

國立臺灣體育學院運動管理學系碩士學位論文

臺灣角力教練領導行為與團隊凝聚力之研究

**A Study of Leadership Behavior and Team  
Cohesion for Wrestling Coach in Taiwan**



研 究 生 ： 簡 家 俊

指 導 教 授 ： 林 文 郎 博 士

中 華 民 國 1 0 0 年 1 月 7 日

嘉 義 縣

論文名稱：臺灣角力教練領導行為與團隊凝聚力之研究

總頁數：163 頁

院校所組別：國立臺灣體育學院運動管理學系碩士班

畢業時間及提要別：九十九學年度第一學期碩士學位論文提要

研究生：簡家俊

指導教授：林文郎博士

## 中文摘要

研究目的：本研究主要目的在瞭解角力選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之間的關係。研究對象：本研究對象以參加99年全國總統盃角力錦標賽選手，共498位。共發出問卷498份，回收有效問卷共412份，有效樣本率為82.7%。統計方法：並將所得資料經描述性統計、獨立樣本t檢定、單因子變異數分析、多變量變異數分析。

研究結果與資料如下：

一、本研究中之男、女生角力選手之分佈情形經調查結果顯示，性別以「男生」居多，佔80.8%；訓練總年數的分佈以「1-3年」的人數最多，佔46.4%；參賽組別，以「國中組」者居多佔56.8%；最高運動成績，以「全國性單項成績前三名」者居多，佔53.6%；每週練習天數，以「4-5天/週」者最多，佔49.3%。

二、在教練領導行為方面，男性選手知覺領導行為顯著高於女性。訓練年數「1年以下」、「1-3年」的選手知覺領導行為中的關懷行為顯著高於「7年以上」的選手。高中組與國中組知覺教練領導行為顯著高於大專社會組。比賽成績在「縣（市）級比賽前三名」的選手知覺領導行為顯著高於「全國性單項成績第四—六名」。訓練頻率較低的選手較能知覺教練領導的「民主行為」構面。

三、在團隊凝聚力方面，訓練總年數在「1-3年」、「4-6年」的

選手知覺團隊凝聚力顯著高於「7年以上」。「團隊凝聚力」與「團隊合作」、「團隊適應」、「人際吸引」構面中，「國中組」與「高中組」在團隊凝聚力得分上顯著高於「社會組(與大專組)」。

四、領導行為與團隊凝聚力之相關分析：角力選手在「知覺教練領導行為」與「團隊凝聚力」中，除了「團隊合作」與「自主行為」外；「人際吸引」與「自主行為」未達顯著相關，各構面上達顯著正相關。而教練領導行為可以顯著預測選手的團隊凝聚力，對團隊凝聚力總變異量為31.422%。

**關鍵詞：角力選手、教練領導行為、團隊凝聚力**

**Title of Thesis:** A Study of Leadership Behavior and Team Cohesion for Wrestling Coach in Taiwan  
**Name of Institute:** Graduate Institute of Sport Management  
**Graduate date:** January 2011      **Degree Conferred:** M.P.E.  
**Name of student:** Chien, Chia-Chun      **Advisor:** Dr Lin Wen-Lang

### Abstract

**Research Objective:** The purpose of this study was to explore the relationship between the wrestlers' perceived coach leadership behavior and team cohesion. **Research subject:** wrestlers participating in the 2010 President Cup wrestling tournament. 498 questionnaires were distributed and 412 were valid responses, corresponding with a 82.7% of return rate. **Data analysis:** descriptive statistics, t test, one way ANOVA, MANOVA.

#### Conclusion:

First, most of the wrestlers were male (80.8%); with "1-3 years" (46.4%) experience; and are Junior high school students (56.8%); the best performance were "the top three place in the national individual competition" (53.6%), and their practice frequency was "4-5 days / week" (49.3%).

Second, in coach leadership behavior: The perceived leadership behavior of male player is significantly higher than that of female. The concern from the perceived leadership behavior of the player trained "under 1 year" and "1 to 3 years" is significantly higher than the one trained over 7 years. The coach perceived leadership behavior of the senior high school and junior high school groups is higher than that

of college and adult groups. The perceived leadership behavior of the player who won the top three places in the country (city) competition is significantly higher than the one who won the top 4 to 6 in national competition. The player who has less training frequency perceived more dimension of “democratic behavior”, which coach led.

Third, In terms of team cohesion: The players who have trained for “1 to 3 years” and “4 to 6 years” have higher perceived team cohesion than the ones who have that for “over 7 years.” In the dimensions of the team cohesion with the “teamwork”, “Team adaptation“ and “interpersonal attraction”, the “Junior high group“ and the ”Senior high group” have ~~the~~ higher score on team cohesion than the adult and college groups did.

Fourth, In the analysis of correlation between leadership behavior and team cohesion, except the “teamwork and autonomous behavior”, “perceived coach leadership behavior and team cohesion” were not positive correlated, the rest of studied variables were significantly and positively correlated. However, the coach leadership behavior can effectively predict players’ team cohesion. The total variance in team cohesion is 31.422 %.

**Keywords: wrestler, coach leadership behavior, team cohesion**

## 謝誌

歷經了工作時間不定、家庭初來稚子及辛苦努力的學習過程，漫長的研究所求學生涯終於即將告一段落，心中的感受真是百感交集，五味雜陳，除了有如釋重負的感覺，但是畢業並非是學術研究的終止，反而是另一學術研究思維的開始。這項成果得來實屬不易，由於本身在職求學的緣故，課業之餘尚須同時兼顧到工作、家庭，期間過程可說是勞心勞力，蠟燭三頭燒。在這樣繁重的壓力下，非常有幸獲得多位師長、友人的鼎力協助，悉心指導，才能讓我終於達成這項艱難的任務。

本論文得以順利完成，首先最要感謝的是我的指導教授林文郎教授，經過教授在百忙之中對我殷切仔細的引導、修改與指正，讓這篇論文方向由簡單的雛型架構演變到完整的結果，也使我從中獲益不少並學習到更多深入的學問；還要感謝我的學位口試委員吳柏叡博士與黃彥翔博士給予我論文寫作上相當精闢寶貴的意見與指導；感謝賀湘邦老師對此論文提供非常多的專業建議與統計分析方面的協助；感謝協助本論文問卷填答的臺灣的角力教練及老師們，有您的協助，本論文的結果將有助於往後角力運動有著更大的發展空間；也感謝稻江學務處的各位同仁給予適時鼓勵與協助，沒有你們本論文的完成將再往後延長。

最後，要將本論文獻給我最摯愛的父母與家人，非常感謝他們不只是對我持續不斷的鼓勵，更在我背後默默的付出與支持，毫無怨言，讓我在沒有後顧之憂的狀態下順利完成學業，在此深深獻上我對家人最真心誠摯的謝意。

## 目 錄

中文摘要 .....	i
Abstract .....	iii
謝 誌 .....	v
目 錄 .....	vi
表 目 錄 .....	viii
圖 目 錄 .....	x
第 壹 章 緒 論 .....	1
第 一 節 研 究 背 景 與 動 機 .....	1
第 二 節 研 究 目 的 .....	4
第 三 節 研 究 問 題 .....	4
第 四 節 研 究 假 設 與 研 究 問 題 .....	5
第 五 節 研 究 範 圍 .....	5
第 六 節 研 究 限 制 .....	5
第 七 節 名 詞 解 釋 .....	6
第 貳 章 文 獻 探 討 .....	7
第 一 節 角 力 運 動 的 發 展 與 現 況 .....	7
第 二 節 教 練 領 導 行 為 理 論 模 式 與 相 關 文 獻 .....	9
第 三 節 團 隊 凝 聚 力 理 論 與 相 關 文 獻 .....	35
第 四 節 教 練 領 導 行 為 與 團 隊 凝 聚 力 相 關 文 獻 .....	52
第 五 節 本 章 總 結 .....	59
第 參 章 研 究 方 法 .....	61
第 一 節 研 究 架 構 與 流 程 .....	61
第 二 節 研 究 對 象 .....	63
第 三 節 研 究 工 具 .....	64
第 四 節 研 究 調 查 與 實 施 程 序 .....	75

第五節	資料分析 .....	75
第四章	結果與討論 .....	77
第一節	研究樣本之人口背景現況分析 .....	77
第二節	臺灣角力選手知覺教練領導行為現況分析 ..	80
第三節	臺灣角力選手知覺團隊凝聚力現況分析 .....	88
第四節	不同背景變項角力選手知覺教練領導行為之差異比較 .....	94
第五節	不同背景變項角力選手知覺團隊凝聚力之差異比較 .....	102
第六節	角力選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形 .....	109
第五章	結果與建議 .....	117
第一節	結論 .....	117
第二節	建議 .....	120
	參考文獻 .....	122
附錄一	問卷專家效度審查同意函 .....	139
附錄二	問卷專家效度審查與意願回函 .....	140
附錄三	問卷專家效度審查感謝函 .....	141
附錄四	問卷專家效度審查委員名錄 .....	142
附錄五	角力教練領導行為與團隊凝聚力預視問卷調查表 .....	143
附錄六	角力教練領導行為與團隊凝聚力問卷調查表 ...	149

## 表目錄

表 2-1 國外學者領導之定義 .....	10
表 2-2 國內學者領導之定義 .....	13
表 2-3 領導理論的演進 .....	13
表 2-4 運動教練領導行為量表 .....	22
表 2-5 三種運動情境領導模式之比較 .....	26
表 2-6 不同運動項目所需之團隊凝聚力 .....	41
表 2-7 不同運動所需之團隊凝聚力 .....	41
表 2-8 國內學者對團隊凝聚力之定義 .....	42
表 2-9 國外學者對團隊凝聚力之定義 .....	44
表 2-10 國內外教練領導行為與團隊凝聚力研究文獻表 ...	52
表 3-1 「教練領導行為預試量表」項目分析摘要表 .....	67
表 3-2 「團隊凝聚力預試量表」項目分析摘要表 .....	68
表 3-3 教練領導行為因素分析摘要表 .....	71
表 3-4 團隊凝聚力因素分析摘要表 .....	73
表 3-5 「知覺的教練領導行為量表」信度分析摘要表 .....	74
表 3-6 「運動團隊凝聚力量表」信度分析摘要表 .....	74
表 4-1 選手人口背景現況分析表 .....	78
表 4-2 角力選手知覺的教練領導各構面行為分析表 .....	81
表 4-3 選手知覺教練領導行為分析表 .....	86
表 4-4 角力選手團隊凝聚力分析表 .....	88
表 4-5 選手知覺團隊凝聚力分析表 .....	92
表 4-6 不同性別角力選手知覺之教練領導行為分析摘要表 .....	94
表 4-7 不同訓練總年數角力選手知覺之教練領導行為分析 摘要表 .....	96

表 4-8 不同參賽組別之角力選手知覺之教練領導行為分析 摘要表 .....	97
表 4-9 不同最高選手層級角力選手知覺之教練領導行為分 析摘要表 .....	99
表 4-10 不同每週練習天數之角力選手知覺教練領導行為分 析摘要表 .....	101
表 4-11 不同性別角力選手在團隊凝聚力分析摘要表 .....	102
表 4-12 不同訓練總年數之角力選手在團隊凝聚力分析 ..	104
表 4-13 不同參賽組別之選手在團隊凝聚力分析摘要表 ..	105
表 4-14 不同最高運動成績之選手在團隊凝聚力分析摘要表 .....	106
表 4-15 不同每週練習天數之選手在團隊凝聚力分析摘要表 .....	108
表 4-16 教練領導行為與團隊凝聚力之相關分析摘要表 ..	110
表 4-17 選手知覺之教練領導行為與團隊凝聚力之典型相關 係數顯著性考驗摘要表 .....	111
表 4-18 選手知覺之教練領導行為與團隊凝聚力之典型相關 分析摘要表 .....	112

## 圖目錄

圖 2-1 多元領導行為模式圖 .....	21
圖 2-2 領導調節模式圖 .....	23
圖 2-3 教練決策模式 .....	25
圖 2-4 運動團隊凝聚力的一般概念性體系 .....	37
圖 3-1 研究架構 .....	61
圖 3-2 研究流程圖 .....	62
圖 3-3 量表建構流程圖 .....	64
圖 4-1 典型相關分析圖 .....	112

# 第壹章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

角力運動具有之悠久歷史，其發跡相當早，遠在人類以徒手格鬥自衛獲得生命之安全時，角力便存在人類生活中；而角力也被發展出格鬥技術，世界各民族都有相似之格鬥技術，其用途於軍事、體育、訓練奴隸等（張瑞興，1999）。在臺灣80年代，我國的角力截至2005年在國際角力總會FILA（Fédération Internationale des Lutttes Associées）的記錄中，臺灣仍然是世界角力錦標賽歷年來排名第二十五名的國家。三十七年來，漸見規模，角力人口逐年增加。列為國際奧林匹克運動會創始項目的角力運動在國內也慢慢成型。

角力是歷史最悠久的體育運動項目之一。角力是以各種徒手方式，例如擒抱、絆倒、擠壓、滾翻、肢體扭轉、捨身摔倒、後拋等技術進行比賽。這些技術都必須在比賽時採取快速主動、全面連貫、勇猛頑強的方式進行。在規則允許的狀況下，動作以沒有規律性的快速變化，採取攻擊，再攻擊的型態，以最佳防守就是攻擊的戰術，取得優勝（童國勝，1999），此為本研究之研究背景。

在任何一個成功的團隊和組織，幕後一定有位優秀的領導者，而領導者的領導能力攸關著團隊、組織的成敗，且是具有重要影響力的角色。一位選手的表現與教練領導行為、團隊凝聚力息息相關，但重要的是教練領導行為不但影響選手個人技術的發揮，更關係著整體的運動團隊之發展。因此，國中以上角力教練領導行為的探究，攸關著往後角力運動的

發展，若能藉本研究結果，提供國內角力教練訓練的參考，將有助於角力教練選擇適合當下的領導行為，並提升國內角力團隊的凝聚力與表現的狀況，此即為本研究之研究動機。

Sabock (1985) 在其名著「教練 (The Coach)」一書中也指出，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、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。由此可見教練在競技比賽中，雖然是以運動員為比賽的主角，但是一個成功運動員的背後，必定有一位善盡職責的偉大教練，它的角色任務是如此多元化的，且肩負著一個運動團隊比賽的成敗任務，並且需調節與維繫著運動團隊內的氣氛。

教練是個多樣化的角色並非只是單一的訓練或指導人員而已 (張滄彬, 2003)。隨著運動成績的受重視，運動教練所扮演的角色也更加受到矚目 (楊志顯, 1998)。在運動競技白熱化的今天，如何以更快、更有效的策略及方法來提昇運動員的成績表現，已成為每位運動教練最關心的課題之一 (鄭志富, 1997a)。此外，舉凡選手的學習動機、達成任務目標的努力、技術水準的提升、團隊士氣的培養以及運動競技比賽的表現等，皆會受到教練的影響 (陳其昌, 1993)。過去的研究指出，領導行為和領導方式，對一個運動團隊的好壞有著決定性的影響 (Bird, 1977; Weiss & Friedrichs, 1986; Westre & Weiss, 1991)。

由過去的領導研究與理論發現，運動教練的工作不再是單純對運動技能做指導及訓練而已，他們仍經常被要求扮演著不同的角色如：教師、父母、心理學家、等甚至做為選

手間的協調者及模範。教練所需具備的條件並不只是為了提昇運動成績而已，舉凡技術的訓練與指導、戰術與戰略的應用、教練領導的方式及運動團隊的經營與管理皆是教練所需具備的條件。教練所扮演的角色是如此的多元化且重要，在運動情境中，教練在團隊中的任何行為或措施皆有可能對選手與團隊造成相對的影響，因此教練領導行為的研究顯得格外重要。

目前有關運動教練領導行為方面的研究，仍以 Chelladurai (1993) 提出的多元領導模式為主流，國內已有多位學者（陳玉娟，1995；鄭敏雄，1992；鄭志富，1997a；鄭松益，2001；蘇寶蓉，2002）運用多元領導模式，針對不同運動項目、不同背景變項和結果變項從事實證性研究，皆獲得豐碩的研究成果，研究發現不同背景變項間，會產生不同之研究結果。Smoll, Smith and Curtis (1979) 指出，在運動的情境中，教練的領導行為，在成就動機的情境因素上，有極重要的影響力。教練的領導行為對選手的成績表現及團隊的表現具有關鍵性的決定因素（Westre & Weiss, 1991）。由此可見，教練有必要適度的調整當下其領導型態，以更接近選手的需求為方向，達到領導應有之效能。

在競爭激烈的運動環境中，整個團隊的訓練不僅要講求技術、戰術的運用，甚至運動團隊凝聚力都是不可忽略的（蔣憶德、陳淑滿、葉志仙，2001）。當團隊的凝聚力愈高時，團隊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（鄭敏雄，1992）。擁有高度凝聚力的團隊能增進團隊表現及成員的滿意度，同時也使成員較有願意留在團隊中（Westre & Weiss, 1991）。由此可見，一個運動團

隊若要在比賽中取得勝利，整個運動團隊的成員必須要有團結一致的凝聚力共識。

研究指出教練領導行為能有效預測團隊凝聚力的型態（鄭敏雄，1992；陳其昌，1993；莊豔惠，1997）。運動項目的不同、性別、角色扮演的差異皆會影響團隊凝聚力的型態（Bass, 1985；Martens & Peterson, 1971）。另外，Carron（1982）提出運動團隊凝聚力的概念模式，此模式包含影響凝聚力的「前置變項」以及凝聚力影響所產生的結果。

本研究欲藉由實際調查來掌握當今現況，並瞭解國中以上角力選手對團隊凝聚力的差異情形；更進一步探討選手認知中的教練領導行為與團隊凝聚力之間對成績表現之關係。並鑒於我國逐漸成型的角力運動發展，在國中以上目前並無有關教練領導行為與團隊凝聚力對團隊成績表現之相關研究，對於追求發展健全完美之角力團隊，有其研究之必要性。

## 第二節 研究目的

本研究主要目的，在於探討角力教練領導行為與團隊凝聚力，以提供相關單位與角力教練作為參考。

## 第三節 研究問題

依據以上的研究目的，本研究有下列研究問題尚待探討：

- 一、臺灣角力選手現況為何？
- 二、臺灣角力選手知覺教練領導行之現況為何？
- 三、臺灣角力選手知覺團隊凝聚力之現況為何？

#### 第四節 研究假設與研究問題

根據本研究之研究目的，提出本研究之研究假設。

假設一、不同背景變項之角力選手知覺教練領導行為無顯著性的差異。

假設二、不同背景變項之角力選手知覺團隊凝聚力無顯著性的差異。

假設三、臺灣角力選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力無顯著性的相關。

#### 第五節 研究範圍

本研究僅以參加99年全國總統盃角力錦標賽國中以上選手為研究對象，透過問卷調查，以瞭解不同背景變項角力選手其知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形；以及角力選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力在團體不同成績表現上之差異情形。

#### 第六節 研究限制

本研究採用現場普查方式，但無法控制受試者填寫問答的真實度，僅能假設所有受試者回答皆依當時狀況據實回答本研究問題。

## 第七節 解釋名詞

以下本研究所涉及之重要名詞有下列，說明如下：

### 一、角力選手

係指參加99年全國總統盃角力錦標賽之角力選手而言。

### 二、教練領導行為 (coach leadership behavior)

「領導」是一種引導亦是一種管理，並維持著人際關係之間的互動，創造並維持期望，是相互分工配合之過程以及在組織或團隊所賦予的權力下激發其工作意願，並朝向同一目標前進，達成團隊所交付的共同目標並達成的行為。

### 三、團隊凝聚力 (team cohesion)

一種動態的過程；團隊凝聚力是一種相互吸引並結合在一起的力量；促使團體成員共同追求團隊目標之達成。

## 第貳章 文獻探討

本章文獻探討共分為五節：第一節角力運動的發展與現況；第二節教練領導行為理論模式與相關文獻；第三節團隊凝聚力理論與相關文獻；第四節教練領導行為與團隊凝聚力之相關文獻；第五節為本章總結。

### 第一節 角力運動的發展與現況

角力運動具有之悠久歷史，其發跡相當早，遠在人類以徒手格鬥自衛獲得生命之安全時，角力便存在人類生活中；而角力也被發展出格鬥技術，世界各民族都有相似之格鬥技術，其用途於軍事、體育、訓練奴隸等，（張瑞興，1999）。

吳慧莉（1999）指出，世界上有許多國家都有自己獨特的角力（Wrestling）運動，如我國的摔角、蘇聯的桑勃式摔角、日本的相撲、土耳其式的摔角、蒙古摔角等。但是，世界各國都展開的，在重大國際角力比賽中如奧運會角力比賽上進行的項目，只有「希臘羅馬式」角力（Greco - Roman Style）和「自由式」角力（Free Style）。希臘羅馬式（Greco - Roman Style）又叫“古典式角力（Classical Style）”。其比賽規則如下：（一）、希羅式角力又稱古典式角力（由法國角力選手以表演方式進行比賽，因希羅式由希臘、羅馬延伸出來所以稱希羅式），正式比賽按運動員體重分級進行比賽，規則規定：不准用手和腿攻擊對手的下肢，只准用手抱對方腰以上部位。（二）、自由式角力（英國人所創，由希羅式延伸而出，因攻擊部位為全身，所以稱自由式），比賽

按運動員體重分級進行比賽，規則規定：准許手腳並用，抱腿、纏腿、勾足、挑腿和跪撐騎纏等動作都是它的典型技術，其勝負標準與羅馬式相同。

角力運動是世界上最古老而又引人入勝的競技項目。所以人們為了生存，必須與動物鬥爭，它們從中學會了角力——一種自衛的手段；公元前 12 世紀至公元前 8 世紀，在古希臘的奧林匹克競技大會上，就有角力競賽。在公元前 776 年的第一屆古奧運會上，角力被列為正式的比賽項目，但當時不分級別；第二屆奧運會上沒有角力項目；自第三屆奧運會起，自由式角力開始按體重分級進行比賽，第四屆奧運會希臘式和自由式被列為正式比賽項目，並按照體重分級進行比賽（吳慧莉，1999）。

民國四十三年第二屆亞洲運動會，台灣第一次參與國際性角力比賽，第二次則為第二十屆德國墨尼黑奧林匹克運動會時；而行政組織則至民國六十二年才成立（中華民國角力協會），當時並由洪朝雄老師推荐聘請韓國華僑李兆強教練回國任教，並成立「華視角力訓練班」，積極推廣角力運動（張聰榮，1992）。我國角力運動自西元 1973 年正式成立中華民國角力協會以來，陸續在各縣市成立委員會以及學校組成角力隊，廣為推展（賴玲娟，2005）。

民國 78 年後角力協會理事長洪朝雄先生聘任韓籍教練徐薰教先生擔任 1900 年亞運會國家隊教練，並引進希臘羅馬式角力技術帶給國內非常大的衝擊（在此以前國內只瞭解自由式技術對於希臘羅馬式角力技術並不專精），經過幾年的訓練大大提昇國內角力水準，而當時參加訓練之選手現在大部份也都轉任教練，從事訓練選手的工作，因此也帶動國內

角力運動蓬勃發展（張瑞興，2008）。

角力是一種兩個人對抗性運動，要求運動員手、腰、腿部動作協調配合，按照規則徒手相博，運用各種技巧和方法，將對方摔倒在地下；它是由兩個人各穿一件式的緊身角力制服（紅、藍兩色），然後利用各種技術，依據規則所規定的九公尺直徑圓圈場內進行比賽；摔倒對手，使對手的雙肩同時著地一秒鐘即可判定勝負的一種運動，它得分可分一分、二分、三分、五分和全勝，它是以動作技術來判斷得分；為能公平競爭起見，所以比賽按體重分級，對體格矮小、體重輕者也有機會參加比賽，實為一公平、合理的競技項目（郭慎，1989）。

角力運動歷史雖長，但在台灣與其他運動相較下，是最年輕的運動項目之一（張瑞興，2008）。在台灣實際發展上僅三十七年，目前在大學推展上於北部有中國文化大學、景文科技大學；中部有國立臺灣體育學院、稻江科技暨管理學院；東部有永達技術學院五所，由此可見角力運動在基層推展上有逐漸向上推展的趨勢，過程雖緩，但已逐漸將角力運動慢慢的在國內建立基本雛型。

## 第二節 教練領導行為理論模式與相關文獻

### 一、領導的定義

領導的定義國內外皆有不同的見解，茲將以下學者定義列表整理後，歸納出本研究之定義。

（一）在國外學者方面：

表 2-1 國外學者對領導之定義

研究者	時間	領導的定義
Tead	1935	領導是影響人們共同合作朝向他們所要追求目標的活動。
Hemphill	1949	領導是一個人指揮群體活動的行為。
Stodgill	1950	影響人們努力訂定並達成目標的一種過程。
Hemphill & Coons	1957	領導是指引群體活動以達成共同目標。
Tannenbaum, Weschler & Massarik	1957	領導指的是在一種情境裡所發揮出來的一種人際影響力，這種影響力藉著溝通的歷程，能導致某一特定目標或若干目標的達成。
Tannenbaum & Schmdie	1958	領導是一種人際關係的活動過程，經理人藉由這種過程影響他人的行為，以達成既定的目標。
French J.R.P. & Snyder	1959	領導是團體中的一部份人所具有的社會影響力，如果團體中的一份子對他對他們討有某種程度的領導作用。
Terry	1960	領導是影響人們願意努力去達成團體目標所採取之行動。
Fielder	1967	領導是為一種交互關係的行為。是個人在團體中指揮及協調相關工作了團體活動之任務。
Hersey & Blanchard	1969	領導是在特定情況下，為達成目標而去影響他人或群體的行為的一種過程。
Stogdill	1974	領導是創造和維持期望與互動的結構。
Hersey & Blanchard	1974	領導是在一特定情境下影響一人或一群人的行為，使其趨向某種群體目標之人際互動程序。

(續下頁)

表 2-1 續

研究者	時間	領導的定義
Barrow	1977	領導是影響個體或團體以達成組織目標的行為歷程。
Davis	1977	領導是一種說服他人，使其熱中追求既定目標的能力。
Burns	1978	領導是運用懷有特定動機與目標的一群人，當他們面臨衝突和挑戰時，動員機構的政治、心理及其他資源，以引起從事與滿足成員動機之行為。
Fiedler	1978	領導乃是在團體中擔負指導、協調團體活動的工作及實踐團體任務的職責。
Terry	1978	領導是影響人們自願努力以達成群體目標所採取的行動。
Koontz & Dannel	1979	領導是個人試圖將影響力加諸於他人，以期達成共同目標。
Davis	1980	領導是管理的一部份，而管理的活動如計劃、組織、決定等，都是靜態的，必須依靠領導者運用激勵或邁進有效的說服力，引導他人向目標邁進。
Jago	1982	領導是一種過程也是一種性質。領導的過程是使用非強制性的影響力來指導及協調組織團體中成員的活躍性，以試圖達成團體的目標；在性質方面，領導是只能成功地使用影響力，已達成既定的目標。
Morphet & Reller	1982	領導是在社會系統中，個人的行動、行為、信念及目標於自願合作下接受他人的影響。
Roach & Behling	1984	領導是一種影響組織團體朝向目標達成的一種過程。
Hodgetts	1991	領導是影響人們，以引導他們努力朝向某些特定目標之達成的過程。

(續下頁)

表 2-1 續

研究者	時間	領導的定義
Bennis	1985	領導是強調做對的事。
Koontz & Weihrich	1988	領導可說是一種影響力，一種技巧或程序藉以影響他人；使其能自願的、熱心的致力於群體目標之達成。
Jacobs & Jaques	1990	領導是集合眾志、激勵團隊士氣以達到有意義目標的歷程。
Hodgetts	1991	領導是影響人們指引其努力達成特定的目標。
Robbins	1996	領導是為影響團體達成目標的能力。
Senge	1997	領導是要建立一個環境要部屬自發性的改變。
Yukl	1998	領導為影響部屬的歷程。
Daft	1999	領導其主要關鍵元素為影響力、意圖、人際間的互動、改變、分共同目標及追隨者。
Lussier	1999	領導為影響員工達成組織目標之過程。
Gibson et al.	2000	領導是試圖運用影響力以激勵個人達成目標。

本研究引自：李雲翔（2010）、張滄彬（2003）

以上得知，「領導」是一種引導亦是一種管理，並維持著人際關係之間的互動，創造並維持期望，在團隊相互分工配合之過程中，達成團隊所交付的共同目標並達成的行為。

(二) 在國內學者方面：

表 2-2 國內學者領導之定義

研究者	時間	領導的定義
劉興漢	1985	領導含有率先示範、啟迪、訓教、誘引直到完成組織目標等多層意義。有效的領導是種行為影響力達到組織中每一份子，激發其工作意願以實現組織目的。
黃昆輝	1988	1.是影響的發揮 2.是倡導的行為 3.促進合作的功能 4.信賴的權威 5.說服方式之一種。為達組織目標的歷程，領導具有內部維持，外部適應的功能。
黃俊英	1988	領導是引導所屬以熱忱和信心完成任務達成目標的藝術。其形態有：1.獨裁 2.集權 3.說服式 4.參與式 5.無為而治式。
謝文全	1991	領導是團體情境中藉由影響力來引導成員共同努力的方向，使其同心齊赴共同目標的歷程。
吳清山	1991	「領導」較重視高層次的工作決策與指導。所以「領導」(Leadership)是一群人結合在一起透過領導者的影響，帶領群眾同心協力朝相同目標去完成一項既定的事情。
黃昆輝	1992	領導是根據組織目標，發揮其影響力以糾合成員意志，利用團體智慧，激發並引導成員向心力，以達成組織目標之行為。
林振春	1992	領導是在特別重視個人的原則下，強調領導乃領導者與個別成員在情境因素的交互作用下，所形成的動態關係。
吳秉恩	1993	領導是在二人之人際關係，其中一人試圖影響他人以達成既定目標過程。
盧瑞陽	1993	領導是使用非強制性的影響力來指導、協調一個有組織群體中成員的活動，以試圖達成群體之目標過程。
鄒春選	1993	領導者在團體情境中，藉影響力之發揮以引導、指示、說明等方式，使成員能滿足個人需求及實現組織目標的過程。

