

(研究論文)

キャリア教育としての産学連携教育が
卒業生の仕事満足要因に与える影響に関する実証的研究

後藤 文彦・大西 達也

高等教育フォーラム 第4号抜刷 平成26年3月

キャリア教育としての産学連携教育が 卒業生の仕事満足要因に与える影響に関する実証的研究

後藤 文彦¹・大西 達也²

京都産業大学卒業生を対象にして、キャリア教育としての産学連携教育の効果を確かめたところ、統計的に有意な効果が実証された。調査対象は2006～2009年度の本学卒業生10,383名で、有効集計対象率は13.0%であった。

卒業生の仕事満足要因について、産学連携科目履修者群と産学連携科目非履修者群とを比較した結果、以下の知見を得た。

- (1) 仕事満足度に関しては、両者の間に統計的に有意な差は認められなかった。
- (2) 仕事満足要因に関しては、両者の間に違いがみられた。すなわち、産学連携科目履修者群の仕事満足要因には、仕事ないし職場要因と自己要因とが認められた。それに対し、産学連携科目非履修者群の仕事満足要因には仕事ないし職場要因しか認められなかった。
- (3) 両者の違いを解釈した結果、産学連携教育のキャリア教育としての意義が確かめられた。
 - ①産学連携科目履修者群は持論を持っている。
 - ②産学連携科目履修者群は自己を承認している。

本研究によって、産学連携教育のキャリア教育としての意義は仕事満足要因の観点から実証された。しかし、産学連携教育の何がそうさせたのかは今後の課題として残されている。

キーワード:産学連携教育、教育効果、卒業生、仕事満足度、仕事満足要因

1. はじめに

本研究の目的は、京都産業大学卒業生を対象にして、キャリア教育としての産学連携教育の効果を確かめるところにある。教育効果について、履修の事前事後比較で測定し、受講生の成長や教育システムの改善にフィードバックすることは大切なことである。しかし、受講生の卒業後の状況を見ることも、教育システムの意義、とりわけ、キャリア教育としての意義を確かめ、改善を図るためには不可欠なことである。

京都産業大学も、産学連携教育をキャリア教育の一環として実施し、教育効果を測定することによって教育システムの改善に努めながら成果を挙げてきた。しかし、教育効果を、卒業生まで追いかけて測定したことは未だかつてなかった。ところが、この度、卒業生調査が実施され、本学としては初めて、キャリア教育としての産学連携教育の意義を統計的に確認することができ、関連した理論に基づいてその結果を解釈することができた。

2. 先行研究

産学連携教育の教育効果に関する研究には多くのものが見受けられる。しかし、それらの研究は、国内外を問わず、産学連携教育の効果について就業体験前後を比較測定したものが多く、本研究のように受講者のキャリアに沿った長いスパンでの研究は見当たらない。しかし、そんな中であって、就業後の在職率の視点から産学連携教育の意義を明らかにしているNACE (National Association of Colleges and Employers)の調査は本研究と軸を同じくしたところがあり、先行研究として注目に値する。産学連携教育の成果を卒業後5年にわたるスパンで就業体験という観点から調査している点が本研究と類似しているからである。

NACAは、大学教育を受けた人たちの雇用に関心を持っており、彼らに必要な知識や見識、方策を授けようとしている専門家集団を率いるために設立された。設立は1956年で、本部はアメリカのペンシルバニア州に置かれ

¹京都産業大学 キャリア教育研究開発センター、²京都産業大学 進路センター

ている。現在、全国にわたる2,000近くの大学に所属している5,200名以上のキャリア・サービスの専門家および大学と関わりながら採用に携わっている専門家3,000名超と繋がりをもっている。

NACEは、毎年、大学生の就業体験に関する調査を進めている。ここでは、最新の2013年版の調査の中から在職率に関する部分を引用して紹介する。

調査期間:2012年11月15日~2013年2月1日

調査対象:NACEメンバー (1,060社)

回収数:306社(回収率:28.9%)

