

シリコン・バレー・ベンチャーにおけるインターンシップ経験が起業意思に与える影響に関する探索的研究

玉置, 浩伸
九州大学ロバート・ファン/アントレプレナーシップ・センター : 特任准教授

<https://doi.org/10.15017/1495420>

出版情報 : 基幹教育紀要. 1, pp.34-56, 2015-03-12. 九州大学基幹教育院
バージョン :
権利関係 :



シリコン・バレー・ベンチャーにおけるインターンシップ経験が起業意思に与える影響に関する探索的研究

玉置 浩伸

九州大学ロバート・ファン/アントレプレナーシップ・センター, 〒812-8581 福岡市東区箱崎 6-10-1

An exploratory research on influences of internship experience at Silicon Valley start-up on entrepreneurial intention

Hironobu TAMAKI

Faculty of Robert Huang Entrepreneurship Center, Kyushu University, 6-10-1, Hakozaki, Higashi-ku, Fukuoka 812-8581, Japan

*E-mail: tamaki@qrec.kyushu-u.ac.jp

Received Dec. 1; Revised Jan. 13, 2015; Accepted Jan. 14, 2015

This article discusses the effectiveness of adopting an experiential learning technique for entrepreneurial education. Three interns were sent from Japan for a 2-month internship program to a Silicon Valley start-up during the period from 2007 to 2010. The start-up was located in the heart of the Silicon Valley and consisted of a six-store bakery and café chain. In February 2012, I conducted semi-structured interviews about their experiences of the internship program and asked (1) what they had learned from the program, (2) to describe differences in entrepreneurial environment between Japan and the Silicon Valley, and (3) how their entrepreneurial intention had changed. The transcripts of the interviews were analyzed pursuant to the framework of the Modified Grounded Theory Approach (Kinoshita, 1999, 2003, 2007). I found their learning was particularly strong in the start-up operations in a more concrete way, the career paths of colleagues working together at the start-up and the entrepreneurial culture of Silicon Valley. The observation resulted in their deeper understanding of start-up processes and a change in their personal values. They noted a very high turnover at the start-up, but also mentioned that job-hopping was not necessarily considered a bad thing in Silicon Valley. Indeed, they felt it could even be a source of innovation. Contrary to our prior expectation, a directional change in entrepreneurial intentions was not observed. As a result of the interviews and analysis, eight propositions were obtained.

1. はじめに

医師を目指す医学部生にとって、インターン経験が重要であることに異論を唱えるものはいないであろう。インターン経験を積むのであれば、良い病院、良い医師の元で学びたいと思うのは当然である。翻って、同じく高度な知識、場合によっては技術が必要である起業家を目指すものにとって、同様の機会が与えられるかと言うと現状はそうではない。ベンチャー経営者には、学習目的のインターンに経営を教える時間的な余裕はなく、また、新奇性が命綱であるベンチャーにとって、外部者が社内に長くとどまることは良いことではない。特に、日本の潜在的起業家が『良い病院』

であろうと思われるシリコン・バレーのベンチャーを学びたいと希望しても実現は難しい。近年、シリコン・バレーにおけるインターンシップが注目されるようになってはきているが、実態は殆どのプログラムが 1, 2 週間の短期企業見学で終わっており、個人の起業意思への影響を観察するための対象も非常に限られている。

筆者は研究者としてのキャリアを始める前は、米国で投資家・起業家として累計 8 年弱を過ごした。シリコン・バレーで起業し、当地にも計 4 年間滞在したが、そのベンチャーで述べ 100 名以上の社員を採用、日本からの学生インターンも 3 名受け入れた。本稿では、それら 3 名を対象に定性的研究を行うことにより、日本からのインターンが当地で学習することの一端を明らかにし、起業意思への影響が起こるメカニズムに関する仮説を構築することを目的とする。日本から当地にインターンを送るプログラムは概ね、学生がシリコン・バレーのベンチャーに触れることにより、起業意思が高まるであろう、という漠然とした期待の元に実施されているものと推察するが、本研究を進めることにより、起業意思を高める、より適切で効果的な起業家育成インターンシップ・プログラムの開発の一助となることを望む。

2. 先行研究の検討

アントレプレナーシップ教育（以下、アントレ教育）は、まだ比較的新しい領域であり、2.2 に述べる通り、その定義やカバーする学習内容が定まらず、内的妥当性の問題から過去の研究の比較検討を困難なものとしている。本稿の研究対象はインターンシップ経験が起業意思に与える影響であるが、以下にまず、上位概念となる一般的な起業意思に関する先行研究、次に、アントレ教育全般、および、体験学習などの個別科目が起業意思に与える影響を検討、最後にインターンシップの学習効果に関する先行研究を検討する。

2.1. 起業意思に関する先行研究

潜在起業家を対象とした起業意思に関する研究は数多くあり、玉置（2013）が先行研究を纏めたところによると、①失業、②統制の所在（内部）、③自己効力感、の 3 つが起業意思を高めるとされている。即ち、失業し、止むに止まれぬ状況に追い込まれた時、自分の人生を自分でコントロールできると感じた時、または、成功のために自分に行動を起こす能力があり、外部に働きかけることが出来ると感じた時に人は起業する意思が高まる。

2.2. アントレプレナーシップ教育と起業意思

アントレ教育とは起業家的態度とスキルを教える教育であり、起業意思とはビジネスを所有、若しくは創業する意思のことを意味する（Bae, Qian, Miao & Fiet, 2014）。

アントレ教育が起業意思を増大させるかどうかについて、先行研究では不整合かつ曖昧な結果が出ている（Bae et al., 2014）。アントレ教育は、起業を促進（Karlsson & Moberg, 2013; Lee & Wong, 2003; Raposo & Paço, 2011; Zhang, Duysters & Cloudt, 2013）し、起業意思を増大させる（Lorz, Mueller & Volery, 2013; McStay, 2008; Peterman & Kennedy, 2003; Sánchez, 2010; Sánchez, 2013; Sondari, 2014;

Souitaris, Zerbinati & Al-Laham, 2007; Teixeira, 2010; Turker & Selcuk, 2009; Yar Hamidi, Wennberg & Berglund, 2008)、達成欲求や自己効力感と言った、起業家になるために必要とされる特質が身に着く (Huber, Sloof & Van Praag, 2014; Karlsson & Moberg, 2013) など、起業や起業意思に対し、肯定的な研究内容が多いが、一方で、アントレ教育はむしろ起業意思を低下させる (Volery, Oser & Müller, 2014) という不整合な研究結果も存在することから、確固たる結論には至っていない (Küttim, Kallaste, Venesaar & Kiis, 2014)。

不整合の原因として、Martin, McNally & Kay (2013) や Rideout & Gray (2013) はリサーチ手法の欠点を指摘している。自己効力感 (Chen, 2010; Volery et al., 2014) や個人的なスキル (Liñán, 2008; Liñán, Urbano & Guerrero, 2011) などの媒介変数の存在を示唆する研究も存在する。

von Graevenitz, Harhoff & Weber (2010) は、既存の研究に選択バイアスが存在 (即ち、アントレ教育科目を選択する学生はそもそも起業意思が高い) ことに着目、必修科目としてのアントレ科目を受講する学生の受講前、受講後の起業意思を確認、学生は自身の起業適性を把握し、適性がない、と考える学生の意思は下がり、適性があると考えた学生の意思が向上することを発見した。また、Martin, McNally & Kay (2013) のメタアナリシスでは、受講前の起業意思をコントロールすると、受講前後で起業意思に大きな変化はないと報告している。

