

論 文

インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動と 入職後の初期適応の関係*

— 内定学生から新入社員に至るまでの縦断研究 —

京都先端科学大学経済経営学部 京都産業大学共通教育機構 京都先端科学大学客員研究員

三保 紀裕

松尾 智晶

寺田 盛紀

Email: miho.norihiro@kuas.ac.jp

要 旨

本稿の目的は、新入社員の初期適応過程にインターンシップ経験がどのような影響を及ぼすかについて検討することである。ここではプロアクティブ行動に着目し、大学4年生から入職後1年目の時点までを追跡調査した。110名を対象とした重回帰分析の結果、インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動のうち、組織文化理解に関する情報探索行動は、入職後の情緒的コミットメント、定着意識にポジティブな影響を及ぼしていることが明らかになった。そして、これにはインターンシップの経験として「就業体験」が含まれていることが重要であることも合わせて示唆された。これらの結果は、円滑な就職がゴールとして設定されていることが多いインターンシップ研究を一步進めるだけでなく、組織社会化研究に対しても予期的社会化という点で有益な示唆を提供するものであった。

キーワード：インターンシップ、プロアクティブ行動、初期適応、縦断調査

1. はじめに

本研究は、新入社員の初期適応過程にインターンシップ経験がどのような影響を及ぼすかについて明らかにすることを目的としたものである。日本のインターンシップはその性質上、

* 本研究は、令和元年度科学研究費補助金・基盤研究C(19K02716)「大学生のインターンシップにおけるプロアクティブ行動と組織社会化に関する縦断研究」の助成を受けて実施されたものである。また、本論文は日本キャリア教育学会第43回研究大会において発表されたものを踏まえ、そこでは十分に議論できていなかった論考を複数追加した上で新たに執筆したものである。

経験した企業と実際に入職する企業が一致しないことが多い。しかし、そこで経験した事柄に汎用性があるとするならば、それらが入職後の職場への初期適応に対してポジティブに影響しうことは十分に考えられる。このような問題意識に基づき、著者らは令和元年度科学研究費補助金・基盤研究 C (19K02716)「大学生のインターンシップにおけるプロアクティブ行動と組織社会化に関する縦断研究 (三保紀裕代表)」を通じて、一連の調査研究を実施してきた。本稿は、先述した汎用性に該当する指標として「プロアクティブ行動」に着目し、インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動が入職後の職場への初期適応に対して及ぼす影響について、2019 年度から 2020 年度にかけての内定者から新入社員へと至る追跡調査の結果に基づく分析を行うものである。

2. 研究の背景

本稿を含む一連の研究の背景については、これまでも三保・松尾・寺田 (2022) などでも論じてきているが、ここで改めて本稿の要点となる部分について述べておくことにする。

2-1. 日本におけるこれまでのインターンシップ研究

日本におけるインターンシップは現在、過渡期にあると言えるのではないだろうか。我が国におけるインターンシップは寺田・松尾・三保 (2021) が指摘するように、欧米諸国で実施されているインターンシップとは目的、期間、労働関係の裏付けなどといった点で相当な違いがある。NACE・Wallace (2020) は、インターンシップと CO-OP (Cooperative Education) の共通性、差異性を整理しているが、長期の教育的にかつ労働関係としても整備されたものとして制度設計されている点に日本との違いをみることができる。このようななか、三保ら (2022) でも述べたとおり、インターンシップについては定義の見直しがなされている。1997 年の「三省合意」を起点としてインターンシップの基本的考え方が政策文書として示され、2014 年、2017 年と改正が行われている。そして 2022 年には採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2021) での議論を経て、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」が示された (文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 2022)。そこでは、「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか (自らがその仕事で通用するかどうか) を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験 (企業の実務を体験すること) を行う活動 (但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる)」と定義されている。これらの背景にあるのは多様なインターンシップの広がりであり、一連の整理・体系化が産学協議会 (2021) の議論によってなされたわけである。

そして、インターンシップ研究については江藤・手島・椿 (2021) による研究動向の整理が行われており、採用者・労働市場の観点での研究の少なさが指摘されている。具体的には、研究対象としているインターンシップの性質が「教育目的主体」「短期」「無償」であり (見

館, 2017)、その効果については就職活動に関わるもの(例えば、高良・金城, 2001; 平尾, 2011)や、基礎力形成に関するものが多く見られる点(真鍋, 2010; 河野, 2011; 矢崎・中村, 2013; 須永・斎藤・柳沢, 2015 など)である。つまり、学校から職業への移行が行われたその先、入職後の初期適応に関する視点が不十分であるということである。特に、学校から職業への移行を追跡的に調査した研究はほとんどみられなかった。

