

國立臺灣體育學院競技運動學系  
碩士學位論文

臺灣中學及大專舉重選手對教練領導行為  
與滿意度之研究

A COACH'S LEADERSHIPS AND SATISFACTION STUDY  
OF SECONDARY AND ACADEMIC WEIGHTLIFTERS IN  
TAIWAN



研究生：戴筱純 撰

指導教授：林華章 教授

中華民國 100 年 1 月

## 中文摘要

目的：本研究以問卷調查的方法探討臺灣中學及大專舉重選手對教練領導行為及滿意度。

所獲結果：一、不同教育階段的中學及大專舉重選手在「獎勵行為」、「社會支持行為」構面中有顯著差異，高中選手在此兩種層面皆高於大專選手。二、不同成績表現的中學及大專舉重選手在「訓練和教學」構面中有顯著差異，其中全國賽的前六名顯著高於其他成績的選手。三、不同教育階段的中學及大專舉重選手在滿意度方面「對個人表現的滿意度」、「滿意度層面」有顯著差異存在，國中選手滿意度在這兩種層面上明顯高於高中選手。四、本研究經多元逐步迴歸統計分析結果顯示，教練領導行為的「社會支持行為」對於選手滿意度具有良好的解釋力。

**關鍵詞：舉重、教練領導行為、選手滿意度**

## **Abstract**

Purpose: Using questionnaire studying a coach's leaderships and satisfaction study of secondary and academic weightlifters in Taiwan.

The results show,

1. Different stages secondary and academic weightlifters are significant different in dimensions of the rewarding behavior and the social support behavior. Secondary lifters are higher than academics' in both aspects.
2. Different grade performances weightlifters significantly differ from training and teaching, the best six places lifters are obviously higher among the other lifters.
3. Different education secondary and academic weightlifters exist significantly dissimilarity in satisfaction including personal performance satisfaction, and satisfaction level, Junior high school lifters are higher than Senior high school ones in both satisfaction discussing.
4. This result of this study is reaches by multiple stepwise regression analysis shows social support behavior in coach's leadership has well explanation for lifter's satisfaction.

**Keyword: weightlifting, coach's leadership, athlete's satisfaction.**

## 致謝

光陰似箭，來到臺灣體育學院念研究所的日子也將近快四年了，回想起剛開始讀書的時候，真的好不習慣這裡的，人、事、物，都得重新適應一番，但我在這段求學期間真的學習到不少新的知識和觀念，當然也認識了不少老師和同學。這本論文能夠如期完成真的要感謝很多人，首先我想感謝我的爺爺、奶奶、爸爸、媽媽，以及我的大姑姑、小姑姑，如果沒有我親愛的家人做堅強的後盾，我想我早已經放棄。

再來，我要感謝我的指導教授林華章老師，他在這段期間給了我不少支持和鼓勵，老師很忙碌，但他不管怎樣忙都還是會抽空叮嚀我的論文，老師不管做甚麼事情都非常的認真和仔細，所以在他身上我也學到了他做人和處事的態度，真的很感謝，謝謝老師的殷殷指導。

我也要很感謝方世華老師，在我沒有方向的時候，總會給我一些新的想法，讓我有所目標，也謝謝她的堅持，要我這半年一定要把論文如期完成，謝謝老師的鼓勵和愛戴。

感謝我的口試委員葉志仙教授、楊素冠教授、謝謝您們的指教，感謝舉重隊教練屠國華老師，感謝同學岱芬、彥卉、雅琴、薇宇、憲慈、學姊葦綾、競技系學姐佩欣。

最後感謝所有幫助過我的人，謝謝(你)妳們。

國立臺灣體育學院競技運動研究所  
戴筱純謹識

# 目錄

中文摘要.....	
英文摘要.....	
致謝.....	
目錄.....	
表目錄.....	
圖目錄.....	
第壹章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	5
第三節 研究問題.....	5
第四節 研究假設.....	5
第五節 研究限制.....	5
第六節 名詞解釋.....	6
第貳章 文獻探討.....	8
第一節 舉重運動源起.....	8
第二節 領導行為理論與研究.....	11
第三節 滿意度理論與研究.....	23
第參章 研究方法.....	28
第一節 研究架構.....	28
第二節 研究對象.....	30
第三節 研究工具.....	32
第四節 資料處理.....	39
第肆章 結果與討論.....	40
第一節 研究結果.....	40
第二節 綜合討論.....	61
第伍章 結論與建議.....	69
第一節 結論.....	69
第二節 未來研究建議.....	72

參考文獻 中文部分.....	73
英文部分.....	77
附錄一  引用問卷同意書.....	80
附錄二  臺灣中學及大專舉重選手對教練領導行為與滿意度之研究問卷.....	81

## 表目錄

表 2-1 舉重量級.....	10
表 2-2 轉型領導的四大構面.....	15
表 2-3 多元領導模式、領導調節模式、教練決策模式之比較.....	16
表 2-4 運動領導行為量表構面.....	19
表 2-5 實施訓練滿意度調查對運動員及運動組織的益處.....	27
表 3-1 正式量表抽樣摘要表.....	31
表 3-2 教練領導行為構面之各題 CR 值、相關值量表.....	33-34
表 3-3 教練領導行為因素名稱、特徵值與解釋變異量表.....	36
表 3-4 選手滿意度因素名稱、特徵值與解釋變異量表.....	37
表 3-5 知覺教練領導行為與滿意度信度分析摘要表.....	38
表 4-1 中學及大專舉重選手性別分配統計表.....	41
表 4-2 中學及大專舉重選手教育階段分配統計表.....	41
表 4-3 中學及大專舉重選手舉重訓練時間分配統計表.....	42
表 4-4 中學及大專舉重選手最高運動層級分配統計表.....	42
表 4-5 中學及大專舉重選手運動成績表現分配統計表.....	43
表 4-6 中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素之情形.....	44
表 4-7 中學及大專舉重選手知覺選手滿意度因素之情形.....	44
表 4-8 不同性別中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之t檢定摘要表.....	45
表 4-9 不同教育程度中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之單因子變異數摘要表.....	46
表 4-10 不同訓練時間中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之單因子變異數摘要表.....	47
表 4-11 不同運動層級中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之單因子變異數摘要表.....	48
表 4-12 不同成績表現中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之單因子變異數摘要表.....	49
表 4-13 不同性別中學及大專舉重選手知覺選手滿意度因素之單因子變異數分析摘要表.....	50
表 4-14 不同教育階段中學及大專舉重選手知覺選手滿意度因素之單因子變異數摘要表.....	51
表 4-15 不同訓練時間中學及大專舉重選手知覺選手滿意度因素之單因子變異數摘要表.....	52

表 4-16 不同運動層級中學及大專舉重選手知覺選手滿意度因素之單因子變異數摘要表	53
表 4-17 不同成績表現中學及大專舉重選手知覺選手滿意度因素之單因子變異數摘要表	54
表 4-18 教練領導行為與選手滿意度之相關分析.....	56
表 4-19 教練領導行為因素構面預測之逐步迴歸分析摘要表.....	57
表 4-20 教練領導行為因素構面預測對個人成績表現滿意度之逐步迴歸分析摘要表	59
表 4-21 領導行為因素構面預測選手整體滿意度之逐步迴歸分析摘要表	60

## 圖目錄

圖 2-1 運動教練領導行為模式分析.....	20
圖 2-2 人類需求的層次關係.....	23
圖 3-1 舉重教練領導行為與選手滿意度之研究架構.....	29

# 第壹章 緒論

## 第一節 研究動機

我國舉重運動的發展有著悠久的歷史，遠在兩千多年前就有關於舉重活動的記載。中國古代舉重運動的發展，是與生產勞動、強權爭奪及武藝的發展密切相關的。古代舉重發展大致上可以分為三個階段，漢朝以前是舉鼎，晉唐為翹關，明清為舉石。從歷史記載來看，我國古代舉重的發展和摔跤、射箭是分不開的，為了增進力量，這就需要用各種器械和各種方法進行鍛練。因此，舉重(舉石鎖、石擔、大刀等)是習武的人必練的基本功。至於民間各業勞動之人使用舉石擔、石鎖等重物鍛鍊力量，增加體質的事例就更是數不勝數(郭廷棟，1990)。

古代全世界有很多地方，都有舉重物比賽的競賽活動。有許多證據證實希臘人用舉石頭進行力量比賽。當代著名的摔角選手克羅多那美洛(Ke Luo Duo Na Mei Luo)就是以背負小牛至成長到大牛，也就是以小重量到大重量不間斷的訓練模式，使身體肌肉漸漸習慣重量的方法，即稱為「漸進式超載原理(Progressive Dverload Principle)」此原理是近代舉重運動的基本法則(林正常，1993)。

在 50-70 年代，我國舉重選手先後多次參加重大國際舉重比賽，有五次參加奧運會，沒有獲得獎牌，有四次參加亞運會，取得一金兩銀三銅的成績。在此時期，還參加過一些國際性的比賽，但成績都不是非常突出，舉重的發展仍是緩慢的(劉吉，1996)。在 80 年代，隨著台灣經濟的發展，生活

水準的提高，舉重的發展也有了新的前景，特別是男子舉重，在當時榮獲世界錦標賽一面金牌，奧運會銅牌一面。1984年第二十三屆洛杉磯奧林匹克運動會舉重賽，在男子 60 公斤級比賽中，蔡溫義選手勇奪總成績銅牌，是我國選手在此屆奧運賽舉重項目中唯一的一面獎牌。1986 年女子舉重興起，1988 年我國女子舉重在印尼雅加達世界錦標賽中榮獲三銀二銅取得優異的成績。1989 年在英國曼徹斯特世界錦標賽中，獲得銀牌六面、銅牌六面。進入 90 年代以後，我國女子舉重水準更上一層樓，在此期間奪得一次女子團體世界冠軍、亞軍四次、季軍二次。在世界女子舉重成績方面突破世界紀錄達二十多次，象徵著我國女子舉重達到了世界領先的水準。在此時期，男子舉重水準也有相當的提升，在亞洲賽中取得優秀成績，但整體水準還是離世界水平有一段差距。

2000 年第二十七屆雪梨奧運會女子舉重列為正式的競技項目之後，各國更加重視女子舉重。這也是奧運會第一次將女子舉重列為正式項目。國外的參加舉重競賽的選手幾乎都是由田徑或是投擲的運動員轉練，她們原來的速度與爆發力在有系統的訓練下本來就有一定的水準，而且腿力、腰力也比一般的運動員優秀，只要再加強對於舉重技術的訓練，成績很快就能提升。所以我國的教練、選手都不能輕忽對手，必須加強訓練，尤其是要追求更新、更科學的方法，無論是生理或是心理層面都是需要加強的（楊美子，2001）。

教練是運動團隊中不可或缺的一份子，有一些選手是因為教練的美名而前來求教，教練說出來的話可能會改變選手的一生，教練和選手的關係如同父子、兄弟、師生，如果遇上一個好的教練員更有如千里馬遇上伯樂。教練懂選手需要

的是什麼，選手也會很安心的深信教練。例如：在 2000 年奧運前夕，就在我國拿下四個雪梨奧運參賽權的時候，卻爆發了禁藥事件，造成兩個女子選手被取消資格，國內的舉重界因此而蒙上了陰影，還好後來靠著黎鋒英和郭羿含兩位女將拿下了一銀一銅，才使得整個事件圓滿落幕，當時參賽的選手為何還能在如此的狀況下仍有優秀的成績表現，是否和教練領導行為有關這是一個值得探討的問題。

我國舉重從 2000 年雪梨奧運結束之後，從 2001 年到 2003 年我國舉重隊多次在參加世界舉重錦標賽中都無優異成績表現，2004 年參加雅典奧運更是和獎牌無緣，主要原因是因為國內的舉重出現了嚴重的青黃不接、後繼無人的現象(傅稜婷，2004)。就在 2007 年 10 月中華民國舉重協會聘請一位中國籍的舉重教練，擔任我國北京奧運舉重代表隊的總教練，僅用了不到一年的時間，帶領陳葦綾和盧映錡兩位女將在不被看好的前提下奪得了兩面銅牌，使得我國舉重隊在 2008 年北京奧運會上有優異的表現，教練個人的領導風格是否也會影響到選手個人運動表現的差異，這是一個值得我們探討的問題。身在白熱化的競技運動中，教練本身除了須具有現代化的訓練方法與專業知識，對於團隊的管理和團隊的凝聚力、團隊成員之間的氣氛、成員的滿意度等，有關影響團隊成員運動技能的表現都是不可或缺的。也因為教練的角色非常的多元並且複雜，其領導行為更是影響著運動團隊的整體成績表現，所以教練領導行為更顯得重要(歐正明，2006)。

Chelladurai and Saleh(1980)的研究指出，將運動教練領導行為歸納為下列五個面向：

1. 訓練與指導 (Training & Instruction)
2. 民主行為 (Democratic Behavior)
3. 專制行為 (Autocratic Behavior)
4. 社會支持行為 (Social Support)
5. 獎賞行為 (Rewarding Behavior)

選手與教練的正向互動不僅能提升運動成績的表現外，運動團隊的內部也能營造出良好的氣氛，而選手與教練的關係及訓練上的互助合作，延伸出一種生命共同體，而在訓練過程中運動員是否能夠接受教練的領導方式、接受訓練方式及訓練計劃的安排，這些都是緊緊著選手對訓練的滿意情況，同時藉由選手對滿意度結果的呈現更能反映出團隊的運作效能(Chelladurai & Riemer, 1997;歐正明，2006)。在運動的情境中，教練的領導模式和風格往往會產生不同的組織文化，也會因教練領導的模式而直接影響選手與教練之間的滿意度。國內的舉重選手水平已經落後中國大陸選手一大截，且實力已有落差非常大的趨勢，教練的領導風格與選手運動動機的差異極有可能是最大的原因。

因此，本研究著重在探討臺灣地區舉重選手對教練領導行為以及滿意度，希望能夠從研究中得知選手對教練領導行為以及滿意度的差異情形，而研究結果將提供給教練做為一個參考依據。

## **第二節 研究目的**

本研究透過問卷調查，探討臺灣中學及大專舉重選手對教練領導行為與滿意度。研究目的如下：

- 一、比較不同背景變項舉重選手在教練領導行為上之差異情形。
- 二、比較不同背景變項舉重選手在滿意度上之差異情形。
- 三、探討舉重教練領導行為對舉重選手滿意度之預測情形。

