

大学生のキャリア形成プロセスと その特徴に関する検討： 中国の若年有職者の回顧から

劉 文 静

[キーワード：①キャリア形成プロセス ②類型判別項目 ③妥当性
④中国の若年有職者]

問題と目的

日本ではフリーターやニート、無業者の増加に代表されるスムーズな移行ができない大学生の就職問題が指摘されて久しい。中国でも、近年卒業後すぐに就職しないスローな就職や卒業後半年以内の早期離職などの大学生の就職問題が存在している。学校から職業生活への移行は重要な発達課題であると同時に難題の1つであることは日本も中国も共通している。また、「2022年中国大学生就職報告」によると、中国の就職問題は大学の選抜性による違いがあり、スローな就職率、早期離職率のいずれも、名高い重点大学より選抜性の低い地方大学の学生のほうが高いことを示している（智聯招聘，2022）。よって、特に就職問題がより深刻な地方大学生向けのキャリア支援が急務となっている。

キャリア関連研究では、大学1，2年生を対象とした進路意思決定（職業についての希望や目標を明確にすること）に焦点を当てた研究が多く、

最終的な「内定先」決定時や前後に関する検討の蓄積が少ないことが課題として指摘されてきた（石黒，2017）。進路意思決定に焦点を置くのは、明確なキャリア目標を設定することにはその後の就職活動を方向づけ、またその目標達成に向かって努力して納得のいく内定の獲得にもつながるほどの重要性があるためである。つまり、明確なキャリア目標を設定し、その目標達成に向かって努力するというキャリア形成プロセスが重要であるとされている。

ただし、厳しい就職状況が続く中では、明確なキャリア目標を設定しても、必ずしも本人の希望通りの内定を得られるとは限らない。また、現代の進路選択の多様化や情報社会による選択肢の増加などにより将来のキャリアイメージが描きにくくなったため、キャリア目標を明確化できない学生も存在すると想像できる。このような学生は否定的なキャリア形成プロセスをたどることになるのだろうか。

このような問題に関する議論として、就職活動中の中国における地方大学生に対して半構造化面接を行った劉・伊藤（2022）では、「達成型」「ステージアップ型」「探求型」の3つのキャリア形成プロセスがあることを見いだした。「達成型」は明確なキャリア目標を持って、卒業までに当該目標の実現が可能であると認識していた場合、目標の実現を志向し、努力し続けようとする型である。「ステージアップ型」はより明確なキャリア目標を持っているが、卒業までに実現が不可能であると認識していた場合、当初のキャリア目標を持続けつつも、より下の水準の目標を新たに設定し、当初のキャリア目標に近づくことができるところに就職し、離転職を通して徐々にキャリア目標を実現しようとする型である。「探求型」は明確なキャリア目標を持っていなかった場合、どこかに就職することをキャリア目標として設定し、とりあえず自分ができそうな仕事に就いて、そこから目標や可能性を模索しようとする型である。また、劉（2023）は、卒

業直後の大学生を対象に自由記述による調査を実施し、キャリア形成プロセスを初職継続意思およびその理由をもとに、分類したところ、劉・伊藤（2022）の3類型が再現され、就職先への満足度・納得感との関連から、いずれも適応的な特徴を示していた。また、3類型以外にも、適応的な特徴を示していた類型として、ライフキャリアの充実を重視する型とキャリア目標の達成に向けて異業種へ転職しようとする型も存在した。さらに、初職継続意思ごとに、不適応的な特徴を示していた類型を有していることが明らかになった。

ところで、劉（2023）で見出されたライフキャリアの充実を重視する型と劉・伊藤（2022）の「達成型」は、ワークとライフのどちらを重視するかによっては異なるものの、明確な目標を持って就職活動に取り組んで、結果的に希望通りの職業に就いて、就職先で長く働き続けようとするといった本質的特徴で共通しているため、1つの類型にまとめられると考えられる。また、劉（2023）のキャリア目標の達成に向けて異業種へ転職しようとする型と劉・伊藤（2022）の「ステージアップ型」は、キャリア目標の達成に関して同業種と異業種のどちらに転職しようとするかによって異なるものの、卒業までに目標の実現が困難であると認識し、卒業後数年以内に自己を高めて段階的にその目標を実現しようとするといった本質的特徴で共通していることから、1つの類型にまとめられると考えられる。さらに、劉（2023）では初職継続意思ごとに、不適応的な特徴を示していた類型として、目標が不明確なまま、なりゆきで就職して、そのまま就職先で長く働き続けようとする「漠然・なりゆき型」、明確な目標を持って、卒業までにその目標の実現が難しいと認識し、将来その目標を実現しようとするが、有効な手段を持てない「手段欠如型」、明確な目標を持っていないまま就職決定し、将来目標を持とうとするが、同時に目標のない状態から抜け出す難しさも感じている「無目標不安型」の3類型を加えて、最

最終的に6つの類型にまとめられると考えられる (Figure 1)。

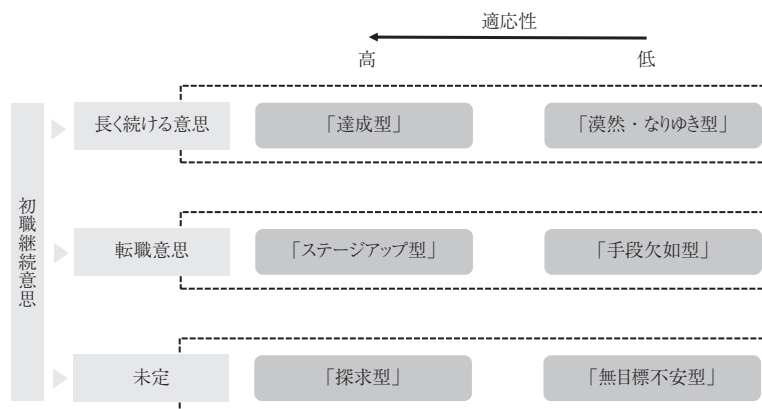


Figure 1 大学生のキャリア形成プロセスの6 類型の布置

この2研究はキャリア形成プロセスをインタビューや自由記述を用いて分類をしたが、この方法では大人数の者を対象とした研究を進めることが困難であるため、複数のキャリア形成プロセスの特定を可能にする判定方法の開発が必要である。そこで本研究では、大学生のキャリア形成プロセスの類型判別を可能にする簡潔な測定法を開発することを第1の目的とする。また、この判別項目による類型が劉（2023）の初職継続意思による分類と対応づけることができるかどうかを確認して、判別項目の基準関連妥当性を検証することを第2の目的とする。

さらに、判別項目の構成概念妥当性を検証するためには、各類型に該当する者が有する意識や態度をとらえる必要があると考えられる。劉（2023）によると、各類型に関してはまず初職意識によって特徴づけられる。また、劉（2023）の知見に基づいて整理すると、初職をどのようにとらえているか、あるいは初職がどんなことに対して役に立つかという初職

意識として、生き方・価値の追求、目標実現、目標模索、社会参加・生計維持といった機能があるとされている。そのうち、初職を生き方・価値の追求の場としてとらえているかによって「達成型」（とらえている）と「漠然・なりゆき型」（とらえていない）とが区別される。そして、初職を目標実現の道具的機能として認識しているかによって「ステージアップ型」（認識している）と「手段欠如型」（認識していない）とが区別される。また、初職を目標模索の場としてとらえているかによって「探求型」（とらえている）と「無目標不安型」（とらえていない）とが区別される。ただし、社会参加・生計維持の機能については、各類型間でどのような違いがあるのかということに関して明確な仮説を立てることができないとして、各類型との関連は探索的に検討を行うこととする。このように本研究では各類型の特徴をとらえるために、初職意識は、「生き方・価値の追求」、「目標実現の道具的機能」、「目標模索」、「社会参加・生計維持」の4つを想定した。

各類型を特徴づけるもう1つの重要な意識として転職観が挙げられる。これまで社会通念上転職はネガティブにとらえられてきた。しかし近年日本では、新卒者が企業に採用され、定年まで同じ企業で働くという従来の終身雇用と年功序列の雇用慣行は、技術革新・国際競争の激化などが相まって、能力・成果主義と中途採用・非正規雇用に代表される新しい雇用システムへ移行している。一方、中国においては1990年代の後半から計画経済から市場経済への転換にともなって、従来の終身雇用が徐々に廃棄され、全員労働契約制が導入されつつある。このことにより、雇用の流動化が進んでいる。そのような雇用システムの変化の中で日本においても中国においても転職は労働者にとって身近な出来事になり、それはまた個人の転職に対する考え方に影響を与えていると考えられる。

