

インターンシップの実習期間による違いの検討 -心理的特性とキャリア探索行動に焦点をあてて-

山本美奈子・松坂暢浩（山形大学 学術研究院（学士課程基盤教育機構））

1. はじめに

(1) 問題と目的

インターンシップは、「学生が在学中に、自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義され（文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 1997; 2014; 2015）、「学校から職場・社会への円滑な移行」への手段のひとつとして位置づけられている。また、若年者雇用のミスマッチの予防や職業観の醸成の観点からも、インターンシップが注目されている。三省合意から20年が経過し、インターンシップの教育的効果に関する調査報告が多くみられるようになった。しかしながら、実習期間やプログラム内容、効果指標の測定項目など調査内容によって、得られる結果は異なっており、一致した見解がない状況である。

教育的効果を高める要因のひとつに実習期間があげられており、文部科学省（2017）は、5日以上が望ましいとしている。しかし、教育的効果を高める上でどの程度の実習期間が有効かについて、詳細は吟味されておらず（酒井, 2015）、根拠となる調査研究は見当たらない。今後、量的・質的な調査をもとに、根拠となる研究を蓄積していくことが求められる。

(2) 先行研究

キャリア発達の観点から大学生は、探索段階にあり、試行と探索を繰り返しながら、将来の進路選択につなげることが課題である（Super, 1957; 日本職業指導学会誌, 1960）。特に、就職活動前のキャリア選択に係る意思決定には、自己理解と職業理解、職業に対する啓発的経験のステップが必要とされている（労働政策研究所, 2008）。このステップにおいて、インターンシップは、啓発的な経験によって自己理解や職業理解を深めることが、キャリア発達を促すことにつながると考えられる。

こうした視点から、インターンシップの効果について先行研究を概観すると、自己管理能力の獲得など認知に関する報告（河野, 2011）や社会人基礎力の伸長や就職活動への活用につながっているという報告がある（真鍋, 2010）。また、就職活動を終えた学生の調査では、インターンシップ参加者の方が、内定率が高いと

いう報告（平尾, 2011）がある。さらに、インターンシップに参加した学生の目的を調べた調査では「将来の職業・業種を選択するための経験」や「就職活動に役立てるため」に参加し（亀野, 2004）、インターンシップが就職活動の意欲を高める効果がある（平尾, 2011; 平尾・田中, 2017）と報告がある。このように、インターンシップの調査からは、就職活動を視野に入れて参加することによるプラスの効果が報告されている。しかし、インターンシップを通してキャリア発達がどのように促されているのか、心理的な内面の変化を捉えた報告は少ない。

インターンシップの調査報告における実習期間は、10日～20日以上（河野, 2011; 亀野, 2004）、3日以上や複数参加および3日未満、1day（平尾, 2011; 平尾・田中, 2017）など、実習期間を混合した形で集計や分析が行われている。このような調査状況を踏まえ、キャリア発達を促す上で、どの程度の実習期間が妥当かという点についても議論する必要がある。

そこで本研究の目的は、就職活動前の大学生を対象に、インターンシップの実習期間によって心理的特性とキャリア探索行動に違いがあるかを明らかにする。また、インターンシップの参加による学びや気づきを質的に分析し、啓発的経験につながっているかを検証する。

(3) 本研究の仮説とフレームワーク

学生が主体的にキャリアを考えるためには、自分自身に対する肯定的な感情を持っていることが望ましく（田澤・梅崎, 2011）、キャリア発達を促す指標の1つに、自尊感情がある。山本・松坂（2017）は、自尊感情の向上が心理的well-beingを介し、キャリア意識が高まることを共分散構造分析にて、定量的・構造的に明らかにしている。一方、将来の目標などが明確でない者は、自尊感情が低く職業に対し不向きだと感じていることが報告されている（下村, 2012）。

インターンシップの実習期間については、長期的な取組みが必要という意見（田中, 2006）もあるが、本研究では、文部科学省（2017）が示す5日以上を基準に、5日未満、不参加の3群に分けて、研究仮説を設定し