(續下頁)

表 2-2 續

研究者	時間	領導的定義
張春興	1993	領導是團體中領袖對團體成員在行為上所產生的影響及支配控制過程。
孟維德	1994	領導是機關組織中管理者對成員的影響作用，使之以合作努力達成共同目標和任務。
翁志成	1994	領導是一種影響組織團體朝向目標達成的過程。
盧俊宏	1994	領導是在一個有組織的群體中領導者運用其影響力使群體朝向某一目標前進過程。
陳玉娟	1995	組織中，領導者的領導和影響下屬的過程，目的在使組織成員為達成組織目標而努力。
許士軍	1995	在一種特定情境下為影響一人或一群人之行為，使其趨向於達成某種群體目標之人際互動程序。
張潤書	1995	領導是組織人員在交互行為下所產生的影響力。
鄭志富	1995	領導是鼓舞或影響員工熱心且有能力的執行任務的過程。
羅虞村	1995	1.一種人格或該種人格之效應 2.一種行為或指引團體活動之行為。3.一種倡導作用。4.一種說服方式。5.整個團體歷程的焦點。6.交互作用的功能 7.影響力的發揮。8.角色分化的功能。9.達成目標的手段或工具。10.一種權力關係。11.一種使人順從的一門藝術。12.團體成員選擇的功能。
謝文全	1996	領導是指引組織及成員的努力方向，並激勵成員的士氣與糾合成員群體的力量，以共同實現組織目的的一種歷程。
洪嘉文	1997	領導在組織中，以影響力引導組織成員邁向共同目標之交互作用的歷程，是為一動態過程。
莊豔惠	1997	領導者、被領導者和情境三個因素，在一個有組織的群體為達成一共同目標交互作用的過程。

(續下頁)

表 2-2 續

研究者	時間	領導的定義
盧俊宏	1998	領導是一種在一個有組織的群體中，領導者運用其影響力使群體朝向某一目標前進的過程。
吳慧卿	2001	在組織團體中為有效達成組織目標，所進行的指揮相關工作及影響成員去執行任務的動態過程。
張潤書	2001	乃是組織中影響系統 (influence systems) 的影響力表現，凡是能對他人產生影響力者即構成領導行為。所以領導對是組織成員在交互行為下所產生的影響力。
鄭松益	2001	領導是組織中，運用各種影響力，透過組織成員交互反映的行為，以達成組織目標的一種過程。
江麗玉	2001	領導是個人為有效達成既定的目標與滿足成員自我，所進行的引導及影響成員，去執行任務與相關工作等交互的動態過程。
郭添財	2004	領導是運用工具或手段來帶領組織達到目標需求。
戴志謙	2004	運用品德感召群眾，以才能啟發群眾，建立對領導者之信仰、尊敬與忠誠合作，進而凝聚意志，統一行動，完成共同使命的藝術。
董條益	2006	可以說是在某種情境下，領導者利用組織賦予的權限及資源，透過溝通、指揮、協調等手段，影響及整合組織成員的力量，採取一致的行動，共同達成組織預訂目標的程序。

本研究引自：1.李雲翔（2010）2.張滄彬（2003）

綜合上述國內外學者對領導所下的定義，本研究將領導定義為：「領導」是一種引導亦是一種管理，並維持著人際關係之間的互動，創造並維持期望，是相互分工配合之過程以及在組織或團隊所賦予的權力下激發其工作意願，並朝向同一目標前進，達成團隊所交付的共同目標並達成的行為。

## 二、領導理論

國內外學者有許多領導行為的相關理論，依流行時間大致可區分為四個時期：（一）特質論(Trait Theories)，盛行於1954年以前；（二）行為論(Behavior Theories)，約自第二次世界大戰至1960年期間；（三）權變領導(Contingency Approach)，約自1960年代至1980年代；（四）新型領導，有魅力領導(Charismatic Leadership Theories)，還有近年來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)等所謂新型領導(吳清山，1991；陳玉娟，1995；郭進財，1996；莊艷惠，1997；鄭志富，1997a；吳慧卿，1998a；汪在莒，2002；郭添財，2004；張景星，2005；林博文，2006；鄭孝存，2008；李松宜，2009)。領導理論的演進，如下表2-3。

表 2-3 領導理論的演進

領導理論與途徑	研究期間	相關主題性
特質論	1954年以前	領導屬於天賦
行為論	第二次世界大戰至1960年期間	領導行為與領導效能之關連性
情境理論 (權變領導)	1960年代至1980年代	領導有賴於所有因素的結合；有效領導受情境影響
新型領導	1980年至今	願景領導；魅力領導；轉銜領導；授權領導等

本研究整理引自：李松宜（2009）

### （一）特質論

在領導行為研究中最早有關領導行為的探討始於特質論，主要是針對領導者與非領導者在個人特質上的不同進行

研究（Bass，1990；Yukl，1981）。人類的進步常受偉人的個體成就觀念所影響，少數人天生即賦有適於擔任領導者之人格特質或特徵，具有這些人格特質者，能獲得一般人的追隨（郭添財，2004）。早期的研究大都認為，一位領導者天生就具有領導的特質，只要能找出領導者的共通特質，就能依此特質發現領導者其領導特質。換句話說，領導者是天生的，是與生俱來的特質（吳清山，1991；陳玉娟，1995）。然而，研究發現其結論不僅令人失望，也印證了並非所有有效領導者都擁有共同的特質，而擁有領導特質的人也不一定能夠成為一位有效領導者（陳玉娟，1995）。故從特質論來解釋領導，不但有其限制，而且也過於簡化（吳清山，1991；盧俊宏，1994；羅虞村，1989）。

Stogdill（1948）回顧124篇有關的領導研究後，認為有五種因素和成功的領導有關，這五種因素是聰明、成就動機、責任心、參與感與社經地位。但其研究也同時舉出領導者的人格特質和領導的績效無關。Stogdill（1948）也指出個人權威性的看法：1.只有人格特質，無法鑑別領導才能。2.究竟需要何種領導特質，係隨不同情境而有所差別。3.如欲發展特質論應將個人與情境之特質做統合的研究始能達成。此一論點的研究缺乏相當的共識，所以就特質論點加以進行研究的學者也就越來越少。

## （二）行為論

在二次大戰後，由於特質論無法廣被眾多領導者所採納，而取代的是行為論。其盛行時間自1940年至1960年代，主要在描述領導者的行為或領導方式，並進而求取領導方式與領導者效能之關係（郭添財，2004）。「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（陳玉娟，1995）。有關行為論的研究頗多，以下列舉兩項廣為人知的研究：

1、俄亥俄州立大學進行領導者行為因素構面的研究歸納成兩大因素構面：

(1)倡導（initiating structure）-領導者追求目標成就時，建構與部屬間對組織型態、溝通方式及程序的領導行為，有效的領導會以工作為導向要求工作者維持一定的績效水準，將工作做好。

(2)關懷（consideration）-領導者和部屬間相互信任，尊重部屬，重視部屬的感受，領導者希望得到員工的支持，而努力培養友誼、信任、尊敬和溫暖的行為。

2、密西根大學調查研究中心進行領導行為與工作績效的相關研究，得到下述兩個向度：

(1)生產導向（production-oriented）-領導者關心的是團體工作目標的達成，視團體成員為達成目標的方法。

(2)員工導向（employee-oriented）-領導者較重視人際關係，注意員工需求，瞭解員工的心理。

此二者皆以尋找出有效領導者的行為特徵為主要的研究目的，但卻也同樣忽略了情境因素的重要性，而遭受到廣泛的批評（羅虞村，1989）。

(三) 情境領導理論（權變領導）

因特質論及行為論的失敗，促使研究者開始重視情境因素對領導的影響（Stephen, 1995）。主要的權變領導可分為：

1.費德勒權變領導理論（Fiedler's Contingency Theory）：

Fiedler(1967)將情境因素歸納為：「領導者與部屬的關係」、

「工作結構」、「領導者職位權力」。將領導者人格特質的領導方式與情境因素加以交互作用，改善領導的效能。而領導者的人格特質，領導方式可分為任務導向及關係導向。

## 2. House 之「途徑—目標理論」( Path - Goal Theory ) :

House(1971)認為該理論為領導者的效能、領導者的行為與情境因素交互作用的結果，注重領導者要如何才能影響部屬對工作目標、個人目標及達成目標的途徑。

### 3. 情境領導理論 ( Situational Theory of Leadership ) :

領導效能的高低需視領導者行為與情境相互配合的程度而定 ( 林博文，2006；鄭孝存，2008 ) 。配合程度越高，則領導效能愈高，組織績效亦相對提昇；相反的，相互配合的程度愈低則領導效能愈低，也就較無法彰顯組織的效能 ( 吳清山，1991 ) 。

情境領導理論( 權變領導 ) 中將其領導者行為分為兩種：「關懷行為」與「工作行為」，主要是領導者行為對不同成熟度部屬的影響，而所謂部屬的成熟水準，是指部屬本身設定可以達成的目標且能自發性擔負責任的能力和意願 ( 郭添財，2004 ) 。因為特質論的失敗及行為論的不一致經驗，促使研究者開始重視情境因素對領導的影響 ( 王秉鈞，1995 ) 。

此理論的基本觀點是：「領導效能的高低需視領導者行為與情境相互配合的程度而定，配合程度越高，則領導效能愈高，組織績效亦相對提昇；相反的，相互配合的程度愈低則領導效能愈低，也就較無法彰顯組織的效能」 ( 吳清山，1991 ) 。

不同的情境也需要不同的領導行為來引導及管理且預測一個領導的成功或失敗並不只是幾個簡單的行為或特質而已。領導者各有一套領導行為方式，在方法上也會因環境、

對象等因素有所改變。

#### (四) 新型領導

1980年代起至今，由於組織面臨外在環境日益加劇的競爭，為在此競爭環境中求生存，體認到有必要改變做事的方式(張景星，2005)，於是乎魅力領導(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，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(吳清山，1991；陳玉娟，1995；郭進財，1996；莊艷惠，1997；鄭志富，1997a；吳慧卿，2001；汪在莒，2002；郭添財，2004)。

綜合上述，領導行為並無固定的模型及標準，如何全方位的運用領導行為來提昇團隊的績效與功能，好像是所有領導者仍然需要研究與努力加強的目標。

#### 三、教練領導行為模式

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，發展出三個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)。

##### (一) 多元領導模式

多元領導模式係由Chelladurai and Carron(1978)所提出，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 與 Hunt(1975)的適應反理論(The Adapt-reactive Theory)以及 Yukl(1981)的領導差別模式(The Discrepancy Model of Leadership)而成(陳玉娟, 1995; 鄭志富, 1997b)。

在多元領導模式當中, 三個前因變項(情境特質、領導者特質及團隊成員特質)影響了領導者行為, 而領導者行為又影響了結果變項(成績表現與滿意度), 同時結果變項亦回饋地影響了領導者的實際行為(鄭志富, 1997a)如下圖 2-1 所示。

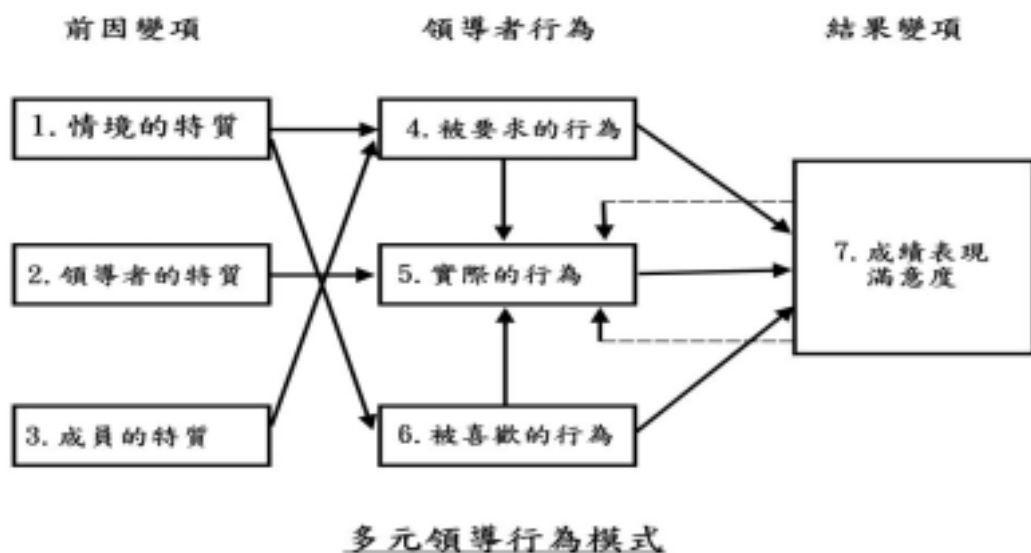


圖 2-1 多元領導行為模式圖

資料來源：鄭志富(1997a)。運動教練領導行為研究。頁 6；Chelladurai(1993)。

目前大部分教練領導行為的研究量表範本多半採用 Chelladurai and Saleh (1978) 提出的運動領導行為量表 (The Leadership Scale for Sports, LSS) 作為研究測量的工具或自行修訂量表的依據版本。目前最常用的工具量表有四種版本可供研究者參考使用。包括：1. 可測量選手對教練獨特領導行為的喜好程度。2. 可測量選手對教練獨特領導行為的知覺程度。3. 可測量教練對其本身實際行為的知覺。4. 可測量理想的教練領導行為 (陳奇昌, 1993)。其量表包含有訓練與指導行為、民主行為、專制行為、關懷行為及獎賞行為等五個因素構面 (如下表 2-4)

表 2-4 運動教練領導行為量表

向度	內容
訓練與指導	* 強調透過大量、持續的訓練，以改進運動員成績。 * 教導運動員技術、技能與戰術。 * 澄清運動員之間的關係。 * 組織及協調運動員的活動。
民主行為	* 教練允許運動員參與團隊目標、練習方法、比賽戰術、戰略等決策的行為。
專制行為	* 教練自行做決策，強調個人權威的行為。
關懷行為	* 教練關心運動員個人福利、正面團隊氣氛、與運動員之間溫暖的人際關係行為。
獎賞行為	* 教練認同及獎賞運動員優良表現的增強行為。

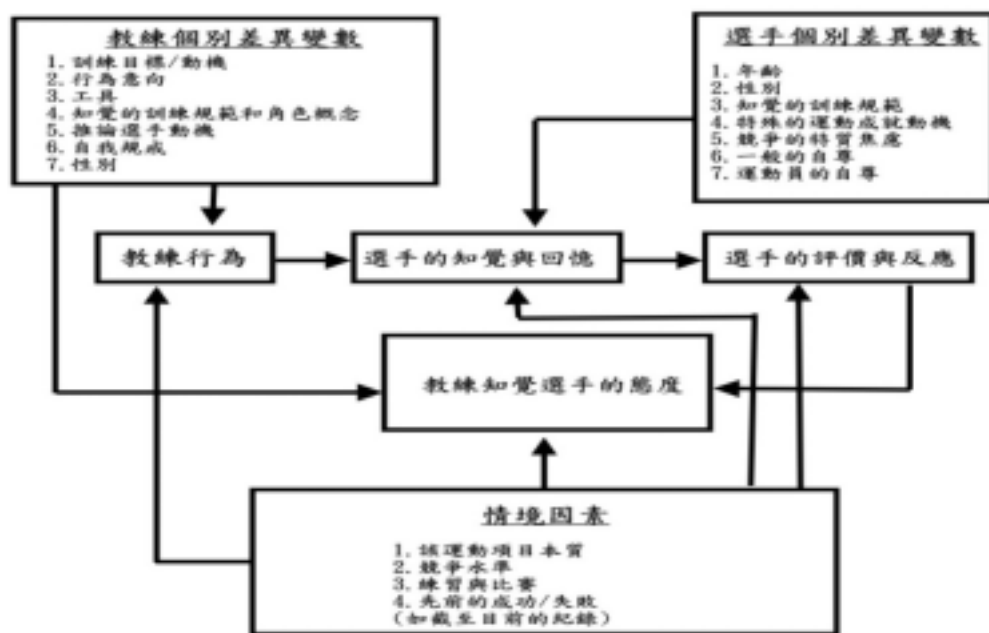
資料來源：Chelladurai (1993)

## (二) 領導調節模式

此模式之基本理論架構為「教練領導行為」、「選手的知覺與回憶」及「選手評價的反應」等三項因素所構成。這三項因素會受到教練、選手和情境等變項互相影響而產生不同程度的差異，大部份教練很少會察覺到自己做了那些行為是對選手沒有幫助的，教練認為對的事反而選手可能不盡認

同。我們可以發現教練個別差異變項會影響到教練行為及教練所知覺的選手想法；而選手個別差異變項則會影響到選手們的評價反應及選手的知覺與回憶；情境因素會同時對教練行為、教練所知覺的選手想法、選手們的評價反應產生更大的影響。

領導調節模式使用教練行為評鑑系統（Coaching Behavior Assessment System, 簡稱CBAS）作為紀錄與觀察教練行為的研究工具，來改善教練的行為，並且提昇選手參與團隊的凝聚感及樂趣。教練行為評鑑系統的使用重點在於藉由觀察方式使教練知覺其領導行為，並協助評估自身的領導行為以瞭解選手及教練間所知覺教練行為的差異，作為調整領導行為之參考，其關係架構如下（如圖2-2）



領導調節模式圖

圖 2-2 領導調節模式圖

資料來源： Smoll, S. & Smith, R. E, ( 1989) Journal of Applied Social Psychology, Vol. ( 19) , p.1522-1551.

### (一) 教練決策規範模式

此模式由 Chelladurai & Haggerty (1978) 所提出，強調在不同情境下如時間壓力、決策品質、問題的複雜性、教練掌握資訊多寡、團體接受程度、教練的權力基礎和團體的整體性等因素，在教練的任何決定行為都會對團體造成影響。此模式主要的教練決策風格方式有三種決策類型（如圖 2-3）：

#### 1. 專制型 ( autocratic decision style )

教練為獨裁者，不允許團體中其他成員對教練決策有意見，教練喜歡用自己權威執行所有團隊事務，並且只容許少部分團隊的核心成員參與決策。

#### 2. 授權型 ( delegative decision style )

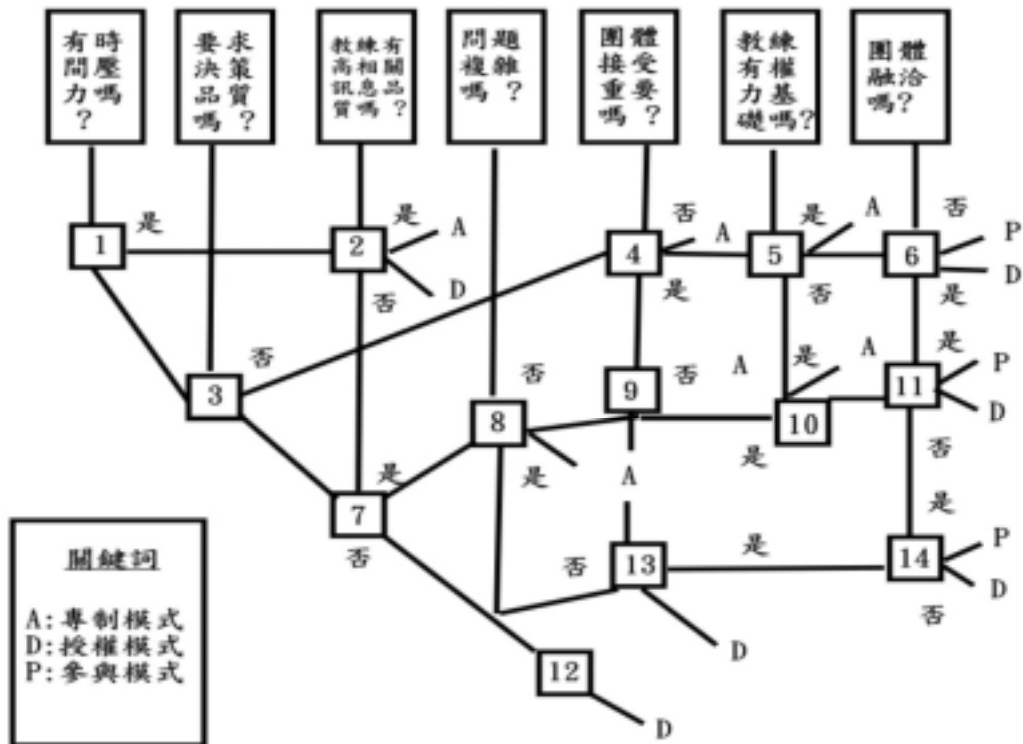
教練會將複雜之團隊事務加以分類，並授權給團體成員，讓某些團體成員能自行決策，分擔團體事務。

#### 3. 參與型 ( participative decision style )

教練同意團隊成員共同參與決策，他們的觀念中認為團隊是所有成員共同擁有的，此類型的教練相信藉由相互討論可以提昇決策品質。

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，1997a）。就教練決策規範模式而言，此模式的基本論點為：因情境的不同，達成決策的最佳方法也會有所差異。因教練在每一次的決策制定過程均會因面臨到時間壓力、決策品質之要求、教練本身所能掌握的資訊、問題的複雜程度、團體的接受性、教練

權威及團隊整合等不同情境的問題所影響，因而多位學者遂將制訂出三種不同的決策類型：專制型、參與型及授權型(吳慧卿，1998a；陳玉娟，1995；鄭志富，1997a)如圖 2-3 所示。



教練決策模式圖

圖 2-3 教練決策模式

資料來源：鄭志富(1997a)。運動教練領導行為研究。頁 26。

以上可知，現今領導理論與運動領導理論的研究大多以「情境論」為主流。在運動領導行為研究方面，大致可分為：「多元領導」、「領導調節」及「教練決策規範」等三種模式(如表 2-1)。此三種運動領導的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, 1997a; 劉選吉, 2001)。

表 2-5 三種運動情境領導模式之比較

作者及年代	理論名稱及研究工具	研究焦點
Chelladura & carron (1978)	多元化領導模式運動領導量表(LSS)	列出影響教練領導行為的因素，賦予各因素相同之重要性。依據領導模式包含之各元素，探討選手知覺、喜歡的教練領導行為與教練自我知覺的領導行為三者間的關係。
Smith & Smoll (1978)	領導調節模式、教練行為評鑑系統(CBAS)	評估教練領導行為與運動員之間交互行為的相關。訓練教練改變其行為，再評估這些改變對運動員能否有實質的功效。
Chelladurai & Haggerty (1978)	教練決策規範模式	教練決策的規範模式。在不同情境下運動員參與決策的程度，以及教練允許選手參與決策的程度。

資料來源：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。頁11。

上述領導行為模式皆有其優缺點，在經過許多研究學者、專家長時間研究比較下，發現還是以Chelladurai(1993)所提出多元領導行為模式較被廣泛使用。

#### 四、教練領導行為之相關文獻

以下為各教練領導行為方面之研究者針對探討之主題及研究對象並做說明：

鄭孝存（2008）指出現今許多選手為了提升成績，除加強技術及提升專項體能成績外，選手與教練之間的默契搭配，能讓選手在訓練上提供最大的幫助，也會間接影響選手在訓練上的心理感受及成績表現。

郭添財（2004）以 335 位參加臺北市九十一學年度國民小學桌球賽之隊員為受試對象。結果發現，六年級的選手比四、五年的選手知覺教練表現較多的「專制行為」；與教練相處時間在 3 年以上的選手比 1 年以下的選手知覺教練表現較多的「訓練與指導行為」；在比賽中獲名次的選手知覺教練表現較多的「專制行為」。

林育宗（2004）以 92 年第四屆全國體委盃拔河錦標賽 295 位國小男、女拔河隊員為受試對象。結果發現，不同背景變項的國小拔河選手在所喜好的教練領導行為具有顯著差異。其中，以「性別」、「每週訓練時間」、「接觸教練年數」、「就讀年級」等背景變項，在所喜好的教練領導行為上有顯著差異。此外，選手所知覺的教練領導行為與所喜好的教練領導行為之相關情形，在「訓練與指導行為」、「民主行為」、「專制行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」五個向度，皆達顯著相關。除此之外，不同成績表現的團隊之間，在教練領導行為與喜好的教練領導行為之差異情形；優勝隊伍較參與隊伍知覺教練表現較高的「訓練與指導行為」及「獎勵行為」；喜好的教練領導行為方面，優勝隊伍在「訓練與指導行為」及「關懷行為」的得分高於參與隊伍。

張文財（2003）以參加高雄市九十一學年度假日盃籃球賽之 283 位男、女籃球代表隊為研究對象。採用問卷調查研究，結果發現，不同背景變項國小籃球選手所知覺的教練領

導行為具有顯著差異。其中，以（性別、接觸教練年數、就讀年級）等背景變項，在知覺的教練領導行為上有顯著差異；以及，不同成績表現的球隊之間，在教練領導行為與團隊凝聚力上的差異情形。優勝球隊較參與球隊知覺教練表現較高的「訓練與指導」及「正向回饋」行為。

賴世堤（2002）以291位高中（職）田徑選手為對象，並以自編之「高中（職）田徑教練領導行為量表」為研究工具，探討選手所知覺的教練領導行為差異情形。結果發現，高中（職）選手知覺的教練領導行為依序為：「訓練與指導行為」、「獎勵行為」、「關懷行為」、「民主行為」及「專制行為」；不同背景變項（性別、學校別）在「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」及「整體領導行為」有顯著差異存在。

涂志賢（2000）以三所體育院校運動選手共568名為對象，以自編之「運動教練領導風格與選手滿意度問卷」為研究工具，探討不同背景變項的選手所知覺教練領導風格與選手滿意度之差異。結果發現，訓練年資「7-9年」者較「3年以下」者知覺到較多教練的理想化影響選手；而訓練年資「7-9年」者，則較「4-6年」者知覺到較多教練的個別化關懷行為；不同運動項目選手在知覺教練之理想化影響、個別化關懷及主動例外管理上有顯著差異存在；訓練年資在「7-9年」者對於教練領導的滿意度顯著高於訓練年資「3年以下」者及「4-6年」者；不同運動項目選手在對教練領導行為的滿意度上有顯著差異存在；教練之領導風格對於選手的滿意度有預測效力。

Wu（2000）以參加第三十一屆大專運動會247位田徑及

桌球選手為對象，採用鄭志富（1996）所編之「運動領導量表」為研究工具，探討不同背景變項選手所知覺與喜愛的教練領導行為之差異。結果發現，男選手較女選手知覺到教練較多的「民主行為」、「訓練與指導行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」；訓練年數在1-3年者知覺到教練較多的「訓練與指導行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」；甲組選手較乙組選手知覺到教練較多之「專制行為」；而乙組選手則較甲組選手知覺到教練較多之「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」；桌球選手較田徑選手知覺到教練較多之「權威行為」；而田徑選手則較桌球選手知覺到教練較多之「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」；訓練天數在6天以上者較3天以下者知覺到較多教練的「訓練與指導行為」、「獎勵行為」及「關懷行為」。

賴世堤（1999）以222名大專田徑選手為研究對象，採用自編之「大專院校田徑教練領導行為量表」為研究工具，探討不同背景變項田徑選手知覺的教練領導行為差異，並分析不同背景變項田徑選手對其教練領導行為的預測力。結果發現，男選手較女選手知覺教練較多之「訓練與指導行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」；而女選手則較男選手知覺到教練較多之「民主行為」；五專組選手較大專甲組及乙組選手知覺教練較多之「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」；選手之組別、性別、練習天數能有效預測選手知覺之教練領導行為，其中以「組別」之預測效力最大。

邱聯榮（1998）以中區五專男子籃球選手總計51位為對

象，以自編之「大專籃球聯賽球員意見調查問卷」為研究工具，探討選手所知覺的教練領導行為、團隊凝聚力及選手滿意度之差異情形，並考驗教練領導行為、團隊凝聚力與滿意度的相關；以教練領導行為、團隊凝聚力、選手滿意度等為依變項，成績表現為效標變項，探討三者對於成績表現的預測效力；最後並以徑路分析，釐清四者之先後影響順序。研究結果發現，選手所知覺的教練領導行為在「民主行為」、「專制行為」有顯著差異。

楊純碧（1998）以大專選手及教練為研究對象，探討教練領導行為與團隊凝聚力的關係。結果發現，選手所喜好與知覺的教練領導行為在五個向度上皆有顯著差異存在；「訓練與指導行為」、「民主行為」、「社會支持行為」及「獎賞行為」能有效預測教練－選手關係之滿意度。

