

就職不安と情動知能, 就業動機との関連性

The relationships among employment anxiety, emotional intelligence,
and vocational motivation in Japanese college students王 晋民¹⁾・黄 勇²⁾

Jinmin WANG and Yong HUANG

大学生の就職不安を低減させる有効な対策を検討するために、就職不安への影響要因を把握する必要がある。本研究は大学2年生から4年生までの日本人学生を対象にして就職不安と情動知能、就業動機との関連性について調べた。その結果、情動知能の個人対応の側面が職業適性不安と職場不安との間に負の関連性が確認された。また、就業動機の探索志向が就職活動不安との間に正の相関、対人志向と職業適性不安の間、挑戦志向と職業適性不安の間に負の相関が認められた。これらの結果は情動知能の訓練や就業動機への影響が就職不安を低減させる可能性を示唆した。

はじめに

近年、大学生の就職難が大きな社会問題となっている。企業の求人数が少なくなる中、大学生たちは就職に向けて激しい競争をしなければならない。そのために、就職に関する不安が増大してしまう。その結果、通常の大学生活を送ることに支障をきたし、精神的健康を損ない、就職活動自体に多大な悪影響を与えてしまうことがある。これらの問題を解決するために、雇用拡大などの方策を取る一方、大学生の就職不安を低減させる有効な方策を検討する必要がある。

就職不安は、藤井(1999)の定義によれば、「職業決定お

よび就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感である。また、「就職不安は、単に就職が決まったら消滅するような単純なものではない」とされている。つまり、就職活動段階の不安のみならず、就職決定後にも不安があるからである。

就職不安の水準を測定するために、藤井(1999)は就職不安尺度を作成し、就職不安が「就職活動不安」、「職業適性不安」そして「職場不安」の三つから構成されるとしている。この研究は、女子大学生を対象者としていたが、就職不安尺度自体はその構成から男子大学生にも適用できると考えられる。

田中・菅原・菅(2008)は就職不安と大学生の普段の生活における不安との関連性を示している。「職業未決定尺度」や「進路不決断尺度」、「大学生生活不安尺度」などの心理尺度を用いて、1年生から4年生までの大学生の就職に関する考え方や生活における不安について調査した結果、就職不安と生活不安との相関は以下の通りである。まず、「就職未決定尺度」に関しては、二つの因子「決定（「自分の職業決定には自信を持っている」など）」と「混乱（「職業決定のことを考えると、とても焦りを感じる」など）」が確認され、「混乱」因子は「大学生生活不安尺度」との正の相関関係

連絡先：王 晋民 jwang@cis.ac.jp

1) 千葉科学大学 危機管理学部 危機管理システム学科

Department of Risk and Crisis Management System, Faculty of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science

2) 千葉科学大学 危機管理学部 危機管理システム学科
現所属：長易電信(株)

Department of Risk and Crisis Management System, School of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science

(2010年09月30日受付, 2010年12月16日受理)

が認められた。そして「進路不決断尺度」に関しては、同じように二つの因子「進路（職業）決定不安（「進学先（職業先）を決める事のむずかしさを考えると不安になる」など）」と「進路（職業）モラトリアム（「進学（将来の職業）のことを真剣に考えたことがない」など）」が確認され、「進路（職業）決定不安」因子は「大学生活不安尺度」との正の相関関係も見られた。以上の結果から、就職に関わる不安は大学生の普段の生活に悪影響を与える可能性が示唆される。

また、松田・永作・新井（2010）は就職活動不安が「アピール不安」、「サポート不安」、「試験不安」、「活動継続不安」、「準備不足不安」の5因子で構成されることを確認し、就職活動不安が就職活動の低下との関連性を見出した。就職活動不安の各因子と就職活動の量や就職活動に対する満足感との関係について調べた結果、就職活動不安が就職活動の量と就職活動に関する満足感との間に負の相関が確認された。さらに、就職活動不安と就職活動に対するコーピング（対処行動）との関係についても調べた結果、問題焦点型コーピングでは、サポート不安、活動継続不安との負の相関、情動焦点型コーピングではサポート不安と負の相関、試験不安と正の相関が認められた。そして回避逃避型コーピングではサポート不安と準備不足不安との間に正の相関が認められた。