た。また、図1にフレームワークを示した。

- 研究仮説1 5日以上は、5日未満や不参加に比べて、自尊感情が高い。
- 研究仮説2 5日以上は、5日未満や不参加に比べて、心理的well-beingが高い。
- 研究仮説3 5日以上は、5日未満や不参加に比べて、キャリア探索行動が高い。

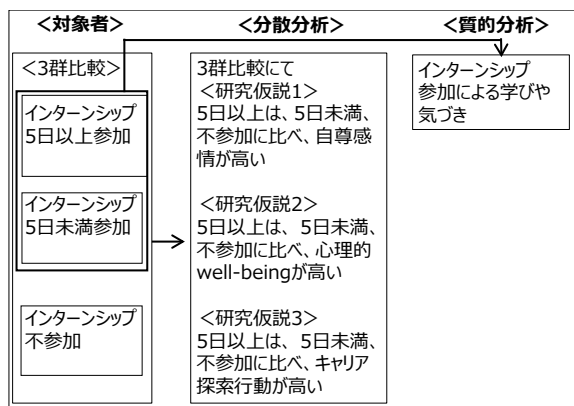


図1 本研究のフレームワークと仮説

2. 方法

(1) 対象者

調査は、東北地方のA県内にある3大学(国立大学1校、私立大学2校)で開催された就職イベント(セミナー等)に参加した大学3年生を対象とした。調査時期は、就職活動が本格的にスタートする採用広報解禁前の2017年2月に実施した。

(2) 調査方法

調査票には、性別、年齢、学部、進路希望を尋ねた。インターンシップについては、参加の有無、参加日数について尋ねた。またインターンシップに参加した学生の学びや気づきについて、自由記述を求めた。心理尺度は、下記の3尺度を採用した。

1) 自尊感情

自尊感情は、Rosenberg (1965) の自尊感情の邦訳版(山本・松井・山成, 1982)を使用した。この尺度は、自分に対してこれでよいと感じる肯定的感情の程度を測定する。10項目で構成されており「あてはまる」～「あてはまらない」の5件法で評定を求めた。得点が高いほどよい傾向を示す。

2) 心理的well-being

心理的well-beingは、自己実現に焦点をあてポジティブな心理的機能を測定している(Ryff, 1989; 西田訳, 2000)。本研究においては、大学生の調査(伊藤・小玉, 2005)で信頼性・妥当性が得られている「人格的成長(以下、人格成長)」、「人生における目的(以下、人生目的)」、「自律性」、「積極的な他者関係(以下他者関係)」の4下位尺度の各3項目について6件法で評定を求めた。得点が高いほどポジティブな傾向を示す。

3) キャリア探索

キャリア探索は、Stumpf, Colarelli, & Hartman (1983) の邦訳版(安達訳, 2010)を使用した。この尺度は、キャリア探索行動を測定している。自分について考え自己理解を深める「自己探索」と職業と関連付け情報収集と行動することによって得られる「環境探索」の2下位尺度、13項目で構成されている。「非常に行っている」～「まったく行っていない」の5件法で評定を求めた。得点が高いほどキャリア探索行動が高い傾向を示す。

(3) 分析方法

本研究では、インターンシップの実習期間による違いを明らかにするために、実習期間を5日以上、5日未満(1dayインターンシップを除く)、不参加の3群に分けた。その上で、進路希望と上記3群との関連性をみるために χ^2 検定を行った。また、心理的特性やキャリア探索行動の違いを明らかにするために一元配置分散分析にて解析した。

インターンシップに参加した学びの自由記述は、数量化理論第Ⅲ類(以下、数量化Ⅲ類)による分析を行い、質的に解析した。統計解析には、SPSS Ver 25.0 およびエクセル数量化理論Ver 4,0を使用した。

3. 結果

(1) 回答者の属性

分析対象者は238名で、男性121名(50.8%)、女性117名(49.2%)で、平均年齢は21.0歳(SD=0.47)だった。文理別では、文系が142名(59.7%)、理系が96名(41.3%)だった。なお、インターンシップ参加者のうち、複数に参加した者を分析から除外した。

