

【論文】

# 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 トランゼイションの促進要因として —

Development of Emotional Intelligence Scale in University Students  
and Investigation of Its practical use

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) 若年就業者の組織へのトランゼイションについて
  - (2) 知能研究とエモーショナル・インテリジェンス
  - (3) エモーショナル・インテリジェンスの概念について
  - (4) エモーショナル・インテリジェンスの測定法について
3. ビジネスパーソン版 EI 尺度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 尺度の標準化）
  - (2) 第 2 次研究（ビジネスパーソン版 EI 尺度の並存的妥当性）
4. 本研究の目的
5. 本研究の方法
  - (1) 予備調査
  - (2) 調査項目
  - (3) 調査対象と調査時期
6. 結果の分析
7. 考察
8. 今後の課題

## （要旨）

本研究の目的は、大学生版エモーショナル・インテリジェンス尺度を作成することであった。A大学の208名の大学生を対象とした調査の結果、探索的因子分析により、「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」「関係構築の積極性」の4因子が抽出された。また、先行研究である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との対比が考察された。

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。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。

大学生版エモーショナル・インテリジェンス尺度を用いて自己の特徴を把握することによって、トランディションにおいて、具体的にどのような効果があるのか、また、エモーショナル・インテリジェンスを高める方法などを検討する研究の重要性が提起された。

## 1. はじめに（問題意識）

日本語では情動知能と訳されるエモーショナル・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。

EI の提唱者である、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 (Salovey & Mayer, 1990)。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。

学術的には、エモーショナル・インテリジェンスと呼ばれるが、世間一般には「EQ」が幅広く用いられている。これは、前述の Goleman の『EQ—こころの知能指数—』が

世界中でベストセラーになった影響がある。日本では、邦訳版が1998年に発売され、注目を集めた。しかしながら、Goleman の著書の原題も、「Emotional Intelligence—Why it can matter more than IQ—」であり、EQ は使われていない。実は、米国の TIME 誌 (1995年10月9日号) を発端として、マスコミ、メディアが、IQ との対比を強調した形で「社会で成功するには、IQ より EQ」と取り上げることで、EQ のほうが市民権を得たのである。

さて、先のマスコミ、メディアの取り上げ方にあるように、EIQ は社会人として、ビジネスパーソンにこそ必要と注目された。特に1990年代後半以降、業績主義人事制度が進展する日本では、個々人が自分の目標達成に必死になるあまり、個人主義的動きが加速するなかにあって、周囲と良好な関係を築く能力である EI が注目された。こうして 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)。

2000年代以降、IT化 (現在では ICT 化) が進展し、情報伝達スピードや情報量が格段に増大する一方で、直接対話する機会が減ることによる弊害も多数報告されるようになった。たとえば、(社)日本経営協会が2004年

に実施した『第二回ビジネス・コミュニケーション実態調査(2004)』によれば、イントラネット、eメールなどの活用による効果として、「情報伝達が迅速化」がトップで90.2%にまで達し、ついで「情報共有が進展」が71.8%にのぼる一方で、社内コミュニケーションの現状認識としては「部門間のコミュニケーションが不足」が57.3%と過半数を占めてトップとなっている。「ほぼ満足すべき状態」が次に続くが、回答率はぐっと減って20.2%であり、後には「社員相互のコミュニケーションが不足」13.7%、「上司・部下間のコミュニケーションが不足」12.4%が僅差で続いている。ICT化が一層進む現在、こうした傾向は高まっており、時間と場所を選ばずに情報発信・情報入手ができる反面、「対面による生のコミュニケーションが希薄になる」「言葉で表しにくい情報や微妙なニュアンスが伝わりにくい」「表面的なコミュニケーション・情報共有にとどまってしまう」といった、コミュニケーションが一方通行になりやすいという弊害があることを企業(団体)も強く認識している(日本経営協会, 2015)。

一方、こうした組織社会に参入していく大学生の現在の状況に目を向けると、ふだんの時間の過ごし方について、1週間で何時間くらいになるかを尋ねた2016年のベネッセ教育総合研究所の調査では、「友達と会う、遊ぶ」が平均4.4時間であるのに対して、「インターネットやSNS」が平均8.5時間であり、直接交流ではない交流をする時間が倍以上となっている(ベネッセ教育総合研究所, 2018)。なお、このインターネットやSNSに費やす時間は、大学の授業などへの出席(11.7時間)について多い。このほか、同調査の経年比較において、2012年と2016年を比較すると、「友達と話が合わない」と不安に感じる」のポイントが42.0%から、56.9%と、4年間で14.9ポイント増加している。

こうした結果は、直接交流するなかで揺れ

動くお互いの感情に対して、どのように対応していいのかわからない不安と捉えることもできよう。

特に社会に出ると、これまでの学生同士の対等な友人関係ではなく、上司や部下など階層関係にある人や、顧客や仕事上のパートナーなど利害関係のある人との関係が発生する。実際に新入社員自身も仕事をしていくうえで不安として「上司・同僚との人間関係」が最大の要因となっている(日本能率協会, 2018)。

こうした背景からすれば、大学生のうちに、人と直接交流するにあたり重要な役割を果たすEIの自己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すると期待できる。

## 2. 先行研究のレビュー

### (1) 若年就業者の組織へのトランディションについて

労働市場へ新規に参入する者の心理過程の研究には「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の第一人者であるSchein(1988)によれば、組織社会化とは、「新しいメンバーが、ある組織、社会またはグループの価値システムや規範、求められている行動パターンを学び、適合していく過程(p.2)」である。これまでの組織社会化研究を展望した尾形(2017)は、組織社会化の研究にはさまざまな分析観点があることを詳細に展望したうえで、このうち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、日本において不足しており、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）。

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、先に提示した周囲との直接交流にかかわる行動であるといえる。

2つめのSTWの観点においても、新人である個人がキャリア構築の作用者（agent）となることが強調されている。STW理論は、その立場から、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となることを重視している（Blustein, 1999）。

