

高中、大學選手知覺教練與同儕領導行為及團隊滿意度之關係

許浩文*

國立臺灣師範大學體育與運動科學系

*通訊作者：許浩文

通訊地址：269 宜蘭縣冬山鄉廣興村水源路 83 號

E-mail: a24521224@yahoo.com.tw

DOI:10.6167/JSR.202206_31(1).0005

投稿日期：2020 年 6 月 接受日期：2020 年 10 月

摘 要

過去領導的研究大多聚焦在教練領導行為，但近幾年研究議題逐漸轉移至同儕領導行為，然而鮮少關注在同時比較教練及同儕領導行為的差異情形及對團隊滿意度的預測效果。再者，臺灣高中與大學的訓練文化有許多差異之處。因此，本研究目的為探討高中、大學選手知覺教練及同儕領導行為之差異及團隊滿意度之預測。結果發現高中選手知覺教練展現較多訓練與指導、民主行為、關懷行為及獎勵行為；大學選手知覺教練展現較多專制行為。此外，大學選手知覺同儕領導者展現較多任務領導、外部領導及個人才能。另一方面，高中同儕與大學教練領導行為對團隊滿意度的單純解釋變異量較高。本研究結論為教練與同儕在不同階段的領導行為有所差異，而教練的角色除了發展適合其團隊的領導行為之外，也應該發掘團隊中展現不同同儕領導行為的領導者，進而滿足與增進選手對團隊的滿意度。

關鍵詞：訓練文化、訓練指導、同儕領導者

壹、緒論

領導在廣泛的研究領域與背景中是經常被討論及探討的議題之一，特別是在團體運動項目中，領導本來就可以應用在許多不同的情境和環境，但這也造就領導在許多不同領域中的定義也有所不同；例如 Barrow (1977) 定義領導為「個人因特定的目標而在團體中去影響他人過程的一種行為」。在運動領域中，Chelladurai and Carron (1978) 提出了多元領導模式 (multidimensional model of leadership, MML)，此模式主要是結合了權變理論 (contingency model of leadership effectiveness)、徑路目標理論 (path-goal theory)、適應關連理論 (adapt-reactive theory) 和個別差異理論 (discrepancy model of leadership)，在本模式的理論架構核心部分提到運動員的表現及滿意程度受到必要的領導行為 (required leadership)、實際的領導行為 (actual leadership) 與喜好的領導行為 (preferred leadership) 三種領導行為所交互影響，而影響必要、實際與喜好的領導行為的前置變項為環境特質 (situational characteristic)、領導者特質 (leader characteristic) 及成員特質 (member characteristic)，例如：年齡、運動員的成熟度、組織目標及任務的種類 (Chelladurai, Imamura, Yamaguchi, Oinuma, & Miyauchi, 1988)。必要的領導行為是指該團隊要求領導者展現團隊所期望的領導行為，進而達到團隊的目標，因此會受到環境特質與成員特質的影響，而喜好的領導行為是指團隊成員喜愛領導者所展現出來的行為，也會受到環境特質與成員特質的影響；實際的

領導行為是指領導者在領導團隊時實際所展現出來的領導行為，會受到自己本身的特質所影響，例如：能力、人格與價值觀等。Chelladurai and Saleh (1980) 編製了運動領導行為量表 (The Leadership Scale for Sports, LSS) 作為研究教練領導行為的量表工具，該量表共有 40 題，分為五個向度：一、訓練與指導 (training and instruction) 指教練在教導與訓練選手及戰術行為的過程中，能改進選手運動能力表現的行為；二、民主行為 (democratic behavior) 指教練在平時及比賽時允許選手共同參與決定的行為；三、專制行為 (autocratic behavior) 指教練在平時及比賽時強調個人獨立性和權威的行為；四、社會支持 (social support) 指教練在平時及比賽時滿足選手人際關係的行為；五、正向回饋 (positive feedback) 指教練認同選手有良好能力表現後給予正面的鼓勵及回饋的酬賞行為。

過去領導的研究大多認為教練是整個團隊中的領導者，而運動員是被領導者，兩者在領導與被領導的互動關係下已經證明了教練在團隊中能夠去增進運動員的動機、激勵運動員的信心並且使其更加認同所屬的隊伍。然而，教練不是運動團隊中唯一的領導來源，同儕也是重要的領導來源之一，團隊中具有領導能力的選手帶領隊友朝目標邁進，也應被視為一種領導行為，同儕領導 (peer leadership) 被定義為團隊中正式或非正式的運動員影響團隊中的成員去達到目標的歷程 (Loughead, Hardy, & Eys, 2006)。雖然同儕領導者在學術上的關注程度遠遠不及於教練領導，但過去十年同儕領導的議題逐漸受到學者

們所重視，許多學者紛紛將研究對象由教練轉往同儕身上 (Cotterill & Fransen, 2016)，探討運動團隊中同儕領導者的行為本質與特徵。為了能夠去瞭解與施測同儕領導者的行為概念，Loughead et al. (2006) 針對 258 位加拿大大學代表隊進行開放性問卷調查，經過嚴謹地探索性分析 (exploratory factor analysis, EFA) 及驗證性因素分析 (confirmatory factor analysis, CFA) 後發現同儕領導者展現三種領導行為，分別為任務領導 (task leadership)、社會領導 (social leadership) 及外部領導 (external leadership)。考量到東西方文化之差異性後，徐偉閔 (2010) 以國內大學甲、乙組運動代表隊共 892 人為參與對象，編製一個符合臺灣文化且能夠測量國內同儕領導行為的量表工具。經過質性地開放性訪談、構念界定及嚴謹地探索性與驗證性因素分析，結果證明同儕領導行為是一個多向度 (multi-dimensions) 的概念，包括任務領導是指同儕領導者展現達成團隊目標的企圖心、要求團隊紀律並協助決策與指導隊員等行為；社會領導是指同儕領導者能平易近人，在團隊中展現較多支持隊友、鼓勵與關懷隊友等行為；外部領導是指同儕領導者能處理團隊相關的各項事務，包含安排比賽事宜、避免團隊受到外在因素干擾，使團隊能順利運作及個人才能是指同儕領導者能展現良好運動技術，包含冷靜、有較高的抗壓性和比隊友更專注於比賽中等四種領導行為。

