

< 研究論文 >

インターンシップの教育効果に関する研究

—プロアクティブ行動に着目して—

松尾 智晶¹・三保 紀裕²・寺田 盛紀³

インターンシップの教育効果について、職業社会への参入後までを視野に入れた研究は少ない。本研究ではこの点に着目し、教育効果の指標として、組織参入への初期適応に関わるプロアクティブ行動に焦点化した検討を行った。インターンシップ経験の有無、インターンシップ申込ルート、形式内容の違いに着目した分析を行った結果、これらによるプロアクティブ行動の違いが示された。更に、インターンシップ経験者であっても、将来の見通しを持ち始める時期が大学3、4年生である遅い者は、時期が早い者に比べてプロアクティブ行動は低く、進路不決断が高いことが明らかとなった。

キーワード: インターンシップ、予期的社会化、プロアクティブ行動、進路不決断

1. はじめに

1.1. 研究の背景

インターンシップとは「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」であり、より高い教育効果が求められている(文部科学省・厚生労働省・経済産業省 2015)。現在、大学生が参加するインターンシップは大学が正課科目として実施するもの、企業や行政が個別に実施するものなど多様化している。しかし、職業社会への参入という点についてみると、その教育効果の検証という点では課題が残される。それは、これまでのインターンシップの性質上、円滑な就職をゴールとして設定されていることがほとんどであるという点である。従来のインターンシップ研究では、大学の正課科目であるインターンシップの受講生が調査対象であり、受講生の満足度や社会人基礎力の伸長をインターンシップ実習の事前事後で評価する場合が多い。そして、それらの目的として就職活動に資することを最終目的とした研究内容が多い(平尾 2011; 亀野 2011 など)。

このように、インターンシップの教育効果については、就職活動との関係では一定の研究の蓄積がある。一方で職業生活への参入後については、組織社会化の観点からの研究が行われている。組織社会化とは、「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」と定義される(高橋 1993)。組織への参入前における社会化については「予期的社会化(高橋 2002)」として研究の蓄積がなされて

いるが、日本で実施されているインターンシップについてはこの範疇に含まれていない。すなわち、就職後の職業生活に対して、インターンシップがどのように効果的に作用しているのかという観点から検討を行っている研究は皆無である。

インターンシップの多様化に加え、職業社会との接続、そして職業社会で活躍できる人材輩出という産業界からの期待などを考慮すると、インターンシップの教育効果について、職業社会への参入、組織への初期適応という観点を視野に入れた検討を行うことには一定の価値がある。以上の点から、本研究ではインターンシップの教育効果について、職業社会への参入後までを視野に入れた検討を行う。具体的には、組織社会化に関する変数を効果の指標とした上で、多様なインターンシップを評価してみることにする。

1.2. プロアクティブ行動とインターンシップ

インターンシップ研究を組織社会化の観点から捉えることは、職業生活への参入後について考慮することに繋がる。また、多様なインターンシップにおけるそれぞれの有効性を、職業生活への参入後という観点から整理する際の理論的な枠組みを提供してくれるものである。組織社会化に関する変数として、本研究ではプロアクティブ行動に着目する。プロアクティブ行動とは「個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような先見的な行動であり、未来志向で変革志向の行動(Grant and Ashford 2008)」である。これは、組織に対する個人の主体的な働きかけに関する行動全般を指し、組織社会化を促進する行動である。プロアクティブ行動については組織社

¹ 京都産業大学 共通教育推進機構、² 京都先端科学大学 経済経営学部、³ 京都先端科学大学 客員研究員

会化研究同様、一定の研究の蓄積がなされているが (Ashford and Black 1996; Bateman and Crant 1993; Grant and Ashford 2008)、日本ではプロアクティブ行動に関する研究の蓄積自体が少なく(尾形 2017)、インターンシップに関する研究はみられない。

プロアクティブ行動には組織の一員となる個人の職務経験の習熟度や立場などによって様々な次元が存在することが指摘されており(Ashford and Black 1996; 尾形 2016など)、その次元によってはインターンシップ経験の中でも観察することができる。上述の通り、日本におけるインターンシップの経験内容は多様であるほか、多くの学生は経験したインターンシップ先にそのまま就職するわけではない。しかし、そこでの経験に汎用性があるとするならば、インターンシップを通じて職務に関するプロアクティブ行動が出来ていることは、職業社会への参入後にも有益であることが想定される。そこで本研究では、プロアクティブ行動の中でもインターンシップに関連があると考えられる『情報探索行動』、『フィードバック探索行動』、『ネットワーク構築行動』に着目する。現在実施されている多様なインターンシップにおいて、学生達がどのようなプロアクティブ行動が出来ているかを見ることにより、就職後の職業生活に対する有益性を探ってみることにする。また、合わせて従来のインターンシップ研究で着目されてきたキャリア意識にも目を向けることにしたい。

