

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

劉 文 静

論文要旨

本研究の目的は、卒業直後の大学生を対象とし、初職継続意思およびその理由からキャリア形成プロセスを捉え、従来の研究で見られた達成型、ステージアップ型、探求型という3類型が再現されるかを検証すると共に、この3類型で網羅できるかどうか確認することであった。加えて就職活動結果に対する評価との関連から各類型の適応機能を検討した。中国の大学生372名に、初職継続意思およびその理由に関する自由記述と、適応の指標としての就職先への満足度・納得感16項目への回答を求めた。その結果、先行研究の3類型が本研究でも再現された。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、一見大学から職業生活へのスムーズな移行を遂げている大学生の中にも、不適応的な特徴を示していた者も存在することが示唆された。

キーワード【キャリア形成プロセス、適応機能、中国の大学生、初職継続意思、類型化】

問題と目的

大学生にとって、学校から職業生活への移行は重要な発達課題である。しかし、職業生活へのスムーズな移行は重要であると同時に課題の1つである。そのため、大学生がどのようなキャリア形成プロセスをたどり、進路決定ができるのかを明らかにすることが必要となる。

大学生のキャリア形成プロセスにおいて、明確な目標設定が重要であることが多くの研究で指摘されている (Wanberg, Hough, & Song, 2002; Cote et al., 2006; Zikic & Saks, 2009)。いわば、明確な目標を設定し、その実現に向けて粘り強く目標を追求することがキャリア形成につながるとされている。

だが実際には、青年期にある大学生は理想主義的であり、これまでの自分を大きく越えて成長することを望むという特徴があり (松岡, 2006)、それゆえ、大学生にとって就職活動の経験は乏しいため、キャリア目標を非現実的に高い水準に設定することが可能となってきた。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。しかし、このような非現実的な目標やあいまいな目標を設定しても、実際には自分に納得できる内定を獲得した者もいるだろう。

したがって、先行研究で多く検討されてきた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も重要ではあるが、これまであまり着目されてこなかった実現困難な目標やあいまいな目標の状態から、どのような過程を経て進路決定まで至っているのかというキャリア形成プロセスを検討する必要があるのではないかと思われる。つまり、設定された目標の状態に合わせて、キャリア形成の在り方も異なっていくため、多様なキャリア形成のプロセスを見いだしていくことが大切となってくると考えられる。

日本では新卒一括採用が存在しており、卒業までに就職を決定しないことがその後の職業生活に不利になる。フリーターやニート、無業者の増加に代表される、職業生活への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。中国でも同様な状況がある。近年、中国でも卒業後すぐに就職しないスローな就職問題が社会的注目を集めている。中国の大学生のスローな就職率について、2022年度が15.9%（重点大学¹⁾：9.5%、地方大学：15.9%）に達して、2021年度（12.8%）（重点大学：5.5%、地方大学：14.6%）より上昇している（智聯招聘，2022；智聯招聘，2021）。一方、「2022年中国大学生就職報告」によると、大学卒業後半年以内の早期離職率は、2018年度で23%（重点大学：13%、地方大学：25%）、2019年度～2021年度の3年間と同じく22%（重点大学：12%、地方大学：24%）と横ばいで推移している。よって、中国の大学生向けのキャリア支援が急務となっている。また、スローな就職率、早期離職率のいずれも、重点大学より地方大学の大学生のほうが高いことを示している。そのため、本研究は、就職問題がより深刻で、大卒労働市場の中で多数派を占める地方大学の学生に焦点を当てる。

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、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「達成型」、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ち続けつつも、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場所に就職し、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「ステージアップ型」、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「探求型」の3つのプロセスがあることを見いだした。この結果は、キャリア形成の道筋が多様である可能性を示唆するものと言える。

しかしながら、この研究は、16人を対象とした調査という点で一般化可能性の限界があ

り、また就職活動中の時期に調査を行なったため、各プロセスによる就職活動の成果については検討できなかった。

そのため、本研究では劉・伊藤（2022）の知見を踏まえ、調査対象を拡大して、この3つのキャリア形成プロセスが見いだされるかを確認することとした。つづいて、就職活動の終了期に調査を実施し、キャリア形成プロセス各類型がそれぞれ就職活動結果につながるかを検討することとした。これらについて明らかにすることは大学生のキャリア形成を支援する上で意義深いだろう。

就職活動を終了した卒業直後の大学生のキャリア形成プロセスの類型については、初職継続意思という視点から検討を行うことが可能であるように思われる。当初のキャリア目標を達成した「達成型」では、就職先が元々希望してきたところであったため、就職先で長く続ける意思を持っていると想定される。また、卒業までにキャリア目標に至るまでの下位目標を達成し、就職先で能力を蓄積して、将来的にキャリア目標達成を目指している「ステージアップ型」では、就職先での仕事に従事することがキャリア目標の達成に役立つと認知して、離転職意思を持っていると想定される。ただし、「ステージアップ型」の離職は早期離職と異なっている。その異なる点として、能力蓄積を目指すため離職までの勤続期間が長いこと、キャリア目標の達成を期待しているため離職の理由はよりポジティブであることが挙げられる。また、就職先でキャリア目標を模索しようとする「探求型」では、就職先での仕事とのかかわりの中で自分の能力や適性について試行錯誤するので明確な継続意思をもっていないと想定される。

キャリア形成プロセス各類型の適応性を検討する際に、就職活動結果を表す指標の選択について、佐藤（2016）は、内定の有無のような客観的な結果だけではなく、進路決定者に関しては、自分の就職結果を自分自身ではどう思っているかという主観的な評価も結果指標として重要であると指摘している。したがって本研究においても、就職活動の結果を客観的・主観的指標の双方から検討することとする。なお、主観的指標としての就職先に対する満足度や納得感は内定を獲得した者でなければ回答することができないため、研究対象を内定者に限定する。

本研究の目的

本研究では、劉・伊藤（2022）で明らかになったプロセスが一般的な地方大学生に適用できるかを探るため、多様な地方大学生を対象とする。さらに、そのプロセスが地方大学生に特有な類型なのか、選抜性の高い重点大学の学生でも適用されるかを検討するため、重点大学の大学生も対象とする。いずれも就職が決定していた卒業直後の大学生を対象とし、初職継続意思およびその理由からキャリア形成プロセスを捉え、先行研究で見られた3類型が再現されるか、およびこの3類型で網羅できるかを確認する。加えて就職活動結果との関連か

ら各類型の適応機能を検討することを目的とする。

方法

調査方法と調査対象者

調査時期はほとんどの学生が内定を得る就職活動の終了時期の 2022 年 6 月末～7 月中旬であった。本研究は中国のネット調査プラットフォーム「問卷星 (Wen Juan Xing)」を用いたインターネット上での調査によりデータを収集した。調査票は、自由記述方式及び選択方式で回答を求めた。具体的に、調査の実施への協力を依頼した中国の西部地域にある地方大学 (以下、A 大学) の教員に Web 調査の URL と QR コードを送付し、内定を獲得した学生に配布してもらうよう依頼し、193 名分のデータが得られた。ただし、調査票の中にチェック項目 (どの選択肢もクリックしないことを要求する項目) を 1 問入れ、指示に従わずにいずれかの選択肢を選んだ回答者のデータを除外したところ、129 名分のデータが得られた。加えて、様々な地方大学および重点大学の学生を募集するために、「問卷星」社のインターネット調査サービスに登録している西部地域の内定を得ている大学生 243 名 (地方大学生 125 名、重点大学生 118 名) に対しても調査を実施した。なお、調査会社から得られた 243 名全員がチェック項目における指示遵守者であった。この 2 調査の対象者は重複していなかった。

倫理的配慮

この調査実施においては、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。Web 調査での回答開始前に、以上の内容に同意した回答者だけが以後の質問に回答できるようにした。

調査内容

調査参加者には性別、年齢、大学の種別、学年、就職内定状況などについて尋ねた後、以下の質問についての回答を求めた。

初職継続意思 「卒業後の就職先に勤め続けたいと考えている期間はどのぐらいですか」と教示をし、「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. 分からない」の選択肢から回答を求めた。また、選んだ選択肢によって以下のように異なる質問を提示した。

「1. 定年まで」あるいは「2. できるだけ長く続ける」と回答した者に

「就職先で、定年までまたはできるだけ長く働きたいと思った理由は何ですか」と質

問し、自由記述による回答を求めた。

「3. 数年以内に転職する」あるいは「4. 現在転職活動をしている」と回答した者に

①キャリア目標の内容

「変わりたい会社や仕事を選んでください」と教示し、「1. 公務員や事業単位²⁾」「2. 教員」「3. 企業」「4. 起業」「5. 分からない」の選択肢から回答を求めた。また、そのうち、5を選んだ場合、以下の初職継続意思に関する②～④についての回答を求めず終了とした。

②キャリア目標達成のための行動

「その変わりたい会社や仕事に転職するために、これまでどのようなことを行ってきましたか。またこれからどのようなことを行おうと思っていますか」についての記述を求めた。

③就職先での仕事の道具性の認知

「あなたが卒業後の就職先で仕事に従事することは、あなたの変わりたい会社や仕事に転職する上で役立つと思いますか。役立つのであればどのように役に立っていますか」についての記述を求めた。