蕭嘉惠與黃明玉（1998）以花蓮地區大學院校二年級校隊為研究對象，探討不同背景變項之大專運動選手其偏好與知覺的教練領導行為程度上的差異。結果發現，男選手較女選手、開放式運動項目較閉瑣式運動項目選手知覺較多的教練「專制行為」；籃球選手較桌球選手知覺較多的教練「訓練與指導行為」；排球選手較桌球選手知覺較多的教練「關懷行為」；男選手較女選手、開放式較閉瑣式運動項目選手偏好教練「專制行為」；2天以上訓練頻率的選手較1天訓練頻率的選手偏好教練的「訓練與指導行為」。

莊豔惠（1997）以國立台灣體育學院三專生及五專生共185位為研究對象，使用陳其昌（1993）根據Chelladurai and Carron(1978)所設計的「教練領導行為量表」為研究工具，探討教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。結果發

現，大專體育科系選手不喜歡教練採取「權威」的領導行為；教練的領導行為能有效預測全體選手及偶而下場選手的內在動機，但對於經常下場及沒有下場的選手則無法預測；選手所知覺的教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。

鄭志富（1997b）以大專男女足球選手為對象，採用黃金柱（1986）翻譯之運動領導量表為研究工具，調查大專足球教練之領導行為。結果發現，大專男子足球選手知覺其教練表現較多之「專制行為」，而女選手則知覺其教練表現較多之「民主行為」、「社會支持行為」及「獎賞行為」；17歲以下年齡的大專足球選手知覺教練的「獎賞行為」顯著高於21-23歲年齡的足球選手。

鄭志富（1997a）以分層隨機抽樣的方式，抽取800位社會組、大專組、高中組及國中組選手為研究樣本，採用Chelladurai(1993)編訂之運動領導量表為研究工具，探討不同背景變項的運動選手對教練領導行為的看法。結果發現，選手知覺到較高並且偏好教練的「訓練與指導行為」、「專制行為」、「民主行為」及「關懷行為」；大專選手較偏好教練的「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」；國中選手則較偏好教練的「專制行為」；區中運級的選手較偏好教練的「訓練與指導行為」及「關懷行為」；國家級的選手則較偏好「關懷行為」；曾獲頒國光獎章的選手較偏好教練的「專制行為」；角力、柔道、田徑、桌球、跆拳道、游泳選手較偏好教練的「民主行為」，壘球選手則偏好教練的「專制行為」；男選手較女選手偏好教練的「專制行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」。

陳玉娟（1995）以臺灣地區13歲以上就讀於國、高中及

保送至大專院校的游泳選手為研究對象，採用自編之「台灣地區游泳教練領導行為與選手滿意度及成績表現調查量表」為研究工具，探討台灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度的關係。結果發現，男選手較女選手喜歡教練的「民主行為」與「專制行為」，並知覺到教練較多的「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」；教練的「訓練與指導行為」、「專制行為」、「獎勵行為」、與「關懷行為」能有效的預測選手對成績表現及教練領導行為的滿意度，僅只有「專制行為」的預測值為負；教練的「訓練與指導行為」、「專制行為」、「民主行為」能有效預測選手的成績表現，其中專制行為與民主行為的預測值為負；就讀於國中、受訓期間較短的選手知覺教練表現比較多之「訓練與指導行為」。

陳其昌（1993）以參加八十一學年度高中排球聯賽與大專排球聯賽的194位男子選手為對象，採用自編之「教練領導行為量表」及「團隊凝聚力量表」為研究工具，探討排球教練領導行為對團隊凝聚力的影響。結果發現，高中輸球之球隊教練比成功隊教練更強調「訓練和指導行為」；而專科輸球之球隊教練比成功球隊教練更強調「獎勵行為」和「讚賞行為」；團隊凝聚力的因素，在高中組為「獎勵及讚賞行為」、專科及大學組為「社會支持行為」，而體育科系組的教練領導行為對團隊凝聚力的影響則較少。

鄭敏雄（1992）以421位大專院校田徑及排球運動員為研究對象，參考Chelladurai的運動領導量表，外加20道題目編製而成的運動領導量表做為研究工具，探討大專院校教練領導行為與運動員滿意度之關係。結果發現，男生較女生喜愛

教練的「回饋行為」、「關懷行為」與「專制行為」，也較滿意教練的人際領導能力與選手個人的成績表現，女生則較男生喜愛教練的「民主行為」、「公私分明行為」；國家級大專選手較喜歡教練的「民主行為」；區運級選手較喜歡教練「專業能力行為」；縣市級選手較喜歡教練的「回饋行為」。

鄭敏雄與劉一民（1991）以參加七十九學年度大專男子排球國手選拔賽的六個球隊為研究對象，採用修訂翻譯的教練領導行為量表及團體環境問卷為研究工具，調查各隊教練對自己的領導行為、對球隊團隊凝聚力的看法及各隊選手對他們教練的領導行為、對球隊團隊凝聚力的看法。結果發現，教練的領導行為能有效預測團隊凝聚力；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，非保送生高於保送生；教練與選手對於教練領導行為、團隊凝聚力的看法有顯著差異，教練的得分高於選手。

黃金柱（1990）以左營國家訓練中心78位選手為對象，參考Chelladurai and Saleh(1978)所編製的運動領導量表為其研究工具，探討國家級運動教練領導行為。結果發現，男生較女生知覺到教練有較高的「關懷行為」；大專選手知覺教練較多的「訓練與指導行為」、「關懷行為」，並且喜歡教練的「訓練與指導行為」與「關懷行為」；高中選手較喜歡教練的「民主行為」；教練領導行為與選手滿意度之間有相關存在；射箭、桌球、羽球選手比現代五項選手更喜愛教練強調「訓練和指導行為」。

李建平（2002）指出不同的教練領導行為皆能影響選手的成績表現，其中在專制行為、民主行為及關懷行為的程度愈高時，選手表現出的成績則越低。

Chelladurai(1984)指出，日本選手知覺的教練領導行為（除獎勵行為）與成績表現有關，而加拿大選手知覺訓練與指導行為與成績表現有關，而另一篇研究指出，男子排球選手在其團隊年資較久者則對成績的滿意度較高（鄭松益，2001）。

有學者指出，教練的訓練與指導行為、專制行為、民主行為能有效預測選手的成績表現，其中專制行為、民主行為及關懷行為預測力的呈現是負值（陳玉娟，1995；鄭松益，2001；Weiss & Friedrichs, 1986），而在教練領導行為上以正向回饋行為、訓練與教學行為，能鼓舞選手並促成其運動成績的表現，同時對教練的效能也能有影響（Gordon, 1986；Horne & Carron, 1985）。

影響選手成績表現的因素很多，就「運動管理學」的角度而言，教練的領導行為、學校教育的體制問題、溝通管道的問題、選手未來出路、升學問題，皆會影響到選手的成績表現（陳玉娟，1995）；以「社會心理學」的角度來說，是否佔有地主隊之利、觀眾的組成（情緒、年齡、性別、水準、數量）、對手的臨場表現等的實際情況與運動競賽的交互作用，也是影響選手運動成績表現的重要因素（盧俊宏，1994）。

### 第三節 團隊凝聚力理論與相關文獻

#### 一、運動團隊凝聚力之概念和理論

此概念體系模式是由Carron（1982）提出，模式中包含了輸入、生產及輸出等要素。輸入是指團隊凝聚力的「影響因素」，生產是指運動情境所表現的「凝聚力型式」，輸出是指「結果」。而影響凝聚力的因素則為：情境

（environment）、個人（personal）、領導（leadership）及團隊（team）等四個因素，其關係如圖2-4所示。各個因素分述如下：

##### （一）輸入

##### 1、情境（environment）因素

情境因素是影響凝聚力最普遍的因素，包括契約的責任（contractual responsibility）和組織的導向（organization orientation）。「契約的責任」主要是指業餘參與的限制以及職業與業餘運動中存有的規定。而「組織的導向」則是指不同組織的組織目標、目標的策略、成員的年齡、性別和成熟度等均有差異。因此，不同情境因素對於凝聚力的影響也有不同。

##### 2、個人（personal）因素

包括成員的導向或動機與個別的滿足和個別差異，此種差異與任務或社會的凝聚力有關，例如：種族、宗教和社會地位。

##### 3、領導（leadership）因素

包括教練的領導行為、領導方式、教練與選手的關係及教練與團隊的關係等因素，皆會影響團隊凝聚力的發展。

#### 4、團隊（team）因素

上述的情境因素、個人因素、領導因素等皆是會影響團隊的因素。其中包含有團隊任務性質（共作性團隊、低凝聚力會導致成功，而互動性團隊、高凝聚力較容易成功）、團隊成功的需求、團隊適應、團隊生產力常模、團隊能力及團隊穩定性（成員留在團隊的時間）。

##### （二）生產

Mikalacki（1969）指出此時期會產生兩種凝聚力，一為社會凝聚力（social cohesion），另一為任務凝聚力（task cohesion）。「社會凝聚力」，係指使一個團體能凝聚在一起不瓦解的力量與成員們寧願留在團體內而不願離去的綜合心態，亦即團體對成員的吸引力，稱之為社會吸引力。另一所謂的「任務凝聚力」，係指一個團體中所有的成員，可以在一起合作完成某一特定任務的力量，亦即團體間為達成目標，可以接受團體對其成員的調停與調配，稱之為任務凝聚力。

##### （三）輸出

此時期會有二個結果產生。「團隊結果」有團隊的穩定性、絕對的能力表現和相對的能力表現；而「個別的結果」有角色的釐清、服從、絕對的個別能力表現、個別能力表現的滿意、對於領導者的滿意及對於團隊的滿意等。團隊凝聚力的結果通常含有能力表現效率，亦即贏的比率高過於輸的比率之運動團隊，其凝聚力較為高。

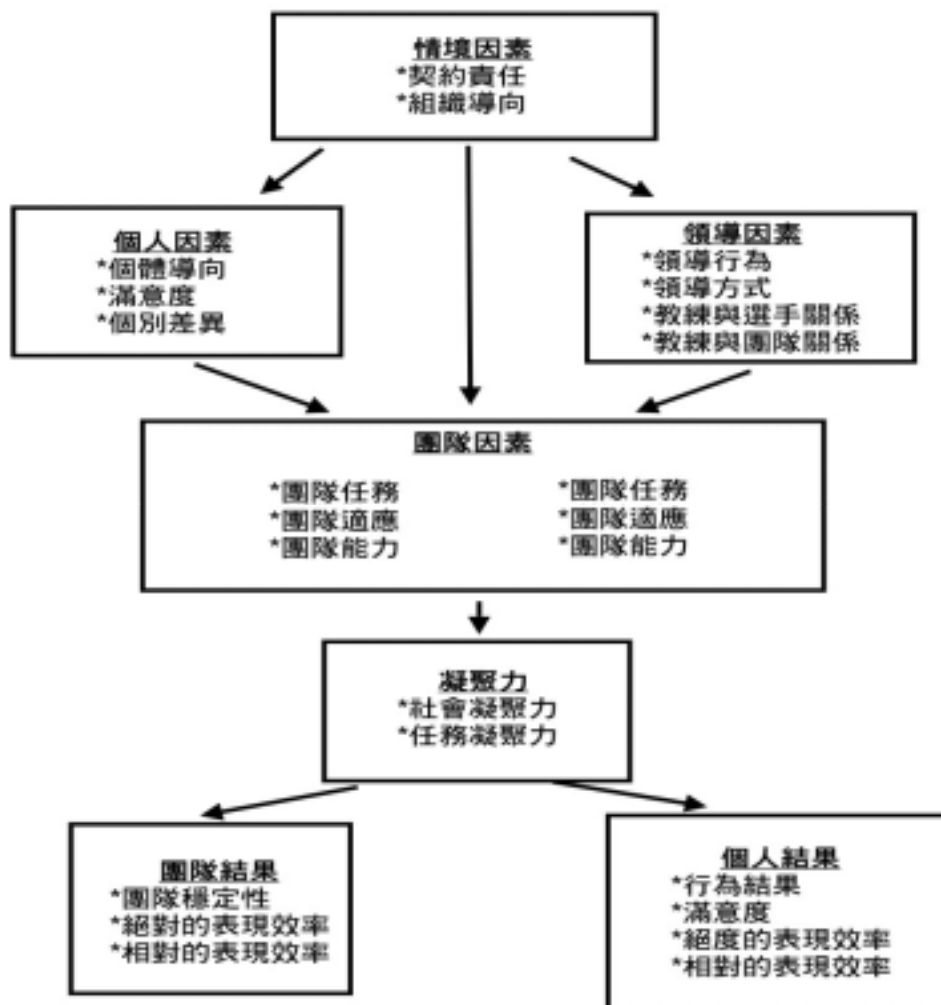


圖 2-4 運動團隊凝聚力的一般概念性體系

資料來源：Carron, A. V., (1982) *Journal of Sport Psychology*, vol. (4), p. 123-128.

凝聚力 (Cohesion) 一詞起源於拉丁文 "cohaesus"，表示黏結或結合在一起的意思。Carron (1982) 提出，「凝聚力是團隊內成員緊密結合在一起，並共同追求組織目標與任務達成的動態過程」。黃金柱 (1986) 亦提出以下四個理由，強

調凝聚力是團體生命的重要層面：（一）沒有凝聚力團體將不會存在；（二）凝聚力與團體許多重要的過程有關，例如溝通、一致性、角色表現、滿足和能力表現；（三）依據 Chelladurai 之觀點，當選手對於運動的參與感增加，其社會需求的滿足感侷限在團體中，且減少對外在團體的親和。所以，運動經驗成為選手所喜歡和滿意，則社會性的凝聚力是重要的；（四）運動的目的在使團隊成功，團隊如果沒有作業凝聚力，則不可能導致團隊成功。

「群體的凝聚力是群體對於成員的吸引力，以及群體成員相互之間的吸引；凝聚力高的成員，較能彼此接納並同心協力，完成共同的目標」（王加微，1990）。「凝聚力係指團體吸引全體成員力量的總和，或全體成員欲留在團體內的動機強度」（李美枝，1991）。「團體凝聚力是成員相互吸引並共享團體目標的程度」（蔡承志，1991）。「凝聚力係指團隊對其成員的吸引力以及成員之間相互的吸引」（陳其昌，1993）。在凝聚力形成之前必須要有團體存在，而團體的維持與發展則有賴凝聚力功能的發揮（陳其昌，1993）。「凝聚力係指團隊對其成員的吸引力，以及成員間彼此相互吸引的力量」（盧素娥，1995）。「凝聚力為團隊對成員的吸引力以及團隊成員共同努力追求目標的力量」（張志成，1997）。「凝聚力係指團隊對其成員的吸引力以及成員之間彼此相互的吸引」（莊豔惠，1997）。

## 二、影響團隊凝聚力之因素

LeUnes and Nation (1989)指出，影響團隊凝聚力的因素有：團隊的大小、任務的性質、團隊的型式及滿意度等，相關敘述如下；

#### (一) 團隊的大小

一個較大的團隊會因為所屬層級與人員較多的因素，造成成員彼此間聯絡不易，致使溝通受阻引發溝通問題，導致團隊凝聚力降低。

#### (二) 任務的性質

不同的運動項目在團隊之內或團隊之間，所需要凝聚力程度並不相同。此外，共作性團隊 (coacting teams) 係指運動項目僅「要求少許的人際交互關係」，例如田賽、滑雪，是屬於低方式的交互依賴任務 (low means-interdependent task)。而互動性團隊 (interacting teams) 係指「要求合作的團隊」，例如籃球、排球、足球、手球等，是屬於高方式的交互依賴任務 (high means-interdependent task)。

#### (三) 團隊的形式

係指成員留在團隊中的時間長短和團隊成員的變動頻率。團隊的成員在一起的時間愈久，彼此間相互交互作用的機會亦越多，因此團隊凝聚力越高。

#### (四) 滿意度

成員愈是滿意自己所參與的團隊，則對團隊所產生的凝聚力亦相對的提高，成員彼此的共同性也會越一致。換言之，成員對所屬團隊滿意度的高低將會影響該團隊的凝聚力。王加微 (1990) 提出以下八項因素，認為可能會影響團隊凝聚力的程度：

#### (一) 團體的大小

團體的規模大，成員間彼此互動的機會亦相對的減少，對於凝聚力的形成較為不易；相對的，如果團體的規模小，成員間彼此的互動和交往機會多，較容易產生凝聚力。

## （二）成員的共同性

團體成員如能有共同或相近的成長背景、喜好，共同的目標、利益等，對於凝聚力的形成將有正面的影響力。

## （三）成員對團體的依賴

成員如覺得團體有助於滿足其個人之經濟、社會或心理需求，則對於團體的依賴性愈大，而團體對其吸引力也相對增加。

## （四）目標的達成

在團體目標與組織目標一致的情況下，組織之目標的達成對於團隊凝聚的增強將有正面的影響。

## （五）團體的地位

在組織中所處地位愈高之團體，其凝聚力亦相對的愈強。

## （六）團體與外部的關係

當團體與外界的關係相對較為疏離或是承受到較大的壓力時，團體的凝聚力會增強。

## （七）訊息的溝通

團體內部成員間之訊息溝通良好、公開坦率，凝聚力亦相對提高。

## （八）管理的要求與壓力

透過管理的執行對於團體凝聚力的形成有絕大部分的影響力。下表 2-6 所呈現的是不同運動項目所需之團隊凝聚力程度。通常不同的運動項目會呈現不同的團隊凝聚力表現，如下表 2-6 所示。

表 2-6 不同運動項目所需之團隊凝聚力

團隊性質	交互依賴、 任務方式	項 目	任務凝 聚 力的需求 程度
共作性團隊	低	射箭、保齡球、田賽項目。	低
混合共作 團隊	中	高爾夫、角力、滑雪、棒 球、壘球、划船、拔河。	中
互動性 團隊	高	桌球、網球、競賽項目、 籃球、足、球、手球、排球、 橄欖球、冰上曲棍球。	高

資料來源：LeUnes, A. D., & Nation, J. R. ( 1989 ) Sport psychology p.75.

呈現不同運動所需之團隊凝聚力程度會因運動項目不同而有程度上的差異，如下表 2-7 所示。

表 2-7 不同運動所需之團隊凝聚力

協力作用運動	混合性運動 協力—交互作用運動	交互作用運動
低度依賴性 射箭、保齡球、滑雪、 高爾夫、來福槍射擊、 田賽項目（田徑）、角 力、滑雪跳躍等。	中度依賴性 美式足球、棒壘球、 冰上芭蕾、拔河、競 賽接力（田徑）、游 泳、桌球、網球等。	高度依賴性 籃球、曲棍球、橄 欖球、足球、手 球、排球。
社會凝聚力需求 低		高

資料來源：LeUnes, A,D. and nation, J, R. ( 1989 ) . sport psychology. Chicago, IL : Nelson-Hall, p.139.

由上述學者研究中得知，不同的運動及運動項目所需之團隊凝聚力水準不盡相同。

## 二、運動團隊凝聚力之定義

團隊凝聚力的定義國內外皆有不同的見解，茲將以下學

者定義列表整理後，歸納出本研究之團隊凝聚力定義。

表 2-8 國內學者對團隊凝聚力之定義

學者	時間	定義
黃金柱	1986	強調凝聚力是團體生命的重要層面，有以下四個理由：1.沒有凝聚力，團體將不存在。2.凝聚力與團體的許多重要過程有關，例如溝通、一致性角色表現、滿足與能力比現。3.當選手對於運動的參與感增加，其社會需求的滿足感侷限在團體中，且減少對外在團體的親和。所以運動經驗成為選手所喜歡和體滿意的，此對社會性的凝聚力是重要的。4.運動的目的在使團隊成功，團隊如果沒有凝聚力則不可能導致團隊成功。
王加微	1990	群體的凝聚力係指群體對其成員的吸引力，以及群體成員相互間的吸引，其具體表現為團體成員對團體的向心力。
李美枝	1991	凝聚力係指團體吸引全體成員力量的總和，或全體成員預留在團體內的動機強度。
蔡承志	1991	是成員相互吸引並共享團體目標的程度。
陳其昌	1993	凝聚力係指團隊對其成員的吸引力以及成員之間的相互吸引。凝聚力高的團隊成員，較能彼此接納並同心協力，完成共同目標。
盧俊宏	1994	指的是團體內的成員能夠拋開一切個人的隔閡，心理緊緊地向團隊集中的意思。
劉淑慧	1995	團隊凝聚力亦稱內聚力，它是使群體成員留在群體內全部力量的總和，表現為該團體成員對團體的向心力。
盧素娥	1995	團體對其成員的吸引力，以及成員間彼此相互吸引的力量。團結就是生命，凝聚力就是戰鬥力。
季力康	1996	球隊凝聚力乃是球隊成員達到共同目標而緊密結合在一起的動態過程。

續下頁

表 2-8 續

學者	時間	定義
莊艷惠	1997	凝聚力係指團隊對其成員的吸引力以及成員間彼此相互的吸引。
張志成	1997	凝聚力為團隊成員的吸引力以及團隊成員共同努力追求目標的力量。
盧俊宏	1998	團隊凝聚力或稱團體凝聚力，是團體內的成員能夠拋開一切個人的隔閡，心理緊緊的向團隊集中的意思。
吳慧卿	2001	凝聚力是一個動態的過程，其為使團隊成員願意團結一起，共同為團隊目標而努力的一種力量。
林金杉	2002	團隊凝聚力是指團隊隊成員的吸引，以及團隊對成員之間的相互吸引。
李建平	2002	個人與團隊之間互動、吸引、產生共同目標的追求並發生團隊力量表現的一種動態過程。
翁子婷	2005	凝聚力係指團隊吸引全體成員力量的總和，團隊成員願意團結一起，追求其共同目標和理想的動態過程。
鄭存孝	2008	凝聚力是一種動態過程，促使團隊與成員以及成員之間相互吸引，共同完成所追求的目標的過程。

本研究引自：1.李松宜（2009）2.李雲翔（2010）

表 2-9 國外學者對團隊凝聚力之定義

學者	時間	定義
Festinger, Schacter, & Back	1950	凝聚力乃是團隊成員持續待在團隊之力量總和。團隊中並存著兩種力量驅使隊員持續留在團隊上：一為團隊有效的吸引力 (attractiveness of the group) 意指整個團隊對所有隊員而言具有正面存在的價值；一為手段控制 (means control)，意指團隊所提供目標被隊員認為重要的。
Festinger	1950	一個集合而成的力量，使成員積極地留任在團體中。
Cartwright & Zander	1968	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。是團隊成員渴望留在團體中的程度。
Mikalacki	1969	凝聚力應分為社會凝聚力 (social cohesion) 和工作凝聚力 (task cohesion)。所謂「社會凝聚力」係指隊中每位成員互相喜歡對方並且接納對方成為自己隊上一員的程度；而所謂「工作凝聚力」係指一個團體中的所有成員，可以在一起合作完成某項特定任務的力量。
Evans & Jarvis	1980	凝聚力是個人內部的吸引力和吸引到團隊的力量。
Carron	1982	在運動團隊中，凝聚力應被視為一個動力的過程，反映團隊在追求目標時的結合傾向；凝聚力是團隊內成員的緊密結合一起，並追求共同目標與目的動態過程。凝聚力真正含意應包括二個層面：一為團隊目標的達成，另一為團隊內或人與人之間的親密程度。

本研究引自：李雲翔 (2010)

綜合上述學者對團隊凝聚力所下的定義，可發現團隊凝聚力有：一種動態的過程；團隊凝聚力是一種相互吸引並結合在一起的力量；促使團體成員共同追求團隊目標之達成。

### 三、團隊凝聚力的測量工具

LeUnes and Nation (1989)指出，在運動情境上有五個使用在測量運動團隊凝聚力的工具。茲將各問卷所包含之向度敘述如下：

(一) 運動凝聚力問卷 (Sport Cohesiveness Questionnaire, SCQ)，運動凝聚力問卷是由Martens & 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。前五個向度是測量有關「社會凝聚力」的層面，後二者則是測量「任務凝聚力」的層面 (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 and Gray (1981)所發展。該問卷共有十三題，旨在測驗六個團隊凝聚力的向度。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) 等六個向度。

(三) 多向度運動凝聚力問卷 (Multidimensional Sport Cohesiveness Instrument, MSCSI) 多向度運動凝聚力問卷是由Yukelson, Weinberg, and Jackson (1984)所發展的，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。該問卷共有22道題目分屬四個向度，向度名稱為團體吸引（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），在探討團隊凝聚力問題的工具方面，由Carron, Widmeyer, and Brawley(1985)所編製的「團隊氣氛問卷」，設定四個向度測量方法已得到廣泛的認可。

（五）運動凝聚力工具（Sport Cohesion Instrument, SCI）是由Yukelson, Weinberg, and Jackson（1984）等人依據運動凝聚力問卷的缺點所設計的，共有21個題目，主要是測量運動團隊凝聚力的四個向度：1.團隊的吸引力；2.對團隊目標意義的認識；3.團隊合作的質；4.角色價值。

#### 四、運動團隊凝聚力之相關文獻

（George & Feltz, 1995; Spink, 1990）研究指出，影響團隊凝聚力與運動表現的因素，其中效能的因素可能是中介變項之一。在運動環境中，教練和團隊凝聚力是運動員滿足的重要來源。教練的領導形式與行為對於瞭解團隊凝聚力是很重要的因素之一（莊豔惠，1997）。而凝聚力的強弱與否對於團體之績效表現有著一定程度的影響，然而不同作業屬性的團體所需的凝聚力要求程度也會有所差異，於運動團隊亦然（吳慧卿，2001）。

卓國雄（2000）以22所國小拔河校隊，共計60隊，選手478名為研究對象，結果發現，集體效能和團隊凝聚力與拔河成績表現呈正相關；集體效能與團隊凝聚力呈正相關；集體效能和工作凝聚力能有效預測國小拔河隊之拔河成績表現。

張志成（1997）以參加大專籃球聯賽女子甲一級的運動員共8隊，選手79位為研究對象，結果發現，集體效能與社會凝聚力兩變項，可以有效預測團隊運動表現。

莊豔惠（1997）提出一個凝聚力的模式，此模式主要分成兩個類別，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體）；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）。該量表共分為四個向度，分別為：1.「團隊任務對個體的吸引」，係指運動員參加所屬團隊任務、活動和接受團隊目標程度的感覺；2.「運動社會對個體的吸引」，係指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知覺；3.「團隊任務整合」，係指團隊成員對於團隊工作能彼此合作、意見一致；4.「團隊社會整合」，係指團隊成員能彼此關心、尊重，並且相處愉快。

陳其昌（1993）以參加高中及大專排球聯賽的男子選手194人為研究對象，結果顯示，在大學組方面成功球隊在「團隊合作」與「人際親和」這兩個團隊凝聚力的向度上，皆高於失敗的球隊，其研究結果與Bird(1977)的研究結果，成功的排球隊有較高的團隊凝聚力是一致的。

Spink and Carron(1992)以高中籃球隊44名隊員為研究對象，以球員團隊凝聚力、滿意度以及成績表現的關係進行研究，結果發現，成績表現與團隊凝聚力、滿意度有正相關，團隊凝聚力則和滿意度有正相關，但團隊凝聚力和滿意度未必能對成績表現有實質的助益。

Williams and Widmeyer(1991)以大學女子高爾夫選手為研究對象，結果發現，團隊凝聚力可預測表現結果。

李美枝（1991）指出，影響團體凝聚力的因素，亦有不少是會影響到團體形成的因素。使一個人安於一個團體的凝聚力因素有：

- （一）喜歡其他的團體成員。
- （二）作為一個團體成員所具有的尊嚴感覺。
- （三）團體協助個人達成他單獨一個人所無法達成目標的能力。
- （四）沒有其他可以取代的團體。
- （五）面對外來威脅、外侮或同仇敵愾能加強內部的團結。
- （六）團體成員人數的多寡與參與機會正好成反比，因此小團體的凝聚力往往要比大團體來的高。

Horne and Carron(1985)以大專運動選手與其教練為受試對象，結果發現，選手知覺到的和喜愛的教練領導行為之間的差異，可預測選手的滿意度。

Williams and Widmeyer(1991)以大學女子高爾夫球選手為受試對象，結果發現，團隊凝聚力可預測表現結果。

Carron, Widmeyer and Brawley(1985)發展出一種用來測量運動團隊凝聚力的工具GEQ（Group Environment Questionnaire），用以測量團隊凝聚力的團隊整合和團隊對個別的吸引，被認為是一種可評量團隊凝聚力的可行方法。Carron(1982)也認為，在運動中團隊的凝聚力，其對成員個體行為的適應性，以及對於行為的改變，或使其成員對本身角色的明確化，及對團隊的穩定性，均有其重要的貢獻。Carron, Widmeyer and Brawley(1985)以成年運動選手為研究對象，結果發現，高凝聚力團隊比低凝聚力團隊較能抗拒團隊造成彼此分離。

Carron(1982)指出，某些變項與凝聚力的研究確實有相關存在，如成功的運動表現。Carron and Chelladurai(1981)的研究指出，在高交互作用的團隊中，凝聚力與運動表現有很高的正面關係存在，而這個關係又可能是循環的，即凝聚力可導致較佳的運動表現，成功的運動表現又可提昇團隊凝聚力。

