国立臺灣師範大學體育研究所

碩士學位論文

NATIONAL TAIWAN NORMAL UNIVERSITY GRADUATE SCHOOL OF PHYSICAL EDUCATION MASTER THESIS

指導教授：劉一民　博士

大專院校教練領導行爲與運動員滿足感關係之研究

A STUDY OF COACH'S LEADERSHIP BEHAVIOR AND ATHLETES' SATISFACTION IN COLLEGIATE SPORT TEAMS

研究生：鄭敏雄　撰

中華民國八十一年六月

JUNE, 1992

國立臺灣師範大學體育研究所

碩士學位論文

研 究 生： 鄭 敏 雄

論文題目： 大專院校教練領導行為與運動員滿足感關係之研究

業經本委員會審議通過

論文考試委員會委員：

許義雄

林邦傑

指導教授 劉一民

研究所所長 林正常

中 華 民 國 八 十 一 年 六 月 三 日

謝誌

小時候，父親問我〞你長大要做什麼〞，當時我腦子一片空白，啞口無言，自己都覺得沒什麼出息。一般認爲每一個偉大、成功的人，從小就要立志，如果不是那麼早慧，便註定是一個庸碌平凡的人。

雖然，我沒有偉大的志向，卻擁有絕佳的運氣，每走到人生的轉折點，總有親人、師長或朋友適時地指點迷津並給予支持鼓勵。從未想過成爲大學生，如今研究所也畢業了，儘管求學過程坎坷，結果卻相當令人欣慰，這全是家人的關心，師長、朋友的鼓勵共同造就的成果。

研究所在學期間，指導教授劉一民老師全心投入、隨時指導的精神令人感佩，他在研究概念上任我馳騁，在寫作的要求上鉅細靡遺，在精神上加油打氣，惠我最多。許義雄老師以身示範，教導我許多做人、做事、做學問的方法與態度，導引我的研究方向，使我受益良深。政大心研所林邦傑所長在研究方法、統計方法上，提供許多重要的建議與幫助令人感激。實施調查過程，承蒙多位大學老師及同學協助，順利完成調查工作，特在此申謝。心輔研究所好友林正昌，協助資料處理，同學陳美華、王鶴森在電腦技術上的支援，功不可沒，在此一併致謝。

最後，特別要感謝父母親的體諒，至今我仍沒有扛起養家的責任。妻子莉雯，在我最困難時嫁給我，默默承受經濟、精神雙重的壓力，從無一句怨言，成功的扮演了賢妻、諍友的角色。泰山大人趙猛先生，傾全力支持，是個一百分的岳父。感謝他們讓我無後顧之憂，專心完成論文。要感謝的人太多，限於篇幅，僅把論文獻給大家，將大家謹記在心中。

鄭敏雄　謹識於師大體育研究所

中華民國八十一年七月七日

大專院校教練領導行爲與運動員滿足感關係之研究

目錄

表次

圖 次

國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文
研究生：鄭敏雄　　指導教授：劉一民
大專院校教練領導行爲與運動員滿足感關係之研究

摘要

教練領導行爲的研究，已由僅探討教練的一般人格特質或一般領導行爲，轉向考慮情境因素的影響。然而這種研究取向的轉移，初期的作法，多只是全盤套用工商、組織心理學有關領導研究所發展出的量表及理論模式，未能深究工商情境與運動情境間的差異，以致其研究結果難能令人滿意。有鑑於此，運動領導研究學者柴勒度拉（Chelladurai,1978）首開風氣之先，利用加拿大運動員發展出運動專屬的運動領導量表（LSS,Leadership Scale for Sport）同時綜融多種領導理論，提出教練的多元化模式（Multidimensional Model of Leadership）。此後，許多學者便使用運動專屬的運動領導量表及多元化模式，研究教練的領導行爲與運動成績表現或滿足感之間的相互關係。

本研究的目的，在參酌柴氏的運動領導量表，考慮文化背景的影響，發展出一份適合我國情境的運動領導量表爲研究工具，利用大專院校田徑、排球運動員爲研究對象，依多元化模式的理論，探究大專院校教練領導行爲與運動員滿足感的關係。

本研究以問卷調查425 位大專田徑、排球運動員，資料經收回後，先將修訂之運動領導量表進行因素分析，結果該量表中的教練領導行爲向度計有：「專業經驗能力」

、「訓練教學」、「民主」、「回饋」、「社會支持」、「公私分明」、「專制」等七個向度。其次，以區別分析考驗不同前因變項組的運動員，其喜歡的教練領導行爲、滿足感的差異情形，結果大部份運動員喜歡的教練領導行爲、運動員滿足感，因不同前因變項而有顯著差異。復以逐步迴歸分析，考驗教練領導行爲差異（運動員喜歡減去運動員知覺）對運動員滿足感的預測力，結果教練領導行爲的差異能有效預測運動員滿足感，其中尤以「教練的專業經驗能力領導行爲」預測力最強。最後，用典型相關考驗運動員知覺的教練領導行爲，解釋運動員滿足感全體變異的情形，結果運動員知覺的教練領導行爲，能有效解釋運動員滿足感全體變異量的21.4%。研究結果部份支持柴勒度拉的多元化模式。

第一章 緒論

第一節 問題背景

教練是運動團隊中最重要的靈魂人物，肩負著領導運動團隊達成組織交付的任務，並維持運動員之間的和諧。教練行爲專家 Ralph.J.Sabock（1985）在他的名著"教練（The Coach）"一書中強調教練角色的多重與影響的重要性時指出：教練的任務不只在教導運動員如何得分，爭取成績，事實上教練必須扮演許多重要的角色，譬如教師、訓導人員、推銷員、公關人員、諮商專家、外教官、組織者、角色模範、心理學家、領導者、父母、命令者、訓練員、學校的一份子等。教練對運動員的影響比學校的老師更大、更深遠，這點可由不少體育系學生的反應中獲得證實：體育系學生最難忘或最欽佩的師友，不是英文、國文所謂主科老師，而通常是他們過去的運動教練，他們認爲平常與教練朝夕相處，甘苦與共，情同手足，親如父母，不只生活起居備受關心，尤其，鼓勵他們獨立自主，勇於表達，並嚴格要求他們面對挑戰，超越自我。所以教練可以說是兄長、益友、嚴師，對運動員的影響既深且遠，其重要性不可言喻（許義雄，民78）。

由於教練扮演的角色複雜難爲，影響運動團隊的成敗至深且鉅，因此，教練領導的研究工作顯得格外重要。早期教練領導的研究，試圖找出一般的教練人格特質，Christie 和Geis(1970)，發展出Machiavellian 量表，研究結果發現教練與一般人在 Machiavellian量表的反應並無顯著不同。有的研究者(e.g.,Hendry,1968) 利用一般的人格測驗量表（如Cattell's 16 Personality Factors Questionnaire），測驗教練的人格特質，結果發現：較成功的教練、較不成功的教練或是社區教練並無固定型態的人格特質。這一類教練特質的研究發現：教練並無異於常人的一般特質。由於找不到教練的一般人格特質，研究取向開始轉變到觀察教練的外顯行為。

Smith 、Smoll和他們的同事(Smith & Smoll,1979; Smith,Smoll & Curtis,1978;Smith, Smoll & Hunt,1979)，發展出一套教練行為衡鑑系統（CBAS，Coaching Behavior Assessment System ），用以觀察記錄教練的行為。其他的行為量表也相繼為研究者採用，目的在觀察並分類運動團隊中教練的領導行為及體育課中老師的行為。

這一類的研究對於提供教練及體育老師的實際行為訊息相當有幫助。對於教練及體育老師的行為，及其行為影響的分析，能夠更確實的描述運動團隊中，更有效的教練領導行為。

然而教練特質、教練行為的研究，並未把情境的因素考慮在內，事實上，很少有特質或行為是能夠不受情境影響的。於是有許多研究運動領導的學者（e.g., Bird,19-

77;Danielson,1978;Inciong,1974），受到費德勒（Fiedler,1964,1967,1978）「權變理論」 的影響，認爲領導績效是領導者的動機取向與情境有利程度互動下的產物，並依此理論模式進行研究，但是他們的研究結果，只有少數支持這個理論模式，其原因乃是由於運動情境因素與工商業之情境因素不同的緣故，所以大部份的研究無法支持權變理論（Chelladurai & Carron，1978）。

近年來，運動領導研究的學者，已逐漸形成一個共識，認爲只採用組織，工業心理學所發展的量表（如LBDQ，LPC等）爲研究工具，無法針對運動的特殊性測得眞正的教練領導行爲，而以工業、組織情境爲其背景的領導理論或模式，也不能完全適用於運動領導的研究。秉持這種立場的運動心理學家中，以柴勒度拉（Chelladurai） 最爲著名，他首創風氣之先，利用加拿大運動員爲對象發展了一份「運動領導量表」（LSS， Leadership Scale for Sports），同時也綜合了權變理論、目標途徑論、適應反應論等提出「教練的多元化模式」（ Multidimensional Model of Leadership），企圖爲運動領導開闢一新的研究方向；其後運動領導的研究相繼採用LSS 爲研究工具，驗証柴氏教練的多元化模式的理論架構。

國內對於教練領導行爲、教練與運動員之間關係的直接研究不多，其中有邱聯棠（民80）以職棒教練團的領導行爲預測球員工作滿意度、預測勝率、預測打擊率，採用的量表是一般性而非運動特殊情境量表，黃金柱（民79）

曾經翻譯柴氏的 LSS調查我國國家級運動教練的領導行爲。

筆者認爲柴氏的運動領導量表，是依據加拿大的運動員發展而成，量表所測得的教練領導行爲，由於文化的差異，可能無法完全代表我國的教練領導行爲。因此，研究我國的教練領導行爲，有必要對運動領導量表的內容向度重新加以考慮，使之更周延，更能反映出我國的教練領導行爲。

第二節 研究目的

本研究的目的，在參酌柴勒杜拉的運動領導量表，考慮文化因素的影響，發展出一份適合本國情境的運動領導量表爲研究工具，利用大專院校運動員爲調查對象，驗証柴氏的多元化模式，據研究結果提出教練如何配合情境及運動員採用適當教練領導行爲的建議。

第三節 研究問題

基於本研究的目的衍生出以下五個研究問題：

(一)由於文化背景的差異，本土化的LSS量表與柴勒度拉LSS量表，教練領導行爲向度會不會有差異？

(二)不同前因變項影響下，運動員喜歡的教練領導行爲會不會有差異？

(三)不同前因變項影響下，運動員的滿足感會不會有差異？

(四)差異的教練領導行爲能否有效預測運動員滿足感？

(五)知覺的教練領導行爲對運動員滿足感其解釋變異的情形？

第四節 研究假設

依據研究問題，本研究提出以下假設：

（一）本土化的運動領導量與柴勒杜拉的運動領導量表有不同的向度。

（二）

1. 男、女運動員喜歡的教練領導行爲有顯著差異。
2. 不同年齡運動員喜歡的教練領導行爲有顯著差異。
3. 田徑隊與排球隊運動員喜歡的教練領導行爲有顯著差異。
4. 甲組、乙組運動員喜歡的教練領導行爲有顯著差異。
5. 保送生與非保送生喜歡的教練領導行爲有顯著差異。
6. 參加目前運動團隊時間不同的運動員喜歡的教練領導行爲有顯著差異。
7. 從事該項運動時間不同的運動員喜歡的教練領導行爲有顯著差異。
8. 國家級選手、區運級選、縣市級選手、學校級選手喜歡的教練領導行爲有顯著差異。

（三）

1. 男、女運動員的滿足感有顯著差異。
2. 不同年齡運動員的滿足感有顯著差異。
3. 田徑隊與排球隊運動員的滿足感有顯著差異。
4. 甲組與乙組運動員的滿足感有顯著差異。
5. 保送生與非保送生的滿足感有顯著差異。

6.參加目前團隊時間不同的運動員的滿足感有顯著差異。

7.從事該項運動時間不同的運動員的滿足感有顯著差異。

8.國家級選手、區運級選手、縣市級選手、學校級選手的滿足感有顯著差異。

（四）差異的教練領導行爲能有效預測運動員滿足感。

1.教練領導行爲能有效預測運動員「對教練人際領導能力的滿足感」。

2.教練領導行爲能有效預測運動員「對教練專業領導能力的滿足感」。

3.教練領導行爲能有效預測運動員「對個人運動成績表現的滿足感」。

4.教練領導行爲能有效預測運動員「對團隊運動成績表現的滿足感」。

5.教練領導行爲能有效預測運動員「對整體參與的滿足感」。

（五）知覺的教練領導行爲能有效解釋運動員滿足感全體變異的情形。

第五節 研究範圍

本研究以大專院校運動教練（包括專任運動教練、教師兼任或外聘教練）的領導行爲及運動員的滿足感爲主要探討內容。教練的領導行爲分別是運動員認知的及喜愛的領導行爲，運動員滿足感是運動員自評的滿足感。由於國內運動領導文獻的缺乏本研究大多參考英文運動文獻及工業、組織心理學的研究文獻；由於運動成績表現是一種相對性的結果（即贏不一定表現好，輸不一定表現差，對手的強弱會影響成績表現）很難據爲領導效能的指標，且不同項目之間無法逕行比較，故本研究以運動員的滿足感做爲領導效能指標。

第六節 研究限制

本研究以問卷調查的方式進行，受試對象是大專院校的排球及田徑運動員。研究設計上以問卷為研究工具，由於問卷屬於自陳量表，研究者無法控制受試者的反應，僅能假設所有的運動員都能依照自己的情況真實填答；實施測驗，由於時間及經濟上的限制，無法採取個別運動員一一郵寄問卷的調查方式，僅能部份由研究者親自說明施測，其餘部份透過各校聯絡人（研究者向聯絡人解釋研究的目的，施測方式，並取得同意協助進行），負責與各隊取得聯繫，並實際執行團隊的測驗；樣本的選擇，考慮其代表性（參加大專比賽，並有經常性的訓練者），配合程度（該校聯絡人認真負責並且熱心協助調查，如此可進一步增加受試者反應真實程度及問卷回收率）無法採用隨機抽樣，僅能以方便取樣，選較具代表性的大專院校排球隊、田徑隊進行。

第七節 名詞解釋

本節旨在將本研究出現的部份名詞，加以操作型定義界定之。

（一）領導

要定義領導並不是一件簡單的事，誠如Stogdill (1974)在回顧許多領導研究文獻後指出：有多少人嘗試定義領導，領導幾乎就有多少種定義。研究者通常根據他們自己的觀點及感興趣的現象部份來定義領導，也就是依其研究的目的來定義領導（Campbell,1977;Carmel,1978）。由於角度不同，看到的都是領導的一面，顯得零亂而不完整。由上述的觀點，領導應該由較廣泛的角度來詮釋，為了討論方便，本文研究者嘗試綜合（Yukl,1981;林榮模,民75）整理提出如下的定義：

1．領導是影響、聯絡、指導團體成員，以維持團體本身的活動和達成團體目標的行為過程。

2．領導者是某人在團體中的職位，依其職位的角色預期，執行上述領導功能。

（二）教練領導

教練領導是教練依其在運動團體中職位的角色預期，影響、聯絡、指導運動員，以維持運動團隊本身的活動和達成團體目標的行為過程。

（三）教練領導行為

將因素分析後的本土化LSS 量表分成兩種版本：喜歡

版測量運動員喜歡教練表現的領導行為；知覺版測量教練實際表現的領導行為，以其在每一向度的得分定義為該向度的教練領導行為。

（四）教練領導行為的差距

以運動員喜歡的教練領導行為各向度得分減去運動員知覺到教練實際表現領導行為各向度得分定義為教練領導行為的差距。

（五）運動員滿足感

從事組織心理學研究的學者認為：滿足感是一種多層面的建構。亦即，從領導理論的觀點來看，滿足感不僅是部屬對領導者領導行為的滿足而已；就運動情境言，有選手對運動能力表現和對團隊表現的滿足程度，以及對教練領導的滿足程度。本研究運動員滿足感分為：對教練專業領導的滿足感、對教練人際領導滿足感、對個人表現的滿足感、對團隊表現的滿足感、對整體參與的滿足感。每一層面的滿足感分別用一道敘述性題目，讓運動員在七重選擇的李克特量表自評其滿足感，將運動員在該層面的得分定義為運動員在該層面的滿足感。

（六）前因變項

本研究把運動員的性別、運動員年齡、運動團隊項目、運動員身份、運動團隊競技水準、參加目前團隊時間、從事該項運動時間、最高運動成就當作影響教練領導行為、運動員滿足感的前因變項。

（七）大專院校教練

本研究所指的大專院校教練是目前實際在各大專院校擔任田徑隊或排球隊指導工作的教練，包括部派的專任運動教練、體育老師兼任教練或外聘教練。

第二章 文獻探討

本章文獻探討，將以運動領導研究的文獻爲主，工業組織心理學部份的研究，由於一般有關的研究文獻經常提及，於此不在再贅述。本章的內容架構如下：

第一節　運動領導研究的方向。分別探討目前在國外（美國、加拿大）研究運動領導的三個不同的方向。

第二節　運動領導量表的發展及其研究。探討運動領導量表製作發展的過程，及以其爲研究工具的一些研究。

第三節　對運動領導量表向度內容的反省。根據柴氏對該量表解釋變異量不高的說明、及文獻探討的結果，顯示運動領導量表應該有其他的行爲向度。

第一節 運動領導研究的方向

目前運動領導的研究，國外（尤其是美國及加拿大）的學者做得很多，研究的取向（approaches）有三（Chelladurai，1990）：一、教練行為衡鑑系統（CBAS，Coaching Behavior Assessment System）；二、教練的決策模式（Normative Model of decision styles in Coaching ）；三、教練的多元化模式（Multidimensional Model of Leadership），本節將分別敘述這三種研究取向的理論、研究方法、研究成果。

一、教練行為衡鑑系統（CABS，Coaching Behavior Assessment System）：

Smith、Smoll以及許多研究者（Curtis,Smith & Smoll,1979;Smith, Noland,Smoll & Coppel,1983;Smith ,Smoll & Curtis,1978;Smith,Smoll, & Curtis,1978; Smith,Smoll & Curtis,1979;Smith,Smoll & Hunt,1977; Smith,Smoll,Hunt,Curtis & Coppel,1979;Smith,Smoll, 1984;Smoll,Smith,Curits, & Hunt,1978;Wandzilak, Ansorge & Potter,1988）以教練行為衡鑑系統（CBAS, Coaching Behavior Assessment System）為基礎，進行一系列的研究。

教練行為衡鑑系統（CBAS），包含12種運動情境典型的教練行為，觀察者使用CBAS的12種行為又分成兩群：反應運動員的行為（Reactive）及教練自發行為（Spontaneous）如圖2-1。

第一類：反應運動員行為

運動員行為
- A・有關運動的表現
  - 1・正面增强（R）
  - 2・非增强（NR）
- B・犯錯
  - 3・犯錯時的鼓勵（EM）
  - 4・犯錯的時的技術指導（TIM）
  - 5・處罰（P）
  - 6・處罰加技術指導（TIM+P）
  - 7・忽略錯誤（IM）
- C・不當
  - 8・保持控制（KC）

第二類：教練自發行為

- A・與運動有關
  - 9・一般技術指導（TIG）
  - 10・一般鼓勵（EG）
  - 11・組織（O）
- B・與運動無關
  - 12・一般溝通（GC）

圖2－1教練行為衡鑑系統的行為反應類目

取自(Smith & Smoll,1979)

反應運動員行爲，是被動回應運動員表現所做的行爲，如好的或壞的運動成績表現；教練自發行爲，是教練主動表現的行爲，而非運動員先前活動的結果。Smith Smoll及Hunt（1977），Smith Smoll及Curtis（1979）根據他們早期的研究，發展出一套有效教練行爲的「行爲準則」（Behavior Guidelins），這套準則設計強調正面的教練行爲，並爲年青運動員創造較佳的競爭環境。在一篇題「教練有效性訓練：加強青年運動教練關係技巧的認知行爲取向」的研究中，Smith Smoll及Curtis（1979）以18位少棒聯盟教練爲實驗組，另13位教練爲控制組，他們向實驗組教練介紹「行爲準則」（ Behavior Guidelines）訓練教練如何使用正面的行爲，整個球季中，隨時提供教練們實際表現的行爲的回饋；控制組的教練則不做任何有關「行爲準則」的訓練。實驗後兩組教練的差異很大，接受訓練的實驗組教練對運動員提供較多的正面增強，他們的運動員認爲教練變得更好，知識更豐富，提供更多的增強，鼓勵及教學；控制組教練的運動員則認爲教練使用較多處罰，並對於運動員好的表現較不注意、不敏感。實驗組教練的運動員對於他們的運動經驗較滿意，自尊心較高，且有較高的意願跟同樣的教練繼續打球。總之，CBAS系統的研究主要是在衡鑑並且記錄教練的行爲。訓練改進行爲，訓練後再衡鑑教練行爲，測驗教練行爲的改變對於運動員滿足感的影響效果。

Cheladurai（1990）認爲教練行爲衡鑑系統的研究，詳加探討的結果，可得到以下的結論：

1.教練自己知覺的行爲與用CBAS觀察到的行爲相去甚遠。

2.運動員知覺的教練行爲與教練自己知覺的教練行爲不一致。

3.訓練內容能改變教練行爲的質與量，而教練行爲的改變，能改善運動員的滿足感以及運動員對於教練的評價。

二、教練的決策模式

(Normative Model of Decision Styles in Coaching)

Chelladurai 和 Haggerty(1978),參酌 Vroom 及 Yetton 的決策論,提倡教練決策模式(Normative Model of Decision Styles in Coaching)的研究,研究焦點集中在不同情境下運動員參與決策的意願,以及教練允許運動員參與決策的程度(Chelladurai & Arnott,1985; Chelladurai,Haggerty & Baxter,1989;Gordon,1988)。

