

【論文】

大学生におけるエモーショナル・インテリジェンスの構造 — 社会人における構造との比較から —

Investigation of Emotional Intelligence Structure in University Students

河 田 美智子
KAWADA Michiko

目次

1. はじめに（問題意識）
2. 先行研究のレビュー
 - (1) 知能とエモーショナル・インテリジェンス
 - (2) エモーショナル・インテリジェンスの概念と測定法
 - (3) 組織へのトランゼクション
3. ビジネスパーソン版 EI 尺度の作成と大学生版 EI 尺度の作成の試みと本研究の位置づけ
 - (1) 第1次研究（ビジネスパーソン版 EI 尺度の作成）
 - (2) 第2次研究（大学生版 EI 尺度の作成）の試み
4. 本研究の目的
5. 本研究の方法
 - (1) 調査対象・時期
 - (2) 調査項目
 - (3) 分析方法
6. 結果の分析
 - (1) ビジネスパーソンの因子構造に基づく確認的因子分析
 - (2) 大学生の因子構造を把握するための確認的因子分析
7. 考察
8. 今後の課題

（要旨）

本研究の目的は、大学生におけるエモーショナル・インテリジェンスの構造を社会人の因子構造との比較から確認することであった。A大学の208名の大学生を対象として探索的因子分析によって選抜された項目を、ビジネスパーソンにおいて適合度の高かったモデルによる確認的因子分析は適合度が不十分であり、7因子による確認的因子分析の適合度が十分であった。

これにより、ビジネスパーソンと大学生における因子構造の違いが示唆された。エモーショナル・インテリジェンスは、組織の一員として働くうえで重要であることが確認されてきた。この点において、大学生が、自己のエモーショナル・インテリジェンスの特徴を把握し、行動改善に取り組んでおくことで、組織へのスムーズなトランディションが期待できる。本研究の結果から、大学生が社会に新規参入していくトランディションにおいて、ビジネスパーソンと大学生におけるエモーショナル・インテリジェンスの構造の違いに基づく、質的な転換に注目する研究の重要性が提起された。

1. はじめに（問題意識）

エモーショナル・インテリジェンス (Emotional Intelligence; 以下 EI と略す) は、Salovey & Mayer (1990) によって導入され、Goleman (1995) によって広く知られるようになった概念である。

Salovey & Mayer (1990) は、「情動は、人間の進化の過程において、生き残るために重要な生理的反応である (p.186)」としたうえで、怒り、恐れ、喜び、悲しみなどのような、比較的急速に引き起こされる一時的で急激な感情の動きであると捉えた。そして、こうした情動を扱う知性である EI を、「情動情報処理機能のひとつであり、自己と他者の情動を正確に評価すること、情動を適切に表現すること、人生の質を高めるよう適応的に情動を制御することが含まれる (p.190)」と定義した。すなわち、EI とは、自分自身や他者の感情を理解したり、コントロールしたりする能力であり、特に対人コミュニケーション場面や社会生活の中で用いられる能力である。

EI が日本に紹介された 1990 年代後半当時は、日本では業績主義人事制度が急速に進化した頃であり、個人主義的動きが加速することによる弊害が起り始めるなかにあって、周囲と良好な関係を築く能力である EI が注目された。日本に限らず、現在も EI は、組織全体のパフォーマンス向上につながる役割を果たすことができるのではと盛んに研究が行われるようになった (O'Boyle, Humphrey,

Pollack, Hawver & Story, 2011)。

EI が導入されておよそ 30 年を経た現在においては、業績主義人事制度だけでなく、情報伝達の ICT 化が進化したことによるコミュニケーションの希薄化の解決策の一端としても、注目されている（詳しくは、河田 (2019) を参照）。また、このような社会に参入していく、新入社員自身の状況に目を向けてみると、仕事をしていくうえでの不安として「上司・同僚との人間関係」が例年最大の要因となっている (日本能率協会, 2018, 2019)。

本研究は、このような背景のなか、変わりゆく社会に参入していく大学生が、EI の重要性を理解し自身の EI の特徴を把握しておくことで、スムーズな組織へのトランジション（移行）に何らかの示唆を提供できるのではないかという問題意識に基づくものである。

2. 先行研究のレビュー

(1) 知能とエモーショナル・インテリジェンス

EI は、「インテリジェンス」と名付けられていることから、知能研究の流れの中で長く発展してきた（詳しくは、河田 (2019) を参照）。

知能研究は、知能テストの発展とともに進展してきた。研究当初は、知能テストの結果をもとに、知能の要素を明らかにしようという知能の因子分析的研究が盛んに行わ

れ、様々な因子ならびに因子数が提示された (e.g., Thurstone, 1938; Cattell, 1963)。しかし、Guilford (1967) は、知能テストの各課題の点数の相関から因子を導出しては、知能テストの世界という限界の中でしか、知能を扱っていないことに疑問を唱え、既存のテストを問題にするのではなく、最初から知能の構造を理論的に再考すべきだと、知能の立方体モデルを提示した。これが EI へと繋がっていく。

EI の系譜をたどってみると、Sternberg (1997) のサクセスフル知能 (successful intelligence) と、Gardner (1983, 1993) の多重知能理論によるところが大きい。

Sternberg (1997) は、自身の知能の 3 要因説 (triarchic theory of intelligence; Sternberg, 1985, 1988) を発展させ、これまでの知能研究が、比較的単純な課題をいかに速く解決できるかといった知能テストの結果や、学業成績的な知能を想定して研究されてきたことに疑問を投げかけ、それよりも実生活に必要な知能を扱うべきであるとした。これが、サクセスフル知能である。サクセスフル知能は、3 種の知能 (①分析的知能 (analytical intelligence), ②創造的知能 (creative intelligence), ③実践的知能 (practical intelligence)) を擁する。このうち、EI は、日常生活において分析的知能や創造的知能をどう活用していくかにかかわる実践的知能の流れをくんでいるといえる。また、Gardner (1983, 1993) の多重知能理論とは、これまでの知能の中核であった言語的能力、論理数学的能力、空間的能力に加え、音楽的能力、運動能力、そして、EI に通ずる人格的能力として 2 つの能力 (①対人的あるいは対他者知能 (interpersonal intelligence), ②個人内あるいは対自己知能 (intrapersonal intelligence)) を確認することができるとした理論である。

このように、知能テストという範囲を超え

て、実生活で成功するために、あるいは自分自身をも含む「人」と関わっていくための知能の研究が進められていくなかで、EI という概念が生まれたのである。

(2) エモーショナル・インテリジェンスの概念と測定方法

EI の構成要素については、研究者によりさまざま設定されてきた。小松・箱田 (2010) は、これまでの EI の概念モデルをメタ分析し、概念モデルとして、大きく次の 3 つに分類している。

1 つめは、EI を「能力」として捉える能力モデルであり、Mayer & Salovey (1997) の研究が代表的である (Figure1)。2 つめは、EI をパーソナリティのような個人の気質や特性であるにとらえる「特性的情動的知能 (trait EI) モデル」であり、Petrides & Furnham (2000) の研究がある。3 つめは、能力モデルと特性的情動的知能の考え方を合わせた「混合モデル」である。この 3 つめのモデルが最も広く EI を捉えたモデルであり、代表的なものに Bar-On (1997) の研究がある (Figure2)。Figure2 に示す通り、Bar-On (1997) では、1 つめの能力モデルの中核概念である認知的能力として Adaptability-Components や、2 つめのモデルの中核概念である個人特性として General Mood Components などが含まれている。

また、米国における昨今の産業・組織心理学辞典 (Rogelberg, 2017) では、EI の研究アプローチは、小松・箱田 (2010) の分類である、パーソナリティ特性をベースにしたもの、能力をベースにしたものにくわえ、コンピテンシー (影響力、コミュニケーション力、セルフアウェアネスといった伝統的なリーダーシップコンピテンシーを含む) をベースにしたアプローチがあると述べられている。

いずれにせよ、どのモデルやアプローチにおいても、EI の要素としては、おおよそ

次の内容が含まれている。具体的には、①自分の感情をどのように認識するか、②そしてその感情をどのように扱うか、③他者の感情や他者の集団としての組織をどのように認識するか、④そして彼・彼女（ら）の感情をどのように扱うか、⑤感情的対立などの問題が起こった際にどのように解決していくかといった内容である。要素数としては、EI を4～5次元からなるものとしたモデルが多い。

さらに、小松・箱田（2010）は、こうした概念モデルやアプローチに応じて、測定法も大きく2つの方法にわけられることを指摘している。

1つめの方法は、一般的な知能テストと同じように客観的な行動を通して個人の能力を評価する測定法である。しかし、客観的テスト

とはいえ、一般的な知能テストに比べ、EI の場合は明確な正解と不正解を設定するのが難しいという相違点がある（例えば、相手の表情から感情を読み取るという要素をテストで測定しようと、写真にうつる人の表情からその感情を判定させたとする。しかし、実際にはその場の状況や相手の顔のつくりなどといった影響を受けるため、常に正解であるという客観性が保てない恐れがある）。