2-2. プロアクティブ行動とインターンシップ

プロアクティブ行動は新規学卒者における職場での初期適応、すなわち組織社会化に関する研究において注目されている概念である(尾形, 2017)。これまでの組織社会化研究において、環境から影響を受ける受動的な存在という前提で考えられてきた個人を、環境に働きかける主体的な存在として捉えなおしたものであり(尾形, 2016)、個人の組織に対する主体的な働きかけに関する行動全般を指すものである。定義としては、Grant & Ashford (2008)の「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」が取り上げられることが多い。これは、職場に適応するために必要な行動を個人が主体的に行うものであると捉えることができ、これらの行動が取れている方が、職場適応に繋がりやすくなるというわけである。そして、これらの行動については複数の側面があることが指摘されている(Ashford & Black, 1996)。

プロアクティブ行動それ自体は職場適応に関わる行動であるが、それらは在学中のインターンシップでも経験しうる行動であることが考えられる。当然、そこで経験できる職務内容には限度がある。しかし、インターンシップを経験した企業と入職後の企業が異なっていたとしても、プロアクティブ行動それ自体に汎用性があるとするならば、インターンシップの効果を江藤ら(2021)のいう採用者・労働市場の観点から捉えることが可能となる。従来、組織社会化研究では職場への初期適応の起点を入職時としており、それ以前における職場への初期適応に関する事柄を「予期的社会化(高橋, 2002)」として位置付けている。予期的社会化に関する研究の蓄積は一定数みられるが、入職前後におけるプロアクティブ行動の汎用性に着目した研究、加えてこれをインターンシップと関連付けた研究はみられない。そのため、インターンシップにおいて一定のプロアクティブ行動が取れていることが入職後の職場適応に対してポジティブな影響を与えていることを示すことができれば、インターンシップの有効性を新たな視点から明らかにすることができる。

2-3. 本研究の目的と仮説

以上の問題意識に基づき、本研究では大学生を対象に、在学中に経験したインターンシップ、特にそこでのプロアクティブ行動が、入職後の職場での初期適応に対してどのような影響を与えるのかについて検討を行うことを目的とする。本研究の問いについて検討するにあたり、ここでは就職内定を得ており、なおかつインターンシップ経験を有する大学4年生を対象に、入職後1年目の時点までを追跡調査する。

プロアクティブ行動については Ashford & Black (1996) などによって示されている複数ある行動のうち、インターンシップに関連があると想定される情報探索行動、フィードバック探索行動、そしてネットワーク構築行動に着目する。情報探索行動の具体的内容については、新入社員の初期適応に関する情報探索行動 (Morrison, 1993) に焦点化した。本研究ではこれらの行動が、大学在学中のインターンシップ経験と入職後の職務、それぞれにおいてどの程度取れているかについて測定する。インターンシップ経験のみならず入職後の職務についても着目する理由は、(1) 実際に入職する企業がインターンシップの経験先と必ずしも一致しないこと、(2) 入職後の企業での初期適応に対する影響として、現在の職務に対する取り組みが少なからず関係するであろうこと、の2点による。また、入職後の企業での取り組みについては上述したプロアクティブ行動に加え、職場での学習行動についてもこれを測定する。職場での学習行動はこれまで、あまり組織社会化研究では取り上げられることがなかったが、単なる情報探索にとどまらず、それらについて学習することが職場適応に関わりうることは想像に難くない。特に新入社員の場合は社員研修等を経て、職務に関わる様々な事柄について学んでいくことが求められる状況にある。このような学習行動は Ashford & Black (1996) などが示す行動の中には含まれていないが、主体的に学習していくという点では一種のプロアクティブ行動と捉えることもできよう。そして入職後の職場での初期適応については、組織社会化研究において比較的よく使用されている3つの指標 (職務満足、情緒的コミットメント、定着意識) を適用する。

一般的に、入職後の職場におけるプロアクティブ行動は、適応指標に対してポジティブな影響を及ぼすことが知られている。これと同様に、プロアクティブ行動それ自体に汎用性があるとするならば、在学中のインターンシップ経験におけるプロアクティブ行動も適応指標に対して少なからずポジティブな影響を及ぼすことが考えられる。インターンシップ期間の程度に応じて経験内容にも変化が生じることから、そこには経験したインターンシップの期間も少なからず影響するであろう。これらを踏まえ、本研究では以下の仮説を設定し、これに関する検討を行う。

仮説1：インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動は、適応指標に対してポジティブな影響を及ぼすだろう。

仮説2：入職後の職務におけるプロアクティブ行動は、適応指標に対してポジティブな影響を及ぼすだろう。

仮説3：正社員と同様の職務内容を経験しやすくなることから、経験したインターンシップの期間が長い方が、適応指標に対してポジティブな影響を及ぼすだろう。

上記の関係性を図式化したものが図1である。先に述べたとおり、組織参入前後におけるそれぞれのプロアクティブ行動は、実習先企業と入職先企業間の不一致という観点から、職場への初期適応への影響が異なるものと思われる。この点に明らかにするために、図1の関係