研究方式要求教練或運動員,針對某些運動情境,在眾多不同的決策中(如專制、授權、參與、・・・・)選擇喜歡的型式;情境由下列因素組成:時間壓力、決策品質的要求、問題的複雜性、教練掌握資訊多寡、團體接受程度、教練的權力基礎、團體的整體性。這類的研究,有的是在探討作決定時,情境屬性及不同個人特性的影響(Chelladurai & Arnott,1985; Chelladurai,Haggerty & Baxter,1989);有的則著重在教練與運動員決策方式的一致性、運動員的滿足感(Gordon,1986)。

此模式中,三種決策方式分別是:專制(Autocratic 教練自己做決策)、參與(Participative,教練與團體隊員一起做成決策)、授權(Delegative,教練允許隊員一人或多人做成決策)。模式中與運動情境有關的情境屬性分述如下:

1.時間壓力

受限於教練能與運動員商量的時間長短程度不一,如

足球與冰上曲棍球的中場休息時間就不一樣，練習時做決策的時間壓力較比賽時小。

2.決策的品質要求

視做成決策以後，結果是不是重要，如果並不是很重要，教練也許會考慮以授權的方式做決策。

3.教練掌握資訊的多寡

與教練有關的資訊可分成兩種，運動一般的專業知識及運動員的潛能與實際表現之間的訊息，因此，教練無論在比賽策略或派任運動員的決策上，都與掌握資訊的多寡息息相關。

4.問題的複雜性

Kelly 和 Thibault（1969），在問題解決的實驗工作上証實當工作或情境愈複雜時，個人做決策比團體決策好。在運動的情境裏，有時需要足球四分衛指揮全體進政（專制），有時需要全體商量進攻策略（授權），端視實際情況而定，需要考慮問題的複雜性。

5.團體接受程度

團體接不接受決策的程度，影響成績表現甚鉅，以籃球來説，如果教練專制地決定以全場緊迫釘人，而選手只是被迫如此做，接受的程度並不高，這樣一來可能會影響成績表現。

6.教練的職權

如果教練握有很大的職權，隊員比較會接受他的決策，反之則否。

7.團體的整體性

包括隊員人際關係的品質，能力、組成的同質性。

三種決策方式與七種情境的交互關係如圖2-2

Gordon（1988），以加拿大大學足球隊做研究發現：教練及運動員都不傾向於使用授權式的決策行爲，運動員較教練喜歡參與式的決策行爲，教練的決策行爲與運動員喜歡的或運動員認知的教練決策行爲愈一致，愈能預測運動員認知的教練效能。

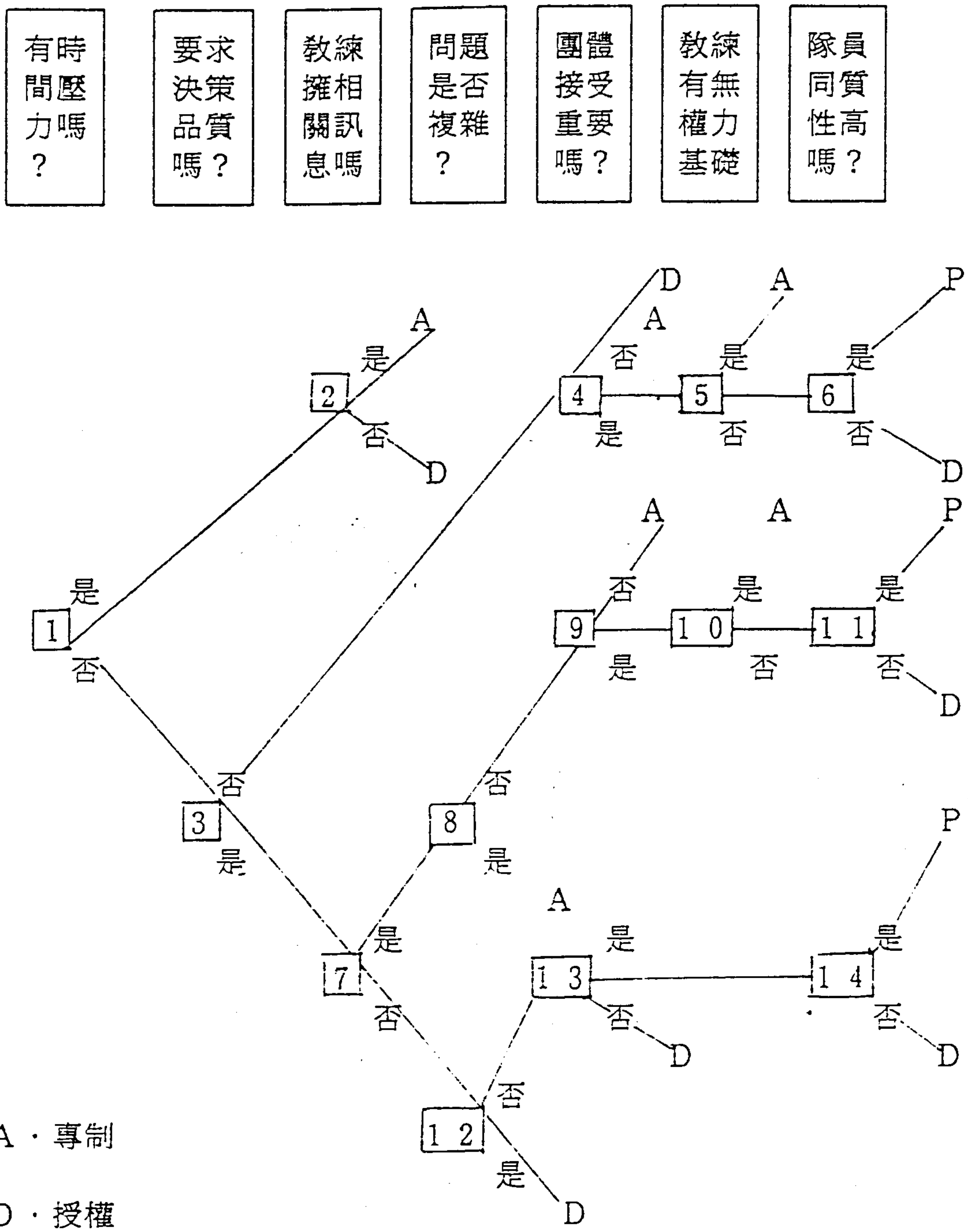
Chelladurai 和 Haggerty（1989），以大學籃球隊做研究發現：提供32種決策情境，男、女僅在 1種情境做不同的選擇，可是教練與運動員卻在 8種決策情境上意見相左；整體上，教練選擇較專制的決策方式，即使是運動員也較傾向於選擇專制，而不選擇授權式的決策行爲；情境的差異解釋變異量大於個人的差異三倍。

Chelladurai（1990）認爲這一類的研究一般結果是：

1.決策時，不同情境屬性的影響力大於個人特性差異。

2.教練、運動員都喜歡參與及專制的決策方式。

3.在運動的情境中，授權的決策方式較不被接受。



A・專制

D・授權

P・參與

圖 2 － 2 教練的決策模式（取自Chelladurai & Haggerty,1978)

三、柴勒杜拉的多元化模式（Multidimensional Model of Leadership）

柴式綜合了權變理論及目標途徑論提出多元化模式，柴氏指出教練行爲可分爲三種：(1)情境要求下的教練行爲(2)教練自己要做的教練行爲(3) 選手希望教練表現的教練行爲。這三種行爲分別受到運動教練特質、運動選手特質、及運動情境特質（如運動項目的性質、團隊的成就、團隊相處時間的長短、選手的年紀、團隊的內在及外在壓力、團隊的大小、團隊的目標、及男女差別等）所影響。 如圖2-3。

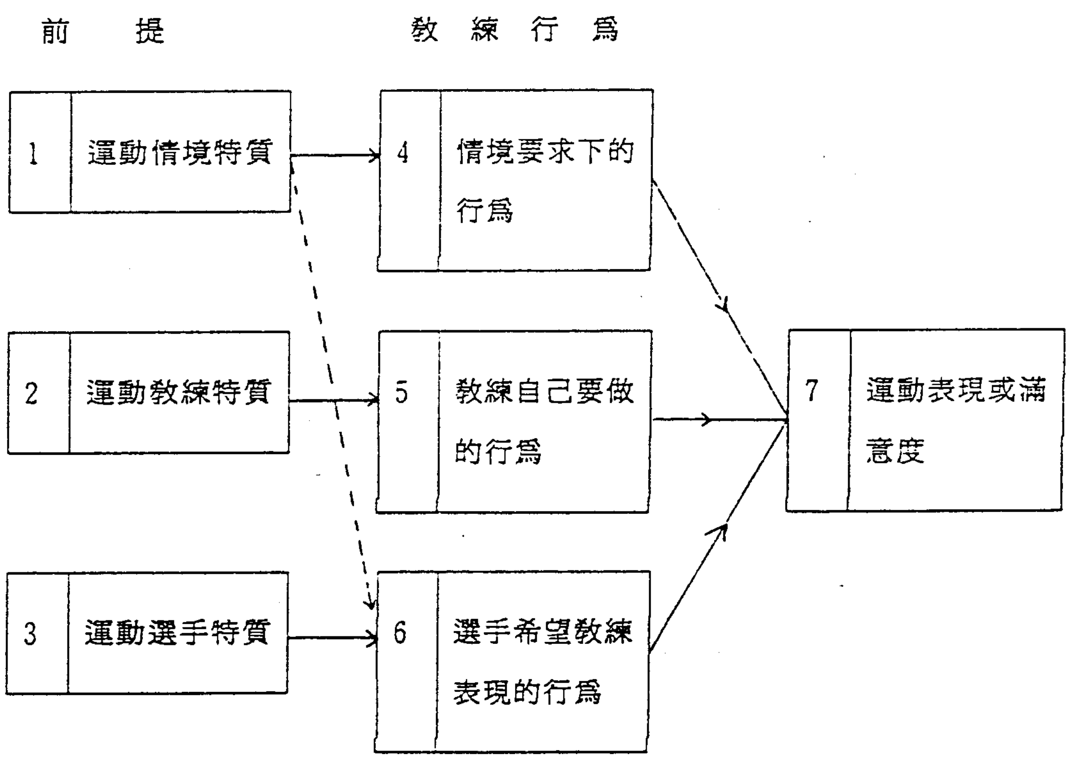


圖 2 － 3　柴勒度拉的多元化模式（Chelladurai,1990）

柴氏模式的主要論點是：三種教練行爲之間的一致性程度和運動表現及選手滿意度成正相關（即一致性高，則選手運動成績表現及滿意度均高）。此後體育學術界對教練領導行爲的研究，多偏重在探討運動教練、運動選手、及運動情境之間的交互關係（Chelladurai,1978;1984）或由此等交互關係所引發的運動成績表現及其滿意度（如Weiss & Friedrichs,1986;Chelladurai,1988），探討適合於不同運動情境的教練領導行爲（劉一民，民80）。

教練受到運動情境特性的影響，必須表現某些特定需要的行爲，如組織目標及其大環境結構（職業隊伍相對於高中隊伍），團隊工作性質及其相關的技術（團體項目相對於個人項目），社會規範，文化價值觀，政府的規定等……，都會影響教練的領導行爲。

運動員喜歡某特定領導行爲，受運動員個人特性的影響，人格變數如成就需求、親和需求、認知結構、工作勝任能力會影響運動員對教練及指導，社會支持及回饋等行爲的喜歡程度。此外，例如組織期望教練表現某些特定行爲，這種期望也會加在運動員身上，透過社會化的過程，在某特定情境下運動員喜歡，且教練同樣表現出組織期望的行爲。

某些理論家（如Fiedler，1967）認爲領導者實際的行爲僅受其人格的影響，但是這個觀點並未受到廣泛的支持，相反地，大家普遍接受個人特性，包括人格、能力及經驗對於領導者的實際領導行爲有很大的影響。再者，領

導也受情境需要的影響，如職業隊與高中隊的目標不同，需要不同的教練領導行爲，兩隊運動員喜歡的教練領導行爲不同也會影響教練實際表現的行爲。

圖2-3顯示成績表現及滿足感是三種領導行爲一致程度的函數。原始的多元化模式（Chelladurai，1978；Chelladurai & Carron，1978）指出成績表現與情境要求下的教練領導行爲、實際的教練領導行爲一致程度有關；滿足感則與運動員喜歡的教練領導行爲，實際的教練領導行爲一致程度有關。Chelladurai and Carron（1978）進一步認爲成績表現與滿足感並非彼此互爲獨立，只要運動員是傾向於工作的完成，而教練剛好滿足這傾向，運動成績表現及滿足感都會被增強，兩者都是領導行爲直接影響的結果，也就是說：成績表現及滿足感是三種領導行爲一致性，共同作用的結果。

爲驗證多元化模式 Chelladurai（1978）提出一份運動領導量表（LSS，Leadership Scale of Sport），做爲測量教練領導行爲的工具，該量表由40個題目構成，分成五個行爲向量度—訓諫教學行爲（training and instruction）、民主行爲（democratic behavior）、專制行爲（autocratic behavior）、社會支持行爲（social support behavior）、正面回饋行爲（positive feedback）—詳見表2-1。

表 2 — 1　運動領導行爲的向度

向　度	內　　容
訓練教學行爲	教練行爲主要在透過強調大量、持續的訓練以改進運動員的成績；教導運動員技術、技巧及戰略；澄清成員間的關係；組織、協調成員的活動。
民主行爲	教練允許成員參與團隊目標、練習方法、戰術、戰略的決定的行爲。
專制行爲	教練自行作決定、及強調個人權威的行爲。
社會支持行爲	教練關心成員個人福祉、正面團隊氣氛、及成員間溫暖的人際關係的行爲。
正面回饋行爲	教練認同、酬償運動員的優良表現的增強行爲。

資料來源：Chelladurai,1989

該量表每一題目有五個選擇：一向、經常（75%）、偶爾（50%）、很少（25%）、從未。許多研究者經修改題目或使用不同的先行詞測量三種教練領導行爲：（a）運動員喜歡的教練領導行爲，（b）運動員知覺到實際的教練領導行爲，（c）教練自己知覺的領導行爲（Chelladurai，1984；Chelladurai & Carron，1983；Chelladurai，Imamura，Yamaguchi，Oinuma & Miyauchi 1988；Chelladurai，Malloy，Zmamura， & Yamaguchi，1987）。

本研究即參酌此一多元化模式所進行的研究，詳細的多元化模式研究內容，將在下一節作進一步的說明。

第二節　運動領導量表的發展及其研究

一、運動領導量表的發展

許多領導行爲的研究都共同得到兩個行爲向度：體恤（或人際取向）領導行爲及主動結構（或工具取向）領導行爲；然而運用這兩個普遍的行爲向度去分析測量不同組織時，無法完全反映不同組織的特殊情況，且可能有重疊的行爲包含在同一向度內（House & Dessler,1974;Sheridan,Sowney & Slocum,1975;Yukl,1971）。運動團體特殊之處在於長時間的訓練短時間的比賽，團體的報酬較不確定（對手強弱或運氣），且團隊組成的時間通常很短（也許幾個月）與一般工商組織不同（Chelladurai,1980），因此一般性的量表如LBDQ（Halpin,1957）、SBDQ（Fleishman,1957a）、LOQ（Fleishman,1957b）等等．．並不能眞正適用於運動情境。於是運動心理學界，乃逐漸有人倡議從事運動領導的專門性研究。

譬如Cratty（1975）認爲要有系統的研究教練領導行爲的向度，並發展有效評量行爲的工具，有好的工具才能支持理論獲致完善的研究成果。

Danielson、Zelhart 和Drake（1975） 修改LBDQ （Halpin,1957）的題目，編製一份問卷，測驗 160 位高中曲棍球員，得出8-20個行爲向度。

Chelladurai 和Saleh(1978）以修改自 LBDQ （Halpin,1957）、SBDQ（Fleishman,1957a）、LOQ（Fleishman,1957b）、及LBDQ-FormXII（Stogdill,1963）

的題目，測驗160 位體育系學生，因素分析結果得出五個行爲向度（訓練教學行爲、民主行爲、專制行爲、社會支持行爲、回饋報酬行爲）；這類運動專屬量表的製作，是運動領研究一個好的開始，但是在其初期，因爲取樣的限制及未提出合理信度、效度大大降低其可靠性。

於是Chelladurai 和Saleh (1980) 用大學運動員及體育系學生爲對象，再次驗證LSS 的向度，提出合理的信度及效度，使LSS 成爲一份更完善的量表。 Chelladurai 等人以LSS 測驗大學體育系學生喜歡的教練行爲、大學運動員喜歡的教練行爲、大學運動員認爲教練實際表現的行爲，以三組資料分別進行因素分析，結果三組都得出五個共同的因素向度：訓練教學行爲、民主行爲、專制行爲、社會支持行爲、正面回饋行爲，驗證LSS 具有的因素效度（建構效度）。

因素分析後的五個因素向度具有意義顯示 LSS具內容效度，五個行爲向度內容與早期領導行爲研究一致（如Fleishman，1957；Halpin & Winer，1957；House & Dessler）。Chelladurai & Saleh （1980）進一步指出：訓練教學行爲重點在工作上，社會支持、回饋行爲與動機方面有關，民主及專制行爲是與教練的決策選擇有關。將決策方式與決策實質結果分開與House and Dessler（1974）及YuKl（1971）理論主張一致。由上述觀點可以推証其內容效度（Chelladurai & Saleh，1980）。另外Chelladurai也提出聚斂效度，區別效度及效標關聯效度（Chelladurai，1990）。至於LSS量表的信度，Chelladurai 和 Saleh（1980）利用 53位主修體育的學生，經四星期間隔重覆測驗，提出再測信度爲：

訓練教學行爲.72，民主行爲.82，專制行爲.76，社會支持行爲.71，積極回饋.79，以上再測信度的值與文獻上其他類似的量表相較是適當的。

表2-2是幾位研究者所報告的內部一致性值，一般來說內部一致性也非常適當，在運動員認知量表的係數高於運動員喜歡量表，值得注意的是專制行爲，特別是運動員喜歡的專制行爲係數偏低，所以這個向度的結果要特別加以注意。

截至目前爲止，Chelladurai所發展出來的LSS量表已有芬蘭（Liukkonen & Salminen,1989）法國（Lacost & Laurencelle,1989）日本（Chelladurai & Imamura et al.,1988）、葡萄牙（Serpa et al.,1988）、瑞典（Isberg & Chelladurai,1990）及台灣（黃金柱，民79）等六個國家的運動領導研究者翻譯或修訂LSS進行研究。

表2－2　LSS向度的內部一致性估計

來　　源	向		度			
	TI	DB	AB	SS	PF	版本
Chelladurai & Saleh	.83	.75	.45	.70	.82	a
(1980)加拿大運動員	.93	.87	.79	.70	.92	b
Chelladurai(1986)	.76	.71	.56	.51	.57	a
印度運動員	.87	.78	.49	.70	.61	b
Chelladurai et al.	.81	.72	.55	.72	.73	a
(1988)日本運動員、	.89	.81	.57	.84	.81	b
加拿大運動員	.77	.67	.55	.78	.77	a
	.88	.75	.59	.84	.91	b
Dwyer & Fischer	.86	.77	.36	.61	.75	c
(1988)角力教練						
Keehner(1988)	.99	.97	.93	.97	.98	b
俱樂部成員						
Isberg & Chelladurai	.78	.77	.44	.60	.57	a
1990)瑞典運動員	.88	.72	.54	.86	.77	b

a 運動員喜歡版;b 運動員知覺版;c 教練自我知覺版
資料來源：Chelladurai(1990)

二、以LSS爲工具的多元化模式研究

自Chelladurai 提出教練的多元化模式，並發展LSS爲測量教練領導行爲的工具後，許多運動領導的研究便結合兩者進行研究，表2-3是相關的研究，上面分別列出每個研究的自變項、依變項、所採用的量表（運動員喜歡、運動員認知、教練自陳）及作者年代等資料。

以下將分兩部份簡短地介紹這些研究：

第（一）部份介紹有關影響認知或喜歡領導行爲的因素的研究；第（二）部份介紹有關領導行爲結果變項的研究。

（一）影響領導的前提

1.個別差異

Erle（1981）研究性別、經驗、動機等因素對於大學運動員喜歡領導行爲的影響。他發現：男選手較女選手喜歡訓練教學行爲，工作動機強的選手較喜歡訓練、教學行爲，親和動機，外在動機強的選手喜歡社會支持行爲。就競技運動來說，經驗愈多的選手較喜歡正面回饋行爲。

Challedurai 和 Carron（1981b）研究發現：選手的認知結構、情感衝動性與喜歡的領導行爲有關，認知結構高的選手，比認知結構低的選手，喜歡訓練教學行爲，不喜歡專制行爲；感情衝動高的選手，比感情衝動低的選手，喜歡社會支持行爲；研究同時指出：愈是有經驗的選手，愈喜歡教練的專制及社會支持行爲，這顯示有經驗的選手喜歡教練表現出仁慈的專制（Benevolent autocratic）。

Chelladurai 和Carron（1983），進行「運動員成熟度與喜歡的領導行爲」研究，以67名國中、63名高中及63名大學籃球選手爲對象，以運動領導量表爲研究工具，目的在決定運動員的成熟度是否影響對領導行爲向度的喜歡程度。結果發現：對於訓練教學行爲的喜歡程度，由國中至高中逐漸降低，高中至大學又逐漸升高；對於社會支持行爲的喜歡程度，由國中、高中至大學有逐漸升高的趨勢。

Terry 和Horne(1984) 研究發現：個人項目較團體項目的運動員喜歡教練的民主行爲，不喜歡教練的專制行爲。不同性別、年齡、運動動作變化性的運動員，喜歡的教練領導行爲無顯著差異。 Terry(1984)在另一篇研究還發現：男性運動員比女性運動員喜歡專制行爲；團體項目的運動員比個人項目的運動員喜歡訓練教學、專制、回饋行爲，較不喜歡民主及社會支持行爲；年齡、國籍不同的運動員喜歡的教練領導行爲無顯著差異。

