airiti

運動教練科學 46 期（2017 年 6 月）
Sports Coaching Science Vol. 46, pp. 39-48 (June, 2017)
DOI:10.6194/SCS.2017.46.05

家長式領導與運動員滿意度之關係：信任教練的中介效應

謝明輝 [1、*]

摘要：目的：本研究目的旨在探討信任教練在家長式領導對運動員滿意度之間的中介角色。**方法：**本研究以大學甲組 113 名桌球運動員（男 65、女 48）為研究對象，使用工具有「家長式領導量表」、「運動員滿意度量表」、「領導信任量表」及個人基本資料。蒐集資料以描述性統計、積差相關、驗證性因素分析及結構方程式進行資料分析。**結果：**家長式領導影響運動員滿意度，是透過信任才能產生影響力，信任在家長式領導與運動員滿意度之間具有中介效果。**結論：**具體地說，信任扮演了家長式領導對運動員滿意度過程中的一個重要的機轉。此一發現具有理論與實務上的意涵，本研究除了針對所得結果提出深入討論外，並對未來研究提出具體應用與建議。

關鍵詞：家長式領導，運動員滿意度，領導信任，桌球

Paternalistic Leadership and Athlete's Satisfaction: The Mediation Role of Trust in Coach

Ming-Hui Hsieh[1,*]

Abstract: Purpose: This study was designed to investigate the mediation role of trust in coach between paternalistic leadership and athletic satisfactions. **Methods:** Participants were level A tennis players that 65 men and 48 women. Paternalistic Leadership Scale, Athletic Satisfaction Scale, and Trust in Coach and personal information were assessed. The information gathered on descriptive statistics, product-moment correlation, confirmatory factor analysis (confirmatory factor analysis) and structural equation (Structural Equation Modeling) data analysis. **Results:** The results found that paternalistic leadership Athletes satisfaction, it is necessary to have impact through the trust. That is: trust between paternalistic leadership and athlete satisfaction has intermediary effect. **Conclusions:** Specifically, trust plays a paternalistic leadership athletes satisfaction during an important role in transfer machines. This finding has implications on the theory and practice, the study results are presented in addition to in-depth discussion, the specific application and propose future research and recommendations.

Keywords: paternalistic leadership, athlete satisfaction, leadership trust, table tennis

[1] 國立政治大學體育室講師 ; Lecturer, Physical Education Office, National Chengchi University.
[*] 通訊作者：謝明輝；國立政治大學體育室講師 ; Corresponding author: Ming-Hui Hsieh; Lecturer, Physical Education Office, National Chengchi University; E-mail: minghui@nccu.edu.tw

airiti

壹、緒論

一、研究背景

領導議題一直都是體育運動領域所深入探討的焦點，過去這十幾年來國內運動領導理論仍以 Chelladuri（1993）所提出的多元領導理論為圭臬。不過，鄭伯壎（2005）認為東西方國度在文化、歷史、教育與思想上仍存在著顯著性差異。有鑑於此，本研究乃採用 Silin（1976）所提出的家長式領導的概念與特性，或許更能夠貼切、描繪與詮釋華人在領導面向的真正特質。

家長式領導理論（paternalistic Leadership Theory）原是 Silin（1976）所提出的概念，此理論所強調的論點，即是將華人的儒家思想、法家思想以及家族概念加以整合後所發展出的華人領導模式。然，在 1980 後，Hofstede（1984），Hofstede 與 Bond（1988），Chemers（1993）透過 Silin 的概念發現領導的內容是鑲崁在文化的底蘊下，隨著文化與時間的更迭會有著不同的領導模式產生。家長式領導理論最早被廣泛應用在組織文化領域。鄭伯壎（1991）以領導者的恩、威、德，意即：仁慈領導、威權領導及德行領導的主位研究途徑（emic approach）探討華人地區企業組織領導等相關議題。事實上，家長式領導的語彙、意涵與文化相當貼近臺灣的教練領導現象，並且能夠結合多元領導模式及驗證教練領導模式的行為（高三福、陳鈺芳，2006）。由此可見，家長式領導不僅可以適用在組織文化上，亦可詮釋並應用在運動團隊場域。