④すぐに理想の仕事に就かない理由

「なぜ、ほかの会社や仕事に変わりたいのに、今の会社（卒業後の就職先）や仕事を選んだのですか」についての記述を求めた。

「5. 分からない」と回答した者に

「分からない」と回答した理由は何ですか」と質問し、自由記述による回答を求めた。

就職活動結果の主観的指標 本研究ではキャリア形成プロセス各類型の適応機能を検討するために、①就職先への満足度、②就職先への納得感の2変数を設定した。

①就職先への満足度 「あなたは卒業後の自分の就職先や進路について、自分なりに満足していますか」の1項目7件法で評定を求めた。

②就職先への納得感 風間・山下（2019）の職場における効力期待尺度のうち、「待遇面（例：福利厚生が充実していそうだ）」、「専門性（例：専門職として高いスキルを身につけられそうだ）」、「自律性（例：仕事は自分のやり方で自由に進められそうだ）」、「社会貢献（例：世の中のために貢献できる仕事を優先できそうだ）」の因子から3項目ずつ選定した。また、中国の大学生が進路決定の時、親からの影響を多く受けていること（任，2021）を考慮し、独自作成の「親の理解を得ること（例：親や家族の人々が理解を示してくれそうだ）」を測定する3項目を追加した。合計15項目について、就職先の職場でどのようなことが「できそうだ」と思うかを5件法（「1. そう思わない」～「5. そう思う」）で尋ねた。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 372 名であった。A 大学（地方大学）の大学生 129 名（男性 86 名、女性 43 名）で、平均年齢 22.78 歳（ $SD=0.94$ ）となった。調査会社から得られた地方大学生 118 名（男性 52 名、女性 66 名）で、平均年齢 22.22 歳（ $SD=0.69$ ）となった。調査会社から得られた重点大学生 125 名（男性 65 名、女性 60 名）で、平均年齢 22.09 歳（ $SD=0.58$ ）となった。

大学種別ごとの初職継続意思の人数分布

まず、大学種別ごとの初職継続意思に関しての人数を集計した。 χ^2 検定の結果、人数の偏りは有意であった（ $\chi^2(8)=94.27, p<.001$ ）。そこで、残差分析を行ったところ（Table 1）、重点大学においては、「できるだけ長く続ける」が多く、「数年以内に転職する」と「分からない」が少ないことが示された。

Table 1 大学種別ごとの初職継続意思の人数分布

	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	分からない	合計
A 大学 (地方大学)	10 (7.75%) 0.12	32 (24.81%) -4.66**	36 (27.91%) 3.27**	3 (2.33%) -1.51	48 (37.21%) 2.90**	129
地方大学 (調査会社)	12 (10.17%) 1.32	28 (23.73%) -4.65**	26 (22.03%) 1.08	9 (7.63%) 1.92	43 (36.44%) 2.49*	118
重点大学 (調査会社)	6 (4.80%) -1.42	93 (74.40%) 9.28**	8 (6.40%) -4.36**	5 (4.00%) -0.37	13 (10.40%) -5.37**	125
合計	28	153	70	17	104	372

注 1) 上段は人数、カッコ内は大学種別ごとの比率、下段は調整済み残差。

注 2) * $p<.05$, ** $p<.01$

就職先への納得感の因子構造の確認

就職先への納得感については、風間・山下（2019）の「職場における効力期待尺度」の中から項目が選択された「待遇面」、「専門性」、「自律性」、「社会貢献」の 4 因子と独自作成の「親の理解を得ること（以下、親の理解）」因子という、5 因子が想定された。5 因子構造の適切性を確認するため、確認的因子分析を行った。分析には Amos の ver. 28.0 を使用し、因子間の相関を仮定して、最尤法による母数の推定を行った。その結果、モデルの適合度指標は、 $GFI=.923$ 、 $AGFI=.885$ 、 $RMSEA=.073$ であり、許容できる適合度であると解釈された。全データを使用した分析結果を Figure 1 に示す。

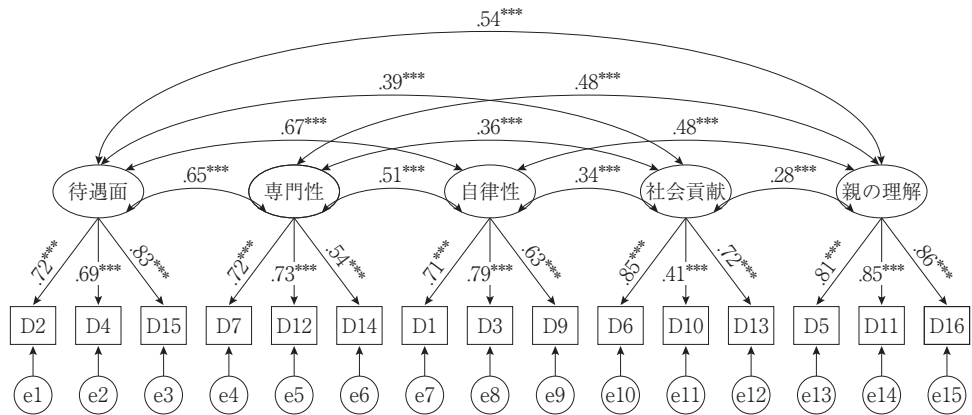


Figure 1 就職先への納得感の確認的因子分析結果 (標準化解)

注) *** $p < .001$

また、各因子の内的整合性を検討するため、Cronbachの α 係数を求めた。その結果、「専門性」と「社会貢献」がやや低めであるものの各因子には内的整合性があることが確認された (Table 2)。以上より、本研究の分析では、就職先への納得感について、この5因子モデルに基づいて各因子の平均値を算出して尺度得点とした。

Table 2 就職先への納得感の各下位尺度の基礎統計量 (N=372)

	待遇面 ($\alpha = .79$)	専門性 ($\alpha = .69$)	自律性 ($\alpha = .76$)	社会貢献 ($\alpha = .67$)	親の理解 ($\alpha = .88$)
平均値 (SD)	3.45 (0.79)	3.62 (0.73)	3.46 (0.69)	3.53 (0.71)	4.03 (0.70)

自由記述

自由記述は初職継続意思への回答に基づいて、「長く続ける理由に関する記述」、「転職することに関する記述」、「分からない理由に関する記述」に分かれる。記述ごとに、内容の類似性に基づき分類した。1人の対象者が複数個記述する場合、内容が重複していないものをそれぞれ1つとカウントした。以下では、カテゴリー名を【 】, サブカテゴリー名を『 』に示す。

長く続ける理由に関する記述

長く続ける理由について、181名の対象者から、352個の記述が得られた。分類の結果、【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】、【仕事による社会・他者との関わりへの満足】、【職場環境への満足】、【安定性への満足】、【曖昧・消極的な理由】の5つにまとめられた (Table 3)。

Table 3 長く続ける理由 (複数回答) N=181

カテゴリー	サブカテゴリー	件数	割合 (人数)	項目内容 (記述例)
自己の内面的な関わりへの満足 仕事による	希望通りの職	24	13%	希望通りの職だから。 教師という仕事が好きだ。 鉄道輸送の仕事は自分に向いている。
	知識・スキル・経験の獲得	24	13%	まずはできるだけ多く・長くの実務経験を積むことが大切だ。 新しい知識やスキルを学べる。 業務の幅が広く、さまざまな面で成長することができる。
	社内の昇進	29	16%	描いた将来のキャリアに繋がる。 昇進・昇格機会が多い。 この会社で長く働き、昇進したい。
	専攻・能力の活用	13	7%	専攻と関連する仕事だ。 専攻と関連する仕事であり、強みを発揮できる。 能力を活かせる仕事だ。
社会・他者との関わりへの満足 仕事による	貢献	10	6%	看護師という職業が好きで、これからも患者さんの苦しみを和らげてあげたいと思っている。 教育業界に貢献したい。 医学の進歩と発展に貢献したい。
	地元	15	8%	地元から近い。 多くの同級生や友人が身近にいる。 地元の企業だ。
	親孝行	4	2%	お金稼いで親孝行したい。 地元から近い、実家に帰るのが便利だ。 実家から近い、親のそばで親孝行ができる。
	職場の人間関係	6	3%	先輩やリーダーがとても親切だ。 親切的な同僚、気遣いをしてくれる上司がいるからだ。 同僚との人間関係が良い。
職場環境への満足	企業文化の受け入れ	14	8%	企業文化や、個人を尊重する組織風土に魅力を感じる。 雰囲気の良い職場だ。 この会社に詳しいし、会社の雰囲気が好きだ。
	企業環境	19	10%	職場環境が良い。 ストレスが少ない。 会社には公平な評価制度がある。
	企業の将来性	14	8%	将来性のある職業や企業だ。 将来性のある業界で長く働きたい。 会社の業績が良い。
	勤務地	8	4%	欽州市は物価が安い。 会社の所在地が好きな都市だ。 この地域の風土や文化が好きだ。
安定性への満足	収入・待遇	57	31%	給料がいい。 待遇が良い会社だ。 ボーナスがいい。
	福利厚生	38	21%	企業は福利厚生が充実している。 五险一金が完備。 銀行での仕事の福利厚生が充実している。
	安定した仕事	49	27%	安定した仕事だ。 病院での仕事は比較的安定している。 国有企業で安定した仕事だ。
曖昧・消極的な理由	理由なし	6	3%	特に理由はない。 今転職を考えていなく、できるだけ長く働き続け。 他の目標や考えがない。
	就職環境の厳しさ	17	9%	今の就活環境が厳しいので、もったいい仕事はない。 コロナで、主に同じ勤め先で長く働くことにしたい。 経済状況が良くないので、より安定した雇用と収入を得たい。
	転職に対する否定的な信念	5	3%	転職には非常に多くの時間や労力がかかる。 頻繁に転職したくないので、できるだけ同じ職場に長くいられるようにしたい。 頻繁な転職は、自分に不利になるかもしれない。
項目数の合計		352		

注) 割合 (人数) について、複数回答のため、計は 100% にならない。

【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】は、仕事そのものに魅力を感じる『希望通りの職』、仕事を通じて知識や専門性などを高める『知識・スキル・経験の獲得』、将来の昇進可能性が高いと感じている『社内の昇進』、自分の専門性や能力を発揮できる『専攻・能力の活用』の4つのサブカテゴリーに分類できた。つまり、就職先での仕事を通じて個人のもつ内面的な価値が実現されることが長く続ける理由として挙げられていた。

【仕事による社会・他者との関わりへの満足】は、社会や組織に何らかの役割を果たせる『貢献』、大切な人が近くにいる『地元』、親との関係の維持や親への返報ができる『親孝行』、同僚と良い関係が発展できる『職場の人間関係』の4つのサブカテゴリーに分類できた。つまり、就職先での仕事を通じて社会貢献や人間関係の維持と発展ができるから、長く続けたいと考えている内容であった。