この調査は、就業体験をした大学卒業者の在職率とそうではない大学卒業者の在職率とを就業後1年(表1)と就業後5年(表2)とに分けて調査している。しかも、就業体験者を、さらに、自社での経験者と他社での経験者とに分けている。なお、この調査における就業体験には2種類のものがあり、具体的には次のように成っている。

(1) インターンシップ

1回限りのものが典型的で、学生の専門やキャリア・ゴールに関連した就業体験をする。体験に当たっては、一般的に、専門的な状況がセットされており、現場の専門家の監視下でモニタリングされる。報酬は支払われる場合もあれば、そうでないこともある。また、大学での単位も、認定されるケースもあれば、そうでないこともある。

(2) コーオペ教育(Cooperative Education)

学生は、自分の専門やキャリア・ゴールに関連する就業を複数期間体験する。大学での座学と実習のための就業体験とを交互に繰り返すのが典型的なケースである。有給で大学での単位も認定されている。

まず、表1によれば、1年後の在職率は、自社で体験したのか他社で体験したのかを問わず、体験者の在職率の方が高い。また、体験者だけをみれば、自社体験者の在職率の方が高くなっている。

表1. 1年後の平均在職率

就業体験の種類	平均在職率(%)
自社での就業体験者	88.45
他社での就業体験者	86.36
就業体験なし	79.59

出所:NACE(2013)

つぎに、表2によれば、5年後の様子は1年後のものとは少し異なっている。すなわち、自社で体験した者の在職率は就業体験をしていないものよりも高い。しかし、他社で体験した者の在職率は就業体験をしていないものに比

べてわずかではあるが低くなっている。この点について、NACE(2013)は両者を大まかに同値とみており、このような状況は今までにはなかったことだとしている。また、差には触れず、同値になった原因の追求もしていない。

表2. 5年後の平均在職率

就業体験の種類	平均在職率(%)
自社での就業体験者	72.89
他社での就業体験者	66.27
就業体験なし	66.37

出所:NACE(2013)

以上のように、NACEの調査結果は、2013年度には例外的なことが生じたものの、おしなべてみれば、就業体験が在職率の差の原因になっているということを示唆している。しかし、就業体験の何が両者の差を生み出しているのかについては、NACEは何も語っていない。

3. 卒業生調査の概要と本研究との関係

前章で紹介した在職率に焦点を当てたNACEの調査とは異なり、本研究では仕事満足要因に視点がある。ところで、本研究の分析に用いたデータは、京都産業大学進路センターが2011年に実施した卒業生調査に基づいている。そこで、本章では、本卒業生調査と本研究に用いられたデータとの関係を明らかにしておこう。

3.1. 卒業生調査の目的と概要

本卒業生調査は、就業力育成支援事業の今後の展開に資するために、京都産業大学が実施してきたキャリア形成支援教育が卒業後にどのように影響しているかを調査したものである。

上記の目的を達成するために、本卒業生調査には次の3つの課題を持たせた。

- (1) 卒業生の在職状況、就業実態および就業意識の把握
- (2) 全体およびキャリア形成支援教育履修歴の属性別にみたキャリア形成支援教育に対する評価
- (3) キャリア形成支援教育に対する卒業生からの要望の把握

調査方法や状況は次の通りであった。

(1) 調査法

日記入式郵送留置調査(郵送配布・郵送回収)

(2) 対象者および発送数

2006年度から2009年度までに本学を卒業した10,383名に対して調査票を発送

(3)有効回収数

1,355票回収、内2票は記入不備のため集計対象票は1,353票(回収率13.1%、有効集計対象率13.0%)

(4)調査期間

2011年3月31日(木)調査票発送~2011年4月28日(木)回収到着分まで受付

3.2.本研究に用いた調査項目

本研究では、上記の卒業生調査の質問項目の中から、仕事満足に関係すると思われる要因を現状関連項目と仕事観関連項目とに分けて選択した。

(1)現状関連項目

この項目に対する質問は次のようになっている。ただし、この項目には、調査時に仕事についている人(1. 正社員・正職員 2. 契約社員 3. 派遣社員 4. パート・アルバイト・フリーター 5. 自営業・自由業)のみが答えるようになっている。

