年《心灵状态》

二、世界已进入情感衰退期

在后疫情时代，我们进入了以低幸福感(Wellbeing)和高职业倦怠为特征的情感衰退期。什么是情感衰退？经济衰退反映的是整个经济体的经济活动大幅下降，而情感衰退与经济衰退一样，也是一段持续的情感枯竭期。在此期间，个人的情绪健康会下降，动力和同理心会减少，应对日常压力的能力也会降低。这导致整个跨社群或跨社会的心理健康和社交参与度大幅下降，反映出情绪活力和人际关系的集体下滑。

不幸的是，这就是我们在 2024 年面临的现实。

情商和幸福感(Wellbeing)得分已连续 4 年下降。人们与外界脱节，疲于奔命，而且往往无法茁壮成长。根据盖洛普的数据，全球每10人中就有7人表示自己正处于挣扎中或遭受痛苦。¹人们感到孤独和寂寞。²

从一系列衡量生活状况的指标来看，答案都是：不太好。

“全球幸福感 (Wellbeing)指数在 2023 年达到了历史最低点，这是由于情商连续四年下降造成的。”

— 《心灵状态》

1 Clifton, J. (2021, May 4). The Mood of the World. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349229/mood-world.aspx>

2 The loneliness epidemic persists: A post-pandemic look at the state of loneliness among U.S. adults The Cigna Group Newsroom. <https://newsroom.thecignagroup.com/loneliness-epidemic-persists-post-pandemic-look>

二、情感衰退期

下图显示了成功要素的全球平均值以及平均情商得分。深蓝色线条显示幸福感(Wellbeing)下降幅度最大，目前正处于历史最低点。这是一条不可持续的道路；如果继续下去，全球的低幸福感(Wellbeing)将损害人们保持高效的能力。

6 秒钟的成功要素包括四个要素，每个要素又包括两个子要素。

效能(Effectiveness)：指产生积极的成果，如设定和实现目标。它包括两个子要素：

- 影响力(Influence)：指带动他人参与，共同创造成果。
- 决策力(Decision Making)：指我们评估和确定有效路径的能力。

人际关系(Relationships)：是指建立并维护个人和职业支持系统。它包括两个子要素：

- 人脉(Network)：它侧重于职业关系。
- 社群(Community)：它涉及到个人和家庭关系。

幸福感(Wellbeing)是指保持最佳能量和身体机能，它包括两个子要素：

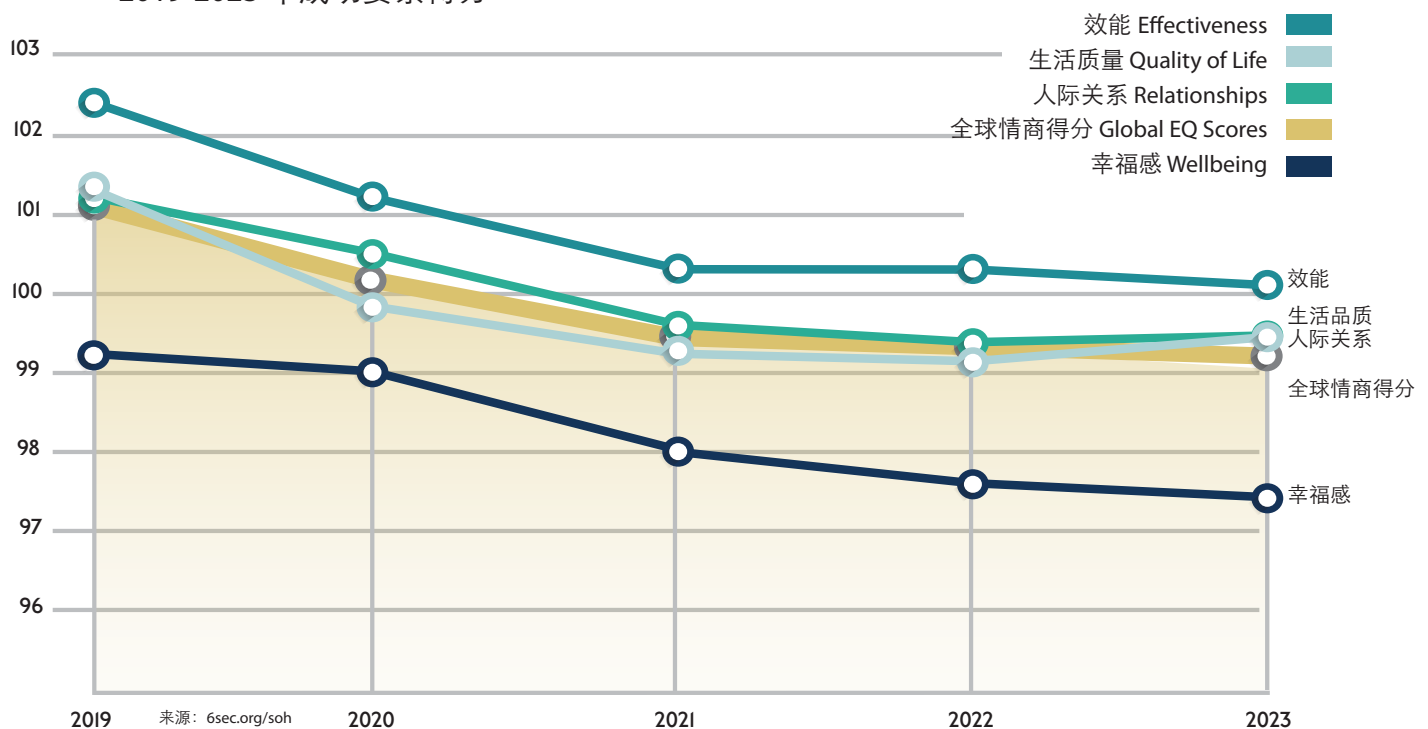
- 平衡(Balance)：侧重于心理和情绪的健康。
- 健康(Health)：侧重于身体健康。

生活质量(Quality of Life)是指一种整体的满足感。它包括两个子要素：

- 成就(Achievement)：指一种成就感。
- 满意度(Satisfaction)：即对自己的处境感到欣慰。

全球幸福感(Wellbeing)指数跌至历史最低点

2019-2023 年成功要素得分



二、情感衰退期

在我们的工作场所，情感衰退表现为倦怠程度增加、敬业度降低和对工作不满。

在工作中，全球仅有 23% 的员工是敬业的，¹ 60% 的人认为自己情感疏离。² 虽然员工敬业度低并不是什么新现象，令人担忧的社会隔离趋势也可以追溯到几十年前，但自 2019 年以来，这些问题中的许多问题都在加速恶化。疫情、持续的全球动荡和不稳定的经济将许多个人和企业推向了崩溃的边缘。

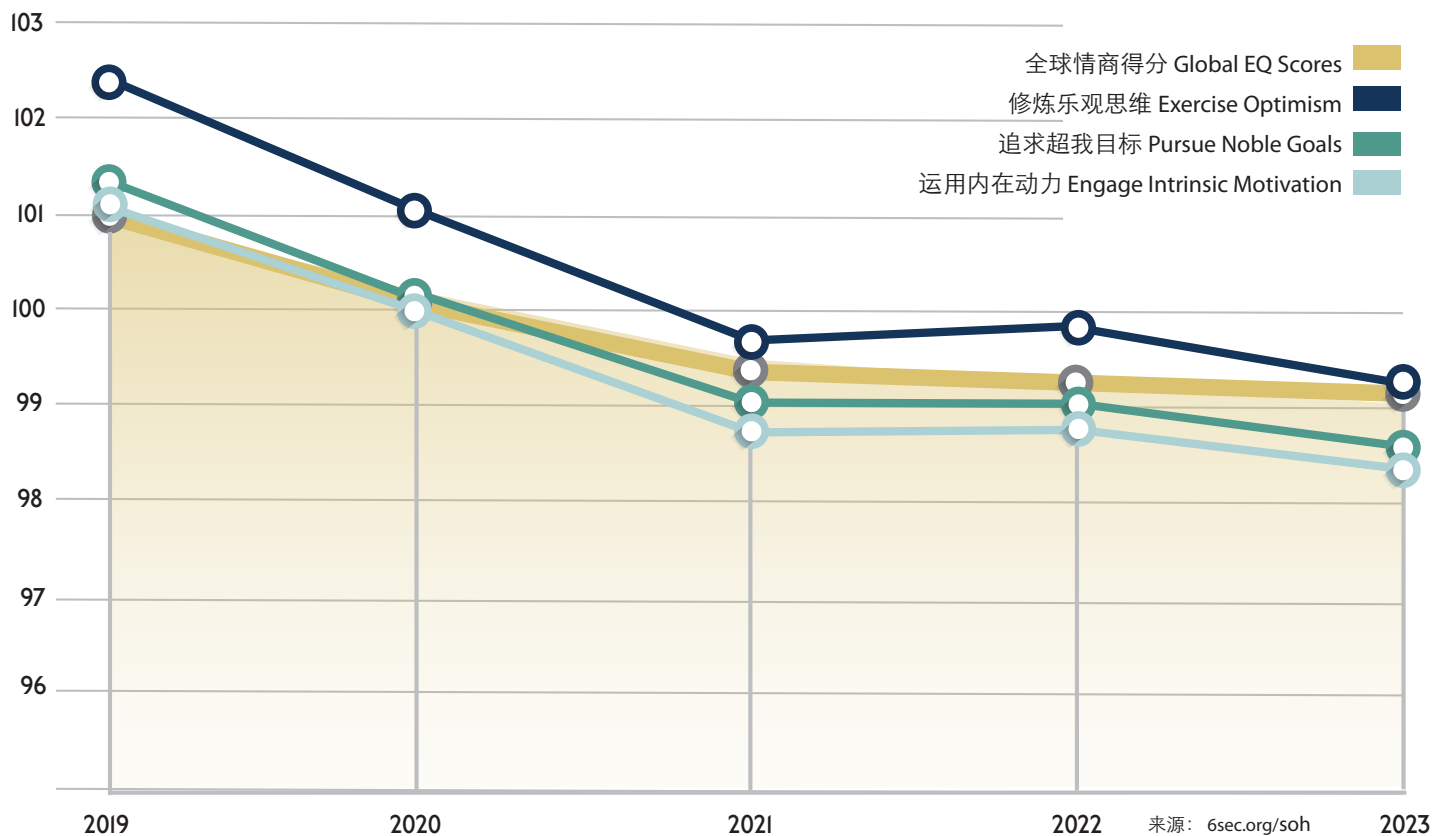
结果如何呢？职业倦怠程度居高不下，这是一种因过度和长期压力而导致的情感、身体和精神疲惫状态。当你感到不堪重负、情绪低落、无法满足持续不断的需求时，就会出现这种情况。仔细观察情商数据，就会发现一个清晰的故事：自 2019 年至 2021 年的两年时间里，人们的精力消耗殆尽，并引发了倦怠的流行。在 2022 年趋于稳定后，“驱动力组合”得分在 2023 年创下历史新低。

¹ State of the Global Workplace: 2023 Edition. (2023) Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

² State of the Global Workplace: 2022 Edition. (2022) Gallup. <https://www.cca-global.com/content/latest/article/2023/05/state-of-the-global-workplace-2022-report-346/>

职业倦怠指标持续恶化

2019-2023 年全球情商和“驱动力组合”得分



二、情感衰退期

在上图中，全球情商得分（黄色）自 2019 年以来持续下降。与职业倦怠密切相关的三项情商能力在 2020 - 2021 年间急剧下降。随后趋于平稳，2022 - 2023 年再次下降。

6 秒钟通过研究“驱动力组合”的三项情商能力（修炼乐观思维、运用内在动力和追求超我目标）来衡量职业倦怠。我们之所以将这三者统称为“驱动力组合”，是因为它们与帮助我们向前迈进息息相关。“驱动力组合”是一种未来导向，或者说是一种我们可以在短期和长期内让事情变得更好的感觉，并且有能量去实现它。“驱动力组合”的反面是无助和虚无主义。而“驱动力组合”分数的下降则是职场内外职业倦怠的信号。

越来越多的证据支持这一结论，即世界正面临着职业倦怠流行病。德勤对美国不同行业的 1,000 名全职员工进行的一项调查显示，77% 以上的人在目前的工作中出现过职业倦怠现象。微软的《工作倾向》报告发现，超过半数的经理人(53%)表示在工作中感到疲惫不堪。¹ 这一数据应该为企业领导者、人力资源领导者、政策制定者以及其它任何关心员工发展的人敲响警钟：是时候重新投资于职场心理和情绪健康了。

企业无法满足员工对 改善职场幸福感 (Wellbeing) 的需求

另一个值得注意的趋势是，自 2019 年以来，员工对更大程度的平衡和幸福感(Wellbeing)的渴望大幅提升，而实际情况却是急剧下降。微软的《工作趋势》报告发现² 超过半数员工(53%)表示，与疫情前相比，他们更倾向于将健康和幸福感(Wellbeing)放在工作的首位，尤其是父母(55%)和女性(56%)。³ 不幸的是，大多数人的现实情况并非如此。盖洛普公司的数据显示，每 4 名美国员工中，只有不到 1 人强烈地感受到组织关心他们的幸福感(Wellbeing)。这是十多年来的最低比例。⁴

¹ Fisher, J. (2015). Workplace Burnout Survey. Deloitte United States. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>

² Microsoft. (2022, September 22). Hybrid Work Is Just Work. Are We Doing It Wrong? <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work-is-just-work/>

³ Microsoft (2022, March 16). 2022 Work Trend Index: Annual Report. Great Expectations: Making Hybrid Work Work.

⁴ Harter, J. (2022, March 18). Percent Who Feel Employer Cares About Their Wellbeing Plummet. Gallup.

