

スポーツ指導者のリーダーシップが競技者の 動機づけと Grit に及ぼす影響 ーバレーボール競技に着目してー

桑野淳一郎・藤本太陽・石橋 勇

福山平成大学
(福祉健康学部健康スポーツ科学科)

E-mail : kuwano@heisei-u.ac.jp

【要旨】

本研究では、公益財団法人日本バレーボール協会に登録のある大学生を対象に、指導者のリーダーシップが競技者の Grit(やり抜く力) や部活動における動機づけ雰囲気などのような影響があるのかを明らかにし、スポーツにおける指導の在り方について有用な知見を得ることを目的とした。調査対象者は公益財団法人日本バレーボール協会に登録のある大学生 120 名とした。調査内容はフェイスシート、指導者のリーダーシップ尺度、部活動における動機づけ尺度、日本語版 Grit 尺度とした。分析には、指導者リーダーシップ尺度 3 因子ごとの平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、部活動における動機づけ尺度、Grit 尺度との関連を分析するために対応なしの t 検定を行った。その結果、動機づけ尺度の「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ的調整」において、指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子、技術指導因子、規範的指導因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。また、Grit 尺度の「興味の一貫性」「努力の粘り強さ」において、指導者リーダーシップ尺度の関節調整・統率因子、技術指導因子、規範的指導因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。このことから指導者のリーダーシップを高めることは選手の動機づけ、Grit を高めることが示唆された。

キーワード：コーチング、動機づけ、グリット、バレーボール

Ⅰ. 背景と目的

近年文部科学省はスポーツ指導者の資質向上のために有識者会議を開く等（2013）、運動部活動における指導の在り方について議論を行っている^{1) 2)}。体罰やパワーハラスメントは学生スポーツなどアマチュアスポーツでも取り沙汰され、選手にとって競技を続ける上で身近な脅威と言える³⁾。また、他競技に比較して暴力や体罰が多くなっているのがバレーボール競技となっている^{4) 5)}。そのためバレーボール界では、指導者の暴力行為根絶もさることながらスポーツの健全性を維持、向上させる基盤づくりとコーチングをグローバルな動向に対応させることが急務となっている⁶⁾。

グローバルな指導を行っていく上では心理的スキルを養う指導が必要不可欠になってきている。心理的スキルの中には認知的スキルと非認知能力がある。そのなかでも非認知能力は、IQ や学業成績など認知能力や知識によって説明することができない能力のことであり、主に人格や人間性（例えば、自尊心、勤勉性）と言われる個人の特性を指す言葉である^{7) 8)}。その中でも重要視されているのが、Grit（グリット）である。Grit とは長期的な目標を達成するために必要な「情熱」と「粘り強さ」で構成された概念であり、目標に向け挑戦、努力し失敗や逆境などにもかかわらず長期間の努力と興味を維持する能力であると考えられている⁹⁾。スポーツにおいて高い競技レベルに到達するためには、日々の苦しい練習に耐え、多くの困難を乗り越えていく必要があるため、いくら競技の才能があったとしてもこのような状況の中で高い目標に向かって長期間努力し続けることは必要な能力と言える。Tedesqui（2018）はスポーツの熟達化とGrit の関係について、根気や興味の一貫性、衝動抑制など複数の特性とスポーツの練習や継続について検討した結果、根気は練習の量や練習に従事することと関連し、スポーツの熟達者を予測できる唯一の要因であることを示した¹⁰⁾。Von Culin et al'（2014）は、Grit と幸福との関係について、Grit の高い者は、運動をすることで幸福を追求していることを明らかにした上で、Grit の根気の側面は主に運動の従事に関連し、Grit が高い者ほど運動を行う意義を求める傾向にあることが示されている¹¹⁾。

また、非認知能力の中の動機づけに関して、スポーツにおける動機づけ研究では、チーム雰囲気捉える一概念として動機づけ雰囲気が注目されている^{12) 13) 14) 15)}。動機づけ雰囲気とは、動機づけの在り方を練習や努力を

