日本初の英語による国際的なスポーツマネジメント大学院プログラムの学生の
満足度に影響する要因とキャリア形成における必要性に関する研究
—つくば国際スポーツアカデミー (TIAS) の修了生調査を事例として—[†]

塚本 拓也* 高橋 義雄**

A Study of Factors Affecting Student Satisfaction and Requirements for
Career Development within Japan's First Master Program in English that
Fosters International Sport Managers: A Case Study of Graduates from
Tsukuba International Academy for Sport Studies (TIAS)[†]

Takuya TSUKAMOTO* and Yoshio TAKAHASHI**

Abstract

The purpose of this research was to clarify the factors related with student satisfaction and the requirements for career development for Japan's first English sport management graduate program that fosters international sport managers, and the ideal graduate program necessary to develop human resources who can play an active role as leaders in the international sport world in Japan. A chi-square test was performed by cross tabulating each factor to clarify the relationship between "total satisfaction" and "satisfaction" of individual categories, "total career necessity", and "career necessity" of individual categories according to the results of the TIAS graduate survey. The results indicate that there is a significant difference in the satisfaction level of the subjects in Olympic and Paralympic education and a common ground between the high group and the non-high group of total satisfaction of the graduates as a factor that affects satisfaction level. In addition, for services other than lecture content, there was a significant difference in terms of "Quality of lectures", "Opportunities for good communication with lecturers" and "High academic support for lecture's students", which also represent high and non-high groups of overall satisfaction. Conversely, from the viewpoint of the career requirements of graduates, the content of the lectures differs from the satisfaction of graduates, and all lectures in the "Sport management field" have a significant difference between the high group and the non-high group of comprehensive career requirements. In addition, for services other than lecture content, unlike the results obtained regarding satisfaction, there was also a significant difference in the quality of opportunity provision between the high and the non-high group overall career needs groups and "Quality of external collaboration", "Quality of industry network", "Quality of students", "Quality of administrative service" and "Quality of providing career opportunities".

Key words : Sport Management Graduate Program, Student Satisfaction, Requirements for Career Development, TIAS Graduate Survey

[†] 原稿受付 2020年10月15日 原稿受諾 2020年11月24日

* 筑波大学 〒305-8574 茨城県つくば市天王台1-1-1

** 筑波大学 〒112-0012 東京都文京区大塚3-29-1

* Tsukuba University, 1-1-1, Tennodai, Tsukuba, Ibaraki, Japan (305-8574)

** Tsukuba University, 3-29-1, Otsuka, Bunkyo-ku, Tokyo, Japan (112-0012)

1. 諸 言

1.1 TIAS 事業の背景と概要

筑波大学大学院つくば国際スポーツアカデミー (Tsukuba International Academy for Sport Studies: 以下 TIAS) は、日本政府の国際貢献事業「スポーツ・フォー・トゥモロー」を通じて、国際スポーツ界のリーダーとして活躍する人材の育成を目的としたスポーツ・アカデミー形成事業である。具体的には、筑波大学はスポーツ・アカデミー形成事業をスポーツ庁から2015年度から2020年度までの期限付きで受託し、オリンピック・パラリンピック教育を基盤として、スポーツマネジメントや開発と平和のためのスポーツなどの先端知識の教育・研究を行っている。

米国では90年代には修士課程の学位授与は職業系分野が約85%を占めるまでになり、近年では欧州でも修士号がないと高級の職につけにくくなっている (小熊, 2019)¹⁾ 潮流もあり、TIASは、世界中から学生を募集し、国際学生を対象とすることから、TIASも全ての科目が英語によって学修される修士課程 (修士〔スポーツ・オリンピック学]) となっている。

TIASの大学院プログラムは、5つのモジュール (①オリンピック・パラリンピック教育, ②スポーツマネジメント, ③スポーツ医科学, ④開発と平和のためのスポーツ, ⑤ティーチング・コーチングと日本文化) で構成され、必修科目 (11単位)、インターンシップ (4単位もしくは6単位)、研究プロジェクト (4単位)、演習 (4単位)、選択科目 (5～7単位)、合計30単位以上の取得が修了要件となっている。

また、TIASでは国際的な視野を持ったスポーツ人材を育成すべく、スポーツ科学に関する専門的な知識を総合的に学ぶだけでなく、スポーツマネジメントの現場における実践的なノウハウを獲得できる機会を提供している。そのため、TIASの学生は国際スポーツ競技連盟 (以下、IF) や国内スポーツ競技連盟 (以下、NF)

及びスポーツに関連する企業などで3週間以上のインターンシップが必修となっている。

さらに、TIASのスポーツマネジメント領域ではスイス・ローザンヌにある国際オリンピック委員会 (以下、IOC) が中心となって2000年に設立されたInternational Academy of Sports Science and Technology (以下、AISTS) との業務提携によって、IOCやIFの実務者による講義のほか、インターンシップ活動の支援を受けた。

TIASの入試状況は、第1期生は33ヵ国から73人の出願者 (倍率3.65倍)、第2期生が34ヵ国から76人の出願者 (倍率3.80倍)、第3期生が50ヵ国から142人 (倍率7.10倍)、第4期生が53ヵ国から138人 (倍率6.90倍)、第5期生が52ヵ国から159人 (倍率7.95倍) となっている。入学したTIASの学生は、特にアジアやアフリカの出身者が多く、各国の政府系機関、民間企業、NPOなどで就業経験があり、出身や経歴の多様さが特徴的である。3期生以降になると、リオデジャネイロオリンピック・パラリンピック組織委員会、平昌オリンピック・パラリンピック組織委員会での就業経験者なども入学している。

1.2 本研究の目的と意義

本研究の目的は、日本初の英語による国際的なスポーツマネジメント大学院プログラムであるTIASの1期生から4期生の計77人の修了生調査を行い、修了生の進路状況、学生の満足度に影響する要因及びキャリア形成における必要性を明らかにし、我が国における国際スポーツ界のリーダーとして活躍する人材を育成するために必要な大学院プログラムの在り方を検討することを目的とする。また、学生の日本語の語学力を考慮せず、今後全ての科目を英語で教育する大学院プログラムを開設しようとする我が国の大学関係者にとって、本研究が提供する知見は有意義であると考えられる。

2. 先行研究の検討

本研究では、TIASの大学院プログラムにおける学生の満足度に影響する要因及びキャリア形成における必要性の観点から実践教育の効果を明らかにし、我が国における国際スポーツ界のリーダーとして活躍する人材を育成するための大学院プログラムの在り方を検討することが目的である。そのため、国内外のスポーツマネジメント教育における実践教育の効果と海外のスポーツマネジメント大学院プログラムの提供価値に関する先行研究を検討する。次に本研究が用いる学生に対する質問紙の質問項目の妥当性を確保するため、高等教育機関の評価方法に関する先行研究も検討する。

2.1 スポーツマネジメント教育における実践教育の効果及び提供価値

近年多くの大学では、大学で受けるスポーツマネジメント教育の内容が、スポーツマネジメント現場で適用できるように、教育プログラムの在り方が再検討されている。まず、Deluca and Buraunstein-Minkove (2016)²⁾；Brown et al. (2018)³⁾；Malkoc (2020)⁴⁾は、実践的な活動体験を通して学ぶ体験型学習 (Experiential Learning) であるインターンシップの積極的な導入を推奨している。Deluca and Buraunstein-Minkove (2016)²⁾は、体験型学習であるインターンシップをスポーツマネジメント教育プログラムに組み入れる重要性を指摘し、インターンシップに向けた学生の準備の在り方を示している。さらに、Brown et al. (2018)³⁾は、スポーツマネジメントにおけるインターンシップの体験型学習では、1) 戦略、2) 参加 (社会環境)、3) 統合 (知識と内容)、4) 評価 (学習成果) のプロセスをもとにインターンシップを実施していくと体験型学習の効果が向上すると提案している。Malkoc (2020)⁴⁾は、インターンシップの実践と学校外の経験がスポーツを専攻する学生の知識とスキルを向上させたことを明らかにしており、また知識や経験が増えた学