在運動團隊研究中，關於家長式領導的研究已有不少的成果展現（高三福、張俊一，2015），大致可分為四個方向來討論。其一為論述性，以有效性的介紹家長式領導與討論可否適應或應用於教練領導模式與行為。其二為實證性研究，偏重於探討家長式領導對運動員的直接影響關係，探討內容包括：團隊承諾、焦慮、動機、團隊滿意以及團隊凝聚力共 11 個變項等相關議題。其三為個案質性研究，以探索理論性概念詮釋美和棒球隊教練李瑞麟先生的個案研究以及探討華人領導的教誨概念。其四為概念性推論以華人領導者與部屬的上下關係，分析運動團隊教練與運動員的信任關係等方面的研究。

Chelladurai 與 Riemer（1997）認為運動員滿意與工作滿意度的概念類似，是指運動員在參與訓練過程中對於運動組織及教練領導的評價。因此，就滿意度可以作為衡量團隊效能的指標。過去研究顯示滿意度是重要的結果變項（Chelladuai, 1984），運動團隊當中教練是最高領導者，手中握有訓練計畫、現場執行、比賽策略、人員調度等重大決策權利，所以在團隊當中教練與運動員的關係最為密切。因此，運動員如對教練有較高的滿意程度才會心悅誠服，服從教練、信任教練，並且聽從教練一切的指示。反之，則會影響團隊士氣、目標以及運動成績表現（Chelladuai, 1984）。過去的研究大部分趨向於教練領導與滿意度之間的直接預測關係（林夙豐，2007；周俊三，2003；吳慧卿，2001；馬君萍，1999；陳玉娟，1995；陳龍弘、蔡英美、陳瓊茶，2005；曾秋美，2005；蔡英美，2005；Chelladurai, 1984; McMillin, 1990; Weiss & Friderichs, 1986）。較少探討教練領導行為對運動員滿意度的間接影響效果，是否教練領導行為是透過信任而間接影響運動員滿意度，是一個值得研究的議題。

airiti

Rousseau, Sitkin, Burt 與 Camerer（1998）曾提出信任是一種心理狀態，意指個體對他人具有正向的態度與行為，並且願意去承擔相信他人後；所受到被傷害的可能性。然而，運動團隊的主要組成分子是教練與運動員，兩者之間所講求的是相互信任、相互依存。整體來說，教練必須獲得運動員的配合才得以發揮，而運動員的表現則需要教練的指導才能達到優異的成績表現（Dirk, 2000）。另外，Jowett 與 Cockerill（2003）曾對教練與運動員之間關係進行訪談，研究發現運動員敘述與教練之間的關係如父子、夫妻或親密朋友般的緊密，並對教練寄予信任與尊重。另，林其鋒、郭桂華與林淑鈴（2004，頁145）曾提出信任才是凝聚整個球隊向心力的唯一心法。換言之，教練在帶領球員的過程中，帶出選手的心才能帶出選手的信任。因此，選手信任教練亦或者教練信任選手兩者之間才是一切的根本，也就是教練與運動員之間必須彼此信任，兩者才有辦法共同創造出巔峰的成績表現。

此外，在實證研究方面對於信任議題也做過不少探討，大部分研究結果則顯示信任的重要性。例如：高三福（2005）曾在一篇華人運動團隊信任：教練與運動員互動之探究推論指出：家長式領導會影響運動員對教練的信任。另外，亦有一篇研究則指出：信任教練是成為卓越運動員，以及是影響奧運會教練效能的重要因子（Giacobbi, Roper, Whitney, & Butryn, 2002; Gould, Greenleaf, Guinan, & Chung, 2002）。

歸納上述研究結果亦可發現，在家長式領導這一系列研究當中，有不少實證篇幅皆在探究教練領導預測運動員效能的直接影響關係。換句話說，過去研究極少探討家長式領導對運動員滿意度的影響是否會受到其他變項所調節或中介影響，此一議題值得深入剖析。另外，再從過去研究仔細查驗，所使用的統計方法皆採用傳統式的線性迴歸（linear regression）來闡釋研究結果。證據顯示利用逐步迴歸統計方式並不適合應用在理論或假設的驗證上（Tebachnick & Fidell, 2001, p. 138）。此外，亦有學者覆驗逐步迴歸的最佳預測效果，其預測變項的效果是會被浮誇的（Good & Hardin, 2009, p. 206）。因此，本文在研究方法上則採用驗證性因素分析（confirmatory factor analysis）與結構方程模式（structural equation modeling, SEM）進一步深層檢視自變項、依變項以及中介變項彼此之間的潛在因果關係。整體來說，為補足此研究之完整性與周延性，本研究推論家長式領導與運動員滿意度之間或許與信任有關。因此，本研究假設家長式領導可能是透過信任才對運動員滿意度產生影響力。亦即，信任教練在家長式領導與運動員滿意度之間具有中介效果。