具体的には次のとおりである。STWにおける①社会認知理論は、Lent, Brown & Hackett (1994)の指摘によれば、Bandura (1986)を発端とする一般的な社会認知理論をキャリア意思決定に応用したものである。そこでは、キャリア発達という文脈において、さまざまな“作用する”変数（自己効力感、結果への期待、ゴール）に焦点をあて、それらが他の個人差変数・環境変数（性別、人種、ソーシャルサポート、障害）とどのように相互作用するのかを検討する。STWという移行期を「個人が切り抜ける」と想定したうえで、そのための援助もまた可能であるというモデルを想定する。②学習理論では、STWという移行期を解決すべき問題とみなし、個人が自分自身の生活の中で、積極的な行為者・問題解決者となる必要があることを強調する。とりわけ、社会的学習理論におい

ては、人間の本質的な柔軟性や、経験の融通性に焦点をあて、「解決していく個人」という見方をする（Krumboltz & Worthington, 1999）。③発達理論では、STWという発達段階においては、選択を計画的に行ったり、選択に必要な情報を収集することだけでなく、選択への「個人の覚醒水準」を高めることが重要であるとする（Savickas, 1999）。④Person-Environment Fit（以下P-E fitと略す）理論は、文脈への注目（Worthington & Juntunen, 1997）という観点から、2000年以降より「職への適合」というよりも、「包括的な環境への適合」に注目している。なお、P-E Fitモデルとは、個人が望むものと環境が望むものが一致しているか否かという視点から個人と環境の関係を考える理論的枠組みをいう。個人と環境のどの側面に焦点をあてるかによって多種多様なP-E Fitモデルが存在するが、すべてのモデルに共通する特性としては、個人と環境のクラスがそれぞれ存在し、同一側面による両者の一致（適合）が高ければ高いほど両者にとって望ましい結果をもたらすと仮定している点である。さらに、昨今のP-E Fit理論では、個人と文脈との適合の程度に注目するだけでなく、適合を「自ら獲得する」ための人間の柔軟性を評価しようとしている（Gottfredson & Becker, 1981, Swanson & Fouad, 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。

## (2) 知能研究とエモーショナル・インテリジェンス

EIは、心理学においては、知能研究の流

れの中で長く発展してきた。知能研究は19世紀に始まった「知能をどのように定義するか」の研究に端を発しているが、1905年にBinnetとSimonが知能テストを開発したことが、1つの画期的な出来事となり、その後の知能の測定や、知能の因子分析的研究へとつながっていった(三宮, 2008, p.21)。

知能の因子分析的研究とは、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もので、様々な因子数が提示された(e.g., Thurstone, 1938; Cattell, 1963)。こうしたなかで、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いるのは、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。Sternberg (1985, 1988) も、知的行動の複雑さや、精神的スキルの広大さは知能テストで測定できる範囲を超えていること、また文化的なバイアスを考慮する必要性も考慮すべきであると述べ、知能の3要因説(triarchic theory of intelligence)を提示した。知能の3要因説とは、3種類の相互に影響し合う下位理論からなる(①構成要素の下位理論(componential subtheory), ②経験の下位理論(experiential subtheory), ③コンテクストの下位理論(contextual subtheory))。このうち、構成要素の下位理論には、メタ・コンポーネント、パフォーマンス・コンポーネント、知識獲得コンポーネントの3種が含まれる。その後、研究を重ねたSternberg (1997) は、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り、これをサクセスフル知能(successful intelligence)と呼び、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))を設定した。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) の多重知能理論では、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。

なお、知能研究以外においては、心理学では産業・組織心理学領域において、キャリア発達に必要な力として、安直な測定や指数化には慎重であるべきであるとしながらも、情動的な知性を伸ばす教育が注目されている(二村, 2009)。

### (3) エモーショナル・インテリジェンスの概念について

EIは、一定の価値が認められているものの、具体的にその要素として何を設定するかというところでは、研究者によりさまざまである。これまでの概念モデルを整理した、小松・箱田(2010)は、EIの概念モデルを次の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、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としてとらえる「特性的情動的知能(trait EI)モデル」であり、Petrides & Furnham (2001)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。EIを最も広い概念で捉えており、認知的能力から個人特性までを



含むものであり、Bar-On (1997) の研究がある (Figure2)。

また、米国における最新の産業・組織心理学辞典 (Rogelberg, 2017) では、EI の研究アプローチは、小松ら (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、多くは、EI を 4～5 次元からなるものとし、おおよそ次の内容が含まれている。

