

2020年2月22日

第3回応用心理測定研究会

インターンシップの 予期的社会化に係る効果 —追跡調査結果に基づく検討—

1

三保紀裕（京都先端科学大学）

CONTENTS

1. 本研究の概略
2. 前年度調査結果の要点
3. 今年度調査の分析・結果
4. 総合考察

✓ 本研究は前年度からの継続課題です

本研究の概略

3

RESEARCH QUESTION



インターンシッププログラム



職業生活への参入後

インターンシップの有効性を理解したい

4

調査・研究の観点

大学（職業生活への参入前）

多様なインターンシップ
（1日・短期・長期など）

※ 予期的社会化としてどう機能？

入社後（職業生活への参入後）

入社後の初期適応
（組織内社会化）

※ IN経験がどう影響する？

追跡調査による検討

本報告の主眼

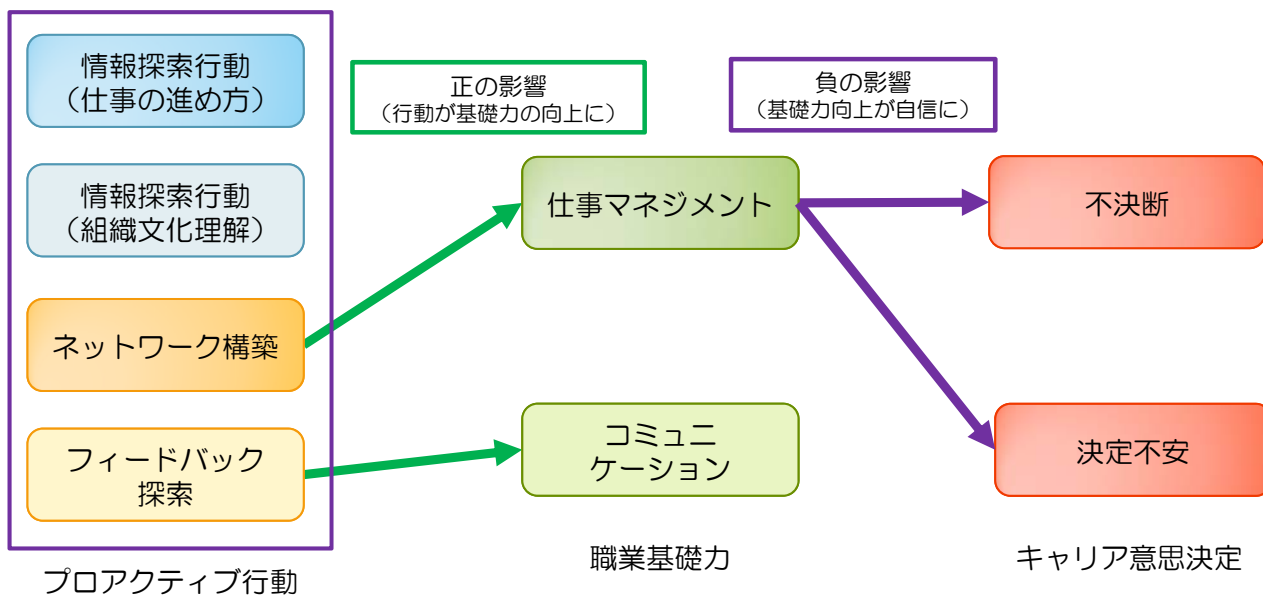
5

前年度調査 結果の要点

6

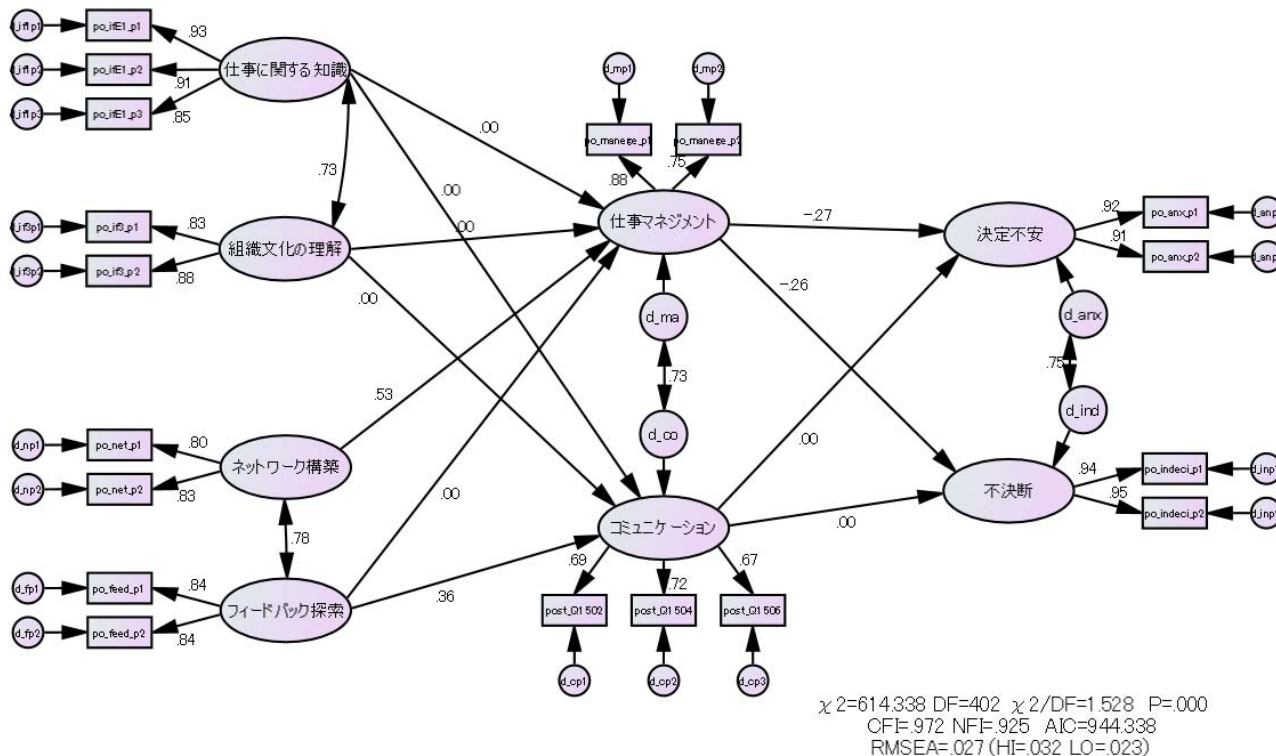
プロアクティブ行動の影響

(IN経験学生(1日~1週間未満))



