

優秀なフィットネスクラブマネジャーの行動および心理特性 Behavioral and psychological attribution of good fitness club managers

スポーツクラブマネジメントコース

5013A323-4 山本 真己

研究指導教員：間野 義之 教授

1. 緒言

1.1/研究背景

日本におけるフィットネス産業の歴史も半世紀となり、業界の市場規模は、現在約 4,000 億円にまで成長した。しかし残念なことに、学術的な研究が少ないというのが現状である。そこで本研究では、日本のフィットネス産業の発展に寄与できるよう、実践的な学術研究を行うものとする。

1.2/先行研究

木村ら (1995) はフィットネス業界の将来を見据え、体系的な教育訓練、更には業績評価等の見直しの必要性を提言した。古澤ら (2005) は、従業員教育の調査研究を行い、雇用形態や職種形態に合わせた教育を計画的に実施することの必要性を指摘した。Lambrecht (1987) はスポーツクラブマネジャーに必要とされるコンピテンシーについての研究を行った。Koustelios (2003) は、ギリシャのフィットネスクラブのマネジャーの能力向上を目的に研究を行って、「4 つのコンピテンシー」を明らかにした。Koenigsfeld et al. (2012) が行った最新のコンピテンシー研究では、「プライベート・クラブ・マネジャーのコンピテンシー・モデルの開発」に成功した。

フィットネス産業外のコンピテンシー研究では、赤塚ら (2008) はプロジェクトマネジャーの行動特性と心理特性の 2 方向からアプローチした。後藤 (2009) は行動特性をコンピテンシーで、心理特性を交流分析のエゴグラムで調査して、優れた教員の特性を明確にした。

1.3/研究目的

日本のフィットネス産業の発展に寄与する為、下記の 2 点を明らかにする事を目的とする。

- ・優秀なマネジャーの行動特性を明確にする
- ・優秀なマネジャーの心理特性を明確にする

2. 優れたマネジャーの行動特性の研究

2.1/研究方法

優れたマネジャーの行動要因を明らかにするために、コンピテンシーモデルにて調査する。

そこで、2012 年に Koenigsfeld et al. が開発した「プライベート・クラブ・マネジャーのコンピテンシー・モデル (PCMCM)」をベースに日本独自のモデル構築を行った。PCMCM の原型を極力維持したまま、日本のフィットネス産業に適したものになるよう、複数の協力者に依頼、複数の工程を経て客観的妥当性を担保して行った。

その結果、健康提供項目、会員親睦項目、施設保守項目、人材資源項目、指導統率項目、社員教育項目、組織統治項目、予算会計項目、入会促進項目、戦略管理項目の以上 10 大項目 (全 60 問) から成るフィットネス・クラブ・マネジャーのコンピテンシー・モデル (FCMCM) を再構築した。

2.2/調査対象

対象者は共同研究先となる、大手フィットネス企業 A 社のマネジャー 107 名 (欠損値除き 103 名)。業績優秀群 20 名と業績一般群 83 名の 2 群に分けて調査を行った。行動特性調査として FCMCM の 10 大項目 (60 問) を t 検定にて比較した。

2.3/結果

「指導統括項目」が1%水準で有意に業績優秀群のスコアが高かった。次いで、「健康提供項目」「会員親睦項目」「人材資源項目」「社員教育項目」「予算会計項目」「戦略管理項目」の6項目が5%水準で有意に業績優秀群のスコアが高かった。そして「施設保守項目」「組織統治項目」「入会促進項目」についても、10%水準で有意に業績優秀群のスコアが高かった。

2.4/考察

FCMCMの全ての項目において業績優秀群が高く、t検定にて有意差が出たので、FCMCMの10大項目全てが優れたフィットネスクラブのマネジャーの行動要因といえることができる。

そして最も重要なマネジャーの行動要因は「指導統括項目」であることが明らかになった。

2.5 研究課題

本研究では、先行研究をベースに再構築したFCMCMで、全ての項目で有意差を出すことに成功した。しかしこれは日本独自のコンピテンシーモデルとは言い難い。複数の先行研究が示すように、独自の国の産業において、コンピテンシーモデルの構築は必須。日本フィットネス産業の発展のためには、複数の企業において、大規模のマネジャー調査でモデル構築することが必要と考える。

3. 優れたマネジャーの心理特性の研究

3.1/研究方法

優れたマネジャーの心理特性を明らかにするために、交流分析の「エゴグラム」にて調査する。

エゴグラムは50の質問で構成されていて、「Controlling Parent/厳格項目」「Nurturing Parent/温和項目」「Adult ego state/論理項目」「Free Child/自由項目」「Adapted Child/協調項目」、5つの心理特性を判定する心理テストである。調査対象は行動調査と同じA社の2群、エゴグラムをt検定で比較した。

3.2/結果

5つの自我状態の中で、唯一、論理的な心理要因となる「Adult ego state」において5%水準で有意に優秀群のスコアが高かった。

3.3/考察

本研究により優れたフィットネスクラブのマネジャーの心理要因は、「Adult ego state」ということが解った。これは、論理性、合理性、客観性、計画性、判断力、現実志向性、情緒安定性などを判定する項目なので、一般的にも管理職に必要な要素といわれている。

優れたマネジャーの心理特性が「Adult ego state」というのは、後藤(2009)の優秀な教師の心理特性と同一の結果となった。

3.4/研究課題

本研究で優れたマネジャーの心理要因が解ったが、実際にフィットネスマネジャーの能力向上に活かす事こそ今後の課題といえる。

マネジャー本人が「Adult ego state」を身に付けるには、マネジャーがこの心理要因を日ごろから意識することが必要となる。エゴグラムの開発者Dusayは「エゴグラムを変える最上の方法は、自分が最も余計に欲しい部分を高くすることから始めることだ」としている。そして後藤(2009)は、「エゴグラムは本人の意識によって変えることが可能とされている」としている。

4. まとめ

本研究で優れたマネジャーの行動特性と心理特性を明らかにすることができた。しかしこれを実践的なものにするためには、「アセスメント→評価→フィードバック→教育」という人材開発のシステム化が必要となる。今後本研究で得た結果をベースにして、フィットネスクラブのマネジャーの「人材開発システム」の構築を目指す。そして多くの優れたマネジャーの育成を実現させて、フィットネス業界の発展に繋げていきたい。