Horne 和Carron（1985），研究「教練一運動員關係的相容性」，以77隊大學運動代表隊爲研究對象，使用運動領導量表測驗相容性，以自我評定方式獲得教練一運動員關係的品質、運動員表現、及對教練領導的滿意度等資料。研究結果發現：教練與球員對回饋行爲及專制行爲看法的差異能區別出相容組與不相容組；對回饋行爲看法的差異，能預測運動成績表現的知覺；對訓練教學行爲、

報酬行爲及社會支持行爲看法的差異，能預測運動員對教練領導的滿足感。

Garland 和Barry（1987），研究「大學校際足球隊的人格與成績表現」，在比賽季節前讓運動員塡寫卡氏16種人格測驗量表（16PF）及運動領導量表（知覺版），賽後要求教練依運動表現將運動員分成先發球員（Regulars）、替補球員（Substitutes ）及不下場球員（Surviors），基於柴氏的多元化領導理論，目的在驗證是否某些運動員人格特質、教練領導行爲能預測成績表現；研究結果發現：運動員的外向、情緒穩定、毅力、團體依賴及運動員知覺的教練訓練教學、民主、專制、社會支持、回饋的領導行爲能有效預測成績表現。

事實上，Garland 和 Barry把運動員分成先發選手（Regulars），替補選手（Substitutes），不下場選手（Survior）作爲成績表現依據的做作法，換個角度來看，就是一種能力的分組（多元化模式中的前題要素），如此一來我們可以重新解釋其研究成果：能力高的運動員比能力低的運動員更團體依賴、毅力強、外向、喜歡教練的訓練、教學行爲、民主行爲、社會支持行爲、回饋行爲、不喜歡專制行爲。很遺憾，Garland and Barry 測了受試者的人格特質後，並無進一步分析人格特質與知覺教練領導行爲的關係，否則也許可以考驗運動員知覺的教練領導行爲是否受他自己人格特質的影響，或教練是否會依不同人格特質的選手採用不同的領導行爲（Chelladurai，1990）

黄金柱（民79）研究發現：大專選手比國中、高中選手更喜歡教練強調訓練教學行爲；大專選手比國中、高中選手，高中選手比國中選手更喜歡教練強調民主行爲；大專選手比高中選手，更喜歡教練強調社會支持行爲；射箭選手和桌球羽球等球類選手，比現代五項選手，更喜歡教練強調訓練教學行爲。

綜合以上的研究發現：大多數的研究對象都是大學運動員。而研究使用的個人特質變項包括：性別、運動經驗、動機、認知結構、情感衝動性、運動員的成熟度、運動員的能力。一般來說，男生比女生喜歡訓練教學、專制行爲，愈有經驗的選手愈喜歡回饋、社會支持、專制行爲，成熟度愈高的選手愈喜歡訓練教學、社會支持行爲；能力高的選手愈喜歡訓練教學、民主、社會支持、回饋行爲，不喜歡專制行爲。

2.情境變項

Erle（1981）研究發現：不同組織目標的大學校際，校內曲棍球隊喜歡的教練領導行爲有顯著不同，校際球隊較校內球隊喜歡訓練、教學行爲、社會支持行爲、不喜歡回饋、民主行爲。

Chelladurai 和 Carron（1981b）研究指出：依賴性運動項目、變化性大的運動項目與運動員喜歡的訓練教學行爲、民主行爲有正相關，與運動員喜歡的專制行爲呈現負相關，工作變化大的項目與運動員喜歡的回饋行爲有正相關。

Terry（1984），從事不同國家優秀選手（英國、加拿大、美國）對教練領導行爲喜歡的研究結果顯示：這三個國家的選手他們所喜歡的教練領導行爲之所以沒有差異，是因爲這三個受試團體均擁有〃相似的文化背景和運動的意識型態〃。

Chelladurai 等人（1987），以日本和加拿大主修體育的學生爲受試對象，作運動領導方面的研究，結果發現：1.主修體育的日本學生，比主修體育的加拿大學生更喜歡支持的領導行爲；2.參加現代運動項目的日本學生，比加拿大學生更喜歡參與的決策方式；3.參加傳統性運動項目（如柔道和劍道）的日本學生，比加拿大學生或參加現代項目的日本學生，更喜歡權威式的領導。從此一研究結果，作者結論：受試對象參加的運動類別和其文化背景，會影響其喜歡的教練領導行爲。

Chelladurai 等人（1988），以「運動領導量表」對115 位日本與110 位加拿大大學選手從事運動領導研究，探討大學選手喜歡的及知覺到的教練領導行爲，和選手對教練的滿足，以及教練領導行爲和滿足感間之關係，研究結果顯示：1.日本的選手較喜歡專制的行爲和社會支持行爲，加拿大的選手顯著喜歡訓練和教學行爲；2.日本的選手知覺教練有較高的「專制行爲」，加拿大選手知覺教練有較高的「訓練教學行爲」、「民主行爲」、和「正面的回饋行爲」；3.加拿大的選手比日本的選手，更滿足於教練的領導。

綜合以上研究發現：大學運動員或主修體育的大學生是主要的研究對象。而研究使用的情境變項包括：不同的

組織目標、運動型態、國籍、運動項目。一般研究發現：校際球隊比校內球隊喜歡訓練教學、社會支持行為，不喜歡回饋民主行為；團體項目（依賴性、變化性大）比個人項目喜歡訓練教學、民主、回饋行為，不喜歡專制行為；因為文化的差異，所喜歡的領導行為互有差異；而運動類別也會影響喜歡的教練領導行為。

（二）領導的結果變項（Consequences of Leadership）

Chelladurai（1978）研究216位大學籃球、田徑、角力運動員喜歡及知覺教練領導行為發現：運動員在專制及回饋兩行為，喜歡行為與實際行為的一致程度，影響運動員對教練的滿足感（呈曲線關係，當實際行為超出或低於喜歡行為，滿足感都會降低）。當教練的訓練教學行為超過他們所喜歡的程度，運動員對教練會更滿足。最後，環境要求的教練領導行為教練實際領導行為一致性與成績表現之關係假設，並未獲得支持。

Chelladurai（1984）接著以個人為單位，繼續分析上述資料，結果發現：運動員個人喜歡與教練實際行為的差異與運動員對領導的滿足感、對團體成績表現、對整體參與的滿足感有關。在籃球、田徑、角力三種運動團隊中，訓練教學及回饋兩向度的差異分數影響運動員滿足感最大。

Horne 和 Carron (1985) 在「運動員—教練相容性」研究中發現：運動員在回饋及專制行爲的差異分數（喜歡—實際），最能區別相容與不相容的「教練—運動員」。相容組的運動員認爲他們的教練提供相等或超過他們喜歡的回饋行爲，提供少於他們喜歡的專制行爲，運動員知覺的回饋教練領導行爲與他們自覺的運動成績表現有關。訓練教學、社會支持、回饋領導行爲差異分數能有效預測運動員對教練的滿足感，教練在這三方向的實際行爲愈多，運動員的滿足感就愈高。

Schliesman (1987) 研究大學田徑運動員發現：民主行爲及社會支持行爲與一般的教練滿足感有正相關。訓練教學、社會支持、回饋行爲的差異分數，分別與運動員對這三個向度領導行爲的滿足感有顯著相關，教練實際行爲愈接近運動員喜歡的行爲滿足感愈高。Schiesman指出：運動員認知的民主、社會支持教練領導行爲較差異分數能預測一般領導的滿足感。

Weiss 和 Friedrichs (1986) 研究籃球運動員知覺的教練領導行爲與對團隊表現的滿足感和其他方面運動員滿足感的關係。結果發現：以團隊爲分析單位，知覺的領導行爲（五種行爲向度）能有效預測輸贏比率及隊伍的滿

足感。積極回饋行爲最能預測團隊滿足感，有趣的是知覺的社會支持行爲與運動員滿足感及團隊輸贏比率關聯度最強，卻呈負相關（社會支持愈高勝率愈低、滿足感也低）。以個人爲分析單位領導行爲整體對運動員的滿足感有影響，但是只有知覺的民主、社會支持行爲達到顯著。

Chelladurai 等人（1988）研究日本、加拿大大學運動員對領導、對個人成績表現的滿足感，結果發現：加拿大運動員二項滿足感均高於日本運動員，兩組運動員知覺的教練領導行爲皆與對領導的滿足感有顯著關聯，知覺的行爲分數愈高（除了專制外）滿足感愈高。相對地，日本運動員知覺的教練領導行爲除回饋外，都與對個人成績表現的滿足感有關，加拿大的運動員僅知覺的訓練、教學行爲與對個人成績表現的滿足感有關。除此之外，兩組運動員資料與依變項的簡單相關、複相關及獨特變異量貢獻大小也有差異，由於這些差異，Chelladurai認爲，文化影響的假設大於運動影響假設成立。

Gordon（1986）研究發現：較成功的大學足球隊比較不成功的足球隊，認爲他們的教練行爲比較訓練性、專制、社會支持、回饋。有趣的是，在教練自陳的行爲裏，他們自陳的專制行爲，與其他向度的行爲有正相關（除民主行爲外）；相反地，運動員喜歡的（或知覺的）專制行爲與其他向度的行爲呈負相關。運動員對團隊表現的滿足感與教練自陳的訓練、民主、專制、社會支持行爲有正相關，運動員知覺的訓練及回饋行爲與幾項教練有效性的測量有密切的關聯。

Summers（1983）利用LSS的訓練教學，社會支持及回饋三個分量表研究128 位曲棍球員，結果發現：運動員的滿足感與三項領導行爲有正相關，當運動員能力增加時，社會支持行爲與運動員滿足感的關係增加，訓練教學與成績表現的關聯降低。

Schliesman(1987)以50名大學田徑運動員研究發現：運動員在社會支持、民主行爲的差異分數（喜歡減去認知）與其對一般教練領導的滿足感有關；訓練教學、社會支持、回饋行爲的差異分數與其對教練專門領導的滿足感有關。

綜合以上研究發現：大學運動員或主修體育的學生是主要的研究對象。而研究的結果變項包含：勝負比率、退隊率、教練一運動員的相容性、運動員的滿足感（包括對教練領導的滿足感、對個人及團隊運動成績表現的滿足感、對整體參與的滿足感等）。領導行爲與運動員滿足感關係的研究佔多數，一般研究顯示：教練領導行爲的差異（喜歡減認知）能有效預測運動員的滿足感。本節所述有關運動領導研究的文獻，依作者、前因變項、所研究的領導行爲，及結果變項等歸類，摘錄於表2-3 。

表2－3　運動領導多元化模式的研究摘要

作者	前因變項	領導行爲	結果變項
Chelladurai (1978)	成員人格（認知結構、求助性） 工作屬性（變化性、依賴性）	喜歡的領導行爲 實際的領導行爲 需要的領導行爲	對領導的滿足感 成績表現
Erle(1981)	成員性別 成員經驗 成員動機 成員目標認同 組織目標	喜歡的領導行爲	
Chelladurai & Carron (1981b)	認知結構 情感衝動 運動經驗	喜歡的領導行爲	
Robison & Carron(1983)		認知的領導行爲	退隊率
Chelladurai & Carron (1983)	運動員成熟度	喜歡的領導行爲	
Summer(1983)	能力	認知的領導行爲	運動員的滿足感 成績表現
Chelladurai (1984)	運動型態	喜歡的領導行爲 認知的領導行爲	對教練領導、個人、團隊成績表現、整體參與的滿足感
Terry(1984)	文化、性別 年齡、運動型態	喜歡的領導行爲	

承上頁

Horne & Carron(1985)	教練的地位 運動員地位	認知的領導行爲 認知的領導行爲	對教練領導的滿足感、教練--運動員的相容性
Weiss & Friedrich (1986)	組織特性 教練特性	認知的領導行爲	勝負比率、滿足感
Gordon(1986)		認知的領導行爲	成功的成績表現
Chelladurai et al.(1987)	文化 工作型態	喜歡的領導行爲	
Schliesman (1987)		喜歡的領導行爲	對教練一般領導的滿足感。
		認知的領導行爲	對教練專業領導的滿足感。
Garland & Barry(1987)	成員的能力 人格	認知的領導行爲	
Chelladurai et al.(1988)	文化	喜歡的領導行爲 認知的領導行爲	對教練領導、個人成績表現的滿足感。
黃金柱(1990)	運動型態 運動員成熟度	喜歡的領導行爲 認知的領導行爲	對教練領導的滿足感。
SID`ONIO et al.(1991)	運動型態	認知的領導行爲	

第三節　對運動領導量表內容向度的反省

根據柴勒杜拉對LSS五個行爲向度解釋全體總變異量偏低的反省，再加上其他研究領導行爲的文獻探討，本節提出在 LSS五個向度之外，研究我國大專院校教練領導行爲，還應該加上公私分明行爲、品德修養行爲、及專業的經驗能力行爲三個向度。

值得一提的是，在柴氏的運動領導量表（LSS ）中，三群受試者五個因素的解釋量並不高，據柴氏自己的解釋，可能題目沒有完全囊括教練的領導行爲。爲增加題目的周延性，同時考慮文化的差異，研究者認爲有必要以開放式問卷蒐集本國教練領導行爲，配合LSS 的題目重新作因素析，發展本土化的LSS 以研究教練領導行爲。

鄭伯壎、莊仲仁（民70）在台灣請八個軍事單位的士官兵評量他們的輔導長、連長、隊長的領導行爲，發現除了體恤、主動結構兩因素外，還多了一個公私分明的因素。今日台灣社會深受西方民主、平等思想的影響，但仍有不少人還有傳統特殊主義的觀念，行事常受人情關係的影響（楊國樞，民67），以致公私不明現象時有所見，因此領導人是否公私分明在台灣就成爲好壞領導的一個指標了。

凌文輇等（民78）在PM的理論和方法基礎上探討了領導行爲評價的中國模式問題，提出了領導行爲三因素假說，研制了CPM 量表。凌氏指出：中國的幹部政策除了「才

」的要求外，還有「德」的要求。國外的領導行爲評量表雖有相當的科學性，但未能反映領導幹部「德」的方面。CPM 領導行爲評量表，得出了領導行爲的三個因素：工作績效P (Performance)，團體維繫M (Maintenance)，個人品德C (Character and Moral)。CPM模式之所以與西方不同，凌氏認爲主要由三個方面的原因造成：第一個原因，與中國的傳統文化和道德倫理觀念有關。自古以來，中國人對人的評價向來強調「德才兼備」，特別重視人的品德，這種觀念至今仍然深深影響著現代人的思想，一個領導者如果在德方面很差，儘管他很有才幹，也很難得到人們的擁護。

第二個原因，可能與中國的法治不建全有關。西方國家經歷了幾百年的資本主義制度，資產階級的法制觀念已深入人心，領導者的行爲往往受到法律和規章制度的約束，因此，德的問題並不成爲評價領導者行爲的標準。中國經歷了漫長的封建社會，封建意識還根深蒂固，一下子難以根除。長期釀成的裙帶關係，公私不分，任人唯親，重私情等還侵蝕著相當一部分人的思想。目前我國的法律和各項規章制度尚不健全，它們對領導幹部的約束性還有不少漏洞。在這種情況下，人們在評價一個領導者的時候，不能不考慮德的方面。

第三個原因，恐怕與中國的集權體制和中國人的國民心態有關。自古以來，中國就是一個中央集權國家，各級領導者的權力過大，又是終身制，一旦當上領導，就不容

易下台。這種體制更增加了領導的權威性，使其主宰著被領導者的命運。如果領導者的德不好，就容易濫用權力，以權謀私利，使國家受損，百姓遭殃。因此，中國人總是把希望寄托於開明的領導人身上，期望那些德高望重的人來當領導，以抵消官本位帶來的弊端。

這一切，都使得領導行爲評價的中國模式不同於西方模式，而 CPM模式正是反映了領導行爲的中國特色(凌文輇，1991)。

最近一個研究顯示，即使在西方，也越來越注意領導者的德。 Randall(1990)對98名大學生做調查，以開放式問卷請受試者回答，他們認爲領導者應該具有的特質，大部份的大學生認爲領導者應該要誠實，有爲他人服務的觀念及強烈的倫理道德觀念；同時，學生也對政治領袖，電視佈道家，職業運動的領導人評價較低，而對教育者，教練及宗教家評價較高，認爲後者的表現才是他們心目中理想的領導者。大學生也認爲目前領導者最缺乏的是道德倫理的觀念。

周育文(民72)研究顯示，受試者對領導的知覺中，除了體恤和結構向度外確實還有道德向度的存在，受試者的親和需求會影響他們對領導者體恤行爲的評估；其成就需求會影響他們對領導者結構行爲的評估；其權威性及獨斷人格會影響他們對領導者道德行爲的評估。

我國各級學校的運動代表隊的教練多由體育教師兼任，在繁忙的教學壓力之下，能夠投注在專項的時間及精力

有限，因此教練的專業性普遍受到質疑與重視。前體育司司長趙麗雲於八十年在「談學校體育未來的規劃」專訪中，特別強調培育師資及專任運動教練，讓老師能專心體育教學，學生選手的訓練工作委派專任教練負責。

葉憲清（民76），在「廿一世紀之我國學校體育」一文中強調實施國小體育科任教師制度的重要性，利用專業化促進體育教學正常化。

許義雄（民78）在「運動教練的角色—就人本主義觀點談起」指出運動教練影響選手很深遠，但因其擔任的角色複雜難爲，因此教練工作不是一件容易的差事，其專業的要求更形重要。文中引用Arnd Krueger／Jessica Cassel man 研究西德及美國教練自認成功教練的原因（見表2-4）其中教練的經驗，教學指導能力，說服力等排名都很高，顯示教練的專業經驗，能力佔很重要的地位。

國民體育季刊「論學校運動教練制度」專論（民74）認爲應建立學校運動教練制度及各級學校比賽制度，此外，要提高運動成績或水準與教練的素質有關，教練素質又與教練的權威密不可分，教練的權威是教練對該項運動的認識與哲學。爲提高教練素質，建立教練權威，應建立建全的教練進修或教育場所，提昇教練的專業知識。

蔡特龍（民74）在「學校體育教師兼任運動教練之問題與對策」一文中指出，教練的重要性和教練應具備的內涵，進一步認爲要有專心的教練，必須是專職的，無後顧之憂者，可滿足其表現、生活、榮譽之慾望者；而要有內

涵和具多方面知識的教練，則必是經過培養、專業訓練，並對該項運動有充份經驗和瞭解的人。

綜合以上的文獻探討，本文研究者認爲：在研究我國大專院校的教練領導行爲時有必要考慮教練的公私分明及品德修養行爲向度，蓋因大專運動教練所領導的是一群知識水準較高的運動員，除了運動技術的要求之外，教練本身的修養、是非、道德觀念形成最直接的「身教」，運動員認不認同教練本身的表現可能左右教練對運動員的領導效果；教練的專業經驗、能力更是建立專業權威，説服運動員的利器。

表2－4　自認成功教練的原因

原　　因	西德（國家級）		西德（俱樂部）		美國（國家級）	
	得分	順序	得分	順序	得分	順序
1.體育研究	3.52	4	2.52	12	2.75	10
2.教練之經驗	3.85	1	4.71	1	3.61	5
3.運動員之經驗	3.56	3	4.12	5	3.48	7
4.良好的一般教育背景	2.51	10	3.33	9	3.38	8
5.除了體育之外的專業訓練	2.04	11	2.81	11	2.57	11
6.創造力	2.67	9	3.71	7	3.29	9
7.組織能力	2.93	5	3.90	6	3.53	6
8.說服力	2.86	6	4.21	3.5	4.11	2
9.完成工作之欲望	2.73	7	3.60	8	3.60	4
10.學校（俱樂部／聯邦）的配合	2.7	8	4.62	2	3.83	3
11.運動員之合作	1.72	12	3.14	10	1.54	12
12.教學指導能力	3.60	2	4.21	3.5	4.41	1

資料來源:Arnd Krueger & Jessica Casselman(1982)

第三章 研究設計與實施

本研究的目的，在探討我國大專院校教練領導行爲與運動員滿足感之關係，藉供今後教練養成機構訓練教練之參考，並提供教練如何配合情境及運動員使用有效領導行爲的建議。本研究同時進行理論分析及問卷調查方式，經由有效調查工具之編製及施測，蒐集客觀具體的資料，利用統計方法加以處理分析，冀能瞭解現況，發現事實及其相互關係。