生は、スポーツ分野の雇用主に好まれるようになったと報告している。さらに、スポーツマネジメント教育を通して学生が主体的に学ぶアクティブラーニング (Active Learning) の教育効果についての研究も存在する (Lumpkin and Achen 2015⁵⁾；山口ほか2017⁶⁾)。Lumpkin and Achen (2015)⁵⁾は、スポーツファイナンスとスポーツ経済学を履修した大学3年生と4年生の学生の内72%の学生が、教室外で実施する授業はエンゲージメント、インタラクション、楽しみの観点からポジティブな影響を与えたと示している。国内では、山口ほか (2017)⁶⁾は産学連携によるスポーツ新聞作成を通じたスポーツマネジメント人材育成プログラムの効果として、1) 学生の情報収集力、2) コミュニケーション能力、3) プレゼンテーション能力の3つの点から学生の能力向上につながったと報告している。同様に、スポーツマネジメント海外研修における学生の学習効果の向上に関する研究も存在する (Choi et al. 2013⁷⁾；Appleby and Faure 2015⁸⁾；Lecrom et al. 2015⁹⁾)。以上のことから、これまでの先行研究からは、スポーツ業界へのインターンシップ、教室外での授業、産学連携プログラム、海外研修プログラムなどがスポーツマネジメントにおける実践教育の効果が高まるとして報告されているが、いずれも学部生を対象とした効果検証がほとんどであり、スポーツマネジメント大学院を対象とした大学院プログラムの評価方法に関する研究は少ない。

一方で、スポーツマネジメント大学院の提供価値について、塚本ほか (2017)¹⁰⁾はAISTS, FIFA Master, MEMOS, ソウル大学Dream Together Master Program (以下、ソウル大学DTM)、ロシア国際オリンピック大学、リバプール大学FIMBAの6大学院の大学院教員及び事務局担当者に対して、インタビュー調査を実施し分析している。その結果、大学院プログラムの提供価値は、「業界ネットワーク」、「教育の質」、「学生の質」に大きく三分類できるとしている [表1]。具体的には、まず「業界ネット

表1 大学院プログラムの提供価値

業界ネットワーク	業界との人的・組織的なつながり
	業界との地理的近接性
	業界関係者との出会いの機会提供
	同窓会組織・卒業生ネットワーク
	就職実績、卒業生の豊富さ・多様さ・活躍状況
教育の質	教育コンテンツの質
	大学等協力機関の名声及び豊富さ
	教授陣
学生の質	学生の多様性、優秀な学生

(塚本ほか2017)

ワーク」では、各大学院が修了生の輩出先を想定し業界とのつながりをつくるため、スポーツ業界のトップ・エグゼクティブや外部のゲストスピーカーの招聘など業界関係者との出会いの機会提供における独自の工夫を行っている。また、「教育の質」では大学教員と実務者の講師のバランスをとることが大学院プログラムの運営上重要であり、「学生の質」ではなるべく多くの国から学生を受け入れ、多様な環境をつくることが重要であると指摘されている。

2.2 高等教育機関における評価方法

高等教育機関及び教育プログラムの効果測定は、高等教育機関のサービスクオリティの研究で扱われている。サービスに対する顧客の満足について、Parasuraman et al. (1988)¹¹⁾は、サービスに対する顧客の数値化された、「(事前の)期待」と「実際の経験(事後)」とを比較し、サービスの品質を測定する尺度であるSERVQUAL尺度をつくった。SERVQUALは、サービス研究だけではなく、原田ほか(1995)¹²⁾がスポーツの分野においても用いている。しかしながら、Cronin and Taylor (1994)¹³⁾は、SERVQUALの次元の不安定さや、顧客満足との関係の曖昧さなど、いくつかの問題点を指摘し、SERVQUALを改良した尺度であるSERVPERFを開発した。SERVPERFは、従来のSERVQUALとは異なり、事前の期待は測定せずにパフォーマンスの評価

のみで測定する尺度であるが、「期待」よりも「知覚された製品のパフォーマンス」の方が満足に直接的に影響を及ぼすことが報告されている(西尾, 1995)¹⁴⁾。

このSERVPERFを高等教育機関のサービス研究に応用した先行研究について、Abdullah (2006)¹⁵⁾が触れている。Abdullah (2006)¹⁵⁾は、高等教育機関である大学の学部レベルのサービスクオリティに関する評価の尺度を明らかにするために質問項目41項目を設定し、6つのカテゴリーに分けHEDPERF (Higher Education PERTormance) という新しい尺度を作成した。さらに、Ahmed and Masud (2014)¹⁶⁾は、大学の学部レベルと大学院レベルでは、受けるサービスも違うことから、経営管理大学院の学生に対して満足度調査を行い、34項目に設定し直し、7つカテゴリーに分けた新しい尺度を作成した。Ahmed and Masud (2014)¹⁶⁾によれば、Administrative service (事務局サービス)、Tangibles (有形)、Academic programmes (講義内容)、Academic feedback (講義の反応)、Responsiveness of academic staffs (講師の対応)、Assurance (保証)、Empathy (共感)を新しい尺度と位置づけた。さらに、Icli and Anil (2014)¹⁷⁾も大学院レベルでも特にMaster of Business Administration (以下、MBA)の学生に対するサービスクオリティの尺度を新たに開発するべきという主張のもと、26項目を設定し5つの尺度に分けたHEDQUALを開発した。Icli and Anil (2014)¹⁷⁾によれば、HEDQAULの尺度は、Administrative service (事務局サービス)、Library services quality (図書館のサービスの質)、Quality of providing career opportunities (キャリア機会提供の質)、Academic quality (教育の質)、Supportive services quality (補助的サービスの質)に分類されることが明らかとなった。経営管理大学院及びMBAの対象となる学生の職業経験や年齢が上がるにつれて、教育プログラムの内容だけではなく、Administrative service (事務局サービス)やSupportive service quality (補助的サービスの質)

など、教育に伴う大学院プログラムの運営や環境面のサービスも評価項目に取り上げていた。

3. 研究方法

3.1 質問紙調査の調査項目

本調査の質問項目の内容は、塚本ほか(2017)¹⁰⁾が明らかにした海外のスポーツ組織が関係した大学院プログラムの提供価値や、Ahmed and Masud (2014)¹⁶⁾やIcli and Anil (2014)¹⁷⁾の大学院プログラムの評価方法の調査項目を参考にした。まず、回答者の属性について9項目、次に修了生の満足度については8つの尺度(①講義内容、②教員の質、③外部連携の質、④講義施設の質、⑤業界ネットワークの質、⑥学生の質、⑦事務局サービスの質、⑧補助的サービスの質)に計53の質問項目、さらに修了生のキャリア形成における必要性について7つの尺度(①講義内容、②教員の質、③外部連携の質、④業界ネットワークの質、⑤学生の質、⑥事務局サービスの質、⑧キャリア機会提供の質)に計47の質問項目、さらにTIASの大学院プログラムを総合的に満足したか(以下、総合満足度)や総合的にキャリア形成の必要性を満たしたか(以下、総合キャリア必要度)について質問した。

