女子大学生の就職活動における情動知能の役割

心理測定サービス健康心理学研究所 島井 哲志
東北学院大学教養学部 大竹 恵子
神戸大学大学院国際文化研究科 宇津木 成介

Emotional Intelligence and Employment Seeking in Japanese University Women

Satoshi SHIMAI

(Department of Health Psychology, Psychological Measurement Research Institute)

Keiko OTAKE

(Department of Psychology, Tohoku-Gakuin University)

Narisuke UTSUKI

(Faculty of Intercultural Studies, Kobe University)

The purpose of the present study is to investigate the relationship between employment seeking and the three areas of emotional intelligence: intrapersonal, interpersonal and situational abilities. A questionnaire study was conducted among 104 senior female university students. The results revealed that the student group who had received employment offers from more than three companies showed the highest scores in all three areas of emotional intelligence. Particularly, a close connection with the employment seeking was found in the interpersonal ability of emotional intelligence. The students who received employment offer(s) showed significantly higher scores in all three areas as compared to the students who received none. These results suggested that emotional intelligence plays an important role in successful employment seeking among university women and that training to develop the emotional intelligence would be recommended as a part of career education programs. There is another angle to consider: namely the findings suggest that adopting the emotional intelligence scale for employment examination is useful for most of the companies in Japan.

Keywords: emotional intelligence, interpersonal ability, employment seeking, university students, career education

問 題

1. 情動知能とは

情動知能は Salovey と Mayer によって提唱された emotional intelligence の日本語訳である。情動知能が提案された背景には、知能の多重性という考えがある (Gardner, 1983)。彼は、人間には8から9つのさまざまな知能があると考えており、知能指数というひとつの数字で表されるような一元的な知能があるわけではないとしている (Gardner, 1999)。ここで彼が用いている知能という言葉は、日本語としては才能という言葉で理解するほうがわかりやすい。その中には、通常、知能の中心的なものと考えられている言語的才能や論理的・数学的才能も含まれているが、音楽家やスポーツ選手などの特別な人に認められるような、音楽的才能、身体運動的才能、空間的才能も含められている。

そして、Gardner は、パーソナルな才能として対自己 (intrapersonal) と対他者 (interpersonal) の才能を想定している。これが情動知能にあたるものである。このような知能の多重性の考え方は、いわゆる単一の知能は社会的な活躍を十分に予測できないということを背景としている。Sternberg(1997)は、友達から、大きくて価値の低い硬貨と小さくて価値の高い硬貨のどちらでもやると言われると大きいほうを選ぶマヌケな奴だと思われている子供が、「高いほうを選んだら、二度ともらえなくなるから」と答えたという例を紹介している。Sternberg はこの例を成功するための能力を示すものとしているが、見方を変えれば、この子供は相手が何を望んでいるのか、喜んだらどうするのかを明確に把握していると考えられる。つまり、この例は、相手の気持ちを把握し、相手を喜ばせる能力が、目的の実現のために重要であるという情動知能の一部分を示していると考えられるのである。

情動知能に似た概念に、社会的知能(social intelligence)がある。社会的知能は、他人の行動を理解し、それをコントロールする能力と定義される。言い換えれば、他人の行動の目的や動機づけをよく理解して、目的を明確にしたり動機づけを高めたりする能力である。この意味で、社会的知能には、他人を上手に扱ったり操ったりする能力という良いとばかりいえない色彩がある。別の面から見れば、社会的知能という文脈には、自分自身の行動の目的や動機づけを理解して、自分の行動をコントロールするという考え方はあまり含まれていない。

また、社会的スキルという言葉や、適性という意味合いのコンピタンス(competence)を用いた社会的コンピタンスという言葉もある(Topping, Bremner, & Holmes, 2000)。社会的スキルは、はじめはアイ・コンタクトや微笑などの具体的な行動であったが、主張性や仲間に入る行動などの複雑な行動も含めるようになり、より包括的な社会的コンピタンスとの違いが曖昧となってきている。社会的コンピタンスは、薬物乱用などのリスクの高い行動を予防するために、学校で行われる健康教育において用いられている(Elias et al., 1997)。