本章分爲五節，各節之內容分別如下：

第一節　研究設計的概念架構

第二節　調查工具的編製

第三節　調查樣本的選取

第四節　調查的實施程序

第五節　資料處理

第一節　研究設計的概念架構

本調查研究，旨在分析大專院校教練領導行爲與運動員滿足感之相互關係。根據文獻探討及本研究的目的，提出本研究概念架構如圖3-1所示：

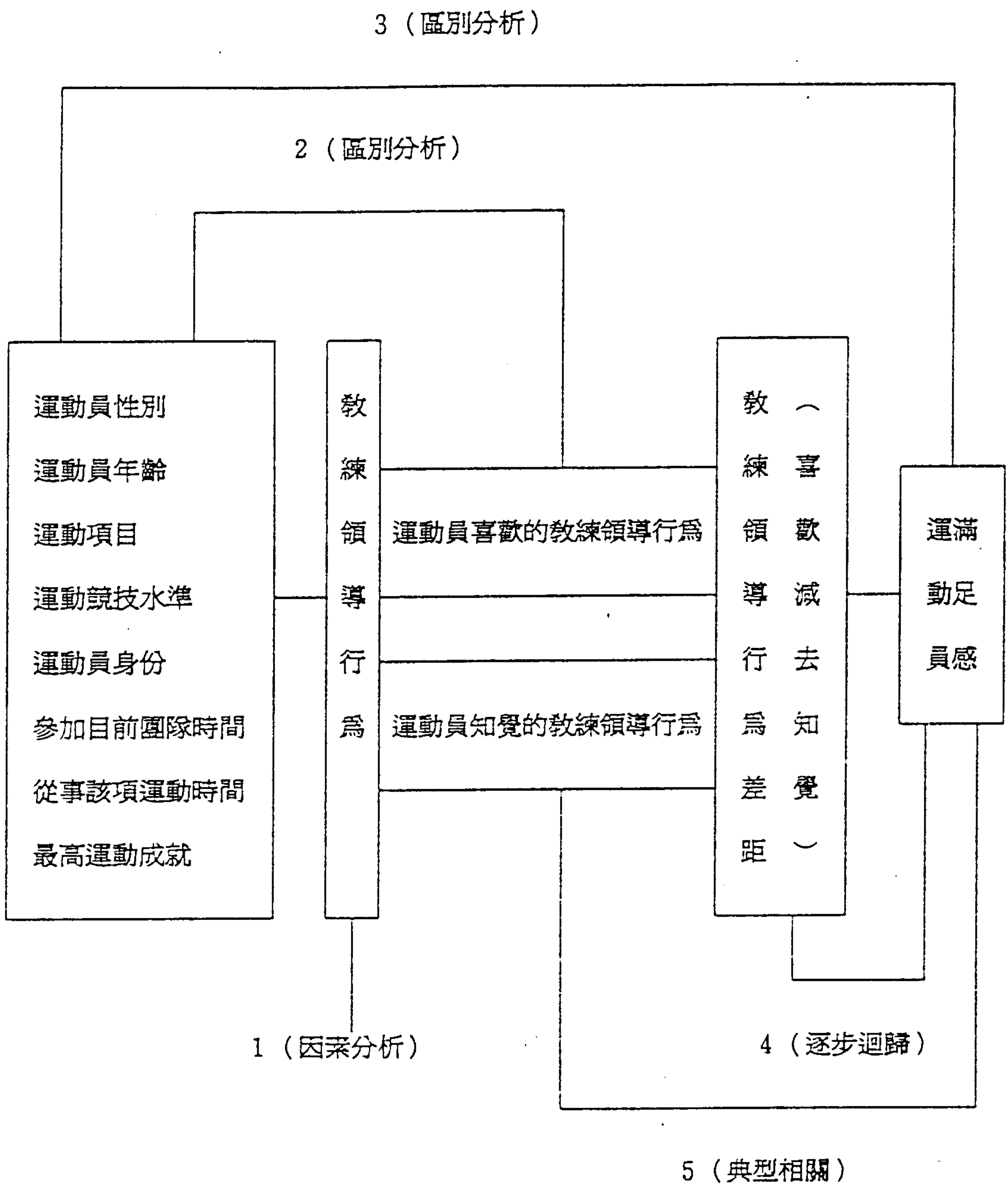


圖３－１　本研究之概念架構

圖3-1 顯示，在本研究裏，影響教練領導行爲的前因變項、情境變項，包括運動員的性別、運動員的年齡、運動項目（田徑隊、排球隊），運動團隊競技水準（甲、乙組），運動員的技術水準，加入運動團隊的時間，運動員的運動經驗，運動員的最高運動成就，以調查問卷的基本資料欄獲取上述資料。教練的領導行爲，分爲運動員喜歡的教練領導行爲及教練實際上表現的領導行爲兩種，以修訂之運動領導量表調查之，復以喜歡的領導行爲各向度的總分減去實際領導行爲各向度的總分，用領導行爲各向度的差距總分當作自變項；依變項爲運動員的滿足感，本研究將運動員的滿足感再細分爲對教練人際領導能力的滿足感，對教練專業領導能力的滿足感，對個人運動成績表現的滿足感，對團隊運動成績的滿足感，及對整體參與的滿足感五個層面。

第二節 調查樣本的選取

本研究旨在探討大專院校教練領導行為與運動員滿足感之關係，調查的對象選擇大專院校的田徑及排球運動員。因考慮樣本是否具代表性及問卷回收率的問題，研究樣本的選擇以經常參加國內各項比賽的團隊，且有經常性的訓練為原則，如此一來教練與選手有經常性的互動關係，選手較能反映教練的領導行為，因此，本研究採用方便取樣，選取具代表性的大專院校田徑隊，排球隊為研究對象。

第三節 調查工具的編製

本節將就問卷內容與編製過程、填答及計分方式、預試之實施，正式問卷之編成，以及問卷之信度效度等分別加以敘述。

一、運動領導量表的修訂

本量表的目的，在測量教練的領導行爲，原量表是由柴勒杜拉及塞爾（Chelladurai & Saleh，1978）所編製的。運動領導量表配合柴氏的理論共可分成三種不同的版本（Versin），分別測量：1.教練自己知覺到領導行爲（Coach perceived）2.運動員知覺到的領導行爲（Athlete perceived）3.運動員喜歡的領導行爲（Athlete prefer）。三種不同的版本皆由40個題目構成，分成五個行爲向度，這五個向度及內容分別是：

（一）訓練和教學行爲

以改進選手運動能力的表現爲取向的行爲，重視選手的努力與認眞訓練，教選手運動技巧、技術和戰術，釐清成員間的關係，以及組織與協調選手間的活動等。

（二）民主行爲

教練較允許選手參與有關團體目標、練習方法和比賽的戰術與戰略決定行爲。

（三）專制的行爲

教練爲唯一權力來源的行爲，強調作決定時的獨立性

和個人權威。

（四）社會支持的行爲

教練關心個別選手的幸福，積極的團體氣氛和選手之間溫暖的人際關係行爲。

（五）正面回饋行爲

教練認同選手的良好成績表現後，提供增強，並對良好的成績表現給予酬賞的行爲。

柴氏（Chelladurai，1978）解釋運動領導量表在因素分析時之解釋量偏低的原因，很有可能題目不夠周延，上述五個向度無法盡釋教練的領導行爲。爲了增加量表的周延性，及考慮不同文化的差異，經由文獻的探討及同指導教授討論結果，決定翻譯原量表，另外再加上20個題目，筆者認爲這20個題目代表的是教練的公私分明行爲，品德修養行爲及經驗能力行爲。公私分明行爲是教練處理事情就事論事及對待選手賞罰公平的行爲；品德修養行爲是指教練不會奉承鑽營斤斤計較個人的私利，也不會隨意的亂發脾氣；經驗能力行爲是教練表現出具專業能力、知識及經驗的行爲。經上述的過程，運動領導量表由40題增加到60題，由於本研究的教練領導行爲是運動員知覺到領導行爲及運動員喜歡的領導行爲，在每一題目起始分別標明：「我的教練」……測驗運動員知覺的教練領導行爲；「我喜歡我的教練」……測驗運動員喜歡的教練領導行爲。

二、運動員滿足感自評量表的編製

將單純對教練領導滿意與否，擴編爲對教練人際領導能力的滿足感，對教練專業領導能力的滿足感，另外再加上對個人運動成績表現的滿足感，對團隊運動成績表現的滿足感，及對整體參與的滿足感等五個層面，編撰五題敘述性題目，配合七重選擇的Likert量表，用以評量運動員各層面的滿足感。

三、基本資料欄

以設計的基本資料欄取得運動員性別，運動員年齡、運動項目、運動團隊競技水準、運動員技術水準、運動員加入團隊時間，運動員運動經驗，及運動員最高運動成就等前因變項、情境變項資料。

四、計分方式

（一）運動領導量表

每一陳述句有以下五種選擇：1.一向　2.常常（約75%）　3.偶爾（約50%）　4.極少（約25%）　5.從未，受試者選1得五分、選2得四分、選3得三分、選4得二分、選5得一分。

（二）運動員滿足感自評量表

每一題有七種選擇：1.非常滿足　2.滿足　3.有點滿足　4.不知道　5.有一點不滿足　6.不滿足　7. 非常不滿足。受試者選1得七分、選2得六分、選3得五分、選4得四分、選5得三分、選6得二分、選7得一分。

（三）前因變項（基本資料欄）包括年齡、隊別、性別、身份、參加目前隊伍時間、從事該項運動時間，最高運動成就八項，受試者依其實際狀況勾選。

第四節　研究調查的實施

本研究採用問卷調查法，分二階段進行調查，原計劃進行預試後再進行正式測驗，後因第一階段預試結果令人滿意，且樣本具代表性，再加上時間及研究者經濟能力的限制等因素、乃決定直接進行第二階段的測試、增加樣本、採預試、正式測驗合併實施，一併統計進行處理。

第一階段：

編製完成基本資料欄、運動員知覺的教練領導行爲量表，運動員喜歡的領導行爲量表及運動員滿足感自評量表四部份調查工具，將它們組成一份完整的調查問卷。筆者先以電話聯絡各校聯絡人，說明研究的目的、需要，請求其協助調查，經取得同意並確定該校男女田徑、排球員之人數，第一階段調查的學校包括：1.台灣師範大學，2.中原大學3.高雄師範大學，4.光武工專，5.台中商專，6.體育學院，7.海洋大學，8.淡江大學，9.東吳大學，10.台灣大學，11.輔仁大學，12.中央大學，共12所大專院校，發出問卷351份，收回247份回收率70.3%，除塡答不全廢卷23份，有效問卷共224份。

資料經由師大電算中心PRIME 750 SPSSx，以因素分析發現：無論在運動員知覺的教練領導行爲或運動員喜歡的教練領導行爲量表上，柴勒杜拉所編的五個行爲向度及題目都很穩定，足見原運動領導量表具有建構效度；而筆者自編的20個題目，原來假設有三個向度，結果在運動員

知覺的教練領導行爲量表上得到三個向度，分別命名爲教練的公私分明行爲，教練的經驗、能力行爲及教練的品德修養爲向度，（3.38%）在運動員喜歡的教練領導行爲量表上（2.34%）卻形成兩個向度（.837），其中有關教練的經驗能力，及公私分明行爲合併成爲第一個因素向度，解釋差異量38%，品德修養行爲解釋差異量1.5%。

如各取八個向度，則在運動員認知的領導行爲量表的總解釋變異量爲53.7%，運動員喜歡的教練領導行爲量表的總解釋變異量爲59%，且各向度內的題目因素負荷量都很高。基於以上的結果，加上第一階段的樣本在田徑、排球隊來說都是經常參加比賽，且有經常性正規訓練的隊伍，具代表性乃決定再增加部分樣本，將之納入正式的處理

第二階段：

爲使樣本更完整，考慮拉近甲、乙組球員、保送生、非保送生的人數比例，第二階段決定納入國立體專排球、田徑隊，台北體專排球田徑隊，文化大學排球、田徑隊，師大甲組男排等體育科系學校的隊伍，另再選取工業技術學院田排、台北師院田排、台大大田徑隊、政大田徑、排球隊構成本研究的全體樣本，其次數分配狀況如表3-1。

表3－1　本研究可用樣本人數的分配情形（N＝425）

研究變項	類別	人數	百分比
1.性別	男	293	68.9%
	女	131	30.8%
	missing	1	0.2%
2.年齡	20以下	187	44.0%
	21-25	227	53.4%
	26-30	8	1.9%
	30以上	3	0.7%
3.參加隊伍	田徑隊	175	41.2%
	排球隊	250	58.8%
4.競技水準	甲　組	189	44.5%
	乙　組	239	55.5%
5.身份	保　送	105	24.7%
	非保送	320	75.3%
6.參加目前團隊時間	一年以下	146	34.4%
	一至三年	203	47.8%
	三至五年	63	14.8%
	五年以上	13	3.1%
7.從事該項目時間	一年以下	29	6.8%
	一至三年	125	29.5%
	三至五年	102	34.1%
	五年以上	167	39.4%
	missing	1	0.2%
8.最高運動成就	國手級	61	14.4%
	區運級	86	20.2%
	縣市級	30	7.1%
	學校級	247	58.1%
	missing	1	0.2%

第五節　資料處理

問卷收回後，先剔除填答不全的廢卷，將有效樣本資資料輸入磁片上，再利用電腦以SPSS／PC+及SPSSX統計套裝軟體處理之。

一、求有效樣本在基本資料各組的次數分配及百分比，以瞭解樣本分佈情形。

二、以描述統計求全體樣本在各變項的平均數、標準差及簡單相關情形。

三、將運動員喜歡的導行爲分數減去運動員知覺的領導行爲，用差異分數進行因素分析；以主軸法（ PAF）抽取Eigenvalue大於1的因素，用最大變異法（Varimax）進行直交轉軸，考驗假設（一）。

四、以區別分析考驗不同前因變項組別，其喜歡的教練領導行爲及運動員滿足感的差異情形。

五、以逐步迴歸分析考驗差異的教練領導行爲預測運動員滿足感之預測力。

六、以典型相關分析考驗知覺的教練領導行爲解釋運動員滿足感全體變異的情形。

第肆章 研究結果與討論

本章主要在報告本研究根據實際資料所獲得的研究成果，並根據結果加以綜合討論。全章共分六節：第一節爲運動領導量表之因素分析。第二節爲全體樣本在各變項的平均數、標準差。第三節爲運動員喜歡的教練領導行爲之區別分析。第四節爲運動員滿足感之區別分析。第五節爲教練領導行爲差異與運動員滿足感之迴歸分析。第六節爲運動員認知的領導行爲與運動員滿足感之典型相關分析。

本章圖表內之符號所代表之變項，其義意如下：

Y1=教練的專業經驗能力行爲

Y2=教練的訓練、教學行爲

Y3=教練的民主行爲

Y4=教練的回饋行爲

Y5=教練的社會支持行爲

Y6=教練公私分明行爲

Y7=教練的專制行爲

C1=對教練人際領導能力的滿足感

C2=對教練專業領導能力的滿足感

C3=對個人運動成績表現的滿足感

C4=對團隊運動成績表現的滿足感

C5=對整體參與的滿足感

第一節 教練領導行爲之因素分析結果

一、因素分析結果

本研究將全部樣本在教練領導行爲的差異分數（喜歡的減去知覺的），以SPSS程式進行因素分析（Factor Analysis）。兩份運動領導量表各有60題，研究的對象共有大專院校（男、女）田徑、排球運動員425人。本研究之因素分析，採用主軸法因素分析（Principle Axes Factor Analysis），抽取出固有值（eigenvalue）大於1.0之因素，結果得到13個因素。這13個因素所能解釋的變異量佔總變異量的 59.6%（表4-1），參酌陡階檢定法的結果，顯示運動領導量表的60個題目，主要是由七個因素所組成。由主軸法分析所得到的因素矩陣中之因素負荷量可以看出，變數與因素的結構複雜，所以很難解釋其中的任何一個因素。因此，上述因素再利用最大變異法轉軸（Varimax），得到轉軸後因素矩陣（Rotated Factor Matrix）。轉軸後選取固有值大於 1.0的因素共有七個與陡階檢定的結果一致，這七個因素所能解釋的變異量佔總變異量的41.9%（表4-2）。

表 4 － 1　教練領導行為因素分析之初始統計量

因素	特徵值	解釋變異量(%)	累積解釋變異量(%)
1	13.98 *	23.3	23.3
2	3.62	6.0	29.3
3	2.92	4.9	34.2
4	2.43	4.1	28.3
5	2.14	3.6	41.8
6	1.89	3.1	45.0
7	1.71	2.9	47.8
8	1.37	2.3	50.1
9	1.25	2.1	52.2
10	1.19	2.0	54.2
11	1.13	1.9	56.1
12	1.09	1.8	57.9
13	1.03	1.7	59.6

* 僅列出特徵值大於1.0的因素

表 4 － 2　教練領導行為因素分析轉軸後之統計量

因素	特徵值	解釋變異量(%)	累積解釋變異量(%)
1	13.49 *	22.5	22.5
2	3.14	5.2	27.7
3	2.40	4.0	31.7
4	1.93	3.2	34.9
5	1.63	2.7	37.7
6	1.34	2.2	39.9
7	1.18	2.0	41.9

* 僅列出特徵值大於1.0的因素

表 4-3 運動領導量表之因素分析結果顯示；第一個共同因素可以解釋總變異量的22.5%，是影響力最大的一個因素。分別負荷在此共同因素的題目共有10題（負荷量在.30以上）。整體來看，這10個題目所形成的共同因素的意義是—「教練的專業經驗、能力行爲」。

第二個共同因素可以解釋總變異量的5.2%，負荷在此共同因素的題目有11題（負荷量在.30以上）整體來看，這11個題目所形成的共同因素的意義是—「教練的訓練教學行爲」。

第三個共同因素可以解釋總變異量的4%，負荷在此共同因素的題目有6題（負荷量在.30以上）。

整體來看，這6個題目所形成的共同因素的意義是—「教練的民主行爲」。

第四個共同因素可以解釋總變異量的3.2%，負荷在此共同因素的題目有5題（負荷量在.30以上）。

整體來看，這5個題目所形成的共同因素的意義是—「教練的回饋行爲」。

第五個共同因素可以解釋總變異量的2.7%，負荷在此共同因素的題目有7題（負荷量在.30以上）。

整體來看，這7個題目所形成的共同因素的意義是—「教練的社會支持行爲」。

第六個共同因素可以解釋總變異量的2.2%，負荷在此共同因素的題目有6題（負荷量在.30以上）。

整體來看，這6個題目所形成的共同因素的意義是—

「教練的公私分明行爲」。

第七個共同因素可以解釋總變異量的2.0%，負荷在此共同因素的題目有5題（負荷量在.30以上）。

整體來看，這5個題目所形成的共同因素的意義是—「教練的專制行爲」。

經由以上因素分析所得到的七個因素，總共有50個題目，教練的專業經驗能力行爲10題，教練的訓練教學11題，教練的民主行爲6題，教練的回饋行爲5題，教練的社會支持行爲7題，教練的公私分明行爲6題，教練的專制行爲5題。

表4－3　運動領導量表之因素分析結果

因素名稱	因素負荷量較高之變項		解釋變異量
教練的專業經驗能力行爲	教練具有豐富專業經驗	.77	22.5%
	教練很有訓練技巧	.75	
	教練能勝任現職	.74	
	教練能夠創新應變	.72	
	教練具有豐富專業知識	.72	
	教練對團隊凝聚力影響很大	.66	
	教練具有行政組織能力	.59	
	教練對團隊成績表現影響很大	.57	
	教練對待選手一視同仁	.47	
	教練會以身作則	.42	

接下頁

承上頁

教練的訓練教學領導行為	教練特別注意選手錯誤的改正	.65	5.2%
	教練向每位選手解釋運動技術和戰術	.64	
	教練個別教導每位選手運動技巧	.57	
	教練向每位選手解釋什麼應做什麼不應做	.56	
	教練能注意選手是否發揮潛能	.56	
	教練依據不同比賽或練習情境的需要對選手作個別指導	.54	
	教練能指出每位選手的優缺點	.49	
	教練在教練指導時預先有所準備	.49	
	教練讓團隊中的所有選手瞭解其教練角色	.46	
	教練能注意到選手的努力是否恰當	.41	
	教練期望每位選手有不完成任務絕不終止的信念	.38	
教練的民主領導行為	教練能讓選手參與決策	.66	4.0%
	教練能徵詢選手對比賽策略的意見	.61	
	教練能鼓勵選手提出練習方法的建議	.59	
	教練在進行重要事情前能徵詢團體贊同	.57	
	教練讓大家參與團隊目標的訂定	.51	
	教練能在重要教練事務上徵求選手意見	.44	
教練的回饋領導行為	當選手表現良好時教練能在他人面前稱讚選手	.69	3.2%
	教練能在選手表現良好時表示欣賞之意	.67	
	當選手表現特別好時教練會讓他知道	.62	
	教練能在選手表現良好時給予適當酬償	.51	
	教練能在適當時機肯定選手的功勞。	.50	
教練的社會支持領導行為	教練能表達出對選手的情感	.67	2.7%
	教練能在私下場合幫助選手	.59	
	教練能注意到選手的個人福祉	.48	
	教練能邀請選手到家中作客	.47	
	教練在平時會和選手保持密切關係	.45	
	教練能幫助團體成員解決衝突	.44	
	教練鼓勵選手信任教練	.42	
教練的公私分明領導行為	教練總是是非分明	.60	2.2%
	教練不會無故亂發脾氣	.53	
	教練總是循循誘導選手	.47	
	教練一向以誠對待選手	.45	
	教練在處理事情時是公私分明的	.33	
	教練不會公報私仇	.34	
教練的專制領導行為	教練在擬定訓練計劃時不徵詢選手的意見	-.66	2.0%
	教練不解釋其行動理由	-.65	
	教練絕對不和選手妥協	-.53	
	教練常與選手保持距離	-.50	
	教練不容許討價還價	-.47	

二、信度分析

以SPSSX Reliability 程式分別計算各分量表的內部一致性係數，教練的專業經驗、能力行爲10個題目之單題分數與量表總分（修正後）之相關係數平均值爲.48（以下簡稱平均值），量表的Cronbach α爲.91（以下簡稱α值）；訓練教學行爲平均值爲.33，α值爲.84；教練的民主行爲平均值爲.46，α值爲.83；回饋行爲平均值爲.43，α值.78；社會支持行爲平均值爲.38，α 值.81；公私分明行爲平均值爲.37，α值.77；專制行爲平均值爲.32，α值.70。

以上七個分量表的內部一致性皆相當令人滿意。

三、討論

如上所述，運動領導量表的共同因素有七個，這七個共同因素分別是：1.教練的專業經驗、能力行爲；2.教練的訓練、教學行爲；3.教練的民主行爲；4.教練的回饋行爲；5.教練的社會支持行爲；6.教練的公私分明行爲；7.教練的專制行爲。訓練教學、民主、回饋、社會支持、及專制五種領導行爲與Chelladurai(1978) 的運動領導量表中的領導行爲向度相同，且各向度內的題目也非常一致，本研究證實Chelladurai 運動領導量表穩定，並且具建構效度。而教練的專業經驗能力及公私分明這兩個領導行爲是不同於Chelladurai 量表的向度，且教練的專業經驗能力領導行爲可以解釋總變異量的22.5%,是影響力最大的一個因素；教練的公私分明行爲解釋總變異量的2.2%，佔第