以上の結果は、就職不安が就職活動、就職活動の結果、そして大学生活に対する悪影響を与える可能性を示している。

一方、情動知能(Emotional Intelligence)と就職活動との関連性が指摘されている(島井・大竹・宇津木, 2007)。

ここでは、まず情動知能について簡単に説明しておく。情動知能とは、「情動を知覚すること、思考を助けるために利用し作りだすこと、情動と情動の知識を理解すること、そして情緒的・知的な成長を促すように情動を制御すること」であり(Mayer & Salovey, 1997)、「個人的対応」と「対人対応」能力から構成されるとしている(Salovey & Mayer, 1990)。

情動知能を測定するために、心理尺度の開発が行われている(Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2001; Brackett & Salovey, 2006)。日本においては、EQSが開発され、広く応用されている(大竹・島井・内山・宇津木, 2001; 島井・大竹・宇津木・内山, 2002)。大竹ほか(2001)によれば、実際の問題解決する場面では、自分自身や相手の個人だけでなく、状況全体を把握して判断する必要があることが多いことから、EQSにおいては、情動知能が「個人的対応」と「対人対応」のほかに、「環境への対応」をも情動知能の重要な側面として取り上げられている。

つまり、大竹ほか(2001)は情動知能を「自己対応」、「対人対応」、「状況対応」の三つの側面に分け、さらに、それぞれの側面は下位因子から構成されていると主張している。

具体的に、「自己対応」には感情察知、自己効力、粘り、熱意、自己決定、自制心、そして目標追求があり、「対人対応」には、喜びの共感、悩みの共感、配慮、自発的援助、人材活用力、人付き合い、協力があり、また「状況対応」には、決断、楽天主義、気配り、集団指導、危機管理、機転性、適応性が含まれているとしている。

島井・大竹・宇津木(2007)がこのEQSを使って、女子大学生の就職活動と情動知能との関係について検討した。4年生の女子大学生を対象に質問紙調査の結果、情動知能は就職活動およびその成果との関連性が示された。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。この研究の結果から、従来、職場での活躍と大きく関連することが考えられてきた情動知能が、大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ことが示された。情動知能の高い学生が就職しやすい結果から、情動知能を高めることで就職に良い結果をもたらす可能性も考えられる。

情動知能は生れつきの部分が少なく、訓練によって習得できる部分が多いと考えられている(Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 1997)。北川・加地(2009)が企業におけるプロジェクトマネジャーと一般社員のシステムエンジニアの情動知能を比較する調査を行った。その結果、プロジェクトマネジャーの情動知能が高いことを確認し、EQを用いたプロジェクトマネジャーの育成を提言している。

大学生の就職不安が精神的健康を損なうのみならず、就職活動自体に悪影響を与えてしまうことがあるため、就職不安を低減させる有効な方策が必要である。情動知能と就職活動の結果との関連性が指摘されているが(島井ほか, 2007)、情動知能と就職不安との関連性を示すデータはなく、検証する必要がある。また、大学生が未来の仕事状況に関連して持っている動機、または将来携わる職業的場面を想定した動機としての就業動機(安達, 1998)が就職に関する考え方や就職活動に対して影響を与えていることから、就業動機が就職不安との関連性についても合わせて検討する必要がある。

そこで、本研究は就職不安と情動知能や就業動機との関連性について調べることを目的とした。

方法

調査対象者

千葉県銚子市にある私立大学の大学生190名。

調査手続き

以下の3種類の方法で調査票を配布し、回収した。一つ目は、講義時間に質問紙を受講者に一斉配布し、その場で回答してもらい、その場で回収する方式で実施した。二つ

目は、授業終了後にゼミ室や教室にいる学生に調査参加の依頼を行い、調査票に記入させてから回収した（およそ30分以内に回収した）。三つ目は、教員に協力を求め、研究室所属の3年生と4年生に調査票を配布してもらい、記入後は用意された回収箱に入れるように依頼した。

調査票の構成

調査票は以下のように構成した。(1)就職不安尺度：藤井(1999)の30項目を使用した(評定値は0~3の整数を使用した4件法、以下同様)。尺度は「就職活動不安」、「職業適性不安」及び「職場不安」の三つの下位尺度からなっている。尺度項目は「就職活動のことを考えると気持ちが焦る」「自分に向けた職業が見つかるか、不安である」等である。