いずれにしても、これらの概念では、かつては人間関係における行動という側面が重視されたが、その後、行動科学や認知科学の台頭に仕がって、行動的な側面や認知的な側面が強調されるようになり、知能という言葉が用いられたりスキルという言葉が用いられたりするようになったと考えられる。そして、さらに最近では、認知心理学において感情が研究トピックのひとつになってきており、認知的な面に加えて、感情的、情動的側面の研究が重視されてきた(Dalgleish & Power, 1999)。

2. 情動知能の諸側面

最近では、学問としての心理学だけでなく、一般の人たちになじみやすいポピュラー心理学が浸透してきた。情動知能も、このような時代的な流れの中にあり、1995年に出版された D.Goleman の "Emotional intelligence" (訳書の題名は「EQ こころの知能指数」) はベストセラーとなった。この本は、Time 誌や USA today 誌などで取り上げられ、職場や学校での成功に情動知能が重要な役割を果たすものと紹介された。日本でも EQ が題名に含まれている本にはビジネス書が多いが、情動知能がビジネスにおける社会的成功に関連づけて考えられているのは日本だけではない。その意味では、情動知能の流行を支えているのは、経済的な豊かさや社会的地位の高さにつながる社会的成功を価値あるものとする現代アメリカ流の価値観の浸透でもある。

また、人間の能力が生得的に決まっておらず、さま

ざまな能力を後天的に身に付けることができるという考え方も、情動知能を支えている価値観である。この楽天的な考えは、どちらかといえば、ポピュラー心理学のものであり、アカデミックな心理学では、人間をそのように一面的に見ているわけではなく、人間には比較的変わらないような特性もあると考えている。したがって、情動知能を特性という側面から考えるアプローチでは、情動知能はそれほど変化しないものだともみなす方向につながっていく。

Mayer, Salovey & Caruso (2000)は、情動知能という言葉で表現されている内容を考える場合、幾つかのレベルに分けてみる可以考虑としている。彼らは、動機づけや情動、認知、意識という基礎的な働きのレベル、自己観や世界観というやや高次な働きのレベルがあり、より一般的な特性は別にあると考えている。これに対して、Goleman(1995)は、情動知能の中に、情動の自己認識、自制、自己動機づけ、共感、対人能力をあげ、自己動機づけや共感が基礎的レベルにあり、対人能力をより高次のレベルに分類している。また、Bar-On(2000)は、情動知能として、対自己、対他者に加えて、ストレス・マネジメント、適応性、一般的気分という5つの機能を考えているが、この中には、一般的気分という情動そのものも、ストレス管理や適応性といった高次な管理能力も含まれている。情動知能を特性とみて、それらを羅列的にあげていくと、どうしても論理的な整合性を欠くことになる。

そこで、情動知能という概念を整理する第一の観点としては、知的な機能から分類することが考えられる。Mayer & Salovey (1997)は、情動知能を、情動情報の処理から4つの機能に分類している。第1の機能は、情動系からの情報を確認し取り込み表出すること、第2の機能は、情動情報が認知系の中に取り込まれ影響を与えること、第3の機能は、情動に関連する他の情報と統合して情動情報を適切に位置づけ理解すること、第4の機能は、自己ないし他者との関係の中で情動の意味を考え、情動を管理することである。情動知能の最終的な目標は、情動の適切な管理と考えられており、それによって人間関係を良好に形成し維持することが期待されている。これは、理性によって情動を抑制することによるのではなく、情動を感じることで合理的な認知を促進することによる。それは、第4番の機能が、情動の知覚と表出、情動による認知の促進や情動の認知的意味づけという機能と密接な関係をもっているからである。

3. 情動知能の測定法の提案

情動知能を自分で伸ばしたりあるいは育成したりす

表1 情動知能のモデル

機能 \ 対象	自己対応	対人対応	状況対応
情動の知覚と表出	自己洞察	共感性	状況洞察
認知や行動への情動の活用	自己動機づけ	愛他心	リーダーシップ
情動のコントロール	自己コントロール	対人コントロール	状況コントロール