六位。由此可見本研究修訂得到的運動領導量表，較之Chelladurai 的運動領導量表，的確有不同的向度，這些不同的向度反應出的是我國重要的教練領導行爲。因此，假設（一）修訂的運動領導量表與Chelladurai 的運動領導量表有不同的向度，獲得支持。修訂的運動領導量表，並未如預期中一般出現品德修養行爲向度，結果與（凌文輇，1991）、Randall（1990）的研究不同，究其原因可能是運動團體與一般工商組織團體不同。一般工商團體的目標是生產、營利，領導者的「權」往往與「利」結合在一起，如果領導者的品德不佳，就容易濫用權力謀取私利，危害部屬個人的權益；運動團隊（除職業隊外）的目標比較是單純的〃獲勝〃，一般來說不牽涉個人利益問題，教練往往也較無利可圖，在無利的條件下對於品德的要求可能就不是那麼重要。

本研究在實施問卷調查期間，曾有不少運動員對於原認爲是「品德」部份的題目提出質疑，顯示這部份的題目使用在運動團隊並不適當。Randall（1990） 的研究對象是美國一般大學生，研究期間正好美國國內發生幾件重要領導者的醜聞案，因此影響受試對象要求領導者的品德。由於研究對象（運動員——一般大學生）不同，加上情境的影響所以有不同的結果。

第二節　全體樣本在各變項的平均數、標準差

表4-4 顯示：本研究全體樣本在喜歡的教練領導行爲，除專制行爲外的平均數都高於知覺的教練領導行爲，由喜歡減去知覺行爲的差異看出，只有專制行爲呈現負數。

整體來講，本研究之大專院校運動員希望教練多表現專業經驗能力、訓練教學、民主、回饋、社會支持及公私分明的領導行爲，不希望教練表現專制領導行爲。知覺的領導行爲各向度的標準差大部份高於喜歡的領導行爲，只有專制行爲部分是喜歡行爲高於知覺行爲。顯示運動員喜歡的專制行爲差異較大。

全體運動員的滿足感，以對教練專業領導能力的滿足感最高，對教練人際領導能力的滿足感次之，再其次分別是對整體參與的滿足感、對團隊運動成績表現的滿足感，而對個人運動成績表現的滿足感最低。

表 4 － 4 本研究全部樣本在各變項的平均數、標準差

變項		平均數	標準差
喜歡的教練領導行為	教練的專業經驗、能力領導行為	43.86	6.09
	教練的訓練、教學行為	46.21	6.74
	教練的民主行為	24.49	4.34
	教練的回饋行為	19.40	3.68
	教練的社會支持行為	27.61	4.64
	教練公私分明行為	26.16	3.77
	教練的專制行為	12.02	4.44
認知的教練領導行為	教練的專業經驗、能力領導行為	40.56	6.72
	教練的訓練、教學行為	42.16	6.57
	教練的民主行為	21.31	4.56
	教練的回饋行為	18.06	3.70
	教練的社會支持行為	24.50	5.04
	教練公私分明行為	24.13	3.79
	教練的專制行為	12.82	3.76
差異的教練領導行為	教練的專業經驗、能力領導行為	3.31	7.11
	教練的訓練、教學行為	4.05	6.84
	教練的民主行為	3.18	4.84
	教練的回饋行為	1.34	3.88
	教練的社會支持行為	3.11	5.23
	教練公私分明行為	2.03	4.07
	教練的專制行為	-0.80	4.23
運動員的滿足感	對教練人際領導能力	5.59	1.25
	對教練專業領導能力	5.85	1.10
	對個人運動成績表現	3.74	1.64
	對團隊運動成績表現	4.60	1.51
	對整體參與	5.34	1.34

第三節 運動員喜歡的教練領導行爲之區別分析

本節以運動員喜歡的教練領導行爲：教練的專業經驗能力行爲，教練的訓練、教學行爲、教練的民主行爲、教練的回饋行爲、教練的社會支持行爲、教練的公私分明行爲及教練的專制行爲等七個變項爲依變項，以運動員的性別、年齡、參加隊伍、隊伍組別、運動員身份、參加目前隊伍時間、從事該項運動時間及最高運動成就等八個變項爲區別效標，進行區別分析，區別函數之個數的選取標準，係將區別函數係先經卡方檢定選出達到.05顯著水準者。

一、以性別爲區別效標之區別分析

運動員全體樣本依「性別」分組的區別分析結果列在表4-8中。

因性別只有兩組，所以最多可抽出一個區別函數，表4-8顯示所抽出的區別函數的卡方值達到顯著水準（$p<.05$），假設（二）之1 獲得支持。根據標準化區別函數係數可知，區別男生、女生最顯著的變項是：教練的民主行爲、教練的回饋行爲、教練的社會支持行爲、教練的公私分明行爲及教練的專制行爲。在教練的回饋、社會支持、專制行爲的喜歡程度上男生高於女生，在教練的民主行爲、公私分明行爲的喜歡程度女生高於男生。表4-8 第四部份是男女生兩組受試者的區別函數分數的平均數，根據此平

數可以在以區別函數爲座標的圖形上得到兩個形心（Centroids）。由表4-5 第五部份「分類統計」結果觀之，根據此區別函數，男生293人中有186人被正確預測屬於男生組，女生131人中有 82人被正確預測屬於女生組，命中率達63.21％。

本研究發現男生比女生喜歡回饋、專制、社會支持行爲；女生比男生喜歡民主、公私分明行爲，支持Terry (1984)的研究發現：男性運動員比女性運動員喜歡專制行爲；不支持Erle(1981)的研究發現：男選手較女選手喜歡訓練教學行爲。

表4－5　全體運動員依「性別」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7
平均數	男	43.672	46.123	24.352	19.666	27.980	25.956	12.529
	女	44.344	46.450	24.840	18.832	26.809	26.603	10.886
標準差	男	6.070	6.812	4.373	3.607	4.559	3.822	4.756
	女	6.135	6.586	4.253	3.803	4.743	3.639	3.407

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.092	100.00	100.00	.290	.916	36.846*

*P<.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
Y 1	-.041
Y 2	-.187
Y 3	-.370
Y 4	.442
Y 5	.894
Y 6	-.570
Y 7	.466

四、二組的組形心

組別	函數
男	.202
女	-.452

五、分類統計

		人數	預測組別 1	預測組別 2
實際組別	1.男	293	186 63.5%	107 36.5%
	2.女	131	49 37.4%	82 62.6%

分組命中率＝63.21%

二、以年齡爲區別效標之區別分析

運動員全體依「年齡」分組的區別分析結果列在表4-6中。

因年齡有四組，所以最多可抽出三個區別函數，表4-6第二部份顯示，所抽出的三個區別函數的卡方值皆未達到顯示水準（p>.05），假設（二）之2未獲得支持。以年齡分組的區別效果皆不顯著。

本研究結果與Terry & Horne(1984)的研究發現一致：不同年齡喜歡的教練領導行爲無顯著差異。而Chelladurai（1983）的研究卻發現不同年齡喜歡的領導行爲不同。本研究受試者爲大學運動員，年齡層的範圍較小，運動員的成熟度差不多，而Chelladurai（1983）研究對象爲國中、高中、大學運動員，其所包含的年齡層較大，運動員的成熟度差異較大，前者同質性高，喜歡的領導行爲可能較無差異，後者異質性高，喜歡的領導行爲可能不同。

表 4 — 6　全體運動員依「年齡」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7
	20以下	43.813	46.240	24.160	19.390	27.412	26.096	12.278
平均數	21至25	43.907	46.145	24.670	19.419	27.727	26.163	11.833
	26至30	44.125	48.375	25.125	19.750	28.875	27.000	12.000
	30以上	43.000	43.000	29.333	17.666	28.000	27.333	10.666
	20以下	6.245	6.620	4.502	3.817	4.773	3.883	4.486
標準差	21至25	5.947	6.852	4.211	3.523	4.538	3.693	4.456
	26至30	5.276	5.975	4.086	4.892	4.190	3.505	3.505
	30以上	12.124	9.165	1.155	5.508	6.557	4.619	2.887

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.038	82.24	82.24	.191	.956	18.950 ns
2	.005	10.61	92.85	.070	.992	3.412 ns
3	.003	7.15	100.00	.057	.997	1.375 ns

ns $P>.05$

三、以參加隊伍為區別效標之區別分析

運動員全體依「參加隊伍」分組的區別分析結果列在表4-7中。

因隊別只有兩組，所以最多可抽出一個區別函數，表4-7 第二部份顯示，所抽出的區別函數的卡方值未達到顯著水準（$p>.05$） 假設（二）之3未獲得支持。以隊別分組的區別效果皆不顯著。

本研究結果與 Chelladurai & Carron(1982) 的研究發現不同，Chelladurai & Carron(1982)研究指出：團隊項目運動員（如籃球隊）比個人項目運動員喜歡教練強調訓練教學行為。與Chelladurai & Carron(1981b) 的研究發現不同，Chelladurai & Carron(1981b) 研究指出：依賴性、變化性大的運動項目（團體項目）運動員，比較喜歡教練的訓練教學、民主、回饋行為，不喜歡專制行為。

本研究之田徑隊為個人項目，工作的依賴性、變化性較小，排球隊為團體項目，工作的依賴性、變化性較大，兩隊喜歡的領導行為理應不同，研究結果卻無顯著差異，筆者認為可能由於田徑隊、排球隊中選手的異質性（保送、非保送、甲組、乙組、國手、非國手等之不同）之故，其中原因究竟如何，有待進一步研究探討。

表 4－7　全體運動員依「隊別」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7
平均數	田徑	44.480	46.811	24.794	19.229	27.731	26.474	11.829
	排球	43.432	45.784	24.272	19.520	27.528	25.936	12.160
標準差	田徑	5.685	6.705	4.521	3.947	4.628	3.487	4.068
	排球	6.338	6.743	4.210	3.491	4.654	3.948	4.687

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	$\wedge$值	卡方值
1	.020	100.00	100.00	.141	.980	8.473 ns

ns P>.05

四、以競技水準爲區別效標之區別分析

運動員全體依「競技水準」分組的區別分析結果列在表4-8 。第二部份顯示，所抽出的區別函數卡方值達到顯著水準（p <.05），假設（二）之4獲得支持。根據標準化區別函數係數可知，區別甲、乙組運動員最顯著的變項是：教練的專業經驗能力行爲、訓練教學行爲、民主行爲、回饋行爲、專制行爲。在教練的專業經驗能力、民主行爲、專制行爲的喜歡程度，甲組運動員高於乙組運動員；在教練的訓練教學行爲、回饋行爲的喜歡程度，乙組運動員高於甲組運動員。

表4-8 第四部份，是甲、乙兩組受試者的區別函數分數的平均數，據此平均數可以在以區別函數爲座標的圖形上得到兩個形心（Centroids）。由表4-8第五部份「分類統計」結果觀之，根據此區別函數，甲組189人中有107人被正確預測屬於甲組，乙組236人中有144人被正確預測屬於乙組，命中率達59.06%。

本研究發現甲組運動員比乙組運動員喜歡專業經驗能力、民主行爲；乙組運動員比甲組運動員喜歡訓練教學、回饋行爲。結果不支持Erle(1981)的發現：經驗愈多的選手愈喜歡正面回饋行爲；不支持 Chelladurai(1978)的研究發現：經驗愈多的選手愈喜歡教練的專制及社會支持行爲；部份支持Garland & Barry (1987)研究發現能力高的運動員比能力低的運動員更喜歡教練的訓練教學、民主、社會支持、回饋行爲，不喜歡專制行爲。

甲組運動員大部份是保送生或體育系學生，其運動經驗及運動能力一般都高於乙組運動員，理應與上述研究結果一致，實際上卻不一致。究其原因可能是我國運動訓練太早強化，選手在高中階段就已經經歷無數的訓練而達到成績的高峰（特別是甲組運動員），進入大學後身心呈現疲態，對於教練雖要求其具有專業經驗能力，卻希望他民主一點，不要再提供太多的訓練教學及回饋行爲；而乙組運動員多數未經驗過嚴厲的競技訓練，參加運動團隊出於個人興趣，希望教練多提供訓練教學及回饋行爲，以便多學習改善運動技能。我國大學生運動成績水準比不上中學優秀選手，國外參加奧運會成績優異大部份是大學生，由此不難了解其中的差異。

表4－8　全體運動員依「競技水準」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7
平均數	甲	44.275	46.101	24.820	18.847	27.503	26.280	12.265
	乙	43.534	46.292	24.220	19.843	27.699	26.059	11.831
標準差	甲	6.106	6.349	4.299	3.950	4.480	3.673	4.384
	乙	6.075	7.047	4.369	3.400	4.770	3.851	4.485

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.068	100.00	100.00	.252	.937	27.486*

*P<.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
Y 1	.860
Y 2	-.453
Y 3	.698
Y 4	-.995
Y 5	-.043
Y 6	-.038
Y 7	.382

四、二組的組形心

組別	函數
甲	.290
乙	-.232

五、分類統計

		人數	預測組別 1	預測組別 2
實際組別	1.甲	189	107 56.6%	82 43.4%
	2.乙	236	92 39.0%	144 61.0%

分組命中率＝59.06%

五、以運動員身份爲區別效標之區別分析

運動員全體依「身份」分組的區別分析結果列在表4-9 中。

因運動員身份只有保送生，非保送生兩組，所以最多可抽出一個區別函數，表4-9 第二部份顯示，所抽出的區別函數卡方值達到顯著水準（P<.05）， 假設（二）之5獲得支持。根據標準化區別函數係數（表4-9 第三部份）可知，區別保送生，非保送生最顯著的變項是：教練的訓練教學行爲、民主行爲、回饋行爲、社會支持、公私分明行爲。在民主行爲及公私分明的喜歡程度，保送生高於非保送生；在訓練教學、回饋、社會支持行爲的喜歡程度非保送生高於保送生。表4-9 第四部份是保送生、非保送生兩組受試者的區別函數分數的平均數，據此平均數可以在以區別函數爲座標的圖形上得到兩個形心（Centroids）。由表4-9 「分類統計」結果觀之，根據此區別函數，保送生105 人中有56人被正確預測屬於保送生組，非保送生320人中有209人被正確預測屬於非保送生組。命中率達62.35%。

本研究發現保送生在民主行爲及公私分明的喜歡程度，保送生高於非保送生；在訓練教學、回饋、社會支持行爲的喜歡程度非保送生高於保送生。部份支持Garland & Barry (1987)研究發現：能力高的運動員比能力低的運動員更喜歡教練的訓練教學、民主、社會支持、回饋行爲，不喜歡專制行爲；不支持Erle(1981)的發現：經驗愈多的

選手愈喜歡正面回饋行為， 也不支持Chelladurai(1978)的研究發現：經驗愈多的選手愈喜歡教練的專制及社會支持行為。

保送生無論在運動經驗或運動能力上均高於非保送生，理應與上述研究結果一致，實際上卻不一致。究其原因仍因保送生保送至大學以後，已沒有奮鬥的目標，身心呈現疲態，喜歡教練民主、公私分明給與選手多一些自由決擇的空間，享受大學生的生活，不再像過去一樣接受團隊的束縛；非保送生多數未經驗過嚴厲的競技訓練，參加運動團隊出於個人興趣，希望教練多提供訓練教學及回饋行為以便學習改善運動技能，提供社會支持行為以體驗團體生活。

表4－9　全體運動員依「身份」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7
平均數	保送	43.895	45.543	24.800	18.524	26.971	26.305	12.133
	非保送	43.853	46.425	24.384	19.688	27.822	26.109	11.988
標準差	保送	6.266	6.493	4.417	3.853	4.514	3.656	4.165
	非保送	6.045	6.813	4.321	3.586	4.667	3.814	4.533

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.052	100.00	100.00	.222	.950	21.106*

*P<.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
Y 1	.312
Y 2	-.532
Y 3	.728
Y 4	-.846
Y 5	-.426
Y 6	.548
Y 7	.237

四、二組的組形心

組別	函數
保送	.396
非保送	-.130

五、分類統計

實際組別		人數	預測組別 1	預測組別 2
	1.保送	105	56 53.3%	49 46.7%
	2.非保送	320	111 34.7%	209 65.3%

分組命中率＝62.35%

六、以參加目前運動團隊時間爲區別效標之區別分析

運動員全體依「參加目前團隊時間」分組之區別分析結果列在表4-10中。

因參加目前運動團隊時間共有四組，所以最多可抽出的三個區別函數。抽出的三個區別函數的卡方值，只有第一個區別函數達到（$p < .05$）假設（二）之6獲得支持。據表4-10第三部份標準化區別函數係數可知，區別不同參加目前團隊時間組最顯著的變項是：教練的專業經驗能力、回饋、公私分明及專制行爲。表4-10第四部份是四組不同參加目前團隊時間受試者的區別函數分數的平均值，據此平均數可以在以區別函數爲座標的圖形上得到四個形心（Centroids）。由表 4-10第五部份「分類統計」的結果觀之，根據此區別函數，第一組一年以下 146人中有66人被正確預測屬於該組，第二組一年以上三年以下 203人有53人被正確預測屬於該組，第三組三年以上五年以下63年有16人被正確預測屬於該組，第四組五年以上 13人中有9人被正確預測屬於該組，命中率達33.88%。

本研究發現：對教練專業經驗能力、回饋、公私分明行爲的喜歡程度，以參加團隊一年以下的選手最高、五年以上的選手最低，顯示參加目前團隊時間愈短愈喜歡教練的專業經驗能力、回饋、公私分明行爲。對教練的專制行爲的喜歡程度，以參加團隊五年以上的選手最高、一年以下的選手最低，顯示參加目前團隊時間愈長愈喜歡教練的專制行爲。部份支持 Chelladurai(1978)的研究發現：經

驗愈多的選手愈喜歡教練的專制及社會支持行爲。本研究因參加團隊五年以上的選手僅13人，人數過少可能影響結果的可靠性，應審慎看待。

表４－１０　全體運動員依「參加目前團隊時間」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7
平均數	一年以下	44.356	46.979	25.014	19.795	28.007	26.479	11.534
	一至三年	43.532	45.700	24.153	19.296	27.365	25.975	12.158
	三至五年	43.921	46.429	24.635	19.508	27.683	26.413	12.063
	五年以上	43.231	44.385	23.077	16.077	26.672	24.154	15.231
標準差	一年以下	5.834	6.221	4.393	3.581	4.367	3.677	4.541
	一至三年	6.150	7.224	4.345	3.639	4.782	3.808	4.458
	三至五年	6.160	6.321	4.128	3.763	4.931	3.653	3.654
	五年以上	7.897	6.021	4.462	3.796	3.945	4.394	5.434

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.071	87.05	87.05	.257	.924	32.899•
2	.009	11.06	98.11	.094	.990	4.374ns
3	.002	1.89	100.00	.039	.998	.642ns

• P<.05　ns P>.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
Y 1	.858
Y 2	-.105
Y 3	.002
Y 4	-.895
Y 5	.367
Y 6	-.674
Y 7	.552

四、四組的組形心

組別	函數
一年以下	-.127
一至三年	.017
三至五年	-.057
五年以上	1.443

五、分類統計

		人數	預測組別 1	2	3	4
實際組別	1. 一年以下	146	66 45.2%	34 23.3%	16 11.0%	30 20.5%
	2. 一至三年	203	69 34.0%	53 26.1%	37 18.2%	44 21.7%
	3. 三至五年	63	24 38.1%	12 19.0%	16 25.4%	11 17.5%
	4. 五年以上	13	1 7.7%	3 23.1%	0 0.0%	9 69.2%

分組命中率＝33.88%

七、以從事該項目時間爲區別效標之區別分析

運動員全體依「從事該項目時間」分組之區別分析結果列在表4-11。

因從事該項目時間分成四組，所以最多可抽取三個區別函數，表4-11第二部份顯示，所抽出的三個區別函數卡方值皆未達到顯著水準（p>.05），假設（二）之7未獲支持以該區別效標所進行的區別分析，效果不顯著。不支持Erle(1981)的發現：經驗愈多的選手愈喜歡正面回饋行爲，不支持 Chelladurai(1978)的研究發現：經驗愈多的選手愈喜歡教練的專制及社會支持行爲。檢討其中原因，筆者認爲：本研究對於從事該項目時間的分組全距過小，組間的差異也過小，造成各組之間喜歡的教練領導行爲差不顯著的現象。

表4－11　全體運動員依「從事該項目時間」分組的
區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
	一年以下	43.966	45.517	25.138	20.241	27.897	25.966	10.724
平均數	一至三年	43.824	46.704	24.272	19.536	27.800	26.104	11.744
	三至五年	43.216	45.922	23.931	19.412	27.088	25.696	12.863
	五年以上	44.234	46.216	24.856	19.120	27.695	26.503	11.964
	一年以下	5.193	7.665	4.955	3.491	5.045	3.386	3.816
標準差	一至三年	5.897	6.791	4.417	3.566	4.335	3.782	4.477
	三至五年	5.910	6.744	4.156	3.471	4.728	3.962	4.396
	五年以上	6.521	6.512	4.288	3.934	4.742	3.709	4.511

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.030	47.27	47.27	.172	.938	26.536 ns
2	.025	38.15	85.43	.155	.967	14.025 ns
3	.009	14.57	100.00	.097	.991	3.898 ns

ns P>.05

八、以最高運動成就爲區別效標之區別分析

運動員全體依「最高運動成就」分組的區別分析結果列在表4-12中。

因最高運動成就分成國家級選手、區運級選手、縣市級選手、學校級選手四組，所以最多可抽出三個區別函數。表4-12第二部份顯示，抽取的三個區別函數只有第一個區別函數的卡方值達到顯著水準（P<.05），假設（二）之8獲得支持。根據標準化區別函數係數（表4-12第三部份）可知，區別四組不同運動成就運動員最顯著的變項爲教練的專業經驗能力、民主行爲、回饋行爲，其中又以回饋及民主行爲的區別力較強。表4-12第四部份是四組不同運動成就受試者的區別函數分數的平均數，根據此平均數可以在以區別函數爲座標的圖形上得到四個形心（Centr-oids）。由表4-12第五部份的「分類統計」的結果觀之，根據此區別函數，國手級選手61人中有27人被正確預測屬於該組；區運級選手86人中有19人被正確預測屬於該組；縣市級選手30人中有14人被正確預測屬於該組；學校級選手247 人中有83人被正確預測屬於該組，命中率33.73%。

