

教練效能與目標取向對其領導行為以及選手 知覺運動動機氣候之影響 ——以柔道及角力運動競技項目為例

張瑞興¹ 徐志輝² 張光達³

¹大同技術學院運動健康與休閒系

²朝陽科技大學體育室

³南開科技大學體育室

摘 要

本研究以柔道及角力運動競技選手為對象（411位選手，91位教練），探討「有效教練領導行為模式」(Horn, 2002) 中涉及的前置與後果變項，藉以分析教練效能與目標取向對於教練領導行為以及選手知覺運動動機氣候的影響。研究結果發現，教練效能與教練目標取向有其瞭解教練領導行為的重要性，選手知覺的運動動機氣候亦可能受到教練知覺能力與特質的影響；然而，由於柔道及角力運動項目的特殊性，部分研究假設未能獲得支持。本文根據研究結果提出初步結論，並提出具體建議，做為後續研究的參考。

關鍵詞：有效教練領導行為模式、教練領導、選手知覺運動動機氣候

壹、緒 論

一、研究動機

教練領導行為(coaching leadership behavior)與運動團隊組成結構、發展以及表現有著密切關係(Loughead & Hardy, 2005 ; Northouse, 2001) 。Northouse(2001)指出，領導行為乃教練影響團隊成員達成共同目標的歷程，其目的在協助團隊或組織達成特定的目標；而在這個歷程中，教練必須發揮領導者、指導者、管理者、規範者、心理諮商者、策略執行者等多重角色(Anshel, 2003)。

在眾多運動領導理論之中，「多向度領導理論」(multidimensional model of leadership)及「領導調節模式」(mediational model of leadership)在過去數十年經常被用於探究教練領導效能(Chelladurai & Riemer, 1998; Weinberg & Gould, 2003)。其中，多向度領導理論認為教練領導行為的有效性，必須同時考量教練、選手及情境特質三方面因素，教練領導行為若能提升團隊以及選手個人表現與滿意度評價，則反映出其領導是高效能的(Chelladurai, 1990, 1993)；領導調節模式則主張教練領導行為有效與否受到選手知覺教練行為、對教練行為反應以及教練知覺選手態度所調節，若選手知覺教練有較多正向行為（如鼓勵）且給予正向評價，教練知覺選手的態度是正面時，教練領導行為的有效性即隨之提高(e.g., Smoll & Smith, 1989)。

近年，Horn(2002) 試圖整合此兩大理論，並提出「有效教練領導行為模式」(a working model of coaching effectiveness)，主張有效的教練領導必須建立在領導者的個人特質（如自信心）與領導風格（如民主式）之上，同時考量情境因素（如團隊組成及結構）以及選手特質（如自覺能力），依據需要調整其領導行為；其理論進一步探究有效領導行為之前置變項及影響結果，主張藉由選手對個人表現及行為的知覺可檢視教練領導行為的有效性，而教練的領導行為受到其預期、自信心、信念與人格特質之影響。簡言之，Horn(2002)認為教練本身的領導效能（教練認為自己可以影響選手學習及表現的能力知覺）與目標取向特質（工作與表現取向）是決定其實際表現領導行為的關鍵因素，而教練實際表現之領導行為會進而影響選手信念及自我知覺（如自覺能力、自尊、控制信念）。

關於 Horn(2002)理論涉及的變項，在教練能力知覺方面，Feltz, Chase, Mortiz, and Sullivan(1999)的「教練效能」(coaching efficacy)概念認為教練效能是教練深信自己能夠影響選手學習及表現之知覺，這種能力知覺會經由教練個人在訓練上的期望、價值、信念與目標，影響其實際表現出的領導行為，進而影響選手的表現及行為。除此之外，Feltz et al. (1999)發現高效能比低效能的教練表現出較多的讚賞、鼓勵以及訓練指導行為，較少出現處罰及控制行為，因此，在 Horn(2002)的理論框架下，本研究假設高效能的教練比低效能的教練表現出較多的讚賞、鼓勵以及訓練指導行為，出現較少的處罰及控制行為。而在教練的個人特質方面，「目標取向理論」認為當情境強調學習過程、技能精熟或進步時，這樣的工作取向氣候會促使個人以工作涉入來建構及判斷能力（能力建構是自我比較而來，能力判斷是經由知覺工作的精熟度而來）；相對地，若情境強調競爭、社會評量、標準化測驗或客觀標準回饋時，這樣的自我取向氣候會促使個人傾向使用自我涉入來建構及判斷能力（能力建構是與他人比較而來，能力判斷是由擊敗他人而來）(e.g., Ames & Archer, 1988)。依循這樣的分類，本研究假設強調工作取向目標的教練傾向於發展選手個人的內在自我概念，因而表現出讚賞、鼓勵以及訓練指導行為，以發展選手個人主觀知覺的能力與信心，而強調自我取向目標的教練為因應團隊成績表現的壓力，關切的是選手個人勝於他人的能力與看重其最終的成績表現，因而可能出現較多的處罰及控制等主導選手的行為。