(2)情動知能尺度：内山ほか(2001)開発した65項目のEQSを使用した(0~4の5件法)。三つの下位尺度は「自己対応」、「対人対応」及び「状況対応」である。尺度項目は「感情的になった時でも自分がどう感じているかわかっている」等である。

(3)就業動機尺度：安達(1998)の38項目から以下の四つの下位尺度それぞれより2項目計8項目を選んで使用した(0~4の5件法)。四つの下位尺度は「挑戦志向」、「対人志向」、「上位志向」及び「探索志向」動機である。質問項目は「世間で非常に難しいとされている仕事をやり遂げたい」「地位や名誉をもたらす職業に就きたい」などである。

(4)就職活動の状況項目：松田・新井(2007)の就職活動で一般的に行われる活動から以下の5項目を選んで使用した。「大学主催の就職ガイダンスへの参加」「企業説明会やセミナーへの参加」「企業や公務員試験に関する資料請求の提出」「エントリーシートの提出」「企業訪問」の回数である。

(5)回答者の人口統計学的属性や「内定状況」等の項目。

実施時期

2010年1月。

結果

回収状況

調査票は166枚回収された(回収率は87.4%)。調査票の中に1年生や留学生による回答もあったが、人数が少なかったため、本研究では2~4年生の日本人学生138人のデータに限定して分析した。なお、分析の前に138人のデータに対してEQSの回答信頼性基準を用いて信頼性判定をし、信頼性の低いと判定された11名のデータを除外した。従って、有効回答者は127人(男性93人、女性34人)で、その内訳は、2年生が38人、3年生が31名、4年生が58人であった(Table 1)。また、平均年齢は21.15歳(SD=1.12)であった。

