

國立臺灣體育大學(臺中)運動管理學系碩士班
碩士學位論文

臺灣地區中等學校女子壘球選手訓練滿意度、
組織承諾、留隊意向與練習表現之研究

A Study of Training Satisfaction, Organizational
Commitment, Intention to Stay and Training Performance
on Taiwan middle-school softball players



研究生：賴信成
指導教授：王克武
共同教授：黃彥翔

中華民國九十七年十二月

論文題目：臺灣地區中等學校女子壘球選手訓練滿意度、
組織承諾、留隊意向與練習表現之研究

院校所組別：國立臺灣體育大學（臺中）運動管理學系碩士班
畢業時間及提要別：九十七學年度第一學期碩士學位論文提要
研究生：賴信成 指導教授：王克武、黃彥翔 教授

中文摘要

本研究主要目的在了解台灣地區中等學校女子壘球選手對於「訓練滿意度」、「組織承諾」、「留隊意向」及「練習表現」之現況。問卷採李克特氏五分量表計分，研究對象為參加 97 年度金（少）獅旗全國女子壘球菁英賽所有選手，以普查方式施測，共發放 254 份，有效問卷 249 份，回收率為 98%。以 SPSS 分析人口統計變項、信效度考驗及因素分析，而使用描述性統計、單因子多變量變異數分析、徑路分析及相關分析等統計方法分析。本次比賽國（高）中選手參加年級以一年級最多 38%；訓練時間以高三選手訓練時間 3 年含以上為最多 39.4%。參加金（少）獅旗次數高中組選手在參加 3 次（含）以上占最多比率 34.1%；原住民選手為 87 人所佔 34.9%。壘球選手「組織承諾」滿意度最高。選手在不同組別與年級、訓練時間、身分對組織承諾量表上交互作用有顯著差異存在。由結果顯示選手在訓練滿意度對組織承諾有顯著的正向影響。根據研究結果，提出建議以提供教練未來在球隊管理及訓練之參考。

關鍵字：女子壘球、訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、
練習表現

Title of Thesis: A Study of Training Satisfaction, Organizational Commitment, Intention to Stay and Training Performance on Taiwan middle-school softball players
Name of Institute: Graduate Institute of Sport Management
Graduate date: January, 2009 **Degree Conferred:** M.P.E.
Name of student: LAI HSIN-CHENG
Adviser: WANG KO-WU, HUANG YEN-HSIANG

Abstract

The main purpose of study in middle schools in Taiwan is to understand girls' softball players for "Training Satisfaction", "Organizational Commitment", "Intention to stay" and "Training Performance" of the current situation. Likert Scale was adopted in the questionnaires and the objects of the study are players who attended the annual payment (less) Prime Lion Flag of the National Female Classic Softball Games. We used the census with 245 copies and the valid questionnaires 249 copies which means the valid proportion is 98%. We used SPSS to analyze the variables distribution of population statistics, reliability and validity of the test and factor analysis and also used descriptive statistics, one-way MANOVA statistical methods, path analysis and so on.

The participants are almost freshmen of junior or senior high school students. The training time of senior students is more than 3 years. In the (small) number of Prime Lion Flag championship, the event of participants who attended this champion more than 3 times has the largest proportion 34.1%. The proportion of 87 aboriginal people is 34.9%. Softball players have the highest degree of satisfaction in the part of "Organizational Commitment". There are significant differences among the correlations of players with different groups, years, training time and characters in the organizational commitment.

The results show that the players will be affected proportionally by "satisfaction of training" and "organization commitments". The research provides some suggestions for

coaches about the team management and training.

Keywords: Female Softball, Training Satisfaction, Organizational Commitment,
Intention to Stay, Training Performance

謝誌

原來，感激是可以如此感動的！

求學之路走來，雖不至於跌跌撞撞，但偶有不遂。所幸，除了自己天生不服輸的個性外，更感謝身旁無數的力量，伴我克服難關。而今，看著即將完稿的論文，寫著尚未完成的謝誌，不免思緒澎湃、百感交集啊！

回想二年來的這段日子，有時感到身心俱疲。除了面對白天工作的煩躁與壓力，假日更不得閒，必須往來埔里與嘉義之間，飽受舟車勞頓之苦。數度想放棄的念頭，在親情的鼓勵下煙消雲散了。取而代之的是更堅定的信念與毅力。父母在我最徬徨無助的時刻，給予了深刻的關懷與指引；在我最茫然迷亂的夜晚，妹妹薇安、薇如及妹婿總不忘了帶來即時的安慰和打氣。是他們讓我再度充滿力量，能夠勇敢地面對那未知的考驗！

對於在職進修的學生來說，紛沓而來的課業總有股無形的壓力，令人逃也逃不掉。學習過程中，感謝體大運管系所給予的教授和指導。因為有了老師們的循循善誘，讓我能夠突破課業上的難題而更上層樓。不禁讓我想到文郎教務長、房儋總務長、慶堂老師及靜宜助教。當然，研究所的學業能夠有完美的結局，又怎能不由衷地感謝兩位恩師：克武老師及彥翔老師呢？有了他們的細心指導，這本論文才有了方向，而我的學習更找到了出口！

古人說：「獨學而無友，則孤陋而寡聞。」沒錯，第一屆運管碩士在職專班就像個大家庭是一個充滿活力的地方。在班代湘邦的帶領下及同學相互扶持下，我們一同走過學習的低潮。而煒昇、怡婷、甲霖、徐瑜、偉勳等人，更是彼此加

油、打氣的好伙伴。談到畢業的喜悅，絕對少不了他們的！

最後，要感謝埔里國中的全校長、謝主任。沒有他的鼓勵和肯定，遑論能有今日的成果。另外，也要感謝張家興主任給予專業技術上的指導及協助問卷施測的進行。當然，還有一群默默付出（有時也會問收穫的啦！）的好友：瑜成在論文架構上提供的建議；錫塘、慈雯幫助排版定稿等細節；惠華、筱君的潤色、校稿；還有旻修、倉億、貴煌、明輝等朋友們，你們都在我心中啊！

沉沉的夜伴著漸漸平復的心情，再次確定心中的感激！滿滿的，甜甜的，令我再三咀嚼、回味。這許許多多的感動，將是激發我的最大力量。未來的日子裏，我一定會走得更穩、更遠、更有信心，因為你們的愛都與我同在！

賴信成 2009.01.01

目 錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
謝誌	iv
目 錄	vi
表目錄	viii
圖目錄	x

第壹章 緒論

第一節 研究動機	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究問題	4
第四節 研究限制	4
第五節 研究重要性	5
第六節 名詞操作性定義	5

第貳章 文獻探討

第一節 壘球發展現況	7
第二節 訓練滿意度概論	9
第三節 組織承諾	19
第四節 留隊意向	24
第五節 練習表現	26
第六節 小結	27

第參章 研究方法

第一節 研究步驟	29
第二節 研究架構	31
第三節 研究假設	32

第四節	研究對象	32
第五節	研究工具	33
第六節	資料分析	40
第肆章 結果與討論		
第一節	選手基本現況描述分析	43
第二節	選手訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、練習表現之現況分析	46
第三節	不同組別的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及訓練表現量表之差異分析	52
第四節	訓練滿意度對組織承諾、留隊意向及訓練表現量表之徑路分析	67
第五節	中等學校女子壘球隊訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及練習表現之相關分析	68
第六節	研究假設檢定	69
第伍章 結論與建議		
第一節	研究結論與發現	70
第二節	建議	73
參考文獻		
一、	中文部分	75
二、	英文部分	78
附錄		
附錄一	研究預試問卷	85
附錄二	研究正式問卷	89
附錄三	研究問卷施測對象	93

表目錄

表 2-1	以結果和過程為基礎的運動員滿意度構面分類	11
表 2-2	運動員滿意度構面分類定義	13
表 2-3	訓練滿意度相關研究彙整	17
表 2-4	組織承諾相關研究彙整	23
表 3-5-1	訓練滿意度量表分析	37
表 3-5-2	組織承諾量表分析	38
表 3-5-3	留隊意向量表	39
表 3-5-4	練習表現量表分析	40
表 4-1-1	選手基本資料統計表	44
表 4-2-1	選手整體現況分析表	46
表 4-2-2	訓練滿意度量表	48
表 4-2-3	組織承諾量表	49
表 4-2-4	留隊意向量表	50
表 4-2-5	練習表現量表	51
表 4-3-1	不同組別的女壘選手在各量表上的平均數和標準差	53
表 4-3-2	不同組別的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)	54
表 4-3-3	不同年級的女壘選手在各量表上的平均數和標準差	55
表 4-3-4	不同年級的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)	56
表 4-3-5	不同年級的女壘選手在訓練表現量表上之事後比較摘要表	57

表 4-3-6	不同訓練時間的女壘選手在各量表上的平均數和標準差	58
表 4-3-7	不同訓練時間的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)	59
表 4-3-8	不同訓練時間的女壘選手在訓練表現量表上之事後比較摘要表	60
表 4-3-9	不同比賽次數的女壘選手在各量表上的平均數和標準差	61
表 4-3-10	不同比賽次數的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)	62
表 4-3-11	不同比賽次數的女壘選手在訓練表現量表上之事後比較摘要表	63
表 4-3-12	不同身份的女壘選手在各量表上的平均數和標準差	64
表 4-3-13	不同身份的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)	65
表 4-5-1	台灣地區中等學校女子壘球隊組織承諾、留隊意向及練習表現之相關係數矩陣	68
表 4-6-1	研究假設結果	69

圖目錄

圖 2-1 過程、結果與滿意度之間的關係	12
圖 3-1 研究流程	30
圖 3-2 研究架構圖	31
圖 4-4-1 徑路係數關係圖	67

第壹章 緒 論

本研究主要是以中等學校女壘隊隊員訓練滿意度為基礎，探討運動員訓練滿意度對運動員行為包括組織承諾、練習表現和留隊意向之影響研究。本章共分為六節，第一節「研究動機」；第二節「研究目的」；第三節「研究問題」；第四節「研究限制」；第五節「研究重要性」；第六節「名詞操作性定義」。

第一節 研究動機

就競技運動而言，奧運是每個運動選手追求的最高殿堂，政府對於奧運奪金的計劃一直未曾停止，2004 雅典奧運跆拳道項目奪得兩面金牌，全國同胞為之振奮，創造台灣在奧運的歷史紀錄，緊接而來的 2008 北京奧運奪牌壓力相對變大；中華女壘隊在 2007 取得北京奧運參賽權，是我國第一個取得奧運參賽資格的團隊項目，雖然壘球和隨後取得參賽權的棒球都是代表我國參加奧運團隊項目，但國人關心棒球的程度遠比女壘多。目前台灣女壘正在往下扎根，積極推動各級壘球的聯賽，讓學校壘球運動對整體壘球發展的影響就如同金字塔的形成一般，基部建得愈寬廣，塔尖就能堆得愈高。

就我國體育重點發展而言，學校運動代表隊是發展的基礎，校隊的組訓更是學校體育的重點工作，不僅為校爭光，

提高校譽，進而培養優秀的運動選手，為國家爭取更高榮譽（張雅棻，2001）。行政院體育委員會（2004）於「挑戰 2008 國家發展重點計畫」中，特將「一人一運動、一校一團隊計畫」納入「活力青少年養成中程計畫」，期望透過國小喜歡運動、國中學習運動、高中熱愛運動及大專享受運動等階段來達成每位學生至少學會一項運動技能及每校平均至少組成五個運動社團，至少組訓一個運動代表隊並參加各級運動競賽之目標。

簡曜輝（1992）指出，學校體育乃國家體育的基石，體育發展藉以維繫命脈，若能將此根基紮穩，則國家體育自能蓬勃發展。學校體育發展在國家體育事業中，佔有不可言喻重要的地位。

然而，在推展壘球運動中，因升學主義掛帥加上學校體育經費不足而無法貫徹；當學校欲全力支持校隊發展時，可能又必須面臨招不到選手或留不住好選手的困境。只是，在為學校爭取榮譽的前提下，壘球隊的訓練通常不同於同學在課餘時段所從事的體育活動，而是在太陽下辛苦的努力。再者，來自課業上與學生家長及同儕的壓力，通常也讓好的選手繼續留在隊裡接受訓練的意向有所動搖。運動團隊係為達成競技目標而設定的組織，並以選手為主體，其對團隊的認同與努力的態度，將攸關競技成績能否展現，此涉及組織承諾的影響。Porter, Steers, Mowday 和 Bouldion(1974)的研究中指出在運動團隊中組織承諾係指選手對組織目標與價值的認同、願意為組織付出心力與投入、以及表達希望繼續留隊的強烈意願。

一位壘球選手的養成，需要花費很多的時間、精神及金錢，每當選手訓練到可以下場比賽時，因故放棄，不管是什

麼原因造成選手無法留隊繼續訓練，對於教練及整個團隊都是嚴重影響。所以想了解選手留隊繼續練習的意願是否跟球員訓練滿意度相關；訓練滿意度是否關係著對球隊的組織承諾與練習表現，此為本篇研究動機。

第二節 研究目的

綜合前節所敘述之動機提出本研究之目的如下：

- 一、探討台灣地區中等學校女子壘球選手訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、練習表現之現況。
- 二、探討不同背景變項（分別為組別、年級、訓練時間、參加比賽次數、是否為原住民）的台灣地區中等學校女子壘球選手訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、練習表現意向。
- 三、探討台灣地區中等學校女子壘球選「訓練滿意度」對「組織承諾」、「留隊意向」、「練習表現」的影響。
- 四、探討台灣地區中等學校女子壘球選手在「組織承諾」、「留隊意向」、「練習表現」等量表之間相關情形。

第三節 研究問題

根據研究背景與目的，本研究所欲探討之問題如下：

- 一、台灣地區中等學校女子壘球選手在「訓練滿意度」、「組織承諾」、「留隊意向」、「練習表現」等量表得分情形為何？
- 二、不同組別（國中組、高中組）和不同背景變項（分別為年級、練習時間、參加金（少）獅旗比賽次數、是否為原住民）的台灣地區中等學校女子壘球選手在「訓練滿意度」、「組織承諾」、「留隊意向」、「練習表現」等量表得分情形為何？
- 三、台灣地區中等學校女子壘球選手在「訓練滿意度」對「組織承諾」、「留隊意向」、「練習表現」的影響效果為何？
- 四、台灣地區中等學校女子壘球選手在「組織承諾」、「留隊意向」、「練習表現」等量表之相關情形為何？

第四節 研究限制

本研究之研究限制包括：

- 一、本研究僅針對國中、高中壘球選手作為探討對象，因此，所得之研究結果並無法推論於大專及社會組壘球選手。
- 二、本研究在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向與練習表現等量表之重要變數大多基於受訪對象的主觀判斷與認知，因此所蒐集之資料深受填答者之合作意願、價值觀

