

令和 6 年 6 月 13 日現在

機関番号：15401

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K01676

研究課題名（和文）組織における情動知能の功罪：東南アジアを事例として

研究課題名（英文）Pros and cons of emotional intelligence in organizations: The case of Southeast Asia

研究代表者

高橋 与志 (Takahashi, Yoshi)

広島大学・人間社会科学研究科（国）・教授

研究者番号：80325208

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、組織における情動知能（emotional intelligence）について、その「功」と「罪」それぞれをもたらすメカニズムや、異なる結果が生じる条件について明らかにした。ベトナムなどの研修機関の研修参加者や現職を持つ経営大学院の学生を主対象に、1. 文献レビューに基づいて、分析枠組み・方法論を精緻化、2. 1の枠組みを用いた企業経営層・従業員及び現職を持つ経営大学院の学生のインタビューに基づく情動知能の功罪に関する探索的事例分析、3. 情動知能の個人レベルの効果に関する研究、4. 情動知能が個人・職務特性と個人レベルの成果を調整するモデルを用いた分析をそれぞれ実施した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

情動知能が重視されるようになった背景には、情動知能が認知知能に匹敵する正の関連・効果を持ちうるという主張があったが、実証研究の多くでは、関係の強さが認知知能には及ばない、あるいは増分妥当性はないという結果も出ている。他者を自己利益のために操るといった情動知能の負の側面も指摘されている。説得性のある一般的な結論が得られていないため、より詳細なメカニズムや異なる結果が生じる境界条件を明らかにすることの学術的意義は大きい。また、研究対象国をはじめとして、本研究で得られた知見を組織での実践に利用することも可能であり、社会的意義も大きいと考えられる。

研究成果の概要（英文）：This study clarified the mechanisms that bring about "pros" and "cons" of emotional intelligence in organizations, as well as the conditions under which different outcomes occur. The study was conducted in Vietnam and other countries mainly on training participants and in-service students of graduate school of management; 1. development of analytical framework and methodology based on literature review, 2. exploratory case analysis on the pros and cons of emotional intelligence based on interviews with corporate management, employees, and students concerned using the framework in 1, 3. a study of the individual-level benefits of emotional intelligence; and 4. an analysis using a model in which emotional intelligence moderates individual and job characteristics and individual-level outcomes, respectively.

研究分野：組織行動論、人的資源管理論

キーワード：情動知能 組織行動 東南アジア

1. 研究開始当初の背景

本研究の鍵概念である情動知能 (emotional intelligence) は「感情について正確な推論を実行する能力及び思考の質を高めるために感情や感情に関する知識を利用する能力」と定義づけられる (Mayer, Roberts & Barsade, 2008)。より「知能・能力」の側面を明確にするため、情動知能の優れた個人は感情に関する問題の適切な解決策をより正確にかつより早く創造するとも論じられている (Matthews, Roberts & Zeidner, 2004)。

情動知能が重視されるようになった背景には、個人の態度や行動、組織内を含む社会的関係やより一般的な成果において、情動知能が認知知能 (cognitive intelligence) に匹敵する正の関連・効果を持ちうるという主張があった。ただし、実証研究の多くは、関係の強さは認知知能には及ばない、あるいは増分妥当性はないという結果も得ている。他方で、他者を自己利益のために操るといった情動知能の負の側面も指摘されている。説得力のある一般的な結論が得られていないため、より詳細なメカニズムや異なる結果が生じる境界条件を明らかにすることが求められる。功罪へのメカニズムについては観察研究に限られるものの、媒介変数を伴う分析結果が発表されている。境界条件については、実験研究を含めて分析が蓄積されてきた。他方で、情動知能は教育・研修によって改善するというメタ分析結果 (Mattingly & Kraiger, 2019) も報告されている。以上のことから、情動知能の水準の違いによる成果の予測だけでなく、能力向上に伴う効果について媒介効果を含む分析を行うことが、先行研究の到達点を踏まえつつその限界を克服し、「問い」への回答の主要な部分を作り出すために有効であると考えられる。