就職不安に対する学年と性別の効果

就職不安尺度の各下位尺度における得点の平均値を算出

Table 1 有効回答者数の内訳

	学年		
	2年生	3年生	4年生
男性	27	20	46
女性	11	11	12

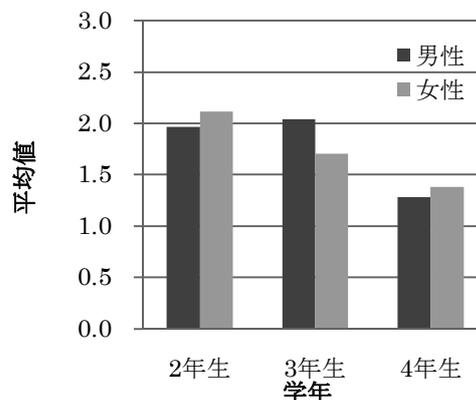


Fig. 1 就職不安尺度の「就職活動不安」

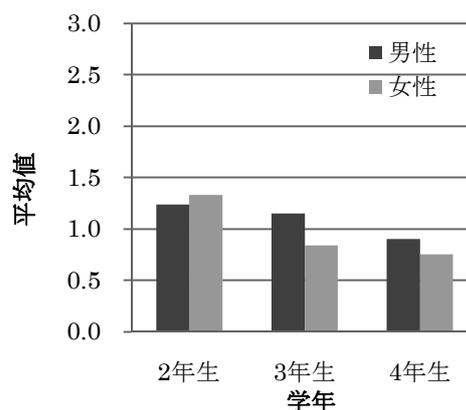


Fig. 2 就職不安尺度の「職業適性不安」

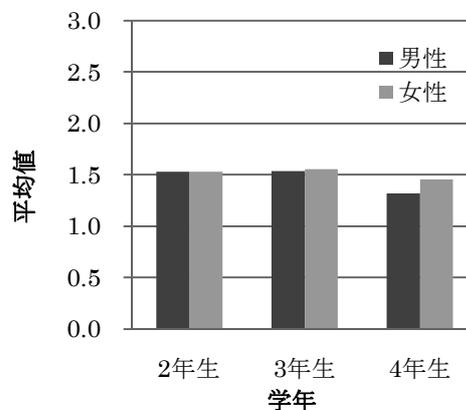


Fig. 3 就職不安尺度の「職場不安」

し (Fig. 1, Fig. 2, Fig. 3), 三つの尺度のそれぞれについて, 学年 (3 水準) と性別 (2 水準) を独立変数とした 2 要因分散分析を行った。その結果, 「就職活動不安」においては学年主効果のみが有意であり ($F(2, 119)=9.352, p=.000$), 多重比較の結果 (Tukey HSD 法, $\alpha=.05$, 以下同様), 4 年生 (1.30) が 2 年生 (2.01) と 3 年生 (1.92) より低かった。「職業適性不安」においても, 学年主効果が認められ ($F(2, 121)=3.888, p=.023$), 多重比較の結果, 2 年生 (1.27), 3 年生 (1.04), 4 年生 (0.88) のうち, 2 年生が 4 年生より高いことが明らかになった。一方, 「職場不安」に関しては, いずれの効果も認められなかったが, 各学年の平均値は 2 年生が 1.53, 3 年生が 1.55, 4 年生が 1.39 であった。

情動知能に対する学年と性別の効果

情動知能 EQS 尺度に関しても, 各下位尺度における得点の平均値を算出し (Fig. 4, Fig. 5, Fig. 6), 三つの尺度のそれぞれについて, 学年 (3 水準) と性別 (2 水準) を独立変数とした 2 要因分散分析を行ったところ, 「自己対応」においては, いずれの効果も認められなかったが, 「対人対応」においては学年 ($F(2, 121)=4.386, p=.014$) と性別 ($F(1, 121)=4.493, p=.036$) の主効果が認められた。男性 (45.16) より女性 (50.25) の方が高く, また 2 年生 (49.47), 3 年生 (47.87), 4 年生 (43.16) のうち, 2 年生が 4 年生より高いことが認められた。そして, 「状況対応」に関しては, 性別の主効果だけが認められた ($F(1, 121)=4.618, p=.034$)。女性 (37.24) より男性 (42.83) の点数が高かった。

就業動機に対する学年と性別の効果

就業動機尺度の各下位尺度における得点の平均値を算出し (Fig. 7, Fig. 8, Fig. 9, Fig. 10), 四つの下位尺度のそれぞれについて, 学年 (3 水準) と性別 (2 水準) を独立変数とした 2 要因分散分析を行った。「探索志向」においては, 性別の主効果のみが有意であり ($F(1, 119)=7.892, p=.006$), 男性 (3.0) より女性 (3.5) の方が高かった。

同様に, 「対人志向」においても, 性別主効果のみが有意であり ($F(1, 119)=7.520, p=.007$), 男性 (2.9) より女性 (3.4) の方が高かった。