るためには、その効果的な方法を開発する必要があるが、そのためには適切な評価法が不可欠である。それは、どのような育成方法が良いのかを判断するために、適切な評価法が必要となるからである(c.f. Schutte et al, 1998)。その意味で、情動知能の適切な測定法の必要性は高い。これまでに述べてきたように、情動知能の範囲についてはやや異なった意見がある。先にその概念の問題点を指摘した、情動知能のポピュラー心理学の中心人物である Goleman が1995年に提案した EQ テストは、信頼性が低いことが実証されている(Davies, Stakov, & Roberts, 1998)。そこで、われわれは、情動知能を、情動にかかわる知能と位置づける Mayer たちの立場に立って、その情動知能の測定法を提案してきた。

先に情動知能の機能として4種類を想定する Mayer らの考え方を紹介した。彼らの第2と第3の機能は、情動の統合と情動の理解とされているが、第1や第4の機能との違いに比べると、この二つは相互の関係が密接で違いは比較的小さい。実際に、彼らもこれらの機能をひとつの文章で紹介している場合がある(Mayer, Salovey, & Caruso, 2000)。そこで、このふたつをあわせて3種類の機能があると考えることができる。この場合、第1は、情動の知覚と表出であり、第2は、情動によって認知や行動を促進し活用する働きである。第3は、情動のコントロールで、情動をより充実した生活につなげる働きである(Salovey & Mayer, 1990)。

情動知能を整理する観点の第二の観点は、その対象である。Gardner の多重知能理論では、自己を対象とする能力と対他者を対象とする能力との二つが提案されている。これを受けて、情動知能の評価の対象領域として対自己(intrapersonal)と対他者(interpersonal)の2つを対象としているものもある(c.f. 内山, 1997)。これに対して、Boyatzis, Goleman, & Rhee (2000)の Emotional Competence Inventory (ECI)では、対象を自己と社会の2種類としており、対他者よりもやや広い社会という対象領域を想定している。しかし、そこでは社会に含まれている概念がかなり多様であり、相互に矛盾する働きをもつもの

のを社会という名称で無理にまとめられている部分があると考えられる。

対人関係を考えれば、一人対一人の場面が対他者という領域の原型となる。ここでは、他者は単なる他者ではなく二人称の関係にある他者である。そこで、対他者の能力をより厳密に二人称関係だけに限ってしまうと、それ以外に、多数の人を含むような複数の三人称の関係となる。このような関係は、対人関係というよりも第三者同士の関係を含んだような状況であり、グループの雰囲気ややる気に気づいたり、それをリードしたりコントロールする能力が発揮される場である。われわれは、これを状況対応という名称で呼ぶのがふさわしいと考えた。

このように、対象領域を、自己、対人、状況の3種類と考え、それぞれについて、情動の知覚、情動の理解と活用、情動のコントロールという3種類の働きがあると整理することができる。すなわち、表1に示したように、自己対応能力としては、自己洞察、自己動機づけ、自己コントロール、対人対応能力としては、共感性、愛他心、対人コントロール、状況対応能力としては、状況洞察、リーダーシップ、状況コントロールである。9種類の情動知能の下位概念が整合的に定義されることで、情動知能を統合的に理解できると考えたのである。

われわれは、この考え方に基づいて成人を対象とする、自己記入式の情動知能尺度(EQS)を開発してきた。内的一貫性や再テストによる信頼性が高いこと、および、因子分析による因子構造や、5因子性格テスト、楽観性尺度、精神健康調査票(GHQ)、アレキシサイミアなどとの関係や、職業別にみた特徴からも妥当性も高いことが明らかにされており、有用性の高い尺度であることが示されている(大竹・島井・内山・宇津木, 2001; 島井・大竹・宇津木・内山, 2002)。

4. 職場における情動知能

D. Goleman が出版した2冊目の本は、”Working with emotional intelligence (1998)” (訳書の題名は「ビジネスEQ」)であり、職場での情動知能に焦点を当てている。

情動知能の目標が、社会的成功と社会的貢献である以上、それが重要な役割を担うのも職場ということになるわけである(c.f. Weisinger, 1998)。また、先にも紹介したように、ビジネスマン向きの情動知能のポピュラーな紹介も多く出版されている(Simmons & Simmons, 1997; Stein & Book, 2000; Steiner & Perry, 1997)。

