

第壹章 緒論

第一節 研究背景

我國八人制拔河運動 (Tug of war) 自 1992 年 9 月成立中華民國拔河協會開始以來，積極推展運作，首先在各縣市成立拔河委員會，辦理裁判、教練講習會，進而舉辦比賽。歷經十年光陰，拔河運動已在國內生根茁壯，尤自 1998 年教育部積極提倡以來，活動更加蓬勃，已然成為極具發展潛力的運動之一。相對於傳統的拔河，八人制的拔河比賽因可在室內舉行（採用人工橡膠拔河道），參加比賽的人數僅八人，依體重分十級，極具公平性，又有明確的比賽規則，較之傳統的拔河，因場地、器材、規則、裁判執法等限制，難以成為正式的比賽項目，因而八人制拔河比賽，訂定明確可行的規則，且組隊容易，又可室內舉行，如今已成為國際上正式比賽項目。

現今，國內室內八人制拔河運動的競爭趨於激烈，一方面決定比賽勝負的時間上有逐漸延長的趨勢，另方面參賽的隊伍也逐年增加，技術水準也提升。拔河運動的特質是上場比賽八人，必須同心協力節奏性地將繩子往後拉，此時若有人鬆動不穩，將影響整隊的力量，甚至為對方所乘而敗北。因此，對拔河運動而言，團隊的合作是致勝的要件。Carron (1982) 認為團隊的合作（凝聚力）是指團隊內成員緊密結合在一起，並追求共同目標與目的的動態過程。多位學者指出：教練領導行為對於選手的改變或團隊的表現，具有關鍵性的因素 (Bird, 1977 ; Westres & Weiss, 1991)。為此，本研究乃嘗試以拔河運動為例，探討教練領導行為與團隊凝聚力的相關性。

第二節 研究動機

教練是運動團隊中不可或缺的一員，教練的諄諄教誨可以影響選手的一生，教練與選手的關係，情同父子、兄弟，亦師亦友，有如伯樂與千里馬。鄭敏雄（民 81）指出，教練是運動團隊中最重要的靈魂人物，肩負著領導運動團隊達成組織交付的任務，並維持運動員之間的和諧。教練的領導行為對於選手表現的改善及團隊的表現，具有關鍵性的決定因素（陳其昌，民 82；莊豔惠，民 86；楊純碧，民 87）。早年國內外學者對於領導（leadership）一詞就有如下之認知，「個人引導群體活動以達到共同目標的行為」（Fiedler & Coons, 1967）。盧俊宏（民 88）指出領導係「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」教練的責任是非常重大的，有效能的。教練領導不僅可以促進選手的學習動機，提升選手的運動表現，更可藉由成員間彼此的了解和協調使團隊凝聚力更加提高。

領導理論從早期的特質理論（trait theory），主要探討何種人格特質適合當領導者；進而繼特質論的行為理論（behavior theory），主要在描述領導者的領導行為或領導方式，並進而求取領導方式與領導者效能之關係；而後則強調權變理論（contingency theory），主要探討何種情境中較適合的領導行為；在 1980 年代以後，組織領導研究的重點是在分析領導者激發部屬工作動機，及提昇組織成員對組織的參與及投入的動機，並增進其工作績效，Bryman（1992）稱之為「新型領導」（the new leadership）。學者 Chelladurai 和 Carron（1978）提出多元領導模式（The Multidimensional Model）；之後 Chelladurai（1984）乃修改過去在一般心理學及工業心理學經常使用的 LBDQ、SBDQ、LBDQ-FORM XII 等探討領導行為之量表發展出第一版之運動領導量表（鄭志富，民 86）。Chelladurai（1984）提出多元

領導模式（Multidimensional Model of Leadership）指出，教練的領導行為會被情境特質、領導者特質與成員特質等三種前因變項所影響，而形成三種不同的領導行為，分別為：被要求的行為（required behavior）、實際的行為（actual behavior）與喜好的行為（preferred behavior）。

Chelladurai 和 Saleh 於 1980 年發展出教練領導行為量表（The Leadership Scale of Sport, 簡稱 LSS），包括五個向度：1.訓練與指導（training and instruction）；2.民主行為（democratic behavior）；3.專制行為（autocratic behavior）；4.社會支持（social support）；5.獎賞行為（positive feedback），Chelladurai（1984）所提出的看法是，結果變項中成績表現的好壞與滿意度的高低，視前因變項和三種領導行為相互結合的一致程度而定。亦即三種教練領導行為越接近一致時，則結果變項中的成績表現與滿意度會越高。由於團體運動項目中，教練必須面對不同背景環境的選手施予訓練，教練本身也會因情境的要求及個人的性格特質而表現出不同的領導行為；相對地，選手也會因為自己個人特質與所處環境之影響，導致知覺到與喜愛的教練領導行為也不盡相同（引自蔣憶德、陳淑滿、葉志仙，民 90）。因此本研究試以此為課題，探討拔河運動不同背景的選手在知覺與喜愛之教練領導行為方面的差異情形。

在運動環境中，教練與選手的人際關係是否協調與團隊凝聚力的高低，最可能引導出選手的滿足和影響運動表現的關鍵因素（Carron & Chelladurai, 1981）。Carron（1982）指出，凝聚力是一種動態過程，是團體內的成員緊密結合在一起，追求共同目標和目的的一種過程。大陸女排教練袁偉民指出，“像排球這種集體性很強的項目，團結就是生命，凝聚力就是戰鬥力”。運動團隊中的主要成員就是教練與選手，教練對選手的訓練過程中，適時、適當的給予選手鼓勵讚美支持與酬賞，選手將可滿足內在的動機和獲得個人目標，因為教練的有效領導有助於提高選手和團隊

的成就動機，所以教練的領導行為影響團隊凝聚力的研究有其重要性，是絕對必要的。Martens 和 Peterson (1971) 針對凝聚力、能力與滿足感之間的相關做研究時也發現，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。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。

Carron, Brawley 和 Widmeyer (1985) 發展出測量團隊凝聚力的工具 (Group Environment Questionnaire, 簡稱 GEQ)，可用於瞭解團隊凝聚力中的團隊整合與團隊對個人的吸引。影響團隊凝聚力有四個重要因素，包括情境 (environment)、個人 (personal)、領導 (leadership)、和團隊 (team) 等。其中教練的領導行為最能影響團隊凝聚力的發展。國內外學者們研究發現，教練領導行為可以有效的預測團隊凝聚力 (鄭敏雄，民 81；陳其昌，民 82；莊豔惠，民 86；Chelladurai, 1984；Horne & Carron, 1985；Westre & Weiss, 1991)。由此可知教練的領導行為會影響團隊凝聚力，進而影響團隊的運動表現。

本研究的另一動機是藉拔河運動選手知覺和喜愛的教練領導行為來探討是否能有效預測團隊的凝聚力。另外，也將探討知覺與喜愛教練領導行為之差異是否與團隊凝聚力有相關——以 Chelladurai (1984) 提出的多元領導模式之論點為依據。探討是否當教練實際做出的領導行為與選手喜愛的領導行為趨於一致時，選手的成績表現與滿足感也愈好。

第三節 研究目的

基於上述研究動機，擬定本研究之具體目的如下：

- 一、瞭解拔河選手其知覺的與喜好的教練領導行為之間的關係。
- 二、比較不同背景變項的拔河選手其知覺的與喜好的教練領導行為的差異情形。
- 三、比較不同背景變項的拔河選手其教練領導行為與團隊凝聚力的差異情形。
- 四、分析知覺的教練領導行為對團隊凝聚力的預測效力。
- 五、分析喜好的教練領導行為對團隊凝聚力的預測效力。

第四節 研究問題

針對本研究目的，所提出研究問題如下：

- 一、拔河選手其知覺的與喜好的教練領導行為是否有相關？
- 二、不同背景變項的拔河選手其知覺的教練領導行為是否有差異？
- 三、不同背景變項的拔河選手其喜好的教練領導行為是否有差異？
- 四、不同背景變項的拔河選手其團隊凝聚力與教練領導行為是否有差異？
- 五、選手知覺的教練領導行為對團隊凝聚力是否具有預測效力？
- 六、選手喜好的教練領導行為對團隊凝聚力是否具有預測效力？

第五節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究係以台灣地區高級中等以上學校拔河運動選手，參加中華民國拔河運動協會在嘉義縣朴子市主辦之九十年體委盃拔河錦標賽之男、女選手為研究對象，結果的推論範圍亦限於此。