- (Q1) あなたの現在における仕事への取組みや状況はいかがですか。次にあげる項目ごとに「1. そう思う 2. ややそう思う 3. どちらともいえない 4. あまりそう思わない 5. そう思わない 6. わからない」の6つの選択肢の中からそれぞれ1つずつ選んで下さい。
- A. 現在の仕事にはやりがいを感じている
B. 現在の年収は業務の内容や量に合っている
C. 現在の仕事の労働日数、労働時間は適度である
D. 現在の仕事の間人間関係は良好である
E. 現在の仕事で自分は正当に人事評価されている
F. 現在の仕事は自分の能力や適性が活かせていると思う
G. 現在の仕事の量やレベルは自分にとって適正である
H. 現在の仕事を通して自分が成長していると感じる
I. 今の仕事をできるだけ長く続けたいと思っている
J. 現在の自分の仕事には総合的に見て満足している

(2)仕事観関連項目

この項目に関する質問は次の通りである。

- (Q2) 以下にあげる仕事に関する考え方について、あなたはどのように思いますか。項目ごとに「1. そう思う 2. ややそう思う 3. どちらともいえない 4. あまりそう思わない 5. そう思わない」の5つの選択肢の中からそれぞれ1つずつ選んで下さい。
- A. 1つの会社に長期間勤めるのはいいことだ
B. 待遇や給与よりもやりがいを重視する
C. 自分にとって仕事は自己実現の手段である

- D. 自分は将来に明確なキャリアプランを持っている
E. 働いているかぎりは出世、昇進したい
F. 雇われるのではなく、独立、起業したい
G. 自分の存在が実感できる仕事がしたい
H. 社内外の人的ネットワークを豊富に持つことが重要である
I. 仕事には対人スキルが益々必要になっている
J. 仕事に必要な能力を積極的に身に付ける必要がある

4. 分析方法とデータおよび分析結果

本研究の目的は、産学連携授業を履修した卒業生群の仕事満足要因とそうではない卒業生群の仕事満足要因とを比較することにある。そこで、まず、両群の仕事満足度の差についてMann-Whitneyの検定を行った。その結果、有意確率 $p=0.514$ で、両者の間に有意な差があるとはいえない。次いで、すでに3.2.で述べたQ1のJ(以下Q1J)を仕事満足度としてとらえてそれを従属変数にし、仕事満足要因だと思われる変数をQ1およびQ2の中から選択してそれらを独立変数にしてステップワイズ法に基づいた重回帰分析を卒業生群別に行った。分析結果を一覧にして示したのが表3である。

表3をみれば、VIFの値はすべて10に満たないので、多重共線性の問題はクリアしていることになる。

(1)本分析の対象にしている産学連携授業

ここで取り上げた産学連携授業は、京都産業大学の教養教育として実施されているキャリア形成支援科目に属している産学連携授業を指している。そして、京都産業大学のこの産学連携授業には次の2つのタイプが用意されており、先述のNACEのいう就業体験に類似している。

①単発のインターンシップ(短期)

②学内での座学とインターンシップ(短期)とを1年次から4年次まで毎年繰り返す4年間一貫した産学連携教育(このタイプの産学連携教育を京都産業大学ではコーオペ教育(Cooperative Education)と呼んでいる。)

本研究では、上記授業(①と②)とを重ねて履修することはできない仕組みになっている。)のうちいずれかを履修した群を産学連携科目履修群とし、そうではないものを産学連携科目非履修群とした。

