

# 事業創造大学院大学修了生に対する 質問紙調査についての分析

事業創造大学院大学 沼田 秀穂

## 要 旨

事業創造大学院大学では、教育効果を長期的に把握し、自己点検・評価におけるPDCA活動にフィードバックしていくため、入学者・修了者を対象とした定量的な質問紙調査を実施している。その結果を分析・検討する作業を通じて、教育の充実、質向上を継続的に実施していく。

本稿は、調査に協力いただいた修了生に謝意を表し、ここにその調査結果の概略（第1次報告）を公表する。

## キーワード

質問紙調査 教育の質向上 リカレント教育 MBA キャリア

## 1 はじめに

本学は、起業家や組織内事業創造を担い得る人材を育成することを使命とし、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ文化の発展に寄与するとともに、社会の諸分野において貢献しうる高度職業人の育成を目的として、2006年4月に開学した専門職大学院大学である。現在、本学は事業創造研究科・事業創造専攻の1研究科1専攻の体制である。本学で捉えている事業創造（起業家養成）教育とは、起業家教育、企業内起業家教育、社会起業家教育をすべて包括した概念である。具体的には、現に起業をしようとする人材育成、将来の起業家となり得る人材育成、事業承継者の人材育成、組織内にあって改革・新規事業を創造しうる人材育成、地域社会のニーズに応えうる人材育成、地域から国際社会に貢献しうる人材育成を行っている。

2015年度には本学発足以来10年を迎える。本稿は教育効果を把握しPDCAに反映していく活動のための第1次報告である。本学のガバナンス、教育内容、カリキュラムの検討、さらには教員資源の効率的な配置、活用に向けたアクションプランを検討していくために入学者・修了者を対象とした定量的な質問紙調査による定点分析を継続している。本学では、2014年3月修了生より調査を開始した。

## 2 調査概要

2014年3月修了生34名（1名が無回答、1名は非誠実回答であると判断の上、2名を除外し、32名を分析対象）、2014年9月修了生10名、2015年3月修了生26名、合計68名の修了生に質問紙調査（4件法）を実施した（表1）

表1 年齢分布、性別分布

年齢	回答数	性別	回答数
20代	27	男	48
30代	20	女	19
40代	15	無回答	1
50代以上	5	合計	68
無回答	1		
合計	68		

## 3 分析内容

### 3.1 クロス集計分析

#### (1) 入学前の意志の有無による影響度について

表2 本学への入学理由について：「社内での（就職後の）昇進に役立てたい」

	考えていた	考えてなかった	χ <sup>2</sup> 乗 (1df)	P値	
仕事（日々の生活）から得られる満足感が高まった	31%	10%	4.14	0.04	※
自分のキャリアデザインにより関心を持つようになった	16%	3%	2.94	0.09	
将来のキャリア目標がはっきり見えるようになった	32%	3%	8.97	0.00	※※
この先どのようにキャリアを歩めば良いのか見えてきた	24%	7%	3.76	0.05	※
転職・就職を具体的に考えるようになった	62%	37%	4.30	0.04	※
起業したいと考えるようになった	35%	43%	0.47	0.49	
自分が組織を背負わないといけなと思うようになった	49%	3%	16.74	0.00	※※
MBAの取得が収入の増加につながった（予定）	81%	40%	11.95	0.00	※※
MBAの取得が昇進・昇格につながった（予定）	78%	43%	42.44	0.00	※※
MBAの取得が希望の職種への転属や配属につながった（予定）	50%	63%	3.74	0.05	※
MBAの取得が就職（転職）につながった（予定）	78%	60%	2.67	0.10	
MBA課程で得た人脈は仕事に役に立つ	35%	3%	10.14	0.00	※※
MBA課程で知り合った人たちは今後とも頻りに連絡を取り合う	32%	13%	3.32	0.07	
MBA課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た	35%	7%	7.73	0.01	※※