二、研究限制

（一）本研究採問卷調查法，基於問卷屬於自陳量表，研究者無法控制受試者的反應，僅能假設所有選手都能依照自己的情況真實填答。

（二）研究對象以參加中華民國九十年度第二屆體委盃拔河錦標賽高中組及大專組男女選手為限。

第六節 名詞解釋

一、八人制拔河運動

國際拔河聯盟（TWIF）制定規則的運動競技項目，每隊比賽選手 8 人，以出場比賽 8 人的總體重來決定參加等級。目前國內舉行的比賽高女組、大女組屬於第三級 480 公斤以下，高男組屬於第五級 560 公斤以下，大男組屬於第六級 600 公斤以下。八人制拔河運動是上場比賽人數每隊八個人，八人的總重量在限定範圍之內，此比賽的場地是室內鋪設人工塑膠拔河道，與拔河繩都貼上標記。當拔河繩中心線與拔河道中心線重疊時，裁判宣佈比賽開始，任何一隊把對方隊伍拉過四公尺即判獲勝（比賽中有犯規、警告及處罰等）（郭志輝，民 90）。這八人制的拔河有三個基本運動

規則：1.雙手手心向上緊握繩子。2.繩子必須由軀幹與上臂之間通過。3.腳尖必須在膝蓋之前。

二、教練領導行為

指教練在引導與影響選手個人及團隊朝向既定的目標之行為過程。這些行為包括訓練與指導，團隊目標的決策，及對選手的關懷和獎賞，本研究中的教練領導行為分為五個向度：

（一）訓練與指導的行為：教練經由大量持續的訓練，以增進運動員的成績表現，並教導選手的技術與戰術，澄清成員間的關係組織，協調選手的活動。

（二）民主的行為：教練能允許選手參與有關球隊的目標設定，練習方法及比賽時戰術與戰略等決定的行為。

（三）專制的行為：強調教練決定時的獨立性與個人的權威性。

（四）關懷行為：教練關心個別選手的福利，重視團體氣氛和選手之間人際關係的行為。

（五）獎賞行為：教練認同選手的優秀表現，提供增強並對良好的成績給與讚賞和報酬的行為。

本研究中的教練領導行為包括選手知覺的及喜愛的教練領導行為兩種。知覺的教練領導行為是指選手個人自覺出教練所實際表現出的領導行為。喜愛的教練領導行為是指選手個人自己對教練領導行為的喜愛。

三、團隊凝聚力

指團隊對成員的吸引力，以及團隊成員之間的互相吸引，並共同努力追求目標的力量。團隊凝聚力量表，分為四個向度：

（一）「團隊任務對個人的吸引」：指運動員與所屬團隊任務活動和接受團隊目標程度的感覺。

（二）「團隊社會對個人的吸引」：指團隊成員個人在團隊中被接受的程度以及與隊友之間的人際關係之感覺。

（三）「團隊任務整合」：指團隊成員對於團隊工作彼此合作，意見一致。

（四）「團隊社會整合」：指團隊成員能彼此關心、尊重，並且相處愉快。

本研究的操作性定義，團對凝聚力分為兩個因素－工作凝聚力因素及社會凝聚力因素。

第貳章 文獻探討

本章共分四節，探討與本研究有關的文獻，第一節為領導的相關理論；第二節為教練領導行為理論與相關研究；第三節為團隊凝聚力的理論與相關研究；第四節為本章總結；第五節為本研究之研究假設。

第一節 領導的相關理論

有關領導的文獻非常多，多數的學者將領導研究方式分為：一、以領導者所擁有的人格特質的特質論 (trait theory)；二、以領導者所表現的行為或方式的行為理論 (behavioral theory)；三、以領導者之有效領導的行為與情境因素影響的情境理論 (situational theory)；另外近年來研究以領導者具有對未來推估的願景論 (visional theory) 和轉型領導 (transformational leadership)，還有近來常被學界討論的授權與領導 (empowerment and leadership)。

一、特質論 (trait theory)

最早有關領導學的探討始於特質理論，特質理論研究者認為某些人具有天賦的領導者的人格特質，也稱為「偉人論」(great man theory)，研究者認為領導者是天生而非後天造就出來，有關於領導特質的研究中，以 Srogdill (1974) 的研究最為著名，他認為，聰明、成就動機、責任心、參與感和社經地位五種因素與有效領導有關。

二、行為論 (behavioral theory)

二次世界大戰後不久，學術界的研究焦點由領導者的特質轉移到領導

者所表現的行為上。有關行為理論的研究頗多，以下列舉廣為人知的研究：

（一）俄亥俄州立大學研究（The Ohio State Studies）

在 1940 年末期，俄亥俄州立大學進行領導者行為構面的研究，最後結果歸納成兩大構面：倡導架構（initiating structure）和關懷（consideration）：

1.倡導架構（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。

（二）密西根大學的研究

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。

三、情境領導（situational leadership）

這種理論主要探討情境的影響與領導之間的關連性，列舉有關學者情境理論的研究如下：

（一）專制—民主連續向度模式（autocratic-democratic continuum model）

此模式是以專制和民主行為視為兩個極端，專制式行為是指領導者作決定，告知員工，要求員工執行其決定。民主式行為則是領導者與員工分享決策的權力，允許員工表達意見。

（二）情境模式（situational model）

Fielder（1967）的權變領導理論主張，有效領導是決定於領導方式與情境造成領導者所能發揮影響力的程度兩者的關聯性上，於是他發展了最不喜歡的工作夥伴（least-preferred co-worker，簡稱 LPC）量表，他認為領導者可以利用關係導向或任務導向，並配合領導者與部屬的關係。任務性質及領導者的權力狀態，便可使領導者的行為取向作最好的搭配。

（三）路徑－目標理論（path-goal theory）

此理論是由 House（1971）所提出的，他認為一個領導者應該像一個督促者去協助部屬釐清目標，排除障礙以確保他們的目標可以和組織的目標相互配合。此理論較重視產品提高與員工的工作滿足感之間的關係，其包含範圍較為廣泛且實際，所以受到後續學者研究的支持。

除了上述的模式外，Hersey 和 Blanchard（1988）指出，情境領導是一種權變理論的運用，領導的成功與否是看被領導者的工作與心理成熟度，指的是其對本身行為的負責能力與意願，領導模式概分為下列四種：1.高任務－低關懷；2.高任務－高關懷；3.低任務－高關懷；4.低任務－低關懷。

四、願景論（visional theory）

願景的領導者能夠替組織創造一個有吸引力、實際、值得信賴的目標，Bennis 和 Nanus（1985）指出，好的領導者具有對未來願景的看法。Kouzers 和 Posner（1994）也認為領導方式的不同是可以改變一個組織的，他們以 1200 位成功經理人的領導模式作基礎，研發出 LPI（Leadership Practices Inventory）問卷，研究之結果發現，成功之領導有五項要素：挑戰現存工作程序、激發共同目標、授權他人行動、示範方法與建立模式和激勵士氣。

五、轉型領導（transformational leadership）

轉化型領導者會鼓勵部屬將組織的利益置於個人之上，他會給予部屬關懷及智力上的刺激，而本身又具有領導魅力。Selzer 和 Bass（1990）強調：轉型領導的領導者是藉激勵他人努力去完成一個共同的目標。Hollander 和 Offermann（1990）提出另一觀點：領導者可協助某些部屬行為和想法之改變。

Weese（1995）針對轉化型領導與學校休閒活動管理階層的組織文化做調查，發現，成功的轉化型領導者所領導的組織擁有較堅定的組織文化，組織文化的活動也會較其他種的領導者的組織多，部屬對領導者的觀感多為有遠見的，而且認為領導者對部屬是真心關懷且平易近人。

六、授權與領導（empowerment and leadership）

授權是新近常被拿來討論的新領導方式，Hersey 和 Blanchard（1988）對於領導之定義如下：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。Jones 和 Bearley（1992）認為授權是：使人去完成他應該且有能力完成的事情的過程。這表示授權與領導是給人資訊、信任並予於支持，並使參與決策。

七、小結

領導是領導者與被領導者所必須具備的一種藝術。領導的理論中以領導者的人格特質論與領導者所喜歡的行為理論；以領導者有效領導行為與情境因素影響的情境理論。另外，近年來研究以領導者具有未來願景看法的願景、轉型、授權與領導等。

第二節 教練領導行為理論與相關研究

一、教練領導行為的理論

教練的領導行為所探討是運動員與教練之間的心理問題。一個團隊比賽的成敗，往往取決於領導者的素質。因此，教練領導行為和領導方式，對於運動團隊的成敗具有著相當關鍵性作用的影響（Bird, 1977；Weiss & Friedrichs, 1986；Westre & Weiss, 1991）。

Chelladurai & Carron (1978) 提出多向度的領導模式，此模式主要是衍於早期的權變理論、徑路－目標理論、適應關連理論和個別差異領導模式而來。多向度的領導模式理論基礎是團隊表現和成員的滿足與必須的領導行為、實際的領導行為及喜好的領導行為間有正面的關係。換言之，即成績表現及滿足感是三種領導行為相互作用的結果。所謂必須的領導行為（required leader behavior）是指在情境要求下，領導者為達成組織團體的期望所必須表現的行為；實際的領導行為（actual leader behavior）是指領導者依照個體之人格、能力和經驗表現所要求的行為；喜好的領導行為（leader behavior preferred by members）是選手喜愛教練而表現出來的行為。上述三種領導行為受到運動情境、領導者和選手所影響，如：選手年紀、運動項目的性質、團體大小及男女性別差異等。