除了對教練行為層面的效應之外，教練的自我效能與特質取向亦有可能影響選手的知覺與行為。過去研究曾發現，教練實際領導行為會塑造特有的團隊氣候(team climate)，因而影響選手個人的能力建構及判斷（吳國輝，1999；Balaguer, Duda, Atienza, & Mayo, 2002），且選手若對教練實際表現行為有正向評價時，其本身自覺能力、自尊及控制信念將會隨之提高(Smith & Smoll, 1990)。由於前述這些教練行為對於選手狀態與能力可能產生的影響，本研究以選手知覺的運動動機氣候做為選手層面的效果變項，假設高效能與強調工作取向的教練，由於教練知覺的能力高以及強調選手個人能力的精熟與信心發展，其所帶領選手知覺到的運動動機會是比較偏重工作取向之動機氣候；相對地，低效能與強調自我取向的教練，其帶領選手知覺到之運動動機氣候比較有可能是傾向於自我取向。

二、名詞解釋

本段主要在界定本研究所出現中的專業名詞。包含教練領導行為，如教練效能、教練目標取向等，對選手知覺動機氣候的影響。上述名詞部份是透過問卷或量表評量結果來界定，有些則依研究需要自行界定，茲將其界定範圍及結果說明如下：

(一) 教練領導行為 (coaching leadership behaviors)

指教練影響團隊或運動選手朝向或達成目標的行為過程，此乃以吳慧卿(2001)參考鄭志富(1996)編製之中文版「運動領導量表」來界定。依據多向度領導模式(multidimensional model of leadership)概念，因情境、領導者及選手特徵，教練行為可被分成「情境要求」、「教練本身要求」及「選手希望」等三類(Chelladurai, 1990)；其中教練本身要求是指教練實際表現的行為，此實際行為會影響選手能力知覺、合作努力程度以及對團隊滿意度(Chelladurai, 1993)。上述三種教練行為型態，Chelladurai and Saleh(1978, 1980)編製運動領導量表(Leadership Scale for Sports, 簡稱LSS)時，就發展兩種版本量表分別測量情境要求及選手希望的教練行為。由於本研究乃在探討教練目標取向及教練效能對教練行為的影響，測量教練行為乃以「教練實際表現行為」來界定。依據中文版「運動領導量表」測量教練行為共有五個向度，具體界定如下：

1. 訓練與指導行為：

指教練為幫助選手改善運動技術、提升運動表現及強化選手合作關係之實際訓練與指導行為；若教練在「運動領導量表」之「訓練與指導行為」分量表得分愈高，表示教練幫助選手改善運動技術、提升表運動現及強化選手合作關係之實際訓練與指導行為愈高。

2. 民主行為：

指教練同意選手參與決策過程、制訂訓練方法、擬訂團隊目標及發展比賽策略之實際行為；若教練在「運動領導量表」之「民主行為」分量表得分愈高，表示教練同意選手參與決策過程、制訂訓練方法、擬訂團隊目標等之實際行為愈高。

3. 專制行為：

指教練獨自決策重大事務並讓選手知覺受到權威壓迫的實際行為；若教練在「運動領導量表」之「專制行為」分量表得分愈高，表示教練獨自決策重大事務並讓選手知覺受到權威壓迫的實際行為愈高。

4. 關懷行為：

指教練表現出對選手關心、塑造團隊關懷氣氛及調節選手之間關係的實際行為；若教練在「運動領導量表」之「關懷行為」分量表得分愈高，表示教練表現出對選手關心、塑造團隊關懷氣氛及調節選手之間關係的實際行為愈高。

5. 獎勵行為：

指教練利用獎勵或鼓勵來增強選手訓練或表現的實際行為；若教練在「運動領導量表」之「獎勵行為」分量表得分愈高，表示教練利用獎勵或鼓勵來增強選手訓練或表現的實際行為愈高。