2. 目的と手法

2.1. 目的

上述の通り、本研究ではインターンシップの効果について、大学内外でのインターンシップ経験について、プロアクティブ行動、キャリア意識を指標とした調査結果からこれを検証することを目的とする。

2.2. 方法

研究にあたり、調査対象については株式会社マクロミルの Web 調査サービス”Quick Mill”を用いた。調査期間は 2019 年 1 月 6 日から 1 月 17 日であり、有効回答数は内定学生(620)名であった。質問項目及び内容は、表 7 に示すとおりである。

〔測定変数〕 本研究で使用した測定変数は以下に示す通りである。

(1) インターンシップ経験について

大学時代に経験したインターンシップの期間や形式などについて問う項目である。学内での経験のみならず、学外における企業が主催するインターンシップも含む(また、本調査の回答者にはインターンシップ経験が無い者も含まれる)。具体的には、有無、期間、申込ルート、形式(単位付与の有無、有償/無償)、経験回数等に

ついての回答を求めた。

(2) プロアクティブ行動について

現在の職務において、どの程度プロアクティブ行動を取ったかについて問う項目である。具体的な内容については「情報探索行動(仕事・役割・組織)」「フィードバック探索行動」「ネットワーク構築行動」の 5 側面を測定した。

なお、本研究ではインターンシップ経験がない学生については、アルバイトでの経験について回答するように求めた。

(3) 職業基礎力

汎用的能力を測定する項目である。ここでは山本・三保・寺田(2017)で使用されている項目のうち、「仕事マネジメント」「コミュニケーション」の 2 側面を測定した。

(4) キャリア意識

進路意思決定の心理的傾向について問う項目である。ここでは清水・花井(2007)のうち、「不決断」「決定不安」を使用した。

(5) 将来の見通し・将来について考え始めた時期

将来の見通しの有無について問う項目である。将来の見通しの有無に加え、その見通しにむけた行動の有無についても尋ねている。ここでは、溝上(2018)の項目を使用した。また、あわせて将来について考え始めた時期についても尋ねた。

なお、分析には、IBM SPSS-statistic 26 を使用した。

3. 分析と結果

本章では、プロアクティブ行動を評価指標とし、インターンシップ経験と将来の見通しを独立変数として分析した結果について述べる。

3.1. インターンシップ経験者と未経験者による違い

インターンシップ経験の有無を独立変数とした t 検定を行ったところ、「情報探索行動(仕事の進め方)」「情報探索行動(組織文化)」「フィードバック探索行動」において有意差がみられた(表 1)。いずれもインターンシップ経験者の方が高い値であり、インターンシップ実習を経験した内定者(大学生)は、未経験の内定者と比べて、自ら仕事の進め方や企業・組織文化に関する情報探索を行い、自ら上司や先輩に職務成果のフィードバックを求める傾向がみられた。この分析結果からは、インターンシップ経験の有無がプロアクティブ行動に影響を与えることが示された。

表 1. IN経験による違い

	IN 未経験	IN 経験	
分析N	157	449	
情報探索(仕事の進め方)	1.84	2.25	$t(604)=-6.15, p<.001$
情報探索(組織文化)	1.75	2.60	$t(604)=-12.58, p<.001$
ネットワーク構築行動	2.32	2.40	
フィードバック探索行動	2.43	2.65	$t(604)=-2.95, p<.001$
決定不安	2.31	2.43	
不決断	2.09	2.10	

3.2. インターンシップ申込方法による違い

インターンシップ申込方法を独立変数とした一元配置分散分析を行った(表 2)。分析の結果、情報探索行動(組織文化)についてのみ有意差がみられた。多重比較の結果、「大学経由」「就職サイト」間に有意な得点差が確認された。インターンシップは、大学が正課科目のインターンシップや正課外活動としてキャリアセンターが紹介するなど大学を経由して申し込むもの、インターンシップを実施する企業に直接申し込むもの、就職活動情報サイトが申込窓口となりそこを経由するものがある。一般的には、学生自身が所属する組織である大学経由で申し込むよりも、外部組織である企業や就職サイトを経由して申し込むほうが、より高い主体的な働きかけが必要であると考えられる。この分析結果からは、その仮説の妥当性が示され、インターンシップの申し込みが大学経由か就職サイト経由であるかによってプロアクティブ行動に違いがみられることが示された。