職場において情動知能が注目される理由はいくつかある。Chernis(2000)によれば、第一に、多くの職場において効果的に仕事をするためには、情動知能が重要であると考えられること、第二に、そのために情動知能の能力の訓練ないし研修が必要であると考えられることである。さらに、多くの人たちにとっては職場というものが長い時間を費やしている生活の場であるので、そこでも情動知能を発揮することが重要となる。このようなことから、多くの雇用者には職場の情動知能の意味や必要性がよく認識されており、多くの本が出版されているように、情動知能という考え方が受け入れられやすくなっているのである。

先に情動知能の対象領域として、これまでの情動知能では明確でなかった状況という領域を考えるべきであることを提案した。職場についてこれを考えると、職場組織やリーダーの情動知能ということになるが、われわれの尺度ではより具体的に測定することができる。すなわち、状況への情動の知覚である状況洞察には、下位の概念として、組織を考慮しての決断、建設的な見通しをもつ楽天主義、組織の構成員への気配りという能力を想定している。また、情動の理解や活用であるリーダーシップでは、組織の集団指導や組織のおかれている状況への対応である危機管理を、情動のコントロールである状況コントロールでは、必要に応じて機敏に対応できる機転性と組織に対する適応性を想定しているのである。

5. 本研究の目的

ここまで、情動知能研究の歴史的展開に基づいて、その考え方を整理してきた。以下では、ここで紹介した整理に基づいて開発した情動知能尺度を用いて、大学生における情動知能の諸側面と就職活動の実績および大学教育との関係について予備的に検討した試みを紹介したい。大学生の就職活動は、大学と企業との重要な接点であり、その成否と情動知能の関係についての情報は関係者にとって利益があると思われるので、それを検討し情報を提供することが本研究の目的である。

学生にとっては、就職活動の目的は就職先を決めることであるが、それに情動知能がどのような役割をもっているのかを知り、それを自分が身につけるために何をすれば良いのかを知ることは、就職を視野に置いた大学

生活を送るために有用な情報を提供するものであると考えられる。

第二に、企業にとっての利益である。先に職場における情動知能の重要性については紹介してきた。これは、職場におけるモチベーションやリーダーシップのあり方にも新しい観点を与えるものであると考えられる。現在、多くの大学生が卒業後に就職することを考えると、どのような教育を受け、どのような情動知能を備えた大学生を採用しているのかを検討することは、人事という観点から重要である。これはどのような選抜をするべきかという情報を提供するだけでなく、入社後のモチベーションの維持につながる情報を提供するものでもある。

第三は、大学にとっての利益である。大学の卒業生の就職率の高さ、あるいは、「良い」就職率の高さは、大学の社会的評価において重要となり、また社会貢献としても評価されるものとなっている。しかしながら、伝統的な教育課程は当然のことながら就職率を高くする目的で計画されているわけではない。キャリア教育やインターンシップという名称で、入社後に行われてきたような研修が取り込まれているが、そのような目の前の実践力だけではない、伝統的な大学教育によって養われることが期待され、就職後にも役立つコアの能力のひとつとして情動知能という側面があるのではないかと考えられるのである。したがって、大学教育のどのような側面が情動知能と強くつながり、また、就職活動につながるかは、大学教育の方向性を示唆する情報を提供するものである。

方 法

1. 調査日 2005年1月から2月に、大学のキャリア教育のフォローアップの一環として、卒業研究の所属研究室ごとに調査用紙を配布し回収した。
2. 調査対象 関西圏の四年制女子大学の4年生を対象とした。在籍者数は214名、回収数は104で、回収率は48.6%であった。このうち、43名は文科系、61名は理科系の専攻であった。回収数は在籍者数に比して少なく回収率は50%を切っていたが、これは卒業間近で特に文系では大学に来る機会が少なかったという状況による。なお、このうち就職活動をしていた者は文系28名理科系54名であった。
3. 調査手続 調査は、キャリア教育に関する調査として実施した。調査前には、調査目的とその結果の利用法について説明を行い、同意した学生を対象として無記名の質問紙への回答を求めた。
4. 調査内容 調査用紙は、情動知能尺度(EQS; 実務教育出版)65項目、および、これまでの大学生活の中