三、Z世代心理健康危机

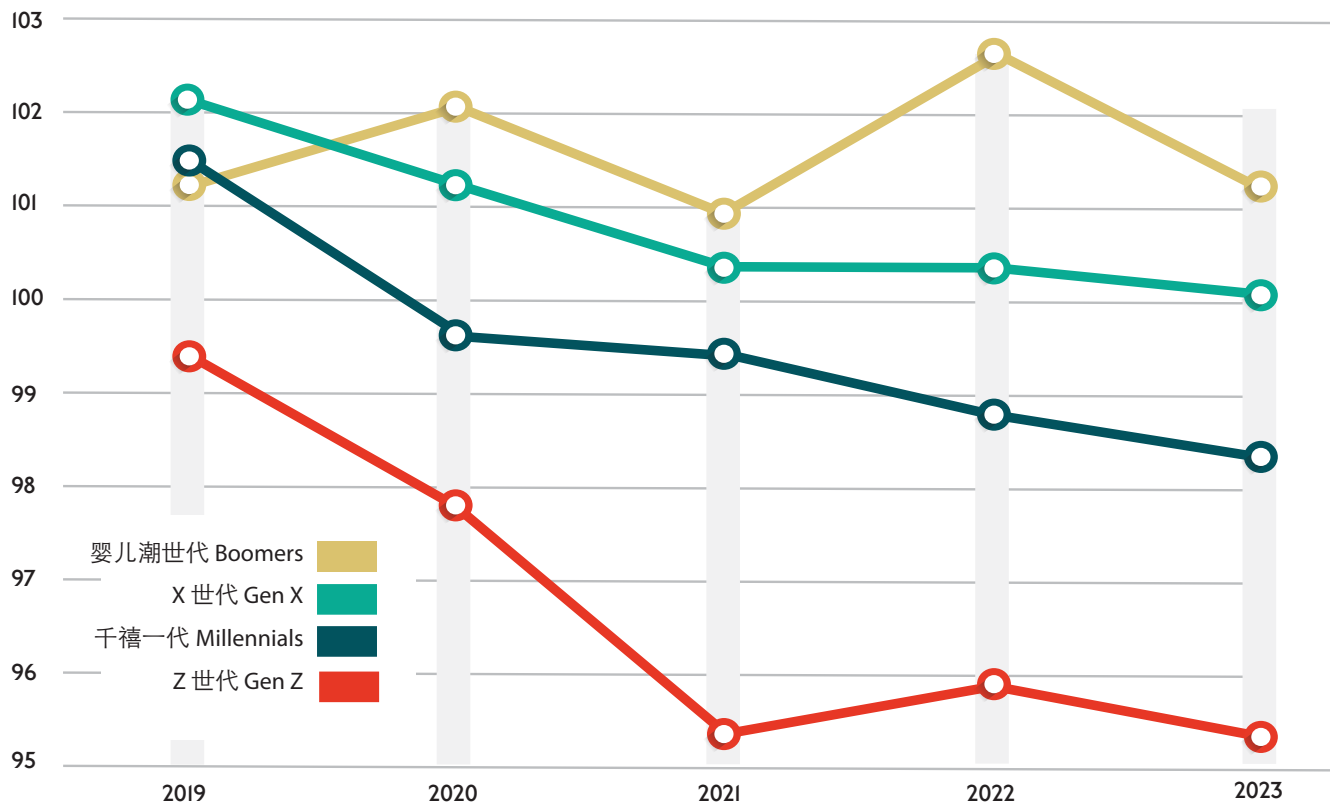
年轻员工的职业倦怠正在激增。我们的数据显示，作为职业倦怠主要驱动因素的情商，存在着明显的代沟。¹ 从历史数据来看，随着年龄的增长，情商会略有上升。但近年来，这一年龄差距急剧扩大。在这份报告中，世代被定义为婴儿潮世代一代(1946 - 1964年出生)、X世代(1965 - 1979年出生)、千禧一代(1980 - 1994年出生)以及Z世代(1995 - 2009年出生)。

与老一代人相比，年轻人的情商要低得多，职业倦怠率也要高得多。这对生产率和人才保留构成威胁。作为高层领导，我们必须解决最年轻一代人才日益严重的职业倦怠危机。通过情商培训和支持，我们可以扭转这些令人担忧的趋势。投资于我们最年轻一代员工的幸福感(Wellbeing)，这将带来更高的敬业度、绩效和忠诚度。今天的现实并非如此，尤其是对年轻人而言。下图中的“驱动力组合”部分主要是按代际划分的职业倦怠情况。

¹ Fariselli, L., Freedman, J., Ghini, M., & Valentini, F. (2008, February 5). Stress, Emotional Intelligence, and Performance. Six Seconds.

Z世代比上一代人更容易产生职业倦怠

2019-2023 年全球“驱动力组合”（按世代划分）



来源: 6sec.org/soh

三、Z世代心理健康危机

越来越多的证据表明，年轻人，尤其是 Z 世代存在着心理和情绪健康危机，而孤独和社会隔离则加剧了这一危机。¹ 自 2018 年至 2019 年，几乎每项情商能力分数均有所上升，但自疫情开始以后，该年龄组的情商能力在统计学上出现显著大幅下降。²

通俗来说就是，年轻人做以下事情的能力会在下降：

命名并理解感受、识别反复出现的思维或行为模式、权衡利弊后做决策、驾驭感受、以有意义的价值观作为动力、看到新的可能性、与他人产生共鸣、感到自己与更远大的意义相连。

¹ Mental health of adolescents (2021) World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

² Between 2019-2023, the Generation Z group (M = 94.81, SD = 11.96) relative to all other generation groups (M = 99.24, SD = 11.54) had a statistically significantly lower average Drive Strand score $t(3214.9) = -18.33, p < 0.001$.

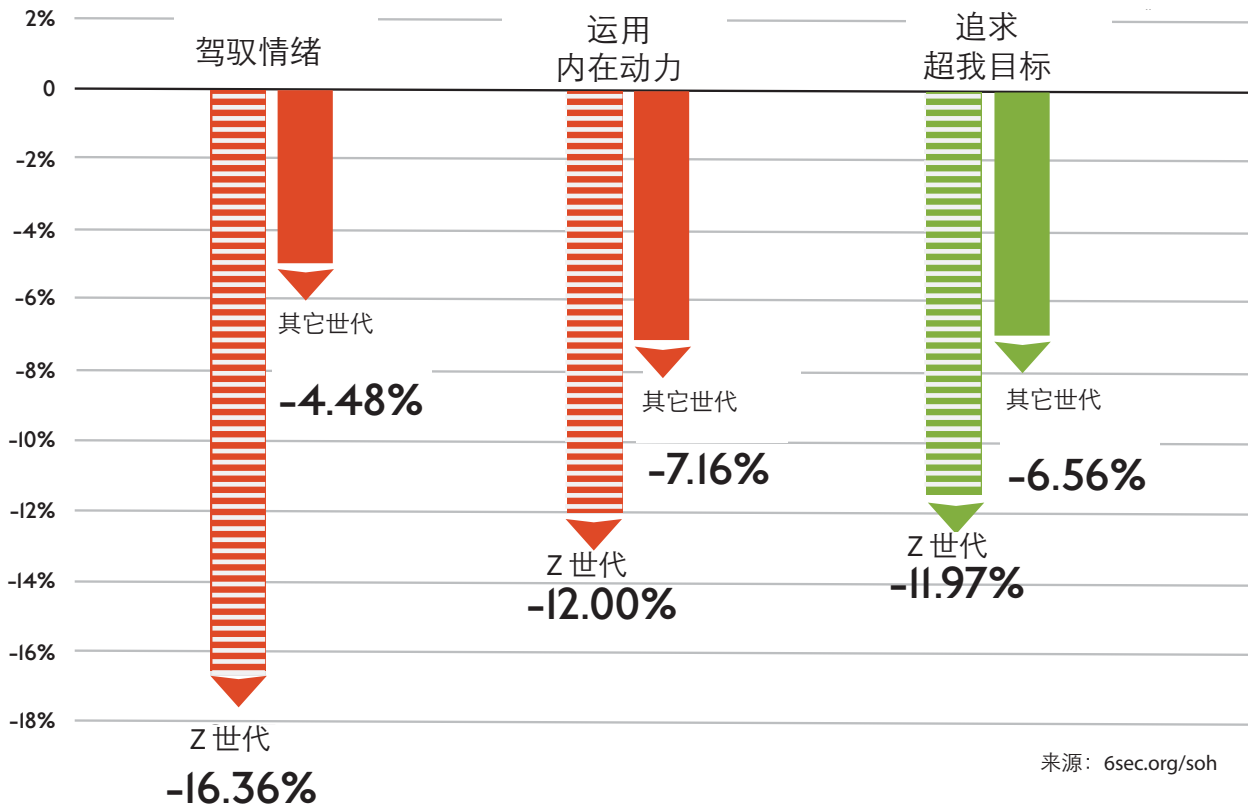
以下是 Z 世代下降幅度最大的三项情商能力：

- 驾驭情绪(Navigate Emotions): 将情绪作为一种战略资源加以运用的能力。
- 追求超我目标(Pursue Noble Goals): 与愿景和意义相连接的能力。
- 运动内在动力(Engage Intrinsic Motivation): 发掘内在动机并采取行动的能力。

如前所述，这三项能力中的两项属于“驱动力组合”（在第14,18和19页均有提到）。请看下图：

Z世代情感衰退的速度超过了其它世代

2019-2023 年Z世代下降幅度最大的3项情商能力



三、Z 世代心理健康危机

运用情商与 Z 世代有效协作

与其它世代相比，Z 世代在“驱动力组合”中的两项能力（即运用内在动力和追求超我目标）的下降程度大约是其它世代的两倍。对于 Z 世代来说，“驾驭情绪”得分的下降幅度是其它世代的三倍多，这表明，将情绪作为一种具有洞察力的资源加以利用是一项重大挑战。Z 世代的职业倦怠风险增加，因此亟需以新的方式为年轻员工提供支持：

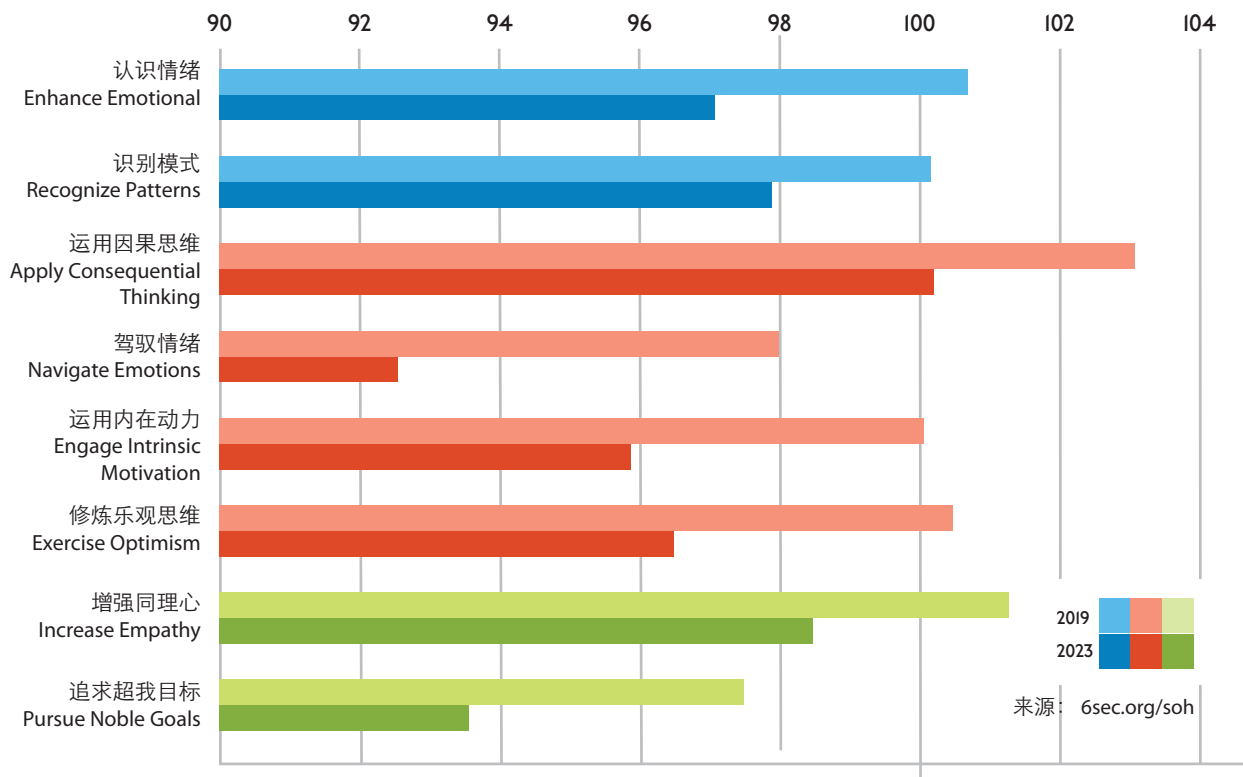
· 驾驭情绪(Navigate Emotions): 员工能够用情商和减少痛苦的能力指导他们的管理者。若希望 Z 世代团队成员在职场中做出有效贡献，应将心理安全视为当务之急。

· 追求超我目标(Pursue Noble Goals): 工作场所需要让意义看得见、摸得着，即使对初级员工也是如此。仅仅在墙上贴一张愿景海报是不够的，组织的价值观需要得到体现和持续贯彻，这样员工才能看到并感受到日常工作与长期意义之间的联系。

· 运用内在动力(Engage Intrinsic Motivation): 以对价值观和有意义工作的承诺，取代注重外在的“胡萝卜加大棒”的做法。尤其是对 Z 世代，但也包括所有员工，如今人们不太可能“仅仅因为被要求”而自我激励。过分强调遵纪守法会加剧员工的脱离感。

Z 世代因情商分数下降而挣扎

2019 及 2023 年 Z 世代情商能力得分



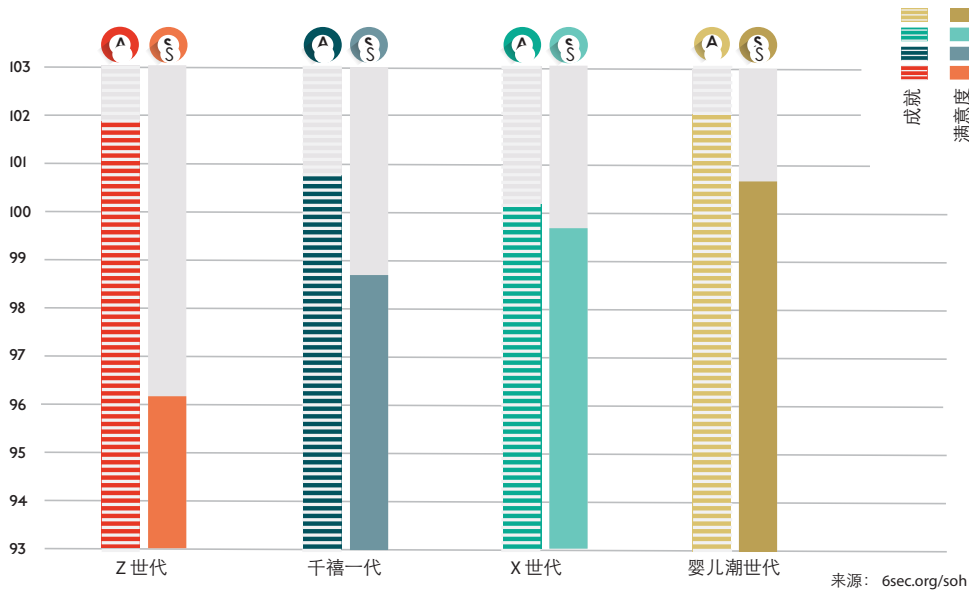
三、Z世代心理健康危机

Z世代是成就卓著的一代人，他们具有竞争精神，渴望证明自己。超过半数(53.7%)的Z世代在满意度方面得分较低。

如下图所示，这表明他们面临脱节和倦怠的高风险，高绩效是不可持续的。

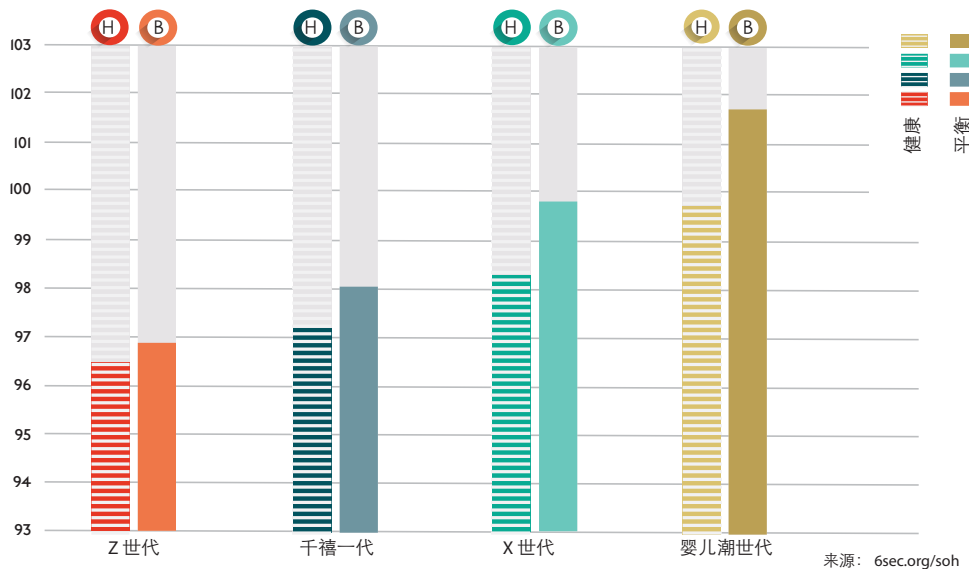
Z世代成就卓著，但满意度得分最低

2019-2023 年按世代划分的成就和满意度程度



Z世代的健康和平衡得分在所有世代中最低

2019-2023 按世代划分的健康与平衡程度



三、Z 世代心理健康危机

Z 世代的情商能力倾向

Z 世代管理情绪和做出决策的方式与其他几代人不同。我们通过观察他们的情商能力的倾向来进一步调查这一点。平衡是 6 秒钟情商模型的一个关键目标¹ - 如果某些方面强弱悬殊较大，就很难顺利地运用情商能力。

以下这四张情商能力倾向图分别说明了 6 秒钟情商模型（见第 7 页）中两个能力概念之间的平衡。与其他世代相比，Z 世代表现出一种独特的混合特征。

¹ Freedman, J. (2019). At the heart of leadership: How to get results with emotional intelligence (4th ed.). Six Seconds.