インターンシップ参加者は121名(50.8%)で、不参加者は117名(49.2%)だった。進路希望別の内訳では、民間企業が7割、公務員が2割だった。実習期間と進路希望別の関連性をみるために χ^2 検定を行ったところ、有意($\chi^2(8)=22.15, P<.01$)で、残差分析の結果、公務員は5日未満に多く、大学院進学は不参加だった(表1)。インターンシップ参加者121名の内訳では、5日以上が65名(57.7%)、5日未満が56名(42.3%)だった。インターンシップ先の主な所在地別の内訳では、5日未満は、大学の所在地が62.5%と最も多かった。一方、5日以上は、その他の地方圏が48.3%、大都市圏が19.0%で、あわせると67.3%が大学所在地以外の参加であった(表2)。

(2) 3群比較による一元配置分散分析の結果

インターンシップの実習期間を5日以上と5日未満、不参加の3群比較による違いを明らかにするために、自尊感情、心理的well-being、キャリア探索行動につ

表1 進路希望とインターンシップ参加状況

n=238

	5日以上参加	5日未満参加	不参加	
民間企業	54 (83.1)	37 (66.1)	87 (74.4)	22.15**
公務員	9 (13.8)	18 (32.1)	18 (15.4)	
学校教員	2 (3.1)	0 (0.0)	3 (2.6)	
大学院進学	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (7.7)	
その他	0 (0.)	1 (1.8)	0 (0.0)	
計	65 (100.0)	56 (100.0)	117 (100.0)	

**p<.01

表2 インターンシップ先の主な所在地別の内訳

n=121

	5日以上参加	5日未満参加	合計
大学所在地	23 (35.4)	35 (62.5)	58 (47.9)
大都市圏	11 (16.9)	5 (8.9)	16 (13.2)
その他の地方圏	28 (43.1)	16 (28.6)	34 (28.1)
不明	3 (4.6)	0 (0.0)	3 (2.5)
計	65 (57.7)	56 (42.3)	121 (100.0)

表3 インターンシップの3群比較による一元配置分散分析の結果

n=238

	α 係数	5日以上参加 n=65 M±SD	5日未満参加 n=56 M±SD	不参加 n=117 M±SD	F値	多重比較
自尊感情	0.84	32.00±3.83	32.61±3.01	31.38±3.51	2.45 [†]	5日未満>不参加
心理的well-being 人格成長	0.85	13.51±3.24	13.32±2.92	12.43±2.77	3.46*	5日以上>不参加
心理的well-being 人生目的	0.92	9.86±3.36	10.29±4.31	11.21±3.28	3.29*	不参加>5日以上
環境探索	0.81	24.89±4.25	23.23±4.45	21.75±5.06	9.41***	5日以上>不参加
自己探索	0.87	22.55±4.57	22.64±4.01	21.02±4.35	3.94**	5日以上>不参加

有意差のある項目のみ記載 ***p<.001, **p<.01, *p<.05, [†]p<.09

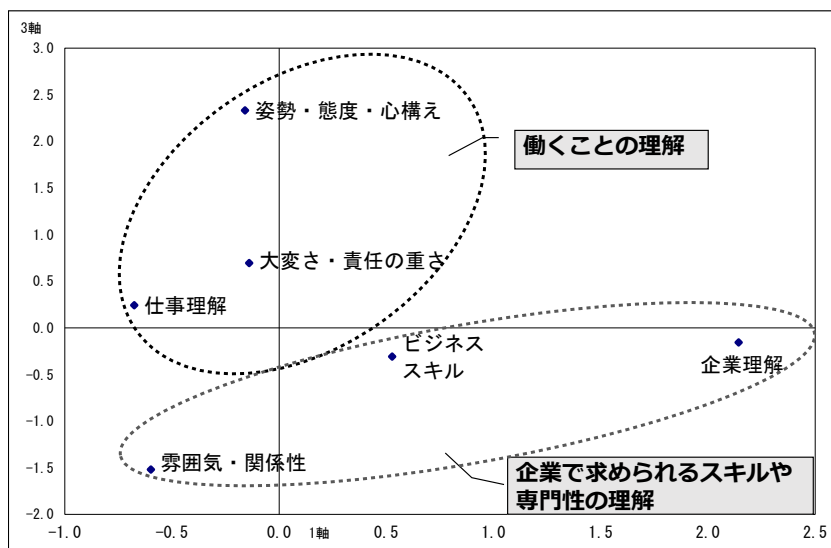


図2 参加者の学びや気づきの分類
(数量化Ⅲ類によるカテゴリースコアの布置)