\*\* p<.01、\* p<.05

「社内での（就職後の）昇進に役立てたい」と所属職場における活躍を強く意識して入学した人は「仕事（日々の生活）から得られる満足感が高まった（ $\chi^2=4.14$ ,  $p<.05$ ）」、「将来のキャリア目標がはっきり見えるようになった（ $\chi^2=8.97$ ,  $p<.01$ ）」、「この先どのようにキャリアを歩めば良いのか見えてきた（ $\chi^2=3.76$ ,  $p<.05$ ）」、「転職・就職を具体的に考えるようになった（ $\chi^2=4.30$ ,  $p<.05$ ）」、「自分が組織を背負わないといけないと思うようになった（ $\chi^2=16.74$ ,  $p<.01$ ）」と、本学を修了するにあたってキャリア向上の意識が有意に強く芽生えているがわかった。

また、「MBAの取得が収入の増加につながった（ $\chi^2=11.95$ ,  $p<.01$ ）」、「MBAの取得が昇進・昇格につながった（ $\chi^2=42.44$ ,  $p<.01$ ）」、「MBAの取得が希望の職種への転属や配属につながった（ $\chi^2=3.74$ ,  $p<.05$ ）」と、職場の評価を具体的に得ることもなし得ている。

さらに、「MBA課程で得た人脈は仕事に役に立つ（ $\chi^2=10.14$ ,  $p<.01$ ）」、「MBA課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た（ $\chi^2=7.73$ ,  $p<.01$ ）」と、職場や従来の人脈を超えた幅広い人的ネットワークを構築できている。

つまり、入学時に「社内での（就職後の）昇進に役立てたい」と本学への入学動機を明確に持って学習、研究に取り組んだ院生はその成果を確実にできていることがあきらかになった（表2）。

表3 本学への入学理由について：「特定の職務部門への異動に役立てたい」

	考えていた	考えてなかった	$\chi^2$ 乗 (1df)	P 値	
将来のキャリア目標がはっきり見えるようになった	24%	12%	8.08	0.00	**
転職・就職を具体的に考えるようになった	64%	28%	8.26	0.00	**

\*\*  $p<.01$ 、\*  $p<.05$

特定の職務部門への異動に役立てたいと、異動を意識して入学した人は「将来のキャリア目標がはっきり見えるようになった（ $\chi^2=8.08$ ,  $p<.01$ ）」、「転職・就職を具体的に考えるようになった（ $\chi^2=8.26$ ,  $p<.01$ ）」と、「社内での（就職後の）昇進に役立てたい」という意識者と同様に、有意な結果が出てきている（表3）。

表4 本学への入学理由について：「収入の増加に役立てたい」

	考えていた	考えてなかった	$\chi^2$ 乗 (1df)	P 値	
MBA の取得が収入の増加につながった（予定）	81%	44%	9.66	0.00	**
MBA の取得が昇進・昇格につながった（予定）	78%	47%	6.76	0.01	**
MBA の取得が就職（転職）につながった（予定）	81%	59%	3.93	0.05	*
MBA 課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た	31%	12%	3.75	0.05	*

\*\*  $p<.01$ 、\*  $p<.05$

収入の増加に役立てたいと、収入増を意識して入学した人は「MBAの取得が収入の増加につながった ( $\chi^2=9.66, p<.01$ )」、「MBAの取得が昇進・昇格につながった ( $\chi^2=6.76, p<.01$ )」と、その目的達成について有意な結果が出ている (表4)。

また、「MBAの取得が就職 (転職) につながった ( $\chi^2=3.93, p<.05$ )」、「MBA課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た ( $\chi^2=3.75, p<.05$ )」と、人的ネットワーク作りにも熱心な姿が浮き彫りになった (表4)。

表5 本学への入学理由について：「将来的な転職に役立てたい」

	考えていた	考えて なかつ た	$\chi^2$ 乗 (1df)	P 値	
転職・就職を具体的に考えるようになった	72%	31%	69.82	0.00	***
MBAの取得が収入の増加につながった (予定)	75%	51%	3.97	0.05	*
MBAの取得が昇進・昇格につながった (予定)	78%	49%	6.24	0.01	***
MBAの取得が希望の職種への転属や配属につながった (予定)	78%	49%	6.24	0.01	***
MBAの取得が就職 (転職) につながった (予定)	84%	57%	5.92	0.01	***
MBA課程で知り合った人たちは今後とも頻繁に連絡を取り合う	38%	11%	6.25	0.01	***
MBA課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た	34%	11%	5.07	0.02	*