過去針對運動員知覺與喜愛領導行為的差異性已有許多相關性的研究發現 (賴世堤, 2001, 2004; Loughead & Hardy, 2005;

Riemer & Chelladurai, 1995), Riemer and Chelladurai (1995) 針對 201 位 National Collegiate Athletic Association (NCAA) Division-1 的足球員探討其喜愛與知覺的教練領導行為差異情形，其將運動員分為防守組與進攻組，研究結果發現防守組的運動員比進攻組更知覺與喜愛民主、專制與社會支持行為，另外進一步發現社會支持能夠增進運動員的滿意度；賴世堤 (2001) 以 291 位高中田徑選手為對象，並以自編高中田徑教練領導行為調查量表為研究工具，探討選手所知覺的教練領導行為差異情形，結果發現：高中選手知覺教練領導行為依序為訓練與指導、獎勵行為、關懷行為、民主行為、專制行為；賴世堤 (2004) 以 791 名排球選手為研究對象，以自編高中田徑教練領導行為調查量表為研究工具，結果發現：低年齡層的男性選手對教練的「訓練與指導行為」有較高的知覺程度；Loughead and Hardy (2005) 針對 238 位選手探討其知覺教練與同儕領導者展現的領導行為之差異情形，研究結果發現選手知覺團隊中的同儕領導者展現較多社會支持、民主行為及正向回饋；相反的，選手知覺教練展現較多訓練與指導及專制行為。

在競技運動中影響運動表現的因素有很多，包括運動的動機氣候 (Çetinkalp, 2012; Walling, Duda, & Chi, 1993)、目標取向 (Biddle, Wang, Kavussanu, & Spray, 2003; Çetinkalp & Turksoy, 2011; Cumming & Hall, 2004; Duda, 1989; Saotome & Kimura, 2011; Sari, 2015)、成就動機 (Çetinkalp, 2012; Newton & Duda, 1999; Stoeber & Crombie, 2010) 及團隊滿意度 (Eys, Loughead, & Hardy,

2007; Reinboth & Duda, 2006; Sari, 2015), 當運動員的團隊滿意度愈高, 運動員在訓練或比賽時就有較正向的經驗與活力, 進而影響其運動表現。另外根據多元領導模式, 運動員所知覺的領導行為與喜愛的領導行為之間會產生交互作用進而影響運動員的滿意度, Riemer and Chelladurai (1995) 認為有效的領導行為對於運動員的滿意度是一項非常重要的前置因素, 而過去領導行為與運動員滿意度在競技與健身運動的領域中已經被發現有相關性的結果存在 (Chelladurai, 1984; Price & Weiss, 2000; Riemer & Chelladurai, 1995; Riemer & Toon, 2001; Weiss & Friedrichs, 1986)。Chelladurai (1984) 的研究結果發現教練領導行為和運動員的滿意度有顯著的相關性, 其中訓練與指導、民主行為、社會支持與正向回饋與低的專制行為對於選手有較好的滿意度。Horne and Carron (1985) 針對加拿大大學的排球、籃球、田徑和游泳選手探討領導行為對於滿意度的預測情形, 研究結果發現訓練與指導、社會支持和正向回饋顯著預測滿意度, 解釋變異量分別為 28.9%, 11.8% 與 3.1%。Schliesman (1987) 的研究發現教練領導行為中的社會支持和正向回饋與運動員滿意度呈顯著正相關。Kim and Cruz (2016) 針對教練領導行為與團隊凝聚力和運動員滿意度做了一系列的統合分析 (meta-analysis), 研究結果發現在這兩個變項之間有著強而有力的關係及直接效果存在 (direct effect = .357), 所有的領導行為皆和運動員滿意度呈正相關, 另外也發現訓練與指導和運動員滿意度的相關性程度最高, 因此如果教練想要增進運動員的滿意度應該透過正確的、系統性的訓練來提高運動員的滿

意度。Shang and Ku (2018) 針對 403 位國中運動員如何知覺教練領導行為、團隊凝聚力與團隊承諾影響團隊滿意度, 研究結果發現情緒承諾、教練訓練與教學行為能夠增加頂尖與非頂尖運動員的團隊滿意度; 另外頂尖青少年運動員透過友誼能增進團隊滿意度, 而非頂尖青少年運動員是透過教練的正向回饋來增加; 相反的, 當同儕領導者沒有正向發揮出其領導角色的功能, 他們的行為對於團隊自信心及表現會有負向的影響 (Fransen et al., 2015)。另外在許多實徵研究也發現同儕領導對於團隊凝聚力、運動員滿意度、團隊自信心、團隊中的動機氣候有正向的影響 (Crozier, Loughhead, & Munroe-Chandler, 2013; Fransen, Coffee et al., 2014; Fransen et al., 2015; Fransen, Vanbeselaere, De Cuyper, Vande Broek, & Boen, 2014; Fransen et al., 2012; Glenn, Horn, Campbell, & Burton, 2003; Price & Weiss, 2011, 2013; Vincer & Loughhead, 2010; Watson, Chemers, & Preiser, 2001)。徐偉閔 (2010) 以大學甲、乙組運動代表隊共 892 人為研究對象, 探討同儕領導行為對團隊凝聚力與團隊滿意度的影響。研究結果發現同儕領導行為除了外部領導行為對團隊凝聚力與團隊滿意度未達顯著外, 其餘各因素皆能顯著預測團隊凝聚力與團隊滿意度。

在臺灣, 高中和大學的運動文化脈絡上有非常大的差異, 高中階段通常訓練時間每天幾乎皆超過三小時以上, 訓練方式嚴厲且教練掌握大多的權利與選擇權, 訓練內容也幾乎是教練所決定; 相反的, 進入大學後不管是在訓練時間或內容安排、