及對問題本身的瞭解程度等因素所影響。

- 三、本研究之「練習表現」變項為選手平常練習之表現，因此，其結果無法推論於正式比賽之成績表現。

第五節 研究重要性

競技體育的推動，除了政府體委會和各單項委員會推動外，學校運動代表隊的發展亦是佔相當大的因素。學校運動代表隊的功能在於更進一步地落實學生因團隊訓練進而達到頂尖，培養團隊精神與終身運動習慣。因此，本研究對於未來校隊組訓與發展的預期貢獻如下：

- 一、過去國內外研究集中在訓練滿意度上，針對訓練滿意度與組織承諾、留隊意向、練習表現等相關研究不足，因此有必要在這方面加以探討。
- 二、利用本研究找出避免壘球隊選手不必要的離隊，能持續練習，探討訓練滿意度對於壘球選手的影響，提供日後教練整體訓練規劃與球隊經營之參考。

第六節 名詞操作性定義

一、訓練滿意度

選手在參與運動訓練中，對於訓練過程、處方以及組織

或團隊所產生的正向情緒反應。

二、組織承諾

選手對自己所屬球隊的認同與涉入程度。

三、留隊意向

個體考慮繼續為該團隊之成員的意圖。本研究將其定義為：選手繼續成為該校壘球隊的成員。

四、練習表現

個體如何完成手邊的任務。本研究將其定義為：選手平常完成訓練課程的努力程度。

第貳章 文獻探討

本研究主要是以中等學校女壘隊隊員訓練滿意度為基礎，探討運動員訓練滿意度對運動員行為包括組織承諾、練習表現和留隊意向之影響研究。因此，本章將綜合整理與本研究相關之文獻，以做為本研究之理論依據。本章共分為五節，依序為：第一節「壘球發展現況」；第二節「訓練滿意度概論」；第三節「組織承諾」；第四節「留隊意向」；第五節「練習表現」；第六節「小結」。

第一節 壘球發展現況

1965年6月1號中華民國壘球協會正式成立，於同年的8月1號成為國際壘球總會之會員（謝清文，2003）。因為發展穩定，政府開始積極推動各級壘球比賽，更起了推波助瀾之效，實力不容小覷，更可媲美世界前幾強。從開始參與國際女子壘球賽至今，捷報連連，到最近馬尼拉亞洲盃一銀牌、杜哈亞運一銀牌、取得2008北京奧運參賽權，代表我國女子壘球隊實力已達世界級水準。目前正積極推動國小女子壘球聯賽，希望往下扎根。

台灣女壘隊這次在台灣台南順利的取得2008北京奧運參賽權，也在2008奧運中過關斬將，尤其打敗大陸隊獲得第五名，這是台灣參加奧運女壘賽歷屆以來最佳的成績。

但綜觀台灣女壘整體發展，似乎存在一些問題。例如：訓練人口過少、標準場地不足、經費的短缺、選手學業上以及日後最重要的就業問題……等，都是壘球發展的限制，也不是短時間能夠解決的事情，再加上2012年倫敦奧運取消了壘球這個項目，使得壘球發展的路更受限制（賴信成，2007）。相關單位也為此做出了許多補救措施，積極與國際壘球總會合作，讓壘球運動重回2016年奧運，並同步積極推動「國小女子壘球聯賽」，更是壘球向下扎根最好的方式，所以台灣壘球這項運動要持續在國際上保持好成績，須靠社會大眾的支持以及政府相關單位的協助，讓從事壘球運動者有更佳的環境及出路，相信唯有這樣，才能讓台灣壘球運動永續經營下去。

第二節 訓練滿意度概論

一、訓練滿意度的定義

訓練滿意度乃為工作滿意度之延伸，Chelladurai 和 Riemer (1997)綜合工作滿度的相關定義，將訓練滿意度 Athlete Training satisfaction 定義為：「運動員對其運動經驗相關的組織、過程及結果經過一連串複雜的評估後，所產生的正向知覺或感受」。此種評估乃源自於運動員對於其心理、生理及環境等方面的“付出”、“需求”與“獲得”之間不一所致（黃士魁，2000）。

對於一個運動團隊來說，運動員的訓練滿意度是衡量運動團隊效益最理想的方法。此觀點可由幾個運動的特性說明之：（一）運動表現時常被歸咎為運氣不好、對手表現太好或裁判不公等 (Courneya & Chelladurai, 1991)；（二）在追求勝利的運動競賽中不能只以勝負來衡量運動表現，因為它本身是一種非贏即輸的絕對結果。例如，在1996年 NCAA 籃球競賽中有幾場比賽的輸贏僅一分之差，但是輸球的隊伍也認為他們很滿意自己的努力、團隊與教練；（三）輸贏的紀錄只能適用在真正比賽的那段期間，在選手總體訓練經驗來說，他們練習的時間比參加比賽的時間還長，因此，除了勝負紀錄之外，評估訓練課程與教練訓練方式亦是衡量選手滿意度的重要因素 (Chelladurai, P., & Riemer, H. A., 1997)。

二、運動員滿意度構面的分類

有關影響運動員滿意度的分類，Chelladurai, P. 和 Riemer, H. A. (1997)提出了以下三個標準：（一）過程對結果；（二）個人對團隊效益，以及（三）任務對社會層面如表2-1所示。在此三個分類中，過程造成結果，而結果形成滿意。因此，過程本身是滿意的來源，過程與結果兩者皆可延伸至個人與團隊，它們可以是個人導向或是社會導向的，圖2-1說明了此三者間的關係。在圖2-1中，此三者的關係受到以下幾個因素的中介：（一）在任何完成的過程中某些無法解釋的疏漏，如：督導、薪資、公司政策或行政方面；（二）運動競賽非贏即輸的本質；（三）訓練時間與比賽時間的不規則比率；（四）勝利的因素常被付諸於許多外在原因如：運氣、裁判因素或對手表現超乎平常等。

表 2-1 以結果和過程為基礎的運動員滿意度構面分類

結 果		過 程	
個 人	團 隊	個 人	團 隊
	任 務		
表 現	表 現	能 力 的 運 用	策 略 的 選 擇
達 成 個 人 目 標	達 成 團 隊 目 標	訓 練 與 指 導	機 動 性
提 升 表 現	提 升 表 現	正 面 的 回 饋	延 展 性
個 人 成 長	團 隊 成 長	個 人 的 努 力	練 習
任 務 角 色	團 隊 整 合	團 隊 的 貢 獻	競 爭 技 巧
個 人 涉 入		認 知	公 平 的 對 待
		報 償	道 德
		家 庭 支 持	團 隊 努 力
			協 調
			設 施
			預 算
			週 邊 支 持
			社 區 支 持
			忠 誠 度 支 持
			參 與 決 策
	社 會		
隸 屬	人 際 關 係	社 會 支 持	
友 誼	和 諧	忠 誠 支 持	
角 色			

資料來源：引自 Chelladurai, P., 和 Riemer, H. A. (1997).

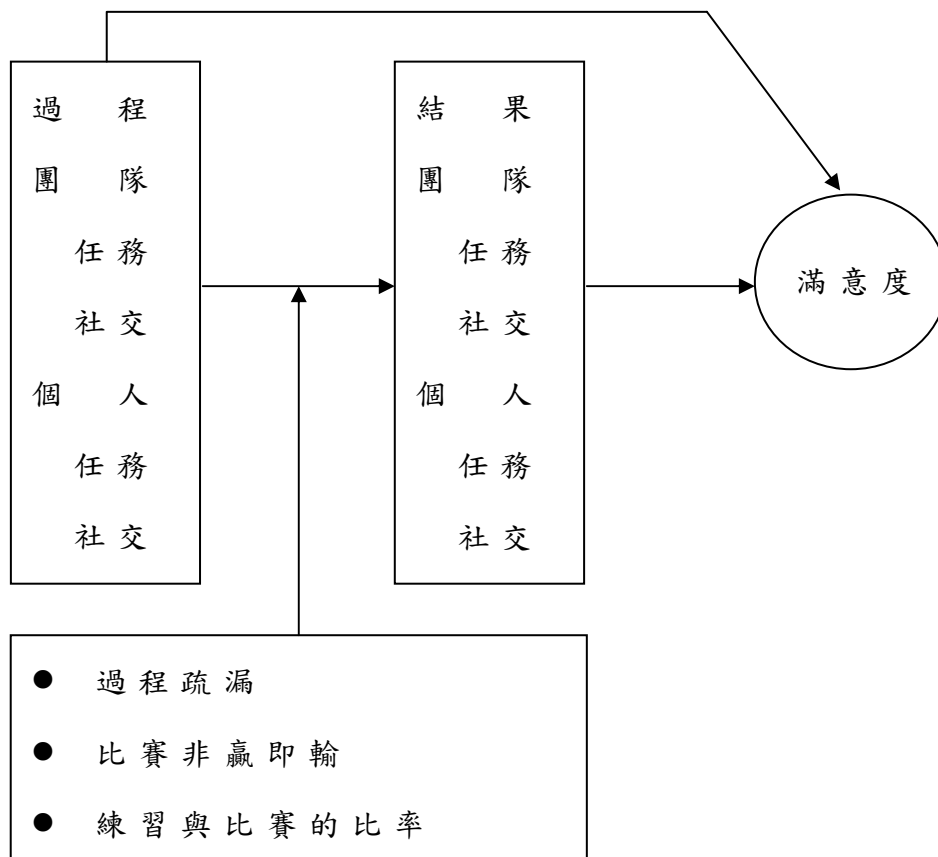


圖 2-1 過程、結果與滿意度之間的關係

資料來源：Chelladurai, P. 和 Riemer, H. A. (1997).

根據以上三個分類標準 Chelladurai, P. 和 Riemer, H. A. (1997) 提出了以下運動員滿意度構面之分類與定義，如表 2-2。

表 2-2 運動員滿意度構面分類定義

分 類	構 面	定 義
個人任務結果	完全表現	對個人表現的滿意度
	個人目標的達成	對個人目標達成與否的滿意度
	表現改進	對個人表現改進情形的滿意度
	任務貢獻及角色	對個人對團隊貢獻重要性的滿意度
	個人成長	對個人瞭解策略、戰術、技術及發展心理技術上的心理及生理等方面成長的滿意度
團隊任務結果	個人熱衷	對任務表現熱衷的滿意度
	完全表現	對團隊勝負結果的滿意度
	團隊的目標達成	對團隊目標達成與否的滿意度
	團隊的表現改進	對團隊表現改進情形的滿意度
	團隊成熟	對團隊在技術、策略、適應性等方面成熟的滿意度
個人社會結果	團隊整合	對團隊成員為達成團隊任務所做貢獻、協調等的滿意度
	歸屬感	對個人被團隊接受與否的滿意度
	友誼	對個人與隊友相處關係的滿意度
團隊社會結果	社會角色	對個人在團隊中所扮演角色的滿意度
	人際和諧	對團隊和諧的滿意度

表 2-2 (續)

分 類	構 面	定 義
個人任務過程	能力使用	對個人才能與潛力使用情形的滿意度
	訓練與指導	對個人在身體技術及心理技能發展的滿意度
	積極的回饋	對輔助個人成功表現的滿意度
	個人付出	對個人付出、投入的滿意度
	團隊貢獻	對個人付出與隊友付出之間配合的程度；是否能由隊友身上獲得積極回饋的滿意度
	被認同感	對個人為團隊任務努力所得到賞識與稱讚的滿意度
	報酬	對個人報酬薪資的滿意度
團隊任務過程	家庭支持	對家庭支持個人參與運動的滿意度
	策略選擇	對教練選擇長期策略的滿意度
	動員	對合適與必要性才能被徵用的滿意度
	佈署人員配備	對教練如何協調的使用現有能以達成目標的滿意度
	練習	對練習的滿意度
	比賽戰術	對教練在比賽中使用戰術的滿意度
	公平待遇	對教練如何決策及決策過程公平性的滿意度
	倫理道德	對領導者倫理道德的滿意度
	團隊努力的協調	對團隊成員協調努力奮鬥的滿意度

表 2-2 (續)

分 類	構 面	定 義
團隊社會過程	設備	對硬體設備的滿意度
	預算	對團隊預算、獎學金等的滿意度
	輔助支援	對課業輔導、防護員、醫療保險及比賽管理的滿意度
	社區支援	對來自社區、媒體等支援的滿意度
	忠誠支持	對教練對團隊忠誠的滿意度/不以成績表現來管理團隊
	決策參與	對教練允許團隊參與決策過程的滿意度
個人社會過程	社會支持	對於個人與教練及隊友間人際關係的滿意度溫暖、支持、與任務無關的
	忠誠支持	對教練對團隊忠誠的滿意度/不以成績表現來管理團隊

資料來源：Chelladurai, P. 和 Riemer, H. A. (1997).