## **第三節 研究問題**

依上述研究目的，本研究探討的問題如下：

- 一、不同背景變項舉重選手在教練領導行為上之差異情形為何？
- 二、不同背景變項舉重選手在滿意度上之差異情形為何？
- 三、舉重教練領導行為能否有效預測舉重選手滿意度？

## **第四節 研究假設**

- 一、不同背景變項舉重選手在教練領導行為上達顯著差異。
- 二、不同背景變項舉重選手在滿意度上達顯著差異。
- 三、教練領導模式能有效預測選手滿意度。

## **第五節 研究限制**

以問卷調查之方式進行，委託各校帶隊教練或隊長進行施測，可能導致受試者產生對於問卷題義不甚了解，造成填答有所偏差，此研究問卷屬於自陳量表，僅能請各校選手依據實際情形填答，以致造成有所偏差。

## 第六節 名詞解釋

### 一、 領導行為

本研究將領導行為定義為：領導者在領導隊員為達成組織目標而努力的過程中，受個人特質及情境因素的影響所表現出的各種領導行為。

### 二、 教練領導行為

教練領導行為是指教練依個人經驗、特質、及情境因素表現出影響選手個人及團隊既定目標的行為過程。

本研究中的五種教練領導行為分別如下：

(一) 訓練與指導的行為：教練經由訓練來增強運動員成績表現；指導選手技術與戰術；穩定選手之間關係及安排協調選手的流程等。

(二) 民主的行為：教練允許選手參與團隊目標設定、訓練方法、比賽戰術與戰略等決定過程。

(三) 專制的行為：強調教練決定團隊意圖的獨立性與權威性之個人行為。

(四) 社會支持的行為(關懷行為)：教練關心選手的個人福利，重視團隊正面的氣氛和隊員間和諧的人際關係。

(五) 獎賞的行為(正面回饋)：教練當選手有良好的表現時，給予讚賞和報酬的行為。(Chellaurai, 1993; 劉羽倩, 2008)。

本研究以受試者在研究者自編之「教練領導行為量表」中有關教練領導部分的得分情形，來描述中學及大專以上舉重選手在教練領導方面的表現，其中各領導行為分項得分越高，表示選手比較偏向該項教練領導行為。

### 三、 滿意度

葉志仙(2003)研究指出，教練的領導行為是一種人際互動過程，也就是教練與選手之間的互動行為，這種互動關係會直接影響到選手的滿足感和參與的動機。

本研究以受試者在研究者自編之「滿意度量表」中有關的得分情形，來描述臺灣中學及大專舉重選手在自身運動滿意度方面的表現，其中各滿意度分項得分越高，表示選手較偏向該項運動滿意度之表現。

## 第貳章 文獻探討

本章主要是要探討臺灣中學及大專舉重選手對教練領導行為與滿意度相關文獻探討，本章共分三節：第一節為舉重介紹，第二節為領導行為理論與內容，第三節為滿意度理論與研究。

### 第一節 舉重運動源起

競技舉重於十八世紀末開始興起，第一次正式舉行的國際舉重比賽是在1896年於希臘雅典舉行的第一屆奧運會上進行的，舉重是9個正式競賽項目之一。從1896年的第一屆奧運會和1898年的世界舉重對抗賽開始到1920年為止，國際舉重比賽分別沿著奧運會和世界對抗賽兩條路線各自進行(林正常，1993)。盛繼賢、盛曉明(2001)指出，1920年一個新的國際舉重組織，國際舉重聯合會(International Weightlifting Federation)在巴黎正式成立。林正常(1993)指出，1922年在愛沙尼亞的塔林舉行了國際舉重聯合會成立後的第一屆世界舉重錦標賽至1940年(總計為18屆)。比賽級別仍分為5級。而之後競賽動作改為單手抓舉、單手挺舉、雙手推舉、雙手抓舉、雙手挺舉五項。1923年在維也納舉行第二屆世界舉重對抗賽，取消了雙手抓舉使競賽動作改為4項，1928年在荷蘭阿姆斯特丹舉行第9屆奧運會，競賽動作改為雙手抓舉、雙手推舉、雙手挺舉三種方式。

蔡清順(1977)指出，1972年慕尼黑(Munich)奧運會國際舉重總會通過廢止易造成技術犯規與運動傷害的雙手推舉(Two Hands Clean & Press)項目，僅比賽雙手抓舉及雙手挺

舉和兩項加總的成績。1973年於古巴哈瓦那舉行第27屆世界舉重對抗賽，取消了推舉比賽，是因為它只有力量的表現，加上推舉比賽動作爭議性太大，難有公平的判決，使競賽動作只有雙手抓舉和雙手挺舉兩種速度力量性動作。而抓舉和挺舉有瞬間爆發力的動作，更能表現出舉重的力量及技術，主要也是因為在判決上比較客觀。抓舉(Snatch)是以一個連續不中斷的動作方式將槓鈴從舉重臺上，貼身提拉；兩臂迅速往頭頂後方打直，身體下蹲支撐槓鈴，穩定之後站立，臂、腿呈完全伸直的站立著，雙腳平行站至舉重台上，將姿勢動作保持於靜止狀態，等待裁判發令後方能將槓鈴放下。挺舉(Clean & Jerk)是由提鈴和上挺兩個動作組成；握槓距離比抓舉窄，槓鈴迅速且連續提至胸前然後身體下蹲，下蹲後將槓鈴停留在鎖骨上方與肩膀上；待槓鈴靜止後，以一個連續不中斷的向上推舉方式將槓鈴舉至頭頂後方，雙腳前後分開成一個弓箭步的動作，藉以身體支撐槓鈴重量；收回兩腳平行站在舉重台上，等待裁判下達放下槓鈴訊號時方能放下。1977年第31屆世界舉重對抗賽體重級別增加到10級。在長期發展過程中，由於動作模式的日益增多，競技活動的日益發展，舉重運動實際上已經分化成相對獨立的競賽項目。

- 一、競技舉重，1920年成立國際舉重聯合會(I.W.F)，現在以雙手抓舉和雙手挺舉為競賽項目。
- 二、健美運動，1946年成立國際健身聯合會(I.F.B.B)並舉行國際健美比賽。
- 三、健力運動，1972年成立國際力量舉重聯合會(I.P.F)，1973年開始舉行世界力量舉重對抗賽，它以蹲舉、臥舉、硬舉做為競賽項目(陳葦綾，2007)。

由於舉重運動逐漸的發展，慢慢的也發展出女子選手開始參與舉重這項運動，蔡溫義在(1996)指出，世界女子舉重也不是近幾年才出現的新鮮事，女子也有力量非凡的大力士。大約在二十世紀的四十年代，美國開始舉辦女子舉重比賽。隨著女子舉重的發展，美國受國際舉重總會委託於1987年舉辦了第1屆女子舉重錦標賽。1984年國際舉重總會在洛杉磯代表大會上審訂並透過新的國際舉重規則，將女子舉重正式列入比賽項目，同時制訂女子舉重比賽的9個體重級別標準。但世界舉重總會為了修正比賽人數，世界國際舉重總會在1997年修正男、女之參賽級別，分為男子八個量級、女子七個量級參見表2-1。在修正男子、女子公斤級數後，國際舉重總會在2000年雪梨奧運首次將女子舉重列為正式比賽項目(劉吉，1996)。

表 2-1 舉重量級

組別	男	女
級別	(公斤)	(公斤)
56kg 以下	56kg 以下	48 kg 以下
62kg 以下	56.01~62kg	53 kg 以下
69kg 以下	62.01~69kg	58 kg 以下
77kg 以下	69.01~77kg	63 kg 以下
85kg 以下	77.01~85kg	69 kg 以下
94kg 以下	85.01~94kg	75 kg 以下
105kg 以下	94.01~105kg	+ 75kg 以上
+ 105kg 以上	105.01 kg 以上	75.01 kg 以上

資料來源：國際舉重總會規則(1997)

## 第二節 領導行為理論與研究

### 一、 領導的意義

所謂領導，也就是說領導者意味著能夠影響他人而又同時擁有管理職權的人，在理想的狀況下所有的管理者應為領導者，但值得注意的是並非所有的領導者都需具備其他管理功能方面的能力（吳慧卿，2002）。歷史學家譽稱教練為運動競爭的新管理專家（New management experts），認為運動員的運動成績的受重視，運動教練所扮演的角色將更加受到矚目（楊志顯，1998）。

在邁向 21 世紀世界各國先進國家均致力於提升運動水平的聲浪中，我國更應該站在世紀的前端，積極的培育具備運動科學知識、胸懷有中西人文涵養，並深具開創自我潛能的領導者。處在多元化的社會，教練若是只有專注在比賽勝利的追求，也只能算是成功的一面，教練唯有兼顧多方面的均衡發展才算是位成功的教練，沒有一種教練的領導模式是永遠成功的，因為歷史、文化、時代及環境會因為時空背景的不同，使領導模式改變，但是有一些重要基本原則的特質與智慧是傑出領導者應具備的共同條件（陳景星，1996）。

教練在運動團隊中一直有著多重的角色，而教練的行為會因選手的差異、情境的變化、扮演角色的差異、個人特質的不同等，而有不同的領導行為表現，所以，教練領導行為一直是許多國內外學者所深感興趣的課題，因為要使運動選手能在成績有所突破，除了訓練方法與科技研發、運用外，教練的領導行為更是一項重要的關鍵（鄭志富，1997）。而現今運動選手的價值觀與態度漸趨自由化與個人化，使得整個

運動情境更難以掌握，也就是說，未來運動教練面臨的問題，將給予一些依據個人經驗教學，直線思考方式以及形式主義管理技巧的教練，帶來更多的衝擊與挑戰。因此，為幫助運動教練了解本身之領導行為對選手可能產生的影響，對於作為改進教練領導行為、提高教練領導效能、增進教練與選手間的互動、提升運動團隊成績表現，了解教練領導行為對選手的影響應具有實質上的意義（鄭志富，1995；江宣縈，2002）。

綜觀以上學者所提出來的論點，都在提倡教練領導行為的重要性，而教練在任何一個運動團隊中，幾乎都是扮演絕大多數的角色，是隊伍裡的靈魂人物，教練更應該積極的進修提升自我內涵，充實與自己有相關的領域，不論是技術層面或是心理層面。

## 二、 教練領導行為之論述

領導一詞一直以來都是眾多學者深思探索的問題，我們要了解領導者特質及其行為等究竟影響運動團隊、社會、人類有多深遠時，應該要先了解領導理論的演進。就西方的領導理論依年代的不同可以分為四個階段，第一階段為（特質論-1940年代）；第二階段為（行為論-1960年左右）；第三階段為（權變論-1970年代）；第四階段為1980年代以後的新興領導理論了（逢廣華、陳美莉，2006）。

### （一） 特質理論

早期的研究認為，領導者天生便具有領導的特質，只要能找出領導者的共通特質，便能依此特質發現領導者。也就是說，領導者是天生的，是生而為領導者的，在此時期有關領導的研究，都是假設成功的領導者都具有不同常人的性格

特質，研究者均致力於發現優秀領導者的人格特質，試圖找出優秀領導者特質中的共同特質，如：聰明、果斷、勇敢、堅強、領袖魅力、自信等等(鄭志富，1997b)。

## (二) 行為論

由於特質論的研究失敗，使得多數研究領導行為的專家學者逐漸將主要方向轉而以探討領導者的外顯行為為主。行為論的主要定義在於區分領導者與非領導者之間，某些特定的行為是否存在差異的理論。行為論者認為若是可以找出有效領導者的行為，則領導者是透過有計劃的培育來養成。雖然領導者的行為與組織績效有關，但這些研究結果同樣忽略了情境因素在領導行為與組織績效之間的重要性，也因此而遭受到批評(鄭志富，1997)。

## (三) 權變理論

根據權變模式的管理，適合的領導行為會因為情境的不同而改變。所以也有學者稱為情境理論，情境領導模式的出現，而情境理論是指追隨者(following)的準備程度(readiness)來代表領導者所面對的追隨者情境。而研究領導的學者漸漸了解到一個事實，預測一個領導者成功與否實在是一件極複雜的事情，並非只是單靠列出幾個行為或特質即可。因為特質論研究的失敗及行為論研究的不一致經驗，促使研究者開始重視情境因素對領導者的影響，權變理論學者主要認為，最有效的領導是領導者的特質，配合不同情境特性，而產生有效的領導行為，所以它並不是固定不變的行為模式(高三福，2001)。

## (四) 新型領導理論

1980年代以後，領導已成為組織研究的主要焦點，探討

組織領導的主題雖有差異存在，但大多在分析領導者所具有的遠景、授權、激勵部屬、對組織現況的挑戰及採取前瞻性的立場，也就是分析領導者激發部屬工作動機，提升組織成員的參與及投入的動機，並增進其工作績效(張慶勳，1995)。

新型領導理論包括以下：

1. 交易型領導可定義為：

領導者基於澄清角色、工作要求及交換的基礎上，對部屬運用獎懲、協議、互惠等方式，以做部屬努力工作的一種領導。具體而言，交易領導可包括三個行為層面，分別是：被動的例外管理、主動的例外管理及條件式的酬賞(蔡進雄，1999)。

2. 轉型領導可定義為：

Downton(1973)研究中發現領導對部屬的影響力是建立在交易(Transactional)或是部屬承諾(commitment)等不同層次基礎上。其中以探討部屬心理層次的領導行為，成為轉換型領導理論最早源頭，「轉換型領導」一詞最早被提出是在(Burns，1978)所著作的「Leadership」一書當中。Burns以政治領導者為研究對象，指出轉換式領導者藉由吸引人的想法及道德觀念，如正義、公平、自由、人道主義等，企圖喚起組織成員的自覺，其研究重點在於如何透過領導的作用來「轉變」組織原有的價值觀念、人際關係、組織文化與行為模式上。這也是何以Burns稱為「轉換型領導」的原因。後期的學者如(Bass，1985)在探討轉換領導時，多承襲Burns的轉換型領導為基礎，提出更詳盡的說明或補充擴大，並延伸至組織管理的研究之中。尤其是Bass所提出的四大構面，更是往後學者研究轉換領導構面之基礎。