“我们已经进入了以低幸福感(Wellbeing)和高职业倦怠为特征的情感衰退期”。

— 2024 年《心灵状态》

三、 Z 世代心理健康危机

风险倾向 Risk ORIENTATION

Z 世代比上一代人更谨慎

本图比较了“运用因果思维”和“修炼乐观思维”的能力。左侧代表谨慎地关注风险，而不是寻找机会。

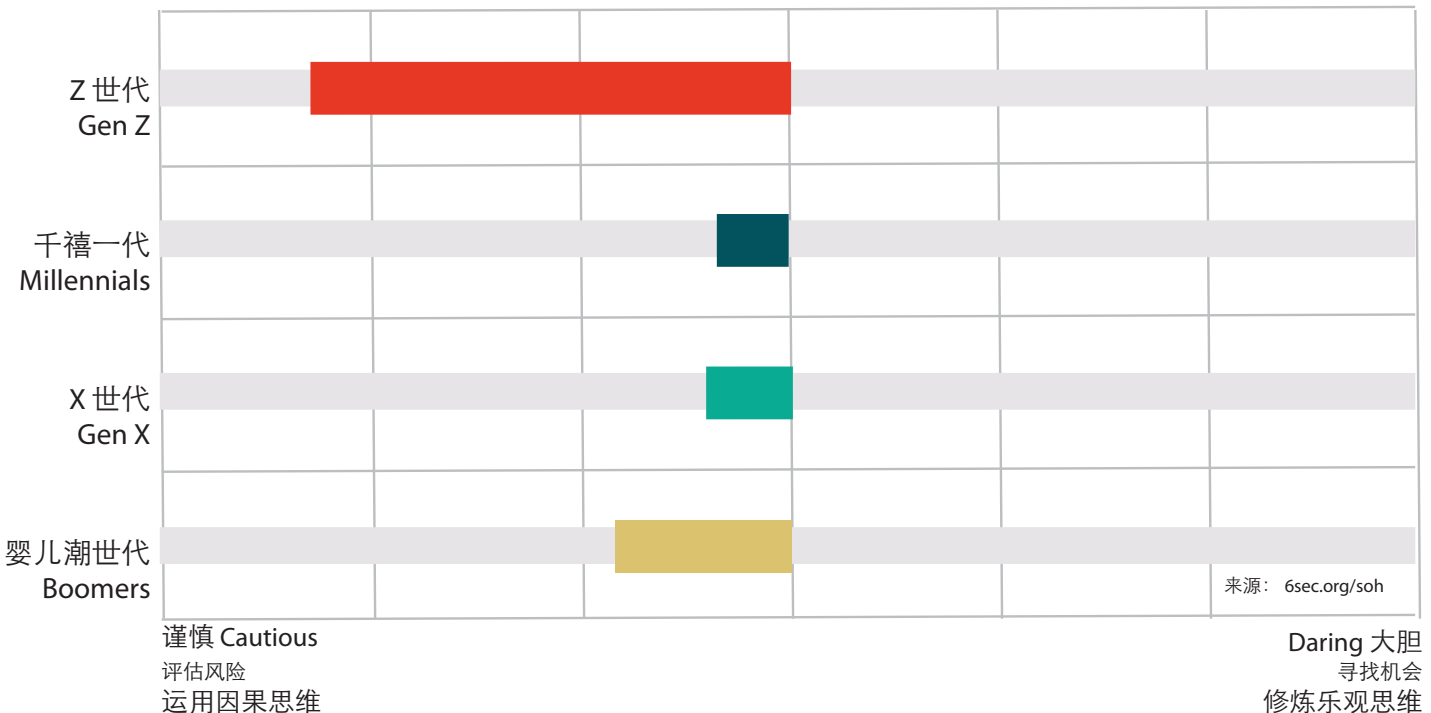
“风险倾向”分析表明，Z 世代的风险评估得分较高，表明他们比其它世代更加谨慎。在极端的情况下，这可能会被称为焦虑，也可能导致他们缺乏尝试。这似乎有悖常理，因为从生物学角度看，年轻人更倾向于冒险。研究气候焦虑的斯坦福大学学者布里特·雷博士将年轻人对气候变化

和其它挑战所带来的生存威胁的反应称为“元恐惧”。¹

在工作场所，这可能导致 Z 世代成员认为老一代人忽视风险或愚蠢。老一代人可能会认为 Z 世代成员过于谨慎，或者不愿意尝试新事物。我们在 2021 年的“心灵状态”数据中看到了类似倾向，但现在所有世代都进一步转向了“谨慎”。

1 Wray, B. (2022). Generation dread: Finding purpose in an age of climate crisis. Knopf Canada.

Z 世代比其它世代更谨慎
2019-2023 年按世代划分的风险倾向



三、Z世代心理健康危机

情感倾向 EMOTIONAL ORIENTATION

与老一代人相比，Z世代更能平衡自我与他人的关系

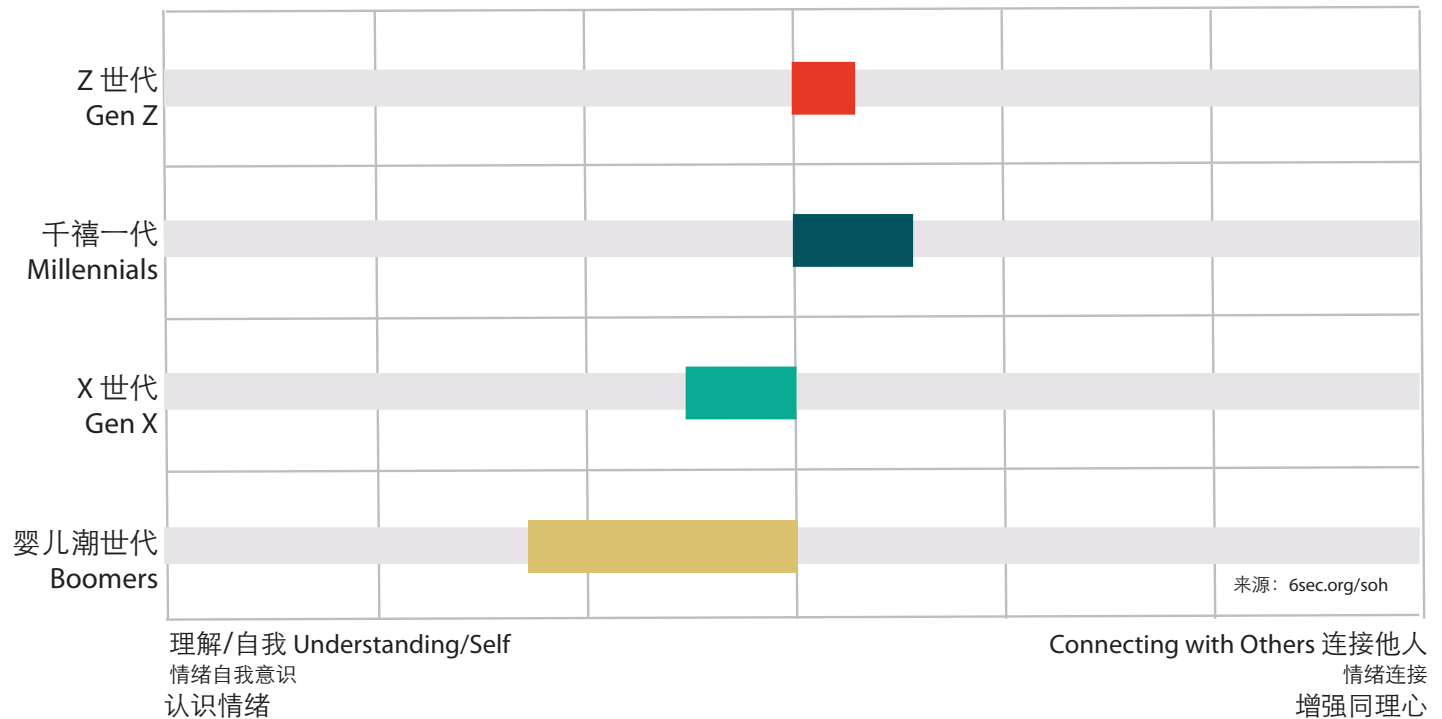
本图比较了“认识情绪”和“增强同理心”两个能力。认识情绪是指留意、命名和理解情感的能力。增强同理心的能力是指有意义地连接和回应情绪的能力。偏左代表情感自我意识和情感连接的得分较高。

情感倾向分析表明，Z世代在自我意识和同理心之间最为平衡。这表明人们有能力以更平衡的方式投入情感。相比之下，“婴儿潮世代”更倾向于关注自己的情绪，这可能会被视为忽视他人的需求。

这对了解工作场所的情感倾向有一定的影响。数据表明，Z世代成员可能会认为老一代人缺乏关爱，这可能会造成沟通不畅和不信任。虽然绝对分数有所变化，但这一倾向与2021年“心灵状态”首次报告的倾向几乎相同。

Z世代在同理心和自我意识之间更为平衡

2019-2023年按世代划分的情感倾向



三、 Z 世代心理健康危机

动机倾向 MOTIVATION ORIENTATION

Z 世代落后的理想主义是年轻一代的非典型表现

动机倾向显示了近期和长期之间的平衡。左侧是“运用内在动力”的能力，代表迅速找到行动能量的能力。这方面的优势往往与务实的决心和内驱力有关。右边是“追求超我目标”，即将你的日常选择与长期的、总体的意义感连接起来。具备这种特长的人可能更有远见和面向未来的决心。

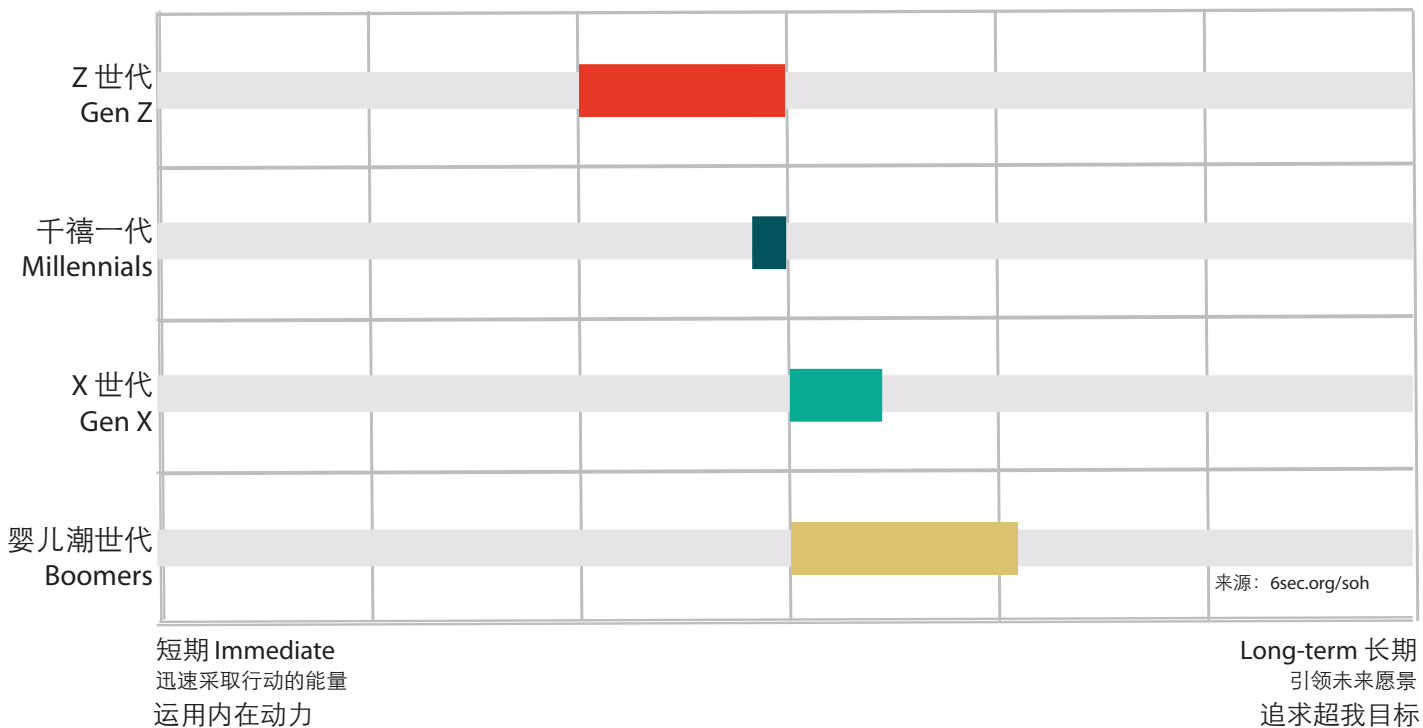
下图显示，从 Z 世代开始，每一代人都在从左到右依次发展。这标志着短期倾向长期倾向的转变。这也可能意味着 Z 世代成员不太会有明确的意义感和/或觉得不太有能力将意义付诸行动。这