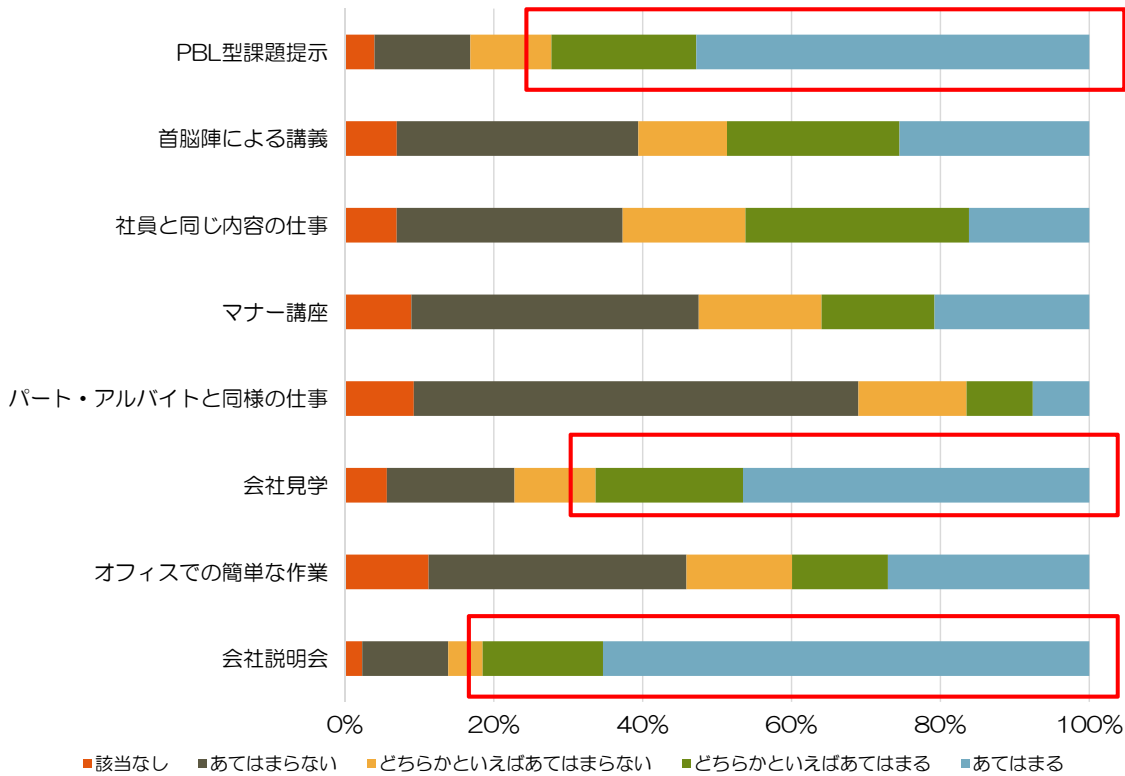
- 職業基礎力を介してキャリア意思決定へ
 - 情報探索行動は関連なし

7



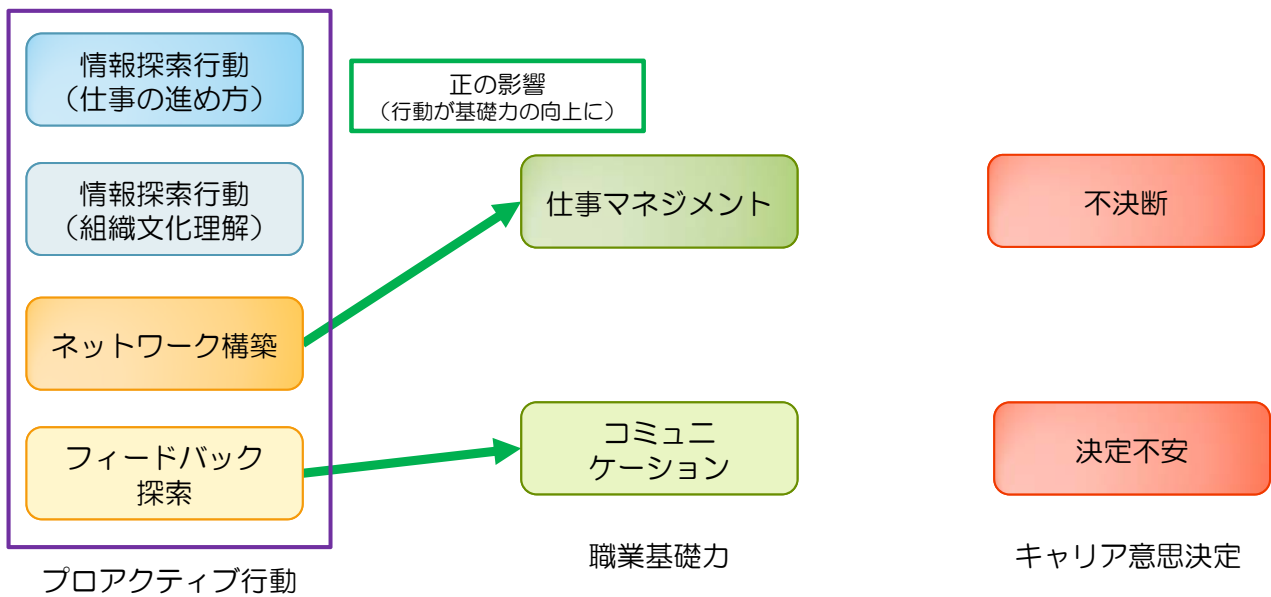
8

実習内容（1日～1週間未満）

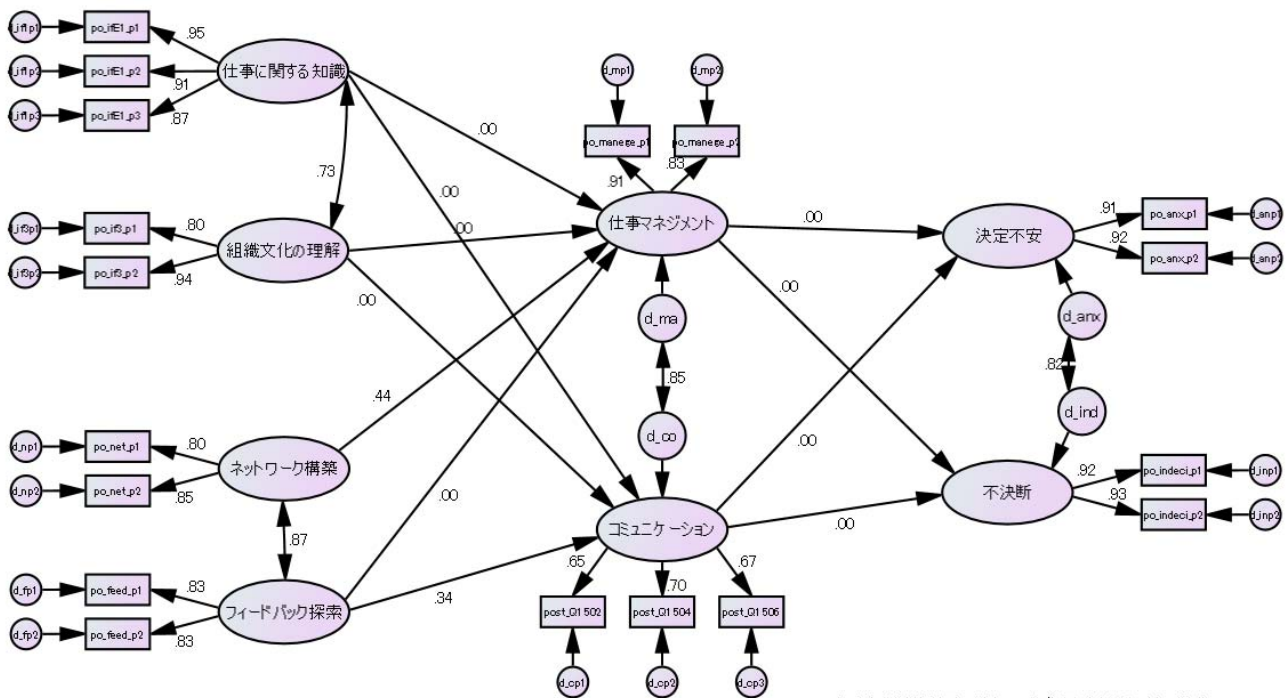


プロアクティブ行動の影響

(IN経験学生（1週間～1か月未満）)