表 2-2 轉型領導的四大構面

轉型領導構面	主要內容
魅力 (Charisma)	發展願景，醞釀榮譽，尊重和信賴。
啟發 (Inspiration)	以高度期待、建立合適的行為典範、並且以運用象徵來為努力聚焦。
個別考量 (Individualized consideration)	對跟隨者做個別考量，給予尊重與責任。
智識上的刺激 (Intellectual stimulation)	持續以新法和方法挑戰跟隨者。

資料來源：(劉羽倩，2008)。

### 3. 魅力領導可定義為：

魅力領導理論是指領導者能將團體或組織的目標和執行的任務融入自身的魅力中，使部屬對領導者有極高的信任，領導者能提升部屬的自我滿足感並激勵追隨者的額外付出，以達成團體或組織的目標和任務。換句話說，在擁有魅力領導特質的領導者領導之下，追隨者會表現出較高的滿足感和績效。

Conger and Kanungo(1988)指出它是當追隨者對領導者某些特定的行為或是非凡的領導能力感到崇拜而產生的因素。而魅力領導主要的特質有：自信、遠景、能夠明白表達遠景的能力、對理想堅定不移等等。

### 三、 教練領導行為模式分析

表 2-3 多元領導模式、領導調節模式、教練決策模式之比較

研究者	理論及研究工具	主要研究焦點
Chelladurai et al (1993)	多元領導模式 運動領導量表 (LSS)	1. 列出影響教練領導行為的因素，賦予各因素相同之重要性。 2. 依領導模式包含之各元素。探討選手知覺的、喜歡的教練領導行為與教練自我知覺的領導行為三者間的關係。
Smoll & Smith (1989)	領導調節模式 教練行為 衡鑑系統 (CBAS)	1. 評估教練行為與運動員之間交互作用的相關性。 2. 訓練教練改變其行為，再評估這些改變能對運動員有何實質功效。
Chelladurai & Haggerty (1978)	教練決策規範 模式	1. 教練決策的規範模式。 2. 在不同情境下運動員參與決策的程度以及教練允許選手參與決策的程度。

資料來源 (陳玉娟，1995；吳國輝，2000)

(一)、多元領導模式 (Chelladurai & Carron, 1978) 是綜合過去的一些情境領導理論 (Evans, 1970; Fiedler, 1967; House, 1971; Osborn & Hunt, 1975; Yukl, 1971) 所發展出來的一個領導行為模式。這些早期的情境領導理論主要是關注於領導、團隊成員與所處情境三種因素之差異性。而多元領導模式則是將這三種因素放在同等重要地位來考量。多元領導模式 (Chelladurai, 1993)。為目前最被廣泛使用之運動情境領導論，該模式主張團隊的成績表現及選手滿意度、選手偏好的領導行為、實際的領導行為、與情境要求的領導行為之間一致性的功能，這三者領導行為除了受成員(選手)、領導者(教練)、與情境等特質的影響外，選手的滿意度及成績表現也會因為受到教練實際領導的行為所影響。

其中 Chelladurai 也特別指出選手的偏好領導行為與知覺領導行為間的一致性(領導行為的差異)會顯著影響選手的滿意度，這項論點不僅具有概念上的意義，且獲得研究支持 (Chelladurai, 1984)。

在多元領導模式中，Chelladurai 和 Carron (1978) 提出三種教練領導行為：

1. 所要求的領導行為 (required leader behavior): 是指教練受組織和環境的情境特質所要求和限制下所展現的行為。這些情境特質包括組織的目標、組織的結構、社會規範與文化價值等。而這些情境因素會直接衝擊到教練的領導行為。
2. 實際的領導行為 (actual leader behavior): 是指教練依本身的人格特質、過去經驗和個人能力所展現出的一種領導行為。而教練的實際領導會受到情境因素的要求而有所影

響。例如：不同層級的運動團隊有不同的團隊目標，而這些目標會影響教練實際所表現的行為。同樣的，不同層級的運動員所喜愛的教練領導行為也不同，這些喜愛的差異也會反過來影響到教練的實際行為。

3. 喜愛的領導行為 ( preferred leader behavior ): 是指團隊成員受個體因素影響所展現出對教練領導行為的喜愛。而影響個體的因素包括成就需求、歸屬需求、認知結構和工作的競爭性等，有時情境因素亦會影響個體所喜愛的教練領導行為 ( 陳志忠、吳國輝，2006 )。

Chelladurai & Carron ( 1978 ) 指出，團隊的成績表現與成員的滿意度 ( 結果變項 )，主要是受這三種領導行為和三種前因變項 ( 情境特質、領導者特質和團隊成員特質 ) 間的交互作用影響。多元領導模式的工具是由 Chelladurai & Saleh ( 1980 ) 提出的運動領導行為量表 ( The Leadership Scale for Sports, LSS ) 做為測量的工具。

表 2-4 運動領導行為量表構面

量表構面	量表內容
訓練與指導	教練行為主要在透過強調大量、持續的訓練，以改進運動員的成績，教導運動員的技術、技巧及戰略，澄清隊員的組織關係，協調成員的活動。
民主行為	教練能允許選手參與有關團隊的訓練目標計劃、練習方法及比賽時戰術與戰略決定的行為。
專制行為	教練強調做決定時的獨立性和個人權威做決策，教練與選手相處時較重視個人權威。
關懷行為	教練關心運動員個人福利、正面團隊氣氛、運動員之間溫暖的人際關係行為。
獎勵行為	教練認同及獎勵運動員優異表現。並提供優異選手給予酬賞行為。

資料來源：Chelladurai，1994；劉羽倩，2008

(二)、領導調節模式是由(Smith、Smoll、Curtis，1978)以教練行為衡鑑系統(Coaching Behavior Assessment System)為基礎所提出的領導行為模式。領導調節模式是由三種主要因素所構成：教練行為、選手的知覺與回想和選手們的評價反應。而這三種因素又受到教練個別差異變項、選手個別差異變項、情境因素所影響，而選手對於其教練的態度和運動經歷是經由選手本身知覺與回憶對教練領導行為來做調整。

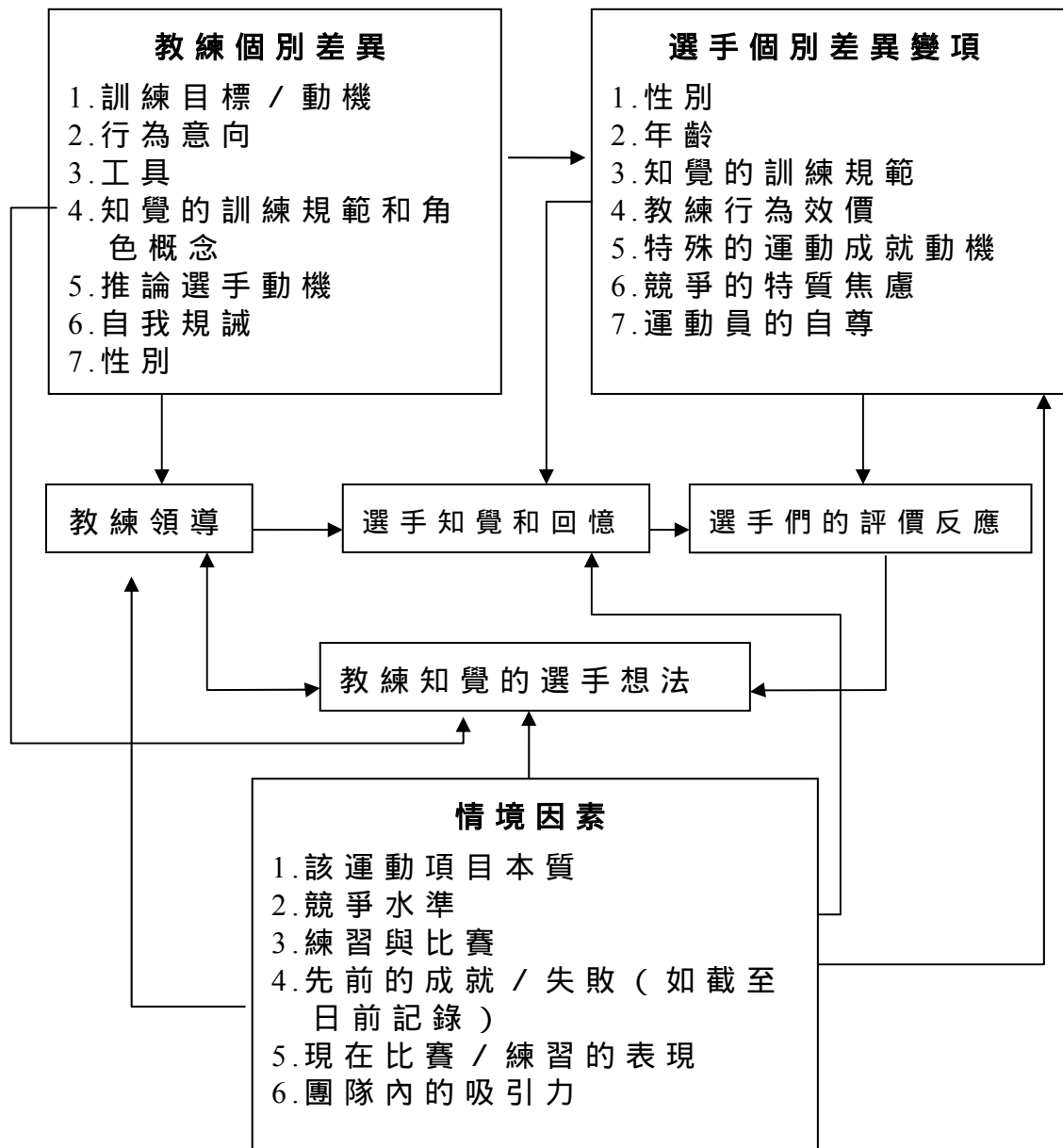


圖 2-1 運動教練領導行為模式分析。

教練個別差異變項 ( coach individual difference variables ) : 包括教練的目標、行為意向、評鑑工具、教練角色規範、教練知覺選手之動機、自我檢視和教練之性別等。選手個別差異變項 ( player individual difference variables ) : 則包括選手年齡、性別、選手知覺教練之規範、選手成就動機、競爭的特質焦慮、一般自尊與運動員自尊等。情境因素 ( situational factors ) : 則包括運動項目本質、競爭水準、訓練與比賽、先前的戰績、目前的表現和團隊內之吸引力等。教練行為衡鑑系統被用來當作研究教練行為的一個工具。其過程是經由此評鑑系統的評鑑記錄教練的行為，希望藉由這評鑑系統改善教練其行為，評估教練的行為，然後再評估教練的改變對選手滿意度的影響。配合一連串的實際記錄，讓整個團隊互動過程可以得到合理的解釋 ( 陳志忠、吳國輝，2006；張滄彬，2003 )。

(三)、教練決策規範模式是由 Chelladurai & Haggerty( 1978 ) 根據 ( Vroom & Jago , 1974 ; Vroom & Yetton , 1973 ) 提出的理論而建立的。教練決策模式的基本前提為，達成決策最適當的方法會隨情境特質不同而有差異，該模式主要是將影響決策的要素與教練決策過程結合在一起，而提出教練的三種決策風格及影響決策風格的問題屬性。此三種教練決策風格分別是：

1. 專制型 ( Autocratic Decision Style ) 的教練：隊伍上所有的決定權都由教練來決定。
2. 參與型 ( Participative Decision Style ) 的教練：隊伍上制定決策的過程允許團隊成員共同參與和表決，讓團員自行決定意見，但由教練來做最後決定。

3. 委託型 ( Delegation Decision Style ) 的教練：將決定權委派於一名或多名隊員，而教練在來做宣布或是實施其決定。

至於影響上述三種決策風格的問題屬性則包括時間壓力、決策品質、教練所獲得的相關資訊、問題的複雜性、團隊的接納程度、教練的權威和團隊的整合度等。綜合上述有關於教練領導行為之研究，對於教練領導行為這個區塊是屬於錯綜複雜的研究，所以，必須要先了解過去一些重要的研究及其理論與模式加以琢磨深思，這樣一來對於教練領導行為才會比較熟悉，也比較好掌握研究的方向 (朱文彬，2006；陳志忠、吳國輝，2006)。

### 第三節 滿意度理論與研究

#### 一、滿意度之理論

在學習滿意度上被定義為，將影響學生學習滿意度上的激勵因素也是學生本身的內在因素，如學習上的成就感和教師與學生的肯定。而影響學生學習不滿意的外在因素是學習環境，包含環境的設施、設備、人際關係、機構的行政措施等。激勵措施因素若是存在，會使學生感到滿意，反之則不會感到滿意。而外在因素如不存在，則會使學生感到不滿意，反之則不會感到不滿意。

滿意度的理論自 Cardozo(1969)首度公開滿意度的實證性研究，引起各界對此領域的興趣，依探討的重心不同，陸續提出不同理論。本研究將需求層次理論、ERG 理論、公平理論、期望理論及差距理論探討如下：

#### (一)需求層次理論 (Need Hierarchy Theory)

Maslow (1970) 提出以動機研究為基礎的需求層次理論，他將人類的需求分為五個層次：由下而上分別是生理需求、安全需求，愛與隸屬的需求、自尊的需求、自我實現的需求。

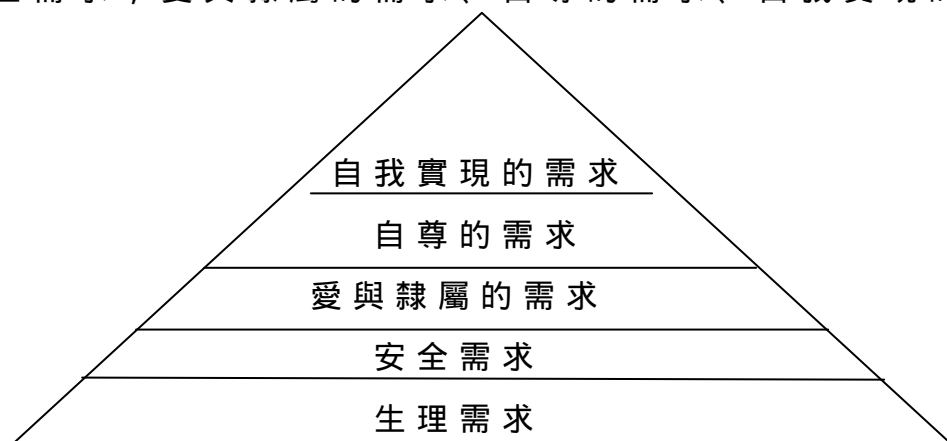


圖 2-2 人類需求的層次關係

資料來源：Maslow, 1970；朱文彬, 2006

(二)ERG 理論 ( Existence, Relatedness, and Growth Theory ) Maslow 的理論雖有優點，需求的順序假設無法適用於每一個人，因此心理學家 Alderfer ( 1972 ) 將 Maslow 的理論加以修正，提出了 ERG 理論，同時認為人之需求有以下三個層次：

