

私立東海大學教育研究所

碩士論文

臺中市國小籃球隊選手知覺教練領導行為
與團隊凝聚力之研究

The Study on the Relation Between the Leading
Behavior of Basketball Coaches and Team
Cohesion in Taichung Elementary School

研究生：許君立

指導教授：李信良 博士

中華民國一百年六月十五日

第一章 緒論

本研究旨在探討臺中市國小籃球隊選手知覺教練領導行為及團隊凝聚力的現況與差異比較，並進一步探討教練領導行為與團隊凝聚力的相互關係。全章共分為六節，依序為研究背景與動機、研究目的、研究問題、研究假設、研究範圍與限制以及重要名詞釋義。

第一節 研究背景與動機

一、研究背景

長久以來，籃球在各國一直是一項很受歡迎且普及化的運動項目，根據 2010 年 NBA 委託 Experian Simmons 公司做的調查，在美國的青少年中，籃球已經成為最受歡迎的運動。籃球運動在台灣發展已有半世紀的時間，在政府與民間大力提倡下，它不僅是社會各階層瘋狂的運動項目，也是各級學校體育主要授課項目之一。

目前臺中市 60 多所國小之中，多校皆有教授籃球運動，依據臺中市籃球委員會之資料顯示，99 年度參加國小籃球聯賽之學校共有 31 所，約佔臺中市公私立小學的二分之一，可見籃球運動在臺中市國小已變成很熱門的運動項目。研究者有幸在國小擔任體育組長，深感籃球運動不能僅仰賴個人高超的技巧在場上單打獨鬥，而是要團體成員具共同的目標、齊心合作，才能讓團隊在籃球場上發光發熱、綻放異彩，教練是團隊的靈魂人物，其領導行為影響了球隊的戰績，教練如何使球員將團隊凝聚力發揮到最高，取得比賽的勝利，是值得探討的問題(陳鼎華，2006)。因此，本研究以籃球運動為例，探討教練領導行為與團隊凝聚力的相關性，以藉此研究提供日後國小籃球隊團隊內部經營管理之決策參考。

二、研究動機

世界衛生組織在維多利亞宣言(1992)中指出健康的四大基石是：「合理膳食、適量運動、戒煙限酒、心理平衡」。其中“適量運動”被列為健康的第二大基石，說明運動是健康非常重要的因素，因為生命在於運動，健康來自運動。著名的醫學家希波克拉底說：「陽光、空氣、水和運動，是生命和健康的源泉」。基於此，各國政府皆以「運動促進健康」為重要施政之目標推展，近年來，教育部為了鼓勵更多學生培養運動習慣，增加團隊精神及凝聚力，於2004年推動「一人一運動、一校一團隊」計畫，並於2009年辦理「推動國中小學生普及化運動」計畫，以全體國中小學生為對象，期能達成增加運動人口、培養運動風氣之目標。各校落實教育部政策，紛紛成立各種運動社團，運動人口因此急速上升，帶動整個校園運動風氣，無形中各項運動代表團隊成為校園中運動性活動的象徵指標。

在運動代表團隊中，運動選手為團隊的主要角色，但指導教練卻是團隊中不可或缺的靈魂人物，每位成功選手或優良團隊的背後，必定有一位善盡職責的教練。教練行為專家 Sabock(1985)在其著作「教練」(The Coach)一書中指出，教練必須扮演許多重要的角色，諸如教師、訓導人員、推銷員、公關人員、諮商專家、外交官、組織者、角色模範、心理學家、領導者、父母、命令者、訓練員、學校的一份子...等，由此可見教練的角色多元，在團隊中佔有舉足輕重的地位。

組織的和諧、創新與良好的績效表現，向來是領導者與組織成員所共同追求的目標(吳慧卿，1998；鄭志富，1996；劉雅燕，2007)。教練必須帶領運動團隊，建立團隊的目標，創造團隊的使命，找出團隊存在的意義，使團隊成員對團隊產生認同，進而全力以赴，攜手合作完成團隊的目標，由此可知，「教練的領導行為」關係著整個運動團隊的型態與發展，以及大家所關心的「運動成績」(陳玉娟，1995)。

國小運動選手的身體或心理，皆處於不穩定發展的階段，因此在運動技能的學習、戰術技巧的運用、心理發展的調適、同儕團體的相處，皆有賴教練的指導與協助(許閔毓，2007)。然而，每位運動選手來自各種不同的背景，對於運動技

能的運用純熟程度也各自不同，教練對於各個選手的指導模式，相信也會有所差異。基於此，探究國小籃球選手知覺的教練領導行為，是否因選手的背景變項不同而有所差異，是為本研究的動機之一。

團隊凝聚力(team cohesion)，是指團隊成員為了達成某一項共同目標而凝結在一起的力量(郭添財，2003)。當團隊的凝聚力愈高時，團隊中的成員也就愈能為所屬的團隊付出心力、團結合作，完成彼此共同的目標。尤其是當比賽面臨到重要關鍵時刻時，團隊凝聚力往往是決定成敗的關鍵因素(鄭敏雄、劉一民，1991)。團隊的最後成敗，又能衍生團隊成員個體之滿足感，進而促進團隊滿足感。(林金杉，2002)，因此團隊凝聚力對於團隊與個人都是不可或缺的要素。

其次，運動項目不同、性別、年齡的差異皆會影響團隊凝聚力的型態(郭添財，2003)。有鑒於此，研究者想藉由本研究了解國小籃球選手知覺的團隊凝聚力，是否因選手的背景變項不同而有所差異，及探究教練領導行為與團隊凝聚力的關係為何，是為本研究的另一動機。

第二節 研究目的

基於上述研究背景與動機，本研究的研究目的旨在探討臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為及其團隊凝聚力等變項間的現況、差異及相關的情形。具體的研究目的如下：

- 一、瞭解臺中市國民小學籃球選手背景之現況。
- 二、比較不同背景變項之臺中市國民小學籃球選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力的差異情形。
- 三、瞭解臺中市國民小學籃球教練領導行為及選手團隊凝聚力之現況與關係。
- 四、分析臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對團隊凝聚力之預測情形。

第三節 研究問題

根據本研究之研究目的，本研究所欲探討之研究問題為：

- 一、臺中市國民小學籃球選手背景之現況為何？
- 二、不同背景變項之臺中市國民小學籃球選手知覺教練領導行為是否有差異？
- 三、不同背景變項之臺中市國民小學籃球選手知覺團隊凝聚力是否有差異？
- 四、臺中市國民小學籃球教練領導行為及選手團隊凝聚力之關係如何？
- 五、臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對團隊凝聚力預測情形如何？

第四節 研究假設

- 一、不同背景變項之臺中市國民小學籃球選手知覺的教練領導行為有顯著差異。
- 二、不同背景變項之臺中市國民小學籃球選手知覺團隊凝聚力有顯著差異。
- 三、臺中市國民小學籃球選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力間有顯著的相關。
- 四、臺中市國小籃球選手知覺之教練領導行為能有效預測籃球隊之團隊凝聚力。

第五節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究係以參加臺中市九十九學年度國民小學籃球聯賽之學校籃球隊隊員為研究對象，來探討臺中市國民小學籃球選手知覺教練領導行為及團隊凝聚力之情形，聯賽時間是在臺中縣市正式合併之前，因此本研究研究範圍係指臺中縣市合併之前的原臺中市國民小學籃球選手。

二、研究限制

本研究僅針對參加臺中市九十九學年度國民小學籃球聯賽之籃球選手加以研究，並無全面性的對全國國民小學籃球選手進行調查，故無法將研究結果推估全國性。

第六節 重要名詞釋義

一、教練領導行為(Coach Leadership Behavior)

係指教練依自己個人經驗、特質及情境因素表現出影響選手或團隊既定目標的行為過程。本研究引用鄭志富(1997a)所修訂而成的「運動教練領導行為量表」，本量表分為「訓練與指導」、「民主行為」、「權威行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」五個構面：

- (一)訓練與指導：運動教練在訓練和技術指導過程中，以改進選手運動能力表現，釐清選手之間的關係及安排協調選手們之活動的行為。
- (二)民主行為：運動教練在平時及比賽時，允許選手參與決策的行為。
- (三)權威行為：運動教練在平時及比賽時，做決定時的獨立性和權威性行為。
- (四)關懷行為：運動教練以選手人際關係需要滿足為導向的行為。
- (五)獎勵行為：運動教練對運動員有良好的表現時，給予認同和報酬的行為。

二、團隊凝聚力(Team Cohesion)

本研究根據郭添財(2003)的觀點，對團隊凝聚力的定義為：團隊凝聚力是團體情境中，團隊對其成員的吸引力，以及成員間彼此相互吸引的力量，使一個群體緊密結合在一起，以追求其共同目標和理想的動態過程。

本研究中以籃球選手在研究者修訂之「團隊凝聚力量表」中所得的分數為指標。此量表將團隊凝聚力分為四個向度：

- (一)團隊合作：運動員參與所屬團隊任務、活動和接受團隊目標程度的感覺。
- (二)人際親和：團隊成員個人在團隊被接受的程度以及與隊友人際關係的感覺。
- (三)團隊適應：團隊成員對於團隊工作能彼此合作、意見一致。
- (四)人際吸引：團隊成員能彼此關心、尊重並相處愉快。



第二章 文獻探討

本章主要在探討教練領導行為與團隊凝聚力有關之理論及相關文獻，全章共分為四節，第一節為領導行為之理論分析，第二節為教練領導行為之理論與有關研究，第三節為團隊凝聚力之理論與有關研究；第四節為教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。

第一節 領導行為之理論分析

一、領導的定義

古今中外，有關領導的理論很多，各家學者因為背景的差異、研究角度的不同，對於領導的定義就有許多不同的看法。

Fiedler(1967)認為領導是個人在團體中指揮、協調相關工作團體活動之任務，在1960年代的領導理論，是以領導者的特質與行為為中心，只要領導者能運用工具、手段，或運用品德及過人的影響力，皆能影響組織成員的行為，以達成組織共同的目標(林旺春，2007；郭添財，2003；董倏丞，2006；戴志謙，2004；Koontz & Wehrich，1988)，後來的學者認為除了領導者的特質與行為外，「情境」也是一項重要的影響因素，因此提出領導是在團體情境或某特定情形下，領導者藉由影響力來引導成員的努力方向，使其同心協力達成共同目標的歷程(許士軍，1995；董倏丞，2006；謝文全，1987；Hersey & Blanchard，1977)。

一件事件的結果固然重要，過程也是值得重視的，因此，領導也是領導者引導組織成員達成暨定目標的過程(吳秉恩，1993；陳玉娟，1995；張春興，1993；莊豔惠，1997；鄭志富，1995；Hodgetts，1991；Jago，1982；Roach and Behling，1984)，在達成目標的過程中，人與人互相協助、互相關懷，因此成功的領導，必定能讓團體成員間產生良好的互動，來滿足個人的需求與達成團體的目標(許閔毓，2007；黃昆輝，1988；鄒春選，1993)，這與傳統對領導的看法，有了相當不同的觀點，其中的差異，即在強調領導是一種人與人交互作用之動態過程(吳

益勝，2004；吳慧卿，2001；洪嘉文，1997；張潤書，1995；彭建都，2009)。

綜合以上學者對於領導所下的定義，可發現領導具有幾項特點，即它必需存在於團體中、是一種影響他人的力量、它能引導團體成員達到共同目標、是一種人際之間的互動過程。

因此，本研究綜合各學者專家之看法，對領導的定義界定是指一個團體中，領導者運用其獨特的魅力影響團體成員努力達成團體共同目標之動態過程。

二、領導理論

領導是一門藝術，就像一件藝術品一樣，必須要用心去體會，才能了解其中的內涵。有關領導理論，眾多學者提出許多看法，大致來說可分為下列四個時期：首先是著重領導者特質的特質論(Trait Theories)，盛行於 1954 年以前；其次是著重領導者所表現之行為或方式的行為論(Behavior Theories)，約盛行於第二次世界大戰至 1960 年期間；再者是著重領導者之有效領導行為與情境影響因素的情境論(Situational Theories)，約流行於 1960 年代至 1980 年代；而後是新型領導，包含魅力領導(Charismatic Leadership Theories)、願景領導(Visional Theories)、轉型領導(Transformational Leadership)、授權與領導(Empowerment and Leadership)等領導模式，如表 2-1 所示。

表 2-1 領導理論與研究取向

時期	領導理論與研究 途徑	研究主題
1920 年代至二次世界大戰	特質論	領導能力是天賦的
二次世界大戰至 1960 年代晚期	行為論	領導行為與領導效能之關聯性
1960 年代晚期至 1980 年代	情境理論	領導有賴於所有因素的結合，有效領導受情境影響
1980 年代迄今	新型領導	具願景遠見之領導，如：魅力領導、轉型領導、授權與領導

資料來源：林博文(2006)。我國青少年划船選手知覺教練領導行為團隊凝聚力與選手滿意度之研究。臺北市立體育學院運動教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

(一) 特質論(Trait Theories)

早期有關領導的研究，均假定成功的領導人物具有特殊的人格特質，只要具備這樣的特質，皆能有效領導團隊達成組織的目標，因此研究者致力於發現優秀領導者的人格特質。Stodgill(1948)認為聰明、成就動機、責任心、參與感及社經地位與成功的領導有關，但其研究卻也同時舉出領導者的人格特質與團隊的績效無關。因此，我們很清楚的瞭解，並非所有成功的領導者都擁有相同的特質，而擁有共同領導特質的人也不一定是成功的領導者。此種矛盾導致了特質論的沒落。

(二) 行為論(Behavior Theories)

特質論沒落後，由於行為主義的崛起，許多研究者將研究的重心轉移至領導者所表現的行為上，「行為論」的意義在於區分領導者與非領導者之間，某些特定行為是否存在差異的理論(李青芬等，1994；陳玉娟，1995)。藉由描述領導者的行為或領導方式，進而求取領導方式與組織效能的關係，即是行為論的中心思想。支持行為論的學者認為：只要這些行為特質能被清楚區辨出來，訓練課程則可依此設計，使有心成為領導者的人可由此訓練課程培養領導行為，而成為一個優秀的領導者。

此時期有二項較為著名的領導行為研究，一為密西根大學小組的領導方式研究(Leadership Styles)；二為俄亥俄州立大學小組的行為構面研究(Behavior Dimensions)。

密西根大學小組的領導方式研究是由研究者依據個人主觀意識的判斷，簡化領導者的行為據以分類，進行領導行為與團隊績效的相關研究，得到以下兩面向度：(1) 員工導向(Employee-Oriented)：領導者重視人際關係，注重員工心理與生理需求，視員工需求為工作目標之一；(2) 生產導向(Production-Oriented)：領導者關心團體工作目標之達成，視團體成員為達成目標的方法；至於俄亥俄州立大學小組的領導行為構面研究，將領導分為兩大類：(1) 關懷(Consideration)：以員工為主，領導者對團隊成員持關懷與友善的態度，重視部屬的感受，以培養彼此信任、尊敬、溫暖的行為；(2) 倡導架構(Initiating Structure)：領導者為完成組織目標所展現出來之領導行為，是以工作為重心，上司對部屬下達命令之領導模式。

這二項研究之共同目標，皆在於探討領導者之領導行為對團體效能的影響，但它們與特質論一樣，都忽略了情境因素對於領導行為與團體效能之影響。

(三) 情境論(Situational Theories)

研究者檢討特質論與行為論沒落的原因，發現情境因素對於領導效能具有極大的影響，因此認為領導者應該衡量各種情境，而採用適當的領導方式，以獲得

最佳之團體效能。此時期的主要代表理論有 Fiedler(1967)的權變理論(Contingency Theory)，將情境因素分為「工作結構」、「工作職權」與「領導者與成員的關係」三個向度。領導者之領導方式則分為任務導向與關係導向兩個向度，最後討論領導者之人格特質、領導方式如何配合情境以改善團體效能。而 House(1971)的途徑-目標理論(Path-Goal Theory)，認為領導者的首要任務在於為成員設定明確的目標，並規畫達成目標之途徑。其領導模式可分為「成就導向型」、「指示型」、「參與型」與「支援型」四類。至於 Hersey 和 Blanchard(1982)的情境領導理論，領導型式與部屬之成熟度相配合，才能得到最佳的效果。領導者的行為可分為「工作行為」與「關懷行為」兩種，而部屬的成熟度是指部屬本身設定欲達成之目標且能自發性負擔責任的能力與意願。其領導模式可分為「高工作-高關懷導向」、「高工作-低關懷導向」、「低工作-高關懷導向」、「低工作-低關懷導向」四種。

(四) 新型領導(The New Leadership)

從 1980 年代開始，由於組織面臨更激烈的競爭，領導者體認到為了企業的永續發展，必須改變領導的模式，因此，自 1980 年代晚期之後乃有魅力領導(Charismatic Leadership Theories)、以領導者具有對未來願景看法的願景領導(Visional Theories)、轉型領導(Transformational Leadership)和授權與領導(Empowerment and Leadership)等。(汪在茗，2002；李青芬等，1994；吳清山，1991；吳慧卿，2001；陳玉娟，1995；郭添財，2003；郭進財，1996；莊艷惠，1997；鄒春選，1993；鄭志富，1997b)。逐漸為研究領導的學者所嘗試探究的方向。亦為現今領導理論的主流。茲將其分述如下：

1、魅力領導(Charismatic Leadership Theories)：「魅力領導」，此理論所強調的是當被領導者在看到特定行為時，會將之歸因為英雄式或非凡型的領導。當追隨者對領導者某些特定的行為或是非凡的領導能力歸因為崇拜動作的產物(Conger & Kanungo,1988)。House,Woycke 和 Fodor 等學者亦提出，魅力領導與高績效水準及跟隨者滿意度之間，有顯著之相關性(轉引自李青芬等，1995：602)。因此，在具有魅力領導特質的領導者帶領下，團體成員將表現出較高之績效與滿

足感。

2、願景領導(Visional Theories): 優秀的領導者對未來懷有理想與遠景(Bennis & Nanus,1985)。Kouzers 和 Posner(1994)也認為改變領導方式可以使組織產生改變,他們以 1200 位成功管理人的領導模式作為研究基礎,研發出 LPI(Leadership Practices Inventory)問卷,研究結果指出,優秀之領導具有五項要素,即產生共同目標、授權下屬行動、改變現有工作程序、示範與建立模式和提昇士氣。有遠景的領導者可以為組織創造一個實際、凝結團隊心力的目標。

3、轉型領導(Transformational Leadership): 組織領導人應用其過人的影響力,轉化組織成員的觀念與態度,使其齊心一致,願意為組織的最大利益付出心力,進而促進追求組織的轉型與革新(吳清山、林天祐,1998)。Conger(1990)指出傳統領導與轉型領導至少有兩點相異,一是傳統領導是以工作績效為主,而轉型領導則是使部屬對領導者產生高度信任,二是傳統領導將領導者定位為完成任務取向的角色,而轉型領導則是為部屬設定具挑戰性的工作,是一個能激勵士氣的領導者。

4、授權與領導(Empowerment and Leadership): 領導者提供資訊給部屬,對於部屬完全信任、全力支持,並讓部屬參與決策以達成共同目標。Jones 和 Bearley(1992)認為授權是讓部屬自行去完成他應該且有能力完成的事情,而在過程中不加以干預,僅提供必要的支持。

領導理論歷經特質論、行為論、情境論至現今的新型領導,各自有其重要性,有效的領導行為不應僅就領導者個人的特質或行為來探討,更應該考量到被領導者與情境因素的影響。大家應該都能體認,沒有一種領導模式可以適用於各種情境中,因此,如何使領導行為與情境相調合以達最佳狀態,來提升團隊效能、達成組織目標,是所有領導者必須努力的方向。