Carron & Chelladurai (1981) 研究指出，「工作」取向的領導者所帶領的團隊凝聚力較低；「人際關係」取向的領導者帶領的團隊凝聚力較高(Schreisheim, 1987)。此外，Westre & Weiss (1991) 研究指出，選手知覺到團隊成功與團隊凝聚力有顯著相關，當選手知覺到有較高的教練領導行為，會有較高的團隊凝聚力。當運動員知覺到教練是專制行為時，運動員會產生消極的隸屬感和團隊封閉性的感覺 (Robbinson & Carron, 1982)。而高社會支持、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 (Westre & Weiss, 1991)。

Williams and Hacker(1982)即認為隊員的滿意度與凝聚力和運動表現之間的關係是「循環的」。根據Carron, Widmeyer and Brawley(1985)認為，之所以有不一致的研究結果為：一、為凝聚力的定義模糊不清，採用不適當的測量工具來測量凝聚力；二、為測量團隊凝聚力前未先確定團隊交互作用的程度。因此，本研究蒐集各家學者之凝聚力的文獻，較為人所能認同及接受的理論，來闡述團隊凝聚力。

Carron(1982)認為，團隊凝聚力就是「團體內成員彼此緊密結合在一起，並共同完成團隊目的和目標的動態過程」。因此，團隊內成員的互助程度和團隊目標，是影響團隊凝聚

力的重要因素。如表現方式是單獨性的不需要隊友相互合作的跳水或體操選手，團隊凝聚力的影響是相當薄弱的；相反的，如：籃球、排球、棒球需要隊友相互支援的團隊選手，團隊凝聚力具有相當大的影響力。

Martens & Peterson (1971) 針對凝聚力、能力與滿足感之間的相關作研究時也發現，團隊的凝聚力愈高，愈能促進團隊成員間有效的表演能力，並導致團隊最後的成功。

Bird (1977) 以排球實證研究上，結果證實高團隊凝聚力與團隊的成功表現有關。團隊的最後成功又能衍生團隊中成員個體的滿足感，進而促進團隊的滿足感(林金杉, 2002)。也有人認為低凝聚力會有較佳的運動表現。儘管各家學者研究結果不同，一般仍認為較高凝聚力的團隊會有較佳的運動表現。

Materns and Peterson(1971)以大專籃球選手為受試對象研究結果發現，團隊有較高的凝聚力會較能成功，成功的團隊比不成功的團隊有較高的滿意度，而較高的滿意度帶來較高的凝聚力，而形成了一個循環的關係。Bird(1977)以大專女子排球為受試對象研究結果發現，(1)成功的排球隊有較高的團隊凝聚力；(2)成功的排球隊和不成功的排球隊之間教練的領導行為有差異。

Cartwright and Zander(1968)認為，團隊凝聚力又可分為「社會凝聚力」和「工作凝聚力」。所以，研究者對於團隊凝聚力測量工具選擇，應包含工作凝聚力和社會凝聚力二向度的測量工具。而在受試對象方面，最好是選擇具中高交互作用程度的團隊，才能測量出團隊的凝聚力(卓國雄, 2000)。

綜合上述學者之相關文獻及研究結果，本研究認為運動

員的團隊凝聚力影響之大小是選手運動表現的重要因素。

#### 第四節 教練領導行為與團隊凝聚力相關文獻

本研究整理自李雲翔（2010）國內外教練領導行為與團隊凝聚力研究文獻，如表下 2-10 所示。並整理相關研究者之研究做為結論。

表 2-10 國內外教練領導行為與團隊凝聚力研究文獻表

研究者	研究對象	研究結論
Bird (1977)	大專女子排球選手	1.成功的球隊有較高的團隊凝聚力。2.成功與不成功的球隊其教練領導行為有差異。
Carron & Challadurai (1981)	兩種不同型的運動選手	「工作取向」的領導者帶領的團隊凝聚力較低；「人際關係」取向的領導者帶領的團隊凝聚力較高。
Barwarley, Carron, & Widmeyer (1988)	大專團隊性和個人運動項目選手	1.團隊性和個人性運動項目之間，其團隊的凝聚力有差異。2.個人性的運動項目，舊有的選手和新加入的選手所知覺到的團體凝聚力有顯著差異。3.低任務凝聚力的選手較傾向於利己的歸因。
Schreisheim (1987)	大專排球選手	教練若是強調達成任務或是目標的領導行為，往往其凝聚力會較低；相反的，教練若是重視人際間的親和、關懷取向的領導行為、其團隊的凝聚力則會較高。

續下頁

表 2-10 續

研究者	研究對象	研究結論
Barwarley, Carron, & Widmeyer (1988)	成年運動選手	高凝聚力團隊比低凝聚力團隊較抗拒團體造成分裂。
黃金柱 (1990)	78 位左訓中心選手	大專選手較高中選手喜愛教練強調社會支持行為；男性選手較女性選手知覺到教練更強調社會支持行為。
鄭敏雄 劉一民 (1991)	60 位大專男子排球選手	1. 教練領導行為可以有效的預測團隊凝聚力及團隊滿意度。2. 角色之差異(教練與選手、保送生與非保送生)其法或知覺亦有差異。
Westre & Weiss (1991)	高中美式足球選手	1. 選手知覺到有較高的教練領導行為，會有較高的團隊凝聚力。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。3. 先發球員較替補球員知覺到較高的團隊凝聚力。4. 選手知覺到團隊成功與團隊凝聚力有顯著相關。
鄭敏雄 (1992)	大專田徑及排球選手	1. 男生比女生更喜歡教練的回饋、關懷、專制行為。2. 女生比男生更喜歡教練的民主、公私分明的行為。3. 不同層級的選手，對教練領導行為的喜好程度也不同。4. 教練專業能力的領導行為能有效預測選手滿意度。

續下頁

表 2-10 續

研究者	研究對象	研究結論
陳其昌 (1993)	194 位 高中 及大 專排 球聯 賽選 手	1. 除了大學和體育科系組外，其餘在成功與失敗球隊間的領導行為有差異存在。2. 只有大學組在「團隊合作」和「人際親和」的團隊凝聚力上有顯著差異。3. 不同族群不同的教練領導行為能預測不同的團隊凝聚力。
盧素娥 (1995)	163 位 大專 籃球 聯賽 甲二 級選 手	1. 工作取向氣候與團隊中的「工作凝聚力」、「社會凝聚力呈顯著的相關。2. 「工作取向氣候」、「自我取向氣候」與加入校隊時間等三個變項，能有效預測團隊中的「社會凝聚力」；其中以「工作取向氣候」有較大的預測力。3. 「自我取向」、「工作取向氣候」、「自我取向氣候」、「年齡」等四個變項能有效預測團隊中的工作凝聚力；其中以自我取向具有較大的預測力。
Weiss & Friderichs (1996)	高中 及大 學男 子籃 球選 手	1. 教練領導行為可有效預測團隊表現及團隊滿意。2. 選手對年輕的教練較滿意。3. 教練有較好的表現紀錄，選手較滿意。
莊豔惠 (1997)	185 位 台灣 體院 團隊 項目 選手	1. 知覺的教練領行為對「團隊凝聚力」及內在動機有不同的預測結果。2. 喜好與知覺的教練行為有顯著差異，在「權威行為」上知覺的分數較高。3. 不同年級選手的內在動機沒有差異存在。

續下頁

表 2-10 續

研究者	研究對象	研究結論
張志成 (1997)	79 位 參加 85 學 年度 大專 籃球 聯賽 甲一 級選 手	1. 「自我效能」與「工作凝聚力」及「社會凝聚力」間皆無顯著關係存在。 2. 「集體效能」與「工作凝聚力」間無顯著關係存在，但與「社會凝聚力」間則有顯著的負向關係存在。 3. 「集體效能」及「社會凝聚力」能有效預測團隊的運動表現。
楊純碧 (1998)	587 位 大專 甲組 教練 和選 手	1. 選手所喜好與知覺的教練領導行為在五個向度上均有顯著差異存在。 2. 訓練與指導行為、社會支持行為能有效預測團隊氣氛中地工作團隊氣氛與社會團隊氣氛。 3. 訓練與指導行為、民主行為、社會支持行為及獎賞行為能有效預測教練與選手關係滿意度。 4. 團隊氣氛與教練和選手關係滿意度之間有相關存在。 5. 男、女選手在知覺的教練領導行為上無顯著差異。 6. 男、女選手在教練與選手關係滿意度上無顯著差異。

續下頁

表 2-10 續

研究者	研究對象	研究結論
蔣憶德 陳淑滿 葉志仙 (2001)	530 位大專 棒球、籃 球、足 球、排 球選手	1. 選手知覺教練之「訓練與指導行為」、「專制行為」與選手所喜愛的「關懷行為」能有效預測團隊凝聚力。 2. 選手知覺的與喜愛的教練領導行為(訓練與指導行為、民主行為、關懷行為)之差異與工作凝聚力呈現負關係。 3. 男選手比女選手有較多的「工作凝聚力」。 4. 足球選手之「社會凝聚力」顯著高於排球選手；棒球選手之「社會凝聚力」低於籃球及排球選手；而足球選手之「社會凝聚力」低於籃球選手。
吳慧卿 (2001)	大學 院校 桌球 選手	選手知覺的教練領導行為對團隊凝聚力可有效解釋，其解釋力為30.1%。
邱旺璋 (2002)	大專 院校 及高 中(職) 足球 選手	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。
林金杉 (2002)	中等 以上 學校 拔河 運動 教練	拔河選手知覺地與喜好的教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。其中專制行為的預測力為負值。

本研究引自：李雲翔（2010）

郭添財（2004）以335位參加臺北市九十一學年度國民小學桌球賽之隊員為受試對象。結果發現，「學習支持」、「專制」及「訓練與指導」行為能有效預測整體團隊凝聚力；「學習支持」及「專制」行為能有效預測團隊合作；「學習支持」行為能有效預測人際親和；「訓練與指導」、「專制」及「民主」行為能有效預測團隊適應；「學習支持」和「訓練與指導」行為能有效預測人際吸引。

張文財（2003）以參加高雄市九十一學年度假日盃籃球賽之283位男、女籃球代表隊隊員為研究對象。結果發現，國小籃球選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形。除了「專制行為」與「人際親和」及「人際吸引」向度無顯著相關外，其他各方面均達到顯著相關。且顯示教練的「專制行為」越多對於「團隊合作」及「團隊適應」越有不利的影響。

蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）以530名籃球、足球、排球、棒球選手為研究對象，以教練領導行為量表及團隊情境量表為研究工具，探討不同背景變項選手所知覺與喜愛的教練領導行為及團隊凝聚力的差異情形；瞭解教練領導行為對於團隊凝聚力的預測力；並探究選手所知覺與喜愛的教練領導行為之差異與團隊凝聚力的關係。結果發現，女選手較男選手知覺到教練較多的「訓練與指導行為」及「關懷行為」；而男選手則較女選手知覺到較多的「專制行為」；男選手較女選手喜愛教練之「專制行為」；籃球選手較足球選手知覺到教練較多的「訓練與指導行為」；排球選手較棒球選手、足球選手及籃球選手知覺教練較多之教練「專制行為」；棒

球選手與籃球選手較排球選手知覺到教練較多的「關懷行為」；棒球選手則知覺到教練較多的「獎勵行為」。

獎勵及讚賞行為、權威行為、社會支持行為、訓練與指導行為、民主行為，能有效預測「團隊親和凝聚力」（陳其昌，1993；莊豔惠，1997）。再者，獎勵及讚賞行為、民主行為、社會支持行為，能有效預測「人際吸引凝聚力」（陳其昌，1993）。

鄭敏雄、劉一民（1991）以大專男子排球選手為研究對象，結果發現，教練的領導行為可以有效預測團隊凝聚力。教練的教學行為、專制行為與訓練行為能有效預測任務分配的滿意度。該研究中也發現，教練的社會支持行為能有效預測團體感。

有學者指出，教練的訓練與指導行為、專制行為、民主行為能有效預測選手的成績表現，其中專制行為、民主行為及關懷行為預測力的呈現是負值（陳玉娟，1995；鄭松益，2001；Weiss & Friedrichs, 1986），而在教練領導行為上以正向回饋行為、訓練與教學行為，能鼓舞選手並促成其運動成績的表現，同時對教練的效能也能有影響（Gordon, 1986；Horne & Carron, 1985）。

## 第五節 本章總結

角力運動的發展已經具有悠久的歷史，但在台灣推廣的時間與其他運動相較下，尚稱為年輕的運動項目之一。而角力運動的推廣除了角力協會與基層學校推動外；目前在大學推展上，於北部有中國文化大學、景文科技大學；中部有國立臺灣體育學院、稻江科技暨管理學院；東部有永達技術學院五所，由此可見角力運動在基層推展上有逐漸向上推展的趨勢，過程雖緩，但已逐漸將角力運動慢慢的在國內建立基本雛型。

「領導」是一種引導亦是一種管理，並維持著人際關係之間的互動，創造並維持期望，是相互分工配合之過程以及在組織或團隊所賦予的權力下激發其工作意願，並朝向同一目標前進，達成團隊所交付的共同目標並達成的行為。綜合上述之文獻研究，教練領導行為除了提供選手在訓練上的幫助以外，也會影響選手在訓練上的心理感受及成績表現（鄭孝存，2008、林育宗、2004，張文財、2003，賴世堤、2002，涂志賢、2000，楊純碧、1998，陳玉娟、1995，陳其昌、1993，Chelladurai、1984）。

而團隊的凝聚力是指，「群體的凝聚力是群體對於成員的吸引力，以及群體成員相互之間的吸引；凝聚力高的成員，較能彼此接納並同心協力，完成共同的目標」（王加微，1990）。綜合上述章節中學者對團隊凝聚力所下的定義，可發現團隊凝聚力有：一種動態的過程；團隊凝聚力是一種相互吸引並結合在一起的力量；促使團體成員共同追求團隊目標之達成。而凝聚力對於運動團隊與選手的影響，Spink and Carron(1992)認為球員的團隊凝聚力、滿意度以及成績表現

的關係中，成績表現與團隊凝聚力、滿意度有正相關，團隊凝聚力則和滿意度有正相關，但團隊凝聚力和滿意度未必能對成績表現有實質的助益。而 Williams and Widmeyer(1991)發現，團隊凝聚力可預測選手運動表現的結果。所以團隊凝聚力會影響會影響選手的運動表現與心理感受（Carron & Chelladurai,1981；Carron,1982；Westre & Weiss,1991；Martens & Peterson,1971；Bird,1977）。

## 第參章 研究方法

### 第一節 研究架構與流程

#### 一、研究架構

本研究旨在探討角力選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之間的關係，及其與成績表現之差異情形。依據研究目的與假設，本研究之研究架構如圖3-1所示：

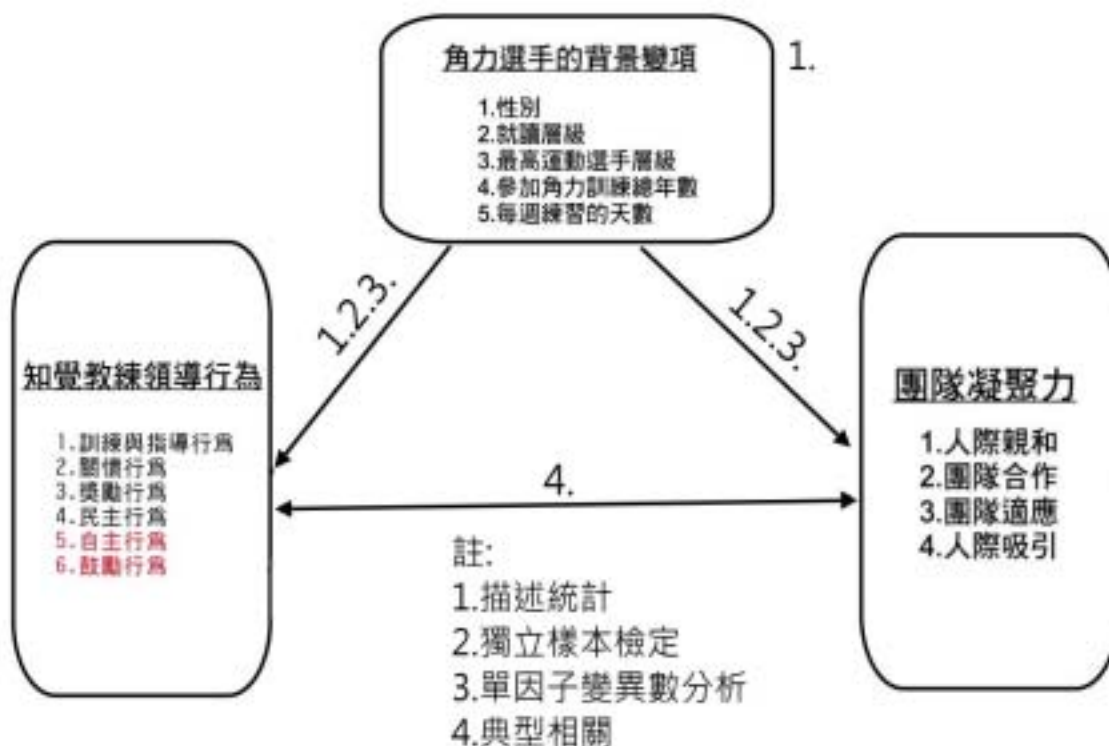


圖 3-1 研究架構

#### 二、研究流程圖

本研究流程如圖3-2所示。首先閱讀相關文獻及蒐集，進而編製問卷，經過預試、項目分析、因素分析及信、效度考

驗後，修定正式問卷。然後，對本研究既定之對象進行問卷調查，並依據回收之有效問卷，加以分析，最後提出研究結果。

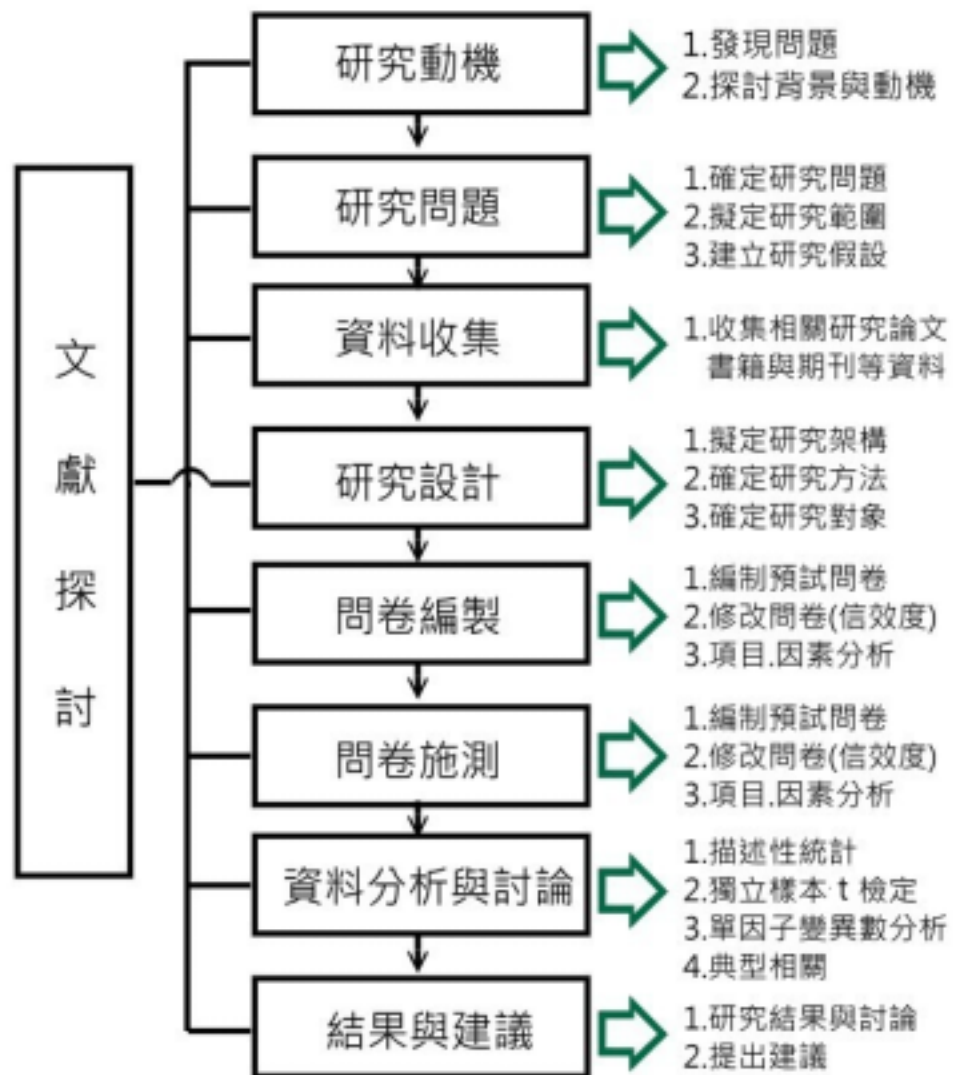


圖 3-2 研究流程圖

## 第二節 研究對象

### 一、 預試施測對象

本研究預試之對象，而由參加同質性較高之「99年全國角力錦標賽」之角力選手進行普查，對象為國中以上之角力團隊共483位選手，為本研究預試樣本發放於99年5月3日至5月5日，共計3天，為達到問卷之高回收率，皆由研究者親自施測，施測完畢後並立即回收。共發出問卷483份，計回收400份回收率82.8%，剔除無效問卷20份，剩下380份為有效問卷，有效問卷回收率為95%。

### 二、 正式施測對象

本研究正試之對象，而由參加「99年全國總統盃角力錦標賽」之角力選手進行普查，對象為國中以上之角力團隊共498位選手，為本研究正式問卷發放於99年11月9日12日，共計4天，為達到問卷之高回收率，皆由研究者親自施測，施測完畢後並立即回收。共發出問卷498份，計回收445份回收率89.3%，剔除無效問卷33份，剩下412份為有效問卷，有效問卷回收率為82.7%。王文科、王智弘（2009）認為問卷回收率若是70%以上就可以接受，若90%則是很好的回收率。

本研究以參加99年全國總統盃角力錦標賽選手，共498位男女國中以上角力各校代表隊選手為本研究對象。以探討國中以上角力教練領導行為與團隊凝聚力之相關，及其在成績表現上之差異情形，以期爾後為角力教練的日常訓練、領導及教學上之參考。

### 第三節 研究工具

#### 一、研究問卷之編製

此量表共分為三個部份：第一部份為選手基本資料；第二部份為知覺的教練領導行為量表；第三部份為運動團隊凝聚力量表。

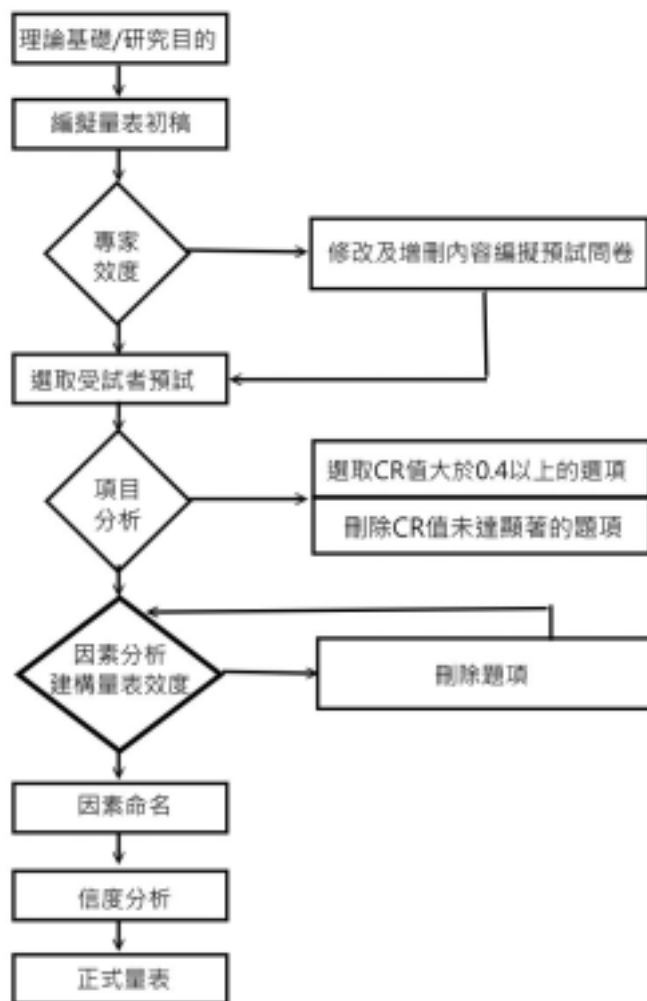


圖 3-3 量表建構流程圖

### (一) 基本資料

此部份依研究需要並參考相關文獻所設計而成，目的在於瞭解受測選手之個人背景變項。本研究之選手基本資料共有七種背景變項，如性別、就讀層級、參加角力訓練年數、最高運動選手層級、每週練習的天數。

### (二) 知覺的教練領導行為量表

本研究所使用之「知覺的教練領導行為量表」主要參考陳其昌(1993)、莊豔惠(1997)、鄭志富(1997a)、楊純碧(1998)、吳慧卿(2001)、呂建謀(2001)、李柳汶(2003)、張文財(2003)、郭添財(2004)、陳建彰(2006)等人所編製之有關運動教練領導行為研究量表，再依據本研究之需要編製而成。

採用Likert五等量表，由受試者針對量表陳述之內容，依個人看法及感受，從五個選項中選取一個作答，其計分方式為：答「總是」給5分，「經常」給4分，「偶爾」給3分，「很少」給2分，「不曾」給1分。每個分量表的得分越高，代表教練越傾向該向度的領導行為。

### (三) 運動團隊凝聚力量表

本研究所使用之「運動團隊凝聚力量表」主要參考陳其昌(1993)、莊豔惠(1997)、楊純碧(1998)、吳慧卿(2001)、李柳汶(2003)、張文財(2003)、郭添財(2004)、陳建彰(2006)等人所編製之有關運動團隊凝聚力研究量表，再依據本研究之需要編製而成。

採用Likert五等量表，由受試者針對量表陳述之內容，依個人看法及感受，從五個選項中選取一個作答，其計分方式為：答「非常同意」給5分，「同意」給4分，「無意見」

給3分，「不同意」給2分，「非常不同意」給1分。分數愈高者表示凝聚力越好。

#### (四) 項目分析

項目分析主要目的是求出每一個題目的決斷值 (critical ratio; 簡稱CR值)。其方法是將所有受試者在預試量表得分總和，依高低順序排列，然後將得分較高的27%設為高分組，得分較低的27%列為低分組，最後比較高低分組受試者在每一題得分平均數差異的顯著性考驗。如兩組差異達顯著水準 ( $p < .05$ )，即表示題目能鑑別不同受試者的反應程度，反之，應予以刪除 (如表3-1)。

表 3-1 「教練領導行為預試量表」項目分析摘要表

題項	極端組比較		同質性檢驗		極端組比較決斷值 (CR值)
	決斷值 (CR值)	題目與總分相關	校正題目與總分相關	題項刪除後的 $\alpha$ 係數	
a1	13.41***	.61(**)	0.58	0.92	保留
a2	0.96	.06	-0.00	0.92	刪除
a3	11.67***	.53(**)	0.50	0.92	保留
a4	12.53***	.57(**)	0.54	0.92	保留
a5	8.50***	.44(**)	0.41	0.92	保留
a6	4.10***	.24(**)	0.18	0.92	保留
a7	2.30	.16(**)	0.10	0.92	刪除
a8	10.64***	.50(**)	0.47	0.92	保留
a9	13.55***	.56(**)	0.53	0.92	保留
a10	13.65***	.60(**)	0.57	0.92	保留
a11	8.89***	.47(**)	0.43	0.92	保留
a12	5.87***	.33(**)	0.28	0.92	保留
a13	7.53***	.43(**)	0.38	0.92	保留
a14	12.72***	.61(**)	0.58	0.92	保留
a15	14.64***	.64(**)	0.62	0.92	保留
a16	12.44***	.58(**)	0.55	0.92	保留
a17	13.18***	.58(**)	0.55	0.92	保留
a18	11.80***	.57(**)	0.54	0.92	保留
a19	12.59***	.63(**)	0.60	0.92	保留
a20	12.90***	.60(**)	0.58	0.92	保留
a21	18.27***	.77(**)	0.72	0.91	保留
a22	14.83***	.64(**)	0.61	0.92	保留
a23	15.59***	.66(**)	0.63	0.91	保留
a24	12.59***	.60(**)	0.57	0.92	保留
a25	11.32***	.55(**)	0.50	0.92	保留
a26	1.17	.11(*)	0.04	0.92	刪除
a27	9.65***	.51(**)	0.47	0.92	保留
a28	16.70***	.64(**)	0.61	0.92	保留
a29	12.22***	.63(**)	0.61	0.92	保留
a30	13.63***	.62(**)	0.59	0.92	保留
a31	15.22***	.63(**)	0.60	0.92	保留
a32	12.16***	.60(**)	0.57	0.92	保留
a33	12.01***	.58(**)	0.55	0.92	保留
a34	17.36***	.65(**)	0.62	0.91	保留
a35	14.20***	.64(**)	0.61	0.92	保留
a36	14.40***	.63(**)	0.59	0.91	保留
a37	3.93***	.27(**)	0.21	0.92	保留
a38	10.39***	.49(**)	0.44	0.92	保留
a39	0.36	.05	-0.02	0.92	刪除
a40	8.26***	.44(**)	0.39	0.92	保留
a41	13.81***	.62(**)	0.58	0.92	保留