表 2. IN申込方法による違い(IN経験者のみ)

	大学 経由	就職 サイト	会社に 直接申込	
分析N	98	268	69	
情報探索(仕事の進め方)	2.19	2.22	2.38	
情報探索(組織文化)	2.43	2.65	2.65	$F(2, 432)=3.57(p<.05)$
ネットワーク構築行動	2.46	2.33	2.51	
フィードバック探索行動	2.75	2.57	2.79	
決定不安	2.51	2.46	2.21	
不決断	2.06	2.14	1.95	

3.3. インターンシップ形式内容による違い

インターンシップ形式(単位の有無、有償/無償)を独立変数とした一元配置分散分析を行ったところ、「情報探索行動(仕事の進め方)」「ネットワーク構築行動」「フィードバック探索行動」において有意差がみられた(表 3)。多重比較の結果、いずれも「単位なし/無償」「単位なし/有償」間において有意であった。大学が実施するインターンシップには、正課科目すなわち単位が付与されるものと、キャリアセンターなどが紹介窓口となり単位が付与されないものがある。また企業が主催するインターンシップには有償のものや無償のものがある。少数ではあるが、大学の正課科目インターンシップでも有償であるケースや、企業が主催するインターンシップに単位を付与するケースもみられる。この分析結果からは、単位の有無ではなく、有償無償であることがプロアクティブ行動に影響を与えることが示された。

表 3. IN形式による違い(IN経験者のみ)

	単位あり /無償	単位あり /有償	単位なし /無償	単位なし /有償	
分析N	57	17	328	47	
情報探索(仕事の進め方)	2.23	2.45	2.19	2.54	$F(3, 445)=3.79(p<.05)$
情報探索(組織文化)	2.42	2.64	2.61	2.71	
ネットワーク構築行動	2.44	2.75	2.32	2.73	$F(3, 445)=5.39(p<.001)$
フィードバック探索行動	2.82	2.88	2.56	2.99	$F(3, 445)=5.29(p<.001)$
決定不安	2.61	2.38	2.41	2.38	
不決断	2.12	2.14	2.09	2.15	

3.4. 将来の見通しの有無による違い

将来の見通しの有無を独立変数としたt検定を行い、分析の結果、全ての項目において有意差がみられた。「情報探索行動(仕事の進め方)」「情報探索行動(組織文化)」「ネットワーク構築行動」「フィードバック探索行動」では、見通しを持っている群の方が高い値を示していた。「決定不安」「不決断」では、見通しを持っている群の方が低い値であった(表 4)。この分析結果からは、将来の見通しの有無がプロアクティブ行動及びキャリア意識に影響を与えることが示された。

表 4. 将来の見通しの有無による違い(IN経験者のみ)

	見通し あり	見通し なし	
分析N	327	122	
情報探索(仕事の進め方)	2.33	2.01	$t(447)=4.43, p<.001$
情報探索(組織文化)	2.66	2.43	$t(447)=3.02, p<.001$
ネットワーク構築行動	2.49	2.15	$t(447)=4.12, p<.001$
フィードバック探索行動	2.74	2.41	$t(447)=3.83, p<.001$
決定不安	2.30	2.79	$t(447)=-5.29, p<.001$
不決断	1.94	2.52	$t(447)=-6.30, p<.001$

3.5. 将来の見通しに対する実行度による違い

将来の見通しの有無による違いを踏まえ、見通しを持っている学生のみを対象とした追加分析を行った。追加分析は、将来の見通しに関する実行度を独立変数とした一元配置分散分析である。結果、「情報探索行動(仕事の進め方)」「ネットワーク構築行動」「決定不安」「不決断」において有意差がみられた(表 5)。多重比較結果から、「情報探索行動(仕事の進め方)」では「理解実行」が他の群よりも得点が高かった。「ネットワーク構築行動」では、「理解実行」が「理解不実行」よりも有意に値が高かった。そして、「決定不安」「不決断」では、「理解実行」が他の群よりも得点が低かった。このことから、自らのキャリアについて将来の見通しをもち実現に向けて何をすべきか理解しそれを実行している者は、何をすべきか理解していない者や理解していても実行していない者と比べて自ら情報探索行動(仕事の進め方)やネットワーク構築行動を行い、進路決定不安や進路不決断の意識が低いといえる。