満足したかについての回答には、「1. 非常に不満」から「7. 非常に満足」、またキャリア形成に必要であったかについての回答には、「1. 全くそう思わない」から「7. 強くそう思う」のリッカート型尺度の7段階評価を用い、さらに自由記述でもその理由を求めた。また、作成した質問紙の尺度と質問項目の内的妥当性、さらに英語で作成された尺度と質問項目の翻訳的妥当性を確認するため、日本の大学院で教鞭をとるスポーツマネジメント専門家1人とTIASに従事する研究員2人と内容を確認した。

3.2 調査対象及び調査時期

調査の対象は、TIASの修了生77人である。調査開始は2020年7月20日で、回答期限は同年8月4日とした。

3.3 分析方法

分析は、まず質問項目の単純集計を行い、次に「総合満足度」と個々の項目の「満足度」、「総合キャリア必要度」と個々の項目の「キャリア必要度」に関連性があるかを確認するためそれぞれクロス集計を行った。クロス集計では、総合満足度の高群(6-7点)、総合満足度の非高群(1-5点)、個別満足度項目の高群(6-7点)、個別満足度項目の非高群(1-5点)の4カテゴリーに分け、カイ二乗検定を行った。また「総合キャリア必要度」と個々の項目の「キャリア必要度」についても同様の分析を行った。統計ソフトはEXCEL統計Ver.16.41を使用し、有意水準は5%とした。また、自由記述は同じ意味のものをまとめカテゴリー化を行い分析に使用した。

3.4 倫理的配慮

質問項目の内容は、TIASの責任者であるアカデミー長とも確認し、質問紙調査の実施の承諾を得た。質問紙は無記名で個人が特定されないようにした。さらに、調査の趣旨・目的・協力は任意であること、結果の公表方法を記載した依頼文も回答者に周知し、質問紙の回答をもって協力の意思を確認した。

4. 研究結果

4.1 対象者の属性

調査の有効回答数は64人(回収率:84.1%)となった。回答者の性別は、男性32人(50.0%)、女性32人(50.0%)となった。年齢は、30歳以下が28人(43.8%)、30-39歳が20人(31.3%)、40-49歳が12人(18.8%)、50-59歳が3人(4.7%)、60歳以上が0人(0.0%)、答えたくないと回答した人が1人(1.6%)となった。また、修了年別は、1期生が14人(21.9%)、2期生が17人(26.6%)、3期生が14人(21.9%)、4期生が19人(29.7%)となった[表2]。

4.2 TIAS修了後の雇用状況及び進路状況

TIAS修了後に転職をしたと答えた修了生

表2 対象者の属性

性別	人数 (%)	年齢	人数 (%)	期生	人数 (%)
男性	32 (50.0)	30歳以下	28 (43.8)	1期生	14 (21.9)
女性	32 (50.0)	30-39歳	20 (31.3)	2期生	17 (26.6)
		40-49歳	12 (18.8)	3期生	14 (21.9)
		50-59歳	3 (4.7)	4期生	19 (29.7)
		60歳以上	0 (0.0)		
		答えたくない	1 (1.6)		
計	64	計	64	計	64

表3 TIAS入学時と修了後の所属先の比較

所属先	TIAS入学時 人数 (%)	TIAS修了後 人数 (%)	割合の推移 (%)
政府	14 (21.9)	14 (21.9)	0.0
国際スポーツ競技連盟	0 (0.0)	1 (1.6)	1.6
各国オリンピック委員会	3 (4.7)	4 (6.3)	1.6
国内スポーツ競技連盟	5 (7.8)	4 (6.3)	-1.5
オリンピック・パラリンピック大会組織委員会	4 (6.3)	8 (12.5)	6.2
大陸または地元のスポーツイベント組織	0 (0.0)	1 (1.6)	1.6
スポーツに関連する民間企業	6 (9.4)	12 (18.8)	9.4
大学	17 (26.6)	12 (18.8)	-7.8
その他（スポーツ関係以外の組織）	15 (23.4)	8 (12.5)	-10.9
計	64	64	

は、46人（71.9%）おり、18人（28.1%）は転職をしていないと回答した。また、転職をしていないと回答した修了生の内、4人（77.8%）が修了後に昇進したと回答し、14人（77.8%）が昇進していないと回答した。

TIAS修了生の入学時と修了後の所属先の比較は表3となった。まずTIAS修了生の修了後の所属先が最も多かったのは「政府」で14人（21.9%）の修了生が所属しており、入学時の所属先の割合と推移がなかった。次に、「スポーツに関連する民間企業」は入学時の6人（9.4%）から修了時の12人（18.8%）と9.4%の増加がみられ、また「オリンピック・パラリンピック大会組織委員会」も入学時の4人（6.3%）から修了時の8人（12.5%）と6.2%の増加がみられた。他方、「大学」は入学時の17人（26.6%）から修了時の12人（18.8%）と7.8%の減少がみられ、「その他（スポーツ関係以外の組織）」は入

学時の15人（23.4%）から修了時の8人（12.5%）と10.9%の減少がみられた。このことから、TIAS修了生は、プログラム修了後入学時に比べスポーツ関連の組織への就職を実現できおり、TIASプログラムは修了生へのスポーツ業界へのキャリア転換に影響を与えていると言える。

4.3 総合満足度と総合キャリア必要度の評価

TIASプログラムに対して、総合満足度6点以上を評価した修了生は50人（78.1%）となり、キャリア形成必要度6点以上を評価した修了生は49人（76.6%）であった[図1]。

4.4 総合満足度別と個別項目の満足度

総合満足度と個別項目の満足度に関連があるかを検討するため、クロス集計を行い、カイ二乗検定を行った[表4]。TIASの講義内容

図1 総合満足度と総合キャリア形成必要度の評価

では、オリンピック・パラリンピック教育『オリンピック・パラリンピック史 ($\chi^2=16.629$, $p<.05$), オリンピックムーブメント論 ($\chi^2=7.082$, $p<.05$), オリンピズムとレガシー ($\chi^2=8.441$, $p<.05$), オリンピック・パラリンピック教育 ($\chi^2=9.190$, $p<.05$)』と共通『インターンシップ ($\chi^2=4.232$, $p<.05$), 研究プロジェクトマネジメント ($\chi^2=8.829$, $p<.05$), ゼミ演習 ($\chi^2=6.255$, $p<.05$), 課題研究 ($\chi^2=7.107$, $p<.05$), イベント総合演習 ($\chi^2=9.490$, $p<.05$)』分野の全ての授業に対して、総合満足度の高群と非高群において個別授業の満足度の高さに有意差がみられた。つまり、総合満足度の高群は、個別授業の満足度が高い傾向にあり、総合満足度の非高群では、個別授業の満足度が低い傾向がみられた。他方、スポーツマネジメントの全ての個別授業は、総合満足度の高群と非高群に有意差はみられなかった。

一方で、講義内容以外のその他の尺度では、教員の質である「教員との良好なコミュニケー

ションの機会 ($\chi^2=8.591$, $p<.05$)」と「教員からの学生に対する高い学術的支援 ($\chi^2=5.579$, $p<.05$)」は、総合満足度の高群と非高群に有意差がみられた。さらに、講義施設の質である「教室の大きさ ($\chi^2=7.046$, $p<.05$)」、業界ネットワークの質である「TIASはスポーツ業界で働く専門家に会う機会を提供しましたか? ($\chi^2=8.802$, $p<.05$)」と補助的サービスの質である「入学式や修了式でのケータリングサービスはどのように評価しますか? ($\chi^2=5.046$, $p<.05$)」にも総合満足度の高群と非高群に有意差がみられた。