二、研究目的

基於上述的問題與研究動機，本研究目的為：信任教練在家長式領導（才德領導、威權領導及仁慈領導）對運動員滿意度（個人滿意、教練滿意、隊友滿意）之間是否具有中介效果。

貳、研究方法

一、研究對象

本研究主要以國內六所大學甲組男、

airiti

女桌球隊員為研究對象，男 7 隊；女 4 隊，共計 11 支隊伍，總計 113 名選手。男生 65 位占了 57.5%，女生 48 位占了 42.5%，從年齡來看，18 ~ 19 歲、20 ~ 21 歲占的比例最高，分別為 37.2% 與 46%。從桌球齡來看，10 ~ 11 年及 12 ~ 13 年占的比例最高，分別為 35.4% 與 28.3%。再從受訪者的運動成就來看，參與全運會占了 37.2% 為最高，其次為大運會 23.9%，當選過年度國手僅占 10.6%。

二、研究工具

本研究以問卷為測量工具，問卷內容包括：第一部分為家長式領導量表。第二部分為運動員滿意度量表。第三部分為領導信任量表。第四部分為個人基本資料。

（一）家長式領導量表

本量表是以鄭伯壎（1996）家長式二元領導模式為基礎，經 Farh 與 Cheng（2000）概念分析後，鄭伯壎、周麗芳與樊景立（2000）發表家長式三元模式。最後再由高三福（2001）依照教練領導行為之特性與屬性所修訂之。本量表採 Likert scale 之 6 點量尺，從「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」，依序給予 1、2、3、4、5、6 分。分數愈高則表示受試者同意句中所描述的意境與教練領導方式一樣。反之，分數愈低則表示不同意教練與句中所描述的意境。量表分為才德領導、威權領導及仁慈領導三個構面。共計 30 道題目，經驗證性分析 NFI = .93，CFI = .94，IFI = .93，SRMR = .06，χ^2 ratio = 7.97，其信度係數 Cronbach's α 值分別為 .91、.83、.78。

（二）運動員滿意度量表

本研究運動員滿意度量表則是採用 Chelladurai 與 Reimer（1998）所編製的 Athlete Satisfaction Questionnaire（ASQ）所編製的運動員滿意度其中三個分量表，分別為個人滿意、教練滿意以及隊友滿意等三個構面，共計 12 道題目。本研究採 Likert scale 之 6 等計分方法，從「非常不滿意」、「不滿意」、「有點不滿意」、「有點滿意」、「滿意」、「非常同意」，依序給予 1、2、3、4、5、6 分，分數愈高表示受試者愈滿意實際現況。反之，分數愈低則表示受試者對實際現況愈不滿意。經驗證性分析 TLI = .88，RMSEA = 0.05，χ^2 ratio = 2.02，其信度係數為 Cronbach α 值分別為 .85、.87、.82。

（三）領導信任量表

本量表採用陳鈺芳與高三福（2007）修訂 Dirks（2000）所編製的「領導信任量表」。以 Likert scale 之 6 點量尺進行同意之測量，從「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」，依序給予 1、2、3、4、5、6 分，由 1 至 6 分，數字愈大表示選手同意信任教練反之分數愈低則表示對教練愈不信任。本量表共計 9 道題目，驗證性因素分析 NFI = .92、CFI = .93、SRMR = .04、χ^2 ratio = 5.68，內部一致性分析信度係數 Cronbach's α 值為 .90。