(2)現状関連項目(Q1)の中から選択した変数

A(以下Q1A)、B(以下Q1B)、C(以下Q1C)、D(以下Q1D)、E(以下Q1E)、F(以下Q1F)、H(以下

表3. 重回帰分析(ステップワイズ法)の結果

	変数	産学連携科目履修者群(N=178) 調整済みR2乗=0.615				産学連携科目非履修者群(N=865) 調整済みR2乗=0.617			
		標準化されていない係数	標準化された係数	有意確率	VIF	標準化されていない係数	標準化された係数	有意確率	VIF
	定数	-1.022		0.004		-0.982		0.000	
現状関連項目	Q1A	0.482	0.415	0.000	1.391	0.393	0.349	0.000	2.010
	Q1B	0.177	0.187	0.001	1.342	0.146	0.150	0.000	1.360
	Q1C	0.155	0.179	0.001	1.298	0.130	0.145	0.000	1.335
	Q1D					0.094	0.076	0.004	1.553
	Q1E	0.221	0.192	0.001	1.560	0.084	0.069	0.011	1.673
	Q1F					0.196	0.183	0.000	1.828
	Q1H					0.183	0.147	0.000	1.606
	仕事観関連項目	Q2A	0.190	0.148	0.003	1.066			
Q2B									
Q2C									
Q2D		0.118	0.109	0.038	1.250				
Q2E									
Q2F		-0.135	-0.142	0.006	1.173				
Q2G									

■:処理過程で除去された変数

Q1H)

上記変数リストからはG、IおよびQ1Jが除外されている。そのうち、Jは従属変数に選択されたので当然として、GとIを除外したことは次のような理由がある。まず、GはQ1C (対G相関係数:0.370)とQ1F (対G相関係数:0.604)とを統合したものと考えられるので、Q1CとQ1Fとを採用してGを除外した。また、Iは従属変数である仕事満足の要因というよりは、むしろ仕事満足の結果と考えられるので除外した。

(3) 仕事観関連項目(Q2)の中から選択した変数

A (以下Q2A)、B (以下Q2B)、C (以下Q2C)、D (以下Q2D)、E (以下Q2E)、F (以下Q2F)、G (以下Q2G)

上記変数リストからはH、I、Jが除外されている。これらは、いずれも仕事観には違いないが仕事満足に関連しているというよりは仕事に関する将来の見通しと考えられるので、変数からは除外した。

5. 分析結果の概観と解釈

ここでは、表3に基づいて分析結果を概観したのち、分析結果に解釈を加えてみよう。

5.1. 分析結果の概観

すでに述べたように、産学連携授業を受けた卒業生の

仕事満足度とそうではない卒業生の仕事満足度との間には有意な差があるとはいえなかった。仕事に満足している程度に関しては両者の間には統計的な差があるとはいえないことになる。しかし、重回帰分析によれば、両者の仕事満足要因の間には2つの大きな差が明らかになった。

まず、仕事満足への仕事観関連項目の関わり方である。産学連携科目履修者群にあっては、Q2A (1つの会社に長期間勤めるのはいいことだ)、Q2D (自分は将来に明確なキャリアプランを持っている)、およびQ2F (雇われるのではなく、独立、起業したい)の3項目が仕事満足にかかわっている。仕事満足との関係は、Q2AおよびQ2Dはプラスであり、Q2Fはマイナスである。それに対して、産学連携科目非履修者群にあっては、仕事観関連項目は仕事満足に一切かかわっていない。

次は、現状関連項目と仕事満足との関係である。産学連携科目非履修者群は現状関連項目のすべてにかかわっている。一方、産学連携科目履修者群が関わっていている。一方、産学連携科目履修者群がかかわっているのはQ1A (現在の仕事にはやりがいを感じている)、Q1B (現在の年収は業務の内容や量に合っている)、Q1C (現在の仕事の労働日数、労働時間は適度である)、およびQ1E (現在の仕事で自分は正当に人事評価されている)の4つである。

5.2.分析結果の解釈

ここでは、前節でみた重回帰分析の結果に2つの観点から解釈を加えてみよう。1つは、仕事満足の原因拠点に関する観点であり、もう1つは、仕事を越えた、人としての基本的欲求の観点である。

5.2.1.仕事満足の原因拠点に関する観点から

表3には、卒業生群によって、仕事満足が湧き出る原因拠点が明らかに違うことが明確に示されている。この違いは、仕事に対するモチベーションに質的な違いを与えている可能性がある。