外出比賽時的行政處理程序等皆和高中截然不同，不僅訓練時間大幅降低，訓練的指導方式也由高中嚴厲責備轉而傾向較為雙向溝通且開放的訓練模式，訓練內容安排上也會讓選手來參與決定，增加運動員的自主性與參與感，綜觀以上針對臺灣高中與大學運動文化脈絡的論述，我們可以發現兩個階段的運動員性質與教練的領導風格截然不同。然而就目前所知，目前僅有三篇研究同時比較教練與同儕領導行為在各變項中的差異與影響 (Fransen, Decroos, Broek, & Boen, 2016; Loughhead & Hardy, 2005; Price & Weiss, 2013)，Loughhead and Hardy (2005) 針對 238 位選手探討其知覺教練與隊上同儕領導者展現領導行為之差異情形，研究結果發現選手知覺隊上同儕領導者展現較多社會支持、民主行為及正向回饋；相反的，選手知覺教練展現較多訓練與指導及專制行為。Price and Weiss (2013) 比較教練與同儕領導行為對團隊自信心與團隊凝聚力的影響，研究結果發現教練領導對於團隊自信心的預測力較高；相反的，同儕領導與社會凝聚力的相關性較高，而教練領導與同儕領導對於任務凝聚力則是一樣重要的。Fransen et al. (2016) 針對 343 位團隊運動員比較教練領導與運動員領導和團隊自信心與團隊凝聚力之關係，研究結果發現教練領導行為對於團隊認同、團隊自信心、任務與社會凝聚力有較高的預測力；相反的，運動員領導行為對於集體效能有較高的預測力。過去的研究主要是以單獨探討教練與同儕領導行為在各個人口變項上的差異情形與滿意度之間的關係，鮮少有研究同時探討高中、大

學教練與同儕領導行為之差異與團隊滿意度之預測情形。綜觀上述文獻探討整理與論述，本研究目的為一、比較高中、大學教練與同儕領導行為差異情形及；二、比較高中、大學教練與同儕領導行為對團隊滿意度之預測。

貳、研究方法

一、研究對象

本研究以國內公私立高中（職）及大學院校的甲組運動代表隊為研究對象，問卷發放數共 400 份，剔除漏答和規律性填答等無效問卷共 12 份，有效問卷共 388 份。本研究參與者高中共 176 人，平均年齡 16.7 歲；大學共 212 人，平均年齡 20.3 歲。運動項目有排球、籃球、游泳、桌球、田徑、跆拳道、射箭、射擊、合球與舉重。

二、研究工具

(一) 教練領導行為量表

本量表採用鄭志富修訂 Chelladurai and Saleh (1980) 所編製的 LSS。該量表用來測量選手知覺教練展現的領導行為，分數愈高代表選手愈知覺教練展現此領導行為，共有 40 題，採李克特五點量尺，從 5 = 總是、4 = 經常、3 = 偶爾、2 = 很少及 1 = 不曾；共五個分量表，分別為：訓練與指導、民主行為、專制行為、關懷行為及獎勵行為。本量表經探索性因素分析刪除橫跨兩個向度以上的題目，刪題後為 40 題，共萃取出 5 個因素，Cronbach's α 介於 .76 ~ .90 之間，累積解釋變異量為

61.43%，顯示具有良好的信效度。此五個分量表的例題分別為 1. 訓練與指導：我的教練會注意每位選手都能發揮潛能；2. 民主行為：我的教練會詢問選手對特定比賽策略的意見；3. 專制行為：我的教練在做計畫時都以自己的意見為主；4. 關懷行為：我的教練會協助解決隊員之間的衝突；5. 獎勵行為：我的教練在選手有良好的表現時，會讓選手知道。

(二) 同儕領導行為量表

本量表採用徐偉閔 (2010) 所編製的同儕行為領導量表，該量表用來測量選手知覺同儕展現某種領導行為，分數愈高代表選手知覺同儕領導者愈展現此領導行為，每題的開頭語均為「隊上的同儕領導者……」。答案的選擇採李克特四點量尺的方式 (1 = 很少如此至 4 = 經常如此)，本量表經過驗證性因素分析及測量衡等性檢驗，顯示其具有可接受的整體適配度 (root mean square error of approximation [RMSEA] = .069, goodness of fit index [GFI] = .89, adjusted GFI [AGFI] = .87, normed fit index [NFI] = .91, comparative fit index [CFI] = .93, parsimony GFI [PGFI] = .72, private nonresidential fixed investment [PNFI] = .80, $\chi^2/df=1.069$, critical N [CN] = 203)、幅合效度 (所有潛在變項的因素負荷量介於 .59 ~ .84 之間，且平均數變異數抽取量分別為 .64 皆大於 .50)；在信度方面，四個分量表的 Cronbach's α 介於 .83 到 .90 之間，顯示均具有良好的內部一致性，解釋變異量 52.50%。此四個分量表所

測量的概念如下：1. 任務領導：指同儕領導者展現達成團隊目標的企圖心、要求團隊紀律並協助決策與指導隊員等行為；2. 社會領導：指同儕領導者能平易近人，在團隊中展現較多支持隊友、鼓勵與關懷隊友等行為；3. 外部領導：指同儕領導者能處理團隊相關的各項事務，包含安排比賽事宜、避免團隊受到外在因素干擾，使團隊能順利運作；4. 個人才能：指同儕領導者能展現良好運動技術，包含冷靜、有較高的抗壓性和比隊友更專注於比賽中。

(三) 團隊滿意度量表

本量表採用黃英哲與季力康 (1994) 改編自 Williams and Hacker (1982) 所使用的團隊滿意度量表，主要測量運動員對其所屬團隊的滿意程度，共計 3 題。本問卷 Cronbach's α 為 .83，採李克特六點量尺，從 6 = 非常同意、5 = 同意、4 = 有點同意、3 = 有點不同意、2 = 不同意和 1 = 非常不同意，分數愈高則表示選手對團隊滿意的程度愈高；相反的，分數愈低則表示選手對團隊滿意的程度愈低，例題為：我以身為球隊的一分子為榮。