可能令人惊讶，因为在人们的刻板印象中，年轻人都是理想主义者。

在工作场所，这些差距可能会导致与激励观念有关的多种问题。Z 世代成员可能会认为老一代人不切实际。老一代人可能会认为 Z 世代成员缺乏远见

Z 世代缺乏明确的意义感，或不善于采取行动

2019-2023 年按世代划分的动机倾向



三、 Z 世代心理健康危机

成果倾向 RESULTS ORIENTATION

Z 世代已准备好采取行动

该图显示了不同年代的人对成果直接和间接倾向之间的平衡。它基于 6 秒钟情商测评对成功要素中“效能”的衡量，其中有两个子要素：

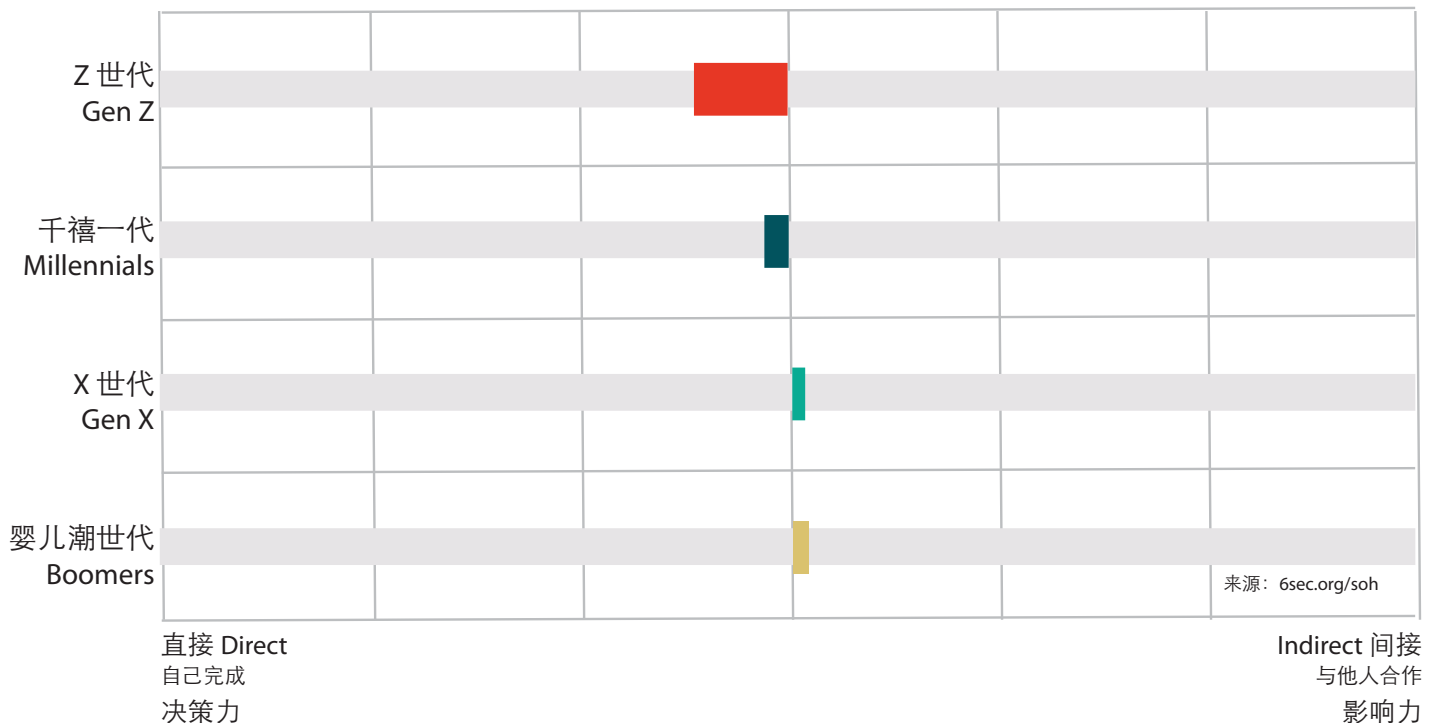
图表左边是“有效性”的“决策”部分，即做出选择以提升成果的能力。其优势体现在自力更生或直接行动。图表右侧是“效能”里的“影响力”。其优势是承诺让他人参与进来，并通过他人间接地开展工作才能取得成效。

在 2024 年《心灵状态》报告分析中，我们可以看到各代人从左往右移动的倾向，Z 世代更倾向于直接行动（决策），而老一代人则更倾向于间接行动（影响）。这可能意味着年轻一代希望采取行动，也可能意味着他们认为自己缺乏影响力。

这对工作场所有着重要的影响。X 世代和“婴儿潮世代”对影响力略有偏好，这表明这些成员希望通过与他人的互动来提高效能。他们可能会赞赏 Z 世代以直接行动为导向，也可能会想，为什么 Z 世代成员不去建立影响力呢？同时，Z 世代成员如果无法施加影响，就会产生无力感。

Z 世代强烈倾向于独自采取行动以取得成果

2019-2023 年按世代划分的成果倾向水平



四、后疫情时代的性别差距

有关女性情商和成功要素的数据为情商分数的整体下降提供了一个充满希望的、鲜明的对比，但也有一些重要的注意事项。截至 2023 年，男性的平均情商和成功要素得分持续下降，而女性则出现反弹并趋于稳定。全球的心理和情绪健康在经历了几年的动荡之后，女性正引领着情感衰退的复苏。

注：目前，我们还没有非二元人群的统计样本，因此无法在本报告中体现他/她们的得分。

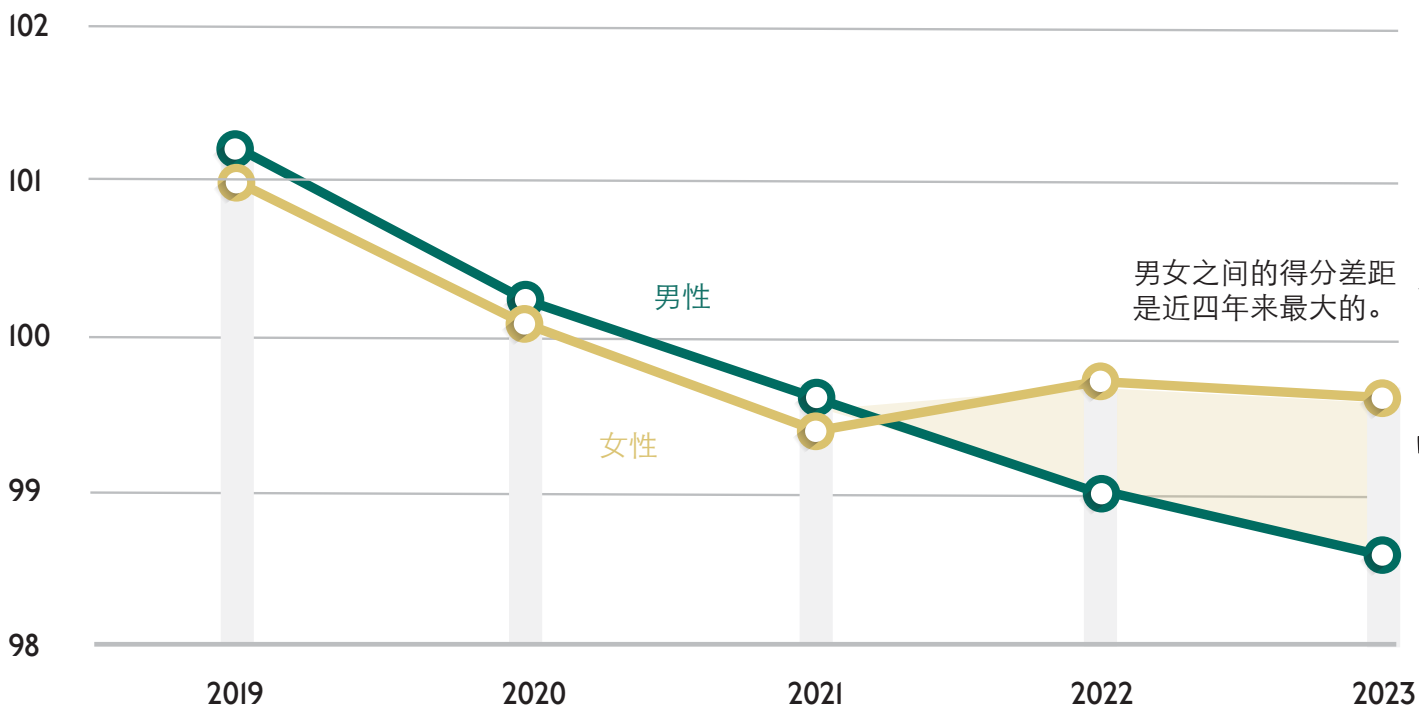
女性的情商能力在疫情后有所回升并趋于稳定

自 2019 年至 2021 年，男、女两性的平均情商得分均有所下降。自 2021 年以来，女性的情商分数略有回升，而男性的分数则持续急剧下降，令人担忧。

基于 6 秒钟情商模型衡量出八项情商能力的得分。自 2021 年至 2023 年，女性在八项能力中的六项得分有所上升，而男性在所有八项能力中的得分均有所下降。

2023 年情商的性别差距拉大

2019-2023 年按性别划分的全球情商得分



来源：6sec.org/soh

四、性别差异

女性的幸福感(Wellbeing)

成功要素追踪

除了衡量整体情商和具体的情商能力外，6秒钟情商测评(SEI)还包括对成功要素的衡量，包括人际关系、效能、生活质量和幸福感(Wellbeing)。¹自2021年至2023年，女性在人际关系、效能和生活质量方面的平均得分均有所提高，这些令人鼓舞的数据提供了越来越多的证据，表明女性正在引领后疫情时代的复苏。

在经历了疫情期间的巨大冲击后，美国女性劳动力参与率在2023年创30年新高。根据美国进步中心(Center for American Progress)的数据，如今参加工作的女性人数比以往任何时候都多。²

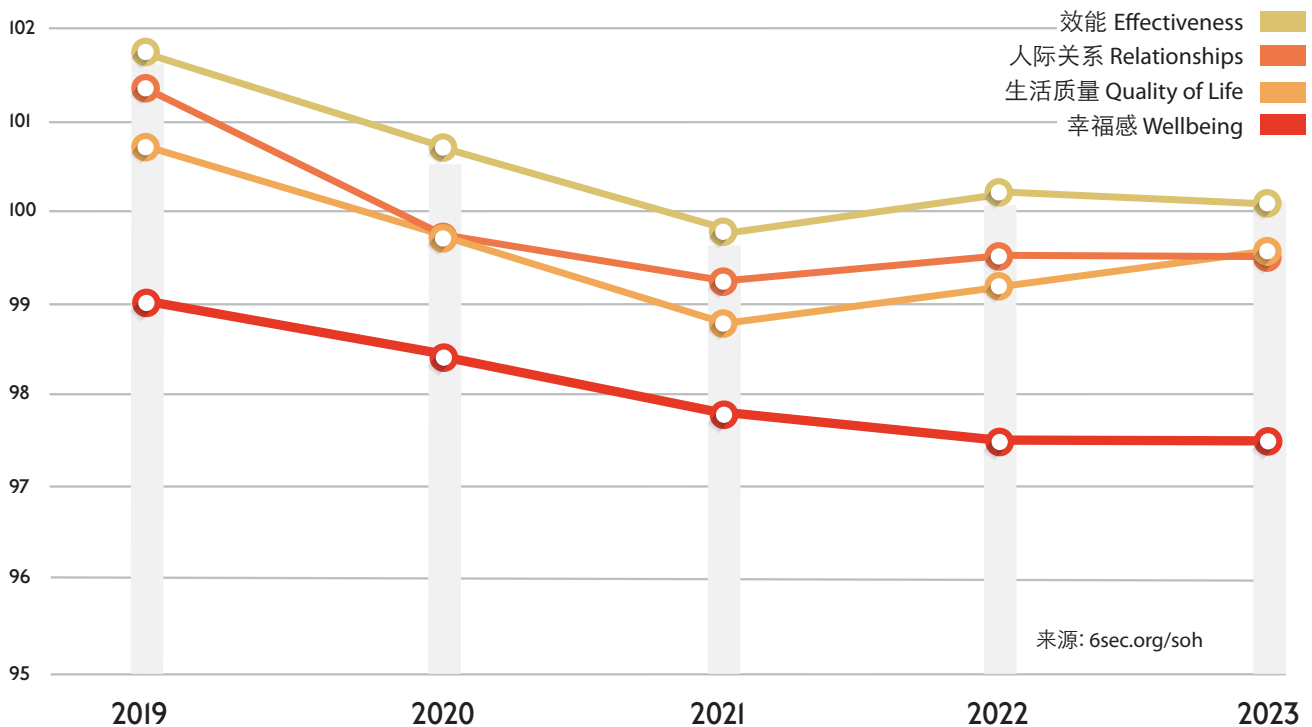
请看两个相关的背景数据：

1 Freedman, J., & Fariselli, L. (2016). White Paper: Emotional Intelligence and Success. 2nd Edition. <https://www.6seconds.org/2019/03/12/white-paper-emotional-intelligence-and-success/>

2 Almeida, B., & Salas-Betsch, B. (2023, February 6). Fact Sheet: The State of Women in the Labor Market in 2023. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/article/fact-sheet-the-state-of-women-in-the-labor-market-in-2023/>

女性的幸福感得分下降，而其它成功要素则有所改善或趋于稳定

2019-2023年女性成功要素得分



四、性别差异

根据美国劳工统计局 (US Bureau of Labor Statistics) 的数据，尽管女性仍比男性承担着更重的育儿责任，但自 2018 年以来，这一差距已大幅缩小。³

总的来说，女性的平均倾向是积极的：更好的人际关系、更平等的责任、更多的工作岗位和更高的工作效能。然而，有一点需要注意：虽然全球女性的其它三个成功要素均有所上升，但在 2021 - 2022 年期间，女性的幸福感(Wellbeing)却有所下降。这表明，虽然女性引领着后疫情时代的复苏，但她们仍背负着难以承受的负担。

最终的结果是，女性的幸福感(Wellbeing)受到损害，导致职业倦怠流行，并且女性的职业倦怠率远高于男性。在疫情期间，男女之间的这种“职业倦怠差距”翻了一番。⁴ 在我们的研究中，女性的幸福感(Wellbeing)得分自 2021 年至 2023 年下降了 0.9%，自 2019 年以来下降了 4.4%（自 2018 年以来下降了 5.5%）。⁵

“自 2019 年以来，女性的幸福感(Wellbeing)指数下降了 4.4%”。

— 2024 年《心灵状态》

“很明显，男性经常无法得到茁壮成长所需的社会支持或情感能力”。

— 2024 年《心灵状态》

3 Gilbert, C., Amenabar, T., Zakharenko, H., & Bever, L. (2023, June 22). Remote work appears to be here to stay, especially for women. Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/wellness/2023/06/22/remote-work-family-socialization-time-use/>