まず、産学連携科目履修者群の場合には、仕事満足要因が大きく2つに分かれている。1つは現状関連項目であり、その仕事満足は職場に起因する。そのことは、「現在における仕事への取り組みや状況はいかがですか。」という問いからも容易に理解することができる。もう1つは仕事観関連項目であり、その仕事満足は自分自身に起因する。そのことは、「仕事に関する考え方について、あなたはどのように思いますか。」という問いによっても明らかである。

他方、産学連携科目非履修者群の方の仕事満足要因は現状関連項目にしかかかわっていない。しかも、この卒業生群では、すべての変数が仕事満足に影響している。

仕事に対するモチベーションを考えると、金井(2007)は、自己調整の観点から個人の持つ持論の大切さを主張している。仕事がうまくいかず、モチベーションが落ち込んだ時には、持論があるゆえに自己診断ができ、自らの復元力になるからである。金井(2007)は、彼の提唱する持論に関して、McGregor (1960)にまで遡っており、しかも、それは、Schön (1983)のいう「行為の中で行われる内省から得られた知」と軸を同じくするものであるとしている。

金井(2007)の主張を借用すれば、産学連携科目履修者群は仕事満足に関して、仕事に対する考え方を持っており、持論を持っていると考えてよい。したがって、この卒業生群の仕事満足に対するタイプを持論型と呼ぶことにしよう。それに対して、仕事満足に持論が関係していない群のタイプを職場偏重型と呼んでおこう。

ただし、表3が示しているように、持論型は持論だけに偏っているわけではなく、双方のバランスを、持論に基づいて自分たちなりにとっていることに注意しなければならない。産学連携科目履修者群の変数からQ1D、Q1FおよびQ1Hが除去されているのは、持論に基づいて、持論と職場を源泉にしている仕事満足要因とのバランスをとった結果だと解釈される。

以上のように考えれば、仕事満足に関する産学連携科目履修者群とそうではない卒業生群との違いは持論を形成しているのか否かにあるということになる。産学連携科目履修者群に属する卒業生は、産学連携科目を履修することによって、持論を形成したか、あるいは持論を形成する力が育成・強化されたか、あるいはその両者を得たのか、ということになる。Schön (1983)を援用すれば、産学連携科目履修によって、行為の中の省察を通して持論を形成したか、行為の中で省察する力を育成・強化したか、あるいはその両者である、ということになる。

5.2.2.人としての基本的欲求の観点から

ここでは、Maslow (1954)の人の動機づけに関する理論をよりどころにして表3の結果を解釈してみよう。そうすれば、産学連携教育が、仕事を越えて、人としての生き方にまで影響していることが見えてくるからである。

Maslow (1954)は、人間は無数の基本的欲求によって動機づけられており、その基本的欲求は人類に普遍で、しかも不変的で本能的なものである(Goble, 1970)として、人間の基本的欲求を次の5段階に分類している。

(1)生理的欲求

すべての欲求の中で最も基礎的で、生命維持に関する、たとえば食物や水などへの欲求。

(2)安全の欲求

生理的欲求が十分に満たされると現れる欲求で、たとえば、安定や依存、保護を求めたり、恐怖や不安、混乱から逃れたり、秩序などを求める欲求である。

(3)所属と愛の欲求

この欲求は、生理的欲求と安全の欲求とが満たされると現れてくる。他の人々との愛情関係や自分のいる集団の中での位置を占めたいと思う欲求がそれである。

(4)承認の欲求

この段階の人は、自己に対する高い評価や自尊心もとづいた承認の欲求を持っている。承認の欲求は自尊心にもとづいたものと他者から受けるものとの2分される。Maslow (1998)は、他者からの尊敬や賞賛に基づいて自尊心が形成される、として両者を明確に区別することの重要性を主張している。そして、彼は、自尊心が形成されることにより、自分の人生を自分でコントロールできるようになり、自分が自分の支配者になることができる、としている。