三、影響訓練滿意度的因素

Chelladurai 和 Saleh(1980)提出了五個影響選手滿意度及達成運動目標的教練指導行為，其分別為：1.訓練與指導；2.民主行為；3.專制行為；4.社會支持行為；5.獎勵行為。

教練領導行為與選手滿意度之間的關聯性於許多研究(洪嘉文，1997；陳玉娟，1995；Weiss & Friedrichs,1986)獲得證

實，（洪嘉文，1997）指出當領導者表現愈多的關懷行為時，組織成員的滿意度也會相對的提高。（陳玉娟，1995）於該研究中也指出，教練的「訓練與指導行為」、「專制行為」、「獎勵行為」與「關懷行為」能有效預測選手的滿意度，其中，除了「專制行為」的預測值為負的之外，其餘均為正的預測值。而 Weiss 和 Friedrichs(1986)的研究則證實教練領導行為正面的預測選手滿意度；由此可知教練領導行為對於選手滿意度確有其影響力存在。

除了教練領導的方式會影響選手的滿意度之外，影響選手滿意度的因素尚有「內在因素」與「外在因素」(劉一民，1991)；(盧俊宏，1994)。內在因素如：成就感、認同感、責任等等；外在因素如：獎金、成績表現、升學、前途發展、教練領導行為等等，此觀點與國外學者 Chelladurai (1985)的看法相同。Chelladurai (1985)認為，「內發動機」與「外誘動機」會影響選手的滿意度概念，內發動機如：勝任感、成就感、追求運動障礙的克服、尋求運動技巧的更加熟練。外誘動機則可分為有形的與無形的兩種。有形性的物質報酬如：獎金、獎品、獎牌等等；無形的精神層面報酬如：他人的讚賞、社會地位等等。然而，當這些外在的酬償對選手而言不具有太大的正面效益且不是很恰當時，教練可以透過適當的機制運作，以及提供正面的回饋，來抵銷這些不恰當的外誘動機，避免對選手身心造成負面的影響（莊豔惠，1997；陳玉娟，1995；盧俊宏，1994）。

四、訓練滿意度相關研究

本研究經過文獻蒐集與整理後將有關運動員滿意度之相關研究彙整如表 2-3 所示：

表 2-3 訓練滿意度相關研究彙整

研究者	研究對象	研究結果
Dwyer and Fischer (1990)	角力選手	選手較滿意於教練的正面回饋、訓練與指導行為，較不滿意教練的專制行為。
馬君萍 (1998)	大專女子 排球選手	1.滿意度與訓練、教學的行為、民主的行為、社會支持的行為，以及獎勵和讚賞的行為呈正相關，而與權威的行為呈負相關；2.知覺的訓練和教學的行為、權威的行為與工作取向氣候能有效的預測運動員滿意度。
許宜佳 (2002)	國家運動 選手訓練 中心選手	1.國家運動選手在整體訓練滿意度達中等程度平均 3.69，以「隊友關係」最為滿意，而「生活設施」滿意程度最低；2.不同教育程度對「教練領導」、「生活設施」、「訓練設施」、「隊友關係」、「餐飲供應」的滿意度有顯著差異。
李建平 (2002)	大專甲、 乙組網球 選手	1.乙組除在「專制行為」構面較甲組較低之外，其餘在「訓練與教學」、「民主」、「社會支持」、「正向回饋」構面較甲組網球選手高；

表 2-3 (續)

研究者	研究對象	研究結果
李建平 (2002)	大專甲、 乙組網球 選手	2. 選手所知覺之教練領導行為中，以「社會支持」與「正向回饋」兩個構面能有效預測訓練滿意度且具有正向預測力。
賴姍姍 (2004)	91年全國 大專運動 會游泳選 手	運動員滿意度對團隊承諾與團隊凝聚力有顯著的影響力，但與離隊傾向和練習表現之間的關係並不顯著。
簡瑞宇 (2006)	大專男女 網球選手	練習時間較長之選手在「隊友關係」及「訓練感受」滿意度上，皆高於練習時間較短之選手；但「場地設備」與「個人表現」則相反之。三、選手所知覺的教練訓練指導、專制、與社會支持領導行為會「直接」影響訓練滿意度，另外，訓練指導與專制領導行為亦會透過內在動機進而影響訓練滿意度。
黃國恩 (2007)	大專院校 柔道校隊 選手	當教練主要以轉型式領導中的理想化行為的領導方式來影響選手時，選手的運動滿意度，尤其是「團隊滿意度」特別容易發揮正向調節作用來影響其專業承諾的程度；而當教練主要以轉型式領導中的個別關懷的領導方式來

表 2-3 (續)

研究者	研究對象	研究結果
黃國恩 (2007)	大專院校 柔道校隊 選手	影響選手時，選手的「教練滿意度」特別容易發揮負向調節作用來影響其專業承諾的程度。

資料來源：本研究整理。

第三節 組織承諾

組織承諾 Organizational Commitment 一向是受到組織行為學者探討的議題。然而，不同的學者基於不同的理論學派、不同背景與研究需求，對於組織承諾給予不同的定義。組織承諾的概念於 1956 年出現在 Whyte 所發表的文章。Whyte 描述：組織人，是為組織工作的人，同時也是屬於組織的人。爾後組織承諾就成為組織行為學者一個重要的研究課題(引自林士奇，2001)。組織承諾之所以如此受到學者的重視，主要是基於大多學者皆認為「高度的組織承諾對組織是有利的」。Morries 和 Sherman(1981)指出組織承諾除了可預測離職行為外，也可預測員工的績效，此外，Ferris 和 Aranya(1983)更擴大的指出組織承諾還可以當作組織績效衡量的有效指標。在組織理論的領域中，對員工的組織承諾已成為管理者與研究者所關注的主題之一，經由對組織承諾的了解，找出留住員工及增加員工績效的方法。

Steer(1977)的研究結果中指出，組織承諾受到重視；且(徐國華，1995)研究指出一組織承諾對成員之離職行為具有預測力；二高組織承諾的員工，其工作績效較佳；三組織承諾可作為組織效能預測的指標。

一、組織承諾的定義

根據Morrow(1983)指出，有關組織承諾的概念與衡量至少有 25 種以上。Kanter(1968)認為組織承諾是個人對組織奉獻心力及對組織盡忠的意願，而持續工作的承諾，是因個人考慮到其對組織的投資與犧牲，使他覺得離開組織的代價過高，而難以離開組織。Scheldon(1971)則認為組織承諾是一種個人與組織連結或附著在一起的態度或傾向。他以投資和投入來說明組織承諾形成的過程，個人由對組織投資相當程度之後，他會對組織產生相當的認同感，而不得不對組織有所承諾。Wiener(1982)認為組織承諾是一種內化的規範力，使組織成員的行為配合組織目標及利益。組織承諾不只是探討了員工對於組織的認同感與忠誠度，更能作為有效預測個人或組織績效的重要指標。

Allen 和 Meyer(1990)整理上述學者對組織承諾之定義與看法，將組織承諾的概念與意涵分為下列三大類：

(一) 道德性承諾 (Normative Commitment)

道德性承諾認為員工會留在組織內，主要是基於對組織的一份義務，並產生對組織的責任與信任。此種承諾最初的概念源自於日本企業員工對其所雇用組織的終生承諾，由於日本企

業的員工深信「把員工視為家庭」與「終身僱用制度」等精神，因此員工願意終生在某一公司服務。因此，道德性承諾的基礎建立在公司與員工之間的互信、互惠。換句話說，道德性承諾是指員工對組織的忠誠是一種義務，承諾來自於強調維持對雇主忠誠的社會化經驗(Wiener, 1982)，或因為得到組織利益（如薪資或教育訓練機會），繼而使員工負有報答組織的義務。

（二）情感性承諾 Affective Commitment

情感性承諾是指員工在情感上依附、認同並投入組織中，當員工在組織中的經歷與他們的期望一致，並且能滿足其基本需求時，則會對組織有強烈的情感性承諾。Buchanan(1974)更進一步說明個人對組織在情感上的依附，主要包含認同 Identification、投入 Involvement 及忠誠 Royalty；其中認同是指員工將組織的目標及價值觀視為個人的目標與價值觀，投入是指在心理上熱衷或專注於個人的工作角色與活動，忠誠則是指對組織有所情感與依附。

（三）持續性承諾 Continuance Commitment

持續性承諾是指對離開組織所帶來之成本的認知，而產生繼續留在組織的承諾。員工通常會根據其他就業機會的多寡以及離開公司所需付出的成本，來決定對組織的持續性需求。Reichers(1985)亦提出組織承諾的交換觀點 Side-Bets，認為個人投注在組織的承諾是一種利益交換關係，亦即個人為了維持所獲得的利益而留在組織內部。

經過比較不同文獻與理論，本研究認為 Porter, Steer, Mowday 和 Boulian(1974)對組織承諾所下的定義：「組織承

諾是指個人對特定組織的認同 identification 與投入 involvement 的相對強度」乃目前較為學者們所參考及引用之理論。

組織承諾感強的成員至少會對該組織表現出三種傾向：

- 1、強烈的信仰及接受組織的目標與價值。
- 2、渴望繼續成為組織的一份子。
- 3、願意為組織付出更多的心力。

二、組織承諾的重要性

許多學者發現組織承諾在團隊管理上具有下列的重要性：（尹衍樑，1988）整理以往學者的研究後發現，組織承諾比工作滿足更能成為離職率的指標，同時也是組織績效的指標。在 Porter et al.(1974)的研究中顯示，高組織承諾的員工會比低組織承諾者有較高的工作績效。

除了上述的重點之外，（林鑫琪，1994）還提出了一點，即企業界一向偏好忠誠、努力的員工，而忠誠、努力也正是組織承諾所探討的內容。（柯際雲，1995）認為，將生產力與績效綜合起來，將會對社會造成不同層面的影響，因此，組織承諾會間接對社會產生影響。

三、組織承諾的相關研究

關於組織承諾的前因與結果變項研究，國內外已經有不少學者進行過，茲將有關之研究整理如下表 2-4：

表 2-4 組織承諾相關研究彙整

研究者	研究對象	研究結果
張任琦 (1989)	查帳員	員工的組織承諾會影響員工的工作滿足及離職傾向。
沈朝賓 (1994)	產業員工	員工的組織承諾會影響員工的工作行為。
陳葳萐 (1997)	金融從業人員	員工的組織承諾會影響員工的組織公民行為。
Yousef (2000)	阿拉伯企業員工	回教的工作倫理顯著的影響員工對組織變革的態度和組織承諾。
Finegan (2000)	石油公司員工	員工對組織價值的承諾影響員工的組織承諾。
Mel and Dumler (2000)	建築工人	員工對主管的滿意影響員工的組織承諾，而組織承諾又影響員工的離職傾向。
Abraham (2000)	服務部門員工	主管的低程度控制才有員工高程度的組織承諾。
Chen and Franceso (2000)	公司員工	員工的身份地位影響員工的組織承諾，而組織承諾又影響員工的離職傾向。
張家銘 (2005)	曲棍球選手	教練的領導行為會正面影響選手的組織承諾；教練的領導行為會正面影響選手的滿意度；選手的組織承諾會正面影響選手的滿意度。
陳學賢 (2006)	國小教師	國小教師多能具備教師組織承諾的意願，尤其是在「努力意願」層面的表現最為明顯。

表 2-4 (續)

研究者	研究對象	研究結果
方妙玲 (2007)	公司員工	主管的道德修養以及領導行為之倫理性對部屬的情感承諾有正面影響效果；員工個人成就感需求以及友誼需求的實現程度，會干擾信任對情感承諾的影響，而員工個人經濟需求以及友誼需求的實現程度，會干擾信任對持續承諾的影響。

資料來源：本研究整理

第四節 留隊意向

不論國內或國外，有關校隊成員退隊或離隊的研究並不多，國內唯一相關之研究乃方慈惠(1997)針對大學運動校隊隊員退隊之倫理理論分析。該研究主要在探討體育績優生在獲得保送權之後是否有參加校隊組訓之必然性，以及大學運動校隊退隊(開除隊籍)處分是否合宜？在此研究中，70%的受訪者認為，體育績優生有參加校隊的必要性，而75%的受訪者不贊同將體育績優校隊成員退隊(開除隊籍)。在國外文獻方面，有關運動員離隊的研究中指出，業餘運動員放棄運動最主要的原因為「失去興趣」(Boothby, Tungatt, & Townsend, 1981; Sands, 1979)。大部分的年輕業餘運動員不再涉及運動的主要原因是「興趣衝突」所致(Brown, 1983; Burton & Martens,

1986；Pooley, 1981)；而職業運動員退休的主因則大多是「運動傷害」(Hill & Lowe, 1974；Rosenberg, 1980)。

除了興趣以外，「不平等 (inequity)」亦是影響運動員是否繼續從事運動的主要因素。Adams(1965)表示，當個體發現自己處於一個不平等所獲得的名氣、酬勞與花費在練習上的時間、精力和金錢不相等的情境時，會選擇以下幾種方式來反應：(1)重新調整實際或心理上的平等；(2)改變比較對象，和(3)離開這個領域(放棄)。許多職業運動員選擇以降低自己的成績表現來平衡所獲得的實際報酬，亦有選手以選擇團隊中表現較為不好的選手作為比較的對象。

對於運動員來說，要保持頂尖的運動成績，必須要投入相當多的時間、精力與金錢。大多的運動員認為，這一些投資(花費)與所換來的報酬(自我肯定、被認同等)根本無法比較。在業餘運動方面，運動員所面臨最大的問題是「經濟支持」。由於大多的運動員無法從俱樂部或聯盟中取得足夠生活的經濟支持，而又必須花費很長的時間練習，導致運動員因貧窮，沒有正當工作而令人看不起(Koukouris, 1991)。Van Yperen(1997)的研究指出，報酬低於投資的選手離隊傾向最高，其精力耗損程度也最高。因此，在經過現實面的考量後，通常會選擇放棄從事運動。

第五節 練習表現

運動領域中，並未有研究探討運動員的練習表現，因此本研究嘗試應用工作績效理論於練習表現之上。績效一詞在字面上的意義是指「表現的程度」，但在管理學上的激勵理論中，則將之解釋為「一個員工完成一件工作」(劉明德譯，1993)。Boman 和 Motowidlo(1993)將工作績效定義為：與組織目標有關的行為，且此行為可依個體對組織目標貢獻程度的高低予以測量。因此，本研究將練習表現定義為「選手完成每個訓練課程之過程與表現」。

以一業餘運動員而言，在沒有誘人的酬勞條件下，參與運動訓練最主要的驅力大多來自「動機」。Holland(1989)認為，動機提供行為的能量，且使得行為能朝向目標。換言之，工作動機會導致努力，進而影響其工作成果。因此我們可以說工作動機是工作績效的燃料，沒有動機，工作績效就會大打折扣。有些公司為了提升員工的績效表現，提供了良好的環境及有效率的管理。然而，除非員工能夠強烈的自我激勵，否則是不會有很好的表現。也就是說，如果沒有工作動機，員工較不願意奉獻，忠誠度較低，士氣較低，離職率較高，工作表現也較差(Speen, 1998)。換言之，如果選手沒有練習動機，在練習時，也不會盡力完成教練所指定之課程，更會時常找藉口請假或直接離隊。由上述的文獻，我們可以發現練習動機與練習表現之間的關聯。

第六節 小 結

- 一、以一個球隊來說，訓練滿意度是衡量整個球隊效益最理想的方法。運動表現未達預期效果時，常被歸咎為運氣不好、對手表現太好或裁判不公等，追求勝利的運動競賽中不能只以勝負來衡量運動表現，因為它本身是一種非贏即輸的絕對結果，很多輸球的隊伍也認為他們很滿意自己的努力、團隊與教練。畢竟，輸贏的紀錄只能適用在真正比賽的那段期間，就選手總體訓練經驗來說，他們練習的時間比參加比賽的時間還長，因此，除了勝負紀錄之外，評估訓練課程與教練訓練方式亦是衡量選手滿意度的重要因素。影響運動員滿意度的因素可分別為：1.訓練與指導；2.民主行為；3.專制行為；4.社會支持行為；5.獎勵行為。此外，內在因素如：成就感、認同感、責任等等；外在因素如：獎金、成績表現、升學、前途發展、教練領導行為等，也是主要的影響因素。