【職場環境への満足】は、企業の社風や組織風土などを受け入れられる『企業文化の受け入れ』、快適な企業環境である『企業環境』、将来のある企業である『企業の将来性』、勤務地に魅力を感じる『勤務地』の4つのサブカテゴリーに分類できた。つまり、職場や仕事の環境から得られるような仕事の付随物に満足しているから、長く続けたいと考えている内容であった。

【安定性への満足】は、収入・待遇が良い『収入・待遇』、福利厚生が充実している『福利厚生』、安定した会社・業界である『安定した仕事』の3つのサブカテゴリーに分類できた。つまり、雇用や報酬が安定した環境であるため、長く続けたいと考えている内容であった。

【安定性への満足】は最も記述件数が多かったカテゴリーである。

【曖昧・消極的な理由】は、具体的な理由を記述していなかった『理由なし』、就職環境が厳しい『就職環境の厳しさ』、変化を避けようとする『転職に対する否定的な信念』の3つのサブカテゴリーに分類できた。職業の確立・継続という点で、一見キャリアの安定を得ている大学生の中でも、消極的な理由で継続しようとする者もいることが示唆された。

長く続ける理由の各カテゴリーと就職先への満足度・納得感との関連

長く続ける理由の5つのカテゴリーにおける就職先への満足度・納得感の違いがあるかを検討するために、5つのカテゴリー³⁾を独立変数とし、就職満足度及び納得感尺度の下位尺度を従属変数とした一要因分散分析を行い、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。結果を Table 4 に示す。

【曖昧・消極的な理由】は、待遇面への納得感で【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】より、自律性への納得感で【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】と【職場環境への満足】より有意に低かった。

Table 4 長く続ける理由の 5 群による満足度・納得感得点の違い

		自己 N=80	社会 ・ 他者 N=23	環境 N=15	安定 N=47	曖昧 ・ 消極 N=16	F 値 (4,176)	η^2	多重比較 (Tukey 法)
就職先への満足度	M	5.60	5.48	5.73	5.47	5.13	1.22	.03	n.s.
	SD	(0.82)	(1.16)	(0.46)	(0.83)	(1.20)			
待遇面への納得感	M	3.96	3.70	3.73	3.81	3.50	2.53*	.05	自己>曖昧・消極
	SD	(0.50)	(0.83)	(0.57)	(0.66)	(0.62)			
専門性への納得感	M	3.87	3.83	3.69	3.79	3.50	1.14	.03	n.s.
	SD	(0.61)	(0.78)	(0.66)	(0.67)	(0.70)			
自律性への納得感	M	3.78	3.74	3.87	3.63	3.25	3.69**	.08	自己、環境>曖昧・消極
	SD	(0.48)	(0.75)	(0.48)	(0.51)	(0.69)			
社会貢献への納得感	M	3.76	3.78	3.91	3.77	3.54	0.71	.02	n.s.
	SD	(0.64)	(0.76)	(0.72)	(0.50)	(0.59)			
親の理解への納得感	M	4.36	4.30	4.16	4.05	3.98	2.39	.05	n.s.
	SD	(0.62)	(0.86)	(0.31)	(0.60)	(0.83)			

注1) 自己：【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】、社会・他者：【仕事による社会・他者との関わりへの満足】、環境：【職場環境への満足】、安定：【安定性への満足】、曖昧・消極：【曖昧・消極的な理由】

注2) * $p < .05$, ** $p < .01$

転職に関する記述

以下の分析では、離転職意思を持っている 87 名のうち、変わりたい会社や仕事を選択させる質問に対して、「分からない」と回答した転職先不明確の 15 名を除外した 72 名を対象とした。

1. 転職を成功させるための具体的な行動

転職を成功させるための具体的な行動について、72 名の対象者から、136 個の記述が得られた。分類の結果、【技術習熟・経験蓄積】、【人脈】、【自己研鑽】、【合格体験談・準備講座の利用】、【情報収集】、【スケジュールの立案】、【お金の確保】、【探索的行動・行動なし】の 8 つにまとめられた (Table 5)。

【技術習熟・経験蓄積】は、積極的に仕事に取り組む『仕事への積極関与』、仕事を通じて知識やスキルを身に付ける『知識やスキルの獲得』、実務を通して経験を積む『実務経験の蓄積』、実務経験による資格を取る『実務経験を積んで資格取得』の 4 つのサブカテゴリーに分類できた。つまり、仕事を通じて就職先での仕事と今後の仕事に関連する知識・技術・経験を蓄積、向上する内容であった。【技術習熟・経験蓄積】は最も記述件数が多かったカテゴリーである。

Table 5 転職を成功させるための具体的な行動（複数回答）N=72

カテゴリー	サブカテゴリー	件数	割合 (人数)	項目内容（記述例）
技術習熟・ 経験蓄積	仕事への積極関与	6	8%	これからもしっかり仕事をしようと思う。 まずはこの会社で仕事をこなすように頑張る。 今は一生涯懸命働いている。
	知識やスキルの獲得	24	33%	仕事を通じて技術を習得することにも努めている。 デザインの経験を積んでスキルアップする。 証券ビジネスの専門知識やスキルを身に付けていく。
	実務経験の蓄積	18	25%	実務経験を積んで、成長するように努める。 動物診療経験を積む。 大型プロジェクトに参加して、実務経験を積む。
	実務経験を積んで資格取得	4	6%	経験を積んで上級免許を取得し、資格を取得すれば理想の職に転職する。 転職するために、経験を積んで業界で役立つ資格を取る。 働いて証券外務員の資格を取得する。
人脈	人脈作り	4	6%	人脈を作り、起業するために準備する。 豊富な人脈を構築していく。 人脈を蓄積する。
	人間関係構築スキルの習得	2	3%	良好な人間関係を築くスキルを学ぶ。 社会からも評価される。
自己研鑽	試験対策の取り組み（公務員）	10	14%	公務員採用試験に合格するためには毎日勉強している。 毎日公務員試験の問題を解く。 仕事以外の時間を使って公務員試験の勉強をする。
	試験対策の取り組み（進学）	5	7%	社会人大学院に進学するつもりだ。 大学院の試験に向けて一生涯懸命勉強している。 もう一度大学院を受験し、準備している。
	学歴取得	1	1%	社会人入試を受けて、2つ目の学士学位（法学）を取得する。
	試験対策の取り組み（教員）	5	7%	その後、小学校教員採用試験を準備する。 教員採用試験を準備している。 仕事が終わったら、大学の専任指導員試験を準備する。
	試験対策の取り組み（事業単位）	5	7%	事業単位試験の問題に1日に50問を解く。 仕事以外の時間を使って問題を解く。 事業単位試験対策参考書を買って、読んで、問題を解く。
	試験対策の取り組み（資格）	10	14%	働きながら仕事以外の時間を使って、教員免許を取得するために、必要な知識を勉強している。 医師資格と衛生資格を取得するために、一生涯懸命勉強している。 専門知識を学んで、原価計算の資格を取る。
準備講座・ 合格体験談の 利用	合格体験談の利用	4	6%	公務員試験に合格をした同級生の話を聞く。 合格した同級生の話を聞く。 先輩のアドバイスを聞く。
	準備講座の利用	9	13%	今は、トレーニングコースに参加している。 通信講座を受けている。 起業コースを受けるつもりだ。
情報収集	求人情報収集	7	10%	地元に近い地方公務員求人情報を集めている。 毎日船舶検査機構の求人情報を集めている。 成都市の大手企業の求人情報を集めている。
	企業・業界情報の最新動向	6	8%	希望する企業の業界地位などの情報を収集、分析して、自分自身の将来性を考える。 希望する業界や企業の最新情報を集める。 起業しようとする業界の情報を収集している。
スケジュール の立案	計画性	5	7%	計画を立てて、計画通りに試験の準備をする。 3年間かけて大学院入試試験を準備する。 2年間の活動期間が終わったら、定向公務員試験を受けるつもりだ。
	時間管理	5	7%	事業単位試験の問題に1日に50問を解く。 毎日公務員試験の問題を解く。 ほぼ毎晩、3、4時間勉強している。
確保	お金貯金	2	3%	お金を貯める。 まず貯金する。
動 行 動	探索的行動	1	1%	たくさんの企業を受ける。
	手段不明確	2	3%	何をすればいいかわからない。
	行動なし	1	1%	何もしていない。
項目数の合計		136		

注) 割合（人数）について、複数回答のため、計は100%にならない。

【人脈】は、豊富な人脈を構築する『人脈作り』、円滑な対人関係を築くスキルを習得する『人間関係構築スキルの習得』の2つのサブカテゴリーに分類できた。よい人間関係を構築し、人脈を広げることに言及しているものである。

【自己研鑽】は、『試験対策の取り組み（公務員）』、『試験対策の取り組み（進学）』、『学歴取得』、『試験対策の取り組み（教員）』、『試験対策の取り組み（事業単位）』、『試験対策の取り組み（資格）』の6つのサブカテゴリーに分類でき、目指す仕事に就くための試験対策に取り組んでいることについての記述である。つまり、仕事以外の時間に目標達成に向けて、自分で仕事に関連しない学びを進めていることを示す内容である。

【合格体験談・準備講座の利用】は、周りの他者の成功経験を見聞きする『合格体験談の利用』、受験や起業のための準備講座を利用し、授業や学習指導を受ける『準備講座の利用』の2つのサブカテゴリーに分類できた。つまり、他者の経験や周りのリソースを利用して、仕事に関連しない学びを進めていることを示す内容である。

【情報収集】は、『求人情報収集』、『企業・業界情報の最新動向』の2つのサブカテゴリーに分類でき、企業の求人や企業・業界の最新動向についての情報を収集し理解を深めるための行動についての記述である。