(二) 選手知覺動機氣候 (to predict the perceived motivational climate)

指選手依教練塑造情境之要求而建構能力與判斷能力的過程，選手可透過教練所塑造「工作取向氣候」及「自我取向氣候」來建構能力與判斷能力，此乃以黃英哲、季力康(1994)所修訂之中文版「運動動機氣候量表」來界定。依目標取向理論概念，行為目標中展現高能力並避免展現低能力特質會受到情境因素影響，當情境強調學習過程、技能的精熟或進步時，會使個人傾向工作涉入來建構及判斷能力(能力建構是與自我比較而來，能力判斷是由知覺工作精熟而來)，此情境所影響的目標取向特質稱之為「工作取向氣候」。若情境強調的是競爭、社會評量、標準化測驗或客觀標準回饋時會使個人傾向使用自我涉入來建構及判斷能力(能力建構是與他人比較而來，能力判斷是由打敗他人而來)，此情境所影響的目標取向特質稱之為「自我取向氣候」(Ames, 1984; Ames & Archer, 1988)。在運動情境中，黃英哲、季力康(1994)及 Seifriz, Duda, and Chi (1992)發展的「運動動機氣候量表」(英文版為 Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire, 簡稱 PMCSQ)發現，運動選手知覺教練塑造動機氣候有「工作取向氣候」及「自我取向氣候」兩種型態; Walling, Duda, and Chi (1993)並發現若選手知覺處於工作取向氣候下，會不擔心表現失敗及有較高自我能力知覺，若選手知覺處於自我取向氣候則會擔心失敗並有

較低自我能力知覺。因此，本研究將以「運動動機氣候量表」所評量結果來界定選手知覺動機氣候，即選手在「運動動機氣候量表」之「工作取向氣候」分量表有較高得分，表示其知覺教練塑造的動機氣候是工作取向的；若選手在「運動動機氣候量表」之「自我取向氣候」分量表有較高得分，表示其知覺教練塑造的動機氣候是自我取向的。

Seifriz, Duda, and Chi (1992) 發展「運動動機氣候量表」後指出，選手知覺教練塑造工作及自我取向氣候亦會如同個人目標取向特質一樣同時存在，即有時一高一低、兩者皆高或兩者皆低；由於本研究目的二在分析教練效能、教練目標取向及教練領導行為對選手知覺動機氣候的區別，因此，乃利用其觀點將選手知覺動機氣候區分為「高工作/低自我」及「高自我/低工作」，以了解選手知覺動機氣候是否會因教練效能、教練目標取向及教練領導行為有所不同。而「高工作/低自我」及「高自我/低工作」具體界定如下：

1. 「高工作/低自我」：

指在「運動動機氣候量表」之「工作取向氣候」分量表得分高於總體平均數，且在「自我取向氣候」分量表得分低於總體平均數者。

2. 「高自我/低工作」：

指在「運動動機氣候量表」之「自我取向氣候」分量表得分高於總體平均數，且在「工作取向氣候」分量表得分低於總體平均數者。

三、研究目的

基於上述觀點，由於 Horn(2002)理論涉及教練領導行為之前置與可能後果變項，強調教練個人知覺能力與特質的重要性，在教練訓練實務上具有相當的啟發與實用性，因此，本研究乃根據此理論設計研究架構，探討教練知覺能力、特質與其實際領導行為之關係，同時考驗教練在能力與特質上的知覺對於選手知覺之球隊動機氣候的影響。具體而言，本研究之研究目的如下：

- 探討教練效能與教練目標取向對教練實際領導行為的影響。
- 探討教練效能與教練目標取向對選手知覺之運動動機氣候的影響。

貳、研究方法

一、研究對象與選取過程

本研究以柔道與角力教練及選手為研究對象，探討教練效能與目標取向對其實際領導行為以及選手知覺之運動動機氣候的影響。研究者乃經由「中華民國柔道協會」與「中華民國角力協會」之協助，取得九十三年度全國性柔道與角力賽秩序冊（包含全國運動會、大專盃、高中盃、中正盃），透過電訪方式探詢學校教練參與研究之意願，若有意願者即將其個人及所帶領選手納為問卷之施測對象。為選取有效樣本，本研究限定選取之柔道與角力選手必須符合以下條件：「至少參與柔道或角力訓練及運動競賽一年以上，並曾參加過至縣市級比賽，且現階段為高中以上之柔道或角力選手者」。剔除不符合此條件的問卷，得到有效問卷：選手部份為 411 位（平均年齡為 19.67 歲，SD=6.77），教練部分為 91 位（平均年齡為 41.25 歲，SD=3.78）。