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。

### (3) エモーショナル・インテリジェンスの測定法について

概念モデルやアプローチに応じて、測定法も異なる。概念モデルを整理した小松・箱田 (2010) によれば、次の大きく 2 つの方法にわけられる。

1 つめの方法は、一般的な知能検査と同じように客観的な行動を通して個人の能力を評

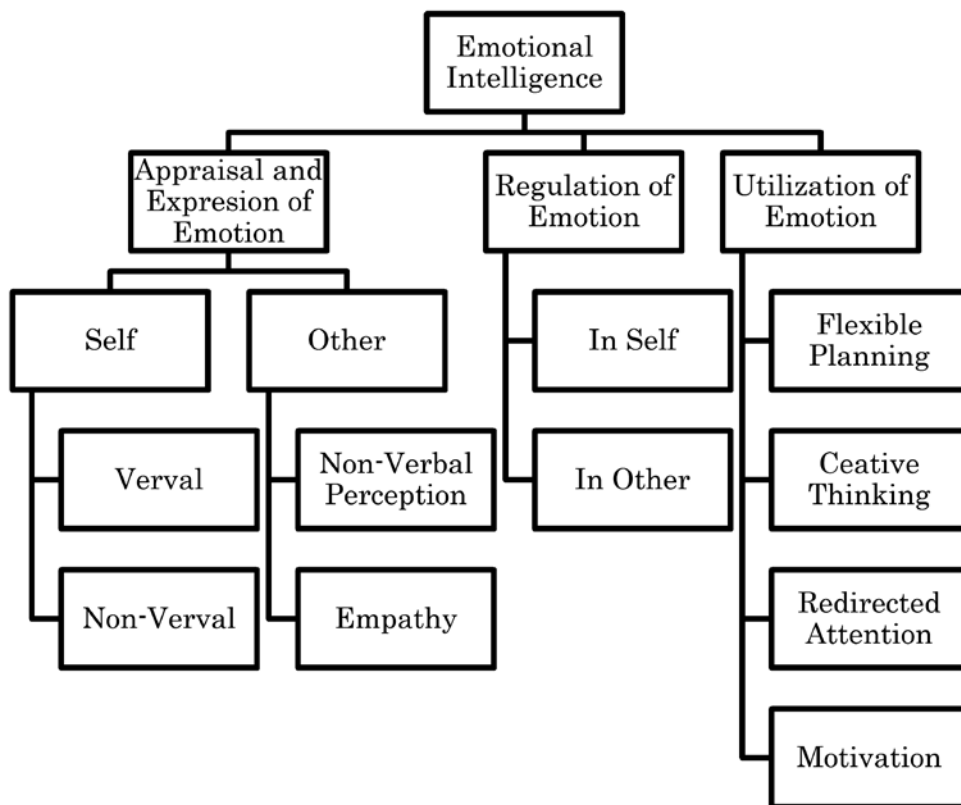


Figure 1 Mayer & Salovey による当初の概念モデル  
出所) Mayer & Salovey (1997, p11)

価する測定法である。客観的テストとはいえども、一般的な知能検査と異なり、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測定するにあたり、写真により表情を見せて判定させたとしても、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要素の影響を受ける）。

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が（e.g., Bar-On,1997; 大竹・島井・内山・宇津木, 2001）、前述のとおり、各テストがよって立つ概念モデルにより、次元や下位尺度が異なる。なお、質問紙を自己回答さ

せるのではなく、周囲に回答させる 360 度方式もある。

本研究では、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、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. ビジネスパーソン版 EI 尺度作成の試み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 尺度作成研究について、標準化の過程を（1）第1次研究として、並存的妥当性の確認過程を（2）第2次件研究として紹介する。

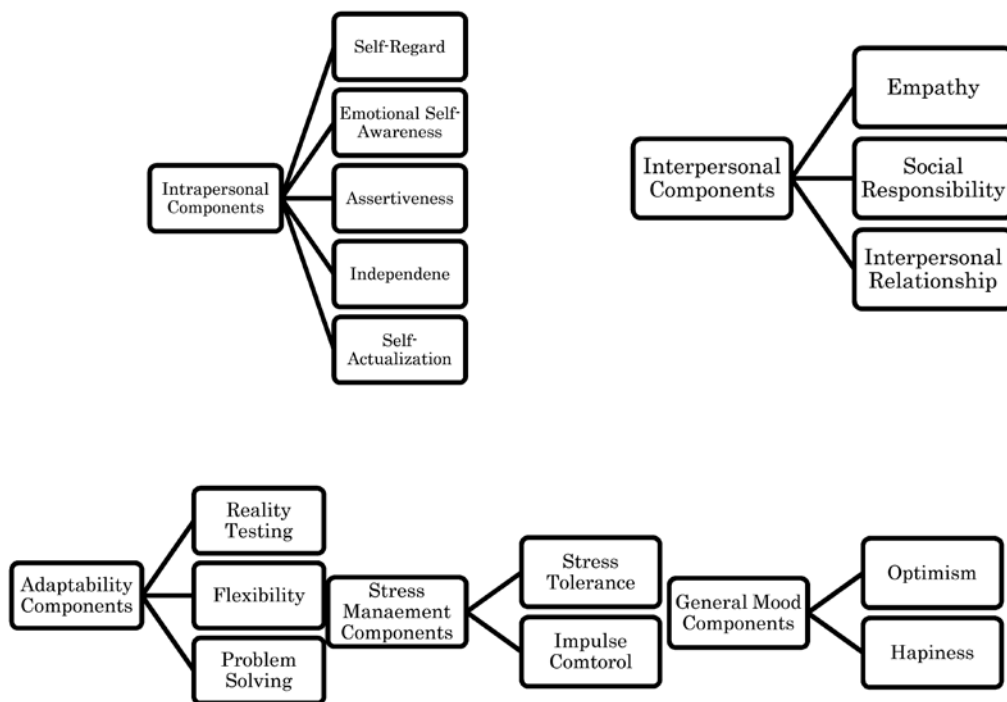


Figure 2 Bar-On が開発した EQ-i の概念モデル  
出所) Bar-On (1997) 内, p.6 の Table1.1 をもとに筆者作成。

Table 1 ビジネスバージョ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のかわかっている	ものごとについての自分の態度や気持ちをしっくり考えている
	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。	意見を求められなくても、自分の意見がうまくいえない (*)	相手に腹が立ったら、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、他者が何をどのように感じ、なぜそのような感じているかを考え、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、自分が何かかわかっている
	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たうえで、自分の力を発揮する。	10人程度が集まる席で、人が楽しんでいない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ない。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てみたい (*)

(\*) は、逆転項目。  
出所) 筆者作成。



(1) 第1次研究(ビジネス版EI尺度の標準化)

社会生活において重要とされるEIが、ビジネスパーソン一人ひとりの特徴として自身が把握できるよう、筆者は、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)。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。この因子構造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)。

(2) 第2次研究(ビジネス版EI尺度の並存的妥当性)

次に、筆者は、第1次研究で標準化したEI尺度を用いて、実際の企業において並存

的妥当性を検証することにした(外島・片岡・藤原, 2003)。これは、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との問題意識からである。

第2次研究の仮説としては「管理者のEI尺度のスコアが高いほど、直属部下がそのチームが活性化し、働きやすさを実感している」と設定し、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)」の値の相関を確認した。

組織活性化の指標として、コレクティブ・エフィカシー(collective efficacy)を用いたのは、コレクティブ・エフィカシーは、集団の業績(パフォーマンス)を予測することが報告されている(Prussia & Kinciki, 1996)からである。コレクティブ・エフィカシーは、「チーム効力感」や「集団的自己効力感」と訳される。ある問題解決をチームや集団です