で、語学・情報教育科目へ積極性8項目、ボランティアなどの活動への積極性5項目、キャリア教育への積極性9項目、学部の授業への積極性7項目などの関連する学業や活動への積極性の実態、および就職活動とその結果である就職内定社数などであった。

結 果

1. 就職活動の状況

104名中22名は進学などのために就職活動をしていなかったが、残りのうち66名(80.5%)が調査時点で1社以上から内定を受け取ったと回答した。内定社数の内訳は、1社35名(53.0%)、2社18名(27.3%)、3社以上13名(19.7%)であった。内定が一般職と回答したのは18名(34.0%)、総合職が34名(64.2%)、職別なしが1名(1.9%)、無回答13(24.5%)であった。就職活動としては、エントリーシートの提出数の平均と標準偏差は 30.7 ± 29.0 通であり、セミナー参加社数は 24.2 ± 18.0 社、エントリーシート通過社数は 12.8 ± 12.8 社、筆記テスト合格社数は 9.0 ± 10.6 社、最終審査社数は 2.9 ± 2.3 社であった。

2. 就職活動と情動知能

就職活動をした学生について、内定の有無で情動知能得点を比較すると、情動知能合計点の平均と標準偏差は、内定者では 247.7 ± 34.5 、非内定者では 114.4 ± 24.6 と大きな違いがあり、この差は統計的にも有意であった($t(76)=3.52, p<.002$)。対応領域得点の平均値と標準偏差は表2に示したが、自己対応、対人対応、状況対応のすべてで内定を受けた集団の方が統計的にも有意に高い値を示した。

図1には、さらに細かなグループ分けとして、内定社数の集団ごとの対応領域得点の平均と標準偏差を示した。内定者と非内定者に違いがあるだけでなく、内定者の

中でも、内定社数が増加するにしたがって情動知能の対応領域得点が高くなる傾向にあることが示されている。分散分析の結果、対人対応と状況対応得点については有意な群の主効果がみられたが(それぞれ、 $F(3, 78)=7.05, p<.001$; $F(3, 76)=4.38, p<.01$)、自己対応得点では主効果は有意ではなかった。特に、非内定者では、対人対応と状況対応とが自己対応に比してやや低いパターンであるのに対して、3社以上の内定者では、状況対応得点も自己対応得点と同じレベルにあり、対人対応得点では自己対応得点よりもかなり高い値であった。

また、表2に詳しく示したように、EQSの下位因子である対応因子得点では、すべての対応因子得点で内定者のほうが高い値を示していたが、自己動機づけ、自己コントロールとリーダーシップを除く対応因子得点で有意な差が示された。特に対人対応領域は、内定者と非内定者の差が大きく、共感性、愛他心、対人コントロールのすべての因子得点の差もかなり大きかった。

エントリーシートの提出社数などの就職活動状況と情動知能の各得点との相関を検討した結果、エントリーシート提出社数では、状況対応得点のみが有意な正の相関を示し($r=.226$)、セミナー参加社数では対人対応得点が正の相関($r=.284$)、エントリーシート通過者数および筆記テスト合格社数では、自己対応と状況対応得点とが正の相関を示した(通過者数それぞれ、 $r=.289, r=.326$; 合格社数それぞれ $r=.279, r=.271$)。最終審査社数は、対人対応と状況対応得点が正の相関を示した($r=.361, r=.364$)。このように、情動知能は就職活動のプロセスにも大きな影響をもっていたが、就職活動が最終段階に進むにつれて自己対応能力よりも対人対応能力のほうが強い相関を示すことを示した。