二、研究工具

（一）.教練效能量表

此量表乃參考 Feltz, et al. (1999) 及陳忠強(2003)的「教練效能量表」編製而成。共有二十道題目，為 Likert 式五點量尺，主要測量教練在比賽策略、提升動機、技術指導及人格養成等四方面的效能，解釋變異量為 60.45%，總量表 Cronbach's α 值為 .93。Feltz, et al. (1999) 曾將受試在此量表上的得分區分為「高效能組」及「低效能組」，並發現高效能比低效能組有較高的指導及組織行為。本研究依循其作法，將研究對象區分為「高教練效能」（在本量表中，總得分高於平均數者）及「低教練效能」兩組（在本量表中，總得分低於平均數者）。

（二）.教練目標取向量表

此量表測量教練在建構能力與能力判斷的工作及自我取向特質，乃採用黃寶雀(2001)發展之量表。該量表共有十二道題目，為 Likert 式五點量尺，總解釋變異量為 51.09%，各構面 Cronbach's α 值：「工作取向」為 .78、「自我取向」為 .71。若教練在此量表之「工作取向」分量表有較高得分，表示教練的能力建構是藉由對選手訓練指導工作與精熟而來，若在「自我取向」分量表有

較高得分，表示教練的能力建構是藉由對選手訓練之成效（如技術超越他人、打敗他人）而來。本研究依據 Duda, Olson, and Templin(1991)的觀點，在進行分析時以一高一低特質觀點，將教練目標取向特質分為「高工作/低自我」（「工作取向」分量表得分高於總體平均數，且在「自我取向」分量表得分低於總體平均數者）及「高自我/低工作」（「自我取向」分量表得分高於總體平均數，且在「工作取向」分量表得分低於總體平均數者）。

（三）.教練領導行為量表（實際版）

本量表修改自吳慧卿(2001)參考鄭志富(1996)編製之中文版「運動領導量表」。不同於知覺版與喜愛版之施測對象為選手，本研究編製「實際版」之運動領導量表，其施測對象為教練，以開頭語：「在訓練時，我會……」編製評量題項描述句。該量表為 Likert 式五點量尺，由二十九道題項構成，總量表 Cronbach's α 值為.92，總解釋變異量為 58.67%。依據此量表架構，測量的教練實際領導行為共有五類，包括：訓練與指導、民主、專制、關懷，以及獎勵行為。

（四）.運動動機氣候量表

本量表來自黃英哲、季力康(1994)修訂之中文版運動動機氣候量表，評量採 Likert 式五點量尺進行之，共有三十四道題項，總量表 Cronbach's α 值為.84，總解釋變異量為 33.34%。在此量表中，工作取向氣候為選手知覺教練塑造情境是強調學習及技術精熟與進步的，自我取向氣候乃指選手知覺教練塑造情境是強調競爭、表現或超越他人的。

三、資料處理

本研究以獨立樣本二因子變異數分析 (Two-way MANOVA)，考驗教練效能及教練目標取向對教練實際領導行為之影響，統計考驗的顯著水準設定為 $\alpha=.05$ 。同樣的方法，亦用於考驗教練效能及教練目標取向對選手知覺運動動機氣候的影響。為確保資料符合使用統計方法之基本假定，在考驗整體效果之前先進行變異數同質性檢定。

參、研究結果

一、教練效能與教練目標取向對於教練實際領導行為之影響

在整體效果方面，本研究區分的組別在「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」及「專制行為」等依變項之 Wilks' Λ 值分別為.42 ($F=2.38, p < .05$)及.35($F=3.66, p < .05$)，表示教練實際表現領導行為的五個向度會因為教練效能及教練目標取向的不同而有差異。然而，教練效能 \times 教練目標取向之 Wilks' $\Lambda=.89(F=1.36, p > .05)$ 未達到顯著，此項結果顯示交互作用未達到顯著水準。教練效能及教練目標取向對於教練實際領導行為影響之變異數分析摘要結果，如表一所示。