三、研究流程

本研究是以問卷調查為資料蒐集的工具，參與者除了填答相關的基本資料，包括性別、年齡、運動經驗及最佳成績表現等，還要填答教練、同儕領導行為量表及團隊滿意度量表。在徵得各高中、大學運動代表隊教練同意之後，由研究者親自前往施測，為了降低社會期望影響運動員填

答的真實性，同時在指導語上再次強調施測目的，採不記名方式作答，答案沒有對或錯，依自己實際的感受來誠實填答，而且其所填寫的資料不會交給教練過目，僅作為研究之用途，在運動員填完問卷繳回時，再次叮嚀檢查是否有遺漏未填的題目，以免成為無效問卷，浪費寶貴時間，整份問卷的填答大約費時 15 分鐘完成，總共發出 400 份問卷，其中因填答有遺漏和明顯填答偏誤而列為無效的問卷有 12 份，納入資料分析的有效問卷有 388 份。

四、資料處理與分析

本研究採用 SPSS 18.0 for Windows 套裝軟體進行資料分析，首先將問卷回收加以編碼、輸入資料之後，根據前述所要解決的研究問題來分析資料，以皮爾森積差相關考驗各變項之間的相關程度；單因子變異數分析考驗高中、大學教練與同儕領導行為之差異情形，最後利用階層迴歸

分析考驗高中、大學教練與同儕領導行為對團隊滿意度的預測力，統計的顯著水準定為 $\alpha = .05$ 。

參、結果

一、各變項之相關分析

如表 1 所示，在教練領導行為方面，訓練與指導、民主行為、關懷行為與獎勵行為皆與團隊滿意度呈顯著正相關 ($r = .22\sim.34, p < .05$)；專制行為與團隊滿意度呈相關不顯著 ($r = .02, p > .05$)。在同儕領導行為方面，任務領導、社會領導、外部領導及個人才能皆與團隊滿意度呈顯著正相關 ($r = .18\sim.37, p < .05$)。

二、高中及大學教練領導行為差異比較

如表 4 所示，高中及大學的教練領導行為上有顯著差異，其中高中教練展現較

表 1 高中及大學選手知覺教練、同儕領導行為及團隊滿意度之描述性統計與相關矩陣 ($N = 388$)

變項	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 團隊滿意度	5.29	0.81	—									
2. 訓練與指導	3.74	0.67	.30**	—								
3. 民主行為	3.52	0.69	.22**	.78**	—							
4. 專制行為	2.71	0.72	.02	.06	.14	—						
5. 關懷行為	3.35	0.72	.32**	.86**	.78**	.11	—					
6. 獎勵行為	3.53	0.71	.34**	.79**	.68**	.03	.80**	—				
7. 任務領導	3.07	0.64	.27**	.30**	.27**	.06	.31**	.24**	—			
8. 社會領導	3.11	0.59	.37**	.27**	.23**	.02	.18*	.30**	.65**	—		
9. 外部領導	2.98	0.68	.18*	.15**	.18**	.06	.09	.17*	.50**	.66**	—	
10. 個人才能	3.07	0.64	.24**	.18*	.18*	.09	.17*	.19**	.65**	.62**	.57**	—

資料來源：本研究整理。

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

表 2 高中選手知覺教練、同儕領導行為及團隊滿意度之描述性統計與相關矩陣 ($N = 176$)

變項	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 團隊滿意度	5.27	0.87	—									
2. 訓練與指導	4.04	0.53	.30**	—								
3. 民主行為	3.74	0.67	.86	.74**	—							
4. 專制行為	2.56	0.65	-.22*	-.20	-.02	—						
5. 關懷行為	3.62	0.58	.30**	.77**	.68**	-.21*	—					
6. 獎勵行為	3.78	0.59	.36**	.71**	.56**	-.32**	.67**	—				
7. 任務領導	2.94	0.67	.15	.51**	.44**	-.17	.48**	.32**	—			
8. 社會領導	3.03	0.60	.40**	.46**	.32**	-.23*	.29**	.40**	.59**	—		
9. 外部領導	2.86	0.74	.15	.45**	.37**	-.10	.32**	.33**	.58**	.72**	—	
10. 個人才能	2.91	0.68	.24*	.38**	.32**	-.10	.26*	.32**	.62**	.70**	.65**	—

資料來源：本研究整理。

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

表 3 大學選手知覺教練、同儕領導行為及團隊滿意度之描述性統計與相關矩陣 ($N = 212$)

變項	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 團隊滿意度	5.30	0.75	—									
2. 訓練與指導	3.49	0.68	.38**	—								
3. 民主行為	3.34	0.65	.40**	.78**	—							
4. 專制行為	2.84	0.76	.22*	.34**	.38**	—						
5. 關懷行為	3.13	0.75	.41**	.87**	.82**	.40**	—					
6. 獎勵行為	3.33	0.75	.37**	.79**	.72**	.33**	.82**	—				
7. 任務領導	3.17	0.59	.40**	.35**	.25*	.17	.37**	.32**	—			
8. 社會領導	3.17	0.58	.34**	.28**	.24*	.16	.21*	.34**	.69**	—		
9. 外部領導	3.08	0.61	.21*	.10	.11	.14	.05	.18	.38**	.58**	—	
10. 個人才能	3.20	0.58	.25**	.27**	.21*	.17	.28**	.26**	.64**	.52**	.44**	—

資料來源：本研究整理。

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

多訓練與指導 ($F = 38.17, p < .01$)、民主行為 ($F = 18.30, p < .01$)、關懷行為 ($F = 25.78, p < .01$) 及獎勵行為 ($F = 21.26, p < .01$)，代表高中運動員知覺較多教練展現發揮每位選手潛能、徵詢運動員的意見、協助解決隊員之間的衝突及當有良好表現時能給予運動員獎勵等行為；相反的，大學教練展現較多專制行為 ($F = 7.02, p <$