4.5 満足度に関する自由記述回答結果

総合満足度と個別項目の満足度に対して自由記述回答が多くみられた「オリンピック・パラリンピック教育」と「総合満足度」について、自由記述回答の内容をカテゴリー化した。まず、「オリンピック・パラリンピック教育分野に関して追加したいコメントがあれば教えてください」

表4 総合満足度と個別満足度のカイ二乗検定結果

尺度	質問項目	実測値			理論値			カイ二乗値	p 値	*p<0.05 有意差
		満足度 (高群)	%	満足度 (非高群)	%	満足度 (高群)	満足度 (非高群)			
オリンピック・パラリンピニッピック教育	1 オリンピック・パラリンピニッピック史	35	(70.0)	9	(18.0)	2	2	14.93	7.93	0.00
	2 オリンピズムとレガシイ論	30	(60.0)	18	(36.0)	1	1	20.07	5.03	0.01
	3 オリンピック・パラリンピニッピック教育	29	(58.0)	18	(36.0)	1	1	22.30	5.70	0.01
	4 オリンピック・パラリンピニッピック教育	34	(68.0)	9	(18.0)	4	4	29.71	8.29	0.00
	5 スポーツ組織とガバナンス論	35	(70.0)	10	(20.0)	8	8	34.55	10.45	0.00
スポーツマネジメント (スポーツビジネス 政策、ガバナ ンス)	6 国際スポーツイベントマネジメント論	37	(74.0)	10	(20.0)	10	10	36.21	10.79	0.00
	7 国際スポーツイベントマネジメント論	35	(70.0)	11	(22.0)	9	9	34.31	11.69	0.00
	8 スポーツマネジメントと経済学概論	32	(64.0)	16	(32.0)	7	7	30.19	17.81	0.00
	9 スポーツマネジメントと経済学概論	27	(54.0)	10	(20.0)	4	4	28.66	12.60	0.00
	10 スポーツ工学とバイオメカニクス	15	(30.0)	8	(16.0)	3	3	13.35	9.65	0.00
スポーツ医学	11 環境衛生学	12	(24.0)	8	(16.0)	1	1	13.35	9.65	0.00
	12 アンチ・ドーピング	26	(52.0)	23	(46.0)	3	3	22.56	26.44	0.00
	13 スポーツ医学	14	(28.0)	5	(10.0)	1	1	10.96	8.04	0.00
	14 運動生理学とバイオメカニクス	17	(34.0)	7	(14.0)	2	2	14.71	9.29	0.00
	15 スポーツ工学とバイオメカニクス	26	(52.0)	8	(16.0)	4	4	23.18	10.82	0.00
開発と平和のための スポーツ	16 スポーツとジェンダー	28	(56.0)	21	(42.0)	5	5	26.56	23.44	0.00
	17 スポーツとジェンダー	28	(56.0)	21	(42.0)	5	5	26.56	23.44	0.00
	18 スポーツとジェンダー	28	(56.0)	21	(42.0)	5	5	26.56	23.44	0.00
	19 国際関係論	23	(46.0)	22	(44.0)	4	4	20.59	24.41	0.00
	20 国際スポーツ政策研究	17	(34.0)	12	(24.0)	4	4	16.92	12.08	0.00
共通	21 経営マネジメント論	19	(38.0)	11	(22.0)	2	2	16.15	13.85	0.00
	22 プロジェクトマネジメント論	24	(48.0)	10	(20.0)	1	1	19.77	14.23	0.00
	23 コーチング心理学	28	(56.0)	9	(18.0)	11	11	28.86	8.14	0.00
	24 エリートスポーツコーチング論	21	(42.0)	10	(20.0)	5	5	20.06	6.94	0.00
	25 体育	20	(40.0)	10	(20.0)	7	7	21.43	20.25	0.00
教員の質	26 武道	28	(56.0)	8	(16.0)	5	5	27.18	8.82	0.00
	27 日本文化	34	(68.0)	16	(32.0)	9	9	30.47	19.53	0.00
	28 異文化コミュニケーション	27	(54.0)	20	(40.0)	3	3	23.50	23.50	0.00
	29 インタビュニッ	46	(92.0)	4	(8.0)	10	10	43.75	6.25	0.00
	30 研究プロジェクトマネジメント	33	(66.0)	17	(34.0)	3	3	32.03	21.88	0.00
外部連携の質	31 セミナー	36	(72.0)	14	(28.0)	5	5	32.03	21.88	0.00
	32 イベント総合演習	37	(74.0)	13	(26.0)	5	5	32.81	17.19	0.00
	33 イベント総合演習	25	(50.0)	12	(24.0)	2	2	20.39	16.61	0.00
	34 教員との良好なコミュニケーションの機会	41	(82.0)	9	(18.0)	6	6	36.72	13.28	0.00
	35 教員との良好なコミュニケーションの機会	35	(70.0)	15	(30.0)	7	7	32.81	17.19	0.00
講義施設の質	36 教員との良好なコミュニケーションの機会	32	(64.0)	18	(36.0)	4	4	28.13	21.88	0.00
	37 教員との良好なコミュニケーションの機会	31	(62.0)	19	(38.0)	5	5	28.13	21.88	0.00
	38 教室に必要ない設備 (コンピュター、デジタ ルフロッグジュエターなど)	49	(98.0)	1	(2.0)	11	11	46.88	3.13	0.00
	39 教室に必要ない設備 (コンピュター、デジタ ルフロッグジュエターなど)	47	(94.0)	3	(6.0)	11	11	45.31	4.69	0.00
	40 教室に必要ない設備 (コンピュター、デジタ ルフロッグジュエターなど)	36	(72.0)	14	(28.0)	4	4	31.25	18.75	0.00
学生生活の質	41 TIASは素晴らしい場所であるか?	46	(92.0)	4	(8.0)	13	13	46.09	3.91	0.00
	42 TIAS学生の質をどのように評価しますか?	40	(80.0)	9	(18.0)	8	8	38.28	11.72	0.00
	43 TIAS学生と手組に関する十分な知識	40	(80.0)	10	(20.0)	10	10	39.06	10.94	0.00
	44 迅速な対応	43	(86.0)	7	(14.0)	11	11	42.19	7.81	0.00
	45 明確なガイダンス	40	(80.0)	10	(20.0)	11	11	39.54	10.16	0.00
事務局サービスの質	46 明確なガイダンス	28	(56.0)	22	(44.0)	6	6	26.56	23.44	0.00
	47 資料の入手可能性	39	(78.0)	11	(22.0)	10	10	38.28	11.72	0.00
	48 資料の入手可能性	39	(78.0)	11	(22.0)	8	8	36.72	13.28	0.00
	49 十分な労働時間	45	(90.0)	5	(10.0)	12	12	44.53	5.47	0.00
	50 親しみやすさ	50	(100.0)	0	(0.0)	14	14	50.00	0.00	0.00
補助的サービスの質	51 事務負担軽減へのアクセスの容易さ (電話、 電子メール)	47	(94.0)	3	(6.0)	13	13	46.88	3.13	0.00
	52 東京やその他の海外活動へのバス	47	(94.0)	3	(6.0)	12	12	46.09	3.91	0.00
	53 入学生や修了生などのケーティングサービスは どのように評価しますか?	40	(80.0)	10	(20.0)	7	7	36.72	13.28	0.00
	54 TIASプログラムの全体的な満足度を教えてください	40	(80.0)	10	(20.0)	7	7	36.72	13.28	0.00
	55 TIASプログラムの全体的な満足度を教えてください	40	(80.0)	10	(20.0)	7	7	36.72	13.28	0.00