【スケジュールの立案】は、時間を決めた上で計画を立てる『計画性』、時間を活用して計画を遂行する『時間管理』の2つのサブカテゴリーに分類できた。つまり、期限内に目標達成に向けて、計画を立て、やるべきことを明確し、行動する内容である。

【お金の確保】は、お金を貯める『貯金』という1つのサブカテゴリーで構成されていた。【お金の確保】は転職の成功を直接促す行動ではないと考えられる。

【探索的行動・行動なし】は、『探索的行動』、『手段不明確』、『行動なし』の3つのサブカテゴリーに分類でき、目標が不明確な探索行動や行動を実行していないことに関する内容である。転職達成に向けた有効的な行動ではないと考えられる。

2. 就職先での仕事に対する道具性の認知

就職先での仕事に対する道具性の認知について、72名の対象者から、108個の記述が得られた。分類の結果、【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】、【職種に依存しないスキルの向上】、【心理・生活の安心感】、【道具性の実感のなさ】の4つにまとめられた (Table 6)。

【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】は、今の仕事に従事することが、特定の職種に転職時に有利に働く『実務経験の蓄積』、『仕事をこなすこと』、『知識の活用』、『専門技術・能力の向上』といった専門能力の活用・向上、『資格の取得』、『役職の取得』といった専門資格や役職の取得、『業界動向の把握』、『視野の拡大』といった業界や業種への理解を深めること、『学ぶ仲間づくり』、『先輩からの助言・経験』、『人脈作り』といった人

脈を広げること、および『他者からの評価や承認』、『優遇措置の適用』といった他者や社会から認められることの機会になり、将来の転職成功と結び付けていると認知していることについての記述であり、13個のサブカテゴリーに分類できた。これらの記述から、就職先での仕事と将来の同業種への転職成功との道具的な関連を認知していることが示唆された。【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】は最も記述件数が多かったカテゴリーである。

Table 6 就職先での仕事の道具性の認知（複数回答）N=72

カテゴリー	サブカテゴリー	件数	割合 (人数)	項目内容（記述例）
特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス	実務経験の蓄積	35	49%	実務経験を積むこと。 造船所で蓄積した実務経験は、船舶検査の筆記試験や面接試験に活かされる。また、仕事の経験、特に国有企業での仕事の経験は船舶検査の試験で非常に有利になる。 技術面で多くの実務経験を積むことができ、同じ技術的な問題でも素早く解決することができるようになる。
	仕事をこなすこと	3	4%	仕事をこなせるようになる。 会計業務の流れを把握し、仕事がこなせるようになる。 業務の流れを把握し、仕事をこなせる。
	知識の活用	1	1%	学校で学んだ知識を活かせる経験ができる。
	専門技術・能力の向上	14	19%	技術スタックの面で非常に役立つ。今の仕事で使われている技術は、将来の転職先でも多く使われる。 専攻と関連する仕事で、専門知識を活かせるし、技能を向上させる。 専門的な知識、技能や技術を学べる。
	役職の取得	1	1%	企業で役職を得ることは、中等および高等専門学校で専門コースを教えるのに非常に役立つ。
	資格の取得	2	3%	専門性の高い資格をとること。 資格を取る。
	業界動向の把握	1	1%	現在の国際貿易における人気商品と流通経路を把握する。
	視野の拡大	4	6%	視野を広げること。 広告の重要性を理解した。
	学ぶ仲間づくり	1	1%	また、公務員試験を受験した友人にも何人か会った。
	先輩からの助言・経験	1	1%	先輩の教員から経験談やアドバイスを聞くことができる。
	人脈作り	11	15%	仕事を通して得られた人脈。 次はお客様の人脈を増やす。 現在の仕事経験により、一定の人脈が蓄積されている。
	他者からの評価や承認	1	1%	業務遂行能力が高いことを証明することができる。
	優遇措置の適用	2	3%	三支一扶（教育、農業、医療を支え、貧困を助けるプロジェクト）に参加することで、公務員試験の総点に加点することができる。 ボランティアは採用時に優遇される。
職種に依存しないスキルの向上	対人関係能力向上	4	6%	人との付き合い方にさらなる磨きをかける。 人間関係作りの能力を高める。 人間関係をうまくする方法を学べる。
	社会スキルの磨き	8	11%	考えが甘いので、社会で磨く必要があると思う。 忍耐力や社会スキルを鍛える。 社会人経験を積んだ、環境への適応力を高めた。
	仲間意識の醸成	1	1%	協力経験。
心理・生活の安心感	就職による安心感の獲得	2	3%	就職して安心感を得られた。 就職して、ひとまず安心することができた。
	お金の準備	2	3%	大学院進学コースを受けるためのお金の面で、保障を得られる。 お金の面で役立つ。
	生計維持	1	1%	仕事に就き、経済的に余裕が出てくるので、試験に集中して取り組むことができる。
実感のなさ	低道具性の認知	10	14%	役に立たない。
	仕事への不向きな自覚による転職決意	1	1%	好きではない仕事だから、転職への決意を強める。
	記述なし	2	3%	少しは役に立つ。 役に立つ。
項目数の合計		108		

注) 割合（人数）について、複数回答のため、計は100%にならない。

【職種に依存しないスキルの向上】は、『対人関係能力向上』、『社会スキルの磨き』、『仲間意識の醸成』の3つのサブカテゴリーに分類でき、職種を問わず通用する対人関係能力や社会スキル、仲間意識の向上といった道具性を認知していることに関する記述である。通用するスキルの獲得といった道具性を認知していることが示唆された。

【心理・生活の安心感】は、就職によって安心感が得られたとする『就職による安心感の獲得』、必要なお金を準備できる『お金の準備』、経済的に自立して生活できる『生計維持』の3つのサブカテゴリーに分類できた。就職して自らの収入・情緒的安定を得ることができるといった有用性を感じていることが示唆された。

【道具性の実感のなさ】は、道具性認知を有していない『低道具性の認知』、適職ではないことを理由に離職しようとするため、道具性を知覚していない『仕事への不向きへの自覚による転職決意』、具体的にどのように役に立つかを記述していなかった『記述なし』の3つのサブカテゴリーに分類できた。これらの記述から、就職先での仕事に将来の転職に対して道具的価値を認知していないことが示唆された。

3. ほかの会社や仕事に変わりたいのに、今の会社（卒業後の就職先）を選択する理由

ほかの会社や仕事に変わりたいのに、今の会社（卒業後の就職先）を選択する理由（以下、すぐに希望会社や仕事に就職しない理由）について、72名のうち無効回答4名を除く68名の対象者から、95個の記述が得られた。分類の結果、【すぐ実現不可能の認識】、【転職先との接続意識】、【安心して目標接近するための環境確保】、【現職への満足点】、【現状に対する不満】の5つにまとめられた (Table 7)。

【すぐ実現不可能の認識】は、理想の仕事や企業を持っておりそれに向かっとうとしたが、卒業までには、『能力・資格不足による達成困難の認識』や、競争の厳しさまたは経済不況などの『現実状況による達成困難の認識』、または、実現させる方向で活動を行ったが、不採用経験を受けた『達成失敗の現実』の3つのサブカテゴリーに分類できた。つまり、理想の仕事との差が明確に知覚され、その差に対する関心が高いことに関する内容である。

【すぐ実現不可能の認識】は最も記述件数が多かったカテゴリーである。

【転職先との接続意識】は、実務経験による能力を蓄積し、理想の目標に接近しようとする『目標への接近のための実践』、就職先での仕事は理想目標の実現のための手段として機能する『手段目標としての位置づけ』、就職先での仕事に従事しながら仕事・職業の適性をさらに探求する『適職かどうかの確認』の3つのサブカテゴリーに分類できた。就職先での仕事を通じて、仕事の適性を深く探求しながら、自分を高めて理想の仕事との差を埋めようとした内容であった。

Table 7 すぐに希望会社や仕事に就職しない理由（複数回答）N=68

カテゴリー	サブカテゴリー	件数	割合 (人数)	項目内容
すぐ実現不可能の認識	能力・資格不足による達成困難の認識	18	26%	金融の仕事をしたが、現在、必要な資格はない。 学校で学んだ理論的な知識は、獣医学の現場で要求されるものに追いついていない、実技が不十分だ。 今の専門能力はまだ自分の行きたい会社の要求に達していない。
	現実状況による達成困難の認識	10	15%	すぐに事業編成に入るのは難しい。 競争が激しい、すぐに合格するのは難しい。 今は経済状況は良くないので、自分に合う仕事を探すのが難しい。
	達成失敗の現実	9	13%	在学中に2回受験したが、不合格だった。 応募したけど、結果は惨敗だった。 自分の理想とする仕事に就くことができなかった、今は過渡期にあると言える。
転職先との接続意識	目標への接近のための実践	21	31%	起業する前は、実務経験とお客様の人脈を蓄積する必要がある。 今の仕事を踏み台にして、実力があれば、次の仕事への跳躍をはかることができる。 卒業したばかりなので、まずはしっかり働いて、ある程度技術的な経験を積んでから別の会社に行きたいと思っている。
	手段目標としての位置づけ	1	1%	自分のキャリア達成に向けた一部だ。
	適職かどうかの確認	1	1%	自分が本当に今のような仕事に向いているのか確認する。
安心して目標接近するための環境確保	将来に向けた必要な収入の確保	13	19%	起業するためのお金を準備する。 試験の準備をしているうちに、自分を養うためにどこかに就職する。 自分を養うことや、学費を貯めるためだ。
	目標接近への努力傾注のための過渡目標	7	10%	造船所には行きたくない、まずは過渡期の仕事として、比較的楽な仕事に就職した。 まず就職して、働きながら、安心して教員採用試験を受ける。 より十分な勉強時間を確保するためだ。
現職への満足点	仕事の安定性への満足	1	1%	安定した仕事だ。
	実家からの近さへの満足	1	1%	実家から近い。
	親の期待に応えたことへの満足	2	3%	親の期待通りの仕事だ。 親は私にまず仕事を見つけてほしい。
	適職への満足	2	3%	個人的には、この仕事に向いているし、好きだ。 この仕事が好きだ。
	収入への満足	1	1%	給料もいい。
	仲間と一緒にいることへの満足	1	1%	一緒に行く同級生もいるから。
	福利厚生の実感への満足	1	1%	福利厚生が充実している。
	慣れた職場環境への満足	1	1%	慣れた環境でインターン先に就職した。
現状に対する不満	現状で最良の選択	2	3%	卒業時、自分にとってはベストな選択肢だった。 当時、これ以上適した会社や仕事は見つからなかった。
	成長実感の無さへの気付き	1	1%	当時は、成長が期待できる仕事だと思っていた。
	理想職未選択による後悔	2	3%	去年は試験を受けなかった。就職してから、自分が一番行きたいところに行くべきだと思っている。 決断力が低い。卒業までには、自分の好きな仕事をやるという決意がなかった。 その結果、今のあまり好きではない企業に就職した。
項目数の合計		95		