第二節 教練領導行為之理論與有關研究

一、教練領導行為模式分析

教練的領導方式和管理行為，對一個運動團隊之運作有極大的影響力(Westre & Weiss,1991)。一個團隊比賽的成敗，往往取決於領導者的素質(郭添財，2003)。教練即是一個團隊的領導人物，也是團隊的靈魂人物，既然教練對於團隊的影響如此的深遠，許多研究者即致力於研究哪些行為才是適合的領導行為。美國運動領導理論專家 Chelladurai(1993)指出，近年來在運動領導領域的研究上，發展出三種不同的情境領導模式，即多元領導模式(The Multidimensional Model)、領導調節模式(The Mediation Model)及教練決策規範模式(The Normative Model of Decision Styles in Coaching)(陳玉娟，1995；鄭志富，1996；劉選吉，2001)。茲將三種模式分述如下：

(一)多元領導模式(The Multidimensional Model)

多元領導模式是由 Chelladurai 和 Carron 在 1978 年提出，此模式融合了 Fiedler(1967)的領導效能權變理論(The Contingency Model of Leadership Effectiveness)、House(1971)的路徑-目標理論(The Path-Goal Theory)、Osborn 和 Hunt(1975)的適應反理論(The Adapt-reactive Theory)，以及 Yuki(1981)的領導差別模式(The Discrepancy Model of Leadership)而成(引自陳玉娟，1995)。Chelladuria 綜合以上各家學者的論點，將變項抽離，並將其視之為領導效能情境中同等重要的因素，提出了多元領導模式(圖 2-1)。

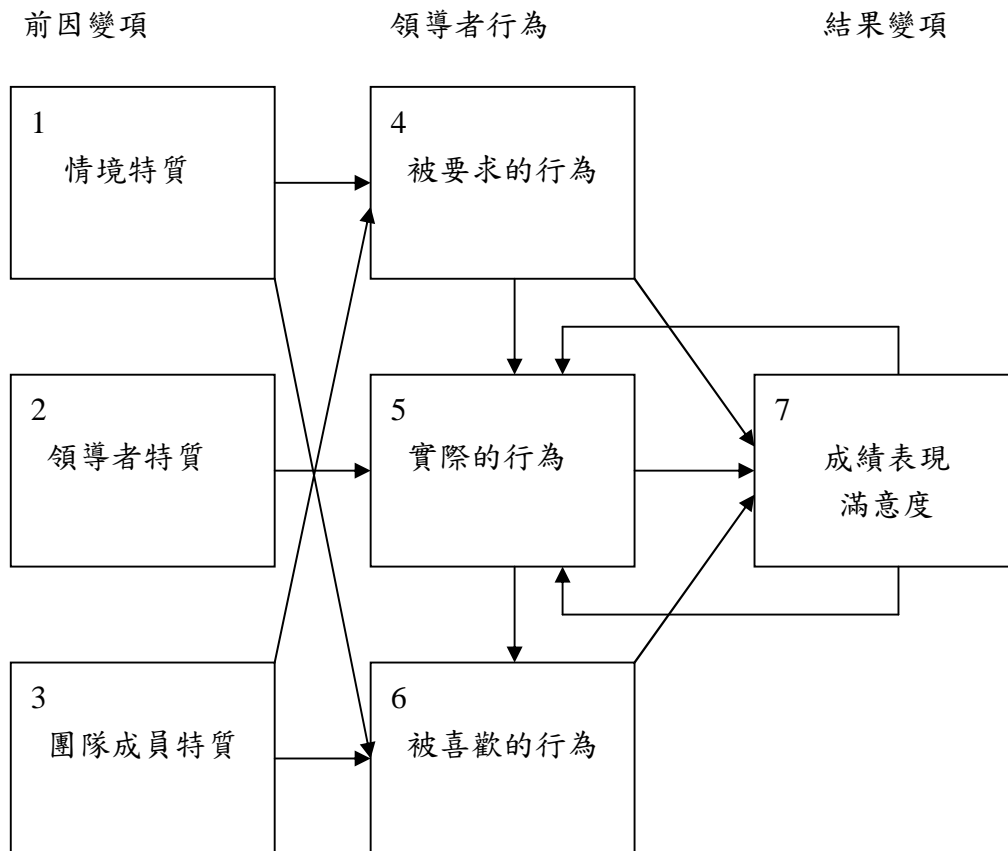


圖 2-1 多元領導模式

資料來源：鄭志富(1997b)，運動教練領導行為模式分析，運動教練領導研究。

臺北市：師大書苑，頁 6。

(1) 前因變項：

由情境特質、領導者特質與團隊成員特質三者組成。情境特質包含團隊組織結構、團隊工作任務、團隊相關規範與文化價質觀等；領導者特質包含教練的人格特質、訓練與指導能力及教練過去的經驗等；團隊成員特質包含運動員個人之特質，以及團員間彼此交互作用凝聚而成之整體特質。

(2) 領導者行為：

由情境下被要求的教練行為、教練的實際行為及教練被喜歡的表現行為三者所組成。情境下被要求的教練行為是指教練迎合情境而表現出的各種行為，教練的實際行為是指教練依自己個人人格特質所表現之行為，而教練被喜歡的表現行

為是指教練感受到團隊成員的喜好及需求，所展現出來的行為。

(3) 結果變項：

前因變項與領導者行為之各因素產生交互作用後，將會影響結果變項之結果。Chelladurai(1984)認為成績表現與滿意度的結果，將視其與前因變項和領導者行為相互結合的一致性程度而定。

多元領導模式採 Chelladurai 和 Saleh(1980)之運動領導行為量表(The Leadership Scale for Sports,簡稱 LSS)作為研究工具，此量表將教練行為分成五個向度，依序是：訓練與指導行為、民主行為、專制行為、社會支持與獎勵行為，運動教練領導行為量表的五個向度，說明如表 2-2。

表 2-2 運動教練領導行為量表之行為向度

向度	內容
訓練與指導行為	1.強調透過大量、持續之訓練來改善運動員表現成績。 2.教導運動員技術、技能與戰術。 3.澄清運動員之間的關係。 4.組織與協調運動員的活動。
民主行為	教練允許運動員參與團隊目標、練習方法、比賽戰略之決策。
專制行為	教練自行做決策，強調個人權威之行為，即表示教練與選手相處時，重視權威的程度。
社會支持行為	教練關心運動員的個人福利、團隊之正向氣氛及運動員之人際關係行為
獎勵行為	教練認同選手的表現予以提供增強，並對運動員之良好成績表現給予酬賞的行為。

資料來源：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。

國立臺灣師範大學體育學系博士論文，未出版，臺北市。

(二)領導調節模式(The Mediational Model)

領導調節模式之理論架構中，教練領導行為由「教練領導行為」、「選手的知覺與回憶」與「選手的評價與反應」三個因素所構成。而此三因素又個別與同時、間接與直接受到教練個別差異變項、選手各變項及情境因素第三類變項之影響(鄭志富，1997b)，其架構如圖 2-2。

領導調節模式採用教練行為衡鑑系統(Coaching Behavior Assessment System，簡稱 CBAS)做為觀察、記錄教練行為的研究工具，此研究工具之主要目的在於藉由記錄教練行為，提供教練行為改進的參考，以提昇選手參與團隊的向心力與滿足感。領導調節模式所探討的要點如下：

- (1)利用教練行為衡鑑系統所做的觀察，讓教練知覺到他們的領導行為，並幫助教練去評估自己的領導行為是否需要修正。
- (2)瞭解選手知覺到的教練領導行為與教練本身的自我知覺行為是否存在差異。
- (3)針對選手較重視的部分進行評估，例如：評估教練對組織的控制能力、教練對選手的增強行為、教練對選手犯錯後之指導行為及教練對選手優良表現之鼓勵行為等相關議題。
- (4)在這一連串流程之後，針對教練領導行為是否有所改變及選手參與團隊的向心力與滿足感是否有提昇進行評估。

由領導調節模式圖中，可以發現教練個別差異變項會影響教練領導行為與教練所知覺的選手想法；選手個別差異變項會影響選手的評價反應及選手的知覺與回憶；而情境因素則會同時對教練領導行為、教練所知覺的選手想法、選手的評價反應及選手的知覺與回憶產生重大的影響(鄭志富，1997b)。

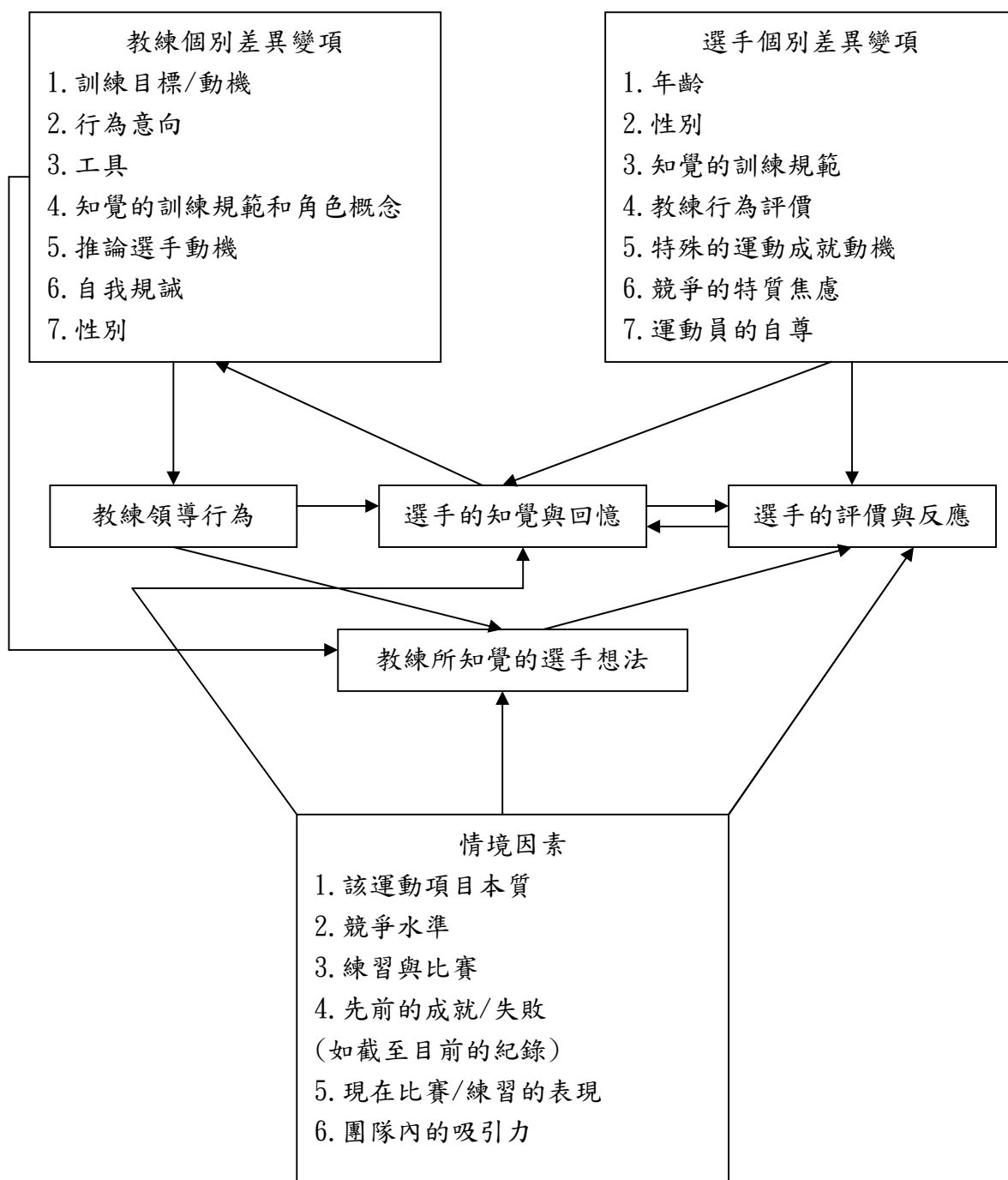


圖 2-2 領導調節模式

資料來源：鄭志富(1997b)。運動教練領導行為模式分析，運動教練領導研究。

臺北：師大書苑，頁 18。

(三)教練決策規範模式(The Normative Model of Decision Styles in Coaching)

決策制定為領導的另一個重要因素，領導者在選擇決策之前，必須先考慮決策的品質與條件，以及部屬接受決策之可行性(鄭志富，1997b)。

教練決策規範模式由 Chelladurai 和 Haggerty(1978)所提出，強調在各種不同的情境下，運動員參與決策之意願以及教練允許運動員參與決策之程度。模式中主要的教練決策風格方式分別為：專制是教練自己做決定、參與是教練和團體成員一起做決定、授權是教練允許團隊成員做成決策。

綜合以上理論所述，運動領導行為研究可分類為「多元領導模式」、「領導調節模式」與「教練決策規範模式」三種類型。這三種運動領導模式均以置入不同情境因素變項與教練領導行為的交互作用來探討教練、選手以及情境三者之間交互的關係(陳玉娟，1995；鄭志富，1997b；劉選吉，2001)。

二、教練領導行為有關研究

我國在運動領導方面的實證性研究為數不多，以下依性別、每週訓練時間、就讀年級、與教練相處年數等變項和教練領導行為有關的研究分述之：

(一)性別和選手知覺教練領導行為的有關研究

教練領導行為可分為關懷行為、民主行為、權威行為、獎勵行為及訓練與指導行為五大項，在教練的「關懷行為」方面，男性選手能知覺到較高的關懷行為(吳國銑，2000；林金杉，2002；陳玉娟，1995；黃金柱，1990；鄭志富，1997c)；同時，男性選手也較能知覺教練所表現的「民主行為」與「權威行為」(林金杉，2002；陳玉娟，1995；鄭志富，1997c)，然而，劉雅燕(2007)的研究指出，女性選手較能知覺到教練的「權威行為」，此一研究結果與他人不符，造成此研究結果的差異，可能與團隊運動項目不同有關；在「獎勵行為」方面，男性選手較能知覺到教練對於他們的獎勵(吳國銑，2000；林金杉，2002；陳玉娟，1995；鄭志富，1997c；蘇寶蓉，2002)；在「訓練與指導行為」方面，男性選手也有較高的感受力(吳國銑，2000；陳玉娟，1995；劉雅燕，2007；蘇寶蓉，2002)。

由以上研究結果發現，男性選手對於教練領導行為有較高的感受力，且性別對於教練領導行為具有預測力(吳國銑，2000；林金杉，2002；陳玉娟，1995；黃金柱，1990；鄭志富，1995；鄭志富，1997c；劉雅燕，2007；蘇寶蓉，2002)，性別變項和教練領導行為之有關研究彙整如表 2-3。

表 2-3 性別變項和教練領導行為之有關研究彙整表

研究者	研究對象	研究變項	研究工具	研究結果
黃金柱 (1990)	左營國家 訓練中心 78 名選手	教練領導行為 選手背景變項 選手滿意度	LSS	男生較女生選手知覺到較練較高的關懷行為。
鄭志富 方明營 (1994)	大專足球 選手	教練領導行為 選手背景變項	LSS	大專院校足球選手之性別對其教練領導行為最具預測力，其次是年齡及學校類別。
陳玉娟 (1995)	臺灣地區 13 歲以上 國、高中 及升大專 院校的游 泳選手	教練領導行為 選手背景變項 選手成績 表現滿意度	LSS	男選手較女選手喜歡教練的「民主行為」與「專制行為」，並知覺教練較多的「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」。
鄭志富 (1997c)	社會組(國 家級)、大 專組、高 中組及國 中組選手	教練領導行為 選手背景變項	LSS	1.男子選手較女子選手知覺到教練較多的「關懷行為」與「獎賞行為」。 2.男性選手較女性選手偏好教練的「專制行為」、「關懷行為」與「獎賞行為」。

表 2-3 性別變項和教練領導行為之有關研究彙整表(續)

研究者	研究對象	研究變項	研究工具	研究結果
吳國銑 (2000)	31 屆大專 運動會田 徑、桌球 選手	教練領導行為 選手背景變項	LSS	男選手較女選手知覺較高的 「訓練與領導行為」、「民主行 為」、「關懷行為」與「獎勵行 為」。
林金杉 (2002)	中等以上 學校拔河 運動教練	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	1.男選手較女選手知覺教練表 現較多的「民主行為」與「專 制行為」。 2.男選手較女選手喜好教練表 現較多的「民主行為」、「專 制行為」與「關懷行為」。
蘇寶蓉 (2002)	擊劍選手	教練領導行為	LSS	男選手在知覺「訓練與指導行 為」、「社會支持的行為」、「獎 勵行為」高於女性選手。
劉雅燕 (2007)	96 年全國 中等學校 運動會手 球選手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	在不同性別變項方面，女生選 手較能知覺教練的「專制行 為」；男生選手感受到教練 較多的「訓練與指導行為」。

資料來源：研究者自行整理

(二)每週訓練時間和選手知覺教練領導行為的有關研究

選手每週訓練時間長短，除了對選手本身運動技能產生影響，也會影響選手對教練領導行為之知覺程度，吳國銑(2000)認為，訓練時間愈短和每週練習六天以上的選手知覺較高的「訓練與領導行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」，陳鼎

華(2006)也認為不同訓練頻率之選手在「訓練與領導行為」的知覺上有顯著的差異。而劉雅燕(2007)則認為不同訓練時間的選手對於教練「民主行為」的知覺有顯著的差異。綜上所述，一致認為訓練頻率的差異會影響選手對於教練領導行為的知覺(吳國銑，2000；吳慧卿，2002；陳鼎華，2006；劉雅燕，2007)，每週訓練時間變項和教練領導行為之有關研究彙整如表 2-4。

表 2-4 每週訓練時間變項和教練領導行為之有關研究彙整表

研究者	研究對象	研究變項	研究工具	研究結果
吳國銑 (2000)	31 屆大專 運動會田 徑、桌球 選手	教練領導行為 選手背景變項	LSS	訓練時間愈短和每週練習六天以上的選手知覺較高的「訓練與領導行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」。
吳慧卿 (2002)	大學院校 桌球選手	教練領導行為 團隊凝聚力 團隊衝突 選手滿意度	LSS	組別、性別、學校類別及訓練頻率的差異會影響選手對於教練領導行為的知覺。
陳鼎華 (2006)	94 學年度 國民中學 甲級籃球 聯賽選手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	在不同訓練頻率之國中甲級籃球球員在知覺教練領導行為上的差異發現，「訓練與指導行為」達顯著水準。
劉雅燕 (2007)	96 年全國 中等學校 運動會手 球選手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	在不同訓練時間國中手選選手方面，訓練時間短的選手較能知覺教練「民主行為」。

資料來源：研究者自行整理

(三)就讀年級和選手知覺教練領導行為的有關研究

不同年級與年齡的學生，對於事物的知覺也會有所不同，鄭志富(1997c)指出，13-15 歲的選手較 16-18 歲的選手知覺到教練表現較多的「權威行為」；林文正(2006)的研究也發現，不同年齡的橄欖球選手所知覺的教練領導行為在「訓練與指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」及「民主行為」皆有顯著的差異；而陳鼎華(2006)則是提出不同年級的籃球選手所知覺的教練領導行為在「訓練與指導行為」、「民主行為」與「關懷行為」皆有顯著的差異。由此可知，年齡與年級皆會影響選手對教練領導行為之知覺，就讀年級變項和教練領導行為之有關研究彙整如表 2-5。

表 2-5 就讀年級變項和教練領導行為之有關研究彙整表

研究者	研究對象	研究變項	研究工具	研究結果
鄭志富 (1997c)	大專、高中及國中組選手	教練領導行為 選手背景變項	LSS	13-15 歲選手較 16-18 歲選手知覺到教練表現較多的「專制行為」。
林文正 (2006)	全國高中(職)橄欖球隊代表	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	不同年齡的高中(職)橄欖球選手所知覺教練領導行為在「訓練與指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆達顯著差異。
陳鼎華 (2006)	94 學年度國民中學甲級籃球聯賽選手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	不同年級國中甲級籃球球員在知覺教練領導行為上的差異，於「訓練與指導行為」、「民主行為」與「關懷行為」因素上皆達顯著水準。