「上位志向」においては, 性別主効果だけが有意傾向で

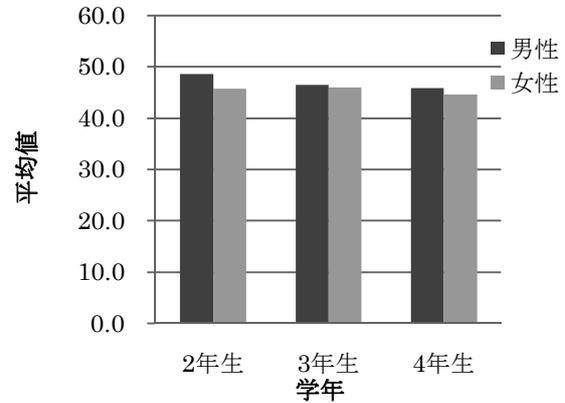


Fig.4 情動知能 EQS の「自己対応」

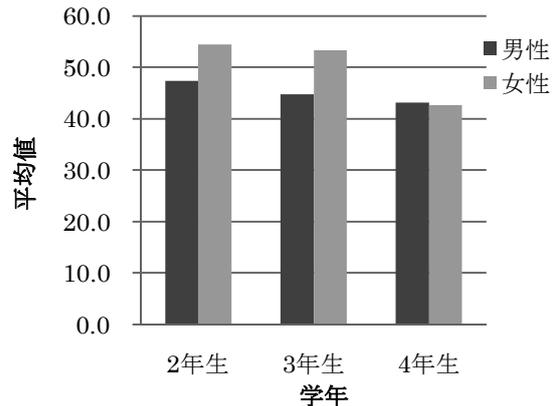


Fig.5 情動知能 EQS の「対人対応」

Table 2 「就職不安尺度」, 「情動知能 EQS」と「就業動機尺度」との積率相関係数

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
就職不安	(1)就職活動	—							
	(2)職業適性	0.671**	—						
	(3)職場不安	0.646**	0.655**	—					
EQS	(4)自己対応	-0.108	-0.25**	-0.224**	—				
	(5)対人対応	-0.036	-0.128	-0.045	0.640**	—			
	(6)状況対応	-0.007	-0.073	-0.130	0.639**	0.537**	—		
就業動機尺度	(7)探索志向	0.226*	-0.050	0.092	0.219*	0.266**	0.072	—	
	(8)対人志向	-0.029	-0.225**	-0.103	0.342**	0.495**	0.231**	0.499**	—
	(9)上位志向	0.019	-0.010	0.012	0.155	0.260**	0.328**	-0.055	0.261**
	(10)挑戦志向	-0.125	-0.181*	-0.161	0.423**	0.468**	0.324**	0.288**	0.441**

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

あり ($F(1, 119) = 3.708, p = .056$), 女性 (2.0) より男性 (2.5) の方が高かった。

「挑戦志向」においては学年や性別の主効果および交互作用の何れも認められなかった。

就職不安、情動知能と就業動機との相関

有効回答者全員のデータを用いて「就職不安尺度」、そして「情動知能EQS」、「就業動機尺度」の各下位尺度間の積率相関係数を算出した (Table 2)。

情動知能尺度の「自己対応」下位尺度が「職業適性不安」と「職場不安」のいずれとの間にも負の相関が認められた。つまり、自己洞察や自己動機づけ、自己コントロールが強ければ、職業適性や将来の職場での適応に関する不安が小さい。しかし、自分がうまく就職活動を行えるかに関する不安との関連性は認められなかった。さらに、就業動機尺度において「探索志向」が高ければ、「就職活動不安」も高くなり、また「対人志向」が高ければ、職業適性に対する不安が低くなることが示された。