注) 割合 (人数) について、複数回答のため、計は 100% にならない。

【安心して目標接近するための環境確保】は、『将来に向けた必要な収入の確保』、『目標接近への努力傾注のための過渡目標』の2つのサブカテゴリーに分類でき、就職先での仕事は安心して理想の職業に近づける努力ができるような収入や時間を確保する手段として機能していることに関する記述である。つまり、就職先での仕事を通して安心して努力できる環境を作って、理想の仕事との差を埋めようとした内容であった。

【現職への満足点】は、『仕事の安定性への満足』、『実家からの近さへの満足』、『親の期待

に応えたことへの満足』、『適職への満足』、『収入への満足』、『仲間と一緒にいることへの満足』、『福利厚生の実感への満足』、『慣れた職場環境への満足』、『現状で最良の選択』の9つのサブカテゴリーに分類でき、就職先での仕事や現状に対する満足・納得できる側面に関する記述である。つまり、理想の仕事との差を埋めるような直接的な対処をせずに、就職先での仕事への満足点に対する関心を向けている。

【現状に対する不満】は、就職先での仕事に対する『成長実感の無さへの気づき』や、『理想職未選択による後悔』の2つのサブカテゴリーに分類できた。関心の焦点が変わりたい会社や仕事ではなく、否定的な現状に固着していることが示唆された。

4. 就職先での仕事に対する道具性の認知とすぐに希望会社や仕事に就職しない理由との関連

「ステージアップ型」の特徴として、卒業までに理想目標の実現が困難であるとの認識と、就職先での仕事の遂行が理想目標を実現する上で道具的に関連しているという2点が挙げられる。そして、本研究では卒業までに理想目標の実現が困難であるとの認識をすぐに希望会社や仕事に就職しない理由に関する記述からとらえた。就職先での仕事の遂行が理想目標を実現する上で道具的に関連していることを就職先での仕事に対する道具性の認知に関する記述からとらえた。

卒業までに理想目標の実現困難の認識と就職先での仕事と将来の同業種への転職成功との道具的な関連の認知との間に関連があると想定する。そのため、就職先での仕事と将来の同業種への転職成功との道具的な関連を認知している者は、卒業までに理想目標の実現困難の認識を持っている傾向があるかを確認するために、すぐに希望会社や仕事に就職しない理由の各カテゴリーと就職先での仕事に対する道具性の認知の各カテゴリーの間でクロス集計を行った (Table 8)。なお、複数回答がみられた場合には、観測度数を当該対象者が記述されたサブカテゴリー数で割った値を用いた。ただし、期待値が1未満のセルが6つあり、 χ^2 検定に適さないと判断された (森・吉田, 1990) ため、各セルにおける人数の偏りについて検定を行わなかった。

就職先での仕事に対する道具性の認知では【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】が半数以上を占めた (63.24%)。すぐに希望会社や仕事に就職しない理由では【すぐ実現不可能の認識】と【転職先との接続意識】と合わせて半数以上を占めた (64.71%)。さらに、就職先での仕事を【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】であると認知している対象者のうち、比較的多くの人数が属しているのが【すぐ実現不可能の認識】 (43.80%) と【転職先との接続意識】 (29.84%) であった。

Table 8 就職先での仕事に対する道具性の認知とすぐに希望会社や仕事に就職しない理由のクロス集計表

	すぐ 実現不可能 の認識	転職先との 接続意識	安心して目標 接近するため の環境確保	現職への 満足点	現状に対する 不満	合計
特定職種に必要な能力開発・ 人脈作りのチャンス	18.83 17.39	12.83 10.43	5.83 9.17	5.00 4.43	0.50 1.58	43.00
職種に依存しないスキルの向 上	1.17 3.44	2.67 2.06	1.67 1.81	2.00 0.88	1.00 0.31	8.50
心理・生活の安心感	1.00 1.82	0.00 1.09	3.50 0.96	0.00 0.46	0.00 0.17	4.50
道具性の実感のなさ	6.50 4.85	1.00 2.91	3.50 2.56	0.00 1.24	1.00 0.44	12.00
合計	27.50	16.50	14.50	7.00	2.50	68.00

注) 上段は観測度数、下段は期待値

5. 転職意向者の各群と就職先への満足度・納得感との関連

前述のように、卒業までに実現困難の認識と、就職先での仕事と将来の同業種への転職成功との道具的な関連の認知はともに、「ステージアップ型」の特徴である。そのうち、本質的な特徴は、就職先での仕事と将来の同業種への転職成功との道具的な関連の認知という点であると考えられる。そのため、各類型の適応機能を検討するために、ここでは就職先での仕事に対する道具性の認知のカテゴリーを説明変数として取り上げる。ただ複数の道具性を記述した対象者を「多面的な道具性認知」群⁴⁾に振り分けた。また、【職種に依存しないスキルの向上】と【心理・生活の安心感】は人数が少ないため(両群とも4名)、分析から除外した。その上で、転職先不明確群(15名)も独立変数に追加して比較対象とする。

従属変数は、就職満足度及び納得感尺度の下位尺度とし、一要因分散分析を行い、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。結果をTable 9に示す。就職先への満足度に関しては有意な主効果が示されなかったが、【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】と「多面的な道具性認知」のみ、理論的中央値(4)より高い値となった。待遇面への納得感に関しては有意な主効果が示されなかったが、【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】、【道具性の実感のなさ】と「多面的な道具性認知」ともに理論的中央値(3)を下回った。専門性への納得感で【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】は転職先不明確群より有意に高かった。さらに転職先不明確群が理論的中央値(3)を下回った。自律性への納得感では有意な主効果が示されなかったが、【道具性の実感のなさ】と「多面的な道具性認知」が理論的中央値(3)を下回った。社会貢献への納得感では有意な主効果が示されなかった。親の理解への納得感では、【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】と転職先不明確群は【道具性の実感のなさ】より有意に高

かった。

Table 9 転職意向者の各群による満足度・納得感得点の違い

		特定職種 に必要 N=41	道具性の 実感の なさ N=13	多面的 な道具 性認知 N=10	転職先 不明確 N=15	F 値 (3,75)	η^2	多重比較 (Tukey 法)
就職先への満足度	M	4.51	3.85	4.10	3.67	1.86	.07	n.s.
	SD	(1.29)	(1.52)	(1.29)	(1.35)			
待遇面への納得感	M	2.86	2.46	2.93	3.04	1.14	.04	n.s.
	SD	(0.86)	(1.02)	(0.73)	(0.83)			
専門性への納得感	M	3.67	3.18	3.43	2.93	4.23**	.14	特定職種に必要>転職先不明確
	SD	(0.69)	(1.05)	(0.52)	(0.68)			
自律性への納得感	M	3.23	2.97	2.97	3.18	0.55	.02	n.s.
	SD	(0.87)	(0.78)	(0.55)	(0.60)			
社会貢献への納得感	M	3.21	3.18	3.00	3.13	0.22	.01	n.s.
	SD	(0.69)	(0.94)	(0.85)	(0.68)			
親の理解への納得感	M	3.98	3.23	3.80	3.96	4.18**	.14	特定職種に必要、転職先不明確>道具性の実感のなさ
	SD	(0.67)	(0.98)	(0.53)	(0.50)			

注 1) 特定職種に必要：【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】

注 2) ** $p < .01$

分からない理由に関する記述

分からない理由について、104 名のうち無効回答 1 名を除く 103 名の対象者から、109 個の記述が得られた。分類の結果、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】、【他の進路への思案】、【目標のなさへの注目と不安】、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】の 4 つにまとめられた (Table 10)。

【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】は、将来は不確実なものであるため、できるだけ長く続けるというような長期的な時間的展望は持たれず、状況に応じて目標を変えていこうとする『将来の状況の不確実性に応じて決定すること』、実現可能な進路の中から選んだ暫定的な仕事を実際に職場で試してみようとする『暫定的な進路決定を試してみること』、自分の好みか就職先での仕事によって満たされるかまたは自分の知識や能力が仕事で求められることに相応しいかどうかなどによって、キャリアの方向性を修正していこうとする『職業への適合感に応じて決定すること』の 3 つのサブカテゴリーに分類できた。明確な目標を持っていないまま就職決定し、就職先での仕事を遂行しながら、将来の現実状況や自分の適性などに応じたキャリア目標を探求しようとした内容であった。【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】は最も記述件数が多かったカテゴリーである。