また、アントレ教育には教育目的、内容、教育方法についてのコンセンサスがない、あらゆる業務をこなす必要がある起業家を育てるためには教えるべき領域が広すぎる、教育効果の測定が難しい、などの問題がある (Lautenschläger & Haase, 2011)。提供されるコースやプログラムが多岐に渡っており、典型的な教育手法を特定することが難しく、アントレ教育というものが確立されているとは言えない (Albornoz & Rocco, 2013; Lorz et al., 2013; Weber & Funke, 2014) ことを指摘する研究も数多く存在する。

より根源的な問題として、そもそもアントレプレナーシップとは何か (Fayolle & Gailly, 2008)、アントレプレナーシップを教えられるかどうか (Fiet, 2001) についてすら議論がある。教育上の困難として、理論的な厳密性に欠ける (Falkang & Alberti, 2000; Fiet, 2001)、担当する教員の体験談に過ぎない、教科書がない (Urban, 2006)、長期的な効果が不明 (Nasr & Boujelbene, 2014) などの指摘がある。一方、Kirby (2004) は少なくとも、アントレプレナーシップのある側面に関しては教えることが可能であると主張する。

また、例え教えることが出来たとしても、どのような手法で教育するのか (Hindle & Cuttling, 2002; Peterman & Kennedy, 2003)、どうやってその効果を評価するか (De Jorge-Moreno, Laborda Castillo, Sanz Triguero, 2012; Duval-Couetil, 2013; Fretschner & Weber, 2013; von Graevenitz, Harhoff & Weber, 2010)、という問題も存在する。

2.3. 個別の教育内容とその効果

個別の教育内容に関し、現実社会との接点を保つことが重要と結論付ける研究が多い。Chen, Hsiao, Chang, Chou, Chen & Shen (2013) は、起業家を講師として招き、体験に基づいた講義を行うと受講した学生の満足度は向上するが、起業意思は増大しないと報告している。また、現実社会の認識を促し、新しいビジネスの機会を発見するのに役立つ (Mosey & Binks, 2011)、現実社会とのネ

ットワーキングが重要 (Petridou & Sarri, 2011) とする研究もある。また、Ramayah, Ahmad, Fei & Ho (2012) はベンチャーに触れることが起業家としての特質を身につけ、起業意思を高めることに役立つと論じている。

学生の能動的な関わりが重要との報告も数多い。Mueller (2008) は、カリキュラムの何が起業意思を向上させるかを検討し、意図を上げる講義の特徴として、①実務知識を教えるもの、②ビジネスプラン演習、③ロールモデルを提供するもの、④ネットワークを築くもの、⑤学生の自発的学習、⑥学生による探索的な要素、⑦学生からのフィードバックを反映させた講義、の7つを挙げ、全てにおいて学生側のアクションが必要であることから、体験学習の重要性を訴えている。Walter & Dohse (2012) も同様に学生が積極的にアクションを起こす (例: ビジネスシミュレーションなど) 形式の講義の方が受身であるレクチャー形式の科目よりも起業意思を増大させるとしている。また、その他に、ワークショップが起業意思を向上させるために有効 (Pruett, 2012) との報告もある。

学生自身の評価としては、自信がつく、起業のためのアイデアがどの程度現実的かを判断する洞察力、起業のための知識やスキル、起業家になるとはどのようなことか、についての理解が促進される (Kirkwood, Dwyer & Gray, 2014) などの点が明らかにされている。Küttim et al. (2014) は、一般に講義やセミナー形式のコースが多いが、学生はネットワークング、コーチングを求めているとし、教育に対する需要と供給のミスマッチを指摘している。

アントレ教育に重きを置く大学として有名なバブソン大学の学生を対象とした研究では、選択科目を二科目以上取った学生の起業意思は増大、ビジネスプラン演習も増大するが、二科目選択した学生ほどではないことが明らかになっている (Lange & Marram, 2011)。

起業意思と教育効果の因果関係に関し、Chou, Shen, Hsiao & Chen, (2014) は、受講前に高い起業意思を持った学生の方が、より効率的に知識やスキルを得るとしているが、一方で、実ビジネスの知識や経験が増えたところで、起業意思の増大にはつながらない (Sequeira, Mueller & McGee, 2007) との研究結果もある。

2.4. インターンシップを通じた学習効果

インターンシップはスピーチやグループワーク同様、体験学習の1つ (Clark & White, 2010) である。体験学習は John Dewey らによって学習における中心的役割を果たすものと唱えられた (Kolb & Kolb 2005)。Kolb (1984) は、経験・反省・抽象概念化・積極的実験学習のプロセスにより、経験が知識として獲得されるとし、その『体験学習理論』は広く認知されている。体験学習の価値は教育者や企業幹部の間では明らかであり、大学はインターンシップや現実社会のケース・スタディを提供しなければならないと考えられている (Clark & White, 2010; Hicks, 1996)。体験学習の具体的効果として、モチベーションの向上、学習効果の長期的維持 (McCarthy, 2010)、学習内容の新しく、違った見方、理論の実務への反映 (Ciofalo, 1989) などが指摘されている。Kolb, Lublin, Spoth & Banker (1986) は、体験学習により、抽象的な概念を具体的で客観的な個人的体験に結び付け、変化や不確実性への対処、より具体的かつ効果的な問題の解決を遂げることが出来るとしている。

特にインターンシップの有効性としては、①メンターと出会ったり、そのネットワークにアクセ

スする機会(Clark & White, 2010)、②学術的な研究と実社会を結び、雇用や、自分のキャリアについて考える機会(Hergert 2009)、③早く職を探すのに役立つ(Henry, Razzouk, & Hoverland, 1988)、④より多くのジョブ・オファーの入手につながる(Pianko, 1996)、との指摘がある。McDaniel & White, (1993)と Shipp, Lamb & Mokwa (1993)は、特にビジネス・スクールは学生の経験不足を補うためにもっと体験学習を導入すべきだと主張する。

海外におけるインターンシップ・プログラムの有効性を研究した例では、McCollum & Schoening (2004)が、東欧の学生が市場経済における経営を学ぶ上で最も効果的なのはインターンシップであったと実証している。Toncar & Cudmore (2000)は、異文化への適応による自信、世界観の拡大、違った世界の見方を習得することによるより挑戦的で自分に厳しい人物への変化、を挙げている。

インターンを受け入れる企業側のメリットとしては、①より柔軟性の高い経済的なリソースとしての活用(Nevett, 1986; Ryan & Krapels, 1997)、②過去にインターンを経験したものはより会社に対し忠誠心が高く、訓練のコストを省くことが出来る(Pianko, 1996; Ryan & Krapets, 1997)、③採用のリスクを減らすことが出来る(Wurfel, 1985; Ryan & Krapets, 1997)、などがある。

インターンシップを体験する学生の満足度および学習効果は、①自分の理想とする長期キャリアゴールに近い、②興味のレベル、③職を見つけるのに役立つことによって左右される(Hergert 2009)。また、満足度と、年齢、インターン中の給与、キャリア開発との関連性の間に強い正の相関が認められる(Hergert 2009)。筆者が調べた限りでは、インターンシップ経験と起業に関する研究はMcEwen が 2002 年に発表したもののみであり、当該論文によると、ベンチャーでのインターン経験は①実際に行動し、反省する学習機会、②起業家をロールモデルとして観察できる機会、③無形の知識を得る機会、④起業の専門知識を得る機会、⑤社会的ネットワークを築く機会、を提供している。また、これらを学習することで、インターンは起業に関する知識をうまく処理することができるようになる」と論じているが、起業意思との関係性は必ずしも明らかではない。

3. 研究の目的

上記の検討を踏まえ、「シリコン・バレーにおけるインターンシップは起業意思を高める効果があるか？あるとしたら、どのようなメカニズムで実現されるか？」をリサーチ・クエスチョンに設定し、実証研究に発展するような命題を導出することを本研究の目的とする。

