［博士論文審査要旨］

申請者：多田浩司

論文題目　感情知能の組織論的効果に関する研究

審査員　守島基博

青島矢一

神岡太郎

本論文は、「個人が自らの感情をマネージする能力」と定義された「感情知能」の高低が、組織における人と人との関係、特に上司と部下の関係性に影響を与えるメカニズムを、2 種類の量的研究（インターネット調査と研修による疑似的実験）及び、それを補完する質的研究（インタビュー調査）を用いて考察したものである。なかでもこの研究は、これまでの研究で感情知能を構成すると言われてきた複数の要素間でどのような相互作用があり、その結果どのようなプロセスで、感情知能が上司―部下関係に影響を及ぼすかを主なテーマとしている。

具体的には、本研究の貢献は以下の 3 つであると考えられる。まず、第 1 に感情知能を高めることを目的とした研修の前後での参加者の感情知能を計測することにより、感情知能が後天的に高められる可能性を示したことである。この点は理論的な意義と共に、実践的な意義も大きい。第 2 に共分散構造分析を通じて、上司―部下関係への影響は、感情知能を構成する要素のうち、他者や自分の感情を認識する能力がまず高まり、これが感情を調整する能力を介して、自らの感情を適切にマネージする能力を高めることで発生する可能性があることを示唆した点である。感情知能が組織的効果をもたらすメカニズムに焦点を当てた研究は、内外を問わず極めて少数であり、最も評価すべき点である。

第 3 に筆者が、こうした量的分析だけで本研究を終わらせず、発見事実の背後にある詳細なメカニズムを、質的研究（研修参加者へのインタビュー）を通じて明らかにしようとした点である。その結果上記メカニズムの妥当性が強化されるだけではなく、今後に繋がる複数の仮説が導出されている。量的研究で変数間の関係を推測し、それを質的な資料で裏付けする方法は、社会科学の研究としては王道である。

このように本論文は、博士論文として極めて完成度の高いものであるが、同時に幾つかの問題点も含んでいる。例えば、感情知能の向上や変化が上司―部下関係に影響を与えるメカニズムについて、影響の線形性など、もう少し深い考察を加える余地があることや、論文に盛り込まれたインターネット調査の位置づけがやや曖昧である点などである。

しかしながら、これらの問題点は本論文の基本的な貢献と価値を損なうものではなく、現時点でも本論文は非常に高い学術的貢献を生み出した秀作であると評価される。

よって、審査員一同は、所定の試験結果をあわせ考慮して、本論文の筆者が一橋大学学位規則第５条第１項の規定により一橋大学博士（商学）の学位を受けるに値するものと判断する。