性に基づく分析を行う。

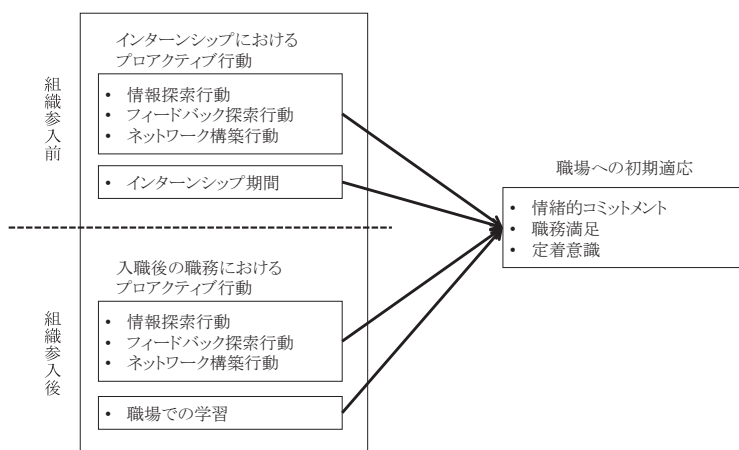


図1 本研究の仮説

3. 分析方法と測定変数

3-1. 調査実施の方法・分析対象者

大学4年生を対象に、入社後1年目の時点までの追跡調査を実施した。Time1の実施期間は2020年1月6日から18日までの間であった。この時対象となった内定学生数は620名であった。これらの内定学生を追跡した調査がTime2となる。実施期間は2021年1月29日から2月8日までの間であった。ここでの対象者数は192名であった。また、調査データはTime1, 2ともに、株式会社マクロミルの“QuickMill”のデータを利用した。なお、調査実施にあたっては京都先端科学大学の研究倫理審査を通過している。

3-2. 測定変数

フェース項目 属性情報（学生・社会人）、性別、年齢、学部情報（文系・理系）、所属部署について尋ねた。

3-2-1. Time1, 2に共通した変数

プロアクティブ行動 職務に関するプロアクティブ行動をどの程度行っているかについて問う項目である。Time1では経験したインターンシップでの職務におけるプロアクティブ行動、Time2では現在の職務に関するプロアクティブ行動について尋ねている。ここでは、インターンシップに関わりがあると想定される「情報探索行動（仕事の進め方・組織文化の2側面）」「フィードバック探索行動」「ネットワーク構築行動」を測定する項目（三保・松尾, 2019）を使用した。「情報探索行動（仕事の進め方・組織文化の2側面）」については、教示文として「あなたは現在の職務遂行において、以下に示す事柄についてどの程度調べていますか?」と尋ね、18項目に対してそれぞれ「4: かなり調べている」から「1: 特に調べていな

い」の4件法での回答を求めた。項目内容について示すと、「情報探索行動（仕事の進め方）」は「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」など13項目、「情報探索行動（組織文化）」は「会社の目標」「会社として大切にしている考え方・理念」など5項目によって構成されている。

「フィードバック探索行動」「ネットワーク構築行動」については、教示文として「あなたは現在の職務において、以下に示す事柄についてどの程度実践していますか？」と尋ね、それぞれについて「4: 実践している」から「1: 実践していない」の4件法での回答を求めた。それぞれの項目内容について示すと、「フィードバック探索行動」は「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」「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」など4項目、「ネットワーク探索行動」は「社内の人間関係を広げる」「他部署の人達との繋がりを大切にする」など4項目でそれぞれ構成されている。

なお、上記の教示文はいずれも Time2 のものであり、Time1 では「現在の職務遂行」の部分で「インターンシップ経験中」として尋ねた。

3-2-2. Time1 にのみ測定した変数

Time1 時点では学生であることを考慮し、アルバイト経験の有無、インターンシップ経験（期間、申込ルート、単位認定の有無）やその経験内容、大学内外での諸活動への取り組み、将来の見通しの有無などを尋ねた。特に、本研究の焦点となっているインターンシップ経験の期間については、詳細について「経験なし」「1日」「5日間以内」「7日間以内」「2週間以内」「1か月以内」「3か月以内」「半年以内」「半年より長い期間」と提示し、これらの中から最も期間の長いインターンシップ経験について回答するよう求めた。

3-2-3. Time2 にのみ測定した変数

Time2 時点では社会人となっていることに加え、コロナ禍の状況であることを考慮し、新入社員研修の形式（対面 or オンライン）や在宅勤務、コロナ禍における社員とのコミュニケーションの状況について尋ねている。また、合わせて普段の生活状況に関する項目（溝上, 2018）や、インターンシップ経験内容のうち、現在の職務で役立っていることについても尋ねたほか、適応指標やそれに関する変数として、以下に示す項目を使用した。

職務満足 職務に対する満足度について問う項目である。ここでは、小川（2005）で使用されている項目を一部修正した5項目（「今の仕事に満足している」「今の会社での仕事は、基本的に楽しい」「全体として、今の会社での仕事生活には満足している」「現在の配属部署に満足している」「現在の賃金に満足している」）を使用した（4件法）。