4. 方法

4.1. 分析の対象

日本人、若しくは日本で教育を受け、当地のベンチャーでインターンシップを経験した学生三名（以下、インターン A, B, C と呼ぶ）を対象とする。インターン A は台湾出身であったため、妥当性の問題があったが、インターン時、一橋大学の MBA プログラムに在籍しており、かつ、父親が起こしたベンチャーを継承したため、調査目的を理解してもらった上でインタビューを実施、分析

対象に含めることにした。インターンのプロフィール情報を表 1 に示す。

表 1 インターンのプロフィール

	インターン A	インターン B	インターン C
国籍	台湾	日本	日本
大学/大学院・専攻	De Paul Univ. (Chicago) / Communication、一橋大学 MBA	早稲田大学商学部	Foothill College・ビジネス専攻
前職	マーケティング調査	なし	山口県の造船会社
インターン前の起業志向	なし	あり	あり
他ベンチャーでの勤務経験	なし	なし	なし
インターン時期	2009.9 - 12	2007.1 - 3	2009.12 - 2010.2
インターンシップの動機	父親の会社への就職が決まっていたため、他の国・会社の経営を学ぶと共に、ネットワークを築きたかった。	シリコン・バレーのベンチャーを学びたかった。	シリコン・バレーのベンチャーを学びたかった。
就職先	父親の起こしたケーキ屋チェーン	株式会社リクルート	日本の IT ベンチャー
キャリアゴール	大きな組織のゼネラル・マネジャー	起業家としての成功	世界に通用する起業家としての成功

4.2. 調査者

調査者はこれらインターン学生を受け入れたベンチャーの創業者であり、受け入れ当時は経営者としてインターン学生を監督する立場にあった。つまり、過去に上司―部下の関係にあったものが調査者となっており、個人的関係からのバイアスが予想されたため、インタビュー実施前に極力バイアスを排除し、忌憚ない意見を述べるよう注意を促した。本研究は一種の参与観察ではあるが、調査者が観察実施時に純粋なオブザーバーではなく、インターンを指導する立場にいた、という意味において、通常の参与観察とは異なる。Fernández-ahumada, Lara-vélez, Garrido-varo, Pérez-marín & Guerrero-ginel (2014)は、アントレ教育プログラムに対する参与観察は評価を行う上で極めて効果的

な手法であると述べている。

4.3. 受け入れベンチャー

受け入れたベンチャーは、2005年に創業されたカフェ・チェーン”Satura Cakes”を運営する Miyabi Foods Inc. (以下、MFI) である。本社はシリコン・バレーの中心、パロ・アルト市、University Avenue の 320 番地にあった。University Avenue はスタンフォード大学の正門から続く、パロ・アルト市の目抜き通り通りである。シリコン・バレーは、世界一ベンチャーが集積する場所として特異な存在と言える。当地にベンチャーが集積する主な理由として、①弁護士事務所と VC を核とする社会的ネットワークがベンチャーの育成に貢献 (Florida & Kenny, 1988)、②人材・ネットワークとハイテク技術の供給源としてのスタンフォード大学の存在 (Adams, 2005)、③潜在的起業家としてのインド・中国からの移民の存在 (Saxenian, 2002)、④水平分業モデルおよび企業間の緩やかな社会的ネットワークに特徴付けられる技術開発モデル (Saxenian, 1990; Saxenian, 1991; Ferrary, 2003)、⑤製造を担う台湾・中国との関係の深さ (Saxenian & Hsu, 2001)、⑥人材の流動性の高さに起因するリソースの再配分の素早さ (Angel, 1989; Fallick, Fleischman, & Rebitzer, 2006)、⑦柔軟な組織形態の優位性 (Bahrami, 1992)、⑧前出の複数の要因が組み合わさって構成されるエコシステムの存在 (Bahrami & Evans, 2000)などが指摘されている。しかしながら、その一方で、Florida & Kenny (1990)は水平分業や社会的ネットワークから想像されるような協力的なコミュニティではなく、現実是非常に競合の激しい過酷な地域であると指摘している。

MFI は、インターンシップ実施当時、サンフランシスコ・ベイエリアに三店、ハワイ州オアフ島に三店、小売店を展開し、日本風の繊細なケーキとシアトル系エスプレッソ飲料を提供するカフェを運営していた。小売店の他に、卸部門、ウエディング部門、通信販売部門がカリフォルニア・ハワイそれぞれにあった。年商は約 3 億円。社員数約 80 名。インターンと日常的に接触のあった幹部・管理職の国籍・人種・学歴・職歴は表 2 の通りである。同性愛者に関しては『人種』の欄に記入した。幹部・管理職間では週一回、月曜日にスカイプによる電話会議が開かれ、主な意思決定はそこでなされた。

表 2 MFI 幹部・管理職のバックグラウンド

	国籍	人種	学歴	職歴
創業者・会長	日本	アジア	ハーバード・ビジネス・スクール卒	日本の商社、IT ベンチャー
社長	アメリカ	アジア (母親は白人)	UC サンタ・クルーズ卒	当地の IT ベンチャー 2 社
副社長	アメリカ	白人 (同性愛者)	コロンビア大院卒	調査会社
ハワイ担当副社長	アメリカ	白人 (同性愛者)	UCLA 卒 (東京大学に留学経験あり)	広告代理店、大手レストランチェーン

製造担当副社長	韓国	アジア	菓子専門学校卒	日本のケーキチェーン
販売部長	アメリカ	白人	ライス大卒	コンサルティング会社、当地のベンチャー
マーケティング課長	アメリカ	アジア（両親は中国からの移民）	UC バークレー卒	新卒
人事課長	アメリカ	白人	UC デイビス卒	不動産会社
経理課長	日本	アジア	サンタ・クララ大卒	当地の日系電機メーカー 2 社

(出所：MFI)

4.4. インターンシップ・プログラム

インターンシップ・プログラムは、2007 年 1 月から 2010 年 2 月にかけて、インターンそれぞれに対し、約 2 か月間実施された。内容としては、①1-2 日間のオリエンテーション、②1 週間毎に製造、店舗販売、卸販売、管理部門をローテーション、③各部署において、スーパーバイザーが指定され、スーパーバイザーの指示に従い業務を遂行、④後半 1 か月は創業者が与える特命事項を担当、⑤終了直前に特命事項を幹部に対しプレゼンテーション・報告、というものであった。また、プログラムの全期間を通じ、毎週月曜日に開かれる幹部会へのオブザーバー参加が認められ、創業者の許可を得た場合発言も許された。

4.5. データおよびその収集方法

リサーチ・クエスチョンに基づき質問票を作成、各インターンに約 2 時間の半構造化インタビューを行い、内容を録音、同日中にテキスト化した。並行して、インターン当時の電子メール、報告書、プレゼンテーション資料などからインタビュー内容と齟齬がないことを確認、トライアングレーションを行った。分析対象となったテキストは約 35,000 字、電子メール 50 本、報告書 3 通である。

4.6. データ分析の枠組み

本稿では、グランデッド・セオリー・アプローチを改訂した、木下（1999, 2003, 2007）による修正版グランデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を採用した。M-GTA はデータ（主にインタビューのテキストデータ）に密着して体系的にコーディングを行い、データを細切れ（切片化）せずに文脈から読み取る、つまり『研究する人間』が解釈するという点が特徴である。その他の質的研究手法として、①KJ 法、②事例研究、③エスノグラフィー、④ナラティブアプローチ、⑤アクションリサーチなどがある。これらの手法は必ずしも互いに排他的ではなく、例えば、エスノグラフィー研究の一環として事例研究が用いられることもある。KJ 法は、調査者が調査対象を観察し、フィールドワークを通じて収集したデータをコーディング、概念を抽出し、それらの関連性を明らかにすることにより、観察対象を構造化する。観察したものを記述・データ化する手順が必ず