- 二、組織承諾的重要性不外乎為工作滿意度與離職的因素，同時也是組織績效預測指標。許多研究顯示，高組織承諾的員工比低組織承諾者有較高的工作績效與低的離職率。此外，企業界一向偏好那些忠誠、努力的員工，而忠誠、努力也正是組織承諾所探討的內容。若將生產力與績效綜合起來，將會對社會造成不同層面的影響，因此，組織承諾會間接對社會產生影響。

三、本研究將練習表現定義為「選手完成每個訓練課程之過程與表現」。就此而言，選手參與運動訓練最主要的驅力大多來自自發性之「動機」。動機提供行為的能量，且使得行為能朝向目標。因此選手有此驅力，而會願意完成教練所指定之課程。經過參與規律與科學化的訓練，才能提升選手的成績表現。

四、有關選手留隊的研究中指出，業餘運動員放棄運動最主要的原因為「失去興趣」。除了興趣以外，不平等的對待也是影響運動員繼續從事運動的主要因素。所謂不平等乃選手對於自己所獲得的名氣、酬勞與花費在練習上的時間、精力和金錢不相等的情境所做出的反應。在業餘運動方面，運動員所面臨最大的問題是「經濟支持」。沒有足夠的經濟支持導致選手放棄從事運動。

第參章 研究方法

本研究根據上述研究背景、目的及文獻探討建立出本研究之架構，之後再依實際研究步驟繪出研究流程。其次針對研究對象之屬性編製研究工具，隨後進行一系列檢測，以便讓測量工具得以運用。最後藉由統計方法分析回收問卷之數值，做為研究結果之討論。本章共分為六節：第一節「研究步驟」；第二節「研究架構」；第三節「研究假設」；第四節「研究對象」；第五節「研究工具」；第六節「資料分析處理」。

第一節 研究步驟

在形成研究初步概念後，開始蒐集相關文獻，並確定研究主題與目的。進行相關文獻之整理與探討後，決定主要探討之變項，並建立研究架構。根據研究目的與研究問題，進行問卷之設計與修改，發放預試問卷，回收後並做信度與效度之考驗。最後將正式問卷發放、回收，經由歸納及處理、分析與討論，並據此提出研究結論與建議，如圖 3-1 所示。

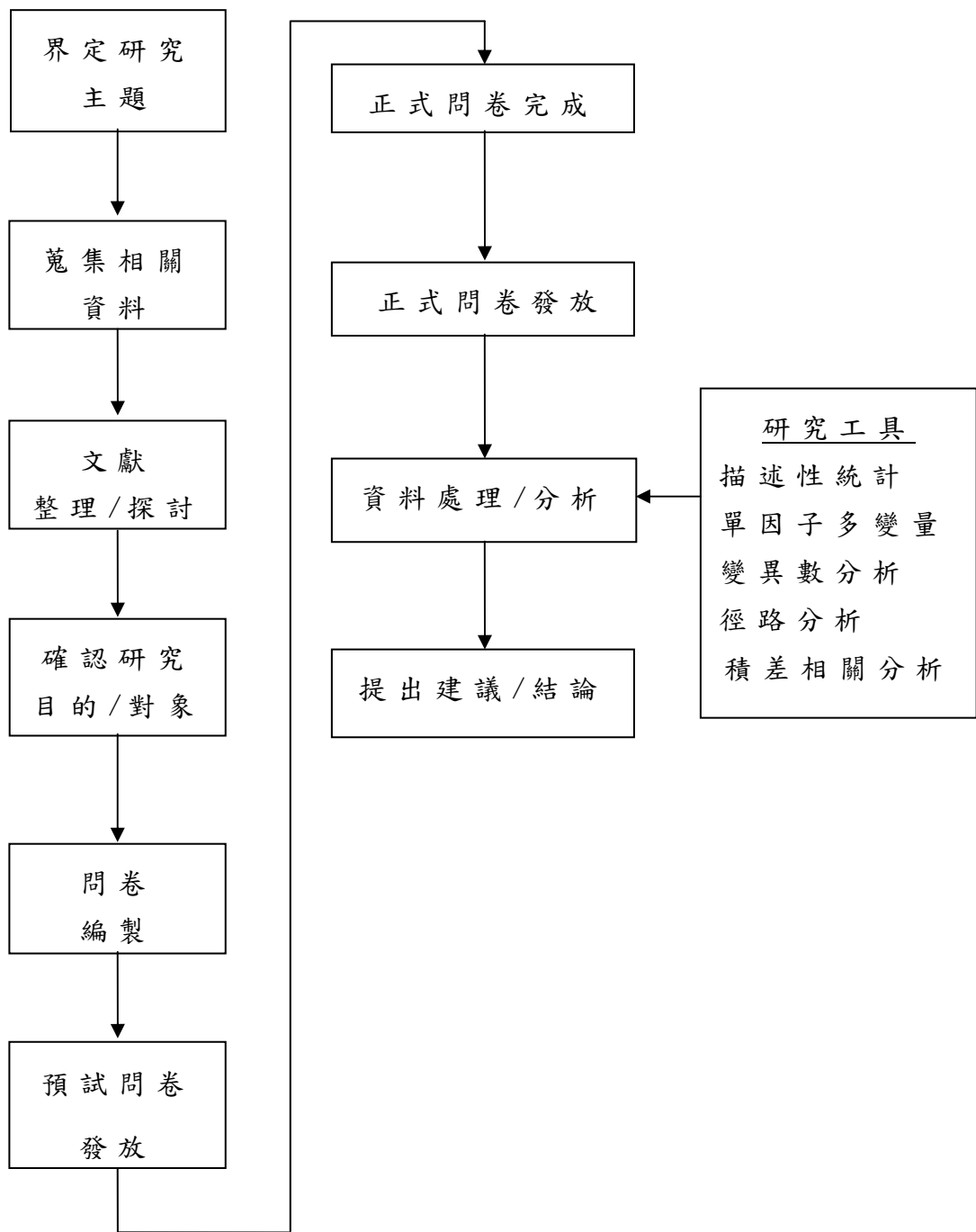


圖 3-1 研究流程

第二節 研究架構

基於以上研究假設，本研究架構建立如圖 3-2 所示之研究模式。

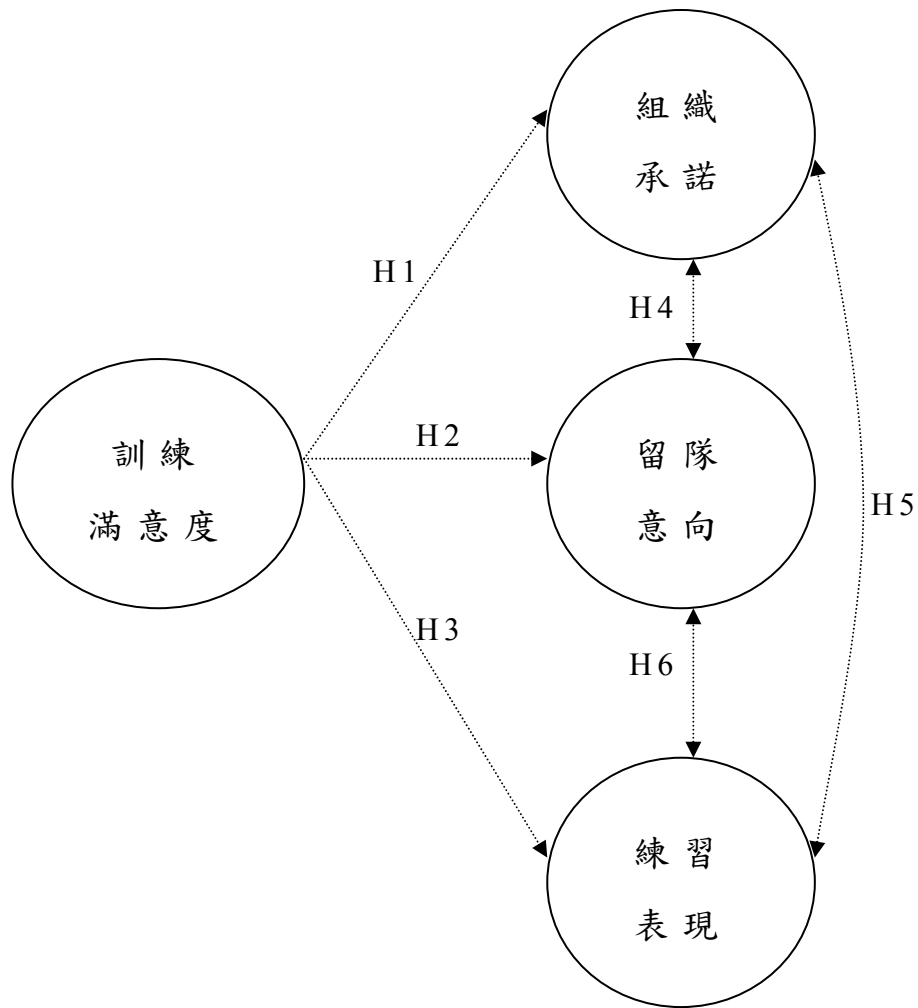


圖 3-2 研究架構圖

第三節 研究假設

根據研究架構，本研究建立以下假設：

- H1：訓練滿意度對組織承諾間有顯著的影響。
- H2：訓練滿意度對留隊意向間有顯著的影響。
- H3：訓練滿意度與練習表現間有顯著的影響。
- H4：組織承諾與留隊意向間有顯著的相關性存在。
- H5：組織承諾與練習表現間有顯著的相關性存在。
- H6：練習表現與留隊意向間有顯著的相關性存在。

第四節 研究對象

本研究是以報名參加 97 年 10 月 31 日至 97 年 11 月 5 日於新竹市中正棒球場舉辦的「中華民國壘球協會 97 年度第五屆協會盃金獅旗、少獅旗全國女子壘球菁英賽」所有參賽 254 位選手為研究母體，以下簡稱「金（少）獅」選手。其中研究對象可分為「預試樣本」、「正式樣本」，茲說明如下：

一、預試樣本

本研究之預試樣本，係以立意抽樣的方式，2008 年 9 月 2 日至 6 日抽取埔里國中、旭光中學、埔里高工體育班學生（壘球隊選手除外）做為本研究之預試對象，隨機抽取此三校其他項目運動選手為預試樣本，預計取得約 120 份有效樣本進行各量表之鑑別度、效度與信度考驗，預試問卷發出 120

份，回收 117 份。

二、正式樣本

本研究之正式樣本以報名「97年金（少）獅旗」高中、國中球隊，金獅（高中組）8隊、少獅（國中組）8隊，選手總共 254 名為正式研究之對象。

以問卷為測量工具，問卷內容由選手基本資料以及四個分量表所組成如附錄二所示。

第五節 研究工具

研究的問卷編製過程：主要研究工具以先前研究者所編製之問卷，選擇適合本研究目的之問卷，確定問題後實行預試；完成預試後將問卷回收並整理，進行統計分析，以完成正式問卷並確定資料分析方法。以下詳述預試與各問卷編製過程，最後則為預試研究結果以做為正式研究之依據。

一、問卷設計

（一）訓練滿意度量表

本研究以「訓練滿意度量表」測量選手對平常所接受之訓練的滿意程度。計分方式採李克特 5 分量表，從「非常滿意」、「滿意」、「普通」、「不滿意」、「非常不滿意」，分別給予 5、4、3、2、1 分。本量表乃取自黃士魁（2000）所設計之「我國甲組成棒球員運動員滿意度量表」各個構面中因素負

荷量最高的題目，其內部一致性係數 $\alpha=0.96$ 。題目內容分別如下：第一題「教練對我的關心程度」；第二題「隊上的訓練氣氛」；第三題「隊上提供選手運動傷害防護與治療的情形」；第四題「每星期練習的天數」；第五題「對於戰術的訓練」；第六題「隊友給予我指導與協助的情形」；第七題「隊友給予我指導與協助的情形」；第八題「我的成績被教練肯定與賞識的程度」；第九題「我對於自己訓練情形的進步狀況」；第十題「隊上訓練場地的品質」。

（二）組織承諾量表

本研究以「組織承諾」來測量選手對於自己所屬團隊的認同與涉入程度。計分方式採李克特 5 分量表，從「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予 5、4、3、2、1 分。本量表乃引用賴姍姍、王克武（2000）組織承諾短式量表後，修改而來之「團隊承諾量表」（ $\alpha=.8$ ）。題目內容分別如下：第一題「我願意付出最大的努力來使這個球隊更好」；第二題「我很榮幸告訴別人我屬於這個球隊」；第三題「這個球隊經常激發我呈現出最好的表現」；第四題「我會接受團隊指派球隊的任何工作，以讓整個團隊運作正常」，其內部一致性係數為 $\alpha=0.94$ ；第五題「我會因為這個球隊的勝利或失敗感到高興或難過」，經過與指導教授討論與參考相關文獻後加入第六題「我會很在意別人對我這支球隊的看法與評價」修改自吳慧君（2004）行政人員組織承諾量表，其內部一致性係數為 $\alpha=0.9$ 。

(三) 留隊意向量表

以「留隊意向」來衡量選手離開團隊的傾向。第一題「隊友經常有不留在這個球隊的念頭」乃參考密西根組織評估量表(Nadler, Jenkins, Camann, & Lawler, 1975)與 Landau 和 Hammer(1986)後修改而來；第二題「我經常想著留在這個球隊的念頭」修改自賴姍姍(2004)留隊意向量表而來；第三題「我覺得繼續留在這球隊練習，對我個人來說是有未來性的」、第四題「離開本隊會使我有鬆一口氣的感覺」、第五題「只要訓練環境的條件相似，我到別隊訓練也無所謂」修改自歐正明(2007)大專甲組球隊組織承諾量表。

(四) 練習表現量表

本研究以「練習表現評分量表」來測量選手平常練習的表現，由教練或指導老師針對選手平常練習的表現給予評分。本量表乃修改自賴姍姍(2004)所發展之「練習表現量表」其中的三個問項($\alpha=0.92$)。題目內容分別如下：第一題「該選手平常的練習表現達到您的要求」；第三題「該選手可以很有效率的完成您給予的訓練課程」。計分方式採李克特 5 分量表，從「總是」、「經常」、「普通」、「很少」、「未曾」，分別給予 5、4、3、2、1 分。第四題「請對該選手的整體訓練表現給予評量」，計分方式採李克特 5 分量表，從「非常傑出」、「傑出」、「普通」、「不傑出」、「非常不傑出」，分別給予 5、4、3、2、1 分。本分量表經預試後之內部一致性係數為 $\alpha=0.86$ 。第二題「該球員除了正規練習時間外，會利用休息時間加強訓練達到您的要求」，本題由研究者於 2008 年 4 月份訪談 2008 北京奧運中華台北壘球隊總教練張家興、教練曾