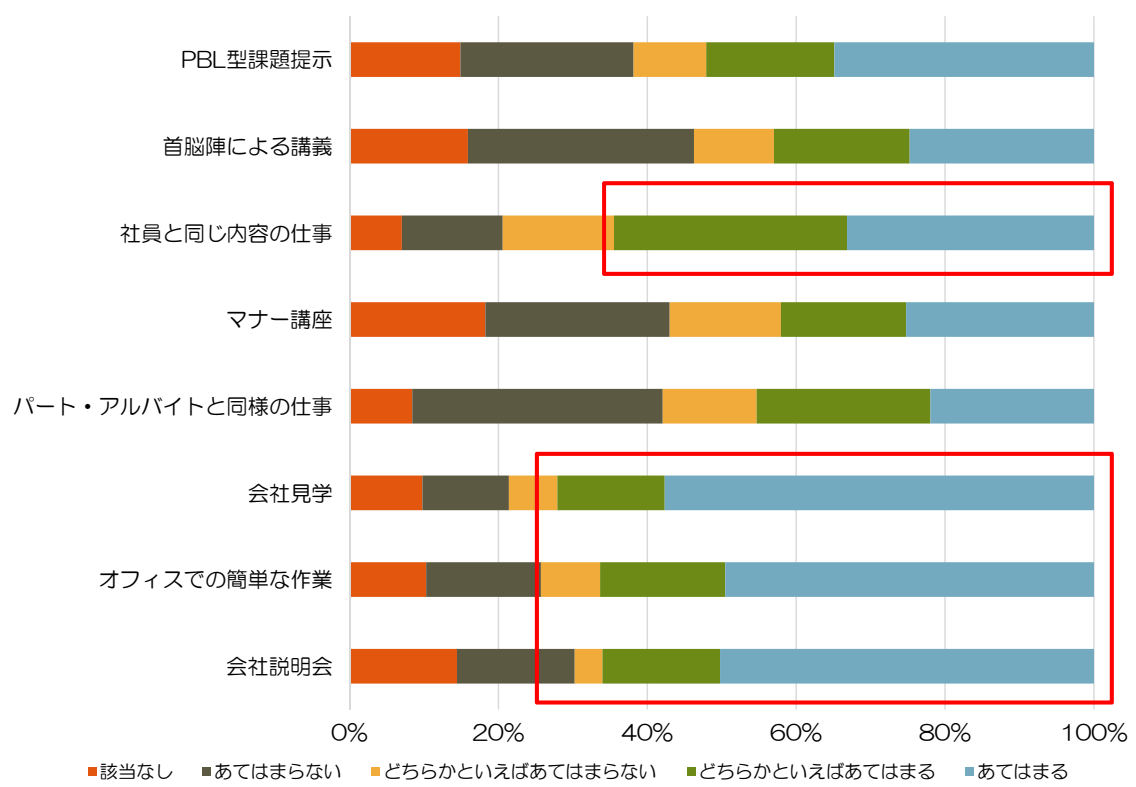


- 職業基礎力への影響のみ
 - 情報探索行動は関連なし



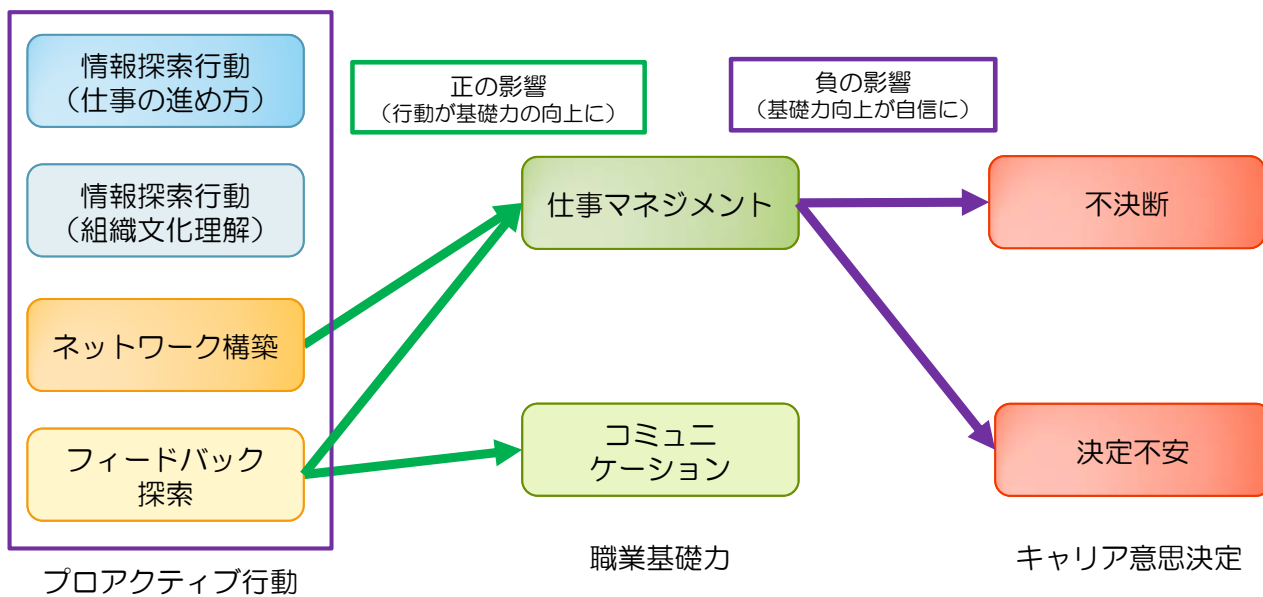
$\chi^2=614.338$ DF=402 $\chi^2/DF=1.528$ P=.000
 CFI=.972 NFI=.925 AIC=944.338
 RMSEA=.027 (HI=.032 LO=.023)

実習内容 (1週間~1か月未満)



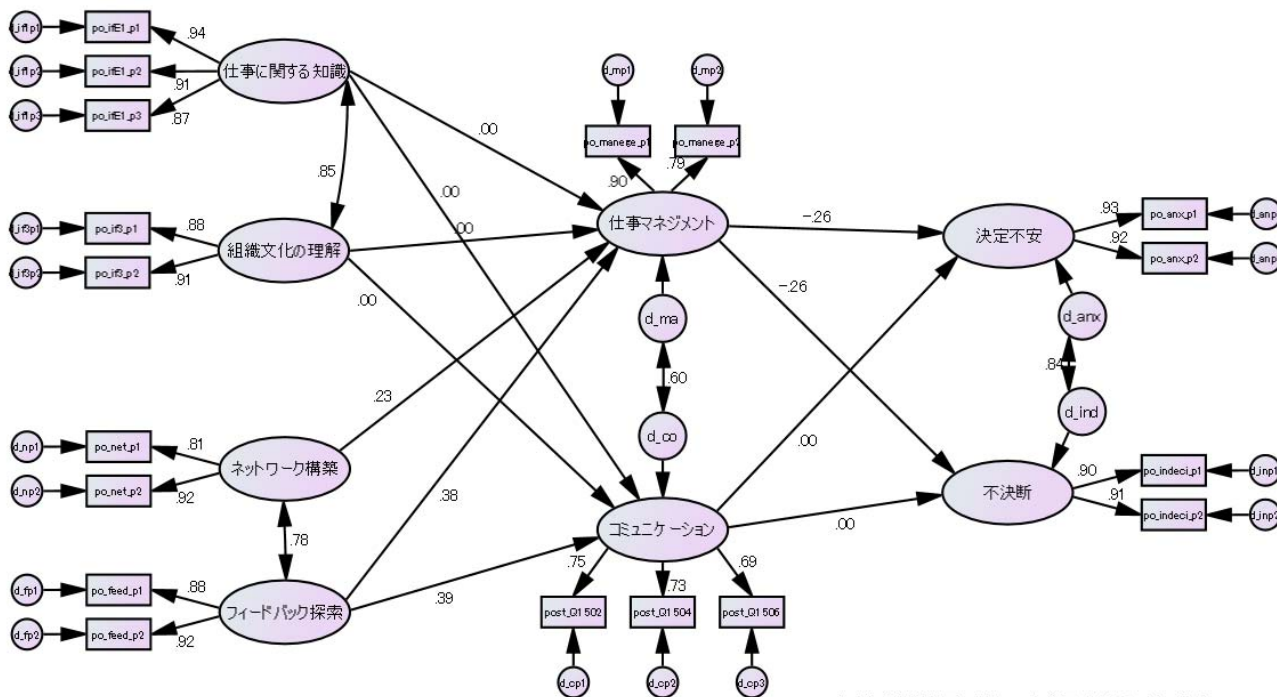
プロアクティブ行動の影響

(IN経験学生 (1か月以上))