重視し個人のスキルの向上などを目標とする熟達目標と、能力を重視し最終的に高い評価を得ることを目標とする成績目標に分けたものである¹⁶⁾。これをスポーツ指導現場に応用すれば、指導者が熟達を目標として持っていれば、選手たちは指導者が個人レベルの熟達や努力を高く評価し、選手同士の協力を称賛している事と感じ取ることが出来ると考えられる（課題関与的雰囲気）。一方、指導者が成績や達成を目標として持っていれば選手たちは、指導者が失敗や不出来に対して何らかの罰を与えること、成績が重視されており能力の高い者が大切にされることを感じ取ると考えられる（自我関与的雰囲気）^{17) 18) 19) 20)}。このように熟達、成績といった様相の異なる動機づけ雰囲気を選手がどのように認知しているかによって、その後の選手の思考や行動、感情に多様な影響があることが予想される。

学生の部活動満足感は顧問のリーダーシップとの関連することが示されている^{21) 22)}。人間関係作りに関わる「人間関係の調整」、技術に必要な技術の指導である「技術指導」、部員の規範についての指導である「規範的指導」の3因子がありそれぞれが部活動満足感を高める上で重要であると示されており部活動における生徒の動機づけに影響を与える要因として指導者の関わりかたは重要だと考えられる²³⁾。

上記のことから本研究では、指導者のリーダーシップが競技者のGrit や、部活動における動機づけ雰囲気にどのような特徴があるのかを明らかにし、バレーボール競技における指導の在り方について有用な知見を得ることを目的とした。

Ⅱ. 研究方法

1. 調査対象者

調査対象者は公益財団法人日本バレーボール協会に登録のある大学生120名であった（男子108名、女子8名、不明4名、平均年齢19.9 ± 1.25歳）。なお完全有効回答率は98%であり117名の対象者を分析対象とした。

2. 調査内容

1) フェイスシート

フェイスシートでは性別・年齢・学年・競技歴・競技レベル・ポジションについて回答を求めた。

2) 指導者のリーダーシップ尺度

指導者のリーダーシップ尺度は主将のリーダーシップ尺度、吉村（2005）を、指導者に当てはまるように表

現を変えた鈴木（2021）のものを使用した。質問項目は 18 項目からなり、人間関係作りに関わる行動である「関係調整・統率」、技術に必要な技術の指導である「技術指導」、選手の規範についての指導である「規範的指導」の 3 因子から構成されている。回答は「1：非常に当てはまる」「2：かなり当てはまる」「3：少し当てはまる」「4：あまり当てはまらない」「5：全く当てはまらない」の 5 件法で回答を求めた。

3) 部活動における動機づけ尺度

部活動における動機づけ尺度は、部活動における生徒の動機づけを測定するために作成したもの松本（2004）に、修正を加えた鈴木（2021）のものを使用した。質問項目は 24 項目からなり「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ的調整」「外的調整」「無調整」の 5 因子から構成されている。回答方法については「1：非常に当てはまる」「2：かなり当てはまる」「3：少し当てはまる」「4：あまり当てはまらない」「5：全く当てはまらない」の 5 件法で回答を求めた。

4) 日本語版グリット尺度

グリット尺度では、竹橋ら（2019）の日本語版グリット尺度を使用した。質問項目は「興味の一貫性因子」と「努力の粘り強さ」の 2 因子 12 項目から構成されている。回答方法については「1：非常に当てはまる」「2：かなり当てはまる」「3：少し当てはまる」「4：あまり当てはまらない」「5：全く当てはまらない」の 5 件法で回答を求めた。

3. 分析方法

まず、指導者リーダーシップ尺度、部活動における動機づけ尺度との関係を検討するため、指導者リーダーシップ尺度 3 因子の平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、部活動における動機づけ尺度 5 因子について t 検定を行った。