\*\*  $p<.01$ 、\*  $p<.05$

将来的な転職に役立てたいと、今すぐではなく将来的な転職を視野に入れて本学での研究に取り組んだ学生は、「転職・就職を具体的に考えるようになった ( $\chi^2=69.82, p<.01$ )」、「MBAの取得が収入の増加につながった ( $\chi^2=3.97, p<.05$ )」、「MBAの取得が昇進・昇格につながった ( $\chi^2=6.24, p<.01$ )」、「MBAの取得が希望の職種への転属や配属につながった ( $\chi^2=6.24, p<.01$ )」、「MBAの取得が就職 (転職) につながった ( $\chi^2=5.92, p<.01$ )」と、その目的達成や現職における評価について有意な結果が出てきている (表5)。

また、「MBA課程で知り合った人たちは今後とも頻繁に連絡を取り合う ( $\chi^2=6.25, p<.01$ )」、「MBA課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た ( $\chi^2=5.07, p<.05$ )」と、収入の増加に役立てたいという意識の保持者と同様に人的ネットワーク作りにも熱心な姿が浮き彫りになった (表5)。

入学前の意志の有無が、修了時に及ぼす影響度は、非常に高い。明確な意志を持って本学に進学し、講義や演習に取り組むことで成果を確実に得ることが出来たと言える。

## (2) 本学での取り組みが起業意思に与える影響について

表6 起業したいと考えるようになった

	あてはまる	あてはまらない	$\chi^2$ 乗 (df)	P 値	
自分の知的興味に従って科目を履修した	43%	38%	38.31	0.00	**
科目担当教員の熱意を重視して科目を選択した	35%	40%	24.23	0.00	**
科目担当教員の人柄を重視して科目を選択した	45%	36%	17.83	0.00	**
疑問点は教員に質問をして解決するようにしていた	60%	30%	5.39	0.02	*
疑問点は他の院生に相談をして解決するようにしていた	51%	25%	4.92	0.03	*
他の院生と積極的に交流した	28%	42%	15.88	0.00	**
MBA 課程で得た人脈は仕事に役に立つ	59%	24%	8.01	0.00	**

\*\* p&lt;.01、\* p&lt;.05

本学を修了するにあたって、具体的に起業したいと考えるようになった学生は、「自分の知的興味に従って科目を履修した ( $\chi^2=38.31$ ,  $p<.01$ )」、「科目担当教員の熱意を重視して科目を選択した ( $\chi^2=24.23$ ,  $p<.01$ )」、「科目担当教員の人柄を重視して科目を選択した ( $\chi^2=17.83$ ,  $p<.01$ )」と、科目選択にも明確に自分の意思に基づいて選択している (表6)。

また、「疑問点は教員に質問をして解決するようにしていた ( $\chi^2=5.39$ ,  $p<.05$ )」、「疑問点は他の院生に相談をして解決するようにしていた ( $\chi^2=4.92$ ,  $p<.05$ )」と、疑問点に対しても熱心に取り組んでいる姿が浮き彫りになった (表6)。

積極的な講義への取り組み、疑問点解決へのアプローチの強さは、修了後において、起業意識が強く芽生える要因になっている。「他の院生と積極的に交流した ( $\chi^2=15.88$ ,  $p<.01$ )」、「MBA課程で得た人脈は仕事に役に立つ ( $\chi^2=8.01$ ,  $p<.01$ )」と、その人脈作りにも熱心に取り組んでいる (表6)。

積極的に他の院生と今後のキャリアについて話す人と、修了後において、起業したいと考える人との関連性と、話をしない人と起業を考えない人との関連性は1%水準で有意な強い関連があると言える。

## (3) 教員との交流が与える影響について

表7 特定の教員と深く交流した

	あてはまる	あてはまらない	$\chi^2$ 乗 (1df)	P 値	
仕事 (日々の生活) から得られる満足感が高まった	33%	11%	4.84	0.03	*
将来のキャリア目標がはっきり見えるようになった	30%	11%	3.90	0.05	*
自分が組織を背負わないといけないと思うようになった	43%	16%	6.00	0.01	**
MBA 課程で知り合った人たちは今後とも頻りに連絡を取り合うだろう	40%	11%	7.77	0.01	**
MBA 課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た	33%	14%	3.75	0.05	*