- 職業基礎力を介してキャリア意思決定へ
 - 情報探索行動は関連なし

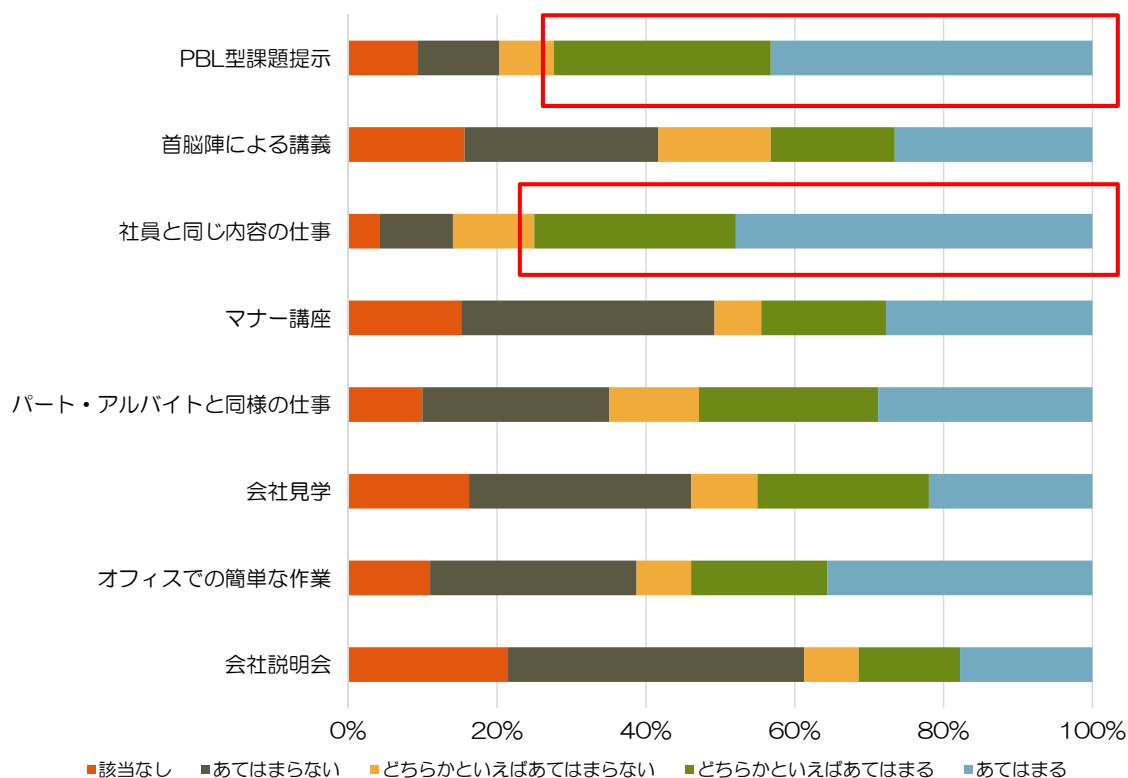
13



$\chi^2=614.338$ DF=402 $\chi^2/DF=1.528$ P=.000
CFI=.972 NFI=.925 AIC=944.338
RMSEA=.027 (HI=.032 LO=.023)

14

実習内容（1か月以上）



15

要点まとめ

○IN経験における自発的行動が重要

- ネットワーク構築
- フィードバック探索

職業基礎力の
修得に寄与

○実習内容の多くは一般的な職務

- 長期化に伴い社員同様の仕事に
- プロジェクト型は少ない

インターンシップの定義を
考えれば、ある意味当然の結果

16

今年度調査 の分析結果

17

調査の枠組み

- 3waveの縦断調査
 - 1回目：内定時点
 - 2回目：入社直後（4～5月）
 - 3回目：入社後半年経過（10月～12月）
- 各時点の人数（紐づけされている人数ではない）
 - 1回目：196名（男性101名，女性95名）
 - 2回目：149名（男性76名，女性73名）
 - 3回目：100名（男性55名，女性45名）

18

今回の研究では…

- インターンシップ研究を進展
 1. インターンシップを組織社会化の観点から捉える（縦断研究）
 2. 入社後に対する影響について検討
- これまでのインターンシップ研究
 - 効果指標が就業意識，社会人基礎力，事後満足度など
 - 組織社会化関連の指標を組み込む

19

組織社会化に関わる指標

- 複数の指標が存在
 - 組織社会化（Chao et al., 1994; Haueter et al., 2003）
 - 組織社会化戦術（小川, 2005; 尾形, 2009など）
 - 情報探索行動（Morrison, 1993, 2002など）
- プロアクティブ行動への着目
 - 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 & Ashford, 2008）