しも明らかではなく、データ化の段階で調査者の主観による誤謬が入り込む可能性があるとの批判もある（西條, 2008）。事例研究は、事例、現象や社会的単位などの集約的、全体論的記述と分析である（Merriam, 1998）。観察対象の境界を明確に定義し、事例を深掘りすることを特徴とする。エスノグラフィーとは、調査者が観察対象に入り込み、日々の現象を記録することにより、その背景にある構造や理論を探る手法であり、特に文化人類学の分野で、ある集団の文化的背景を調査する場合に多用される。日々の現象を記録するため、現場で比較的長期に渡り観察が行われる。ナラティブアプローチとは、物事を客観的に捉える実証主義とは反対に、一人称で語られる物語を分析対象とする。インタビューは最低限にとどめ、観察対象者に物語を最初から最後まで語ってもらい、詳しいデータを収集する。アクションリサーチは、実践者と研究者が対となり、実践と研究を同時並行に行う。リサーチ・クエスチョンに対し、仮説を立て、実践、導いた結果を元に計画を修正し、また実践というサイクルを繰り返す。理論の導出よりも、現実社会の問題解決を主目的とする。

本研究において分析者はインターンの業務内容を熟知した元経営者であり、インタビューで得られたデータを適切な文脈の中で解釈することが可能であると予想されたため、M-GTA の分析枠組みが最適と判断した。

4.7. データ分析の方法

M-GTA の手法に従い、分析を行った。以下に具体的な手順を述べる。

4.7.1. オープン・コーディング

インタビューをテキスト化、内容を文脈から判断し、適切かつ具体的な概念名をつけた。解釈に当たっては、言葉を切片化せず、飽くまで文脈に沿って内容を解釈した。概念名として類義語が複数思いつく場合も、なるべく文脈に沿った、最も適切な言葉を選ぶよう心掛けた。次に似た概念や関連性の強いと思われる概念を集め、より抽象化した、包括的な概念名をつけていった。

4.7.2. 概念抽出・定義

各概念毎に分析ワークシートを作成、概念の定義を行い、他のデータも包括する概念であることを確認（理論的サンプリング）し、包括度の低い場合は概念の修正を行った。Eisenhardt(1989)の指摘に従い、1 ケースにのみ出現する概念については一般化の可能性が低いと判断、採用を見送った。分析ワークシートを活用しながら、この作業を修正を繰り返して、精緻化していった。

4.7.3. 対極例・矛盾例の確認

解釈の恣意性を防ぐために対極例（抽出した概念と逆の意味を持つ事例）や矛盾例の確認も並行して行った（ただし、本研究では対極例・矛盾例は観察されなかった）。

4.7.4. 理論的飽和化

新たにデータを加えても新しい概念が生成されず、それ以上修正の必要がなくなった時点で概念の

完成とした（理論的飽和化）。

4.7.5. 選択コーディング（収束化）

概念の抽出の後、概念間の関連を考慮した上で、より包括的な『カテゴリ』を抽出した。次に、カテゴリ間の関係、全体としての統合性を検討し、この段階での理論的飽和化も確認した。

4.7.6. 分析

カテゴリおよび各カテゴリ内に含まれる概念を記した図（図1参照）を作成、カテゴリ間の関係を矢印で結び、分析結果を結果図にした（次章参照）。

5. 結果および考察

図1に示す通り、本研究では16の概念と6つのカテゴリを得た。概念のうち、2つはそれ自身がカテゴリを構成している。図中の矢印は予想される因果関係の向き、＋の符号は正、－の相関関係、二重線の両端に矢印があるものは対立する概念を示す。また、表中、カテゴリ、概念の説明の後、括弧内に記された数字は当該カテゴリ、概念を言及したインターンの数を示す。

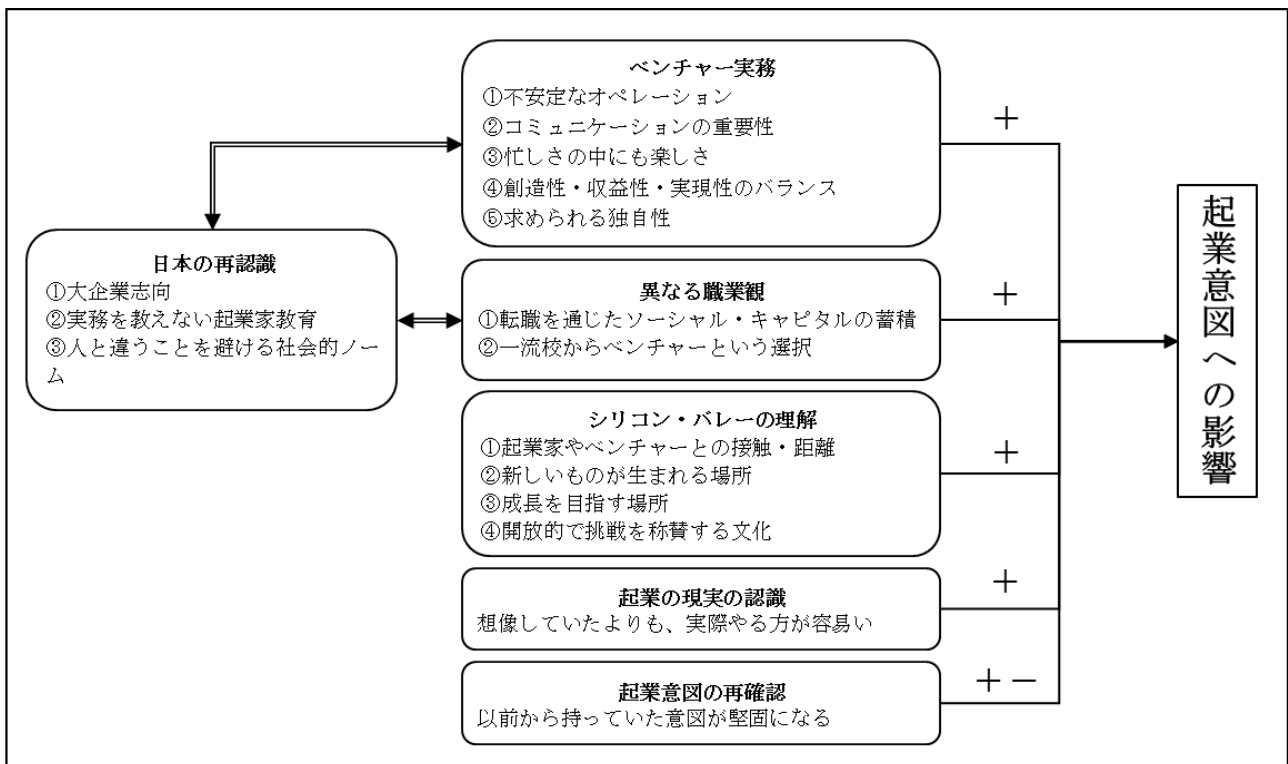


図1 シリコン・バレー・ベンチャーにおけるインターン・シップ経験が起業意思に与える影響

5.1. ベンチャー実務

表3に得られた概念および代表的なコメントを示す。実務を経験するというインターンシップの本来の目的から派生したコメントが多くなされ、日々触れ合う社員から受ける印象が概念を形成した。実務の習得に関しては、各部署1週間程度という短期間でもあり、具体的にスキルを得た、というよりも、ベンチャーの環境を観察した、という表現が実態に近い。『不安定なオペレーション』『創造性・収益性・実現性のバランス』の2つはユニバーサルなものであると考えられるが、『コミュニケーションの重要性』『厳しさの中にも楽しさ』『期待される独自性』に関しては、日米との対比の文脈の中で語られた。特に『楽しさ』についてはシリコン・バレー特有のものとの認識が感じ取られた。