\*\* p&lt;.01、\* p&lt;.05

一方、在学中に特定の教員と深く交流した学生は、「仕事（日々の生活）から得られる満足が高まった（ $\chi^2=4.84, p<.05$ ）」、「将来のキャリア目標がはっきり見えるようになった（ $\chi^2=3.90, p<.05$ ）」と、出来るだけ多くの教員と交流するようにしていた学生と同様に、修了時における満足感や目標設定が有意に明確になっている（表7）。

また、「自分が組織を背負わないといけないと思うようになった（ $\chi^2=6.00, p<.01$ ）」と、組織における責任感も有意に高くなっている（表7）。

さらに、「MBA課程で知り合った人たちは今後とも頻繁に連絡を取り合うだろう（ $\chi^2=7.00, p<.01$ ）」、「MBA課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た（ $\chi^2=3.75, p<.05$ ）」と、その人脈作りにも熱心に取り組んでいる（表7）。

特定の教員＝ゼミ指導教員と想定すれば、ゼミ教員と関わっていく積極的に姿勢と昇進・昇格との関係性は強くあると言える。また、ゼミ教員との関わりの強さを持つ姿勢は同時にゼミ生間における繋がりをも強固にしていたものと想定される。

表8 出来るだけ多くの教員と交流するようにしていた

	あてはまる	あてはまらない	$\chi^2$ 乗 (df)	P 値	
仕事（日々の生活）から得られる満足感が高まった	31%	14%	2.99	0.02	※
自分のキャリアデザインにより関心を持つようになった	20%	3%	5.30	0.02	※
この先どのようにキャリアを歩めば良いのか見えてきた	27%	8%	4.16	0.04	※
MBA の取得が収入の増加につながった（予定）	80%	49%	6.96	0.01	※※
MBA の取得が昇進・昇格につながった（予定）	77%	51%	4.54	0.03	※
MBA の取得が希望の職種への転属や配属につながった（予定）	77%	51%	4.54	0.03	※
MBA の取得が就職（転職）につながった（予定）	83%	59%	4.51	0.03	※

※※ p<.01、\* p<.05

在学中に、出来るだけ多くの教員と交流するようにしていた学生は、「仕事（日々の生活）から得られる満足感が高まった（ $\chi^2=2.99, p<.05$ ）」、「自分のキャリアデザインにより関心を持つようになった（ $\chi^2=5.30, p<.05$ ）」、「この先どのようにキャリアを歩めば良いのか見えてきた（ $\chi^2=4.16, p<.05$ ）」と、修了時における満足感や目標設定が有意に明確になっている（表7）。

「出来るだけ多くの教員と交流するようにしていた」学生と「MBAの取得が昇進・昇格につながった（ $\chi^2=4.54, p<.05$ ）」「MBAの取得が希望の職種への転属や配属につながった（ $\chi^2=4.54, p<.05$ ）」の間に関連性（5%水準で有意）があるといえる。この傾向は特定教員との関連性でも示された。教員との交流姿勢は、当該学生の積極性指標としても捉えることが出来る（表7）。

また、「出来るだけ多くの教員と交流するようにしていた」学生と「MBAの取得が収入の増加につながった ( $\chi^2=6.96, p<.01$ )」の間に強い関連性 (1%水準で有意) があるといえる。多くの教員との交流と収入増加の関連性は、特定教員と収入増加の関係では示されなかった。

「出来るだけ多くの教員と交流するようにしていた」方と「MBAの取得が就職 (転職) につながった ( $\chi^2=4.51, p<.05$ )」の間に関連性 (5%水準で有意) があるといえる。これも、多くの教員との交流と就職 (転職) の関係は、特定教員と就職 (転職) との関連性では示されなかった。

これらの分析から、多くの教員との交流は、特定の教員だけにとらわれずに、より積極性が強いことがうかがえる。また、示された関連性から、ひとつの仮説として教員の指導力の影響度もあり得る。