在教練效能對教練實際領導行為的影響方面，教練的「訓練指導行為」($F=5.99, p < .05$)、「民主行為」($F=5.09, p < .05$)及「專制行為」($F=5.96, p < .05$)會因為教練效能的不同而有差異，與研究假設預期相同，事後比較的結果顯示，高效能的教練比低效能的教練出現更多的「訓練指導行為」以及「民主行為」，較少出現「專制行為」。然而，未能與研究假設之預期符合，教練效能對於教練實際表現的「關懷行為」($F=3.38, p > .05$)以及「獎勵行為」($F=3.08, p > .05$)之主要效果皆未達到顯著水準。

另一方面，教練目標取向對「訓練指導行為」($F=12.36, p < .05$)、「民主行為」($F=8.29, p < .05$)、「關懷行為」($F=7.72, p < .05$)、「獎勵行為」($F=5.44, p < .05$)及「專制行為」($F=7.47, p < .05$)之主要效果皆達到顯著水準，顯示教練目標取向會影響教練實際表現之領導行為。事後比較的結果顯示「高工作/低自我」之「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」高於「低工作/高自我」，「低工作/高自我」之「專制行為」高於「高工作/低自我」，此結果符合研究假設之預期。

表一 教練效能及教練目標取向對實際領導行為影響之 MANOVA 分析結果摘要表

變異來源	依變項	SS	df	MS	F 值	p 值
教練效能 (A)	訓練指導	196.40	1	196.40	5.99	.02*
	民主行為	96.77	1	96.77	5.09	.03*
	關懷行為	81.79	1	81.79	3.38	.07
	獎勵行為	25.55	1	25.55	3.08	.08
	專制行為	39.26	1	39.26	5.96	.02*
目標取向 (B)	訓練指導	405.24	1	405.24	12.36	.01*
	民主行為	157.58	1	157.58	8.29	.01*
	關懷行為	186.56	1	186.56	7.72	.01*

	獎勵行為	45.04	1	45.04	5.44	.02*
	專制行為	49.23	1	49.23	7.47	.01*
A × B	訓練指導	47.42	1	47.42	1.44	.23
	民主行為	6.89	1	6.89	0.01	.95
	關懷行為	26.60	1	26.60	1.10	.29
	獎勵行為	12.22	1	12.22	1.47	.22
	專制行為	16.33	1	16.33	2.48	.12
誤差項	訓練指導	1933.82	59	32.77		
	民主行為	1121.27	59	19.00		
	關懷行為	1424.96	59	24.15		
	獎勵行為	488.22	59	8.27		
	專制行為	388.56	59	6.58		
全體	訓練指導	26322.00	63			
	民主行為	17137.00	63			
	關懷行為	16890.00	63			
	獎勵行為	6186.00	63			
	專制行為	7132.00	63			

* p<.05

二、教練效能與教練目標取向對於選手知覺運動氣候之影響

表二顯示，教練效能對選手知覺之「工作取向氣候」之主要效果達到顯著水準($F=7.55, p<.05$)，此結果與研究假設的預期一致；然而，教練效能對選手知覺之「自我取向氣候」之主要效果未達到顯著水準($F=0.23, p=.63$)，未符合研究假設。

其次，教練目標取向對選手知覺之「工作取向氣候」($F=37.27, p<.05$)與「自我取向氣候」($F=33.58, p<.05$)之主要效果達到顯著水準，此結果符合研究假設之預期，教練目標取向會影響選手知覺動機氣候。事後比較結果顯示，「高工作/低自我」教練組別之選手的工作取向氣候高於「低工作/高自我」教練組，而「低工作/高自我」教練組別之選手之自我取向氣候則高於「高工作/低自我」教練組。

在交互作用方面，教練效能與教練目標取向對「工作取向氣候」($F=0.06, p>.05$)以及「自我取向氣候」($F=0.90, p>.05$)之交互作用效果未達到顯著水準，換言之，教練效能與教練目標取向不會交互影響選手知覺的運動動機氣候。

表二 教練效能及教練目標取向對選手知覺動機氣候影響之 MANOVA 分析結果摘要表

變異來源	依變項	SS	df	MS	F 值	p 值
教練效能	工作取向氣候	426.38	1	426.38	7.55	.01*
	(A) 自我取向氣候	8.98	1	8.98	0.23	.63
目標取向	工作取向氣候	2103.09	1	2103.09	37.27	.01*
	(B) 自我取向氣候	1299.69	1	1299.69	33.58	.01*
A × B	工作取向氣候	3.58	1	3.58	0.06	.80
	自我取向氣候	5.19	1	5.19	0.90	.34
誤差項	工作取向氣候	16476.94	292	56.42		
	自我取向氣候	11301.73	292	38.70		
全體	工作取向氣候	1656236.00	296			
	自我取向氣候	767027.00	296			