表4 参加者の学びや気づきの分類

分類項目	項目例	項目数	回答率
仕事理解	<ul style="list-style-type: none"> 学校ではまず出会わない現場のお客さんと直接触れあえた。 学校では学べないデザインの本質や仕事の仕方を見ることができた。 公務員(技術職)がどんなことをしているかわかった。 報告・連絡・相談の徹底は評価される。 自分がやりたいことを事前に訪問でアピールしたおかげで、様々な業務を体験することができた。 一つひとつの業務に、スタッフの工夫がみられて、なかなか面白かった。 業務の実際について学べた。 食品関連の仕事内容(生産～運搬)までの一連の流れが分かった。 	33個	35.9%
雰囲気・関係性	<ul style="list-style-type: none"> 社内の雰囲気を知ることができた。 製造業の現場の雰囲気がわかった。 社風や社員の雰囲気などを実際に感じる事ができた。 同じスタッフとのコミュニケーションが大切だったので、どう気配りができるか、どうしたら信頼してもらえるかを考えながら作業を行った。 社員の視野がわかった。 	16個	17.4%
企業理解	<ul style="list-style-type: none"> F県とともに成長していく企業展開のあり方や特徴的な企業理念などを学んだ。 その企業の社風や企業理念を肌で感じる事ができた。 企業側が取りたい人材などを学んだ。 民間企業にもそれぞれの形で社会貢献していることがわかった。 	13個	14.1%
ビジネススキル	<ul style="list-style-type: none"> 企画で培ってきたアイデアの発想や企画書作成が役立った。 生産性を考えたパッケージの寸法を学んだ。 補助も意外と大変であることを学んだ。 不動産業にインターンシップに行った。相手の言うことを忠実に叶えるだけでなく、自分の考える最適解を提案することも大事だと気づいた。 	9個	9.8%
姿勢・態度・心構え	<ul style="list-style-type: none"> 挨拶など基本的なことが重要であることに気づいた。 上下関係、分からないことはボトムアップして問題解決に余計な時間をかけないことを学んだ。 マナーを教えられた。 社会人として足りないことがよくわかった 	7個	7.6%
大変さ・責任の重さ	<ul style="list-style-type: none"> 働くことは大変であり、朝が早く責任がある。 確認の重要性に気づいた。 最低限覚えなければならない業務の多様さ。 	5個	5.4%

いて一元配置分散分析を行った。検定の結果、心理的 well-being の人格成長 ($F(2,235)=3.46, p<.05$)、人生目的 ($F(2,235)=3.29, p<.05$)、キャリア探索行動の環境探索 ($F(2,235)=9.41, p<.01$)、自己探索 ($F(2,235)=3.94, p<.01$) に有意差がみられ、自尊感情 ($F(2,235)=2.45, p<.09$) は有意傾向だった。多重比較 (Tukey 法) の結果、心理的 well-being の人格成長、キャリア探索行動の環境探索、自己探索は、不参加に比べ、5 日以上が有意に高かった。自尊感情は、不参加に比べ 5 日未満が高い傾向だった。一方、心理的 well-being の人生目的は、不参加の方が、5 日以上に比べ有意に高かった(表 3)。

(3) インターンシップ参加による学びや気づきの数量化Ⅲ類の分析結果

インターンシップ参加による学びや気づきの自由記述は 88 名で、92 個の文脈があった。内容分析を行った結果、5 日以上は 43 個、5 日未満は 49 個で参加日数による文脈に大きな差異はなく「仕事理解」「企業理解」「雰囲気・関係性」など、記述内容による相違点も認めなかった。そのため両群をあわせ類似した意味内容をカテゴリー化した。カテゴリー化の文脈内容については、第 1 著者と第 2 著者が協議し進めた。