情動知能得点の文系と理系の専攻別の比較ではどの領域にも、また対応得点にも有意な差がなかった。理系

図1 就職内定社数の集団別の自己対応、対人対応、状況対応の領域得点の平均と標準偏差

表2 内定者と非内定者の対応領域得点および対応因子得点の平均と標準偏差および群間の t 検定結果

対応領域・対応因子	内定者	非内定者	t (78-80)	p
自己対応	50.7 $\pm$ 13.0	43.5 $\pm$ 9.8	2.08	<.05
自己洞察	14.3 $\pm$ 4.3	11.9 $\pm$ 3.2	20.8	<.05
自己動機づけ	16.1 $\pm$ 4.9	14.2 $\pm$ 4.6	1.44	<i>ns</i>
自己コントロール*	13.6 $\pm$ 4.4	11.6 $\pm$ 3.1	1.73	<i>ns</i>
	(20.5 $\pm$ 6.6)	(17.4 $\pm$ 4.6)		
対人対応	51.3 $\pm$ 13.3	37.9 $\pm$ 10.2	3.76	<.001
共感性	15.2 $\pm$ 4.9	12.5 $\pm$ 4.4	1.99	<.05
愛他心	17.0 $\pm$ 4.6	12.8 $\pm$ 4.0	3.43	<.002
対人コントロール*	12.7 $\pm$ 4.0	8.5 $\pm$ 3.0	3.99	<.001
	(19.1 $\pm$ 6.0)	(12.7 $\pm$ 4.5)		
状況対応	46.8 $\pm$ 14.5	34.5 $\pm$ 10.1	3.14	<.005
状況洞察*	14.2 $\pm$ 3.8	11.5 $\pm$ 3.3	2.69	<.01
	(21.4 $\pm$ 5.7)	(17.2 $\pm$ 5.0)		
リーダーシップ	11.0 $\pm$ 7.7	7.8 $\pm$ 3.7	1.65	<i>ns</i>
状況コントロール	14.7 $\pm$ 4.6	9.5 $\pm$ 3.0	4.19	<.001

* これらの3つの対応因子では下位に3因子があるために合計点の最大が異なるので、ここでは他の対応因子得点との比較のために2下位因子の場合の最大値とあわせた算出値を示し、本来の合計得点はカッコ内に表記した。

文系別に、就職活動と情動知能の関係を検討したところ、最終的な内定社数については対人対応の情動知能が高いほど好成績であることが共通していた(文系: $r = .477$, 理系: $r = .413$, ともに $p < .05$)。

3. 大学教育と情動知能

大学の教育やさまざまな活動への積極性と情動知能の関連を相関分析によって検討した。表3には就職活動をした学生について、対応領域得点と有意な相関を示した主要な教育活動を示した。表に示されているように、主として1・2年生に履修している英語関連の授業への積極性は3領域の情動知能のすべてと有意な正の相関があった。また、同じく低学年に履修した情報科学への積極性も自己対応得点および対人対応得点と正の相関があり、高学年の専門のゼミ、卒業論文の積極性はすべて自己対応得点と正の相関があり、ゼミでは対人対応得点と、卒業論文では状況対応得点とも正の相関を示した。

学内外の活動では、留学への積極性がすべての対応領域得点と正の相関を示し、ボランティア活動への積極性では対人対応と状況対応得点がかかなり高い有意な正の相関を示した。また、自治会活動への積極性は状況対応得点と有意な相関を示した。これは、大学時代でのこれらの活動の経験を通じて情動知能が育成されてきたことを示唆している。キャリア教育への積極性では、さまざまな研修やセミナーへの積極性はほとんど相関がなく、

自己分析(適性検査)への積極性のみがすべての領域得点と正の相関を示した。

考 察

この研究では、女子大学生の就職活動と情動知能とがどのような関係にあるのかを検討することを目的として、卒業前の4年生を対象に質問紙調査を実施した。その結果、情動知能は就職活動およびその成果と深い関係にあることが示された。共感性、愛他心、対人コントロールから構成される対人対応領域の情動知能は、内定に大きな役割をもっている可能性が示唆された。これは、ここでの対象が女子大学生であり、男性に比べて対人対応の情動知能が高いこと(内山ら, 2001)、また、それが高いことが社会的にも評価されることに関係している可能性もある。いずれにしても、本研究の結果から、従来、職場での活躍と大きく関連すると考えられてきた情動知能が、その前段階にあたる学生の就職活動やその成果としての採用に影響をもっている可能性が示唆された。