(四) 與教練相處年數和選手知覺教練領導行為的有關研究

人與人相處的時間愈久，愈能了解彼此，劉雅燕(2007)的研究中指出，與教練相處時間較長的國中手球選手，較能知覺教練的「權威行為」；陳鼎華(2006)則是認為選手與教練相處年數不同，對於教練的「訓練與指導行為」及「民主行為」會有不同的知覺。綜上所述，研究結果皆認為與教練相處年數變項與選手知覺教練領導行為兩者有顯著的相關(陳鼎華，2006；劉雅燕，2007；賴世堤，2002)，與教練相處年數變項和教練領導行為之有關研究彙整如表 2-6。

表 2-6 與教練相處年數變項和教練領導行為之有關研究彙整表

研究者	研究對象	研究變項	研究工具	研究結果
賴世堤 (2002)	各級學校 籃球選手	教練領導行為	LSS	不同背景變項的選手在「訓練與領導行為」、「獎勵行為」、「關懷行為」、「民主行為」與「整體領導行為」有顯著差異。
陳鼎華 (2006)	94 學年度 國民中學 甲級籃球 聯賽選手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	在與教練相處年數不同方面，「訓練與指導行為」與「民主行為」達顯著水準。
劉雅燕 (2007)	96 年全國 中等學校 運動會手 球選手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	在與教練相處時間較長的國中手球選手，較能知覺教練的「專制行為」。

資料來源：研究者自行整理

(五) 其他教練領導行為的有關研究

除了上述研究，其他研究學者也認為選手所知覺的教練領導行為有明顯的差異(何全進，2001；陳寶億，2004；楊純碧，1998；蕭嘉惠，1999)，彙整如表 2-7：

表 2-7 其他教練領導行為之有關的研究彙整表

研究者	研究對象	研究變項	研究工具	研究結果
鄭敏雄 劉一民 (1991)	79 年度大專男子排球國手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS GEQ	保送生與非保送生對教練領導行為、團隊凝聚力的看法有顯著差異。
陳其昌 (1993)	81 學年度高中與大專排球聯賽男選手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS GEQ 之自編問卷	高中失敗球隊教練較強調「訓練與指導行為」，專科失敗球隊教練較強調「獎勵行為」與「讚賞行為」。
莊豔惠 (1997)	國立臺灣體育學院三專及五專生	教練領導行為 團隊凝聚力 內在動機	LSS GEQ SMS	大專體育科系選手不喜歡教練採取「權威」的領導行為。
楊純碧 (1998)	大專選手及教練	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	選手所知覺的教練領導行為在五向度上均有顯著差異。
蕭嘉惠 (1999)	87 年度大專排球聯賽第一級排球選手	教練領導行為 成績滿意度	LSS	選手所知覺的教練領導行為差異很大。

表 2-7 其他教練領導行為之有關的研究彙整表(續)

研究者	研究對象	研究變項	研究工具	研究結果
何全進 (2001)	三級學校 男子籃球 選手	目標取向 教練領導行為 運動動機	LSS	1.國中選手知覺的「民主行為」 顯著高於高中與大學選手。 2.高中選手知覺的「專制行為」 顯著高於大學選手。 3.國、高中選手知覺的「訓練 與領導行為」顯著高於大學 選手。
陳寶億 (2004)	大專橄欖 球選手	教練領導行為 團隊凝聚力	LSS	1.大專甲乙組選手在「訓練與 指導行為」有顯著差異。 2.大專甲組不同層級選手知覺 的教練領導行為在「民主行 為向度」與國家級選手、縣 市級選手有顯著差異。

資料來源：研究者自行整理

第三節 團隊凝聚力之理論與有關研究

一、團隊凝聚力的定義

凝聚力(Cohesion)一詞源於拉丁文”Cohaesus”是指很親密結合在一起的意思，各家學者因為背景的差異、研究角度的不同，對於凝聚力的定義就有許多不

同的看法。

凝聚力既然代表著親密結合的意義，它必定存在於團體之中，李美枝(1991)認為凝聚力是團體結合全體成員的力量，或全體成員想留在團體內的動機程度；一個團體要團結合作，其中必定存在某種吸引的力量，讓團體成員願意為團隊犧牲付出，因此，凝聚力也可說是團隊對其成員的吸引力，以及成員間彼此互相吸引的力量(林金杉，2002；翁子婷，2005；張志成，1997；郭添財，2003；莊豔惠，1997；盧俊宏，1998；盧素娥，1995)。團體成員受到吸引力凝聚在一起，就會產生共同的目標，一同為了目標而努力(吳益勝，2004；吳慧卿，2001；翁子婷，2005；張志成，1997；郭添財，2003)，有了團體合作的力量，任何的團隊目標皆有可能達成，但在享受成果時，也不能忽略了其中的過程，這也就是現在學者特別強調的動態過程(吳慧卿，2001；翁子婷，2005；郭添財，2003；黃金柱，1985)。

綜合以上學者對於凝聚力所下的定義，可發現凝聚力具有幾項特點，即存在於團體情境中，與團體相互影響，是一種吸引力、強大的力量，能促使成員合力達成目標和理想，是一種動態過程。

因此，本研究綜合各學者專家之看法，對凝聚力的定義界定為一種讓團隊成員相互吸引、團結合作，以達成團體目標及理想的動態過程。

二、團隊凝聚力的形成模式

社會心理學家 Cartwright 和 Zander(1968)提出一種模式來解釋構成團隊凝聚力量和決定要素，及其可能產生的結果，其模式如圖 2-3 所示。

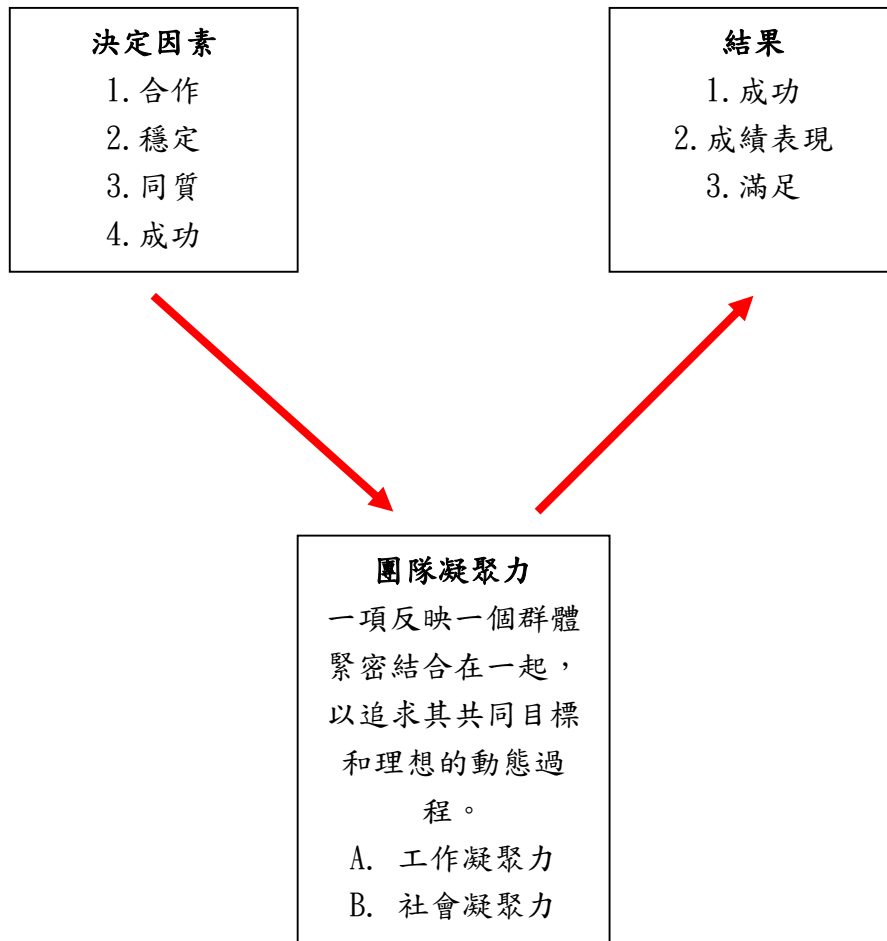


圖 2-3 團隊凝聚力的決定因素和結果

資料來源：引自劉雅燕(2007)。國中手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。台北：台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文。未出版：27。

Cartwright 和 Zander(1968)認為團隊凝聚力是一項反映一個群體緊密結合在一起，以追求其共同目標和理想的動態過程。在圖 2-3 中，團隊要完成共同目標之決定因素分別為合作、穩定、同質與成功，經由這些決定因素，團體能凝結團隊凝聚力。團隊凝聚力可分為工作凝聚力(Task Cohesion)與社會凝聚力(Social Cohesion)，團隊形成凝聚力後，即能達成成功、成績表現與滿足之結果。

Carron(1982)認為凝聚力真正涵義應該包含兩個層面，一為團隊目標的完成，二為團隊內人與人之間的親密程度，而凝聚力被視為運動團隊與運動表現之

間的一個中間變項，而且受到情境、個人、領導與團隊四個因素影響，凝聚力可能會持續以及影響運動團隊的運動表現結果、滿意度、團隊的同質性與穩定性。而在凝聚力的作用下產生了團隊結果(團隊的穩定、表現)和個人結果(行為結果、滿意度、表現)。此運動團隊凝聚力的四個因素和團隊凝聚力的關係分述如下：

- 1.情境因素(Environment)：影響團隊凝聚力最普遍的因素，包含契約責任、組織適應。契約責任是指業餘參與的限制，及職業與業餘運動中存有的規定；組織適應是指不同的組織，其目標、策略、成員背景資料皆有差異。因此不同情境因素對團隊凝聚力有不同的影響。
- 2.個人因素(Personal)：包含成員動機、個別滿足與個別差異，這種差異與任務或社會的凝聚力有關，如：宗教、種族、血統、社經地位等。
- 3.領導因素(Leadership)：包含教練的領導方式、行為及教練和選手之間的關係、教練與團隊之間的關係，這些因素皆會影響團隊凝聚力的緊密程度。
- 4.團隊因素(Team)：包含團隊任務性質(共作性團隊低凝聚力會導致任務成功；而互動性團隊則要高凝聚力才容易成功)、團隊成功的需求、團隊適應、團隊生產力規模、團隊能力及團隊穩定性(成員更換的比率)等因素。
- 5.凝聚力的結果：包含能力的表現效率。能力表現效率通常採用絕對的成功標準，即是以團隊的名次或戰績來加以衡量。

三、影響團隊凝聚力的因素

凝聚力與團體是相互影響、相輔相成的，一個團隊凝聚力是否能形成，除了受團體組成之影響外，也受到其他因素的影響。茲將各學者看法列述如下：

(一)王加微(1980)

王加微(1980)認為影響團隊凝聚力之因素有八項：

- 1.團體的大小：團體的規模大，成員間彼此交談、交集的時間就會相對的減少，要形成凝聚力較不容易；團體的規模小，成員間彼此交談、交集時間較多，較容易產生凝聚力。

2. 成員的共同性：團體成員如果有較近的成长背景、興趣或目標，較容易形成凝聚力。
3. 成員對團體的依賴：成員如果覺得團體能滿足個人之社會、心理或經濟需求，則對於團體之依賴性愈深，愈容易形成凝聚力。
4. 目標的達成：團體目標如果與組織目標相同或類似，組織目標達成將有助於團體凝聚力的形成。
5. 團體的地位：團體若於組織中地位愈高，其凝聚力愈強。
6. 團體與外部的關係：團體與外部的關係較差或是受到外來的壓力時，團體的凝聚力就會增強。
7. 訊息的溝通：團體內部成員如果溝通良好、坦誠相處，凝聚力就會較高。
8. 管理的要求與壓力：有效率與良好的管理有助於形成團隊凝聚力。

(二) LeUnes 和 Nation(1989)

LeUnes 和 Nation(1989)將影響團隊凝聚力的因素分為三種：

1. 團隊的大小：大規模的團體，會有較多的階級與人員，造成彼此之間聯絡、溝通不易，致使團隊凝聚力降低。
2. 任務的性質：不同的運動項目所組成之團隊，所需要之凝聚力程度並不相同。共作性團隊(Coacting teams)是指運動項目僅要求些許的人際互動關係，例如滑雪與田賽；互動性團隊(Interacting Teams)是指要求親密的團隊，例如籃球、排球、足球、躲避球等各項球隊，是屬於高交互依賴任務；而壘球、划船則是屬於共作性團體與互動性團隊間的項目，是屬於中交互依賴任務。
3. 團隊的形式：指團體成員的流動頻率和成員在團體任職時間之長短。團隊成員在一起的時間愈久，彼此交談與溝通時間愈多，團隊凝聚力則愈高。

綜上所述，可發現團隊適應、人際親和、人際吸引與團隊合作為影響團隊凝聚力的重要因素。

四、團隊凝聚力的測量

LeUnes & Nation(1989)指出，在運動情境上有四個使用在測量運動團隊凝聚力的工具，茲將各問卷包含之向度分述如下：

(一)運動凝聚力問卷(Sport Cohesiveness Questionnaire, SCQ)

運動凝聚力問卷是由 Martens 和 Peterson 所發展，共包含人際吸引(interpersonal attraction)、個人的力量或影響(personal power or influence)、成員的價值(value of membership)、歸屬感(sense of belonging)、快樂(enjoyment)、團隊合作(teamwork)、親密(closeness)等七個向度。前五個向度主要在測量社會凝聚力，後二個向度則是測量任務凝聚力(引自陳其昌，1993)。

(二)作業凝聚力問卷(Task Cohesiveness Questionnaire, TCQ)

作業凝聚力問卷是由 Gruber 和 Gray(1981)所發展，該問卷共有十三題，旨在測量六種團隊凝聚力的向度。依序為團隊表現滿意(team performance satisfaction)、自我表現滿意(self performance satisfaction)、成員的價值(value of membership)、作業凝聚力(task cohesion)、承認的需求(desire for recognition)及親和需求(affiliation cohesion)六個向度。

(三)多向度運動凝聚力問卷(Multidimensional Sport Cohesiveness Instrument, MSCI)

多向度運動凝聚力問卷是由 Yukelson、Weinberg 和 Jackson 在 1984 年所發展，藉由對十六個籃球隊的研究，以測試該研究工具的信度與效度(引自陳其昌，1993)。該問卷共有 22 道題目，分屬四個向度，分別為團體吸引(team attraction)、目的一致(unity of purpose)、團隊合作(quality of teamwork)及被尊重的角色(valued role)。

(四)團體氣氛問卷(Group Environment Questionnaire, GEQ)

團體氣氛問卷是由 Carron、Widmeyer 和 Brawley 在 1985 年所編製，共分為團體任務對個體的吸引、運動社會對個體的吸引、團體任務整合、團體社會整合等四個向度(引自莊豔惠，1997)。

研究者在此先提出一個凝聚力的模式(如圖 2-4)，說明凝聚力的架構內涵。此模式主要包涵兩個類別：一為團隊整合，係指要求團隊個別成員依據團隊作業和社會活動來評價整個團隊；二為個人對團隊的吸引，係指要求團隊個別成員依據其個人參與團隊作業和團隊活動的評價。其中，作務的層面係指達成團隊目標，而社會的層面是指團隊發展和維持社交的關係。

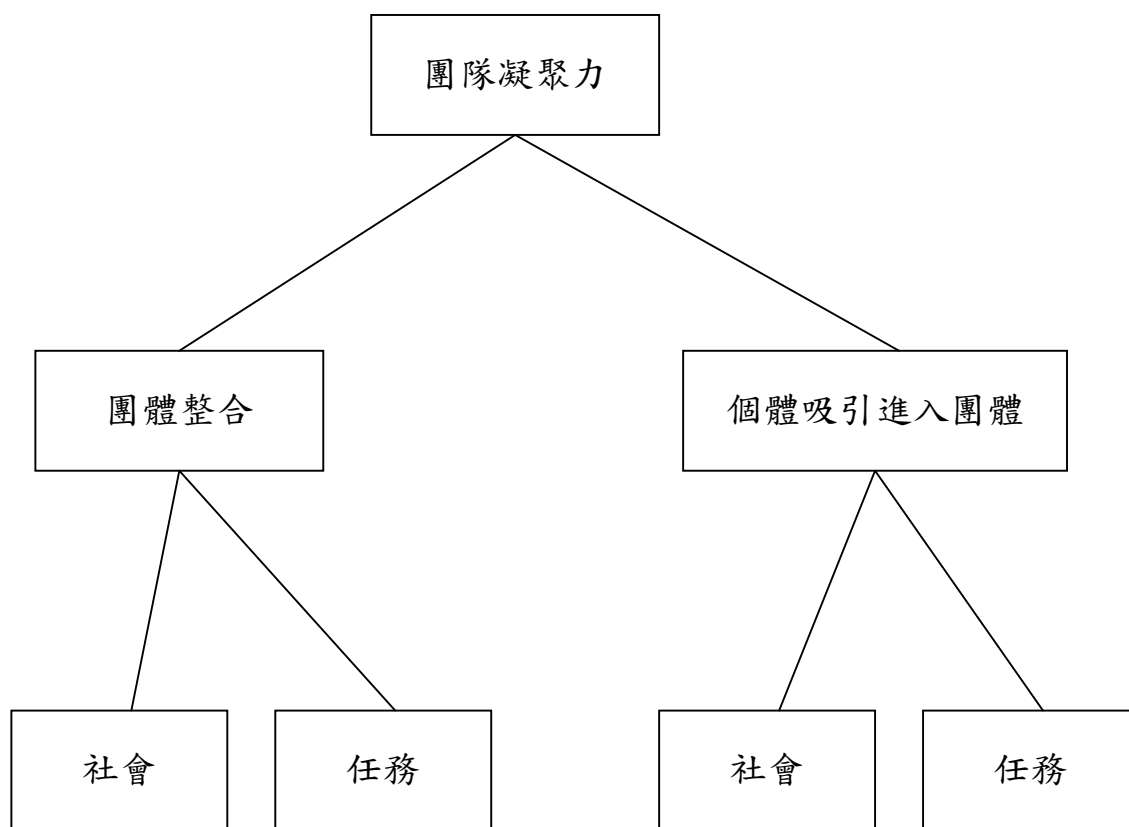


圖 2-4 團隊凝聚力的概念模式

資料來源：Fisher, A. C., & Zwart, E. F. (1982). Psychological analysis of athletes' anxiety responses. *Journal of Sport Psychology*, 4, 248.