### 3.2 入学前と修了後の意識の差分析：「2群の母代表値の差」両側U検定

表9 「2群の母代表値の差」の両側U検定

	期待していた 向上した	やや期待していた やや向上した	あまり向上しなかった	あまり期待していなかった 向上しなかった	「2群の母代表値の差」を両側検定 (マン・ホイットニーの U 検定)				
					検定統計量(U)	Uの平均値 (期待値) E(U)	Uの分散 V(U)	検定統計量 Z 値	両側 P 値
Q8_1 課題を理解し設定する力					1980.00	2244.00	42006.06	1.29	0.20
(A) 入学前	5	14	27	22					
(B) 修了後	0	5	42	19					
Q8_2 情報を収集し分析する力					2124.00	2278.00	41518.41	0.76	0.45
(A) 入学前	0	15	31	22					
(B) 修了後	0	5	43	19					
Q8_3 ものごとをやり遂げる力					2100.50	2278.00	44251.00	0.84	0.40
(A) 入学前	4	15	25	24					
(B) 修了後	1	7	38	21					
Q8_4 アイデアを生み出す力					2208.50	2278.00	45498.42	0.33	0.74
(A) 入学前	4	15	18	31					
(B) 修了後	0	14	30	23					
Q8_5 論理的に思考したり対処する力					2131.00	2244.50	43270.16	0.55	0.59
(A) 入学前	2	14	27	24					
(B) 修了後	0	10	34	23					
Q8_6 指導、助言、育成する力					2066.50	2278.00	46359.00	0.98	0.33
(A) 入学前	7	19	24	18					
(B) 修了後	2	17	30	18					

Q8.7 自己啓発力					2107.50	2278.00	42081.80	0.83	0.41
(A) 入学前	3	15	32	18					
(B) 修了後	2	7	42	16					
Q8.8 対人折衝・交渉力					2113.50	2244.50	45439.73	0.61	0.54
(A) 入学前	4	25	20	18					
(B) 修了後	5	15	32	15					
Q8.9 対人コミュニケーション力					2065.00	2278.00	45958.56	0.99	0.32
(A) 入学前	4	20	26	18					
(B) 修了後	5	11	31	20					
Q8.10 人的ネットワーク形成					2170.00	2278.00	43899.16	0.52	0.61
(A) 入学前	3	15	28	22					
(B) 修了後	2	8	38	19					
Q8.11 リーダーシップ					2263.00	2278.00	46484.80	0.07	0.94
(A) 入学前	7	22	20	19					
(B) 修了後	5	17	34	11					
Q8.12 プレゼンテーション力					2202.00	2278.00	45927.83	0.35	0.72
(A) 入学前	5	17	24	22					
(B) 修了後	3	13	32	19					
Q8.13 幅広い視野を持つこと					2162.50	2278.00	44180.48	0.55	0.58
(A) 入学前	3	15	23	27					
(B) 修了後	0	7	38	22					
Q8.14 チャレンジ精神を持つこと					2034.50	2278.00	45532.80	1.14	0.25
(A) 入学前	5	18	21	24					
(B) 修了後	2	8	35	22					
Q8.15 倫理的な行動をとること					2008.00	2278.00	46695.60	1.25	0.21
(A) 入学前	7	23	18	20					
(B) 修了後	4	12	34	17					
Q8.16 顧客志向					2045.00	2278.00	45925.81	1.09	0.28
(A) 入学前	7	20	18	23					
(B) 修了後	3	8	39	17					
Q8.17 ストレスに耐える力					1729.00	2278.00	47190.87	2.53	0.01
(A) 入学前	13	28	14	13					
(B) 修了後	5	17	32	13					
Q8.18 内外の社会・政治・経済動向の理解					2027.00	2278.00	45408.26	1.18	0.24
(A) 入学前	8	17	25	18					
(B) 修了後	1	14	36	16					

入学前と修了後の意識の差（Q8）について、「2群の母代表値の差」の両側U検定を実施した。しかし、特異な傾向は示されなかった。ここから、入学前と修了後の意識に強い相関があることが想定できる（表9）。