就職不安、情動知能、就業動機と就職活動状況

有効回答者の就職活動の合計回数と就職不安の下位尺度との積率相関を算出したところ (Table 3, Table 4, Table 5),

「就職活動不安」 ($r = -0.365^{**}$), 「職業適性不安」 ($r = -0.187^{**}$) との負の相関が認められた。

就職不安、情動知能、就業動機と就職内定状況

有効回答者の内定状況に基づいて内定者と非内定者に分け、 t 検定を行ったところ、「就職活動不安」に関しては、

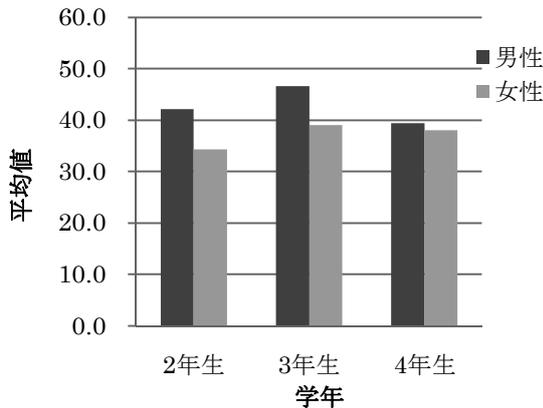


Fig6 情動知能EQSの「状況対応」

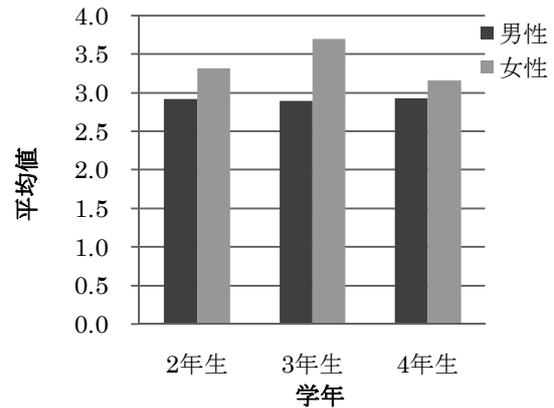


Fig8 就業動機尺度の「対人志向」

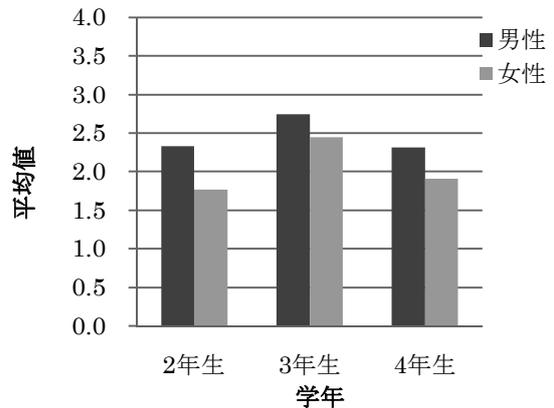


Fig9 就業動機尺度の「上位志向」

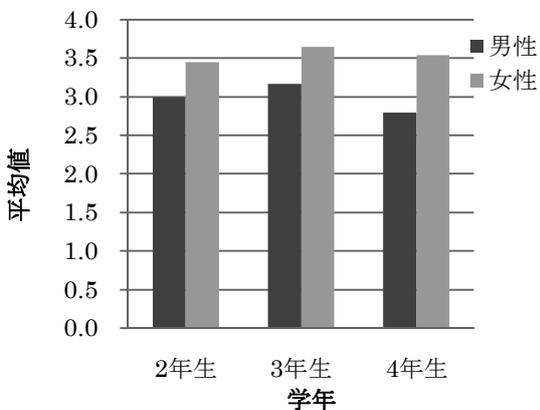


Fig7 就業動機尺度の「探索志向」

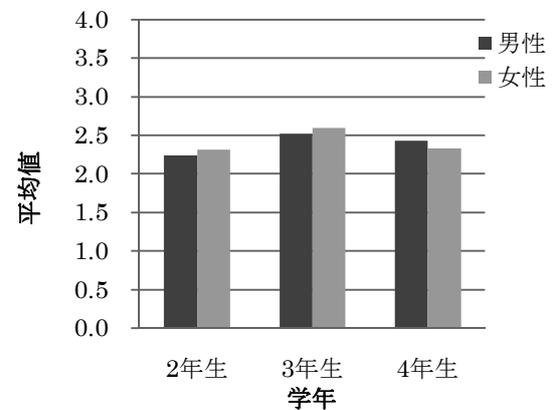


Fig10 就業動機尺度の「挑戦志向」

内定者(1.19)が非内定者(1.91)より低かった ($t(118)=5.217, p=.000$)。また、「職業適性不安」に関しても、内定者(1.32)が非内定者(1.54)より低かった ($t(119)=2.793, p=.006$)。内定を得たことで、就職不安が減少したのであろう (Fig. 11)。

一方、情動知能については、「対人対応」において内定者(42.31)が非内定者(48.25)より低かった ($t(119)=2.663, p=.009$) (Fig. 12)。就業動機については、有意な差は認められなかった (Fig. 13)。

考察

本研究では、情動知能を「自己対応」、「対人対応」、「状況対応」の三つの側面 (大竹ほか, 2001) で測定し、就職不安や就業動機との関連性を調べた。

その結果、情動知能の「自己対応」が就職不安の「職業適性不安」と「職場不安」との間に負の関連性が確認された。つまり、自分自身に関する感情察知、自己効力、粘り、熱意、自己決定、自制心、そして目標追求において強ければ、自分の職業選択や職場に入ってからうまく対応できるかということに関する不安が少ないのである。

一方、情動知能の「自己対応」は就職活動不安との関連性が認められず、また「対人対応」や「状況対応」と就職不安の三つの下位尺度との関連性も認められなかった。これは就職活動に関して大学が積極的に支援して、企業説明会などが数多く行われている結果、就職活動が上手くできるかどうかに関する不安に対して個人特性の影響が重要ではなくなった可能性および、職業選択や職場に入ってからうまく適応できるかということは自分自身の内部の問題であり、他人との関わりや環境との対応による影響が小さい可能性を示唆している。これらの可能性について、今後さ