五、團隊凝聚力的有關研究

團隊凝聚力是指讓團隊成員相互吸引、團結合作以達成團體目標及理想之動態過程，一個團隊的凝聚力愈高，愈能互相合作，如此的團隊常也具備較高的效能，Williams 和 Widmeyer(1991)即認為團隊凝聚力可以預測表現結果，然而張志成(1997)的研究中卻發現，團隊凝聚力與團隊效能無顯著的關係存在，造成此一研究差異，除了文化因素之外，運動項目與選手的背景差異皆有可能是影響的因素。另外，有些研究中指出，不同背景選項之選手在團隊凝聚力上有顯著的差異(吳慧卿，2002；邱旺璋，2002)，尤其是在選手的性別變項方面，以大專棒球、籃球、足球、排球選手為研究對象的研究指出，男選手較女選手具有較高的團隊凝聚力(陳淑滿，2001；葉志仙，2001；蔣憶德，2001)，而林金杉(2002)以中等以上學校拔河運動教練為研究對象的研究，則指出女選手較男選手具有較高的團隊凝聚力。這些研究結果的差異，很可能是因為研究對象的背景變項有所不同，儘管如此，多數研究仍指出，選手的性別變項與團隊凝聚力有顯著的相關(吳慧卿，2002；林金杉，2002；邱旺璋，2002；陳淑滿，2001；葉志仙，2001；蔣憶德，2001)，團隊凝聚力之有關研究彙整如表 2-8。

表 2-8 團隊凝聚力之有關研究彙整表

研究者	研究對象	研究變項	研究結果
Williams Widmeyer(1991)	大學女子高爾夫選手	凝聚力 表現結果	團隊凝聚力可以預測表現結果
張志成(1997)	大專籃球聯賽選手	凝聚力 運動表現	團體效能與團隊凝聚力間無顯著關係存在。
陳淑滿 葉志仙 蔣憶德(2001)	大專棒球、籃球、足球 排球選手	團隊凝聚力	男選手較女選手有較高的團隊凝聚力。

表 2-8 團隊凝聚力之有關研究彙整表(續)

研究者	研究對象	研究變項	研究結果
吳慧卿(2002)	大學院校桌 球選手	團隊凝聚力	不同組別、教練相處年數、學校類別及不同訓練頻率的選手，其凝聚力存有顯著差異。
邱旺璋(2002)	大專及高中 足球選手	團隊凝聚力	性別、參賽資格與選手成績在團隊凝聚力上有顯著差異。
林金杉(2002)	中等以上學 校拔河運動 教練	團隊凝聚力	女選手較男選手有較高的團隊凝聚力

資料來源：研究者自行整理

第四節 教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究

教練的領導行為是影響團隊凝聚力高低的重要因素之一(莊豔惠，1997)，而團隊內部是否和諧與是否有高度的團隊凝聚力對運動團隊的成績表現有關鍵性的影響，因此許多學者致力於教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。

邱旺璋(2002)以臺灣地區大專院校及高中足球選手為對象，做了教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究，研究中發現足球選手所知覺的教練領導行為及團隊凝聚力之間的關係，除了教練領導行為中的關懷行為向度上與團隊凝聚力之相關係數偏低外，其餘各向度與團隊凝聚力之相關係數均呈中度以上的顯著正相關；林文正(2006)以高中橄欖球隊代表為對象所做的研究，教練領導行為中的關懷行為向度與團隊凝聚力呈顯著相關，而教練領導行為中的民主行為與獎勵行為則未達顯著相關，雖然兩者之間有些微差異，但一致認為教練領導行為與團隊凝聚力有顯著正向關係(林文正，2006；邱旺璋，2002；郭添財，2003；黃寶雀，2001；

Westre & Weiss, 1991)。

教練領導行為能有效預測團隊凝聚力(郭添財, 2003), 有些教練領導行為會導致負向的團隊凝聚力, Schreisheim(1980)即指出教練如果重視人際間的親和或採取關懷取向的領導行為, 會有高度的團隊凝聚力; 若教練採取工作取向的領導行為, 則會使團隊凝聚力降低。洪佳芬(2007)也指出「訓練與指導行為」、「民主行為」與「獎勵行為」與團隊凝聚力有顯著的正相關; 而「專制行為」則與團隊凝聚力有顯著的負相關, 因此, 採取適合的教練領導行為將能提昇團隊凝聚力, 進而使團隊有良好的運動表現(張志成, 1997; Martens & Peterson, 1971; Williams & Widmeyer, 1991), 教練領導行為與團隊凝聚力有關研究彙整如表 2-9。

表 2-9 教練領導行為與團隊凝聚力之有關研究彙整表

研究者	研究對象	研究變項	研究結果
張志成 (1997)	大專籃球 聯賽甲一 級選手	教練領導行為 團隊凝聚力	「集體效能」與「社會凝聚力」能有效預測團隊的運動表現。
黃寶雀 (2001)	小、中學及 大學的教 練及選手	教練領導行為 團隊凝聚力	小學的教練領導行為, 訓練與指導行為及民主的行為可以有效預測工作團隊氣氛。
邱旺璋 (2002)	臺灣地區 大專院校 及高中(職) 足球選手	教練領導行為 團隊凝聚力	在足球選手所知覺的教練領導行為及團隊凝聚力之間的關係中, 除了教練領導行為在關懷行為向度上與團隊凝聚力之相關係數偏低外, 其餘各向度與團隊凝聚力之相關係數均呈中度以上之顯著正相關。

表 2-9 教練領導行為與團隊凝聚力之有關研究彙整表(續)

研究者	研究對象	研究變項	研究結果
郭添財 (2003)	國小桌球 選手	教練領導行為 團隊凝聚力	1.教練領導行為與團隊凝聚力有顯著正向關係。 2.教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。
林文正 (2006)	全國高中 (職)橄欖球 隊代表	教練領導行為 團隊凝聚力	教練領導行為與團隊凝聚力的構面上,「民主行為」、「獎勵行為」未達顯著相關,其餘皆呈顯著相關。
洪佳芬 (2007)	國中足球 隊	教練領導行為 團隊凝聚力	「訓練與指導行為」、「民主行為」、「獎賞行為」、「運動社會對個體的吸引」及「團隊任務對個體的吸引」均呈顯著正相關;「專制行為」與「運動社會對個體的吸引」、「團隊任務對個體的吸引」、「團隊社會組合」呈顯著負相關。
Martens & Peterson (1971)	大專籃球 選手	教練領導行為 團隊凝聚力	團隊有較高的凝聚力較容易獲得優異的成績。
Schreisheim (1980)	大專排球 選手	教練領導行為 團隊凝聚力	1.教練強調工作取向的領導行為,團隊凝聚力會較低。 2.教練重視人際親和或採取關懷取向的領導行為,團隊凝聚力會較高。

表 2-9 教練領導行為與團隊凝聚力之有關研究彙整表(續)

研究者	研究對象	研究變項	研究結果
Westre & Weiss (1991)	高中美式足球選手	教練領導行為 團隊凝聚力	1. 選手知覺到較高的教練領導行為會產生較高的團隊凝聚力。 2. 高社會支持、訓練與教學、正向回饋及民主方式的教練領導行為與高任務的凝聚力有關。
Williams & Widmeyer (1991)	大學女子高爾夫球選手	教練領導行為 團隊凝聚力	團隊凝聚力可以預測表現結果。

資料來源：研究者自行整理

綜合以上國內、外學者對於教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究發現：教練領導行為能有效預測團隊凝聚力的型態。洪佳芬(2007)研究中指出，教練領導行為中之「專制行為」能有效預測團隊凝聚力，但其預測力為負值，顯示「專制行為」對團隊凝聚力的形塑會產生負面的效果。又 Schreisheim(1980)研究中指出，教練若是採取工作導向的領導行為，會造成較低的團隊凝聚力；若教練重視人際間的親和，採取關懷取向的領導行為，其團隊凝聚力則會較高。

第三章 研究方法

本章主要內容共分為五節，依序為：第一節研究架構、第二節研究對象、第三節研究工具、第四節研究程序及第五節資料處理。

第一節 研究架構

依據研究目的，經由相關文獻探討，提出本研究架構，如圖 3-1 所示。

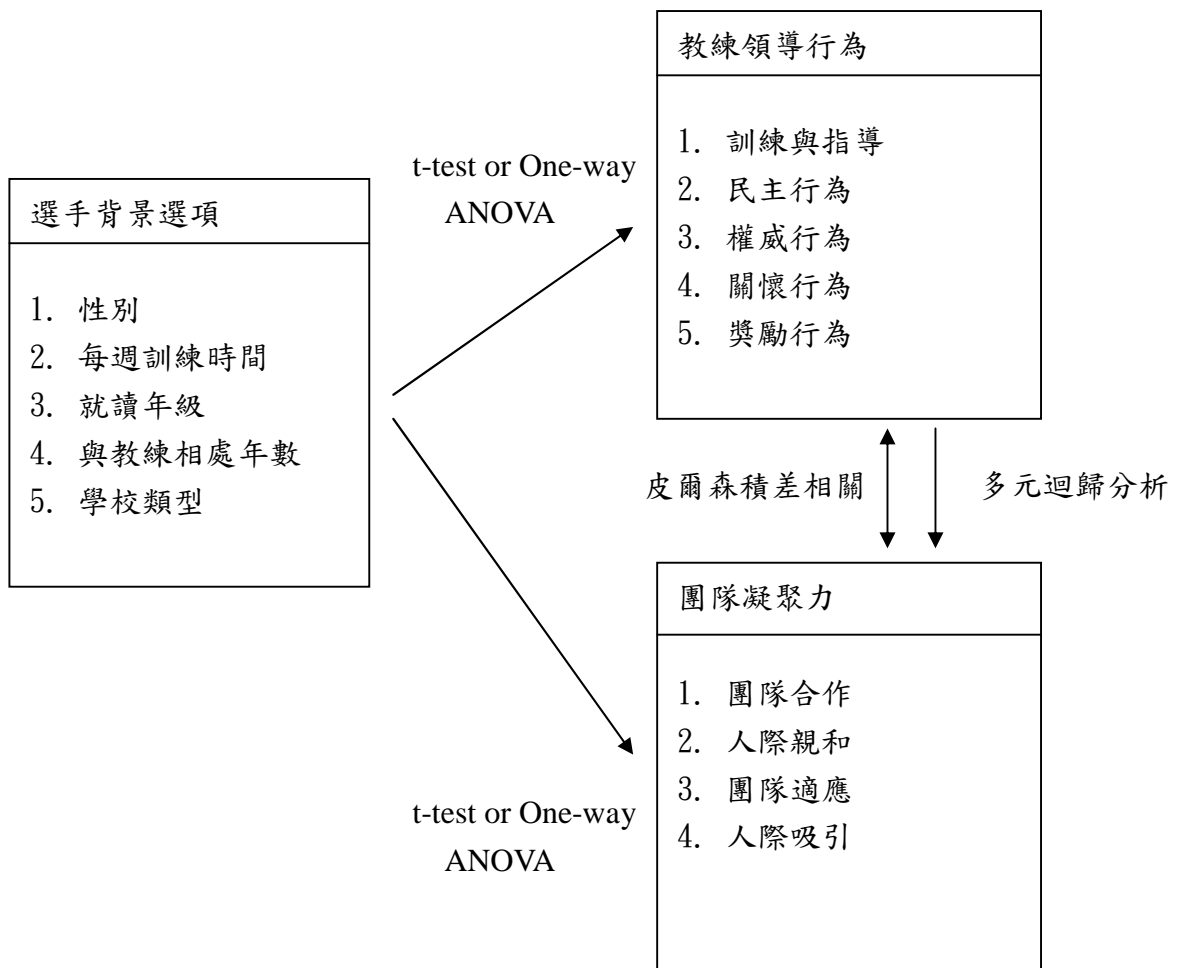


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究對象

本研究以 99 學年度臺中市國小籃球校隊為母群體，共計 31 所學校，採隨機取樣方式，分別抽取 20 所國小學校籃球校隊選手為正式施測對象，計發出 480 份問卷，回收有效問卷 446 份，回收有效問卷率為 92.9%，正式問卷回收統計表如表 3-1。

表 3-1 問卷調查回收統計表

學校	施測問卷數量	有效回收數量	有效回收率
力行國小	25	25	100%
成功國小	40	39	97.5%
東興國小	25	22	88%
樹義國小	15	12	80%
大同國小	15	15	100%
中華國小	15	14	93.3%
省三國小	15	12	80%
大智國小	30	30	100%
篤行國小	30	27	90%
陳平國小	20	20	100%
建功國小	25	22	88%
新興國小	30	27	90%
軍功國小	30	27	90%
東興國小	20	20	100%
文心國小	30	29	96.7%
國安國小	30	26	86.7%
西屯國小	20	17	85%
大新國小	20	19	95%
長安國小	25	24	96%
北屯國小	20	19	95%
總計	480	446	92.9%

第三節 研究工具

本研究問卷調查為「臺中市國小籃球隊選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力關係量表」(如附錄一)。此量表分為三個部份：第一部份為知覺教練領導行為量表；第二部份為運動團隊凝聚力量表；第三部份為選手個人基本資料，問卷形成後進行預試。

一、預試問卷研究對象

本研究以 99 學年度臺中市國小籃球校隊為母群體，採隨機取樣方式，分別抽取 5 所國小學校籃球校隊選手為預試對象，計發出 140 份問卷，回收有效問卷 124 份，回收有效問卷率為 88.6%，預試問卷回收統計表如表 3-2。

表 3-2 預試問卷回收統計表

學校	施測問卷數量	有效回收數量	有效回收率
太平國小	25	22	88%
進德國小	30	30	100%
仁愛國小	25	20	80%
大鵬國小	30	27	90%
國光國小	30	25	83.3%
總計	140	124	88.6%

二、知覺教練領導行為量表

本研究參考鄭志富(1997a)根據 Chelladurai(1984)「Leadership Scale for Sport,LSS」所修訂而成的「運動教練領導行為量表(中文版)」之選手知覺部份，因參考之教練領導行為量表係由專家學者研究修訂而成，具有良好之建構效度，量表之五個向度 值介於.70~.89 之間，而總量表的 值達.92，顯示內部一致性高，但為求慎重，於修訂量表正式施測前仍依照原施測流程，檢測其項目分析、

因素分析與信、效度，以確保問卷之品質。

原量表分為五個向度，依序是訓練與指導行為、民主行為、權威行為、關懷行為與獎勵行為，總題數 40 題，因考量臺中市國小球隊實際運作情形與國小學生語言閱讀能力，刪除部分題目，例如：確定我們都能瞭解教練在團隊中的功能。修訂後之量表仍分為五個向度，總題數減為 35 題，並修改其中較難懂的文字描述為淺顯的語句，修訂後之量表見附錄一。

量表計分方法採 Likert 五等量表，由受試者對量表內容之陳述句，依個人實際感受，從五個選項中選取一個作答，計分方式為：「總是」得 5 分；「經常」得 4 分；「偶爾」得 3 分；「很少」得 2 分；「不曾」得 1 分。五個分量表的得分代表該球隊教練在此一行為上的表現，而五個分量表分數之總和則代表該球隊教練的領導行為。

(一) 項目分析

回收預試問卷後以決斷值檢定 (critical ratio, 簡稱 CR 值) 及相關分析法進行項目分析，以評估各題項的適切性。前者是將受試者在各層面之得分總和依高低排序，取極端的 33% 分為高、低二組，計算高、低分組在每個題項的平均數之差異顯著性，以求取決斷值 (CR)；後者為計算各題項與分量表總分的積差相關係數。當 CR 值大於 4.0，且達差異顯著水準 ($p < .01$) 時，表示該題項具鑑別度，能鑑別不同受試者的反應程度，若 $CR < 4.0$ 及未達 .01 顯著水準之題目則予以刪除，並且刪除與分量表總分之積差相關 r 值小於 .30 或 r 值未達顯著水準 ($p > .01$) 之題目，以保留具鑑別力之題項。根據預試問卷分析結果，因題項第 25 及第 26 題 CR 值小於 4.0，予以刪除，其餘每個題項的 CR 值在 4.34~19.12，皆大於 4.0，與總分之積差相關 r 值，在 .40~.67，亦大於 .30，皆達顯著水準，因此僅刪題項第 25 及第 26 題，其餘各題項予以保留，教練領導行為量表預試分析結果如表 3-3。

表 3-3 「教練領導行為量表」預試項目分析結果表 (N=124)

題項	極端組比較 決斷值 (CR 值)	同質性檢驗		備註 保留○ 刪除×
		題目與總分相關		
01	9.20***	.59**		○
02	7.65***	.55**		○
03	6.90***	.53**		○
04	5.45***	.46**		○
05	4.74***	.42**		○
06	8.29***	.65**		○
07	6.38***	.59**		○
08	4.59***	.54**		○
09	5.15***	.53**		○
10	8.22***	.67**		○
11	6.85***	.63**		○
12	9.33***	.65**		○
13	7.19***	.62**		○
14	7.92***	.66**		○
15	7.24***	.58**		○
16	5.19***	.47**		○
17	6.33***	.59**		○
18	6.17***	.55**		○
19	19.12***	.64**		○
20	9.68***	.62**		○
21	8.40***	.51**		○
22	18.68***	.63**		○
23	4.93***	.44**		○
24	4.34***	.46**		○
25	3.58	.44**		X
26	3.83	.42**		X
27	8.05***	.64**		○
28	4.66***	.40**		○
29	5.22***	.50**		○
30	8.24***	.55**		○
31	6.24***	.58**		○
32	5.61***	.55**		○
33	7.00***	.59**		○
34	8.59***	.62**		○
35	7.09***	.56**		○

***p<.001，總量表的 α 係數.93，N=124

(二) 因素分析

將各題項進行取量適當性 KMO 與 Bartlett 球形檢定，檢定結果顯示 KMO 值為 .85，Bartlett 球形檢定 χ^2 值為 2376.51， $p < .001$ ，因此資料適合做因素分析。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，以探討各題目與共同因素之間的關係。表 3-4 是教練領導行為預試量表進行因素分析之結果。

表 3-4 教練領導行為預試量表因素分析摘要表

題號	訓導與指導	民主行為	權威行為	關懷行為	獎勵行為
3	.83	.01	-.23	.34	.08
5	.72	.09	-.06	.43	-.03
2	.70	.05	.05	.17	.08
4	.64	.15	.12	.10	-.01
9	.57	.19	.09	.41	-.04
1	.54	.15	.01	.15	.19
6	.46	.42	-.05	.23	.15
7	.39	.24	.14	.23	.22
8	.30	.12	.19	.26	.15
12	.01	.74	.05	.29	.16
15	.05	.71	.09	.05	.14
10	.23	.69	.08	.23	-.05
13	-.03	.64	.14	.23	.10
14	-.03	.64	.16	.15	.03
11	-.08	.57	.20	.14	.07
17	-.06	.54	-.06	.20	.09
16	.15	.30	.10	.21	-.21
19	-.18	.16	.88	-.19	.20
22	-.01	.08	.87	.03	-.03
21	-.08	-.06	.85	-.22	-.01
20	.18	.10	.73	.06	-.22
18	.25	.12	.48	.07	.11
28	.13	.16	-.16	.84	-.08
27	.10	.23	-.07	.75	.06
30	.23	.12	-.01	.66	-.05
29	.10	.12	.10	.63	.23
24	.19	.22	-.17	.53	.07
23	.08	.21	-.12	.36	-.03
31	.01	.15	.02	-.07	.74
34	.09	.19	-.03	.09	.73
33	.22	.08	-.18	.22	.69
35	.13	.12	1.8	.25	.58
32	.21	.25	.03	.02	.54
特徵值	8.71	6.88	6.79	5.12	5.87
解釋變異量	34.89%	7.45%	6.06%	5.05%	4.42%
累積解釋變異量	34.89%	42.34%	48.40%	53.45%	57.87%

(1) 「教練領導行為量表」共抽取出五個共同因素，與原量表之架構相同。

(2) 五個分量表之特徵值分別為 8.71、6.88、6.79、5.12、5.87，分別可以解釋總量表全部變異量的 34.89%、7.45%、6.06%、5.05%、4.42%，合計解釋變異量為 57.87%，顯示本量表具有良好的建構效度。