信彰、中華台北跆拳道國家級教練葉建宏後，發現如果選手能找時間自我加強訓練，其訓練效果更佳，經與指導教授討論後列出本題。

二、預試

本研究之預試問卷（附件一），以埔里國中、埔里高工、旭光中學體育班選手（壘球隊除外）為預試對象，進行量表預試，於 2008 年 9 月 2 日至 6 日施測，以考驗研究工具測量之正確性與可靠性；本研究共計發放 120 份進行問卷預試，回收 117 份回收率 97.5%，剔除作答不完整、漏答過多者後，有效問卷為 110 份。

將問卷編碼輸入後，依據（1）鑑別力分析：以 T 檢定逐題進行高低分組（27%）之平均數差異比較，選取差異值達 .05 顯著水準者；（2）因素分析：以吳明隆（2007）主成份因素分析法，剔除負荷值低於 .10 者，作為選題的標準。

（一）訓練滿意度量表

全量表共 10 題。本表經預試後，以 t 檢定逐題進行高低分組（27%）之平均數差異比較，選取差異值達 .05 顯著水準之題項。因素分析結果得知 KMO 值為 .849 > 0.5，表示宜進行因素分析；此外從 Barlett's 球形考驗的 χ^2 值為 720.846， $p < .001$ ，達顯著差異水準，故此量表適合用因素分析來了解其構面且總解釋變異量為 40.597%。所有題項皆達 .05 之顯著差異水準，由信度考驗可發現量表的 α 係數為 .897，代表此量表信度佳，故全部予以保留。詳細結果見表 3-5-1。

表 3-5-1 訓練滿意度量表分析

題號	高低分組 t 值	內部一致性 r 值(各 題各量表 總分)	刪除該題 後之 α 值 (各量表)	因素 負荷量	解釋 變異量	特徵值
訓練滿意度			.8974		40.597%	4.060
1	65.621*	.780*	.7513	.7116		
2	54.146*	.732*	.7514	.6899		
3	47.413*	.743*	.7472	.6734		
4	61.365*	.685*	.7549	.6105		
5	52.582*	.675*	.7528	.5872		
6	66.891*	.796*	.7508	.7245		
7	60.618*	.730*	.7521	.6364		
8	45.803*	.749*	.7476	.6540		
9	41.587*	.654*	.7527	.4803		
10	45.914*	.717*	.7485	.5640		

*p<.05

(二) 組織承諾量表

全量表共 6 題。本表經預試後以 t 檢定逐題進行高低分組 27% 之平均數差異比較，選取差異值達 .05 顯著水準之題項。因素分析結果得知 KMO 值為 .831>0.5，表示宜進行因素分析；此外從 Barlett's 球形考驗的 χ^2 值為 552.698，p<.05，達顯著差異水準，故此量表適合用因素分析來了解其構面且

總解釋變異量為 54.715%。所有題項皆達 .05 之顯著差異水準，由信度考驗得知總量表的 α 係數為 .8718，代表此量表信度佳，故全部予以保留。詳細結果見表 3-5-2。

表 3-5-2 組織承諾量表分析

題號	高低分組 t 值	內部一致性 r 值(各 題各量表 總分)	刪除該題 後之 α 值 (各量表)	因素 負荷量	解釋 變異量	特徵值
組織承 諾量表			.8718		54.715%	3.283
1	87.351*	.802*	.7730	.7850		
2	70.192*	.833*	.7623	.8090		
3	51.803*	.827*	.7525	.7683		
4	62.434*	.828*	.7595	.7838		
5	61.098*	.837*	.7560	.7456		
6	53.963*	.618*	.7789	.5017		

* $p < .05$

(三) 留隊意向量表

全量表共 5 題。本表經預試後以 t 檢定逐題進行高低分組 27% 之平均數差異比較，選取差異值達 .05 顯著水準之題項。因素分析結果得知 KMO 值為 .707 > 0.5，表示宜進行因素分析；此外從 Barlett's 球形考驗的 χ^2 值為 263.108， $p < .05$ ，達顯著差異水準，故此量表適合用因素分析來了解其構面且

總解釋變異量為 47.902%。所有題項皆達 .05 之顯著差異水準，由信度考驗得知總量表的 α 係數為 .7145，代表此量表信度佳，故全部予以保留。詳細結果見表 3-5-3。

表 3-5-3 留隊意向量表

題號	高低分組 t 值	內部一致 性 r 值(各 題*各量 表總分)	刪除該題 後之 α 值 (各量表)	因素 負荷量	解釋 變異量	特徵值
留隊 意向			.7145		47.902%	2.395
1	30.544*	.613*	.5619	.5137		
2	54.595*	.226*	.6661	.7475		
3	50.851*	.195*	.6799	.7040		
4	22.613*	.525*	.5976	.8004		
5	20.952*	.712*	.5196	.6605		

* $p < .05$

(四) 練習表現量表

全量表共 4 題，經預試後以 t 檢定逐題進行高低分組 (27%) 之平均數差異比較，選取差異值達 .05 顯著水準之題項。因素分析結果得知 KMO 值為 .816 > 0.5，表示宜進行因素分析；此外從 Barlett's 球形考驗的 χ^2 值為 540.410, $p < .05$ ，達顯著差異水準，故此量表適合用因素分析來了解其構面且總解釋變異量為 73.287%。所有題項皆達 .05 之顯著差異水

準，由信度考驗得知總量表的 α 係數為 .8837，代表此量表信度佳，故全部予以保留。詳細結果見表 3-5-4。

表 3-5-4 練習表現量表分析

題號	高低分組 t 值	內部一致 性 r 值(各 題*各量 表總分)	刪除該題 後之 α 值 (各量表)	因素 負荷量	解釋 變異量	特徵值
練習 表現			.8837		73.287%	2.931
22	47.681*	.898*	.7853	.5137		
23	38.922*	.795*	.8017	.7475		
24	44.374*	.896*	.7775	.7040		
25	56.127*	.872*	.8012	.6605		

* $p < .05$

第六節 資料分析

回收之問卷經人工審核，排除回答不完整者，再予以編碼並逐筆輸入電腦，使用 SPSS for Windows 12.0 套裝軟體進行分析。使用之統計分析列於下方：

一、描述性統計分析 (Descriptive Statistics Analysis) :

對問卷中李克氏量表之回答，可經編碼予以量化，以計算各問項之平均數及標準差。其中平均數代表一般人對於該問項之看法，亦可將不同層面之受訪者利用平均數作一比較，平均數愈高代表該屬性較為受訪者所重視；而標準差可視為回收的樣本對該問項之一致性指標，樣本標準差越小，表示受測者對該問項有較一致之看法。

透過平均數、標準差、次數分配，瞭解樣本分布情形及各組別、訓練時間、參賽次數、球員身份之現況。

二、項目分析：

為更精準的考驗問題是否具高度相關性，因此先將因素設定為一個主成份以檢視各問題是否具有一定水準的負荷量；一般而言，因素負荷量小於 0.3 者，即與量表不同質，應予以刪除 (邱皓政, 2007)。根據 (張紹勳, 2001) 指出同一構念中若因素負荷量的值愈大 (0.5 以上)，表示收斂效度愈高，因此本研究保留因素負荷量大於 0.5 以上的題目。

三、信度分析：

將問卷之各量表 (包含訓練滿意度量表、組織承諾量表、留隊意向量表、練習表現量表) 測量結果做內部一致性分析。根據正式施測所得之資料，採用 Cronbach α 係數計算量表內題目的可信度， α 係數介於 .77-.90 間都算高信度值，低於 .35 者須予以拒絕 (Kidder, 1995)。

四、單因子多變量變異數分析：

用以檢定人口統計變項在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、練習表現之間的差異情形。

五、相關分析：在了解變項之間的關聯程度。

六、顯著水準訂為 $\alpha = .05$ ：

通常稱為 p 值，這是決定能不能否定虛無假設的基礎。它是如果假設為真時產生的統計量會與觀察到的一樣極端的機率。如果觀察到的顯著水準夠小的話，就可以否定虛無假設；本研究中當 p 值小於 .05 時即視為顯著。

第肆章 結果與討論

本研究以問卷調查法進行資料蒐集，先說明樣本資料分析結果，而後以描述性統計、多變量變異數分析統計和相關分析等方法進行研究中所推演的各項假設驗證。本章分為六節說明資料分析結果：第一節「選手基本現況描述分析」；第二節「選手訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、練習表現之現況分析」；第三節「不同組別的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及訓練表現量表之差異分析」；第四節「訓練滿意度對組織承諾、留隊意向及訓練表現量表之徑路分析」；第五節「中等學校女子壘球隊訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及練習表現之相關分析」；第六節「研究架檢定」。

第一節 選手基本現況描述分析

本研究以參加2008金（少）獅旗所有選手為研究對象，以普查方式進行調查，使用現場施測方式，對其進行調查並回收問卷；問卷施測時間為2008年10月31日至2008年11月4日。問卷發放計254份，扣除無效問卷後實得有效問卷數為249份，回收率為98%。

在本研究問卷設計中，選手基本資料項目分別有年級、參加球隊練習時間、參加錦標賽次數、國（高）中組別與是否為原住民等五項，茲將所獲得資料進行次數分配分析，所

得結果如表 4-1-1 所示

表 4-1-1 選手基本資料統計表

		國中（少獅）組		高中（金獅）組		全體	
		n	%	n	%	n	%
年級	一年級	47	18.9	48	19.3	95	38.2
	二年級	43	17.3	41	16.5	84	33.7
	三年級	28	11.2	42	16.9	70	28.1
	合計	118	47.4	131	52.6	249	100.0
參加球隊時間	1 年或 1 年	54	21.7	17	6.8	71	28.5
	以下						
	2 年	33	13.3	16	6.4	49	19.7
	3 年（含）	31	12.4	98	39.4	129	51.8
	以上						
	合計	118	47.4	131	52.6	249	100.0
參加錦標賽次數	1 次	74	29.7	28	11.2	102	41.0
	2 次	35	14.1	18	7.2	53	21.3
	3 次（含）	9	3.6	85	34.1	94	37.8
	以上						
	合計	118	47.4	131	52.6	249	100.0
原住民身分	原住民	50	20.1	37	14.9	87	34.9
	非原住民	68	27.3	94	37.8	162	65.1
	合計	118	47.4	131	52.6	249	100.0

由表 4-1-1 得知，調查結果不管是國中選手或高中選手參加年級以一年級最多(38.2%)，主要原因是壘球一場正式比賽只需 9 人，其餘為預備隊員，每隊可報名 17 人，雖然多數球隊都以 3 年級選手為主力，因為壘球訓練是一項長時間在室外的訓練，壘球運動以女性為主，往往是一年級新進選手多，但經過學業、技術及其他因素，無法持續練到畢業的大有人在，所以不管是國中或高中都以一年級參賽選手最多，其研究結果與李建平(2002)一致。

就參加球隊時間而言，以高中組三年以上球齡為最多(39.4%)，因為壘球運動一般是由國中開始訓練起，一般正常高三選手國中及高中階段練球就有六年球齡；最近中華民國壘球協會積極推廣國小壘球活動，也漸漸使選手培訓的年齡降低。

就參加金獅旗錦標賽次數而言，金獅旗共舉辦五屆，高中選手在參加 3 次(含)以上占最多比率(34.1%)，國中生以參加一次比率最高(29.7%)。

就參加選手是否具備原住民選手身份而言，根據教育部統計處統計九十五年國、高中原住民學生占全體國、高中比率為(2.5%)，本次比賽參賽原住民選手為 87 人所佔(34.9%)，所以壘球運動選手相對占很高的比率，也符合一般人的觀念，原住民運動能力較佳。

第二節 選手訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、練習表現之現況分析

一、整體現況分析

研究者探討選手訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、練習表現之現況，茲將結果以表格呈現如 4-2-1：

表 4-2-1 選手整體現況分析表

量表名稱	量表平均數	標準差	題數	題平均數
訓練滿意度	39.29	5.21	10	3.92
組織承諾	26.11	3.28	6	4.35
留隊意向	14.94	2.14	5	2.99
練習表現	13.58	2.91	4	3.40

從表 4-2-1 得知，在訓練滿意度量表中，題數 10 題，量表平均數為 39.29，標準差為 5.21，題平均數為 3.92 落入「普通」及「滿意」之間；在組織承諾量表中，題數 6 題，量表平均數為 26.11，標準差為 3.28，題平均數為 4.35 落入「同意」及「非常同意」之間；在留隊意向量表中，題數 5 題，量表平均數為 14.94，標準差為 2.14，題平均數為 2.99 落入「普通」及「不同意」之間；在練習表現量表中，題數 4 題，量表平均數為 13.58，標準差為 2.91，題平均數為 3.41 落入「普通」及「同意」之間。

由上可知壘球選手「組織承諾」同意度平均數最高，而「留隊意向」最低，顯示壘球選手對各自球隊組織承諾很高，很在意這個球隊的外在評價，讓自己以身在這球隊為榮，但在留隊意向中答題表現卻不明顯。

二、各題項內容之現況分析

研究者欲探討各量表內各題項內容之現況，茲將結果分述如下：

(一) 訓練滿意度量表

壘球選手在「訓練滿意度量表」得分從 4-2-2 得知，以選手「對於團隊戰術的訓練得分」最高 ($M=4.29$, $SD=.69$)，代表選手滿意團隊的戰術練習，壘球術語稱為「做 case」，可能因為在團隊練習中，每個人都有各自的定位，不管是攻方或守方，不像正式比賽只有先發球員能上場，雖不是在比賽，卻有比賽的氣氛與感覺，在壘球運動中，個人基本的打擊跟防守動作外，團隊的戰術往往是決勝的關鍵；「隊友給予我指導與協助的情形」 ($M=4.24$, $S=.78$) 及「教練對我的關心程度」 ($M=4.23$, $SD=.71$) 分居第二及第三高分，說明隊友給予技術上的指導與協助及教練的關心，同樣是選手極為關注的，與張家銘、徐欽賢、曾崑輝 (2005) 研究結果一致；本量表中分數最低的是「我對於自己訓練情形的進步狀況」 ($M=3.33$, $SD=.87$)，意味著不是很滿意自己進步的情形，或許可以這麼說，選手們因為長時間練習，縱使自己有進步，卻很難自我發現，需要外在的肯定或者比賽成績來決定。