4 Saad, L., Agrawal, S., Wigert, B. (2021, December 27). Gender Gap in Worker Burnout Widened Amid the Pandemic. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/358349/gender-gap-worker-burnout-widened-amid-pandemic.aspx>

5 2023 年样本组中女性幸福感(Wellbeing)得分 (M = 97.51, SD = 11.73) 与 2019 年样本组中女性幸福感(Wellbeing)得分 (M = 98.97, SD = 11.59) 相比，其平均值在统计上明显较低。t(4989.6) = 4.66, 95% CI [0.85, 2.08], p < 0.001。

四、性别差异

男性成功要素得分

持续下降

研究表明，男性在心理和情感上都在苦苦挣扎。疫情加剧了现有的孤独和社会隔离问题。约有15%的男性表示他们没有挚友——与1990年(3%)相比增加了五倍。尽管社会隔离问题影响着所有性别的人，但研究表明，它对男性的影响尤为严重。¹

缺乏社会支持是导致幸福感(Wellbeing)和生活满意度低下的一个因素，有时甚至会造成悲剧性后果。例如，每四例“绝望死亡”(自杀或吸毒过量)中，就有近三例是男性。很明显，男性经常

¹ Cox, D. (2021, June 29). Men's Social Circles are Shrinking. The Survey Center on American Life. <https://www.americansurvey-center.org/why-mens-social-circles-are-shrinking/>

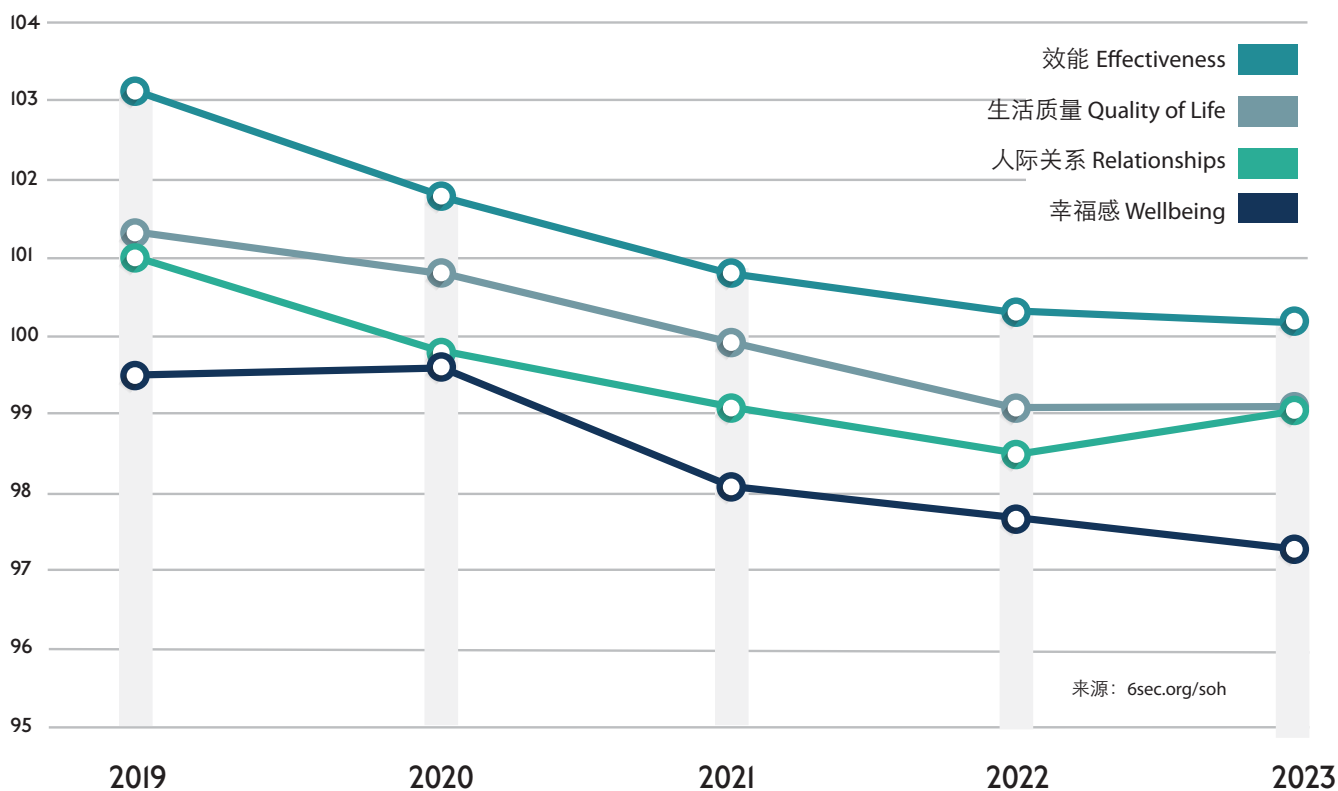
无法得到他们茁壮成长所需的社会支持或情感能力。²

自2019年至2023年，男性所有成功要素的得分均有所下降：

² Case A, Deaton A. Mortality and morbidity in the 21st century. Brookings Pap Econ Act. 2017 Spring;2017:397-476. doi: 10.1353/eca.2017.0005. PMID: 29033460; PMCID: PMC5640267.

男性的人际关系得分是唯一没有下降的成功要素

2019-2023年男性成功要素得分



四、性别差异

一丝好消息是，尽管目前的分数仍低于 2019 年，但自 2022 年至 2023 年，男性的平均人际关系分数有所上升。同样，由于情商与这些结果相关，习得和实践这些能力是减轻负面影响的重要资源。

男性的人际关系： 职业关系重于个人关系

该测评所衡量的人际关系包括两个子要素：人脉（Network，侧重于职业关系）和社群（Community，侧重于个人关系）。如下图所示，全球男性

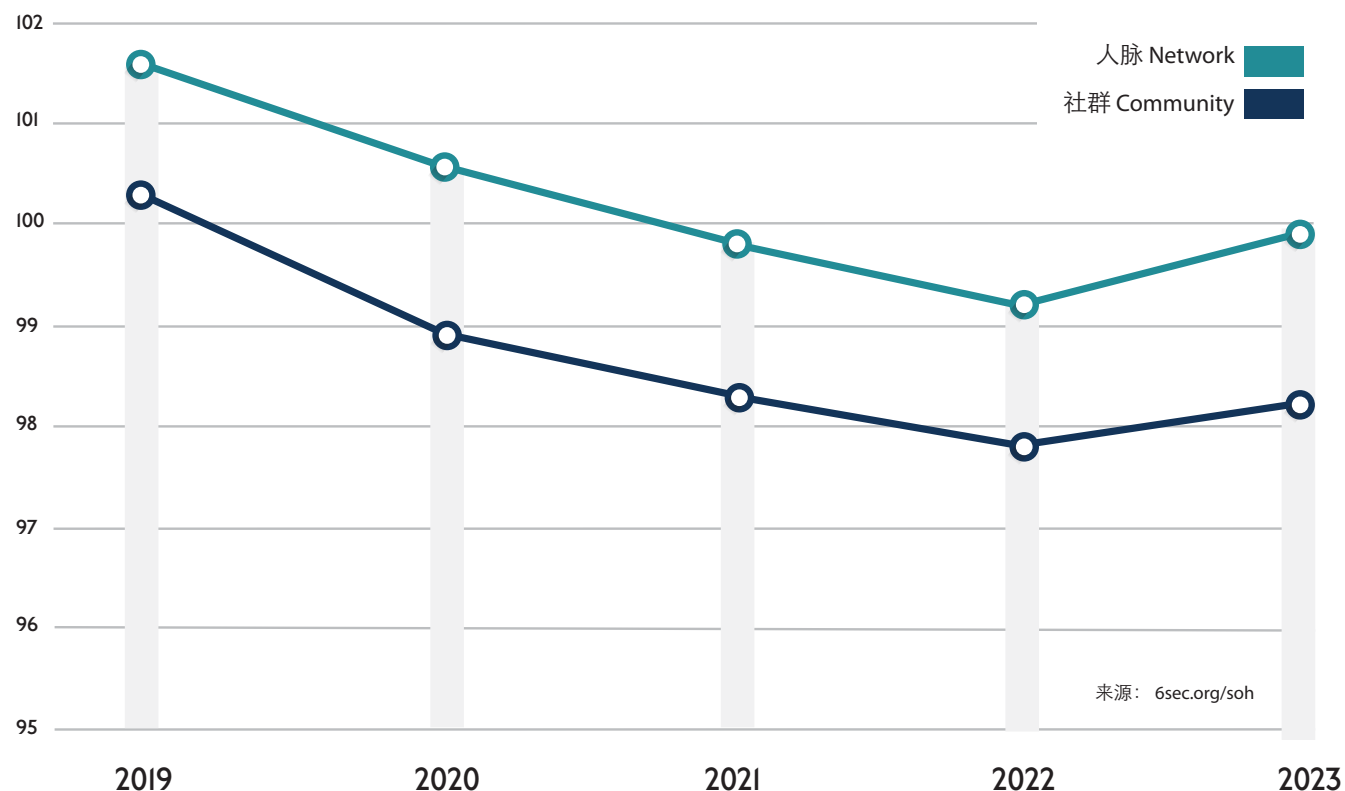
在这两方面的平均得分均有所下降。

人脉(Network)得分从 101.6 分（2019 年）下降到 99.9 分（2023 年），下降了 1.7 分。社群(Community)得分从 100.3 分（2019 年）下降到 98.2 分（2023 年），下降了 2.1 分。

这一差异看似很小，却意味着个人关系比职业关系下降了近 20%。根据上述有关孤独感的数据，这意味着男性所体验的孤独感很可能是由他们工作以外的生活所导致的。

男性职场人脉得分高于个人社群得分

2019-2023 年男性人际关系得分



四、性别差异

女性面对不断变化的职场需求

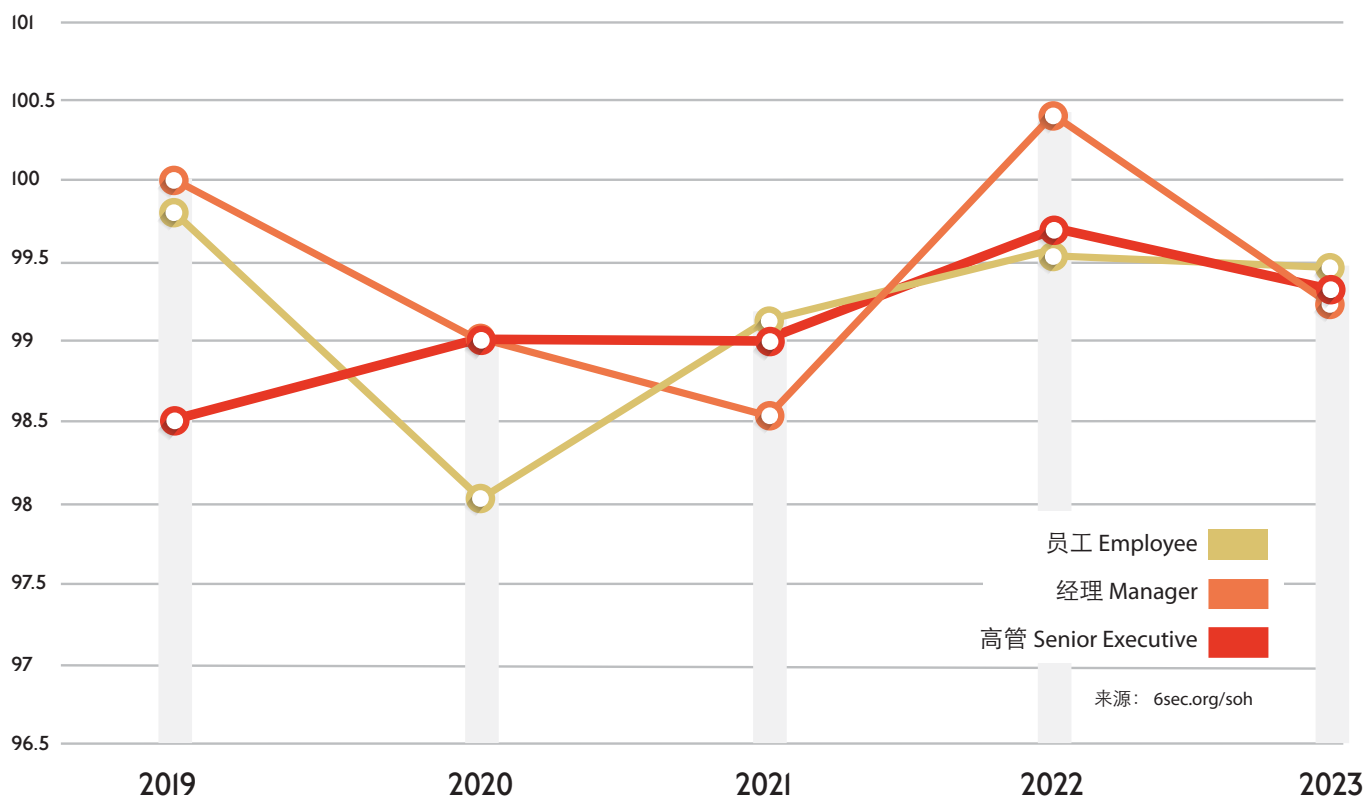
疫情前，在女性高管和同理心方面有一个显著的倾向：虽然情商的各项能力都与职业发展相关，但女性高管在同理心方面的得分较低。¹这可能是由于高层领导需要“看起来强硬”的偏见，以及对同理心优势的误解。

疫情期间，情况发生了一些变化。也许是由于疫情带来的动荡和困扰，2022年，女性中高管的平均同理心得分有所上升。这可能是为了满足不断变化的工作需求。然而，在2023年，女性高级行政人员和管理者的同理心得分有所下降，所有得分重新回到临界值。或许，当企业试图“重启工作”并恢复到疫情前的状态时，同理心又开始下降了。继而可能引发的问题就是工作压力增大和女性幸福感(Wellbeing)下降。特别是考虑到之前报告的与职业倦怠有关的驱动力得分数据。

¹ Freedman, J., Freedman, P., & Procičchiani, T. (2021). State of the Heart: 2021 Edition.