情緒的コミットメント コミットメントのうち、その組織に居続けたいと思うから、その組織に居続けるという情緒的な側面（鈴木, 2014）について測定する項目である。ここでは、尾形（2012）で使用されている項目を一部修正した5項目（「現在の会社に愛着を持っている」「現在の会社の社員であることを誇りに思う」「現在の会社に対し忠誠心を感じている」

「現在の会社に尽くそうという気持ちが強い」「現在の会社が好きだ」を使用した（4件法）。

定着意識 会社に対する定着意識について問う項目である。これについては先行研究を参考に、独自に作成した2項目（「今の仕事（職種）を続けたい」「今の会社（企業）で働き続けたい」）を使用した（4件法）。

仕事に関する学習 仕事に関する内容に関する具体的学習行動について問う項目である。先行研究を参考に、以下に示す5項目を作成し（「普段から仕事の内容について勉強している」「仕事に関する専門知識について勉強している」「担当業務で必要なツール（機材・備品など）に関する勉強をしている」「日頃から仕事の進め方についてよく勉強している」「日々仕事に関する技術を磨いている」）、それぞれについて4件法での回答を求めた。

なお、一連の調査ではこれらの変数に加え、職業基礎力や職業観などについても合わせて尋ねているが、本稿の主たる焦点からは外れるため、ここでは説明を省略する。

4. 結果

4-1. 分析対象者と記述統計

調査対象者192名のうち、Time2時点で正社員としての仕事に就いており、なおかつ大学時代にインターンシップ経験のある115名（男性40名、女性75名）を分析の対象とした。大学時代の学部については文系88名、理系22名、不明5名であった。所属学部の詳細についてみると、医学部と回答している者、看護学部と回答している者がそれぞれ3名ずつ確認されたが、それ以外は文学部、経済学部、工学部などをはじめとする一般的な学部に所属していた。

分析対象者のうち、大学時代に経験しているインターンシップ期間の内訳（最も期間の長いインターンシップ経験）は、1日が47名、2日～7日以内が37名、2週間～1か月以内が14名、そして1か月以上が17名であった。分析に使用した測定変数の記述統計と相関を表1, 2に示す。なお、記述統計については、各変数を構成する項目の総和を項目数で割ったもの（単純平均）を使用している。

記述統計の数値（表1）をみてみると、これらの数値はいずれも4件法であることから、Time1における「情報探索:仕事の進め方」の平均値（2.18）と「ネットワーク構築行動」の平均値（2.39）は、真ん中にあたる2.5よりも小さい値を示していることが分かる。また、Time2における変数の平均値もそれぞれ2.5前後の値を示しており、極端に平均値が高いor低い変数はみられなかった。次に測定変数間の相関（表2）についてみると、Time1に測定された変数間、Time2に測定された変数間ではいずれも正の相関が確認された。Time1とTime2における変数間の相関についてみると、適応指標である「職務満足」「情緒的コミットメント」「定着意識」との相関がみられたのは「情報探索行動:組織文化」のみであった。また、Time1とTime2におけるプロアクティブ行動間の相関についてみると、相関がみられたのは一部の変数のみであり、いずれも正の相関であった。その値は0.302～0.196の間を推移

表 1 測定変数の記述統計

			平均値	標準偏差
組織 参入前 (Time1)	インターンシップ 経験における プロアクティブ行動	情報探索:仕事の進め方	2.18	0.70
		情報探索:組織文化	2.61	0.70
		ネットワーク構築行動	2.39	0.79
		フィードバック探索行動	2.61	0.85
組織 参入後 (Time2)	現在の職務における プロアクティブ行動	情報探索:仕事の進め方	2.67	0.63
		情報探索:組織文化	2.47	0.70
		ネットワーク構築行動	2.45	0.70
	適応指標	フィードバック探索行動	2.69	0.71
		職場での学習	2.61	0.71
		職務満足	2.39	0.73
		情緒的コミットメント	2.36	0.83
		定着意識	2.50	0.93

表 2 測定変数間の相関

	組織参入前 (Time1)				組織参入後 (Time2)							
	情報探索: 仕事の進め方	情報探索: 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	情報探索: 仕事の進め方	情報探索: 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	職場での学習	職務満足	情緒的 コミットメント	定着意識
組織 参入前 (Time1)	1											
	.654**	1										
	.518**	.381**	1									
	.534**	.501**	.670**	1								
組織 参入後 (Time2)	.237*	.210*	0.111	.197*	1							
	.302**	.289**	.196*	0.177	.761**	1						
	.280**	0.159	.220*	0.156	.556**	.528**	1					
	0.076	0.097	0.070	.213*	.560**	.399**	.530**	1				
	.230*	.190*	0.104	.214*	.591**	.436**	.330**	.392**	1			
	0.136	.184*	0.090	0.073	.380**	.368**	.343**	.380**	.311**	1		
	0.183	.268**	0.161	0.158	.559**	.588**	.548**	.447**	.422**	.711**	1	
	0.078	.190*	0.040	0.064	.448**	.459**	.378**	.398**	.322**	.700**	.748**	1