2. 研究の目的

本研究は、「問い」の内容である組織における情動知能 (emotional intelligence) の功罪それぞれをもたらすメカニズムや、異なる結果が生じる条件を明らかにすることを目的とする。その際、事例として先行する国際比較研究の対象外で文化的な特性も異なる東南アジアの2カ国、ベトナム及びミャンマーを取り上げる。具体的には、両国の研修機関の研修参加者や現職を持つ経営大学院の学生などを対象に、情動知能研修の成果などに関する実験研究や、情動知能の違いで仕事に関する諸指標を予測する観察研究などを行い、そのメカニズムや条件を分析した。

3. 研究の方法

以下の4項目について順次研究を進めた。必要に応じて、前段階の項目についてのフォローアップも行った。

1. 文献レビューに基づいて、分析枠組み・方法論を精緻化した。とくに理論的な要請と対象国の特質から重要と考えられる媒介変数、調整変数を特定し、その成果を枠組み・方法論の検討に反映させた。

2. 1の枠組みを用いて、対象国の研修機関を利用経験のある企業経営層・従業員及び現職を持つ経営大学院の学生にインタビューし、情動知能の功罪に関する探索的事例分析を実施した。その際、因果関係が想定される関係を事例から導くことの妥当性が比較的大きい個人の態度や行動、社会的関係に焦点を絞り、必ずしも仕事のパフォーマンスを成果変数の主対象としないことに留意した。

3. 2の知見を基に分析枠組み・方法論を再検討したうえで、情動知能の個人レベルの効果に関する観察・実験研究を実施した。ベトナムと当初の対象国には含まれないものの情動知能研修による介入が可能となったスリランカで実証研究を行っている。実験研究については、スリランカの政府職員に情動知能に関する研修・教育への参加を無作為に割り付け、参加による情動知能の変化に加えて、行動変容など個人レベルの効果を分析した。媒介変数や調整変数となり得る個人や職務の特性に関する情報も収集した。観察研究については、ベトナムで学生の情動知能とレジリエンスの関連についての分析のためのデータを収集した。

4. 情動知能の功罪についてより多面的に分析を行うため、1)情動知能が個人・職務特性と個人レベルの成果を調整するモデル、2)チームレベルの情動知能とその成果に関するモデル(いずれも研修機関利用者や経営大学院生対象の実験・準実験研究)、3)企業の協力を得て情動知能による仕事のパフォーマンスの予測に関する観察研究の当該分野への貢献及び実施可能性を検討した。その上で、時間と資源の制約を勘案して、1)の情動知能が個人・職務特性と個人レベルの成果を調整するモデルを用いた実証研究をベトナムとミャンマーで実施した。

4. 研究成果

前述の本研究の目的、組織における情動知能 (emotional intelligence) について、その「功」と「罪」それぞれをもたらすメカニズムや、異なる結果が生じる条件について明らかにすることに沿って実施した研究の成果は以下の通りである。ベトナムとミャンマーなどの研修機関の研修参加者や現職を持つ経営大学院の学生を主対象に、1. 文献レビューに基づいて、分析枠組み・方法論を精緻化、2. 1の枠組みを用いた企業経営層・従業員及び現職を持つ経営大学院の学生のインタビューに基づく情動知能の功罪に関する探索的事例分析 (以上2021年度)、3. 情動知

能の個人レベルの効果に関する研究（2022年度）4. 情動知能が個人・職務特性と個人レベルの成果を調整するモデルを用いた分析（2023年度）をそれぞれ実施した。以下、各年度の研究成果についてより詳細に述べたい。

2021年度は関連する内容について文献レビューとインタビューに基づく探索的事例分析を行った。まず、産業・組織倫理学分野を中心とする情動知能についての文献レビューに基づいて、分析枠組み・方法論を精緻化した。具体的には、功罪両方が生じる過程をそれぞれ明らかにするという理論的な要請と対象国であるベトナムとミャンマーの特質から重要と考えられる媒介変数、調整変数を特定し、焦点を絞った形での文献レビューを行った。その結果、とくに国レベルや組織レベルの文化、個人特性による調整が重要であることが明らかになり、枠組みだけでなく分析方法の改善にも反映させることができた。また、精緻化した分析枠組みの適用可能性を検討するために、対象国の研修機関を利用した経験のある企業経営層・従業員及び現職を持つ経営大学院の学生の中からサンプルを抽出し、個別にインタビューを実施した。因果関係が想定される関係を事例から導くことの妥当性が比較的大きい個人の態度や行動、社会的関係に焦点を絞ってデータを収集した。収集データに基づいて、情動知能の功罪に関する探索的事例分析を行った。