運動情境領導理論主要有三個基本的交互作用因素：1. 領導者所給予的指導或任務行為（屬單向的溝通方式）。2. 領導者所給予的社會支持或關係行為（屬雙向的溝通方式）。3. 追隨者的成熟水準。教練的領導行為有兩方面：一為關係行為，二為工作行為。而所謂的選手成熟水準係指選手運動技能知識的精熟，參與運動態度的發展，設定高目標但是有能力和責任會自動自發去完成，成熟水準也與選手個人的教育和經驗有關，運動員的成熟度會隨著小學、高中、大學、職業運動競賽水準的進步而增加

(Chelladurai & Carron, 1981)。

針對運動員不同年齡層次為重點，教練領導應如何因應而採取何種方式為宜？Chelladurai & Carron (1983) 修正前述情境領導理論，以期適合運用在運動的情境乃提出運動情境領導理論，借用生命週期理論來解釋運動領導行為的研究，他們的研究指出：1.較年輕、較不成熟的運動員應對其採用的關懷取向的方法；2.中等成熟階段宜逐漸採取任務取向的方法；3.對高成熟、較老的運動員，則宜採用「低任務、低關懷」的方式。後來，Case (1987) 檢視 Chelladurai & Carron 的修正理論提出在任務取向方面，他認為隨著成熟度的增加，應越減少工作取向的方法、要求；但關懷取向方面則不能支持 Chelladurai & Carron 的修正理論。

LeUnes & Nation (1989) 指出當年輕的選手是低成熟度時，教練必需使用高關係低任務的行為。教練的領導行為主要是提高選手在運動中獲得興趣及提供一個正面的社會心理情境（關係行為）是較合理的。然而，隨著成熟度的提高，教練的領導行為必需增加任務導向的行為。最後，當選手達到高成熟水準時，教練的關係行為及任務行為都應減少。所以，由低度成熟水準到高度成熟水準的發展，領導行為必需隨著低任務高關係→高任務高關係→高任務低關係→低任務低關係而改變。

Chelladurai & Saleh (1980) 綜合對教練領導行為的描述，發展運動領導行為量表（The leadership Scale for Sports, LSS）做為驗證教練領導行為的工具，該量表總共 40 個題目，分為五個領導行為向度：1.訓練與指導行為（training and instruction behavior）；2.民主行為（democratic behavior）；3.專制行為（autocratic behavior）；4.社會支持行為（social support）；5.獎賞行為（positive feedback），詳細內容見表 2-1。

表 2-1 運動領導行為向度（Chelladurai & Saleh, 1980）

領 導 向 度	行 為 描 述
訓練與指導行為	教練行為主要於改善運動員的成績表現，強調大量、持續的訓練，教導運動員的技術、技巧及戰略，釐清成員之間的關係，且指揮和協調成員的活動。
民主行為	教練能允許選手參與有關團隊的訓練計劃、練習方法及比賽時戰術與戰略決定的行為。
專制行為	教練強調作決定時的獨立性和個人的權威，即表示教練疏離選手和選手相處時，重視其權威的程度。
社會支持行為	教練關心個別選手的幸福、積極的團體氣氛和選手之間人際關係的行為。
獎賞行為	指教練認同選手的良好成績表現後，提供增強並對良好的成績表現給予酬賞的行為。

資料來源：Chelladurai, P., & Saleh (1980). Dimensions of leader behavior in sport. (pp.34-35). New York.

在以往的研究中，學者以運動領導行為量表的研究重點都在探討：1. 選手喜好的特殊教練領導行為；2. 選手知覺到的教練領導行為；3. 教練知覺到本身的實際領導行為。

二、運動教練領導行為之相關研究

茲將國外及國內有關於運動教練領導行為相關研究摘要按照發表先後列於表 2-2 及表 2-3。

表 2-2 國外運動教練領導行為之相關研究摘要表

研 究 者 ／ 時 間	研究 對象	研究 工具	研究 變項	研究結果
Chelladurai 和 Saleh (1980)	大學體 育系學 生	LSS	性別 領導行為	男同學較喜歡專制與關懷領導行為。
Erle (1981)	大專曲 棍球選 手	LSS	性別 領導行為	男選手比女選手喜歡訓練與教學行為。 不同組織目標的大學校際、校內選手喜歡的教練行為有顯著差異，校際球隊較校內球隊喜歡訓練、教學、社會支持行為，不喜歡回饋、民主行為。
Chelladurai 和 Carron (1983)	高中與 大學的 籃球選 手	LSS	領導行為	選手喜歡教練之訓練與指導行為，在高中時逐年降低，而大學則又升高。 選手喜歡教練之關懷行為從高中至大學逐年升高。
Chelladurai (1984)	大學男 子田 徑、籃球 與摔角 選手	LSS	領導行為 滿意度	選手知覺的喜歡的教練領導行為間之差距，會影響選手對教練的領導行為、團隊表現與整體滿意度。
Weiss Friedrichs (1986)	高中及 大專男 子籃球 選手	LSS	領導行為 教練特質 成績表現	教練領導行為可有效預測團體表現。
Schliesman (1987)	大學田 徑選手	LSS	領導行為 滿意度	選手所知覺教練的民主行為、關懷行為與滿意度呈正相關。

(待續)

續表 2-2 國外運動教練領導行為之相關研究摘要表

研 究 者 ／ 時 間	研究 對象	研究 工具	研究 變項	研究結果
Robinson 和 Carron (1988)	高中美式 足球選手	LSS	領導行為	退出隊伍的選手較其他選手知覺較 多教練專制行為。
Chelladurai 、Imamura 、Yamaguchi 、Oinuma 和 Miyauchi (1988)	日本和加 拿大選手	LSS	領導行為	日本與加拿大選手在喜愛教練強調 的領導行為之間有差異。 日本與加拿大選手在知覺教練的領 導行為之間有差異。
Garland Barry (1988)	美式足球 選手	LSS	領導行為 選手能力	能力較好的選手知覺教練之訓練與 指導行為、關懷行為、獎勵行為；知 覺較少專制行為。
McMillin (1990)	大學足球 選手	LSS	領導行為 滿意度	選手所知覺的教練領導行為與教練 之領袖行為有顯著相關。 訓練與教學行為與民主行為能有效 預測選手滿意度。

資料來源：涂志賢(民 88)。運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化關聯性之研究(pp. 66-68)。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園。

表 2-3 國內運動教練領導行為之相關研究摘要表

研 究 者 ／ 時 間	研究 對象	研究 工具	研究 變項	研究結果
黃金柱 (民 79)	左營訓練 中心選手	LSS	選手背景 變項 教練領導 行為	大專選手比高中和國中選手更喜愛 教練強調訓練和指導行為。 大專選手比高中和國中選手更喜愛 教練強調民主行為。 大專選手比高中選手更喜愛教練強 調社會支持行為。 射箭、桌球及羽球選手比現代五項選 手更喜愛教練強調訓練和教學行為。 男性選手比女性選手知覺到教練更 強調社會支持行為。 大專選手比高中選手知覺到教練更 強調訓練和教學行為與民主行為。 教練領導行為與選手對教練的滿意 有相關。
鄭敏雄 (民 81)	大專田 徑、排球 運動員	LSS	領導行為 運動項目 個人背景	不同前因變項組的運動員，與其喜歡 的領導行為、運動員滿足感有顯著差 異。 教練領導行為的差異能有效預測運 動員滿足感，其中以教練的專業經驗 能力領導行為預測力強。
鄭志富 方明營 (民 83)	大專足球 選手	LSS	教練領導 行為 選手背景 變項	男性選手知覺到教練有較高的專制 行為。 女性選手知覺到教練有較高的民 主、社會支持及獎賞行為。 17 歲以下的選手比 21-23 歲的選手 更知覺到教練的獎賞行為。

(待續)