注 1. * $p < .05$, ** $p < .01$

していた。

4-2. 重回帰分析

本研究における仮説を検証すべく、ここでは重回帰分析を適用した。独立変数として Time1、Time2 の「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」「職場での学習」を設定した。加えて、性別、出身学部、インターンシップ期間を独立変数として追加した。性別、出身学部、インターンシップ期間は連続変数ではないことから、性別については男性 =1、女性 =0 としたダミー変数、出身学部については文系 =1、理系 =0 としたダミー変数を投入することにした。インターンシップ期間については、分析対象者と記述統計の項で説明した 4 種類の期間（1 日、2 日～7 日以内、2 週間～1 か月以内、1 か月以上）を設定した。そして、それぞれの期間について経験あり =1、経験なし =0 としたダミー変数を合わせて投入した。このような 4 つの区分を行った背景には、調査実施時点ではまだ産学協議会（2021）による論点整理がなされておらず、1～

2日の企業訪問程度のものから1か月以上の長期間に至るものまで、加えてCO-OPを含めたものが包括して「インターンシップ」として扱われているようになっていたことによる。現在では産学協議会（2021）での議論を経て、1日程度のものについては「インターンシップ」と呼ぶべきではない旨明示されているが、このような期間ならびにそれに対応した実習内容を考慮すべき事情があったわけである。従属変数については、適応指標である「職務満足」「情緒的コミットメント」「定着意識」をそれぞれ置き、強制投入法による重回帰分析をそれぞれ行った。分析の結果、「インターンシップ期間（1日）」のダミー変数を分析から除外した方が説明率が高くなることから、最終的な分析ではこれを除外した。また、出身学部（文系理系）のダミー変数において、文系理系とも回答していない者が5名いる関係から、これらを欠損値として扱った。そのため、最終的な分析人数は110名となった（なお、この5名の中には看護学部と回答した者が2名含まれている）。

最終的に採択した結果（表3）をみると、職務満足、情緒的コミットメント、定着意識に対するそれぞれの R^2 値はいずれも0.1%水準で有意であった。調整済み R^2 値をそれぞれみていくと、職務満足は0.240、情緒的コミットメントは0.486、定着意識は0.282であった。職務満足、定着意識については説明率がやや低い結果となっている。

職務満足への影響から順に結果を見ていくことにしたい。Time1からの影響についてみると、性別からの正の影響（ $\beta = 0.171, p < .10$ ）、出身学部（文理）からの負の影響（ $\beta = -0.263, p < .01$ ）がみられた。インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動、インターンシップ期間からの影響はみられなかった。次に、Time2からの影響についてみると、現在の職務における情報探索行動：組織文化（ $\beta = 0.269, p < .10$ ）、フィードバック探索行動（ $\beta = 0.293, p < .05$ ）、そして職場での学習（ $\beta = 0.197, p < .10$ ）からの正の影響がそれぞれみられた。

次に情緒的コミットメントへの影響についてみると、Time1からの影響としてインターンシップ期間からそれぞれ正の影響がみられた（2日～7日以内（ $\beta = 0.172, p < .05$ ）；2週間～1か月以内（ $\beta = 0.160, p < .05$ ）；1か月以上（ $\beta = 0.179, p < .05$ ））。また、インターンシップ経験における情報探索行動：組織文化からも正の影響（ $\beta = 0.309, p < .01$ ）がみられた。そして、出身学部（文理）（ $\beta = -0.263, p < .01$ ）とインターンシップ経験における情報探索行動：仕事の進め方（ $\beta = -0.261, p < .05$ ）からは、それぞれ負の影響がみられた。Time2からの影響については、現在の職務における情報探索行動：組織文化（ $\beta = 0.380, p < .01$ ）、ネットワーク構築行動（ $\beta = 0.227, p < .05$ ）、職場での学習（ $\beta = 0.186, p < .05$ ）からの正の影響がそれぞれみられた。

最後に定着意識への影響についてみると、Time1からの正の影響が性別（ $\beta = 0.212, p < .05$ ）、インターンシップ期間（2週間～1か月以内（ $\beta = 0.183, p < .10$ ）；1か月以上（ $\beta = 0.184, p < .10$ ））、インターンシップ経験における情報探索行動：組織文化（ $\beta = 0.299, p < .05$ ）においてみられた。また、インターンシップ経験における情報探索行動：仕事の進め方からの負の影響（ $\beta = -0.320, p < .05$ ）が合わせてみられた。Time2からの影響については、現在の職務における情報探索行動：組織文化（ $\beta = 0.280, p < .10$ ）、フィードバック探索行動（ $\beta = 0.214, p < .10$ ）からの正の影響がそれぞれみられた。