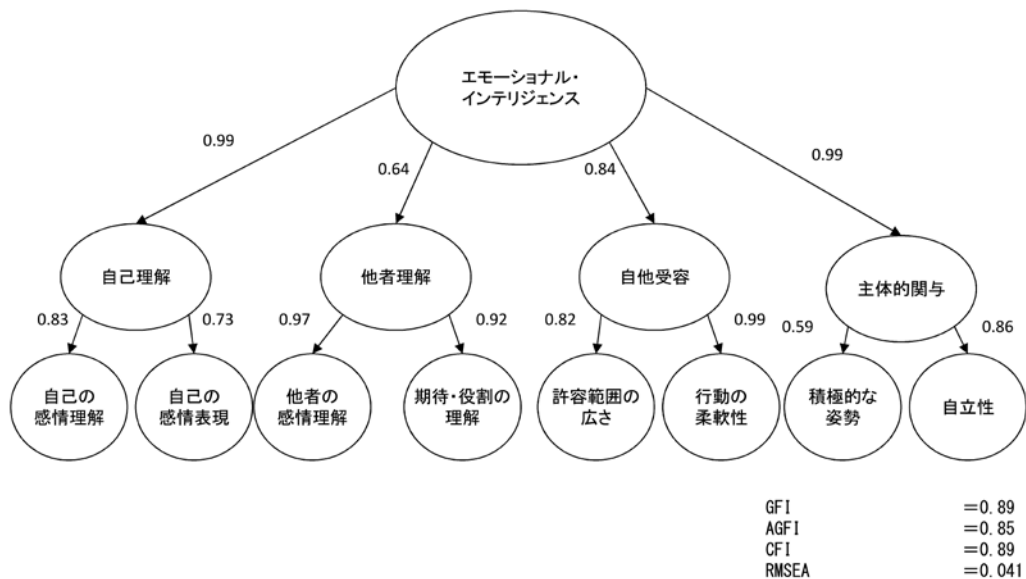


Figure 3 ビジネスパーソン版エモーショナル・インテリジェンス尺度の因子構造 (n = 400)

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。

るにあたっての、このチーム（集団）なら「できる」という感覚である。ここで重要なのは、コレクティブ・エフィカシーは、個々人の自分が「できる」という感覚（自己効力感）の総和でないことである。自分がその集団に所属しているからこそ、そしてその集団にいるメンバーが彼らであるからこそ、その問題解決に対して「できる」と感じるかどうかということなのである。いわば、集団のコンピテンシーに対する認知であるといえよう。

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。

職場コミュニケーション満足の項目は、Downs & Hazen (1977) などの尺度を参考にコミュニケーションの対象別に 3 つの下位尺度（上司、同僚、組織）からなる計 12 項目を用いた（Table2）。コレクティブ・エフィカシーの項目は、Collins (2002), Gibson (1995), Gibson, Randel & Earley (1999) などを参考に作成し 5 項目を用いた（Table3）。

職場コミュニケーション満足ならびに、コレクティブ・エフィカシー尺度には、1～5 点の 5 段階で回答を求めたため、職場コミュニケーションは下位尺度得点が 5 点から 20 点の間で推移し、コレクティブ・エフィカシーは尺度得点が 5 点から 25 点の間で推移した（平均と SD はそれぞれ Table2,3 に示す）。また、EI 尺度は、因子得点を分布によって 1～10 点にスコア化したものを用いた（平均と SD は Table4 に示す）。

各尺度の相関係数は、Table4 に示すとおりである。まず、上司の EI と部下のコミュニケーション満足との関連では、上司の EI 尺度の総合得点（総合 EI）ならびに、「期待役割の理解」「許容範囲の広さ」「積極的な姿

勢」の尺度得点と、組織に対するコミュニケーション満足とに有意な相関が見られた（順に  $r=.56, p<.05$ ;  $r=.53, p<.05$ ;  $r=.54, p<.05$ ）。直属上司に対するコミュニケーション満足には有意な相関が見られず、組織に対するコミュニケーション満足に有意な相関が見られたことは興味深い。組織に対するコミュニケーション満足の項目内容は、「経営層は現場の状況を理解している」「経営層は、必要な情報を社員に伝えるために努力している」「提案・意見が取り上げられやすい組織である」など、主に経営層に対する肯定的な認知を測定していた。このことから、この調査結果からは、上司の EI が高いと、上司本人の直接的な部下との関わり行動よりも、経営層と直属部下のパイプ役としての上司の機能を促進すると解釈できる。

次に、コレクティブ・エフィカシーとの関連では、上司の自己評定による EI 尺度のうち、「積極的な姿勢」の尺度得点のみ、コレクティブ・エフィカシーと有意な相関が見られた ( $r=.55, p<.05$ )。コレクティブ・エフィカシーの項目内容は「職場の目標達成や成果にみんなが関心を持って取り組んでいる」「メンバーが一体となって仕事をしようとする雰囲気がある」「他の職場との連絡や意見調整がうまくいっている」など、集団への信頼感や、この集団なら解決できるという認知を測定していた。このことより、この調査結果からは、EI 尺度のうち問題解決に対して前向きに取り組む上司の姿勢（積極的な姿勢）が、集団のために努力していこうという直属部下の認識を促進すると解釈できる。以上より、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と考える。

Table2 職場コミュニケーション満足測定に用いた項目

対象	項目①	項目②	項目③	項目④	$\alpha$ 係数	Mean (SD)
同僚	同僚との関係に満足している	同僚を信頼している	困った時には、同僚に気兼ねなく相談できる	同僚と自由な発言や意見交換ができる	0.88	3.99 (0.46)
上司	直属上司との関係に満足している	直属上司を信頼している	直属上司は私の話をよく聞いてくれる	直属上司は私の仕事の現状を理解している	0.86	3.90 (0.44)
組織	経営層は現場の状況を理解している	経営層を信頼している	経営層は、必要な情報を社員に伝えるために努力している	提案・意見が取り上げられやすい組織である	0.86	3.43 (0.50)