1. 生存的需求：指各種形式的物質及生理的需求，如薪水、個人福利、口渴、工作環境等需求。
2. 成長的需求：指個體的努力在工作上表現的能力，不斷克服挑戰，充分發揮各方面的潛能，自我人格整合及發展，追求成長的一切需求。
3. 關係的需求：指自我與其他人之間的關係，例如與親人、師長、部屬、朋友之間的關係，與別人共同分享思想與感情的人際過程。

(三)公平理論 ( Equity Theory ) 公平理論由 Adams ( 1963 ) 提出，主要有三個變項：

1. 投入：指個人投入學習所花費的時間、精神及心力等。
2. 產出：因投入學習後所得到的成績、讚賞或獎勵等報酬。
3. 比率：指個人投入工作與所得報酬之間比較的結果。

(四)期望理論 ( Expectancy Theory ) 主要建立在五個基本構念上，分別為：

1. 力量 ( Force )
2. 誘力 ( Valence )
3. 期望 ( Expectance )
4. 結果 ( Outcome )
5. 工具價值 ( Instrumentality )。

## (五) 差距理論 ( Discrepancy Theory )

Locke ( 1969 ) 指出學習滿意之多寡，決定於一個人「想要的」的結果與「知覺」所得到的結果之間的差距，差距越小越感到滿意，反之則越感到不滿意。決定一個人「感覺」他所應得的結果與「實際」所獲得的結果之間的差距，差距越小則越感滿意。

## 二、選手滿意度

運動員滿意度定義為：運動員對其運動經驗相關組織與過程及結果經過一連串的複雜評估後，所產生的正向知覺與感受，此正向知覺與感受，源自於個人意識或潛意識需求的滿足感 ( 李建平，2002 )。訓練滿意度為個人參與運動訓練中，所獲得的正向知覺與感受，此正向知覺或感受，則源至於個人意識或潛意識的需求滿足 ( 鐘瓊珠，1998 )。盧俊宏 ( 1994 ) 指出影響選手滿意度的因素分為「外在因素」與「內在因素」。「外在因素」包含政府政令與制度、運動團隊的制度、教練領導行為、升學課業成績表現、獎金等。「內在因素」包含認同感、成就感、運動本身、責任感、前途發展。在運動團隊中，隊員對於教練、訓練及團隊本身的滿意度評估，極有可能影響教練領導的效能。教練能藉由滿足選手的需求來激勵選手，這將會導致訓練績效的高低，當選手在獲得由訓練績效所帶來的內在報酬 ( 如成就感、讚賞、挑戰等 ) 或外在報酬 ( 如當選國手、加薪、得獎、附加福利等 )，將與選手個人所期望獲得的報酬加以比較，滿足感越高，即成為下一步的激勵動力，提高訓練的參與動機；反之，滿足越低，則下一步的激勵動力則削弱，並產生一連串的后果，如抱怨、

訓練意願低、缺席（不練習）、跳槽的想法等。

在運動訓練環境中，雖然滿意度並不是提昇運動表現的唯一要素，但教練與選手的關係常常是緊緊著選手的內在動機（黃士魁，1999；莊豔惠，1997；馬君萍，1999；鄭敏雄，1992）。所以對運動選手實施訓練滿意度的調查，可以瞭解選手在訓練整體及相關經驗上的情緒與反應態度及滿意情形，如此一來，不僅有助於教練及管理人員瞭解團隊的整體運作效能及選手的訓練績效、選手的訓練態度與對運動團隊的向心力，更可藉此找出影響訓練效果的癥結及運動員的需求，以利採取適當的手段介入。

黃士魁（1999）指出運動員實施訓練滿意度調查的益處可說明其重要性，如表 2-5 所示：

**表 2-5 實施訓練滿意度調查對運動員及運動組織的益處**

選手	運動組織
提昇參與訓練的熱忱	瞭解員工的行為
提高訓練動機與士氣	瞭解組織氣候
訓練效果及成績表現	瞭解組織情況
減低情緒及心理的失控、困擾與倦怠	反映團隊的運作效能
避免過度訓練	訓練整體及訓練構面上的情緒知覺反應、態度及滿意情形
激勵選手樂於訓練	選手的訓練績效
減低訓練缺席率與轉隊意思	訓練態度
減少選手對組織抱怨、要求及反組織行為	反映選手對組織的向心力與忠誠度
激勵選手	發掘影響訓練效果的癥結
樂於參與訓練	獲悉隊員的需求
合作意願高	擬訂激勵處方與組織變革策略

資料來源：黃士魁(1999)。

## 第參章 研究方法

本章主要內容，包含：第一節研究架構；第二節研究對象；第三節研究工具

### 第一節 研究架構

本研究是以臺灣舉重選手對教練領導行為與滿意度之調查為研究主題；主要是想瞭解不同背景變項的臺灣舉重選手對教練領導行為與滿意度為何？經國內外相關文獻整理現況，提出研究架構如圖 3-1。

由圖 3-1 所示，本研究之背景變項，包含性別、教育階段、參與舉重運動訓練時間、最高運動層級、運動成績表現，共五個變項；教練領導行為層面包含「訓練和教學的行為」、「民主的行為」、「專制的行為」、「社會支持的行為」、「獎賞的行為」共五個構面；滿意度層面包含選手對「教練領導行為的滿意度」、「對個人表現的滿意度」共兩個構面。

研究內容關係說明如下：

- 一、以背景變項為自變項，教練領導行為為依變項，來探討背景變項在教練領導行為的差異情形。
- 二、以背景變項為自變項，滿意度為依變項，來探討背景變項在滿意度的差異情形。
- 三、以教練領導行為為預測變項，滿意度為效標變項，來探討教練領導行為對滿意度的預測情形。

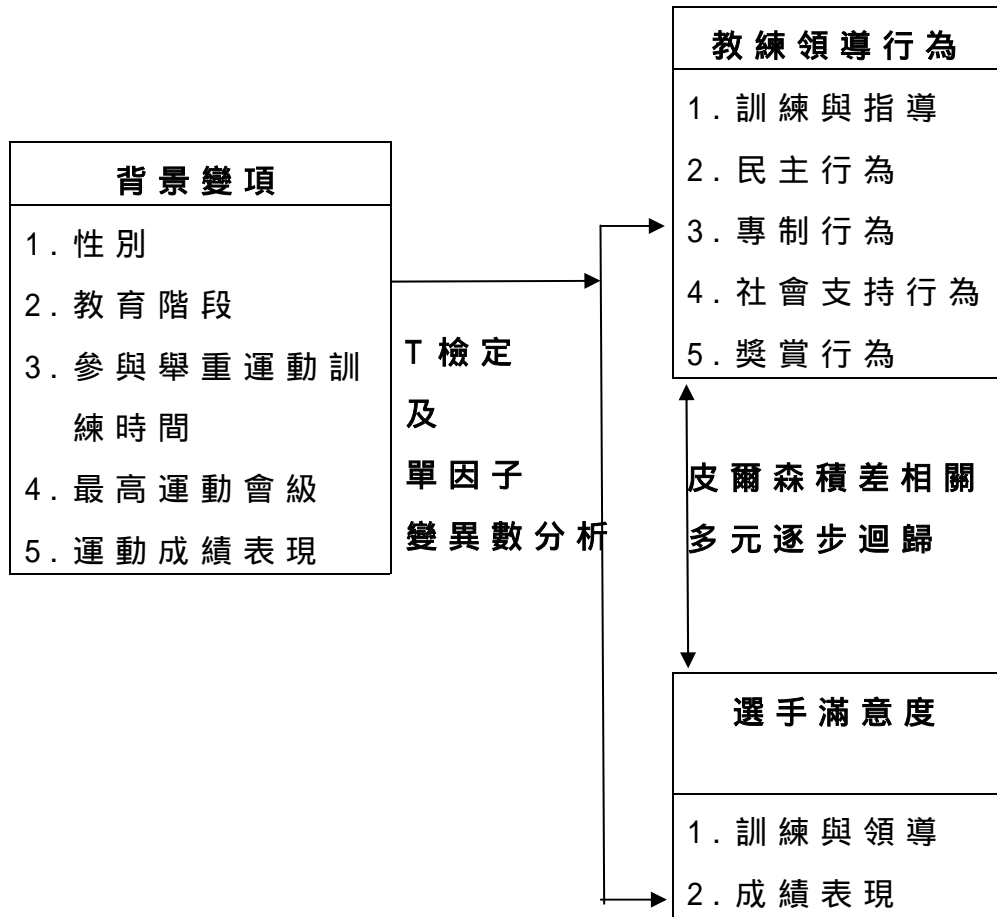


圖 3-1 舉重教練領導行為與選手滿意度之研究架構

## 第二節 研究對象

### 一、 預試問卷研究對象

本研究以 97 年 9 月 1 日~9 月 6 日全國總統盃舉重錦標賽中的臺灣中學及大專選手做為預試對象，對於問卷填答不完整者將予以刪除，共計抽取 81 人的資料進行問卷前測。

### 二、 正式問卷研究對象

本研究以 98 年 3 月 6 日~3 月 12 日全國青年盃舉重錦標賽中的臺灣中學及大專選手做為正式研究對象共發出 200 份問卷，共計回收 200 份，回收率 100%，剔除樣本資料不完整者，有效問卷為 195 份問卷，可用率為 97.5%。

如：表 3-1。

表 3-1 正式量表抽樣摘要表

組別	學校名稱	問卷 數	人數	回收率
國中	台南縣玉井國中	5	5	100%
	台南縣大內國中	5	5	100%
	台中縣立新國中	6	6	100%
	高雄縣前鋒國中	9	9	100%
	台中縣新光國中	9	9	100%
	高雄縣桃源國中	9	9	100%
	高雄市鼓山高中 (國中部)	6	6	100%
	大同中學	6	6	100%
高中	彰化縣二林工商	12	12	100%
	台北縣安康高中	8	8	100%
	台中縣大里高中	13	13	100%
	高雄縣文山高中	12	12	100%
	台北縣清水高中	10	10	100%
	高雄縣岡山高中	11	11	100%
	高雄市鼓山高中	7	7	100%
大專	台北市立體育學院	10	10	100%
	國立台灣體育學院	24	24	100%
	國立體育大學	20	20	100%
	長榮大學	12	12	100%
	致遠管理學院	6	6	100%
總計：200份				

### 第三節 研究工具

本研究以「臺灣舉重選手對教練領導行為與滿意度之調查」為研究工具，問卷內容主要分為三個部分，說明如下：

#### 一、 選手背景資料

本研究在選手背景資料方面，以選手之性別、教育階段、參與舉重運動訓練時間、最高運動層級、運動成績表現，為本研究之背景變項。

#### 二、 教練領導行為量表

本研究引用的教練領導行為量表，是以 2008 年劉羽倩之「臺灣區國、高中及大專武術教練領導行為量表」，並依據本研究主題之相關性修定而成「舉重選手知覺教練領導行為量表」。其編製內容包含「訓練與指導的行為」、「民主的行為」、「專制的行為」、「社會支持的行為」及「獎賞的行為」等五個因素，計分方式採李克特（Likert-type）五點計分量表，受試者根據實際情形和感受來填答。

#### 三、 選手滿意度問卷

本部分從相關文獻中歸納選手滿意度因素編輯而成的，共分為教練領導行為、成績表現二項，一共為九道題目，讓選手在五種選擇的李克特量表自評其滿意度，將選手在該層面的得分定義為運動員在該層面的滿意度。填答方式為數字選擇欄，5 表示「非常滿意」、4「滿意」、3「沒感覺」、2「不滿意」、1「非常不滿意」。計分方式依序給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，分數越高表示選手對於該項目之滿意程度越高，反之則否。

#### 四、問卷信效度檢驗

##### (一) 項目分析 (Item Analysis)

本研究工具中的「教練領導行為量表」與「選手滿意度量表」，將採用相關分析法 (Correlation Analysis) 與內部一致性效標法 (Criterion of Internal Consistency) 進行項目分析。其中，相關分析法係計算每一樣目與分量表總分的積差相關。而一般的選題標準是項目與總分的相關必須達 .30 以上，且達顯著水準方可採用。至於內部一致性效標法，則是將所有受試者之得分總和，依高低順序排列；然後將得分較高之 25% 列為高分組，得分較低的 25% 列為低分組，再以高分組與低分組受試者之平均數比較求出各題的決斷值 (Critical ratio, 簡稱 CR 值)。通常 CR 值大者且達顯著水準 ( $\alpha = .05$ ) 時，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度，此即為選題的依據，反之應予以刪除。本研究每題相關係數皆達 .30 以上，決斷值亦達顯著水準。如表 3-2 所示。

表 3-2 教練領導行為構面之各題 CR 值、相關值量表

題號	題目	CR 值	相關值
1.	我的教練會在別人面前公開稱讚選手好的表現。	4.060*	.525
2.	我的教練會在我們表現優良時，表示欣賞之意。	3.541*	.693
3.	我的教練會在該給予獎賞時才給予獎賞。	6.335*	.645
4.	我的教練會關心我們表現良好時是否得到獎勵。	5.846*	.732
5.	我的教練會在我們有優良表現時，讓我們知道。	3.955*	.616
6.	我的教練會邀請我們到家中作客。	3.281*	.410