本研究發現：對教練專業經驗能力行爲的喜歡程度，以區運級的選手最高、學校級的選手最低；對教練民主行爲的喜歡程度，以國家級選手最高、縣市級選手最低；對教練回饋行爲的喜歡程度，以縣市級選手最高、國家級選手最低。大專國家級選手喜歡教練民主行爲，不喜歡回饋行爲，與本研究前述甲組、保送生的情況非常一致。

表４－１２　全體運動員依「最高運動成就」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7
平均數	國家級	43.902	45.787	25.213	18.295	27.016	26.443	12.049
	區運級	44.779	46.872	25.151	19.035	28.000	26.453	12.233
	縣市級	44.167	46.967	23.900	20.100	28.667	26.167	12.667
	學校級	43.486	45.988	24.130	19.700	27.466	25.968	11.874
標準差	國家級	6.903	6.618	4.413	3.993	4.563	3.519	4.272
	區運級	5.952	6.654	4.191	3.906	4.594	3.741	4.351
	縣市級	5.344	6.371	5.006	3.448	4.413	3.573	5.634
	學校級	6.022	6.868	4.266	3.504	4.681	3.872	4.375

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.082	80.99	80.99	.275	.907	40.827*
2	.017	16.98	97.96	.130	.981	7.965 ns
3	.002	2.04	100.00	.045	.998	.858 ns

* $P<.05$　ns $P>.05$

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
Y 1	.432
Y 2	-.291
Y 3	.864
Y 4	-1.009
Y 5	-.151
Y 6	.224
Y 7	.231

四、四組的組形心

組別	函數
國家級	.508
區運級	.285
縣市級	-.322
學校級	-.186

五、分類統計

		人數	預測組別 1	2	3	4
實際組別	1. 國家級	61	27 44.3%	11 18.0%	13 21.3%	10 16.4%
	2. 區運級	86	28 32.6%	19 22.1%	18 20.9%	21 24.4%
	3. 縣市級	30	4 13.3%	4 13.3%	14 46.7%	8 26.7%
	4. 學校級	247	48 19.4%	39 15.8%	77 31.2%	83 33.6%

分組命中率＝33.73%

第四節 運動員滿足感之區別分析

本節以運動員的滿足感：對教練人際領導能力的滿足感、對教練專業領導能力的滿足感、對個人運動成績表現滿足感、對團隊運動成績表現的滿足感、對整體參與的滿足感等五個變項爲依變項，以運動員的年齡、性別、參加隊伍、競技水準、運動員身份、參加目前隊伍時間、從事該項運動項目時間及最高運動成就等八個變項爲區別效標進行區別分析。區別函數之個數的選取標準，係將區別函數先經卡方考驗，選出達到.05顯著水準者。

一、以性別爲區別效標之區別分析

運動員全體依「性別」分組之區別分析結果列在表4-13中。

因性別只有男、女兩組，所以最多可抽出一個區別函數，表4-13顯示，所抽出的區別函數卡方值達到顯著水準（$p<.05$），假設（三）之1獲得支持。根據表4-13第三部份標準化區別函數係數可知，區別男、女兩組運動員最顯著的變項是：對教練人際領導能力的滿足感，對個人運動運動成績表現的滿足感，男性運動員在這兩個變項的滿意程度高於女性運動員。表4-13第四部份是兩組受試者的區別函數分數的平均數，根據此平均數可以在以區別函數爲標的圖形上得到二個形心（Centroids）。由表 4-13第五

部份的「分類統計」結果觀之，根據此區別函數男性運動員293人中有173人被正確預測屬於該組，女性運動員 131人中有70人被正確預測屬於該組，命中率57.31%。

本研究發現男性運動員對教練人際領導的滿足感、對個人運動成績表現的滿足感均高於女性運動員。本研究中並未區分對男教練或對女教練的滿足感不同，這一部份的問題有待進一步釐清。

表4－13　全體運動員依「性別」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	（組別）	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
平均數	男	5.696	5.931	3.853	4.645	5.392
	女	5.336	5.672	3.466	4.489	5.206
標準差	男	1.107	1.015	1.670	1.529	1.319
	女	1.486	1.262	1.546	1.454	1.368

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.029	100.00	100.00	.169	.971	12.171*

*P<.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
C 1	.627
C 2	.222
C 3	.641
C 4	-.122
C 5	.032

四、二組的組形心

組別	函數
男	.114
女	-.256

五、分類統計

		人數	預測組別 1	預測組別 2
實際組別	1.男	293	173 59.0%	120 41.0%
	2.女	131	61 46.6%	70 53.4%

分組命中率＝57.31%

三、以「年齡」為區別效標之區別分析

運動員全體依「年齡」分組的區別分析結果列於表4-14中。

因年齡有四個分組，所以最多可抽出三個區別函數，表4-14第二部份顯示，所抽出的三個區別函數的卡方值皆未達顯著水準（p>.05），假設（三）之2未獲支持。以年齡為效標所進行的區別分析，區別效果不顯著。

本研究之年齡分組，組內差異大於組間差異，且樣本險分佈集中在20歲以下及20-25 之間，26歲以上的選手僅有11人。年齡層差異不大，且某些年齡層樣本人數過少，很可能是造成其喜歡的領導行為差異不顯著的原因。

表4－14　全體運動員依「年齡」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
	20以下	5.642	5.866	3.620	4.706	5.481
平均數	21至25	5.524	5.837	3.819	4.485	5.220
	26至30	6.250	6.250	4.375	5.125	5.625
	30以上	5.333	5.333	3.000	5.333	4.667
	20以下	1.162	1.130	1.633	1.518	1.202
標準差	21至25	1.318	1.083	1.648	1.494	1.422
	26至30	0.463	0.463	1.506	1.458	1.188
	30以上	2.082	2.082	1.732	1.528	2.517

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.024	58.67	58.67	.154	.960	17.179 ns
2	.010	23.26	81.93	.098	.983	7.132 ns
3	.007	18.07	100.00	.086	.993	3.120 ns

ns P>.05

三、以「參加隊伍」爲區別效標之區別分析

運動員全體依「參加隊伍」分組的區別分析結果列於4-15中。

因參加隊伍只有田徑隊及排球隊兩組，所以最多可抽出一個區別函數。表4-15第二部份顯示，所抽出的區別函數的卡方值達到顯著水準（p<.05）假設（三）之3獲得支持。根據表4-15第三部份標準化區別函數係數可知，區別田徑隊、排球隊最顯著的變項是：對個人成績表現的滿足感。排球隊對個人成績表現」的滿足感高於田徑隊。表4-15第四部份是兩組受試者的區別函數分數的平均數，根據此平均數可以在以區別函數爲座標的圖形上得到兩個形心（Centoids）。由表4-15第五部份「分類統計」結果觀之，田徑隊175人中有132人被正確預測屬於該組，排球隊250人中有132人被正確預測屬於該組情命中率55.76%。

本研究發現排球隊對個人運動成績表現的滿足感高於田徑隊，其原因可能是排球隊屬於團體性項目，個人運動成績表現的好壞需視隊友的配合程度而定，比較沒有一定的標準；田徑隊屬於個人性的項目，運動成績表現的好壞有一定的標準（如自己的記錄），而打一場好球的機會往往比超越記錄大，因此本研究結果是可以理解的。

表４－１５　全體運動員依「隊別」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
平均數	田徑	5.629	5.880	3.429	4.480	5.251
	排球	5.560	5.836	3.952	4.684	5.400
標準差	田徑	1.261	1.205	1.555	1.434	1.383
	排球	1.238	1.026	1.666	1.552	1.302

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.030	100.00	100.00	.172	.970	12.627*

* P<.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
C 1	-.382
C 2	-.039
C 3	.900
C 4	-.015
C 5	.387

四、二組的組形心

組別	函數
田徑	-.208
排球	.146

五、分類統計

		人數	預測組別 1	預測組別 2
實際組別	1.田徑	175	105 60.0%	70 40.0%
	2.排球	250	118 47.2%	132 52.8%

分組命中率＝55.76%

四、以「競技水準」爲區別效別效標之區別分析

運動員全體依「競技水準」分組的區別分析結果列在表4-16中。

因競技水準只有甲、乙兩組，所以最多可抽出一個區別函數。表4-16第二部份顯示，所抽出的區別函數卡方值達到顯著水準（p<.05）， 假設（三）之4獲得支持。根據表4-16第三部份標準化區別函數係數可知，區別甲組，乙組運動員最顯著的變項是：對教練專業領導能力的滿足感，以及對團隊運動成績的滿足感。對教練專業領導能力的滿足感乙組運動員高於甲組運動員；對團隊成績的滿足感甲運動員高於乙組運動員。表4-16第四部份是兩組受試者的區分函數分數的平均值，據此平均數，可在以區別函數爲座標的圖形上得到兩個形心（Centroids）。由表 4-16 第五部份「分類統計」結果觀之，甲組運動員189人中有122人被正確預測屬於於該組，乙組運動員236人中有109人被正確預測屬於該組，命中率達54.35%。

本研究發現甲組運動員，對團隊運動成績表現的滿足比乙組運動員高。其中原因筆者認爲一方面是甲組運動員的能力較高，水準較整齊，團隊較能配合的緣故；另一方面可能是甲組運動員由於多年的比賽經驗（國中、高中），對於對手的實力早已知己知彼，勝負可能在比賽之前就能預知，只要演出正常，對團隊運動成績表現較容易滿足。乙組運動員對教練專業領導能力的滿足感高於甲組運動員，原因可能是甲組運動員經驗較多、能力較強，對於教練的專業要求也較多，乙組運動員對於教練的專業要求相對較低，對教練的專業領導能力較容易滿足。

表4－16　全體運動員依「競技水準」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
平均數	甲	5.519	5.778	3.804	4.831	5.355
	乙	5.644	5.915	3.682	4.415	5.326
標準差	甲	1.311	1.187	1.669	1.377	1.351
	乙	1.192	1.028	1.618	1.581	1.327

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.030	100.00	100.00	.170	.971	12.300*

*P<.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
C 1	-.159
C 2	-.437
C 3	-.118
C 4	1.030
C 5	-.107

四、二組的組形心

組別	函數
甲	.192
乙	-.154

五、分類統計

		人數	預測組別 1	預測組別 2
實際組別	1.甲	189	122 64.6%	67 35.4%
	2.乙	236	127 53.8%	109 46.2%

分組命中率＝54.35%

五、以「運動員身份」為區別效標之區別分析

運動員全體依「運動員身份」分組的區別分析結果於表4-17中。

因運動員身份只有兩組，所以最多可抽取出一個區別函數。表4-17第二部份顯示，所抽出的區別函數卡方值達顯著水準（$p<.05$）， 假設（三）之5獲得支持。根據表4-17第三部份標準化區別函數係數可知，區別保送生與非保送生最顯著的變項是：對教練人際領導能力的滿足感，對團隊運動成績表現的滿足感，其中，對團隊成績表現的滿足感保送生高於非保送生，對教練人際領導能力的滿足感非保送生高於保送生。表4-17第四部份是兩組受試者的區分函數分數的平均值，據此平均數，可在以區別函數為座標的圖形上得到兩個形心（Centroids）。由表 4-17第五部份「分類統計」結果觀之，保送運動員105人中有50人被正確預測屬於該組，非保送運動員320人中有216被正確預測屬於該組，命中率達62.59％。

本研究發現保送生對團隊運動成績表現的滿足感高於非保送生，與前述甲組運動員高於乙組運動員的情況一致，可以解釋為經驗多、能力高的運動員對於團隊運動成績表現滿足感較高。非保送生對於教練人際領導能力的滿足感高於保送生，原因可能是非保送生比較沒有參加運動團隊的經驗，不會拿目前教練與以往的教練比較，所以對教練人際領導能力滿足感較高。保送生對於以往的教練也許情愫很深，動輒拿以往的教練與現今的教練作比較，導致其對目前教練的人際領導能力評價較低。

表4－17　全體運動員依「身份」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	（組別）	C1	C2	C3	C4	C5
平均數	保送	5.162	5.571	3.629	4.743	5.086
	非保送	5.728	5.947	3.772	4.553	5.422
標準差	保送	1.449	1.372	1.631	1.394	1.462
	非保送	1.141	0.983	1.644	1.541	1.284

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.060	100.00	100.00	.238	.943	24.535*

*P<.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
C1	.727
C2	.112
C3	.297
C4	-.669
C5	.324

四、二組的組形心

組別	函數
保送	-.427
非保送	.140

五、分類統計

		人數	預測組別 1	預測組別 2
實際組別	1.保送	105	50 47.6%	55 52.4%
	2.非保送	320	104 32.5%	216 67.5%

分組命中率＝62.59%

六、以「參加目前團隊時間」爲區別效標之區別分析

運動員全體依「參加目前團隊時間」分組之區別分析結果列於表4-18中。

因參加目前運動團隊時間共分成四組，所以最多可抽出三個區別函數。表4-18第二部份顯示，所抽出的區別函數卡方值達顯著水準（$p<.05$）的只有第一個函數，假設（三）之6獲得支持。根據表4-18第三部份標準化區別函數係數可知，區別四組不同參加目前團隊時間最顯著變項是：對教練人際及專業領導能力的滿足感。其中參加時間愈短對教練人際領導的滿足感愈高；對教練專業領導能力滿足感最高的是參加 3年以上5年以下的選手，5年以上選手的滿足感最低， 1年以下及1年以上3年以下兩組選手的滿足感居中。表4-21第四部份是四組受試者區別函數分數的平均數，據此平均數可在以區別函數爲座標之圖形上得到四個形心。由表4-18第五部份「分類統計」結果觀之，第一組146人中有63人被正確預測屬於該組，第二組203人中有47人被正確預測屬於該組，第三組63人中有18人被正確預測屬於該組，第四組 13人中有7人被正確預測屬於該組，命中率達31.76%。

本研究發現參加目前團隊時間愈短，對教練的人際領導能力滿足感愈高，參加三至五年對教練的專業領導能力滿足感最高，參加五年以上的選手對個人運動成績表現滿足感最高，參加一年以下的選手對團隊運動成績表現的滿足感最高。

表４－１８　全體運動員依「參加目前團隊時間」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	（組別）	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
平均數	一年以下	5.733	5.890	3.719	4.836	5.589
	一至三年	5.581	5.813	3.690	4.463	5.187
	三至五年	5.349	5.968	3.810	4.540	5.254
	五年以上	5.230	5.538	4.308	4.385	5.308
標準差	一年以下	1.158	1.121	1.693	1.409	1.100
	一至三年	1.234	1.128	1.547	1.529	1.437
	三至五年	1.358	0.803	1.721	1.533	1.414
	五年以上	1.691	1.664	2.097	1.895	1.494

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.038	59.65	59.65	.192	.939	26.607*
2	.017	26.70	86.35	.130	.975	10.811ns
3	.009	13.65	100.00	.093	.991	3.667ns

* P<.05　ns P>.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
C 1	1.024
C 2	-.949
C 3	-.402
C 4	.445
C 5	.332

四、四組的組形心

組別	函數
一年以下	.224
一至三年	-.037
三至五年	-.352
五年以上	-.234

五、分類統計

		人數	預測組別 1	2	3	4
實際組別	1. 一年以下	146	63 43.2%	23 15.8%	21 14.4%	39 26.7%
	2. 一至三年	203	59 29.1%	47 23.2%	45 22.2%	52 25.6%
	3. 三至五年	63	17 27.0%	10 15.9%	18 28.6%	18 28.6%
	4. 五年以上	13	1 7.7%	3 23.1%	2 15.4%	7 53.8%

分組命中率＝31.76%

七、以「從事該項目時間」爲區別效標之區別分析

運動員全體依「從事該項目時間」分組的區別分析結果列在表4-19中。

因從事該項目時間分成四組，所以最多可抽出三個區別函數。表4-19第二部份顯示，抽出的三個區別函數卡方值皆未達顯著水準（$p > .05$），假設（三）之7未獲支持。以從事該項目時間爲區別效標的區別分析，區別效果並不顯著。本研究對於從事該項目時間的分組全距過小，組間的差異也過小，造成各組之間運動的滿足感差異不顯著的現象。

表4－19　全體運動員依「從事該項目時間」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	C1	C2	C3	C4	C5
平均數	一年以下	5.897	5.966	3.655	5.241	5.414
	一至三年	5.568	5.880	3.592	4.424	5.352
	三至五年	5.667	5.814	3.745	4.569	5.206
	五年以上	5.527	5.839	3.856	4.623	5.401
標準差	一年以下	1.081	1.017	1.932	1.300	1.350
	一至三年	1.227	1.082	1.567	1.531	1.220
	三至五年	1.172	1.272	1.675	1.595	1.437
	五年以上	1.307	1.032	1.625	1.446	1.367

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.031	70.26	70.26	.173	.957	18.150 ns
2	.008	18.66	88.92	.090	.987	5.442 ns
3	.005	11.08	100.00	.070	.995	2.029 ns

ns P>.05

八、以「最高運動成就」爲區別效標之區別分析

運動員全體依「最高運動成就」分組的區別分析結果列在表4-20中。

因最高運動成就分成四組，所以最多可抽取三個區別函數。表4-20第二部份顯示，三個區別函數只有第一個區別函數的卡方值達顯著水準（p ＜.05），假設（三）之8獲得支持。據表4-20第三部份標準化區別函數係數可知，區別四組最顯著的變項是：對教練人際領導能力，專業領導能力。對教練人際領導能力的滿足感，縣市級選手最高，其次是學校級選手、區運級選手、國家級選手最低；對教練專業領導能力的滿足感，縣市級選手最高，其次是學校級選手、區運級選手、國家級選手最低。4-20第四部份是四組受試者區別函數分數的平均數，據此平均數可在以區別函數爲座標的圖形上得到四個形心（Centroids）。由表4-20第五部份「分類統計」結果觀之，國家級選手61人中有24人被正確預測屬於該組，區運級選手86人中有15被正確預測屬於該組，縣市級選手30人中有15被正確預測屬於該組，學校級選手247人中有 68人被正確預測屬於該組，命中率達28.77%。

本研究發現對教練人際、專業領導能力的滿足感都以縣市級選手最高，其次是學校級選手、區運級選手，國手級選手最低。區運級、國手級選手經驗、能力較高，對於教練的人際、專業領導能力要求較高，所以對目前教練的專業、人際領導能力滿足感評價較低。

表4－20　全體運動員依「最高運動成就」分組的區別分析和分類統計摘要表

一、平均數、標準差

	(組別)	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
平均數	國家級	5.148	5.426	3.984	4.770	5.180
	區運級	5.535	5.849	3.767	4.698	5.174
	縣市級	6.100	6.267	3.467	4.833	5.567
	學校級	5.656	5.911	3.692	4.490	5.409
標準差	國家級	1.504	1.322	1.638	1.419	1.455
	區運級	1.317	1.133	1.635	1.398	1.407
	縣市級	0.803	0.740	1.737	1.555	1.223
	學校級	1.168	1.044	1.634	1.556	1.294

二、區別函數顯著性考驗

函數	特徵值	解釋變異量%	累積%	典型相關係數	∧值	卡方值
1	.051	75.11	75.11	.220	.936	27.756*
2	.014	20.13	95.24	.116	.983	7.008 ns
3	.003	4.76	100.00	.057	.997	1.346 ns

* P<.05　ns P>.05

三、標準化區別函數係數

變項	區別函數
C 1	.501
C 2	.512
C 3	-.311
C 4	-.310
C 5	.094

四、四組的組形心

組別	函數
國家級	-.475
區運級	-.063
縣市級	.420
學校級	.089

五、分類統計

		人數	預測組別 1	2	3	4
實際組別	1. 國家級	61	24 39.3%	7 11.5%	16 26.2%	14 23.0%
	2. 區運級	86	26 30.2%	15 17.4%	27 31.4%	18 20.9%
	3. 縣市級	30	7 23.3%	4 13.3%	15 50.0%	4 13.3%
	4. 學校級	247	67 27.1%	26 10.5%	86 34.8%	68 27.5%

分組命中率＝28.77%

第五節 教練領導行爲與運動員滿足感之逐步迴歸分析

本節以教練領導行爲的差異分數七個變項（運動員喜歡的教練領導行爲減去運動員知覺的教練領導行爲）：教練的專業經驗能力行爲、教練的訓練教學行爲、教練的民主行爲、教練的回饋行爲、教練的社會支持行爲、教練公私分明行爲、教練的專制行爲作爲預測變項。而以運動員對教練人際領導能力的滿足感、對教練專業領導能力的滿足感、對個人運動成績表現的滿足感、對個人運動成績表現的滿足感及對整體參與的滿足感等五個變項作爲效標變項，進行多元逐步迴歸分析，其結果如表4-21至表4-25。

一、以「對教練人際領導能力的滿足感」爲效標變項之分析

表4-21顯示：能有效預測「對教練人際領導能力滿足感的變項有三個，其預測的總變異量爲18.3%。在預測變項中以「教練的專業經驗能力領導行爲」預測能力最大，占總變異量的15.1%，且β係數爲 -.292，顯示喜歡的與知覺的教練專業經驗能力領導行爲差距愈大，運動員滿足感愈低，相反地，差距愈小滿足感愈高。「教練的專制領導行爲占總變異量的2.6 %，β係數爲.158，顯示喜歡的與知覺的教練專制領導行爲差距愈大，運動員對教練的人際領導能力滿足感愈高。「教練的社會支持領導行爲」占總變異量的1.2%，β係數-.122，顯示喜歡的與知覺的教練社會支持領導行爲差距愈大，運動員對教練人際領導能

力滿足感愈低，相反的差距愈小，滿足感愈高。

本研究結果部份支持Horne & Carron(1985)的研究發現：運動員在回饋及專制行爲的差異分數（喜歡減去知覺）最能區別相容與不相容組教練一運動員。教練實際表現的與教練喜歡的專業經驗能力行爲、社會支持行爲差距愈小，運動員對教練的人際領導能力愈滿足。教練實際表現的與運動員喜歡的專制行爲差距愈大，運動員對教練的人際領導能力滿足感愈高。教練人際領導滿足感高，教練一運動員之間的關係好，愈能相容。假設（四）之1獲得支持。