續表 2-3 國內運動教練領導行為之相關研究摘要表

研 究 者 ／ 時 間	研究 對象	研究 工具	研究 變項	研究結果
陳其昌 (民 86)	高中與大專排球男子選手	修改 LSS、GEQ 之自編問卷	選手背景 團隊表現 教練領導行為 團隊凝聚力	高中組輸贏球隊在教練訓練和教學領導行為有顯著差異。專科組輸贏球隊在教練獎勵和讚賞領導行為有差異。大學及體育科系組輸贏球隊在教練領導行為無顯著差異。 成功球隊教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。
陳玉娟 (民 84)	國中、高中與大專游泳選手	LSS	選手背景 教練領導行為	選手喜歡的與知覺的教練領導行為有顯著相關（專制行為除外）。 男選手較女選手喜歡教練的民主行為與專制行為。男性、較年輕、就讀國中與受訓較短的選手知覺教練表現較多之「訓練與指導」行為。
莊豔惠 (民 86)	大學團隊運動項目運動員	LSS GEQ SMS	教練領導行為 團隊凝聚力	選手所知覺的教練領導行為能有效預測團隊凝聚力（團體社會對個人的吸引凝聚力除外）。 選手喜好的與知覺的教練領導行為在五個項度均有差異存在。
楊純碧 (民 87)		LSS	教練領導行為 團隊氣氛 滿意度	教練認為應有的領導行為可以預測選手知覺的專制行為，選手喜好的教練領導行為可以預測教練的訓練與指導行為、專制行為、社會支持行為及獎賞行為。 教練認為應有的領導行為在五個向度上均有差異存在。 訓練與指導行為、社會支持行為能有效預測工作隊氣氛與社會團隊氣氛。

(待續)

續表 2-3 國內運動教練領導行為之相關研究摘要表

研 究 者 ／ 時 間	研究 對象	研究 工具	研究 變項	研究結果
蕭嘉惠和黃 明玉 (民 87)	大專運動 選手	LSS		男女選手在知覺的教練領導行為上無顯著差異存在。 男女選手團隊氣氛上無顯著差異存在。 選手所知覺與偏好的教練領導行為有顯著差異存在。 不同背景變項的選手，其所知覺的教練領導行為有顯著差異存在。 不同背景變項的選手，其所偏好的教練領導行為有顯著差異存在。
涂志賢 (民 88)	不同體育 院校之個 人、團體 項目運動 員	自編運動 教練領導 風格與運 動代表隊 團隊文化 問卷	知覺教練 領導風格 知覺的運 動代表隊 團隊文化	不同訓練年資、運動項目類別選手所知覺的運動教練領導風格有顯著差異。 不同性別、運動項目類別的選手所知覺的運動代表隊團隊文化有顯著差異。 不同訓練年資、運動項目類別的選手滿意度有顯著差異。 運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化之間有顯著相關。
蔡崇濱 (民 89)	成功大學 運動代表 隊及運動 社團之選 手	LSS	知覺的教 練領導行 為 喜好的教 練領導行	男選手比女選手知覺的教練專制行為較多。 訓練年數越少的選手知覺的教練民主行為和關懷行為較多。 男選手較喜歡教練強調訓練和指導行為及專制行為；女選手較喜歡教練強調關懷行為和獎勵行為

(待續)

續表 2-3 國內運動教練領導行為之相關研究摘要表

研 究 者 ／ 時 間	研究 對象	研究 工具	研究 變項	研究結果
				團體項目選手比個人項目選手較喜歡教練強調專制行為。 選手喜愛的和知覺的教練領導行為，除了專制行為外，其他領導行為皆有顯著差異。
卓國雄 (民 89)	國小拔河 隊員	GEQ	集體效能 團隊凝聚力 社會懈怠 及拔河成 績表現	集體效能和團隊凝聚力與社會懈怠成負相關。 集體效能和團隊凝聚力與拔河成績成正關。 社會懈怠與拔河成績表現成負相關。 集體效能與團隊凝聚力成正相關。
蔣憶德和陳 淑滿和葉志 仙 (民 90)	甲級棒球 、籃球、 排球、足 球選手	LSS GEQ	教練領導 行為 團隊凝聚力	不同性別選手知覺教練領導行為均有顯著差異。 不同運動項目選手知覺教練領導行為及團隊凝聚力有顯著差異。 教練領導行為可有效預測團隊凝聚力。 訓練與指導之差異，民主行為之差異，及社會支持之差異與工作凝聚力呈負相關。

資料來源：涂志賢(民 88)。運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化關聯性之研究(pp. 66-68)。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園。

三、小結

運動教練表現出訓練與指導行為、民主行為、關懷及獎勵行為與選手之一致性愈高、選手滿意度愈高，團體項目選手比個人項目選手較喜歡教練強調專制行為，不同背景變相的選手之覺得與喜好的教練領導行為較強調教練的訓練與指導、民主、關懷及獎勵行為。

第三節 團隊凝聚力的理論與相關研究

一、凝聚力的理論

陳其昌（民 82）指出，群體的凝聚力是群體對其成員的吸引力，以及群體成員相互之間的吸引。凝聚力高的團體成員，較能彼此接納並且同心協力，完成共同的目標。

團體的維持和發展，有賴凝聚力的因素。陳其昌（民 82）指出一些影響凝聚力的因素如下：

- （一）成員的同質性。指的是團體成員有相似的成長背景、共同興趣與嗜好等。成員的同質性越高、凝聚力越大。
- （二）團體的大小。一般認為當一個團體越大時，其凝聚力會下降，因為溝通機會較少，而團體越小時，成員須彼此依賴且交往機會多，凝聚力會高。
- （三）團體若有滿足成員某些經濟或社會、心理需求，則成員對團體的依賴性越大。
- （四）團體在組織中的地位越高，凝聚力越強。
- （五）組織目標的達成會增強團體的凝聚力。

Festinger、Schacter 和 Back（1950）指出：「凝聚力乃是團隊成員持續待在團隊之力量的總和。」並認為團隊中存在著兩種力量驅使隊員持續留在團隊上，一為團隊吸引力（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。Carron（1982）對凝聚力做一較完整的定義為：「能反映團體為追求其目標或目的而凝結在一起，並維持在一起的傾向之動態過程。」

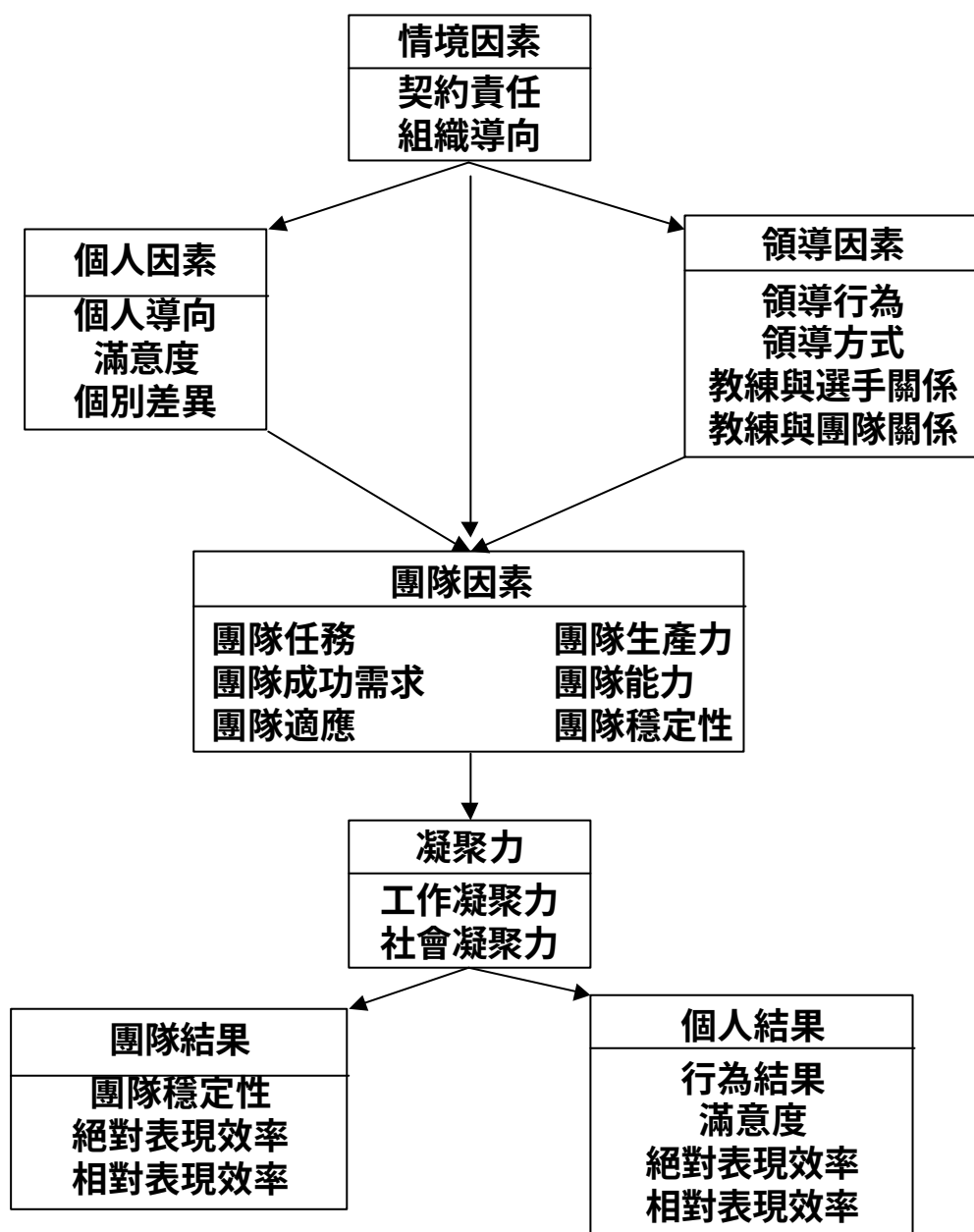


圖2-1 運動凝聚力概念模式

資料來源：劉選吉（民90）。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（pp.14）未出版之國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文，臺中。