次に、指導者リーダーシップ尺度、Grit 尺度との関係を検討するため、指導者リーダーシップ尺度 3 因子の平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、Grit 尺度 2 因子について、高値及び低値群の 2 群間で t 検定を行った。さらに、Grit 尺度、部活動における動機づけ尺度との関係を検討するため、Grit 尺度 2 因子の平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、部活動における動機づけ尺度 5 因子について、高値及び低値群の 2 群間で t 検定を行った。

さらに、Grit 尺度、部活動における動機づけ尺度との

関係を検討するため、Grit 尺度総合得点の平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、部活動における動機づけ尺度 5 因子について、高値及び低値群の 2 群間で t 検定を行った。

4. 倫理的配慮

調査対象者には研究の主旨を把握できるよう研究の概要、目的、記入方法、そして個人情報保護に関する内容について説明し、研究への参加は自由意志であり、参加しなくても何ら不利益が生じないことを保証した。また、データはコンピューターで処理し、研究の目的以外には使用しないことおよび個人情報保護のために得られたデータは連結不可能匿名化し、個人情報特定できないように配慮した。

III. 研究結果

1. 指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点

表 1 は指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点を示したものである。その結果、「内的調整」($t(115) = 3.72, p < .001$)、「同一化的調整」($t(115) = 4.05, p < .001$)、「取り入れ的調整」($t(115) = 3.90, p < .001$)、において指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が見られた。

表 1. 指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点

	関係調整・統率		t 値 (115)
	低群 (37点未満, N=58)	高群 (37点以上, N=59)	
内的調整	18.75±4.58	21.45±3.23	3.72***
同一化的調整	18.71±4.59	21.85±2.90	4.50***
取り入れ的調整	20.25±5.64	23.95±4.63	3.90***
外的調整	12.85±3.74	13.05±4.33	0.26
無調整	9.54±4.23	9.02±4.79	0.62

*** $p < .001$

2. 指導者リーダーシップ尺度の技術指導因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点

表 2 は指導者リーダーシップ尺度の技術指導因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点を示したものである。その結果、「内的調整」($t(115) = 2.81, p < .01$)、「同一化的調整」($t(115) = 2.36, p < .05$)、「取り入れ的調整」($t(115) = 2.81, p < .01$)、において指導者リーダーシップ尺度の技術指導

因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。

表2. 指導者リーダーシップ尺度の技術指導因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の5因子得点

	技術指導		t値 (115)
	低群 (11点未満, N=63)	高群 (11点以上, N=54)	
内的調整	19.13±4.39	21.21±3.60	2.81**
同一化的調整	19.52±4.32	21.25±3.64	2.36*
取り入的調整	20.83±5.79	23.57±4.75	2.81**
外的調整	12.72±3.80	13.16±4.30	0.58
無調整	9.50±4.17	9.03±4.86	0.55

*p<.05, **p<.01

3. 指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の5因子得点

表3は指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の5因子得点を示したものである。その結果、「内的調整」(t(115)=3.76, p<.001), 「同一化的調整」(t(115)=3.72, p<.001), 「取り入的調整」(t(115)=3.37, p<.01), 「外的調整」(t(115)=3.08, p<.01), において指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。

表3. 指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の5因子得点

	規範的指導		t値 (115)
	低群 (15点未満, N=60)	高群 (15点以上, N=57)	
内的調整	18.93±4.40	21.63±3.26	3.76***
同一化的調整	19.17±4.65	21.81±2.72	3.72***
取り入的調整	20.73±5.89	23.96±4.31	3.37**
外的調整	11.87±3.72	14.11±4.13	3.08**
無調整	9.70±4.39	8.77±4.68	1.11

p<.01, *p<.001

4. 指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点

表4は指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点を示したものである。その結果、「興味の一貫性」(t(115)=2.98, p<.01), 「努力の粘り強さ」(t(115)=4.11, p<.001), において指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。