近年このような背景のもとに、個人が転職をどのようにとらえているか

という転職観を測定する試みが行われている。たとえば坂井（2007）は、成人前期（25-39 歳）の就職者を対象に転職観の検討を行い、因子分析によりポジティブなイメージを示す「利得・挑戦」、ネガティブなイメージを示す「損失・逃避」という 2 つの因子を抽出している。そして「利得・挑戦」の平均値は中立点を大きく上回り、「損失・逃避」の平均値は中立点を大きく下回った。成人前期の就職者にとって転職というものが、よい機会でありリスクが少ないものとみなされていることが示唆された。また田中・布施（2015）は看護師の転職観の検討を行い、ポジティブな態度を表す「自己実現の可能性」と「仕事と生活の両立の手段」、ネガティブな態度を表す「現職場における労働環境の多忙化」と「経験知喪失への不安」という 4 つの因子を抽出している。先行研究はまだ少ないものの、転職に対するポジティブな考え方をもつ有職者も存在することが確認された。中国では、転職に関する研究は、雇用システムや労働移動の動向などマクロな社会レベルでの検討が中心であり、個人の転職観を検討した研究はほとんど見られない。ただし、劉（2023）では中国の大学生において転職に対するポジティブな考え方も存在する可能性が窺える。具体的に、転職をキャリアアップのための重要な手段として位置づけている「ステージアップ型」と、転職を目標探求の機会としてその有用性が認識されている「探求型」は、転職に対してポジティブなイメージを抱いていることが予想される。一方、「漠然・なりゆき型」の中には、転職によって経済的、時間的、労力的損失を被る可能性の認知や、転職に対する批判的な信念や態度を有して、消極的な理由で長く働き続けようとする者が含まれている可能性がある。そこで本研究では、転職観は「キャリアアップの手段」、「目標探求の機会」、「損失」、「批判」の 4 つを想定して、上記の予想や可能性を検証しながら、探索的に他の類型の特徴を検討する。

各類型を特徴づける別の概念として就業動機が挙げられる。就業動機と

は個人がどのような欲求や価値を満足させるために働くのかという目的を理解する上で重要な要因である。就業動機を測定する尺度は中国ではまだないものの、比較文化研究のために中国語に翻訳された尺度は存在している。たとえば、佐藤・王・松本（2015）は女子大学生がもつ就業動機を日本と中国で比較するために、安達（1998）による就業動機尺度を抜粋して中国語に翻訳した。この尺度は「探索志向」「挑戦志向」「対人志向」「上位志向」の4因子からなる。また、4因子以外にも、「貢献志向」（伊藤，2009）と「評価志向」（伊藤他，2013）の重要性が指摘された。その後、伊藤（未発表）は、先行研究をもとに、日本・中国・米国の国際比較が可能になる尺度項目の検討を行って、最終的に「自己実現」「上昇」「社会貢献」「評価」「人間関係」「経済的向上・安定」の6つの就業動機に対応する18項目を選定している。本研究では、伊藤（未発表）の6つの就業動機からなる尺度の中国語版を使用することにした。明確なキャリア目標を持っている者ほど、働くことによって実現が期待される価値も明確であると考えられる。つまり、「達成型」「ステージアップ型」「手段欠如型」は単に「経済的向上・安定」のような仕事そのものとは直接関連しない価値志向をもつだけでなく、仕事の本質から生じる「自己実現」「上昇」「社会貢献」「評価」「人間関係」という価値志向ももっていると予想される。一方、キャリア目標が不明瞭な「探求型」「無目標不安型」「漠然・なりゆき型」は、働くことによって実現が期待される価値も不明瞭で、仕事そのものとは直接関連しない「経済的向上・安定」のみをもっている可能性がある。

以上に挙げた初職意識、転職観、就業動機を用いることで、各類型の基本的な特徴をとらえることが可能になると考えられる。そこで、前述した諸変数との予想される関連から、判別項目による6類型の構成概念妥当性を検証することを第3の目的とする。

以上のように、本研究では、大学生のキャリア形成プロセスの類型判別を可能にする簡潔な測定法を開発し、そして判別項目による類型と、初職継続意思との対応から基準関連妥当性の検討、および初職意識、転職観、就業動機との関連から構成概念妥当性の検討を行う。

なお、大学から職業への移行の教育社会学的研究においては、高学歴化を経験した多くの国で学校歴の格差が報告されており (Gerber & Cheung, 2008)、高学歴化が進んできた日本でも選抜性の高さが、職業的地位・所得などの初職達成に寄与することが一貫して示されてきた (平沢・古田・藤原, 2013)。中国の大学進学率は、建国直後の 1949 年の 0.3% から、1990 年に 3.4%、2000 年に 12.5%、2010 年に 26.5%、2021 年に 57.8% にも達しており、過去の 20 年間に著しく拡大してきた。中国でも高学歴化社会に進行している。これらのことから、中国における大学の選抜性の違いによってキャリア形成プロセスも異なる可能性があると考えられる。そこで本研究では、キャリア形成プロセスにおける選抜性による違いについても検討することとする。

方法

調査方法と調査対象者

2022 年 12 月末から 2023 年 1 月上旬に、中国の調査会社「問卷星 (WenJuanXing)」に依頼して Web 調査によって、常勤雇用契約で働いており、中国の西部地域にある四年制大学で卒業概ね半年経過後の卒業生を対象に、調査を実施した。

本研究では、不良回答者を検出するため、注意チェック項目としてどの選択肢もクリックしないことを求める 2 項目を含めた。調査会社から得られた 351 名が全員注意チェック項目に指示通りに回答したため、最終的に 351 名をそのまま分析対象とした。

倫理的配慮

本研究では、研究の目的と、研究への参加は任意であること、匿名性が保証されること、途中で回答・作業を中止しても不利益が生じないことなどを明記した。また、不良回答を減少させるために、真面目に回答するという宣誓を回答者に求めた。調査の冒頭において、以上の内容を記載した画面を提示し、これらに同意した回答者のみが次の調査画面に移行できるように設定した。

調査内容

調査参加者には性別、年齢、最終学歴、大学の種別（「1. 双一流」「2. 双非一本」「3. 公弁二本」「4. 民弁二本」という4つの選択肢を設けた。このうち1（71名）と2（94名）を「選抜性の高い大学」、3（136名）と4（50名）を「選抜性の低い大学」に統合した。）¹⁾、大学所在地、卒業年度、就労状況などについて尋ねた後、以下の尺度についての回答を求めた。

大学生のキャリア形成プロセス類型の判別項目 劉・伊藤（2022）と劉（2023）をもとに、キャリア形成プロセスの6類型を説明する記述を作成した（Table 1）。項目作成にあたっては、落合他（2006）による医療大学への進路決定プロセス尺度、松井・柴田（2008）による教師の進路決定プロセス尺度を参照した。キャリア形成プロセスの6類型に関する説明を提示した上で、自分のキャリア形成プロセスに最も当てはまる類型を1つ選んでもらった。また、選択肢の順序効果を考慮して参加者ごとに選択肢の順序をランダムに並び替えた。

就職先の志望度 「現在の勤務先は、あなたの希望する勤務先とどの程度一致していますか」の1項目7件法（「まったく一致していない」「一致していない」「あまり一致していない」「どちらともいえない」「すこし一致している」「一致している」「非常に一致している」）で評定を求めた。