（四）個人基本資料

本研究個人基本資料內容包括：性別、年齡、運動年齡及運動成就等，以便作為本研究人口統計變項。

三、研究程序

研究者先與各隊教練預約施測時間及

airiti

說明研究目的，經各隊教練同意後由研究者依約定時間親自前往各球隊向球員說明施測方法，俟填寫完畢後由研究者收回，總計回收 113 份，回收率 100%。

四、資料分析

本研究以平均數、標準差及皮爾森積差相關瞭解變項之間的關係，接著以結構方程模型驗證研究假設，亦即信任教練在家長式領導與運動員滿意度關係的中介效果。參考 Charbonneau, Barling 與 Kelloway（2001） 及 Kelloway（1998）等人的方法，本研究以三個模式來檢驗信任教練的中介效果。模式一為部分中介模式：家長式領導預測信任教練、運動員滿意度，信任教練則預測運動員滿意度。模式二為完全中介模式：家長式領導預測信任教練，信任教練預測運動員滿意度。模式三是非中介模式：家長式領導預測信任教練及運動員滿意度（同時信任教練沒有預測滿意度）。本研究比較三個 SEM 模式的適合度指標，藉此判斷具有最佳適合度指標的模式，若中介模式有最佳的適合度指標，研究假設則獲得支持。

參、結果

表一為本研究各變項之平均數、標準差以及變項之間的積差相關係數，從各變項之間相關矩陣可以得知才德領導、威權領導及仁慈領導三個分量表，三者之間才德與仁慈具有顯著性的正相關，相關係數為 $r = .60$（$p < .01$）。其中威權領導與才德領導及仁慈領導之間並無任何關聯。

運動員滿意度分為個人滿意、教練滿意以及隊友滿意三個分量表，其中教練滿意與隊友滿意之間有較高的正相關 $r = .64$（$p < .01$）另個人滿意與教練滿意及隊友滿意呈現較低的正相關 $r = .28$（$p < .01$）以及 $r = .30$（$p < .01$）。

就領導信任與家長式領導之間的關係而言，才德領導與信任之間具有較高的正相關 $r = .80$（$p < .01$）。亦與仁慈領導也呈現相關係數 $r = .48$（$p < .01$）。另外，威權領導與信任之間無任何正負向之關聯性。

在領導信任與教練滿意 $r = .81$（$p < .01$）及隊友滿意 $r = .62$（$p < .01$）皆呈現較高的正相關；但是與個人滿意僅呈現較低相關 $r = .22$（$p < .05$）。除此之外，就運動員滿意度的個人滿意與家長式領導的威權領導的相關係數 $r = .23$（$p < .05$）。

表二是部分中介、完全中介與非中介三種模式的適合度指標。如表二所示，

表一　各變項平均數、標準差及積差相關分析摘要表

變項	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7
1. 才德領導	4.10	0.43	-						
2. 威權領導	3.68	0.64	.12	-					
3. 仁慈領導	3.91	0.77	.60**	.11	-				
4. 領導信任	4.53	0.68	.80**	-.16	.48**	-			
5. 個人滿意	3.91	0.85	.31**	.23*	.15	.22*	-		
6. 教練滿意	4.52	0.76	.69**	-.11	.45**	.81**	.28**	-	
7. 隊友滿意	4.67	0.69	.52**	-.09	.36**	.62**	.30**	.64**	-

註：人數 = 113；$^{*}p < .05$，$^{**}p < .01$。

airiti

表二 結構方程模式的適合度指標

模式類型	χ^2	df	CFI	NFI	RMSEA	SRMR
部分中介	39.16	11	0.94	0.92	0.15	0.09
完全中介	39.16	12	0.94	0.92	0.14	0.09
非中介	58.88	12	0.91	0.89	0.19	0.08

非中介模式有最差的適合度指標，完全中介與部分中介模式雖然有類似的適合度指標，不過完全中介模式的適合度稍好（$\chi^2(12) = 39.16$，$p < .01$，CFI = 0.94，NFI = 0.92，RMSEA = .14，SRMR = .09）。此外，完全中介模式相較於部分中介模式的額外預測路徑，也就是家長式領導對運動員滿意度的預測，此一預測效果未達顯示（$\beta = 0.74, p > .05$）。由此可知，完全中介模式是最佳的結構模型，本研究假設獲得支持。