表4. 指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点

	関係調整・統率		t値 (115)
	低群 (37点未満, N=58)	高群 (37点以上, N=59)	
興味の一貫性	2.28±0.88	2.43±0.77	2.98**
努力の粘り強さ	3.33±0.79	3.92±0.78	4.11***

p<.01, *p<.001

5. 指導者リーダーシップ尺度の技術指導因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点

表5は指導者リーダーシップ尺度の技術指導因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点を示したものである。その結果、「興味の一貫性」(t(115)=3.15, p<.01), において指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示され、「努力の粘り強さ」(t(115)=3.64, p<.001), において指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。

表5. 指導者リーダーシップ尺度の技術指導因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点

	技術指導		t値 (115)
	低群 (11点未満, N=63)	高群 (11点以上, N=54)	
興味の一貫性	2.89±0.88	2.41±0.75	3.15**
努力の粘り強さ	3.37±0.81	3.90±0.78	3.64***

p<.01, *p<.001

6. 指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点

表6は指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点を示したものである。その結果、「興味の一貫性」(t(115)=3.69, p<.001), において指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示され、「努力の粘り強さ」(t(115)=5.94, p<.001), において指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。

表6. 指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子得点の高群と低群におけるGrit尺度の2因子得点

	規範的指導		t値 (115)
	低群 (15点未満, N=60)	高群 (15点以上, N=57)	
興味の一貫性	2.90±0.82	2.35±0.79	3.69***
努力の粘り強さ	3.27±0.73	4.07±0.73	5.94***

***p<.001

7. Grit尺度の興味の一貫性因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の5因子得点

表7はGrit尺度の興味の一貫性因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の5因子得点を示したものである。その結果、「内的調整」(t(115)=3.84, p<.001), 「同一化的調整」(t(115)=4.69, p<.001), 「取り入的調整」(t(115)=2.57, p<.05), 「外的調整」(t(115)=2.06, p<.05), においてGrit尺度の興味の一貫性因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。

表 7. Grit 尺度の興味の一貫性因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点

	興味の一貫性		r 値 (115)
	低群 (16点未満, N=59)	高群 (16点以上, N=58)	
内的調整	21.84±3.05	19.06±4.39	3.84***
同一化的調整	22.32±2.37	19.06±4.47	4.69***
取り入れ的調整	23.76±5.33	21.22±5.24	2.57*
外的調整	13.84±4.60	12.30±3.51	2.06*
無調整	9.76±5.04	8.87±4.12	1.06

*p<.05, ***p<.001

8. Grit 尺度の努力の粘り強さ因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点

表 8 は Grit 尺度の興味の一貫性因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点を示したものである。その結果、「内的調整」(t (115) =6.71, p<.001), 「同一化的調整」(t (115) =6.09, p<.001), 「取り入れ的調整」(t (115) =3.86, p<.001), において指導者リーダーシップ尺度の関係調整・統率因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。

表 8. Grit 尺度の努力の粘り強さ因子得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点

	努力の粘り強さ		r 値 (115)
	低群 (22点未満, N=61)	高群 (22点以上, N=56)	
内的調整	17.83±4.13	22.18±2.88	6.71***
同一化的調整	18.23±4.57	22.23±2.40	6.09***
取り入れ的調整	20.27±5.24	23.94±5.01	3.86***
外的調整	12.60±3.33	13.25±4.57	0.86
無調整	9.90±4.05	8.72±4.86	1.40

***p<.001

9. Grit 尺度総合得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点

表 9 は Grit 尺度総合得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点を示したものである。その結果、有意な差はみられなかった。