2022年度は関連する内容について文献レビューを継続するとともに、ベトナムとスリランカで実証研究を行った。まず、文献レビューについては、対象を産業・組織心理学分野に限らず、広く経営学分野全般に広げて、分析枠組み・方法論の検討を続けた。具体的には、2021年度の文献レビューで重要性が明らかになった個人特性に焦点を絞り、ビッグ・ファイブなどパーソナリティによる調整について検討した。また実証研究に関しては、ベトナムで学生の情動知能とレジリエンスの関連について観察研究を行い、自己の情動の認識が正負の感情を媒介にレジリエンスと正の関係を持つことを示した。このほか、情動知能の個人レベルの効果に関する準実験研究の予備的調査を実施した。さらに、スリランカの政府職員を対象とした情動知能研修を無作為割付で実施し、情動知能の学習と付随する行動変容、具体的には組織市民行動と非生産的職務行動に及ぼす効果を分析した。その結果、想定通り学習と組織市民行動には正の効果、非生産的職務行動には負の効果が認められ、学習への効果は研修受講者の誠実性によって強められることが明らかになった。以上の研究によって、2023年度以降に当初の対象国等で計画している定量的な実証分析の妥当性を高めるための知見が得られた。

2023年度は、情動知能が個人・職務特性と個人レベルの成果を調整するモデルを用いた分析を実施した。具体的には対象国であるベトナムとミャンマーの学生や研修機関等の利用者に質問票を配布して、情動知能、成果、媒介変数、調整変数候補を含む個人・職務特性に関する情報を入手し、功罪それぞれの経路を特定する因果媒介分析を実施した。本分析に先立ち、観察データを用いることを考慮して、Coarsened Exact Matchingを行った。分析の結果、個人特性による調整も見られるものの、概ね功罪それぞれの効果が生じていることが確認できた。同研究は、過年度の国・組織レベルの文化、個人特性による調整の重要性を明らかにした文献レビュー、個人の態度や行動、社会的関係に焦点を絞って実施したインタビューに基づく探索的事例分析、ベトナム（情動知能とレジリエンスの関連）と当初の対象国ではないスリランカ（情動知能研修が組織市民行動等に及ぼす効果）で行った実証研究結果を踏まえたものであり、4つの研究全体として所期の目的を概ね達成できたと考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 4件 / うち国際共著 3件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Nguyen Ngoc Nhu; Nham Tuan Phong; Takahashi Yoshi	4. 巻 21(4)
2. 論文標題 Relationship between emotional intelligence and resilience among university students during crisis	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Policy Futures in Education	6. 最初と最後の頁 486-502
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1177/14782103221139620	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 Nguyen, Nhu Ngoc; Takahashi, Yoshi; Nham, Phong Tuan	4. 巻 45(10)
2. 論文標題 Relationship between emotional intelligence and narcissism: a meta-analysis	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Management Reserach Review	6. 最初と最後の頁 1338-1353
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1108/MRR-07-2021-0515	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 Ishara Madhunika Opatha; Yoshi Takahashi	4. 巻 14(4)
2. 論文標題 Does Social and Organizational Support Moderate Emotional Intelligence Training Effectiveness?	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 Behavioral Sciences	6. 最初と最後の頁 276
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.3390/bs14040276	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 Nguyen Ngoc Nhu; Nham Tuan Phong; Yoshi Takahashi	4. 巻 ahead-of-print
2. 論文標題 The joint effect of value diversity and emotional intelligence on team creativity: evidence from Vietnam	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 International Journal of Emerging Markets	6. 最初と最後の頁 ahead-of-print
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1108/IJOEM-11-2021-1759	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------