表4－21　以「對教練人際領導能力滿足感」爲效標變項的迴歸摘要表

多元相關係數R	決定係數 R SQUARE	標準誤	F值
.435	.183	1.127	32.664 •

投入順序	變項名稱	Δ R SQUARE	BETA係數	T值
1.	教練的專業經驗能力領導行爲	.151	-.292	-5.825 •
2.	教練的專制行爲	.026	.158	3.450 •
3.	教練的社會支持行爲	.012	-.122	-2.499 •

• P<.05

二、以「對教練專業領導能力的滿足感」為效標變項之迴歸分析

表4-22顯示：能有效預測「對教練專業領導能力滿足感」的變項有二個，其預測的總變異量爲19.6%在預測變項中以「教練的專業經驗能力領導行爲」的預測力最大，佔變異量的19.2%，β係數-.414，顯示喜歡的與知覺的教練專業經驗能力領導行爲差距愈大，運動員對教練專業領導能力的滿足感愈低，相反地，差距愈小愈感滿足。「教練的專制行爲」占總變異量的0.7%，β係數0.90，顯示喜歡的與知覺的專制行爲差距愈大，運動員對教練專業領導能力較滿足。結果部份支持Horne & Carron(1985)的研究發現：運動員在回饋及專制行爲的差異分數（喜歡減去知覺）最能區別相容與不相容組教練－運動員。

教練實際表現的與運動員喜歡的專業經驗能力行爲差距愈小，運動員對教練的專業領導能力愈滿足。教練實際表現的與運動員喜歡的專制行爲差距愈大，運動員對教練的專業領導能力愈滿足。假設（四）之2獲得支持。

表４－２２　以「對教練專業領導能力滿足感」爲效標變項的迴歸摘要表

多元相關係數R	決定係數 R SQUARE	標準誤	F值	
.477	.196	.988	52.571 *	
投入順序	**變項名稱**	**Δ R SQUARE**	**BETA係數**	**T值**
1.	教練的專業經驗能力領導行爲	.192	-.414	-9.126 *
2.	教練的專制行爲	.007	.090	1.975 *

* P<.05

三、以「對個人運動成績表現滿足感」為效標變項的迴歸分析

表4-23顯示：能有效預測「對個人運動成績表現滿足感」的變項只有一個，其預測的總變異量為2%，β係數-.142顯示喜歡的與知覺的教練訓練教學行為差距愈大，運動員對個人運動成績的滿足感愈低，相反地，差距愈小滿足感愈高。研究結果不支持Chelladurai(1984) 研究發現：領導行為的差距，無法預測運動員對個人運動成績表現的滿足感。

教練實際表現愈多的訓練教學行為，運動員對個人的運動成績表現愈滿足。訓練教學行為主要在訓練改善運動員的運動技術、戰略、技巧，以提升運動成績，一但運動成績提升，運動員對個人運動成績表現的滿足感自然增加。假設（四）之3獲得支持。

表４－２３　以「對個人運動成績表現滿足感」爲效標變項的迴歸摘要表

多元相關係數R	決定係數 R SQUARE	標準誤	F值
.142	.018	1.625	8.705 •

投入順序	變項名稱	Δ R SQUARE	BETA係數	T值
1.	教練的訓練教學行爲	.020	-.142	-2.950 •

• P<.05

四、以對「團隊運動成績表現的滿足感」為效標變項的迴歸分析

表4-24顯示：能有效預測「對團隊運動成績表現的滿足感」的變項只有一個，其預測的總變異量為2.2%，β係數-.155，顯示喜歡的與知覺的「教練專業經驗能力領導行為」差異愈大，運動員對「團隊運動成績的滿足感」愈低，相反地，差距愈小滿足感愈大。研究結果支持Chelladurai(1984) 的研究發現：運動員喜歡的與教練實際行為的差異，與運動員對教練領導、對團隊成績表現、對整體參與的滿足感有關。在籃球、田徑、角力三種運動團隊中，訓練教學及回饋兩向度的差異分數影響運動員的滿足感最大。

教練實際表現愈多的專業經驗能力領導行為，運動員對團隊運動成績表現愈滿足。一個具有專業經驗能力的教練，除了訓練運動員個人的技術外，同時能夠搭配出最好的陣容，以爭取最好的團隊運動成績。例如籃球比賽上場的五個球員不一定是全隊個人技術最好的五個人，而是能充份合作，發揮最佳戰力的搭配。假設（四）之4獲得支持。

表4－24　以「對團隊運動成績表現滿足感」爲效標變項的迴歸摘要表

多元相關係數R	決定係數 R SQUARE	標準誤	F值	
.155	.022	1.489	10.356 •	
投入順序	**變項名稱**	**Δ R SQUARE**	**BETA係數**	**T值**
1.	教練的專業經驗能力領導行爲	.024	-.155	-3.218 •

• P<.05

五、以「整體參與滿足感」為效標變項的迴歸分析

表4-25顯示：能有效預測「對整體參與滿足感」的變項只有二個，其預測的總變異量爲7.3%，在預測變項中「教練的民主行爲」預測力較高，占總變異量的6.4%，β係數-.192，顯示喜歡的與知覺的「教練民主行爲」。差距愈大，運動員的「整體參與滿足感」愈低，相反地，差距愈小滿足感愈高。「教練的專業經驗能力行爲」佔總變異量的1.30%，β係數-.131，顯示喜歡的與知覺的「教練專業經驗能力行爲」差距愈大，運動員的「整體參與滿足感」愈低，相反地，差距愈小滿足感愈高。研究結果部份支持Chelladurai(1984) 的研究發現：運動員喜歡的與教練實際領導行爲的差異，與運動員對整體參與的滿足感有關。在籃球、田徑、角力三種運動團隊中，訓練教學及回饋兩向度的差異分數影響運動員的滿足感最大。教練實際表現愈多的民主行爲及專業經驗能力行爲，愈能預測運動員對「整體參與的滿足感」。假設（四）之5獲得支持。

整體來看，教練領導行爲的差異分數能有效預測運動員五個層面的滿足感。其中以「教練的專業經驗能力」領導行爲差異能有效預測運動員「對教練人際領導能力的滿足感」、「對教練專業領導能力的滿足感」、「對團隊運動成績表現的滿足感」、「對整體參與的滿足感」預測力最強。顯示教練的專業經驗能力的重要性，本結果支持趙麗雲（民80）、葉憲清（民76）、許義雄（民78）、蔡特龍（民74）等人的觀點。

表4－25　以「對整體參與滿足感」爲效標變項的迴歸摘要表

多元相關係數R	決定係數 R SQUARE	標準誤	F值	
.278	.073	1.286	17.668 •	
投入順序	**變項名稱**	**Δ R SQUARE**	**BETA係數**	**T值**
1.	教練的民主行爲	.064	-.192	-3.642 •
2.	教練的專業經驗能力領導行爲	.013	-.131	-2.489 •

• P<.05

第六節　教練領導行爲與運動員滿足感的典型相關分析

本節以運動員知覺的教練領導行爲：「專業的經驗能力行爲」、「訓練教學行爲」、「民主行爲」、「回饋行爲」、「社會支持行爲」、「公私分明行爲」、「專制行爲」作爲第一組（X）變項群。另以運動員滿足感的五個層面：「對教練人際領導能力滿足感」、「對教練專業領導能力滿足感」、「對個人運動成績表現的滿足感」、「對團體運動成績表現的滿足感」、「對整體參與的滿足感」作爲第二組（Y）變項群，進行典型相關分析。其結果如表4-26及4-27。

表４－２６　典型相關因素顯著性考驗摘要表

典型因素	特徵值	自由度	F值
1	.488	35	10.999*
2	.102	24	3.024*
3	.051	15	1.765*
4	.010	8	.549
5	.001	3	.108

* P<.05

表4－27　典型相關分析摘要表

X變項 典型因素	$\chi 1$	$\chi 2$	$\chi 3$	Y變項 典型因素	y1	y2	y3
Y1	.967	-.102	-.106	C1	.868	.412	-.152
Y2	.729	-.282	.040	C2	.949	-.293	-.095
Y3	.546	.383	.343	C3	.007	-.096	.132
Y4	.527	.302	.549	C4	.247	.273	.053
Y5	.735	.443	-.148	C5	.569	.243	.762
Y6	.621	.294	-.184	抽出變異數%	40.8	8.0	12.7
Y7	-.323	-.171	-.388	重疊%	19.9	0.8	0.7
抽出變異數%	43.9	9.1	9.1	ρ^2	.488	.102	.051
重疊%	21.4	0.9	0.5	典型相關ρ	.699	.320	.226

由表4-26可以看出：五個典型相關係數中，第一個（ρ^2=.488）、第二個（ρ^2=.102）、第三個（ρ^2=.051）達到顯著水準（$p<.05$）。因此，只用第一、二、三個典型因素，即可解釋X組變項與Y組變項間的整體關係。假設（五）獲得支持。

由表 4-27可知：X組變項的第一個典型因素（x1）可以說明Y組變項的第一個典型因素（y1）總變異量之48.8%（ρ^2=.488）。而Y組變項的第一個典型因素（y1）可以解釋Y組變項總變異量的（40.8%）。因此，X組變項透過第一個典型因素，可以解釋 Y組變項總變異量的19.9%（即重疊指標48.8%×40.8%=19.9%）。X組變項中，教練的專業經驗能力行爲、訓練教學行爲、民主行爲、回饋行爲、社會支持行爲、公私分明行爲與第一個典型因素的相關都很高。 Y組變項中以對教練人際領導能力滿足感、對教練專業領導能力的滿足感及對整體參與的滿足感與第一個典型因素的相關較高。此顯示，除了專制以外的六種教練領導行爲透過第一個典型因素，影響運動員對教練人際、專業及對整體參與的滿足感。其中又以教練的專業經驗能力，（負荷量.967），訓練教學行爲（負荷量.729）及社會支持行爲（負荷量.735）透過第一個典型因素，影響運動員對教練的人際（負荷量.868），專業（負荷量.949）領導能力的滿足感最大。

X組變項的第二個典型因素（x2），可以說明Y組變項的第二個典型因素（y2）總變異量的10.2%（ρ^2=.102）

，而Y組變項的第二個典型因素（y2）可以解釋Y組變項總變異的8.0%。因此X組變項透過第二過典型因素，可以解釋Y組變項總變異量的 0.8%（.102×.080=.008）。因此教練領導行爲變項，透過第二個典型因素，可以解釋運動員滿足感變項總變異量的0.8%。 由於 X組變項中，以教練的社會支持行爲（負荷量.443） ，及民主行爲（負荷量練人際領導能力的滿足感（負荷量.412）與第二個典型因素的相關較高，此顯示：教練的民主、社會支持領導行爲透過第一個典型因素，影響運動員對教練人際領導能力的滿足感。

X組的第三個典型因素（x3），可以說明Y組變項第三個典型因素（y3）總變異量的5.1%（ρ^2 =.051）。 而y3可以解釋Y組變項總變異量的12.7%（.127×.051 =.007）。由於 X組變項中，以教練的回饋行爲（負荷量.549）與第三個典型因素相關較高， Y組變項中以對整體參與的滿足感（負荷量.762）與第三個典型因素相關最高，此顯示：教練的回饋行爲透過第三個典型因素影響運動員對整體參與的滿足感。

綜合上述典型相關結果可知，運動員認知的教練專業經驗能力、訓練教學、民主、回饋、社會支持、公私分明領導行爲與運動員對教練人際領導能力、專業領導能力、整體參與的滿足感之間有典型相關存在。顯示：教練實際指導選手時應具備專業的經驗能力，針對本身的角色，努

力訓練指導選手，並應用動機原理，以民主的理念，適時鼓勵選手，對待選手更應公私分明，如此一來，運動員對教練人際、專業領導能力、整體參與感到滿足。上述教練領導行爲變項僅能解釋運動員滿足感變項總變異量的21.4%。由此可見除了教練專業經驗能力、訓練教學、民主、回饋、社會支持、公私分明領導行爲，尚有其他變項可能對運動員滿足感造成影響。由於本研究不易獲得其他有關這方面研究結果之印證，所以，這方面的問題需要進一步探討。

第五章　結論與建議

本章主要根據研究資料分析結果，歸納研究發現，作成結論，提出具體之建議，最後針對本研究作一番檢討，提出可進一步深入研究的地方。

第一節　研究發現與結論

本節綜合第四章的調查結果分析，關於大專院校教練領導行爲與運動員滿足感關係之研究可歸納成下列結論：

一、本研究修訂後之運動領導量表，經因素分析發現教練領導行爲有七個向度：

（一）、教練的專業經驗能力行爲

（二）、教練的訓練教學行爲

（三）、教練的民主行爲

（四）、教練的回饋行爲

（五）、教練的社會支持行爲

（六）、教練的公私分明行爲

（七）、教練的專制行爲

二、本研究全體樣本在各變項的平均數

本研究全體樣本在喜歡的教練領導行爲的平均數都高於知覺的教練領導行爲（專制行爲除外）。

全體運動員的滿足感，以對教練專業領導能力的滿足感最高，對教練人際領導能力的滿足感次之，再其次分別是對整體參的滿足感、對團隊運動成績表現的滿足感，對個人運動成績表現的滿足感最低。

三、運動員喜歡的教練領導行爲區別分析結果

（一）區別男生、女生最顯著的變項是：教練的民主爲、教練的回饋行爲、教練的社會支持行爲、教練的公私分明行爲及教練的專制行爲。在教練的回饋、社會支持、專制行爲的喜歡程度上男生高於女生，在教練的民主行爲、公私分明行爲的喜歡程度女生高於男生。

（二）區別甲、乙組運動員最顯著的變項是教練的專業經驗能力行爲、訓練教學行爲、民主行爲、回饋行爲、專制行爲。在教練的專業經驗能力、民主行爲、專制行爲的喜歡程度，甲組運動員高於乙組運動員；在教練的訓練教學行爲、回饋行爲的喜歡程度，乙組運動員高於甲組運動員。

（三）區別保送生，非保送生最顯著的變項是：教練的訓練教學行爲、民主行爲、回饋行爲、社會支持、公私分明行爲。在民主行爲及公私分明的喜歡程度，保送生高於非保送生；在訓練教學、回饋、社會支持行爲的喜歡程度非保送生高於保送生。

（四）區別參加目前團隊時間組最顯著的變項是：教練的專業經驗能力、回饋、公私分明及專制行爲。對教練專業經驗能力、回饋、公私分明行爲的喜歡程度，以參加團隊一年以下的選手最高、五年以上的選手最低，顯示參加目前團隊時間愈短愈喜歡教練的專業經驗能力、回饋、公私分明行爲。對教練的專制行爲的喜歡程度，以參加團隊五年以上的選手最高、一年以下的選手最低，顯示參加目前團隊時間愈長愈喜歡教練的專制行爲。

（五）區別四組不同運動成就運動員最顯著的變項爲教

練的專業經驗能力、民主行爲、回饋行爲，其中又以回饋及民主行爲的區別力較強。對教練專業經驗能力行爲的喜歡程度，以區運級的選手最高、學校級的選手最低；對教練民主行爲的喜歡程度，以國家級選手最高、縣市級選手最低；對教練回饋行爲的喜歡程度，以縣市級選手最高、國家級選手最低。大專國家級選手喜歡教練民主行爲，不喜歡回饋行爲。

四、運動員滿足感區別分析結果

（一）區別男、女兩組運動員最顯著的變項是：對教練人際領導能力的滿足感，對個人運運動成績表現的滿足感，男性運動員在這兩個變項的滿意程度高於女性運動員。

（二）區別田徑隊、排球隊最顯著的變項是：對個人成績表現的滿足感。排球隊對個人成績表現的滿足感高於田徑隊。

（三）區別甲組，乙組運動員最顯著的變項是：對教練專業領導能力的滿足感，對團隊運動成績的滿足感。對教練專業領導能力的滿足感乙組運動員高於甲組運動員；對團隊成績的滿足感甲組運動員高於乙組運動員。

（四）區別保送生與非保送生最顯著的變項是：對教練人際領導能力的滿足感，對團隊運動成績表現的滿足感，其中，對團隊成績表現的滿足感保送生高於非保送生，對教練人際領導能力的滿足感非保送生高於保送生。

（五）區別四組不同參加目前團隊時間最顯著變項

是：對教練人際及專業領導能力的滿足感，對個人、團隊運動成績的滿足感。參加目前團隊時間愈短，對教練的人際領導能力滿足感愈高，參加三至五年對教練的專業領導能力滿足感最高，參加五年以上的選手對個人運動成績表現滿足感最高，參加一年以下的選手對團隊運動成績表現的滿足感最高。

（六）區別四組不同運動成就最顯著的變項是：對教練人際領導能力，專業領導能力。對教練人際、專業領導能力的滿足感都以縣市級選手最高，其次是學校級選手、區運級選手，國手級選手最低。

五、教練領導行爲的差距能有效預測運動員的滿足感

（一）運動員喜歡的與知覺的教練專業經驗能力、專制、社會支持行爲差異，能有效預測運動員對教練人際領導能力的滿足感。

（二）運動員喜歡的與知覺的教練專業經驗能力、專制、行爲差異，能有效預測運動員對教練專業領導能力的滿足感。

（三）運動員喜歡的與知覺的教練訓練教學行爲差異，能有效預測運動員對個人運動成績表現的滿足感。

（四）運動員喜歡的與知覺的教練專業經驗能力行爲差異，能有效預測運動員對團隊運動成績表現的滿足感。

（五）運動員喜歡的與知覺的教練專業經驗能力、民主、行爲，能有效預測運動員對整體參與的滿足感。

六、運動員認知的教練領導行爲
能有效解釋運動員滿足感全體變異情形

運動員知覺的教練領導行爲與運動員的滿足感之間有典型相關存在。其中七種教練領導行爲變項透過ｘ１、ｙ１可以解釋五個層面運動員滿足感變項總變異量的19.9%；透過ｘ２、ｙ２可以解釋五個層面運動員滿足感變項總變異量的 0.8%；透過ｘ３、ｙ３可以解釋五個層面運動員滿足感變項總變異量的 0.7%；三者合併共解釋總變異量的21.4%。

第二節　建議

根據本研究發現，研究者提出下列數項建議，作為今後體育學術研究者及大專院校運動教練領導運動團隊之參考：

一、有系統的進行教練領導行爲之相關研究

國內目前對於教練領導行爲，及其相關研究非常缺乏，以致本研究結果無法找到相當的文獻比較。引述國外研究又常面臨文化差異的問題無法解決，致使比較失去眞實性。建議國內體育學術研究者，多投入教練領導行爲的研究，累積研究文獻，共同整理出具體的結果，以徹底瞭解教練領導行爲及其影響層面。教練領導行爲會影響選手參與訓練的意願與動機，也會影響影響團隊的凝聚與發展，進而影響選手或團隊的能力表現與滿足感，政府教育當局、體育學術界應重視教練領導行爲的系統研究。

二、教練應配合運動員及情境調整領導行爲

本研究發現男性、女性運動員喜歡的領導行爲不同；甲組、乙組運動員喜歡的領導行爲不同；保送生、非保送生喜歡的領導行爲不同；參加團隊時間不同的運動員，喜歡的領導行爲不同；國家級、區運級、縣市級、學校級運動員喜歡的領導行爲不同。首先，教練必須認清所領導的運動團隊性質及團隊目標，並進一步了解團隊中運動員的特性，在達成團隊目標的大原則下，儘量配合運動員及情境的需要，隨時調整自己的領導行爲。

三、教練應加強專業素養

本研究發現以教練領導行爲的差異分數預測運動員五個層面的滿足感，其中以「教練的專業經驗能力」領導行爲差異能有效預測運動員「對教練人際領導能力的滿足感」、「對教練專業領導能力的滿足感」、「對團隊運動成績表現的滿足感」、「對整體參與的滿足感」預測力最強。顯示教練的專業經驗能力的重要性。所幸，目前我國各級學校已有專任運動教練的編制，未來如能全面繼續落實學校專任教練制度，培育具備專業經驗能力的專任教練，則必能提升運動員的滿足感。

四、教練應善用領導行爲提升大專運動員的運動成績表現

本研究結果發現：運動員心目中的教練領導行爲對個人、團隊運動成績表現的滿足感，解釋力較低。以教練領導行爲差異預測以上兩項運動成績表現的滿足感，其預測力也較低。近幾年來，我國的大專院校運動選手成績普遍低落是不爭的事實。目前教練領導行爲對運動成績表現的影響情況並不清楚，原因是傳統以勝負比率爲成績表現的指標，而此項指標容易受到其他外在因素的影響（例如對手強弱、主客場、裁判、觀眾）明顯地不夠客觀。如果研究者能夠找到不受前述外在因素影響的指標，就可以直接了解教練領導行爲對運動成績表現的影響。教練善用領導行爲或許可以提升大專院校選手的運動成績。

五、有待進一步的研究

（一）廣泛且深入蒐集各項運動教練、運動員的意見，製作完全以各項運動爲背景的運動領導量表，進一步確定其領導行爲向度。

（二）擴大研究的年齡層（國小、國中、高中）建立縱向的研究文獻。

（三）擴大研究的運動項目（各類運動）建立橫向的研究文獻。

（四）研究資料的取得，爲避免成見效應、月暈效應及受到社會期許影響的不眞實塡答，應依評量中心法（Assessment Center Approach）的三M精神，採用多種特質（Multitrait）、多種方法（Multimethods）及多重評量（Multiassessing）的方式進行研究。