(3) 五個因素中所有題目之因素負荷量皆超過.30，因此保留所有題目。

(4) 五個因素中所有項目皆位於原分量表。

綜合上述分析結果，形成正式之「教練領導行為量表」，如表 3-5。

表 3-5 教練領導行為正式量表

分量表	題號	題目
訓練與指導行為	3	修正我們錯誤的動作與行為。
	5	明確指出我們的優缺點。
	2	向我們解釋籃球的技術與戰術。
	4	個別指導我們的運動技能。
	9	讓我們了解球隊中哪些事能做、哪些不能做。
	1	注意我們是否都能發揮潛能。
	6	明確說出他對我們的期望。
	7	希望我們有「不完成任務絕不停止」的精神。
8	讓我們了解我們對球隊的貢獻與重要性。	
民主行為	12	在比賽的過程中詢問我們的意見。
	15	鼓勵我們對練習的方法提出建議。
	10	讓我們設定球隊共同的目標。
	13	在重要的訓練事務上徵詢我們的意見，如：訓練時間。
	14	讓我們依自己習慣的方式去練習。
	11	讓我們依照自己設定的進度練習。
	17	在做重大決定前先問全隊的意見，如：參賽選手名單。
16	讓我們決定比賽時要使用的戰術。	
權威行為	19	與我們保持冷淡、疏遠的距離。
	22	對於訓練的行為不作任何解釋。
	21	常以命令的方式指導我們。
	20	在他說話時禁止我們提出問題。
	18	對於訓練上的觀點都堅持己見。
關懷行為	28	和我們建立親切的關係，如：常和我們聊天。
	27	表達對我們的關心。
	30	和我們建立互相信任的關係。
	29	幫助我們解決個人的問題(如：生活、情感)。
	24	協助解決我們之間的衝突與爭吵。
23	幫助我們解決在球隊中遇到的難題。	
獎勵行為	31	在他人面前稱讚我們優良的表現。
	34	關心我們表現好時是否有得到獎勵。
	33	在我們表現良好時，會表示欣賞、認同。
	35	在我們有好的表現時會馬上讓大家知道。
	32	在我們有好的表現時才給予獎賞。

(三)信度分析

本研究依據上述之因素分析，建構量表效度，共分為五個分量表，再以 Cronbach α 信度係數分析總量表與各分量表，其係數值介於.77~.87 之間，其中第一個分量表「訓練與指導行為」 $\alpha=.84$ ，第二個分量表「民主行為」 $\alpha=.86$ ，

第三個分量表「權威行為」 $\alpha=.87$ ，第四個分量表「關懷行為」 $\alpha=.77$ ，第五個分量表「獎勵行為」 $\alpha=.79$ 。此外，總量表之 α 值高達.93，顯示本量表具有良好的信度。

三、團隊凝聚力量表

本量表係由郭添財(2003)研究修訂而成，已具有良好之建構效度，量表之四個向度 值介於.76~.91 之間，總量表的 值達.90，顯示內部一致性高，但因量表研究之桌球項目與籃球項目屬性不同，為求慎重，再次進行量表之項目分析、因素分析，並檢驗其信、效度，以確保問卷之品質。

原量表分為四個向度，依序是團隊合作、人際親和、團隊適應與人際吸引，總題數 27 題，因考量臺中市國小球隊實際運作情形與國小學生語言閱讀能力，修改與刪除部分相似性質題目，例如：「我喜歡與球隊共同外出比賽」與「我認為跟隨團隊參加比賽能獲得樂趣」二題之同質性太高，對國小學生來說很難分出二題有何不同。修訂後之量表仍分為四個向度，總題數減為 25 題，並修改其中較難懂的文字描述為淺顯的語句，修訂後之量表見附錄一。

量表計分方法採 Likert 五等量表，由受試者對量表內容之陳述句，依個人實際感受，從五個選項中選取一個作答，計分方式為：「非常同意」得 5 分；「同意」得 4 分；「無意見」得 3 分；「不同意」得 2 分；「非常不同意」得 1 分。四個分量表分數之總和愈高，則代表該團隊之團隊凝聚力愈高。

(一)項目分析

回收預試問卷後以決斷值檢定 (critical ratio, 簡稱 CR 值) 及相關分析法進行項目分析，以評估各題項的適切性。前者是將受試者在各層面之得分總和依高低排序，取極端的 33% 分為高、低二組，計算高、低分組在每個題項的平均數之差異顯著性，以求取決斷值(CR)；後者為計算各題項與分量表總分的積差相關係數。當 CR 值大於 4.0，且達差異顯著水準 ($p<.01$) 時，表示該題項具鑑別度，能鑑別不同受試者的反應程度，若 $CR<4.0$ 及未達.01 顯著水準之題目則予以刪

除，並且刪除與分量表總分之積差相關 r 值小於 .30 或 r 值未達顯著水準 ($p > .01$) 之題目，以保留具鑑別力之題項。根據預試問卷分析結果，每個題項的 CR 值在 5.08~13.57，皆大於 4.0，各題與總分之積差相關 r 值，在 .49~.73，亦大於 .30，皆達顯著水準，因此暫時保留全部題項，團隊凝聚力量表預試分析結果如表 3-6。

表 3-6 「團隊凝聚力」預試項目分析結果表 (N=124)

題項	極端組比較	同質性檢驗	備註
	決斷值 (CR 值)	題目與總分相關	保留○ 刪除×
01	6.40***	.61**	○
02	7.30***	.63**	○
03	8.75***	.66**	○
04	6.82***	.58**	○
05	8.48***	.70**	○
06	6.21***	.62**	○
07	8.11***	.63**	○
08	8.61***	.69**	○
09	7.73***	.57**	○
10	13.57***	.65**	○
11	8.92***	.70**	○
12	11.12***	.73**	○
13	6.81***	.62**	○
14	5.08***	.52**	○
15	6.83***	.59**	○
16	5.19***	.52**	○
17	6.72***	.59**	○
18	6.03***	.49**	○
19	7.48***	.53**	○
20	9.10***	.58**	○
21	13.16***	.72**	○
22	7.04***	.60**	○
23	9.10***	.72**	○
24	6.62***	.67**	○
25	8.03***	.63**	○

*** $p < .001$ ，總量表的 α 係數 .93，N=124

(二) 因素分析

將各題項進行取量適當性 KMO 與 Bartlett 球形檢定，檢定結果顯示 KMO 值為 .85，Bartlett 球形檢定 χ^2 值為 1859.20， $p < .001$ ，因此資料適合做因素分析。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，以探討各題目與共同因素之間的關係。表 3-7 是團隊凝聚力預試量表進行因素分析之結果。

表 3-7 團隊凝聚力預試量表因素分析摘要表

題號	團隊合作	人際親和	團隊適應	人際吸引
4	.90	.19	.27	.25
5	.76	.23	.22	.19
3	.74	.19	.23	.17
6	.72	.23	.17	.15
2	.64	.15	.23	.22
1	.51	.23	.15	.06
12	.23	.82	.18	.18
9	.29	.67	.23	.23
10	.18	.67	.12	.17
7	.21	.65	.14	.09
11	.21	.63	.06	.12
13	.25	.59	.18	.12
8	.17	.42	.15	.18
14	.23	.28	.91	.26
15	.17	.19	.86	.24
16	.25	.15	.85	.19
19	.26	.14	.78	.15
17	.18	.06	.70	.08
18	.09	.23	.67	.12
20	.23	.17	.55	.11
25	.17	.23	.26	.76
23	.15	.14	.17	.70
24	.08	.19	.15	.67
21	.22	.25	.13	.44
22	.15	.06	.07	.34
特徵值	8.25	6.88	5.06	4.67
解釋變異量	39.12%	9.10%	7.21%	5.28%
累積解釋變異量	39.12%	48.22%	55.43%	60.71%

(1) 「團隊凝聚力量表」共抽取出四個共同因素，與原量表之架構相同。

(2) 四個分量表之特徵值分別為 8.25、6.88、5.06、4.67，分別可以解釋總量表全部變異量的 39.12%、9.10%、7.21%、5.28%，合計解釋變異量為 60.71%，顯示本量表具有良好的建構效度。

(3) 四個因素中所有題目之因素負荷量皆超過.30，因此保留所有題目。

(4) 原題號第 20 題由人際吸引分量表跳至團隊適應分量表，該題放在團隊適應分量表，題意也相合，因此將該題保留並移至團隊適應分量表。

綜合上述分析結果，形成正式之「團隊凝聚力量表」，如表 3-8。

表 3-8 團隊凝聚力正式量表

分量表	題號	題目
團隊合作	4	我們會團結合作，共同為比賽而努力。
	5	我們不管遇到什麼事，都會互相支持。
	3	我們會互相幫忙，以提昇大家的技術水準。
	6	我們會一起討論比賽時選手所犯的缺失。
	2	我們會互相幫忙解決訓練時所遇到的困難。
	1	我們對於球隊目標的看法都很一致。
人際親和	12	我們的隊員平時都會互相關心。
	9	我們隊員都能接受彼此的個性。
	10	我們的隊員不會為了日常的小事而起爭吵。
	7	我們在平常相處時，彼此的意見都很一致。
	11	我們的隊員平常相處都很愉快。
	13	我們的隊員都能尊重他人的想法。
團隊適應	8	我們球隊的隊員就像是一家人一樣。
	14	我認為跟隨球隊參加比賽是很快樂的事。
	15	我樂意接受球隊所分配的任務。
	16	我樂於接受球隊的訓練。
	19	我覺得我能配合球隊的要求以提升我在球隊中的表現。
	17	我喜歡和球隊出外參加比賽。
	18	我認為參加球隊的練習，可以忘掉不愉快的事。
20	在球隊中，我能充份展現自己的能力。	
人際吸引	25	我們球隊的隊員會關心我生活中遇到的困難。
	23	在球隊中，我覺得我是一位受歡迎的人物。
	24	我們球隊中有許多人是我的好朋友。
	21	我覺得我是一位能被球隊接受的隊員。
	22	我覺得和隊友聊天是一件非常快樂的事。

(三)信度分析

本研究依據上述之因素分析，建構量表效度，共分為四個分量表，再以 Cronbach α 信度係數分析總量表與各分量表，其係數值介於.80~.86 之間，其中第一個分量表「團隊合作」 $\alpha=.86$ ，第二個分量表「人際親和」 $\alpha=.84$ ，第三個

分量表「團隊適應」 $\alpha=.84$ ，第四個分量表「人際吸引」 $\alpha=.80$ 。此外，總量表之 α 值高達.93，顯示本量表具有良好的信度。

四、選手個人基本資料

本研究調查受測選手之背景變項，包括性別、每週訓練時間、就讀年級、與教練相處年數、學校類別等五個變項。

(一)性別：男、女。

(二)每週訓練時間：不到4小時、4-6小時、超過6小時。

(三)就讀年級：四年級以下、五年級、六年級。

(四)與教練相處年數：至民國100年3月與教練相處之大約年數。

(五)學校類型：小型學校(未滿24班)、中型學校(24-48班)、大型學校(超過48班)。

第四節 研究程序

本研究確定研究主題後，蒐集教練領導行為與選手團隊凝聚力之相關文獻加以研究、整理、分析，以此編製問卷初稿，於100年3月抽取5所國小進行預試，針對預試問卷進行項目分析、因素分析及信效度考驗後形成正式問卷。研究者扣除預試之5所學校後，隨機抽取20所學校，在100年4月利用各項市級籃球比賽時請託受抽取學校之體育組長協助發放問卷並指導該校籃球選手填寫，最後於100年5月初完成問卷回收，所得資料經過整理與分析，彙整研究結果並加以討論，最後提出結論與建議。本研究之研究流程如圖3-2所示。

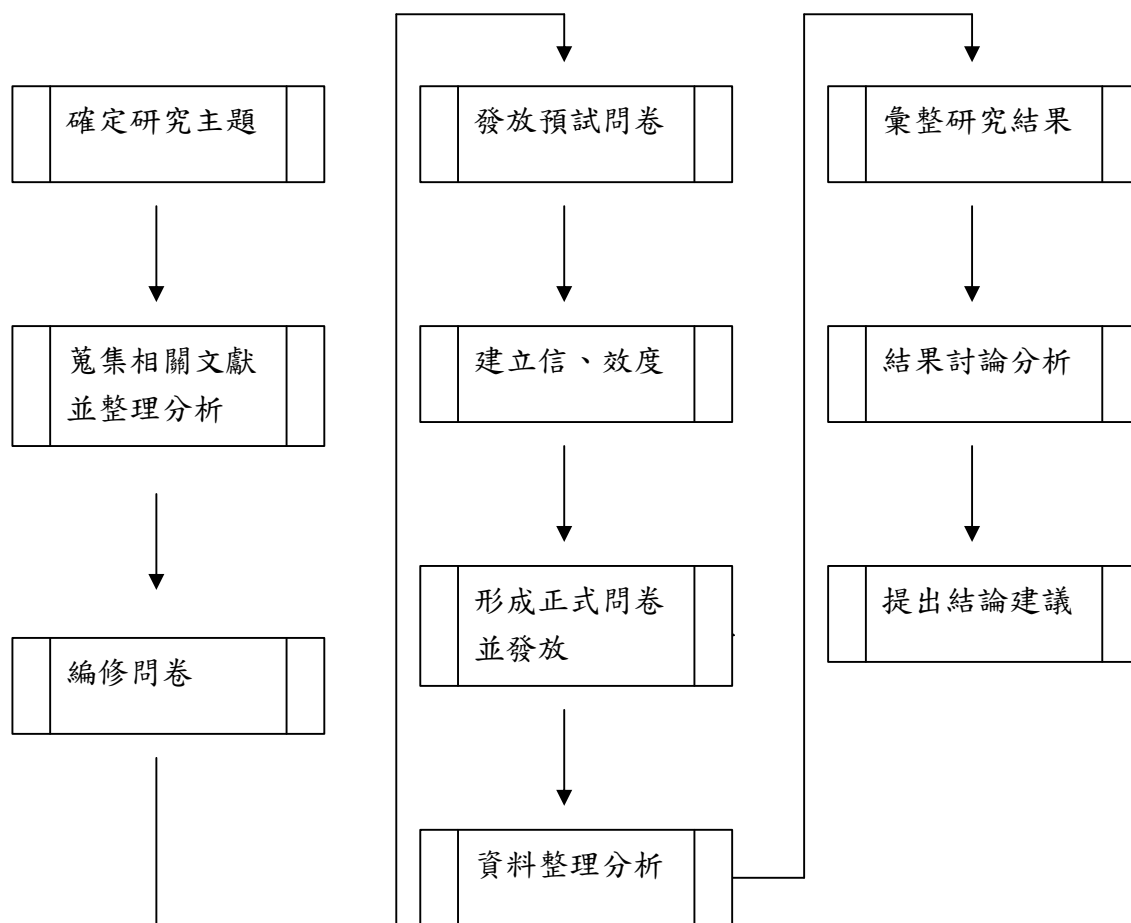


圖 3-2 研究流程

第五節 資料處理

本研究採問卷調查法，問卷施測回收後，刪除無效問卷，以 SPSS 17.0 套裝軟體進行統計分析，驗證各項假設，主要統計方法如下：

一、描述性統計：

運用次數分配、百分比、平均數及標準差來描述樣本特性及各變項的分配情形。

二、皮爾森積差相關(Persons Product-moment Correlation)

分別對教練領導行為分量表與團隊凝聚力分量表，進行皮爾森積差相關檢驗，以了解其相關情形，並予以分析討論。

三、單因子變異數分析(one-way ANOVA)及 t 檢定(t-test)

以背景變項(性別、每週訓練時間、就讀年級、與教練相處年數、學校類別)為自變項，檢驗在教練領導行為及團隊凝聚力上是否有顯著差異。

四、涂凱法(Tukey method)

當變異數分析 F 值達到顯著水準時，利用涂凱法進行事後比較檢定群體間的差異，以進一步對研究假設作合理的解釋。

五、多元逐步迴歸分析(stepwise multiple regression)

以多元逐步迴歸分析驗證教練領導行為對團隊凝聚力之預測效力。

第四章 結果與討論

本章旨在針對問卷調查所獲得的各項資料進行統計分析，驗證相關之研究假設，其結果分成五節加以敘述，分別為：第一節臺中市國小籃球選手背景現況分析；第二節臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之現況分析與差異比較；第三節臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之現況分析與差異比較；第四節臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關分析；第五節臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為預測團隊凝聚力之多元逐步迴歸分析。

第一節 臺中市國小籃球選手背景現況分析

本節針對問卷調查中有效問卷之背景資料變項的分配狀況分別加以敘述分析，包括：性別、每週訓練時間、就讀年級、與教練相處年數及學校類別等五項，如表 4-1 所示。

一、性別

本研究中男女籃球選手之分佈情形經調查結果顯示，性別以男生居多，有 353 人，佔 79.0%；女生有 93 人，佔 21.0%。

二、每週訓練時間

本研究中籃球選手每週訓練時間以 4-6 小時的人數最多，有 237 人，佔 53.2%；其次是超過 6 小時，有 120 人，佔 26.9%；而不到 4 小時的人數較少，有 89 人，佔 19.9%。

三、就讀年級

本研究中籃球選手以就讀六年級人數最多，有 303 人，佔 67.9%；其次是五年級學生，有 127 人，佔 28.5%；而四年級人數較少，有 16 人，佔 3.6%。

四、與教練相處年數

本研究中籃球選手以與教練相處 1-3 年的人數最多，有 206 人，佔 46.2%；其次是相處 1 年以下，有 198 人，佔 44.4%；而相處 3 年以上人數較少，有 42

人，佔 9.4%。

五、學校類別

本研究中籃球選手以就讀中型學校居多，有 270 人，佔 60.5%；其次是大型學校，有 147 人，佔 33.0%；就讀小型學校最少，有 29 人，佔 6.5%。

表 4-1 選手背景資料分析表

變項	組別	人數	百分比
性別	男	353	79%
	女	93	21%
每週訓練時間	不到 4 小時	89	19.9%
	4-6 小時	237	53.2%
	超過 6 小時	120	26.9%
就讀年級	四年級	16	3.6%
	五年級	127	28.5%
	六年級	303	67.9%
與教練相處年數	1 年以下	198	44.4%
	1-3 年	206	46.2%
	超過 3 年	42	9.4%
學校類別	小型學校	29	6.5%
	中型學校	270	60.5%
	大型學校	147	33.0%

第二節 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之差異比較

一、臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之現況分析

臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為量表共分為「訓練與指導行為」、

「民主行為」、「權威行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」五個因素構面，理想之各構面平均數是 3.0。在教練領導行為量表五個構面中，以「訓練與指導行為」得分 4.30 最高，其次為「關懷行為」得分 3.97、「獎勵行為」得分 3.71、「民主行為」得分 3.65，而以「權威行為」得分 2.16 最低，如表 4-2 所示。此結果與郭添財(2003)、陳鼎華(2006)、鄭志富(1997c)、賴世堤(2000)的研究結果大致相符，顯示臺中市國小籃球選手的教練在訓練選手以訓練與指導行為與關懷行為為主，國小籃球選手知覺到教練希望透過訓練與指導的行為，來達到提升個人的球技與球隊的戰績，而傳統的權威行為已漸為關懷行為與民主獎勵行為所取代。

表 4-3 為臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為量表各題得分情形，由表可知，臺中市國小籃球教練領導行為以「向我們解釋籃球的技術與戰術」、「修正我們錯誤的動作與行為」及「讓我們了解球隊中哪些事能做、哪些不能做」三題得分最高，而以「對於訓練的行為不作任何解釋」得分最低，由此可見，現在的臺中市國小籃球教練不僅重視訓練、指導，也會解釋行為的原因，期使選手能因了解而獲得更精深的技巧並遵守團隊的紀律。

表 4-2 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之平均數、標準差 (N=446)

教練領導行為	平均數	標準差
整體	3.67	.55
訓練與指導行為	4.30	.57
民主行為	3.65	.86
權威行為	2.16	.99
關懷行為	3.98	.79
獎勵行為	3.71	.85

表 4-3 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為量表各題得分情形摘要表(N=446)