就職先での就業継続意思 「今の勤務先に勤め続けたいと考えている期間

Table 1 大学生のキャリア形成プロセスの6類型

類型	説明
達成型	就職活動をしている時に、「どんな職業に就くか」といった目標がはっきり決まっていて、その目標を卒業までに実現できると思って、努力して、当初のほぼ希望通りの職業に就いた。このまま今の仕事を続けるつもりだ。
ステージアップ型	「どんな職業に就くか」といった目標がはっきり決まっているが、卒業までには実現が難しいので、段階的にその目標を実現できると思って、卒業までにはできるところに内定を得た。今後、自分を高めて、数年後にはその目標の職業や企業に転職するつもりだ。
探求型	「どんな職業に就くか」といった目標がはっきりせず、卒業直前になって「とりあえずどこかに就職する」ことを決めて、内定を得た。今後、自分の能力や適性に合った職業とは何か模索していきたい。
漠然・なりゆき型	「どんな職業に就くか」といった目標が不明確なまま、なりゆきで今の企業を受けて内定を得た。今後、今の仕事を続けようと思う。
手段欠如型	「どんな職業に就くか」といった目標がはっきり決まっているが、その目標が卒業までに実現が難しいと思って、就きたい職業と保険としての内定の間に大きな葛藤があって採用してくれるような企業に応募することを決めて、今の企業から内定を得た。今後、その目標の職業に移りたいが、どのような手段や方法で目標が達成できるか分からない。
無目標不安型	いつまでも「どんな職業に就くか」といった目標がはっきりしないまま、とりあえずたくさん応募し、今の企業から内定を得た。将来就きたい職業の目標とか、自分の生活設計を立てられないので、不安になる。

はどのぐらいですか」と教示し、「1. 定年まで」「2. できるだけ長く続ける」「3. 数年以内に転職する」「4. 現在転職活動をしている」「5. わからない」の選択肢から回答を求めた。

初職意識 劉 (2023) を基に、「生き方・価値の追求」、「目標実現の道具的機能」、「目標模索」、「社会参加・生計維持」と考えられる項目を4項目ずつ選定し、適宜表現に修正を加えた。初職意識に関する質問への回答は「1. まったくあてはまらない」から「5. 非常にあてはまる」までの5件法

大学生のキャリア形成プロセスとその特徴に関する検討：中国の若年有職者の回顧から（劉文静）

で求めた。

転職観 坂井（2007）と田中・布施（2015）を参考に、想定された「キャリアアップの手段」、「目標探求の機会」、「損失」、「批判」の4つを適切に測定可能なように項目を選択し、さらに卒後間もない大学生用に一部項目の表現を変えて9項目を抽出した。さらに、不足と思われる指標、すなわち、「キャリアアップの手段」2項目、「目標探求の機会」3項目、「批判」2項目を追加し、各指標4項目ずつ合計16項目からなる尺度を作成した。回答は、「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5件法であった。

就業動機 伊藤（未発表）が選定した就業動機尺度の全18項目を用いて、5件法（「1. まったくあてはまらない」から「5. 非常にあてはまる」）で回答を求めた。

その他の質問項目も調査票に含まれていたが、以下の分析には用いないため、記述を省略する。

結果

本研究の調査対象者数は、合計351名であった。選抜性の高い大学出身者は165名（男性65名、女性100名）で、平均年齢22.61歳（ $SD=0.81$ ）となった。選抜性の低い大学出身者は186名（男性66名、女性120名）で、平均年齢22.70歳（ $SD=0.87$ ）となった。

キャリア形成プロセス各類型の分布

全体的な傾向 大学生のキャリア形成プロセスは、全体的にステージアップ型が92名（26.2%）と最も多く、次いで探求型が89名（25.4%）が多かった。達成型が68名（19.4%）で、手段欠如型が51名（14.5%）であった。漠然・なりゆき型が29名（8.3%）と少なく、無目標不安型が22名（6.3%）と最も少なかった。

大学選抜性ごとの特徴 キャリア形成プロセスの各類型に所属する大学

選抜性ごとの人数を集計し (Figure 2)、カイ二乗検定をした結果、有意な偏りが認められた ($\chi^2(5) = 16.11, p < .01$)。残差分析の結果、達成型が選抜性の高い大学で有意に多く (調整済み残差 3.0)、手段欠如型が選抜性の低い大学で有意に多かった (調整済み残差 2.7)。

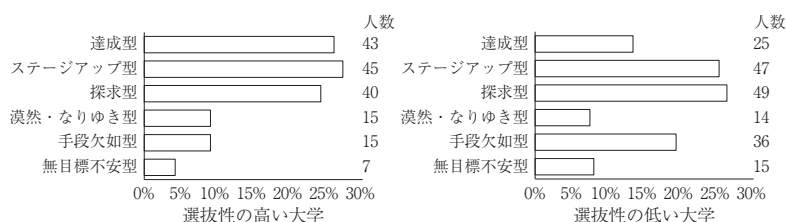


Figure 2 大学の選抜性による各類型の分布

キャリア形成プロセス各類型と初職継続意思との関連

キャリア形成プロセスの類型ごとに初職継続意思の選択肢の中で最も高い比率を確認したところ、達成型と「できるだけ長く続ける」に 70.59%、ステージアップ型と「数年以内に転職する」に 46.74%、探求型と「できるだけ長く続ける」に 38.20%、漠然・なりゆき型と「できるだけ長く続ける」に 58.62%、手段欠如型と「数年以内に転職する」に 45.10%、無目標不安型と「できるだけ長く続ける」に 31.82% の一致が見られた (Table 2)。さらに、キャリア形成プロセス各類型と初職継続意思との関連を分析するためにカイ二乗検定を行った。なお、初職継続意思について、就職先で「定年まで」働く意思を持っている者が 17 名、「現在転職活動をしている」という転職意思を持っている者が 31 名と少ないことから、以下の分析では「定年まで」「できるだけ長く続ける」という選択肢を選択した者を継続群、「数年以内に転職する」「現在転職活動をしている」という選択肢を選択した者を転職群、「わからない」という選択肢を選択した者を未

大学生のキャリア形成プロセスとその特徴に関する検討：中国の若年有職者の回顧から（劉文靜）

定群に分類した。その結果、双方には有意な関連が示され ($\chi^2(10) = 58.51, p < .001$)、残差分析を行ったところ、達成型では、継続群が有意に多く（調整済み残差 6.0）、転職群が有意に少なかった（調整済み残差 -5.9）。ステージアップ型と手段欠如型では、転職群が有意に多く（順に、調整済み残差 3.9, 2.3）、継続群が有意に少なかった（順に、調整済み残差 -2.7, -2.6）。無目標不安型では未定群が有意に多かった（調整済み残差 2.0）。

Table 2 各類型と初職継続意思のクロス集計

	定年まで	できるだけ 長く続ける	数年以内に 転職する	現在転職活動 をしている	わからない	合計
達成型	7 (10.29%)	48 (70.59%)	4 (5.88%)	1 (1.47%)	8 (11.76%)	68 (100.00%)
ステージアップ型	2 (2.17%)	31 (33.70%)	43 (46.74%)	8 (8.70%)	8 (8.70%)	92 (100.00%)
探求型	4 (4.49%)	34 (38.20%)	26 (29.21%)	10 (11.24%)	15 (16.85%)	89 (100.00%)
漠然・なりゆき型	2 (6.90%)	17 (58.62%)	4 (13.79%)	4 (13.79%)	2 (6.90%)	29 (100.00%)
手段欠如型	1 (1.96%)	15 (29.41%)	23 (45.10%)	4 (7.84%)	8 (15.69%)	51 (100.00%)
無目標不安型	1 (4.55%)	7 (31.82%)	4 (18.18%)	4 (18.18%)	6 (27.27%)	22 (100.00%)
合計	17	152	104	31	47	351

注）数字は人数、カッコ内はキャリア形成プロセス類型ごとの比率を示す。

キャリア形成プロセス 6 類型の構成概念妥当性

各尺度の因子分析

まず、妥当性検討に用いる各尺度で、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行い、因子の減衰状況と解釈可能性を考慮して因子数を決定した。さらに、負荷量がすべての因子で .30 未満の項目がある場合は、その項目を削除して再度因子分析を実施した。

初職意識尺度の因子分析の結果を Table 3 に示した。項目作成に際して想定した 4 因子構造がほぼ再現されたため、当初の想定通り、各因子をそれぞれ「生き方・価値の追求」、「目標実現の道具的機能」、「社会参加・生計維持」、「目標の模索」と命名した。16 項目中の 12 項目は、想定通り