7. 我的教練會花時間修正我們錯誤的動作及行為。	4.408*	.433
8. 我的教練會向我們解釋在團體中何種行為是被允許的，何種行為是不被允許。	4.194*	.678
9. 我的教練會向我們解釋舉重運動項目的技術與戰術。	5.033*	.668
10. 我的教練會詳細說出他對選手的期望。	5.536*	.530
11. 我的教練會指出我們的優缺點。	4.857*	.660
12. 我的教練會確實要求遵行教練所規定的訓練計劃。	3.684*	.509
13. 我的教練即使知道我們會在訓練上犯錯，也能讓我們依自己的方式去做。	2.094*	.365
14. 我的教練會鼓勵選手對練習的方法提出議見。	5.582*	.539
15. 我的教練會讓我們共同決定隊上的練習進度。	6.460*	.748
16. 我的教練會讓我們參與決策制定的過程。	5.694*	.780
17. 我的教練會讓我們設定自己目標。	4.258*	.484
18. 我的教練會在重要的訓練事務上徵詢選手的意見。	5.293*	.527
19. 我的教練會重每位選手個人的福利。	5.820*	.703
20. 我的教練會關心選手之間是否相處融洽。	6.180*	.763
21. 我的教練會鼓勵選手信賴教練。	6.117*	.686
22. 我的教練會樂於與選手建立更親切的關係。	4.958*	.576
23. 我的教練會關心選手的努力程度是否達到預期的目標。	7.315*	.717
24. 我的教練會幫助選手解決個人問題（例如：生活上、情感上）。	4.915*	.607
25. 我的教練會常以命令的方式指導選手。	3.389*	.617
26. 我的教練會強迫選手無條件接受他/她的意見。	3.658*	.779
27. 我的教練會對於訓練上的觀點都不願讓步。	3.968*	.661
28. 我的教練會不許當眾反駁他/她的意見。	2.864*	.668
29. 我的教練會表情嚴肅使我們對他（她）感到畏懼。	2.600*	.590
30. 我的教練會與我們保持疏遠冷淡的態度。	3.322*	.511

\* $p < .05$

## (二) 因素分析 (Factor Analysis)

本研究工具之編製，首先根據原量表題目之題意進行修正，以避免題意不清、用語含混之問題，因此具有良好內容效度。在進行項目分析後，本研究進一步以因數分析檢定其建構效度。進行因素分析時，採用主軸法 (Principal Axis Analysis) 抽取共同因素，並保留特徵值大於 1 的共同因素；再以最大變異法 (Varimax) 進行直交轉軸，並依因素負荷量大於 0.3 之標準選取各因素構面之問項。在「知覺教練領導行為」量表抽取五個共同因素，累積解釋變異量達 61.54%，顯示本量表，具有良好的效度。各因素的名稱、特徵值與解釋變異量表，如表 3-3 所示。

表 3-3 教練領導行為因素名稱、特徵值與解釋變異量表

因素命名	題號	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五
訓練與指導	7	.588				
	8	.837				
	9	.730				
	10	.781				
	11	.719				
	12	.582				
民主行為	13		.430			
	14		.777			
	15		.716			
	16		.687			
	17		.676			
	18		.697			
專制行為	25			.668		
	26			.478		
	27			.802		
	28			.794		
	29			.581		
	30			.472		
社會支持行為	19				.489	
	20				.564	
	21				.562	
	22				.503	
	23				.386	
	24				.782	
獎賞行為	1					.696
	2					.836
	3					.798
	4					.811
	5					.662
	6					.584
特徵值		8.350	3.477	2.838	2.299	1.499
解釋變異量		27.834%	11.590%	9.459%	7.663%	4.997%
累積解釋變異量		27.834%	39.424%	48.883%	56.546%	61.542%

(三)選手滿意度量表抽取二個共同因素，累積解釋變異量達70.063%，顯示本量表，具有良好的效度。各因素的名稱、特徵值與解釋變異量表，如表3-4所示。

**表3-4選手滿意度因素名稱、特徵值與解釋變異量表**

因素命名	題號	因素一	因素二
訓練與領導	1	.830	
	2	.830	
	3	.816	
	4	.850	
	5	.735	
	6	.740	
成績表現	7		.877
	8		.892
	9		.858
特徵值		4.246	2.059
解釋變異量		47.182%	22.881%
累積解釋變異量		47.182%	70.063%

#### (四) 信度分析 (Reliability Analysis)

Cuieford (1965) 認為當Cronbach  $\alpha$  係數大於0.7時，屬高信度；當Cronbach  $\alpha$  係數介於0.7~0.35之間，屬中信度；當Cronbach  $\alpha$  係數小於0.35時，屬低信度。本研究採用Cronbach  $\alpha$  係數來檢測問卷題目間的一致性與穩定性。若Cronbach  $\alpha$  係數愈高，則表示各項目間的關聯性愈高，也就是問卷的一致性愈高。經信度分析後， $\alpha = .811 \sim .890$ ，顯示本量表具有良好之信度。如表3-5所示。

表 3-5 知覺教練領導行為與滿意度信度分析摘要表

構面		題數	Cronbach's $\alpha$ 信度	分量表 Cronbach's $\alpha$ 信度
教練 領導 行為	訓練與指導	6	.821	.836
	民主行為	6	.811	
	專制行為	6	.811	
	社會支持行為	6	.868	
	獎賞行為	6	.851	
選手	訓練與領導	6	.890	.843
滿意 度	成績表現	3	.860	

## 第四節 資料處理

本研究是以 SPSS 12.0 中文版套裝統計軟體作為統計分析應用。本研究採用統計方法如以下所示。

### 一、獨立樣本 T 檢定

在個人背景變項之「性別」方面，採獨立樣本 T 檢定，分析中學及大專舉重選手對教練領導行為與滿意度之情形。

### 二、描述性統計分析

對於問卷中李克特量表之回答，經過編碼給以量化，計算各問題中的平均數與標準差。可將不同層面之受訪者，利用平均數做一比較，平均數越高代表該屬性較為受訪者所重視。標準差則可視為評估回收樣本對於該問卷一致性的指標，樣本標準差越小，表示受試者對於該問卷有一致性的看法。本研究使用描述性統計分析法中的平均數、標準差、次數分配及百分比等描述性統計數值，用以瞭解不同背景變項與選手所呈現的分佈情形。

### 三、單因子變異數分析

本研究將利用單因子變異數分析，來檢定不同背景變項選手對教練領導行為與選手滿意度之各因素上是否存有顯著差異。若是差異性達到顯著水準，則進一步以雪費法多重檢定來檢定各群體間存在顯著差異。

### 四、相關分析

本研究利用皮爾遜積差相關來分析教練領導行為與選手滿意度之相關性，並可作為後續進行多元逐步迴歸分析之用。

### 五、多元逐步迴歸分析

本研究採多元逐步迴歸分析主要在探討教練領導行為因素為自變項對選手滿意度為依變項之預測情形及其解釋力。

## 第肆章 結果與討論

本章旨在分析臺灣地區中學及大專舉重選手，對教練領導行為與滿意度之調查，據調查問卷所蒐集之相關資料，逐一進行結果分析與討論，首先描述樣本的特性與情形，再依據研究目的與研究問題，進行調查研究結果與討論，分別敘述如下：

### 第一節 研究結果

本節旨在針對問卷調查所獲得的各項資料，以描述統計與次數分配百分比，分析中學及大專舉重選手的相關背景資料，以獨立樣本t檢定、單因子變異數分析，來檢定中學及大專舉重選手，知覺教練領導行為與選手滿意度之各因素的差異，利用皮爾遜積差相關（Pearson's Product-moment Correlation）分析來檢驗領導行為與選手滿意度之相關性。本節內容依研究課題之不同依序分為：一、中學及大專舉重選手背景分析；二、領導行為與選手滿意度之情形；三、不同背景中學及大專舉重選手知覺教練領導行為與選手滿意度之差異比較；四、領導行為與選手滿意度之相關性分析。

#### 一、中學及大專舉重選手背景分析

本節內容旨在分析有效樣本之背景變項，計分為：（一）性別；（二）教育階段；（三）舉重訓練時間；（四）最高運動層級；（五）運動成績表現，分別於表4-1至4-5加以敘述之。

(一) 性別分析

由表 4-1 顯示，中學及大專舉重選手之性別分佈，「男性」選手計 83 人，佔 42.6%；「女性」選手計 112 人，佔 57.4%，顯示本研究樣本以「女性」選手明顯多於「男性」選手。

**表 4-1 中學及大專舉重選手性別分配統計表**

性別	人數	百分比(%)
男	83	42.6%
女	112	57.4%

(二) 教育階段分析

表 4-2 顯示，中學及大專舉重選手之教育階段分佈，以「大專院校」者計 65 人最多，佔 33.7%；依序為「高中」者計 62 人，佔 32.1%、「國中」者計 55 人，佔 28.5%；而以「研究所」者計 11 人最少，佔 5.7%。從表中百分比得知，本研究樣本以「大專院校」選手人數居多。

**表 4-2 中學及大專舉重選手教育階段分配統計表**

教育階段	人數	百分比(%)
國中	55	28.5%
高中	62	32.1%
大專院校	65	33.7%
研究所	11	5.7%

### (三) 舉重訓練時間

表 4-3 顯示，中學及大專舉重選手舉重訓練時間分佈，本研究樣本以舉重訓練時間「2 年以下」者計 62 人最多，佔 31.8%；其次為舉重訓練時間「6 年以上」計 51 人，佔 26.2%；其次為舉重訓練時間「4 年以上未滿 6 年」計 43 人，佔 22.1%；最少的為舉重訓練時間「2 年以上未滿 4 年」計 39 人，佔 20.0%。

**表 4-3 中學及大專舉重選手舉重訓練時間分配統計表**

舉重訓練時間	人數	百分比(%)
2 年以下	62	31.8%
2 年以上未滿 4 年	39	20.0%
4 年以上未滿 6 年	43	22.1%
6 年以上	51	26.2%

### (四) 最高運動層級

表 4-4 顯示，中學及大專舉重選手最高運動層級分佈，本研究樣本以「學校代表隊」之選手為 100 人，佔 51.3% 為最多；其次為「縣市代表隊」之選手 54 人，佔 27.7%；最少的為「國家代表隊」計 41 人，佔 21.0%。

**表 4-4 中學及大專舉重選手最高運動層級分配統計表**

最高運動層級	人數	百分比(%)
學校代表隊	100	51.3%
縣市代表隊	54	27.7%
國家代表隊	41	21.0%

### (五) 運動成績表現分析

表 4-5 顯示，中學及大專舉重選手運動成績表現分佈，本研究樣本以「全國賽前六名」者計 118 人最多，佔 60.5%；其次為「其它」者計 53 人，佔 27.2%；而以「未獲全國賽前六名」者計 24 人最少，佔 12.3%。從表中百分比得知，「全國賽前六名」選手人數明顯最多。

**表 4-5 中學及大專舉重選手運動成績表現分配統計表**

運動成績表現	人數	百分比 %
全國賽前六名	118	60.5 %
未獲全國賽前六名	24	12.3 %
其它	53	27.2 %

## 二、教練領導行為與選手滿意度之情形

本研究在分析領導行為與選手滿意度之情形，茲將結果陳述如下：

### (一) 教練領導行為因素指標

由表 4-6 可知，中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素指標中，「獎勵行為」平均值為 2.54、「訓練和教學的行為」平均值為 1.86，「民主的行為」平均值為 2.57、「社會支持的行為」平均值為 2.10、「專制的行為」平均值為 3.41，而整體教練領導行為因素平均值為 2.50，介於 2（經常）~3（偶爾）之間，其中以「專制的行為」、「民主的行為」為領導行為因素重要指標，整體領導行為因素為中上程度，顯見中學及大專舉重選手教練具有相當程度之領導行為。

**表 4-6 中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素之情形**

教練領導行為因素指標	平均數	標準差	個題平均值
教練領導行為	74.44	13.75	2.50
專制的行為	20.32	5.36	3.41
民主的行為	15.34	4.82	2.57
獎勵行為	15.15	4.16	2.54
社會支持的行為	12.54	4.62	2.10
訓練和教學的行為	11.08	3.76	1.86

(二) 選手滿意度因素指標

由表 4-7 可知，選手滿意度因素指標中，選手滿意度因素平均值為 3.79，介於 3（沒感覺）~4（滿意）之間，顯見，選手滿意度為中上程度。由此可知，中學及大專舉重選手對選手整體滿意度而言較為重視。

**表 4-7 中學及大專舉重選手知覺選手滿意度因素之情形**

滿意度因素指標	平均數	標準差	個題平均值
滿意度層面	45.00	34.10	3.79
教練領導行為的滿意度	30.00	24.28	4.05
對個人表現的滿意度	15.00	9.81	3.27

### 三、不同背景中學及大專舉重選手在教練領導行為之差異比較

(一)不同性別中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素之差異比較，從表4-8結果得知，不同性別者在知覺領導行為因素五個構面的t值得分差異比較，其中「獎勵行為」、「訓練和教學的行為」、「民主的行為」、「社會支持的行為」、「專制的行為」、「教練領導行為」均未達顯著水準 ( $P>.05$ )，顯示知覺領導行為，並未因性別之不同而有顯著差異。

表4-8不同性別中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素之t檢定摘要表

組別		男 (1)		女 (2)		t值
		n=83		n=112		
構面						
獎勵行為	M	15.51	14.88			1.03
	SD	4.17	4.14			
訓練和教學的行為	M	11.43	10.82			1.12
	SD	4.28	3.33			
民主的行為	M	15.35	15.34			.01
	SD	4.63	4.99			
社會支持的行為	M	12.72	12.41			.47
	SD	4.69	4.59			
專制的行為	M	19.95	20.6			-.83
	SD	5.41	5.33			
教練領導行為	M	74.36	75.27			-.42
	SD	13.86	13.61			

(二)不同教育階段中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之差異比較，從表4-9結果得知，在「獎勵行為」、「社會支持的行為」構面中有顯著的差異存在 ( $p < .05$ )。進一步分析以雪費法 (Scheffe Method) 發現，高中的選手在「獎勵行為」構面中得分顯著高於大專院校以及研究所的選手。

表 4-9 不同教育程度中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之  
單因子變異數摘要表

組別		國中	高中	大專	研究所	F值	事後比較
		(1)	(2)	(3)	(4)		
構面		n=55	n=62	N=65	n=11		
獎勵行為	M	14.64	16.71	14.6	12.45	5.42**	(2)>(3)
	SD	3.85	3.77	4.35	4.5		(2)>(4)
訓練和教學的行為	M	11.62	11.05	11.05	8.73	1.82	
	SD	4.21	3.29	3.91	2.65		
民主的行為	M	15.35	15.97	14.48	16.82	1.40	
	SD	5.09	4.19	4.96	5.69		
社會支持的行為	M	12.84	13.68	11.62	10.09	3.32*	
	SD	4.83	4.4	4.41	4.83		
專制的行為	M	20.04	19.35	21.43	20.18	1.67	
	SD	5.55	4.53	5.9	4.94		
教練領導行為	M	73.15	76.1	74.93	76	.44	
	SD	13.47	13.14	14.43	16.73		