(5)自己実現の欲求

これは、なりうる可能性のある自分になりたいと思う欲求である。

そこで、表3の結果をMaslowの考え方に沿って解釈してみよう。まず、産学連携科目履修者群に属する卒業生と産学連携科目非履修者群に属する卒業生との両者とも承認の欲求段階にあるとみることができる。なぜなら、すでに述べたように、この段階の特徴は自己に対する高い評価を求めるところにあり、両群とも、Q1E（現在の仕事で自分は正当に人事評価をされている）が仕事満足要因にあがっていることから推察することができる。

以上のように、両群は、承認の欲求の段階が示している特徴をもっているものの、両群には異なる側面がみられる。まず、Q1D（現在の仕事の人間関係は良好である）は、産学連携科目非履修者群のみに見られ、この群が、前段階の所属と愛の欲求の特徴である他の人々との愛情関係や自分のいる集団の中での位置を占めたいと思う欲求を引きずっている様子がうかがえる。つぎに、産学連携科目履修者群はQ2A（1つの会社に長期間勤めることはいいことだ）、Q2D（自分は将来に明確なキャリアプランを持っている）、それに、マイナスのかたちでQ2F（雇われるのではなく、独立、起業したい）を持っており、産学連携科目非履修者群にはそれがない。これらのものは、自分の人生を自分でコントロールして、自分が自分の支配者になるための要素になりうるもので、Maslowのいう自尊心につながるものと考えられる。このように考えれば、これらの要素を持っていない産学連携科目非履修者群はその域に達していないと解釈することができる。

以上のように考えれば、産学連携科目履修者群に属する卒業生とそうではない卒業生との間には、卒業直後から、仕事に関してのみならず、人としての生きる動機づけにまで差ができていくということになる。もっとも、Goble（1970）は、Maslowの動機づけ理論には次のような仮説があるとしている。すなわち、個人は統合され、組織化された全体であって、一部分ではなく全体としての人間が動機づけられるのである。ところで、5.2.1.で取り上げた金井（2007）はモチベーションという用語を用いているが、日本語でいえば、それは、動機づけとか意欲、やる気という意味だ、と述べている。以上の考え方を踏まえてみれば、仕事に関する動機づけと人として生きる動機づけとは切り離されているわけではなく、全体としての人間の中で生じていることだ、と解釈することができる。そもそも、5.2.1.で考察した持論を持っているということ自体が、自尊心や自己承認の証ではないだろうか。

もっとも、産学連携科目非履修者群に属する卒業生も、今後の経験を通して自尊心や自己承認を形成することは期待される。しかし、卒業と同時に環境が激変し、それが

本人の爾後の個人的なキャリアに与える影響の大きさを考えれば、スタート時点での差は侮ることはできないであろう。本調査では、両群の間にみられる差の原因までは明らかにすることはできないまでも、在学中に産学連携科目を履修したか否かが決定的な大きな要因の1つになっていることは否めない。

本研究は、仕事満足の要因を巡ったものである。しかし、ここでなされてきた解釈は仕事満足の問題に止まることなく、組織に適応していく組織社会化過程での主体性の問題にも援用できるのではないだろうか。持論や自尊心を持っているということは自己を承認している（Goble, 1970）証であって、それらが、主体的に行動するにあたっての拠りどころになっているといってもよいからである。持論や自尊心にもとづいた主体的な組織社会化の観点からも見逃せない分析結果であり、産学連携教育が、若者の早期退職の問題にもかかわっている可能性がある。

6. まとめ

以上、本学のキャリア教育としての産学連携教育が卒業生の仕事満足要因に与える影響に関して、卒業生調査に基づいて実証的に考察を進めてきた。その結果、以下のような知見を得た。