2つめの方法は、質問紙法である。すなわち、EI を測定する質問項目に対して、自分がどの程度あてはまるかを回答する方法である。先の客観的な評価法に対して、主観的な自己評価による方法である。現在のところ、この質問紙法によるテストが数多く開発されている（e.g., Bar-On,1997; 大竹・島井・内山・

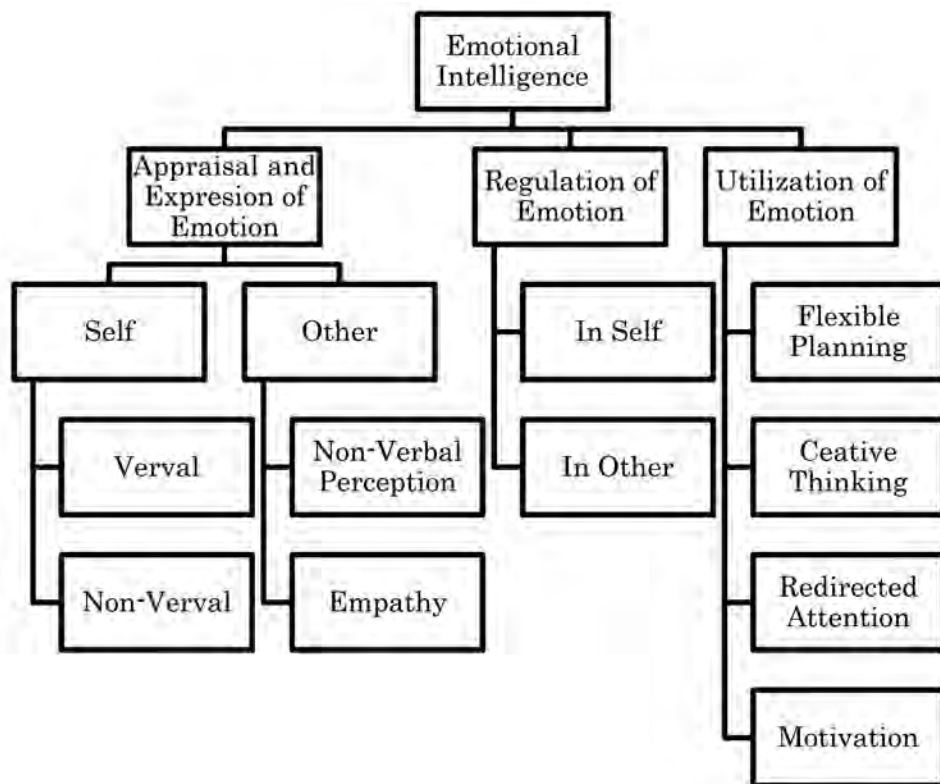


Figure 1 Mayer & Salovey による当初の概念モデル
出所) Mayer & Salovey (1997, p11)

宇津木, 2001)。しかし, 質問項目の内容や, その次元や下位尺度などが, それぞれのテスト開発者がよって立つ概念モデルにより異なる。なお, 自己回答式だけではなく, 本人が普段そのような行動傾向があるかを, 本人の周囲に回答させる 360 度方式のテストも開発されている。

本研究では, 問題意識にあるとおり, 自分の特徴を把握し, その特徴結果から今後の自身の直接交流の参考にするという意図があるため, 測定法としては, 回答のしやすさならびに, 本人が結果を理解する有用性の観点から自己回答式の質問紙法の立場をとることとする。

(3) 組織へのトランディション

本研究の対象者である労働市場へ新規に参入する者の心理過程の研究としては, 「組

織社会化 (Organizational Socialization)」と「School-to-Work Transition (以下, STW と略す)」の 2 つの観点がある。

1 つめの組織社会化研究は, Schein (1988) を発端に盛んにおこなわれるようになった。これまでの国内外における組織社会化研究を展望した尾形 (2017) は, 日本においては, 新人が主体的に環境に働きかける行動に焦点をあてる「アクティブ・パースペクティブ (active perspective)」研究が不足しており, 発展が期待されると述べている。

アクティブ・パースペクティブ研究とは, 具体的には新人自身のプロアクティブ行動に関する研究である。プロアクティブ行動は, 「個人が行う, 自分自身や環境に影響を及ぼすような先見的な行動であり, 未来志向で変革志向の行動」である (Grant & Ashford, 2008)。

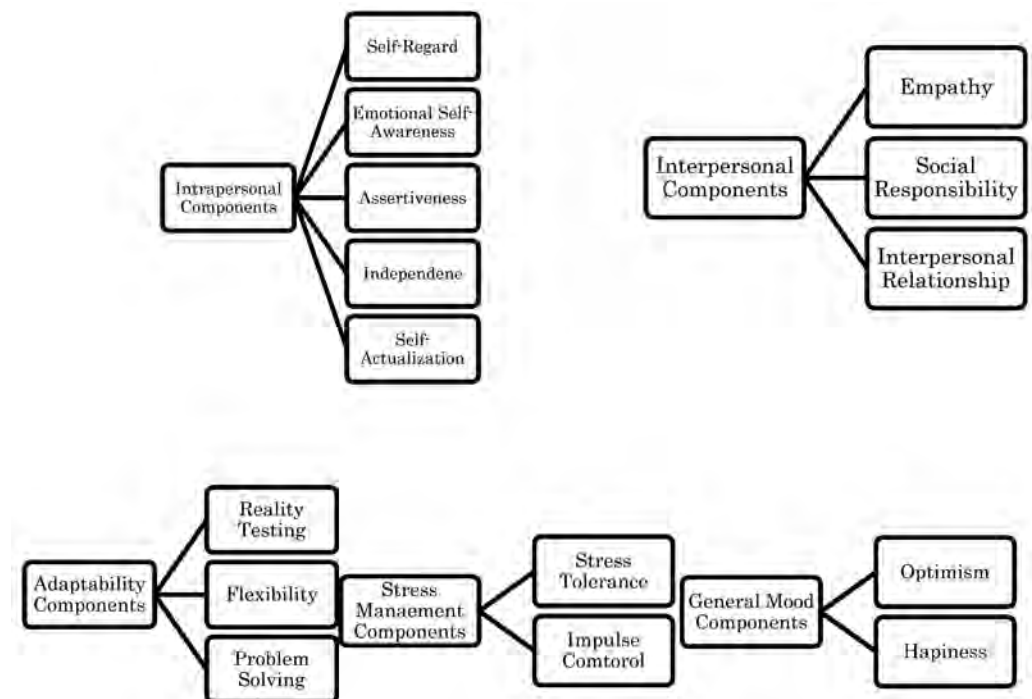


Figure 2 Bar-On が開発した EQ-i の概念モデル
出所) Bar-On (1997) 内, p.6 の Table1.1 をもとに筆者作成。

プロアクティブ行動には、「情報探索」「フィードバック探索」「一般的社会化」「ネットワーキング」「上司との関係性構築」「職務変更の交渉」「ポジティブフレーミング」の7つがある。このうち、「ネットワーキング」「上司との関係性構築」の2つが、「関係性構築」としてまとめられており、これは周囲と自ら関わっていかうとする行動であるといえる。

2つめのSTWの観点からの研究は、その研究者の立場によって①社会認知理論、②学習理論、③発達理論、④Person-Environment Fitの大きく4理論に分けることができるが、いずれも個人がSTWの移行期において作用者(agent)となることを重視している(Blustein, 1999)。

以上より、組織社会化ならびにSTWの双方の観点から、組織参入においては自ら主体的に周囲に関わっていくことが重要であると考えられる。ここにおいて、周囲と直接交流するに欠かせないEIについて、組織へのトランディション前に自己理解を深め、開発に取り組んでおくことで、スムーズなトランディションが期待できる。

3. ビジネスパーソン版EI尺度と大学生版EI尺度の作成と本研究の位置づけ

本研究の先行研究に位置づけることのできる、ビジネスパーソン版EI尺度作成研究ならびに、大学生版EI尺度作成研究を紹介する。

(1) 第1次研究(ビジネスパーソン版EI尺度の作成)

本研究に先立ち、ビジネスパーソン向けのEI尺度を標準化した(藤原, 2002)¹⁾。調査対象者は、25～40歳のビジネスパーソン、男性286名、女性114名、有効回答者計400名である。調査実施時期は2001年である。

ビジネスパーソン向けのEI尺度の項目例は、Table1に示す通り、4つの次元と、8つの下位尺度からなる計40項目で構成されている。因子構造としては、共分散構造分析結果の値において、GFI = 0.89, AGFI = 0.85, CFI = 0.89, RMSEA = 0.041で、妥当性が認められている(Figure3)。

次に、こうして標準化されたEI尺度は、並存的妥当性が一部確認された(外島・藤原・片岡, 2003)。EIは組織内の関係性を良好にすることで、組織が活性化することが期待されるが、その妥当性を検証した研究は少ない。本尺度については、管理者のEI尺度の値と、その管理者の直属部下が回答する「職場コミュニケーション満足度」と「コレクティブ・エフィカシー(Bandura, 1997)」の値の相関分析から、EIの高い管理者のもとでチームが活性化するという、EI尺度の並存的妥当性が一部検証された²⁾。

(2) 第2次研究(大学生版EI尺度の作成の試み)