(三)不同訓練時間中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之差異比較，從表4-10結果得知，不同訓練時間者在知覺領導行為因素五個構面的F值得分差異比較，其中「獎勵行為」、「訓練和教學的行為」、「民主的行為」、「社會支持的行為」、「專制的行為」、「教練領導行為」均未達顯著水準( $P>.05$ )，顯示知覺領導行為，並未因訓練時間之不同而有顯著差異。

表4-10不同訓練時間中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之單因子變異數摘要表

構面	組別	2年以	2年以	4年以	6年以	F值
		下(1) N=62	上未滿 4年(2) N=39	上未滿 6年(3) n=43	上(4) n=51	
獎勵行為	M	15.23	16.44	14.81	14.35	2.00
	SD	4.25	3.47	4.13	4.41	
訓練和教學的行為	M	11.31	11.74	10.4	10.88	1.00
	SD	4.15	2.92	3.78	3.82	
民主的行為	M	15.21	15.82	14.67	15.71	.51
	SD	5.13	4.22	4.57	5.15	
社會支持的行為	M	13.15	13.41	12.26	11.39	1.95
	SD	5.19	3.61	4.64	4.43	
專制的行為	M	19.56	20.59	21.02	20.45	.70
	SD	5.55	5.26	5.53	5.12	
教練領導行為	M	73.19	73.85	78.81	75.03	1.22
	SD	13.73	13.38	11.92	15.18	

(四)不同運動層級中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之差異比較，從表4-11結果得知，不同運動層級者在知覺領導行為因素五個構面的F值得分差異比較，其中「獎勵行為」、「訓練和教學的行為」、「民主的行為」、「社會支持的行為」、「專制的行為」、「教練領導行為」均未達顯著水準( $P>.05$ )，顯示知覺領導行為，並未因運動層級之不同而有顯著差異。

表4-11不同運動層級中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之單因子變異數摘要表

構面	組別	學校	縣市代	國家代	F值
		代表 隊(1) n=100	表隊(2) n=54	表隊(3) n=41	
獎勵行為	M	15.22	15.2	14.9	.09
	SD	3.98	4.35	4.43	
訓練和教學的行為	M	11.18	11.43	10.39	.95
	SD	3.76	4.17	3.17	
民主的行為	M	15.17	15.06	16.15	.73
	SD	4.68	5.35	4.46	
社會支持的行為	M	12.86	12.41	11.95	.59
	SD	4.74	4.69	4.27	
專制的行為	M	20.14	21.02	19.85	.67
	SD	5.76	4.78	5.09	
教練領導行為	M	75.24	74.68	74	.10
	SD	13.54	10.44	17.42	

(五)不同成績表現中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之差異比較，從表4-12結果得知，在「訓練和教學的行為」構面中有顯著的差異存在 ( $p < .05$ )。進一步分析以雪費法 (Scheffe Method) 發現，全國賽前六名的選手在「訓練和教學的行為」構面中得分顯著高於其它成績的選手。

表 4-12 不同成績表現中學及大專舉重選手知覺領導行為因素之單因子變異數摘要表

組別		全國賽	未獲全	其它	F值	事後比較
		前六名 (1) n=118	國賽前 六名(2) n=24	(3) n=53		
獎勵行為	M	15.46	14.88	14.58	.86	
	SD	4.06	3.43	4.64		
訓練和教	M	11.44	11.88	9.92	3.68*	(1)>(3)
學的行為	SD	3.85	4.46	2.95		
民主的行	M	15.25	15.92	15.28	.19	
為	SD	4.58	6.09	4.81		
社會支持	M	12.58	13.33	12.09	.60	
的行為	SD	4.53	6.02	4.13		
專制的行	M	20.62	18.46	20.51	1.67	
為	SD	4.81	5.87	6.18		
教練領導	M	75.13	72.85	75.09	.24	
行為	SD	12.96	16.57	14.04		

#### 四、不同背景中學及大專舉重選手知覺滿意度因素差異比較

(一)不同性別中學及大專舉重選手知覺滿意度因素之差異比較，從表4-13結果得知，不同性別者在選手滿意度因素構面的t值得分差異比較，未達顯著水準( $P>.05$ )，顯示選手滿意度，並未因性別之不同而有顯著差異。

**表4-13不同性別中學及大專舉重選手滿意度因素  
之單因子變異數分析摘要表**

構面	組別	男(1)	女(2)	t值
		n=83	n=112	
教練領導行為的滿意度	M	24.39	24.21	.30
	SD	5	3.5	
對個人表現的滿意度	M	10.2	9.54	1.45
	SD	3.34	2.97	
滿意度層面	M	34.59	33.74	.98
	SD	7.15	4.8	

(二)不同教育階段中學及大專舉重選手知覺滿意度因素之差異比較，從表4-14結果得知，在「對個人表現的滿意度」、「滿意度層面」構面中有顯著的差異存在（ $p<.05$ ）。進一步以雪費法（Scheffe Mtfhod）分析，發現國中教育程度的選手在「對個人表現的滿意度」以及「滿意度層面」構面中得分顯著高於高中教育程度的選手。

表4-14不同教育階段中學及大專舉重選手滿意度因素  
之單因子變異數摘要表

構面	組別	國中	高中	大專院	研究	F值	事後 比較
		(1) n=55	(2) n=62	校(3) N=65	所(4) n=11		
教練領導 行為的滿 意度	M	25.59	23.52	24.08	23.82	2.59	
	SD	4.89	3.26	4.24	4.17		
對個人表 現的滿意 度	M	11.15	8.63	9.86	9.64	6.91**	1>2
	SD	3.32	2.61	3.1	2.2		
滿意度層 面	M	36.74	32.15	33.94	33.45	6.44**	1>2
	SD	6.96	4.76	5.46	4.16		

(三)不同訓練時間中學及大專舉重選手知覺滿意度因素之差異比較，從表4-15結果得知，不同訓練時間者在選手滿意度因素三個構面的F值得分差異比較，其中「教練領導行為的滿意度」、「對個人表現的滿意度」、「滿意度層面」均未達顯著水準（ $P>.05$ ），顯示選手滿意度，並未因訓練時間不同而有顯著差異。

表4-15不同訓練時間中學及大專舉重選手滿意度因素之單因子變異數摘要表

組別		2年以	2年以上未	4年以上未	6年以	F值
		下(1)	滿4年(2)	滿6年(3)	上(4)	
構面		N=62	N=39	n=43	n=51	
教練領導行為的滿意度	M	24.97	24.31	23.88	23.78	.91
	SD	4.44	4.04	4.18	4.01	
對個人表現的滿意度	M	10.49	9.62	9.51	9.41	1.42
	SD	3.38	3.16	3.13	2.76	
滿意度層面	M	35.46	33.92	33.4	33.2	1.71
	SD	6.5	6.49	6.02	4.23	

(四)不同運動層級中學及大專舉重選手知覺滿意度因素之差異比較，從表4-16結果得知，不同運動層級者在知覺選手滿意度因素三個構面的F值得分差異比較，其中「教練領導行為的滿意度」、「對個人表現的滿意度」、「滿意度層面」均未達顯著水準（ $P>.05$ ），顯示選手滿意度，並未因運動層級之不同而有顯著差異。

表4-16不同運動層級中學及大專舉重選手滿意度因素  
之單因子變異數摘要表

組別		學校代表	縣市代表	國家代表	F值
		隊(1) n=100	隊(2) n=54	隊(3) n=41	
教練領導行為的滿意度	M	24.52	24.31	23.68	.57
	SD	4.27	4.53	3.5	
對個人表現的滿意度	M	10.06	9.52	9.61	.63
	SD	3.42	3.03	2.52	
滿意度層面	M	34.58	33.83	33.29	.76
	SD	6.38	5.98	4.45	

(五)不同成績表現中學及大專舉重選手知覺滿意度因素之差異比較，從表4-17結果得知，不同成績表現者在知覺選手滿意度因素三個構面的F值得分差異比較，其中「教練領導行為的滿意度」、「對個人表現的滿意度」、「滿意度層面」均未達顯著水準（ $P>.05$ ），顯示知覺選手滿意度，並未因成績表現不同而有顯著差異。

表4-17不同成績表現中學及大專舉重選手滿意度因素  
之單因子變異數摘要表

組別		全國賽前	未獲全國賽	其它	F值
		六名(1)	前六名(2)	(3)	
構面		n=118	n=24	n=53	
教練領導行為的滿意度	M	24.2	23.71	24.73	.54
	SD	4.09	5.96	3.41	
對個人表現的滿意度	M	9.97	10.21	9.27	1.13
	SD	3.15	3.24	3.04	
滿意度層面	M	34.18	33.92	34	.03
	SD	5.65	8.25	5.31	

## 五、選手在教練領導行為與選手滿意度之相關分析

本研究旨在瞭解選手在知覺教練領導行為與選手滿意度之相關情形，依照教練領導行為因素構面：「獎勵行為」、「訓練和教學的行為」、「民主的行為」、「社會支持的行為」、「專制的行為」與滿意度因素構面：「教練領導行為的滿意度」、「對個人表現的滿意度」的關係進行分析。經皮爾遜積差相關分析後發現，教練領導行為的滿意度與「獎勵行為」( $r=.293$ )、「訓練和教學的行為」( $r=.372$ )、「民主的行為」( $r=.299$ )、「社會支持的行為」( $r=.524$ )呈現顯著正相關，而「專制的行為」( $r=-.213$ )則具有顯著的負相關；對個人表現的滿意度與「獎勵行為」( $r=.230$ )、「教練領導行為」( $r=.181$ )呈現顯著正相關；整體滿意度層面與「獎勵行為」( $r=.330$ )、「訓練和教學的行為」( $r=.299$ )、「民主的行為」( $r=.272$ )、「社會支持的行為」( $r=.409$ )呈現顯著正相關。顯見，當教練的領導行為越正向、越民主時，選手對於教練領導行為的滿意度也會越高，但對於個人表現的滿意度，只與教練的獎勵行為以及整體的領導行為有著較顯著的關係。如表4-18。

表 4-18 教練領導行為與選手滿意度之相關分析

	教練領導行為 的滿意度	對個人表現的 滿意度	滿意度層 面
獎勵行為	.293**	.230**	.330**
訓練和教學的行為	.372**	.070	.299**
民主的行為	.299**	.110	.272**
社會支持的行為	.524**	.070	.409**
專制的行為	-.213**	.040	-.130
教練領導行為	.040	.181*	.120

\*p<.05    \*\*p<.01

#### 六、選手在教練領導行為對選手滿意度之解釋

選手在知覺教練領導行為對選手滿意度之解釋本研究為進一步探討教練領導行為對選手滿意度的預測情形，以教練領導行為因素（訓練與指導、民主行為、專制行為、社會支持的行為、獎賞行為）為預測變項，而以選手滿意度為效標變項進行多元逐步迴歸分析。

##### （一）訓練與領導滿意度

投入變項結果由表 4-19 教練領導行為因素構面預測訓練與領導滿意度之逐步迴歸分析結果分析可知，選入「社會支持的行為」與「專制行為」，刪除其他變項。

##### （二）β 係數

在 β 係數方面，前述變項為正值，亦即「社會支持的行為」與「專制行為」對訓練與領導滿意度之解釋力的影響是正向的。

(三) 投入變項的解釋力

由多元逐步迴歸分析結果得知，相關係數為  $R=.542$ ，決定係數  $R^2$  為  $.293$ ，解釋變異量為  $29.3\%$ ，達顯著之水準 ( $F = 39.639, p < .05$ )，其迴歸方程如下：

$$\text{標準化迴歸方程} \quad Y = .504X_1 + .138X_2$$

經過迴歸方程式之後，以教練領導行為因素構面對訓練與領導滿意度之解釋，以多元逐步迴歸後，其中以「社會支持的行為」最具解釋力，解釋變異量為  $27.5\%$ 。由上述分析結果可知，影響訓練與領導滿意度之變項以「社會支持的行為」的影響力最強 ( $\beta$  值最高)，換言之，在「社會支持的行為」得分愈高，其在訓練與領導滿意度之得分亦愈高，因此若欲知教練領導行為對訓練與領導滿意度之方法，宜從「社會支持的行為」之方向進行探討。如表 4-19。

**表 4-19 教練領導行為因素構面預測之逐步迴歸分析摘要表**

投入變項順序	多元相關係數	決定係數	標準誤	迴歸係數	標準化迴歸係數	F 值
社會支持的行為	.524	.275	3.57643	.456	.504	72.673*
專制行為	.542	.293	3.53917	.109	.138	39.639*

\* $p < .05$

## 七、成績表現滿意度

### (一) 投入變項結果

由表 4-20 教練領導行為因素構面預測成績表現滿意度之逐步迴歸分析結果分析可知，選入「獎勵行為」，刪除其他變項。

### (二) $\beta$ 係數

在  $\beta$  係數方面，前述變項為正值，亦即「獎勵行為」對成績表現滿意度之解釋力的影響是正向的。

### (三) 投入變項的解釋力

由多元逐步迴歸分析結果得知，相關係數為  $R=.230$ ，決定係數  $R^2$  為 .053，解釋變異量為 5.3%，達顯著之水準 ( $F = 10.771, p < .05$ )，其迴歸方程如下：

$$\text{標準化迴歸方程} \quad Y = .230X_1$$

經過迴歸方程式之後，以教練領導行為因素構面對成績表現滿意度之解釋，以多元逐步迴歸後，其中以「獎勵行為」最具解釋力，解釋變異量為 5.3%。由上述分析結果可知，影響成績表現滿意度之變項以「獎勵行為」的影響力最強 ( $\beta$  值最高)，換言之，在「獎勵行為」之得分愈高，其在選手滿意度之得分亦愈高，因此若欲知教練領導行為對成績表現滿意度之方法，宜從「獎勵行為」之方向進行探討。如表 4-20。

表 4-20 教練領導行為因素構面預測對個人成績表現滿意度  
之逐步迴歸分析摘要表

投入變 項順序	多元 相關 係數	決定 係數	標準誤	迴歸 係數	標準化 迴歸係 數	F 值
獎賞行為	.230	.053	3.06052	.174	.230	10.771*