.01)，代表大學運動員知覺較多教練在訓練時或運動場下皆以自己意見為主。

三、高中及大學同儕領導行為差異比較

由表 5 所示，高中及大學的同儕領導行為上有顯著差異，其中大學同儕展現較多任務領導 ($F = 6.89, p < .01$)、外部領導

表 4 高中及大學教練領導行為差異比較

變項	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>
訓練與指導				
高中	176	4.04	0.53	38.17**
大學	212	3.49	0.68	
總和	388	3.74	0.67	
民主行為				
高中	176	3.74	0.67	18.30**
大學	212	3.34	0.65	
總和	388	3.52	0.69	
專制行為				
高中	176	2.56	0.65	7.02**
大學	212	2.84	0.76	
總和	388	2.71	0.72	
關懷行為				
高中	176	3.62	0.58	25.78**
大學	212	3.13	0.75	
總和	388	3.35	0.72	
獎勵行為				
高中	176	3.78	0.59	21.26**
大學	212	3.33	0.75	
總和	388	3.53	0.71	

資料來源：本研究整理。

** $p < .01$

($F = 5.36, p < .01$) 及個人才能 ($F = 10.50, p < .01$)，代表大學運動員知覺較多同儕展現增進團隊達成目標的企圖心、團隊場上場下的相關事務及發揮良好的運動技術及展現較高的抗壓性讓隊友在競賽場上能穩定下來。

四、高中教練與同儕領導行為對團隊滿意度預測結果

本研究先將高中教練領導行為放置第一層，高中同儕行為放置第二層，在控制完高中教練行為對團隊滿意度的影響後，

探討高中同儕領導行為對團隊滿意度的單純解釋力；相反的，先將高中同儕行為放置第一層，高中教練領導行為放置第二層，在控制完高中同儕領導行為對團隊滿意度的影響後，探討高中教練領導行為對團隊滿意度的單純解釋力，本研究使用兩次不同順序的階層迴歸來分析高中階段的教練與同儕領導行為何者對團隊滿意度預測力較高。

研究結果如表 6 所示，當高中教練領導行為為階層一，高中同儕領導行為為階層二時，高中教練領導行為對團隊滿意度的

表 5 高中及大學同儕領導行為差異比較

變項	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>
任務領導				
高中	176	2.94	0.67	6.89**
大學	212	3.17	0.60	
總和	388	3.07	0.64	
社會領導				
高中	176	3.03	0.60	2.75
大學	212	3.17	0.58	
總和	388	3.11	0.59	
外部領導				
高中	176	2.86	0.74	5.36**
大學	212	3.08	0.61	
總和	388	2.98	0.68	
個人才能				
高中	176	2.86	0.68	10.50**
大學	212	3.08	0.58	
總和	388	2.98	0.64	

資料來源：本研究整理。

** $p < .01$ 表 6 高中教練與同儕領導行為對團隊滿意度階層迴歸模式摘要表 ($N = 176$)

模式	<i>R</i>	<i>R</i> ²	調整後 的 <i>R</i> ²	估計的 標準誤	變更統計量			顯著性 <i>F</i> 改變 (<i>p</i> 值)	
					<i>R</i> ² Change	<i>F</i> Change	分子 自由度		
順序 1									
Step 1 高中教練 領導行為	.45	.20	.15	.80	.20	4.09*	5	82	.002
Step 2 高中同儕 領導行為	.57	.33	.25	.75	.13	3.73*	4	78	.008
順序 2									
Step 1 高中同儕 領導行為	.45	.20	.16	.80	.20	5.25*	4	83	.001
Step 2 高中教練 領導行為	.57	.33	.25	.75	.13	2.92*	5	78	.018

資料來源：本研究整理。

註：依變數 = 團隊滿意度

* $p < .05$

迴歸效果達顯著水準 ($F = 4.09, p < .05$)，高中教練領導行為對於團隊滿意度有顯著的預測力，單純解釋變異量為 19.9%；在控制高中教練領導行為對團隊滿意度的預測力時，高中同儕領導行為對團隊滿意度的迴歸效果達顯著水準 ($F = 3.73, p < .05$)，單純解釋變異量為 12.9%。

階層順序改變，高中同儕領導行為為階層一，高中教練領導行為為階層二時，高中同儕領導行為對團隊滿意度的迴歸效果達顯著水準 ($F = 5.25, p < .05$)，高中同儕領導行為對於團隊滿意度有顯著的預測力，單純解釋變異量為 20.2%；在控制高中同儕領導行為對團隊滿意度的預測力時，高中教練領導行為的迴歸效果達到顯著水準 ($F = 2.92, p < .05$)，單純解釋變異量為 12.6%。代表在高中階段，同儕領導行為對團隊滿意度影響力較高。另外如表 7 所示，教練領導行為中的民主行為與同

儕領導行為中的社會領導顯著正向預測團隊滿意度。

五、大學教練與同儕領導行為對團隊滿意度之預測

本研究先將大學教練領導行為放置第一層，大學同儕領導行為放置第二層，在控制完大學教練領導行為對團隊滿意度的影響後，探討大學同儕領導行為對團隊滿意度的單純解釋力；相反的，先將大學同儕領導行為放置第一層，大學教練領導行為放置第二層，在控制完大學同儕領導行為對團隊滿意度的影響後，探討大學教練領導行為對團隊滿意度的單純解釋力，本研究使用兩次不同順序的階層迴歸來分析大學階段的教練與同儕領導行為何者對團隊滿意度預測力較高。

研究結果如表 8 所示，當大學教練領導行為為階層一，大學同儕領導行為為階

表 7 高中、大學教練與同儕領導行為對團隊滿意度多元迴歸係數及模式摘要表

變項	高中 (N = 176)			大學 (N = 212)		
	Beta 分配	t	p	Beta 分配	t	p
訓練與指導	.146	0.797	.428	-.053	-0.272	.786
民主行為	.334	2.261	.027	.206	1.271	.207
專制行為	-.006	-0.056	.956	.029	0.303	.763
關懷行為	.314	1.913	.059	.170	0.714	.477
獎勵行為	.140	0.949	.345	.010	0.061	.952
任務領導	-.174	-1.245	.217	.256	1.771	.080
社會領導	.558	3.468	.001	.097	0.671	.504
外部領導	-.275	-1.894	.062	.055	0.491	.625
個人才能	.054	0.369	.713	-.078	-0.656	.514