個人を主体的な存在として捉えなおした

20

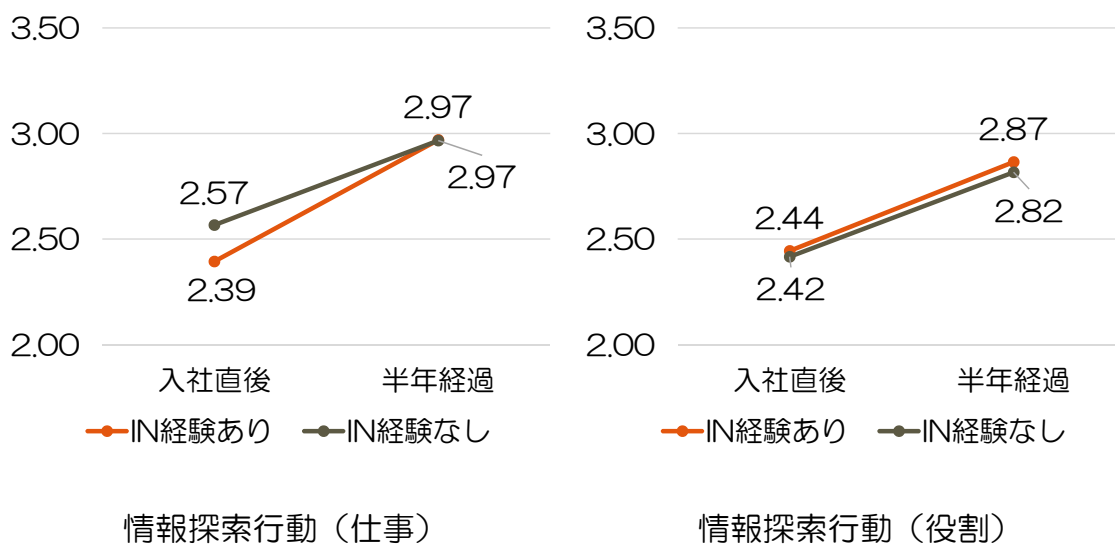
測定変数

○同一変数を追跡して測定

●測定変数

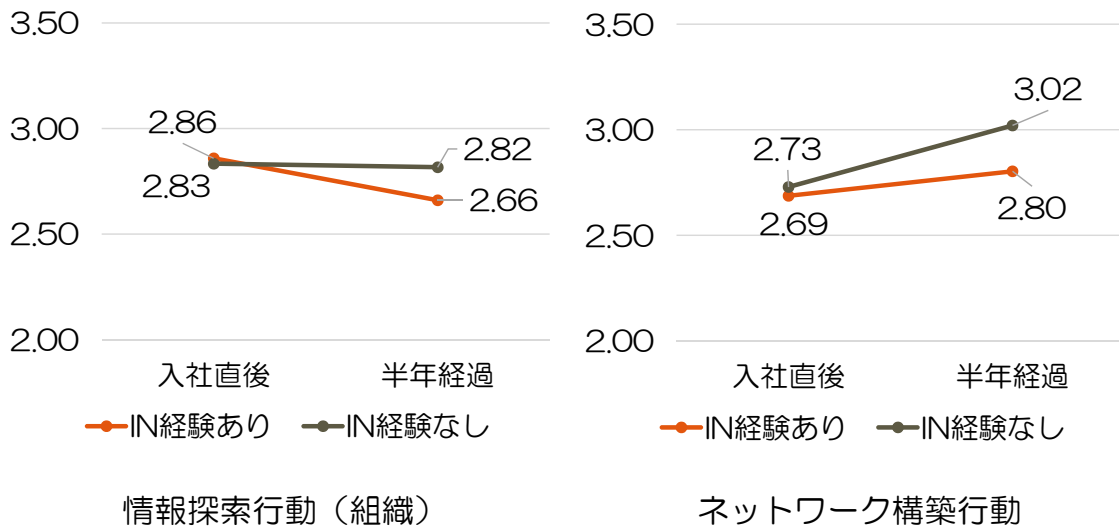
1. インターンシップ経験, 内容, 期間
2. 職業基礎力, 離職意図, 職場コミットメント
3. 職場での学習, 職務自由度, スキル多様性
4. プロアクティブ行動
 - 情報探索 (仕事・役割・組織文化)
 - フィードバック探索
 - ネットワーク構築