大学生版作成にあたっては、標準化され、並存的妥当性が確認されている(1)で作成されたビジネスパーソン版EI尺度の項目をもとに、意味内容が損なわれないよう項目を作成した。ビジネスパーソン版をそのまま用いなかったのは、ビジネスパーソン版では、職場行動にかかわる項目があったためであり、職務経験のない大学生でも答えられる項目が必要であったからである。また、今後の応用を想定すれば、大学生が自らのEIの特徴を把握し、行動改善に取り組むことができるようになる尺度であることが期待されるため、より具体的な行動項目となるよう工夫した。

調査対象者は、A大学に所属する学生(2～4年生)、208名の回答を用いた。調査時期は、2018年9月中旬である。実施は、個人の匿名性が確保されるWebサイトを用い

Table1 ビジネスパーソン版エモーショナル・インテリジェンス尺度の項目例

次元	下位尺度	定義	項目例①	項目例②
自己理解	自己の感情理解	自分の感情の動きに敏感なだけでなく、どの様に感じているのか、なぜそう感じているのか、何が原因なのかを理解している。	今自分がいちばん気がかりな問題は何かかわかっている	ものごとについて自分の態度や気持ちをじっくり考えている
	自己の感情表現	自分の感情の動きを表現する。自分の意見を率直に伝え、立場を明らかにする。	意見を求められても、自分の意見がうまくいえない(*)	相手に腹が立たしたら、それを伝えることができる
他者理解	他者の感情理解	他者の感情の動きに敏感なだけでなく、他者が何をするのかのように感じ、なぜそのように感じているのかを考え、他者の立場を尊重する。	人から相談される内容のほとんどは自分に関心のないことである(*)	相手の表情の変化で、自分が何か不適切なことを言ったかどうかかわかる
	期待・役割の理解	場の雰囲気や察知し、自分に何が期待されているのかを考え、集団のために力を発揮する。	10人程度が集まる席で、人が楽しんでいるかどうかは気にならない(*)	その場の雰囲気を壊さないように気配りをする
自己受容	許容範囲の広さ	自分に対する、また他者に対する許容範囲が広い。自分の非や他者の良さを素直に認める。	素直に相手をほめることができる	自分の誤りをなかなか認めることができない(*)
	行動の柔軟性	馴染みのない環境や変化の激しい環境に、硬直することなく対応する。これまでのやり方でうまく行かなくなったら場合には、別のやり方を考える。	自分の行動の指針となる基準がないと落ち着かない(*)	うまくいかないときには、自分のやり方が通用しなくなった理由を考える
主体的関与	積極的な姿勢	いつも前向きに考え、落ち込んでも立ち直りが早い。リラックスしていることが多く、人生の様々な側面に楽しみを見出す。	ついつい悪い方向へ考える(*)	そう簡単に気分転換できない(*)
	自立性	自分を信頼しており、重要な決定をすることを恐れず、必要であれば他者に働きかけ、状況を打開する。	決断を迫られたときには、人に決めてもらいたい(*)	成り行きにまかせるよりは何かやってみたい(*)

(*) は、逆転項目。

注) (*) = 逆転項目。
出所) 筆者作成。

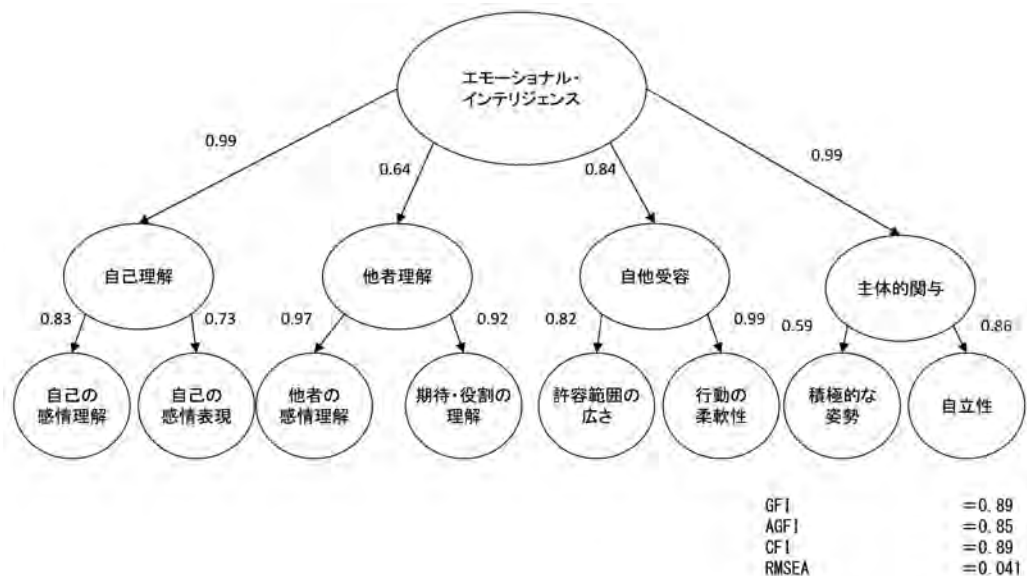


Figure 3 ビジネスパーソン版エモーショナル・インテリジェンス尺度の因子構造 (n = 400)

出所) 日本応用心理学会第 69 回大会シンポジウム内『EI Gate (能力開発用 EI 診断ツール) の開発過程』(藤原, 2002) 発表資料より作成。

た。なお、実施にあたっては、倫理的配慮から本調査の結果は研究以外の目的には使用しないこと、またそれにより不利益を被ることはないことを説明した上で、回答するかしないかは本人の自主判断に任せた。

調査項目は、付録 1-1 ならびに 1-2 に示す通り 80 項目であった。各項目の天井効果や床効果のないもの (平均が高すぎたり低すぎたりしない)、また 80 項目の最尤法、プロマックス回転を行ったうえで因子負荷量が小さいものを総合的に判断して、項目選抜を行い、80 項目から 55 項目にしばった。絞られた 55 項目にて、再度、最尤法、プロマックス回転による因子分析を行った結果、4 因子が抽出された³⁾。全項目のパターン行列は Table2 ならびに Table3 のとおりである。なお、項目作成時にビジネスパーソン版で仮定していた因子 (自己の感情理解、自己の感情表現、他者の感情理解、期待・役割の理解、許容範囲の広さ、行動の柔軟性、積極的な姿勢、自

立性) を比較対象とできるよう、Table2 ならびに Table3 の最右列に示す。また、因子間相関は Table4 に示す。

それぞれの因子に含まれる項目の意味内容から、第 1 因子「主体的関与と自己感情の理解・表現」、第 2 因子「他者感情の配慮」、第 3 因子「ネガティブ感情の処理」、第 4 因子「関係構築の積極性」とそれぞれ名付けられた。

ビジネスパーソンとの比較で各因子を考察したところ、いずれの因子もおおよそ、感情の対処のあり方が、ビジネスパーソンのほうが分化していた (詳しくは、河田 (2018) を参照)。この分化、分節化は、企業組織における感情処理に必要である、EI の量的な発達というよりも、構造変化という質的な発達が進んだ結果と考えることができるかもしれない。

Table 2 大学生版エモーショナル尺度の因子パターン行列 (1/2)

項目	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	ビジネスパーソンの版想定因子
【主體的関与と自己感情の理解・表現】					
行動に移さなければ、結果は得られないと思い、実行している	0.731	-0.049	-0.109	-0.122	自立性
最後まで一生懸命取り組み、充実感を感じたことがある	0.709	-0.046	0.068	-0.348	自立性
物事を良い方向に考えるように意識している	0.657	0.113	-0.034	0.099	積極的な姿勢
一度やってできなかったことでも、やり方を工夫して成功したことがある	0.652	0.014	0.130	-0.096	行動の柔軟性
目標を設定し、それをクリアしていくことが楽しい	0.647	0.007	0.018	-0.175	自立性
わかったふりをせず、わからないことはわからないとはっきり言うことができる	0.641	-0.160	-0.041	-0.025	許容範囲の広さ
自分にとって何が大切なのかを考える時間を持つようにしている	0.604	-0.121	-0.094	-0.174	自己の感情理解
常に何か自分のできることはないかと考えるようにしている	0.599	0.172	-0.056	0.086	他者の感情理解
自分はこれからも成長できると思っている	0.581	0.217	0.035	0.057	自立性
デメリットよりもメリットを探そうにしている	0.566	0.056	-0.096	0.060	積極的な姿勢
ただ単に、賛成・反対を表明するだけでなく、その理由も合わせて述べている	0.557	0.190	0.000	0.014	自己の感情表現
物事に深く関わるようにしている	0.544	0.124	-0.167	0.364	自立性
落ち込んだときには、何が真の原因なのかを考えている	0.532	-0.016	-0.162	-0.105	自己の感情理解
指示・命令されたことであったも、自分がやりたいことかどうかを自問自答している	0.520	-0.115	-0.175	-0.081	自己の感情理解
自分自身と向き合う機会を持つようにしている	0.518	0.076	-0.073	0.093	自己の感情理解
相手に話が伝わっているかどうか様子を見て、表現を工夫している	0.517	0.174	0.067	-0.176	他者の感情理解
自分の意見は、たいてい相手に理解してもらえている	0.516	-0.014	-0.036	-0.100	自己の感情表現
アイデアを思いついたら、その場ですぐ提案している	0.510	-0.111	-0.150	0.240	自己の感情表現
言いくいことでも、必要なことは直接相手に言うようにしている	0.510	-0.021	-0.058	0.191	自己の感情表現
人に何かをしてあげるときには、タイミングにも注意している	0.501	0.298	0.133	-0.239	他者の感情理解
友人が大切な相談を持ちかけてきたときには、嫌な顔をせず聞くようにしている	0.496	0.316	0.126	-0.172	他者の感情理解
ちょっととした集まりの場では、すすんで声をかけるようにしている	0.486	-0.077	-0.144	0.389	他者の感情理解
人に頼みたいことがあるときには、素直に依頼できる	0.482	0.106	-0.069	0.149	自己の感情表現
自分一人だけの喜びではなく、仲間と喜びを分かち合いたい	0.474	0.258	-0.081	0.062	自立性
ゴールが見えなくても、自分を奮い立たせようとしている	0.459	0.028	-0.060	0.283	積極的な姿勢
後ろ向きな発言をしがちである (r)	0.440	-0.263	0.336	0.157	積極的な姿勢
自分が間違っているとかわかったときには、すぐに認めることができる	0.388	0.129	0.098	-0.253	許容範囲の広さ
予想外のことが起こったときには、必要であれば当初の計画を変更する	0.387	0.287	0.040	-0.142	行動の柔軟性
相手の行動だけでなく、なぜそのように行動するのかについて、考えるようにしている	0.379	0.244	0.083	0.141	他者の感情理解
人に依頼する前に自分でできなにか考えるようにしている	0.344	0.341	0.095	-0.191	自立性
物事に対する、自分の優先順位がよくわからない	0.313	-0.222	0.268	-0.027	自己の感情理解