### 3.3 入学前と修了後の意識の差分析：相関分析

入学前の意識、修了後の意識の関係性を把握有るために、相関分析を行った。

表10 入学前の意識、修了後の状況について相関分析

		入学前期待有り	修了後向上有り	入学前期待無し	修了後向上なし
入学前期待有り	Pearson の相関係数	1	.811(**)	-.999(**)	-.816(**)
	有意確率 (両側)		0	0	0
	N	18	18	18	18
修了後向上有り	Pearson の相関係数	.811(**)	1	-.818(**)	-.999(**)
	有意確率 (両側)	0		0	0
	N	18	18	18	18
入学前期待無し	Pearson の相関係数	-.999(**)	-.818(**)	1	.823(**)
	有意確率 (両側)	0	0		0
	N	18	18	18	18
修了後向上なし	Pearson の相関係数	-.816(**)	-.999(**)	.823(**)	1
	有意確率 (両側)	0	0	0	
	N	18	18	18	18

\*\* p<.01

入学前の本学で学ぶことに対する期待感が強い学生の、修了後における実際の向上状況は入学前に期待感の強さと修了後の向上ありと1%水準で有意な強い相関関係 ( $r=.811$ ,  $p<.001$ ) がある。

また、入学前の本学で学ぶことに対する期待感がないと修了後に向上のない状況についても1%水準で有意な強い相関関係 ( $r=.823$ ,  $p<.001$ ) がある。入学時の意識の高さがやはり、修了時における効果に直結している姿が浮き彫りになった (表10)。

## 4 大学院における取り組みの意識が与える影響調査

### 4.1 探索的因子分析

取り組み意識の潜在因子を明らかにすることを目的として、41の質問項目に対して主因子法による探索的因子分析を行った。固有値の変化は26.995、38.078、45.064、50.797、・・・というものであり、4因子構造が妥当であると考えられた。そこで天井効果とフロア効果が見られた3項目を除外し、再度4因子を仮定して、主因子法・Promax回転による因子分析を行った。その結果、十分な因子負荷量を示さなかった2項目を分析から除外し、再度主因子法・Promax回転による因子分析を行った。Promax回転後の最終的な因子パターンと因子相関を表11に示す。

なお、回転前の4因子で36項目の全分散を説明する割合は52.78%であった。第1因子は修了後における具体的な成果に繋がる11項目から構成され「成果獲得因子」と命名し

た。第2因子は身につけることができた能力群から12項目から構成され、「能力向上因子」と命名した。第3因子は人的なネットワークを形成・拡大していく7項目から構成され「人脈形成因子」と命名した(表3)。第4因子は在学中の熱心な研究に取り組む活動である6項目から構成され、「研究活動因子」と命名した(表4)。

表11 大学院における取り組みの意識尺度の因子分析結果 (Promax回転後の因子パターン)

	因子			
	成果獲得	能力向上	人脈形成	研究活動
MBAの取得が収入の増加につながった(予定)	0.82	-0.01	0.04	-0.13
自主的な勉強会を企画主催した	0.80	-0.12	-0.25	0.51
MBAの取得が希望の職種への転属や配属につながった(予定)	0.76	0.02	0.00	-0.11
MBAの取得が昇進・昇格につながった(予定)	0.66	0.01	0.16	-0.15
疑問点は他の院生に相談をして解決するようにしていた	0.65	-0.05	0.07	0.01
起業したいと考えるようになった	0.56	-0.04	-0.22	0.00
院生同士で自分の仕事・アルバイトについて話をすることが多かった	0.53	0.06	0.14	0.17
院生同士で自分の個人的な相談をすることが多かった	0.53	-0.22	0.22	0.32
出来るだけ多くの教員と交流するようにしていた	0.46	0.25	0.05	-0.07
仕事(日々の生活)から得られる満足感が高まった	0.34	0.33	0.07	-0.21
忙しさのあまり、授業を欠席することもしばしばだった	0.31	0.01	-0.10	-0.04
問題を発見し、解決する能力が身についた。	0.12	0.80	-0.22	-0.01
合理的・論理的思考力が身についた。	-0.15	0.73	-0.20	0.33
生涯にわたって学び続ける能力が身についた。	-0.18	0.66	0.03	0.34
コミュニケーション能力が身についた。	0.44	0.64	-0.19	-0.06
柔軟な発想や豊かな創造力・構想力が身についた。	-0.13	0.60	-0.14	0.28
自分のキャリアデザインにより関心を持つようになった	-0.10	0.60	0.18	0.15
プレゼンテーション能力が身についた。	0.31	0.55	0.08	0.04
積極性・チャレンジ精神が身についた。	0.03	0.53	0.09	0.05
多様な価値観を受け入れることができるようになった。	-0.20	0.48	-0.03	0.14
組織や集団をまとめる統率力・リーダーシップ能力が身についた。	0.44	0.48	0.21	-0.32
将来のキャリア目標がはっきり見えるようになった	0.03	0.39	0.22	0.16
この先どのようにキャリアを歩めば良いのか見えてきた	0.13	0.31	0.14	-0.02
MBA課程で得た人脈は仕事に役に立つ	-0.18	0.07	0.89	0.04
MBA課程での活動を通じて幅広い人的ネットワークを構築することが出来た	-0.08	-0.03	0.86	0.09
MBA課程で知り合った人たちは今後とも頻繁に連絡を取り合うだろう	-0.02	-0.03	0.71	0.09