出所) 外島・片岡・藤原 (2003) をもとに作成。

Table3 コレクティブ・エフィカシー測定に用いた項目

項目	
項目①	職場の目標達成や成果にみんなが関心を持って取り組んでいる
項目②	ピークに合わせて、各人や分担間で業務を支援し合っている
項目③	メンバーが一体となって仕事をしようとする雰囲気がある
項目④	他の職場との連絡や意見調整がうまくいっている
項目⑤	他の職場から仕事の相談を持ちかけられた時、前向きに協力している
$\alpha$ 係数	0.81
Mean (SD)	3.67 (0.36)

出所) 外島・片岡・藤原 (2003) をもとに作成。

Table4 各尺度間の相関係数

		C S (同僚)	C S (上司)	C S (組織)	C S (総合)	C E
EI 尺度	平均 (S D)	3.99 (0.46)	3.90 (0.44)	3.43 (0.50)	3.77 (0.40)	3.67 (0.36)
総合 E I	7.47 (2.69)	0.25	0.18	0.56 *	0.41	0.16
自己の感情理解	7.20 (2.64)	0.26	-0.16	0.43	0.23	0.14
自己の感情表現	6.77 (2.64)	0.31	0.26	0.50 †	0.44	0.15
他者の感情理解	6.30 (2.73)	0.10	0.10	0.41	0.26	0.11
期待役割の理解	6.77 (2.54)	0.31	0.40	0.53 *	0.49 †	0.24
許容範囲の広さ	6.90 (2.69)	0.27	0.22	0.54 *	0.42	0.16
行動の柔軟性	7.27 (1.75)	0.25	0.02	0.28	0.23	-0.11
積極的な姿勢	6.67 (2.53)	0.02	0.39	0.55 *	0.38	0.55 *
自立性	8.20 (2.19)	0.32	0.16	0.44 †	0.38	0.03

注) CS = 職場コミュニケーション満足尺度, CE = コレクティブ・エフィカシー尺度。

\*=p<.05, † =p<.10。

出所) 外島・片岡・藤原 (2003) を元に作成。

#### 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、大学生における EI の因子構造を検討することを目的とする。

#### 5. 本研究の方法

##### (1) 予備調査

大学生版作成にあたっては、第1次、第2次研究を通して標準化され、並存的妥当性が確認されている EI 尺度項目をもとに、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。

こうした要件が満たされた項目かを確認するために、2018年3月にA大学に所属する学生計40人(内訳:3年生男子11名,3年生女子16名,4年生男子5名,4年生女子8名)に、作成した80項目に回答してもらったうえで、それらの項目が「自分の行動を振り返ることができてよかった」「項目のなかに、自分の行動のヒントにしたいと思うことがあった」を、5件法で尋ねる予備調査を行った。結果は、Table5に示すとおりであり、肯定的な回答(ややあてはまる,あてはまる)がそれぞれ95%(40人中38人),65%(40人中26人)と6割を超え、大学生が理解でき、今後の行動改善を考えられる項目内容であるとの示唆を得た。

##### (2) 調査項目

本調査の項目は、付録1のとおり80項目である。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、

Table5 予備調査における項目内容の分析

項目	1: あてはまらない	2: ややあてはまらない	3: どちらともいえない	4: ややあてはまる	5: あてはまる
自分の行動を振り返ることができてよかった	0	0	2	20	18
項目のなかに、自分の行動のヒントにしたいと思うことがあった	0	3	11	15	11

「ややあてはまる」は4, 「あてはまる」は5とする, 5件法で実施した。

### (3) 調査対象と調査時期

A大学に所属する学生(2~4年生), 208名の回答を用いた。なお, この回答者は, 予備調査の回答者とは異なる。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サイトを用いた(なお, 項目の提示順は回答者によってランダム化されるようにした)。また, 回答を求めるにあたっては, 予備調査ならびに本調査とも, 本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。

## 6. 結果の分析

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。スクリーンプロットはFigure4に示すとおりである(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。全項目のパターン行列はTable6ならびにTable7のとおりである。また, 因子間相関はTable8に示す。

なお, ビジネスパーソン版で確認されている因子構造を用いた確認的因子分析ではなく, 探索的因子分析を行ったのは, ビジネスパーソンと大学生の因子構造が同一である仮定ができないためであり, 因子間の無相関を仮定できないため, 最尤法, プロマックス回転を選択した。

第1因子の因子負荷量の高い項目とその値は, 「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(.731)「物事を良い方向に考えるように意識している(.657)」「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(.641)」「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(.520)」などであり, 【主体的関与と自己感情の理解・表現】と解釈できる。

第2因子は, 「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(.689)」「周りとは歩調を合わせるよう心がけている(.631)」「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(.611)」などの因子負荷量が高く, 【他者感情の配慮】と解釈できる。

第3因子は, 「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、.578）「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、.544）」「融通が利かないほう  
である（逆転項目、.523）」などの因子負荷量  
が高く、【ネガティブ感情の処理】と解釈で  
きる。

第4因子は、「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、.578）」「傍観者になりがちであ  
る（逆転項目、.547）」「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、  
.429）」であり、【関係構築の積極性】と解釈  
できる。

因子間相関は、Table7に示すとおり、第  
1因子と第2因子は.487で弱い相関がみられ、  
第2因子と第4因子は-.304で極弱い逆相関  
がみられた。そのほかの、第1因子と第3因  
子、第1因子と第4因子、第2因子と第3因  
子、第3因子と第4因子には相関がみられな  
かった。

## 7. 考察

分析結果より、大学生版 EI 尺度の構造が  
明らかになった。以下に、主にビジネスパー

ソンの構造との比較から因子ごとに考察す  
る。そのため、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、Table6 および Table7 の最右列に示す。