表3 カテゴリー「ベンチャー実務」

カテゴリ	概念	代表例
ベンチャー実務(3)	不安定なオペレーション(2)	B: 人が辞めていたり、新しく入ってきたりという中で、定着しない中で、 C: そんな余裕ない、ベンチャー
	コミュニケーションの重要性(3)	A: Even at a small company, you need to coordinate. B: そこのまとめるハードルが高い C: プロジェクトの進め方も違います。アメリカはそれぞれがバラバラなので調整しないと
	厳しさの中にも楽しさ(2)	B: システム化していくことが必要で、そこを作っていける楽しさがありました。 B: 苦しさの中にも楽しさっていうか。 C: みんな楽しみたいと思ってる。 C: グーグルでみんな楽しそうでしたね。まだベンチャーでしたね。 C: 仕事内容がというか、やはり皆さん妥協しませんしとにかく忙しい。忙しいが、楽しそうに仕事している。
	創造性と収益性・実現性のバランス(2)	A: Chance always comes out. You must be prepared. B: こういう風に工夫して現場が回って、生産性とか、コストみたいな収益管理をしながら提供をするもののオリジナリティを保ちながらそのせめぎ合い、いろいろ悩んで行くんだらうなってすごいリアルティーだって
	期待される独自性(2)	B: アメリカは自分がという自己主張が、自分の考えが、前提にあって C: アメリカは個人的なので、独自性を求められます。

まず、このカテゴリから得られる命題として、McEwen (2002) が指摘した『起業の専門知識を得

る機会』により、起業へのハードルが下がり、起業意思が増大されたと推察することができる。

命題 1a. インターンシップ期間に得た専門知識により、起業意思が増大する。

また、専門的な知識とは別に、『ベンチャーの楽しさ』が感情に訴え、起業意思が増大したとも推察される。

命題 1b. インターンシップ期間に経験したベンチャー実務の楽しさが起業意思を高める。

5.2. 異なる職業観

表 4 に得られた概念および代表的なコメントを示す。5.1『ベンチャー実務』は業務で触れあう社員から受ける表面的な印象であったが、インターンは、社員とより個人的な関係を築き、職業観といった、個人的な価値観を学んでおり、全員がインタビューにおいて言及したことから概念の形成につながった。慧眼は離職・転職に対する認識である。日本においては往々にしてネガティブな文脈で語られる離職であるが、当地では新しい機会への挑戦である、とインターンは前向きに認識した。離職率の高さおよび周囲の知人・友人の頻繁な転職から、転職は『よくあること』と当地の社員は認識しているとの印象を全てのインターンが感じており、この意識の違いから、高学歴で数社の社歴を持つ人材がベンチャーに流入する、としている。言い換えると、大企業を辞めてベンチャーを始めることや、ベンチャーで働くこともまた『日常』で、『気軽』なのである。また、当地においては離職に対するネガティブな意識が希薄(Cohen & Fields, 1999)であるため、社員は離職した元社員とも緩やかなネットワークを保持しており、離職後も継続的に業務上のアドバイスを得るなど、人脈として活用し、ベンチャーにとってのソーシャル・キャピタルとして機能している。Burt(1992)、Coleman(1988)、Sandefur & Laumann(1998)は人間関係の終了とともにソーシャル・キャピタルの価値も消滅する、としているが、シリコン・バレーではこの緩やかなネットワークを通じ、価値を保持することが可能となっていると考えられる。

また、社員の離職の結果として、交代要員の採用が当然発生するが、新しい社員が参加するごとにその社員が過去に勤務していた会社のノウハウが持ち込まれることも指摘された。この指摘はGuidice, Heames & Wang (2009)の発見とも整合的である。Guidice, et al. (2009)は、高い離職率は既存の業務の改善にはマイナスに働くが、イノベーションの創出、若しくは新しい知識の獲得にはプラスに働く、としている。創業まもないベンチャーにとって、前者よりも後者のニーズが高いことはインターンの発言からも確認できた。また、Choi & Thompson (2004)は、Newcomer の参加は生産性の向上に結び付くとしている。

シリコン・バレーの人材の流動性の高さは同一産業の集積が原因とされている。Cohen & Fields (1999)はこの現象を『一つの会社で失敗しても他の会社ですぐに職が見つかるから』だと説明している。Storper & Christopherson (1987)は同様の流動性がニューヨークの皮革製造地域、およびロサンゼルス映画産業でも観察されると指摘している。本稿の対象となった MFI はハイテク産業には属していないため、既に産業に拠らない、この地域の文化として根付いていることが推測される。

表 4 カテゴリー「異なる職業観」

カテゴリー	概念	代表例
異なる職業観(3)	転職を通じたソーシャル・キャピタルの蓄積(2)	A: Personally, I feel the low turnover rate could cumulate internal knowledge, but the low turnover rate could not cumulate industry-wide knowledge. As you might hire new employees from different companies within the industry, you might get the new inputs of how other company deal with the same issue. Low turnover companies would have strong corporate spirit, but at the same time, I feel in terms of innovation and creativity, they are slower than average. B: 人が辞めるのは悪だと最初思ってたんですけど、新しい人が入ってくると、スターバックスではこうやってましたって言って、人は辞めるんだけど、ノウハウが貯まっていくんですよね。所謂ベストプラクティスって言われるのをみんな置いていく。
	一流校からベンチャーという選択(2)	B: バークレーでた女の子が学校出て、いきなりうちにきて働いたり、とか、あとUCLA の子もいたと思うんですけど、自分のやりたいことが今ケーキを作ることなんだって、学校卒業して、まあ、世間から見れば、すごい学歴とあれがあるなかで、 C: 地頭のいい人がベンチャーっていう選択

即ち、日本的な終身雇用と言った日本的な雇用慣行から、インターンシップを通じて職業観に変化が生じることにより、起業意思が高まる、と推察することができ、以下の命題を得る。

命題 2. インターンシップ期間に職業観、特に転職に対する認識が変化し、起業意思を高める。

5.3. シリコン・バレーの理解

表 5 に得られた概念および代表的なコメントを示す。シリコン・バレーという米国でも特異な場所で行ったインターンシップであり、やはり全員が言及、様々な概念が得られた。起業家やベンチャーとの日常的な接触から受けるポジティブな刺激も全てのインターンが指摘した。これは起業家のセミナーに参加する、といったフォーマルなものもあれば、起業家をスターバックスで見掛ける、街で通勤途中にベンチャーの看板が毎日目に入る、というようなカジュアルなものも含まれた。また、社員が楽しそう、ワクワク感を感じると言った感性に訴える表現も繰り返された。仕事はタフだが、成長・拡大への夢を社員が持っているというやはりポジティブなトーンでベンチャーをとらえている。

ベンチャーや起業家のビジビリティが高い、というのは物理的な集積や全産業に占めるベンチャ

一企業の密度と無関係ではない。3.1 で検討した企業集積やエコシステム理論の中では人材の流動化や企業間のネットワークに議論が集中しているが、こういった企業集積が潜在起業家に与える影響もより議論されるべきであろう。