Table 10 分からない理由（複数回答）N=103

カテゴリー	サブカテゴリー	件数	割合 (人数)	項目内容
目 前 の 仕 事 を 遂 行 し な が ら 目 標 探 求 す る こ と	将来の状況の不確実性に 応じて決定すること	17	17%	3-5年後の状況を予測できない、状況により決める。 将来の具体的な状況により判断する。 今後の状況によって判断する。まずは就職して知識を身に付けたい。
	暫定的な進路決定を試 してみる	16	16%	給料など待遇がいい、やってみたい。 実家から近いから、やってみたい。 安定した仕事だし、専攻と関連する仕事、やってみたい。
	職業への適合感に応じ て決定すること	25	24%	今の仕事か自分に合っているかどうかを自分で体験し、合っていればできるだけ 長く、合っていなければ別の道を探す。 仕事は自分がやりたいことであるかどうか分からない、試してみたかったんだ。 自分がこの会社で働き続けるのに適しているかどうかによる。
他 の 進 路 へ の 思 案	進路変更の可能性	8	8%	もっといい仕事に出会ったら、転職するかもしれない。 卒業したばかりで、まずはどこかに就職して、これからもっと良い仕事の機会に 出会えるかもしれない。 もしかしたら、もっといい仕事に出会えるかもしれない。
	進路の見直し	7	7%	働きながら進学しようとする。 実家から近い仕事を探したい。 公務員や事業単位の試験を受けようとする。
目 標 の な さ へ の 注 目 と 不 安	方向性のなさ	19	18%	まだキャリアプランが明確に描けない。 自分の進むべき道が、わからない。 キャリアプランがまだ立てられていない。
	決められなさ	4	4%	まだ分からない。 理由が分からない。 まだ判断できない。
就 職 先 ・ 転 職 に 対 す る ア ン ビ バ レ ン ト な 認 識	就職先への満足感	1	1%	人脈：優秀な人と交流・接点を持つことができる。
	就職先への不満感	10	10%	自分の将来性：事務職で、昇進する機会が少ない。 会社が実家から遠いまた家族のことを考えているからだ。 幼稚園の先生の仕事量が多い。
	就職環境への不満感	2	2%	コロナで就活は大変だ。 コロナで就職環境が厳しい。
項目数の合計		109		

注) 割合 (人数) について、複数回答のため、計は 100% にならない。

【他の進路への思案】は、よい仕事に出会える機会が将来にあることを期待し、将来の進路変更を視野に入れた『進路変更の可能性』、すでに選択した進路が自分に合うものではないと感じて、他の進路を試してみようとする『進路の見直し』の2つのサブカテゴリーに分類できた。就職先での仕事への適性を考慮し、現在、他の進路へ変更しようとするまたは将来的に進路変更の可能性を残す内容であった。

【目標のなさへの注目と不安】は、キャリアプランが立てられない現実に直面している『方向性のなさ』、就職先での仕事を長く続けるかどうかに関する決定の困難さを感じて、決定をためらう『決められなさ』の2つのサブカテゴリーに分類できた。目標のない状態を否定的に捉えているが、同時に目標のない状態を排除する難しさも感じていることが示唆された。

【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は、『就職先への満足感』、『就職先への不満感』、『就職環境への不満感』の3つのサブカテゴリーに分類でき、就職先や就職環境への満足感と不満感を同時にもっているため、就職先で長く続けるかどうかを決定できないことに関する記述であった。個人にとって、諦めることができる価値と、諦めることができない

価値を明確にしなければならない状況となっていて、困惑や戸惑いを感じていることが示唆された。

分からない理由の各カテゴリと就職先への満足度・納得感との関連

分からない理由の4つのカテゴリにおける就職先への満足度・納得感に違いがあるかを検討するために、4つのカテゴリ⁵⁾を独立変数とし、就職満足度及び納得感尺度の下位尺度を従属変数とした一要因分散分析を行い、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。結果を Table 11 に示す。

Table 11 分からない理由の4群による満足度・納得感得点の違い

		目標 探求 N=56	他進路 思案 N=14	目標の なさ N=24	アンビバ レント N=9	F 値 (3,99)	η^2	多重比較 (Tukey 法)
就職先への満足度	M	4.96	4.21	4.21	2.78	15.42***	.32	目標探求>他進路思案、目標の なさ>アンビバレント
	SD	(0.81)	(1.31)	(1.14)	(0.44)			
待遇面への納得感	M	3.49	3.12	3.13	2.74	6.16***	.16	目標探求>目標のなさ、アンビ バレント
	SD	(0.60)	(0.61)	(0.55)	(0.36)			
専門性への納得感	M	3.64	3.52	3.46	2.52	7.34***	.18	目標探求、他進路思案、目標の なさ>アンビバレント
	SD	(0.67)	(0.60)	(0.64)	(0.78)			
自律性への納得感	M	3.39	3.43	3.25	2.67	3.50*	.10	目標探求、他進路思案>アンビ バレント
	SD	(0.69)	(0.53)	(0.65)	(0.37)			
社会貢献への納得感	M	3.48	3.43	3.49	2.89	2.09	.06	n.s.
	SD	(0.67)	(0.76)	(0.66)	(0.65)			
親の理解への納得感	M	4.05	3.88	3.63	3.70	3.05*	.08	目標探求>目標のなさ
	SD	(0.58)	(0.72)	(0.60)	(0.61)			

注1) 目標探求：【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】、他進路思案：【他の進路への思案】、目標のなさ：【目標のなさへの注目と不安】、アンビバレント：【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】

注2) * $p < .05$, *** $p < .001$

就職先への満足度では、有意な主効果が見られ、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】が最も高く、次いで【他の進路への思案】、【目標のなさへの注目と不安】が高く、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は最も低かった。さらに、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は理論的中央値(4)を下回った。

待遇面への納得感では、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】が【目標のなさへの注目と不安】、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】より有意に高かった。さらに、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は理論的中央値(3)を下回った。

専門性への納得感では、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】、【他の進路への思案】、【目標のなさへの注目と不安】は【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】より有意に高かった。さらに、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は理論的中央値(3)を下回った。

自律性への納得感では、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】、【他の進路への思案】は【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】より有意に高かった。さらに、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は理論的中央値(3)を下回った。

社会貢献への納得感では、有意な主効果が見られなかったが、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は理論的中央値(3)を下回った。

親の理解への納得感では、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】は【目標のなさへの注目と不安】より有意に高かった。

考察

初職継続意思の大学種別差

初職継続意思に関する χ^2 検定の結果、重点大学では数年以内に転職する、分からないと回答した者が少なく、できるだけ長く続けると回答した者が多かった。地方大学では、できるだけ長く続けると数年以内に転職すると回答した者が3割弱であり、分からないと回答した者が4割弱であった。この結果は、前掲の「2022年中国大学生就職報告」で報じられている重点大学より地方大学の大学生のほうが早期離職率が高いという指摘と一致していると考えられる。

キャリア形成プロセスの類型および各類型の適応機能

本研究の主な目的は、初職継続意思およびその理由から卒業直後の大学生のキャリア形成プロセスを捉え、劉・伊藤(2022)で見られた3類型が再現されるかおよびこの3類型で網羅できるかどうかを確認し、さらに就職先への満足度・納得感との関連から各類型の適応機能を検討することであった。次に、初職継続意思およびその理由ごとに考察する。

1. 「達成型」の再現性の検討：長く続ける理由からの捉え

まず、長く続ける理由について、見いだされた5つの1次カテゴリーは積極的な理由か消極的な理由かという点、また、積極的な理由について仕事そのものによる満足か仕事の付随物による満足かに基づいて合わせて3つの類型に分類された(Figure 2)。「達成型」は仕事そのものに対して明確な価値実現を目指しているため、【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】および【仕事による社会・他者との関わりへの満足】が「達成型」の特徴的な理由だと考えられる。また、キャリア安定を得ている大学生の中には、「達成型」以外にも、仕事の付随物だけ価値に置き、つまり仕事でのキャリアではなくライフキャリアの充実を重視するキャリア形成プロセス及び、消極的な理由で継続しようとするキャリア形成プロセスが存在することが分かった。したがって、「達成型」が本研究でも再現された。さらに、「達成型」以外に新たな2類型が見いだされた。

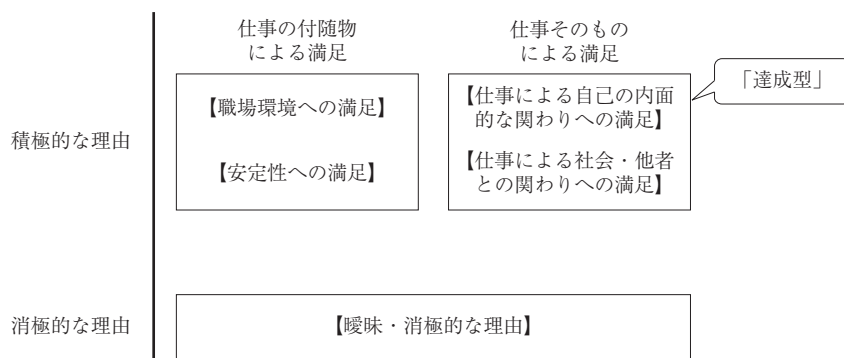


Figure 2 長く続ける理由の3種類の布置

次に、本研究では適応の指標として就職先への満足度・納得感を用いて、各種類の適応機能を検討した。その結果、【曖昧・消極的な理由】は待遇面への納得感で【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】より低く、自律性への納得感で【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】と【職場環境への満足】より低かった。【曖昧・消極的な理由】以外の4群の間に差は認められなかった。適応面では【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】、【仕事による社会・他者との関わりへの満足】、【職場環境への満足】、【安定性への満足】の4群は比較的良好な特徴であったことが示唆された。一方、【曖昧・消極的な理由】は適応面では他の4群より比較的低いことが示唆された。

さらに、【職場環境への満足】、【安定性への満足】の2群は【仕事による自己の内面的な関わりへの満足】、【仕事による社会・他者との関わりへの満足】の2群とほぼ同程度の適応が保たれていたため、今後はキャリアを仕事のみ限定するのではなく、生活全般まで広げる必要があると示唆された。