女性领导者的同理心得分变化

2019-2023年按职务级别划分的女性同理心得分



四、性别差异

好消息是，尽管最近有所下降，但女性高管的平均同理心得分仍高于疫情前。

最近的其它研究也证明了这一观点，即女性领导者正逐步成为以人为本的领导者，但却没有因此获得回报。例如，麦肯锡《2022年职场女性》报告发现，与担任类似职位的男性相比，女性管理者在帮助和指导员工方面所提供的支持要更多一些。她们会定期了解情况，帮助员工管理工作量，并提供情绪和后勤支持。总之，员工反映女性对其职业生涯的支持率是男性的两倍。²

无论如何，组织都需要学会如何应对日益复杂的情绪问题。在女性引领从“情感衰退”复苏的过程中，这些同理心能力的转变是一个突出的优势，应该得到支持和鼓励。同时，所有性别的人都需要加强自己的情商能力，以适应新的挑战。

“2019-2021年这两年的巨大压力耗尽了人们的能量储备，引发了职业倦怠的流行”。

— 《心灵状态》

“自2021年至2023年，65%的工作场所的职业倦怠都有所上升”。

— 2024年《心灵状态》

² Coury, S., Huang, J., Kumar, A., Prince, S., Krivkovich, A., & Yee, L. (2022, October 18). Women in the Workplace. McKinsey; McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

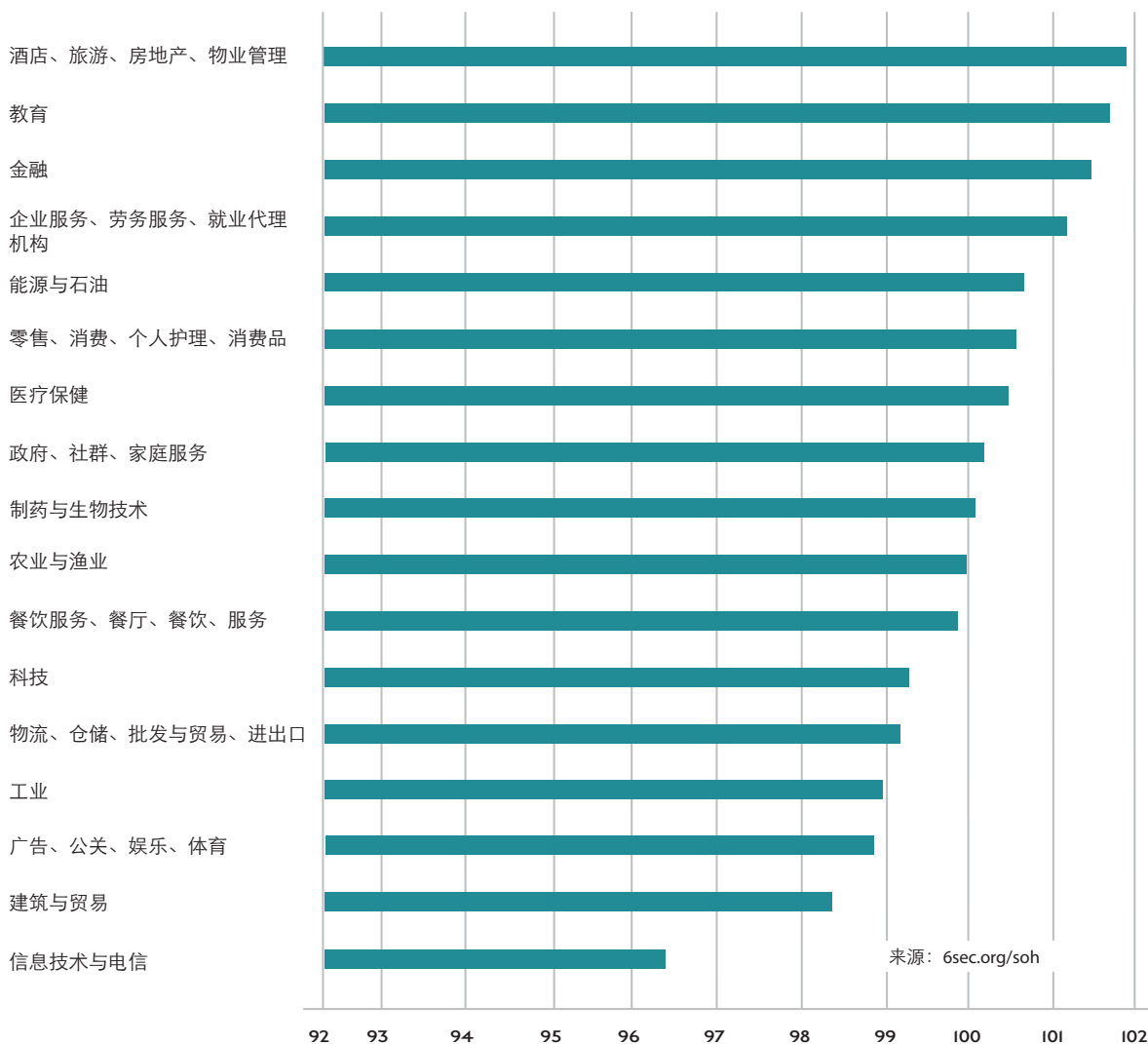
五、后疫情时代，各行业的倦怠差距扩大

你所在工作场所的“氛围”如何？你认为这是你的组织特有的吗？还是你所在的行业或领域有更大的力量在发挥作用？数据显示，后疫情时代的社会情感对不同工作领域的影响差别很大。下图显示了各职场领域的平均情商得分。

这些不同水平的情商与各领域的职业倦怠风险有何关联？在后疫情时代，各个行业的工作场所都面临着急剧的变化，这主要是由于向混合式工作过渡和人工智能的兴起等一系列挑战造成。

不同行业领域的情商得分差距悬殊

2019-2023 年各行业的情商得分



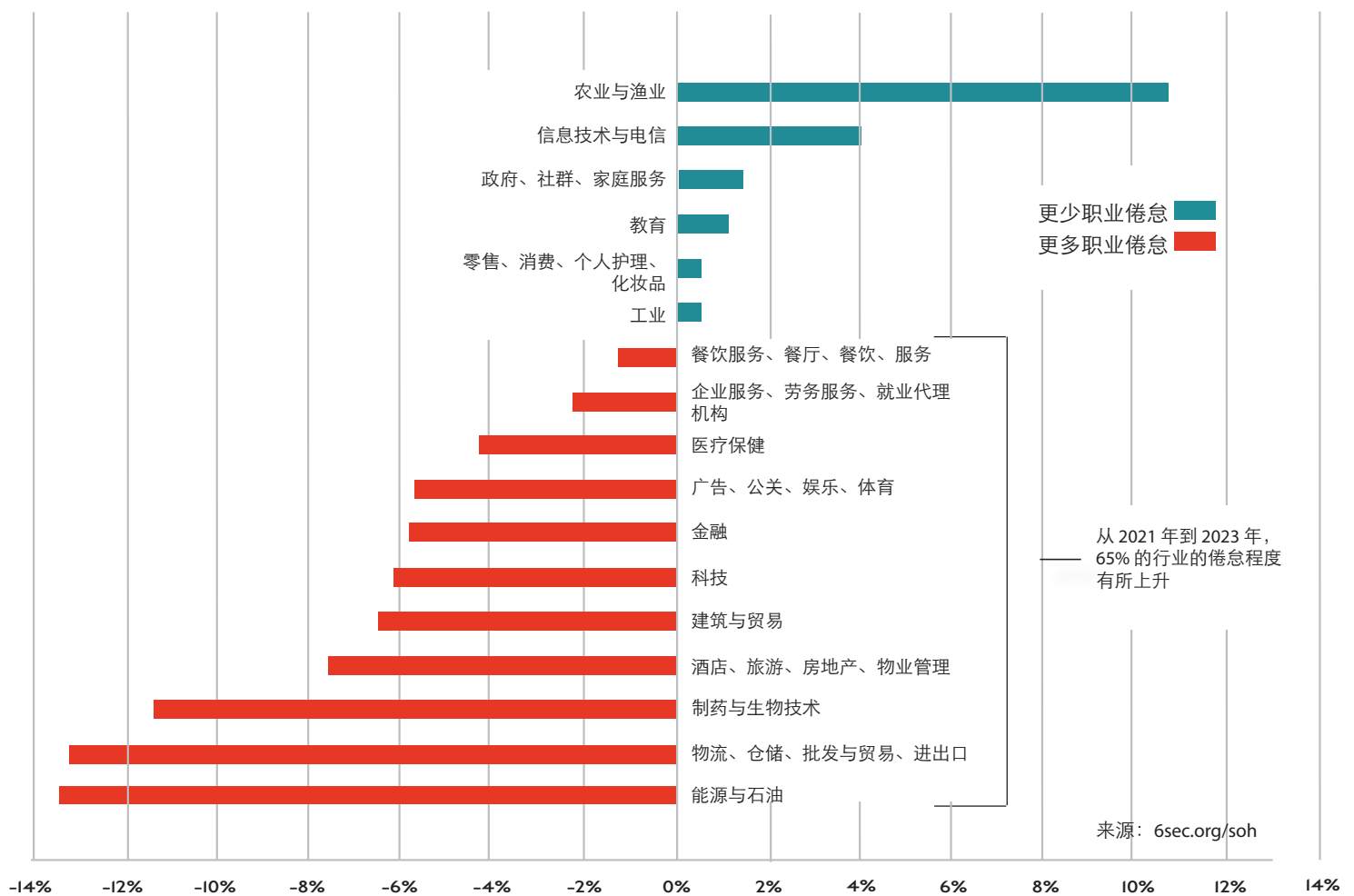
五、职业倦怠差距

自 2021 年至 2023 年，研究中 65% 的不同行业领域的职业倦怠都有所增加，这主要体现在“驱动力”得分的变化上。这些年里，农业和渔业的“驱动力”得分增加了 10.72%，而大多数行业领域都出现了下滑。下滑最大的包括物流、仓储、批发与贸易、进出口等行业，其“驱动力”得分

减少了 13.26%。能源与石油行业表现最差，下跌了 13.42%。

在后疫情时代，大多数行业都面临着更高的职业倦怠率

2021-2023 年按行业划分的“驱动力组合”得分



六、七个地理区域的优势和机遇

世界上哪里的情商最高？最低？你所在区域的最大优势或机遇是什么？

各区域的样本代表了个体的平均值；在每个区域内部，分数的差异很大，因此必须认识这点。尽管如此，这些平均值之间还是存在着显著差异，这表明不同区域在情商发展方面存在着不同的倾向。

2024 年《心灵状态》报告数据库包括七个区域
(按字母顺序排列)：

- 非洲 Africa
- 亚洲 Asia
- 欧洲 Europe
- 拉丁美洲 Latin America
- 中东 Middle East
- 北美 North America
- 大洋洲 Oceania

关于这些区域的定义有许多不同的说法，我们一般采用 [mapsoftheworld.com](https://www.mapsoftheworld.com) 概述的大陆边界。

六、地理区域

第9页介绍的“大脑天赋”因区域不同会有所差异，请参见以下几页。为便于比较各区域的情况，该表显示了近期每个大脑天赋的增减百分比。标有绿色的单元格代表该区域此项大脑天赋得分最高，标有粉色的单元格代表该区域此项大脑天赋得分最低（最高和最低是每个区域的情况，而不是区域之间的比较）。¹

¹ 最高和最低的大脑天赋数是使用2019-2023年数据库（表中以颜色标示）得出的总和。百分比变化来自2021-2023年数据库，以显示疫情恢复期的近期倾向。

每个区域得分最高的3个大脑天赋

每个区域得分最低的3个大脑天赋

大脑天赋分数在疫情后发生了变化

来源：6sec.org/soh

	非洲	亚洲	欧洲	拉丁美洲	中东	北美	大洋洲
数据挖掘	2.55%	7.18%	-2.05%	-3.09%	0.93%	1.70%	1.05%
模型建构	3.95%	7.87%	0.06%	-6.43%	2.15%	1.99%	0.74%
目标优选	1.78%	5.87%	-1.04%	-3.71%	0.84%	0.52%	-0.28%
连接	4.94%	7.06%	1.61%	-2.05%	3.81%	1.64%	2.00%
情感洞察	4.69%	6.74%	1.14%	-2.13%	3.54%	1.78%	1.85%
协作	5.36%	6.18%	3.38%	2.79%	3.79%	2.47%	1.79%
反思	2.94%	6.01%	0.71%	-1.23%	2.23%	0.20%	0.58%
适应力	2.90%	4.81%	1.31%	3.64%	1.68%	1.55%	0.35%
批判性思维	3.12%	7.79%	0.30%	-1.98%	3.09%	2.31%	1.12%
抗挫力	5.67%	9.69%	1.81%	-6.30%	4.45%	3.78%	2.19%
风险承受力	5.52%	6.68%	2.62%	-0.36%	3.22%	3.40%	1.66%
想象力	5.67%	7.08%	2.57%	-2.48%	3.43%	3.24%	1.59%
主动性	4.69%	6.61%	0.32%	1.15%	3.51%	3.65%	1.90%
专注投入	5.17%	7.81%	0.16%	-5.22%	4.08%	3.19%	1.69%
问题解决	3.46%	6.28%	-0.65%	-3.11%	3.00%	2.03%	0.88%
远见	3.39%	7.82%	1.58%	-3.45%	2.89%	1.91%	1.02%
设计	3.57%	9.60%	0.43%	-3.22%	2.43%	2.53%	2.02%
创业精神	5.03%	9.46%	2.47%	-5.48%	3.94%	3.09%	1.87%

六、地理区域

大洋洲

情商总分:

1

2019-2023 年，大洋洲的平均情商在所有区域中排名第一。

优势

大洋洲在“运用因果思维”方面得分最高，这表明其具有很强的暂停和评估决策利弊的能力。

机遇

大洋洲在“驾驭情绪”和“追求超我目标”方面得分最低（并列：99.3分），这表明人们正在开始优先考虑并了解情绪背后蕴含的智慧，以及将情绪与更深层次的意义之间进行连接的重要性。

2019-2023 年排名前三大脑天赋

目标优选 Prioritizing: 决定什么是最重要的，评估各种选择，并根据制约因素考虑最佳结果。

反思 Reflection: 为增强清晰度，暂停、后退并进行评估。

数据挖掘 Data Mining: 了解什么是最重要的，注意蛛丝马迹，见微知著，过滤掉无关紧要的内容。



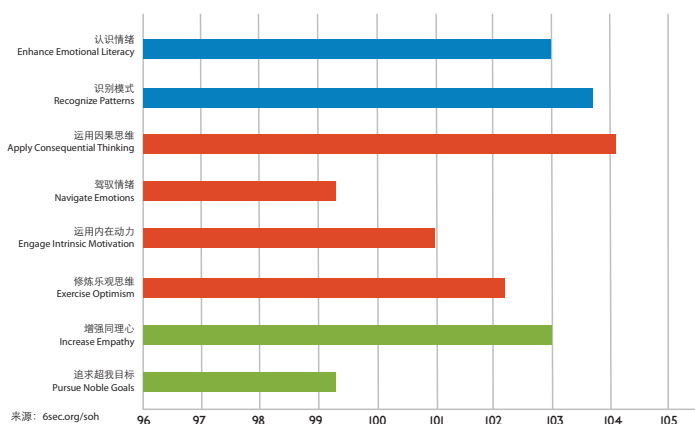
2019-2023 年排名后三大脑天赋

风险承受力 Risk Tolerance: 应对复杂局面，关注未来潜力，掌控情绪能量。

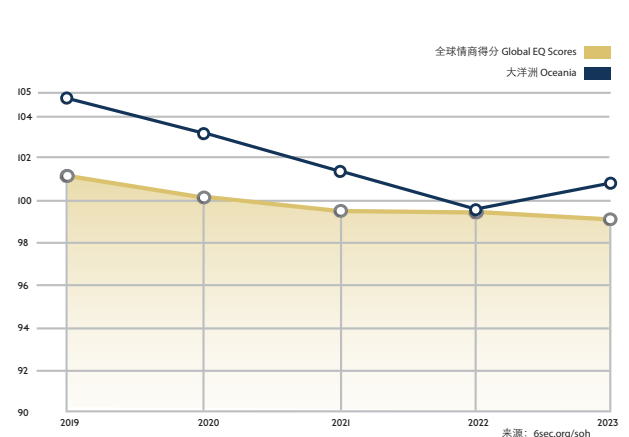
抗挫力 Resilience: 克服障碍，发现机遇，自主解决问题。

想象力 Imagination: 想象未知的世界，将情绪开放与认知清晰融为一体。

大洋洲情商能力得分 2019-2023



大洋洲与全球情商得分比较 2019-2023



六、地理区域

非洲

情商总分：
2019-2023 年，非洲的平均情商在所有区域中
排名第二。

2

优势

在 6 秒钟情商模型的 8 项能力中，非洲有 7 项的得分都高于 100 分的国际平均水平。得分最高的是“追求超我目标”（103.3 分）和“修炼乐观思维”（103 分），这表明非洲人有很强的能力将日常选择与更深层次的意义连接起来，并在面对不利情况或环境时选择积极主动的解决方案。