表 4-2-2 訓練滿意度量表

題目內容	M	SD	排序
1.教練對我的關心程度	4.23	.71	3
2.隊上的訓練氣氛	3.82	.80	8
3.隊上提供選手運動傷害防護與治療的情形	3.90	.92	6
4.每個星期的訓練天數	4.13	.80	4
5.隊上每年發給選手裝備的品質與數量	3.94	.91	5
6 對於團隊戰術的訓練	4.29	.69	1
7.隊友給予我指導與協助的情形	4.24	.78	2
8.我的成績被教練肯定與賞識的程度	3.58	.82	9
9.我對於自己訓練情形的進步狀況	3.33	.87	10
10.隊上訓練場地的品質	3.84	.95	7

(二) 組織承諾量表

由「組織承諾量表」得分從 4-2-3 得知，平均得分都超過 4 分，代表選手對於所屬的球隊組織承諾很高，「我願意付出最大的努力來讓這個球隊更好」這題得分最高(M=4.60，SD=.58)；這量表中分數最低的是「這個球隊經常激發我呈現出最好的表現」(M=4.09，SD=.84)。

表 4-2-3 組織承諾量表

題目內容	M	SD	排序
11.我願意付出最大的努力來讓這個球隊更好	4.60	.58	1
12.我很榮幸告訴別人自己屬於這個球隊	4.48	.69	2
13.這個球隊經常激發我呈現出最好的表現	4.09	.84	6
14.我會接受球隊指派的任何工作，以讓整個 球隊運作正常	4.27	.73	4
15.我會因為這個球隊的勝利或失敗感到高興 或難過	4.40	.79	3
16.我會很在意別人對我這支球隊的看法與評 價	4.27	.86	4

(三) 留隊意向量表

從「留隊意向量表」得分從 4-2-4 得知，「我覺得繼續留在這個球隊練習，對我個人來說是有未來性的」這題得分最高 ($M=4.13$, $SD=.89$)，可以看出選手對於留在各自球隊練習都認為很有將來性，不管是國中或高中，這些選手大部分都繼續升學，不管是高中或大學，壘球提供選手另一個升學管道；這量表中分數最低的是「只要訓練環境的條件相似，我到別隊訓練也無所謂」 ($M=1.87$, $SD=1.00$)，代表選手留在這球隊的意願高。

表 4-2-4 留隊意向量表

題目內容	M	SD	排序
17.隊上的隊友經常有不留在這團隊的念頭	2.78	1.07	3
18.我經常想著要留在這個球隊	4.04	.85	2
19.我覺得繼續留在這個球隊練習，對我個人來說是有未來性的	4.13	.89	1
20.離開本球隊會使我有鬆一口氣的感覺	2.12	1.04	4
21.只要訓練環境的條件相似，我到別隊訓練也無所謂	1.87	1.00	5

(四) 練習表現量表

「練習表現量表」是由教練填寫，從這量表 4-2-5 得分得知，「該球員可以非常有效的完成您給予的訓練課程」分數最高 (M3.57, SD=.90)，意味教練滿意選手能達到要求；量表中分數最低的是「該球員除了正規練習時間外，會利用休息時間加強訓練，以達到您的要求」(M=3.06, SD=.93)，代表球員比較少用休息時間自我鍛鍊。

表 4-2-5 練習表現量表

題目內容	M	SD	排序
22.該球員平常的練習表現達到您的要求	3.45	.85	3
23.該球員除了正規練習時間外，會利用休息時間加強訓練，以達到您的要求	3.06	.93	4
24.該球員可以非常有效的完成您給予的訓練課程	3.57	.90	1
25.請對該名球員的整體訓練表現給予評量	3.49	.73	2

第三節 不同背景變項的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現上之差異分析

本節依據各量表的得分，探討不同背景變項的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現上之差異情形。研究者針對不同背景變項進行單因子多變量變異數分析(one-way MANOVA)，以探討女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現上的差異性，茲分述如下。

一、不同組別的女壘選手在各量表上之差異情形

不同組別的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上的平均數與標準差，如表 4-3-1 所示。而不同背景變相之單因子多變量變異數分析在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上之差異分析，如表 4-3-2 所示。

表 4-3-1 不同組別的女壘選手在各量表上的平均數和標準差

組別	n	訓練滿意度		組織承諾		留隊意向		訓練表現	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
國中 (少獅)	118	39.90	5.19	26.35	3.10	15.03	2.15	13.07	2.86
高中 (金獅)	131	38.75	5.18	25.90	3.42	14.86	2.14	14.04	2.88
合計	249	39.29	5.21	26.11	3.28	14.94	2.14	13.58	2.91

因不同組別的變異數 Box 檢定值為 8.02($p > .05$)，符合變異數同質性假設，因此採用 Wilks' Lambda(Λ)指標。從表 4-3-2 可知，不同組別的女壘選手在單因子多變量變異數分析已達顯著性水準($F = .96, p < .05$)。而單因子單變量變異數的結果，僅有「訓練表現」量表有達到顯著性差異($F = 7.08, p < .01$)，顯示高中(金獅)組($M = 14.04$)比國中(少獅)組($M = 13.07$)的女壘選手的訓練表現更佳，代表著教練對高中選手的表現滿意度比起國中選手更滿意，其原因在台灣的壘球訓練過程中，高中選手一般已經經過了國中階段的訓練，比起國中選手更能清楚的了解球員練球應該具備的認知與態度，也更加能體會教練訓練的要求。

表 4-3-2 不同組別的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)

來源	df	SSCP				V	單變量 F			
						訓滿	組織	留隊	練表	
組間	1	82.13	31.90	12.23	-69.29	.96*	3.05			
		31.90	12.39	4.75	-26.91			1.16		
		12.23	4.75	1.82	-10.32				.40	
		-69.29	-26.91	-10.32	58.46				7.08**	
組內	247	6643.47	2650.89	-39.13	84.07					
		2650.89	2648.46	58.82	176.72					
		-39.13	58.82	1135.39	-32.58					
		84.07	176.72	-32.58	2040.27					
總和	248	6725.60	2682.79	-26.90	14.78					
		2682.79	2660.85	63.57	149.81					
		-26.90	63.57	1137.21	-42.90					
		14.78	149.81	-42.90	2098.72					

* p<.05 ** p<.01

二、不同年級的女壘選手在各量表上之差異情形

不同年級的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上的平均數與標準差，如表 4-3-3 所示。而不同年級之單因子多變量變異數分析在訓練滿意度、組織

承諾、留隊意向和訓練表現量表上之差異分析，如表 4-3-4 所示。

因不同年級的變異數 Box 檢定值為 27.33($p>.05$)，符合變異數同質性假設，因此採用 Wilks' Lambda(Λ)指標。從表 4-3-3 可知，不同年級的女壘選手在單因子多變量變異數分析已達顯著性水準($F=.90, p<.01$)。而進行單因子單變量變異數分析結果，僅有「訓練表現」量表有達到顯著性差異($F=10.68, p<.01$)，故須使用 Scheffé 法進行事後比較，如表 4-3-5 所示。

表 4-3-3 不同年級的女壘選手在各量表上的平均數和標準差

年級	n	訓練滿意度		組織承諾		留隊意向		訓練表現	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
一	95	39.35	4.61	25.98	3.21	15.28	2.39	12.77	2.81
二	84	39.36	5.58	26.12	3.46	14.65	1.74	13.48	2.64
三	70	39.14	5.57	26.29	3.19	14.83	2.19	14.80	2.97
合計	249	39.29	5.21	26.11	3.28	14.94	2.14	13.58	2.91

表 4-3-4 不同年級的女壘選手在各量表上得分之多變量變異

數分析摘要表 (n=249)

來源	df	SSCP				Λ	單變量 F			
							訓滿	組織	留隊	練表
組間	1	$\begin{pmatrix} 2.20 & -2.48 & 1.41 & -17.57 \\ -2.48 & 3.80 & -5.88 & 25.03 \\ 1.41 & -5.88 & 18.96 & -33.57 \\ -17.57 & 25.03 & -33.57 & 167.67 \end{pmatrix}$.90**	.04			
								.18		
									2.08	
										10.68

組內	247	$\begin{pmatrix} 6723.39 & 2685.27 & -28.31 & 32.36 \\ 2685.27 & 2657.05 & 69.45 & 124.78 \\ -28.31 & 69.45 & 1118.26 & -9.34 \\ 32.36 & 124.78 & -9.34 & 1931.06 \end{pmatrix}$								
總和	248	$\begin{pmatrix} 6725.60 & 2682.79 & -26.90 & 14.78 \\ 2682.79 & 2660.85 & 63.57 & 149.81 \\ -26.90 & 63.57 & 1137.21 & -42.90 \\ 14.78 & 149.81 & -42.90 & 2098.72 \end{pmatrix}$								

** p<.01 *** p<.001

從表 4-3-5 顯示，三年級 (M=14.80) 比二年級 (M=13.48) 和一年級 (M=12.77) 女壘選手的訓練表現更佳，不管是國中或高中組的選手一般能持續訓練至三年級的選手，代表著壘球練習已經融入其生活，不管是態度與技術比起一、二年級選手更佳能體會自己需要的是什麼，以及在球隊中扮演什麼樣的角色，更能貼近教練訓練時的要求，所以在練習表現上優於一、二年級選手。

表 4-3-5 不同年級的女壘選手在訓練表現量表上之事後比較

摘要表

量表	年級	年級 平均數	一年級 12.77	二年級 13.48	三年級 14.80
訓練表現	一年級	12.77	—		
	二年級	13.48		—	
	三年級	14.80	*	*	—

三、不同訓練時間的女壘選手在各量表上之差異情形

不同訓練時間的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上的平均數與標準差，如表 4-3-6 所示。而不同訓練時間之單因子多變量變異數分析在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上之差異分析，如表 4-3-7 所示。

表 4-3-6 不同訓練時間的女壘選手在各量表上的平均數和標準差

訓練時間	訓練滿意度		組織承諾		留隊意向		訓練表現		
	n	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1 年	71	39.42	4.51	26.06	3.05	15.34	2.45	12.30	2.61
2 年	49	39.39	6.13	26.02	3.63	14.69	1.81	13.18	2.86
3 年 以上	129	39.19	5.23	26.18	3.28	14.82	2.06	14.43	2.81
合計	249	39.29	5.21	26.11	3.28	14.94	2.14	13.58	2.91

因不同訓練時間的變異數 Box 檢定值為 37.55($p < .05$)，違反變異數同質性假設，因此多變量變異數分析採 Pillai's Trace(V)指標。從表 4-3-7 可知，不同訓練時間的女壘選手在單因子多變量變異數分析已達顯著性水準($F = .88, p < .001$)。

而進行單因子單變量變異數分析結果，僅有「訓練表現」量表有達到顯著性差異 ($F=14.32, p<.001$)，故須使用 Scheffé 法進行事後比較，如表 4-3-8 所示。

表 4-3-7 不同訓練時間的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)

來源	df	SSCP				V	單變量 F			
		訓滿	組織	留隊	練表					
組間	1	3.11	-1.85	4.15	-25.44	.88 ***	.06			
		-1.85	1.20	-1.48	14.16		.06			
		4.15	-1.48	16.02	-44.54			1.76		
		-25.44	14.16	-44.54	218.90				14.32 ***	
組內	247	6722.49	2684.64	-31.05	40.22					
**		2684.64	2659.65	65.05	135.65					
		-31.05	65.05	1121.19	1.64					
		40.22	135.65	1.64	1879.83					
總和	248	6725.60	2682.79	-26.90	14.78					
		2682.79	2660.85	63.57	149.81					
		-26.90	63.57	1137.21	-42.90					
		14.78	149.81	-42.90	2098.72					

*** $p<.001$

從表 4-3-8 顯示，三年以上 (M=14.80) 比二年 (M=13.48) 和一年 (M=12.77) 訓練時間的女壘選手訓練表現更佳。在壘球練習過程中，選手訓練的時間越長一般對練習的目的與方式體會必定更加深刻，所以在練習表現上，展現出與訓練時間越久其滿意度就越高。

表 4-3-8 不同訓練時間的女壘選手在訓練表現量表上之事後

比較摘要表

		訓練時間	一年	二年	三年以上
量表	訓練時間	平均數	12.30	13.18	14.43
訓練表現	一年	12.30	—		
	二年	13.18		—	
	三年以上	14.43	*	*	—

四、不同比賽次數的女壘選手在各量表上之差異情形

不同比賽次數的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上的平均數與標準差，如表 4-3-9 所示。而不同比賽次數之單因子多變量變異數分析在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上之差異分析，如表 4-3-10 所示。

表 4-3-9 不同比賽次數的女壘選手在各量表上的平均數和標準差

比賽 次 數	n	訓練滿意度		組織承諾		留隊意向		訓練表現	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1 次	102	39.56	5.20	26.06	3.33	14.93	2.10	12.33	2.67
2 次	53	39.38	5.46	26.47	2.91	14.72	1.81	13.72	3.21
3 次 以上	94	38.96	5.11	25.97	3.42	15.09	2.36	14.85	2.39
合 計	249	39.29	5.21	26.11	3.28	14.94	2.14	13.58	2.91

因不同比賽次數的變異數 Box 檢定值為 25.15($p>.05$)，符合變異數同質性假設，因此採用 Wilks' Lambda (Λ) 指標。從表 4-3-10 可知，不同比賽次數的女壘選手在單因子多變量變異數分析已達顯著性水準 ($F=.84, p<.001$)。而進行單因子

單變量變異數分析結果，僅有「訓練表現」量表有達到顯著性差異 ($F=21.43, p<.001$)，故須使用 Scheffé 法進行事後比較，如表 4-3-11 所示。

表 4-3-10 不同比賽次數的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)

來源	df	SSCP				Λ	單變量 F			
		訓滿	組織	留隊	練表					
組間	1	18.17	4.71	-5.81	-73.28	.84 ***	.33			
		4.71	9.09	-6.17	-7.82			.42		
		-5.81	-6.17	4.62	16.82				.50	
		-73.28	-7.82	16.82	311.39					21.43 ***
組內	247	6707.43	2678.09	-21.09	88.06					
**		2678.09	2651.76	69.74	157.63					
		-21.09	69.74	1132.59	-59.72					
		88.06	157.63	-59.72	1787.34					
總和	248	6725.60	2682.79	-26.90	14.78					
		2682.79	2660.85	63.57	149.81					
		-26.90	63.57	1137.21	-42.90					
		14.78	149.81	-42.90	2098.72					

*** $p<.001$

從表 4-3-11 顯示，參加比賽次數二次(M=13.72)和三次以上(M=14.85)的女壘選手的訓練表現比參加一次(M=12.33)更佳，這研究結果顯示，參加比賽兩次以上的選手，因為有相關的經驗，更能清楚知道比賽過程中需要具備哪些基本動作、技術及觀念，才能在比賽中獲勝，有了經驗後，日後練習必定更能專注自己所不足的地方加以練習，當然練習的表現要比只參加一次比賽的選手更加了解自己需要什麼，所以練習表現就越佳。