\*\*\*  $p < .001$  總量表的  $\alpha$  係數 = .918

表 3-2 「團隊凝聚力預試量表」項目分析摘要表

題 項	極端組比較	同質性檢驗	校正題目	題 項	極端組比較
	決斷值 ( CR 值 )	題目與總分 相關	與總分相 關		決斷值 ( CR 值 )
b1	14.39***	.70(**)	0.68	0.96	保 留
b2	11.03***	.55(**)	0.51	0.96	保 留
b3	12.32***	.58(**)	0.55	0.96	保 留
b4	15.80***	.65(**)	0.62	0.96	保 留
b5	11.21***	.56(**)	0.53	0.96	保 留
b6	14.14***	.65(**)	0.63	0.96	保 留
b7	13.48***	.61(**)	0.58	0.96	保 留
b8	11.09***	.54(**)	0.50	0.96	保 留
b9	14.23***	.62(**)	0.59	0.96	保 留
b10	12.80***	.67(**)	0.65	0.96	保 留
b11	13.56***	.65(**)	0.62	0.96	保 留
b12	15.73***	.69(**)	0.66	0.96	保 留
b13	14.13***	.65(**)	0.63	0.96	保 留
b14	13.49***	.63(**)	0.61	0.96	保 留
b15	15.12***	.71(**)	0.69	0.96	保 留
b16	16.37***	.71(**)	0.69	0.96	保 留
b17	17.30***	.70(**)	0.68	0.96	保 留
b18	17.98***	.73(**)	0.71	0.96	保 留
b19	11.45***	.56(**)	0.52	0.96	保 留
b20	15.62***	.66(**)	0.63	0.96	保 留
b21	18.32***	.66(**)	0.64	0.96	保 留
b22	17.15***	.70(**)	0.68	0.96	保 留
b23	15.30***	.66(**)	0.63	0.96	保 留
b24	17.82***	.69(**)	0.67	0.96	保 留
b25	18.97***	.73(**)	0.71	0.96	保 留
b26	14.90***	.67(**)	0.64	0.96	保 留
b27	19.38***	.75(**)	0.73	0.96	保 留
b28	15.40***	.67(**)	0.64	0.956	保 留
b29	14.34***	.66(**)	0.64	0.96	保 留
b30	9.00***	.51(**)	0.48	0.96	保 留
b31	12.10***	.65(**)	0.62	0.96	保 留
b32	12.41***	.59(**)	0.56	0.96	保 留
b33	11.45***	.61(**)	0.58	0.96	保 留
b34	11.96***	.65(**)	0.63	0.96	保 留

\*\*\*p < .001 總量表的  $\alpha$  係數 = .96

經項目分析後，第一部份「知覺教練領導行為量表」方面，刪除未達顯著性題目（2、7、26、39題）共4題，保留37題；第二部份「運動團隊凝聚力量表」方面，各題項皆達顯著水準，保留全數34題。

#### （五）因素分析

預試問卷進行項目分析完後，緊接著便要將保留下來的題目進行「因素分析」，以抽取本研究的相關因素，考驗問卷的建構效度（construct validity）。本研究有關第一部份「教練領導行為因素分析摘要表」與第二部份「團隊凝聚力因素分析摘要表」，係先用主成份分析法（Principal components analysis）來估計因素負荷量及共同性，分別抽取國中以上角力選手所知覺的運動教練領導行為與團隊凝聚力共同性因素，然後用斜交法予以轉軸，抽取共同因素負荷量絕對值大於.40的題目，解釋所萃取的因素。

由表3-3 教練領導行為因素分析摘要表得知，量表轉軸後共萃取出六個因素各題的因素皆高於.40，並刪除了（4、6、11、32、41題，共4題），總計共32題，累積解釋變異量達57.74%。顯示表量表具有良好效度。其分析結果如下：

因素一：命名為「訓練指導行為」（20、19、22、21、18、16、33、15、5、14、24、3、23、1題，共14題），解釋變異量為18.16。

因素二：命名為「關懷行為」（27、29、28、36、34、35、30、31題，共8題），解釋變異量為14.60。

因素三：命名為「獎勵行為」（8、9、10題，共3題），解釋變異量為8.97。

因素四：命名為「民主行為」（40、38、37題，共3題），解

釋變異量為 5.48。

因素五：命名為「自主行為」（12、13題，共2題），解釋變異量為 5.329。

因素六：命名為「鼓勵行為」（25、17題，共2題），解釋變異量為 5.20。

表 3-3 教練領導行為因素分析摘要表

題項	成份					
	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六
a20	.79					
a19	.70					
a22	.67					
a21	.66					
a18	.64					
a16	.64					
a33	.59					
a15	.53					
a5	.52					
a14	.51					
a24	.49					
a3	.49					
a23	.46					
a1	.41					
a27		.70				
a29		.67				
a28		.67				
a36		.63				
a34		.61				
a35		.59				
a30		.59				
a31		.58				
a8			.69			
a9			.64			
a10			.63			
a40				.69		
a38				.65		
a37				.60		
a12					.77	
a13					.72	
a25						.62
a17						.47
特徵值	11.60	1.89	1.52	1.28	1.13	1.06
累積解釋變異量	18.16	32.75	41.72	47.21	52.54	57.74
解釋變異量	18.16	14.60	8.97	5.48	5.33	5.20

由表 3-4 團隊凝聚力因素分析摘要表得知，量表轉軸後共萃取出四個因素各題的因素皆高於 .40，並刪除了（1、3、4、11、18、26、27、33、34題，共 9題），總計共 25題，累積解釋變異量達 59.89%。顯示本量表具有良好效度。其分析結果如下：

因素一：命名為「人際親和」（13、12、15、14、16、9、17、10、29題，共 9題），解釋變異量為 21.37。

因素二：命名為「團隊合作」（19、22、24、23、20、25、21題，共 7題），解釋變異量為 15.54。

因素三：命名為「團隊適應」（8、2、7、6、5題，共 5題），解釋變異量為 11.64。

因素四：命名為「人際吸引」（30、31、32、28題，共 4題），解釋變異量為 11.35。

表 3-4 團隊凝聚力因素分析摘要表

題項	成份			
	因素一	因素二	因素三	因素四
b13	.80			
b12	.77			
b15	.75			
b14	.74			
b16	.71			
b9	.58			
b17	.58			
b10	.57			
b29	.52			
b19		.71		
b22		.71		
b24		.70		
b23		.67		
b20		.64		
b25		.59		
b21		.52		
b8			.70	
b2			.64	
b7			.63	
b6			.62	
b5			.42	
b30				.82
b31				.76
b32				.66
b28				.56
特徵值	10.56	1.93	1.35	1.13
累積解釋變異量	21.37	36.90	48.54	59.89
解釋變異量	21.37	15.54	11.64	11.35

(六) 信度考驗

本研究量表之信度是以Cronbach's  $\alpha$ 係數求取量表的內部一致性，其結果分別為，「知覺教練領導行為量表」總量表之 $\alpha=.91$ ，各分量表之 $\alpha$ 值介於.75~.83之間。另外，「運動團隊凝聚力量表」總量表之 $\alpha=.95$ ，各分量表之 $\alpha$ 值介

於 .85~.88 之間。

一般而言， $\alpha$  係數值如果在 .60 至 .65 之間表示信度不佳。 $\alpha$  係數值界於 .65 至 .70 間是仍可接受； $\alpha$  係數值界於 .70 至 .80 之間相當好； $\alpha$  係數值界於 .80 至 .90 之間非常好(吳明隆，2003)。由上述各量表之總量表與分量表之  $\alpha$  值可知，本研究的工具皆具有良好的信度，各因素之  $\alpha$  值請參考表 3-5 及表 3-6。

表 3-5 「知覺的教練領導行為量表」信度分析摘要表

分量表	內含題目	Cronbach's $\alpha$ 係數
訓練與指導	20、19、22、21、18、16、33、15、5、14、24、3、23、1 題，共 14 題	.92
關懷行為	27、29、28、36、34、35、30、31 題，共 8 題	.88
獎勵行為	8、9、10 題，共 3 題	.68
民主行為	40、38、37 題，共 3 題	.51
自主行為	12、13 題，共 2 題	.51
鼓勵行為	25、17 題，共 2 題	.56
總量表	共 32 題	.99

表 3-6 「運動團隊凝聚力量表」信度分析摘要表

分量表	內含題目	Cronbach's $\alpha$ 係數
人際親和	13、12、15、14、16、9、17、10、29 題，共 9 題	.91
團隊合作	19、22、24、23、20、25、21 題，共 7 題	.88
團隊適應	8、2、7、6、5 題，共 5 題	.77
人際吸引	30、31、32、28 題，共 4 題	.81
總量表	共 25 題	.94

#### 第四節 研究調查與實施程序

本研究係以參加99年全國總統盃角力錦標賽選手實施問卷調查，皆由研究者親自帶問卷至比賽會場進行問卷調查。

本研究共分為三個階段，第一階段為預試（99年5月3日至5月5日）：在本研究調查實施前，先以電話與各隊之教練取得聯繫，並取得各隊教練的同意與確定施測時間。第二階段為正式施測（99年11月9日至11月12日）：由研究者親自攜帶問卷至比賽會場進行說明與施測並當場回收問卷。第四階段為資料處理與分析（99年12月15日至12月18日）：將回收之問卷，先進行問卷整理工作，將無效問卷剔除後對有效問卷進行編碼，並使用統計軟體SPSS for Windows 12.0進行資料分析與解釋，最後與過去文獻相互比較，並提呈研究報告。

#### 第五節 資料分析

研究調查所得之資料，利用SPSS for Windows 12.0套裝軟體進行分析。並依據本研究之研究目的，驗證研究假設所使用的統計方法為：

- 一、描述性統計（Descriptive Statistics）：以次數分配、百分比、平均數與標準差，來描述樣本特性。
- 二、獨立樣本t考驗（t-test）：以t考驗，考驗性別在知覺的教練領導行為及團隊凝聚力是否有顯著差異。
- 三、單因子變異數分析（one-way ANOVA）：以單因子變異數分析，考驗就讀層級、參與角力訓練年數、最高運動選手層級、每週練習的天數以及團體不同成績表現如：全國性成

績（1-3名）、全國性成績（4-6名）、全國性成績（7以後）、縣市級成績（1-3名）、縣市級成績（4-6名）等背景變項的國中以上角力選手，在知覺的教練領導行為及團隊凝聚力之差異；在分析後，若達顯著差異（ $p < .05$ ），則進一步以雪費法（Scheffe's Method）進行事後比較，以了解差異的組別。

四、典型相關：探討國中以上角力選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形。

## 第肆章 結果與討論

依據研究問題的次序共分為以下四節；第一節為研究樣本之人口背景變項現況分析；第二節為國內角力選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之現況分析；第三節為不同背景變項角力選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異比較；第四節為角力選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之相關分析。

### 第一節 研究樣本之人口背景現況分析

問題一：臺灣角力選手現況為何？

本節是以問卷調查之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、訓練總年數、參賽組別、最高運動成績、每週練習天數等五項，如表 4-1 所示。

#### 一、性別

本研究中之男、女生角力選手之分佈情形經調查結果顯示，性別以「男生」居多，佔 80.8%；「女生」佔 19.2%。

#### 二、訓練總年數

本研究之角力選手之訓練總年數的分佈以「1-3 年」的人數最多，佔 46.4%；而「1 年以下」與「4-6 年」人數相當皆佔 21.4%；而「7 年以上」的人數佔最少，為 10.9%。

#### 三、參賽組別

本研究之角力選手之參賽組別，以「國中組」者居多佔 56.8%；其次為「高中組」者佔 25.7%；而「社會組(與大專組)」比例較低佔 17.5%。

#### 四、最高運動成績

本研究之角力選手之最高運動成績，以「全國性單項成績前三名」者居多，佔 53.6%；其次依序為「縣（市）級比賽前三名」者佔 19.4%；「無名次」者佔 15.58%；「全國性單項成績第四—六名」者 6.1%；「縣（市）級比賽前六名」者 5.3%。

#### 五、每週練習天數

本研究之角力選手之每週練習天數，以「4-5 天/週」者最多，佔 49.3%；其次依序為「6 天以上/週」佔 36.2%；「2-3 天/週」佔 11.4%；最後是「1 天以下/週」下場者佔 3.2%。

表 4-1 選手人口背景現況分析表

人口變項	分組	人數	百分比 (%)
性別	男生	333	80.8
	女生	79	19.2
訓練總年數	1年以下	88	21.4
	1-3年	191	46.4
	4-6年	88	21.4
	7年以上	45	10.9
	社會組(與大專組)	72	17.5
參賽組別	高中組	106	25.7
	國中組	234	56.8
	無	64	15.5
最高運動成績	全國性單項成績前三名	221	53.6
	全國性單項成績第四—六名	25	6.1
	縣(市)級比賽前三名	80	19.4
	縣(市)級比賽前六名	22	5.3
	無	64	15.5
每週練習天數	1天以下/週	13	3.2
	2-3天/週	47	11.4
	4-5天/週	203	49.3
	6天以上/週	149	36.2

小結：由以上描述性統計資料結果得知，本次參賽的選手主要為：「男性」選手，大多為訓練「1-3年」的選手，參賽組別以「國中組」為多數。最高運動成績以「全國性單項成績前三名」所佔之比例最高。每週練習天數以「4-5天/週」所佔比率最高。

## 第二節 臺灣角力選手知覺教練領導行為現況分析

### 問題二、臺灣角力選手知覺的教練領導行為之現況分析

由表 4-2 角力選手知覺的教練領導各構面行為分析表順序所示，選手所知覺到的教練領導行為，以「訓練與指導行為」之得分最高；其次為「關懷行為」；其他依序為「獎勵行為」、「鼓勵行為」、「民主行為」，而以「自主行為」的得分最低。

在角力選手知覺教練領導行為的各構面上，無論是社會組（與大專組）、高中組與國中組的選手，皆是以「訓練與指導行為」的平均得分最高，顯示角力選手們對於知覺教練的領導行為以訓練與指導行為最為高；而不論是任何組別，皆以自主行為最低。在社會組(與大專組)的選手，其在教練領導行為各構面所知覺的分數依序為以「訓練與指導行為」之得分最高；其次為「鼓勵行為」；其他依序為「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」，而以「自主行為」的得分最低。而高中組與國中組的選手對於知覺的教練領導各構面行為分析表順序所示，選手所知覺到的教練領導行為，以「訓練與指導行為」之得分最高；其次為「關懷行為」；其他依序為「獎勵行為」、「鼓勵行為」、「民主行為」，而以「自主行為」的得分最低。顯示社會組（與大專組）選手與高中組與國中組選手認為訓練與指導行為有相同的重要外，社會組（與大專組）選手第二重視的是教練的「鼓勵行為」。

表 4-2 角力選手知覺的教練領導各構面行為分析表

組別	領導行為構面	順序	平均數 (M)	標準差 (SD)
全體	訓練與指導	1	4.24	0.59
	關懷行為	2	4.08	0.68
	獎勵行為	3	3.94	0.77
	鼓勵行為	4	3.93	0.87
	民主行為	5	3.50	0.80
	自主行為	6	3.38	0.92
社會組(與大專組)	訓練與指導	1	3.92	0.52
	關懷行為	3	3.71	0.69
	獎勵行為	4	3.64	0.72
	鼓勵行為	2	3.79	0.65
	民主行為	5	3.43	0.74
	自主行為	6	3.29	0.68
高中組	訓練與指導	1	4.19	0.56
	關懷行為	2	4.14	0.60
	獎勵行為	3	4.01	0.71
	鼓勵行為	4	3.99	0.79
	民主行為	5	3.58	0.82
	自主行為	6	3.42	0.80
國中組	訓練與指導	1	4.37	0.58
	關懷行為	2	4.17	0.68
	獎勵行為	3	3.99	0.79
	鼓勵行為	4	3.96	0.97
	民主行為	5	3.48	0.81
	自主行為	6	3.40	1.02

在教練領導行為量表中，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會向每位選手解釋在團隊中何種行為是被允許的，何種行為是不被允許的(訓練與指導)」(M=4.42, SD=0.82)；「教練會在做計畫時都以自己的意見為主(民主行為)」得分最低(M=3.16, SD=1.2)。在社會組(大專組)上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會期

望每位選手有「不放棄並達成目標」的精神（訓練與指導）」（ $M=4.24$ ， $SD=0.72$ ），「教練會自己決定比賽時要使用的戰術（自主行為）」（ $M=3.21$ ， $SD=0.99$ ）得分最低。在高中組，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會向每位選手解釋在團隊中何種行為是被允許的，何種行為是不被允許的（訓練與指導）」（ $M=4.41$ ， $SD=0.80$ ），「教練會在做計畫時都以自己的意見為主（民主行為）」（ $M=3.21$ ， $SD=1.20$ ）得分最低。在國中組，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會向每位選手解釋在團隊中何種行為是被允許的，何種行為是不被允許的（訓練與指導）」（ $M=4.51$ ， $SD=0.72$ ），「教練會在做計畫時都以自己的意見為主（民主行為）」（ $M=3.08$ ， $SD=1.25$ ）得分最低。

在訓練與指導構面中選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會向每位選手解釋在團隊中何種行為是被允許的，何種行為是不被允許的」（ $M=4.42$ ， $SD=0.82$ ），「教練會讓選手參與決策制訂的過程」（ $M=3.90$ ， $SD=0.99$ ）得分最低。在社會組（大專組）上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會期望每位選手有「不放棄並達成目標」的精神」（ $M=4.24$ ， $SD=0.72$ ），「教練會讓選手參與決策制訂的過程」（ $M=3.58$ ， $SD=0.85$ ）得分最低。在高中組上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會期望每位選手有「不放棄並達成目標」的精神」（ $M=4.20$ ， $SD=1.00$ ），「教練會讓選手參與決策制訂的過程」（ $M=3.90$ ， $SD=0.98$ ）得分最低。在國中組上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會花時間修正選手錯誤的動作及行為」（ $M=4.51$ ， $SD=0.72$ ），「教練會與選手建立親切的關係」

( $M=4.29$ ， $SD=0.87$ ) 得分最低。

在關懷行為構面中選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會幫助選手解決個人的問題」( $M=4.19$ ， $SD=0.87$ )，「教練會詢問選手對特定比賽策略的意見」( $M=3.91$ ， $SD=0.95$ ) 得分最低。在社會組(大專組)上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會在選手有良好的表現時，會讓選手知道」( $M=3.90$ ， $SD=0.81$ )，「教練會詢問選手對特定比賽策略的意見」( $M=3.44$ ， $SD=0.93$ ) 得分最低。在高中組上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會幫助選手解決個人的問題」( $M=4.28$   $SD=0.75$ )，「教練會在選手表現優良時，表示欣賞之意」( $M=4.03$ ， $SD=0.86$ ) 得分最低。在國中組上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會鼓勵選手對練習的方法提出建議」( $M=4.29$   $SD=0.88$ )，「教練會詢問選手對特定比賽策略的意見」( $M=3.95$ ， $SD=0.98$ ) 得分最低。

在獎勵行為構面中選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會詳細說出他對選手的期望」( $M=4.08$ ， $SD=0.89$ )，「教練會該獎賞時才給予獎賞」( $M=3.83$ ， $SD=1.07$ ) 得分最低。在社會組(大專組)上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會詳細說出他對選手的期望」( $M=3.92$ ， $SD=0.88$ )，「教練會向選手說明其對團體的貢獻」( $M=3.49$ ， $SD=0.96$ ) 得分最低。在高中組上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會詳細說出他對選手的期望」( $M=4.12$ ， $SD=0.92$ )，「教練會該獎賞時才給予獎賞」( $M=3.91$ ， $SD=0.96$ ) 得分最低。在國中組上，選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會詳細說出他對選手

的期望」(M=4.12, SD=0.87),「教練會該獎賞時才給予獎賞」(M=3.89, SD=1.12) 得分最低。

在鼓勵行為構面中選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會在他人面前稱讚選手好的表現」(M=4.02, SD=0.95),「教練會說些如「我們是最強的」等名言,鼓勵選手努力」(M=3.85, SD=1.14) 得分最低。在社會組(大專組)上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會在他人面前稱讚選手好的表現」(M=3.89, SD=0.85),「教練會說些如「我們是最強的」等名言,鼓勵選手努力」(M=3.69, SD=0.88) 得分最低。在高中組上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會說些如「我們是最強的」等名言,鼓勵選手努力」(M=4.04, SD=1.08),「教練會在他人面前稱讚選手好的表現」(M=3.93, SD=0.93) 得分最低。在國中組上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會在他人面前稱讚選手好的表現」(M=4.10, SD=0.99),「教練會說些如「我們是最強的」等名言,鼓勵選手努力」(M=3.81, SD=1.23) 得分最低。

在民主行為構面中選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會讓選手設定他們自己的訓練目標」(M=3.67, SD=1.06),「教練會在做計畫時都以自己的意見為主」(M=3.16, SD=1.20) 得分最低。在社會組(大專組)上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會處罰懶散的選手,鼓舞練習積極認真的選手」(M=3.50, SD=1.07),「教練會在做計畫時都以自己的意見為主」(M=3.29, SD=1.01) 得分最低。在高中組上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會讓選手設定他們自己的訓練目

標」(M=3.76, SD=1.07),「教練會在做計畫時都以自己的意見為主」(M=3.24, SD=1.20)得分最低。在國中組上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會讓選手設定他們自己的訓練目標」(M=3.69, SD=1.09),「教練會在做計畫時都以自己的意見為主」(M=3.08, SD=1.25)得分最低。

在自主行為構面中選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會讓選手依照他自己的進度練習」(M=3.51, SD=1.09),「教練會自己決定比賽時要使用的戰術」

(M=3.26, SD=1.14)得分最低。在社會組(大專組)上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會讓選手依照他自己的進度練習」(M=3.38, SD=0.85),「教練會自己決定比賽時要使用的戰術」(M=3.21, SD=0.99)得分最低。

在高中組上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會讓選手依照他自己的進度練習」(M=3.54, SD=0.94),「教練會自己決定比賽時要使用的戰術」

(M=3.30, SD=1.08)得分最低。在國中組上,選手知覺教練領導行為上得分最高的題項為「教練會讓選手依照他自己的進度練習」(M=3.54, SD=1.22),「教練會自己決定比賽時要使用的戰術」(M=3.25, SD=1.22)得分最低。

綜合以上全體構面資料分析顯示國內角力選手知覺教練領導行為各構面中,最關注的項目是「教練會向每位選手解釋在團隊中何種行為是被允許的,何種行為是不被允許的」;選手最不關注的項目是「教練會在做計畫時都以自己的意見為主」。

表 4-3 選手知覺教練領導行為分析表

題目	全體			社會組 (與大專組)			高中組			國中組		
	排 序	平均 數	標準 差	排 序	平均 數	標準 差	排 序	平均 數	標準 差	排 序	平均 數	標準 差
教練會向每位選手解釋在團 隊中何種行為是被允許的，何 種行為是不被允許的(訓練與 指導)	1	4.42	0.82	3	4.07	0.97	1	4.41	0.8	1	4.54	0.75
教練會期望每位選手有「不放 棄並達成目標」的精神(訓練 與指導)	2	4.37	0.84	1	4.24	0.72	10	4.2	1	4	4.49	0.78
教練會花時間修正選手錯誤 的動作及行為(訓練與指導)	3	4.33	0.78	7	3.93	0.76	11	4.19	0.81	2	4.51	0.72
教練會對該做的事務會預作 計畫(訓練與指導)	4	4.33	0.8	6	3.94	0.87	7	4.25	0.82	5	4.48	0.73
教練會模擬比賽時可能發生 的各種不同情境，並針對選手 專長(訓練與指導)	5	4.33	0.8	2	4.08	0.76	5	4.26	0.82	6	4.44	0.78
教練會注意每位選手都能發 揮潛能(訓練與指導)	6	4.31	0.79	9	3.9	0.84	12	4.17	0.72	3	4.5	0.75
教練會向選手說明角力的「戰 術」與「戰略」如何運用(訓 練與指導)	7	4.28	0.84	5	3.96	0.78	13	4.15	0.87	7	4.44	0.82
教練會關心選手的努力程度 是否達到預期的目標(訓練與 指導)	8	4.26	0.79	4	3.97	0.77	6	4.26	0.69	8	4.35	0.82
教練會與選手建立親切的關 係(訓練與指導)	9	4.22	0.86	10	3.9	0.92	2	4.28	0.77	11	4.29	0.87
教練會協助解決選手間的衝 突與誤會(訓練與指導)	10	4.21	0.85	15	3.81	0.72	8	4.21	0.79	9	4.34	0.88
教練會個別指導每位選手的 基本動作(訓練與指導)	11	4.2	0.9	14	3.83	0.92	14	4.14	0.83	10	4.34	0.88
教練會幫助選手解決個人的 問題(關懷行為)	12	4.19	0.87	18	3.78	0.95	3	4.28	0.75	14	4.27	0.87
教練會在選手有良好的表現 時，會讓選手知道(關懷行為)	13	4.17	0.86	11	3.9	0.81	19	4.09	0.85	13	4.29	0.86
教練會確定每位選手都能瞭 解教練在團隊中的功能(訓練 與指導)	14	4.17	0.86	16	3.81	0.76	9	4.21	0.76	15	4.27	0.89
教練會重視每位選手的個人 的福利(關懷行為)	15	4.16	0.87	19	3.76	0.96	4	4.27	0.71	16	4.23	0.87

(續下頁)

表 4-3(續)

題目	全體			社會組 (與大專組)			高中組			國中組		
	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差
教練會重視每位選手的個人的福利(關懷行為)	15	4.16	0.87	19	3.76	0.96	4	4.27	0.71	16	4.23	0.87
教練會鼓勵選手對練習的方法提出建議(關懷行為)	16	4.15	0.91	22	3.68	0.95	15	4.13	0.85	12	4.29	0.88
教練會在選手表現優良時,表示欣賞之意(關懷行為)	17	4.09	0.9	17	3.79	0.8	23	4.03	0.86	17	4.21	0.93
教練會在每一個訓練情境裡,對於該完成的訓練給予每位選手特別(訓練與指導)	18	4.08	0.88	13	3.86	0.83	21	4.04	0.88	18	4.17	0.88
教練會詳細說出他對選手的期望(獎勵行為)	19	4.08	0.89	8	3.92	0.88	16	4.12	0.92	20	4.12	0.87
教練會在進行重要事務前會先徵詢全隊的同意(關懷行為)	20	4.07	0.97	20	3.71	0.83	18	4.11	0.91	19	4.15	1.02
教練會在他人面前稱讚選手好的表現(鼓勵行為)	21	4.02	0.95	12	3.89	0.85	25	3.93	0.93	21	4.1	0.99
教練會關心選手表現良好時,是否得到獎勵(關懷行為)	22	3.93	1.06	23	3.61	0.97	20	4.07	0.94	23	3.97	1.12
教練會詢問選手對特定比賽策略的意見(關懷行為)	23	3.91	0.95	29	3.44	0.93	17	4.12	0.79	25	3.95	0.98
教練會讓選手參與決策制訂的過程(訓練與指導)	24	3.9	0.99	24	3.58	0.85	27	3.9	0.98	22	4.00	1.01
教練會向選手說明其對團體的貢獻(獎勵行為)	25	3.89	0.99	27	3.49	0.96	24	3.99	0.82	24	3.97	1.04
教練會說些如「我們是最強的」等名言,鼓勵選手努力(鼓勵行為)	26	3.85	1.14	21	3.69	0.88	22	4.04	1.08	27	3.81	1.23
教練會該獎賞時才給予獎賞(獎勵行為)	27	3.83	1.07	25	3.51	1.02	26	3.91	0.96	26	3.89	1.12
教練會讓選手設定他們自己的訓練目標(民主行為)	28	3.67	1.06	28	3.49	0.9	28	3.76	1.07	28	3.69	1.09
教練會處罰懶散的選手,鼓舞練習積極認真的選手(民主行為)	29	3.66	1.1	26	3.5	1.07	29	3.73	1	29	3.68	1.16
教練會讓選手依照他自己的進度練習(自主行為)	30	3.51	1.09	30	3.38	0.85	30	3.54	0.94	30	3.54	1.22
教練會自己決定比賽時要使用的戰術(自主行為)	31	3.26	1.14	32	3.21	0.99	31	3.3	1.08	31	3.25	1.22
教練會在做計畫時都以自己的意見為主(民主行為)	32	3.16	1.2	31	3.29	1.01	32	3.24	1.2	32	3.08	1.25

### 第三節 臺灣角力選手知覺團隊凝聚力現況分析

#### 問題三、臺灣角力選手團隊凝聚力之現況分析

由表 4-4 角力選手團隊凝聚力分析表得知，選手團隊凝聚力 4 個構面的得分，以「團隊合作」的得分最高；其他依序為「人際親和」、「團隊適應」，而以「人際吸引」的得分最低。

而在各分組的選手對於團隊凝聚力各構面的看法，在社會組（與大專組）、高中組與國中組的選手皆以「團隊合作」的得分最高；其他依序為「人際親和」、「團隊適應」，而以「人際吸引」的得分最低。