注) (r) は、逆転項目。

Table 3 大学生版エモーショナル・インテリジェンス尺度の因子パターン行列 (2/2)

項目	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	ビジネスバージョン版想定因子
【他者感情の配慮】					
自分の意見を述べる前に、相手の気持ちを考えるようにしている	0.102	0.689	0.050	0.111	他者の感情理解
周りと歩調を合わせるよう心がけている	0.084	0.631	0.174	0.027	行動の柔軟性
自分の意見を言っってよい場なのかどうかを考えるようにしている	0.087	0.611	0.162	-0.011	期待・役割の理解
相手のペースに合わせるよう心がけている	0.057	0.566	-0.038	-0.023	行動の柔軟性
話し相手の表情にも気を配るようにしている	0.357	0.526	0.060	0.001	他者の感情理解
相手を長所・短所の両面からバランスよく見るようにしている	0.370	0.478	-0.029	0.298	許容範囲の広さ
自分と異なる意見に対しては、反論する前にその意見の良さはないか考えるようにしている	0.290	0.439	0.027	0.138	許容範囲の広さ
言いたいことがあるっても、我慢しがちである (r)	0.160	-0.429	0.081	0.403	自己の感情表現
自分の気持ちよりも、周囲の状況変化に目を奪われがちである (r)	0.005	-0.428	0.150	0.167	自己の感情理解
「あんなことをしなければよかった」と後悔しがちである (r)	0.081	-0.333	0.317	0.327	積極的な姿勢
行動を起こす前には、まず一呼吸置いてリラックスするようにしている	0.143	0.209	-0.171	0.074	自己の感情理解
【ネガティブ感情の処理】					
自分のことで精一杯になってしまい、相手の気持ちを考える余裕がなくなりがちである (r)	-0.240	0.092	0.578	0.135	他者の感情理解
相手の考えていることがわからなさと、イライラする (r)	-0.235	0.199	0.544	0.093	他者の感情理解
融通が利かないほうである (r)	-0.076	0.148	0.523	0.103	行動の柔軟性
できない言い訳をしがちである (r)	0.298	-0.318	0.485	0.134	積極的な姿勢
相手の気持ちをくみとることが難しい (r)	-0.031	-0.069	0.447	-0.049	他者の感情理解
相手の話が長引くようなときには、自分から切り上げている	0.202	-0.160	-0.438	0.016	自己の感情表現
イライラしたときには、その事情を誰かに話している	0.231	-0.130	-0.387	-0.068	自己の感情表現
自分が何に最も興味を持っているかがわからないことが多い (r)	0.060	-0.203	0.332	0.089	自己の感情理解
どんなことでも細かく決めてから動く (r)	-0.142	-0.132	0.289	0.069	行動の柔軟性
一度苦手だなどと思った相手への印象が変わることはほとんどない (r)	-0.079	0.145	0.279	0.274	許容範囲の広さ
【関係構築の積極性】					
苦手だな、話したくないなと思う人とは、極力話さないようにしている (r)	-0.176	0.149	0.127	0.578	許容範囲の広さ
傍観者になりがちである (r)	0.246	-0.266	0.184	0.547	自立性
自分と考えが似ている人と一緒に行動しがちである (r)	-0.246	-0.127	0.060	0.429	許容範囲の広さ

注) (r) は、逆転項目。

Table 4 大学生版エモーショナル・インテリジェンス尺度の因子間相関

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
Factor1	1.000	0.487	0.067	0.000
Factor2	0.487	1.000	-0.111	-0.304
Factor3	0.067	-0.111	1.000	0.012
Factor4	0.000	-0.304	0.012	1.000

4. 本研究の目的

本研究では、自己の特徴に気づき、行動改善につなげられる大学生版エモーショナル・インテリジェンス尺度を開発するために、第2次研究で確認された大学生におけるEIの因子構造をビジネスパーソンとの違いに着目して検討することを目的とする。

これまで特にEIの能力モデルにおいては、EIは発展、伸長するとしてとらえられてきた。しかしその伸長は、レベルが高まるという観点だけではなく、先行研究3(2)の結果より、質的な転換についても検討する必要がある。そのため、本研究では大学生におけるEIの構造と、社会人におけるEIの構造の質的違いを確認的因子分析から確認する。

5. 本研究の方法

(1) 調査対象・時期

3(2)で述べた先行研究と同じ調査対象・時期に実施した。

(2) 調査項目

3(2)で述べた先行研究において選抜された55項目を用いた(Table2, Table3)。数値は、先行研究同様、それぞれの項目について日ごろの自分に「あてはまらない」は1, 「ややあてはまらない」は2, 「どちらともいえない」は3, 「ややあてはまる」は4, 「あてはまる」は5とする、5件法の値を用いた。

(3) 分析方法

3(2)の探索的因子分析によって明らかになった大学生のEI因子の妥当性を検討するために、すでに3(1)において妥当性が確認されているビジネスパーソン版EI尺度における確認的因子分析の構造をもとに、確認的因子分析を行った。

6. 結果の分析

(1) ビジネスパーソンの因子構造に基づく確認的因子分析

大学生のEI因子も、ビジネスパーソンと同様の因子構造(4因子の下に、下位因子を要する二次因子構造)により構成されていると仮定し、探索的因子分析で抽出された4因子を設定し、各因子に相関があると仮定し分析を行った。

その結果、適合度指標は、CFI = 0.774, RMSEA = 0.074, AIC = 682.469となり、低い適合度であり、不適解であった(Figure4)。

(2) 大学生の因子構造を把握するための確認的因子分析

ビジネスパーソンのEIの因子構造と、大学生のEIの因子構造は異なることが確認されたため、その違いを詳細に確認するため、次に大学生版のEIの因子構造を把握することを目的に、先行研究3(2)の探索的因子分析の結果である4因子の項目内容をもとに確認的因子分析を行うことにした。

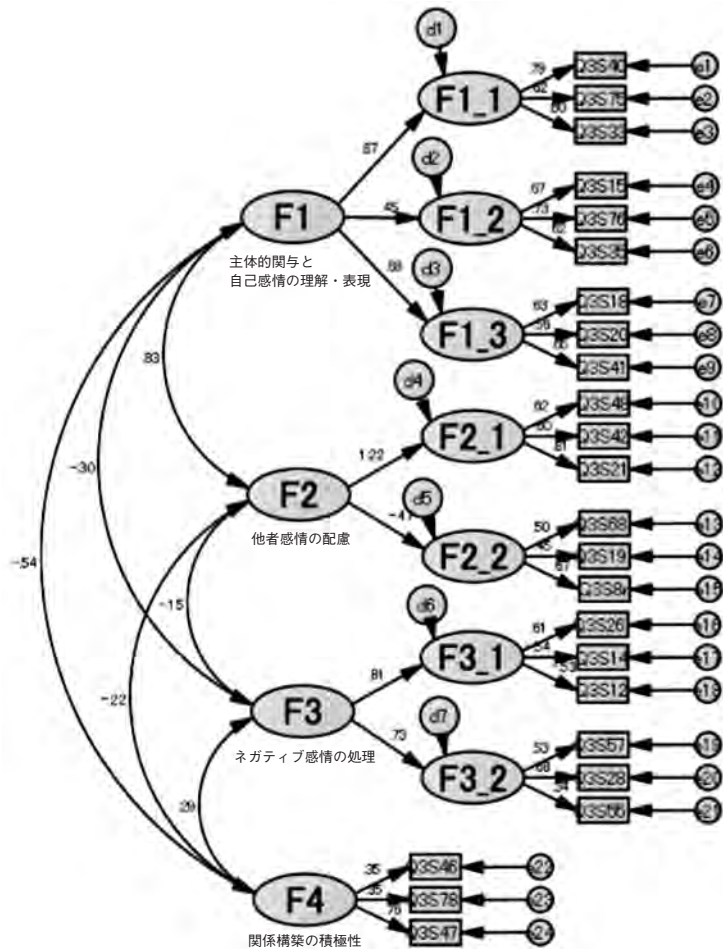


Figure4 ビジネスパーソンと同様の二次因子構造を想定した確認的因子分析のパス図

まず、項目内容から第1因子は3つに、第2因子には2つに、第3因子には2つの下位因子があると想定した確認的因子分析を行った。

第1因子の確認的因子分析のパス図はFigure5の通りである。第1因子は「主体的関与と自己感情の理解・表現」と解釈されていたが、項目内容から「主体的関与」については関わり方の違いからさらに2つの要素にわかれ、それに「自己感情の理解・表現」を加えた3要素に分解されると考えられるため、それぞれ次の項目内容を分析に用いた。