Table 3 初職意識の因子分析結果ならびに基礎統計量

	因子					M	SD
	I	II	III	IV	h^2		
Ⅰ．生き方・価値の追求 ($\alpha =.75$)							
7. 今の仕事を自己実現の場にしたい。	.73	-.01	-.07	-.01	.50	3.59	1.01
11. 今の仕事は自分にとって大きな価値をもつ。	.68	.00	-.06	.09	.52	3.53	1.02
1. 今の仕事を通して安定した生活を送りたい。	.65	-.06	.15	-.09	.41	3.39	0.96
14. 今の仕事を通して自分の人生を豊かにしたい。	.51	.02	.02	.15	.38	3.62	1.07
Ⅱ．目標実現の道具的機能 ($\alpha =.76$)							
5. 今の職場で自分を高めて、数年後に就きたい職業を追求していきたい。	-.13	.75	.05	-.09	.47	3.91	0.90
17. 数年後に就きたい職業に向けて、今の職場で着実に準備を進めていきたい。	-.08	.71	-.04	.15	.54	3.98	0.83
2. 今の職場で専門性を磨いて、数年後に就きたい職業に向かっていきたい。	.21	.70	.00	-.21	.57	3.90	0.88
12. 今の職場で打ち込むことが、数年後に就きたい職業の達成のための重要なステップである。	.05	.46	.03	.32	.47	3.87	0.91
Ⅲ．社会参加・生計維持 ($\alpha =.64$)							
8. 今の職場で生計が立てられるほどの収入を得たい。	-.01	-.06	.83	.08	.71	4.17	0.82
16. 今の職場で経済的な面で安心感を得たい。	.02	.10	.57	-.07	.33	4.25	0.76
Ⅳ．目標の模索 ($\alpha =.55$)							
15. 今の仕事で自分の好みや適性に合っているかを確認したい。	.01	-.05	-.05	.70	.46	3.75	0.91
10. 今の職場でその仕事が自分にとって適切かどうか実際に確かめてみたい。	.06	-.04	.06	.53	.33	3.83	0.80
残余項目							
3. 今の職場でとりあえず自分の居場所を確保したい。						3.93	0.81
4. 今の職場で自分の可能性を探りたい。						3.95	0.83
6. 今の仕事で自分の知識や能力に合っているかを確認したい。						3.82	0.85
13. 今の職場や企業に所属して安心感を得たい。						3.95	0.77
因子間相関Ⅰ							
Ⅱ	.45	—					
Ⅲ	.26	.12	—				
Ⅳ	.54	.36	.26	—			

の因子に最も高い負荷を示した。「社会参加・生計維持」の指標として想定した項目3および項目13と「目標の模索」の指標として想定した項目4および項目6は、負荷量が小さかったため下位尺度に含めなかった。これらの内部一貫性は、それぞれ $\alpha =.75$ 、 $\alpha =.76$ 、 $\alpha =.64$ 、 $\alpha =.55$ であり、第3、4因子はやや低いものの、項目数が2つと少ないことを考えると、概ね許容可能な信頼性は確認された。

転職観尺度の因子分析の結果を Table 4 に示した。当初想定した4因子構造がほぼ再現されたため、当初の想定通り、各因子をそれぞれ「目標探求の機会」、「批判」、「損失」、「キャリアアップの手段」と命名した。16項目中の12項目は、想定通りの因子に最も高い負荷を示した。項目1お

Table 4 転職観の因子分析結果ならびに基礎統計量

	因子				h^2	M	SD
	I	II	III	IV			
Ⅰ．目標探求の機会（ $\alpha=.72$ ）							
2．転職は自分に合う職業を探すために行うものである。	.61	.10	.03	-.06	.30	4.07	0.81
5．転職は就きたい職業が明確になる機会を得ることである。	.57	.01	-.01	-.09	.27	3.96	0.72
16．転職はキャリアの方向性を修正する機会である。	.57	-.01	-.10	.18	.50	4.07	0.80
12．転職することは、自分が思い描く理想の職業や仕事を追求することである。	.49	.08	-.14	.07	.27	3.85	0.83
10．転職はキャリア上の選択肢を増やす機会である。	.47	-.21	.04	.01	.35	4.15	0.71
1．転職は自分のステップアップのためにするものである。	.46	.02	.06	.08	.24	3.84	0.79
Ⅱ．批判（ $\alpha=.72$ ）							
9．入社したら定年まで勤めあげるべきである。	.00	.65	-.09	-.03	.39	1.73	0.88
6．転職は無責任な行動である。	-.08	.62	-.04	.02	.40	2.08	0.93
4．転職はある意味逃避的行動である。	-.19	.59	.03	.19	.44	2.22	0.97
8．転職したら、自分のキャリア形成が阻害される。	.11	.55	.09	-.08	.33	2.22	0.89
14．どんな仕事でも最後までやり遂げるのが責任である。	.07	.49	.02	-.09	.24	2.70	1.09
3．離職したら、続けて就職することは困難になる。	.22	.39	.21	-.04	.23	2.70	0.96
Ⅲ．損失（ $\alpha=.66$ ）							
11．転職によって生活の安定が失われる。	.00	.00	.85	.01	.73	2.53	0.94
13．転職によって経済的な損失が起こる。	-.08	.03	.55	.04	.32	2.99	0.92
Ⅳ．キャリアアップの手段（ $\alpha=.56$ ）							
15．転職は就きたい職業を実現するための手段である。	.04	.01	.02	.75	.60	3.73	0.84
7．転職することは、自分のキャリア形成の一環として位置づけている。	.19	-.11	.07	.36	.28	3.70	0.90
因子間相関Ⅰ							
	—						
	Ⅱ	-.48	—				
	Ⅲ	-.08	.44	—			
	Ⅳ	.54	-.27	-.03	—		

よび項目 12 は、想定された「キャリアアップの手段」よりも「目標探求の機会」に高い負荷を示したため、「目標探求の機会」に含めることとした。また、項目 3 および項目 8 は、想定された「損失」よりも「批判」に高い負荷を示したため、「批判」に含めることとした。これらの内部一貫性は、それぞれ $\alpha=.72$ 、 $\alpha=.72$ 、 $\alpha=.66$ 、 $\alpha=.56$ であり、第 3、4 因子は項目数が 2 つと少ないことを考えると、全体的に許容可能な信頼性が確認された。

就業動機尺度の因子分析の結果を Table 5 に示した。当初 6 つの下位尺度を想定した尺度であったが、負荷量 (.29) が小さかった項目 12 を除いた 17 項目で再度因子分析を実施した。固有値の変化 (4.54、1.89、1.44、1.05、0.98) ならびに因子の解釈可能性から 3 因子解を採用することとし

Table 5 就業動機の因子分析結果ならびに基礎統計量

	因子				M	SD
	I	II	III	h^2		
Ⅰ．人間関係・評価（ $\alpha = .73$ ）						
8. 多くの人々との出会いがある仕事がしたい。	.66	-.19	.00	.39	3.56	1.06
17. 周囲の人とコミュニケーションしながら仕事をすすめたい。	.56	-.11	.14	.35	3.91	0.86
16. みんなに期待されるような仕事がしたい。	.51	.15	.00	.34	3.87	0.95
9. 周りから賞賛されるような仕事をしたい。	.49	.21	-.11	.32	3.83	0.98
7. 自分の個性が活かせるような仕事をしたい。	.39	-.02	.09	.18	3.99	0.88
15. 人々の幸せに役に立つような仕事をしたい。	.39	.03	.29	.33	3.94	0.86
3. 仕事を通じていろいろな人々に出会いたい。	.36	-.01	.10	.16	4.08	0.82
18. 職場では高い役職につきたい。	.33	.32	-.02	.28	3.95	0.91
Ⅱ．上昇・経済的向上と安定（ $\alpha = .68$ ）						
13. 裕福な暮らしができるような仕事がしたい。	-.15	.75	.07	.52	4.35	0.75
14. 社会的な地位や名誉が得られるような仕事がしたい。	.26	.69	-.29	.60	4.02	0.88
19. 経済的に自立できるような仕事がしたい。	-.28	.51	.31	.35	4.56	0.66
4. 昇格や昇進にむすびつく仕事がしたい。	.03	.39	.24	.27	4.34	0.74
6. 将来にわたって安定している仕事がしたい。	-.01	.38	.23	.23	4.32	0.80
Ⅲ．自己実現・社会貢献（ $\alpha = .71$ ）						
1. 仕事を通じて自分の力を向上させたい。	-.08	.16	.59	.39	4.33	0.59
2. 働くことをとおして、社会になんらかの貢献をしたい。	.29	-.11	.59	.51	4.06	0.69
11. 世の中の役に立つような仕事がしたい。	.32	.02	.47	.44	4.10	0.73
5. よい仕事をして評価されたい。	.14	.35	.36	.40	4.18	0.79
残余項目						
12. 自分の能力が十分に発揮できるような仕事をしたい。					4.36	0.67
因子間相関Ⅰ						
		—				
Ⅱ						
		.36	—			
Ⅲ						
		.35	.25	—		