### <第1因子:主体的関与と自己感情の理解・ 表現>

第1因子に含まれる項目の意味内容を検討  
すると、次の3つの側面が含まれている。1  
つめは、前向きに解決に向けて行動を起こ  
そうとする側面であり（「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」  
「最後まで一生懸命に取り組み、充実感を感  
じたことがある」「物事を良い方向に考える  
ように意識している」「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」「目標を設定し、それをクリア  
していくことが楽しい」など）、2つめは、自  
己の感情を適切に表現する側面であり（「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」「ただ単  
に、賛成・反対を表明するだけでなく、その

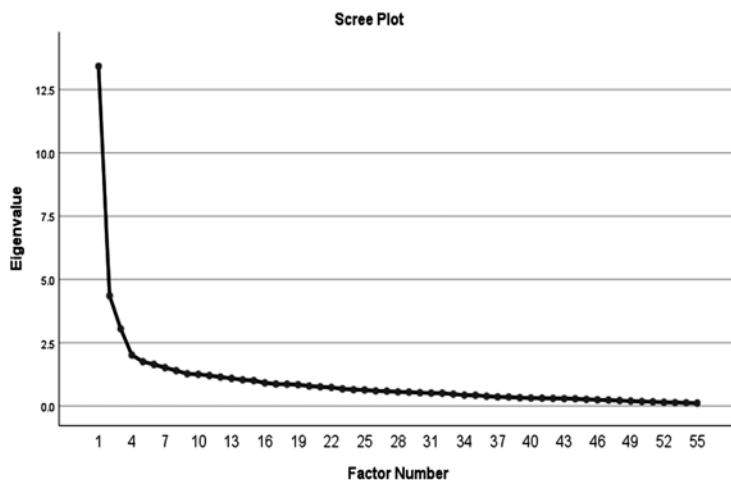


Figure 4 大学生版エモーショナル尺度のスクリーンプロット

Table 6 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	ヒジネスバーンソン版想定因子
<b>【主体的関与と自己感情の理解・表現】</b>					
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すようにしている	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ても、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
アイデアを思い浮かべたら、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
言いたいことでも、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、自分を奮い立たせるようにしている	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のできないか考えるようにしている	0.344	0.341	0.095	-0.191	自立性
物事に對する、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 7 大学生版エモーショナル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
<b>【他者感情の配慮】</b>					
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
自分の意見を言う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
相手を褒め・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
<b>【ネガティブ感情の処理】</b>					
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いうと、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こうとする (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
<b>【関係構築の積極性】</b>					
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 8 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

理由も合わせて述べている」「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」「言にくいことでも、必要なことは直接相手に言うようにしている」など)、3つめは、自己の感情を見つめる側面である(「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」「落ち込んだときには、何が真の原因なのかを考えている」「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」「自分自身と向き合う機会を持つようにしている」など)。

このうち、特に1つめの側面が、組織へのトランディションに必要とされる主体的に関わっていくことそのものの内容である。この側面の項目が最も負荷量が高いことから、EIのなかでこの側面の重要性が示唆される。

ビジネスパーソン版のEI尺度では、この3側面はまともならず、それぞれ別の因子(自己の感情理解、自己の感情表現、自立性、積極的な姿勢)として確認されている(Table1, Figure3ならびに、Table6参照)。大学生において、自己の感情にかかわる内容と、主体的関与の側面が同一にまとまったのは、大学生とビジネスパーソンの問題解決の内容の違いが考えられる。大学生が携わる問題解決は、どれも自分自身についてかかわることである。自分の履修科目を修了すること、自分の就職活動を完了すること、自分が個人的に付き合っている友人や恋人との関係を良好にすることなどである。しかし、社会に出ると、仕事上においては、自分自身のキャリアや自分自身の個人的な楽しみ以外のことでの、問

題解決が求められる。たとえば、仕事でしか関わらない顧客の要求を満たすこと、皆の合意が得られるようにあるいは、新しい発想が生まれるように会議をファシリテーションすることなどである。一方、大学生では自分の感情を理解したり、表現したりすることそのものが問題解決といえ、こうした問題解決内容の違いから、因子としてまとまったと考えられる。

<第2因子：他者感情の配慮>

第2因子に含まれる項目は、「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」「周りとは歩調を合わせるよう心がけている」「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」「相手のペースに合わせるよう心がけている」「話し相手の表情にも気を配るようにしている」の負荷量が高い。

EI研究の第一人者であるGolemanは、最近になって共感には3つの種類があることを示唆している(e.g., Goleman, 2013)。その3つとは、①認知的共感(他者の視点を理解する力)、②情動的共感(他者の感情をくみ取る力)、③共感的関心(相手が自分に何を求めているかを察知する力)である。このうち、本研究の第2因子は、主に①②に該当する内容であると考えられる。

ビジネスパーソン版のEI尺度では、この3種類の共感どれもが抽出されたが(Table3に示すとおり、①②はビジネスパーソン版のEI尺度では「他者の感情理解」因子として、③は「期待役割の理解」因子である)、大学

生版において③共感的関心が抽出されなかった理由としては、次のようなことが考えられる。

あらためて、今回抽出された項目内容を見てみると、自分よりも相手を優先するといった項目である（「自分の意見を述べる前に」「相手のペースに合わせる」などが含まれている）。本来、組織においては、自分か相手かといったイチかゼロの解決ではなく、ある目標に向かって、相手が自分に何を具体的に求めているかを理解することが重要である。しかし、今回の結果からは、「相手が自分に求めること」は、すなわち「自分よりも相手を重視すること」と理解していると考えられる。教育において個性尊重が叫ばれて久しいが、「相手の様子を見て」「相手に合わせて」というと、途端に「自分がなくなる」と誤解されがちな一端が垣間見られたともいえる。組織においては、自分の主張を押し通す解決方法や、逆に相手の主張だけを重視する解決方法だけではなく、双方の意思、感情をやりとりすることで、より良い解決へと至るという点が、まだ大学生においてはなかなか実感できていないのかもしれない。

#### <第3因子：ネガティブ感情の処理>

第3因子に含まれる項目は、「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）」「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）」「融通が利かないほうである（逆転項目）」「相手の気持ちをくみとることが難しい（逆転項目）」の負荷量が高い。これらは、相手の感情がわからなかったり、相手の感情に合わせられなかったりしたときに自分の感情処理がうまくいかない、あるいは自分の感情処理がうまくいかないために相手の感情を理解することができなくなるといった内容である。