表3 重回帰分析結果

	職務満足	情緒的 コミットメント	定着意識	
性別	0.171 †	0.079	0.212 *	
出身学部(文理)	-0.263 **	-0.226 **	-0.068	
インターンシップ期間(2日~7日以内)	0.076	0.172 *	0.140	
組織 参入前 (Time1)	インターンシップ期間(2週間~1か月以内)	0.084	0.160 *	0.183 †
インターンシップ期間(1か月以上)	0.039	0.179 *	0.184 †	
情報探索:仕事の進め方(インターンシップ)	-0.089	-0.261 *	-0.320 *	
情報探索:組織文化(インターンシップ)	0.179	0.309 **	0.299 *	
ネットワーク構築行動(インターンシップ)	0.021	0.029	0.027	
フィードバック探索行動(インターンシップ)	-0.142	-0.082	-0.113	
情報探索:仕事の進め方(現在の職務)	-0.173	-0.092	-0.104	
組織 参入後 (Time2)	情報探索:組織文化(現在の職務)	0.269 †	0.380 **	0.280 †
ネットワーク構築行動(現在の職務)	0.029	0.227 *	0.088	
フィードバック探索行動(現在の職務)	0.293 *	0.147	0.214 †	
職場での学習	0.197 †	0.186 *	0.161	
	R^2	0.338 ***	0.552 ***	0.374 ***
	調整済み R^2	0.240	0.486	0.282

注1: † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. 考察

分析の結果から、本稿ではインターンシップ経験におけるプロアクティブ行動が入職後の初期適応に及ぼす影響について明らかにすることができた。最終的に採択した結果は、従属変数を職務満足、定着意識とした分析では情緒的コミットメントと比較して説明率が低い値となった。これには調査実施時期が入社1年目という、一般的には新入社員研修を終えて日が浅い時期であったことが関係しているものと思われる。職務満足、定着意識という内容的に、職務経験の蓄積などがまだ十分でないことが影響しているのではないだろうか。

これらの点を踏まえた上で結果をみていくと、まず、現在の職務におけるプロアクティブ行動が適応指標に与える正の影響については、情緒的コミットメントを中心として先行研究を支持する結果がみられた。このような中で特徴的であったのは、現在の職務における「情報探索行動：組織文化」からの影響であった。職務満足、定着意識に対する影響については有意傾向にとどまっていたが、情緒的コミットメントへの影響については0.380という有意な値が示された。「情報探索行動：組織文化」とは、会社が大切にしている考え方・理念などのような、組織文化に関する理解を深めるような情報探索行動がどの程度出来ているかについて問う項目である。そして情緒的コミットメントとは、その組織に居続けたいと思うから、その組織に居続けるという情緒的な側面を示すものである。これらの要因には上でも述べたが、調査時点が入社1年目であったこと、つまり多くの会社では新入社員研修を経てOJT(On-the-Job Training)に移行しているタイミングであることが関係しているのではないだろうか。新入社員研修の内容やOJT移行のタイミングなどは会社によって異なるが、仕事の進め方に

についてはOJTを通じて徐々に学んでいくことが一般的であると考えられるため、この時点では職場適応に対しては組織文化に関する理解が重要であるといえよう。情緒的コミットメントへの影響という点についてのみいえば、値は低いがネットワーク構築行動、職場での学習からの正の影響も確認されている。OJTへの移行タイミングという点を考えると、これらの影響についても妥当な結果であると判断することができよう。以上の点から、仮説2については情緒的コミットメントを中心として、部分的に支持されたといえる。

次に、大学在学中におけるインターンシップ経験の影響についてみていくことにする。適応指標への影響については、「情緒的コミットメント」「定着意識」を中心として幾つかの傾向がみられた。なお、「職務満足」は現在の職務に対する満足度を示すものであり、インターンシップを経験した企業と実際に入職する企業との間に接続性がほとんどみられないという日本の特徴を鑑みると、インターンシップ経験から「職務満足」への影響がみられなかった点には妥当性がある。「職務満足」への影響がみられたのは、性別と出身学部（文理）であった。特に、出身学部（文理）からの影響が-0.263であることから、出身学部が理系であることが「職務満足」に緩やかに影響を及ぼしていたことになる。この要因として考えられる点は、理系学生を中心として実施されることが多い、職種別採用の可能性であろう。そして、「情緒的コミットメント」「定着意識」への影響として特徴的だったのは、2種類の情報探索行動からの異なる影響であった。インターンシップ経験における「情報探索行動：組織文化」からは正の影響を受けていたのに対し、インターンシップ経験における「情報探索行動：仕事の進め方」からは負の影響を受けていた。「情報探索行動：仕事の進め方」とは、自分が担当する仕事の進め方に関する情報探索行動をどの程度自発的に行っているかについて問う項目である。この項目からの影響が負であるということは、インターンシップ経験における情報探索行動の中でも組織文化理解については効果的である一方、仕事の進め方に関しては入社後の「情緒的コミットメント」「定着意識」に対しては逆効果になりうるということの意味する。これには、インターンシップを経験した企業と実際に入職する企業との間に接続性がほとんどみられないという日本ならではの特徴が少なからず関係しているのではないだろうか。インターンシップ先で得た仕事の進め方に関する情報は、実際に入職する企業と実習先が同じであるのならばポジティブな意味を持つことが想定される。しかし多くの日本企業では、入社後に新入社員研修・OJTを通じて、組織としての目標を達成するのに必要な考え方、知識、技能を伝達していくことが一般的である。また、その過程において「タブラ・ラサ効果（新人たちの今までの価値観を一気に打ち壊し、社会人・社員としての新たな価値観・行動規範を習得させること）」が期待されることも少なくない（尾形, 2009）。実際、中原（2012）は「日本企業においては、教育機関から職業領域への移行の際、教育機関で形成された専門性・知識に「付加」するかたちで組織社会化が行われることは、一部の技術・研究開発職以外は、まれであると考えられる。（p.70）」と述べている。このような前提の下では、インターンシップ先で得た仕事の進め方に関する情報が逆に妨げとなるということなのではないだろうか。そのため、インターンシップ先ではただ単に仕事の進め方を覚えることよりも、組織