入社後の得点変化とIN経験の影響



- 得点は時間経過で上昇
- IN経験による得点の違いはなし

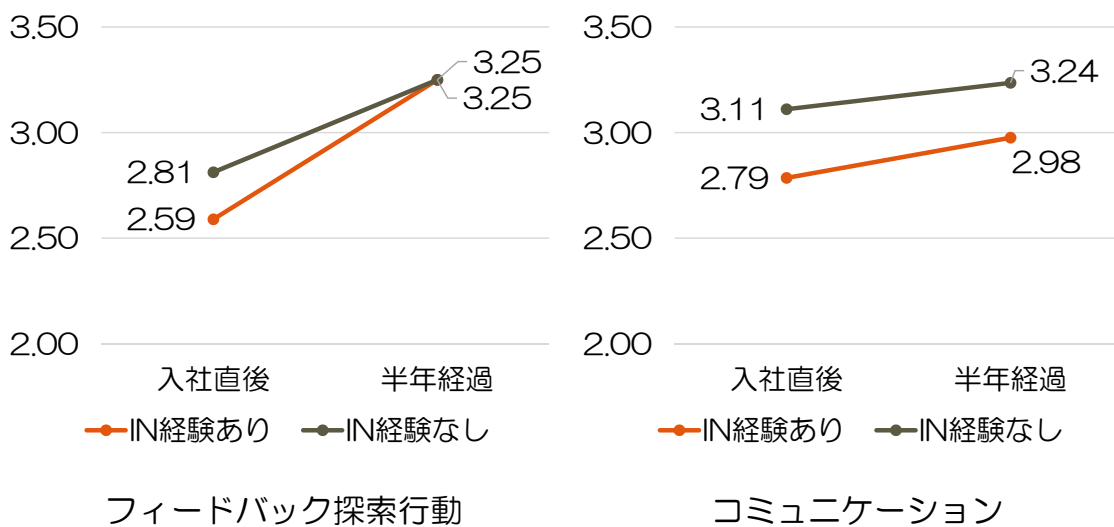
入社後の得点変化とIN経験の影響



- 情報探索行動（組織）は得点変化なし
- ネットワーク構築行動も得点変化なし
- IN経験による得点の違いはなし

23

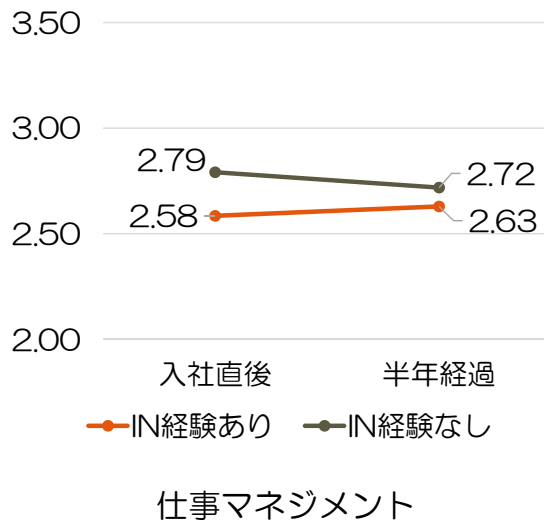
入社後の得点変化とIN経験の影響



- 得点は時間経過で上昇
- IN経験による得点の違いはなし

24

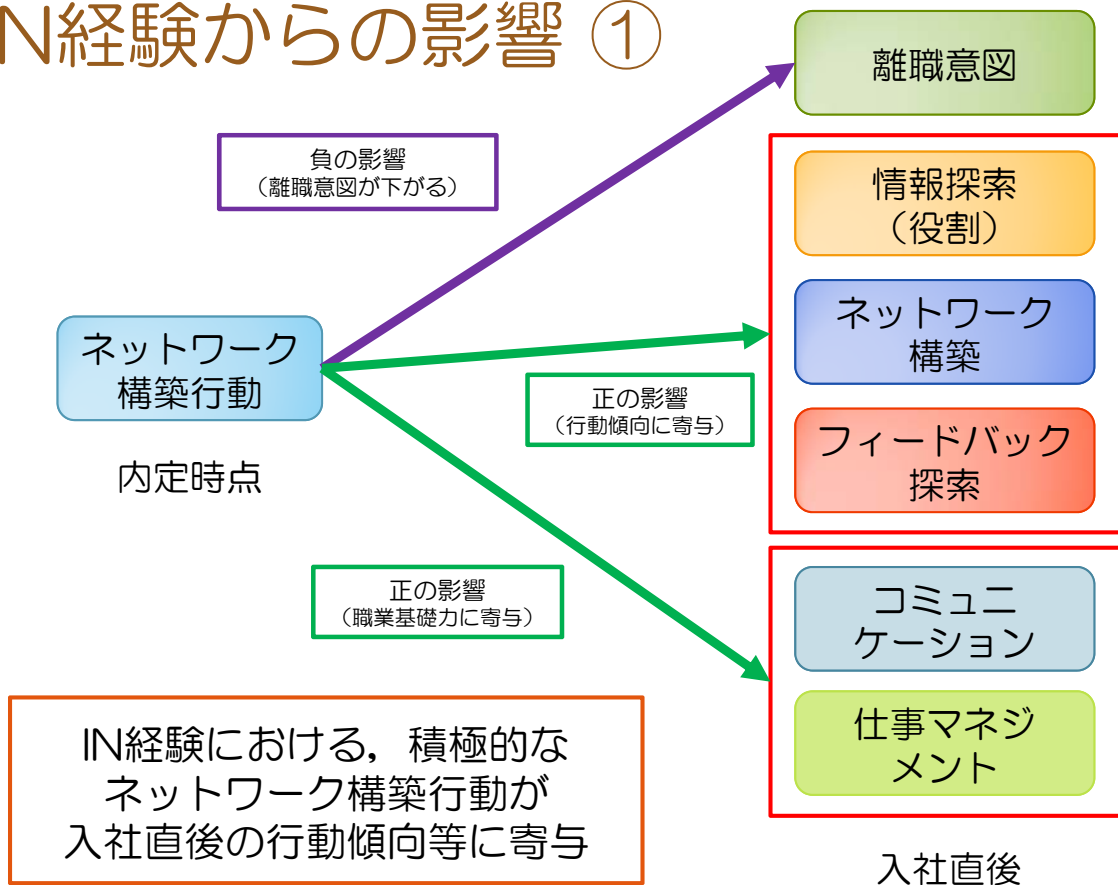
入社後の得点変化とIN経験の影響



○ 得点変化なし

総じてIN経験による明確な差はない

IN経験からの影響 ①



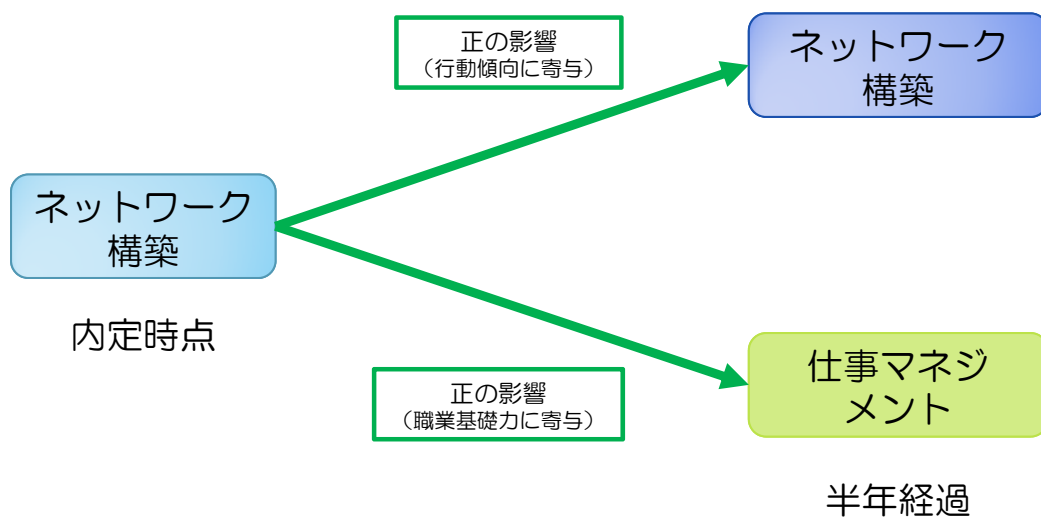
IN経験からの影響

(内定時点 ⇒ 入社直後)

| 内定時点 | | 入社直後 | 標準化推定値 | 有意確率 | 分析N |
|-------------------------|---|-------------------------|--------|-------------|-----|
| | ⇒ | 離職意図 | -0.406 | $\alpha.01$ | 50 |
| | ⇒ | (仕事における) 情報探索行動 (役割) | 0.345 | $\alpha.05$ | 34 |
| (IN中における) ネットワーク構築行動 | ⇒ | (仕事における) ネットワーク構築行動 | 0.503 | $\alpha.01$ | 44 |
| | ⇒ | (仕事における) フィードバック探索行動 | 0.332 | $\alpha.05$ | 44 |
| | ⇒ | 仕事マネジメント力 | 0.319 | $\alpha.05$ | 44 |
| | ⇒ | コミュニケーション力 | 0.381 | $\alpha.05$ | 44 |