表5 カテゴリー「シリコン・バレーの理解」

カテゴリ	概念	代表例
シリコン・バレーの理解(2)	ベンチャー・起業家との距離の近さ(2)	B: 当時グーグル当時あったりとか、シスコが遊んでいる中で見えたりして、ワクワク感が半端なかったですね。 B: HP とか、グーグルとかも近くですよ。そこの刺激、 C: 接するすることが違うと言いますかスターバックスにいと何かあったら紙ナプキンに書き込んでたりとかそういうことがしょっちゅうでした。そういう会話がいたるところで、聞こえる。ここも起きてる、あそこでも起きてる。そういう会話がいたるところで聞こえるから。そういう環境が整ってました。入りやすい。一流の人にも会いやすい皆さんすごくステータスを保つとかそういうことじゃなくて楽しいことをしたいからっていう感じでやってるからやる気のある人にはどんどん会ってくれるし。日本では難しいのかなって
	新しいものが生まれる場所(2)	B: 自分がニュースで見たり、聞いたりするベンチャーとか、今、ここで起きているという実感が出来る場所 C: スタンフォード大学が近くにあったので、よく散歩に行ったりしたんです
	成長を目指す場所(2)	B: 従業員が上昇を目指しとか、拡大をしたい C: 大きくなって行こうっていうエネルギーが普通の企業とか一般の企業とは違うだろうなっていうのは社員さん、玉置さんから感じました。
	オープンでチャレンジを称賛する文化(2)	B: すごいチャレンジしていくメンバーが近くに居たということで、 C: チャレンジを称賛する文化ですよ。

このカテゴリが示唆するものは、McEwen (2002) の指摘した『起業家をロールモデルとして観察できる機会』のみならず、『起業家が近くに居る、という感覚』や、『周囲で変化が起きている、という感覚』と言った、より漠然かつ間接的な影響ですら起業意思に影響を与える可能性がある、ということであろう。以下の二点を挙げる。

命題 3a. 起業家との接触の多さが起業意思を高める。

命題 3b. ベンチャー企業の物理的な集積度の高さが起業意思を高める。

5.4. 日本の再認識

表 6 に得られた概念および代表的なコメントを示す。日本に関する発言では、起業意思との直接的な関連性は認められないが、主に 5.1 で述べた『ベンチャー実務』や、5.2 の『異なる職業観』との対比としてインターン全員がネガティブな文脈で言及した。

表 6 カテゴリー「日本の再認識」

カテゴリ	概念	代表例
日本の再認識(3)	大企業志向(2)	A: Do you think people working in a big corporation and Kacho or Bucho is a very successful person?
	実務を教えない起業家教育(2)	A: MBA program cannot fill the gap between workplace and classroom. .American college is very practical. They even teach how to negotiate salary.
	人と違うことを避ける社会的規範(2)	A: Japanese just want to be like others. They do not want to stand out C: 日本では協調性を重んじますので、自分だけが突出しているとそれはアウトです

5.5. 起業の現実の認識

表 7 に得られた概念および代表的なコメントを示す。『起業の現実の認識』がより具体的になったとの発言が 2 名のインターンより得られ、概念が形成された。これは McEwen (2002) の指摘と整合的である。起業に関する不確実であった部分をより具体的に学習することにより、インターン前よりも起業が簡単に思えるようになっている。但し、インターンの教育・指導にあたった監督者の視点からは、起業の不確実性が 2 か月という短期間で大きく変わったようには見受けられない。初めてベンチャーを体験し、獲得した圧倒的な情報量から実際に身につけたスキルや知識を質・量ともに誤認している可能性もあることから、カテゴリからは『容易であること』の要素は除き、誤認も含めて認識であるとの考えから『起業の現実の認識』とした。

表 7 カテゴリー「起業の現実の認識」

カテゴリ	概念	代表例
起業の現実の認識(2)	想像していたより実際やる方が容易い(2)	A: They may think it is easier to do. C: 実際にやってみる方が簡単だと思っていました。

このカテゴリが示すものは、古くから言われる『案ずるより産むが易し』である。ベンチャーの現実を知ることにより、起業への漠然とした不安が軽減され、起業意思が高まったと考えることが出来る。

命題 4. インターンシップ期間中に学んだベンチャーの現実が起業意思を高める。

5.6. 起業意思の再認識

表 8 に得られた概念および代表的なコメントを示す。事前に用意した質問項目であったが、全員の起業意思が増大するとの予想に反し、インターンシップ前の起業意思が高くないインターンの起業意思の低下が観察されたため、カテゴリ名および概念名を『起業意思の再確認』とした。サンプルも限られているため、今後更なる検討が必要な部分である。

表 8 カテゴリ「起業意思の再確認」

カテゴリ	概念	代表例
起業意思 の再確認 (3)	起業意思の 再確認(3)	A: It was not my plan to open my own company. At Satura Cakes, you should do everything., That was out of my expectation. I don't want to cover everything. B: インターンシップが終わった時点ではもうやりたいと思って。いました。 C: 日本にいる頃からベンチャー興味ありましたね。確かに。シリコン・バレーに行 ってから強くなりましたね、はい。

このカテゴリが示唆するものは、インターンシップに派遣する学生の資質に関するものである。医師のインターンシップとは違い、実際、起業に興味のない学生がインターンシップに派遣される可能性は低いが、学生 A のように家業の都合で選択の余地なく、起業家的な仕事につかざるをえないものについては、インターンシップが逆効果となる可能性を示している。以下の命題を得る。

命題 5a. インターンシップ前に起業意思が高い場合は、ベンチャーの現実を知ることにより、起業意思を更に高める。

命題 5b. インターンシップ前に起業意思が低い場合は、ベンチャーの現実を知ることにより、起業意思を低下させる。

なお、本命題は 2.2 で触れた von Graevenitz, Harhoff & Weber (2010)の研究と整合的である。

6. 本研究の限界と今後の研究への提言

調査対象が三名であり、十分なデータが収集できたか、という批判は当然であろう。Eisenhardt(1989)は、4 ケースに満たないケース・スタディは一般化が難しいと述べているため、結果は限定的であ

り、解釈には注意を払うべきである。しかし、その一方で、本研究の調査対象が日本からシリコン・バレー・ベンチャーに派遣されるインターンであるという形式要件の難度の高さに加え、米国の Fair Labor Standard Act (United States Department of Labor Wage and Hour Division, 2010)を満たさなければいけないことから、受け入れるベンチャーの負担もあり、現実的には十分な調査対象者数を確保するには困難が予想される。冒頭で述べたように、近年、日本からシリコン・バレーにインターンを送るプログラムは増えてはいるが、殆どのプログラムに置いて、期間が1週間、長くても2週間程度であり、インターンシップに関する先行研究が対象にするプログラムがヶ月から1年程度を対象にすることを考えると、かかる短期間のインターンシップ・プログラムを対象とした研究ではその妥当性が問われることとなろう。今後継続的に同様の調査を企画するにせよ、ベンチャー故の経営の不安定さを考慮すると多年度にわたるプログラムが成立するか、という構造的な問題も存在する。シリコン・バレーでの勤務経験が起業を促進すると仮定するのであれば、大企業が当地の企業に研修の一環として社員を送ることは期待できない。そもそも、社員に離職を促す企業など存在しないからである。筆者が調査した限りでは、日本の大学と当地のベンチャー間の組織的な取り組みは見当たらず、研究の継続には、例えば、常に数社のスタート・アップと関係を有する当地のベンチャー・キャピタルと提携する等、工夫が必要となろう。

また、本研究はシリコン・バレーで創業したベンチャーを対象としているが、いわゆるハイテク・ベンチャーではなく、外食産業に分類される業態であるため、シリコン・バレーのベンチャーに一般的な理論を構築しているとは言い難い。例えば、離職に関する結論も、業態が違う場合に適用されるかという問題がある。即ち、オペレーション・マニュアルなどの形で知見・ノウハウの明文化が比較的容易な外食産業に対し、殆どの知見やノウハウが知識労働者の頭の中にしか存在しえないハイテク産業においても同じ結論を導くことが出来るか、という問題である。