Carron (1982) 提出運動團隊凝聚力的概念模式（如圖 2-1），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；其中凝聚力被視為運動團隊與運動表現之間的一個中介變項，而且受到情境、個人、領導與團隊四個因素影響，凝聚力可能會持續以及影響運動團隊的運動表現結果、滿意度、團隊的同質性與穩定性，反過來這些變項亦可視為探討兩者因果關係的「前置變項」，並可利用相關研究來探討這些變項的關係。

Carron、Widmeyer 和 Brawley (1985) 發展團隊情境問卷來瞭解運動團隊的凝聚力，分析指出團隊中有四種因素來瞭解團隊成員對團隊凝聚的知覺，分別為：

（一）個體對團隊作業的吸引力：指運動員參與所屬團隊任務、活動和接受團隊目標程度的感覺。

（二）個體對社會團隊的吸引：指團隊成員個人團隊被接受的程度以及與隊友人際關係的感覺。

（三）團體作業整合：指團隊成員對於團隊工作能彼此合作、意見一致。

（四）團體社會整合：指團隊成員能彼此關心、尊重、並且相處愉快。

二、團隊凝聚力的相關研究

Carron、Widmeyer 和 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。

Westre 和 Weiss (1991) 研究發現，1.教練行為與團隊凝聚力間有相關；2.高社會支持、訓練教學、正向回饋及民主方式的教練與高任務的凝聚力有相關；3.個人團隊中的成功知覺，先發球員和替補球員的比賽位置均與教練行為的知覺和團隊凝聚力有相關。

Westre 和 Weiss (1991) 選擇高中美式足球選手為研究對象，發現 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. 選手知覺到團隊成功與團隊凝聚力有顯著相關。3. 選手知覺到個人成功與團隊凝聚力有顯著相關。4. 先發球員比預備球員知覺到較高的團隊凝聚力。

季力康（民 84）指出，球員間的觀念、態度、價值觀及運動背景越相似，凝聚力也越高。若球員間的歧見很深，則凝聚力較低。此外，球隊成員中是否有機會合作，或是一味強調彼此間的競爭，會影響球對凝聚力的高低。合作較可能有高的凝聚力，競爭則會降低凝聚力。

卓國雄（民 89）以 22 所國小拔河校隊，共計 60 隊，選手 478 名為研究對象。進行「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」，研究結果顯示：1. 集體效能和團隊凝聚力與拔河成績表現呈正相關；2. 集體效能與團隊凝聚力呈正相關；3. 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，累積解釋變異量達 72.7%。

教練對選手的期望和引導往往對選手的表現及行為造成影響，進而構成團隊的一種特別的氣氛，誠如「畢馬龍效應」般（你預期什麼，就會得到什麼）。根據以上文獻得知，不同的教練領導行為不僅可以影響團隊凝聚力的形態，更可以對團隊凝聚力有預測力。因此，本文將從選手知覺到的教練領導行為來探討是否能有效預測其團隊凝聚力。

第四節 本章總結

領導是一種科學，更是一種藝術，在眾多領導理論中，人格特質論、表現行為論、情境因素理論以及對未來願景看法的願景領導和轉型領導、授權與領導等。

Chelladurai (1984) 提出的 Leadership Scale for Sports (LSS 量表) 歸納出五大類教練領導行為。

訓練與指導行為是指在團隊成員間釐清相互關係並協助建構運作架構及活動協調的行為。民主行為指允許運動員參與大多數的相關決策過程。關懷行為指的是教練會為運動員個人及整體團隊的利益考量。獎勵行為是指教練會肯定並獎勵優良表現。至於專制行為是指教練以權威式領導模式，決策及規定由教練本身決定，運動員不能參與討論。

Carron、Widmeyer 和 Brawley (1985) 三人所編訂之團隊情境量表 (Group Environment Questionnaire, 簡稱 GEQ) 分為團隊任務整合 (group intergration-task)、團隊社會整合 (group intergration-social)、個人對團隊社會的吸引 (individual attractions to group-social)。盧素娥 (民 84) 於民國八十四年將前述之量表加以翻譯修訂為工作凝聚力與社會凝聚力兩個因素。

第五節 研究假設

依據上述文獻探討結果，本研究提出下列研究假設：

- 一、 拔河選手知覺的與喜好的教練領導行為有顯著相關。
- 二、 不同背景變項拔河選手其知覺的教練領導行為有顯著差異。
- 三、 不同背景變項拔河選手其喜好的教練領導行為有顯著差異。
- 四、 不同背景變項拔河選手其團隊凝聚力與教練領導行為有顯著差異。
- 五、 選手知覺的教練領導行為對團隊凝聚力具有預測效力。
- 六、 選手喜愛的教練領導行為對團隊凝聚力具有預測效力

第參章 研究方法

第一節 研究架構

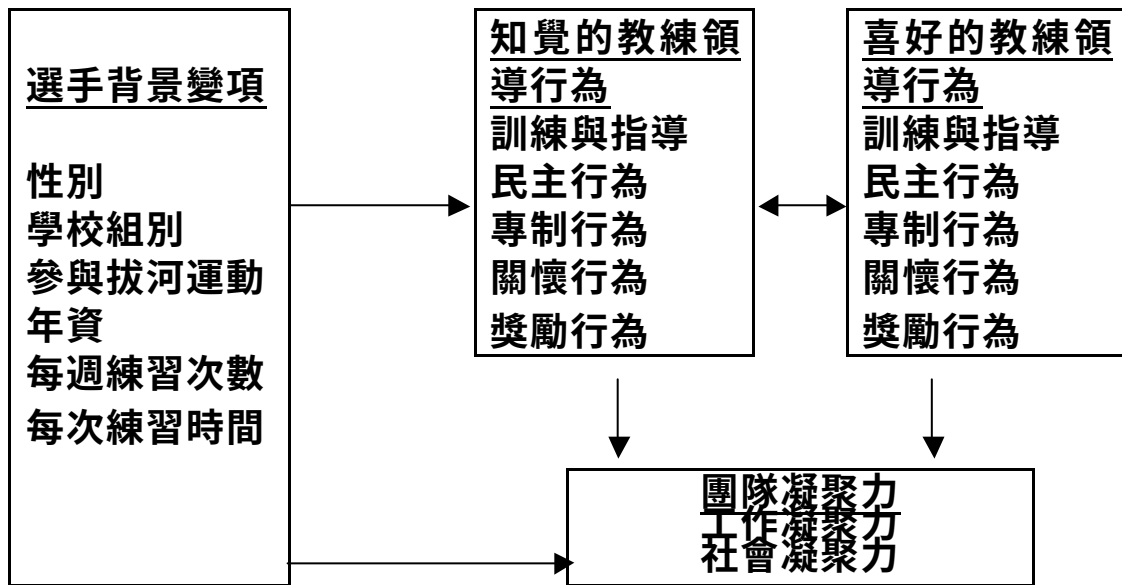


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究工具

本研究所使用之研究工具為鄭志富(民 86)根據 Chelladurai(1994)所提出之運動領導量表(Leadership Scale for Sports, LSS)及盧素娥(民 84)修訂之團隊情境量表(Group Environment Questionnaire, GEQ)二種量表進行研究，茲將二種量表分述如下。

一、運動領導量表

本研究所使用之研究工具為鄭志富(民 86)根據 Chelladurai(1994)所提

出之運動領導量表(Leadership Scale for Sports, LSS)為藍本，翻譯修訂而成之運動領導量表中文版為研究工具，量表分為選手知覺版與喜好版。量表共分為五個向度計 40 個題項，其中訓練與指導行為有 13 題；民主行為有 9 題；專制行為有 5 題；關懷行為有 8 題；獎勵行為有 5 題。選手知覺版教練領導行為五個向度在信度檢驗上內部一致性 Cronbach α 分別為 0.8939、0.8048、0.7016、0.8167 與 0.7395，總量表 Cronbach α 為 0.9195；效度檢驗之累積解釋變異量為 54.2%。