* p<.05

肆、討 論

首先，上述分析結果顯示高效能比低效能教練有較高的「訓練指導行為」、「民主行為」，其選手知覺到的「工作取向氣候」較高；低效能則比高效能教練有較高的「專制行為」，其選手知覺到的「工作取向氣候」較低。Horn(2002)引用 Feltz, et al. (1999)的教練效能概念指出，由於高效能教練在影響選手學習及訓練方面比低效能教練有較高的能力知覺，所以在教練領導行為的展現上會隨之而有差異存在，特別是在訓練指導、處罰及懲罰、增強及鼓勵等方面。本研究的結果大致上符合 Horn(2002)的論點，強調教練如何看待自己影響選手的能力會影響其預期、價值、信念及目標調節，因而高效能比低效能教練通常會展現出較多的訓練指導或民主行為，而低效能則比高效能教練會展現較多的專制行為。此外，Feltz et al. (1999)曾以「教練行為評估系統」評量教練行為，並考驗模式的區別效度，結果發現高比低效能教練確實存在較高指導、鼓勵及支持性行為，而低比高效能教練則會展現較多處罰性、嚴格性的組織及管理行為，本研究得到的結果支持了這些研究結果。至於，教練效能對於教練實際表現的「關懷行為」與「獎勵行為」之影響在本研究中未被發現，可能突顯了柔道及角力教練在「訓練指導行為」以及「民主行為」等領導行為上的差異較大，

而在「關懷行為」與「獎勵行為」上的差異較小，這樣的結果或許說明了教練領導行為會隨著運動競技類型的不同而在領導行為向度上呈現些微的差異。

在另一方面，教練效能對選手知覺之運動動機氣候的影響，高效能比低效能的教練組別，其選手有著較高的「工作取向氣候」。Horn(2002)的理論模式預期透過教練行為的展現及選手知覺評價，教練效能會間接影響選手知覺的運動動機氣候。簡言之，當教練具有高效能知覺，且又展現促進選手技術及提升表現行為時，會讓選手知覺到工作取向的動機氣候，本研究結果支持了這樣的觀點。或許，相對於工作取向氣候，自我取向氣候比較無法在強調「個人」的柔道及角力運動競技項目呈現，因其與團隊運動競技項目（例如：棒球、籃球）在本質上有所差異，工作取向氣候的重要性比自我取向氣候還高，導致教練效能的效應未能在本研究所測量之選手知覺自我取向氣候中顯現。

除了教練效能之外，教練目標取向是本研究所探討的另外一個前置變項。研究結果發現，無論其對教練領導行為以及對選手知覺動機氣候方面的影響，皆達到統計上的顯著水準。這樣的結果支持了之前黃寶雀(2001)的研究，強調教練目標取向的重要性，認為教練能力知覺及建構歷程會影響領導行為展現，特別是目標狀態若傾向於工作涉入時，會展現較多正向行為，若目標狀態傾向於自我涉入，則容易展現專制行為。Balaguer, Crespo, and Duda(1996)亦曾指出，教練目標涉入狀態會影響教練本身行為，由於工作涉入傾向利用選手精熟並進步於技術來建構能力，所以會比自我涉入展現較多正向行為，自我涉入乃利用選手結果表現來建構能力，則比工作涉入展現較多專制行為。根據本研究發現，高工作/低自我教練比低工作/高自我教練展現較多的訓練指導、民主、獎勵及關懷行為，以及低工作/高自我比高工作/低自我教練展現較多專制行為，這樣的研究結果有其重要性，因為在多向度領導理論中，訓練指導、民主、獎勵及關懷行為因與選手技術增進、表現促進及關係發展有關，被認為是正向行為，而專制行為則著重於選手控制及管理，則被認為是負向行為(Chelladurai, 1993)，教練目標取向提供了一個預測教練領導行為的重要指標。

過去研究曾指出（吳國輝，2000；Balaguer, Duda, & Myao, 1997），教練目標取向會影響選手知覺動機氣候，特別是工作取向會因指導性行為而塑造工作取向氣候，自我取向則會因專制及管理行為而塑造自我取向氣候。依此觀點對照本研究結果可知，高工作/低自我教練組別之選手的工作取向氣候高於低