表 4-4 角力選手團隊凝聚力分析表

組別	構面	順序	平均數 (M)	標準差 (SD)
全體	團隊合作	1	4.27	0.63
	人際親和	2	4.04	0.67
	團隊適應	3	3.89	0.72
	人際吸引	4	3.86	0.74
社會組 (與大專組)	團隊合作	1	3.97	0.63
	人際親和	2	3.90	0.66
	團隊適應	3	3.65	0.61
	人際吸引	4	3.61	0.65
高中組	團隊合作	1	4.25	0.59
	人際親和	2	4.05	0.63
	團隊適應	3	3.93	0.68
	人際吸引	4	3.87	0.69
國中組	團隊合作	1	4.37	0.63
	人際親和	2	4.07	0.68
	團隊適應	3	3.94	0.75
	人際吸引	4	3.93	0.77

在團隊凝聚力量表中，選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我喜歡與團隊，共同參與校外比賽（團隊合作）」（ $M=4.39$ ， $SD=0.79$ ），「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執（人際親和）」（ $M=3.53$ ， $SD=1.07$ ）得分最低。在社會組（大專組）上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我們的隊友不管表現如何，都會相互鼓勵（團隊適應）」（ $M=4.15$ ， $SD=0.73$ ），「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執（人際親和）」（ $M=3.44$ ， $SD=0.95$ ）得分最低。在高中組上，選手選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我覺得與隊友聊天是一件非常愉快的事情（團隊合作）」（ $M=4.41$ ， $SD=0.70$ ），「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執（人際親和）」（ $M=3.57$ ， $SD=0.98$ ）得分最低。在國中組上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我喜歡與團隊，共同參與校外比賽（團隊合作）」（ $M=4.49$ ， $SD=0.79$ ），「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執（人際親和）」（ $M=3.54$ ， $SD=1.14$ ）得分最低。

在團隊合作構面中選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我喜歡與團隊，共同參與校外比賽」（ $M=4.39$ ， $SD=0.79$ ），「在團隊中，我覺得能發揮本身的能力」（ $M=4.13$ ， $SD=0.89$ ）得分最低。在社會組（大專組）上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我喜歡與團隊，共同參與校外比賽」（ $M=4.13$ ， $SD=0.75$ ），「我樂於參加團隊訓練的相關事務」（ $M=3.85$ ， $SD=0.87$ ）得分最低。在高中組上，選手選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我覺得與隊友聊天是一件非常愉快的事情」（ $M=4.41$ ， $SD=0.70$ ），「我能樂意接受團隊所分配的任務」（ $M=4.10$ ， $SD=0.80$ ）得分最低。

在國中組上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我喜歡與團隊，共同參與校外比賽」(M=4.49，SD=0.79)，「在團隊中，我覺得能發揮本身的能力」(M=4.20，SD=0.89) 得分最低。

在人際親和構面中選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我們的隊友能互相幫助解決生活上的問題」(M=4.04，SD=0.87)，「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執」

(M=3.53，SD=1.07) 得分最低。在社會組(大專組)上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我覺得我能充分配合團隊的練習，來提高我在團隊中的表現」

(M=3.88，SD=0.75)，「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執」(M=3.44，SD=0.95) 得分最低。在高中組上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我們的隊友能互相幫助解決生活上的問題」(M=4.08，SD=0.82)，「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執」(M=3.57，SD=0.98) 得分最低。

在國中組上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我們的隊友都能尊重彼此對生活上的看法」(M=4.13，SD=0.96)，「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執」

(M=3.54，SD=1.14) 得分最低。

在團隊適應構面中選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我們的隊友不管表現如何，都會相互鼓勵」(M=4.17，SD=0.84)，「我們的隊友都能接受彼此的個性」(M=3.77，SD=1.06) 得分最低。

在社會組(大專組)上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我們的隊友不管表現如何，都會相互鼓勵」(M=4.15，SD=0.73)，「我們的隊友都能接受彼此的個性」(M=3.54，SD=1.09) 得分最低。在高

中組上，選手選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我能接受團隊的批評，以改進本身的技術」(M=4.25, SD=0.75)，「我們的隊友都能接受彼此的個性」(M=3.72, SD=0.94) 得分最低。在國中組上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我們的隊友不管表現如何，都會相互鼓勵」(M=4.21, SD=0.86)，「我們的隊友都能接受彼此的個性」(M=3.87, SD=1.08) 得分最低。

在人際吸引構面中選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我覺得我是一位能被團隊接受的隊友」(M=4.00, SD=0.90)，「我覺得我是一位在團隊中受歡迎的人物」(M=3.65, SD=0.94) 得分最低。在社會組(大專組)上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我覺得我是一位能被團隊接受的隊友」(M=3.79, SD=0.79)，「我們的隊友會關心我生活上的問題」(M=3.49, SD=0.87) 得分最低。在高中組上，選手選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我們的隊友能彼此暢談心事」(M=3.99, SD=0.94)，「我覺得我是一位在團隊中受歡迎的人物」(M=3.64, SD=0.95) 得分最低。在國中組上，選手知覺選手知覺團隊凝聚力上得分最高的題項為「我覺得我是一位能被團隊接受的隊友」(M=4.12, SD=0.91)，「我覺得我是一位在團隊中受歡迎的人物」(M=3.70, SD=0.99) 得分最低。

綜合以上全體構面資料分析顯示國內角力選手知覺團隊凝聚力各構面中，最關注的項目是「我喜歡與團隊，共同參與校外比賽」；選手最不關注的項目是「我們的隊友不會為日常的小事而起爭執」。

表 4-5 選手知覺團隊凝聚力分析表

題目	全體		社會組 (與大專組)			高中組		國中組				
	排 序	平 均 數	標 準 差	排 序	平 均 數	標 準 差	排 序	平 均 數	標 準 差	排 序	平 均 數	標 準 差
我喜歡與團隊，共同參與校外比賽(團隊合作)	1	4.39	0.79	2	4.13	0.75	2	4.35	0.78	1	4.49	0.79
我覺得與隊友聊天是一件非常愉快的事情(團隊合作)	2	4.38	0.77	3	4.07	0.78	1	4.41	0.70	3	4.46	0.78
我認為跟隨團隊參加比賽能獲得樂趣(團隊合作)	3	4.35	0.83	6	4.03	0.89	4	4.27	0.90	2	4.48	0.74
我樂於接受團隊所訂定的目標(團隊合作)	4	4.27	0.82	13	3.85	0.76	5	4.27	0.82	4	4.4	0.79
我們的隊友會彼此協助在訓練的上的問題(團隊合作)	5	4.26	0.84	4	4.04	0.76	3	4.27	0.83	7	4.32	0.86
我們的隊友能互相幫忙，促進彼此的技術水準(團隊合作)	6	4.25	0.83	5	4.04	0.9	8	4.2	0.77	6	4.33	0.82
我樂於參加團隊訓練的相關事務(團隊合作)	7	4.25	0.87	14	3.85	0.87	7	4.21	0.89	5	4.39	0.82
我們的隊友不管表現如何，都會相互鼓勵(團隊適應)	8	4.17	0.84	1	4.15	0.73	11	4.11	0.87	9	4.21	0.86
我能樂意接受團隊所分配的任務(團隊合作)	9	4.15	0.82	9	3.88	0.73	12	4.1	0.8	8	4.25	0.83
我能接受團隊的批評，以改進本身的技術(團隊適應)	10	4.14	0.86	7	3.96	0.81	6	4.25	0.75	11	4.15	0.91
在團隊中，我覺得能發揮本身的能力(團隊合作)	11	4.13	0.89	10	3.88	0.9	9	4.17	0.86	10	4.2	0.89
我們的隊友會共同討論比賽時出現的缺失(團隊適應)	12	4.07	0.92	8	3.96	0.81	10	4.13	0.79	16	4.07	1.01
我們的隊友能互相幫助解決生活上的問題(人際親和)	13	4.04	0.87	15	3.81	0.76	13	4.08	0.82	15	4.09	0.92
我覺得我能充分配合團隊的練習，來提高我在團隊中的表現(人際親和)	14	4.03	0.86	11	3.88	0.75	19	3.95	0.87	13	4.12	0.89
我們的隊友都能尊重彼此對生活上的看法(人際親和)	15	4.03	0.93	17	3.71	0.88	16	4.01	0.87	12	4.13	0.96
我們的隊友對於團隊目標的看法都很一致(團隊適應)	16	4.03	0.92	12	3.88	0.8	15	4.03	0.88	17	4.07	0.97
我覺得我是一位能被團隊接受的隊友(人際吸引)	17	4.00	0.9	16	3.79	0.79	21	3.91	0.92	14	4.12	0.91

(續下頁)

表 4-5 (續)

題目	全體		社會組 (與大專組)			高中組			國中組			
	排 序	平 均 數	標 準 差	排 序	平 均 數	標 準 差	排 序	平 均 數	標 準 差	排 序	平 均 數	標 準 差
我會找隊友協助解決我在生活上遭遇的困難(人際親和)	18	3.95	0.91	19	3.65	0.91	14	4.06	0.83	19	4.00	0.93
我們的隊友能彼此暢談心事(人際吸引)	19	3.95	0.94	18	3.67	0.87	17	3.99	0.94	18	4.02	0.94
我們的隊友對於團隊的事務能有一致的看法(人際親和)	20	3.85	0.95	20	3.58	0.95	18	3.96	0.88	21	3.89	0.97
我們的隊友會關心我生活上的問題(人際吸引)	21	3.83	0.92	23	3.49	0.87	20	3.92	0.80	20	3.90	0.97
我們的隊友在日常相處時，彼此的意見都很一致(人際親和)	22	3.77	0.98	24	3.49	0.8	22	3.86	0.97	23	3.82	1.02
我們的隊友都能接受彼此的個性(團隊適應)	23	3.77	1.06	21	3.54	1.09	23	3.72	0.94	22	3.87	1.08
我覺得我是一位在團隊中受歡迎的人物(人際吸引)	24	3.65	0.94	22	3.5	0.75	24	3.64	0.95	24	3.70	0.99
我們的隊友不會為日常的小事而起爭執(人際親和)	25	3.53	1.07	25	3.44	0.95	25	3.57	0.98	25	3.54	1.14

#### 第四節 不同背景變項角力選手知覺教練領導行為之 差異比較

假設一、不同背景變項選手知覺教練領導行為無顯著性的差異

(一) 不同性別之角力選手知覺的教練領導行為之差異比較由表 4-6 得知不同性別之角力選手知覺的教練領導行為量表各構面經獨立樣本 t 檢定分析，得知不同性別選手知覺之教練領導行為達顯著差異水準，男性選手知覺領導行為顯著高於女性。在「訓練與指導」及「自主行為」上，達顯著差異水準。。

表 4-6 不同性別角力選手知覺之教練領導行為分析摘要表

變項	性別	個數	平均數	標準差	t	顯著性
訓練與指導	男生	333	4.28	.58	2.79	<b>.006</b>
	女生	79	4.08	.62		
關懷行為	男生	333	4.11	.68	1.42	.156
	女生	79	3.98	.69		
獎勵行為	男生	333	3.97	.78	1.94	.053
	女生	79	3.78	.77		
民主行為	男生	333	3.53	.81	1.94	.053
	女生	79	3.34	.71		
自主行為	男生	333	3.45	.93	3.09	<b>.002</b>
	女生	79	3.10	.82		
鼓勵行為	男生	333	3.97	.88	1.62	.105
	女生	79	3.79	.85		
領導行為	男生	333	4.07	.53	2.82	.005
	女生	79	3.88	.54		

分析結果發現，男選手在「訓練與指導」的得分上顯著高於女選手；男選手在「自主行為」的得分上顯著高於女選手。此結果與鄭孝存(2008)、李松宜(2009)之研究大致相同。推論原因應是男性選手較為女性選手被動、訓練積極度

較女性選手低，所以教練必須不斷且明確的表達其領導方式，方能讓男性選手接受

## （二）不同訓練總年數之角力選手知覺教練領導行為之差異比較

由表 4-7 不同訓練總年數之角力選手知覺教練領導行為量表各構面之單因子變異數分析，得知不同訓練總年數之角力選手知覺之教練領導行為方面「訓練與指導」、「鼓勵行為」、「獎勵行為」、「民主行為」、「自主行為」上，皆未達顯著差異水準；而「關懷行為」達顯著差異水準，「1 年以下」、「1-3 年」訓練年數的選手知覺關懷行為顯著高於「7 年以上」的選手。

陳玉娟（1995）研究發現，泳齡短的選手較泳齡長的選手，知覺教練運用較多「訓練與指導」的領導行為；而泳齡長的選手較泳齡短的選手，知覺教練有更高的「專制行為」。Chelladurai and Saleh（1978）結果指出，選手接受訓練時間的長短，往往會影響其知覺的教練領導行為。但是，一些研究結果（鄭志富，1997a；吳慧卿，2001；李柳汶，2003）皆認為無顯著差異。由本研究及幾位專家學者之研究得知，國內外的研究無一致的定論，不同項目訓練總年數的選手，所知覺的教練領導行為，仍有待未來更進一步的探究。

表 4-7 不同訓練總年數角力選手知覺之教練領導行為分析摘要表

		個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	事後比較
訓練	1.1年以下	88	4.27	.51	1.13	.34	
	2.1-3年	191	4.28	.61			
	3.4-6年	88	4.20	.55			
	4.7年以上	45	4.13	.70			
關懷	1.1年以下	88	4.14	.59	3.40	.02	1、2 > 4
	2.1-3年	191	4.13	.70			
	3.4-6年	88	4.08	.65			
	4.7年以上	45	3.78	.77			
獎勵	1.1年以下	88	4.00	.74	1.32	.27	
	2.1-3年	191	3.96	.79			
	3.4-6年	88	3.92	.76			
	4.7年以上	45	3.73	.76			
民主	1.1年以下	88	3.44	.73	1.40	.24	
	2.1-3年	191	3.56	.80			
	3.4-6年	88	3.38	.88			
	4.7年以上	45	3.58	.70			
自主	1.1年以下	88	3.28	1.02	1.54	.20	
	2.1-3年	191	3.43	.94			
	3.4-6年	88	3.49	.79			
	4.7年以上	45	3.20	.81			
鼓勵	1.1年以下	88	3.88	.89	.35	.79	
	2.1-3年	191	3.95	.91			
	3.4-6年	88	3.99	.73			
	4.7年以上	45	3.88	.95			
領導行為	1.1年以下	88	4.05	.47	1.65	.18	
	2.1-3年	191	4.07	.57			
	3.4-6年	88	4.01	.50			
	4.7年以上	45	3.88	.58			

(三) 不同參賽組別之角力選手知覺的教練領導行為之差異比較

由表 4-8 不同參賽組別之角力選手在知覺教練領導行為量表各構面之單因子變異數分析，得知不同參賽組別之角力選手知覺之教練領導行為呈現顯著差異，高中組與國中組知

覺教練領導行為顯著高於大專社會組。在領導行為各構面中「訓練與指導」、「關懷行為」、「獎勵行為」上，皆達顯著差異水準。而「民主行為」、「自主行為」、「鼓勵行為」則未達顯著差異水準。此結果與張滄彬（2003）、林博文（2006）、李松宜（2009）之研究類似。

表 4-8 不同參賽組別之角力選手知覺之教練領導行為分析摘要表

		個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	事後比較
訓練	1.社會組(與大專組)	72	3.92	.52	18.01	.000	2.3.>1
	2.高中組	106	4.19	.56			
	3.國中組	234	4.37	.58			
關懷	1.社會組(與大專組)	72	3.71	.69	13.88	.000	2.3.>1
	2.高中組	106	4.14	.60			
	3.國中組	234	4.17	.68			
獎勵	1.社會組(與大專組)	72	3.64	.72	6.64	.001	2.3.>1
	2.高中組	106	4.01	.71			
	3.國中組	234	3.990	.79			
民主	1.社會組(與大專組)	72	3.43	.74	.83	.437	
	2.高中組	106	3.58	.82			
	3.國中組	234	3.48	.81			
自主	1.社會組(與大專組)	72	3.29	.68	.47	.625	
	2.高中組	106	3.42	.80			
	3.國中組	234	3.40	1.02			
鼓勵	1.社會組(與大專組)	72	3.79	.65	1.21	.299	
	2.高中組	106	3.99	.79			
	3.國中組	234	3.96	.97			
領導 行為	1.社會組(與大專組)	72	3.75	.45	13.67	.000	2.3.>1
	2.高中組	106	4.04	.49			
	3.國中組	234	4.11	.55			

#### (四) 不同最高選手層級知覺的教練領導行為之差異比較

由表 4-9 不同最高選手層級，選手在知覺教練領導行為量表各構面之單因子變異數。分析得知，不同最高選手層級

之選手知覺之教練領導行為方面呈現顯著性差異，經事後比較發現「縣（市）級比賽前三名」的選手知覺領導行為顯著高於「全國性單項成績第四—六名」。在領導行為各構面上「訓練與指導」、「關懷行為」、「獎勵行為」上達顯著水準（ $p < .05$ ）。經事後比較，結果發現「縣（市）級比賽前三名」的選手在知覺領導行為中的「訓練與指導」、「關懷行為」、「獎勵行為」構面上顯著高於「全國性單項成績第四—六名」選手。而在「鼓勵行為」上，「縣（市）級比賽前三名」與「全國性單項成績前三名」的選手知覺領導行為中的鼓勵行為顯著高於「全國性單項成績第四—六名」。此結果與邱旺彰（2002）、李松宜（2009）之研究結果類似。

表 4-9 不同最高選手層級角力選手知覺之教練領導行為分析摘要表

		個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	事後比較
訓練與指導	1.全國性單項成績前三名	221	4.23	.61	3.48	.008	3>2
	2.全國性單項成績第四-六名	25	4.04	.66			
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.44	.47			
	4.縣(市)級比賽前六名	22	4.21	.57			
	5.無	64	4.15	.58			
關懷	1.全國性單項成績前三名	221	4.09	.70	3.45	.009	3>2
	2.全國性單項成績第四-六名	25	3.83	.68			
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.25	.61			
	4.縣(市)級比賽前六名	22	4.20	.70			
	5.無	64	3.91	.65			
獎勵	1.全國性單項成績前三名	221	3.96	.71	3.14	.015	3>2
	2.全國性單項成績第四-六名	25	3.56	.95			
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.09	.81			
	4.縣(市)級比賽前六名	22	3.97	.85			
	5.無	64	3.78	.76			
民主	1.全國性單項成績前三名	221	3.48	.82	1.29	.274	
	2.全國性單項成績第四-六名	25	3.44	.76			
	3.縣(市)級比賽前三名	80	3.63	.67			
	4.縣(市)級比賽前六名	22	3.64	.87			
	5.無	64	3.36	.82			
自主	1.全國性單項成績前三名	221	3.41	.87	.80	.528	
	2.全國性單項成績第四-六名	25	3.14	.92			
	3.縣(市)級比賽前三名	80	3.47	.93			
	4.縣(市)級比賽前六名	22	3.27	1.07			
	5.無	64	3.33	1.00			
鼓勵	1.全國性單項成績前三名	221	4.01	.83	6.28	.000	1.3.>2
	2.全國性單項成績第四-六名	25	3.42	.92			
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.15	.81			
	4.縣(市)級比賽前六名	22	3.96	1.02			
	5.無	64	3.61	.89			
領導行為	1.全國性單項成績前三名	221	4.03	.54	4.55	.001	3>2
	2.全國性單項成績第四-六名	25	3.79	.59924			
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.21	.44064			
	4.縣(市)級比賽前六名	22	4.06	.57813			
	5.無	64	3.90	.54883			

(五) 不同每週練習天數之角力選手知覺的教練領導行為之差異比較

由表 4-10 不同每週練習天數之角力選手在知覺教練領導行為量表各構面之單因子變異數分析，得知不同每週練習天數之角力選手知覺教練領導行為未達顯著水準。在領導行為各構面方面「訓練與指導」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「自主行為」、「鼓勵行為」上，在 1 天以下、2-3 天、4-5 天、6 天以上的選手，在每週練習天數方面皆未達顯著差異水準。而「民主行為」達顯著差異水準，經事後比較發現「1 天以下/週」的選手知覺民主行為顯著高於「2-3 天/週」、「6 天以上/週」的選手。此結果與多數吳慧卿（2001）、賴世堤（2002）、李柳汶（2003）、張文財（2003）、Wu（2000）學者的研究不一致，而只與郭添財（2004）、陳建彰（2006）之研究結果接近。

在訓練期間選手有較多的機會與教練相處或接受教練的臨場指導，增加彼此互動頻繁的次數，理論上，應會對教練的「訓練與指導」有較高的知覺程度。

表 4-10 不同每週練習天數之角力選手知覺教練領導行為  
分析摘要表

		個數	平均數	標準差	F檢定	顯著性	事後比較
訓練	1.1 天以下/週	13	4.31	.57	2.90	.035	
	2.2-3 天/週	47	4.03	.53			
	3.4-5 天/週	203	4.24	.57			
	4.6 天以上/週	149	4.31	.62			
關懷	1.1 天以下/週	13	4.18	.66	.17	.916	
	2.2-3 天/週	47	4.05	.59			
	3.4-5 天/週	203	4.07	.68			
	4.6 天以上/週	149	4.10	.72			
獎勵	1.1 天以下/週	13	4.08	.70	.60	.618	
	2.2-3 天/週	47	3.83	.70			
	3.4-5 天/週	203	3.92	.74			
	4.6 天以上/週	149	3.98	.84			
民主	1.1 天以下/週	13	3.87	.78	2.71	.045	1 > 2,4.
	2.2-3 天/週	47	3.45	.65			
	3.4-5 天/週	203	3.57	.80			
	4.6 天以上/週	149	3.38	.82			
自主	1.1 天以下/週	13	3.81	.99	2.22	.086	
	2.2-3 天/週	47	3.39	.72			
	3.4-5 天/週	203	3.45	.88			
	4.6 天以上/週	149	3.26	.99			
鼓勵	1.1 天以下/週	13	4.04	.78	.68	.564	
	2.2-3 天/週	47	3.80	.71			
	3.4-5 天/週	203	3.98	.82			
	4.6 天以上/週	149	3.91	.99			
領導 行為	1.1 天以下/週	13	4.17	.57	1.20	.311	
	2.2-3 天/週	47	3.91	.47			
	3.4-5 天/週	203	4.04	.53			
	4.6 天以上/週	149	4.05	.56			

## 第五節 不同背景變項角力選手知覺團隊凝聚力之差異比較

假設二、不同背景變項選手在團隊凝聚力無顯著差異

### (一) 不同性別之角力選手在團隊凝聚力之差異比較

由表 4-11 不同性別選手在團隊凝聚力量表各構面之獨立樣本 t 檢定分析，得知不同性別角力選手在團隊凝聚力之構面上，皆未達顯著水準 ( $p < .05$ )，且各構面不同性別之選手也未達顯著差異水準。顯示在團隊凝聚力的部份，男女選手皆呈現相同的態度。

表 4-11 不同性別角力選手在團隊凝聚力分析摘要表

	性別	個數	平均數	標準差	t	顯著性 (雙尾)
合作	男生	332	4.27	.64	.15	.881
	女生	79	4.26	.63		
適應	男生	333	3.91	.72	1.16	.248
	女生	79	3.80	.72		
親和	男生	333	4.04	.66	.39	.698
	女生	79	4.01	.72		
吸引	男生	333	3.88	.76	.95	.342
	女生	79	3.79	.63		
團隊 凝聚	男生	333	4.06	.58	.73	.463
	女生	79	4.01	.57		

此結果與郭添財(2004)、鄭孝存(2008)、李松宜(2009)之研究不一致，推論可能是因為在角力競技運動上女性選手較為少數，在團隊中容易被男性選手所引導，相對在成績表現上亦不服輸於男性選手所致。本研究發現與過去研究(蔣憶德、陳淑滿、葉志仙，2001；林金杉，2002；李柳汶，2003；張文財，2003；林育宗，2004)的結果相符。但此結果與邱旺璋(2002)研究結果恰巧相反，該研究指出女足球選手之「團隊人際關係」顯著高於男選手。針對本研究結果亦驗證

過去多數研究，對於男、女選手在團隊凝聚力上有差異的論點，不謀而合。

(二) 不同訓練總年數之角力選手在團隊凝聚力之差異比較

由表 4-12 不同訓練總年數之角力選手之團隊凝聚力呈現顯著性的差異，「1-3 年」、「4-6 年」的選手知覺團隊凝聚力顯著高於「7 年以上」。在團隊凝聚力量表各構面之單因子變異數分析，得知不同訓練總年數之角力選手在團隊凝聚力方面「人際親和」、「人際吸引」構面上，未達顯著水準。而「團隊合作」、「團隊適應」達顯著差異，經事後比較發現，「1-3 年」的選手知覺「團隊合作」顯著高於「7 年以上」的選手，「1-3 年」、「4-6 年」的選手知覺「團隊適應」顯著高於「7 年以上」。

表 4-12 不同訓練總年數之角力選手在團隊凝聚力分析

摘要表

		個 數	平均 數	標準 差	F 檢定	顯著性	事後比較
合 作	1.1年以下	87	4.26	.60	2.73	.044	2 > 4
	2.1-3年	191	4.33	.65			
	3.4-6年	88	4.26	.60			
	4.7年以上	45	4.03	.68			
適 應	1.1年以下	88	3.90	.72	2.89	.035	2.3. > 4
	2.1-3年	191	3.93	.73			
	3.4-6年	88	3.92	.66			
	4.7年以上	45	3.60	.72			
親 和	1.1年以下	88	4.03	.61	2.26	.080	
	2.1-3年	191	4.07	.67			
	3.4-6年	88	4.10	.67			
	4.7年以上	45	3.80	.73			
吸 引	1.1年以下	88	3.82	.70	2.03	.109	
	2.1-3年	191	3.92	.74			
	3.4-6年	88	3.89	.75			
	4.7年以上	45	3.63	.75			
團 隊 凝 聚	1.1年以下	88	4.04	.54	3.40	.018	2.3. > 4
	2.1-3年	191	4.10	.59			
	3.4-6年	88	4.07	.56			
	4.7年以上	45	3.80	.64			

此結果與多數學者的研究（鄭志富，1997；蕭嘉惠、黃明玉，1998；林金杉，2002；李柳汶，2003；郭添財，2004）發現不一致，而只與（邱旺璋，2002；張文財，2003；林育宗，2004）之研究結果一致。

### （三）不同參賽組別之角力選手在團隊凝聚力之差異比較

由表 4-13 不同參賽組別之角力選手在團隊凝聚力與各構面之單因子變異數分析，得知不同參賽組別選手在團隊凝聚力與各構面「團隊合作」、「團隊適應」、「人際吸引」上皆達顯著水準。在「人際親和」構面上未達顯著水準。經薛

費法事後比較，結果發現，團隊凝聚力與各構面「團隊合作」、「團隊適應」、「人際吸引」上中，「國中組」與「高中組」在團隊凝聚力得分上顯著高於「社會組(與大專組)」。

表 4-13 不同參賽組別之選手在團隊凝聚力分析摘要表

		個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	事後比較
合作	1. 社會組(與大專組)	72	3.97	.63	11.31	.000	2.3.> 1
	2. 高中組	106	4.25	.59			
	3. 國中組	233	4.37	.63			
適應	1. 社會組(與大專組)	72	3.65	.61	4.82	.009	2.3.> 1
	2. 高中組	106	3.93	.68			
	3. 國中組	234	3.94	.75			
親和	1. 社會組(與大專組)	72	3.90	.66	1.96	.142	
	2. 高中組	106	4.05	.63			
	3. 國中組	234	4.07	.68			
吸引	1. 社會組(與大專組)	72	3.61	.65	5.31	.005	2.3.> 1
	2. 高中組	106	3.87	.69			
	3. 國中組	234	3.93	.77			
團隊 凝聚	1. 社會組(與大專組)	72	3.81	.55	8.10	.000	2.3.> 1
	2. 高中組	106	4.06	.56			
	3. 國中組	234	4.12	.59			

(四) 不同最高運動層級之角力選手在團隊凝聚力之差異比較

由表 4-14 不同最高運動層級之角力選手在團隊凝聚力量表與各構面之單因子變異數分析，得知不同最高運動層級之角力選手在團隊凝聚力方面與「人際親和」、「團隊合作」、「團隊適應」、「人際吸引」的構面上，皆未達顯著水準。

表 4-14 不同最高運動成績之選手在團隊凝聚力分析摘要表

		個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
合作	1.全國性單項成績前三名	221	4.27	.65	2.02	.092
	2.全國性單項成績第四—六名	25	3.97	.71		
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.38	.62		
	4.縣(市)級比賽前六名	22	4.29	.59		
	5.無	63	4.24	.56		
適應	1.全國性單項成績前三名	221	3.86	.71	1.02	.398
	2.全國性單項成績第四—六名	25	3.73	.81		
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.01	.77		
	4.縣(市)級比賽前六名	22	3.82	.78		
	5.無	64	3.91	.61		
親和	1.全國性單項成績前三名	221	4.01	.71	1.09	.363
	2.全國性單項成績第四—六名	25	3.88	.70		
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.16	.63		
	4.縣(市)級比賽前六名	22	4.01	.56		
	5.無	64	4.05	.59		
吸引	1.全國性單項成績前三名	221	3.83	.72	1.98	.097
	2.全國性單項成績第四—六名	25	3.63	1.01		
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.03	.69		
	4.縣(市)級比賽前六名	22	3.94	.78		
	5.無	64	3.81	.71		
團隊 凝聚	1.全國性單項成績前三名	221	4.03	.59	1.90	.110
	2.全國性單項成績第四—六名	25	3.83	.72		
	3.縣(市)級比賽前三名	80	4.18	.55		
	4.縣(市)級比賽前六名	22	4.05	.52		
	5.無	64	4.04	.52		