二、團隊情境量表

本研究針對團隊凝聚力之測量，所使用之研究工具為盧素娥(民 84)根據 Carron、Widmeyer 和 Brawley(1985)三人所編之團隊情境量表(Group Environment Questionnaire，簡稱 GEQ)為藍本，經翻譯修訂而成。

原量表共分為四個向度：1、團隊任務整合(group integration-task)；2、團隊社會整合(group integration-social)；3、個人對團隊任務的吸引(individual attractions to group-task)；4、個人對團隊社會的吸引(individual attractions to group-social)計 18 個題項。在修訂後獲得二個因素 12 個題項：工作凝聚力因素 6 題與社會凝聚力因素 6 題。二個分量表在信度分析之 Cronbach α 分別為.73 及.71；在效度分析上「工作凝聚力」分量表解釋變異量為 32.50%，「社會凝聚力」分量表解釋變異量為 11.60%，團隊情境量表總解釋變異量為 44.10%。

本研究量表計分方式採用李克特五點量表尺度，分成「總是」、「常常」、「偶而」、「不常」、「從不」五個選項，分別給予 5、4、3、2、1 分。除了量表量題項外，並詢問選手個人背景資料，包括回收樣本之性別、參賽級別、加入拔河隊年資、每週平均訓練次數和每次訓練時間等，以做為不同選手背景變項之特性。

第三節 研究對象

本研究主要目的在探討台灣地區高級中等以上學校拔河運動選手知覺的和喜好的教練領導行為，藉以分析拔河選手在教練領導行為各變項及團隊凝聚力之狀況。研究對象是以參加中華民國 90 年第二屆全國體委杯拔河錦標賽學生組學校男女代表隊選手：高中組 240 人及大學院校 130 人，共計 370 人。

第四節 施測程序

研究者與 12 位逢甲大學研究生所組成之問卷調查小組，在獲得大會同意及配合協助下，小組成員利用比賽進行前之領隊會議向各代表隊領隊及教練說明本研究主要目的及問卷發放、填答和問卷回收流程，之後分別前往各隊休息區域進行問卷填答，其間小組成員請領隊及教練暫離，以避免選手有所顧忌而無法詳實填答。如果有題意之疑惑不清，小組成員則按照先前模擬做一致性的回答。問卷共發出 340 份，回收 308 份，扣除填答不完整及無效問卷共 35 份，有效問卷共 273 份。

第五節 施測時間與地點

本研究問卷施測時間為民國 90 年 1 月 3 至 4 日，於臺灣地區 90 年第二屆體委杯拔河錦標賽比賽地點嘉義縣立體育館進行。

第六節 資料分析方法

本研究將以 SPSS for windows 8.0 作為資料分析的工具，顯著水準定為 $\alpha=.05$ ，本研究所使用的資料分析方法包括：

（一）敘述統計

本研究利用敘述統計的頻次分析，統計回收樣本之性別、學校等級、參加拔河運動年資、每週平均訓練次數與每次訓練時間等選手背景統計變項分布情形。

（二）簡單相關

以簡單相關來考驗全體選手知覺的和喜好的教練領導行為之間的關係。

（三）獨立樣本 t 考驗分析

不同性別、學校組別，針對選手之知覺的、喜好的教練領導行為及團隊凝聚力進行獨立樣本 t 考驗。

（四）單因子變異數分析

不同背景變項選手之知覺的、喜好的教練領導行為及團隊凝聚力、教練領導行為進行單因子變異數（one-way ANOVA）分析，分析結果達顯著差異時（ $p<.05$ ），則進一步以薛費法(Scheffe's method)進行事後比較。

（五）逐步迴歸分析

選手之知覺的、喜好的教練領導行為對團隊凝聚力的預測效力。

第肆章 結果與討論

第一節 結果

一、樣本分析

(一) 問卷發放與回收情形

本研究採用問卷調查法，以「知覺的教練領導行為量表」、「喜好的教練領導行為量表」及「團隊情境量表」，以參加民國 90 年第二屆全國體委杯拔河錦標賽的全體拔河選手為研究對象。問卷共發出 340 份。回收 308 份，扣除填答不完整及無效問卷共 35 份，有效問卷共 273 份，全體有效問卷回收率為 89%。問卷回收之情形見表 4-1：

表 4-1 問卷發放與回收情形

	高中	大學	總數
發放份數	220	120	340
回收份數	202	106	308
有效問卷	178	95	273
有效問卷回收率	88%	90%	89%

(二) 有效回收樣本之人口統計變項基本資料

本研究回收之有效問卷計 273 份，其中男性為 181 人，佔 66.3%、女性 92 人，佔 33.7%。不同等級學校，高中組為 178 人，佔 65.2%；大學學院組 95 人，佔 34.8%。參加拔河運動年資，參加 1 至 2 年共 72 人，佔 26.4%，人數最多；其次為 3 個月以內及二年(含)以上皆為 65 人，各佔 23.8%。每週平均訓練次數以 5 次（含）以上為最多，共 147 人，佔 53.83%；其次是

3-4 次以下, 佔 38.1%。每次訓練時間以 91-120 分鐘最多共 82 人, 佔 30.0%；最低為 60 分鐘以內, 佔 10.6%。回收有效樣本之人口統計變項基本資料如表 4-2

表 4-2 有效回收樣本人口統計變項資料表

人口變項	類別	人數	百分比 (%)
性別	男	181	66.3
	女	92	33.7
學校組別	高中	178	65.2
	大學	95	34.8
參與拔河運動年資	三個月以內	65	23.8
	三至六個月	30	11.0
	六個月至一年	41	15.0
	一至二年	72	26.4
	二年以上	65	23.8
每週平均訓練次數	二次以下	22	8.1
	三至四次	104	38.1
	五次以上	147	53.8
每次平均訓練時間	60 分鐘以內	29	10.6
	61-90 分鐘	81	29.7
	91-120 分鐘	82	30.0
	121 分鐘以上	81	29.7

(三) 全體拔河選手其知覺的與喜好的教練領導行為之簡單相關分析結果

由表 4-3 之結果顯示, 拔河選手知覺的與喜好的教練領導行為各個向度的相關值皆達顯著相關 ($p<.05$)。從結果觀察, 選手所知覺的教練最常表現的領導行為是「訓練與指導行為」, 其次是「民主行為」, 再次分別為「獎勵行為」與「關懷行為」, 感受最低的是「專制行為」; 表示在拔河教練領導行為中, 專制行為的表現偶有為之; 而對選手的訓練與指導則是介於常常和總是之間, 充分表現出拔河運動教練對技術的指導與訓練的重視。在選手喜好的教練領導行為方面, 選手所喜好的與知覺的亦復如此,

其排序依次為「訓練與指導行為」、「獎勵行為」、「關懷行為」與「民主行為」，喜好程度最低的是「專制行為」。

研究者針對選手知覺的與喜好的教練專制領導行為經相依樣本 t 考驗結果，由表 4-3 發現選手喜好的教練專制行為顯著高於知覺的教練專制行為，此與陳玉娟（民 84）的研究呈現相反的結果，拔河選手覺得教練所表現的專制行為低於喜好的，未來的拔河教練應可參考這項結果來調整其領導行為。

表 4-3 全體受試者知覺的與喜好的教練領導行為相關及相依樣本 t 考驗摘要表

向度名稱					
	訓練指導	民主行為	專制行為	關懷行為	獎勵行為
教練領導行為					
知覺教練領導行為					
平均數	4.04	3.85	2.89	3.79	3.83
標準差	.59	.55	.89	.63	.63
喜好教練領導行為					
平均數	4.15	3.99	3.00	4.03	4.06
標準差	.56	.55	1.11	.57	.59
相關值	.642*	.651*	.666*	.613*	.528
t 值	3.91*	5.51*	2.02*	7.07*	6.43*

* $p < .05$

（四）全體選手團隊凝聚力之「工作凝聚力」與「社會凝聚力」之相依樣本 t 考驗分析

由表 4-4「工作凝聚力」與「社會凝聚力」之相依樣本 t 考驗分析發現，選手之「工作凝聚力」與「社會凝聚力」有顯著差異。「社會凝聚力」顯著高於「工作凝聚力」。

表 4-4 全體拔河選手「工作凝聚力」與「社會凝聚力」相依樣本 t 考驗摘要表

	人數	平均數	標準差	t 值
工作凝聚力	273	3.24	1.01	8.36*
社會凝聚力	273	3.64	0.66	

二、不同背景變項拔河選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之差異

針對不同背景選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力，按選手的性別、學校組別、選手年資、每週訓練次數與每次訓練時間等五項背景變項，分別呈現在各向度的教練領導行為與團隊凝聚力之得分上。如表 4-5，其中不同背景變項選手之知覺的教練領導行為與團隊凝聚力的差異比較，相繼探討於後。