この分析結果からは、将来の見通しに対する実行度がプロアクティブ行動及びキャリア意識に影響を与える

ことが示された。

表5. 見通しの実行度による違い (IN経験者・将来の見通しを持つ者のみ)

	理解 実行	理解 不実行	不理解	
分析N	113	154	60	
情報探索(仕事の進め方)	2.48	2.27	2.21	$F(2, 324)=4.19(p<.05)$
情報探索(組織文化)	2.74	2.58	2.70	
ネットワーク構築行動	2.64	2.38	2.46	$F(2, 324)=3.96(p<.05)$
フィードバック探索行動	2.80	2.69	2.76	
決定不安	2.09	2.40	2.45	$F(2, 324)=5.41(p<.05)$
不決断	1.68	2.07	2.11	$F(2, 324)=9.18(p<.001)$

3.6. 将来の見通しを考え始めた時期による違い

インターンシップ経験者のみを対象とし、将来について考え始めた時期を独立変数とした一元配置分散分析を行った。結果、将来について考え始めた時期の違いによって「情報探索行動(仕事の進め方)」「ネットワーク構築行動」「不決断」において有意差がみられた(表 6)。多重比較についてみると、「情報探索行動(仕事の進め方)」「ネットワーク構築行動」では「高校生の頃」が「大学3、4年」よりも得点が高かった。「不決断」では、「中学生の頃」の得点が「大学3、4年」よりも低かった。このことから、自らのキャリアについて将来の見通しを考え始めた時期が「高校生の頃」の者は、「大学3、4年」の者と比べて自ら情報探索行動(仕事の進め方)やネットワーク構築行動を行い、自らのキャリアについて将来の見通しを考え始めた時期が「中学生の頃」の者は、「大学3、4年」の者と比べて進路不決断の意識が低いといえる。

この分析結果からは、将来の見通しの時期がプロアクティブ行動及びキャリア意識に影響を与えることが示された。

表6. 将来について考え始めた時期による違い (IN経験者のみ)

	中学生 以前	高校生 の頃	大学 1,2年	大学 3,4年	
分析N	38	88	95	214	
情報探索(仕事の進め方)	2.30	2.44	2.38	2.11	$F(3, 431)=6.11(p<.001)$
情報探索(組織文化)	2.61	2.64	2.67	2.56	
ネットワーク構築行動	2.48	2.55	2.53	2.28	$F(3, 431)=3.75(p<.05)$
フィードバック探索行動	2.78	2.76	2.77	2.57	
決定不安	2.30	2.48	2.37	2.45	
不決断	1.77	1.98	2.08	2.17	$F(3, 431)=2.70(p<.05)$

表7. 質問項目及び内容一覧表

項目	質問内容
基礎情報	年齢
	性別
アルバイト経験	アルバイト経験の有無
	アルバイト経験の期間
	アルバイト経験の期間 (半年以上)
	アルバイトの経験回数
インターンシップ経験 (*)	インターンシップ経験の有無
	インターンシップ経験の期間
	インターンシップ経験の期間 (半年以上)
	インターンシップの申込ルート

大学生生活と将来の見通し (*)	インターンシップの形式
	インターンシップ先と就職先の一致
	大学生生活の中で、最も重点を置いていたこと
	自分の将来の見通しの有無
	見通しの内容 (自由記述)
	見通しの実現のためにすべきことの理解と実行
	将来の仕事や人生について、いつ頃から考え始めたか
インターンシップで経験した内容	大学の学部や学科が就職や未来に対して希望を与えてくれたか
	会社説明会
	店頭・オフィスでの簡単な作業
	会社見学
	アルバイト・パートと同じような内容の仕事
	マナー講座
	社員と同じ内容の仕事
	経営者・会社の首脳陣による講義
	問題解決型の課題提示
	自分の専門分野と関連する就業内容
スキル多様性・職務自由度	仕事を進めるにあたってはさまざまなスキルを必要とする
	仕事の進め方について、自分自身で決定できる部分が多い
	仕事を終わらせるためにはさまざまな異なるスキルを使わなければならない
	仕事を進めていくにあたっては、独立性と自由度が高い
	仕事では複雑かつレベルの高いスキルが求められる
	仕事を進めるにあたって、自分自身の主体性を発揮したり自分で判断できる機会が多い
	仕事では数多くのスキルが求められる
キャリア意識(*)	職業決定のことを考えると、不安を感じる
	自分が、職業として、どのようなことをやりたいのかわからない
	就職先を決めることのむずかしさを考えると不安になる
	自分の興味や関心がよくわからないので、将来の職業が決まらない
	将来、職業を決めることがうまくいくかどうか不安である
	自分が何に向いているのかわからないので、職業を決められない
	将来の職業を決めることに対して不安がある
	自分の能力や適性がよくわからないので、将来の職業が決まらない
	将来の職業のことを考えると気が滅入ってくる
	どのようにして職業を決めればよいか漠然としていてわからない
大学内外での諸活動への取り組み	サークル活動
	部活動
	アルバイト
	大学の講義
	ゼミ
	ボランティア活動
プロアクティブ行動: 情報探索行動 (*)	学会・研究会活動
	自分の担当業務の進め方
	所属部署全般の仕事内容
	会社として大切にしている考え方・理念
	自分の担当業務における具体的な仕事内容
	所属部署における仕事のルール・進め方
会社の商品・サービス	