題號	題目	平均數	標準差
1	修正我們錯誤的動作與行為。	4.49	.73
2	明確指出我們的優缺點。	4.39	.81
3	向我們解釋籃球的技術與戰術。	4.59	.70
4	個別指導我們的運動技能。	3.94	1.02
5	讓我們了解球隊中哪些事能做、哪些不能做。	4.51	.78
6	注意我們是否都能發揮潛能。	4.16	.92
7	明確說出他對我們的期望。	4.09	.98
8	希望我們有「不完成任務絕不停止」的精神。	4.19	1.02
9	讓我們了解我們對球隊的貢獻與重要性。	4.38	.81
10	在比賽的過程中詢問我們的意見。	3.95	1.04
11	鼓勵我們對練習的方法提出建議。	3.83	1.18
12	讓我們設定球隊共同的目標。	3.95	1.19
13	在重要的訓練事務上徵詢我們的意見，如：訓練	3.70	1.23
14	讓我們依自己習慣的方式去練習。	3.16	1.26
15	讓我們依照自己設定的進度練習。	3.37	1.31
16	在做重大決定前先問全隊的意見，如：參賽選手	3.69	1.37
17	讓我們決定比賽時要使用的戰術。	3.57	1.40
18	與我們保持冷淡、疏遠的距離。	2.25	1.44
19	對於訓練的行為不作任何解釋。	1.73	1.19
20	常以命令的方式指導我們。	2.35	1.35
21	在他說話時禁止我們提出問題。	2.14	1.37
22	對於訓練上的觀點都堅持己見。	2.33	1.43
23	和我們建立親切的關係，如：常和我們聊天。	4.15	1.00
24	表達對我們的關心。	4.11	1.06
25	和我們建立互相信任的關係。	4.14	1.00
26	幫助我們解決個人的問題(如：生活、情感)。	3.35	1.37
27	協助解決我們之間的衝突與爭吵。	3.75	1.30
28	幫助我們解決在球隊中遇到的難題。	4.36	.94
29	在他人面前稱讚我們優良的表現。	3.93	1.02
30	關心我們表現好時是否有得到獎勵。	3.35	1.30
31	在我們表現良好時，會表示欣賞、認同。	4.27	.88
32	在我們有好的表現時會馬上讓大家知道。	3.69	1.19
33	在我們有好的表現時才給予獎賞。	3.33	1.34

二、臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之差異比較

(一)不同性別臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較

表 4-4 是不同性別臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之獨立樣本 t 檢定摘要表。由表可知，不同性別之臺中市國小籃球選手在整體教練領導行為量表達顯著水準，而五個分構面中，「訓練與指導」、「民主行為」及「關懷行為」構面皆達顯著水準，且男生選手較能感受到教練較多的「訓練與指導」、「民主行為」及「關懷行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，因為性別不同而有顯著差異，且男生選手對於教練領導行為有較高的感受力。這與多數的研究結果(吳國銑，2000；林金杉，2002；陳玉娟，1995；黃金柱，1990；鄭志富，1995；鄭志富，1997b；劉雅燕，2007；蘇寶蓉，2002)一致，因此，國小籃球教練對於女生選手需要投入更多的領導行為。

表 4-4 不同性別在教練領導行為量表之 t 檢定摘要表

量表構面	性別	人數	平均數	標準差	t 值
整體	男	353	3.73	.49	4.69*
	女	93	3.44	.69	
訓練與指導	男	353	4.37	.48	4.88*
	女	93	4.05	.78	
民主行為	男	353	3.72	.80	3.05*
	女	93	3.41	1.01	
權威行為	男	353	2.21	1.02	1.94
	女	93	1.98	.88	
關懷行為	男	353	4.04	.71	3.67*
	女	93	3.71	1.02	
獎勵行為	男	353	3.77	.80	2.72
	女	93	3.50	.97	

*P < .05

(二)不同訓練時間臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較

表 4-5、表 4-6 是不同訓練時間臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之單因子變異數分析及事後比較結果。由表 4-5 可知，不同訓練時間之國小籃球選手在教練領導行為量表之構面中，「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」構面皆達顯著水準，且每週訓練時間愈長的選手，愈能感受到教練較多的「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，隨著訓練時間不同而有顯著差異，且每週訓練時間愈長的選手對於教練領導行為有較高的感受力。這與多數的研究結果(吳國銑，2000；吳慧卿，2002；陳鼎華，2006；劉雅燕，2007)一致，因此，在不影響課業的前提下，球隊可以適度增加每週訓練的時間。

表 4-5 不同訓練時間在教練領導行為之單因子變異數分析摘要表

量表構面	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值
整體	組間	34.69	2	17.34	76.02*
	組內	101.07	443	.23	
訓練與指導	組間	33.17	2	16.59	65.81*
	組內	111.65	443	.25	
民主行為	組間	56.45	2	28.22	46.11*
	組內	271.18	443	.61	
權威行為	組間	.30	2	.15	.15
	組內	437.61	443	.99	
關懷行為	組間	57.99	2	28.99	57.69*
	組內	222.65	443	.50	
獎勵行為	組間	50.15	2	25.08	41.16*
	組內	269.89	443	.61	

*P < .05

表 4-6 不同訓練時間在教練領導行為之涂凱法事後比較摘要表

量表構面	組別	訓練時間	人數	平均數	標準差	涂凱法事後比較
整體	1	不到 4 小時	89	3.36	.59	1 < 2
	2	4-6 小時	237	3.57	.49	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.11	.34	
訓練與指導	1	不到 4 小時	89	3.93	.71	1 < 2
	2	4-6 小時	237	4.24	.50	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.71	.29	
民主行為	1	不到 4 小時	89	3.33	.95	1 < 3
	2	4-6 小時	237	3.48	.80	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.23	.58	
權威行為	1	不到 4 小時	89	2.12	.77	
	2	4-6 小時	237	2.15	.91	無
	3	超過 6 小時	120	2.20	1.27	
關懷行為	1	不到 4 小時	89	3.53	.89	1 < 2
	2	4-6 小時	237	3.86	.73	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.53	.46	
獎勵行為	1	不到 4 小時	89	3.41	.86	1 < 3
	2	4-6 小時	237	3.55	.81	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.26	.65	

(三)不同年級臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較

表 4-7、表 4-8 是不同年級臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之單因子變異數分析結果。由表可知，不同年級之國小籃球選手在教練領導行為量表之構面中，「訓練與指導」、「民主行為」及「關懷行為」構面皆達顯著水準，且就讀愈高年級的選手感受到教練較多的「訓練與指導」、「民主行為」及「關懷行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，隨著年級不同而有顯著差異，且就讀年級愈高的選手對於教練領導行為有較高的感受力。這與陳鼎華(2006)研究

結果一致，而林文正(2006)的研究也發現，不同年齡的橄欖球選手所知覺的教練領導行為在「訓練與指導」、「關懷行為」及「民主行為」皆有顯著差異。由此可知，選手就讀年級會影響選手對教練領導行為之知覺。

表 4-7 不同年級在教練領導行為之單因子變異數分析摘要表

量表構面	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值
整體	組間	1.65	2	.82	2.72
	組內	134.12	443	.30	
訓練與指導	組間	3.15	2	1.57	4.92*
	組內	141.67	443	.32	
民主行為	組間	5.40	2	2.70	3.71*
	組內	322.23	443	.73	
權威行為	組間	1.83	2	.92	.93
	組內	436.08	443	.98	
關懷行為	組間	4.44	2	2.22	3.56*
	組內	276.20	443	.62	
獎勵行為	組間	.40	2	.20	.28
	組內	319.65	443	.72	

*P < .05

表 4-8 不同年級在教練領導行為之涂凱法事後比較摘要表

量表構面	組別	年級	人數	平均數	標準差	涂凱法事後比較
整體	1	四年級	16	3.40	.60	無
	2	五年級	127	3.63	.56	
	3	六年級	303	3.70	.54	
訓練與指導	1	四年級	16	4.02	.63	1 < 3
	2	五年級	127	4.21	.62	
	3	六年級	303	4.36	.54	
民主行為	1	四年級	16	3.09	.94	1 < 2
	2	五年級	127	3.71	.82	1 < 3
	3	六年級	303	3.66	.86	
權威行為	1	四年級	16	2.30	.90	無
	2	五年級	127	2.06	1.04	
	3	六年級	303	2.19	.98	
關懷行為	1	四年級	16	3.48	.80	1 < 3
	2	五年級	127	3.95	.77	
	3	六年級	303	4.01	.80	
獎勵行為	1	四年級	16	3.78	.77	無
	2	五年級	127	3.67	.83	
	3	六年級	303	3.73	.86	

(四)不同教練相處年數臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較

表 4-9、4-10 是不同教練相處年數臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之單因子變異數分析結果。由表可知，不同教練相處年數之國小籃球選手在教練領導行為量表之構面中，僅「訓練與指導」及「獎勵行為」構面 達顯著水準，且與教練相處年數愈久的選手感受到教練較多的「訓練與指導」及「獎勵行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的「訓練與指導」及「獎勵行為」，隨著與教練相處年數不同而有顯著差異，且與教練相處年數愈久的選手對於教練的「訓練與指

導」及「獎勵行為」有較高的感受力。這與陳鼎華(2006)和賴世堤(2002)的研究結果一致，因此，由低年級挑選選手開始進入球隊訓練，選手愈能感受教練的領導行為。

表 4-9 不同教練相處年數在教練領導行為之單因子變異數分析摘要表

量表構面	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值
整體	組間	1.49	2	.74	2.45
	組內	134.27	443	.30	
訓練與指導	組間	2.06	2	1.03	3.21*
	組內	142.75	443	.32	
民主行為	組間	1.87	2	.94	1.27
	組內	325.76	443	.74	
權威行為	組間	1.17	2	.58	.59
	組內	436.75	443	.99	
關懷行為	組間	.40	2	.20	.32
	組內	280.24	443	.63	
獎勵行為	組間	6.16	2	3.08	4.34*
	組內	313.89	443	.71	

*P < .05

表 4-10 不同教練相處年數在教練領導行為之涂凱法事後比較摘要表

量表構面	組別	年級	人數	平均數	標準差	涂凱法事後比較
整體	1	1 年以下	198	3.62	.57	無
	2	1-3 年	206	3.70	.55	
	3	超過 3 年	42	3.80	.40	
訓練與指導	1	1 年以下	198	4.24	.62	1 < 3
	2	1-3 年	206	4.34	.54	
	3	超過 3 年	42	4.45	.43	
民主行為	1	1 年以下	198	3.60	.82	無
	2	1-3 年	206	3.67	.91	
	3	超過 3 年	42	3.82	.73	
權威行為	1	1 年以下	198	2.12	.98	無
	2	1-3 年	206	2.21	1.00	
	3	超過 3 年	42	2.08	.98	
關懷行為	1	1 年以下	198	3.94	.76	無
	2	1-3 年	206	3.99	.84	
	3	超過 3 年	42	4.03	.73	
獎勵行為	1	1 年以下	198	3.63	.85	1 < 3
	2	1-3 年	206	3.73	.87	2 < 3
	3	超過 3 年	42	4.05	.64	

(五)不同學校類型臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較

表 4-11、4-12 是不同學校類型臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之單因子變異數分析結果。由表可知，不同學校類型之國小籃球選手在教練領導行為量表之構面中，「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」構面皆達顯著水準，且中型學校的選手感受到教練較多的「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，隨著學校類型不同而有顯著差異，且中型學校的選手對於教練領導行為有較

高的感受力。

表 4-11 不同學校類型在教練領導行為之單因子變異數分析摘要表

量表構面	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值
整體	組間	4.21	2	2.11	7.09*
	組內	131.55	443	.30	
訓練與指導	組間	3.71	2	1.85	5.82*
	組內	141.11	443	.32	
民主行為	組間	11.19	2	5.59	7.83*
	組內	316.44	443	.71	
權威行為	組間	4.25	2	2.12	2.17
	組內	433.67	443	.98	
關懷行為	組間	4.31	2	2.16	3.46*
	組內	276.33	443	.62	
獎勵行為	組間	4.96	2	2.48	3.48*
	組內	315.09	443	.71	

*P < .05

表 4-12 不同學校類型在教練領導行為之涂凱法事後比較摘要表

量表構面	組別	年級	人數	平均數	標準差	涂凱法事後比較
整體	1	23 班以下	29	3.59	.56	3<2
	2	24-48 班	270	3.75	.54	
	3	超過 48 班	147	3.55	.55	
訓練與指導	1	23 班以下	29	4.25	.50	3<2
	2	24-48 班	270	4.38	.54	
	3	超過 48 班	147	4.18	.61	
民主行為	1	23 班以下	29	3.24	.85	1<2
	2	24-48 班	270	3.77	.84	1<3
	3	超過 48 班	147	3.52	.86	
權威行為	1	23 班以下	29	2.43	.93	無
	2	24-48 班	270	2.19	1.06	
	3	超過 48 班	147	2.05	.86	
關懷行為	1	23 班以下	29	3.84	.68	1<2
	2	24-48 班	270	4.05	.78	3<2
	3	超過 48 班	147	3.85	.82	
獎勵行為	1	23 班以下	29	3.81	.93	3<1
	2	24-48 班	270	3.79	.83	3<2
	3	超過 48 班	147	3.56	.86	

第三節 臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較

一、臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之現況分析

臺中市國小籃球選手團隊凝聚力量表共分為「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」及「人際吸引」四個因素構面，理想之各構面平均數是 3.0。在團隊凝聚力四個構面中，以「團隊適應」得分 4.67 最高，其次為「團隊合作」得分 4.53、「人際吸引」得分 4.29，而以「人際親和」得分 4.19 最低，如表 4-13 所示。而整體與各構面之平均數介於 4.19~4.67 之間，顯示臺中市國小籃球選手有良好的

團隊凝聚力。在四個因素構面中，以「團隊適應」得分最高，顯示臺中市國小籃球選手樂於接受自己的球隊，並能深深認同自己團隊的目標、活動與任務；而四個因素構面中，以「人際親和」得分較低，顯示臺中市國小籃球選手對於團隊中彼此的社交情誼重視情形較其他因素構面來得低。

表 4-14 為臺中市國小籃球選手團隊凝聚力量表各題得分情形，由表可知，臺中市國小籃球選手團隊凝聚力以「我喜歡和球隊出外參加比賽」、「我認為跟隨球隊參加比賽是很快樂的事」及「我樂於接受球隊的訓練」三題得分最高，而以「我們的隊員不會為了日常的小事而起爭吵」及「在球隊中，我覺得我是一位受歡迎的人物」二題得分最低，顯示選手之間雖然時有爭吵或相處不合，但仍會為了訓練與比賽而團結努力。

表 4-13 臺中市國小籃球選手團隊凝聚力得分情形摘要表

團隊凝聚力	人數	平均數	標準差
整體	446	4.28	.47
團隊合作	446	4.53	.52
人際親和	446	4.19	.69
團隊適應	446	4.67	.44
人際吸引	446	4.29	.61

表 4-14 臺中市國小籃球選手團隊凝聚力量表各題得分情形摘要表(N=446)

題號	題目	平均數	標準差
1	我們會團結合作，共同為比賽而努力。	4.64	.61
2	我們不管遇到什麼事，都會互相支持。	4.57	.65
3	我們會互相幫忙，以提昇大家的技術水準。	4.58	.66
4	我們會一起討論比賽時選手所犯的缺失。	4.57	.67
5	我們會互相幫忙解決訓練時所遇到的困難。	4.54	.69
6	我們對於球隊目標的看法都很一致。	4.30	.86
7	我們的隊員平時都會互相關心。	4.31	.85
8	我們隊員都能接受彼此的個性。	4.17	.94
9	我們的隊員不會為了日常的小事而起爭吵。	3.97	1.05
10	我們在平常相處時，彼此的意見都很一致。	4.02	.93
11	我們的隊員平常相處都很愉快。	4.41	.81
12	我們的隊員都能尊重他人的想法。	4.28	.87
13	我們球隊的隊員就像是一家人一樣。	4.19	.94
14	我認為跟隨球隊參加比賽是很快樂的事。	4.75	.56
15	我樂意接受球隊所分配的任務。	4.69	.59
16	我樂於接受球隊的訓練。	4.74	.59
17	我覺得我能配合球隊的要求以提升我在球隊中的表現。	4.63	.66
18	我喜歡和球隊出外參加比賽。	4.77	.52
19	我認為參加球隊的練習，可以忘掉不愉快的事。	4.65	.63
20	在球隊中，我能充份展現自己的能力。	4.48	.72
21	我們球隊的隊員會關心我生活中遇到的困難。	4.20	.92
22	在球隊中，我覺得我是一位受歡迎的人物。	3.93	1.01
23	我們球隊中有許多人是我的好朋友。	4.44	.86
24	我覺得我是一位能被球隊接受的隊員。	4.36	.84
25	我覺得和隊友聊天是一件非常快樂的事。	4.52	.84

二、臺中市國小籃球選手背景變項在團隊凝聚力之差異分析

(一)不同性別臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較

表 4-15 是不同性別臺中市國小籃球選手在團隊凝聚力之獨立樣本 t 檢定摘要表。由表可知，不同性別之臺中市國小籃球選手在「人際親和」上達顯著水準，且男生選手平均得分(4.23)高於女生選手平均得分(4.05)，顯示臺中市國小籃球選手在團隊凝聚力上，已經因為選手性別不同而有差異，此結果與多數的研究結果

(陳淑滿，2001；葉志仙，2001；蔣憶德，2001)相符合，而林金杉(2002)以中等以上學校拔河運動教練為研究對象的研究，則指出女選手較男選手具有較高的團隊凝聚力，與研究結果不符，造成此結果的差異，很可能是因為研究對象的差異所造成的，儘管如此，多數研究仍指出，選手的性別變項與團隊凝聚力有顯著的相關(吳慧卿，2002；林金杉，2002；邱旺璋，2002；陳淑滿，2001；葉志仙，2001；蔣憶德，2001)。

表 4-15 不同性別在團隊凝聚力量表之 t 檢定摘要表

量表構面	性別	人數	平均數	標準差	t 值
整體	男	353	4.45	.46	1.98
	女	93	4.34	.49	
團隊合作	男	353	4.55	.49	1.26
	女	93	4.47	.59	
人際親和	男	353	4.23	.67	2.26*
	女	93	4.05	.71	
團隊適應	男	353	4.69	.44	1.54
	女	93	4.61	.44	
人際吸引	男	353	4.31	.60	1.21
	女	93	4.22	.61	

*P < .05

(二)不同訓練時間臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較

表 4-16、4-17 是不同訓練時間臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之單因子變異數分析結果。由表可知，不同訓練時間之臺中市國小籃球選手在整體團隊凝聚力、「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」及「人際吸引」各因素構面上，皆達顯著水準。經涂凱法事後比較群體間的差異得知，每週訓練時間「超過 6 小時」的臺中市國小籃球選手在團隊凝聚力量表之平均得分顯著高於每週訓練「4-6 小

時」及每週訓練「不到 4 小時」的臺中市國小籃球選手，顯示臺中市國小籃球選手每週訓練時間愈長，彼此的團隊凝聚力也會愈高。

表 4-16 不同訓練時間團隊凝聚力之單因子變異數分析摘要表

量表構面	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值
整體	組間	10.96	2	5.48	28.20*
	組內	86.08	443	.19	
團隊合作	組間	13.00	2	6.50	27.32*
	組內	105.38	443	.24	
人際親和	組間	19.02	2	9.51	22.12*
	組內	190.43	443	.43	
團隊適應	組間	6.02	2	3.01	16.85*
	組內	79.15	443	.18	
人際吸引	組間	8.90	2	4.45	12.80*
	組內	153.99	443	.35	