他の院生と積極的に交流した	0.11	-0.18	0.62	0.26
自分が組織を背負わないといけないと思うようになった	-0.03	0.41	0.49	-0.11
院生同士でこれからのキャリアについて話をすることが多かった	0.40	0.01	0.42	0.19
転職・就職を具体的に考えるようになった	0.28	-0.22	0.33	-0.03
授業の復習はできるだけ怠らなかった	-0.19	0.23	0.10	0.56
院生の会合や活動では主導的役割を担っていた	0.48	0.10	-0.10	0.56
院生のインフォーマルな会合には積極的に参加していた	0.00	0.03	0.28	0.56
他の院生に比べて授業では積極的に発言をした	-0.22	0.24	0.15	0.54
授業の予習はできるだけ怠らなかった	-0.12	0.18	0.02	0.51
特定の教員と深く交流した	0.24	0.07	0.03	0.39

取り組みの意識の4つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「成果獲得」下位尺度得点（平均2.34, SD .6）、「能力向上」下位尺度（平均3.17, SD .45）、「人脈形成」下位尺度得点（平均2.84, SD .59）、「研究活動」下位尺度得点（平均2.66, SD .53）とした。内部整合性を検討するために下位尺度の $\alpha$ 係数を算出したところ、「成果獲得」で $\alpha = .86$ 、「能力向上」で $\alpha = .87$ 、「人脈形成」で $\alpha = .84$ 、「研究活動」で $\alpha = .75$ と十分な値が得られた。

下位尺度相関を表12に示す。4つの下位尺度は互いに1%水準で有意な正の相関を示した。

表12 意識尺度の下位尺度間相関と平均、SD、 $\alpha$ 係数

	成果獲得	能力向上	人脈形成	研究活動	平均	SD	$\alpha$
成果獲得	—	.407(**)	.595(**)	.376(**)	2.34	.60	.86
能力向上		—	.417(**)	.465(**)	3.17	.45	.87
人脈形成			—	.427(**)	2.84	.59	.84
研究活動				—	2.66	.53	.75

\*\*  $p < .01$

#### 4.2 探索的因果分析（グラフィカルモデリング：GM）

研究活動の活発化、そして人脈形成への努力は能力向上へと繋がり、そこから、収入の増加、希望の職種への転属や配属、昇進・昇格、起業意識の確立へと繋がっていくことが見えてくる。この関係性をより把握するために、探索的因果分析によるパス解析を実施した。全体のモデルの適合度も高く、あてはまりのよいモデルが構築できた（図1、表13）