	自分の担当業務で必要になる商品知識・専門知識
	所属部署の仕事と他部署の仕事との関係
	会社の歴史・沿革
	自分の担当業務に必要な機材・備品の使い方
	所属部署の仕事が会社の中で果たしている役割
	会社の構造（構成する部署・支店など）
	自分の担当業務が抱えている課題
	所属部署の目標
	会社特有の専門用語・専門知識
	自分の担当業務における仕事の優先順位
	所属部署の中で自分の仕事を持つ役割
	会社の目標
プロアクティブ行動：ネットワーク構築・フィードバック探索行動（*）	他部署の人達との繋がりを大切にする
	仕事の進め方に間違いがないか上司や先輩に確認する
	社内の人間関係を広げる
	担当業務について、上司や先輩にフィードバックを求める
	様々な情報を得られる様に社内のネットワークを作る
	仕事について、上司や先輩からアドバイスを貰う
	先輩や上司と積極的にコミュニケーションを取る
	自分の仕事の成果について上司や先輩からの評価を求める
職業基礎力（*）	成果の実現のためになすべきことを的確に把握できる
	お客がマニュアルにないことを求めたとき上司の指示を仰ぎ対応できる
	課題解決のために計画を立てられる
	お客に失礼にならない接し方を知っている
	困難なことから逃げずに取り組み続けることができる
	丁寧語を使い自国語で会話ができる
	複数のことがらを組み合わせて、新しいものを作り出すことができる
	自分の役割を理解して、行動することができる
	自分がやるべきことに自発的に取り組むことができる
	他人のよい意見も受け入れることができる
	事例やデータで、相手に分かりやすく伝えることができる
	確認や質問をしながら、相手の意見を正確に理解することができる
	目標達成のために周りの人に働きかけることができる
	定型的な文書だけでなく、不定型の文書もつくることができる
職業観	働く時間が短いこと
	失業の心配がないこと
	健康をそこなう心配がないこと
	高い収入が得られること
	仲間と楽しく働けること
	責任者として、さいはいが振るえること
	独立して、人に気兼ねなくやれること
	専門知識や特技が生かせること
	他のひとからよい評価を受ける（よく思われる）こと

顧客のためになること
むずかしい課題に挑戦できること
新たなものやサービスを作り出せること
自分が仕事に没頭できること
会社の存続・発展のために尽くすこと

注：（*）は本研究で使用した項目

4. 考察と今後の課題

4.1. 考察

本稿は、多様化したインターンシップを背景として、インターンシップの教育効果に関する従来の研究において、職業社会への参入を視野に入れたものが少ないことに問題意識をもち、卒業後の職業社会への参入に寄与するプロアクティブ行動及びキャリア意識による分析を試みた。結果、インターンシップ経験については、経験の有無、実践内容の違いによるプロアクティブ行動の違いが示されたが、進路不決断には違いがみられなかった。このことからインターンシップ経験が組織に対する学生の主体的な働きかけ行動を促すいっぽうで、キャリア意識には影響を与えない可能性が示唆された。