※総合満足度：高群 (6-7点) は50人、非高群 (1-5点) は14人。講義科目の場合、未受講及び未回答の修了生は含まれていない。

表5 オリンピック・パラリンピック教育分野に関する自由記述回答 (全20件)

カテゴリー名	記述件数
オリンピック・パラリンピック教育の基礎的な知識の習得	5件
面白く、ユニークであり、濃厚な授業	3件
スポーツマネジメントの理解に必要な授業	3件
実践的な取り組み（フィールドワーク）がもっと必要	3件
理論と実践が関連していた	2件
教員の英語力向上が必要	2件
特になし	2件

い」を自由記述で聞いたところ、合計20件の回答が得られた。最も多い内容は「オリンピック・パラリンピック教育の基礎的な知識の習得」が5件となり、続いて「面白く、ユニークであり、濃厚な授業」、「スポーツマネジメントの理解に必要な授業」がそれぞれ3件となった。一方で、「実践的な取り組み（フィールドワーク）がもっと必要」が3件となり、「講師の英語力向上が必要」という意見が2件あった〔表5〕。

次に、「総合満足度に関して追加したいコメントがあれば教えてください」を自由記述で聞いたところ、合計32件の回答が得られた。最も多かった内容は、教員に関する意見の「教員は協力的、知識深く、優しさがあり、一生懸命」が10件であった。さらに、「貴重な経験（インターンシップ、フィールドワーク、多様な環境）」が7件であった。続いて、「素晴らしい教員と学生と巡り会えて満足」が4件、「教員の英語力の向上が必要」が4件となった〔表6〕。

4.6 総合キャリア必要度と個別項目のキャリア必要度

総合キャリア必要度と個別項目のキャリア必要度をクロス集計し、カイ二乗検定を行った〔表7〕。まず、TIASの講義内容では、総合キャリア必要度の高群と非高群に、ティーチング・コーチングと日本文化の「エリートス

表6 総合満足度に関する自由記述回答 (全32件)

カテゴリー名	記述件数
教員は協力的、知識深く、優しさがあり、一生懸命	10件
貴重な経験（インターンシップ、フィールドワーク、多様な環境）	7件
素晴らしい教員と学生と巡り会えて満足	4件
教員の英語力向上が必要	4件
新しいキャリアパスの発見	2件
スポーツビジネスの経営者及びスポーツ団体とのネットワーク構築	2件
学生と教員間の問題改善	2件
特になし	1件

スポーツコーチング理論」以外の全ての個別授業のキャリア必要度の高さに有意差がみられた。主な特徴として、キャリアの総合必要度で高群の評価をつけ個別必要度が高い授業は、共通である「インターンシップ（ $\chi^2=8.829$, $p<.05$ ）」の45人（91.8%）、スポーツマネジメントである「国際スポーツイベントマネジメント論（ $\chi^2=11.025$, $p<.05$ ）」の42人（85.7%）、共通である「課題研究（ $\chi^2=11.229$, $p<.05$ ）」の41人（83.7%）、「ゼミ演習（ $\chi^2=26.586$, $p<.05$ ）」の40人（81.6%）、「研究プロジェクト（ $\chi^2=20.207$, $p<.05$ ）」の38人（77.6%）、スポーツマネジメントである「スポーツファイナンスと経済学概論（ $\chi^2=12.080$, $p<.05$ ）」の38人（77.6%）という順であった。さらに、総合キャリア必要度の高群で、全ての個別授業の必要度も65%以上の高い評価をつけていたのはスポーツマネジメント分野「スポーツ組織とガバナンス論（ $\chi^2=23.575$, $p<.05$ ）」の37人（75.5%）、「国際スポーツマーケティング、スポンサーシップ、そしてメディアマネジメント（ $\chi^2=8.372$, $p<.05$ ）」の37人（75.5%）、「スポーツと政策（ $\chi^2=12.190$, $p<.05$ ）」の32人（65.3%）であった。