十分なサンプルサイズを確保した上で、本研究で得られた命題の実証を次のステップとしたい。また、起業意思の先には当然、実際起業したかどうかを確認する追跡調査が必要になる。更に、その先には起業が成功したか、どうかを調べる必要があることを申し添えて、今後の研究への提言とする。

7. 結論

McEwen (2002) の研究との比較では、起業家との接触の頻度やベンチャー企業との物理的な近さなど、シリコン・バレー特有の効果が見て取れた。また、国を跨ぐことにより、文化、雇用環境、職場環境の違いが体感され、概ね肯定的なプログラムの評価につながっているとも言えよう。起業意思に関しては、ただ単純に増大させるのではなく、それまで曖昧模糊としていたベンチャーというものがより現実味を帯びることにより、興味があるものはより興味を抱く方向に、畏怖を抱くものはより恐れる方向に働く可能性が示唆された。

なお、本研究の対象は3ケースに留まるため、結果は限定的であり、解釈には注意を払うべきである。

註

¹ 例えば、東京理科大学のシリコン・バレー研修（インターンシップ）プログラム、サンブリッジグローバルベンチャーズが提供するシリコン・バレーインターンシップ研修、大阪市都市計画局が運営するグローバルアントレプレナーシップシリコン・バレー人材派遣プログラム、など。

参考文献

- Adams, S. B. (2005). Stanford and Silicon Valley: Lessons on becoming a high-tech region. *California Management Review*, 48(1), 29-51.
- Albornoz, C., & Rocco, T. (2013). Revisiting entrepreneurship education literature: Implications for learning and teaching entrepreneurship. In *Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference* (pp. 2-7).
- Angel, D. P. (1989). The labor market for engineers in the US semiconductor industry. *Economic Geography*, 65(2), 99-112.
- Bae, T. J., Qian, S., Miao, C., & Fiet, J. O. (2014). The relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial intentions: A meta-analytic review. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(2), 217-254.
- Bahrami, H. (1992). The emerging flexible organization: Perspectives from Silicon Valley. *California Management Review*, 34(4), 33-33.
- Bahrami, H., & Evans, S. (2000). Flexible re-cycling and high-technology entrepreneurship. *Understanding Silicon Valley: The anatomy of an entrepreneurial region*, 165-189. Stanford Univ. Press Stanford, CA.
- Burt, R. S. (1992). The Social Structure of Competition. *Structural Holes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chen, Y. (2010). *Does entrepreneurship education matter to students' entrepreneurial intention? A Chinese perspective*. Paper presented at second International Conference on Information Science and Engineering. China, December 4-6.
- Chen, S.-C., Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Chou, C.-M., Chen, C.-P., & Shen, C.-H. (2013). Can the entrepreneurship course improve the entrepreneurial intentions of students? *International Entrepreneurship and Management Journal*.
- Choi, H., & Thompson, L. (2005). Old wine in a new bottle: Impact of membership change on group creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98(2), 121-132.
- Chou, C., Shen, C., Hsiao, H., & Chen, S. (2014). Factors affecting entrepreneurial internship effectiveness in IT industry: A structural equation modeling. *Review of Industrial Engineering Letters*, 1(2), 36-43.
- Ciofalo, Andrew. (1989). Legitimacy of internships for academic credit remains controversial. *Journalism Educator*, 43(4): 25-31
- Clark, J., & White, G. W. (2010). Experiential learning: A definitive edge in the job market. *American Journal of Business Education*, 3(2), 115-118.
- Cohen, S. S., & Fields, G. (1999). Social capital and capital gains in Silicon Valley. *California Management Review*, 41(2), 108-130.

- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, 95–120.
- De Jorge-Moreno, J., Laborda Castillo, L., & Sanz Triguero, M. (2012). The effect of business and economics education programs on students' entrepreneurial intention. *European Journal of Training and Development*, 36(4), 409–425.
- Duval-Couetil, N. (2013). Assessing the impact of entrepreneurship education programs: Challenges and approaches. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 394–409.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532–550.
- Falkang, J. & Alberti, F. (2000), "The assessment of entrepreneurship education", *Industry & Higher Education*, Vol. 7, April, pp. 101-8
- Fallick, B., Fleischman, C. A., & Rebitzer, J. B. (2006). Job-hopping in Silicon Valley: Some evidence concerning the microfoundations of a high-technology cluster. *The Review of Economics and Statistics*, 88(3), 472–481
- Fayolle, A., & Gailly, B. (2008). From craft to science: Teaching models and learning processes in entrepreneurship education. *Journal of European Industrial Training*, 32(7), 569–593.
- Fernández-ahumada, E., Lara-vélez, P., Garrido-varo, A. N. A., Pérez-marín, D., & Guerrero-ginel, J. E. (2014). Assessing an entrepreneurship education project in engineering studies by means of participatory techniques. *Advances in Engineering Education*, (Summer), 1–30.
- Ferrary, M. (2003). The gift exchange in the social networks of Silicon Valley. *California Management Review*, 45(4), 120–138
- Fiet, J. (2001). The theoretical side of teaching entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 1–24.
- Florida, R., & Kenney, M. (1988). Venture capital and high technology entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 3(4), 301–319.
- Florida, R., & Kenney, M. (1990). Silicon Valley and Route 128 won't save us. *California Management Review*, 33(1), 68–88. University of California Press.
- Fretschner, M., & Weber, S. (2013). Measuring and understanding the effects of entrepreneurial awareness Education. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 410–428.
- Guidice, R. M., Heames, J. T., & Wang, S. (2009). The indirect relationship between organizational-level knowledge worker turnover and innovation: An integrated application of related literature. *The Learning Organization*, 16(2), 143–167.
- Henry, L. G., Razzouk, N. Y., & Hoverland, H. (1988). Accounting internships: Practical framework. *Journal of Education for Business*, 64(1), 28–31.
- Hergert, M. (2009). Student perceptions of the value of internships in business education. *American Journal of Business Education*, 2(8), 9–13.
- Hicks, Richard. *Education & Training* 38. Â3 (1996): 28–38.
- Hindle, K., & Cutting, N. (2002). Can applied entrepreneurship education enhance job satisfaction and financial performance? An empirical investigation in the Australian pharmacy profession. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 162–167.

- Huber, L. R., Sloof, R., & Van Praag, M. (2014). The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a field experiment. *European Economic Review*, 72, 76–97.
- Karlsson, T., & Moberg, K. (2013). Improving perceived entrepreneurial abilities through education: Exploratory testing of an entrepreneurial self efficacy scale in a pre-post setting. *The International Journal of Management Education*, 11(1), 1–11.
- 木下康仁(1999) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ：質的実証研究の再生』 弘文堂
- 木下康仁(2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践：質的研究への誘い』 弘文堂
- 木下康仁(2007) 『ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法：修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』 弘文堂
- Kirby, D. a. (2004). Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge? *Education + Training*, 46(8/9), 510–519.
- Kirkwood, J., Dwyer, K., & Gray, B. (2014). Students' reflections on the value of an entrepreneurship education. *The International Journal of Management Education*, 12(3), 307–316.
- Kolb, D. A. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, NJ. p.12
- Kolb, A. & Kolb, D. A. (2005) *The Kolb Learning Style Inventory - version 3.1 2005 Technical Specifications*. Boston: Hay Resources Direct
- Kolb, D. A., Lublin, S., Spoth, J., & Baker, R. (1986). Strategic management development: Using experiential learning theory to assess and develop managerial competencies. *The Journal of Management Development*, 5(3), 13–13.
- Küttim, M., Kallaste, M., Venesaar, U., & Kiis, A. (2014). Entrepreneurship education at university level and students' entrepreneurial intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, 658–668.
- Lange, J., & Marram, E. (2011). Does an entrepreneurship education have lasting value? A study of careers of 4,000 alumni. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 31(6), 210–224.
- Lautenschläger, A., & Haase, H. (2011). The myth of entrepreneurship education: seven arguments against teaching business creation at universities. *Journal of Entrepreneurship Education*, 14, 147–162.
- Lee, L., & Wong, P. (2003). Attitude towards entrepreneurship education and new venture creation. *Journal of Enterprising Culture*, 11(4), 339–357.
- Liñán, F. (2008). Skill and value perceptions: how do they affect entrepreneurial intentions? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4(3), 257–272.
- Liñán, F., Urbano, D., & Guerrero, M. (2011). Regional variations in entrepreneurial cognitions: Start-up intentions of university students in Spain. *Entrepreneurship & Regional Development*, 23(3-4), 187–215.
- Lorz, M., Mueller, S., & Volery, T. (2013). Entrepreneurship education: a systematic review of the methods in impact studies. *Journal of Enterprising Culture*, 21(02), 123–151.
- Martin, B. C., McNally, J. J., & Kay, M. J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing*, 28(2), 211–224.
- McCarthy, M. (2010). Experiential learning theory: From theory to practice. *Journal of Business & Economics Research*, 8(5), 131–139.