本研究結果與吳慧卿(2001)、李柳汶(2003)、郭添財(2004)、陳建彰(2006)之研究一致。但是，邱旺璋(2002)之研究指出，國家級選手在團隊目標達成凝聚力，顯著高於全運會、大運會級選手。由於相關研究不多，仍有待未來進一步的探究。

(五) 不同每週練習天數之角力選手在團隊凝聚力之差異比

較

由表 4-15 不同每週練習天數之角力選手在團隊凝聚力量表與各構面之單因子變異數分析，得知不同每週練習天數之角力選手在團隊凝聚力與「人際親和」、「團隊合作」、「團隊適應」及「人際吸引」構面中，1 天以下、2-3 天、4-5 天、6 天以上角力選手，皆未達顯著差異。不同每週練習天數選手在團隊凝聚力方面各構面上，皆未達顯著水準。此結果與國內學者吳慧卿（2001）、郭添財（2004）研究結果不一致，與邱旺璋（2002）、陳建彰（2006）之研究結果一致。可能原因是研究對象不同，國內相關研究較少之緣故，造成此對立的原因爾後仍需再做進一步的探究。

表 4-15 不同每週練習天數之選手在團隊凝聚力分析摘要表

		個 數	平均 數	標準 差	F 檢定	顯著性
合作	1.1 天以下/週	12	4.30	.59	1.29	.278
	2.2-3 天/週	47	4.10	.59		
	3.4-5 天/週	203	4.28	.62		
	4.6 天以上/週	149	4.30	.67		
適應	1.1 天以下/週	13	4.09	.60	2.20	.088
	2.2-3 天/週	47	3.91	.50		
	3.4-5 天/週	203	3.95	.69		
	4.6 天以上/週	149	3.77	.81		
親和	1.1 天以下/週	13	4.25	.63	.51	.674
	2.2-3 天/週	47	4.06	.65		
	3.4-5 天/週	203	4.04	.67		
	4.6 天以上/週	149	4.01	.68		
吸引	1.1 天以下/週	13	4.23	.72	1.67	.173
	2.2-3 天/週	47	3.81	.59		
	3.4-5 天/週	203	3.89	.71		
	4.6 天以上/週	149	3.80	.82		
團隊 凝聚	1.1 天以下/週	13	4.20	.58	.81	.490
	2.2-3 天/週	47	3.99	.51		
	3.4-5 天/週	203	4.08	.57		
	4.6 天以上/週	149	4.01	.62		

## 第六節 角力選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形

假設三、角力選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力無顯著相關

為瞭解角力選手所知覺教練領導行為對團隊凝聚力兩者間之關係，本研究利用典型相關考驗其相關情形。

由表 4-16 結果得知，研究樣本之角力選手在「知覺教練領導行為」與「團隊凝聚力」中，除了「團隊合作」與「自主行為」；「人際吸引」與「自主行為」未達顯著相關外，各構面上達顯著正相關。

由此得知，教練之領導行為越積極，團隊之凝聚力越好。其中又以「整體教練領導行為」和團隊凝聚力之「人際吸引」與「整體團隊凝聚力」和教練領導行為之「獎勵行為」相關最高；以及教練領導行為構面的「訓練與指導」、「獎勵行為」與團隊凝聚力的「人際吸引」兩者的相關次高；然而，在教練領導行為的「民主行為」與團隊凝聚力的各構面之得分最低。

由此可知，教練對選手的「訓練與指導」與「獎勵行為」的行為越多，其團隊凝聚力之人際吸引越正面。此結果與大部份學者的研究（楊純碧，1998；吳慧卿，2001；蔣憶德、陳淑滿、葉志仙，2001；林金杉，2002；邱旺璋，2002；李柳汶，2003；郭添財，2004）結果一致。推估，應該是自主訓練的行為與提昇團隊凝聚間，彼此的相關並不明顯，尤其是在合作和吸引上。

表 4-16 教練領導行為與團隊凝聚力之相關分析摘要表

	訓練	關懷	獎勵	民主	自主	鼓勵	領導
團隊合作	.67(**)	.63(**)	.43(**)	.19(**)	.06	.42(**)	.65(**)
團隊適應	.46(**)	.48(**)	.33(**)	.23(**)	.25(**)	.36(**)	.51(**)
人際親和	.47(**)	.49(**)	.40(**)	.23(**)	.20(**)	.34(**)	.52(**)
人際吸引	.41(**)	.41(**)	.30(**)	.22(**)	.06	.35(**)	.44(**)
團隊凝聚	.61(**)	.61(**)	.44(**)	.25(**)	.17(**)	.44(**)	.64(**)

\*\*在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

陳秀惠 (1997) 認為，教練在決策時，若能允許隊員有某種程度的參與，就能使他們覺得更有參與感，並促進選手對於團隊凝聚力的提昇。陳其昌 (1993) 研究中發現，教練領導行為對團隊凝聚力具有影響力。在高中組是教練的「獎勵及讚賞行為」；在專科組及大學組是「社會支持行為」具有影響力。郭添財 (2004) 研究發現，教練對學生的「學習支持」、「民主行為」及「訓練與指導」行為越多，其團隊凝聚力愈高；「專制」行為越低，則團隊凝聚力越高。有鑑於此，教練領導行為對於團隊凝聚力兩者會互相產生影響。所以，擔任運動代表隊的教練們如果要提高該隊之向心力與團隊凝聚力，應多朝向表現出「訓練與指導行為」、「獎勵行為」與「團隊適應」、「人際吸引」之類的行為；以及，往後多加強在教練領導行為中的「民主行為」作風，以提昇球隊之成績表現。

吳明隆、涂金堂 (2007) 提及如果研究的問題同時探討多個自變項與多個依變項間之關係，即研究變項有 p 個 X 變項、q 個 Y 變項 (X 變項與 Y 變項均為計量變項)，這 p 個 X 變項與 q 個 Y 變項之間的相關是為典型相關 (canonical correlation; 或譯為規則相關或正準相關)。以選手知覺的教

練領導行為（訓練與指導、民主、關懷、獎勵、專制）與團隊凝聚力（團隊合作、團隊適應、人際親和、人際吸引）之得分，進行典型相關分析；結果共抽取四個典型因素，其中三個典型因素之相關係數達顯著水準（ $p < .05$ ），如表 4-17 所示。

表 4-17 選手知覺之教練領導行為與團隊凝聚力之典型相關係數顯著性考驗摘要表

組別	特徵值 ( $\rho^2$ )	解釋變異量 (%)	累積解釋變異量 (%)	典型相關係數 ( $\rho$ )	自由度 (df)	顯著性
1	.986	84.016	84.016	.705	24	.000
2	.133	11.368	95.384	.343	15	.000
3	.036	3.082	98.466	.187	8	.006
4	.018	1.534	100.000	.133	3	.065

其中第一個典型因素之相關係數（ $\rho_1$ ）為 .705，其特徵值能解釋變異量百分比為 84.016%；第二組典型相關因素（ $\rho_2$ ）為 .343，其特徵值能解釋變異量的百分比為 11.368%；第三組典型相關因素（ $\rho_3$ ）為 .187，其特徵值能解釋變異量的百分比為 3.082%。三組典型相關因素共可以解釋的總變異量百分比為 98.466%。茲將達顯著水準之典型相關因素分析結果列於表 4-18。

表 4-18 選手知覺之教練領導行為與團隊凝聚力之典型相關分析摘要表

領導行為 (x 變項)	典型變項			團隊凝聚力 (y 變項)	典型變項		
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>		η <sub>1</sub>	η <sub>2</sub>	η <sub>3</sub>
訓練與指導	-.946	-.057	-.077	團隊合作	-.996	.007	-.081
關懷行為	-.901	-.250	-.006	團隊適應	-.668	-.667	-.029
獎勵行為	-.618	-.296	.275	人際親和	-.696	-.535	.176
民主行為	-.279	-.438	.540	人際吸引	-.620	-.179	.693
自主行為	-.081	-.925	-.278				
鼓勵行為	-.604	-.268	.457				
抽出變異數百分比	42.293	21.210	10.982		57.693	19.089	12.969
重疊數	20.999	2.497	.383		28.645	2.247	.453
				p <sup>2</sup>	.497	.118	.035
				p	.705***	.343***	.187**

\*\*\* p < .001

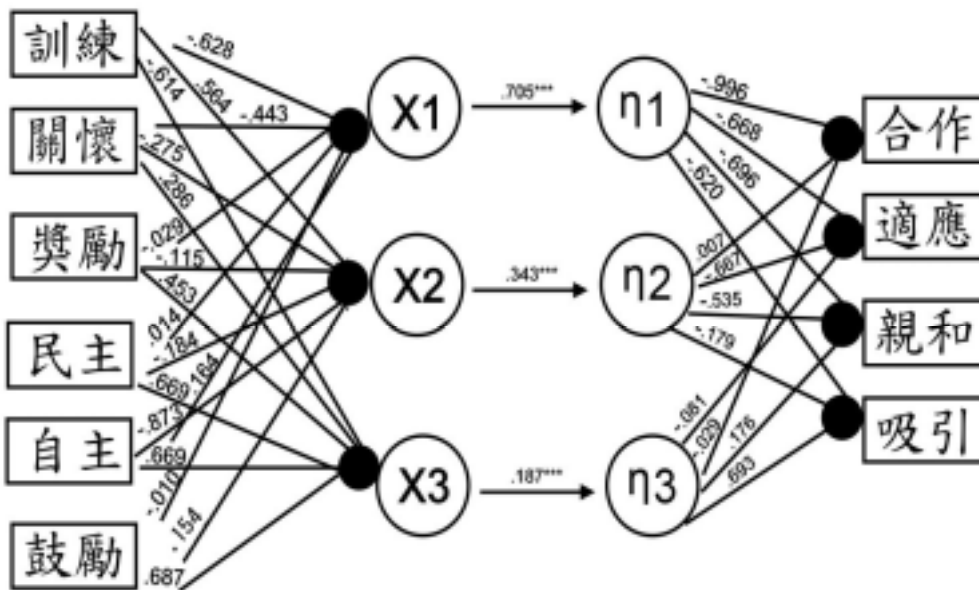


圖 4-1 典型相關分析圖

## 1. 典型相關程序分析

由表 4-18 可知，角力選手知覺的教練領導行為屬 X 組變項，團隊凝聚力屬 Y 組變項，由兩組變項間之典型相關分析結果得知，X 組變項抽出三個典型變項  $X_1$ 、 $X_2$ 、 $X_3$ ，Y 組變項抽出三個典型相關因素  $\eta_1$ 、 $\eta_2$ 、 $\eta_3$ 。抽出第一組典型因素  $\chi_1$  與  $\eta_1$  典型相關係數為 .705 ( $p < .05$ )；抽出第二組典型因素  $\chi_2$  與  $\eta_2$  典型相關係數為 .343；抽出第三組典型因素  $\chi_3$  與  $\eta_3$  典型相關係數為 .187 ( $p < .05$ )。

## 2. 典型因素的解釋變異量分析

由表 4-16 可知，X 變項的第一個典型因素 ( $\chi_1$ )，可以說明 Y 組變項的第一個典型因素 ( $\eta_1$ ) 總變異量的 49.7%，亦即  $\rho^2 = .497$ ；而 Y 組變項的第一個典型因素 ( $\eta_1$ ) 解釋 Y 組變項總變異量的 57.693%，因此 X 組變項透過第一個典型因素 ( $\chi_1$ )，可以解釋 Y 組變項總變異量的 28.645% (即重疊指標為  $49.7\% \times 57.693\% = 28.645\%$ )。選手所知覺的教練領導行為第一個典型因素 ( $\chi_1$ )，可以說明角力選手知覺團隊凝聚力第一個典型因素 ( $\eta_1$ ) 總變異量的 49.7%；團隊凝聚力所抽出的第一個典型因素 ( $\eta_1$ )，可以解釋選手之團隊凝聚力的 57.693%。所以整體而言，選手知覺的教練領導行為透過第一個典型因素 ( $\chi_1$ )，可以解釋團隊凝聚力變異量的 28.645%。

X 變項的第二個典型因素 ( $\chi_2$ )，可以說明 Y 組變項的第二個典型因素 ( $\eta_2$ ) 總變異量的 11.8%，亦即  $\rho^2 = .118$ ；而 Y 組變項的第二個典型因素 ( $\eta_2$ ) 解釋 Y 組變項總變異量的 19.089%，因此 X 組變項透過第二個典型因素 ( $\chi_2$ )，可以解釋 Y 組變項總變異量的 2.247% (即重疊指標為 11.8

$\% \times 19.089\% = 2.247\%$  )。選手所知覺的教練領導行為第二個典型因素 ( $\chi_2$ )，可以說明團隊凝聚力第二個典型因素 ( $\eta_2$ ) 總變異量的 11.8%；團隊凝聚力所抽出的第二個典型因素 ( $\eta_2$ )，可以解釋選手之團隊凝聚力的 19.089%。整體而言，選手知覺的教練領導行為透過第二個典型因素 ( $\chi_2$ )，可以解釋團隊凝聚力變異量的 2.247%。

X 變項的第三個典型因素 ( $\chi_3$ )，可以說明 Y 組變項的第三個典型因素 ( $\eta_3$ ) 總變異量的 3.5%，亦即  $\rho_3 = .035$ ；而 Y 組變項的第三個典型因素 ( $\eta_3$ ) 解釋 Y 組變項總變異量的 12.969%，因此 X 組變項透過第三個典型因素 ( $\chi_3$ )，可以解釋 Y 組變項總變異量的 45.3% (即重疊指標為  $3.5\% \times 12.969\% = .453\%$ )。

選手所知覺的教練領導行為第三個典型因素 ( $\chi_3$ )，可以說明團隊凝聚力第三個典型因素 ( $\eta_3$ ) 總變異量的 3.5%；團隊凝聚力所抽出的第三個典型因素 ( $\eta_3$ )，可以解釋全體選手的團隊凝聚力總變異量的 12.969%。所以選手知覺的教練領導行為透過第三個典型因素 ( $\chi_3$ )，可以解釋團隊凝聚力變異量的 .453%。

由以上分析得知，選手所知覺的教練領導行為對團隊凝聚力的解釋量為 31.422% ( $28.645\% + 2.247\% + .453\%$ )；其中絕大部分的解釋力來自第一個典型因素，而第二與第三個典型因素的解釋力則較低。

### 3. 典型相關的結構係數分析

就第一組典型相關而言，由於 X 組典型變項中，『訓練與指導』、『關懷』、『獎勵』、『民主』、『自主』、『鼓勵』等六個變項，在第一個典型因素 ( $\chi_1$ ) 係數值，分別為：-.946、

-.901、-.618、-.279、-.081、-.604，其中『訓練與指導』、『關懷』、『獎勵』、『鼓勵』之係數絕對值 $\geq .30$ ；在 Y 組變項中，『合作』、『適應』、『親和』、『吸引』等四個變項，在典型因素  $\eta_1$  係數值，分別為：-.996、-.668、-.696、-.620；顯示選手所知覺的教練領導行為四個變項（訓練與指導、關懷、獎勵、鼓勵），透過第一個典型因素，會影響團隊凝聚力之合作、適應、親和、吸引等四個變項。其中尤以『訓練與指導』對選手的『合作』之解釋力最大。

而在第一組典型相關中各變項係數之正負號關係可以發現，選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力間呈現同向關係。換言之，選手在知覺教練領導行為的得分愈高，其在團隊凝聚力之『合作』、『適應』、『親和』、『吸引』得分亦相對的提高。

就第二組典型相關而言，由於 X 組典型變項中，『民主』、『自主』等二個變項，在第二個典型因素（ $\chi^2$ ）係數之絕對值 $\geq .30$ ，分別為：-.438、-.925；在 Y 組變項中，有二個變項（適應、親和），在典型因素  $\eta_2$  係數之絕對值 $\geq .30$ ，分別為：-.667、-.535；顯示選手所知覺的教練領導行為二個變項（民主、自主），透過第二個典型因素，會影響選手團隊凝聚力之『適應』、『親和』。其中尤以『自主』對選手的『適應』之解釋力最大。

由第二組典型相關中，各變項係數之正負號關係可以發現，選手所知覺的教練領導行為中的『民主』、『自主』與團隊凝聚力中的『適應』、『親和』呈現正向關係。選手在知覺教練『民主』、『自主』領導行為的得分愈高，其在團隊凝聚力之『適應』、『親和』的得分亦相對的提高，其中尤以『適

應』之得分會最高。

就第三組典型相關而言，由於 X 組典型變項中，只有『民主』變項，在第三個典型因素 ( $\chi^3$ ) 係數之絕對值  $\geq .30$ ，為 .540，在 Y 組變項中，只有『吸引』變項，在典型因素  $\eta^3$  係數之絕對值  $\geq .30$ ，為 .693；顯示選手所知覺的教練領導行為中『民主』變項，透過第三個典型因素，會影響選手團隊凝聚力之『吸引』。

由第三組典型相關中，各變項係數之正負號關係可以發現，選手所知覺的教練領導行為中的『民主』與團隊凝聚力間皆呈現正向關係。換言之，選手在知覺教練『民主』領導行為的得分愈高，其在團隊凝聚力之『吸引』的得分亦相對的提高。

由以上分析結果得知，選手所知覺的教練領導行為，對團隊凝聚力總變異量的解釋力為 31.422%；其中，絕大部分解釋力來自第一個典型因素。

由上得知，選手知覺教練領導行為的四個構面與團隊凝聚力四個構面具有高度的相關，其中以知覺教練的「訓練與指導」與團隊凝聚力中的「團隊合作」相關性最高。推究其原因為，當選手知覺到教練在日常訓練之中具有建立團隊默契與互助合作的訓練模式，激發選手的認同，建立團隊向心力，以激勵團隊方式來增加其獲勝的信心，所以當選手接受教練在團隊之中的領導後，會促進與隊友間的凝聚力。

## 第五章 結果與建議

本章旨在依照本研究的資料分析結果，提出具體建議，並歸納研究發現做結論，及提出建議，提供日後國中以上角力教練的日常訓練、領導及教學上之參考及後續研究的參考。本章分為，第一節結論、第二節建議加以敘述。

### 第一節 結論

#### 一、臺灣角力選手之現況

本研究之角力選手人口背景分佈狀況情形如下：

角力選手之性別分佈情形以「男生」居多，佔 80.8%；「女生」佔 19.2%。選手之訓練總年數的分佈以「1-3 年」的人數最多，佔 46.4%；而「1 年以下」與「4-6 年」人數相當皆佔 21.4%；而「7 年以上」的人數佔最少，為 10.9%。

三、參賽組別：選手之參賽組別，以「國中組」者居多佔 56.8%；其次為「高中組」者佔 25.7%；而「社會組(與大專組)」比例較低佔 17.5%。角力選手之最高運動成績，以「全國性單項成績前三名」者居多，佔 53.6%；其次依序為「縣(市)級比賽前三名」者佔 19.4%；「無名次」者佔 15.58%；「全國性單項成績第四一六名」者 6.1%；「縣(市)級比賽前六名」者 5.3%。本研究之角力選手之每週練習天數，以「4-5 天/週」者最多，佔 49.3%；其次依序為「6 天以上/週」佔 36.2%；「2-3 天/週」佔 11.4%；最後是「1 天以下/週」下場者佔 3.2%。

由以上結果得知，本次參賽的選手主要為：「男性」選

手，大多為訓練「1-3年」的選手，參賽組別以「國中組」為多數。最高運動成績以「全國性單項成績前三名」所佔之比例最高。每週練習天數以「4-5天/週」所佔比率最高。

## 二、臺灣角力選手知覺教練領導行為之現況分析

國中以上角力選手所知覺到的教練領導行為，以「訓練與指導行為」之得分最高；其次為「關懷行為」；其他依序為「獎勵行為」、「鼓勵行為」、「民主行為」，而以「自主行為」的得分最低。

## 三、臺灣角力選手團隊凝聚力之現況分析

國中以上角力選手團隊凝聚力分析，得知選手團隊凝聚力4個構面的得分，以「團隊合作」的得分最高；其他依序為「人際親和」、「團隊適應」，而以「人際吸引」的得分最低。各構面的得分平均數來看，顯示臺灣角力選手皆有良好的團隊凝聚力。

## 四、台灣不同背景變項角力選手所知覺教練領導行為之差異分析。

(一) 不同性別方面，角力選手知覺之教練領導行為達顯著差異水準，男性選手知覺領導行為顯著高於女性。在「訓練與指導」及「自主行為」上，達顯著差異水準。分析結果發現，男選手在「訓練與指導」的得分上顯著高於女選手；男選手在「自主行為」的得分上顯著高於女選手。

(二) 不同訓練總年數方面，在「關懷行為」構面達顯著差異水準，「1年以下」、「1-3年」訓練年數的選手知覺關懷行為顯著，高於「7年以上」的選手。

(三) 不同參賽組別方面，角力選手知覺之教練領導行為呈現顯著差異，高中組與國中組知覺教練領導行為顯著高於大

專社會組。在領導行為各構面中「訓練與指導」、「關懷行為」、「獎勵行為」上，皆達顯著差異水準。

(四) 不同最高選手層級方面，角力選手知覺之教練領導行為方面呈現顯著性差異，經事後比較發現「縣(市)級比賽前三名」的選手知覺領導行為顯著高於「全國性單項成績第四—六名」。在領導行為各構面上「訓練與指導」、「關懷行為」、「獎勵行為」上達顯著水準 ( $p < .05$ )。經事後比較，結果發現「縣(市)級比賽前三名」的選手在知覺領導行為中的「訓練與指導」、「關懷行為」、「獎勵行為」構面上顯著高於「全國性單項成績第四—六名」選手。而在「鼓勵行為」上，「縣(市)級比賽前三名」與「全國性單項成績前三名」的選手知覺領導行為中的鼓勵行為顯著高於「全國性單項成績第四—六名」。

(五) 不同每週練習天數方面，在「民主行為」構面上達顯著差異水準，經事後比較發現「1天以下/週」的選手知覺民主行為顯著高於「2-3天/週」、「6天以上/週」的選手。

#### 四、臺灣不同背景變項角力選手團隊凝聚力之差異分析。

(一) 不同訓練總年數方面，團隊凝聚力呈現顯著性的差異，「1-3年」、「4-6年」的選手知覺團隊凝聚力顯著高於「7年以上」。在「團隊合作」、「團隊適應」構面上達顯著差異，經事後比較發現，「1-3年」的選手知覺「團隊合作」顯著高於「7年以上」的選手，「1-3年」、「4-6年」的選手知覺「團隊適應」顯著高於「7年以上」。

(二) 不同參賽組別方面，在團隊凝聚力與各構面之單因子變異數分析，得知不同參賽組別選手在團隊凝聚力與以下構面「團隊合作」、「團隊適應」、「人際吸引」上皆達顯著水

準。經薛費法事後比較，結果發現，團隊凝聚力與各構面「團隊合作」、「團隊適應」、「人際吸引」上中，「國中組」與「高中組」在團隊凝聚力得分上顯著高於「社會組(與大專組)」。

五、不同背景變項國中以上角力選手領導行為與團隊凝聚力之相關分析。

角力選手在「知覺教練領導行為」與「團隊凝聚力」中，除了「團隊合作」與「自主行為」外；「人際吸引」與「自主行為」未達顯著相關，各構面上達顯著正相關。選手知覺教練領導行為的四個構面與團隊凝聚力四個構面具有高度的相關，其中以知覺教練的「訓練與指導」與團隊凝聚力中的「團隊合作」相關性最高。

## 第二節 建議

根據本研究之發現，提出以下的幾項建議，做為日後國中以上角力教練的日常訓練、領導及教學及後續研究的參考。

### 一、對臺灣角力教練之建議

本研究發現臺灣角力選手所知覺到的教練領導行為，以「訓練與指導行為」之得分最高；其次為「關懷行為」、「獎勵行為」。建議臺灣教練：臺灣選手重視平常訓練及比賽，教練如能適時提出關懷與獎勵，可讓選手有被受關心及注意的感覺，進而提升訓練及教練領導上之效能。

### 二、對臺灣角力代表隊組訓與經營管理之建議

本研究發現臺灣角力團隊，以「團隊合作」的得分最高；其他依序為「人際親和」、「團隊適應」，而以「人際吸引」的得分最低。各構面的得分平均數來看，顯示臺灣角力選手

皆有良好的團隊凝聚力。建議組訓與經營管理者，需加強團隊合作訓練為優先考量，並培養人際間之親和度以增加在團隊之適應以及造就人與人間之吸引，方能達成一個堅強團隊，使團隊更加健全與茁壯。

### 三、對後續研究者之建議

#### (一) 在研究方法上

本研究僅以問卷調查為進行研究，未來研究者如能加以質化研究的方式進行，以實地觀察、進行深度訪談，當可獲致較本研究更深入、更豐富的結果。

#### (二) 在研究主題上

未來研究者應可考慮擴及結果變項，如選手參與動機、阻礙因素或滿意度，更進一步瞭解臺灣角力選手教練領導行為及團隊之間的互動，應有助於提昇角力教練的領導績效及選手的成績表現。

#### (三) 在研究對象上

本研究僅以臺灣角力選手為研究範圍，未來研究者可擴及至各種運動代表隊之教練或學校體育相關之行政人員，進行多方交叉分析比較，應可獲得其他更重要的研究發現。

## 參考文獻

### 中文部份

- 王文科、王智弘（2009）。*教育研究法*。台北：五南圖書。
- 王加微（1990）。*行為科學（初版）*。台北市：五南圖書。
- 王秉均（1995）。*管理學*。臺北：華泰書局。
- 江麗玉（2001）。*台灣地區女子體操選手知覺教練領導行為與選手績效表現關係之實證研究*。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，台北市。
- 余朝權譯（1992）。*領導學（四版）*。台北市：五南。
- 呂建謀（2001）。*我國女子甲組籃球教練領導行為之研究*。未出版碩士論文，中國文化大學，台北市。
- 吳明隆、涂金堂（2007）。*SPSS與統計應用分析*。臺北：五南。
- 吳秉恩（1993）。*組織行為學*。台北：華泰書局。
- 吳清山（1991）。*學校行政*。臺北：心理出版社。
- 吳慧莉（1999）。*角力擒抱摔專項肌力研究*。未出版碩士論文，中國文化大學，台北市。
- 吳慧卿（1998a）。*運動教練領導行為、團隊衝突與選手滿意度之影響探討*。*臺灣師大體育研究*，6，1-18。
- 吳慧卿（1998b）。*臺灣地區運動教練領導研究回顧*。*2000年國際體育運動管理研討會手冊*，54-55。
- 吳慧卿（2001）。*選手知覺教練領導行為、團隊衝突、團隊凝聚力及滿意度關係之實證研究*。未出版博士論文，國立臺灣師範大學，台北市。
- 李松宜（2009）。*高中職羽球教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究*。未出版碩士論文，國立體育大學體育，桃

- 園。
- 李柳汶 (2003)。大學院校跆拳道教練領導行為與團隊凝聚力關係之研究。未出版碩士論文，輔仁大學，台北縣。
- 李美枝 (1991)。社會心理學－理論研究與應用。台北：大洋出版社。
- 李建平 (2002)。合球選手團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 李雲翔 (2010)。超級籃球聯賽(SBL)球隊教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。未出版碩士論文，國立體育大學，桃園縣。
- 汪在莒 (2002)。健身俱樂部教練領導行為量表建構研究。未出版碩士論文，國立台灣體育學院，台中市。
- 孟維德 (1994)。領導理論之探究。警學叢刊，24卷3期，71-88頁。
- 季力康 (1996)。如何增強球隊的凝聚力。中華棒球，51期，6-7頁。
- 林育宗 (2004)。國小拔河教練領導行為與選手成績表現之相關研究。未出版碩士論文，國立台東大學，台東市。
- 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。未出版碩士論文，國立台灣體育學院，台中市。
- 林振春 (1992)。人文領導理論研究。台北：師大書苑。
- 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。未出版碩士論

- 文，臺北市立體育學院，臺北市。
- 卓國雄（2000）。集體效能和團隊凝聚力對社會懈怠與拔河成績表現之影響。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。
- 邱旺璋（2002）。足球教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，輔仁大學，台北縣。
- 邱聯榮（1998）。中區五專男子籃球隊團隊凝聚力、球員知覺的教練領導行為和球員滿意度對成績表現之影響。建國學報，17，135-150。
- 洪嘉文（1997）。領導型態與工作滿意關係之實證研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 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。未出版碩士論文，臺北市立體育學院，臺北市。
- 翁志成（1994）。運動教練領導行為理論與類型。中華體育季刊，7卷4期，31-38頁。
- 涂志賢（2000）。運動教練領導風格對選手成績表現與滿意度影響之研究。體育學報，28，45-58。
- 張文財（2003）。國小籃球隊知覺教練領導行為、團隊凝聚力與成績表現之研究。未出版碩士論文，國立屏東師範學院，屏東市。
- 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。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。
- 張春興（1993）。心理學。台北：東華書局。
- 張景星（2005）。海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為