「他者優先的な主体的関与 (Figure5 のパス図内 F1_1; なお、以降 () 内の記号・数字はパス図内の表示を表す)」は、自分よりも周囲や相手の状況を慮ったうえで関与していこうとする内容である、「人に何かをしてあげるときには、タイミングにも注意している (QS40)」「友人が大切な相談を持ちかけてきたときには、嫌な顔をせず聞くようにしている (QS33)」「人に依頼する前に自分でできないか考えるようにしている (QS75)」の3項目とした。

「解決優先的な主体的関与 (F1_2)」は、

その場や物事、あるいはそこに存在する人々に対して自ら問題解決に関わっていこうという内容である、「アイデアを思いついたら、その場ですぐ提案している (Q3S15)」「物事に深く関わるようにしている (Q3S76)」「ちょっとした集まりの場では、すすんで声をかけるようにしている (Q3S35)」の3項目とした。

「自己の感情の理解・表現 (F1_3)」は、自分の感情を適切に表現できている、自分の感情を感情の内容を問わずに表現することをいとわないという内容である、「自分の意見は、たいてい相手に理解してもらえている (Q3S18)」「言いにくいことでも、必要なことは直接相手に言うようにしている (Q3S20)」「わかったふりをせず、わからないことはわからないとはっきり言うことができる (Q3S41)」の3項目とした。

適合度指標は、CFI = 0.978, RMSEA = 0.045, AIC = 93.968 となり、高い適合度を示した。

第2因子の確認的因子分析のパス図は Figure6 の通りである。第2因子は「他者感情の配慮」と解釈されていたが、他者への配慮の仕方の違いからさらに2つの要素に分解されると考えられるため、それぞれ次の項目

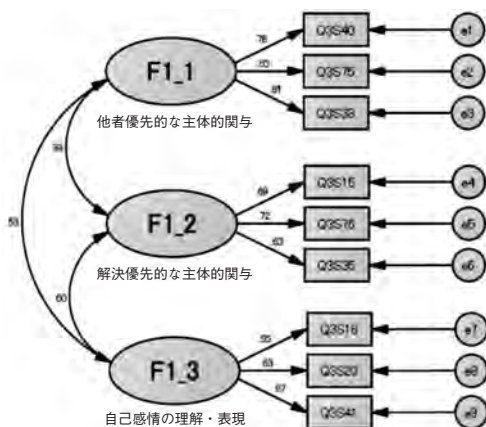


Figure5 大学生版 EI 尺度の第1因子の確認的因子分析のパス図

内容を分析に用いた。

「他者の多側面への着目 (Figure6 のパス図内 F2_1; なお、以降 () 内の記号・数字はパス図内の表示を表す)」は、他者を多面的に観察・判断しようとしたり、他者の細かな表情にも着目したりしていこうという内容である、「相手を長所・短所の両面からバランスよく見るようにしている (Q3S48)」「自分と異なる意見に対しては、反論する前にその意見の良さはないか考えるようにしている (Q3S42)」「話し相手の表情にも気を配るようにしている (Q3S21)」の3項目とした。

「他者への適度な配慮 (F2_2)」は、周囲や他者へ配慮するあまり、自分自身にとって負の影響を感じ取っている逆転項目、「自分の気持ちよりも、周囲の状況変化に目を奪われがちである (逆転項目) (Q3S8r)」「言いたいことがあっても、我慢しがちである (逆転項目) (Q3S19r)」「「あんなことをしなければよかった」と後悔しがちである (逆転項目) (Q3S68r)」の3項目とした (項目内容は、他者への過度な配慮を示す内容であるが、逆転項目であるため、「適度な配慮」と解釈した)。

適合度指標は、CFI = 0.917, RMSEA = 0.103, AIC = 63.421 となり、高い適合度を示した。

第3因子の確認的因子分析のパス図は

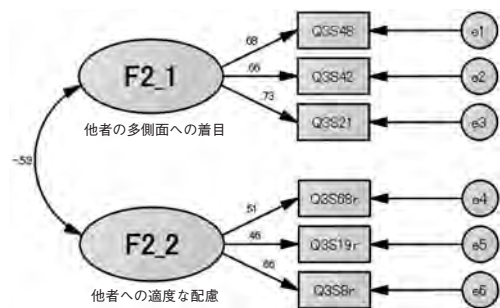


Figure6 大学生版 EI 尺度の第2因子の確認的因子分析のパス図

Figure7の通りである。第3因子は「ネガティブ感情の処理」と解釈されていたが、ネガティブ感情の種類やその原因の違いからさらに2つの要素に分解されると考えられるため、それぞれ次の項目内容を分析に用いた。

「イライラへの対処 (Figure7 のパス図内 F3_1; なお、以降 () 内の記号・数字はパス図内の表示を表す)」は、イライラしがちであるかどうかや、イライラへの対処についての内容である、「相手の考えていることがわからないとイライラする (逆転項目) (Q3S26r)」 「イライラしたときには、その事情を誰かに話している (Q3S14)」 「相手の話が長引くようなときには、自分から切り上げている (Q3S12)」 の3項目とした。

「柔軟性とゆとりの確保 (F3_2)」は、柔軟性やゆとりの欠如が引き起こすネガティブ感情に苦慮する内容である逆転項目、「融通が利かないほうである (逆転項目) (Q3S57r)」 「自分のことで精一杯になってしまい、相手の気持ちを考える余裕がなくなりがちである (逆転項目) (Q3S28r)」 「どんなことでも細かく決めてから動こうとする (逆転項目) (Q3S55r)」 の3項目とした (項目内容は、柔軟性とゆとりの欠如に苦慮する内容であるが、逆転項目であるため、「柔軟性とゆとりの確保」と解釈した)。

適合度指標は、CFI = 0.991, RMSEA = 0.025, AIC = 47.049 となり、高い適合度を

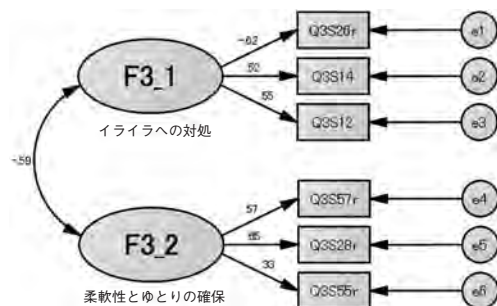


Figure7 大学生版 EI 尺度の第3因子の確認的因子分析のパス図

示した。

第1因子、第2因子、第3因子の構造が確認できたため、第4因子をあわせた、計8因子による確認的因子分析のパス図は Figure8 の通りである。なお、第4因子は、「関係構築の積極性 (Figure9 のパス図内 F4; なお、以降 () 内の記号・数字はパス図内の表示を表す)」であり、自ら幅広く関係構築をしようとする内容の逆転項目、「苦手だな、話したくないと思う人とは、極力話さないようにしている (逆転項目) (Q3S46r)」 「傍観者になりがちである (逆転項目) (Q3S78r)」 「自分と考えが似ている人と一緒に行動しがちである (逆転項目) (Q3S47r)」 の3項目のみであったため、分解せずにそのまま用いた。

その結果、適合度指標は、CFI = 0.803, RMSEA = 0.070, AIC = 654.641 となり、低い適合度を示した。

第1因子、第2因子、第3因子単独での確認的因子分析では、高い適合度であったこと、また第4因子は、先行研究3(2)で考察されたとおり (より詳しくは、河田 (2019) を参照)、ビジネスパーソンに比べて大学生がより困難に感じる「自分の幅を広げること」に関わる内容であったため、異質性を考慮して、第4因子をのぞいて確認的因子分析を行うことにした。

その結果は、Figure9の通りであり、適合度指標は、CFI = 0.900, RMSEA = 0.055, AIC = 440.032 となり、十分な適合度を示した。

7. 考察

分析結果より、ビジネスパーソンと大学生とでは、因子構造が異なること、また大学生においては「関係構築の積極性」を除いた確認的因子分析の適合度が高いことが明らかになった。両者における因子構造の質的な違い、