- McCollum, J. K., & Schoening, N. C. (2004). Case study of management internships: Eastern Europeans in America. *International Journal of Public Administration*, 27(11), 905-915.
- McDaniel, S. W., & White, J. C. (1993). The quality of the academic preparation of undergraduate marketing majors: An assessment by company recruiters. *Marketing Education Review*, 3(3), 9-16.
- McEwen, T. (2002). Influence of experiential learning on new venture creation: A conceptual model. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 14(2), 85.
- McStay, D. (2008). *An investigation of undergraduate student self-employment intention and the impact of entrepreneurship education and previous entrepreneurial experience*. Unpublished doctoral dissertation, Bond University, Gold Coast, Australia
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research and case study applications in education*. Jossey-Bass Publishers. San Francisco, CA. (堀薫夫・久保真人・成島美弥訳 (1998) 『質的調査法入門』ミネルヴァ書房)
- Mosey, S., & Binks, M. (2011). Developing opportunity-identification capabilities in the classroom: visual evidence for changing mental frames. *Academy of Management Learning & Education*, 10(2), 277-295.
- Mueller, S. (2008). *Encouraging future entrepreneurs: The effect of entrepreneurship course characteristics on entrepreneurial intention*. Unpublished doctoral dissertation, University of St. Gallen, Irchel, Zurich.
- Nasr, K. Ben, & Boujelbene, Y. (2014). Assessing the impact of entrepreneurship education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 712-715.
- Nevett, T. (1986). Internship problems are not endemic to the United States. *Marketing Educator*, 5(3), 3.
- Peterman, N., & Kennedy, J. (2003). Enterprise education: Influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, (Winter), 129-144.
- Petridou, E., & Sarri, K. (2011). Developing "potential entrepreneurs" in higher education institutes. *Journal of Enterprising Culture*, 19(01), 79-99.
- Pianko, D. (1996). Power internships. *Management Review*, 85(12), 31-33.
- Pruett, M. (2012). Entrepreneurship education: workshops and entrepreneurial intentions. *Journal of Education for Business*, 87(2), 94-101.
- Ramayah, T., Ahmad, N., Fei, C., & Ho, T. (2012). Entrepreneur education: Does prior experience matter? *Journal of Entrepreneurship Education*, 15, 65-82.
- Raposo, M., & Paço, A. Do. (2011). Entrepreneurship education: Relationship between education and entrepreneurial activity. *Psicothema*, 23(3), 453-457.
- Rideout, E. C., & Gray, D. O. (2013). Does entrepreneurship education really work? A review and methodological critique of the empirical literature on the effects of university-based entrepreneurship Education. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 329-351.
- Ryan, C., & Krapels, R. H. (1997). Organizations and internships. *Business Communication Quarterly*, 60(4), 126-131.
- 西條剛央(2008) 『ライブ講義・質的研究とは何か SCQRM アドバンス編』新曜社、pp.117
- Sánchez, J. C. (2010). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 239-254.

- Sánchez, J. C. (2013). The Impact of an entrepreneurship education program on entrepreneurial competencies and intention. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 447–465.
- Sandefur, R. L., & Laumann, E. O. (1998). A paradigm for social capital. *Rationality and Society*, 10(4), 481–501.
- Saxenian, A. (1990). Regional networks and the resurgence of Silicon Valley. *California Management Review*, 33(1), 89–112.
- Saxenian, A. (1991). The origins and dynamics of production networks in Silicon Valley. *Research Policy*, 20(5), 423–437.
- Saxenian, A. (2002). Silicon Valley's new immigrant high-growth entrepreneurs. *Economic Development Quarterly*, 16(1), 20–31.
- Saxenian, A., & Hsu, J. (2001). The Silicon Valley-hsinchu connection: Technical communities and industrial upgrading. *Industrial and Corporate Change*, 10(4), 893–920.
- Sequeira, J., Mueller, S., & Mcgee, J. (2007). The influence of social ties and self-efficacy in forming entrepreneurial intentions and motivating nascent behavior. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12(3), 275–293.
- Shipp, S., Lamb, C., Jr., & Mokwa, M. P. (1993). Developing and enhancing marketing students' skills: Written and oral communication, intuition, creativity and computer usage. *Marketing Education Review*, 3(3),
- Sondari, M. C. (2014). Is entrepreneurship education really needed?: Examining the antecedent of entrepreneurial career intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115(IICIES 2013), 44–53.
- Souitaris, V., Zerbini, S., & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing*, 22(4), 566–591.
- Storper, M., & Christopherson, S. (1987). Flexible specialization and regional industrial agglomerations. *Annals of the Association of American Geographers*, 77, 104–17.
- 玉置 浩伸(2013) 「出身企業における破綻等の問題が起業家に与える影響に関する考察—2001 年以降の IPO 企業を対象として—」 『日本ベンチャー学会誌』 第 22 号
- Teixeira, A. (2010). Attitudes of higher education students to new venture creation. *Industry & Higher Education*, 24(5), 1–19.
- Toncar, M. F. & Cudmore, B. V. (2000), The overseas internship experience, *Journal of Marketing Education*, 22(2): pp. 54–63.
- Turker, D., & Selcuk, S. S. (2009). Which factors affect entrepreneurial intention of university students? *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 142–159.
- United States Department of Labor Wage and Hour Division (2010, April). *Fact Sheet #71: Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act*, Retrieved February 23, 2012, from <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs71.htm>
- Urban, B. (2006). Entrepreneurship education and entrepreneurial intentions: a prospect for higher education? *Education as Change*, 10(1), 85–103.
- Volery, T., Oser, F., & Müller, S. (2014). Can entrepreneurship be taught to vocational students? *Becoming an Entrepreneur*, 161–176.

- Von Graevenitz, G., Harhoff, D., & Weber, R. (2010). The effects of entrepreneurship education. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(1), 90–112.
- Walter, S. G., & Dohse, D. (2012). Why mode and regional context matter for entrepreneurship education. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(9-10), 807–835.
- Weber, S., & Funke, S. (2014). A research-and evidence-based entrepreneurship education program at Ludwig-Maximilians University (LMU), Munich. *Becoming an Entrepreneur*, 177–195.
- Wurfel, W. W. (1985). Well-natured interns can reap benefits and rewards. *Public Relations Journal*, 41(4), 37.
- Yar Hamidi, D., Wennberg, K., & Berglund, H. (2008). Creativity in entrepreneurship education. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(2), 304–320.
- Zhang, Y., Duysters, G., & Cloudt, M. (2013). The role of entrepreneurship education as a predictor of university students' entrepreneurial intention. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(3), 623–641.