表 4-5 不同背景變項選手之知覺的教練領導行為與團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項		N	訓練指導行為 平均數 標準差	民主行為 平均數 標準差	專制行為 平均數 標準差	關懷行為 平均數 標準差	獎勵行為 平均數 標準差	工作凝聚力 平均數 標準差	社會凝聚力 平均數 標準差
性別	男	181	4.06 0.63	3.92 0.57	3.02 0.93	3.85 0.65	3.86 0.64	3.09 1.07	3.60 0.67
	女	92	3.98 0.52	3.70 0.46	2.65 0.76	3.71 0.57	3.75 0.58	3.55 0.82	3.69 0.63
學校組別	高中	178	4.09 0.58	3.87 0.57	2.99 0.95	3.84 0.61	3.83 0.64	3.02 1.02	3.52 0.64
	大學	95	3.92 0.59	3.80 0.49	2.70 0.75	3.71 0.65	3.82 0.59	3.65 0.88	3.84 0.65
選手年資	3 個月以內	65	4.09 0.50	3.78 0.49	2.78 0.89	3.86 0.53	3.91 0.61	3.38 0.96	3.62 0.67
	3 (含) - 6 個月以內	30	3.84 0.65	3.75 0.61	3.06 0.89	3.70 0.60	3.66 0.56	3.55 1.03	3.74 0.72
	6 (含) - 1 年以內	41	3.96 0.73	3.82 0.61	2.70 0.87	3.68 0.71	3.71 0.69	3.22 0.93	3.55 0.49
	1 (含) - 2 年以內	72	4.08 0.57	3.91 0.53	3.06 0.87	3.83 0.66	3.86 0.62	3.09 1.11	3.68 0.65
	2 (含) 年以上	65	4.05 0.57	3.89 0.54	2.87 0.92	3.82 0.64	3.85 0.63	3.13 0.98	3.61 0.73
	2 次 (含) 以下	22	3.91 0.47	3.70 0.44	3.10 0.67	3.65 0.45	3.71 0.54	3.04 0.96	3.40 0.73
	3-4 次	104	3.94 0.64	3.77 0.58	2.86 0.82	3.74 0.68	3.70 0.63	3.32 0.83	3.59 0.59
	5 (含) 次以上	147	4.11 0.56	3.92 0.52	2.89 0.97	3.86 0.61	3.93 0.62	3.21 1.13	3.70 0.69
每次訓練時間	60 分鐘以內	29	4.08 0.49	3.93 0.51	3.13 0.85	3.89 0.51	3.98 0.54	3.03 0.91	3.45 0.54
	61-90 分鐘	81	3.89 0.58	3.75 0.51	2.81 0.80	3.73 0.63	3.76 0.59	3.36 0.97	3.69 0.60
	91-120 分鐘	82	4.08 0.56	3.82 0.53	2.74 0.83	3.75 0.63	3.78 0.61	3.36 0.95	3.67 0.67
	121 分鐘以上	81	4.10 0.65	3.92 0.59	3.04 1.03	3.88 0.66	3.87 0.69	3.07 1.13	3.60 0.75

(一) 不同性別選手之知覺的教練領導行為與團隊凝聚力分析

由表 4-6 可知不同性別選手在知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之 t 考驗結果，發現在「民主行為」、「專制行為」與「工作凝聚力」有顯著差異。在知覺的「民主行為」與「專制行為」上，男性高於女性；在「工作

凝聚力」則是女性高於男性。

表 4-6 不同性別選手知覺的教練領導行為 t 考驗摘要表

層面名稱	性別	人數	平均數	標準差	t 值
訓練指導	男	181	4.06	0.62	1.14
	女	92	3.97	0.52	
民主行為	男	181	3.92	0.57	3.51*
	女	92	3.69	0.46	
專制行為	男	181	3.02	0.93	3.19*
	女	92	2.65	0.76	
關懷行為	男	181	3.84	0.65	1.71
	女	92	3.71	0.57	
獎勵行為	男	181	3.86	0.64	1.30
	女	92	3.75	0.58	
工作凝聚力	男	181	3.09	1.07	3.88*
	女	92	3.54	0.82	
社會凝聚力	男	181	3.60	0.67	1.09
	女	92	3.69	0.63	

*p<.05

(二) 不同學校組別拔河選手之知覺的教練領導行為與團隊凝聚力分析

由表 4-7 得知，在不同學校組別拔河選手之知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之 t 考驗結果，發現在「訓練與指導行為」、「專制行為」、「工作凝聚力」與「社會凝聚力」皆有顯著差異。在知覺的「訓練與指導行為」與「專制行為」上，高中選手高於大學選手；在「工作凝聚力」與「社會凝聚力」則大學選手高於高中選手。

表 4-7 不同學校組別拔河選手知覺的教練領導行為 t 考驗分析摘要表

層面名稱	組別	人數	平均數	標準差	t 值
訓練指導	高中	178	4.09	0.58	2.36*
	大學	95	3.92	0.59	
民主行為	高中	178	3.87	0.57	0.97
	大學	95	3.80	0.49	
專制行為	高中	178	2.99	0.85	2.59*
	大學	95	2.70	0.75	
關懷行為	高中	178	3.84	0.61	1.60
	大學	95	3.71	0.65	
獎勵行為	高中	178	3.83	0.64	0.09
	大學	95	3.82	0.59	
工作凝聚力	高中	178	3.02	1.02	5.07*
	大學	95	3.65	0.88	
社會凝聚力	高中	178	3.52	0.64	3.94*
	大學	95	3.84	0.65	

*p<.05

(三) 不同運動年資選手之「知覺的教練領導行為」與「團隊凝聚力」的分析

在分析不同拔河運動年資選手之「知覺的教練領導行為」與「團隊凝聚力」之差異，以單因子變異數分析結果，如具有顯著差異時，則以薛費法做事後比較，結果如下：

由表 4-8 至 4-14 得知，在不同拔河運動年資選手之「知覺的教練領導行為」五個向度與「團隊凝聚力」二個向度上的差異，未達顯著水準。

表 4-8 不同拔河年資拔河選手知覺的教練領導行為「訓練與指導行為」

變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.717	4	.429	1.217
誤差	94.542	268	.353	
全體	96.259	272		

*p<.05

表 4-9 不同拔河運動年資選手之知覺的教練領導行為「民主行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.019	4	.255	0.851
誤差	80.228	268	.299	
全體	81.248	272		

表 4-10 不同拔河運動年資選手之知覺的教練領導行為「專制行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	5.256	4	1.314	1.640
誤差	214.671	268	.801	
全體	219.927	272		

* $p < .05$

表 4-11 不同拔河運動年資選手之知覺的教練領導行為「關懷行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.183	4	.296	0.744
誤差	106.584	268	.398	
全體	107.767	272		

* $p < .05$

表 4-12 不同拔河運動年資選手之知覺的教練領導行為「獎勵行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	2.010	4	.502	1.283
誤差	104.971	268	.392	
全體	106.981	272		

* $p < .05$

表 4-13 不同拔河運動年資選手之「工作凝聚力」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	6.569	4	1.642	1.597
誤差	275.591	268	1.028	
全體	282.160	272		

*p<.05

表 4-14 不同拔河運動年資選手之「社會凝聚力」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	.794	4	.198	0.445
誤差	119.469	268	.446	
全體	120.263	272		

*p<.05

(四) 每週不同訓練次數選手之「知覺的教練領導行為」與「團隊凝聚力」的分析

每週不同訓練次數選手之「知覺的教練領導行為」與「團隊凝聚力」之差異，以單因子變異數分析結果，如具有顯著差異，則以薛費法做事後比較，結果如下：

由表 4-15 至 4-21 得知，在每週不同訓練次數拔河選手「知覺的教練領導行為」五個向度上，只有「獎勵行為」呈現顯著差異，經事後比較發現每週訓練五次(含)以上選手高於每週訓練三至四次選手；而在「團隊凝聚力」二個向度上，則沒有顯著差異存在。

表 4-15 每週不同訓練次數選手之知覺的教練領導行為「訓練與指導行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	2.077	2	1.039	2.977
誤差	94.182	270	.349	
全體	96.259	272		

*p<.05

表 4-16 每週不同訓練次數選手之知覺的教練領導行為「民主行為」變異
數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.789	2	.894	3.039
誤差	79.459	270	.294	
全體	81.248	272		

*p<.05

表 4-17 每週不同訓練次數選手之知覺的教練領導行為「專制行為」變異
數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.140	2	.570	0.703
誤差	218.787	270	.810	
全體	219.927	272		

*p<.05

表 4-18 每週不同訓練次數選手之知覺的教練領導行為「關懷行為」變異
數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.412	2	.706	1.792
誤差	106.355	270	.394	
全體	107.767	272		

*p<.05

表 4-19 每週不同訓練次數選手之知覺的教練領導行為「獎勵行為」變異
數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組間	3.510	2	1.755	4.580*	3>2
誤差	103.470	270	.383		
全體	106.981	272			