*P < .05

表 4-17 不同訓練時間團隊凝聚力之涂凱法事後比較摘要表

量表構面	組別	訓練時間	人數	平均數	標準差	涂凱法事後比較
整體	1	不到 4 小時	89	4.26	.51	1 < 3
	2	4-6 小時	237	4.37	.43	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.68	.41	
團隊合作	1	不到 4 小時	89	4.30	.61	1 < 2
	2	4-6 小時	237	4.49	.46	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.79	.44	
人際親和	1	不到 4 小時	89	4.05	.68	1 < 3
	2	4-6 小時	237	4.08	.65	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.53	.64	
團隊適應	1	不到 4 小時	89	4.51	.54	1 < 2
	2	4-6 小時	237	4.65	.41	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.84	.34	
人際吸引	1	不到 4 小時	89	4.16	.63	1 < 3
	2	4-6 小時	237	4.22	.60	2 < 3
	3	超過 6 小時	120	4.52	.54	

(三)不同年級臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較

表 4-18、4-19 是不同年級臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之單因子變異數分析結果。不同年級之臺中市國小籃球選手在整體團隊凝聚力、「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」及「人際吸引」各因素構面上，皆達顯著水準，此結果與吳慧卿(2002)研究結果一致。經涂凱法事後比較群體間的差異得知，四年級的臺中市國小籃球選手在團隊凝聚力量表之平均得分顯著低於五年級及六年級選手之平均得分，顯示臺中市國小籃球選手的就讀年級愈高，球隊的團隊凝聚力也會愈強。

表 4-18 不同年級團隊凝聚力之單因子變異數分析摘要表

量表構面	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值
整體	組間	4.28	2	2.14	10.22*
	組內	92.76	443	.21	
團隊合作	組間	4.58	2	2.29	8.90*
	組內	113.80	443	.26	
人際親和	組間	3.97	2	1.99	4.28*
	組內	205.48	443	.46	
團隊適應	組間	3.41	2	1.70	9.24*
	組內	81.76	443	.19	
人際吸引	組間	6.67	2	3.34	9.46*
	組內	156.21	443	.35	

*P<.05

表 4-19 不同年級團隊凝聚力之涂凱法事後比較摘要表

量表構面	組別	年級	人數	平均數	標準差	涂凱法 事後比較
整體	1	四年級	16	4.08	.64	1<2
	2	五年級	127	4.33	.51	1<3
	3	六年級	303	4.49	.42	
團隊合作	1	四年級	16	4.18	.67	1<2
	2	五年級	127	4.43	.58	1<3
	3	六年級	303	4.59	.46	
人際親和	1	四年級	16	3.96	.71	1<3
	2	五年級	127	4.07	.77	
	3	六年級	303	4.26	.64	
團隊適應	1	四年級	16	4.29	.75	1<2
	2	五年級	127	4.62	.46	1<3
	3	六年級	303	4.72	.39	
人際吸引	1	四年級	16	3.83	.72	1<2
	2	五年級	127	4.17	.66	1<3
	3	六年級	303	4.36	.56	

(四)不同教練相處年數臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較

表 4-20 是不同教練相處年數臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之單因子變異數分析結果。由表可知，與教練相處年數不同之臺中市國小籃球選手在整體團隊凝聚力及各因素構面皆未達顯著水準，顯示臺中市國小籃球選手的團隊凝聚力並不會因選手與教練相處年數不同而有顯著差異。

表 4-20 不同教練相處年數團隊凝聚力之單因子變異數分析摘要表

量表構面	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值
整體	組間	.51	2	.26	1.18
	組內	96.52	443	.22	
團隊合作	組間	.75	2	.37	1.40
	組內	117.63	443	.27	
人際親和	組間	.96	2	.48	1.02
	組內	208.49	443	.47	
團隊適應	組間	.22	2	.11	.56
	組內	84.95	443	.19	
人際吸引	組間	1.16	2	.58	1.58
	組內	161.73	443	.37	

* $P < .05$

(五)不同學校類型臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較

表 4-21、4-22 是不同學校類型臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之單因子變異數分析結果。由表可知，不同學校類型之臺中市國小籃球選手在整體團隊凝聚力、「團隊合作」、「團隊適應」及「人際吸引」等因素構面皆達顯著水準。經涂凱法事後比較群體間的差異得知，學校班級數 23 班以下的臺中市國小籃球選手之平均得分顯著低於學校班級數 24-48 班及超過 48 班籃球選手之平均得分，顯示臺中市國小籃球選手的學校班級數愈多，球隊的團隊凝聚力也會愈強，因此，

球隊的團隊凝聚力不會因為選手來自不同班級而減弱。

表 4-21 不同學校類型團隊凝聚力之單因子變異數分析摘要表

量表構面	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值
整體	組間	2.37	2	1.19	5.56*
	組內	94.66	443	.21	
團隊合作	組間	2.13	2	1.07	4.06*
	組內	116.24	443	.26	
人際親和	組間	1.12	2	.56	1.19
	組內	208.33	443	.47	
團隊適應	組間	3.93	2	1.96	10.71*
	組內	81.24	443	.18	
人際吸引	組間	4.14	2	2.07	5.77*
	組內	158.75	443	.36	

* $P < .05$

表 4-22 不同學校類型團隊凝聚力之涂凱法事後比較摘要表

量表構面	組別	年級	人數	平均數	標準差	涂凱法事後比較
整體	1	23 班以下	29	4.15	.62	1 < 2
	2	24-48 班	270	4.45	.44	1 < 3
	3	超過 48 班	147	4.45	.47	
團隊合作	1	23 班以下	29	4.29	.66	1 < 2
	2	24-48 班	270	4.57	.48	1 < 3
	3	超過 48 班	147	4.51	.54	
人際親和	1	23 班以下	29	4.00	.70	無
	2	24-48 班	270	4.21	.65	
	3	超過 48 班	147	4.20	.74	
團隊適應	1	23 班以下	29	4.34	.70	1 < 2
	2	24-48 班	270	4.67	.43	1 < 3
	3	超過 48 班	147	4.74	.35	
人際吸引	1	23 班以下	29	3.92	.78	1 < 2
	2	24-48 班	270	4.31	.60	1 < 3
	3	超過 48 班	147	4.32	.55	

第四節 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關

分析

本研究為了進一步探討臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力間的相關情形，利用皮爾森積差相關考驗其相關程度。表 4-23 是臺中市國小籃球選手教練領導行為與團隊凝聚力的積差相關矩陣，其結果顯示如下：

- 一、訓練與指導：與整體團隊凝聚力及各構面相關係數介於.33 至.41($P < .01$)。
- 二、民主行為：與整體團隊凝聚力及各構面相關係數介於.30 至.39($P < .01$)。
- 三、權威行為：與整體團隊凝聚力及各因素構面相關係數介於-.21 至.05。

四、關懷行為：與整體團隊凝聚力及各構面相關係數介於.35 至.46($P < .01$)。

五、獎勵行為：與整體團隊凝聚力及各構面相關係數介於.28 至.37($P < .01$)。

由此可知，「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」與團隊凝聚力有顯著正相關，其中以「關懷行為」與團隊凝聚力相關性最高；而「權威行為」與團隊凝聚力則無顯著相關。因此，選手對於教練「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」的感受力愈高，球隊的團隊凝聚力也愈強。

表 4-23 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關矩陣(N=446)

變項	訓練與指導	民主行為	權威行為	關懷行為	獎勵行為
團隊凝聚力	.41**	.39**	-.21	.46**	.37**
團隊合作	.40**	.36**	-.03	.35**	.30**
人際親和	.33**	.32**	.01	.42**	.32**
團隊適應	.33**	.31**	-.05	.35**	.28**
人際吸引	.34**	.30**	.05	.39**	.32**

* $P < .05$ ** $P < .01$

第五節 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為預測團隊凝聚力之多

元逐步迴歸分析

本節旨在探討臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對團隊凝聚力的預測情形，並依結果分析與討論。利用「訓練與指導行為」、「民主行為」、「權威行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」為預測變項，以整體團隊凝聚力及「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」為效標變項，進行多元逐步迴歸分析，以探討教練領導行為對團隊凝聚力的預測作用。

一、教練領導行為對整體團隊凝聚力之多元逐步迴歸分析

表 4-24 是臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對整體團隊凝聚力之多元逐步迴歸分析結果。由表可知，在五個自變項中，以關懷行為預測力最大，達.212，加入訓練與指導行為後預測力增至.240，再加入獎勵行為後預測力增至.248，亦即三個被選入迴歸模式的自變項共可解釋團隊凝聚力 24.8%的變異量，表示教練的關懷、訓練與指導及獎勵行為對整體團隊凝聚力具有預測力。

表 4-24 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對整體團隊凝聚力之多元逐步迴歸分析摘要表

選出的變 項順序	B	標準誤	β	R	R ²	ΔR^2
關懷行為	.271	.025	.460	.460	.212	
關懷行為	.194	.031	.331	.489	.240	.028
訓練與指 導行為	.173	.043	.211			
關懷行為	.162	.034	.275	.498	.248	.008
訓練與指 導行為	.156	.043	.191			
獎勵行為	.063	.029	.115			

二、教練領導行為對團隊合作之多元逐步迴歸分析

表 4-25 是臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對團隊合作之多元逐步迴歸分析結果。由表可知，在五個自變項中，以訓練與指導行為預測力最大，達.156，加入民主行為後預測力增至.184，亦即二個被選入迴歸模式的自變項共可解釋團隊合作 18.4%的變異量，表示教練的訓練與指導及民主行為對團隊合作具有預測力。

表 4-25 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對團隊合作之多元逐步迴歸分析摘要表

選出的變 項順序	B	標準誤	β	R	R^2	ΔR^2
訓練與指 導行為	.358	.039	.396	.396	.156	
訓練與指 導行為	.258	.047	.285	.429	.184	.028
民主行為	.120	.031	.200			

三、教練領導行為對人際親和之多元逐步迴歸分析

表 4-26 是臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對人際親和之多元逐步迴歸分析結果。由表可知，在五個自變項中，以關懷行為預測力最大，達.180，加入訓練與指導行為後預測力增至.188，亦即二個被選入迴歸模式的自變項共可解釋人際親和 18.8%的變異量，表示教練的關懷行為及訓練與指導行為對人際親和具有預測力。

表 4-26 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對人際親和之多元逐步迴歸分析摘要表

選出的變 項順序	B	標準誤	β	R	R ²	ΔR^2
關懷行為	.366	.037	.424	.424	.180	
關懷行為	.305	.047	.353	.434	.188	.008
訓練與指 導行為	.139	.065	.115			

四、教練領導行為對團隊適應之多元逐步迴歸分析

表 4-27 是臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對團隊適應之多元逐步迴歸分析結果。由表可知，在五個自變項中，以關懷行為預測力最大，達.125，加入訓練與指導行為後預測力增至.143，亦即二個被選入迴歸模式的自變項共可解釋團隊適應 14.3%的變異量，表示教練的關懷行為及訓練與指導行為對團隊適應具有預測力。

表 4-27 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對團隊適應之多元逐步迴歸分析摘要表

選出的變 項順序	B	標準誤	β	R	R ²	ΔR^2
關懷行為	.195	.024	.353	.353	.125	
關懷行為	.136	.031	.246	.379	.143	.019
訓練與指 導行為	.133	.043	.173			

五、教練領導行為對人際吸引之多元逐步迴歸分析

表 4-28 是臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對人際吸引之多元逐步迴歸分析結果。由表可知，在五個自變項中，以關懷行為預測力最大，達.149，加入訓練與指導行為後預測力增至.165，再加入獎勵行為後預測力增至.174，亦即三個被選入迴歸模式的自變項共可解釋人際吸引 17.4%的變異量，表示教練的關懷、訓練與指導及獎勵行為對人際吸引具有預測力。

表 4-28 臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為對人際吸引之多元逐步迴歸分析摘要表

選出的變 項順序	B	標準誤	β	R	R ²	ΔR^2
關懷行為	.295	.033	.387	.387	.149	
關懷行為	.220	.042	.288	.407	.165	.016
訓練與指 導行為	.170	.058	.160			
關懷行為	.177	.046	.233	.417	.174	.008
訓練與指 導行為	.149	.059	.140			
獎勵行為	.081	.039	.114			



第五章 結論與建議

本章主要目的在於將本研究作整體之敘述，並依據研究的結果提出具體建議。本研究目的旨在探討臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力，依不同背景變項統計變數對所知覺的教練領導行為及團隊凝聚力進行差異性分析，以描述分析臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力的現況與特性，及探討臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力間之關係。最後依據研究歸納之結論提出具體建議，以供日後國小籃球隊組訓、內部經營管理及後續研究者的參考。本章分為二節：第一節為結論、第二節為建議。

第一節 結論

一、臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之現況分析

臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為方面，以「訓練與指導行為」得分 4.30 最高，其次為「關懷行為」得分 3.97、「獎勵行為」得分 3.71、「民主行為」得分 3.65，而以「權威行為」得分 2.16 最低。

二、臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之現況分析

臺中市國小籃球選手在團隊凝聚力方面，以「團隊適應」得分 4.67 最高，其次為「團隊合作」得分 4.53、「人際吸引」得分 4.29，而以「人際親和」得分 4.19 最低，整體與各構面之平均數介於 4.19~4.67 之間，顯示臺中市國小籃球選手有良好的團隊凝聚力。

三、不同背景變項臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為之差異分析

(一)由不同性別臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較中發現，男生選手較能感受到教練較多的「訓練與指導」、「民主行為」及「關懷行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，已逐漸因為性別不同而有顯著差異，且男生選手對於教練領導行為有較高的感受力。

(二)由不同訓練時間臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較中發現，每週訓練時間愈長的選手，愈能感受到教練較多的「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，隨著訓練時間不同而有顯著差異，且每週訓練時間愈長的選手對於教練領導行為有較高的感受力。

(三)由不同年級臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較中發現，就讀愈高年級的選手感受到教練較多的「訓練與指導」、「民主行為」及「關懷行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，隨著年級不同而有顯著差異，且就讀年級愈高的選手對於教練領導行為有較高的感受力。

(四)由不同教練相處年數臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較中發現，與教練相處年數愈久的選手感受到教練較多的「訓練與指導」及「獎勵行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，隨著與教練相處年數不同而有顯著差異，且與教練相處年數愈久的選手對於教練領導行為有較高的感受力。

(五)由不同學校類型臺中市國小籃球選手在知覺教練領導行為之差異比較中發現，中型學校的選手感受到教練較多的「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」，顯示臺中市國小籃球選手知覺的教練領導行為，隨著學校類型不同而有差異，且中型學校的選手對於教練領導行為有較高的感受力。

四、不同背景變項臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異分析

(一)由不同性別臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較中發現，不同性別之臺中市國小籃球選手在「人際親和」上達顯著水準，且男生選手平均得分(4.23)高於女生選手平均得分(4.05)，顯示臺中市國小籃球選手在團隊凝聚力上，已經因為選手性別不同而有差異。

(二)由不同訓練時間臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較中發現，每週訓練時間「超過6小時」的臺中市國小籃球選手在團隊凝聚力量表之平均得分顯著高於每週訓練「4-6小時」及每週訓練「不到4小時」的臺中市國小籃球選

手，顯示臺中市國小籃球選手每週訓練時間愈長，彼此的團隊凝聚力也會愈高。

(三)由不同年級臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較中發現，四年級的臺中市國小籃球選手在團隊凝聚力量表之平均得分顯著低於五年級及六年級選手之平均得分，顯示臺中市國小籃球選手的就讀年級愈高，球隊的團隊凝聚力也會愈強。

(四)由不同教練相處年數臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較中發現，臺中市國小籃球選手的團隊凝聚力並不會因選手與教練相處年數不同而有顯著差異。

(五)由不同學校類型臺中市國小籃球選手團隊凝聚力之差異比較中發現，學校班級數 23 班以下的臺中市國小籃球選手之平均得分顯著低於學校班級數 24-48 班及超過 48 班籃球選手之平均得分，顯示臺中市國小籃球選手的學校班級數愈多，球隊的團隊凝聚力也會愈強。

五、臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關分析

教練領導行為中，「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」與團隊凝聚力有顯著正相關，其中以「關懷行為」與團隊凝聚力相關性最高；而「權威行為」與團隊凝聚力則無顯著相關。

六、臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之預測分析

(一)教練領導行為對整體團隊凝聚力之多元逐步迴歸分析

臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為中，關懷、訓練與指導及獎勵行為能有效預測整體團隊凝聚力。

(二)教練領導行為對團隊合作之多元逐步迴歸分析

臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為中，訓練與指導及民主行為能有效預測團隊合作。

(三)教練領導行為對人際親和之多元逐步迴歸分析

臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為中，關懷及訓練與指導行為能有效預測人際親和。

(四)教練領導行為對團隊適應之多元逐步迴歸分析

臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為中，關懷及訓練與指導行為能有效預測團隊適應。

(五)教練領導行為對人際吸引之多元逐步迴歸分析

臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為中，關懷、訓練與指導及獎勵行為能有效預測人際吸引。

第二節 建議

根據本研究之發現，研究者提出以下幾項建議，作為臺中市國小籃球運動代表團隊組訓與教練經營管理球隊及後續研究者之參考。

一、對教育行政主管機關之建議

根據本研究調查得知，目前臺中市國民小學籃球隊女生選手約佔全部選手的21%。因此本研究建議，臺中市政府教育局應積極鼓勵國民小學組訓女子球隊，以達成學校培養女學生養成良好運動習慣之目標。

二、對國小籃球教練的建議

(一)球隊徵選球員時，建議可由中年級開始培訓，一則培養選手的球技，二則可以增加教練與選手相處的時間，選手將更能認同教練的領導行為進而增加團隊凝聚力，戮力達成球隊的目標。

(二)小型學校之球隊選手大多由同班同學組成，由以上分析，發現中、大型學校球隊之團隊凝聚力大於小型學校球隊之團隊凝聚力，可知來自不同班級選手組成的球隊亦能凝聚堅強的團隊凝聚力，因此，教練在徵選選手時，可以從多班挑選，不僅可選擇的人才較多，球隊也較具異質性，球員之間可以互補及互相學習，以獲得更高深的球技進而達成球隊共同目標。

三、對後續研究的建議

(一)本研究僅只針對籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形進行

探討，而對參與動機、成就表現和教練領導行為與團隊凝聚力間的關係則未論及，建議未來的研究者可針對此部分加以探究，以建立籃球運動完整的領導模式。

(二)今年度臺中市縣市正式合併，但原臺中縣市籃球比賽制度不同，學校選訓選手的方式也有所差異，後續研究者可以比較原臺中縣市選訓的方式與比賽制度，並探求其教練領導行為與團隊凝聚力之間的關係，以促使國小運動團隊的教練領導行為能有更貼切的呈現。

參考文獻

一、中文部份：

- 王加微(1980)。行為科學(初版)。臺北：五南圖書出版社。
- 汪在莒(2002)。健身俱樂部教練領導行為量表建構研究。國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 何全進(2001)。籃球選手目標取向、教練領導行為與運動動機之相關研究。國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 李青芬、李雅婷、趙慕芬合譯(1994)。組織行為學。台北市：華泰書局。
- 吳秉恩(1993)。組織行為學。臺北：華泰。
- 李美枝(1991)。社會心理學-理論研究與應用(七版)。臺北：大洋出版社。
- 吳益勝(2004)。高中男子排球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之研究。國立臺灣師範大學體育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 吳清山(1991)。學校行政。臺北：心理出版社。
- 吳清山、林天祐(1998)。教育名詞。教育資料與研究，38，50。
- 吳國銑(2000)。我國大專院校運動教練領導行為比較研究。體育學報，28，59-68。
- 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。國立臺灣師範大學體育學系博士論文，未出版，臺北市。
- 林文正(2006)。高中(職)橄欖球代表隊教練領導行為與團隊凝聚力之研究。臺北市立體育學院運動教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林金杉(2002)。拔河運動教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 林旺春(2007)。臺灣地區高中職排球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。亞洲大學經營管理學系碩士班碩士論文，未出版，臺中縣。
- 邱旺璋(2002)。足球教練領導行為與團隊凝聚力之研究。私立輔仁大學體育學系碩士班碩士論文，未出版，臺北縣。