- 與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，國立臺灣體育學院，臺中市。
- 張滄彬（2003）。桃園地區國中田徑代表隊教練領導行為與選手滿意度之調查研究。未出版碩士論文，臺北市立體育學院，臺北市。
- 張瑞興（1999）。台灣角力選手現況之研究。大專體育，43，153-160。
- 張瑞興（2008）。教練領導行為之研究－以台灣與中國角力選手為例。2008年國際體育運動與健康休閒發展趨勢研討會專刊，95-101頁。
- 張潤書（1995）。行政學。台北：三民書局。
- 張潤書（2001）。行政學。台北：三民書局。
- 張聰榮（1992）。自由式角力基礎訓練之研究。霧峰出版社霧峰，8頁。
- 莊豔惠（1997）。教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。
- 許士軍（1995）。管理學。台北：東華書局。
- 郭添財（2004）。國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，台北市立師範學院，台北市。
- 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。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。
- 郭慎（1989）。角力裁判。國民體育季刊，18（4），P58-71。
- 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。未出版碩士論文，國立台

灣師範大學，台北市。

- 陳秀惠 (1997)。性別和足球經驗對兒童手臂絕佳預期時宜表現的影響。中華體育，41，127-134。
- 陳其昌 (1993)。排球教練領導行為對團隊凝聚力的影響暨驗證運動情境領導理論之研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。
- 陳涼民 (2006)。我國角力運動教練領導行為之研究。未出版碩士論文，中國文化大學，台北市。
- 陳建彰 (2006)。大學校院甲組桌球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與成績表現之研究。未出版碩士論文，輔仁大學，台北市。
- 黃金柱 (1986)。運動團隊凝聚力的探討。中華體育，2期，57 - 63頁。
- 黃金柱 (1990)。國家級運動教練領導行為之調查研究。體育學院論叢，1 (2)，33-62。
- 黃昆輝 (1988)。教育行政學。台北：東華書局。
- 黃昆輝 (1992)。教育行政學。台北：東華書局。
- 黃俊英 (1988)。你是一個成功的領導者嗎？—領導的理論與應用。品質雜誌，7卷1期，31—35頁。
- 童國勝 (1999)。最大肌力與速度肌力訓練對角力手臂回旋技術之影響。未出版碩士論文，中國文化大學，台北市。
- 楊志顯 (1998)。大學運動選手背景特性對教練領導行為重要性認知之影響。中華民國大專院校八十七年度體育學術研討會專刊，325-331。
- 楊純碧 (1998)。教練領導行為對團隊氣氛與教練-選手關係

- 滿意度之影響。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。
- 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。未出版碩士論文，南台科技大學，台南。
- 鄒春選 (1993)。公立體育場長領導方式與組織效能關係之研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。
- 劉淑慧 (1995)。實用運動心理問答。台北：浩園文化出版。
- 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。未出版碩士論文，國立台灣體育學院，台中市。
- 劉興漢 (1985)。領導理論及其在教育行政上的運用。中華民國比較教育學會主編，教育行政比較研究 (338-409頁)。台北：台灣書店。
- 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，30，195-206。
- 戴志謙 (2004)。國軍高司單位勤務部隊長領導行為研究。未出版之碩士論文，世新大學，台北市。
- 蔡承志譯 (1991)。組織行為(初版)。台北：桂冠圖書公司。
- 盧俊宏 (1994)。運動心理學。台北市：師大書苑。
- 盧俊宏 (1998)。運動心理學。台北市：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。未出版之碩士論文，國立體育學院，台北市。
- 盧瑞陽 (1993)。組織行為：管理心理導向。台北：華泰書局。

- 鄭志富 (1995)。運動教練領導行為模式分析。台灣師大體育，1，75-90。
- 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)。運動教練領導行為研究，45-47頁。臺北：師大書苑。
- 鄭志富 (1997b)。大專院校足球教練領導行為之研究。運動教練領導行為研究，137-138頁。臺北：師大書苑。
- 鄭孝存 (2008)。臺北市國小排球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。未出版碩士論文，臺北市立體育學院，臺北市。
- 鄭松益 (2001)。台灣地區高中排球教練領導行為與選手滿意度關係之研究。未出版碩士論文，台北市立師範學院，台北市。
- 鄭敏雄 (1992)。大專院校教練領導行為與運動員滿意度關係之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 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之球隊為例。中華民國大專院校體育總會八十年度體育學術研討會報告書，235-252。
- 賴世堤 (1999)。大專田徑教練領導行為之研究。大專體育學刊，1(2)，111-128。
- 賴世堤 (2002)。高中(職)田徑教練領導行為之研究。體育學報，30，185-194。
- 賴玲娟 (2005)。青少年角力選手參與休閒活動之研究-以參

加九十四年全國中等學校運動會角力選手為例。未出版碩士論文，國立臺灣體育學院，台中。

謝文全（1991）。*教育行政*。台北：文景出版社。

謝文全（1996）。*學校行政*。台北：五南圖書公司。

蕭嘉惠（1999）。*臺灣地區大專排球教練領導行為比較研究*。花蓮市：書恆。

蕭嘉惠、黃明玉（1998）。多元領導模式驗證研究-以花蓮縣大專院校為例。*體育學報*，25，71-80。

羅虞村（1989）。*領導理論研究（三版）*。台北市：文景。

羅虞村（1995）。*領導理論研究*。台北：文景出版社。

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*。未出版碩士論文，輔仁大學，台北縣。

#### 英文部分

Barrow, J.C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, April, 232-341.

Barwarley, L. R., Carron, A.V., & Widmeyer, W.N. (1988). Exploring the relationship between cohesion and group resistance to disruption. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 119-123.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 19-31.

- Bennis, W. C., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. NY: Harper & Row.
- Bird, A. M. (1977). Development of a model for predicting team performance. *Research Quarterly*, 48, 24-32.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cartwright, D., & Zander, A. (1968). *Group dynamics: Research and theory*. New York: Harper & Row.
- Carron, A. V., & Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology*, 3, 123-139.
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and consideration. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-128.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The Development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 24-266.
- Cartwright, D., & Zander, A. (1968). *Group dynamics: Research and theory*. New York: Harper & Row.
- 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., & Haggerty, T. R. (1978). A normative model of decision style in coaching. *Athletic Administration*, 13, 6-9.
- Chelladurai, P., & Saleh, S.D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sports Sciences*, 3, 85-92.
- Chelladurai, P. (1984). Leadership in sports. In J. M. Silva & R. S. Weinberg (Eds.), *Psychology foundations of sport* (pp.329-339). IL: Human Kinetics Publishers.
- Daft, R.L.(7thed)(1999). *Leadership:Theory and Practice* . Orlando: Dryden Press.
- Davis,K.(1977). Foreign investment in the retail sector of the People Republic of China. *Columbia Journal of World Business* ,56-69.
- Davis, K.(3thed.)(1980). *Human relations at work* . New York,NC:McGraw Hill.
- Evans, N.J.,&Jarvis,P.A.(1980). Group cohesion:A review and reevaluation. *Small Group Behavior*,11 ,359-370.
- Festinger, L.(1950). Informal social communication. *Psychologica Review*,57 ,271-82.
- Festinger, L, Schacter, S.,& Back,K.(1950). *Social Pressures in Informed Groups:A Study of a housing project* . NY:Harper.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness* . New York: McGraw-Hill.
- Fiedler,F.E.(1978). The contingency model and the dynamics

- of the leadership process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advance in experimental social psycholoty* (pp.138-141). NY: Academic Press.
- French, J.R.P. & Snyder, R.(1959). *Leadership and interpersonal power*. In A. Arbor(Ed), *Studies in Social Power*. Michigan: University of Michigan Press.
- George, T. R., & Feltz, D. L. (1995). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 98-116.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M.,&Donnelly, Jr.J.H. (10thed.)(2000). *Organization-behavior, structure, process*. London: McGraw Hill.
- Gordon, A. M. D. (1986). *Behavioral correlates of coaching effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation. University of Alberta , Canada.
- Gruber, J. L. & Gray, G. R. (1981). Factor patterns of variables influencing cohesiveness at various levels of basketball competition. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 52(1), 19-30.
- Hemphill J.K.(1949). The Leader and His Group . *Journal of Educational Reserch*, 28 , pp.225-246.
- Hemphill J.K.(1949). The Leader and His Group . *Journal of Educational Reserch*, 28 , pp.225-246.
- Hemphill, J.K., & Coons, A.E. (1957). *Development of leader behavior: Description questionnaire* . In R. M.

- Stogdill & A.E. Coons, Leader behavior: Its description and measurement. Columbus, OH: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(5), 26-34.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H.(1974). So you want to know your leadership style? *Training and Development Journal*, February, 1-15.
- Hodgetts, R.M.(1991). *Organizational behavior and practice* . NY: Macmillan Publishing Company.
- Horne, T., & Carron, A. V. (1985). Compatibility in coach-athlete relationship . *Journal of Sport Psychology*, 7, 137-149.
- House, R. J. (1971). Apath – goal theory of leader effectiveness . *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-338.
- Jacobs, T.O., & Jaques, E.(1990). Military executive leadership. In K.E Clark and M.B. Clark(Eds.), *Measures of leadership*, West Orange, NJ: Leadership Library of America , pp. 281-295..
- Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspectives in theory and research. *Management Science*, 28(3), 315-336.
- Koontz, H., & Dannel, C.(6thed.)(1979). *Principles of management*. NY: Mcgraw Hill.

- Koontz, H. and Weihrich, H. (1988). *Essentials of management (9th ed.)*, New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R. N. (1999). *Management fundamentals: Concepts, applications, and skill development*. South-Western College Publishing.
- LeUnes, A. D., & Nation, J. R. (1989). *Sport psychology*. Chicago, IL: Nelson-Hall, p.75.
- Martens, R., & Peterson, J. (1971). Group cohesiveness as a determinant of success and member satisfaction in team performance. *International Review of Sport Sociology*, 6, 49-61.
- Mikalacki, A. (1969). *Group cohesion reconsidered*. London, Ontario: School of administration. University of western Ontario.
- Morphet, E. L., Johns, R. L., & Reller, T. L. (1982). *Educational organization and administration: Concepts, practices, and issues (4th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Roach, G. F., and Behling, O. (1984). *Leaders and managers: International perspectives on managerial behavior and leadership*. Elmsford, New York: Pergamon Press.
- Robbins, S. P. (7th ed.) (1996). *Essentials of organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Robinson, T. T., & Carron, A. V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out

- versus maintaining participation in competitive sport. *Journal of Sport Psychology*, 4, 364-378.
- Sabock, R. J. ( 1985 ) . *The coach* . U.S.A. : Human Kinetics Publishers, Inc.
- Schreisheim, E.S.(1987). Relationship between the congruence of preferred & actual leader behavior & subordinate satisfaction with leadership. *Journal of Sport Psychology*, 10 ,157-166.
- Senge, P.M.(1997). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Business.
- Smith, R. E., & Smoll, F. L. & Curtis, B.(1978). Toward a mediational model of coach-player relationships. *Research Quarterly*. 49 , 528-541.
- Smoll, F. L., Smith, R. E., & Curtis, B. (1979). Coach effectiveness training : A cognitive behavioral approach to enhancing relationship skill in youth sport coaches. *Journal of Sport Psychology*, 1, 59-75.
- Smoll, S. & Smith, R. E. ( 1989 ) . Leadership behaviors in sport : A theoretical model and research paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19 , 1522-1551.
- Spink, K. S. (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- Spink, K. S., & Carron, A. V. (1992). Group cohesion and

- adherence in exercise classes. *Journal of Sport Psychology, 14*, 78-86.
- Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> ed. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1995)
- Stogdill R. M. (1948). Personal factor associated with leadership : Survey of literature, *Journal of Psychology, 25*, 35-71.
- Stogdill,R.M.(1974). *Handbook of leadership:A survey of the literature* . New York:The Free Press.
- Stogdill,R.M. (1950). Leadership, Membership and Organization . *Psychological Bulletin,47* ,1-4.
- Tannenbaum,R., Weschler J.R.,& Massarik F.(1957). Leadership: A Frame of Reference. *Management Science* (October): 1-19.
- Tannenlaum,R., & Schmide,R.H.(1958). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review, March -April*, 95-101.
- Tead O. (1935). *The art leadership* . New York : Mcgraw-Hill.
- Terry,G.R.(3th ed.)(1960). *Principles of management*. Homewood, IL: Richard D.Irwin.
- Terry,G.R.(7th ed.)(1978). *Principles of management* . Homewood, IL:Richard D. Irwin.
- Weiss,M,R., & Friderichs,W.D.(1996). The influence of leader behavior, coach attributes, and institution variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport*

- Psychology*, 8, 332-346.
- Weiss, M. R., & Friderichs, W. D. (1986). The influence of leader behavior, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 8, 33.
- Westre, K. R., & Weiss, W.R.(1991).The relationship between perceived coaching behavior and group cohesion in high school football teams. *The Sport Psychology*, 5, 41-54.
- Williams, J. M., & Hacker, C. (1982). Causal relationship among cohesion, satisfaction, and performance in women's intercollegiate field hockey teams. *Journal of Sport Psychology*, 4, 324-337.
- Williams, J. M., & Widmeyer, W. N. (1991). The cohesion performance outcome relationship in a coaching sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 13, 364-371.
- Wu, H. C. (2000). A competitive study of collegiate coaches' leadership behavior in Taiwan. *Abstract of North American Society for Sport Management 15th Annual Conference*, 157.
- Yukelson, D., Weinberg, R. S., & Jackson, A. V. (1984). A multidimensional group cohesion instrument for intercollegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 6, 103-117.
- Yukl, G. A. (1981). *Leadership in organizations*. Englewood

Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yukl, G. A. (4th ed.) (1998). *Leadership in organization*. NJ:  
Prentice-Hall.

## 附錄一

### 問卷專家效度審查同意函

○ 教授○○○您好：

本人為國立台灣體育學院運動管理學系碩士班之研究生，目前正著手進行碩士論文「臺灣角力教練領導行為與團隊凝聚力之研究」問卷，本函主要目的的為誠摯本研究問卷專家效度審查小組的成員。

尊悉 台端在人文社會科學領域之學識淵博並具有卓越成就，對該領域學術研究或實務工作均具有崇高聲望，在此誠懇邀請您擔任本研究專家效度審查小組的成員，期望能藉由您在該領域的專業知識與宏觀見解，對本研究之研究問卷內容予以修正並提出您寶貴的意見，俾使本研究更臻完美。

本審查過程約花費 10-30 分鐘，如獲您得同意，請于 99 年 3 月底前將回函以所附回郵信封寄至：嘉義縣朴子市竹圍里光明街 24 號，本人在收到您的回函後，將本研究問卷初稿與感謝函以掛號方式郵寄給您。

最後，衷心期盼您對本研究提出指正與建議，非常感謝您的支持與協助。

敬祝

身體健康 諸事順心

國立台灣體育學院運動管理學系碩士班

指導教授：林文郎 博士

研究生：簡家俊 敬上



### 附錄三

#### 問卷專家效度審查感謝函

○ 教授○○○您好：

感謝您同意擔任「臺灣角力教練領導行為與團隊凝聚力之研究」問卷專家效度審查小組的成員，本研究旨在透過臺灣角力教練領導行為與團隊凝聚力之調查。探討人口不同背景變項間之教練領導行為與團隊凝聚力之差異，並期將本研究結果提供作為往後角力教練訓練時之參考依據。

本問卷包括：(一) 個人資料；(二) 教練領導行為量表；(三) 團隊凝聚力量表等三個部份。請您詳細調查閱讀本調查問卷的題目，對其文字陳述及題目的增減加以指正與修改。同時也希望對本問卷的整體架構提供您寶貴的建議。

如文字說明有語意含糊不清之處，請您直接在題目上標記或修改；感謝您的合作與協助。請您將問卷與審查結果評估表，於99年4月底前將回函以所附回郵信封寄至：嘉義縣朴子市竹圍里光明街24號，本人在收到您的回函後，將本研究問卷初稿與感謝函以掛號方式郵寄給您。

最後，衷心期盼您對本研究提出指正與建議，非常感謝您的支持與協助。

敬祝

身體健康 諸事順心

國立台灣體育學院運動管理學系碩士班

指導教授：林文郎 博士

研究生：簡家俊 敬上

## 附錄四

### 問卷專家效度審查委員名錄

感謝下列八位學者專家擔任本研究問卷專家效度審查委員，為本研究問卷之編製提供寶貴的意見與指導。

姓名	服務單位/職稱
林文郎	國立臺灣體育學院運動管理學系/教授兼教務長
黃彥翔	國立臺灣體育學院運動管理學系/副教授兼主任
張聰榮	國立臺灣體育學院競技學系/副教授
吳柏叡	稻江科技暨管理學院/副教授
李松柏	中華民國角力協會/國際裁判
莊明人	中華民國角力協會/國際裁判
吳明俊	中華民國角力協會/國際裁判
黃國峰	中華民國角力協會/國際裁判

## 附錄五

### 角力教練領導行為與團隊凝聚力預試問卷調查表

親愛的選手您好：

首先感謝您提供寶貴的意見，本問卷之目的在瞭解目前大學、高中、國中角力選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之關係，研究之結果將做為日後角力教練訓練與管理上之參考。

本問卷採「不記名方式」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您的事實狀況詳細填答，並請不要遺漏任何題目。您的回答，會是本研究成功的重要關鍵。再次感謝您的熱心協助。

敬 祝

健 康 快 樂

國立臺灣體育學院運動管理學系碩士班

指導教授：林文郎

研 究 生：簡家俊

#### 基本資料

請依您個人的狀況在每一個题目的勾選欄裡選擇最適當的答案(單選)。

一.性 別： 男       女

二.您參加該項運動訓練的總年數約：

1 年以下       1-3 年       4-6 年       7 年以上

三.請問您本次參賽的組別：

社會組       大專組       高中組       國中組

四.最高運動選手成績：

全國性單項成績前三名       全國性單項成績第四—六名

縣（市）級比賽前三名       縣（市）級比賽前六名

其他

五.請問您每週平均練習的天數：

1 天以下/週       2-3 天/週       4-5 天/週       6 天以上/週

## 知覺教練領導行為量表

### 【填答說明】

以下的問題係描述您所感受到目前教練所表現出的特定行為，每個問題有五個選擇：1.總是；2.經常；3.偶爾；4.很少；5.不曾。請在適當的空格裡打「✓」代表您的選擇。

- |  | 總<br>是                   | 經<br>常                   | 偶<br>爾                   | 很<br>少                   | 不<br>曾                   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 教練會注意每位選手都能發揮潛能。.....                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 教練會對他自己的訓練方法從不做任何解釋。..                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 教練會對該做的事務會預作計畫。.....                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 教練會幫助選手解決個人的問題（例如課業上、生活<br>上）。.....           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 教練會向每位選手解釋在團隊中何種行為是被允許的，何種行為<br>是不被允許的。.....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 教練即使知道選手會在訓練上犯錯，也能讓選手依自己的方式<br>去做。.....       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 教練對於訓練上的觀點都不願意讓步。.....                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 教練會向選手說明其對團體的貢獻。.....                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 教練會該獎賞時才給予獎賞。.....                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 教練會詳細說出他對選手的期望。.....                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 教練會讓選手自己決定比賽時要使用的戰術。..                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 教練會自己決定比賽時要使用的戰術。.....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 教練會讓選手依照他自己的進度練習。.....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 教練會與選手建立親切的關係。.....                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 教練會關心選手的努力程度是否達到預期的目<br>標。.....              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 教練會模擬比賽時可能發生的各種不同情境，並針對選手專長<br>動作做個別解說。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 教練會在他人面前稱讚選手好的表現。.....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 教練會向選手說明角力的「戰術」與「戰略」如何運                      |                          |                          |                          |                          |                          |

- 用。.....
19. 教練會協助解決選手間的衝突與誤會。.....
20. 教練會花時間修正選手錯誤的動作及行為。.....
21. 教練會確定每位選手都能瞭解教練在團隊中的功能。.....
22. 教練會個別指導每位選手的基本動作。.....
23. 教練會讓選手參與決策制訂的過程。.....
24. 教練會在每一個訓練情境裡，對於該完成的訓練給予每位選手特別的指導。.....
25. 教練會說些如「我們是最強的」等名言，鼓勵選手努力。.....
26. 教練會與選手保持冷淡及疏遠的態度。.....
27. 教練會在進行重要事務前會先徵詢全隊的同  
意。.....
28. 教練會在選手有良好的表現時，會讓選手知  
道。.....
29. 教練會重視每位選手的個人的福利。.....
30. 教練會鼓勵選手對練習的方法提出建議。.....
31. 教練會在選手表現優良時，表示欣賞之意。....
32. 教練會向選手表達對他們的關心。.....
33. 教練會期望每位選手有「不放棄並達成目標」的精  
神。.....
34. 教練會詢問選手對特定比賽策略的意見。.....
35. 教練會幫助選手解決個人的問題。.....
36. 教練會關心選手表現良好時，是否得到獎勵。.....
37. 教練會在做計畫時都以自己的意見為主。.....
38. 教練會讓選手設定他們自己的訓練目標。.....
39. 教練在他說話時不喜歡選手提出問題。.....
40. 教練會處罰懶散的選手，鼓舞練習積極認真的選  
手。.....

41. 教練會與選手討論整年度團隊應完成的目標計

畫。.....

本問卷到此結束，請再次檢查一遍，不要遺漏，再次感謝您的協助！

### 運動團隊凝聚力量表

以下的問題係描述您在團隊中相處情形及對於團隊的看法。每個問題有五個選擇：1.非常同意；2.同意；3.無意見；4.不同意；5.非常不同意。請在適當的空格裡打「✓」代表您的選擇。

	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1.我們的隊友能彼此團結，共同為比賽而努力。....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我們的隊友會共同討論比賽時出現的缺失。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我們的隊友對於日常生活上的事情看法都很一 致。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我們的隊友像是一家人一樣。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我能接受團隊的批評，以改進本身的技術。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我們的隊友不管表現如何，都會相互鼓勵。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我們的隊友對於團隊目標的看法都很一致。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我們的隊友都能接受彼此的個性。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我樂於接受團隊所訂定的目標。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我們的隊友能互相幫忙，促進彼此的技術水準。.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我們的隊友會彼此互相幫忙，以解決訓練所發生的困 難。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我樂於參加團隊訓練的相關事務。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我喜歡與團隊，共同參與校外比賽。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我認為跟隨團隊參加比賽能獲得樂趣。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.我覺得與隊友聊天是一件非常愉快的事情。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.我們的隊友會彼此協助在訓練的上的問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.在團隊中，我覺得能發揮本身的能力。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我們的隊友在日常生活中的相處都很愉快。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.我們的隊友不會為日常的小事而起爭執。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我覺得我能充分配合團隊的練習，來提高我在團隊中的表					

- 現。.....
- 21.我會找隊友協助解決我在生活上遭遇的困難。..
- 22.我們的隊友都能尊重彼此對生活上的看法。.....
- 23.我們的隊友對於團隊的事務能有一致的看法。..
- 24.我們的隊友在日常相處時，彼此的意見都很一致。.....
- 25.我們的隊友能互相幫助解決生活上的問題。.....
- 26.我覺得參加團隊的練習，可忘掉不愉快的事情。..
- 27.我們的隊友在平時都能互相關心。.....
- 28.我覺得我是一位能被團隊接受的隊友。.....
- 29.我能樂意接受團隊所分配的任務。.....
- 30.我覺得我是一位在團隊中受歡迎的人物。.....
- 31.我們的隊友會關心我生活上的問題。.....
- 32.我們的隊友能彼此暢談心事。.....
- 33.我的好朋友中有些是我隊裡的隊員。.....
- 34.我們的隊員在比賽時，能互相激勵以提高團隊的表現。.....

本問卷到此結束，請再次檢查一遍，不要遺漏，再次感謝您的協助！

## 附錄六

### 角力教練領導行為與團隊凝聚力問卷調查表

親愛的選手您好：

首先感謝您提供寶貴的意見，本問卷之目的在瞭解目前大學、高中、國中角力選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之關係，研究之結果將做為日後角力教練訓練與管理上之參考。

本問卷採「不記名方式」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您的事實狀況詳細填答，並請不要遺漏任何題目。您的回答，會是本研究成功的重要關鍵。再次感謝您的熱心協助。

敬 祝

健 康 快 樂

國立臺灣體育學院運動管理學系碩士班

指導教授： 林文郎

研 究 生： 簡家俊

#### 基本資料

請依您個人的狀況在每一個題目的勾選欄裡選擇最適當的答案(單選)。

一.性 別： 男            女

二.您參加該項運動訓練的總年數約：

1 年以下            1-3 年            4-6 年            7 年以上

三.請問您本次參賽的組別：

社會組            大專組            高中組            國中組

四.最高運動選手成績：

全國性單項成績前三名            全國性單項成績第四—六名

縣（市）級比賽前三名            縣（市）級比賽前六名

其他

五.請問您每週平均練習的天數：

1 天以下/週    2-3 天/週    4-5 天/週    6 天以上/週

知覺教練領導行為量表

【填答說明】

以下的問題係描述您所感受到目前教練所表現出的特定行為，每個問題有五個選擇：1.總是；2.經常；3.偶爾；4.很少；5.不曾。請在適當的空格裡打「√」代表您的選擇。

- |   | 總                        | 經                        | 偶                        | 很                        | 不                        |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | 是                        | 常                        | 爾                        | 少                        | 曾                        |
| 1. 教練會花時間修正選手錯誤的動作及行為。.....                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 教練會協助解決選手間的衝突與誤會。.....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 教練會個別指導每位選手的基本動作。.....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 教練會確定每位選手都能瞭解教練在團隊中的功<br>能。.....             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 教練會向選手說明角力的「戰術」與「戰略」如何運<br>用。.....           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 教練會模擬比賽時可能發生的各種不同情境，並針對選手專長<br>動作做個別解說。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 教練會期望每位選手有「不放棄並達成目標」的精<br>神。.....            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 教練會關心選手的努力程度是否達到預期的目<br>標。.....              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 教練會向每位選手解釋在團隊中何種行為是被允許的，何種行為<br>是不被允許的。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 教練會與選手建立親切的關係。.....                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 教練會在每一個訓練情境裡，對於該完成的訓練給予每位選手<br>特別的指導。.....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 教練會對該做的事務會預作計畫。.....                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 教練會讓選手參與決策制訂的過程。.....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 教練會注意每位選手都能發揮潛能。.....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| -----   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 15. 教練會在進行重要事務前會先徵詢全隊的同                         |                          |                          |                          |                          |                          |

- 意。.....
16. 教練會重視每位選手的個人的福利。.....
17. 教練會在選手有良好的表現時，會讓選手知道。.....
18. 教練會關心選手表現良好時，是否得到獎勵。..
19. 教練會詢問選手對特定比賽策略的意見。.....
20. 教練會幫助選手解決個人的問題。.....
21. 教練會鼓勵選手對練習的方法提出建議。.....
22. 教練會在選手表現優良時，表示欣賞之意。.....
- 
23. 教練會向選手說明其對團體的貢獻。.....
24. 教練會該獎賞時才給予獎賞。.....
25. 教練會詳細說出他對選手的期望。.....
- 
26. 教練會處罰懶散的選手，鼓舞練習積極認真的選手。.....
27. 教練會讓選手設定他們自己的訓練目標。.....
28. 教練會在做計畫時都以自己的意見為主。.....
- 
29. 教練會自己決定比賽時要使用的戰術。.....
30. 教練會讓選手依照他自己的進度練習。.....
- 
31. 教練會說些如「我們是最強的」等名言，鼓勵選手努力。.....
32. 教練會在他人面前稱讚選手好的表現。.....
- 

本問卷到此結束，請再次檢查一遍，不要遺漏，再次感謝您的協助！

運動團隊凝聚力量表

以下的問題係描述您在團隊中相處情形及對於團隊的看法。每個問題有五個選擇：1.非常同意；2.同意；3.無意見；4.不同意；5.非常不同意。請在適當的空格裡打「✓」代表您的選擇。

	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1.我喜歡與團隊，共同參與校外比賽。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我樂於參加團隊訓練的相關事務。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我覺得與隊友聊天是一件非常愉快的事情。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我認為跟隨團隊參加比賽能獲得樂趣。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我們的隊友會彼此協助在訓練的上的問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我樂於接受團隊所訂定的目標。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.在團隊中，我覺得能發揮本身的能力。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我們的隊友能互相幫忙，促進彼此的技術水準。..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我能樂意接受團隊所分配的任務。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----					
10.我們的隊友不會為日常的小事而起爭執。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我們的隊友都能尊重彼此對生活上的看法。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我們的隊友在日常相處時，彼此的意見都很一 致。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我們的隊友對於團隊的事務能有一致的看法。...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我覺得我能充分配合團隊的練習，來提高我在團隊中的表 現。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.我們的隊友能互相幫助解決生活上的問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.我會找隊友協助解決我在生活上遭遇的困難。..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----					
17.我們的隊友都能接受彼此的個性。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我們的隊友會共同討論比賽時出現的缺失。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19.我們的隊友對於團隊目標的看法都很一致。.....

20.我們的隊友不管表現如何，都會相互鼓勵。.....

21.我能接受團隊的批評，以改進本身的技術。.....

-----

22.我覺得我是一位在團隊中受歡迎的人物。.....

23.我們的隊友會關心我生活上的問題。.....

24.我們的隊友能彼此暢談心事。.....

25.我覺得我是一位能被團隊接受的隊友。.....

-----

本問卷到此結束，請再次檢查一遍，不要遺漏，再次感謝您的協助！