\*p<.05

## 八、整體滿意度

### (一) 投入變項結果

由表 4-21 教練領導行為因素構面預測選手整體滿意度之逐步迴歸分析結果分析可知，選入「社會支持的行為」、「獎勵行為」，刪除其他變項。

### (二) β 係數

在 β 係數方面，前述變項為正值，亦即「社會支持的行為」、「獎勵行為」對選手整體滿意度之解釋力的影響是正向的。

### (三) 投入變項的解釋力

由多元逐步迴歸分析結果得知，相關係數為  $R=.433$ ，決定係數  $R^2$  為 .187，解釋變異量為 18.7%，達顯著之水準（ $F = 22.029, p < .05$ ），其迴歸方程如下：

$$\text{標準化迴歸方程} \quad Y = .416X_1 + .233X_2$$

經過迴歸方程式之後，以教練領導行為因素構面對選手整體滿意度之解釋，以多元逐步迴歸後，其中以「社會支持的行為」最具解釋力，解釋變異為 16.8%。由上述分析結果可知，影響選手整體滿意度之變項以「社會支持的行為」的影響力最

強（ $\beta$ 值最高），換言之，在「社會支持的行為」之得分愈高，其在選手整體滿意度之得分亦愈高，因此若欲知教練領導行為對選手整體滿意度之方法，宜從「社會支持的行為」之方向進行探討。如表 4-21。

表 4-21 領導行為因素構面預測選手整體滿意度  
之逐步迴歸分析摘要表

投入變 項順序	多元 相關 係數	決定 係數	標準誤	迴歸 係數	標準化 迴歸係 數	F值
社會支持 的行為	.409	.168	5.40260	.416	.326	38.681*
獎勵行為	.433	.187	5.35206	.233	.164	22.029*

\* $p < .05$

## 第二節 綜合討論

本節旨在依據「臺灣中學及大專舉重選手對教練領導行為與滿意度之研究」問卷調查資料的研究結果，與相關文獻作進一步的分析討論，本節依序分為：一、臺灣中學及大專舉重選手背景分析；二、教練領導行為與選手滿意度之情形；三、不同背景中學及大專舉重選手在教練領導行為之差異比較；四、不同背景中學及大專舉重選手滿意度因素差異比較；五、教練領導行為與選手滿意度之相關性分析；六、舉重教練領導行為能有效預測選手滿意度。

### 一、臺灣中學及大專舉重選手背景分析

#### （一）性別方面

由表 4-1 顯示，中學及大專舉重男選手 83 人，女選手 112 人，本研究結果發現，女選手明顯多於男選手。我認為這是女子舉重項目興起的原因所造成的，目前在國際舉重賽事中，我國女子舉重選手在國際賽都有優異的成績表現，無論是青少年組、青年組、成人組的國際型比賽，女子組的競賽成績大多都比男子組選手優異，這樣的情形可能也是導致國內教練較注重女子舉重選手發展的原因之一。

#### （二）教育階段

由表 4-2 顯示，本研究發現，中學及大專舉重選手以「大專院校」者計 65 人最多，而以「研究所」者計 11 人最少。我認為和目前的教育政策有絕對的關係，現在的選手幾乎都希望藉由體育來達到升學的目的，上大學幾乎是每個選手的夢想，而現在的學校更多元化，不一定只有體育學院才有舉重隊，選手

們也有更多的選擇，例如：師範學院、科技學院，等等。加上學校擴充招生人數，才會出現大專院校選手居多的現象。研究所又跟大專院校的招收方式不同，必須跟學校裡各個不同項目的優秀選手爭取少數的名額，所以研究所的選手較為少數。

### （三）舉重訓練時間方面

由表 4-3 顯示，本研究發現，中學及大專舉重選手，舉重訓練時間「2 年以下」者計 62 人最多，其次為舉重訓練時間「6 年以上」計 51 人，最少的為舉重訓練時間「2 年以上未滿 4 年」計 39 人。我認為這是舉重運動漸漸有在落實基層的關係，對於各級學校有在招聘舉重專任教練，如此一來教練們會更加努力的招攬對舉重運動有興趣的學生，對於比較偏遠的地區也開始逐漸在開發對舉重有興趣的選手。才會顯現訓練時間為兩年以下的選手比較多的現象。舉重運動是一種屬於單項的個人項目，訓練的過程枯燥又乏味，有少部分選手或許無法接受這樣的培訓方式，又因為受傷和升學的問題，而放棄了這項運動。

### （四）最高運動層級分析

由表 4-4 顯示，本研究發現，中學及大專舉重選手，「學校代表隊」選手為 100 人，其次為「縣市代表隊」選手 54 人，最少的為「國家代表隊」計 41 人。我認為學校代表隊多過於國家代表隊是因為選手們在參加國內比賽時幾乎都是代表學校參加比賽，但在該場比賽中，脫穎而出且較為優秀之選手才有資格代表國家參加比賽，或是因此進入國家代表隊進行培訓。

## （五）運動成績表現分析

由表 4-5 顯示，本研究發現，中學及大專舉重選手運動成績表現，以「全國賽前六名」者 118 人最多，而以「未獲全國賽前六名」者 24 人最少。我認為此現象或許是因為舉重運動人口比較少的關係，只要比賽時表現不失常，要榮獲全國賽的前六名幾乎都不是難事。而未獲全國前六名的選手，極有可能是表現不佳或是在抓舉或挺舉其中一項三把失利而無總合成績所致。

## 二、教練領導行為與選手滿意度之情形

### （一）教練領導行為因素指標

由表 4-6 可知，中學及大專舉重選手，知覺教練領導行為因素指標，整體教練領導行為因素介於偶爾~經常之間，屬中上程度，有研究顯示，「訓練和教學的行為」、「社會支持的行為」為領導行為因素重要指標，顯見中學及大專舉重教練採取「訓練與教學」與「社會支持的行為」並重的領導作為。

### （二）選手滿意度因素指標

由表 4-7 可知，選手滿意度因素指標中，整體選手滿意度因素介於沒感覺~滿意之間，屬中上程度，顯見，中學及大專舉重選手對教練領導與個人表現的滿意度均相當高。

### 三、不同背景中學及大專舉重選手在教練領導行為之差異比較

(一)不同性別中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素之差異比較，從表4-8結果得知，不同性別者知覺領導行為因素在「訓練與指導」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「專制行為」及「民主行為」五個構面的得分差異比較，皆未達顯著水準 ( $P>.05$ )；研究顯示，中學及大專舉重選手知覺教練領導行為，並未因性別不同而有顯著差異。此研究結果與黃金柱 (1990)；葉雅正、簡桂彬、李雋麟等 (2007) 研究國家級運動教練結果相符，但與陳玉娟 (1995)；鄭志富 (1997)；吳國銑 (2000) 在研究大學院校運動選手知覺教練的領導行為，發現男女性別選手在知覺的確有差異性不同，研究者認為，大專男女選手年齡層皆已成年，在生理與心理層面都比較成熟，對於主客觀認知及自主性也較強，因此，依賴教練程度相對較低，而中等學校男女選手仍未成年，在心智、體能、技能及專業訓練、行為規範等，皆尚未成熟，為因應成長茁壯，因此依賴教練的領導需求度較高，知覺也較為一致性。

(二)不同教育階段中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素之差異比較，從表4-9結果得知，在「獎勵行為」、「社會支持的行為」構面中有顯著的差異存在 ( $p<.05$ )。進一步分析發現，高中的選手在「獎勵行為」構面中顯著高於大專院校以及研究所的選手。此研究與鄭志富 (1995b) 研究結果17歲以下年齡層的大專足球選手知覺教練的「獎賞行為」顯著高於21-23歲年齡層的足球選手符合。高中時期的舉重運動員有些面臨著升學的壓力或是自己的心理因素，放棄了舉重這項運

動，我認為此時期的舉重運動員需要更多教練的獎勵或是鼓勵，這是支持他們能繼續練下去的動力。

(三)不同訓練時間中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素之差異比較，從表4-10結果得知，未達顯著水準，顯示不同訓練時間之中學及大專舉重選手，未因訓練時間不同而有顯著差異。此結果與楊志顯(1998)，鄭志富、方明營(1994)，結果相符。表示運動員並不會因為剛開始接觸舉重或是長時間訓練舉重運動而感到不適應或是倦怠。

(四)不同運動層級中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素差異比較，從表4-11結果得知，未達顯著水準，顯示知覺教練領導行為，並未因不同的運動層級而有顯著差異。此結果我認為無論是學校代表隊、縣市代表隊或國家代表隊，隊員們並不會因為自己的運動層級不同而對教練領導行為而有差異，或許是目前我國舉重國家代表隊的成員同時也都身兼著縣市代表隊及學校代表隊。

(五)不同成績表現的中學及大專舉重選手知覺教練領導行為因素之差異比較，從表4-12結果得知，在「訓練和教學的行為」構面中有顯著的差異存在( $p < .05$ )。進一步分析發現，全國賽前六名的選手在「訓練和教學的行為」構面中顯著高於其它成績的選手。此研究結果與McMillin(1990)領導行為滿意度相符，全國賽前六名的選手會對教練的「訓練和教學的行為」有差異，是因為選手們希望藉由大量且有持續性的訓練增進成績，而多半前六名的選手也會因為要保持良好的狀態與比賽成

績，努力不懈的訓練且自主的訓練。

#### 四、不同背景中學及大專舉重選手滿意度因素差異比較

(一)不同性別中學及大專舉重選手滿意度因素之差異比較，從表4-13結果顯示，男女選手未因性別之不同而有顯著之差異。研究結果與鄭敏雄(1992)研究大專排球與田徑選手及鄭松益(2001)研究高中排球結果相符，但與陳玉娟(1995)、鄭志富(1997)、楊純碧(1998)、涂志賢(2000)、吳國銑(2000)研究結果不同，我認為，教練的領導行為及整體成績表現，會因為當時競賽或訓練情境因素及男女性別的價值觀與態度的差異所造成，在兩性平衡時代，教練在領導技巧上，因應當時訓練或競賽情境，適時依據男女性別實際需求，給予適當的指導。

(二)不同教育程度中學及大專舉重選手滿意度因素差異比較，從表4-14結果得知，在「對個人表現的滿意度」、「滿意度層面」構面中有顯著的差異存在( $p < .05$ )。進一步分析發現，國中教育程度的選手在「對個人表現的滿意度」以及「滿意度層面」構面中顯著高於高中教育程度的選手。研究結果與陳玉娟(1995)相符，我認為是因為我國選手在國中教育程度的優秀選手有越來越少的趨勢，假若優秀的人數越來越少，相對的競爭對手也越來越少，所以，競爭力的下降，反之得牌率增加，選手對自己的表現也會比較滿意，又因為國中為剛起步的階段，所以自身對於表現良好也就更為明顯。

(三)不同訓練時間中學及大專舉重選手滿意度因素差異比較，從表4-15結果得知，未達顯著水準，顯示並未因訓練時間不同而有顯著差異存在。研究結果發現，舉重運動員並未因投入訓練時間的長、短，對教練領導行為的滿意度或是對個人表現的滿意度有差異。這也顯示教練在領導行為方面比較一致，並沒有因為選手是初學者或是訓練比較長久的選手，有不一樣的領導行為。

(四)不同運動層級中學及大專舉重選手滿意度因素差異比較，從表4-16結果得知，未達顯著水準，顯示知覺選手滿意度，並未因運動層級不同而有顯著差異。研究結果與陳玉娟(1995)、涂志賢(1999)研究結果不同，但與鄭敏雄(1992)研究結果部份相符。舉重選手在學校代表隊、縣市代表隊及國家代表隊之訓練，皆採集中式訓練，並由本身教練執行，選手滿意度也較為一致。

(五)不同成績表現的中學及大專舉重選手滿意度因素差異比較，從表4-17結果得知，未達顯著水準，顯示知覺選手滿意度，並未因成績表現不同而有顯著差異存在。此研究結果與鄭松益(2001)、鄭淑貞(2006)的研究結果相似。舉重為個人的單項運動，但在比賽時還是會計算各個量級的一至六名，計算團體得分，因此個人成績也會影響到團體成績，但教練的付出都是為了團體的榮耀，因此選手對於教練的領導行為滿意度也頗為一致。

## 五、教練領導行為與選手滿意度之相關分析

從表 4-18 可知，經皮爾遜積差相關分析後發現，教練領導行為的滿意度以及滿意度總構面與教練領導行為因素均有顯著的相關存在。顯見，當教練的領導行為越正向、越民主時，選手對於教練領導行為的滿意度也會越高，但對於個人表現的滿意度，只與教練的獎勵行為以及整體的領導行為有著較顯著的關係。

## 六、舉重教練領導行為能有效預測選手滿意度。

從表 4-19，教練領導行為因素構面預測訓練與領導滿意度之逐步迴歸分析結果分析可知，其中以「社會支持的行為」最具解釋力，影響訓練與領導滿意度之變項以「社會支持的行為」的影響力最強（ $\beta$  值最高），因此若欲知教練領導行為對訓練與領導滿意度之方法，宜從「社會支持的行為」之方向進行探討。

## 第五章 結論與建議

本章依據研究結果與討論提出本研究之結論與建議，藉以提供中央政府體育行政機關及後續研究者參考。本研究經過現役臺灣中學及大專舉重選手對教練領導行為與滿意度，來探討我國教練領導行為與滿意度的現況，及分析各層面向度之關係與影響教練領導行為與滿意度之因素。並進一步分別探討教練領導行為與滿意度向度之預測力。研究經問卷調查所蒐集資料，藉由統計分析獲得研究結果詳如第肆章所述，研究者特將所得統計資料予以分析，歸納出以下結論，並提出具體建議，以供臺灣中學及大專舉重教練及未來相關研究參考之用。

### 第一節 結論

綜合本研究針對各項研究問題，研究者將本研究之重要發現敘述如下：

一、臺灣中學及大專舉重選手基本資料統計結果，本研究發現女性選手為 112 人，男性選手為 83 人，共計 195 人，教育階段以大專選手 65 人居多，舉重訓練時間以兩年以下 62 人居多，最高運動層級以學校代表隊 100 人居多，運動成績表現以全國前六名 118 人居多。