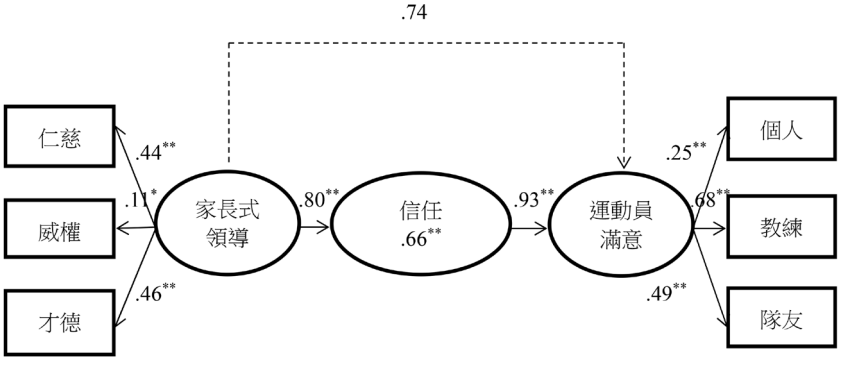
完全中介模式的標準化參數估計結果如圖一所示。研究結果顯示：家長式領導對信任教練的迴歸係數 β 值為 .80（$p < .01$），信任教練對運動員滿意度的迴歸係數 β 值為 .93（$p < .01$），另家長式領導對運動員滿意度的影響則不顯著 β 值為 .74（$p > .05$）。

肆、討論

一、討論

本研究目的旨在檢驗：家長式領導可能是透過信任才對運動員滿意度產生影響力。亦即，信任教練在家長式領導與運動員滿意度之間具有中介效果。這項研究的結果所提出的模型提供了最佳解釋力（如表二）完全中介模型：（$\chi^2(12) = 39.16$，$p < .01$，CFI = 0.94，NFI = 0.92，RMSEA = .14，SRMR = .09）。換句話說，信任教練扮演了家長式領導對運動員滿意度過程中的一個重要的中介角色。因此，研究結果符合本研究之假設。所呈結果具有以下幾點意義，其討論如下：

首先，家長式領導對信任的迴歸係數 β 值 .80（$p < .01$），具正向解釋力，從此一結果可得知，是教練的仁慈與才德領導風格擄獲了球員的信任，使得球員開始願意接近教練。而教練本身率先以身作則、



圖一 完全中介模型

airiti

主動關懷球員、鼓勵球員努力向上，並且在他碰到生活上的難題之時，教練則會進一步協助他解決問題。想當然爾，時間一久球員就會依賴教練並且信任教練，自然而然就形成彼此之間的穩固關係（Doney, Cannon, & Mullen, 1998）。此結果，亦符合了高三福（2005）教練與運動員信任關係之推論，也支持過去的研究結果（高三福、呂政達、楊鎮塘，2013；湯慧娟、宋一夫，2010）。總之，信任教練的確會提升運動員的滿意程度。

其次，信任能夠直接預測運動員滿意度（個人滿意、教練滿意、隊友滿意）其迴歸係數 β 值高達 .93（$p < .01$）的正向預測力。顯示運動員信任教練則會提升自己在比賽的成績、戰術的運用以及對於球技的進步會感到滿意。而從教練滿意部分來看，運動員對教練的專業素養、訓練指導也會感到滿意。另外，對於隊友滿意則會提升與隊友相處、互動、協助感到滿意。本結果亦符合陳鈺芳與高三福（2007）運動員若信任教練則會提升對教練的領導滿意與專業能力滿意知覺。此外，Maye, Davis 與 Schoorman（1995）也認為領導者的能力能使部屬對於領導者保持高度信任並提升部屬對領導者的滿意。