た。第1因子は当初想定した「人間関係」「評価」の項目に負荷量が高く、「人間関係・評価」と命名した。第2因子は当初想定した「上昇」の2項目と「経済的向上・安定」の3項目を合わせたものとなっており、「上昇・経済的向上と安定」と命名した。第3因子は当初想定した「自己実現」「社会貢献」の項目に負荷量が高く、「自己実現・社会貢献」と命名した。これらの内部一貫性は、それぞれ $\alpha = .73$ 、 $\alpha = .68$ 、 $\alpha = .71$ であり、一定の信頼性を持つことが確認された。

各尺度の基礎統計量と相関

それぞれの下位尺度の項目の得点を合計し、それを項目数で割ったものを各下位尺度の因子得点とし、これ以降の分析に用いた。各尺度について

Table 6 各下位尺度の基礎統計量と相関

	<i>M</i>	<i>SD</i>	初職意識				転職観				就業動機		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
初職意識													
1. 生き方・価値の追求	3.53	0.77	—										
2. 目標実現の道具的機能	3.92	0.67	.38 ***	—									
3. 社会参加・生計維持	4.21	0.67	.21 ***	.14 **	—								
4. 目標の模索	3.79	0.71	.39 ***	.25 ***	.18 ***	—							
転職観													
5. 目標探求の機会	3.99	0.50	-.07	.36 ***	.17 **	.11 *	—						
6. 批判	2.27	0.62	.30 ***	-.02	-.02	.17 **	-.33 ***	—					
7. 損失	2.76	0.80	.04	-.02	.08	.09 †	-.11 *	.37 ***	—				
8. キャリアアップの手段	3.71	0.72	-.09 †	.20 ***	.10 †	.01	.47 ***	-.23 ***	-.01	—			
就業動機													
9. 人間関係・評価	3.89	0.54	.43 ***	.30 ***	.19 ***	.41 ***	.17 **	.21 ***	.10 †	.08	—		
10. 上昇・経済的向上と安定	4.32	0.51	.14 **	.30 ***	.31 ***	.17 **	.32 ***	.00	.12 *	.18 ***	.37 ***	—	
11. 自己実現・社会貢献	4.17	0.52	.41 ***	.41 ***	.25 ***	.32 ***	.30 ***	.07	.07	.16 **	.53 ***	.43 ***	—

注) † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

の平均、標準偏差、変数間の相関係数を Table 6 に示した。

キャリア形成プロセスの類型による各下位尺度得点の差

判別項目から得られた 6 類型の構成概念妥当性を検討するために、6 類型による「初職意識」「転職観」「就業動機」の下位尺度の差を一元配置の分散分析で検討した。さらに主効果が認められたものに関しては Tukey 法による多重比較を実施した。その結果を Table 7 に示した。

初職意識尺度については生き方・価値の追求、目標実現の道具的機能に主効果が認められた。まず生き方・価値の追求では、達成型と他の 5 つの型との間に有意差が示された。これは、達成型と漠然・なりゆき型に差が見られると考えた当初の予想を支持した結果となった。また、ステージアップ型、探求型と無目標不安型との間に有意差が示された。次に目標実現の道具的機能では、ステージアップ型が最も高く、探求型、漠然・なりゆき型、無目標不安型との間に有意差が示された。ステージアップ型と手段欠如型の間には差があると予想されたが、この結果はそのような予想を支

Table 7 キャリア形成プロセス6類型による各下位尺度得点の違い

		達成型	ステージ アップ型	探求型	漠然・ なりゆき型	手段 欠如型	無目標 不安型	F 値 (5,345)	η^2	多重比較 (Tukey 法)
		N=68	N=92	N=89	N=29	N=51	N=22			
1. 生き方・価値の追求	M	4.00	3.62	3.43	3.39	3.28	2.92	11.07 ***	.14	達>ス, 探>無; 達>漠, 手
	SD	(0.58)	(0.76)	(0.70)	(0.75)	(0.81)	(0.74)			
2. 目標実現の道具的機能	M	3.91	4.20	3.90	3.44	3.90	3.50	8.80 ***	.11	達>漠, 探>漠; ス>探>漠; ス>無
	SD	(0.67)	(0.53)	(0.60)	(0.70)	(0.70)	(0.82)			
3. 社会参加・生計維持	M	4.26	4.10	4.20	4.34	4.33	4.09	1.32	.02	n.s.
	SD	(0.69)	(0.63)	(0.72)	(0.50)	(0.68)	(0.75)			
4. 目標の模索	M	3.93	3.83	3.74	3.79	3.71	3.57	1.29	.02	n.s.
	SD	(0.69)	(0.70)	(0.74)	(0.53)	(0.74)	(0.81)			
5. 目標探求の機会	M	3.88	4.13	3.99	3.86	4.03	3.85	3.16 **	.04	ス>達
	SD	(0.53)	(0.45)	(0.51)	(0.36)	(0.47)	(0.63)			
6. 批判	M	2.29	2.20	2.28	2.30	2.37	2.22	0.56	.01	n.s.
	SD	(0.61)	(0.68)	(0.60)	(0.49)	(0.67)	(0.46)			
7. 損失	M	2.79	2.63	2.73	2.76	2.86	3.14	1.70	.02	n.s.
	SD	(0.84)	(0.81)	(0.74)	(0.68)	(0.78)	(1.03)			
8. キャリアアップの手段	M	3.51	3.86	3.69	3.66	3.79	3.70	1.99 †	.03	ス>達
	SD	(0.77)	(0.76)	(0.68)	(0.58)	(0.63)	(0.84)			
9. 人間関係・評価	M	3.97	3.97	3.80	3.79	3.89	3.86	1.39	.02	n.s.
	SD	(0.56)	(0.53)	(0.52)	(0.52)	(0.47)	(0.72)			
10. 上昇・経済的向上と安定	M	4.29	4.35	4.35	4.21	4.29	4.40	0.58	.01	n.s.
	SD	(0.49)	(0.43)	(0.51)	(0.53)	(0.51)	(0.80)			
11. 自己実現・社会貢献	M	4.24	4.29	4.12	3.84	4.18	4.01	4.36 ***	.06	達, ス, 手>漠
	SD	(0.55)	(0.40)	(0.42)	(0.67)	(0.53)	(0.70)			

注 1) 多重比較の結果は、各群の頭文字（達、ス、探、漠、手、無）で示した。

注 2) † $p < .10$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

持しなかった。また、達成型、探求型と漠然・なりゆき型との間に有意差が示された。目標の模索では有意な主効果が認められなかった。この結果は、探求型と無目標不安型に差があると考えた当初の予想を支持しなかった。

転職観尺度については目標探求の機会に有意な主効果、キャリアアップ

の手段に有意傾向が認められた。いずれもステージアップ型が最も高く、次いで手段欠如型が高かった。また、目標探求の機会、キャリアアップの手段とも、ステージアップ型と達成型との間に有意差が示された。この結果は、ステージアップ型が転職に対してポジティブなイメージを抱いていると考えた当初の予想と一致する方向であった。

就業動機尺度については自己実現・社会貢献のみ主効果が認められた。達成型、ステージアップ型、手段欠如型が漠然・なりゆき型より有意に高かった。この結果は、キャリア目標が明瞭な達成型、ステージアップ型、手段欠如型と、キャリア目標が不明瞭な探求型、無目標不安型、漠然・なりゆき型の間に差があるという当初の予想を一部支持していた。

また、各類型の相対的な特徴を明確にするため、類型ごとの各下位尺度の z 得点の平均値をまとめた（Figures 3,4,5）。まず、初職意識からみた特徴は、次の通りである。達成型は生き方・価値の追求の高さを特徴として挙げられる。ステージアップ型は目標実現の道具的機能の高さが特徴であった。漠然・なりゆき型は目標実現の道具的機能の低さが特徴であった。無目標不安型はいずれも低かった。