資料來源：本研究整理。

註：依變數 = 團隊滿意度

層二時，大學教練領導行為對團隊滿意度的迴歸效果達顯著水準 ($F = 4.48, p < .05$)，大學教練領導行為對於團隊滿意度有顯著的預測力，單純解釋變異量為 18.3%；在控制大學教練領導行為對團隊滿意度的預測力時，大學同儕領導行為對團隊滿意度的迴歸效果達顯著水準 ($F = 2.79, p < .05$)，單純解釋變異量為 8.5%。

階層順序改變，大學同儕領導行為為階層一，大學教練領導行為為階層二時，大學同儕領導行為對團隊滿意度的迴歸效果達顯著水準 ($F = 5.09, p < .05$)，單純解釋變異量 26.8%；在控制大學同儕領導行為對團隊滿意度的預測力時，大學教練領導行為的迴歸效果達到顯著水準 ($F = 2.63, p < .05$)，單純解釋變異量為 10.0%。代表在大學階段，教練領導行為對團隊滿意度影響力較高。

肆、討論

一、高中、大學教練及同儕領導行為差異比較

本研究目的之一為比較高中、大學教練與同儕領導行為差異情形。本研究結果發現高中及大學教練領導行為上有顯著差異，其中高中教練展現較多訓練與指導、民主行為、關懷行為及獎勵行為；大學教練展現較多專制行為。過去 Loughhead and Hardy (2005) 針對大學運動員所知覺的教練領導行為中發現教練展現較多專制行為，和本研究發現大學教練展現較多專制行為的結果相符。另外在同儕領導行為上除了社會領導無顯著差異外，任務領導、外部領導及個人才能皆有顯著差異，從平均數可以發現皆是大學同儕展現較多任務、外部及個人才能領導行為。在高中階段，運動技術大部分由教練來訓練與規劃，

表 8 大學教練與同儕領導行為對團隊滿意度階層迴歸模式摘要表 ($N = 212$)

模式	R	R ²	調整後的 R ²	估計的標準誤	變更統計量			顯著性 F 改變 (p 值)	
					R ² Change	F Change	分子自由度		
順序 1									
Step 1 大學教練領導行為	.43	.18	.14	.70	.18	4.48*	5	100	.001
Step 2 大學同儕領導行為	.52	.27	.20	.67	.09	2.79*	4	96	.031
順序 2									
Step 1 大學同儕領導行為	.41	.17	.14	.70	.17	5.09*	4	101	.001
Step 2 大學教練領導行為	.52	.27	.20	.67	.10	2.63*	5	96	.028

資料來源：本研究整理。

註：依變數 = 團隊滿意度

* $p < .05$

選手遵循著教練被訓練，但進入大學後，訓練的內容與規劃、安排團隊外出比賽等的選擇權與執行權已從高中教練全權的主導逐漸轉移至選手身上，同儕領導者較更主動協助並指導隊友；另外，在面對劣勢時，反而展現較多專注在比賽中的行為及訓練以外的行政事務，大學同儕領導者會展現較多任務領導、外部領導及個人才能之行為。

二、高中、大學教練及同儕領導行為對團隊滿意度之預測

本研究另一研究目的為比較高中、大學教練與同儕領導行為對團隊滿意度之預測。本研究結果發現高中、大學教練與同儕領導行為皆顯著正向預測團隊滿意度。在高中方面，教練與同儕領導行為對團隊滿意度的解釋變異量分別為 8.6% 及 9.9%，其中高中教練領導的民主行為與同儕領導的社會領導行為顯著正向預測團隊滿意度；在大學方面，教練與同儕領導行為對團隊滿意度的解釋變異量分別為 6.4% 及 5.7%。根據 MML，若教練實際領導行為與被運動員喜好的領導行為一致性愈高，運動員的滿意度愈高 (Chelladurai & Saleh, 1978)，符合本研究結果發現高中教練展現較多訓練與指導、民主行為關懷行為和獎勵行為；另外也和過去研究發現選手較喜歡教練展現訓練與指導、民主行為、關懷行為等相符 (Chelladurai, 1984; Weiss & Friedrichs, 1986)，另外同儕是國、高中時期的重要他人，對於人格發展、社會適應與行為模式，具有舉足輕重的影響力。

伍、建議與未來研究方向

本研究依循過去單獨探討教練與同儕領導行為在各個人口變項上的差異情形與滿意度之間的關係，增加了同時比較教練與同儕領導行為；另一方面，在領導行為差異上也補足過去 Loughhead and Hardy (2005) 僅以 LSS 給予運動員施測，增加了同儕領導行為量表，讓研究的信、效度上更為嚴謹。教練在運動團隊中扮演著非常重要的角色，因為他們能幫助這些選手並且扮演開發挖掘其潛能的角色，另外教練除了平時的訓練能提高運動員身體素質與執行戰術的能力之外，教練為了去增強選手的動機時也應該需要去考慮選手的心理福祉，為了去達到這些特定的目標，教練應該去瞭解團隊的需要和選手的動機需求，並且採取適當的指導策略。理想中的團隊應該是教練和選手一起合作展現適當的領導行為，特別是在教練—選手關係的發展上激勵彼此的動機共同完成團隊的目標。

本研究的研究限制包括：一、本研究的研究設計為橫斷面 (cross-sectional) 的研究設計，因此研究結果無法推論其因果關係；二、本研究問卷的開頭語為「隊上的同儕領導者……」，這樣的開頭語並無指出團隊中特定的同儕領導者，極可能造成選手在填寫問卷時知覺到不同的同儕領導者而產生測量的混淆，進一步影響結果的判讀，因此未來的研究應該進一步跟進 Fransen et al. (2015) 的研究方法，他們第一次使用了社交網絡分析 (social network analysis) 來探討運動團隊中在不同領導角色的領導行為，透過這種方式來讓研究者