工作/高自我教練組別之選手，低工作/高自我教練組別之選手的自我取向氣候高於則高工作/低自我教練組別之選手是符合預期的。這樣的結果，具體提供了另外一個解釋教練行為如何影響選手的觀點。

由上述分析結果與討論可知，教練效能及教練目標取向對於教練實際領導行為與選手知覺之運動動機氣候分別存在著主要效果。高效能比低效能的教練有較高的「訓練指導行為」、「民主行為」，低效能比高效能的教練有著較高的「專制行為」。而「高工作/低自我」取向比「低工作/高自我」取向的教練有較高「民主行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」，其選手知覺到較高的「工作取向氣候」；「低工作/高自我」取向則比「高工作/低自我」取向的教練有較高的「專制行為」，其選手知覺到較高的「自我取向氣候」。整體而言，這些結果支持了教練知覺能力與特質對教練實際表現出之領導行為以及對於選手知覺運動動機氣候的重要性。

由於本研究的限制，未來研究可以參考以下方向進行這個領域的研究。首先，在研究對象方面，由於柔道及角力運動競技項目偏少，樣本的數量不足是本研究的缺失之一。未來研究可以使用不同的運動項目競技選手做為研究對象，考驗本研究提出的理論假設，提升研究結果的可推論程度與在實務上的應用性。

在研究方法與測量工具方面，必須注意的是，本研究使用於測量教練目標取向的方法可能存在著缺失。本研究使用黃寶雀(2001)發展的量表，其編製過程未經過半結構訪談或者開放式問卷方式蒐集教練專用的目標取向題項，因此該量表能否涵蓋此概念的所有重要內涵，有其可議之處。國內在這個領域，仍值得後續研究投入發展適用的量表。除此之外，根據本研究結果顯示，教練效能與目標取向是互相獨立的概念，兩者之間對於依變項（教練領導行為與選手知覺運動動機氣候）產生之交互作用並未達到顯著水準；然而，由於這樣的結果有可能受到本研究歸類方式的影響（僅將教練效能與目標取向各分為兩類），而且教練效能與目標取向之間可能存在著某些關係（例如：教練效能可能影響教練目標取向），所以，未來研究宜考量維持此兩變項在測量上「連續變項」的特性，以更為充足的理論論述這些變項之間的關係，考驗教練效能與目標取向分別對於教練領導行為與選手知覺運動動機氣候的影響如何，並探究教練目標取向是否受到教練效能的影響。

再者，教練領導行為可能是影響選手知覺運動動機氣候的重要因素，這樣的關係在理論與實務上都有其重要性，然而，由於本研究的限制而未能在本研究中探討。如同前述，教練行為或許在「訓練指導行為」、「民主行為」以及「專制行為」等向度上的差異較大，重要性更高，未來研究可以考慮僅聚焦在研究這些領導行為中的某些向度，以更為清楚地釐清這些變項之間的關係。建立在理論結構更為清楚的研究假設之上，使用驗證性較強的統計方法考驗上述觀點，將有助於解釋教練能力與特質對於教練領導行為與選手知覺的影響是「如何發生」(how)的歷程。

最後，在研究變項方面，除了知覺運動動機氣候之外，未來研究亦可以考量將選手的自覺能力、自尊、與控制信念(內外控)等(Amorose & Horn, 2000; Knippenberg, Knippenberg, Cremer, & Hogg, 2004; Pease & Zhang, 2002)納入依變項，藉以更為全面地探討教練領導行為對於選手可能產生的效應。

參考文獻

一、中文部分

- 1.鄭志富(1996)。運動領導量表(中文版)之編製。行政院國家科學委員會專題研究報告, 計劃編號: NSC 84-2413-H-003-027。
- 2.黃英哲、季力康(1994)。運動動機氣候與自覺能力對賽前狀態性焦慮和滿足感的相關研究。體育學報, 18輯, 1-12頁。
- 3.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。未出版之碩士論文, 桃園縣, 國立體育學院教練研究所。
- 4.吳慧卿(2001)。選手知覺教練領導行為、團隊衝突、團隊凝聚力及滿意度關係之實證研究。未出版之博士論文, 台北市, 國立臺灣師範大學體育研究所。
- 5.黃寶雀(2001)。影響教練領導行為的因素及其相關之研究。未出版之碩士論文, 桃園縣, 國立體育學院體育研究所。
- 6.陳忠強(2003)。運動教練效能、社會支持與身心倦怠之相關研究。未出版之碩士論文, 桃園縣, 國立體育學院體育研究所。