感情にかかわるネガティブなことが抽出さ

れたが、ビジネスパーソン版のEI尺度では、この第3因子のようにネガティブ感情だけが取り出されることはなかった。

EIといえば、自分の感情をアサーションできる、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、自分がネガティブな感情であることが把握できているかどうかのみが切り出されたことになる。これは、サクセスフル知能を提起したSternberg（1986）が特に重視した、メタ・コンポーネントの役割（認知的制御：モニタリング、評価を主に行う）に通じ、自分の感情処理がうまくいっているかいないかに敏感であるかということである。

近年、レジリエンス（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（Neff, 2011）といった概念で、ネガティブな感情を丁寧に対処する重要性が提起されている。ネガティブな感情をただ避けたり、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論調である。

第3因子は、ほかのどの因子とも相関が見られないことから、各因子得点のプロフィールの違いをもつ人物が、実際にどのように周囲と関係性を築いているかなど、実践的な検討を重ねていきたい。そうすることにより、ネガティブな感情を感じない（ポジティブに転換することも含む）ことが重要なのではなく、ネガティブな感情に対する敏感さがまずは重要であるといったことがより明確になるであろう。

#### <第4因子：関係構築の積極性>

第4因子に含まれる項目は、「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）」「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）」である。これらは、組織へのトランディション時に必要とされる主体的に関わっていこうという領域における、特に自分の幅を広げるような関係構築への積極性、主体性といえる。第1因子では、自分にかかわる問題についての主体性であったが、この第4因子が抽出されたことから、大学生にとって他者がかかわることによって発生する問題とは、「自分の幅を広げなければならないこと」であると認識していることがうかがえる。

ビジネスパーソン版のEI尺度では、自分の幅を広げるような関係構築の積極性としては次の2つに因子に分かれていた。自分と相手の違いを許容しているかに関わる「許容範囲の広さ」と、その違いに自分を実際に合わせていくかの「行動の柔軟性」の2つである（Table1, Figure3 参照）。大学生版における今回の第4因子は、「許容範囲の広さ」と「行動の柔軟性」両方が含まれた内容である。ビジネスパーソンは、仕事を進めていくうえで、たとえ自分と相手の違いを許容していなかったとしても、行動としては（表面的には）相手に合わせていく柔軟性を発揮する必要がある。一方、大学生では、自分と相手の違いを許容していないと相手に合わせていくことができないという（表面的だけでも合わせていく器用さを持っていない）、未熟さあるいは素直さをもっているといえる。

ここまで、ビジネスパーソンとの比較で各因子を考察してきたが、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ると考えられる。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。

## 8. 今後の課題

### (1) 本研究の課題

今回大学生版のエモーショナル・インテリジェンス尺度開発にあたっては、すでに標準化され、並存的妥当性が確認されているビジネスパーソン版尺度を元に、項目を作成した。そのため、厳密にはビジネスパーソン版と大学生版では項目内容が異なる。今後は、共通して実施できる項目を用いて、因子構造の比較検討が必要であろう。まずは今回作成した項目の妥当性を確認しながら、ビジネスパーソンへの実施を検討したい。

しかしながら、今回の分析により、大学生のEIの因子構造がある程度把握できたと考える。そこではビジネスパーソンに比べて、因子の分化度が低いことから、大学生のほうがビジネスパーソンよりも、感情を扱う能力が、未分化であることが推察される。たとえば、大学生版の第1因子において、問題解決に取り組む積極性と自分の感情理解と自分の感情表現がまとまっていたこと、第2因子においては、他者からの期待は自分よりも他者を優先することと同一視されていたこと、第3因子においては、自分の行動の幅を広げるためには内面的な許容が必要であるといったようなことである。こうした点に、組織へのトランディションの難しさが潜んでいるとも考えられる。組織の諸問題は学業テストと異なり、答えはひとつではなく、同時に解決策の曖昧性が高い。このため、他者と協力しながら、創造的、発展的に問題を解決していくことが求められる。こうした際に必要とされるEIを、トランディション前後でどのように発達させていくのか、あるいはどのように因子構造が変化していくかの、縦断的な研究も必要であろう。

(2) 実務への応用における課題

EIは、開発できる能力であり、その方法も検討されてきている (e.g., 遠藤, 2000; 小泉, 2005; Nelis, Kotsou, Quoidbach, Hansenne, Weytens, Dupuis & Mikolajczak, 2011; 野崎, 2013; 野崎・子安, 2013)。自身のEIの現状を把握したうえで、必要であるならば、自身の行動変容に取り組むことができるのである。しかし、そもそも行動変容しよう、言い換えれば、EIを伸ばしていこうという動機づけにおいては、近年の若年層の働く喜びや労働観の調査からすると (e.g., 厚生労働省,

2018; リクルートキャリア, 2018), 仕事でパフォーマンスをあげるために、成功するためにEIが必要であると説くのではなく、働くことから幸せを感じるために、あるいは自分の持ち味を生かすためにEIが必要であるといった研究結果 (Mckee, 2017) を使うといったことが考えられるであろう。

本人にどのように現状をフィードバックすればよいのか、そして自分のEIの特徴がわかった後に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を今後検討していきたい。

(注)

1) 「EQ」は、Emotional Intelligence Quotientの略語である。Quotientとは「指数」という意味で、厳密に言えばEQは以下のIQのように指数化されたものではないが、今では、エモーショナル・インテリジェンスも、EQも、EIも同義として使われている。

なお、 $IQ(知能指数) = (\text{精神年齢} / \text{生活年齢}) \times 100$  で示される、精神年齢

とは、知能検査の測定値に基づき、被検査者の発達の程度を年齢尺度で表したものである。生活年齢とは、実年齢である。例えば、4歳児に知能検査を行い、5歳児相当の精神年齢であると推測された場合、計算式は  $[IQ = (5 / 4) \times 100 = 125]$  となり、IQは125と算出される。