机遇

该样本组情商能力得分最低的是“驾驭情绪”（95.7分），这可能表明在有意识地运用和引导情绪方面存在潜在障碍。

2019-2023 年排名前三大脑天赋

创业精神 Entrepreneurship: 开辟一条通往愿景的道路，看到未来并找到能量，每天朝着愿景迈进。

远见 Vision: 了解什么是最重要的，并将其作为“北极星”与价值观保持连接。

设计 Design: 明确方向，既考虑长远，也考虑当前现实。



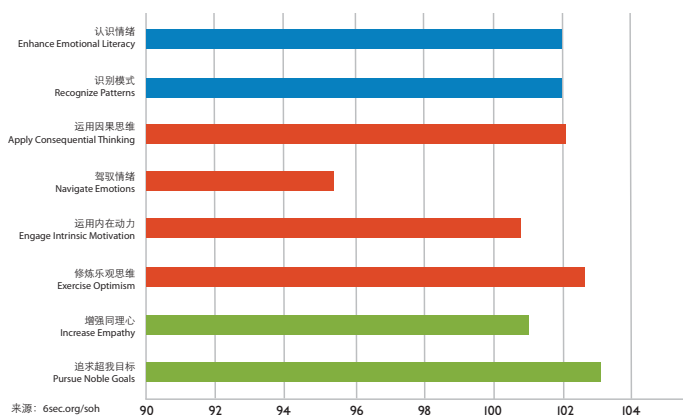
2019-2023 年排名后三大脑天赋

协作 Collaboration: 建立有效的人际关系，平衡多种需求，为人们创造恰当的情绪，让人们保持一致。

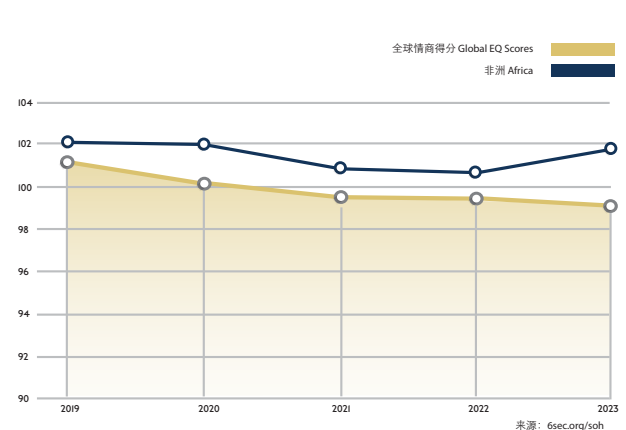
主动性 Proactivity: 在挑战出现之前解决它们，不被动等待，并运用内在动力。

适应性 Adaptability: 转换视角、评估和找到要点，以重新调整新的认识。

非洲情商能力得分 2019-2023



非洲与全球情商得分比较 2019-2023



六、地理区域

北美

情商总分：

3

2019-2023 年，北美的平均情商在所有区域中排名第三。

优势

北美在“识别模式”方面得分最高，表明他们有很强的能力识别各种情况下出现的习惯和典型反应方式。

机遇

北美在“驾驭情绪”方面得分最低，这表明其以建设性方式运用情绪力量的能力正在发展。

2019-2023 年排名前三大脑天赋

目标优选 Prioritizing：决定什么是最重要的，评估各种选择，并根据制约因素考虑最佳结果。

模型建构 Modeling：从现有数据中找出可能的路径。

数据挖掘 Data Mining：了解什么是最重要的，注意蛛丝马迹，见微知著，过滤掉无关紧要的内容。



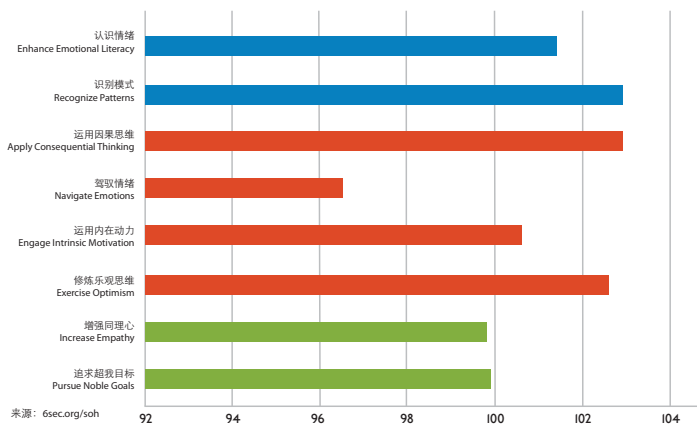
2019-2023 年排名后三大脑天赋

协作 Collaboration：建立有效的人际关系，平衡多种需求，为人们创造恰当的情绪，让人们保持一致。

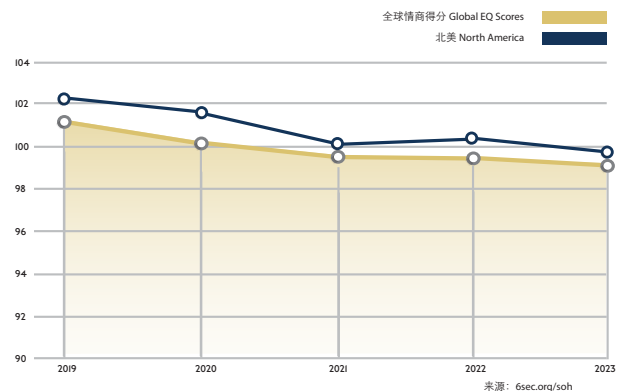
风险承受力 Risk Tolerance：应对复杂局面，关注未来潜力，掌控情绪能量。

适应性 Adaptability：转换视角、评估和找到要点，以重新调整新的认识。

北美情商能力得分 2019-2023



北美与全球情商得分比较 2019-2023



六、地理区域

中东

情商总分：

2019-2023 年，中东的平均情商在所有区域中排名第四。

4

优势

中东的平均情商特征显示，与“驱动力组合”相关的修炼乐观思维、增强同理心、追求超我目标，以及运用因果思维等能力的得分较高，这表明他们有很强的能力朝着意义前进，同时也有能力暂停并适当评估风险。

机遇

驾驭情绪是将情绪波动转变为积极运用情绪的一项基本能力，也是该地区得分最低的能力。

2019-2023 年排名前三大脑天赋

目标优选 Prioritizing: 决定什么是最重要的，评估各种选择，并根据制约因素考虑最佳结果。

远见 Vision: 了解什么是最重要的，并将其作为“北极星”与价值观保持连接。

反思 Reflection: 为增强清晰度，暂停、后退并进行评估。



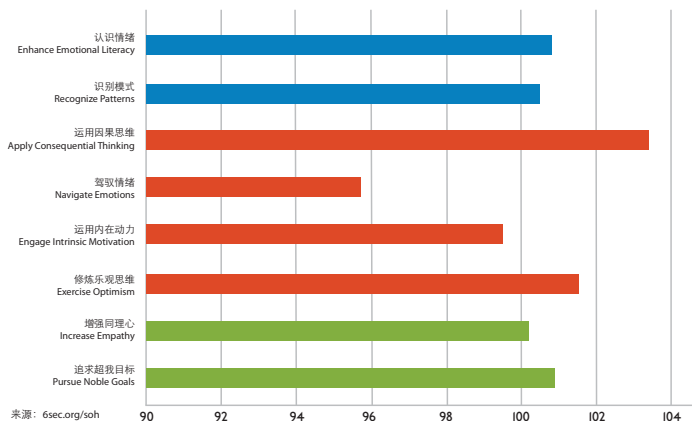
2019-2023 年排名后三大脑天赋

风险承受力 Risk Tolerance: 应对复杂局面，关注未来潜力，掌控情绪能量。

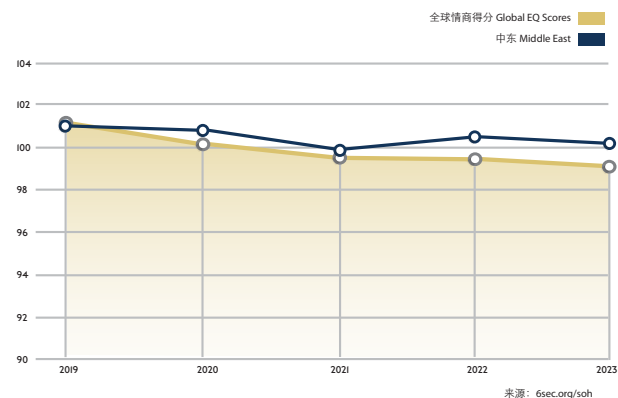
协作 Collaboration: 建立有效的人际关系，平衡多种需求，为人们创造恰当的情绪，让人们保持一致。

主动性 Proactivity: 在挑战出现之前解决它们，不被动等待，并运用内在动力。

中东情商能力得分 2019-2023



中东与全球情商得分比较 2019-2023



六、地理区域

拉丁美洲

情商总分：
2019-2023 年，拉丁美洲的平均情商在所有区域中排名第五。

5

优势

拉丁美洲在“修炼乐观思维”方面得分最高，表明其在展望新的可能性方面具有优势。

机遇

拉丁美洲在“驾驭情绪”（98分）和“增强同理心”（98.1分）方面得分最低，这表明他们在认识自己和他人的感受并做出反应方面可能存在困难。

2019-2023 年排名前三大脑天赋

抗挫力 Resilience: 克服障碍，发现机遇，自主解决问题。

模型建构 Modeling: 从现有数据中找出可能的路径。

创业精神 Entrepreneurship: 创建一条通往愿景的道路，看到未来，并找到能量，并在今天迈出实现愿景的步伐。



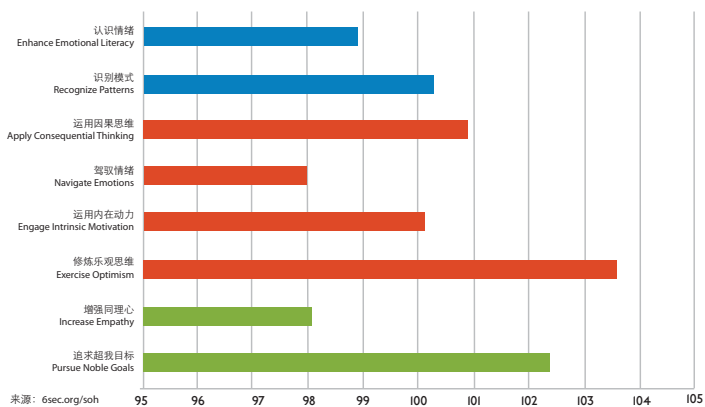
2019-2023 年排名后三大脑天赋

协作 Collaboration: 建立有效的人际关系，平衡多种需求，为人们创造恰当的情绪，让人们保持一致。

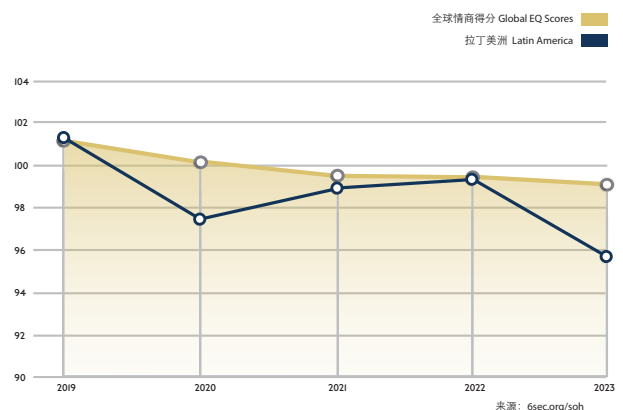
连接 Connection: 建立融洽关系、敞开心扉、像镜子一样回应他人的情绪，并与“人类wifi”保持一致。

情感洞察 Emotional Insight: 了解他人并加强人际关系，能够准确理解情绪并使这些数据具有意义。

拉丁美洲情商能力得分 2019-2023



拉丁美洲与全球情商得分比较 2019-2023



六、地理区域

欧洲

情商总分：
2019-2023 年，欧洲的平均情商在所有区域中
排名第六。



优势

欧洲在“运用内在动力”方面得分最高，表明他们有能力从个人价值而不是外部因素中找到动力。

机遇

在欧洲，情商能力得分最低的是“认识情绪”（98.2分），紧随其后的是“修炼乐观思维”（98.6分）、“运用因果思维”（98.7分）和“追求超我目标”（98.8分）。综合来看，这些能力的低分可能表明其在评估长期选择的机会成本方面存在困难。

2019-2023 年排名前三大脑天赋

主动性 Proactivity: 在挑战出现之前解决它们，不被动等待，并运用内在动力。

问题解决 Problem Solving: 为快速取得成果，既要关注现在，也要关注期望的未来，然后创造出帮助前进的情绪能量。

专注投入 Commitment: 为保持对重要事项的清晰认识，将内在动力与长期愿景连接起来。



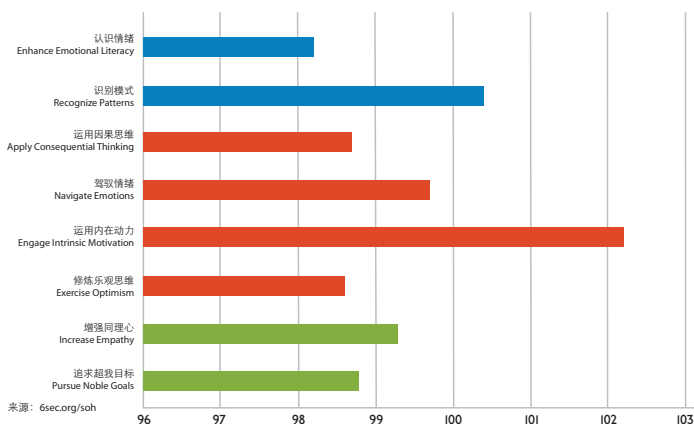
2019-2023 年排名后三大脑天赋

创业精神 Entrepreneurship: 创建一条通往愿景的道路，看到未来，并找到能量，并在今天迈出实现愿景的步伐。

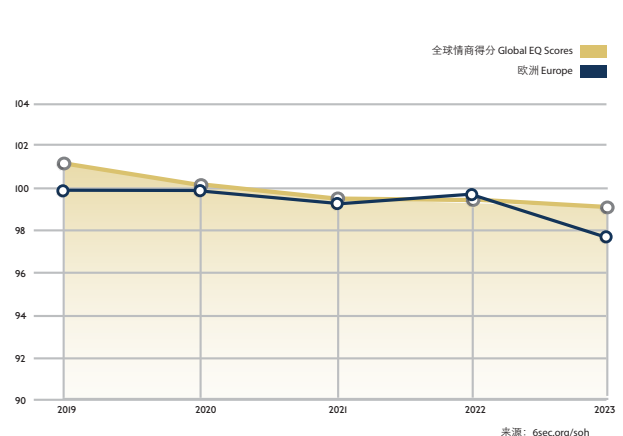
远见 Vision: 了解什么是最重要的，并将其作为“北极星”与价值观保持连接。