表 4-3-11 不同比賽次數的女壘選手在訓練表現量表上之事

後比較摘要表

量表		比賽次數	一次	二次	三次以上
		平均數	12.33	13.72	14.85
訓練表現	一次	12.33	—		
	二次	13.72	*	—	
	三次以上	14.85	*		—

五、不同身份的女壘選手在各量表上之差異情形

不同身份的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上的平均數與標準差，如表 4-3-12 所示。而不同身份之單因子多變量變異數分析在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向和訓練表現量表上之差異分析，如表 4-3-13 所示。

表 4-3-12 不同身份的女壘選手在各量表上的平均數和標準差

身 份	n	訓練滿意度		組織承諾		留隊意向		訓練表現	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
原 住 民	87	39.47	5.11	26.24	3.00	15.09	2.12	13.57	2.51
非 原 住 民	162	39.20	5.27	26.04	3.42	14.86	2.15	13.58	3.11
合 計	249	39.29	5.21	26.11	3.28	14.94	2.14	13.58	2.91

因不同年級的變異數 Box 檢定值為 12.80($p>.05$)，符合變異數同質性假設，因此採用 Wilks' Lambda(Λ)指標。從表 4-3-13 可知，不同身份的女壘選手在單因子多變量變異數分析未達顯著性水準($F=.99, p>.05$)。因此，無論是否為原住民的女壘選手在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及訓練表現量表上的得分均未有顯著性相異。

表 4-3-13 不同身份的女壘選手在各量表上得分之多變量變異數分析摘要表 (n=249)

來源	df	SSCP				Λ	單變量 F			
							訓滿	組織	留隊	練表
組間	1	$\begin{pmatrix} 4.24 & 3.07 & 3.53 & -0.09 \\ 3.07 & 2.22 & 2.55 & -0.06 \\ 3.53 & 2.55 & 2.94 & -0.07 \\ -0.09 & -0.06 & -0.07 & 0.00 \end{pmatrix}$.99	.16			
組內	247	$\begin{pmatrix} 6721.36 & 2679.72 & -30.42 & 14.87 \\ 2679.72 & 2658.63 & 61.02 & 149.87 \\ -30.42 & 61.02 & 1134.28 & -42.83 \\ 14.87 & 149.87 & -42.83 & 2098.72 \end{pmatrix}$.21		.64
總和	248	$\begin{pmatrix} 6725.60 & 2682.79 & -26.90 & 14.78 \\ 2682.79 & 2660.85 & 63.57 & 149.81 \\ -26.90 & 63.57 & 1137.21 & -42.90 \\ 14.78 & 149.81 & -42.90 & 2098.72 \end{pmatrix}$.00

***p<.001

綜合本節之結果，不同組別、年級、訓練時間、比賽次數的女壘選手在「訓練表現」量表上均有顯著性差異，研究者發現，高中組、年級愈高、訓練時間愈長、比賽次數愈多，則個人在訓練表現上也愈佳。是否為原住民身份的女壘選手

在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及訓練表現上並無顯著性差異。

第四節 訓練滿意度對組織承諾、留隊意向及訓練表現 量表之徑路分析

經過 Amos7 分析後的徑路圖及徑路係數如圖 4-4-1 所示，所有變項的直接效果均達顯著水準。訓練滿意度對組織承諾的直接效果顯著，徑路係數為 .63 ($p < .01$)。訓練滿意度對組織承諾的效果值為 .63，訓練滿意度越高對組織承諾影響越顯著，所以提高選手對訓練的滿意度越高，就能同時提高選手的組織承諾；然而訓練滿意度對於留隊意向及練習表現無顯著影響。

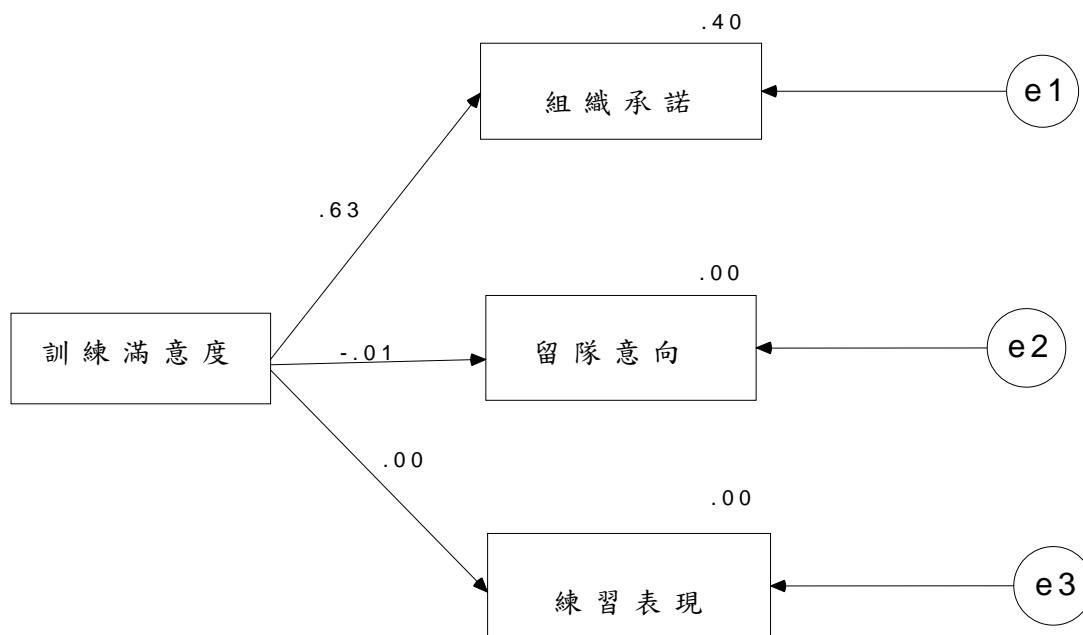


圖 4-4-1 徑路係數關係圖

第五節 中等學校女子壘球隊訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及練習表現之相關分析

本節依據本研究各量表的得分，探討中等學校女子壘球隊組織承諾、留隊意向及練習表現之相關情形。研究者欲瞭解中等學校女子壘球隊訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及練習表現的相關情形，乃採用皮爾遜積差相關進行分析，結果如表 4-5-1 所示。

表 4-5-1 台灣地區中等學校女子壘球隊組織承諾、留隊意向及練習表現之相關係數矩陣

	組織承諾	留隊意向	練習表現
組織承諾	----	.037	.063
留隊意向	.037	----	-.028
練習表現	.063	-.028	----

從表 4-5-1 得知，組織承諾、留隊意向、練習表現各量表彼此之間並無顯著相關存在。雖然量表之間並無顯著相關，但留隊意向與訓練滿意度 ($r=-.010, p>.05$)、練習表現 ($r=-.028, p>.05$) 呈現負相關，其餘則呈現正相關。

第六節 研究假設檢定

使用 Spss for windows 12.0 套裝軟體，依據 p 值是否達顯著水準（p 小於 0.05 達顯著水準），所得之統計結果來對研究假設成立與否，茲將結果彙整如下：

表 4-6-1 研究假設結果

序號	研究假設	結果
H1	訓練滿意度對組織承諾之間有顯著的影響	成立
H2	訓練滿意度對留隊意向之間有顯著的影響	拒絕
H3	訓練滿意度與練習表現之間有顯著的影響	拒絕
H4	組織承諾與留隊意向之間有顯著相關存在	拒絕
H5	組織承諾與練習表現之間有顯著相關存在	拒絕
H6	練習表現與留隊意向之間有顯著的相關存在	拒絕

第五章 結論與建議

本章主要的目的是將研究的目的、對象及統計研究結果做一整體的敘述，並依研究的結果提出結論與建議。本研究根據實際調查後所得之資料，採描述性統計分析、單因子多變量變異數分析、徑路、相關等方法進行資料的分析與解釋，最後將研究結果經討論後，提出結論與建議。茲分別陳述如下：

第一節 研究結論與發現

一、台灣地區中等學校女子壘球選手的訓練滿意度、組織承諾、留隊意向、練習表現之現況：

(一) 訓練滿意度方面：

結果顯示，台灣地區中等學校女子壘球選手「對於團隊戰術的訓練」最為滿意。

(二) 組織承諾方面：

台灣地區中等學校女子壘球選手認為「我願意付出最大的努力來讓這個球隊更好」為最重要因素

(三) 留隊意向方面：

台灣地區中等學校女子壘球選手認為「我覺得繼續留在這個球隊練習，對我個人來說是有未來性的」。

(四) 練習表現方面：

在教練眼中認為台灣地區中等學校女子壘球選手練習表現以「該球員可以非常有效的完成你給予的訓練課程」為最滿意。

二、不同背景變項在訓練滿意度、組織承諾、留隊意向及訓練滿意度上之差異性比較：

(一) 不同組別的女壘選手在各量表上之差異情形

不同組別的女壘選手在單因子多變量變異數分析上已達顯著性差異，再從單因子單變量變異數分析上得知，僅在「練習表現」上有顯著性差異存在。

(二) 不同年級的女壘選手在各量表上之差異情形

不同年級的女壘選手在單因子多變量變異數分析上已達顯著性差異，再從單因子單變量變異數分析上得知，僅在「練習表現」上有顯著性差異存在。

(三) 不同訓練時間的女壘選手在各量表上之差異情形

不同訓練時間的女壘選手在單因子多變量變異數分析上已達顯著性差異，再從單因子單變量變異數分析上得知，僅在「練習表現」上有顯著性差異存在。

(四) 不同比賽次數的女壘選手在各量表上之差異情形

不同比賽次數的女壘選手在單因子多變量變異數分析上已達顯著性差異，再從單因子單變量變異數分析上

得知，僅在「練習表現」上有顯著性差異存在。

(五) 不同身份的女壘選手在各量表上之差異情形

不同身份的女壘選手在單因子多變量變異數分析及單因子單變量變異數分析皆無顯著性差異存在。

三、訓練滿意度對組織承諾之徑路分析得到結果，訓練滿意度越高對組織承諾影響明顯，所以要提高選手對訓練滿意度，就能影響讓組織承諾表現越高。

四、台灣地區中等學校女子壘球選手在組織承諾、留隊意向、練習表現彼此之間並無顯著相關存在。

第二節 建議

一、對各隊教練的建議

- (一) 選手們在訓練過程中，最滿意的是團隊訓練、隊友之間相互的指導及教練的關心程度，然而選手對於自己訓練情形的進步狀況能給予多提醒指導，可以增加選手的訓練滿意度。
- (二) 教練們如果能更用點心思在如何激發選手呈現更好的表現，在組織承諾的表現會更佳。
- (三) 透過相關分析後發現，訓練滿意度與組織承諾有顯著的正相關，重視選手的訓練滿意度提升會影響選手對這球隊的組織承諾更高。

二、對女壘選手的建議

為了讓自己成績表現更好，選手們可以多運用練習以外的時間加強一些基本的鍛鍊不管是體能或是基本動作技能，會有更佳的練習表現。

三、對未來研究之建議

- (一) 本研究僅以台灣地區為研究範圍，未來可針對其他國際性的賽會來研究，透過更大範圍、規模的研究來了解其他國家球隊現況為何。
- (二) 本研究僅就國（高）中生中學組選手為研究對象，未來

可將研究對象擴大至大專及社會組選手，以進一步了社會組及中學組學生之間的差異情形。

(三)本研究基於主、客觀條件的限制，僅以問卷調查法為主，未能兼顧質性研究。未來研究者若能於問卷施測外，輔以深度訪談，以質、量並重的方式進行研究，當可獲得更豐富且深入的研究成果。

參考文獻

一、中文部分

- 方妙玲（2007）：倫理領導、信任、個人需求實現對組織承諾的影響。《企業管理學報》，74，1-40。
- 方慈惠（1997）：大學運動校隊隊員退隊之倫理理論分析。《體育學報》，22，61-72。
- 尹衍樑（1988）：組織變革策略對組織承諾之影響研究—以潤泰工業股份有限公司電腦化為例。國立政治大學企業管理研究所未出版博士論文。
- 沈朝賓（1994）：組織承諾、組織氣候及工作行為關係之研究。文化大學企業管理研究所未出版碩士論文。
- 李建平（2002）：大專網球優秀選手對教練領導行為與訓練滿意度之研究。國立台灣師範大學體育研究所未出版碩士論文。
- 吳慧君（2004）：主管領導型態、行政人員自我效能、組織承諾與工作滿意度關係之研究-以某私立醫學大學為例。國立師範大學體育研究所未出版博士論文。
- 吳明隆（2007）：SPSS與統計應用分析。台北市：五南。
- 邱皓政（2007）：量化研究與統計分析。台北市：五南。
- 林鑫琪（1994）：文化中心主任領導型態與成員組織承諾之關係。《社會教育學刊》，23，215-233。

- 林士奇（2001）：轉換型領導、組織承諾與組織公民行為相關之研究—以中華電信南區分公司為例。國立中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。
- 洪嘉文（1997）：領導形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未出版碩士論文。
- 柯際雲（1995）：企業員工個人特性、及其知覺之工作特性與領導型態對組織承諾的影響。國立中興大學企業管理研究所未出版碩士論文。
- 徐國華（1995）：中、美、日資企業之企業文化、領導型態與組織承諾關係比較研究。文化大學國際企業管理研究所未出版碩士論文。
- 馬君萍（1998）：女子排球運動員知覺教練領導行為、知覺運動動機氣候、滿意度和內在動機之相關研究。國立體育學院運動教練研究所未出版碩士論文。
- 許宜佳（2002）：國家運動選手訓練中心選手訓練滿意度之研究。國立台灣體育學院體育研究所碩士論文。
- 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未出版碩士論文。
- 陳學賢（2006）：高雄市國小校長轉型領導、學校願景發展與教師組織承諾關係之研究。臺東大學教育學報，17（1），77-106。
- 陳玉娟（1995）：臺灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現

- 及滿意度相關研究。國立臺灣師範大學體育研究所未出版碩士論文。
- 陳葳萇(1997):組織承諾與工作滿足對組織公民行為的影響—以工作疏離感為中介模式。國立中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。
- 張任琦(1989):會計師事務所查帳人員組織承諾與專業承諾衝突之研究。國立政治大學會計研究所未出版碩士論文。
- 張雅茶(2001):體育重點發展學校運動代表隊選手參與訓練意願影響因素認知之研究。輔仁大學體育學系研究所未出版碩士論文。
- 張紹勳(2001):研究方法。台中市;滄海。
- 張家銘、徐欽賢、曾崑輝(2005)。曲棍球教練領導行為、選手的組織承諾與滿意度關係之研究,大專體育,4(2),119-130。
- 黃士魁(2000):我國甲組成棒球員訓練滿意度之研究。中國文化大學運動教練所未出版碩士論文。
- 黃國恩(2007):教練轉型式領導對團隊成員專業承諾的影響—教練滿意度、團隊滿意度與訓練滿意度的調節效果。體育學報,40(4),63-74。
- 歐正明(2007):大專院校甲組羽球隊選手組織承諾之研究。嘉義體育健康休閒期刊,6(2),1-11。
- 劉一民(1991):運動哲學研究。台北:師大書苑。

- 劉明德譯（1993）：管理學－競爭優勢。台北市：桂冠。
- 賴信成（2008）：壘創佳機－淺談壘球。南市體育，29，25-28。
- 賴姍姍（2004）：運動員滿意度、團隊支持對團隊承諾、團隊凝聚力、離隊傾向及練習表現之影響：以大專乙組游泳選手為例。大專體育，6（2），119-130。
- 賴姍姍、王克武（2002）：導師領導、班級支持對班級承諾、班級凝聚力及成績表現之影響。大專體育學報，4（2），45-54。
- 盧俊宏（1994）：運動心理學：台北：師大書苑。
- 謝清文（2003）：奔向奧運 永不氣餒：台北縣：三思堂。
- 簡瑞宇（2006）：大專網球選手知覺教練領導行為對運動參與動機及訓練滿意度之影響。臺灣運動心理學報，8，臺灣運動心理學報，65-86。
- 簡曜輝（1992）：落實學校體育貫徹教學正常化。台灣省學校體育，2（12），1。

二、英文部分

- Abraham, J.P. (2000). The Impact of Person and Organizational Value on Organizational Commitment. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 149-169.