- (1) 仕事満足度に関して、産学連携科目履修者群と産学連携科目非履修者群との間には統計的に有意な差は認められなかった。
- (2) 仕事満足要因に関しては、重回帰分析の結果、産学連携科目履修者群と産学連携科目非履修者群との間に大きな差が出た。すなわち、産学連携科目履修者群の仕事満足要因としては、2種類のものが識別された。それは、仕事ないし職場を源泉にするものと自己の仕事観を源泉にするものである。それに対し、産学連携科目非履修者の場合には、仕事満足要因の源泉としては仕事ないし職場を源泉にするものしか関連してこなかった。
- (3) 上記の重回帰分析の結果を踏まえて、次の2つの解釈を示した。
 - ①産学連携科目履修者群は、困難に直面した時に自己診断に基づいた自己調整を可能にする持論（金井、2007）を持っている。それに対して、産学連携科目非履修者群は持論を形成していない。
 - ②Maslow（1954）の欲求5段階説の立場から解釈すれば、産学連携科目履修者群は自己を承認していると思われ、より強い自信を持っており、有能で生産的である（Goble, 1970）と考えられる。

以上のように、産学連携科目履修者群と産学連携科目非履修者群との間には質的な違いを見ることができた。京都産業大学の産学連携教育が卒業生のキャリアに大きな影響を与えていることが実証されたわけで、キャリア教育としての意義が確認されたといってもよい。しかし、本研究では、産学連携教育の何がそうさせたのかということに関しては何も明らかにされておらず、今後の大きな課題として残されたことになる。

謝辞

貴重なご指摘をいただいた査読者に感謝いたします。

参考文献

- Goble, F. G. (1970) *The Third Force: The Psychology of Abraham Maslow*. Grossman Publishers, Inc. 小口忠彦訳 マズローの心理学. 産業能率大学出版部, 東京
- 金井壽宏(2007) 働くみんなのモチベーション論. NTT出版, 東京
- Maslow, A. H. (1954) *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers, Inc. 小口忠彦訳 人間性の心理学. 産能大学出版部, 東京
- Maslow, A. H. (1998) *Maslow on Management*. Ann R. Kaplan 金井壽宏監訳, 大川修二訳 完全なる経営. 日本経済新聞出版社, 東京
- McGregor, D. (1960) *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Inc. 高橋達男訳 企業の人間的側面(新版). 産業能率大学出版部, 東京
- NACE (National Association of Colleges and Employers) (2013) *2013 Internship & Co-op Survey*. Bethlehem, PA: National Association of Colleges and Employers
- Schön, D. (1983) *The Reflective Practitioner*. USA: Basic Books, Inc. 佐藤学, 秋田喜代美訳 専門家の知恵. ゆみる出版, 東京

An Empirical Study on the Effects of Internship/Co-op Programs as Career-oriented Education on Factors of Job Satisfaction of Alumni

Fumihiko GOTO¹, Tatsuya ONISI²:

Questionnaires to alumni which asked the effects of internship/co-op programs on factors of job satisfaction showed statistically significant levels. Kyoto Sangyo University sent out

questionnaires to 10,383 alumni who graduated in March of 2006, 2007, 2008 and 2009. 1,353 alumni replied to the questionnaires.

The comparison of the group of alumni participating internship/co-op programs with the group of alumni not participating internship/co-op programs showed new findings about the factors of job satisfaction.

- (1) About the degree of job satisfaction, the difference between both groups was not at statistically significant level.
- (2) About the factors of job satisfaction, there were differences between both groups. The group of alumni participating internship/co-op programs had two kinds of factors, the factors which were concerned in their jobs and the factors which came from themselves. On the other hand, the group of alumni not participating internship/co-op programs had only one kind of factors which were concerned in their jobs.
- (3) The interpretations of differences in factors of both groups revealed the value of internship/co-op programs as career-oriented education.

This study proved the value of internship/co-op programs as career-oriented education. But, the reasons why these programs could create such value await future studies.

KEYWORDS: Internship/co-op programs, Effect of education, Alumni, Degree of job satisfaction, Factors of job satisfaction

2013年11月29日受理

¹ Center for Research and Development for Cooperative Education, Kyoto Sangyo University

² Careers Center, Kyoto Sangyo University