接著，如圖一所示：本研究以完全中介模式相較於部分中介模式的額外預測路徑，也就是家長式領導對運動員滿意度的預測，此一預測效果未達顯著（$\beta = 0.74$，$p > .05$）。換言之，本文呈現了家長式領導是透過信任才能預測運動員滿意度。進一步延伸過去探討教練領導與滿意度直接影響的研究（林夙豐，2007；周俊三，2003；吳慧卿，2001；馬君萍，1999；陳玉娟，1995；陳龍弘、蔡英美、陳瓊茶，2005；曾秋美，2005；蔡英美，2005；Chelladurai, 1984; McMillin, 1990; Weiss, & Friderichs,1986），本研究採取結構方程模式的方法，證實了家長式領導是透過信任教練而間接地影響運動員滿意度。也就是運動員會對教練領導感到滿意，不單是因為教練的領導行為如此單純，而是運動員對教練的信任感，是透過信任感而使得領導行為對滿意度產生影響。總地來說，家長式領導與運動員滿意度之間必須是先產生彼此的信任機制，領導模式才能影響滿意度。此結果與陳鈺芳、高三福（2007）以 Chelladurai（1984）所提出的多元領導模式的教練領導行為一致性（喜好與知覺）對運動員滿意度之影響—領導信任的中介效果。其結果皆支持信任是具有中介效果。雖然如此，不過兩份研究仍在於自變項（家長式領導／多元領導）、研究對象（個人／團體）以及研究方法（結構方程模式／區段迴歸）甚有差異性，倒是本研究意外發現兩者之間著實地驗證了跨文化雷同性的事實存在。

最後，有關過去家長式領導系列研究中，僅侷限探討教練領導預測運動員效能的直接影響關係，從未思考過家長式領導對運動員滿意度的影響是否會受到其他變項所調節或有中介效果存在。故此，本研究驗證了信任教練確實在家長式領導與運動員滿意度之間扮演了中介角色的機轉，本發現極具有重要的關鍵性影響力。

二、結論與建議

本研究得到以下結 ：家長式領導影響運動員滿意度，是透過信任才能產生影響力，信任在家長式領導與運動員滿意度

airiti

之間具有中介效果。具體地說，信任扮演了家長式領導對運動員滿意度過程中的一個重要的機轉。

在建議方面：本研究發現對於家長式領導理論與實務有以下幾點建議：首先，本文所發現的結果意外顛覆了我們過去對於家長式領導模式的特定思維與脈絡，從過去的實證研究來看，大部分都集中在一個相當狹隘的結果上，如：家長式領導對運動員的直接影響力，但事實上對於知識的累積與理論上的演進並無多大的貢獻，在未來的研究議題上亦可檢驗家長式領導的影響是否可以更廣泛的應用在例如：家長式領導（自變項）動機（干擾變項）運動成績（結果變項）亦或者是中介、調節變項等其他因素，深入探究其相關潛在變數是否會導致產生另一層面的新觀點與發現，這或許是家長式領導模式在未來研究議題上應該值得被改善及努力的方向。

其次，本研究在於突破過去研究皆採用逐步迴歸來闡釋研究結果，其結果曾遭受過質疑（Good & Hardin, 2009, p. 206; Tebachnick & Fidell, 2001, p. 138）。 本文則採用驗證性因素分析與結構方程模式，其兩者差異在於結構方程模式亦能解釋出其他迴歸方法所解釋不出的隱藏性效果（Charbonneau, et al., 2001; Kelloway, 1998）。所以建議在未來的統計方法應用上亦可嘗試以結構方程式的分析方式應該會是比較好的選擇。

最後，本研究嘗試將信任假設為中介效果，其結果證實家長式領導無法直接預測運動員滿意度，而是必須透過信任才能形成解釋力，顯示信任的確在運動團隊當中扮演著舉足輕重的角色。雖然說目前的相關實證文獻匱乏，不過有此一結果做為根基，在後續研究方面應嘗試不同的運動團隊納入研究對象，尤其是我國職業棒球亦或者 UBA 籃球團隊為優先，如此才能將家長式領導建構出更完整的模型。