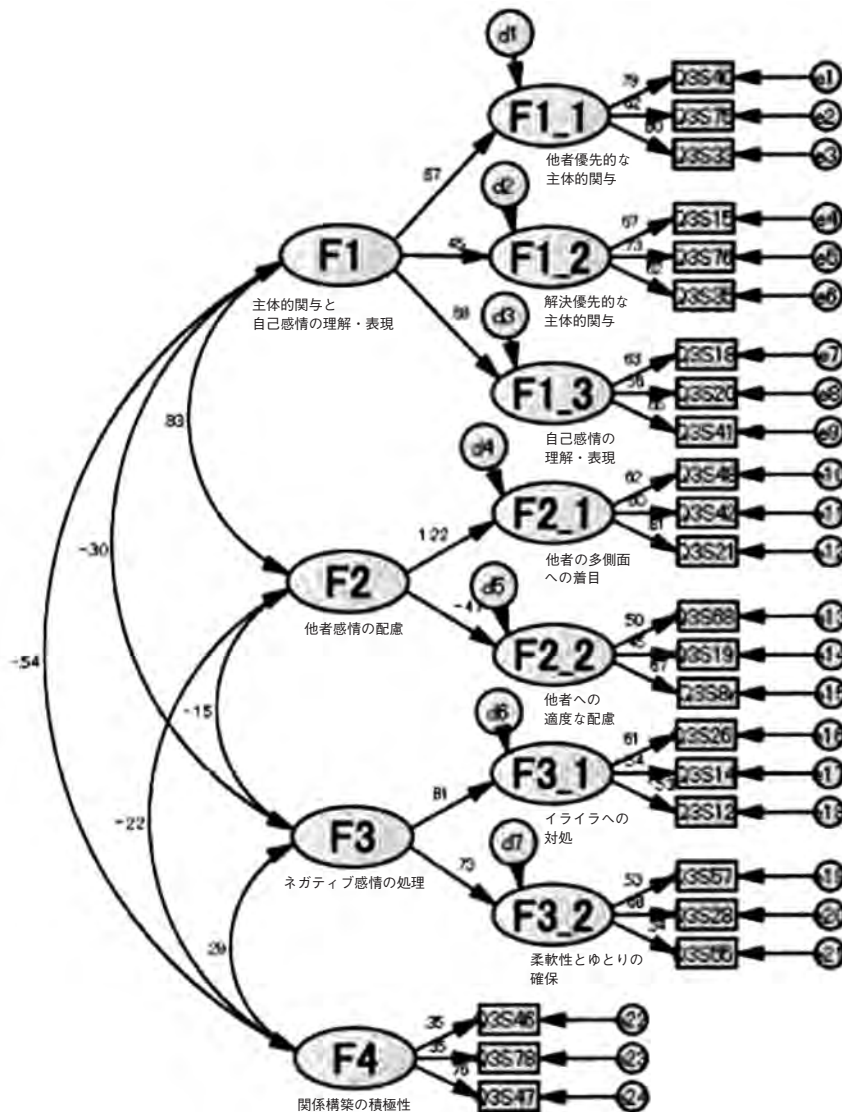


Figure 8 大学生版のEI尺度の確認的因子分析のパス図

また「関係構築の積極性」因子が、他の因子とは何らかの異質性があることについて考察する。

<ビジネスパーソンと大学生の因子構造の違い>

大学生の7因子の確認的因子分析の結果から、二次因子構造をもつビジネスパーソンと

はその因子構造が異なること、また、やや未分化であることが推察される。

特に着目すべきは次の2点である。まず、大学生の因子構造の特徴の1点目としては、「他者感情の配慮」因子が、他者を自らの価値判断によらず多面的にみようという内容である「他者の多側面への着目」と、他者への過度な配慮をしすぎないという内容である

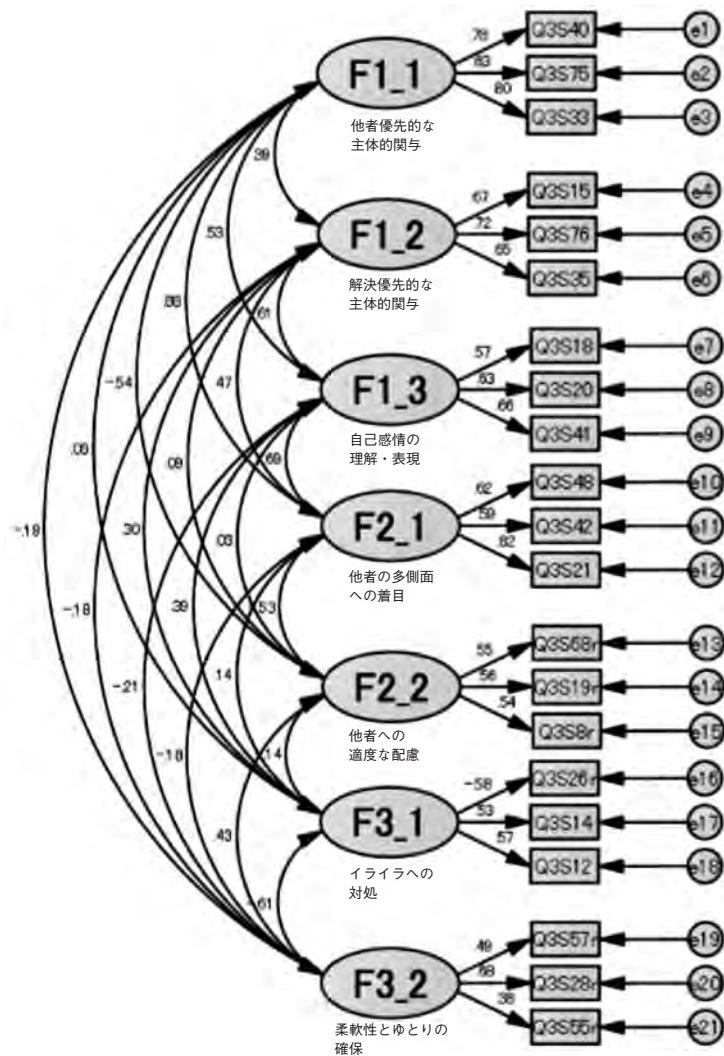


Figure 9 第4因子を除いた大学生版EI尺度の確認的因子分析のパス図

「他者への適度な配慮」の2要素が確認されたことである。ビジネスパーソンにおいては、他者感情に関わる因子は、他者の感情を尊重して受け止めようという「他者感情の理解」と、他者から期待される役割を理解しようという「期待役割の理解」に分解されていた。前者の「他者感情の理解」は、大学生における「他者の多側面への着目」と通ずる内容であるが、自分に期待される役割を理解しよう

という「期待役割の理解」は、見出されなかった。期待役割という点であれば、むしろ第1因子の「主体的関与と自己の感情理解・表現」に含まれることが確認された「他者優先的な主体的関与」の要素に近いと考えられる。しかし、「他者優先的な主体的関与」に含まれる項目は、その名の通り「人に何かをしてあげるときには、タイミングにも注意している」「友人が大切な相談を持ちかけてきたときに

は、嫌な顔をせず聞くようにしている」「人に依頼する前に自分でできないか考えるようにしている」であり、ビジネスパーソンのいう、他者が自分に対して期待する役割を理解しようかどうかではなく、自分よりも他者を優先するかどうかの意味合いが強いと考えられる。また、大学生にのみ確認された「他者への適度な配慮」は、自分自身を犠牲にしない程度の他者への配慮ができるかという内容であった。これらのことから、大学生においては、他者への配慮は、自分よりも他者を優先するかどうか、あるいは、自分自身を犠牲にするかどうか重要なポイントになっているように思われる。社会人になると、これまでの友人関係にとどまらない交友関係が広がることによる、適度な距離感、いわゆるビジネスライクな付き合いも必要である。さらに、組織における階層構造の中であって、自分よりも他者を優先してしまいがち、あるいは自分を犠牲にしてまで他者を配慮してしまうという傾向は、ストレス・マネジメントの点からだけでなく、昨今問題になっているハラスメントの点からも留意すべきであろう。自分優先か相手優先かの黒白の解決だけではなく、双方の考えや感情をやりとりすることで、お互いにとってよりよい解決へと至ることがあるという点について、組織参入前に今一度確認しておく必要があるのかもしれない。

次に、2点目の特徴としては、大学生においてのみ抽出された「ネガティブ感情の処理」因子が、「イライラへの対処」と「柔軟性とゆとりの確保」の要素に分かれた点である。EI といえば、自分の感情を理解し、適切に主張できる、他者の感情を思いやることができる、自分や周囲をモチベートできるといった、ポジティブな側面が注目されがちであるが、大学生においてはネガティブな感情の処理のみが切り出されているのである。さらに、「イライラへの対処」の項目内容は、相手の

感情が読み取れない、相手の話が長引くなど、自分の期待どおりに進行しない状況に対処できるかであること、「柔軟性とゆとりの確保」の項目内容は、当初の予定からの変更する柔軟性、細かく決めすぎないゆとりを確保できるかなど、想定外の出来事へのレディネスに関わることであることから、大学生におけるネガティブな感情は、自分の期待や想定を範囲を超えるときに起こる感情に重きが置かれていると考えられる。本研究の問題意識として、仕事をしていくうえでの不安として「上司・同僚との人間関係」が例年最大の要因となっている（日本能率協会, 2018, 2019）ことを挙げたが、直近の 2019 年においては、「仕事での失敗やミス」（43.0%）も、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」（43.0%）が同率トップで、4 割以上にのぼっている。失敗やミスは、自分が思っていた通りに進まないときに起こるともいえる。この点において、大学生において重要な要素となっている、想定外のことが起こった時の対処として、どうネガティブ感情と向き合うかは、重要であると考えられる。