分析は、以下の手続きで行った。まず、自由記述について、類似する内容ごとにカテゴリー化した。自由記述が複数ある場合は、内容ごとに区分した。次にクロス表を作成し、カテゴリー化した記述の「該当あり」を 1、「該当なし」を 0 として数値化した。その結果、9 項目が抽出され、肯定率 5% 以上の 83 個に対し、数量化Ⅲ類による分析を行った。解析の結果、固有値は、成分 1 が .93、成分 2 が .91、成分 3 が .83 であった。算出した成分 3 を縦軸、成分 1 を横軸に 2 次元上にカテゴリースコアを布置した (図 2)。

学びや気づきを 2 つの領域に分類した結果、図 2 の左上部の領域は、「学校ではまず出会わない現場のお客さんと直接触れあえた」、「業務の実際について学べた」など「仕事理解」は 33 個 (35.9%)、「マナーを教えられた」、「挨拶など基本的なことが重要であることに気づいた」など「姿勢・態度・心構え」は 7 個 (7.6%)、「確認の重要性に気づいた」、「最低限覚えなければならない業務の多様さ」など「大変さ・責任の重さ」は、5 個 (5.4%) が布置されており、『働くことの意味』と命名した。

図 2 の下部の領域は、「社内の雰囲気を知ることができた」、「製造業の現場の雰囲気がわかった」など「雰囲気・関係性」は 16 個 (17.4%)、「企画で培ってきたアイデアの発想や企画書作成が役立った」、「生産性を考えたパッケージの寸法を学んだ」など「ビジネススキル」は 9 個 (9.8%)、「企業の社風や企業理念を肌で感

じることができた」、「企業側が取りたい人材などを学んだ」など「企業理解」は 13 個 (14.1%) が布置されており、『企業で求められるスキルや専門性の理解』の内容と命名した。参加の学びや気づきについて、「自己理解」「他者から学ぶ」「その他」の 7 個を除く 83 個の分類一覧を表 4 に示した。

4. 考察

本研究の目的は、就職活動前の大学生を対象に、インターンシップの実習期間によって、心理的特性とキャリア探索行動の違いがあるかを明らかにすることだった。また、インターンシップの参加による学びや気づきが啓発的経験につながっているかを検証することだった。

(1) インターンシップの実習期間による心理的特性とキャリア探索行動の違い

インターンシップの実習期間を 5 日以上、5 日未満、不参加の 3 群に分け、心理的特性やキャリア探索行動の違いを明らかにした。その結果、研究仮説 1 と研究仮説 2 の一部が支持された。自尊感情は、不参加に比べ、5 日未満の方が高い傾向で、心理的 well-being の人格成長も 5 日以上が高かった。自尊感情は、心理社会的適応との関連が高く (伊藤・小玉, 2005)、人格成長は新しい経験に挑戦し、新しい自分を発見し、様々な面で成長し続けたいことを意味する (中間, 2016)。これらの知見から本研究の結果は、インターンシップ参加者は、適応感が高く成長意欲が高いと解釈できる。

一方、心理的 well-being の人生目的は、5 日以上に比べ不参加の方が高かった。心理的 well-being の人格成長や後述するキャリア探索行動の環境探索や自己探索が高いにも関わらず、心理的 well-being の人生目的が低いのは、就職活動を直前に控え、現実とのギャップを感じている可能性がある。実習期間が長いほど、企業や職場の現状を理解したり、観察できるという反面、ネガティブな面を知る機会にもなるからである。組織や仕事の実態について、良い面だけでなく、悪い面も含めて情報収集することが過剰な期待を緩和させるといわれている (金井, 2002)。そのため、インターンシップ参加前の事前指導においては、上記のようなことが起こる可能性について触れておくことが有効だろう。また、事後指導においては、インターンシップの学びを振り返り、体験の意味づけを行うとともにフォローすることが必要であると考えられる。