本研究では対象者数が少なく、その意味では予備的検討といわざると得ないが、内定した会社数の異なる学生を比較すると、内定社数が多くなるほど情動知能が高くなる傾向が示されている。特に、先に触れた対人対応領域については1社増えるごとに平均値が高くなることが印象的である。また、状況対応領域についても、内定のない集団に比べると1社内定している集団では情動知

表3 就職活動をした学生(n=80)の大学授業や課外活動の積極性の自己評価点と3つの対応領域得点の相関係数

教育・活動・目標	自己対応	対人対応	状況対応
英語関連の授業	.340**	.336**	.385**
情報科学の基礎演習	.259*	.273*	.240
専門ゼミ(3・4年生)	.277*	.237*	.206
卒業論文	.296**	.193	.259*
留学・語学研修	.246*	.373**	.288*
ボランティア活動	.191	.407**	.326**
自治会活動	.164	.138	.283*
キャリアのための自己分析	.234*	.314**	.282*

**; $p < .01$, *; $p < .05$

能はかなり高い。もちろん、最終的に就職するのは1社であるので、多くの会社から内定をもらうことが人生に決定的であるわけではないが、学生に立場からみれば、就職に当たっての選択肢が多いことは利点であると考えられる。

一方、採用する企業の側から結果を考えると別の議論が可能である。すなわち、現状では、企業の多くでは、ここでも紹介したようにエントリーシートを提出させることから始まって、さまざまな関門を設けて学生を選抜している。しかし、ここでは最終的に内定を出し採用する学生をみると情動知能の高い学生が多いことが示されている。これは、現在採用しているさまざまな経験的な基準の少なくとも一部分は、最終的には情動知能の高いことに集約される可能性を示唆しており、従来の採用に用いている基準に代えて、情動知能を指標に用いることが効率的である可能性があることを示している。

また、ここで部分的に示されているように、今後の研究によって、大学時代にどのような経験をした学生が高い情動知能を示すのかが明らかになれば、そのような経験をもつ学生を採用することが効率的である可能性もある。また、学生の就職活動を広い意味でのキャリアの自己決断と考えると、それは就職後のキャリア選択にもつながるものであり、新入社員の離職率が高いとされている現在、そのような選択に情動知能がどう関わるかは今後検討すべき課題である。

最後に、これらの結果を、大学の立場から見てみたい。ここでの結果は、情動知能の高い学生が好ましい就職活動の成果を挙げていることを示唆しており、大学のキャリア教育として、情動知能をそのターゲットのひとつと

するという可能性を提案するものである。かりに情動知能をあげることができれば、卒業生の就職率を高める、あるいは競争に残るような「よい」就職ができる可能性を高くすることが可能であると考えられるからである。

ここでの結果からは、低学年では語学や情報教育、高学年ではゼミなどの双方向的な授業における積極性が、情動知能の高さと関連が深いことが示されており、大学としては、これらの双方向的な授業の充実が求められていると考えられる。情動知能の教育に近いと思われる情動・社会的スキルの教育(social and emotional learning: SEL)は小中学校を中心に実践されており(Elias et al, 1997; Cohen, 1999)、大学ではあまり実施されていないが、このようなプログラムを発展させて、情動知能とその対人対応能力の充実をめざしたキャリア教育を開発し導入することも、今後、検討すべき課題であろう(c.f. Clark, Callister & Wallace, 2003)。

ここでは、網羅的なリストになりがちな情動知能を整合的にとらえることが可能なことを紹介し、大学生の就職活動を例として、情動知能という観点から見えることを考えてきた。繰り返しになるが、この予備的な研究の問題点としては、比較的少数の調査であること、また、断面調査であることがあげられる。断面調査では、内定を得た結果として情動知能の自己評価が高くなるという可能性もありうるが、これを排除して情動知能が高いことが就職に良い影響を与えるという因果的な関係は追跡研究によって立証されるべきであり、次に取り組むべき課題である。