表 9. Grit 尺度総合得点の高群と低群における部活動における動機づけ尺度の 5 因子得点

	Grit 尺度総合得点		r 値 (115)
	低群 (6点未満, N=89)	高群 (6点以上, N=28)	
内的調整	21.46±4.12	20.10±4.09	1.13
同一化的調整	21.46±3.89	20.33±4.06	0.95
取り入れ的調整	23.15±5.87	22.20±5.37	0.60
外的調整	14.00±3.94	12.83±4.08	0.98
無調整	10.31±5.85	9.12±4.36	0.89

n.s

VI. 考察

本研究では、公益財団法人日本バレーボール協会に登録のある大学生を対象に、指導者のリーダーシップが競技者の Grit、部活動における動機づけ雰囲気などのような影響があるのかを明らかにし、スポーツ指導における指導の在り方について有用な知見を得ることを目的とした。

まず、指導者リーダーシップ尺度 3 因子ごとの平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、部活動における動機づけ尺度 5 因子との関連を検討した。その結果、「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ的調整」において指導者リーダーシップ尺度の規範的指導調整・統率因子、技術指導因子、規範的指導因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。また「外的調整」のみ指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。これらのことから、指導者リーダーシップ尺度それぞれの因子の高群は「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ的調整」の得点が高いという特徴がみられた。また、規範的指導因子の高群は「外的調整」の得点が高い特徴が明らかになった。これは先行研究と同様に、指導者が選手間の人間関係作りに関する行動を取ることによって、選手間の関係が良好になり、選手と指導者の信頼関係を構築できるのではないかと考えられる²⁴⁾。規範的指導では、先輩後輩といった上下関係や社会性を促進させる指導が必要となってくるが²²⁾、規範的指導ばかりを行った場合は、指導者の顔色をうかがいながら活動を行っていくことにつながり、外発的動機づけを引き出しているのではないかと考えられる。

次に、指導者リーダーシップ尺度 3 因子の平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、Grit 尺度 2 因子との関連を検討した。その結果、「興味の一貫性」「努力の粘り強さ」において指導者リーダーシップ尺度の規範的指導調整・統率因子、技術指導因子、規範的指導因子得点の高群は、低群よりも有意に高い得点が示された。このことから、指導者リーダーシップそれぞれの因子の高群は「興味の一貫性」「努力の粘り強さ」の得点が高いという特徴がみられた。これは選手に対して、積極的な指導を行うことで、選手の Grit を高めることが可能になるのではないかと考えられる。

そして、Grit 尺度 2 因子の平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、部活動における動機づけ尺度 5 因子との関連を検討した。その結果、「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ的調整」「外的調整」において Grit 尺度の興味の一貫性因子得点の高群は、低群よりも有意に低い得点が示された。また、「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ的調整」において努力の粘り強さ因子得点の高群は低群よりも有意に高い得点が示された。これらのことから、Grit 尺度の興味の一貫性因子得点の低群は「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ的調整」「外的調整」

の得点が高いという特徴がみられ、努力の粘り強さ因子得点の高群は「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ調整」の得点が高いという特徴がみられた。これは Grit 尺度の興味の一貫性因子を構成する質問項目がスポーツ場面に当てはまらない可能性も考えられるが²⁵⁾、Grit 尺度の興味の一貫性因子を高めるよりも、努力の粘り強さ因子を高めることが部活動における動機づけを高めることにつながる事が考えられる。

さらに、Grit 尺度総合得点の平均値以上を高群、平均値未満を低群とし、部活動における動機づけ尺度 5 因子との比較を検討した。その結果、有意な差はみられなかった。

以上のことから、指導者リーダーシップ高値群は、動機づけ尺度の「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ調整」の得点が高いことが明らかとなった。また、指導者リーダーシップ高値群は、Grit 尺度の「興味の一貫性」「努力の粘り強さ」の得点が高いことが明らかとなった。本研究では、指導者のリーダーシップが競技者の Grit や、部活動における動機づけ雰囲気などのような特徴があるのかを明らかにする研究を行った。しかし今回は、横断的調査のため現時点での調査結果のみであった。今後は縦断的調査を行い、どの年代での指導者の指導が、選手へ与える影響力が大きくなってきているのかを明らかにすることで年代別の指導者の指導の在り方を明らかにすることも必要だと考える。また男女比較や質的研究を行い、指導者の指導概念を明らかにしていく研究も行うことが求められる。