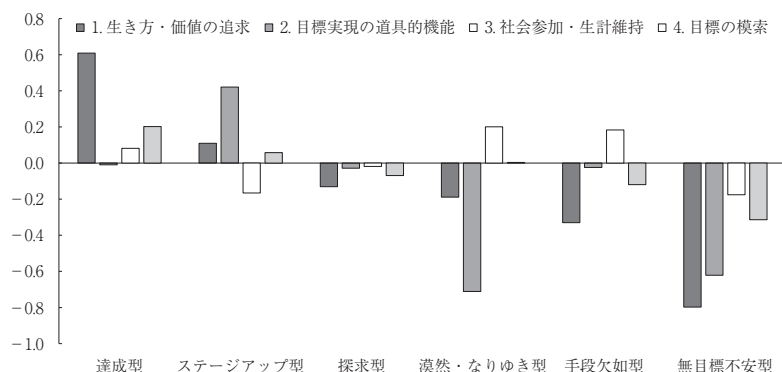


Figure 3 各類型における初職意識の各下位尺度の z 得点分布

次に、転職観からみた特徴は、次の通りである。ステージアップ型はポジティブなイメージを示す目標探求の機会とキャリアアップの手段が高く、ネガティブなイメージを示す批判と損失が低かった。それに対して、達成型、漠然・なりゆき型、無目標不安型は目標探求の機会が低かったというのが特徴で、さらに達成型はキャリアアップの手段が低く、無目標不安型は損失が高かった。手段欠如型はポジティブなイメージとネガティブなイメージとも平均以上でアンビバレントな転職観を抱いていた。

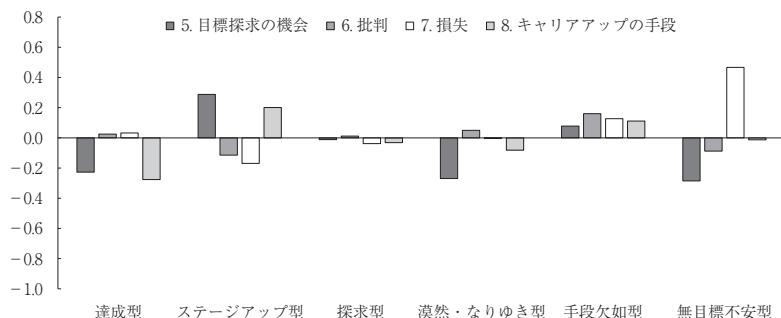


Figure 4 各類型における転職観の各下位尺度の z 得点分布

最後に、就業動機からみた特徴としては、漠然・なりゆき型が就業動機の3つの下位尺度いずれも低かった。

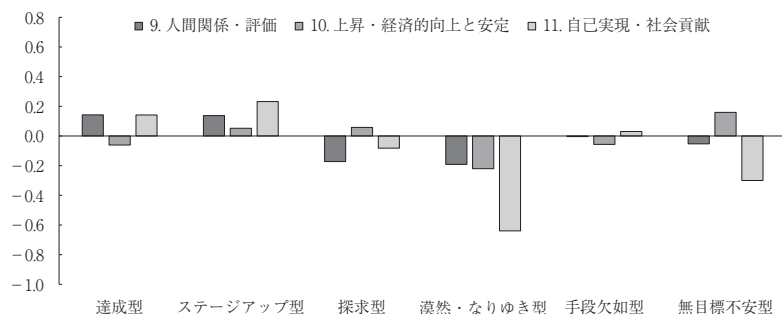


Figure 5 各類型における就業動機の各下位尺度の z 得点分布

補足的分析

就職先と志望との一致度と継続意識との関連については、志望通りの就職は勤続を促し、志望通りでなかった就職は離転職を促すという一般的な傾向があるが、志望通りの就職でも離転職しようとする者と志望通りでなかった就職でも勤め続けようとする者が予想される。特に、初職での努力によってより高度な目標を達成しようとするステージアップ型は、積極的に転職に望んでいるため、志望通りの就職でも離転職する傾向があると考えられる。本研究ではこの予想の当否を確認しながら、各類型の特徴についてさらに詳細に吟味するため、類型別の就職先志望度と継続意識との関連を検討することとした。

分析する前に、まず、就職先志望度という項目において、「非常に一致している」・「一致している」・「すこし一致している」と回答した者を志望通りの就職群、「どちらともいえない」を曖昧回答群、「まったく一致していない」・「一致していない」・「あまり一致していない」を志望通りでなかった就職群に分類した。6類型における就職先志望度群別の人数分布をFigure 6に示す。カイ二乗検定の結果、有意な人数の偏りが認められた

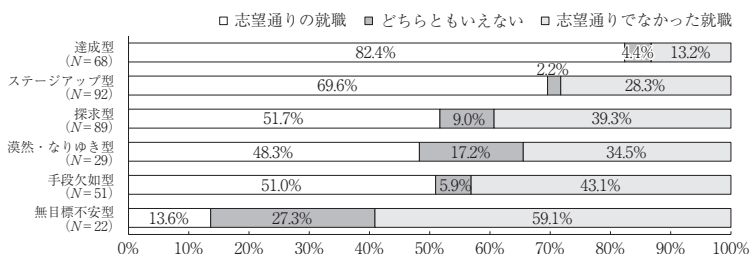


Figure 6 6 類型における就職先志望度群別の人数分布

($\chi^2(10) = 52.87, p < .001$)。残差分析の結果、志望通りの就職群の割合は、達成型とステージアップ型で高かった（順に、調整済み残差 4.3, 2.3）一方で、無目標不安型で低かった（調整済み残差 -4.5）。曖昧回答群の割合は、漠然・なりゆき型と無目標不安型で高かった（順に、調整済み残差 2.0, 3.6）一方で、ステージアップ型で低かった（調整済み残差 -2.3）。志望通りでなかった就職群の割合は、無目標不安型で高かった（調整済み残差 2.7）一方で、達成型で低かった（調整済み残差 -3.8）。

次に、キャリア形成プロセス類型ごとの継続意識の割合を就職先志望群別に示した（Figure 7）。ただし、曖昧回答群については、6 類型とも該当者が少なかったため、比較検討が困難であることから、Figure 7 に含めていない。また、志望通りの就職群と志望通りでなかった就職群とも、5 未満の期待値が全体の 20% 以上あるため、 χ^2 検定に適さないと判断され、関連の有意性について検定を行わなかった。志望通りの就職群において、長く続ける意思の割合は、達成型で高かった一方で、ステージアップ型と手段欠如型で低かった。転職意思の割合は、ステージアップ型と手段欠如型で高かった一方で、達成型で低かった。続けるかどうか未定の割合は、探求型で高かった。志望通りでなかった就職群においては、長く続ける意思の割合は、漠然・なりゆき型で高かった。転職意思の割合は、ステージ

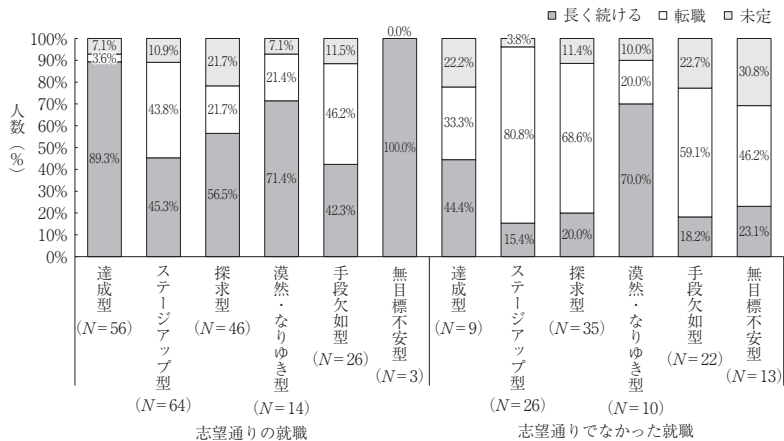


Figure 7 6類型と継続意識との関連（就職先志望群別）

アップ型で高かった一方で、漠然・なりゆき型で低かった。続けるかどうか未定の割合は、無目標不安型で高かった。

考察

本研究では、劉（2023）が見出した大学生のキャリア形成プロセスを検討整理し、その判定を可能にする判別項目を開発した。そして判別項目による類型と、初職継続意思との照合による基準関連妥当性、ならびに初職意識、転職観、就業動機との関連による構成概念妥当性の検証を行った。