一方で、講義以外のその他の尺度では、総合キャリア必要度の高群では、キャリア機会提供の質である『TIASが提供する「スポーツ・

表7 総合キャリア必要度と個別必要度のカイニ乗検定結果

実測値		総合キャリア必要度(高群)				総合キャリア必要度(非高群)				理論値				カイニ乗値	p 値	有意差	
		満足度 (高群)	%	満足度 (非高群)	%	満足度 (高群)	%	満足度 (非高群)	%	総合キャリア必要度(高群)	総合キャリア必要度(非高群)	総合キャリア必要度(高群)	総合キャリア必要度(非高群)				
オリンピック・パ ラリンピック教育	1	オリニピック・パラリンピック史	33	(67.3)	10	(20.4)	2	(13.3)	11	(73.3)	26.88	16.13	81.3	4.88	16.035	0.00	*
	2	オリニピックムーブメント論	32	(65.3)	15	(30.6)	3	(20.0)	9	(60.0)	27.88	19.12	71.2	4.88	7.354	0.01	*
	3	オリニピックとレガシー	31	(63.3)	11	(22.4)	1	(6.7)	12	(80.0)	24.44	17.56	75.6	5.44	17.836	0.00	*
	4	オリニピック・パラリンピック教育	35	(71.4)	12	(24.5)	4	(26.7)	8	(53.3)	31.07	15.93	79.3	4.07	7.219	0.01	*
	5	スポーツ組織とガバナンス論	37	(75.5)	6	(12.2)	2	(13.3)	11	(73.3)	29.95	13.05	90.5	3.95	23.575	0.00	*
スポーツ・マネジ メント・システム と政策、ガバナ ンス)	6	国際スポーツ・イベントマネジメント論	42	(85.7)	8	(16.3)	6	(40.0)	8	(53.3)	37.33	10.67	11.67	3.33	11.025	0.00	*
	7	国際スポーツ・マーケティング、スポーツササーシッ プ、そしてメディア・マネジメント	37	(73.5)	8	(16.3)	6	(40.0)	8	(53.3)	32.80	12.20	10.20	3.80	8.372	0.00	*
	8	スポーツファンタナンスと経済学概論	38	(77.6)	9	(18.4)	5	(33.3)	10	(66.7)	32.60	14.40	10.40	4.60	12.080	0.00	*
	9	スポーツと政策	32	(65.3)	9	(18.4)	2	(13.3)	8	(53.3)	27.33	13.67	6.67	3.33	12.190	0.00	*
	10	スポーツ工学とバイオメカニクス	15	(30.6)	11	(22.4)	0	(0.0)	7	(46.7)	11.82	14.18	3.18	3.82	7.404	0.01	*
スポーツ医学 トレーニング パフォーマンス	11	環境保健学	16	(32.7)	9	(18.4)	0	(0.0)	4	(26.7)	13.79	11.21	2.21	1.79	5.711	0.02	*
	12	アスリート・ドーピング	31	(63.3)	17	(34.7)	1	(6.7)	14	(93.3)	24.38	23.62	7.62	7.38	15.338	0.00	*
	13	スポーツ医学	14	(28.6)	9	(18.4)	0	(0.0)	6	(40.0)	11.10	11.90	2.90	3.10	7.061	0.01	*
	14	運動生理学とヒューマンパフォーマンス	15	(30.6)	10	(20.4)	0	(0.0)	7	(46.7)	11.72	13.28	3.28	3.72	7.906	0.00	*
	15	スポーツ・イベント開発論	28	(57.1)	10	(20.4)	2	(13.3)	6	(40.0)	24.78	13.22	5.22	2.78	6.905	0.01	*
開発と平和のため のスポーツ	16	スポーツ・ジェンダー	29	(59.2)	20	(40.8)	3	(20.0)	12	(80.0)	24.50	7.50	7.50	7.03	11.864	0.01	*
	17	スポーツ・文化・社会	29	(59.2)	9	(18.4)	1	(6.7)	7	(46.7)	24.78	13.22	5.22	2.78	11.864	0.01	*
	18	スポーツと障がい者	29	(59.2)	7	(14.3)	2	(13.3)	6	(40.0)	25.36	10.64	5.64	2.36	9.705	0.00	*
	19	国際関係論	24	(48.0)	20	(40.8)	1	(6.7)	14	(93.3)	18.64	25.36	6.36	8.64	10.502	0.00	*
	20	国際スポーツ政策研究	22	(44.9)	10	(20.4)	1	(6.7)	7	(46.7)	18.40	13.60	4.60	3.40	8.286	0.00	*
経営・マネジメン ト論	21	経営マネジメント論	24	(48.0)	9	(18.4)	2	(13.3)	6	(40.0)	20.93	12.07	5.07	2.93	6.322	0.01	*
	22	プロジェクトマネジメント	26	(53.1)	10	(20.4)	2	(13.3)	7	(46.7)	22.40	13.60	5.60	3.40	7.658	0.01	*
	23	コーチング心理学	25	(51.0)	14	(28.6)	3	(20.0)	9	(60.0)	21.41	17.59	6.59	5.41	5.667	0.02	*
	24	エリートスポーツコーチング論	24	(48.0)	8	(16.3)	3	(20.0)	6	(40.0)	16.50	10.50	5.50	3.50	3.896	0.05	*
	25	体育	22	(44.9)	11	(22.4)	1	(6.7)	8	(53.3)	18.07	14.93	4.93	4.07	8.810	0.00	*
文化	26	武道	22	(44.9)	13	(26.5)	1	(6.7)	12	(80.0)	16.77	18.23	6.23	6.77	11.559	0.00	*
	27	日本文化	31	(63.3)	18	(36.7)	0	(0.0)	15	(100.0)	23.73	25.27	7.27	7.73	18.404	0.00	*
	28	異文化コミュニケーション	27	(55.1)	20	(40.8)	1	(6.7)	13	(86.7)	21.57	25.43	6.43	7.57	10.992	0.00	*
	29	インターネットシッピング	45	(91.8)	4	(8.2)	9	(60.0)	6	(40.0)	41.34	7.66	12.66	2.34	8.829	0.00	*
	30	研究プロジェクトマネジメント	38	(77.6)	11	(22.4)	2	(13.3)	13	(86.7)	30.63	18.38	9.38	5.63	20.207	0.00	*
共通	31	セミナー演習	40	(81.6)	9	(18.4)	1	(6.7)	13	(86.7)	31.89	17.11	9.11	4.89	26.586	0.00	*
	32	課題研究	41	(83.7)	8	(16.3)	6	(40.0)	9	(60.0)	35.98	13.02	11.02	3.98	11.229	0.00	*
	33	イベント総合演習	29	(59.2)	13	(26.5)	1	(6.7)	10	(66.7)	23.77	18.23	6.23	4.77	12.757	0.00	*
	34	教員の質	37	(75.5)	12	(24.5)	5	(33.3)	10	(66.7)	32.16	16.84	9.84	5.16	9.056	0.00	*
	35	外部連携の質	43	(87.8)	6	(12.2)	12	(80.0)	3	(20.0)	42.11	6.89	12.89	2.11	0.572	0.45	*
業界ネットワー クの質	36	外部ゲストスピーカーはあなたのキャリア構築を支援したと思いますか？	34	(69.4)	15	(30.6)	3	(20.0)	12	(80.0)	28.33	20.67	8.67	6.33	11.485	0.00	*
	37	外部機関との連携はあなたのキャリア構築を支援したと思いますか？	31	(63.3)	18	(36.7)	0	(0.0)	15	(100.0)	23.73	25.27	7.27	7.73	18.404	0.00	*
	38	TIASのスポーツ業界への地理的近接性はあなたのキャリア構築の支援となったと思いますか？	31	(63.3)	18	(36.7)	3	(20.0)	12	(80.0)	26.03	22.97	7.97	7.03	8.633	0.00	*
	39	同僚会組織・修了生ネットワークは必要だと思いますか？	41	(83.7)	8	(16.3)	10	(66.7)	5	(33.3)	39.05	9.95	11.95	3.05	2.052	0.15	*
	40	学生があなたのキャリア構築を支援したと思いますか？	37	(75.5)	12	(24.5)	3	(20.0)	12	(80.0)	30.63	18.38	9.38	5.63	15.099	0.00	*
学生の質	41	事務局はあなたのキャリア構築を支援したと思いますか？	40	(81.6)	9	(18.4)	6	(40.0)	9	(60.0)	35.22	13.78	10.78	4.22	9.847	0.00	*
	42	就職活動に役立つ知識の提供	22	(44.9)	27	(55.1)	1	(6.7)	14	(93.3)	17.61	31.39	5.39	9.61	7.291	0.01	*
	43	効果的なキャリアセンター	15	(30.6)	34	(69.4)	1	(6.7)	14	(93.3)	12.25	36.75	3.75	11.25	35.12	0.06	*
	44	修了後に良いキャリア構築ができた	26	(53.1)	23	(46.9)	3	(20.0)	12	(80.0)	22.20	26.80	6.80	8.20	5.066	0.02	*
	45	容易に仕事をみつけることができた	23	(46.9)	26	(53.1)	2	(13.3)	13	(86.7)	19.14	29.86	5.86	9.14	5.449	0.02	*
キャリア機会提供 の質	46	他の大学院より良いキャリア機会の提供を受けた	27	(55.1)	22	(44.9)	1	(6.7)	14	(93.3)	21.44	27.56	6.56	8.44	10.948	0.00	*
	47	TIASが提供する「スポーツ・オリエンテーション」はあなたのキャリア構築に役立ったと思いますか？	41	(83.7)	8	(16.3)	3	(20.0)	12	(80.0)	33.69	15.31	10.31	4.69	21.672	0.00	*
全体																	

※総合キャリア必要度：高群（6－7点）は49人、非高群（1－5点）は15人、講義科目の場合、未受講及び未回答の修了生は含まれない。

表8 スポーツマネジメント分野に関する自由記述回答 (全19件)

カテゴリー名	記述件数
AISTSとのジョイントセミナーは学びが深く高いレベル	7件
インタラクティブな授業	5件
世界中のスポーツ団体及び関係者とのネットワーク構築	4件
TIASの講義分野で最も洗練しよく運営された授業	1件
将来のキャリアに役立つ授業	1件
サッカーに関する授業が多く、他のスポーツに関する授業も必要	1件

オリンピック学」の学位はあなたのキャリア構築に役立ったと思いますか? ($\chi^2=21.672$, $p<.05$)』の41人 (83.7%) が最も高い結果となり、事務局サービスの質である「TIAS事務局はあなたのキャリア構築を支援したと思いますか? ($\chi^2=9.847$, $p<.05$)」の40人 (81.6%) と続き、教員の質である「TIAS教員はあなたのキャリア構築を支援したと思いますか? ($\chi^2=9.056$, $p<.05$)」の37人 (75.5%), 学生の質である「TIAS学生があなたのキャリア構築を支援したと思いますか? ($\chi^2=15.099$, $p<.05$)」の37人 (75.5%) という順になった。