- 林博文(2006)。我國青少年划船選手知覺教練領導行為團隊凝聚力與選手滿意度之研究。臺北市立體育學院運動教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 洪佳芬(2007)。國中足球隊知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之研究。國立屏東教育大學體育學系碩士班碩士論文，未出版，屏東縣。
- 洪嘉文(1997)。領導型態與工作滿意關係之實證研究。國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 翁子婷(2005)。台灣地區國、高中網球校隊教練領導行為、選手滿意度與團隊凝聚力之研究。臺北市立體育學院運動科學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 許士軍(1995)。管理學。臺北：東華書局。
- 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關係之研究。國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 張志成(1997)。自我效能和集體效能與團隊凝聚力的相關研究暨不同凝聚力組型輸贏歸因之探討。國立體育學院運動科學研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 陳其昌(1993)。排球教練領導行為對團隊凝聚力影響暨驗證運動情境領導理論之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 張春興(1993)。心理學。臺北：東華書局。
- 郭添財(2003)。國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 許閔毓(2007)。臺北縣國小足球隊選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。私立輔仁大學體育學系碩士班碩士論文，未出版，臺北縣。
- 郭進財(1996)。我國大學院校體育教師對體育主任領導方式與工作滿意度之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 陳鼎華(2006)。臺灣地區國中甲級籃球隊教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。臺北市立體育學院運動科學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 張潤書(1995)。行政學。臺北：三民書局。
- 陳寶億(2004)。大專橄欖球代表球員對教練領導行為認知與團隊凝聚力之研究。

- 私立輔仁大學體育學系碩士班碩士論文，未出版，臺北縣。
- 莊豔惠(1997)。教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園。
- 黃金柱(1985)。體育社會心理學。臺北：師大書苑。
- 黃金柱(1990)。國家級運動教練領導行為之調查。臺北：宏學書局。
- 黃昆輝(1988)。教育行政學。臺北：東華書局。
- 彭建都(2009)。國中橄欖球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。國立東華大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 黃寶雀(2001)。影響教練領導行為的因素及其相關之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園。
- 楊純碧(1998)。教練領導行為對團隊氣氛與教練-選手關係滿意度之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 鄒春選(1993)。公立體育場場長領導方式與組織效能關係之研究。國立體育學院研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 董倏丞(2006)。兩岸員工對領導行為、組織承諾、工作壓力與工作滿足相關性之研究---以統一企業公司為例。南臺科技大學高階主管企管碩士班碩士論文，未出版，桃園。
- 鄭志富(1995)。運動教練領導行為模式分析。臺灣師大體育研究，復刊號，第一期，頁 75-90。
- 鄭志富(1996)。運動領導量表(中文版)編製研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
- 鄭志富(1997a)。運動領導量表(中文版)之編製。運動教練領導行為研究，頁 45-47。臺北市：師大書苑。
- 鄭志富(1997b)。運動教練領導模式分析。運動教練領導行為研究，頁 1-29。臺北市：師大書苑。
- 鄭志富(1997c)。多元領導模式的驗證性研究-臺灣地區運動教練領導研究。運動

- 教練領導行為研究，269-270。臺北：師大書苑。
- 鄭志富、方明營(1994)。大專院校足球教練領導行為之研究。臺北：漢文書局。
- 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。國立臺灣師範大學體育學系博士論文，未出版，臺北市。
- 鄭敏雄、劉一民(1991)。教練領導行為與團隊凝聚力之關係研究-以參加 79 學年度大專男子排球國手選拔賽為例。中華民國大專院校體育總會 80 學年度體育學術研究討會報告書，235-252。
- 劉雅燕(2007)。國中手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。臺北市立體育學院運動科學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 劉選吉(2001)。我國甲組成棒選手自我效能和集體效能與團隊凝聚力間的關係及對運動表現的影響。國立臺灣體育學院碩士論文，未出版，臺中市。
- 蔣憶德、陳淑滿、葉志仙(2001)。教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。體育學報，30，頁 195-206，中華民國體育學會。
- 賴世堤(2002)。我國籃球教練領導行為之研究。國立臺灣體育學院體育研究所碩士學位論文，未出版，臺中市。
- 盧俊宏(1998)。運動心理學。臺北：師大書苑。
- 盧素娥(1995)。大專籃球選手的知覺運動動機氣候與團隊凝聚力之相關研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 謝文全(1996)。學校行政。臺北：五南圖書公司。
- 戴志謙(2004)。國軍高司單位勤務部隊長領導行為研究。世新大學行政管理學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 蕭嘉惠(1999)。大專排球運動教練領導行為比較研究。花蓮師院學報，17，211-240。
- 蘇寶蓉(2002)。我國擊劍教練及選手對教練領導行為知覺與偏好之研究。輔仁大學體育學系碩士班碩士論文，未出版，臺北縣。

二、英文部份：

- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). **Leaders**. New York:Harper and Row.
- Carron, A. V.(1982).Cohesiveness in sport groups:Interpretations and considerations.**Journal of Sport Psychology**,**4**,123-138.
- Carron, A. V.,Widmeyer, W. N.,& Brawley, L. R.(1989).Perceptions of ideal group size in sport teams.**Perceptual of Motor Skills**,**69**,1286-1370.
- Chelladurai, P.(1984).Discrepancy between preferences and preferred leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. **Journal of Sport Psychology**,**6**, 27-41.
- Chelladurai, P.(1993).**Leadership**.In R. N. Singer, M. Murphry &L. K.Tennant(Eds.),Handbook of research on sport psychology. NY:Macmillan.
- Chelladurai, P.,& Carron, A. V.(1978).Leadership.Ottawa:Canadian association of health,Physical Education and Recreation.
- Chelladurai, P.,& Carron, A. V.(1981).The dynamics of group cohesion in sport.**Journal of Sport Psychology**,**3**,123-139.
- 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).Preferred leadership in sports.Canadian Journal of Applied Sport Sciences, **3**,85-92.
- Conger, J A.(1990).**The Dark Side of Leadership**.Organization Dynamics, Autumn,44-55.
- Conger, J A. , & Kanungo, R. N.(1988).**Charismatic Leadership**. San Francisco:Jossey-Bass.
- Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. NY:McGrawHill .
- Fisher, A. C.,& Zwart, E. F.(1982).Psychological analysis of athletes' anxiety responses.**Journal of Sport Psychology**, **4**,248.
- Gruber, J.,& Gray, G.(1981).Factors patterns of basketball competition.**Research**

Quarterly for Exercise and Sport.52,19-30.

Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1977). **Management of Organizational Behavior**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1982). **Management of Organizational Behavior**. 3rd ed., Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Hodgetts, R. M. (1991). **Organizational Behavior and Practice**. NY: Macmillan Publishing Company.

Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspectives in Theory and Research. **Management Science**, 28(3), 315-336.

Jones, T. E. & Bearley, W. L. (1992). **Empowerment Profile Facilitator Guide**. PA: Organization Design and Development.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). **Essentials of Management (9th ed.)**, New York: McGraw-Hill.

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1994). **Leadership Practices Inventory Training Manual**. San Francisco, Ca: Pfeiffer & Co.

LeUnes, A. D., & Nation, J. R. (1989). **Sport psychology**. Chicago, IL: Nelson-Hall.

Martens, J., & Peterson, J. (1971). Group cohesiveness as a determinant of success and member satisfaction in team performance. **International Review of Sport Sociology**, 6, 49-61.

Roach, G. F., & Behling, O. (1984). **Leaders and Managers: International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership**. Elmsford, New York: Pergamon Press.

Schreishheim, E. S. (1980). Relationship between the congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership. **Journal of Sport Psychology**, 10, 157-166.

Stogdill, R. M. (1948). Personal Factor Associated With Leadership: Survey of

Literature,**Journal of Psychology**, **25**, 35-71.

Westre, K. R., & Weiss, M. R.(1991).The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. **The Sport Psychologh**,**5**,41-54.

Williams, J. M., & Widmeyer, W. N.(1991).The cohesion performance outcome relationship in a coaching sport.**Journal of Sport & Exercise Psychology**,**13**,364-371.

Yukleson, D.,Weinberg, R. S., & Jackson, A. V.(1984).Amultidimensional group cohesion instrument for intercollegiate basketball teams.**Journal of Sport Psychology**.**6**,103-117.

附錄一

臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力調查

預試問卷

親愛的選手：

你好！首先感謝你參與本問卷調查研究工作，本調查之目的在瞭解目前臺中市國小籃球隊團隊內部運作之現況，研究結果可作為日後國小籃球隊團隊內部經營管理之決策參考。

本問卷採「不計名方式填答」，所有資料亦僅供學術研究之用，研究者絕對保密，請放心就你個人看法作答；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你的實際經驗填答此問卷，並請不要遺漏任何題目。再次感謝你的熱心協助！

敬祝 平安喜樂

臺中市東海大學教育研究所

指導教授：李信良 博士

研究生：許君立 敬上

中華民國 一〇一〇年三月

第一部份 知覺教練領導行為

以下的描述是你現在的教練實際表現出來的教練領導行為，每個問題有五個選擇：1. 總是；2. 經常(約佔 75%)；3. 偶而(約佔 50%)；4. 很少(約佔 25%)；5. 不曾。請在適當的空格裏打 V。

- | 我的教練會 | 總 | 經 | 偶 | 很 | 不 |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 是 | 常 | 爾 | 少 | 曾 |
| 1. 注意我們是否都能發揮潛能。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 向我們解釋籃球的技術與戰術。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 修正我們錯誤的動作與行為。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 個別指導我們的運動技能。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 明確指出我們的優缺點。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 明確說出他對我們的期望。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

總經偶很不
是常爾少曾

我的教練會

- 7. 希望我們有「不完成任務絕不停止」的精神。……………
- 8. 讓我們了解我們對球隊的貢獻與重要性。……………
- 9. 讓我們了解球隊中哪些事能做、哪些不能做。……………
- 10. 讓我們設定球隊共同的目標。……………
- 11. 讓我們依照自己設定的進度練習。……………
- 12. 在比賽的過程中詢問我們的意見。……………
- 13. 在重要的訓練事務上徵詢我們的意見，如：訓練時間。
- 14. 讓我們依自己習慣的方式去練習。……………
- 15. 鼓勵我們對練習的方法提出建議。……………
- 16. 讓我們決定比賽時要使用的戰術。……………
- 17. 在做重大決定前先問全隊的意見，如：參賽選手名單。
- 18. 對於訓練上的觀點都堅持己見。……………
- 19. 與我們保持冷淡、疏遠的距離。……………
- 20. 在他說話時禁止我們提出問題。……………
- 21. 常以命令的方式指導我們。……………
- 22. 對於訓練的行為不作任何解釋。……………
- 23. 幫助我們解決在球隊中遇到的難題。……………
- 24. 協助解決我們之間的衝突與爭吵。……………
- 25. 重視我們個人的福利。……………
- 26. 邀請我們到家中作客。……………
- 27. 表達對我們的關心。……………
- 28. 和我們建立親切的關係，如：常和我們聊天。……………

總經偶很不

我的教練會

是常爾少曾

- 29. 幫助我們解決個人的問題(如：生活、情感)。……………
- 30. 和我們建立互相信任的關係。……………
- 31. 在他人面前稱讚我們優良的表現。……………
- 32. 在我們有好的表現時才給予獎賞。……………
- 33. 在我們表現良好時，會表示欣賞、認同。……………
- 34. 關心我們表現好時是否有得到獎勵。……………
- 35. 在我們有好的表現時會馬上讓大家知道。……………

第二部份 團隊凝聚力量表

請就你的實際經驗和個人感受，勾選對每個題項的同意程度。每個問題有五個選擇：1. 非常同意；2. 同意(約佔 75%)；3. 無意見(約佔 50%)；4. 不同意(約佔 25%)；5. 非常不同意。請在適當的空格裏打 V。

非
非同無不常
常意意同不
同 見意同
意 意

- 1. 我們對於球隊目標的看法都很一致。……………
- 2. 我們會互相幫忙解決訓練時所遇到的困難。……………
- 3. 我們會互相幫忙，以提昇大家的技術水準。……………

非
非同無不常
常意意同不
同見意同
意意

- 4. 我們會團結合作，共同為比賽而努力。……………
- 5. 我們不管遇到什麼事，都會互相支持。……………
- 6. 我們會一起討論比賽時選手所犯的缺失。……………
- 7. 我們在平常相處時，彼此的意見都很一致。……………
- 8. 我們球隊的隊員就像是一家人一樣。……………
- 9. 我們隊員都能接受彼此的個性。 ……………
- 10. 我們的隊員不會為了日常的小事而起爭吵。 ……………
- 11. 我們的隊員平常相處都很愉快。 ……………
- 12. 我們的隊員平時都會互相關心。 ……………
- 13. 我們的隊員都能尊重他人的想法。 ……………
- 14. 我認為跟隨球隊參加比賽是很快樂的事。 ……………
- 15. 我樂意接受球隊所分配的任務。 ……………
- 16. 我樂於接受球隊的訓練。 ……………
- 17. 我喜歡和球隊出外參加比賽。 ……………
- 18. 我認為參加球隊的練習，可以忘掉不愉快的事。 ……………
- 19. 我覺得我能配合球隊的要求以提升我在球隊中的表現。

非
非 同 無 不 常
常 意 意 同 不
同 見 意 同
意 意

20. 在球隊中，我能充份展現自己的能力。……………
21. 我覺得我是一位能被球隊接受的隊員。……………
22. 我覺得和隊友聊天是一件非常快樂的事。……………
23. 在球隊中，我覺得我是一位受歡迎的人物。……………
24. 我們球隊中有許多人是我的好朋友。……………
25. 我們球隊的隊員會關心我生活中遇到的困難。……………

第三部份 選手基本資料

這一部份是想瞭解你個人的基本資料，資料內容僅供統計分析之用，絕不對外公
開，敬請放心填答。請在適當的□中打V，或填入答案。

1. 性 別： (1)男 (2)女
2. 年 級： _____ 年級
3. 教練相處年數： (1)未滿1年 (2)1-3年 (3)超過3年

(至民國 100 年 3 月)

本問卷到此結束，請再次檢查有無遺漏之處，再次感謝你的
填答！

附錄二

臺中市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力調查

正式問卷

親愛的選手：

你好！首先感謝你參與本問卷調查研究工作，本調查之目的在瞭解目前臺中市國小籃球隊團隊內部運作之現況，研究結果可作為日後國小籃球隊團隊內部經營管理之決策參考。

本問卷採「不計名方式填答」，所有資料亦僅供學術研究之用，研究者絕對保密，請放心就你個人看法作答；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你的實際經驗填答此問卷，並請不要遺漏任何題目。再次感謝你的熱心協助！

敬祝 平安喜樂

臺中市東海大學教育研究所

指導教授：李信良 博士

研究生：許君立 敬上

中華民國一百年三月

第一部份 知覺教練領導行為

以下的描述是你現在的教練實際表現出來的教練領導行為，每個問題有五個選擇：1. 總是；2. 經常(約佔 75%)；3. 偶而(約佔 50%)；4. 很少(約佔 25%)；5. 不曾。請在適當的空格裏打 V。

- | 我的教練會 | 總 | 經 | 偶 | 很 | 不 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 是 | 常 | 爾 | 少 | 曾 |
| 1. 修正我們錯誤的動作與行為。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 明確指出我們的優缺點。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 向我們解釋籃球的技術與戰術。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 個別指導我們的運動技能。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 讓我們了解球隊中哪些事能做、哪些不能做。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. 注意我們是否都能發揮潛能。……………
7. 明確說出他對我們的期望。……………
8. 希望我們有「不完成任務絕不停止」的精神。……………
9. 讓我們了解我們對球隊的貢獻與重要性。……………
10. 在比賽的過程中詢問我們的意見。……………
11. 鼓勵我們對練習的方法提出建議。……………
12. 讓我們設定球隊共同的目標。……………
13. 在重要的訓練事務上徵詢我們的意見，如：訓練時間。……………
14. 讓我們依自己習慣的方式去練習。……………
15. 讓我們依照自己設定的進度練習。……………
16. 在做重大決定前先問全隊的意見，如：參賽選手名單。……………
17. 讓我們決定比賽時要使用的戰術。……………
18. 與我們保持冷淡、疏遠的距離。……………
19. 對於訓練的行為不作任何解釋。……………
20. 常以命令的方式指導我們。……………
21. 在他說話時禁止我們提出問題。……………
22. 對於訓練上的觀點都堅持己見。……………
23. 和我們建立親切的關係，如：常和我們聊天。……………
24. 表達對我們的關心。……………
25. 和我們建立互相信任的關係。……………
26. 幫助我們解決個人的問題(如：生活、情感)。……………
27. 協助解決我們之間的衝突與爭吵。……………
28. 幫助我們解決在球隊中遇到的難題。……………

總經偶很不

我的教練會

是常爾少曾

- 29. 在他人面前稱讚我們優良的表現。.....
- 30. 關心我們表現好時是否有得到獎勵。.....
- 31. 在我們表現良好時，會表示欣賞、認同。.....
- 32. 在我們有好的表現時會馬上讓大家知道。.....
- 33. 在我們有好的表現時才給予獎賞。.....

第二部份 團隊凝聚力量表

請就你的實際經驗和個人感受，勾選對每個題項的同意程度。每個問題有五個選擇：1. 非常同意；2. 同意(約佔 75%)；3. 無意見(約佔 50%)；4. 不同意(約佔 25%)；5. 非常不同意。請在適當的空格裏打 V。

非
非同無不常
常意意同不
同 見意同
意 意

- 1. 我們會團結合作，共同為比賽而努力。.....
- 2. 我們不管遇到什麼事，都會互相支持。.....
- 3. 我們會互相幫忙，以提昇大家的技術水準。.....
- 4. 我們會一起討論比賽時選手所犯的缺失。.....
- 5. 我們會互相幫忙解決訓練時所遇到的困難。.....

非

非同無不常

常意意同不

同見意同

意意

- 6. 我們對於球隊目標的看法都很一致。
- 7. 我們的隊員平時都會互相關心。
- 8. 我們隊員都能接受彼此的個性。
- 9. 我們的隊員不會為了日常的小事而起爭吵。
- 10. 我們在平常相處時，彼此的意見都很一致。
- 11. 我們的隊員平常相處都很愉快。
- 12. 我們的隊員都能尊重他人的想法。
- 13. 我們球隊的隊員就像是一家人一樣。
- 14. 我認為跟隨球隊參加比賽是很快樂的事。
- 15. 我樂意接受球隊所分配的任務。
- 16. 我樂於接受球隊的訓練。
- 17. 我覺得我能配合球隊的要求以提升我在球隊中的表現。
- 18. 我喜歡和球隊出外參加比賽。
- 19. 我認為參加球隊的練習，可以忘掉不愉快的事。
- 20. 在球隊中，我能充份展現自己的能力。
- 21. 我們球隊的隊員會關心我生活中遇到的困難。
- 22. 在球隊中，我覺得我是一位受歡迎的人物。
- 23. 我們球隊中有許多人是我的好朋友。

非
非同無不常
常意意同不
同見意同
意意

24. 我覺得我是一位能被球隊接受的隊員。……………
25. 我覺得和隊友聊天是一件非常快樂的事。……………

第三部份 選手基本資料

這一部份是想瞭解你個人的基本資料，資料內容僅供統計分析之用，絕不對外公
開，敬請放心填答。請在適當的中打V，或填入答案。

1. 性別： (1)男 (2)女
2. 年級： _____ 年級
3. 教練相處年數： (1)未滿1年 (2)1-3年 (3)超過3年
- (至民國100年3月)

本問卷到此結束，請再次檢查有無遺漏之處，再次感謝你的
填答！