ただし、この結果がインターンシップの参加によって低下したのか、解釈には慎重を要する。今後は、インターンシップ参加前後の比較調査によって、心理的 well-being の人生目的が低い要因を明らかにしていくことが課題である。

研究仮説 3 は、支持された。キャリア探索行動の環境探索、自己探索はインターンシップ不参加に比べ、5

日以上が有意に高かった。就職活動を直前に控えた学生は、インターンシップ体験を通し、企業や職業に関する情報収集が得られ、また自分らしい働き方や価値観など自己探索によって自己理解を深めていると考えられる。このような探索行動は、内定を得るという短期的で形式的な意思決定だけでなく、自分の力でキャリア探索に取り組み、進路決定に至る経験がその後のキャリア形成においても重要な意味をもつ(安達, 2010)と考えられる。

(2) インターンシップ参加による学びや気づきについて

インターンシップの参加によって得られた学びや気づきを数量化Ⅲ類で分類した結果、『働くことへの理解』として、「姿勢・態度・心構え」、「仕事理解」、「大変さ・責任の重さ」が布置されていた。自由記述には、「一つひとつの業務にスタッフの工夫がみられて面白かった」と記載しているように、社員の補助的な業務と一緒にいたり、観察を通して『働くことへの理解』を深めているといえる。本研究の結果は、インターンシップの参加前後の職業意識の変化を捉えた質的分析の結果(山岸・岡田, 2019)を支持しているといえる。山岸・岡田(2019)の報告によれば、学生は、顧客と社員のやりとりや人間関係などを観察したり、社会人の心得など聞くことを通して、職業意識が肯定的に変化していくことを明らかにしている。学生はこのような経験を通して、学びや気づきを深めていることが窺える。

『企業で求められるスキルや専門性の理解』として、「雰囲気・関係性」、「企業理解」、「ビジネススキル」が布置されていた。自由記述には、「製造業の雰囲気がわかった」、「現場や社内の雰囲気を知ることができた」と記載しているように、実際に職場や現場の環境に身を置くことを通し、雰囲気や関係性を認識していると捉えられる。また、実習を通し、求められるスキルを肌で実感できる貴重な機会になっているといえる。この結果は、理系学生のインターンシップ参加者の学びで得られた「雰囲気・関係性」、「仕事理解」と類似した結果(山本・松坂, 2016)である。学生は、このようなインターンシップ体験を通し、『企業で求められるスキルや専門性の理解』を深めることに繋がっていると考えられる。

5. 結論

本研究は、インターンシップの実習期間によって、心理的特性とキャリア探索行動に違いがあるかを検証するために、実習期間を5日以上と5日未満、不参加の3群で比較し分析を行った。その結果、実習期間5日以上は、不参加に比べて、心理的well-beingの人格成長やキャリア探索行動の環境探索と自己探索が有意に高かった。また、インターンシップの参加による学びや気

づきが啓発的経験につながっているかについて、質的に分析した。その結果、『働くことへの理解』と『企業で求められるスキルや専門性の理解』の2つに分類された。

これらの結果から、自己理解と職業理解を深める啓発的経験としてのインターンシップには、実習期間は5日以上が必要であると示唆された。

6. 本研究の課題

インターンシップの実習期間に焦点をあて、5日以上と5日未満、不参加の3群で比較してきたが、1dayインターンシップや複数参加、中長期インターンシップ参加による違いについては、検証できていない。また、参加者のプログラム内容との関連についても明らかにできていない。今後詳細な分析によって違いがあるかを明らかにしていくことが課題である。さらに、今回の調査は一時点のため、本結果がインターンシップ参加者の傾向を捉えているか、否かは厳密に判断できない。今後はインターンシップの参加前後による比較調査によって、心理的特性やキャリア探索行動による違いについて変化を検証していくことが必要である。