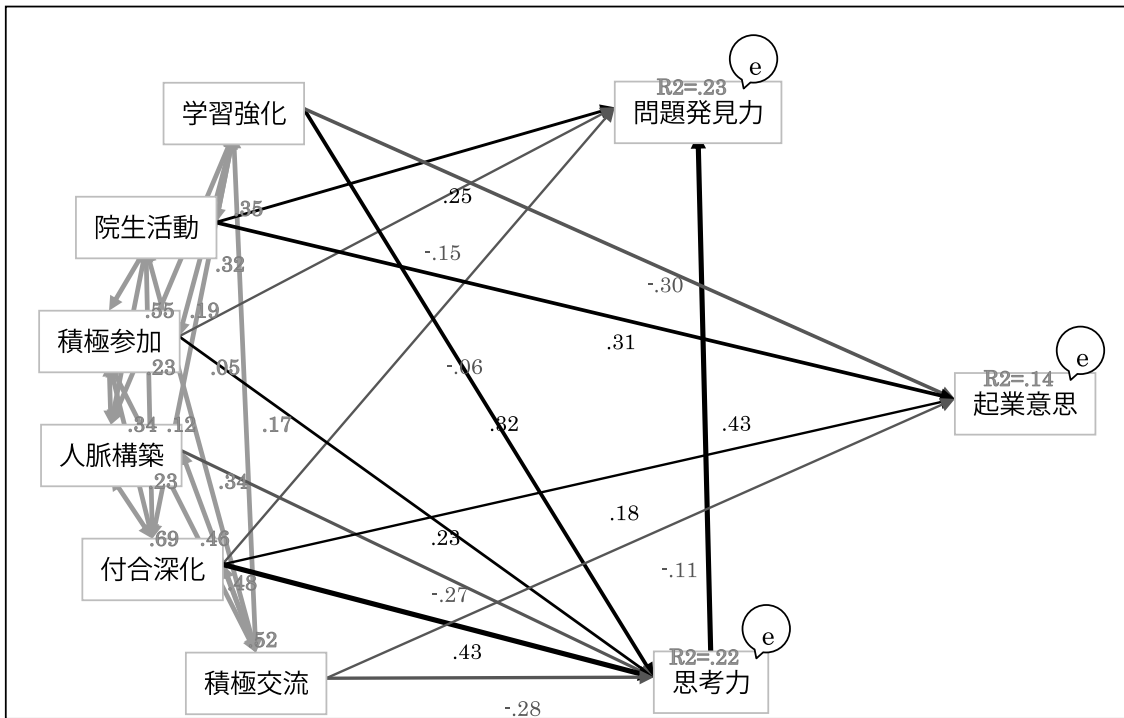


図1 グラフィカルモデリング図

表13 適合度

適合度					
$\chi^2$	8.28	GFI	0.99	RMSEA	0.01
df	8.00	AGFI	0.97	NFI	0.99
p	40.64%	SRMR	0.02	CFI	1.00
$\chi^2/df$	1.04	AIC	-7.72		

潜在因子を構成する主要変数を用いて、起業意識へ繋がる要因をパス解析した。研究活動因子を構成する「院生の会合や活動では主導的役割を担っていた」という研究への積極的取り組みを行う変数と、人脈形成因子を構成する「MBA課程で知り合った人たちは今後とも頻りに連絡を取り合うだろう」と、「人脈形成の上さらに、深く繋がっていかう」という姿勢の変数が起業意識の強化に繋がっているという状況が明らかになった。

## 5 まとめ

修了者合計68名（2014年3月（32名）・2014年9月（10名）・2015年3月（26名））の分析であったが、ある程度の傾向を浮かび上がらせることが出来た。入学時の意識の高さは「授業への取り組み」、修了時には「キャリアへの反映」が確実に現れている。この傾向から、入学時における意識、モチベーションの向上が重要であることが指摘できる。

その取り組みとして、「プレゼミの充実、履修相談、演習体制の強化でポジティブな影響を与えることが出来る」という仮設定ができる。今後、これらを充実させていくことで、さらにその効果性も判定していく。

また、個別集計では、授業や習得度に対する反省が強いことも特筆できる。教員サイドとしては、より一層、FD活動を強化していき教育の質向上を目指していく。

さらに、人的ネットワーク強化は、修了時に本人が目指していた成果獲得に大きく影響を与えていることも強く示唆された。修了生ネットワークの整備・充実を含めて、在学学生、修了生、交流協定校等との交流を強化していく。

2014年4月から、入学時における意識調査もスタートさせている。2014年4月入学者の修了時から、より詳細に入口・出口の状況の分析を行うことができる。当該調査活動を継続していくことで、より正確に実態を把握していける。教育の質向上へ向けて改善を継続していく。

以上