有機會進一步探討哪一位領導者被知覺為提供高品質的領導行為。

未來的研究不應僅限於專注在團隊中的隊長上面，團隊中的非正式領導者也會展現領導行為，當正式的領導者無法有效的展現出該有的領導行為時，其他的領導者也能夠適時的站出來領導團隊 (Fransen, Vanbeselaere et al., 2014)。除此之外，領導不僅僅在正式的練習或比賽上是重要的，在球場下的重要性也不亞於正式的練習或比賽，領導者對團隊的運作有著重要的影響。另一個需要強調的重點是同儕領導者不僅是對於團隊中的氛圍有所幫助，另外對於教練與選手之間的相處扮演著溝通橋樑的角色，因此領導是一個社會建構的現象，和周圍的環境息息相關；再者，過去的研究大部分僅探討選手個人的自我認知，而忽略了團隊周遭的環境氛圍。另一方面，未來研究方向也可能探討正負向的情緒，例如：振奮、生氣及焦慮等等。另外，當我們瞭解了領導者會展現何種領導行為或被領導者喜愛哪種領導行為時，另一個有趣的議題是我們應該進一步反思到底領導者是天生與身俱來的能力的還是能透過後天的訓練而來？因此在未來的研究應該包括領導者的特質（外向性、樂觀、優越感等），例如：哪一些特質是成為一位領導者中必要的條件，或者哪一種行為是讓運動員成為更好的領導者中應該被教導的？這些都是未來值得持續追蹤研究的問題。

參考文獻

1. 徐偉閔 (2010)。運動員同儕領導行為測量之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。
[Hsu, W.-M. (2010). *The development of athletic peer leadership inventory* (Unpublished master's thesis). National Taipei University of Education, Taipei, Taiwan.]
2. 黃英哲、季力康 (1994)。運動動機氣候與自覺能力對賽前狀態焦慮和滿足感的相關研究。體育學報，18，321-332。doi:10.6222/pej.0018.199412.3429
[Huang, Y.-C., & Chi, L.-K. (1994). The relationships of perceived motivational climate and perceived ability to competitive state anxiety and team satisfaction in basketball. *Physical Education Journal*, 18, 321-332. doi:10.6222/pej.0018.199412.3429]
3. 賴世堤 (2001)。高中 (職) 田徑教練領導行為之研究。體育學報，30，185-194。doi:10.6222/pej.0030.200103.3518
[Lai, S.-T. (2001). Study on the leadership behavior of track and field coaches in senior high (vocational) schools. *Physical Education Journal*, 30, 185-194. doi:10.6222/pej.0030.200103.3518]
4. 賴世堤 (2004)。我國各級學校排球教練領導行為之研究。教練科學，4，255-264。doi:10.6194/SCS.2004.04.20
[Lai, S.-T. (2004). Leader behavior of volleyball coaches in Taiwan. *Coaching Science*, 4, 255-264. doi:10.6194/SCS.2004.04.20]

5. Barrow, J. C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2(2), 231-251. doi:10.5465/amr.1977.4409046
6. Biddle, S., Wang, C. K. J., Kavussanu, M., & Spray, C. (2003). Correlates of achievement goal orientations in physical activity: A systematic review of research. *European Journal of Sport Science*, 3(5), 1-20. doi:10.1080/17461390300073504
7. Çetinkalp, Z. K. (2012). Achievement goals and physical self-perceptions of adolescent athletes. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(3), 473-480. doi:10.2224/sbp.2012.40.3.473
8. Çetinkalp, Z. K., & Turksoy, A. (2011). Goal orientation and self-efficacy as predictors of male adolescent soccer players' motivation to participate. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(7), 925-934. doi:10.2224/sbp.2011.39.7.925
9. Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6(1), 27-41. doi:10.1123/jsep.6.1.27
10. Chelladurai, P., & Carron, A.V. (1978). *Leadership*. Calgary, Canada: University of Calgary.
11. Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y., & Miyauchi, T. (1988). Sport leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10(4), 374-389. doi:10.1123/jsep.10.4.374
12. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 3, 85-92.
13. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a Leadership Scale. *Journal of Sport Psychology*, 2(1), 34-45. doi:10.1123/jsp.2.1.34
14. Cotterill, S. T., & Fransen, K. (2016). Athlete leadership in sport teams: Current understanding and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 116-133. doi:10.1080/1750984X.2015.1124443
15. Crozier, A. J., Loughhead, T. M., & Munroe-Chandler, K. J. (2013). Examining the benefits of athlete leaders in sport. *Journal of Sport Behavior*, 36(4), 346-364. doi:10.4324/9781315880198.ch38
16. Cumming, J., & Hall, C. (2004). The relationship between goal orientation and Self-Efficacy for exercise. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(4), 747-763. doi:10.1111/j.1559-1816.2004.tb02568.x
17. Duda, J. L. (1989). Relationship between task and ego orientation and the perceived purpose of sport among high school athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(3), 318-335. doi:10.1123/jsep.11.3.318
18. Eys, M. A., Loughhead, T. M., & Hardy, J. (2007). Athlete leadership dispersion