V. 結論

本研究では、公益財団法人日本バレーボール協会に登録のある大学生を対象に指導者のリーダーシップが競技者の Grit、部活動における動機づけ雰囲気どのような影響があるのかを明らかにし、スポーツ指導における指導の在り方について有用な知見を得ることを目的とした。以下、本研究で明らかになったことをまとめる。

1. 指導者リーダーシップ尺度それぞれの因子の高群は、動機づけ尺度の「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ調整」の得点が高いということが示された。
2. 指導者リーダーシップ尺度の規範的指導因子の高群は、動機づけ尺度の「外的調整」の得点が高いことが示された。
3. 指導者リーダーシップそれぞれの因子の高群は Grit 尺度の「興味の一貫性」「努力の粘り強さ」の得点が高

いことが示された。

4. Grit 尺度の興味の一貫性因子得点の低群は、動機づけ尺度の「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ調整」「外的調整」の得点が高いことが示された。

5. Grit 尺度の努力の粘り強さ因子得点の高群は、動機づけ尺度の「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ調整」の得点が高いことが示された。

以上のことから指導者リーダーシップ高値群は、動機づけ尺度の「内的調整」「同一化的調整」「取り入れ調整」の得点が高いことが明らかとなった。また、指導者リーダーシップ高値群は、Grit 尺度の「興味の一貫性」「努力の粘り強さ」の得点が高いことが明らかとなった。このことから指導者のリーダーシップを高めることは、選手の動機づけ、Grit を高めることが示唆された。

引用・参考文献

- 1) 文部科学省 (2013a) 体罰の実態把握について (第一次報告) .
- 2) 文部科学省 (2013b) 体罰の実態報告について (第二次報告) .
- 3) 長谷川誠 (2019). スポーツ活動におけるパワーハラスメント問題からみる指導者と選手の関係—A 大学アメリカンフットボール部「反則タックル問題」を事例に— . 佛教大学教育学部学会紀要, 18, pp.79-89.
- 4) 阿江美恵子 (2000). 運動部指導者の暴力的行動の影響：社会的影響過程の視点から, 体育学研究, 45, pp.89-103.
- 5) 富江英俊 (2008). 中学校・高等学校の運動部活動における体罰. 埼玉学園大学紀要, 8, pp.221-227.
- 6) 文部科学省 (2013c) スポーツ指導者の資質能力向上のための有識者会議 (タスクフォース) 報告書.
- 7) Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., and Kelly, D. R. (2007) . Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, 92 (6) ,1087-1101.
- 8) 蛭原正貴 (2018). 教師なら知っておきたい低学年体育に関わる「用語解説」非認知能力. 体育科教育, 66 (9), pp.58-59.
- 9) Duckworth, A. L., and Quinn, P. D. (2009) . Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S) . *Journal of personality assessment*, 91 (2) , 166-174.