4.7 キャリア必要度に関する自由記述回答結果

総合キャリア必要度と個別項目の必要度に対して自由記述回答が多くみられた「スポーツマネジメント分野」、「外部連携の質」、「業界ネットワークの質」について、自由記述回答をカテゴリー化した。まず「スポーツマネジメント分野に関して追加したいコメントがあれば教えてください」を自由記述で聞いたところ、合計19件の回答が得られた。最も多い内容は「AISTSとのジョイントセミナーは学びが深く高いレベル」が7件となり、続いて「インタラクティブな授業」が5件、「世界中のスポーツ団体及び関係者とのネットワーク構築」が4件となった

表9 外部連携の質に関する自由記述回答 (全10件)

カテゴリー名	記述件数
外部機関とゲストスピーカーは学生のネットワーク構築に役立つ	5件
外部機関とゲストスピーカーはスポーツビジネスの実践を理解するのに役立つ	2件
日本及び世界のスポーツ団体とのさらなるパートナーシップ強化を希望	2件
特になし	1件

表10 業界ネットワークの質に関する自由記述回答 (全15件)

カテゴリー名	記述件数
同窓会組織が必要	6件
スポーツ業界のネットワークを通しての学び	4件
国際学生へのキャリアサポートが不十分であり、キャリアプログラムの強化が必要	3件
TIASアンバサダーを各国に置くことを希望	1件
特になし	1件

[表8].

次に、「外部パートナーとの連携に関して追加したいコメントがあれば教えてください」を自由記述で聞いたところ、合計10件の回答が得られた。最も多い内容は「外部機関とゲストスピーカーは学生のネットワーク構築に役立つ」が5件となり、「外部機関とゲストスピーカーはスポーツビジネスの実践を理解するのに役立つ」が2件、「日本及び世界のスポーツ団体とのさらなるパートナーシップ強化を希望」が2件と続いた [表9].

最後に、「業界ネットワークの質に関して追加したいコメントがあれば教えてください」を自由記述回答で聞いたところ、合計15件の回答が得られた。最も多い内容は「同窓会組織が必要」が6件となり、続いて「スポーツ業界のネットワークを通しての学び」が4件、「国際学生へのキャリアサポートが不十分であり、キャ

リアプログラムの強化が必要」が3件となった[表10].

5. 考 察

5.1 満足度に影響を与える要因

TIAS修了生の調査において、まず修了生の満足度という観点から、講義内容では、修了生の総合満足度の高群と非高群において、オリンピック・パラリンピック教育と共通分野の全ての個別授業科目の満足度に有意差がみられた。これは、TIASが東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機に設立されたことから、オリンピック・アカデミーとしてオリンピック・パラリンピック教育に修了生の関心が集中していることが示唆された。さらに、自由回答から「オリンピック・パラリンピック教育の基礎的な知識の習得」とコメントがある通り、オリンピック・パラリンピック自体を理論的に学ぶことが修了生の総合満足度にも影響を与えていると推察できた。また、共通分野のインターンシップ、課題研究、ゼミ演習も修了生の総合満足度の高群と非高群に有意差がみられた。TIASの修了生は、理論だけではなく、実践的な授業に満足することが総合満足度につながるということが明らかとなり、TIASのような国際スポーツ界のリーダーとして活躍する人材の育成を目的とし、学生が修了後にスポーツビジネスの現場に就職することを想定する大学院では、塚本ほか(2017)¹⁰⁾が「教育の質」として指摘した理論と実践のバランスを考えた上での大学院プログラムの設計がより求められることが示唆された。これは、Deluca and Buraunstein-Minkove (2016)²⁾; Brown et al. (2018)³⁾; Malkoc (2020)⁴⁾が指摘する教育プログラムにおけるインターンシッププログラムの導入の必要性、Lumpkin and Achen 2015⁵⁾や山口ほか2017⁶⁾が指摘する教室外で実施する授業や産学連携プログラムの必要性、またTIASのインターンシッププログラムは基本的に海外での研修を推奨していることからChoi et al. 2013⁷⁾, Appleby and Faure

2015⁸⁾, Lecrom et al. 2015⁹⁾が指摘する海外研修での学習効果の向上とも一致した。このことから、上記のインターンシッププログラム、教室外での授業、産学連携プログラム、海外研修プログラムは、大学院レベルであっても教育効果を高める要因であり、学部レベルと同様であることが確認された。

一方で、講義内容以外のサービスでは、「教員の質」である「教員との良好なコミュニケーションの機会」と「教員の学生に対する高い学術的支援」の項目にも総合満足度の高群と非高群に有意差がみられた。これは、総合満足度に関する自由回答の「教員は協力的、知識深く、優しさがあ、一生懸命」からも分かる通り、修了生は講義内容だけではなく、「教員の学生に対する対応」に満足することが総合満足度に影響することが推察された。その他、講義施設の質である「教室の大きさ」や補助的サービスの質である「ケータリングサービス」にも総合満足度の高群と非高群に有意差があることが分かり、Ahmed and Masud (2014)¹⁶⁾やIcli and Anil (2014)¹⁷⁾が指摘した通り、「講義施設の質」や「補助的サービスの質」も学生の満足度を高める要因であることが示唆された。

一方で、今回のTIAS修了生の満足度調査では、高等教育機関のサービスクオリティの尺度としてAhmed and Masud (2014)¹⁶⁾やIcli and Anil (2014)¹⁷⁾が指摘していた「事務局サービスの質」と塚本ほか(2017)¹⁰⁾が指摘していた「学生の質」については修了生の総合満足度の高群と非高群に有意差がみられなかった。以上のことから、TIASの大学院プログラムは、学生満足の要因という観点からは、教育に伴う運営や環境面というよりは、講義内容や教員の対応など、より教育の本質に関する尺度が学生の総合満足度に有意な関連があることが示唆された。

5.2 キャリア必要度に影響を与える要因

修了生のキャリア必要度という観点から、講義内容では、満足度調査とは違い、「スポーツマネジメント分野」、「スポーツ医科学」、「開発

と平和のためのスポーツ」の全ての講義に総合キャリア必要度の高群と非高群に有意差がみられた。特に、スポーツマネジメント分野では、総合満足度が高いと評価した修了生の内、65%以上の高い割合で全ての個別科目の満足度も高い評価としていた。これは、修了生の就職先を意識すると、まずスポーツマネジメント分野の理解が必要なこと、さらに就職するにあたりその分野の実務者とのネットワーク構築が重要だと考えていることが推察された。さらに自由回答でも「世界中のスポーツ団体及び関係者とのネットワーク構築」とのコメントから、スポーツマネジメント分野では、塚本ほか(2017)¹⁰⁾が指摘していた「業界ネットワークの質」を向上させる重要性を理解し、世界中の研究者及び実務者を対象にゲストスピーカーの招聘に力を入れ、TIAS学生と国内外のスポーツ関係者とのネットワーク構築の機会創出を意識し、教育プログラム作りを行ってきた効果がみられたと推察できた。

一方で、講義内容以外のサービスでは、満足度で得られた結果とは違い、「外部連携の質」、「業界ネットワークの質」、「学生の質」、「事務局サービスの質」、「キャリア機会提供の質」にも総合キャリア必要度の高群と非高群に有意差がみられた。特に総合キャリア満足度が高く、かつ個別必要度が高かったのは『TIASが提供する「スポーツ・オリンピック学」の学位はあなたのキャリア構築に役立ったと思いますか? ($\chi^2=21.672$, $p<.05$)』の41人(83.7%)であった。これは、小熊(2019)¹⁾の指摘した欧米における学位の必要性と一致し、国際学生を対象としたスポーツマネジメント大学院プログラムを設計する上で、「学位の授与」は学生が入学を検討する上で重要な要因であることが示唆された。さらに、「業界ネットワークの質」と「学生の質」にも総合キャリア必要度の高群と非高群に有意差がみられたことから、TIASの大学院プログラムの提供価値も欧州スポーツマネジメント大学院プログラムの運営者が指摘する提供価値(塚本ほか(2017)¹⁰⁾)と一致すると考え