2. 「ステージアップ型」の再現性の検討：転職することに関する記述からの捉え

転職することについては、転職を成功させるための具体的な行動、就職先での仕事に対する道具性の認知、すぐに希望会社や仕事に就職しない理由の3つの質問からなる。

まず、転職を成功させるための具体的な行動について、見いだされた8つの1次カテゴリーは転職行動のレベルにより低い方から順に低行動、準備的行動、実務的行動という3つの水準の行動と、実務的行動について異業種に転職するか同業種に転職するかに基づいて合わせて4つの類型に分類された (Figure 3)。「ステージアップ型」は当初のキャリア目標に近づくことができる場所に就職し、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タイプで、就職先と同領域での明確な転職先を決めたため、同業種への転職そしてレベルの高い実務的行動に取り組んでいると考えられる。したがって、【技術習熟・経験蓄積】、【人脈】が「ステージアップ型」の特徴的な行動だと考えられる。また、異業種への転職を目指してレベルの高い実務的行動に取り組んでいる者も存在することが分かった。さらに、比較

的レベルの低い準備的行動や低行動だけ取り組んでいることは転職成功につながらない可能性が考えられる。

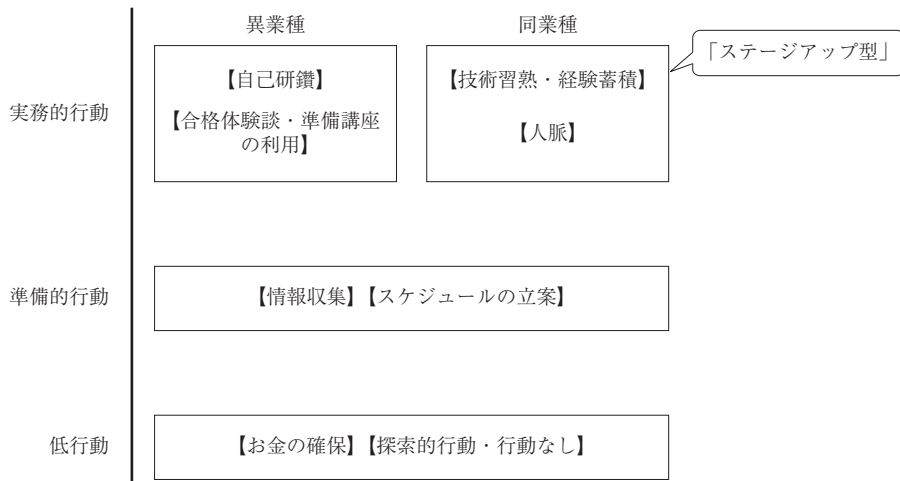


Figure 3 転職を成功させるための具体的な行動の4種類の布置

次に、就職先での仕事に対する道具性の認知について、見いだされた4つの1次カテゴリーは、どんなことに対して役立つかによって分けられた将来の転職成功に直接に役立つ問題解決機能、現在の安心感が得られる情緒制御機能および道具性が認知されていない低道具性という3つ、また、問題解決機能について特定の職種への転職に有利に働く要素が蓄積されるか職種に限定されない汎用的要素が蓄積されるかに基づいて合わせて4つの類型に分類された (Figure 4)。

「ステージアップ型」の特徴から、問題解決機能を重視し、そして特定の職種への転職に有利に働く要素を蓄積しようとすると考えられる。したがって、【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】は「ステージアップ型」に認知される特徴的な道具性だと考えられる。また、さまざまな業種で通用する要素が蓄積される問題解決機能や、情緒制御機能しか認知されていない、あるいはそれすら認知されていない者は、就職先での仕事そのものに将来の転職成功に対しての道具性を感じていない可能性がある。つまり、「ステージアップ型」に該当しないと考えられる。

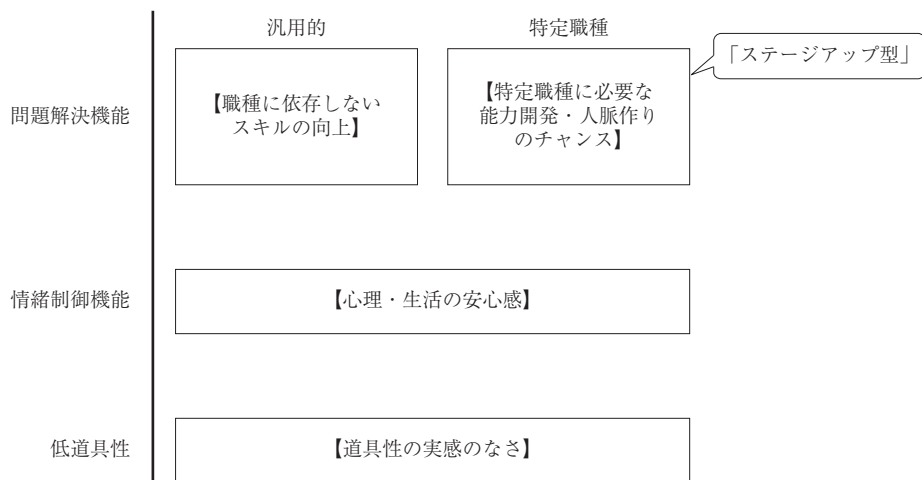


Figure 4 就職先での仕事に対する道具性の認知の4タイプの布置

さらに、すぐに希望会社や仕事に就職しない理由について、見いだされた5つの1次カテゴリーは、個人の関心の焦点がどこにあるかによって分けられたキャリア目標との差への対処、キャリア目標との差の認知、否定的現状の3つ、また、キャリア目標との差への対処について具体的にどのような対処がなされるのかによって分けられた情緒制御、就職先以外での成長を通じての問題解決、就職先での成長を通じての問題解決の3つに基づいて合わせて5つの類型に分類された (Figure 5)。

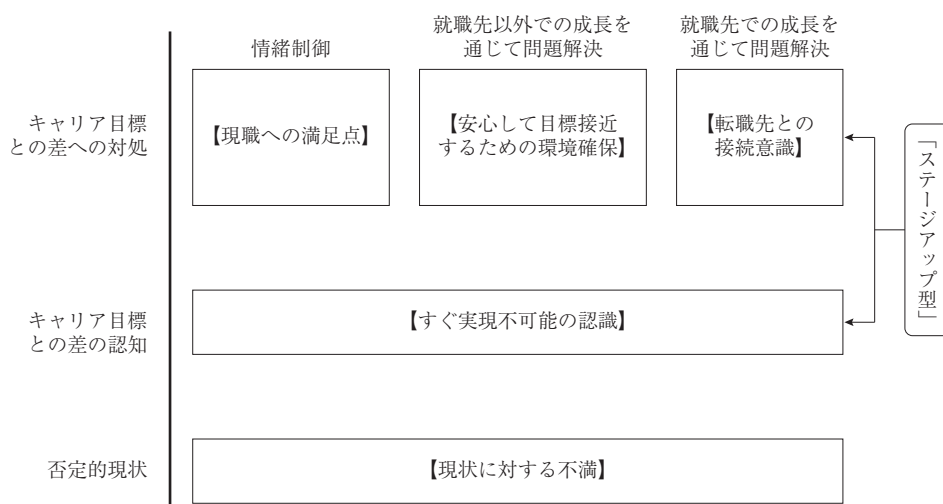


Figure 5 すぐに希望会社や仕事に就職しない理由の5タイプの布置

「ステージアップ型」の特徴から、就職先での仕事とキャリア目標との差への関心が高く、そして就職先での成長を通じてその差への対処をしようとすると考えられる。したがって、

【すぐ実現不可能の認識】と【転職先との接続意識】が「ステージアップ型」の特徴的な理由だと考えられる。また、就職先以外での成長を通じてキャリア目標の達成を目指している者も存在することが分かった。つまり、「ステージアップ型」に該当しない者もいることが示唆された。また、具体的な問題解決はせず、情緒制御のみ行っている、あるいは、現在の否定的な現状に固着している者はキャリア目標が達成できない可能性がある。

さらに、道具性の認知とすぐに希望会社や仕事に就職しない理由との組み合わせにおいて、就職先での仕事が【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】と認知している者に【すぐ実現不可能の認識】、【転職先との接続意識】を持っていた。この結果からも、【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】と、【すぐ実現不可能の認識】、【転職先との接続意識】とともに「ステージアップ型」の特徴であることが示唆された。

以上により、明確なキャリア目標をもっていてその目標に接近しようとする大学生の中には、キャリア目標との差が明確に知覚され、就職先での仕事を通じて転職に有利に働く実務経験や人脈を蓄積して、その差を埋めようとする「ステージアップ型」が存在している。また、就職先での仕事を通して目標接近のための環境を確保し、仕事以外の時間を利用して自己を高めて、その差を埋めようとするタイプも存在している。また、転職しようとするが、準備的行動や低行動だけ取り組んでいる、または現在の否定的な現状に固着している者も存在することが分かった。したがって、「ステージアップ型」が本研究でも再現された。さらに、「ステージアップ型」以外に新たな類型も見いだされた。

最後に、就職先での仕事に対する道具性の認知の【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】、【道具性の実感のなさ】と「多面的な道具性認知」という3群に加えて転職先不明確群を取り上げて、就職満足度及び納得感との関連から、各類型の適応機能を検討した。その結果、【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】は待遇面への納得感がやや低かったが、他の指標では比較的高い値となっていた。ある程度の適応が保たれていたことが示唆された。「多面的な道具性認知」は待遇面への納得感および自律性への納得感がやや低かったが、他の指標では比較的高い値となっていた。ある程度の適応が保たれていたことが示唆された。【道具性の実感のなさ】は就職先への満足度、待遇面への納得感および自律性への納得感で理論的中央値より低く、不適応的な特徴を示していた。ただし、理想の仕事や企業に転職しようとする類型、特に異業種へ転職しようとする類型の適応性については、就職先での仕事に対する評価だけではなく、変りたい会社や仕事に対する評価と合わせて検討することが必要となってくるだろう。次に転職先不明確群は専門性への納得感で【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】より有意に低かった。さらに、就職先への満足度と、専門性への納得感で理論的中央値より低かった。転職しようとするが転職先が不明確で、就職先への満足度や納得感が低かったため、全体的には不適応的だと考えられる。