- 10) Von Culin, K. R., Tsukayama, E., and Duckworth, A. L. (2014) . Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9 (4) , 306-312.
- 11) Tedeschi, R. A., and Young, B. W. (2018) . Comparing the contribution of conscientiousness, self-control, and grit to key criteria of sport expertise development. *Psychology of Sport and Exercise*, 34, 110-118.
- 12) 伊藤豊彦 (2001). 高校生における運動部の動機づけ構造の認知に関する研究, 調枝孝治先生 退官記念論文集編集委員会 (編), 遊戯社, pp.148-162.
- 13) 早乙女誉, 他 (2011). 高校アイスホッケー部活動における動機づけ雰囲気と目標志向性との関連, *スポーツ産業学研究*, Vol.21, No.2, pp.111-120.
- 14) Seifriz, J. J., et al. ; The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, Vol.14, No.4, pp.375-391, 1992.
- 15) Nowton, M. L., et al. ; Examination of the psychometric properties of the perceived motivational climate in sport questionnaire – 2 in a sample of female athletes, *Journal of Sports Sciences*, Vol.18, No.4, pp.275-290, 2000.
- 16) 藤田勉 (2013). スポーツにおける動機づけ雰囲気. *スポーツ心理学研究*, 40, pp.185-192.
- 17) Duda, J. L. (2001) Achievement goal research in sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. In: Roberts. G. C. (Ed.) , *Advances in motivation in sport and exercise*. Human Kinetics: Champaign, pp.129-182.
- 18) Duda, J. L. (2005) Motivation in sport: The relevance of competence and achievement goals. In: Elliot, A. J., and Dweck, C. S. (Eds.) , *Handbook of competence and motivation*. Guilford Press: New York, pp.318-335.
- 19) Duda, J. L., and Balaguer, I. (2007) Coach-created motivational climate. In: Jowett, S. and Lavalee, D. (Eds.) , *Social Psychology of Sport*. Human Kinetics: Champaign, pp.117-130.
- 20) Duda, J. L. and Whitehead, J. (1998) Measurement of goal perspectives in the physical domain. In: Duda, J. L. (Ed.) , *Advances in sport and exercise psychology measurement*. Fitness Information Technology: Morgantown, pp.21-48.
- 21) 青木邦男 (1989). 高校運動部員の部活動継続と退部に影響する要因 *体育学研究*, 34, pp.89-100.
- 22) 渡辺弥生・大重啓 (2011). 中学生の部活動における顧問のリーダーシップが学校適応に及ぼす影響について *法政大学文学部紀要*, 62, pp.95-112.
- 23) 吉村斉 (2005). 部活動への適応感に対する部員の対人行動と首相のリーダーシップの関係 *教育心理学研究*, 53, pp.151-161.
- 24) 鈴木雅之・荒俣祐介 (2021) .部活動における生徒の動機づけと指導者のリーダーシップとの関係 *心理学研究*, 92, 1, pp.1-11.
- 25) 上妻卓実・藤田勉・蛭原正貫 (2019) .大学アスリートの競技レベルと非認知能力の関係 *鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要*, 28, pp.115-124.

Influence of Coaches' Leadership on Motivation and Grit of Athletes

— Focus on volleyball competition —

Junichiro KUWANO • Taiyo FUJIMOTO • Tsuyoshi ISHIBASHI

Department of Health and Sports Science,
Faculty of Welfare and Health Science,
Fukuyama Heisei University

E-mail : kuwano@heisei-u.ac.jp

Abstract: The purpose of this study was to clarify the effects of leadership on the grit of players and the motivational atmosphere in club activities among university students registered with the Japan Volleyball Association, and to gain useful knowledge about the nature of coaching in sports. The subjects of the survey were from the Japan Valley Sports Foundation. The survey was administered to 120 university students registered with the Japan Volleyball Association. The survey included a face sheet, an instructor leadership scale, a motivation scale for club activities, and a Japanese version of the Grit scale. For the analysis, we defined the high group as those with above-average scores for each of the three factors of the leadership scale and the low group as those with below-average scores, and conducted an uncorrelated t-test to analyze the relationship between the motivation scale and the Grit scale. The results showed that the high group scored significantly higher than the low group in the "internal adjustment," "identification adjustment," and "incorporation adjustment" of the Motivation scale, as well as in the "relational adjustment/leadership factor," "technical leadership factor," and "normative leadership factor" of the Instructor Leadership scale. In addition, the high group scored significantly higher than the low group on the joint coordination/leadership factor, the technical leadership factor, and the normative leadership factor of the leader leadership scale in "consistency of interest" and "tenacity of effort" on the Grit scale. These results suggest that enhancing the leadership of the leader enhances the motivation and grit of the athletes.

Keywords : Coaching, motivation, Grit, Volleyball