文化に関する理解を深めるような情報探索行動を行っていく方が、入職後の初期適応という観点から見た場合には有益であると解釈することができる。また、組織文化理解に関する情報探索行動については、入職後の職務においても情緒的コミットメントに対して正の影響を及ぼしていた。新入社員に対する調査実施時期が入社から1年経っていない時期であったということを勘案すると、これについては会社が変わっても共通して重要な事柄であると考えることができよう。以上の点から、仮説1についても「情報探索行動：組織文化」を中心として部分的に支持される結果となった。

最後に、インターンシップ期間による影響についてみると、1日インターンシップを除く全期間から適応指標に対する正の影響がみられた（なお、最終的に採択した結果では1日インターンシップからの影響がみられなかったほか、説明率が低くなることを考慮し、1日インターンシップに関するダミー変数を分析から除外している）。詳細をみると、職務満足に対しては影響がみられず、定着意識に対する影響については有意傾向にとどまっていた。そして、情緒的コミットメントへの影響についてはいずれも有意な値が示された。ここでのポイントとなるのは、インターンシップ期間に対応した実習経験の内容であろう。期間が1日のものについては、その経験内容が会社説明会（会社見学）、ワークショップなどにとどまるものがほとんどであり、本来の定義にある「就業体験」が含まれていない。そのため、現在では1日インターンシップについては「1日仕事体験」などと名称を変え、インターンシップとは異なるものとして扱われるようになってきているが、この「就業体験」の欠如が影響の違いとして表れていることが考えられる。しかし、期間別の明確な違いが示されたのは1日の部分のみであるということ、適応指標への影響については情緒的コミットメント、定着意識に限られる点から、仮説3についても情緒的コミットメントを中心として部分的に支持される結果となった。

これらの点を整理すると適応指標のうち、情緒的コミットメントに対する影響については比較的有意となった変数が多く、この点において仮説1～3は概ね支持されたといえる。しかし、職務満足、定着意識に対する影響については有意傾向にとどまった変数が多く、かつ説明率も情緒的コミットメントと比べると低かった。入社1年目という調査実施時期を鑑みると、職務満足や定着意識については具体的イメージがつかみにくい時期であった可能性が考えられる。また、日本のインターンシップには実習先企業と入職先企業間の非接続性という特徴はあるものの、そのようななかでもインターンシップ経験の中で積極的に組織文化に関する理解を深めるような情報探索行動を行うことは、入職後の情緒的コミットメントに対してはポジティブな影響を及ぼすことが示された。そして、これにはインターンシップの経験として「就業体験」がそこに含まれていることが重要であることも示唆された。日本型雇用慣行に基づく採用を行っている多くの日本企業では、入社後に会社の中で人を一から育てていくという発想のもと、新入社員研修やOJTなどを実施している。そこで社内における仕事の進め方からはじめて、会社として大切にしている考え方・理念などについてまで教育を行うのが一般的である。これらを考慮すると、情緒的コミットメントを中心として有意な影

響がみられた点については一定の妥当性があるといえよう。

6. 結語

本研究の結果は、インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動の有効性を示す結果となった。これまでの先行研究（三保・松尾, 2019）から、インターンシップ経験における「ネットワーク構築行動」「フィードバック探索行動」は、学生自身の汎用的能力形成、進路意思決定にポジティブな影響を及ぼすことが示されていたが、組織文化理解に関する情報探索行動は、入職後の初期適応過程、特に情緒的コミットメントに対してポジティブな影響を及ぼしていた。これらの点から、教育的介入としてプロアクティブ行動を促すだけでなく、事前事後授業等を通じて組織文化理解を促進させるような取り組みを行うことにより、円滑な就職のみならず、入職後の初期適応過程にも寄与しうるインターンシッププログラムを設計できる可能性が示唆されたといえる。