二、西文部分

- 1.Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology, 80*, 260-267.
- 2.Amorose, A. J., & Horn, T. (2000). Intrinsic motivation: Relationship with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 22*, 63-84.
- 3.Anshel, M. H. (2003). Leadership in sport: A matter of style. In M. H. Anshel (Ed.), *Sport psychology: From theory to practice* (pp. 233-275). San Francisco, CA: Benjamin Cummings.
- 4.Balaguer, I., Crespo, M., & Duda, J. L. (1996). The relationship of motivational climate and athletes' goal orientation to perceived/preferred leadership style. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 18*, S13.
- 5.Balaguer, I., Duda, J. L., & Myao, C. (1997). The relationship of goal orientations and the perceived motivational climate to coaches' leadership style in competitive handball. *Proceeding of the Ixth World Congress of Sport Psychology* (pp. 94-96). Netanya, Israel: Wingate Institute.
- 6.Balaguer, I., Duda, J. L., Atienza, F. L., & Mayo, C. (2002). Situational and dispositional goals predictors of perceptions of individual and team improvement, satisfaction and coach ratings among elite female handball teams. *Psychology of Sport and Exercise, 3*, 293-308.
- 7.Chelladurai, P. (1990). Leadership in sport: A review. *International Journal of Sport Psychology, 21*, 328-354.

8. Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R. N. Singer, M. Murphy, & L. K. Tennant (Eds.), *Handbook on research on sport psychology* (pp. 647-671). New York: McMillian.
9. Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. In J. L. Duda (Ed), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp.227-252). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
10. Duda, J. L., Olson, L. K., & Templin, T. J. (1991). The relationship of task and ego orientation to sportsmanship attitude and the perceived legitimacy of injurious acts. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 62, 79-89.
11. Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 4, 765-776.
12. Horn, T. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. In T. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (pp.309-354). Champaign, IL: Human Kinetics.
13. Knippenberg, D., Knippenberg, B., Cremer, D., & Hogg, M. A. (2004). Leadership, self, and identity: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 15, 825-856.
14. Loughhead, T. M., & Hardy, J. (2005). An examination of coach and peer leader behaviors in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 303-312.
15. Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and practice* (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
16. Pease, D. G., & Zhang, J. J. (2002). Predictors of preadolescent athletic leadership behaviors as related to level of play. *International Sport Journal*, 10, 92-106.
17. Smith, R. E., & Smoll, F. L. (1990). Athletic performance anxiety. In H. Leitenberg (Ed.), *Handbook of social and evaluation anxiety* (pp. 417-454). New York: Plenum Press.
18. Smoll, F. L., & Smith, R. E. (1989). Leadership behavior in sport: A theoretical model and research paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522-1551.
19. Weinberg, R. S., & Gould, D. (2003). Leadership. In R. S. Weinberg, & D. Gould (Eds.), *Foundation of sport and exercise psychology* (pp. 199-218). Champaign, IL: Human Kinetics.

Coaches' coaching efficacy, goal orientation, leadership behavior and their trainees' perceived motivational climate in sport: A cross-sectional study in Judo and Wrestling

Jui-Hsing Chang¹, Chih-Hui Hsu², Kuang-Ta Chang³

¹ Tatung Institute of Commerce and Technology Department of Sport Health and Leisure

² Chaoyang University of Technology Office of Physical Education

³ Nan Kai University of Technology Office of Physical Education

Abstract

This paper provides preliminary evidence supporting the validity of Horn's (2002) *Working Model of Coaching Effectiveness*. In order to achieve research purposes, questionnaire data were collected from a sample of 91 Judo/Wrestling coaches and their 411 trainees. Results supported most hypotheses, indicating that these coaches' coaching efficacy and goal orientation are important factors which determine their leadership behavior. In addition, it was found that the two antecedents (coaching efficacy and goal orientation) both contributed to trainees' perceived motivational climate in sport. However, some hypotheses proposed in this study were not supported. These findings highlight the usefulness of Horn's (2002) model, and further research directions for a better understanding of processes in which coaching effectiveness can be generated in training practice is suggested.

Keywords: a working model of coaching effectiveness, leadership behavior, motivational climate in sport