河田（2019）においても述べたが、ネガティブな感情を丁寧に扱う重要性は、レジリエンス（Resilience）（Masten, A. S., Best, K.M. & Garmezy, N., 1990; 小塩・中谷・金子・長峰, 2002; Grotberg, E.H., 2003）やセルフ・コンパッション（Self-Compassion）（Neff, 2011）などの研究など、近年盛んに行われている。失敗やミスを完全に防ぐことは不可能であり、ネガティブな感情を避けることはできない。ネガティブな感情を感じないようにしたり、ネガティブな感情からポジティブな感情に無理に転換したりしようとするのではなく、ネガティブな感情を感じているという自分そのものを認め、逆らわずに、ただただその感情を感じる時間が重要であるという、レジリエンスやセルフ・コンパッションという概念から、大学生が組織参入していくにあ

たって、示唆を得ることは大きいと思われる。

＜「関係構築の積極性」因子について＞

「関係構築の積極性」因子を含めた確認的因子分析の適合度が低かったことから、その他の因子「主体的関与と自己感情の理解・表現」「他者感情の配慮」「ネガティブ感情の処理」とは異質であると推察される。

「関係構築の積極性」に含まれる項目は、「苦手だな、話したくないなと思う人とは、極力話さないようにしている（逆転項目）」「傍観者になりがちである（逆転項目）」「自分と考えが似ている人と一緒に行動しがちである（逆転項目）」であった。この項目内容から、自分にとっては苦手な相手、自分以外に主要人物がいるような状況、自分とは考えが異なる相手、という自分の範囲や幅を広げていかねばならないという関係対象に重きが置かれているといえる。いわば多様性の受容に関わる内容である。

確認的因子分析の結果からだけでいえば、大学生においては、この「自分の幅を広げていかなければならない関係構築」が、EIという感情を扱う能力と整合性をもって含まれなかった理由としては、次のように考察できる。青年期は、発達心理学における発達課題の観点からすれば、アイデンティティ確立の時期であり、自分と他者の違い、自分自身とは何者かに敏感である時期である。この点において、自分の幅を広げていくという交流は、多くの発見があるとともに、脅威ともなりうる。このため、EIとしてではなく、もしかするとアイデンティティ、自我の確立という、発達課題の側面として独立したということも考えられるかもしれない。

社会人として組織で働いていくにあたっては、自分と合う相手とだけ交流しては、仕事を進めることができない。本研究で「関係構築の積極性」が独立していたことは、自分とタイプが異なる相手と交流する準備段階

として、大学生は自分とは何者かを確立していく過程であり、それが完了した後、組織人として自分とタイプが異なる相手とも、自我が脅かされることなく、感情交流が可能になるというように発展していくと考えることもできる。しかしながら、この考察は今回の限定的な結果をもとにしては不十分であることは否めず、より一層の調査研究が必要であろう。

8. 今後の課題

本研究では、大学生におけるEIの構造と、社会人におけるEIの構造を比較することにより、社会人への移行を契機にEIがどのように発達するかを検討してきた。しかし、新社会人への移行は概ね3～4年を要する期間であり、個々人を取り巻く環境との相互作用のなかで進展する、ダイナミックなプロセスである。今後は、個人の心理的な変化を時系列で把握する縦断的な研究が必要であろう。

青年期の発達をとらえる概念としては、職業的成熟やキャリアマチュリティ（Career Maturity）がある。この概念は、キャリア意思決定を行い、前向きに計画し、就業者としての役割を確認するためのレディネスの個人差を説明する概念として持ち出された（Vondracek & Reitzle, 1998）。職業的発達に関する連続体を想定し、そのどの地点にまで到達しているかをみる手段として導入された。しかし、成熟やキャリアマチュリティという概念を扱うにあたって、それがその年齢相当に対応する成熟度を有しているかの観点から測られることから、年齢と明確に関わっているということを認識せねばならなかった（Crites, 1961）。しかし、後にCrites（1976）自身が、キャリア発達とは、一般的な時間軸の流れではなく、個体発生的な「個人」の時間にシステムティックに関連して表現されるべきであると述べているように、同じ年齢で

あっても。個人個人の置かれている時間の流れをも含む、環境からみていく必要がある。本研究においても、今回大学生という集団を一律にとらえて、ビジネスパーソンとの比較から未分化ととらえたが、より詳細には、大学生のなかの個人差について詳細に検討していくことが必要である。

また、EI は、開発できる能力であり、その方法も数多く提示されてきた (e.g., 遠藤・小沢, 2000; 小泉, 2005; Nelis, Kotsou,

Quoidbach, Hansenne, Weytens, Dupuis & Mikolajczak, 2011; 野崎, 2013; 野崎・子安, 2013)。今回の研究結果から、EI のレベルを発達させていくというだけでなく、質的な変換が必要であることが示唆されたが、それを本人にどのように気づかせ、また自身の特徴をフィードバックすることにより行動改善へとどのように向かわせるのかの実践的な研究も検討していきたい。

〔付録 1-1〕 調査に用いた項目 (1/2)

No	項目	逆転
1	自分自身と向き合う機会を持つようにしている	
2	ちょっとしたことでも、そのことに対して自分はどのように感じているかを意識している	
3	落ち込んだときには、何が真の原因なのかを考えている	
4	自分が何に最も興味を持っているかがわからないことが多い	*
5	自分にとって何が大切なのかを考える時間を持つようにしている	
6	指示・命令されたことであっても、自分がやりたいことかどうかを自問自答している	
7	行動を起こす前には、まず一呼吸置いてリラックスするようにしている	
8	自分の気持ちよりも、周囲の状況変化に目を奪われがちである	*
9	物事に対する、自分の優先順位がよくわからない	*
10	その時その時の自分の感情を説明できる	
11	自分の気持ちを素直に表現できる相手が多い	
12	相手の話が長引くようなときには、自分から切り上げている	
13	話し合いでは、自分の考えや気持ちを表現できる	
14	イライラしたときには、その事情を誰かに話している	
15	アイデアを思いついたら、その場ですぐ提案している	
16	ただ単に、賛成・反対を表明するだけでなく、その理由も合わせて述べている	
17	人に頼みたいことがあるときには、素直に依頼できる	
18	自分の意見は、たいいてい相手に理解してもらえている	
19	言いたいことがあっても、我慢しがちである	*
20	言いにくいことでも、必要なことは直接相手に言うようにしている	
21	話し相手の表情にも気を配るようにしている	
22	自分の意見を述べる前に、相手の気持ちを考えるようにしている	
23	相手の行動だけでなく、なぜそのように行動するのかについて、考えるようにしている	
24	相手の気持ちをくみとることが難しい	*
25	ムットするようなことを言われても、相手がなぜそのようなことを言うのかを考えるようにしている	
26	相手の考えていることがわからないと、イライラする	*
27	感情が高ぶっているときには、周りに与える影響に極力注意を払うようにしている	
28	自分のことで精一杯になってしまい、相手の気持ちを考える余裕がなくなりがちである	*
29	より良い交流をするために、相手の気持ちを理解するようにしている	
30	相手の振る舞いから、相手が今どんな気持ちでいるのかを考えるようにしている	
31	相手に話が伝わっているかどうか様子を見て、表現を工夫している	
32	自分の意見を言ってよい場なのかどうかを考えるようにしている	
33	友人が大切な相談を持ちかけてきたときには、嫌な顔をせず聞くようにしている	
34	判断するときには、周りの人の様子を確かめるようにしている	
35	ちょっとした集まりの場では、すすんで声をかけるようにしている	
36	常に何か自分にできることはないかと考えるようにしている	
37	話の流れの微妙な変化を察知できるほうである	
38	相手がしてほしいことを、お願いされる前に気づいて実行できるほうである	
39	行動を起こす前に、その場の状況や雰囲気を観察するようにしている	
40	人に何かをしてあげるときには、タイミングにも注意している	

注) * = 逆転項目。

〔付録 1-2〕 調査に用いた項目 (2/2)