3. 「探求型」の再現性の検討：分からない理由からの捉え

まず、分からない理由について、見いだされた4つの1次カテゴリーは現在目標設定に関与しているか今後目標設定に関与するかという点、および、情緒的安定性に基づいて4つの類型に分類された (Figure 6)。「探求型」はキャリア目標を持っていないで、就職先で目標や可能性を模索しようとするタイプである。つまり、「探求型」は目標設定に現在の時点に関与しておらず、今後は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状態である。したがって、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】が「探求型」の特徴的な理由だと考えられる。しかし、分類された4つの類型は共通するのは目標を持つとすることで、いずれも目標設定に至るまでには、経験可能な状態であり、互いに関連し合うことが考えられる。そのため、【目標のなさへの注目と不安】、【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】と【他の進路への思案】は「探求型」に該当しないとは言えない可能性が示唆された。総じて、「探求型」が本研究でも再現された。

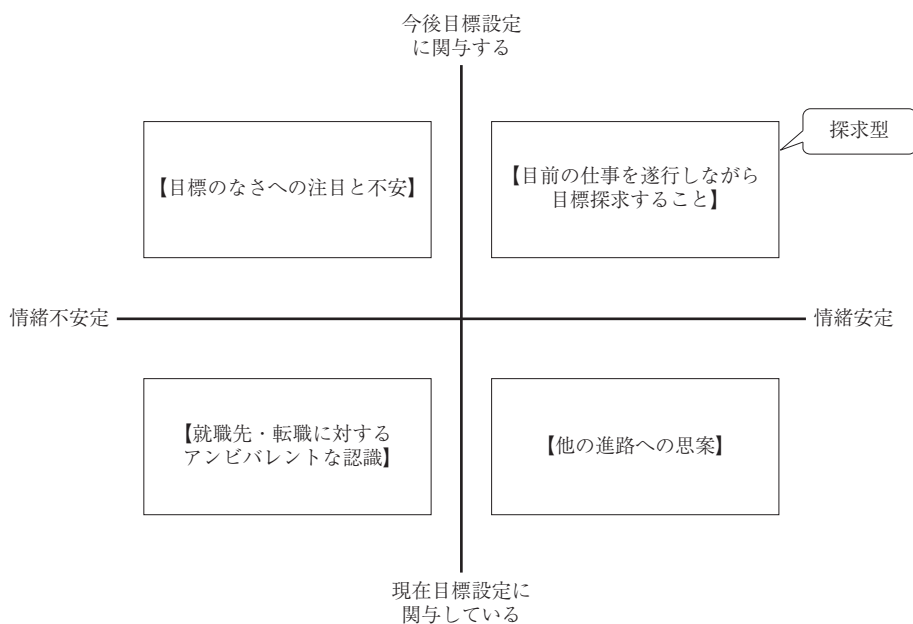


Figure 6 分からない理由の4類型の布置

次に、就職先への満足度・納得感との関連から、各類型の適応機能を検討した。その結果、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】はいずれの指標においても比較的高い値となっていた。適応面では比較的良好な特徴であったことが示唆された。【目標のなさへの注目と不安】と【他の進路への思案】は就職先への満足度で、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】より有意に低かった。また、【目標のなさへの注目と不安】は待遇面への納得感や親の理解への納得感で【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】より有意に

低かった。【目標のなさへの注目と不安】と【他の進路への思案】はいずれの指標でも2群間に有意な差を認めなかった。適応面では【目標のなさへの注目と不安】と【他の進路への思案】は【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】より低かったが、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】に次ぐ高い値であったため、ある程度の適応が保たれていたことが示唆された。【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は就職先への満足度、待遇面への納得感、専門性への納得感と自律性への納得感で他群より有意に低値を示し、そしていずれも理論的中央値より低かった。また、社会貢献への納得感も理論的中央値より低かった。全体的には【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】は不適応的な特徴を示していた。

以上のことから、劉・伊藤(2022)で見られたキャリア形成プロセスの3類型が本研究でも再現された。就職先への満足度・納得感との関連からみると、いずれも適応的な特徴を示していた。ただし、3類型以外にも、ライフキャリアの充実を重視するキャリア形成プロセスが存在し、「達成型」とほぼ同程度の適応的な特徴を示していた。また、目標の仕事や企業は就職先とは異なる領域で、就職先以外での自己成長を通じて、キャリア目標に接近しようとするキャリア形成プロセスも存在し、ある程度の適応的な特徴を示していた。つまり、3類型では網羅しきれないキャリア形成の成功プロセスが存在することが示唆された。さらに、一見大学から社会へのスムーズな移行を遂げている大学生の中にも、さまざまな不安や苦悩を抱える者も存在し、就職先への満足度・納得感との関連からも、不適応的な特徴を示していた。

本研究の意義として、キャリア形成プロセスの多様な経路について新たな知見を得た点が挙げられる。

今後の課題

今回は自由記述法でキャリア形成プロセスをとらえたが、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難しいため、今後はキャリア形成プロセスをとらえる尺度を開発し、量的に検討することが必要であると考えられた。また、同一測度によって就職活動の開始時期から終了時期までキャリア形成していくプロセスを縦断的に検討していく必要がある。また、多様なキャリア形成プロセスの適応機能を評価する指標については、ライフキャリアの要素や変わりたい仕事や会社への評価を組み合わせるのも今後の課題である。

註

- 1) 中国では高等教育の質を高めるために、大学重点化政策が実施されている。今日よく言及されている重点大学は主に2010年代からの「世界一流大学・一流学科(略称は双一流)建設プロ

- ジェクト」の指定校を指し、現在42校が選定されている。重点大学は教育部（日本の文部科学省に相当する機関）あるいは中央部門に所属し、主に、首都、省都など大都市に集中的に立地している。それに対し、地方政府所属の地方大学はそれ以外の地域に分布している。
- 2) 中国では、国が運営して、教育、科学技術、文化、医療などの領域で社会に公共サービスを提供する組織を「事業単位 (Public Service Unit)」という。そこに所属している正規職員は準公務員として扱われている。
 - 3) 本研究では、長く続ける理由の各カテゴリーについては、続ける動機づけの強い積極的な理由から動機づけの弱い消極的な理由へと連続性が想定されている。具体的には、より積極的な理由から【仕事による自己の内的な関わりへの満足】、【仕事による社会・他者との関わりへの満足】、【職場環境への満足】、【安定性への満足】、【曖昧・消極的な理由】と順序づけている。積極的な理由の中でも、仕事の本質から生じる満足を仕事そのものとは関連しない満足よりもより積極的な理由と位置づけている。また、長く続ける理由は複数存在する方が続ける動機づけも強くなると予想されるため、複数の理由を挙げた回答者は、より積極的な理由を回答した群に含めることとした。
 - 4) 「多面的な道具性認知」群には、【特定職種に必要な能力開発・人脈作りのチャンス】と【職種に依存しないスキルの向上】または【心理・生活の安心感】と併存しているパターンしか存在していなかった。
 - 5) 複数の分からない理由を回答している場合の処理について、【目標のなさへの注目と不安】は【就職先・転職に対するアンビバレントな認識】と併存する場合には、【目標のなさへの注目と不安】に振り分けた。【他の進路への思案】は【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】と併存する場合には、【目前の仕事を遂行しながら目標探求すること】に振り分けた。

引用文献

- Cote, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233-252.
- 風間 文明・山下 倫実 (2019). 新規学卒就職者の職場適応の規定因に関する縦断的研究 十文字学園女子大学紀要, 50, 3-17.
- 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
- 松岡 弥玲 (2006). 理想自己の生涯発達—変化の意味と調節過程を捉える— 教育心理学研究, 54, 45-54.
- 森 敏昭・吉田 寿夫 (1990). 心理学のためのデータ解析テクニカルブック 北大路書房
- 麦可思 (MyCOS) 研究院 (2022). 2022年大学生就職力報告 社会科学文献出版社
- 任 玉洁 (2021). 大学生における過剰適応が進路選択に与える影響—日中比較研究— 青年心理学研究, 32, 61-76.
- 佐藤 舞 (2016). 大学生の就職活動および自己効力の縦断的研究 教育心理学研究, 64, 26-40.
- Wanberg, R. C., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- 智聯招聘 (Zhaopin) (2021). 2021年中国大学生就職報告 智聯招聘 Retrieved September 28, 2022, from <https://www.vzoo.com/document/20220509d4975bfff046e3c1ca0a9ac2.html>
- 智聯招聘 (Zhaopin) (2022). 2022年中国大学生就職報告 智聯招聘 Retrieved September 28, 2022,

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

from <https://www.vzkoo.com/document/202205200aa2f20727bc3d22c7329be1.html>

Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career relevant activities. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 117–127.

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学習院大学文学部の伊藤忠弘先生に心より感謝申し上げます。

ENGLISH SUMMARY

An Exploratory Study on the Career Formation Process and Its Adaptive Function among Chinese University Students

LIU Wenjing

This study aimed to examine the career formation process of university students immediately after graduation in terms of their intentions to continue in their first job and corresponding reasons, and verified whether the three types of career formation process observed in previous studies, including achievement, stage-up and exploration, have been replicated and whether these types have been covered by this study. Moreover, the adaptive function of each type has been studied in relation to the evaluation of job search results. A total of 372 Chinese university students were asked to respond to free-response statements regarding their intentions to continue in their first job and their corresponding reasons, as well as 16 items regarding their satisfaction and sense of consent with their places of employment as indicators of adjustment. The results showed that the three types of career formation process observed in previous studies were replicated in this study. With regard to the satisfaction and sense of consent with the place of employment, they all showed adaptive characteristics. In addition to these three types of career formation process, other types that exhibited adaptive characteristics include those that emphasized personal life fulfillment and those that sought to change jobs in different industries so as to achieve their career goals. Furthermore, it was found that even among the university students who have seemingly made a smooth transition from university to the professional life, some students still exhibited maladaptive traits.

Key Words: career formation process, adaptive function, Chinese university students, intention to continue in the first job, classification