キャリア形成プロセスの各類型の分布

キャリア形成プロセスの類型は、多い順にステージアップ型、探求型、達成型、手段欠如型に分布し、漠然・なりゆき型および無目標不安型は少なかった。各類型に所属する率は6～26%程度で極端に大きい割合がなく、想定していた6つの類型がいずれも一定数存在していることが明らかになった。また、キャリア形成プロセスについては大学の選抜性による差

が見られ、選抜性の高い大学の学生は達成型が有意に多く、選抜性の低い大学の学生は手段欠如型が有意に多いという特徴が見られた。そのため、選抜性の低い大学の学生が、よりキャリア目標を実現するための有効な手段を持たないという困難さに直面していることが示唆された。大学選抜性の高さが、初職へのスムーズな移行につながる傾向があることは、前掲の「2022 年中国大学生就職報告」で報じられている名高い重点大学より選抜性の低い地方大学のスローな就職率、早期離職率が高いという指摘と一致している。すなわち、今回のキャリア形成プロセスの判定が中国の現状を適切に反映していたことは、判別項目の妥当性を支持しているといえる。

各類型と初職継続意思との対応

各類型と初職継続意思との関連から、達成型と初職で長く続けようとする意思、ステージアップ型および手段欠如型と転職しようとする意思、無目標不安型と続けるかどうか未定であることとの対応が見出された一方、漠然・なりゆき型と長く続けようとする意思、探求型と続けるかどうか未定であることとの符合は見られなかった。また、就職先志望度との関連では、ステージアップ型および手段欠如型には就職先が志望と一致しても転職しようとする傾向がある。つまり、不満を理由に就職先を離れるのではなく、理想の目標を達成するために転職しようとする特徴をもつことが示唆された。

また、漠然・なりゆき型では、曖昧回答群の人数が多く、志望と一致する場合は、達成型に次いで2番目に長く続けようとする割合が高く、志望との一致度は勤続を促すという一般的な傾向が示されたが、志望と一致しない場合でも長く続けようとする割合が高かった点が注目される。就職先と志望との一致度について、「どちらともいえない」を選ぶ者が多いのは、漠然・なりゆき型が現在目標を持っていないため、就職先との一致度を判

断するのが困難であるからと思われる。また、志望と一致しないと認知しても長く続けようとする割合が有意に高かったという結果は、将来目標を持ちたいという欲求も弱いため、不満足ながらも消極的に対応しがちであると考察できる。

一方、探求型は、志望通り群と志望通りでなかった群の人数比がほぼ同程度で、志望通りの就職は勤続を促し、志望通りでなかった就職は離転職を促すという一般的な傾向が示された。就職先で目標を模索しようとする探求型は、就職先との一致度がそこで続けるかどうかの重要な判断基準になっていることが推測された。無目標不安型では、曖昧回答群の人数が多かった。そして6割の者が志望通りでなかった就職先に就いたことと、就職先で続けるかどうかかわからないと回答する割合が高かったことが注目される。目標のなさに対処できなく、混乱に陥っている無目標不安型は、就職先とそこでの継続意思に適切な判断ができなくなっている可能性がある。このように、判別項目によって導出された6類型と初職継続意思の間に一定の関連性を見出したため、大学生のキャリア形成プロセスの様相を判別するものとして、妥当なものであると判断される。

各尺度の因子構造

6類型の構成概念妥当性について、初職意識、転職観、就業動機との関連から検討した。まず、妥当性検討に用いた各変数に対して探索的因子分析により因子構造を検討した。初職意識について想定した4因子構造が得られたが、転職観と就業動機については想定と異なる因子構造が得られた。

転職観の因子構造では、目標探求の機会、批判、損失、キャリアアップの手段という4因子が結果的に認められた。本研究では、坂井（2007）の損失・逃避因子が損失に該当する内容と逃避に該当する内容とに分化することが示され、中国の若者は転職による経済的側面と社会信用的側面への不利益や損失の存在が明確に区別された形でとらえられていることを示唆

している。中国では国営企業の評価基準として企業への責任感や忠誠心が重視されているのに対して、民営企業は業績主義的である。こうした企業の評価基準の違いにより、転職観の分化が生じると考えられ、国営企業に就職しようとする者は、特に転職による企業への責任感や忠誠心といった社会信用的側面への不利益や損失に関心がある可能性も推察されるだろう。

就業動機の因子構造では、「人間関係」と「評価」、「経済的向上・安定」と「上昇」、「自己実現」と「社会貢献」はそれぞれ同一の因子にまとめられた。組織の中で他のメンバーとの温かい関係を築き、職業生活を通して社会関係を広げていきたい「人間関係」志向と、他者の期待に応えて、他者に受け入れられたい「評価」志向には、良い人間関係を求める親和欲求を充足しようとする側面が共通しているため、それぞれ個別の因子に分かれなかったのだと推察される。また、職業生活を通して経済的報酬に重きを置く「経済的向上・安定」志向と社会的に高い名声・地位を得る「上昇」志向には、社会経済的成功をめざす達成欲求を充足しようとする価値意識が共通しているため、それぞれ個別の因子に分かれなかったのだと推察される。また、伝統的中国社会において科举エリートである知識人（士人層）には社会貢献的責任を持つ意識が根強く浸透していた。このような文化的背景を考慮すると、中国人は、ある程度のレベルの能力に達してから社会貢献できるという考えを持っていると推測されることから、職業生活を通して自らの能力を高めたい「自己実現」志向と、仕事を通じて社会の役に立ちたい「社会貢献」志向が同一の因子にまとめられたのであると考えられる。このように就業動機については想定どおりの6因子に分かれなかったものの、解釈可能な結果であったといえる。

6 類型の構成概念妥当性の検討

達成型と漠然・なりゆき型の区別 初職意識の「生き方・価値の追求」因子において、達成型が漠然・なりゆき型より有意に高かった。そして、

z得点を用いた各類型の特徴の比較からみると、「生き方・価値の追求」が高いのが達成型の特徴であった。そのため、「生き方・価値の追求」因子は達成型と漠然・なりゆき型を峻別していると考えられる。また、z得点から目標実現の道具的機能の低さが漠然・なりゆき型の独自の特徴がみられた。漠然・なりゆき型はキャリア目標を持っておらず求めようともしないため、初職に対して生き方・価値の追求としての場や、目標実現の道具的機能の認識が乏しいと考えられる。

ステージアップ型と手段欠如型の区別 初職意識の「目標実現の道具的機能」因子において、ステージアップ型が最も高い得点であった。初職で自分を高めてキャリア目標に接近しようとするステージアップ型が、「目標実現の道具的機能」を高く認知することは予想と一致していた。しかし、手段欠如型と有意差がなかった。すなわち、「目標実現の道具的機能」因子によってステージアップ型と手段欠如型を峻別できていなかったことを示唆している。これは、今回の対象者が仕事の経験があることから、実際に仕事をして業界や仕事全般についての理解が深まるにつれ、目標職業を実現するための有用性を見出す可能性があり、手段欠如型でも目標実現の道具的機能を高く評価したと考えられる。今後は仕事の経験による影響を統制してさらなる検討が必要である。

探求型と無目標不安型の区別 初職意識の「目標の模索」因子において、6類型の主効果が認められなかった。探求型と無目標不安型の違いを「目標の模索」によって区別できていなかった点は、予想とは異なっていた。アイデンティティ形成の二重サイクルモデルでは、アイデンティティの形成過程は、コミットできるところを探索し最適なものを選択する過程と、既に選択した対象が真にコミットするに値するか否かを検討し、コミットメントを深めていく過程から構成される（中間・杉村・畑野・溝上・都筑, 2015）。アイデンティティ形成過程研究の知見を援用すると、大学生