- Adams, J. S. (1965) . Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Boman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993) . “Task performance and Contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10 (2) , 99-109.
- Boothby, J. Tungatt, M., Townsend, A. R., (1981) . Ceasing participation in sports activity: Reported reasons and their implications. *Journal of Leisure Research*, 13 (4) , 1-14.
- Buchanan, B. 1974. Government manager, bussiness executive, and organizational commitment. *Public Administration Review*, 34:,339-347.
- Brown, B. (1983) . *Factors influencing the process of withdrawal by female adolescents form the role of competitive age group swimmer*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waterloo.
- Burton, D., & Martens, R. (1986). Pinned by their own goals: An exploratory investigation into why kids drop out of wrestling. *Journal of Sport Psychology*, 8, 183-179.
- Chelladurai, P. (1985) . *Sport management: macro perspectives*. London. ON: Sport Dynamics.

- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997) . A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management, 11*, 133-159.
- Chen, Z.X., & Francesco, A.M. (2000). Employee Demography, Organization-al Commitment, and Turnover Intentions in China : Do Cultrual Difference Matter ? *Human Relations, 53*, 869.
- Courneya, k. S., & Chelladurai, P. (1991) . A model of performance measures in basketball. *Journal of Psychology, 13*, 16-25.
- Dwyer, J. M., & Fischer, D. G. (1990) . Wrestlers; perceptions of coaches' leadership as predictors of satisfaction with leadership. *Perceptual and Motor Skills, 71*, 511-517.
- Ferris, K. R. and N. Aranya (1983) . "A comparison of two organizational commitment scales". *Personnel Psychology, 36*, 87-98.
- Finegan, J.E. (2000) .Cynicism About Organizational Chang. *Group & Organization, 25*, 132-153.
- Hill, P., & Lowe, B. (1974) . The inevitable metathesis of the retiring athlete. *International Review of Sport Sociology, 9 (4)* , 5-29.
- Holland, B. K. (1989) . "Motivation and Job Satisfaction."

- Journal of Property Management*, 54 (5) , 32-47.
- Kanter, R. M. (1968) . Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Koukouris, K. (1991) . Quantitative aspects of the disengagement process of advanced and elite Greek male athletes from organized competitive sport. *Journal of Sport behavior*, 14 (4) , 227-247.
- Kidder, D.L. (1995) . On call or answering a calling? Temporary nurses and extra-role behaviors. *Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management*, Vancouver.
- Landau, J., & Hammer, R. (1986) . "Clerical employees' perceptions of intraorganizational career opportunities." *Academy of Management Journal*, 29, 385-404.
- Mel, J. B. & Dumler, G. A. (2000) . The Impact of Employees Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 55,125-146.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979) . The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Morris, J.H. & Sherman, J. D. (1981) . Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of management Journal*, 24, 512-526.
- Morrow, P. C. (1983) . Concept redundance in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Reivew*, 8, 486-500.
- Pooley, J. (1981, Apirl) . *Drop outs from sport: A case study of boys age group soccer*. Paper presented at the AAHPERD National Conference, Boston, MA.
- Porter, L. M., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulion, P. V. (1974) . Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Reichers, A. E. (1985) . " A review and reconceptualization of organizational commitment," *Academy of Management Review*, 10, pp.468
- Rosenberg, E. (1980) . Social disorganizational aspects of professional sports careers. *Journal of Sport and Social Issues*, 4 (2) , 14-25.
- Sands, R. (1979) . A socio-psychological investigation of the affects of role discontinuity on outstanding high school athletes. *Journal of Sport Behaviorl*, 1 (4) , 174-185.

- Scheldon, M. E. (1971) . Investment and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administration Science Quarterly*, 16, 110-142.
- Speen, G. B. (1998) . Maximizing employee performance through motivation. *Incentive*, 2-7.
- Steers, R. M. (1977) . Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 26, 46.
- Van Yperen, N. W. (1997) . Inequity and vulnerability to dropout symptoms: An exploratory causal analysis among highly skilled youth soccer players. *The Sport Psychologist*, 11, 318-325.
- Wiener, Y. 1982. Commitment in organization: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- 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 Psychology*, 8, 332-346.
- Yousef, D.A. (2000) . Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic

and Attitude Toward Organizational Chang. *Human Relations*, 53, 513-537.

附錄一：

預試問卷

各位選手您好：

本問卷主要的目的在於瞭解球隊訓練過程中選手訓練滿意度與各球隊行為之間的相互關係，問卷題目沒有對錯之分，您所提供的意見僅供學術研究之用，絕不會對外公開，懇請惠予填答。本問卷一共分成五個部分，一至四部分請由選手自行填答，第五個部分則煩請教練針對填答該問卷的選手在訓練表現上加以評量。謝謝您的配合！

敬祝 訓練順利 奪得佳績

台灣體育大學(台中)運管碩士在職班

研究生 賴信成

指導教授 王克武 黃彥翔

049-2982055-122

第一部分：請回答以下問題

1. 您的年齡：_____歲？ 血型_____ 星座_____
2. 請問您目前球隊參賽的組別？
 1. 國中(少獅)組
 2. 高中(金獅)組
3. 請問您目前就讀幾年級？
 1. 一年級
 2. 二年級
 3. 三年級
4. 您參加這個球隊的時間有多久？
 1. 1 或 1 年以下
 2. 1-2 年
 3. 2-3 年
 4. 4 或 4 年以上
5. 您曾經參加「金獅旗、少獅旗壘球錦標賽」幾次
 1. 1 次
 2. 2 次
 3. 3 次
 4. 4 次
 4. 5 次含以上
6. 是否為原住民
 1. 是
 2. 否

背面尚有題目

第二部份：訓練滿意度

以下題目旨在瞭解您對於平常參與練習所感受之滿意程度，請依據題目敘述
選擇一個適當的答案在 打勾。

	非常 認同	認 同	普 通	不 認 同	非常 不 認同
	5	4	3	2	1
01.教練對我的關心程度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02.隊上的訓練氣氛.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03.隊上提供選手運動傷害防護與治療的情形.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04.每個星期的訓練天數.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05.隊上每年發給選手裝備的品質與數量.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06.對於團隊戰術的訓練.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07.隊友給予我指導與協助的情形.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08.我的成績被教練肯定與賞識的程度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09.我對於自己訓練情形的進步狀況.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.隊上訓練場地的品質.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部份：組織承諾

以下題目旨在瞭解您對所屬球隊組織承諾，請依據題目敘述選擇一個適當的答案在 打勾。

- | | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11.我願意付出最大的努力來讓這個球隊更好..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12.我很榮幸告訴別人自己屬於這個球隊..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13.這個球隊經常激發我呈現出最好的表現..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14.我會接受球隊指派的任何工作，以讓整個球隊運作正常..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15.我會因為這個球隊的勝利或失敗感到高興或難過..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.我會很在意別人對我這支球隊的看法與評價..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

第四部份：留隊意向

以下題目旨在瞭解您繼續留在您所屬團隊的傾向，請依據題目敘述選擇一個適當的答案在 打勾。

- | | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17.隊上的隊友經常有不留在這團隊的念頭..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.我經常想著要留在這個球隊..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.我覺得繼續留在這個球隊練習，對我個人來說是有未來性的..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.離開本球隊會使我有鬆一口氣的感覺..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21.只要訓練環境的條件相似，我到別隊訓練也無所謂..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

背面尚有題目

第五部分：練習表現

選手姓名、暱稱或代號：_____（由選手自行填答，方便教練識別）

◎選手請將此部份交由教練填寫

以下題目旨在瞭解教練對於該名選手平常練習表現的看法，請教練依據題目敘述選擇一個適當的答案在 打勾。

22.該球員平常的練習表現達到您的要求

5 總是 4 經常 3 普通 2 很少 1 未曾

23.該球員除了正規練習時間外，會利用休息時間加強訓練，以達到您的要求

5 總是 4 經常 3 普通 2 很少 1 未曾

24.該球員可以非常有效的完成您給予的訓練課程

5 總是 4 經常 3 普通 2 很少 1 未曾

25.請對該名球員的整體訓練表現給予評量

5 非常傑出 4 傑出 3 普通 2 不傑出 1 非常不傑出

本問卷到此結束，謝謝您的配合與協助！

附錄二：

正式問卷

各位選手您好：

本問卷主要的目的在於瞭解球隊訓練過程中選手訓練滿意度與各球隊行為之間的相互關係，問卷題目沒有對錯之分，您所提供的意見僅供學術研究之用，絕不會對外公開，懇請惠予填答。本問卷一共分成五個部分，一至四部分請由選手自行填答，第五個部分則煩請教練針對填答該問卷的選手在訓練表現上加以評量。謝謝您的配合！

敬祝 訓練順利 奪得佳績

台灣體育大學(台中)運管碩士在職班

研究生 賴信成

指導教授 王克武 黃彥翔

049-2982055-122

第一部分：請回答以下問題

5. 您的年齡：_____歲？ 血型_____ 星座_____
6. 請問您目前球隊參賽的組別？
1. 國中(少獅)組 2. 高中(金獅)組
7. 請問您目前就讀幾年級？
1. 一年級 2. 二年級 3. 三年級
8. 您參加這個球隊的時間有多久？
1. 1 或 1 年以下 2. 1-2 年 3. 2 或 3 年以上
5. 您曾經參加「金獅旗、少獅旗壘球錦標賽」幾次
1. 1 次 2. 2 次 3. 3 次含以上
6. 是否為原住民
1. 是 2. 否

背面尚有題目

第二部份：訓練滿意度

以下題目旨在瞭解您對於平常參與練習所感受之滿意程度，請依據題目敘述
選擇一個適當的答案在 打勾。

	非常 認同	認 同	普 通	不 認 同	非常 不 認 同
	5	4	3	2	1
01.教練對我的關心程度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02.隊上的訓練氣氛.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03.隊上提供選手運動傷害防護與治療的情形.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04.每個星期的訓練天數.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05.隊上每年發給選手裝備的品質與數量.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06.對於團隊戰術的訓練.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07.隊友給予我指導與協助的情形.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08.我的成績被教練肯定與賞識的程度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09.我對於自己訓練情形的進步狀況.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.隊上訓練場地的品質.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部份：組織承諾

以下題目旨在瞭解您對所屬球隊組織承諾，請依據題目敘述選擇一個適當的答案在 打勾。

- | | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11.我願意付出最大的努力來讓這個球隊更好..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12.我很榮幸告訴別人自己屬於這個球隊..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13.這個球隊經常激發我呈現出最好的表現..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14.我會接受球隊指派的任何工作，以讓整個球隊運作正常..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15.我會因為這個球隊的勝利或失敗感到高興或難過..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.我會很在意別人對我這支球隊的看法與評價..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

第四部份：留隊意向

以下題目旨在瞭解您繼續留在您所屬團隊的傾向，請依據題目敘述選擇一個適當的答案在 打勾。

- | | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17.隊上的隊友經常有不留在這團隊的念頭..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.我經常想著要留在這個球隊..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.我覺得繼續留在這個球隊練習，對我個人來說是有未來性的..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.離開本球隊會使我有鬆一口氣的感覺..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21.只要訓練環境的條件相似，我到別隊訓練也無所謂..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

背面尚有題目

第五部分：練習表現

選手姓名、暱稱或代號：_____（由選手自行填答，方便教練識別）

◎選手請將此部份交由教練填寫

以下題目旨在瞭解教練對於該名選手平常練習表現的看法，請教練依據題目敘述選擇一個適當的答案在 打勾。

22.該球員平常的練習表現達到您的要求

5 總是 4 經常 3 普通 2 很少 1 未曾

23.該球員除了正規練習時間外，會利用休息時間加強訓練，以達到您的要求

5 總是 4 經常 3 普通 2 很少 1 未曾

24.該球員可以非常有效的完成您給予的訓練課程

5 總是 4 經常 3 普通 2 很少 1 未曾

25.請對該名球員的整體訓練表現給予評量

5 非常傑出 4 傑出 3 普通 2 不傑出 1 非常不傑出

本問卷到此結束，謝謝您的配合與協助！

附錄三：

問卷施測對象

參加 97 年度第五屆協會杯少獅、金獅旗全國女子壘球菁英賽

日期：97 年 10 月 31 日至 11 月 5 日 地點：新竹市中正棒球場

少獅旗(國中組)

編號	隊名	施測有效問卷數	備註
1	五福國中	14	
2	淡水國中	15	
3	土城中學(國中部)	13	
4	義學國中	13	
5	埔里國中	17	
6	自強國中	17	
7	通霄國中	17	
8	南崁中學(國中部)	12	
合計	8 隊	118	

金獅旗(高中組)

編號	隊名	施測人數	備註
1	秀峰中學	17	
2	崑山高中	17	
3	士林商工	17	
4	土城中學(高中部)	17	
5	中正高工	17	
6	埔里高工	17	
7	南崁中學(高中部)	15	
8	三重商工	14	
合計	8 隊	131	