- and satisfaction in interactive sport teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(3), 281-296. doi:10.1016/j.psychsport.2006.04.005
19. Fransen, K., Coffee, P., Vanbeselaere, N., Slater, M., De Cuyper, B., & Boen, F. (2014). The impact of athlete leaders on team members' team outcome confidence: A test of mediation by team identification and collective efficacy. *The Sport Psychologist*, 28(4), 347-360. doi:10.1123/tsp.2013-0141
20. Fransen, K., Decroos, S., Broek, G. V., & Boen, F. (2016). Leading from the top or leading from within? A comparison between coaches' and athletes' leadership as predictors of team identification, team confidence, and team cohesion. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 757-771. doi:10.1177/1747954116676102
21. Fransen, K., Haslam, S. A., Steffens, N. K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., & Boen, F. (2015). Believing in "us": Exploring leaders' capacity to enhance team confidence and performance by building a sense of shared social identity. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 21(1), 89-100. doi:10.1037/xap0000033
22. Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G., & Boen, F. (2014). The myth of the team captain as principal leader: Extending the athlete leadership classification within sport teams. *Journal of Sports Sciences*, 32(14), 1389-1397. doi:10.1080/02640414.2014.891291
23. Fransen, K., Vanbeselaere, N., Exadaktylos, V., Vande Broek, G., De Cuyper, B., Berckmans, D., ... Boen, F. (2012). "Yes, we can!": Perceptions of collective efficacy sources in volleyball. *Journal of Sports Sciences*, 30(7), 641-649. doi:10.1080/02640414.2011.653579
24. Glenn, S. D., Horn, T. S., Campbell, W., & Burton, D. (2003). Interactive effects of perceived coach and peer leadership styles on young athletes' psychosocial status and perceptions of team motivational climate. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25, S7.
25. Horne, T., & Carron, A. V. (1985). Compatibility in coach-athlete relationships. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7(2), 137-149. doi:10.1123/jsp.7.2.137
26. Kim, H.-D., & Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 900-909. doi:10.1177/1747954116676117
27. Loughead, T. M., & Hardy, J. (2005). An examination of coach and peer leader behaviors in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(3), 303-312. doi:10.1016/j.psychsport.2004.02.001
28. Loughead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29(2), 142-158.
29. Newton, M., & Duda, J. L. (1999). The interaction of motivational climate, dispositional goal orientations, and perceived ability in predicting indices of motivation. *International Journal of Sport Psychology*, 1(30), 63-82.
30. Price, M. S., & Weiss, M. R. (2000). Relationships among coach burnout, coach

- behaviors, and athletes' psychological responses. *The Sport Psychologist*, 14(4), 391-409. doi:10.1123/tsp.14.4.391
31. Price, M. S., & Weiss, M. R. (2011). Peer leadership in sport: Relationships among personal characteristics, leader behaviors, and team outcomes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23(1), 49-64. doi:10.1080/10413200.2010.520300
 32. Price, M. S., & Weiss, M. R. (2013). Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: A test of transformational leadership theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25(2), 265-279. doi:10.1080/10413200.2012.725703
 33. Reinboth, M., & Duda, J. L. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(3), 269-286. doi:10.1016/j.psychsport.2005.06.002
 34. Riemer, H. A., & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17(3), 276-293. doi:10.1123/jsep.17.3.276
 35. Riemer, H. A., & Toon, K. (2001). Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender, and ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72(3), 243-256. doi:10.1080/02701367.2001.10608957
 36. Saotome, H., & Kimura, K. (2011). The relationship between goal orientations and generalized self-efficacy among Japanese college ice hockey players. *Journal of Japan Society of Sports Industry*, 21(2), 179-185. doi:10.5997/sposun.21.179
 37. Sari, I. (2015). Satisfaction of basic psychological needs and goal orientation in young athletes: A test of basic psychological needs theory. *Kinesiology*, 47(2), 159-168.
 38. Schliesman, E. S. (1987). Relationship between the congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership. *Journal of Sport Behavior*, 10(3), 157-166.
 39. Shang, I.-W., & Ku, G. C.-M. (2018). How youth athletes satisfy their team? Identifying significant predictors of perceived coach leadership and team cohesion, team commitment: A hierarchical regression analysis. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6), 883-890. doi:10.1177/1747954118801133
 40. Stoeber, J., & Crombie, R. (2010). Achievement goals and championship performance: Predicting absolute performance and qualification success. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(6), 513-521. doi:10.1016/j.psychsport.2010.07.007
 41. Vincer, D. J. E., & Loughhead, T. M. (2010). The relationship among athlete leadership behaviors and cohesion in team sports. *The Sport Psychologist*, 24(4), 448-467. doi:10.1123/tsp.24.4.448
 42. Walling, M. D., Duda, J. L., & Chi, L. (1993). The perceived motivational climate in sport questionnaire: Construct and predictive validity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 172-183. doi:10.1123/jsep.15.2.172
 43. Watson, C. B., Chemers, M. M., & Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A

multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 1057-1068.
doi:10.1177/0146167201278012

44. Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8(4), 332-346.
doi:10.1123/jsp.8.4.332
45. Williams, J. M., & Hacker, C. (1982). Causal relationships among cohesion, satisfaction, and performance in women's intercollegiate field hockey teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 4(4), 324-337.
doi:10.1123/jsp.4.4.324

The Relationship of Coach and Peer Leadership Behaviors on Team Satisfaction Among High School and College Student-Athletes

Hao-Wen Hsu*

Department of Physical Education and Sports Sciences, National Taiwan Normal University

*Corresponding author: Hao-Wen Hsu

Address: No. 83, Shuiyuan Rd., Dongshan Township, Yilan County 269, Taiwan (R.O.C.)

E-mail: a24521224@yahoo.com.tw

DOI:10.6167/JSR.202206_31(1).0005

Received: June, 2020 Accepted: October, 2020

Abstract

A large proportion of earlier research on leadership behaviors has focused on the coach leadership behaviors, but recent research has transferred focus onto peer leadership behaviors. However, only few studies have investigated the difference between coach and peer leadership, and their corresponding effects on team satisfaction. Furthermore, there are many differences in the training culture of university and senior high school coaches in Taiwan. The purpose of the present study was two-fold. The first purpose was to investigate the differences in coach and peer leadership behaviors of university and senior high school. Secondly, it also examines the predictive utility of coach and peer leadership behaviors on team satisfaction. The participants of this study are student athletes from sports teams of ten different sports. Results indicated that high school student athletes perceived more coach leadership behaviors of training instruction, democratic, social, and positive behaviors than university student athletes. In addition, university student athletes perceived more peer leadership behaviors of task, external, and personal talent than high school student athletes. On the other hand, the peer leadership behaviors in high school and coach leadership behaviors in university have higher explained variances on team satisfaction. We conclude that coaches and peers differ in leadership behaviors at different stages. Furthermore, the role of the coach lies not only in the development of leadership behaviors in the team, but also in the uncovering of different peer leadership behaviors of leaders within the team to further promote team satisfaction.

Keywords: training culture, training instruction, peer leaders