謝辞

本研究を実施するにあたり、質問紙調査に回答していただいた学生の皆様に感謝します。

付記

本研究は、平成29年度山形大学「地(知)の拠点整備事業」による地域志向教育研究の助成を受けたものである。

主な引用文献

- 安達智子(2010)「キャリア探索尺度の再検討」『心理学研究』81(2)、pp.132-139
- 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」『大学教育』8、pp.29-36
- 平尾元彦・田中久美子(2017)「大学生の就職活動とインターンシップ-多様化の時代の計測課題を追って」『大学教育(山口大学教育機構)』第14号、pp.24-36
- 伊藤正哉・小玉正博(2005)「自分らしくある感覚(本来感)と自尊感情がwell-beingに及ぼす影響の検討」『教育心理学研究』53(1)、pp.74-85
- 亀野淳(2004)「インターンシップにおける教育的意義」『工学教育』52(4)、pp.25-29
- 金井壽宏(2002)「働くひとのためのキャリア・デザイン」『PHP研究所』
- 河野志保(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」『インターンシップ年報』14、pp.9-15
- 眞鍋和博(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』『インターシップ年報』(13)、pp. 9-17
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (1997;2014;2015) 「インターシップの推進に当たっての基本的考え方」
 <http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afiedfile/2015/12/15/1365292_01.pdf> (2018年1月20日現在)
- 文部科学省 (2017) 「インターシップの推進等に関する調査研究協力者会議」(平成29年6月16日)
 <https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/index.htm> (2019年10月11日現在)
- 中間玲子(2016)「自尊心の心理学:理解を深める「取扱明書」」『金子書房』
- 西田裕紀子(2000)「成人女性の多様なライフスタイルと心理的well-beingに関する研究」『日本教育心理学会』48(4)、pp. 433-443
- Radloff, L. S. (1977) The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied psychological measurement*, 1(3), pp. 385-401
- Rosenberg, M (1965) 『Society and the adolescent self-image』 Princeton, NJ:Princeton University Press.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—キャリア教育との連携に向けて」 No104
 <<http://eforum.jil.go.jp/institute/reports/2008/documents/0104.pdf>> (2018年1月20日現在)
- Ryff, C. D. (1989) Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), pp. 1069-1081
- 酒井理(2015)「インターシッププログラムの教育効果:職業観形成の視点から」『生涯学習とキャリア・デザイン』12(1)、pp. 25-36
- 下村英雄 (2012)「若者の自尊心と若年キャリアガイダンスの今後のあり方 (特集 キャリア形成と自立に向けた課題: 若年・一人親・ミドル層への支援)」『Business labor trend』 (5)、pp. 4-9
- Spielberger, C. D. ,Gorsuch, R. L. ,&Lushene, R. E. , (1970) 『Manual for the State-Trait Anxiety Inventory (Self-Evaluation Questionnaire)』PaloAlto, California Consulting Psychologists Press.
- Stumpf, S. A. , Colarelli, S. M. , & Hartman, K. (1983) Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp. 191-226.
- Super, D. E. (1957) The psychology of careers; an introduction to vocational development.
 (日本職業指導学会訳 (1960) 『職業生活の心理学-職業経歴と職業的発達-』、誠信書房)
- 田中宣秀 (2006)「転換期を迎える日本型インターンシップ 長期インターンシップの実現を念頭において」『インターンシップ研究年報』 9、 pp. 69-76
- 田澤実・梅崎修 (2011)「大学生活への意欲と達成が自尊心に与える影響:大学1年生に対する縦断調査」『京都大学高等教育研究』(17)、 pp. 65-71
- 山岸由紀・岡田昌毅 (2019)「短期インターンシップ経験による大学生の職業意識の変化に関する探索的研究」『キャリアデザイン研究』15、 pp. 59-72
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982)「認知された自己の諸側面の構造」『教育心理学研究』30、 pp. 64-68
- 山本美奈子・松坂暢浩 (2016)「地方大学の就職活動前の学生のキャリア志向と心理的特性の関連」『メンタルヘルスの社会学』22、 pp. 13-20
- 山本美奈子・松坂暢浩 (2017)「地方大学における理系学生のインターンシップ不参加理由とキャリア意識」『キャリアデザイン研究』13、 pp. 123-133