は卒業時点までの進路決定をゴールとするのではなく、就職後にも実際にその仕事をやってみながら自分に適しているかをさらに探索する可能性がある」と推察される。すなわち、明確な目標をもっていない型だけではなく、明確な目標をもっている型も探索し続けるため、「目標の模索」では6類型の主効果が有意にならなかった。仕事をしながら目標設定・保持状態に向けて積極的に接近しようとする探求型は将来に対してポジティブな展望が持っている一方で、目標のない状態を排除できないという現在の否定的な現状に固着している無目標不安型は現在を否定的にとらえるため、今後は時間的展望との関連を含めて探求型と無目標不安型を区別できる指標についてさらなる検討が必要だと考えられる。

転職観からみた各類型の特徴 転職観について、対象者全体においては、ポジティブなイメージが高くネガティブなイメージが低くなっており、 z 得点から6類型のうち特にステージアップ型でこうした傾向が最も顕著に見られた。全体的に転職に対する心理的なハードルが低くなることは、日本の先行研究と一貫した結果であった。ただし、特に注目すべき点は、無目標不安型の損失得点が理論的中央値を上回ったことである。転職にともなう経済的損失を懸念する無目標不安型は、初職でキャリアの見通しが立たなくても転職活動への移行をためらい、キャリア形成を阻害する可能性がある。

就業動機からみた各類型の特徴 就業動機に関して、類型の主効果が認められたのは、自己実現・社会貢献のみであり、明確なキャリア目標を持っている3類型と目標に関心が低い漠然・なりゆき型との間に有意差が示された。目標を持ってないし求めようもしない漠然・なりゆき型は、比較して全般的に低い値となり、特に職業の自己・社会的意義を軽視する傾向が示され、なりゆきにまかせる態度のあらわれとも解釈することができる。

本研究の限界と課題

本研究では、卒業概ね半年経過後の若者に大学卒業までのキャリア形成プロセスを回想させることによって回答を得ていた。このような回想法による測定は、現在の仕事の状況に影響される可能性が否定できない。たとえば、達成型の13.2%の者が志望通りでなかった就職先に就いたと回答した。このことは「当初のほぼ希望通りの職業に就いた」という達成型の記述と矛盾した結果であるように思われるが、これも就職先志望度が現在の状況に対する評定であり、つまり就職後の仕事経験によって再構成されたという説明が可能である。今後は卒業までのキャリア形成プロセスをより正確に評価するため、卒業直後の大学生を対象とした調査を実施する必要がある。

また、初職に対する目標実現の道具的機能の認識により、ステージアップ型と手段欠如型との区別が明らかにならなかったため、今後さらに2類型の本質的相違性を目標実現可能性との関連から明確にする必要があると思われる。同様に、初職に対する目標の模索の認識により、探求型と無目標不安型を区別できなかったという問題についても、前述のように時間的展望との関連も含め、両者を区別できる指標を検討する必要がある。

最後に、大学生が就職活動開始からどのように就職決定までたどり着いたのか、そのプロセスの中でキャリア目標がどのように変化したのか、そして目標変化を促す他者からの働きかけはどのようなものかということを縦断的に検討していく必要があるだろう。

注

- 1) 中国では、四年制大学のことを本科と呼んで、選抜性の高い順から、世界一流大学・一流学科の構築を目指して国から重点的に支援する100余の

「双一流」、省庁に所属する重点大学である「双非一本」、地方政府に所属する公立普通大学である「公弁二本」、民営普通大学である「民弁二本」にランク付けがなされている。

引用文献

- 安達智子 (1998). 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, 38, 172-182.
- Gerber Theodore P., & Cheung Sin Yi. (2008). Horizontal Stratification in Postsecondary Education: Forms, Explanations, and Implications. *Annual Review of Sociology*, 34, 299-318.
- 平沢和司・古田和久・藤原 翔 (2013). 社会階層と教育研究の動向と課題 教育社会学研究, 93, 151-191.
- 石黒香苗 (2017). 大学生の進路決定に関する心理学的研究の概観と展望 東京大学大学院教育学研究科紀要, 56, 273-281.
- 伊藤忠弘 (2009). 自己・他者志向的動機と就業動機の関係 日本心理学会第 73 回大会発表論文集, 1020.
- 伊藤忠弘・上淵 寿・藤井 勉・大家まゆみ (2013). 達成動機づけにおける重要な他者の果たす役割—日本と韓国の比較研究— 調査研究報告 58 (学習院大学東洋文化研究所)
- 伊藤忠弘 (未発表). 東アジアにおける就業動機の他者志向性研究 学習院大学東洋文化研究所一般研究プロジェクト.
- 劉 文静・伊藤忠弘 (2022). 中国大学生のキャリア目標の調整方略の分類の試み 日本心理学会第 86 回大会発表論文集
- 劉 文静 (2023). 中国大学生におけるキャリア形成プロセスおよびその適応機能に関する探索的検討 人文, 21, 115-144.
- 松井賢二・柴田雅子 (2008). 教師の進路決定プロセスと職業的アイデンティティとの関連 新潟大学教育学部付属教育実践総合センター研究紀要教育実践総合研究, 7, 141-159
- 中間玲子・杉村和美・畑野 快・溝上慎一・都筑 学 (2015). 多次元アイデンティティ発達尺度 (DIDS) によるアイデンティティ発達の検討と類型化の試み 心理学研究, 85, 549-559.
- 落合幸子・本多陽子・落合良行・藤井恭子・塚本信宏・大橋ゆかり・野々村典子・黒木淳子 (2006). 医学系大学への進路決定プロセスと入学後の職業的

大学生のキャリア形成プロセスとその特徴に関する検討：中国の若年有職者の回顧から（劉文静）

アイデンティティとの関連 医学教育, 37, 141-149

坂井敬子（2007）. 成人前期（25-39 歳）有職者における転職観の検討 キャリアデザイン研究, 3, 5-14.

佐藤 舞・王 雯珏・松本芳之（2015）. 女子大学生がもつ就業動機の日中比較—成功回避動機・性役割態度との関連— キャリア教育研究, 34, 1-10.

田中聡美・布施淳子（2015）. 病院に勤務する看護師の転職観の因子構造モデル 日本看護研究学会雑誌, 38（2）, 13-22.

智聯招聘（Zhaopin）（2022）. 2022 年中国大学生就職報告 智聯招聘 Retrieved April 7, 2023, from <https://www.vzkoo.com/document/202205200aa2f20727bc3d22c7329be1.html>

中華人民共和国教育部（2022）. 「2021 年全国教育事業発展統計公報」 Retrieved April 7, 2023, from http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202209/t20220914_660850.html

謝辞

本論文の作成にあたって丁寧なご指導を賜りました伊藤忠弘先生に心より感謝申し上げます。

Study on the Career Formation Process and its Features of University Students:
From the reminiscence of Chinese young adult workers

LIU, Wenjing

This study aimed to develop the career formation process typology scale of university students, which was defined into six types, including “achievement”, “stage-up”, “lack of means”, “exploration”, “no-goal anxiety”, and “vague/spontaneous”, by organizing and reviewing previous studies. The criterion-related validity in relation to the intention to continue in their first job and the construct validity in relation to first job consciousness, turnover values, and vocational motives were examined. A total of 351 Chinese young adult workers were involved in the web-based survey. First, criterion-related validity was confirmed to some extent from the correspondence between six types indicated by the typology scale and the intention to continue their first job. Then, to assess the construct validity, comparisons among the six types were performed by analysis of variance and *z*-scores of each subscale. In relation to first job consciousness, the results showed the following: (1) “Pursuit of the way of life and values” can distinguish between “achievement” and “vague/spontaneous”; (2) “Instrumental function of goal achievement” does not make a clear distinction between “stage-up” and “lack of means”; and (3) “Exploring the goal” fails to distinguish between “exploration” and “no-goal anxiety”. In terms of turnover values, the general tendency was to have a positive image of job-change, which was most notable in the “stage-up”. However, “no-goal anxiety” relatively had a negative image of job-change. When it comes to vocational motives, the types with clear career goals – “achievement”, “stage-up”, and “lack of means” – had higher “self-fulfillment and social-contribution orientation” than the type of “vague/spontaneous” with the lower seeking of career goals. These findings jointly suggest that construct validity has been only partially confirmed, and thus, future research should be directed at the search for indicators that can clearly distinguish

大学生のキャリア形成プロセスとその特徴に関する検討：中国の若年有職者の回顧から（劉文静）

between “stage-up” and “lack of means”, as well as between “exploration” and “no-goal anxiety”.

（心理学専攻 博士後期課程 3 年）