られた。

以上のことから、TIASの大学院プログラムは、修了生のキャリア形成における必要性の観点からは、教育の質の「講義内容」でも外部機関や外部のゲストスピーカーとの連携、スポーツ業界との地理的近接性につながる講義の工夫が求められることが示唆された。また、業界ネットワークの質、学生の質、教員や事務局のキャリア支援もキャリア形成の必要性においても重要な要因であることが推察できた。

6. 結論と今後の課題

本研究では、日本初の英語による国際的なスポーツマネジメント大学院プログラムに対する学生の満足度に影響する要因及びキャリア形成における必要性を明らかにし、我が国における国際スポーツ界のリーダーとして活躍する人材を育成するために必要な大学院プログラムの在り方を検討するため、TIAS修了生調査の結果を通して、「総合満足度」と個々の項目の「満足度」、「総合キャリア必要度」と個々の項目の「キャリア必要度」に関連性があるかを確認するためそれぞれクロス集計し、カイ二乗検定を行った。

その結果、まず満足度に影響を与える要因として、講義内容では、修了生の総合満足度の高群と非高群において、オリンピック・パラリンピック教育と共通分野の全ての授業科目の満足度に有意差がみられた。また、講義内容以外のサービスでは、「教員の質」である「教員との良好なコミュニケーションの機会」と「教員の学生に対する高い学術的支援」の項目にも総合満足度の高群と非高群に有意差がみられた。このことから、修了生の大学院プログラムの満足度という観点からは、教育に伴う運営や環境面というよりは、教育の本質である講義内容や教員の対応が学生の満足度に影響する要因であることが示唆された。

一方で、修了生のキャリア必要度という観点から、講義内容では、修了生の満足度とは違い、スポーツマネジメント分野の全ての授業で総合

キャリア必要度の高群と非高群に有意差がみられた。また、講義内容以外の尺度では、満足度調査で得られた結果とは違い、「外部連携の質」、「業界ネットワークの質」、「学生の質」、「事務局サービスの質」、「キャリア機会提供の質」にも総合キャリア必要度の高群と非高群に有意差がみられた。このことから、まず国際学生を対象とする場合は、学位を授与する大学院プログラムを提供することが重要であることが示唆された。さらに、「教育の質」の講義内容でも外部機関や外部のゲストスピーカーとの連携、スポーツ業界との地理的近接性につながる講義の工夫が求められ、業界ネットワークの質、学生の質、教員や事務局のキャリア支援もキャリア形成の必要性においても重要な要因であることが推察できた。そのため、今後国際的なスポーツマネジメント大学院プログラムを設計する上では、学生の満足度とキャリア必要度と両方の観点からプログラムを設計することが重要であると考えられる。

最後に、本研究では、あくまでも我が国における国際的なスポーツマネジメント人材を育成する大学院の修了生調査の一事例の研究である。従って、早稲田大学スポーツ科学研究科でも2018年に英語のみで修士学位を取得できる大学院プログラム¹⁸⁾が設置されたが、大学院プログラムの違いによる学生の満足度やキャリア必要度は検討できていない。今後の調査では、我が国における英語で教育するスポーツマネジメント大学院プログラムの在り方について、異なる大学院プログラム複数事例の比較研究が必要であると考ええる。

付 記

本研究は、2020年7月20日から8月4日で実施した「筑波大学大学院TIAS修了生調査」のデータを一部使用し、再分析したものである。

参 考 文 献

- 1) 小熊英二：日本社会のしくみ－雇用・教育・福祉の歴史社会学－，講談社現代新書，2019.
- 2) Deluca, J.R. and Braunstein-Minkove, J. : An evaluation of sport management student preparedness : recommendation for adapting curriculum to meet industry needs, *Sport Management Education Journal*, Vol.10, pp.1-12, 2016.
- 3) Brown et al. : Sport management internships: Recommendations for improving upon experiential learning, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, Vol.22, pp.75-81, 2018.
- 4) Malkoc, N., : A systematic review of out-of-school learning experience of sport professionals, *African Educational Research Journal*, Vol.8, No.2, pp.286-291, 2020.
- 5) Lumpkin, A. and Achen, R.M. : Flipping a Class: Active Learning and More of it, *Sport Management Education Journal*, Vol.9, pp.79-90, 2015.
- 6) 山口志郎, 他 ; スポーツマネジメント人材育成プログラムの効果－スポーツ新聞作成を通じたアクティブ・ラーニングへの試み－, *流通科学大学論集*, Vol.30, No.1, pp.21-30, 2017.
- 7) Choi et al. : Globalising sport management curriculum: An analysis of benefits of a short-term study abroad programme, *International Journal of Sport Management and Marketing*, Vol.14, No.1-4, pp.23- 38, 2013.
- 8) Appleby, K. M., & Faure, C. E. : A case study of sport management students' experiences during a short term study abroad trip to the 2012 London Olympic Games. *Applied Research in Coaching and Athletics Annual*, Vol.30, pp.187-217, 2015.
- 9) LeCrom et al. : Seeing the world differently: An analysis of the impact of a sport-related study abroad program on global mindedness. *The Journal of Applied Sport Management*, Vol.7, No.2, pp.60-86, 2015.
- 10) 塚本拓也, 他 ; 国際的なスポーツマネジメント人材を育成する大学院プログラムの差異及び競争戦略に関する研究, *スポーツ産業学研究*, Vol.27, No.1, pp.17-30, 2017.
- 11) Parasuraman, et al. : SERVQUAL : a multiple-item scale for measuring consumer per-

- ceptions of service quality, *Journal of Retailing*, Vol.64, No.1, pp.12-40, 1988.
- 12) 原田尚幸, 他 ; 商業スポーツ施設における会員の満足度の変化に関する研究, *中京大学体育学論叢*, Vol.36, No.2, pp.41-48, 1995.
 - 13) J. Joseph Cronin, Jr. and Steven A. Taylor ; SERVPERF versus SERVQUAL : Reconciling Performance- Based and Perceptions-Minus-Expectations Measurement of Service Quality, *The Journal of Marketing*, Vol.58, No.1, pp.125-131, 1994.
 - 14) 西尾チヅル ; 消費者満足とマーケティング, *品質管理*, Vol.46, No.3, pp.53-58, 1995.
 - 15) Abdullah, F. ; The development of HEdPERF: a new measuring instrument of service quality for the higher education sector, *International Journal of Consumer Studies*, Vol.30, No.6, pp.569-581, 2006.
 - 16) Ahmed, S. and Maud, M.M. ; Measuring Service Quality of a Higher Educational Institute towards Student Satisfaction, *American Journal of Educational Research*, Vol.2, No.7, pp.447-455, 2014.
 - 17) Icli, G.E. and Anil, N.K. ; The HEDQUAL scale: A new measurement scale of service quality for MBA programs in higher education, *The journal of South Africa business management*, Vol.45, No.3, pp.31-43, 2014.
 - 18) <https://www.waseda.jp/fsps/gsps/news/2017/10/13/1763/> (2020年10月2日アクセス)