さらに、インターンシップ経験者であっても、将来の見通しの有無や見通しを実現するために行動しているか否かによって、プロアクティブ行動及び進路に対する意識に異なる影響を与えることが示された。将来の見通しに関して、それを持ち始める時期が「大学 3、4 年生」の群は、それより以前に将来の見通しを持ち始める群に比べてプロアクティブ行動は弱く、進路不決断意識が高かった。このことは、大学生が将来の見通し、すなわち自分のキャリアについて考え始める適切な時期の重要性を示唆するものである。具体的にいえば、就職活動時期になってようやく将来の見通しを持ち始める者は、卒業後の職業社会への参入に寄与するプロアクティブ行動が十分に行えない可能性がある。自分のキャリアに関する将来の見通しを早い段階からもち、そのために行動することが円滑な組織社会化や職場適応につながるという結果は、大学におけるインターンシップを1、2年生から行うことの妥当性を示すものであるといえよう。本研究の結果は、大学におけるキャリア教育としてのインターンシップが卒業後の職業生活にもたらす効果を示すとともに、インターンシップの実施方法や制度設計に対して有益な示唆をもたらすものであった。

4.2. 今後の課題

今後の課題としては、今回検証しなかった「インターンシップ期間の長短」「インターンシップで経験した実習内容」「アルバイト経験」や「大学生活の中で最も重点を置いていたこと」等を含め、より包括的なデータの分析による研究の継続が望ましい。さらに、研究対象として

低学年対象のインターンシップや大学の学部専門課程での学びと関連のあるインターンシップも視野に入れることが重要である。このように、大学におけるインターンシップの教育効果を包括的にとらえ、検討を重ねていくことを具体的な課題として進めていきたい。

注

1) 本論文は日本キャリア教育学会第42回研究大会(2020年10月10日、筑波大学)における松尾・三保・寺田の発表を元に加筆したものである。

2) 本研究は、科学研究費助成事業基盤研究(C)課題番号19K02716の助成を受けている。

参考文献

- Ashford, B. E., & Black, L. S. (1996) Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81: pp.199-214.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993) The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14: pp.103-118
- Grant, A. D., & Ashford, S. J. (2008) The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28: pp.3-34.
- 平尾元彦 (2011) インターンシップの就職活動への影響 : 山口大学 2010 年度 4 年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察. 山口大学大学教育機構「大学教育」8 : pp.29-36
- 亀野淳 (2011) インターンシップ参加学生の事後満足度と企業の学生評価との関連性に関する研究 : 北海道大学の事例をもとに. インターンシップ研究年報 14:pp.1-8
- 溝上慎一 (2018) 大学生白書 2018—いまの大学教育では学生を変えられない—. 東信堂, 東京:
- 文部科学省・経済産業省・厚生労働省(2015) インターンシップの推進に当たっての基本的考え方. https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/ddetai/_icsFiles/afieldfile/2015/12/15/1365292_01.pdf (参照 2020.8.24)
- 尾形真実哉 (2016) 若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証研究. 経営行動科学 29(2・3): pp.77-102.
- 尾形真実哉 (2017) 人材開発研究大全初版. 中原淳編 東京大学出版社, 東京
- 清水和秋, 花井洋子 (2007) キャリア意思決定尺度の開発—その 1: 大学生を対象とした探索的因子分析からの尺度構成—. 関西大学社会学部紀要 38(3): pp.97-118.
- 高橋弘司 (1993) 組織社会化研究をめぐる諸問題. 経営行動科学 8(1): pp.1-22.

高橋弘司 (2002) キャリア発達の心理学. 宗方比佐子・渡辺直登編著 川島書店, 東京:

山本理恵, 三保紀裕, 寺田盛紀 (2017) 大学生の就労経験と職業観、職業基礎力の関連—日本、アメリカ、韓国、ドイツの国際比較—. 京都学園大学経済経営学部論集 4: pp.45-65.

Research on the educational effect of internship

Chiaki MATSUO¹, Norihiro MIHO², Moriki TERADA³,

This study targeted internships inside and outside the university, attempted to analyze the educational effects of internships using proactive behavior that contributes to the initial adaptation of the organization as an evaluation index. As a result of the analysis, differences in proactive behavior were found depending on whether or not they had internship experience, the internship application route, and the content of the internship. It was revealed that even among those who have experienced internships, the group who started to have a future outlook later had weaker proactive behavior and more undecided course than the group who had an early prospect.

KEYWORDS: Internship, Anticipatory socialization, Proactive behavior, Sense of indecision

2021 年 2 月 17 日受理

1 Center for General Education, Kyoto Sangyo University

2 Faculty of Economics and Business Administration, Kyoto University of Advanced Science

3 Visiting researcher, Kyoto University of Advanced Science