Table 3 就職活動の総回数と就職不安尺度との積率相関係数

就職活動不安	職業適性不安	職場不安
-0.365**	-0.187*	-0.160

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

Table 4 就職活動の総回数と情動知能 EQS との積率相関係数

自己対応	対人対応	状況対応
0.024	-0.093	-0.028

Table 5 就職活動の総回数と就業動機尺度との積率相関係数

探索志向	対人志向	上位志向	挑戦志向
-0.065	-0.095	0.002	0.059

らに検証する必要がある。

就業動機と就職不安との関連性に関しては、「探索志向」と就職活動不安との正の相関、「対人志向」と「挑戦志向」

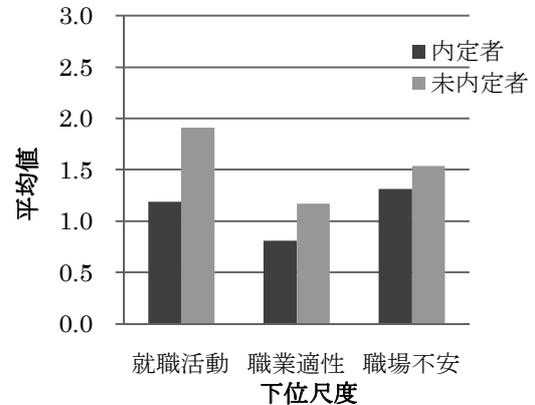


Fig.11 就職内定者と未内定者の就職不安

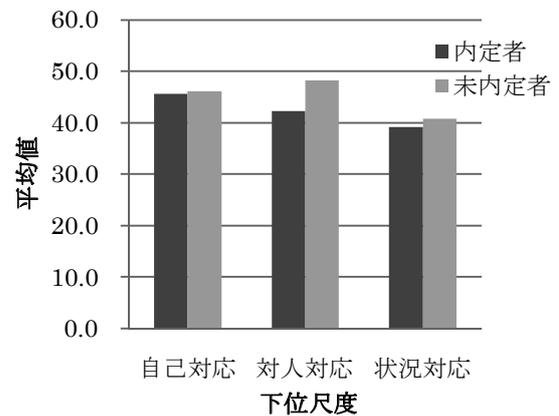


Fig. 12 就職内定者と未内定者の情動知能 EQS

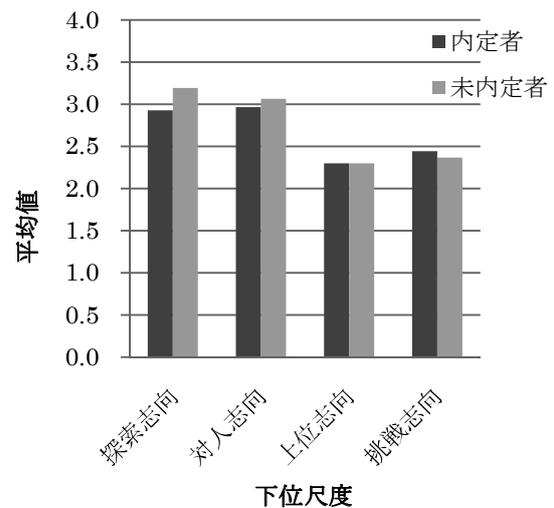


Fig. 13 就職内定者と未内定者の就業動機

のそれぞれと職業適性不安との負の相関が認められた。これらの結果、大学生の就職するための動機づけが就職不安に影響を与えることを確認した。探索志向の高い学生は未知な仕事をやってみたい気持ちが強いが、そのような仕事をやれる場所に就職できるかどうかの不安が比較的に高くなるのであろう。また、就職して多様な人々と接したいという対人志向の高い学生や難しい仕事にチャレンジしたいという挑戦志向の高い学生は自分が選ぶ職業に本当に向いているかどうかの不安が比較的に高くなる。ここでは、大学生に就業動機について再考させることで、これらの不安が減少する可能性があり、さらなる検証が必要であろう。

本研究では、就職不安や情動知能、そして就業動機の性別と学年による違いについても調べた。就職不安においては、性別による違いが見られなかった。学年の違いに関しては、「就職活動不安」では、4年生より2年生や3年生の方が高かった。また、「職業適性不安」では、4年生より2年生の方が高かったが、3年生は2年生と4年生との違いは見られなかった。これは4年生が既に就職活動を行い、就職の厳しい状況から、どこかに就職することが最も重要で、自分がその仕事に合うかどうかはその次の問題となり、結果的に適性不安が低減したことが考えられる。これに対して、職場不安に関しては学年による違いが見られなかった。これは、2年生から4年生までの大学生全員がまだ職場を実際に体験しておらず、不安を持っていても低減できる要素がなかったからであろう。