No	項目	逆転
41	わかったふりをせず、わからないことはわからないとはっきり言うことができる	
42	自分と異なる意見に対しては、反論する前にその意見の良さはなにか考えるようにしている	
43	人からの批判は、自分へのアドバイスととらえるようにしている	
44	一度苦手だなと思った相手への印象が変わることはほとんどない	*
45	自分が間違っているとわかったときには、すぐに認めることができる	
46	苦手だな、話したくないなと思う人とは、極力話さないようにしている	*
47	自分と考えが似ている人と一緒に行動しがちである	*
48	相手を長所・短所の両面からバランスよく見るようにしている	
49	関心のない話でも、嫌な顔せず、ひとまず聞くようにしている	
50	人からほめられたときには、素直に受け入れている	
51	予想外のことが起こったときには、必要であれば当初の計画を変更する	
52	一度やってできなかったことでも、やり方を工夫して成功したことがある	
53	これまでのやり方がうまくいかなかったときには、何か別のやり方を探っている	
54	毛嫌いせず「まずはやってみよう」と思うようにしている	
55	どんなことでも細かく決めてから動こうとする	*
56	状況が変わってもあわてない	
57	融通が利かないほうである	*
58	相手のペースに合わせるよう心がけている	
59	意見がくい違ったときには、白か黒かではなく、何とか相手と折り合いをつけるようにしている	
60	周りとは歩調を合わせるよう心がけている	
61	ゴールが見えなくても、自分を奮い立たせるようにしている	
62	物事を途中で投げ出さないようにしている	
63	デメリットよりもメリットを探すようにしている	
64	できない言い訳をしがちである	*
65	後ろ向きな発言をしがちである	*
66	物事を良い方向に考えるように意識している	
67	落ち込んだときには、気持ちの切り替えを心がけている	
68	「あんなことをしなければよかった」と後悔しがちである	*
69	大変だなと思うことでも、自分ならできると思って取り組んでいる	
70	自分はこれからも成長できると思っている	
71	相手の良さを活かしながら、自分の目標を達成するにはどうしたらよいか考えている	
72	成り行きにまかせず、何かしら行動を起こすようにしている	
73	行動に移さなければ、結果は得られないと思い、実行している	
74	意思決定を人まかせにしないようにしている	
75	人に依頼する前に自分でできないか考えるようにしている	
76	物事に深く関わるようにしている	
77	目標を設定し、それをクリアしていくことが楽しい	
78	傍観者になりがちである	*
79	最後まで一生懸命取り組み、充実感を感じたことがある	
80	自分一人だけの喜びではなく、仲間と喜びを分かち合いたい	

注) * = 逆転項目。

(注)

- 1) 本尺度は(株)日本能率協会マネジメントセンターより「EIGate」の商品名で市販されている。
- 2) 調査対象者は、製薬メーカー T 社の工場従業員で、管理者 15 名 (EI 尺度に回答する) とその直属部下計 120 名 (所属部署の職場

コミュニケーション満足とコレクティブ・エフィカシー尺度に回答する) であった。調査時期は、2002 年 9 月下旬であった

- 3) 初期解の固有値は、第 1 因子 13.424, 第 2 因子 4.355, 第 3 因子 3.050, 第 4 因子 2.016 であった。4 因子の合計分散の割合は、41.54% だった。

〔参考文献〕

(1) 邦文文献

- 遠藤俊彦・小沢哲史 (2000) 「乳幼児における社会的参照の発達の意味およびその発達プロセスに関する理論的検討」, 『心理学評論』, 第 71 巻, pp.498-514。
- 大竹恵子・島井哲志・内山喜久雄・宇津木成介 (2001) 「情動知能尺度 (EQS: エクス) の開発と因子的妥当性の検討」, 『産業ストレス研究』, 第 8 巻, 第 3 号, pp.153-161。
- 尾形真実哉 (2017) 「第 9 章 組織社会化研究の展望と日本型組織社会化」, 中原 淳 編, 『人材開発研究大全』, pp.209-242, 東京大学出版会。
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治 (2002) 「ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性—精神的回復力尺度の作成」, 『カウンセリング研究』, 第 35 巻, 第 1 号, pp.57-65。
- 河田美智子 (2019) 大学生版エモーショナル・インテリジェンス尺度作成の試み—若年就労者の組織へのスムーズなトランディションの促進要因として—, 『商学集志』 Vol.88, NO.4, pp.69-94。
- 小泉令三 (2005) 「社会性と情動の学習 (SEL) の導入と展開に向けて」, 『福岡教育大学紀要』 Vol.54, No.4, pp.113-121。
- 小松佐穂子・箱田裕司 (2010) 「情動的知能 (EI) とは何か」, 『教育と医学』, 第 58 巻, 第 10 号, pp.74-82, 慶應義塾大学出版会。
- 外島裕・藤原美智子・片岡大輔 (2003) 「エモーショナル・インテリジェンス尺度の妥当性検証の試み」 『日本応用心理学会第 70 回大会発表論文集』, p.55。
- 日本能率協会 (2018) 『新入社員意識調査』, 一般社団法人日本能率協会。
- 日本能率協会 (2019) 『新入社員意識調査』, 一般社団法人日本能率協会。
- 野崎優樹 (2013) 「定期試験期間の自他の情動調整行動が情動知能の変化に及ぼす影響」, 『教育心理学研究』, 第 61 巻, pp.362-373。
- 野崎優樹・子安増生 (2013). 「大学入試に対する認知的評価とストレス対処が情動知能の成長感に及ぼす効果」, 『パーソナリティ研究』, 第 21 巻, pp. 231-243。
- 藤原美智子 (2002) 「EI Gate (能力開発用 EI 診断ツール) の開発過程」, 『日本応用心理学会第 69 回大会シンポジウム』 発表投影資料, 東京富士大学開催。
- 藤原美智子 (2003) 「管理者のエモーショナル・インテリジェンスと組織活性化の関係」, 『人材教育』, pp.48-51, 株式会社日本能率協会マネジメントセンター。

(2) 英文文献

- Bandura, A. (1997) "Collective efficacy," In A. Bandura, (Ed.), *Self-efficacy: The Exercise of Control*, pp. 477-525, New York: Freeman.
- Bar-On, R. (1997) *Bar-on Emotional Quotient Inventory (EQ-i) : User's Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Blustein, D. L. (1999) "A Match Made in Heaven? Career Development Theories and the School-to-Work Transition", *The Career Development Quarterly*, Vol. 47, pp 348-352.
- Cattell, R. B. (1963) "Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment", *Journal of Educational Psychology*, Vol. 54, No.1, pp.1-22.
- Crites, J. O. (1961) "A model for the measurement of vocational maturity", *Journal of Counseling Psychology*, Vol.8, pp.255-259.
- Crites, J. O. (1976) "A comprehensive model of career development in early adulthood", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.9, pp.105-118.
- Gardner, H. (1983) *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- (1993). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences (10th anniversary Ed.)*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995) *Emotional Intelligence-Why it can matter more than IQ-*, New York: Bantam.
- Grant, A. D. & Ashford, S.J. (2008) "The dynamics of proactivity at work", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 28, pp.3-34.
- Grotberg, E.H. (2003) *Resilience for today*. Wesport: Prager Publishers.
- Guilford, J.P. (1967) *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Masten, A. S., Best, K.M. & Garmezy, N. (1990) "Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity", *Development and Psychopathology*, Vol.2, pp.425-444.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). "What is emotional intelligence? ", In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, pp. 3-34, New York: Harper Collins.
- Neff, K. (2011) *Self-Compassion: The Proven Power of Being Kind to Yourself*. New York: William Morrow Paperbacks. (石村郁夫, 樫村正美訳, 2014『セルフ・コンパッション』, 金剛出版)
- 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*, Vol.11, pp.354-366.
- O' Boyle, E. H., Jr., 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*, Vol.32, No.5, pp. 788-818.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000) "On the dimensional structure of emotional intelligence", *Personality and Individual Differences*, Vol.29, pp.313-320.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990) "Emotional Intelligence", *Imagination, Cognition, and Personality*, Vol.9, pp.185-211.
- Rogelberg, S.G. (2017) "Emotional intelligence", *The SAGE Encyclopedia of Industrial and*

- Organizational Psychology, Second Edition*, CA:SAGE publications, Vol.1, pp.355-357.
- Schein, E. H. (1988) "Organizational socialization and the profession of management", *Industrial Management Review*, Vol.9, pp.1-16.
- Sternberg, R. J. (1985) "Implicit theories of intelligence, creativity, and wisdom", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.49, No.3, pp. 607-627.
- (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. New York: Cambridge University Press.
- (1988) "Mental self-government: A theory of intellectual styles and their development", *Human Development*, Vol.31, pp.197-224.
- (1997) *Successful Intelligence*. New York: Plume.
- Thurstone, L. L. (1938) *Primary mental abilities*. Chicago: University of Chicago Press.
- Vondracek, F. W., & Reitzle, M. (1998) "The Viability of Career Maturity Theory: A Developmental-Contextual Perspective", *The Career Development Quarterly*, Vol.47, pp. 6-15.

(Abstract)

The purpose of this study was to investigate an emotional intelligence structure of university students. As a result of the survey of 208 university students, seven factors model was showed by confirmatory factor analysis (CFI=0.900, RMSEA=0.055, AIC=440.032). In addition, the factor structure was compared with the factor structure of working people. It is suggested that there are some differences among university students and working people.

Emotional intelligence has been confirmed to be important in working as a member of the organization. Understanding the characteristics of their own emotional intelligence can be helpful for university students to overcome School-to-Work transitions.

Further studies are needed in order to investigate not only how to develop emotional intelligence, but also how to make a qualitative shift.

〔謝辞〕

本論文の執筆にあたり、統計解析において貴重なお助言をくださった独立行政法人大学入試センター准教授庄島宏二郎先生に厚く御礼申し上げます。また、質問紙にご回答頂きました大学生の皆さんに心より感謝いたします。