參考文獻

李婉茹（2010）。**家長式領導、動機氣候與團隊信任關係之研究**。未出版之碩士論文，桃園縣，國立體育大學教練研究所。

林夙豐（2007）。**高中排球教練的家長式領導行為對運動員團隊承諾與滿意度之影響**。未出版之碩士論文，桃園縣，國立體育學院教練研究所。

林其鋒、郭桂華、林淑鈴（2004）。**春風化雨之教練與我**。臺北市：久周。

周俊三（2003）。**台灣與中國大陸籃球選手家長式領導、動機氣候、團隊凝聚力與團隊滿意之研究**。未出版之碩士論文，桃園縣，國立體育學院教練研究所。

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，臺北市，國立臺灣師範大學體育研究所。

高三福（2001）。**團隊文化與教練領導：質化與量化兩種研究途徑**。未出版之博士論文，臺北市，國立臺灣師範大學體育研究所。

高三福（2005）。華人運動團隊信任：教練與運動員互動之探究。**大專體育學刊**，**7**(3)，115-126。

高三福、張俊一（2015）。家長式領導在運動團隊的研究：期刊論文的回顧與分析。**臺灣運動心理學報**，**15**(2)，75-106。

高三福、陳鈺芳（2006）。要求與實際領導行為一致性、領導信任與效能關係之研究。**大專體育學刊**，**8**(4)，63-77。

高三福、呂政達、楊鎮瑭（2013）。家長式領導與信任教練：團隊價值觀的跨層次調節效果。**體育學報**，**46**(4)，393-405。

airiti

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**。未出版之碩士論文，桃園縣，國立體育學院運動教練研究所。

陳玉娟（1995）。**臺灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度相關研究**。未出版之碩士論文，臺北市，國立臺灣師範大學體育系。

陳龍弘、蔡英美、陳瓊茶（2005）。家長式領導、負面情緒感受、離隊意圖和團隊滿意度之關係研究。**國立體育學院論叢**，**15**(2)，205-216。

陳鈺芳、高三福（2006）。運動領導信任量表信效度評估之研究。**體育學報**，**39**(3)，95-102。

陳鈺芳、高三福（2007）。教練領導行為一致性對運動員滿意度之影響——領導信任的中介效果。**體育學報**，**40**(2)，51-61。

曾秋美（2005）。**家長式領導對大專體育科系運動代表隊團隊氣氛、團隊滿意及競技倦怠之影響**。未出版之碩士論文，桃園縣，國立體育學院體育研究所。

湯慧娟、宋一夫（2010）。教練領導行為、情緒感受與運動員領導信任。**臺大體育學報**，**18**，45-56。

鄭伯壎（1991）。家族主義與領導行為。載於楊中芳、高尚仁（主編），**中國人／中國心——人格與社會篇**。臺北市：遠流。

鄭伯壎（2005）。**華人領導：理論與實際**。臺北市：桂冠。

蔡英美（2005）。家長式領導三元模式的主要效果與互涉作用對運動團隊滿意的預測。**輔仁大學體育學刊**，**4**，99-108。

Charbonneau, D., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership and sport performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, *31*(7), 1521-1534.

Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. *Journal of Sport psychology*, *6*(1), 27-41.

Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R. N. Singer, M. Murphey & L. K. Tennant (Eds.), *Handbook of research on sport psychology* (pp. 647-671). New York: Macmillan.

Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, *11*(2), 133-159.

Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp.225-253). Morgantown, WV: Fitness information Technology.

Chemers, M. M. (1993). An integrative theory of Leadership. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research* (pp.293-320) . San Diego, CA: Academic Press.

Dirks, K. T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology*, *85*(6), 1004-1012.

Doney, P. M., Cannon, J. P., & Mullen, M. R. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *The Academy of Management Review*, *23*(3), 601-620.

Giacobbi, P. R. Jr., Roper, E., Whitney, J., & Butryn, T. (2002). College coaches' views about the development of successful athletes: A descriptive exploratory investigation. *Journal of Sport Behavior*, *25*(2), 164-180.

Good, P. L., & Hardin, J. W. (2009). *Common errors in statistics (and how to avoid them)* (3rd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

Gould, D., Greenleaf, C., Guinan, D., & Chung, Y. (2002). A survey of U.S. Olympic coaches: Variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness. *Sport Psychologist*, *16*(3), 229-250.

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Thousand Oaks, CA: Sage.

airiti

Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, *16*(4), 5-21.

Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists' perspective of the althlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, *4*(4), 313-331.

Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Maye, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, *20*(3), 709-734.

Rousseau, D. M., Sitkin, S., Burt, R. S., & Camerer, C. F. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *The Academy of Management Review*, *23*(3), 393-404.

Silin, R. F. (1976). *Leadeship and values*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Weiss, M, R., & Friderichs, W. D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes, And institution variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, *8*(4), 332-346.