情動知能について、「対人対応」では学年による違いが認められ、2年生より4年生の方が低かった。確実な理由は不明だが、以下の可能性が考えられる。つまり、2年生は大学に入ってからまだ日が浅いので、ほかの学生との良好な関係を築くために、他人の感情に対してより敏感になる必要がある。一方、4年生になると、大学に慣れてきて、他人との良好関係をすでに築いたか、あるいは築かなくてもやっていけると思うようになり、他人の感情への対応のレベルは低下してしまったということである。

性別による情動知能の違いに関しては、「対人対応」では男性より女性の点数が高く、また「環境対応」では女性より男性の点数が高かった。女子大学生は人間関係や他人への配慮においてより優れ、また男子大学生は環境への対応により強いということが確認できた。

就業動機について、学年と性別の効果を確認した結果、学年による影響は認められなかった。性別による違いに関しては、「探索志向」と「対人志向」では男子大学生より女子大学生の方が高く、「上位志向」では女子大学生より男子大学生の方が高かった。これは女子大学生の方が好きなことができ、また様々な人に接することに就職の魅力を多く感じる一方、男子大学生は地位や経済的報酬などを重視していることを示している。これらの就業動機の特徴は大学生が置かれている社会文化環境による影響が考えられるが、

前述したように対人志向と職業適性不安には負の相関があるので、場合によって積極的に就業動機に関する考えを変化させることで、就職不安を抑える必要もあろう。

本研究は就職不安と情動知能や就業動機との関連性を調べた結果、情動知能のうち自己対応の側面と就職不安の職業適性不安との間に負の相関のみ確認され、情動知能の対人対応と状況対応の側面と就職不安との関連性は確認されなかった。この結果の普遍性について、今後、異なる調査対象者（複数の大学、複数の学部など）を対象とした質問紙調査や面接法などの異なる手法による研究でさらに検討する必要がある。さらに、情動知能の訓練や就業動機に対する教育などによって就職不安を低減させる具体的な方策についても検討する必要がある。

引用文献

- 安達智子 (1998). 大学生の就業動機側定の試み 実験社会心理学研究, **38**, 172-182.
- Brackett, M.A. & Salovey, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). *Psychothema*, **18**, 34-41.
- 藤井義久(1999). 女子学生における就職不安に関する研究 心理学研究, **70**, 417-420.
- Goleman, D. 1995, Emotional intelligence. New York: Bantam Books. [ダニエル・ゴールマン(著), 土屋京子(訳) EQ ころの知能指数 講談社 1996]
- 北川高維・加治幹之 (2009). EQ を用いたプロジェクトマネジャー育成について プロジェクトマネジメント学会誌, **11**, 3-7.
- 松田 侑子・新井 邦二郎 (2007). 大学生における就職活動不安が就職活動に与える影響 日本教育心理学会総会発表論文集, **49**, 543.
- 松田 侑子・永作 稔・新井 邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響—コーピングに注目して 心理学研究, **80**, 512-519.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, **1**, 232-242.
- 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, **8**, 153-161.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, **9**, 185-211.

- 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.
- 島井哲志・大竹恵子・宇津木成介 (2007). 女子大学生の就職活動における情動知能の役割 経営行動科学, **20**, 317-324.
- 田中 存・菅原 圭一・菅 千索 (2008). 就職不安が大学生の生活不安に与える影響について 和歌山大学教育学部紀要 教育科学, **58**, 39-46.
- 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

The relationships among employment anxiety, emotional intelligence, and vocational motivation in Japanese college students

Jinmin WANG¹⁾ and Yong HUANG²⁾

- 1) *Department of Risk and Crisis Management System, Faculty of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science*
- 2) *Department of Risk and Crisis Management System, School of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science*

The relationships among employment anxiety, emotional intelligence, and vocational motivation were investigated. Undergraduate students ($N=127$) in their second, third, or fourth year at a private college were asked to participate in the study. The results indicated that intrapersonal emotional intelligence negatively correlates with both vocational aptitude and workplace anxieties. Positive correlation between exploratory motivation for job hunting and employment seeking activity anxiety, negative correlations between vocational aptitude anxiety and both human motivation and growth motivation for job hunting were also found. These results suggested the possibility of reducing employment anxiety by emotional intelligence training and intervention on the vocational motivation.