二、教練領導行為與選手滿意度之情形

(一)教練領導行為方面

臺灣中學及大專舉重選手，在教練領導行為以「專制的

行為」面向為最主要指標，其次為「民主的行為」，最低面向為「訓練和教學的行為」。

## (二) 選手滿意度方面

臺灣中學及大專舉重選手整體滿意度屬中上程度，整體重視程度高。

## 三、不同背景臺灣中學及大專舉重選手，在教練領導行為與選手滿意度差異比較

### (一) 教練領導行為構面

1. 不同性別的中學及大專舉重選手在教練領導行為方面並未因性別不同而有顯著差異。
2. 不同訓練時間的中學及大專舉重選手在教練領導行為方面並未因訓練時間不同而有顯著差異。
3. 不同運動層級的中學及大專舉重選手在教練領導行為方面並未因運動層級不同而有顯著差異。
4. 不同教育階段的中學及大專舉重選手在教練領導行為之「獎勵行為」、「社會支持行為」構面中有顯著差異，高中選手在此兩種層面皆高於大專選手。
5. 不同成績表現的中學及大專舉重選手在教練領導行為之「訓練和教學」構面中有顯著差異，其中全國賽的前六名顯著高於其它成績的選手。

## (二) 選手滿意度構面

1. 不同性別的中學及大專舉重選手在滿意度方面並未因性別不同而有顯著差異。
2. 不同成績表現的中學及大專舉重選手在滿意度方面並未因成績表現不同而有顯著差異。
3. 不同訓練時間的中學及大專舉重選手在滿意度方面並未因訓練時間不同而有顯著差異。
4. 不同運動層級的中學及大專舉重選手在滿意度方面並未因運動層級不同而有顯著差異。
5. 不同教育階段的中學及大專舉重選手在滿意度方面「對個人表現的滿意度」、「滿意度層面」有顯著差異存在，國中選手滿意度在這兩種層面上明顯高於高中選手。

## 四、教練領導行為與選手滿意度之相關分析

本研究結果發現臺灣中學及大專舉重選手對於教練領導行為中，「獎勵行為」、「訓練和教學的行為」、「民主的行為」、「社會支持的行為」，表現的越明顯，其選手對教練的滿意度則越高，反之則否。

## 五、教練領導行為對選手滿意度之預測

本研究經由多元逐步迴歸統計分析結果顯示，「社會支持行為」的領導行為對於選手滿意度具有良好的解釋力，如未來還要再探究教練領導行為對選手滿意度的方法，能從「社會支持行為」為方向之一作為探討，效果會較顯著。

## 第二節 未來研究建議

舉重運動為單項運動，男生有八個量級、女生有七個量級，在每一場賽事中，教練領導的行為也會間接影響到選手滿意度，建議未來研究能比較各個量級收集樣本，進行研究分析。

本研究採用問卷統計方式，建議未來研究能訪談國內比較頂尖之選手，進行個案研究。

## 參考文獻

### 中文部分

- 朱文彬 (2006)。教練領導行為與選手滿意度之研究 - 以花蓮地區國小足球代表隊為例。未出版碩士論文，台北市立體育學院，台北市。
- 江宣縈 (2002)。教練領導行為對選手的影響。大專體育, 61, 45-51。
- 李建平 (2002)。大專網球優秀選手對教練領導行為與訓練滿意度之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 吳國輝 (2000)。柔道教練領導行為、選手知覺動機氣候及滿意度之相關研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 吳慧卿 (2002)。大學校院桌球選手滿意度與團隊凝聚力關係之研究。成大體育研究集刊, 7, 61-72。
- 林正常 (1993)。最新舉重入門。銀禾文化事業有限公司。13-14頁。
- 馬君萍 (1999)。女子排球運動員知覺教練領導行為、知覺運動動機氣候、滿意度和內在動機之相關研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 高三福 (2001)。團隊文化與教練領導：質化與量化兩種研究途徑。未出版博士論文，國立臺灣師範大學，台北市。
- 張慶勳 (1995)。國小校長轉化、互易領導影響學校組織文化特性與組織效能之研究。未出版博士論文，國立高雄師範大學，高雄市。

- 張滄彬 (2003)。桃園地區國中田徑代表隊教練領導行為與選手滿意度之調查研究。未出版碩士論文，台北市立體育學院，台北市。
- 邱旺璋 (2002)。足球教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，輔仁大學，台北縣。
- 傅稜婷 (2004)。台灣地區女子舉重運動發展之研究。未出版碩士論文，台北市立體育學院，台北市。
- 莊豔惠 (1997)。教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 楊志顯 (1998)。大學運動代表隊參與價值觀量表編製。大專體育，40，64-70。
- 楊美子 (2001)。舉重。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 逢廣華、陳美莉 (2006)。教練領導行為的論述。北臺通識學報，2，291-302。
- 郭廷棟 (1990)。競技舉重運動。北京：人民體育出版社。
- 劉吉 (1996)。中國舉重運動史。武漢出版社。
- 葉志仙 (2003)。職業與業餘棒球選手知覺教練領導行為對滿意度之研究。體育學報，35，83-93。
- 郭添財 (2004)。國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，臺北市立師範學院，台北市。
- 歐正明 (2006)。羽球教練領導行為與選手滿意度之研究，以大專院校甲組球員為例。運動休閒管理學報，3(2)，167-189。

- 劉羽倩 (2008)。臺灣區中學及大專武術教練領導行為與目標取向之相關研究。未出版碩士論文，台北市立體育學院，台北市。
- 盧俊宏 (1994)。運動心理學。臺北：師大書苑。
- 陳玉娟 (1995)。台灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度關係之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 陳景星 (1996)。教練領導的智慧與哲學。國民體育季刊，25 (4)，20-27。
- 陳志忠、吳國輝 (2006)。喜愛與知覺教練領導行為對柔道選手滿意度之影響。新生學報，1，265-279。
- 陳葦綾 (2007)。挺舉上挺預蹲深淺高度之研究 以陳葦綾為例。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 蔡清順 (1977)。舉重訓練法與研究。王家出版社。7-9 頁。
- 蔡進雄 (1999)。國民中學校長轉型領導、互易領導、學校文化與學校效能關係之研究。未出版博士論文，國立臺灣師範大學，台北市。
- 鄭敏雄 (1992)。大專院校教練領導行為與運動員滿足感關係之研究。未出版博士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 鄭志富 (1995)。運動教練領導行為模式分析。臺灣師大體育研究，1，75-90。
- 鄭志富 (1997)。運動教練領導行為研究取向。中華體育，11(1)，22-31。
- 鄭志富 (1997b)。運動教練領導行為研究取向。國民體育季刊，26 (2)，82-90。

鐘瓊珠 ( 1998 )。大專運動員休閒行為之研究 - 以國立台灣體育專長學生為例。台北：師大書苑。

## 英文部分

- Adams, J. S. (1963). *Motivation and work behavior*. NY: McGraw-Hill.
- Aldefer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*, New York : Free Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance*, N.Y. Free press.
- Cardozo, R. N. (1969). An experimental study of customer effort, expectation, and satisfaction, *Journal of Marketing Research*, 2(3), 244-250
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1978). *Leadership Ottawa : Sociology of Sport Monograph Series*, Canadian Association for Health, Physical Education and Recreation.
- Chelladurai, P. & Haggerty, T. R. (1978). A normative model of decision style in coaching. *Athletic Administration*, 13, 6-9.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
- Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and preferred leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sport. *Journal of Sport Psychology*, 6, 27-41.

- Chellaurai, P. (1993). *Leadership*. In R. N. Singer, M. Murphey, and L. K. Tennant (Eds.), *Handbook of research on sport psychology*. New York, NY: Macmillan.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management, 11*, 133-159.
- Conger, J., & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Evans, M.G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organizational Behavior and Human Performance, 5*, 277-289.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership Effectiveness*, N.Y.: McGraw-Hill.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 16*, 321-339.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. NY: Harper & Row.
- Osborn, R. N., & Hunt, J. G. (1975). An adaptive-reactive theory of leadership: The role of macro variables in leadership research. In J. G. Hunt, & L. L. Larson (Eds.). *Leadership frontiers*, (pp.27-44). Kent, OH: Kent State University.
- Smith, R.E., Smoll, F. C., & Curtis, B. (1978). *Coach effectiveness in little league baseball*. In F. L. Smoll

& R.E. Smith (Eds.) , Psychological perspectives on youth sports. 173-201. Washington, DC: Hemisphere.

Yukl, G. A. (1989). Leadership in organizations. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.

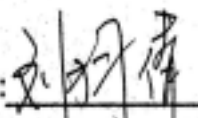
附錄一

引用同意書

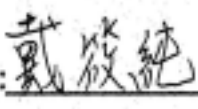
同意書

本人同意國立臺灣體育學院研究生戴筱純在其研究論文—【台灣舉重選手對教練領導行為與滿意度之調查研究】中使用【教練領導行為量表】。

劉羽倩  
臺北市立體育學院

簽章：  
日期：2010/10/25

戴筱純  
國立臺灣體育學院

簽章：  
日期：2010/10/25

## 附錄二

### 臺灣中學及大專舉重選手對教練領導行為 與滿意度之調查研究問卷

親愛的選手：

您好！首先感謝您參與本問卷之調查研究工作，本調查之目的在瞭解目前台灣地區舉重運動運作之現況，研究結果將可為日後中等學校以上經營管理之決策參考。

本問卷採「不記名方式」填答，所有資料亦僅供學術研究之用，研究者絕對保密，請放心就您個人的看法作答。此外，各題目答案無對錯之分，請依照問卷各部份的填答說明及您的實際經驗填答此問卷，並請不要遺漏任何題目。再次感謝您熱心協助。

敬祝

健康快樂

國立臺灣體育大學(台中校區)競技研究所

指導老師：林華韋

研究生：戴筱純

#### 第一部分基本資料（請在適當的打「√」，單選）

1. 性別：(1) 男 (2) 女
2. 教育階段：(1) 國中 (2) 高中 (3) 大專院校  
(4) 研究所
3. 參與舉重運動訓練時間，共：  
(1) 2年以下 (2) 2年以上~未滿4年  
(3) 4年以上~未滿6年 (4) 6年以上
4. 最高運動層級：  
(1) 學校代表隊 (2) 縣市代表隊  
(3) 國家代表隊

5. 運動成績表現：( 青年盃、全中運、全運會、東亞運、亞運、奧運 )

( 1 ) 全國賽前六名 ( 2 ) 未獲全國賽前六名

( 3 ) 其他 ( 請註明最好的成績及比賽名稱 )

=====

## 第二部分 教練領導行為量表

### 《填答說明》

以下的問題係描述您所感受到目前的教練所表現出的特定行為，每個問題有五個選擇：1、總是；2、經常（約佔 75%）；3、偶爾（約佔 50%）；4、很少（約佔 25%）；5、不曾。請把你自己認為最適當的代表數字圈起來。

	總 是	經 常	偶 爾	很 少	不 曾
1. 我的教練會在別人面前公開稱讚選手好的表現。	5	4	3	2	1
2. 我的教練會在我們表現優良時，表示欣賞之意。	5	4	3	2	1
3. 我的教練會在該給予獎賞時才給予獎賞。	5	4	3	2	1
4. 我的教練會關心我們表現良好時是否得到獎勵。	5	4	3	2	1
5. 我的教練會在我們有優良表現時，讓我們知道。	5	4	3	2	1
6. 我的教練會邀請我們到家中作客。	5	4	3	2	1
7. 我的教練會花時間修正我們錯誤的動作及行為。	5	4	3	2	1
8. 我的教練會向我們解釋在團體中何種行為是被允許的，何種行為是不被允許的。	5	4	3	2	1
9. 我的教練會向我們解釋舉重運動項目的技術與戰術。	5	4	3	2	1

10 . 我的教練會詳細說出他對選手的期望。	5	4	3	2	1
11 . 我的教練會指出我們的優缺點。	5	4	3	2	1
12 . 我的教練會確實要求遵行教練所規定的訓練計劃。	5	4	3	2	1
13 . 我的教練即使知道我們會在訓練上犯錯，也能讓我們依自己的方式去做。	5	4	3	2	1
14 . 我的教練會鼓勵選手對練習的方法提出議見。	5	4	3	2	1
15 . 我的教練會讓我們共同決定隊上的練習進度。	5	4	3	2	1
16 . 我的教練會讓我們參與決策制定的過程。	5	4	3	2	1
17 . 我的教練會讓我們設定自己目標。	5	4	3	2	1
18 . 我的教練會在重要的訓練事務上徵詢選手的意見。	5	4	3	2	1
19 . 我的教練會重每位選手個人的福利。	5	4	3	2	1
20 . 我的教練會關心選手之間是否相處融洽。	5	4	3	2	1
21 . 我的教練會鼓勵選手信賴教練。	5	4	3	2	1
22 . 我的教練會樂於與選手建立更親切的關係。	5	4	3	2	1
23 . 我的教練會關心選手的努力程度是否達到預期的目標。	5	4	3	2	1
24 . 我的教練會幫助選手解決個人問題（例如：生活上、情感上）。	5	4	3	2	1
25 . 我的教練會常以命令的方式指導選手。	5	4	3	2	1
26 . 我的教練會強迫選手無條件接受他/她的意見	5	4	3	2	1
27 . 我的教練會對於訓練上的觀點都不願讓步。	5	4	3	2	1
28 . 我的教練會不許當眾反駁他/她的意見。	5	4	3	2	1
29 . 我的教練會表情嚴肅使我們對他（她）感到畏懼。	5	4	3	2	1
30 . 我的教練會與我們保持疏遠冷淡的態度。	5	4	3	2	1

### 第三部分滿意度量表

#### 《填答說明》

在下列的敘述句中，主要是在描述你實際從事舉重運動時，你感受到最滿意的情形。請仔細閱讀以下各個敘述句，把你自己認為最適當的代表數字圈起來。

( 1 = 代表非常不滿意、2 = 不滿意、3 = 沒感覺、4 = 滿意、5 = 代表非常滿意 )

	非 常 滿 意	滿 意	沒 感 覺	不 滿 意	非 常 不 滿 意
1. 我對教練的領導能力感到	5	4	3	2	1
2. 我對教練的訓練與指導能力感到	5	4	3	2	1
3. 我對教練的民主行為感到	5	4	3	2	1
4. 我對教練的關懷行為感到	5	4	3	2	1
5. 我對教練的專制行為感到	5	4	3	2	1
6. 我對教練的獎勵行為感到	5	4	3	2	1
7. 我對自己的舉重運動表現感到	5	4	3	2	1
8. 我對自己的舉重成績感到	5	4	3	2	1
9. 我對自己的整體表現感到	5	4	3	2	1

本問卷到此全部結束，再一次的感謝你，耽誤你寶貴的時間，請你再檢查一次有無漏填之處，非常感謝您。