2) 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。

(参考文献)

(1) 邦文文献

- 遠藤俊彦・小沢哲史「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。
- 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。

- 三宮真智子 (2008) 『メタ認知—学習力と支える高次知能機能—』, pp.21-28, 北大路書房。
- 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。
- 日本経営協会, (2015) 『ビジネス・コミュニケーション白書 (第7回 ビジネス・コミュニケーション実態調査結果報告書)』 p.19-21, 一般社団法人日本経営協会。
- 日本能率協会 (2018) 『新入社員意識調査 (速報)』, 一般社団法人日本能率協会。
- 二村英幸 (2009) 『個と組織を生かすキャリア発達の心理学』, 金子書房。
- 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。
- ベネッセ教育総合研究所 (2018) 『第3回 大学生の学習・生活実態調査報告書』, 株式会社ベネッセコーポレーション。
- 厚生労働省 (2018) 「第Ⅱ部 第4章 誰もが主体的にキャリア形成できる社会の実現に向けて」, 『労働経済白書 平成30年版: 労働経済の分析—働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について』, pp.236-295。
- (<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/18/dl/18-1-2-4.pdf> / 2018年11月30日閲覧)
- リクルートキャリア (2018) 「2013年～2017年 働く喜び調査 5年間の報告書」, 『働く喜び調査報告書』, 株式会社リクルートキャリア。

(2) 英文文献

- Bandura, A. (1986) *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- (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.
- Caroll, J.M., Yik, M.S.M., Russell, J.A. & Feldman Barrett, L. (1999) “On the psychometric principles of affect”, *Review of General Psychology*, Vol. 3, pp14-22.
- Cattell, R. B. (1963) “Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment”, *Journal of Educational Psychology*, vol. 54, No.1, pp.1-22.
- Downs, C. W. & Hazen, M. D. 1977) “A factor analytic study of communication satisfaction”, *Journal of Business Communication*, Vol.14, pp.63-73.
- Gardner, H. (1983) *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: BasicBooks.

- (1993). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences (10th anniversary Ed.)*. New York: Basic Books.
- Gibson, C. B. (1999) “Do they do what they believe they can? Group efficacy and group effectiveness across tasks and cultures” , *Academy of Management Journal*, Vol.42, No.2, pp.138-152.
- Gibson, C. B., Randel, A. and Earley, P. C. (2000) “Understanding group efficacy: An empirical test of multiple assessment methods” , *Group and Organization Management*, Vol.25, pp.67-97.
- Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Goleman, D. (2013) “The Focused Leader” , *Business Review*, No.2013December. (DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー編集部訳, 2018, 『共感力』, ダイアモンド社, pp.11-18)
- Gottfredson, L. . S. & Becker, H. J. (1981) “A challenge to vocational psychology: How important are aspirations in determining male career development? ” , *Journal of Vocational Behavior*, Vol.18, pp.121-137.
- Grant, A. D. & Ashford, S.J. (2008) “The dynamics of proactivity at work” , *Research in Organizational Behavior*, Vol. 28, pp.3-34.
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999) “The School-to-Work Transition From a Learning Theory Perspective” , *The Career Development Quarterly*, Vol.47, pp.312-325.
- Lent, R. W. , Hackett, G. & Brown, S. D. (1994) “ Towards unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]” , *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 45, pp. 79-122.
- 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.
- Grotberg, E.H. (2003) *Resilience for today*. Westport: Prager Publishers.
- 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.
- Mayer, J. D. Salovey, P. & Caruso, D. (2000) “Models of emotional intelligence” , In R.Sternberg (Ed.), *Handbook of human intelligence*, pp.396-420, New York: Cambridge University Press.
- McKee, A., Boyatzis, R.E. & Johnston, F. (2008) *Becoming a Resonant Leader*. Boston, MA:, Business Press.
- McKee, A (2017) *How to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope, and Friendship*. Boston, MA: Business Review Press.
- Neff, K. (2011) *Self-Compassion: The Proven Power of Being Kind to Yourself*. New York: William Morrow Paperbacks. (石村郁夫, 榎村正美訳, 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.
- Prussia, G.E. & Kinicki, A.J. (1996) " A Motivational Investigation of Group Effectiveness Using Social Cognitive Theory", *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, pp187-198.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990) "Emotional Intelligence", *Imagination, Cognition, and Personality*, Vol.9, pp185-211.
- Savickas, M. L. (1999) "The Transition From School to Work; A Developmental Perspective" , *The Career Development Quarterly*, Vol.47, pp.326-335.
- 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.
- Swanson, J. L. & Fouad, N. A. (1999) "Applying Theories of Person-Environment Fit to Transition From School to Work", *The Career Development Quarterly*, Vol. 47, pp.337-347.
- Thurstone, L. L. (1938) *Primary mental abilities*. Chicago: University of Chicago Press.
- Worthington, R. L. & Juntunen, C. L. . (1997) " The vocational development of non-college-bound youth: Counseling psychology and the school-to-work transition movement", *The Counseling Psychologist*, Vol. 25, pp. 323-363.



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

〔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	ムツと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。

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

〔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い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。

**(Abstract)**

The purpose of this study was to develop an emotional intelligence scale of university students. As a result of the survey of 208 university students, four factors were extracted by exploratory factor analysis. The four factors are as follows, (1) self-motivation, understanding and expression of self-emotion, (2) consideration of others' feelings, (3) processing of negative emotions, (4) aggressiveness for relationship building.

In addition, the factor structure was compared with the factor structure of the previous study, the emotional intelligence scale of business person.

Emotional intelligence has been confirmed to be important in working as a member of the organization. University students can grasp the characteristics of their own emotional intelligence and work on improving behavior, so that their smooth School-to-Work transitions can be expected.

Further studies are needed in order to examine how concrete effects are obtained in School-to-Work transitions and how to develop emotional intelligence by grasping their own characteristics using the emotional intelligence scale of university students.

**(謝辞)**

本論文の執筆にあたり、統計解析において貴重なご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。