一方で、複数の点で課題も残される。1点目は、実習期間とそれに伴う内容に関する詳細な検討である。本研究の分析ではデータ数の問題もあり、この点についての詳細な分析ができていない部分に課題がある。また、これと対応して考えなければならない点として、インターンシップに関する事前事後授業の影響、学生生活に関する諸行動の影響、そしてプロアクティブ・パーソナリティのような個人的特性の影響などがある。プロアクティブ・パーソナリティとは「状況に影響を受けず、環境の変化に影響を及ぼすことができるパーソナリティ (Bateman & Crant, 1993)」であり、機会を見分け、行動を起こし、意味のある変化を生じさせるまで屈せずやり通す個人の特性のことである(尾形, 2016)。本研究ではインターンシップ経験について焦点化してはいるが、上述した要因についても考慮しなければならない課題であり、実証データの蓄積が必要な部分である。2点目は、入職後の業種、職種や研修内容などによる影響の違いについて十分な考慮が出来ていない点である。本研究では一般的な傾向について明らかにすることにとどまっておき、上述の点について検討するにあたっては、特定の業種、職種に焦点化した検討が必要であろう。そして3点目は、専門教育と入職後の職業の接続性の程度に着目した検討である。本田（2018）などの学部と就業先の関連に関する研究もあるが、職業と直結した職業教育系学部（看護学部、社会福祉学部など）の実習科目やインターンシップ、あるいは職種との関連が緩やかな専門学部（経済学部、経営学部、工学部など）のインターンシップが入職後の職業に対してどのような影響を及ぼすのか、またどのような違いがみられるのかについては別途この部分に焦点化した検討が必要である。これらについてはいずれも今後の課題としたい。

引用文献

Ashford, B. E., & Black, L. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 199-214.

- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, **14**, 103-118.
- 江藤智佐子・手嶋慎介・椿 明美 (2021). インターンシップから職業統合的学習 (Work Integrated Learning)への展開可能性—研究誌からみた学会の研究動向に着目して— インターンシップ研究年報、**24**, 21-39.
- Grant, A. D. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, **28**, 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**, 29-36.
- 本田由紀 (編著) (2018). 文系大学教育は仕事の役に立つのか—職業的レリバンスの検討— ナカニシヤ出版
- 河野志穂 (2011). 文系大学生のインターンシップが大学での学びに与える効果—早稲田大学を事例として— 日本インターンシップ学会研究年報、**14**, 9-15.
- 真鍋和弘 (2010). インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響 日本インターンシップ学会研究年報、**13**, 9-17.
- 三保紀裕・松尾智晶 (2019). 平成30年度独立行政法人日本学生支援機構「学生支援の推進に資する調査研究事業」『インターンシップの予期的社会化に係る効果と大学教育における有効性に関する研究』成果(経過)報告書
- 三保紀裕・松尾智晶・寺田盛紀 (2022). インターンシップ経験による入職後のプロアクティブ行動と初期適応の差異—新入社員を対象とした検討— 京都先端科学大学経済経営学部論集、**4**, 117-130.
- 見館好隆 (2017). インターンシップによるキャリア育成の効果 中原 淳 (編) 人材開発研究大全 東京大学出版会 pp. 143-175.
- 溝上慎一 (2018). 大学生白書2018 東信堂
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2022). インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization. *Journal of Applied Psychology*, **78**, 173-183.
- 中原 淳 (2012). 経営学習論 東京大学出版会
- 尾形真実哉 (2009). 導入時研修が新人の組織社会化に与える影響の分析—組織社会化戦術の観点から— 甲南経営研究、**49** (4), 19-61.
- 尾形真実哉 (2012). リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究: 若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析 組織科学、**45** (3), 49-66.
- 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), 77-102.

- 尾形真実哉 (2017). 組織社会化研究の展望と日本型組織社会化 中原 淳 (編) 人材開発研究大全 東京大学出版会 pp. 209-242.
- 小川憲彦 (2005). 組織社会化戦術が若年就業者の組織適応に与える影響 人材育成研究、**1** (1), 79-93.
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2021). ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進
- 須永一道・斎藤 智・柳澤利之 (2015). インターンシップ評価に関する効果検証についての一考察 研究報告 (新潟青陵短期大学部)、**45**, 35-43.
- 鈴木竜太 (2014). 組織コミットメント 開本浩矢 (編著) 入門組織行動論 [第二版] 中央経済社
- 高橋弘司 (2002). 組織社会化 宗方比佐子・渡辺直登 (編) キャリア発達の心理学：仕事・組織・生涯発達 川島書店 pp. 31-54.
- 高良美樹・金城 亮 (2001). インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として— 琉球大学法文学部「人間科学」、**8**, 39-57.
- 寺田盛紀・松尾智晶・三保紀裕 (2021). 大学から就業生活への移行期における職業基礎力と職業観の変化—インターンシップ経験との関連でみた内定学生と新入社員の比較— 京都先端科学大学経済経営学部論集、**2**, 175-190.
- Wallace, M. (2020). Understanding cooperative education. National Association of Colleges and Employers. (<https://www.nacweb.org/career-development/internships/understanding-cooperative-education/>) (2022年12月30日閲覧)
- 矢崎裕美子・中村信次 (2013). インターンシップ経験によるコンピテンシーの変化—動機と研修の型からの検討— 全学教育センター紀要 (日本福祉大学)、**1**, 3-9.