引用文献

- Bar-On, R. 2000 Emotional and social intelligence. In Bar-On R., and Parker, J. D. (eds.). *The handbook of emotional intelligence*. Jossey-Bass, San Francisco, 363-388.
- Boyatzis, R. R., Goleman, D., & Rhee, K. S. 2000 Clustering competence in emotional intelligence. In Bar-On R., and Parker, J. D. (eds.). *The handbook of emotional intelligence*. Jossey-Bass, San Francisco, 343-362.
- Chernis, C. 2000 Social and emotional competence in the workplace. In Bar-On R., and Parker, J. D. (eds.). *The handbook of emotional intelligence*. Jossey-Bass, San Francisco, 433-458.
- Clark, S. C., Callister, R., and Wallace, R. 2003 Undergraduate management skills courses and student's emotional intelligence. *Journal of Management Education*, **27**, 3-23.
- Cohen, J. 1999 *Educating minds and hearts: Social emotional learning and the progress into adolescence*. Teachers College Press, New York.
- Dalgleish, T., & Power, M. 1999 *Handbook of Cognition and Emotion*. New York, John Wiley & Sons.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. 1998 Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Personality Processes and Individual Differences*, **75**(4), 989-1015.
- Elias, M. J., Zins, J. E., Weissberg, R. P., Frey, K. S., Greenberg, M. T., Haynes, N. M., Kessler, R., Schwab-Stone, M. E., & Shriver, T. P. 1997 *Promoting social and emotional learning: Guideline for educators*. Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, Virginia.
- Gardner, H. 1983 *Frames of mind: The theory of multiple intelligence*. New York, Basic Books.
- Gardner, H. 1999 *Intelligence reframed*. Basic Books, NY.
- Goleman, D. 1995 *Emotional intelligence*. New York, Bantam. (土屋京子訳 EQ 心の知能指数, 講談社, 1996).
- Goleman, D. 1998 *Working with emotional intelligence*. New York, Bantam. (梅津祐良訳 ビジネスEQ, 東洋経済社, 2000)
- Mayer, J. D., & Salovey, P. 1997 What is emotional intelligence. In P. Salovey & Sluyter, D. J. (eds.). *Emotional development and emotional intelligence*. Basic Books, 3-31.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. 2000 Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability. In Bar-On R. and Parker, J. D. (eds.). *The handbook of emotional intelligence*. Jossey-Bass, San Francisco, 92-117.
- 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、信頼性の検討, 産業ストレス研究, **8**, 153-161.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. 1990 Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, **9**, 185-211.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. 1998 Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, **25**, 167-177.
- 島井哲志・大竹恵子・宇津木成介・内山喜久雄 2002 情動知能尺度 (EQS)の構成概念妥当性と再テスト信頼性の検討, 行動医学研究, **8**, 38-44.
- Simmons, S., & Simmons, J. C. 1997 *Measuring emotional intelligence: The groundbreaking guide to applying the principles of emotional intelligence*. The Summit Publishing Group, Arlington, Texas.
- Stein, S. J., & Book, H. E. 2000 *The EQ edge: Emotional intelligence and your success*. Stoddart Publishing, Toronto.
- Steiner, C., & Perry, P. 1997 *Achieving emotional literacy: A personal program to increase your emotional intelligence*. Avon Book, New York.
- Sternberg, R. J. 1997 *Successful intelligence*. Penguin Group. (小此木圭吾・遠藤久美恵訳, 知脳革命, 潮出版社, 1998).
- Topping, K., Bremner, W., & Holmes, E. A. 2000 Social competence. In Bar-On R. and Parker, J. D. (eds.). *The handbook of emotional intelligence*. Jossey-Bass, San Francisco, 28-39.
- 内山喜久雄 1997 EQ その潜在力の伸ばし方 講談社
- 内山喜久雄・島井哲志・宇津木成介・大竹恵子 2001 EQS マニュアル、実務教育出版
- Weisinger, H. 1998 *Emotional intelligence at Work*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

(平成19年4月4日受稿, 平成19年9月21日受理)