27

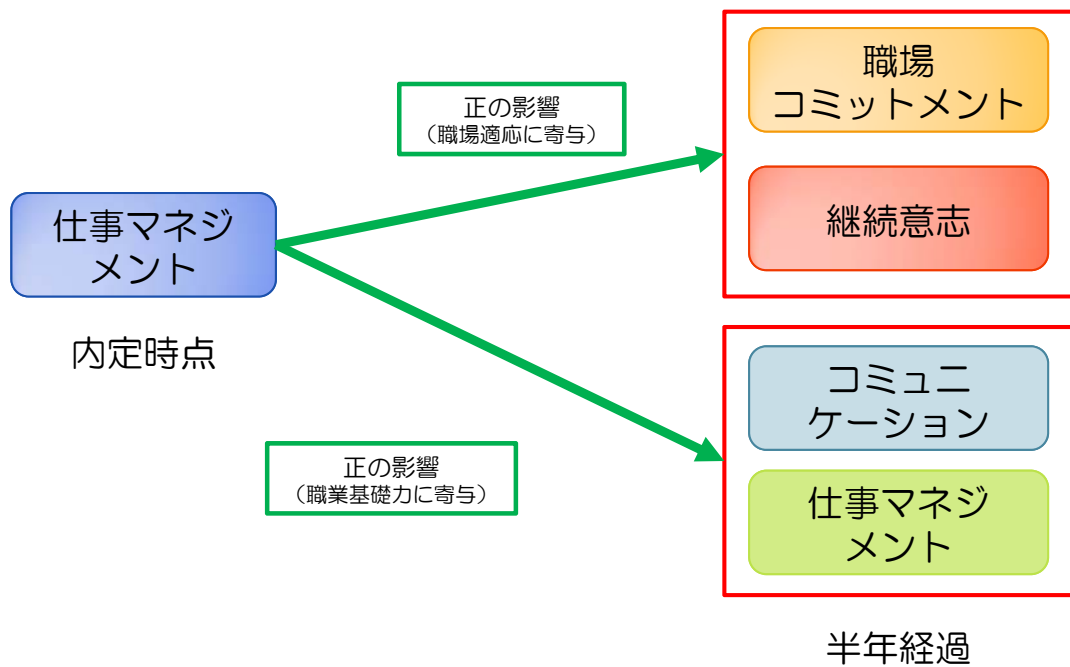
IN経験からの影響 ②



職業生活にネットワーク構築が寄与

28

IN経験からの影響 ③



職業基礎力は職場適応に寄与

IN経験からの影響 (内定時点 ⇒ 半年経過)

| 内定時点 | | 半年経過 | 標準化推定値 | 有意確率 | 分析N |
|-------------------------|---|------------------------|--------|-------------|-----|
| (IN中における) ネットワーク構築行動 | ⇒ | (仕事における) ネットワーク構築行動 | 0.590 | $\alpha.01$ | 24 |
| | ⇒ | 仕事マネジメント力 | 0.436 | $\alpha.05$ | 24 |
| 仕事マネジメント力 | ⇒ | 職場コミットメント | 0.397 | $\alpha.05$ | 33 |
| | ⇒ | 継続意志 | 0.365 | $\alpha.05$ | 33 |
| | ⇒ | 仕事マネジメント力 | 0.377 | $\alpha.05$ | 28 |
| | ⇒ | コミュニケーション力 | 0.503 | $\alpha.01$ | 28 |

総合考察

31

今回の分析結果整理

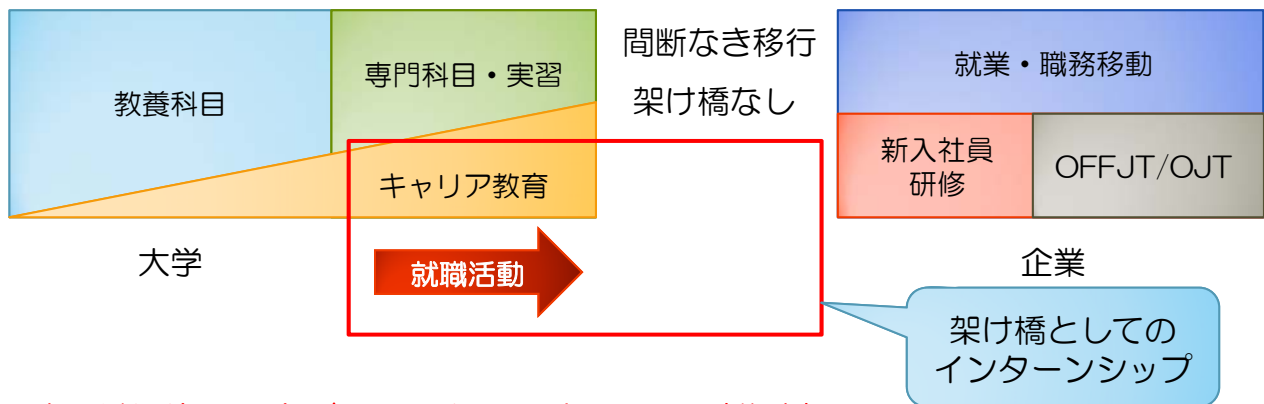
- 職業生活における得点変化
 - 職務の中で、プロアクティブ行動、職業基礎力は上昇傾向に
 - IN経験の有無による違いはなし
- 過去のIN経験が与える影響
 - IN経験におけるネットワーク構築
 - 仕事マネジメント

職場適応・
職業生活に寄与

32

インターンシップの役割

○日本の移行過程 (寺田 (2009), p76, p112を参考に作成)



◆組織移行を繋ぐものとして機能

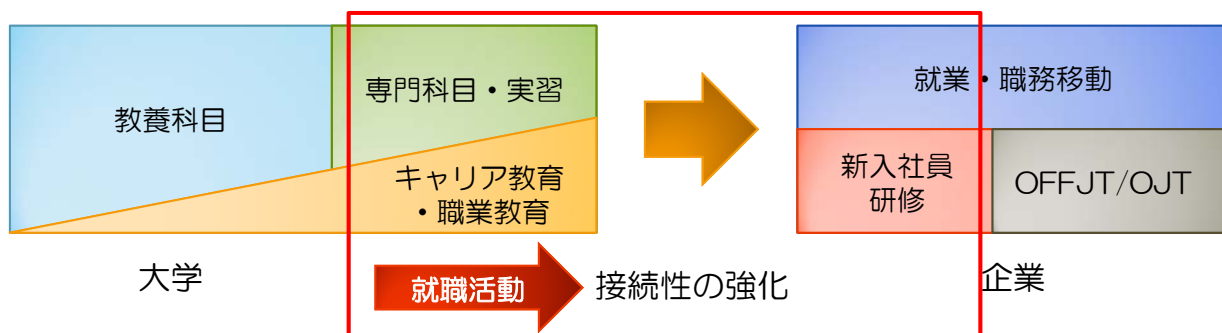
- 学生の主体的行動を意図した設計である必要性
- 学校教育機関における教育内容との接続は弱い

33

Reference :
寺田盛紀 (2009). 日本の職業教育 晃洋書房

これからのインターンシップ?

○移行過程の変化



◆職業教育的要素が強化される?

- 専門科目, 職務内容との接続性がより重視?
- 上記の様なINの効果検証については不十分

34

今後の研究に向けた課題

1. 一般化
 - 更なるデータの蓄積・継続が必要
2. 職場での教育
 - 職場環境・社員教育に関する考慮も必要
3. 職業教育的視点
 - 専門科目との接続が強いINを視座に
 - 実習系科目，一般的INとの違いをより明確に