

インターンシップへの 参加動機とその効果

インターンシップへの参加動機とその効果

問題・目的部分の要約

島袋（2004, 2006）は、様々な業界の中堅職業人にインタビューを行い、職業人としての成長と、働くことに対する態度との関連を検討している。その結果、日々の仕事に対して自分を投入するというアクティブな態度や意識が成長と関連し、他方で仕事に関する様々なことを教えてもらおうとするパッシブな態度や意識は、成長とあまり関係しないと報告している（島袋, 2006）。

わが国の大学生のインターンシップは、1990年代後半から急速に普及し、学生がキャリアを考える重要な機会として位置づけられる。上記の島袋（2006）の見出した傾向は、インターンシップの場面にも適用できるのではないだろうか。すなわち、インターンシップに際して自分を職場に投入しようとするアクティブな参加動機をもつ場合はその効果が顕著であり、一方仕事を知る、教えてもらうというパッシブな動機で参加する場合は、インターンシップの効果は小さいと推測できるだろう。

そこで本研究では、インターンシップへの参加が、働くことに対する意欲や自信に与える影響について、参加動機の特徴を踏まえて検討する。

方法

調査時期および対象

関東圏にある2大学の3年生を対象に、大学のキャリア支援担当部署の協力のもとに調査を実施した。インターンシップへの参加前後での変化を把握するために、プレテストをインターンシップの参加期間の1週間ほど前に、ポストテストをインターンシップ終了後、1週間ほどの期間に実施した。なお調査への協力は任意であった。調査期間は2018年6月から11月までであり、数日から1週間程度の短期のインター

ンシップに参加した者のみを対象として協力を求めた。期間内に複数回の短期インターンシップに参加している場合、初回の回答のみを分析に利用した。

調査内容

インターンシップ参加動機 鳥袋（2006）の指摘を踏まえて、アクティブな動機として、「実際の職場で自分の力を試してみたかったから」、パッシブな参加動機としては、「職場の人からいろいろなことを教えてもらえると思ったから」という2つの選択肢を準備した。回答は「あなたがインターンシップに参加しようと思った理由について、以下の2つからよりあてはまる方を選んでください」と教示し、選択を求めた。なお、この質問はプレテストのみで用いた。

働くことへの意欲 学生を対象として斉藤（2009）が作成した職業態度尺度から、働く意欲を測定する下位尺度を利用した。「仕事に就いたら、精一杯働こうと思っている」「仕事を通して人々の役に立ちたい」など、1つの逆転項目を含む7項目で構成される。プレテスト、ポストテストの両方で項目の並び順を変えて実施した。教示文において、「今現在」の考えを回答するよう指示し、「あてはまらない」から「あてはまる」までの5段階で回答を求めた。

働くことへの自信 斉藤（2009）が作成した職業態度尺度から、働くことへの自信を測定する下位尺度を用いた。「仲間と協力して仕事することに自信がある」「自分に向いていないと感じる仕事をする自信はない」など、3つの逆転項目を含む6項目で構成される。プレテスト、ポストテストの両方で項目の並び順を変えて配置した。教示文において、「今現在」の考えを回答するよう指示し、「あてはまらない」から「あてはまる」までの5段階で回答を求めた。

倫理的配慮

本研究は、両大学において倫理委員会による審査を受け、実施が承認されたものである。

結果と考察

調査の結果、216名から回答が得られた。1名の回答に欠測があったため、この回答者を除く215名の回答を分析対象とした。

まず、働くことへの意欲（以下、意欲尺度とよぶ）と働くことへの自信（以下、自信尺度とよぶ）を測定する尺度について検討した。それぞれの尺度について、プレテスト、ポストテスト別に、項目分析を行った。分布の様子や平均値、標準偏差などを確認した結果、回答に大きな偏りが認められる項目といった、留意が必要な項目は認められなかった。

次に信頼性係数の推定値として α 係数を求めたところ、意欲尺度では、プレテスト時が $\alpha=.81$ 、ポストテスト時が $\alpha=.79$ であった。自信尺度は、プレテスト時が $\alpha=.70$ 、ポストテスト時が $\alpha=.74$ であった。自信尺度の α 係数が低かったため詳細を検討した。 α 係数の95%信頼区間はプレテスト時は.64-.76、ポストテスト時は.69-.79であった。さらに項目間相関を検討したところ、プレテスト時の項目間相関係数は.22から.47、平均は.28であり、ポストテスト時は.18から.51で平均は.33であった。最も低い項目間でも、得られた相関係数は有意であることが確認できた。また斉藤(2009)の研究における α 係数は.75、立石(2013)

は .72 であったことが報告されている。したがって、自信尺度の信頼性には留意が必要なものの、使用に問題はないと判断した。

そこで、すべての項目を用いて、プレテスト、ポストテスト時の尺度得点（項目得点の平均値）を求めた。尺度得点は、意欲尺度でプレテスト平均が 2.89 ($SD=0.65$)、ポストテストの平均は 2.92 ($SD=0.62$) であった。自信尺度は、プレテストの平均が 3.28 ($SD=0.60$)、ポストテストの平均は 3.31 ($SD=0.57$) であった。

さらに、インターンシップ参加の前後で、意欲尺度得点、自信尺度得点に変化があるか、またインターンシップ参加動機による差異があるかを検討するために、調査時期と参加動機を要因とする 2 要因分散分析を実施した。調査時点、群別の平均値を Table 1 に示す。なお、参加動機は、「実際の職場で自分の力を試してみたかったから」を選択した者は 118 名（以下、アクティブ動機群とよぶ）、「職場の人からいろいろなことを教えてもらえと思ったから」を選択した者は 97 名（以下、パッシブ動機群とよぶ）であった。

分散分析の結果、働くことへの意欲については参加動機の主効果のみが認められた ($F(1,213)=4.96, p<.05, \eta^2=0.02$)。すなわち、インターンシップ参加の前後を問わず、アクティブ動機群の意欲の方がパッシブ動機群よりも高いことが明らかになった。

次に働くことへの自信については、有意な交互作用が認められた ($F(1,213)=13.41, p<.001, \eta^2=0.01$)。そこで単純主効果の分析をおこなったところ、アクティブ動機群において、プレテスト得点よりもポストテスト得点の方が有意に高かった ($F(1,117)=10.98, p<.01, \eta^2=0.01$)。また、ポストテスト時において、アクティブ動機群の得点がパッシブ動機群よりも有意に高いことが明らかになった ($F(1,213)=7.57, p<.01, \eta^2=0.03$)。

Table 1 調査時点、群別の基礎統計量

	アクティブ動機群		パッシブ動機群	
	プレテスト	ポストテスト	プレテスト	ポストテスト
働くことへの意欲	2.96 (0.72)	3.01 (0.70)	2.81 (0.54)	2.80 (0.49)
働くことへの自信	3.28 (0.64)	3.41 (0.57)	3.27 (0.55)	3.19 (0.56)

これらの分散分析の結果から、短期インターンシップに参加することは、働くことへの自信を高めることに対して部分的に影響があるといえるだろう。すなわち、実際の職場で自分の力を試してみたいという動機でインターンシップに参加する場合、働くことに対する自信が高まることが期待できよう。

(以下、略)