參考文獻

一、中文部分：

1.王文科(民79)：教育研究法。台北：五南圖書出版公司。

2.李沛良(民77)：社會研究的統計分析。台北：巨流圖書公司。

3.李美枝(民80)：社會心理學—理論研究與應用。台北：大洋出版社。

4.林邦傑(民75)：統計方法的選擇與統計電腦套裝程式的使用。台北：正昇教育科學社。

5.林榮模(民75)：工業心理學。台北：梅枝印刷，頁287-325。

6.林清山(民77)：心理與教育統計學。台北：東華書局。

7.林清山(民79)：多變項分析統計法。台北：東華書局。

8.周育文(民72)：人格特質、隱函領導理論及對領導者評估。國立臺灣大學心理研究所未出版碩士論文。

9.邱聯榮(民80)：職業棒球隊球員工作環境知覺、工作滿意度與教練團領導行為對成績表現的影響。國立體育學院體育研究所未出版碩士論文。

10.凌文輇(民80)：中國的領導行為，輯於楊中芳等編，中國人、中國心：人格與社會篇(410-448)。台北：遠流。

11.徐元民(民77)：教育部聘僱之專任運動教練與體育指導員對工作滿意之研究。中華民國體育學會體育學報，第十輯，頁97-122。

12.許義雄(民78)：運動教練的角色—就人本主義觀點談起。中華體育季刊，第11期，頁60-62。

13.郭生玉(民79)：心理與教育測驗。台北：精華書局。

14.曾友培(民76)：我國大專體育教師工作滿意程度及其影響因素之研究。中華民國體育學會體育學報，第9輯，頁213-232。

15.教育部(民70)：運動教練專集。國民體育季刊，第11卷，第1期，頁1-49。

16.張至滿(民74)：如何培養學校專業運動教練。國民體育季刊，第14卷，第2期，頁4-5。

17.黃國展(民79)：台北市中等學校校長領導方式與體育組長工作滿意關係之研究。國立台灣師範大學體育研究所集刊，第17輯，頁257-336。

18.黃金柱(民79)：國家級運動教練領導行爲之調查研究。體育學院論叢，第一卷，第二期，頁33-62。

19.黃金柱(編著)(民74)：體育社會心理學台北：師大書苑，頁419-492。

20.黃金柱譯(B.J.Cratty著)(民76)：現代運動教練心理學與教練指導。台北:師大書苑，頁221-261。

21.黃金柱(民68)：國民中小學體育教師專業態度之調查研究。國立台灣師範大學體育研究所集刊，第6輯，頁197-326。

22.楊榮俊(民74)：大專體育主任行政決定之影響因素研究。中華民國體育學會體育學報，第7輯，頁135-148。

23.蔡特龍(民74)：學校體育教師兼任運動教練之問題及對策。國民體育季刊,第14卷， 第2期，頁6-9。

24.劉一民(民80)：運動哲學研究。台北：師大書苑。

25.劉一民(民78)：運動教練的自我認識。中華體育季刊，第11期，頁63-66。

26.鄭伯壎(民79)：領導與情境：互動心理學研究途逕。台北：大洋出版社。

27.鄭伯壎(民80)：家族主義與領導行爲，輯於楊中芳等編，中國人、中國心：人格與社會篇(366-407)。台北：遠流。

28.鄭伯壎(民74)：工作取向領導行爲與部屬工作績效：補足模式及其驗證國立臺灣大學心理研究所未出版博士論文。

29.鄭伯壎(民66)：領導行爲研究：領導方式、情境因素及人格屬性對工人工作滿足感的影響。國立臺灣大學心理研究所未出版碩士論文。

30.鄭伯壎、莊仲仁(民70)：基層軍事幹部有效領導行爲的分析：領導績效、領導角色與領導行爲的關係。中華心理學刊，23，2期，頁97-106。

31.鄭志富(民77)：我國大專院校體育主任工作滿足及其相關因素之研究。國立台灣師範大學體育研究所集刊，第15輯，頁331-452。

32.羅虞村(民78)：領導理論研究。台北：文景出版社。

二、英文部份

33.Bird,A.M. (1977). Development of a Model for Predicting Team Performance. Research Quarterly,48,22-35.

34.Crossman,J.E. (1985). The Objective and Systematic Categorization of athlete and Coach Behavior Using tow Observation codes. Joural of Sport Behavior,8,195-207.

35.Chelladurai,P., Haggerty,T.R., & Baxter,P.R. (1989). Decision Style Choices of University Basketball Coaches and Players. Journal of Sport and Exercise Psychology,11,201-215.

36.Courneya,K.S., & Chelladurai,P. (1991). A Model of Performance Measures in Basketball. Journal of Sport and Exercise Psychology,13,16-25.

37.Yukl,Gary A. (1981). Leadership in Organization. New Jersey:Englewood

38.Chelladurai,P. and Saleh,S.D. (1980) . Dimensions of leader Behavior in Sports:Development of a leadership Scale. Journal of Sport Psychology,2,34-45。

39.Chelladurai,P. (1983). Discrepancy Between Preferences and Perceptions of Leadership Behavior and Satisfaction of Athletes in Varying Sports .Journal of Sports Psychology,6,27-41.

40.Chelladurai,P. and Carron A.V. (1983). Athletic Maturity and Preferred Leadership. Journal of Sports Psychology,5,371-380.

41.Chelladurai,P.,et al. (1988). Sport Leadership in a Cross-National Setting :The Case of Japanese and Canadian University Athletes. Journal of Sport and Exercise Psychology,10,374-389.

42.Chelladurai,P. and Haggerty,T.R. (1989). Decision Style Choices of University Basketball coaches and Players. Journal of Sport and Exercise Psychology,11,201-215.

43.Chelladurai,P. (1990). Leadership in sports: A Review. Int. J. Sport Psychol,21,328-354.

44.Chelladurai,P. (1984). Discrepency Between Preferences and Perceptio-nsof Leadership Behavior and Satisfaction of Athletes in Varying Spo-rts. Journal of Sports Psychology,6,27-41.

45.Dwyer,J.M., & Fischer,D.G. (1988). Psychometric Properties of the Co-ach's Version of Leadership Scale for sports. Perceptual and Motor S-kills,67,795-798.

46.Horne,T., and Carron A.V. (1985). Compatibility in Coach-Athlete Rel-ationships. Journal of Sports Psychology,7,137-149.

47.Knoppers,A., et al. (1991). Opportunity and Work Behavior in College Coaching. Journal of Sport and Social issues,15,1-22.

48.Lanning,W. (1979). Coach and Athlete Personality Interaction:A Criti-cal variable in Athletic Success. Journal of Sport Psychology,1,262-267.

49.Lacy,A.C., & Goldston,P.D. (1990). Behavior Analysis of Male and Fem-ale Coaches in High School Girls' Basketball. Journal of Sport Behav-ior,13,29-39.

50.Miller,T.M. (1982). Assertiveness Training for Coaches:The Issue of Healthy Communication Between coaches and Players. Journal of Sport Psychology,4,107-114.

51.Martin,G., & Hrycaiko,D. (1983). Effective Behavioral Coaching:What's It all About?. Journal of Sport Psychology,5,8-20.

52.Robinson,T.T., & Carron A.V. (1982). Personal and Situational Factor-s Associated With Dropping Out versus Maintaining Participation in C-ompetitive Sport. Journal of Sports Psychology,4,364-378.

53.Rushall,s. (1979). The Modification of Quality and Quantity of Behav-ior Categories in a Swimming Coach. Journal of Sports Psychology,1, 138-150.

54.Summers,R.J. (1989). The Association Between Athletes' Perceptions of

Their Abilities on the Influence of Coach Technical-Instruction. Journal of Sport Behavior,14,1,30-40.

55.Spink,K.S. (1990). Group Cohesion and Collective Efficacy of Volleyball Teams. Journal of Sports and Exercise Psychology,12,301-311.

56.SIDONIO,SERRA.,et al. (1991). Leadership Patterns in Handball International Competition. Int. J. Sport Psychol,22,78-89.

57.Smith,R.,et al. (1979). Coach Effectiveness Training:A Cognitive-BehaviorApproachto Enhancing Relationship Skills in Youth Sport Coaches. Journal of Sports Psychology,1,59-75.

58.Steel,B., Chelladuria,P., & Barbara,B.B. (1987). Gender Differences in Managerial Aspirations and Pothetial Among Physical Education and Non-Physical Education Students. Journal of Sports Psychology,9,118-129.

59.Singer,R.N. (1988). Psychological Testing:What Value to Coach and Athletes?. Int. J. Sport Psychol,19,87-106.

60.Summers,R.J. (1991). The Association Between Athletes' Perceptions of their Ability on the Influence of Coach Technical-Instruction. Joural of Sport Behavior,14,30-40.

61.Schliesman,E.S. (1987). Relationship Between the Congruence of Preferred and Actual Leaders Behavior and Subordinate Satisfaction With Leadership. Joural of Sport Behavior,10,157-166.

62.Terry,P.C., & Howe,B.L. (1984). Coaching Preferences of Athletes. Canadian Journal of Applied Sport Sciences,9,188-193.

63.Terry,P.C. (1984). The Coaching Preferences of Elite Athletes Competing at Universiade '83. Canadian Journal of Applied Sport Sciences,9,201-208.

64.Tropp,J. and Landers,M. (1979). Team Interaction and the Emergence of leadership and Interpersonal Attraction in Field Hockey. Journal of

Sports Psychology,1,288-240.

65.Yukelson,D., Weinberg,R., & Richardson,P. (1983). International Attraction and Leadership Within Collegiate Sport Teams. Journal of Sport Behavior,6,28-36.

66.Walley,P.B., & Forehand,R.L. (1983). Behaviorally Based Prediction of the Football Game Performance of High School Athletes. Journal of Sport Behavior,6,165-178.

67.Weiss,M.R., & Friedrichs,W.D. (1986). The Influence of Leader Behaviors,Coach Attributes,and Istitutional Variables on Performance and Satisfaction of Collegiate Basketball teams. Journal of Sports Psychology,8,332-346.

68.Widmeyer,W.N., Brawley,L.R., & Carron A.V. (1990). The Effects of Group Size in Sport. Journal of Sports Psychology,12,177-190.

大專院校教練領導行為、運動員滿足感調查問卷

指導教授：劉　一　民　博士
編 製 者：鄭　敏　雄

* * * * * * * * * * * * * * * * * * *

敬愛的選手您好：

這份問卷的目的是想瞭解大專院校教練領導行為及運動員滿足感現況，以作為研究改進之參考。各項答案無所謂對錯，您所填的資料僅供學術研究之用；請您依照填答說明，逐題作答，請勿遺漏，您的意見非常寶貴、非常重要，謝謝您的支持與合作。

* * * * * * * * * * * * * * * * * * *

國立台灣師範大學體育研究所印製
中華民國八十一年三月

【基本資料】（請依個人情況在適當選項的□內打勾）

性　　別：□男　　□女

年　　齡：□20歲以下　□21-25歲　□26-30歲　□31歲以上

參加隊伍：□田徑隊　□排球隊

隊伍組別：□甲組　□乙組

身　　份：□保送生　□非保送生（是否因該運動項目獲得保送

參加目前隊伍：□一年以下　□一年以上三年以下

□三年以上五年以下　□五年以上

從事該項運動：□一年以下　□一年以上三年以下

□三年以上五年以下　□五年以上

最高運動成就：□國家級選手　□區運級選手　□縣市級選手

□學校級選手

****

＊本問卷共分三部份，請先閱讀填答說明後，再逐題填答＊

****

第一部份

【填答說明】

下列各陳述句乃在描述教練平時表現的領導行爲。每一陳述句有以下五種選擇：1.一向　2.常常(約有75%)　3.偶而(約有50%)　4.極少(約有25%)　5.從未。

請您仔細回想，您的教練在過去半年內實際表現這種行爲的情形，選出一個最能代表您意見的答案，在適當的□內打勾。每一題均請作答，謝謝。

【問卷題目】

1.我的教練能注意選手是否發揮潛能。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

2.我的教練向每位選手解釋運動技術和戰術。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

3.我的教練特別注意選手錯誤的改正。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

4.我的教練讓團隊中的所有選手瞭解其教練角色。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

5.我的教練個別教導每位選手運動技巧。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

6.我的教練在教練指導時預先有所準備。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

7.我的教練向每位選手解釋什麼應做什麼不應做。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

8.我的教練期望每位選手有不完成任務絕不終止的信念。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

9.我的教練能指出每位選手的優缺點。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

10.我的教練依據不同比賽情境或練習情境的需要對選手作個別指導或說明。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

11.我的教練能注意到選手的努力是否恰當。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

12. 我的教練向每位選手解釋選手的貢獻如何與整體的表現相一致。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

13. 我的教練能詳細說出對選手的期望。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

14. 我的教練能徵詢選手對比賽策略的意見。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

15. 我的教練在進行重要事情前能徵詢團體贊同。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

16 我的教練能讓選手參與決策。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

17. 我的教練能鼓勵選手提出練習方法的建議。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

18. 我的教練讓大家參與團隊目標的訂定。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

19. 即使選手犯錯我的教練仍讓他們盡其在我努力去做。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

20. 我的教練能在重要教練事務上徵求選手意見。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

21. 我的教練能讓選手依其自己進度去努力。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

22. 我的教練能讓選手決定比賽時將使用的競賽方法。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

23. 我的教練不解釋其行動理由。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

24. 我的教練在擬定訓練計劃時不徵詢選手的意見。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

25. 我的教練絕對不和選手妥協。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

26. 我的教練常與選手保持距離。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

27. 我的教練不容許討價還價。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

28 我的教練能幫助選手解決個人問題。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

29. 我的教練能幫助團體成員解決衝突。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

30. 我的教練能注意到選手的個人福祉。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

31. 我的教練能在私下場合幫助選手。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

32. 我的教練表達出對選手的情感。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

33. 我的教練鼓勵選手信任教練。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

34. 我的教練在平時會和選手保持密切關係。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

35. 我的教練能邀請選手到家中作客。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

36. 當選手表現良好時,我的教練能在他人面前稱贊選手。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

37. 當選手表現特別好時,我的教練會讓他知道。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

38. 我的教練能在選手表現良好時給予適當酬償。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

39. 我的教練能在選手表現良好時表示欣賞之意。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

40. 我的教練能在適當時機肯定選手的功勞。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

41. 我的教練不會無故亂發脾氣。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

42. 我的教練總是是非分明。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

43. 我的教練總是循循誘導選手。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

44. 我的教練一向以誠對待選手。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

45. 我的教練會以身作則。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

46.我的教練把團隊利益置於個人利益之上。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

47.我的教練不把選手的功勞據爲己有。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

48.我的教練不圖名圖利。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

49.我的教練在處理事情時是公私分明的。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

50.我的教練對待選手是賞罰公平的。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

51.我的教練不會公報私仇。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

52.我的教練對待選手一視同仁。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

53.我的教練具有豐富專業知識。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

54.我的教練很有訓練技巧。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

55.我的教練具有行政組織能力。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

56.我的教練具有豐富專業經驗。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

57.我的教練能勝任現職。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

58.我的教練能夠創新應變。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

59.我的教練對團隊凝聚力影響很大。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

60.我的教練對團隊成績表現影響很大。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

第二部份

【填答説明】

下列各陳述句乃在描述教練平時表現的領導行為。每一陳述句有以下五種選擇:1.一向 2.常常(約有75%) 3.偶而(約有50%) 4.極少(約有25%) 5.從未。

請您依照自己的好惡選出一個最能代表您意見的答案，在適當的□內打勾。每一題均請作答，謝謝。

【問卷題目】

1.我喜歡我的教練能注意選手是否發揮潛能。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

2.我喜歡我的教練向每位選手解釋運動技術和戰術。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

3.我喜歡我的教練特別注意選手錯誤的改正。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

4.我喜歡我的教練讓團隊中的所有選手瞭解其教練角色。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

5.我喜歡我的教練個別教導每位選手運動技巧。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

6.我喜歡我的教練在教練指導時預先有所準備。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

7.我喜歡我的教練向每位選手解釋什麼應做什麼不應做。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

8.我喜歡我的教練期望每位選手有不完成任務絕不終止的信念。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

9.我喜歡我的教練能指出每位選手的優缺點。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

10.我喜歡我的教練依據不同比賽情境或練習情境的需要對選手作個別指導或說明。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

11.我喜歡我的教練能注意到選手的努力是否恰當。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

12.我喜歡我的教練向每位選手解釋選手的貢獻如何與整體的表現相一致。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

13.我喜歡我的教練能詳細說出對選手的期望。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

14.我喜歡我的教練能徵詢選手對比賽策略的意見。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

15.我喜歡我的教練在進行重要事情前能徵詢團體贊同。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

16 我喜歡我的教練能讓選手參與決策。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

17.我喜歡我的教練能鼓勵選手提出練習方法的建議。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

18.我喜歡我的教練讓大家參與團隊目標的訂定。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

19.我喜歡即使選手犯錯我的教練仍讓他們盡其在我努力去做。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

20.我喜歡我的教練能在重要教練事務上徵求選手意見。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

21.我喜歡我的教練能讓選手依其自己進度去努力。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

22.我喜歡我的教練能讓選手決定比賽時將使用的競賽方法。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

23.我喜歡我的教練不解釋其行動理由。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

24.我喜歡我的教練在擬定訓練計劃時不徵詢選手的意見。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

25.我喜歡我的教練絕對不和選手妥協。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

26.我喜歡我的教練常與選手保持距離。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

27.我喜歡我的教練不容許討價還價。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

28 我喜歡我的教練能幫助選手解決個人問題。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

29.我喜歡我的教練能幫助團體成員解決衝突。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

30.我喜歡我的教練能注意到選手的個人福祉。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

31.我喜歡我的教練能在私下場合幫助選手。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

32.我喜歡我的教練表達出對選手的情感。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

33.我喜歡我的教練鼓勵選手信任教練。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

34.我喜歡我的教練在平時會和選手保持密切關係。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

35.我喜歡我的教練能邀請選手到家中作客。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

36.我喜歡當選手表現良好時,我的教練能在他人面前稱讚選手。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

37.我喜歡當選手表現特別好時,我的教練會讓他知道。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

38.我喜歡我的教練能在選手表現良好時給予適當酬償。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

39.我喜歡我的教練能在選手表現良好時表示欣賞之意。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

40.我喜歡我的教練能在適當時機肯定選手的功勞。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

41.我喜歡我的教練不會無故亂發脾氣。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

42.我喜歡我的教練是非分明。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

43.我喜歡我的教練循循誘導選手。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

44.我喜歡我的教練以誠對待選手。

□一向　□常常　□偶而　□極少　□從未

45.我喜歡我的教練以身作則。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

46.我喜歡我的教練把團隊利益置於個人利益之上。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

47.我喜歡我的教練不把選手的功勞據爲己有。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

48.我喜歡我的教練不圖名圖利。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

49.我喜歡我的教練在處理事情時是公私分明的。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

50.我喜歡我的教練對待選手是賞罰公平的。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

51.我喜歡我的教練不會公報私仇。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

52.我喜歡我的教練對待選手一視同仁。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

53.我喜歡我的教練具有豐富專業知識。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

54.我喜歡我的教練有很好的訓練技巧。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

55.我喜歡我的教練具有行政組織能力。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

56.我喜歡我的教練具有豐富專業經驗。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

57.我喜歡我的教練能勝任現職。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

58.我喜歡我的教練能夠創新應變。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

59.我喜歡我的教練對團隊凝聚力有很大的影響力。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

60.我喜歡我的教練對團隊成績表現有很大的影響力。

□一向 □常常 □偶而 □極少 □從未

第三部份

【填答說明】

這一部份共有五個陳述句，每一陳述句有以下七種選擇：

1.□非常滿意 2.□滿意 3.□有點滿意 4.不知道 5.□有點不滿意 6.□不滿意 7□非常不滿意

請您先閱讀每題的內容，再依您自己對此題所感到的「滿意程度」選出一個最能代表您意見的答案，在適當的□內打勾。每一題均請作答，謝謝。

【問卷題目】

(一)、我對教練的人際領導能力感到.......

1.□非常滿意 2.□滿意 3.□有點滿意 4.□不知道
5.□有點不滿意 6.□不滿意 7.□非常不滿意

(二)、我對教練的專業領導能力感到.......

1.□非常滿意 2.□滿意 3.□有點滿意 4.□不知道
5.□有點不滿意 6.□不滿意 7.□非常不滿意

(三)、我對自己個人的運動成績表現感到.......

1.□非常滿意 2.□滿意 3.□有點滿意 4.□不知道
5.□有點不滿意 6.□不滿意 7.□非常不滿意

(四)、我對團隊的運動成績表現感到.......

1.□非常滿意 2.□滿意 3.□有點滿意 4.□不知道
5.□有點不滿意 6.□不滿意 7.□非常不滿意

(五)、整體來說，我對參加目前這個球隊感到.......

1.□非常滿意 2.□滿意 3.□有點滿意 4.□不知道
5.□有點不滿意 6.□不滿意 7.□非常不滿意

※本問卷到此結束，請從頭再檢查一遍，謝謝您的合作。

Jeng,Min Shyong: A STUDY OF COACH'S LEADERSHIP BEHAVIOR AND ATHLETES' SATISFACTION IN COLLEGIATE SPORT TEAMS

Master Thesis,1992,pp.147. (Liou,I-Mim,PH.D.)

ABSTRACT

This study investigated the relationship between coach's leadership behavior and athlete's stisfaction in collegiate sport teams. The leadership behavior were measured by revised scale which based on the Leadership Scale for Sport(Chelladurai & Saleh,1980). The result of factor analysis yielded the revised scale inclued professional behavior,training behavior,democratic behavior,rewarding behavior, social support behavior , fair behavior and autocratic behavior. Five athlete's satisfactions and eight antecedent vairables were also measured by designed questionaire.

A total of 425 athlete from collegiate track and field as well as volleyball teams participated in the study. Discriminate analysis,stepwise regression analysis and canonical correlation analysis were used as statistical techniques to analyze the data.

The result of the discriminate analysis yielded that most of the athlete's preferred leadership behavior differed from their stisfaction significantly by different antecedent variables. The result of the stepwise regression analysis showed that the diecrepency

of leaship behavior could predict athlete's satisfaction effectively and within which professional behavior was the most powerful predictor. Finally the canonical correlation analysis resulted in three significant canonical variates. Athlete's perceived leadership behavior could explain 21.4% of the total variance of athlete's staisfaction.

This study conclued that the results partly supported the Multidimentional Model of Leadership (Chelladurai,1978).