情感洞察 Emotional Insight: 了解他人并加强人际关系，能够准确理解情绪并使这些数据具有意义。

欧洲情商能力得分 2019-2023



欧洲与全球情商得分比较 2019-2023



SIX: GEOGRAPHIC REGIONS

亚洲

情商总分：
2019-2023 年，亚洲的平均情商在所有区域中
排名第七。

7

优势

亚洲在“运用因果思维”方面得分最高，这表明亚洲的文化倾向于评估风险。

机遇

亚洲在“运用内在动力”方面得分最低。此外，其它所有能力得分都低于 100 分，这表明该地区特别需要重视发展和实践情商。

2019-2023 年排名前三大脑天赋

反思 Reflection: 为增强清晰度，暂停、后退并进行评估。

适应性 Adaptability: 转换视角、评估和找到要点，以重新调整新的认识。

目标优选 Prioritizing: 决定什么是最重要的，评估各种选择，并根据制约因素考虑最佳结果。



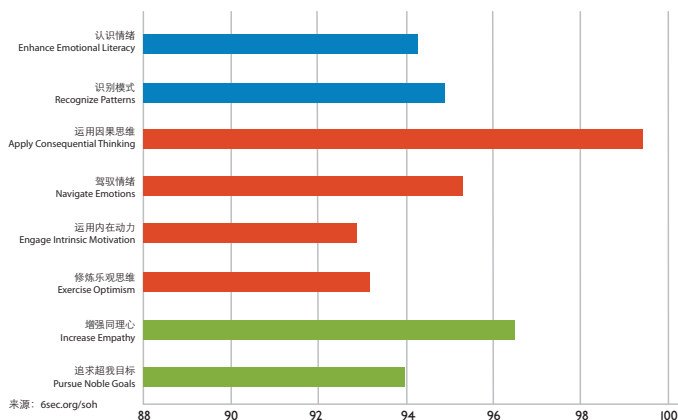
2019-2023 年排名后三大脑天赋

抗挫力 Resilience: 克服障碍，发现机遇，自主解决问题。

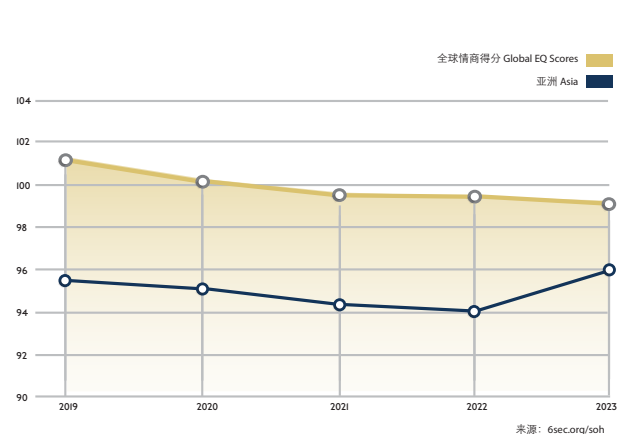
想象力 Imagination: 想象未知的世界，将情绪开放与认知清晰融为一体。

专注投入 Commitment: 为保持对重要事项的清晰认识，将内在动力与长期愿景连接起来。

亚洲情商能力得分 2019-2023



亚洲与全球情商得分比较 2019-2023



关于 《心灵状态》 STATE OF THE HEART

自 2011 年起追踪全球情商趋势

自 2011 年以来，《心灵状态》一直在追踪情商(EQ)的变化趋势，以及情商与效能、幸福感(Well-being)、人际关系和生活质量这四项成功要素之间的联系

这项分析基于 6 秒钟情商测评(SEI)挖掘出的全球范围的完整情商数据库。SEI 工具包内有 4 种不同的测评和 20 多种报告选项，以及 22+ 种语言可供选择，为人们运用情商提供了一个全面的系统。更多详情可查看：6sec.org/sei

2024 年调研报告的作者是 Joshua Freedman, Michael Miller, Patricia Freedman, and Daniel Choi。

《心灵状态》由致力于提高情商的全球性非营利社群 6 秒钟出版。更多详情可查看：6sec.org/about

更多《心灵状态》往期报告可查看：6sec.org/soh

建议引用：

Freedman et al (2024). State of the Heart. Six Seconds. Retrieved from <https://6sec.org/soh>.

关于 《心灵状态》

《心灵状态》从全球匿名研究数据库中进行平衡随机抽样。

本报告的重点是从来自 169 个国家的 277,610 人中随机抽取的样本，按全球不同地理区域、年龄和性别进行了平衡：

2024 年 SOH 报告样本：n=4,676，从 2023 年的 43,690 份回复中抽取。

2023 年 SOH 报告样本：n=10,684，从 2021-2022 年的 106,275 份回复中抽取。

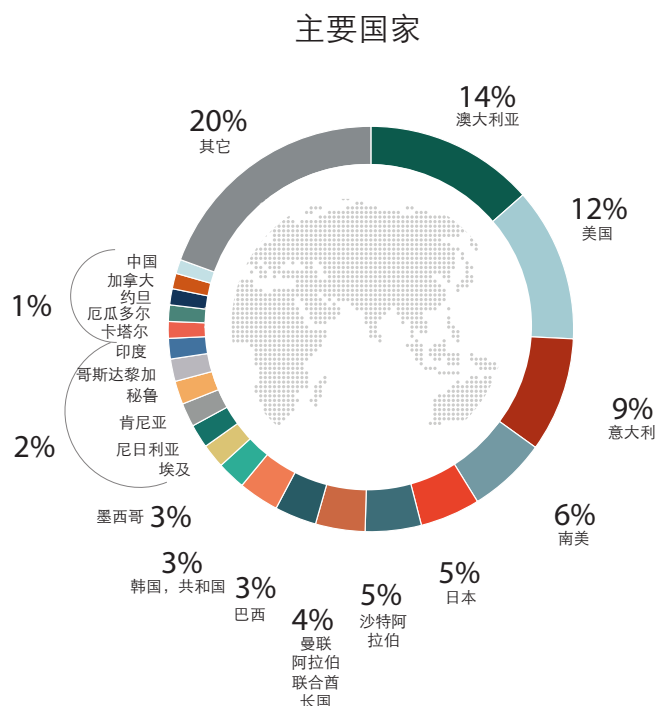
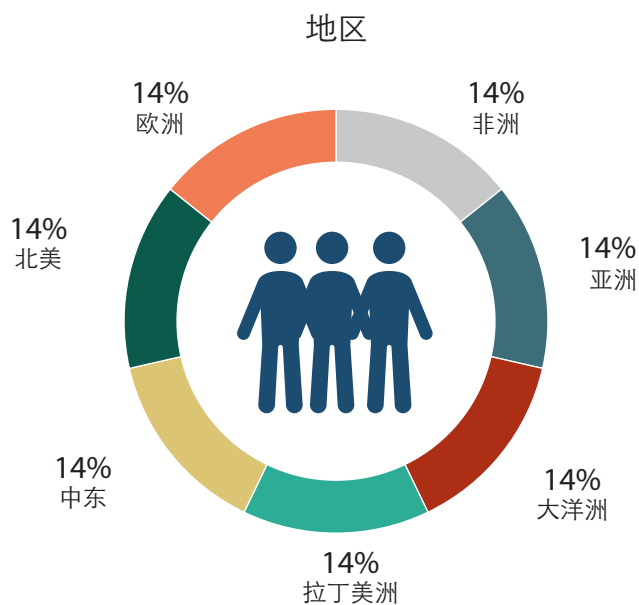
2021 年 SOH 报告样本：n=13,440，从 2019-2020 年的 127,645 份回复中抽取。

数据还包括其它人口统计类别，如工作角色、行业等。

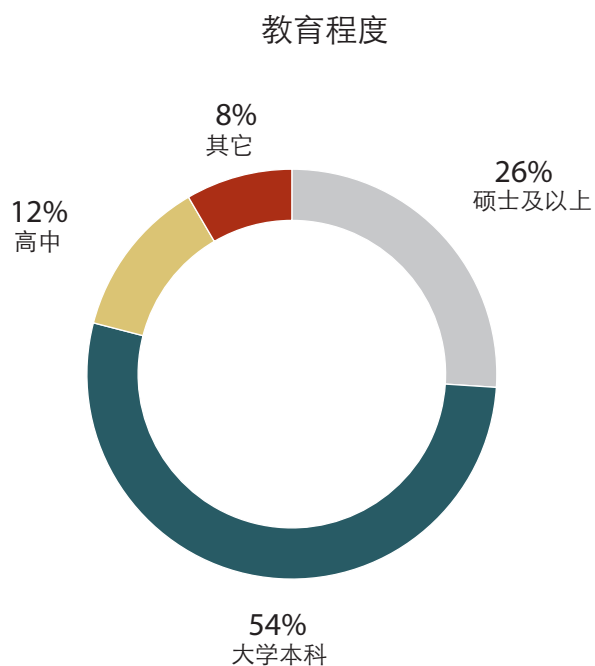
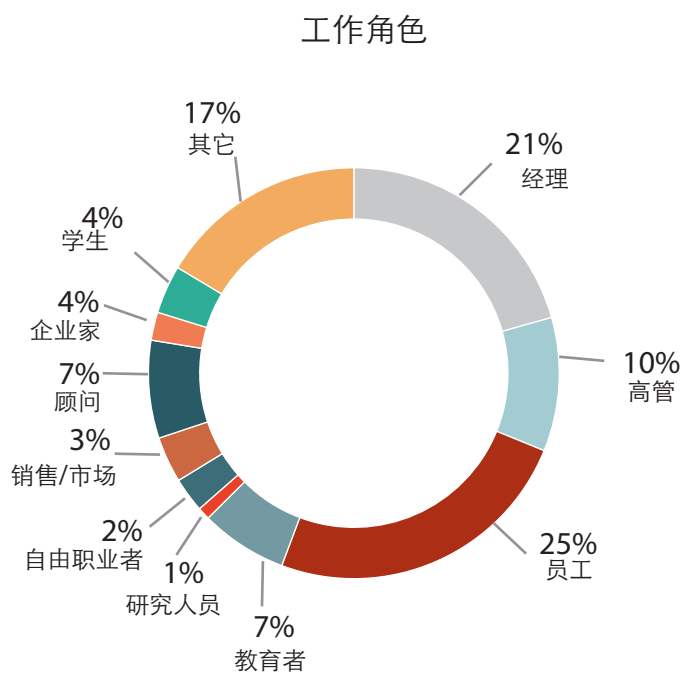
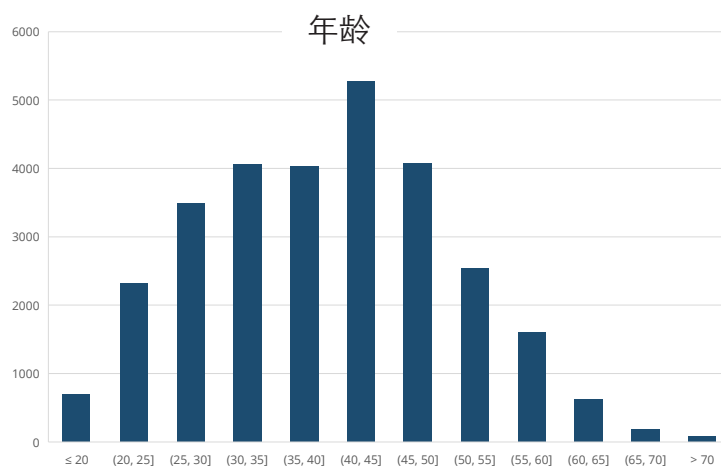
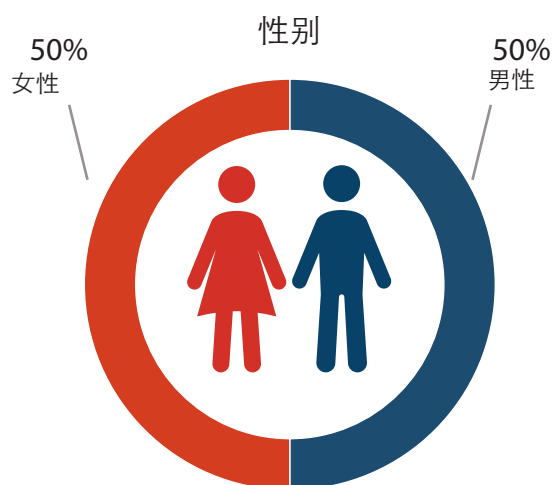
随机样本按年龄（40 岁以下和 40 岁以上人数相等）、报告性别（由于数据库中的非二元回答不足，因此只包括男性和女性）和世界地区（全球七大地区人数相等）进行了平衡。共有 17 个行业或部门提供了数据。

从这些图表中可以明显看出，数据集并不能完全代表一般人群。例如，在一些国家，样本可能比其他国家的平均人口包括更多的管理人员和高级管理人员、更多的大学毕业生或更多的高级学位持有者。由于 SEI 测评是针对成年受访者开发和实施的，因此样本的平均年龄也高于世界总人口的平均年龄。

请注意，2023 - 2024 年的报告，一些更新的图表可能会有所不同。这是因为在上一版《心灵状态》中，我们使用了两个数据库进行分析：一个是经过清理但不平衡的 2021 年和 2022 年的完整版 6 秒钟 SEI 数据库，另一个是按地理区域、年龄和性别平衡的数据库抽样子集。今年，为了避免任何混淆，我们专门使用了 2019 年至 2023 年期间从 6 秒钟数据库中随机抽取的纵向数据进行分析。



关于 《心灵状态》



关于 6 秒钟 Six Seconds

6 秒钟 Six Seconds 是全球领先的情商测评、培训、认证和教练的提供者。

我们的使命是提升全世界的情商。我们的愿景是到 2039 年有 10 亿人实践情商能力。为了实现这一愿景，我们研究并开发了具有变革性、全球性并经过科学验证的工具和方法，用于衡量和加强关键能力，以提高工作场所的生产力和效能。该方法论适用于企业、教育、政府和其它组织，为人们创造最佳环境，使他们能够尽可能发挥所长并做到最好。

查看更多“心灵状态”系列报告：

6sec.org/soh

全球官网：www.6seconds.org

中文官网：<https://cn.6seconds.org/>