*p<.05

表 4-20 每週不同訓練次數選手之「工作凝聚力」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.779	2	.890	0.857
誤差	280.381	270	1.038	
全體	282.160	272		

*p<.05

表 4-21 每週不同訓練次數選手之「社會凝聚力」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	2.091	2	1.045	2.389
誤差	118.172	270	.438	
全體	120.263	272		

*p<.05

(五) 每次不同訓練時間選手之「知覺的教練領導行為」與「團隊凝聚力」的分析

每次不同訓練時間選手之「知覺的教練領導行為」與「團隊凝聚力」的差異，以單因子變異數分析結果，如具有顯著差異，則以薛費法做事後比較，結果如下：

由表 4-22 至 4-28 得知，每次不同訓練時間選手之「知覺的教練領導行為」五個向度與「團隊凝聚力」二個向度上的差異，未達顯著水準。

表 4-22 每次不同訓練時間選手之知覺的教練領導行為「訓練與指導行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	2.231	3	.744	2.127
誤差	94.028	269	.350	
全體	96.259	272		

*p<.05

表 4-23 每次不同訓練時間選手之知覺的教練領導行為「民主行為」變異

數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.479	3	.493	1.663
誤差	79.768	269	.297	
全體	81.248	272		

*p<.05

表 4-24 每次不同訓練時間選手之知覺的教練領導行為「專制行為」變異

數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	5.886	3	1.962	2.466
誤差	214.042	269	.796	
全體	219.927	272		

*p<.05

表 4-25 每次不同訓練時間選手之知覺的教練領導行為「關懷行為」變異

數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.241	3	.414	1.045
誤差	106.525	269	.396	
全體	107.767	272		

*p<.05

表 4-26 每次不同訓練時間選手之知覺的教練領導行為「獎勵行為」變異

數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.283	3	.428	1.088
誤差	105.698	269	.393	
全體	106.981	272		

*p<.05

表 4-27 每次不同訓練時間選手之「工作凝聚力」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	5.974	3	1.991	1.940
誤差	276.186	269	1.027	
全體	282.160	272		

*p<.05

表 4-28 每次不同訓練時間選手之「社會凝聚力」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.410	3	.470	1.064
誤差	118.853	269	.442	
全體	120.263	272		

*p<.05

三、不同背景變項選手之喜好的教練領導行為之差異

不同背景拔河選手之喜好的教練領導行為，按選手的性別、參賽組別、運動年資、每週訓練次數與每次訓練時間等五項背景變項，分別呈現在各向度的教練領導行為與團隊凝聚力之得分上。如表 4-29，其中不同背景變項選手之知覺的教練領導行為的差異比較，相繼探討於後。

表 4-29 不同背景變項選手之喜好的教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項		N	訓練指導 平均數 標準差	民主行為 平均數 標準差	專制行為 平均數 標準差	關懷行為 平均數 標準差	獎勵行為 平均數 標準差
性別	男	181	4.19 0.55	4.07 0.56	3.12 1.15	4.09 0.57	4.10 0.61
	女	92	4.07 0.57	3.85 0.49	2.75 0.96	3.89 0.56	3.96 0.57
參賽組別	高中	178	4.17 0.57	4.02 0.57	3.13 1.15	4.05 0.57	4.04 0.61
	大學	95	4.11 0.55	3.94 0.49	2.74 0.98	3.98 0.57	4.08 0.58
選手年資	3 個月以內	65	4.21 0.53	3.98 0.52	2.92 1.08	4.11 0.55	4.06 0.57
	3 (含) -6 個月以內	30	4.06 0.68	3.90 0.61	3.28 1.47	3.95 0.64	4.01 0.64
	6 (含) -1 年以內	41	4.05 0.59	3.96 0.55	3.03 0.85	3.93 0.59	3.94 0.62
	1 (含) -2 年以內	72	4.19 0.54	4.01 0.58	3.08 1.14	4.04 0.57	4.15 0.61
	2(含)年以上	65	4.15 0.53	4.06 0.51	2.82 1.03	4.01 0.55	4.05 0.56
每週訓練次數	2 次 (含) 以下	22	4.02 0.57	3.83 0.54	3.14 0.87	3.92 0.58	3.86 0.62
	3-4 次	104	4.03 0.59	3.87 0.55	3.07 1.14	3.92 0.59	3.92 0.58
	5 (含) 次以上	147	4.25 0.52	4.11 0.52	2.92 1.11	4.11 0.54	4.18 0.57
每次訓練時間	60 分鐘以內	29	4.12 0.59	4.08 0.55	3.26 0.89	4.10 0.57	4.06 0.65
	61-90 分鐘	81	4.06 0.55	3.91 0.54	3.05 1.18	3.98 0.59	4.03 0.57
	91-120 分鐘	82	4.22 0.56	4.00 0.53	2.82 1.09	4.03 0.57	4.06 0.64
	121 分鐘以上	81	4.17 0.55	4.04 0.56	3.02 1.10	4.03 0.56	4.07 0.56

(一) 不同性別選手之喜好的教練領導行為的分析

由表 4-30 可知不同性別選手之喜好的教練領導行為之 t 考驗結果，發現在「民主行為」、「專制行為」與「關懷行為」有顯著差異，皆為男性高於女性。

表 4-30 不同性別選手之喜好的教練領導行為 t 考驗摘要表

層面名稱	學生性別	人數	平均數	標準差	t 值
訓練指導	男	181	4.19	0.55	1.707
	女	92	4.07	0.57	
民主行為	男	181	4.07	0.56	3.140*
	女	92	3.85	0.49	
專制行為	男	181	3.13	1.15	2.686*
	女	92	2.75	0.96	
關懷行為	男	181	4.09	0.57	2.810*
	女	92	3.89	0.56	
獎勵行為	男	181	4.10	0.61	1.788
	女	92	3.96	0.57	

*p<.05

(二) 不同參賽組別選手之喜好的教練領導行為的分析

由表 4-31 得知，在不同參賽組別選手在喜好的教練領導行為之 t 考驗分析，結果發現只有在「專制行為」有顯著差異，高中選手顯著高於大學選手。

表 4 -31 不同參賽組別選手之喜好的教練領導行為 t 考驗摘要表

層面名稱	學校程度	人數	平均數	標準差	t 值
訓練指導	高中	178	4.17	0.57	0.767
	大學	95	4.11	0.55	
民主行為	高中	178	4.02	0.57	1.221
	大學	95	3.94	0.49	
專制行為	高中	178	3.13	1.14	2.856*
	大學	95	2.74	0.98	
關懷行為	高中	178	4.05	0.57	1.001
	大學	95	3.97	0.57	
獎勵行為	高中	178	4.04	0.60	0.446
	大學	95	4.08	0.58	

*p<.05

(三) 不同拔河運動年資選手之「喜好的教練領導行為」的分析

不同拔河運動年資選手之「喜好的教練領導行為」的差異，以單因子變異數分析結果，如具有顯著差異，則以薛費法做事後比較，結果如下：

由表 4-32 至 4-36 得知，在不同拔河運動年資選手之「喜好的教練領導行為」五個向度上的差異，都未達顯著水準。

表 4-32 不同拔河運動年資選手之喜好的教練領導行為「訓練與指導行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	.967	4	.242	0.759
誤差	85.340	268	.318	
全體	86.306	272		

*p<.05

表 4-33 不同拔河運動年資選手之喜好的教練領導行為「民主行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	.638	4	.159	d.525
誤差	81.448	268	.304	
全體	82.085	272		

*p<.05

表 4-34 不同拔河運動年資選手之喜好的教練領導行為「專制行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	5.283	4	1.321	1.076
誤差	329.037	268	1.228	
全體	334.320	272		

*p<.05

表 4-35 不同拔河運動年資選手之喜好的教練領導行為「關懷行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	.991	4	.248	0.749
誤差	88.691	268	.331	
全體	89.682	272		

*p<.05

表 4-36 不同拔河運動年資選手之喜好的教練領導行為「獎勵行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.217	4	.304	0.847
誤差	96.229	268	.359	
全體	97.446	272		

*p<.05

(四) 每週不同訓練次數選手之「喜好的教練領導行為」的分析

每週不同訓練次數選手之「喜好的教練領導行為」之差異，以單因子變異數分析結果，如具有顯著差異，則以薛費法做事後比較，結果如下：

由表 4-37 至 4-41 得知，在每週不同訓練次數選手之「喜好的教練領導行為」五個向度上，「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」有顯著差異，經事後比較發現，每週訓練五次(含)以上選手高於每週訓練三至四次者。

表 4-37 每週不同訓練次數選手之喜好的教練領導行為「訓練與指導行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組間	3.432	2	1.716	5.591*	3>2
誤差	82.874	270	.307		
全體	86.306	272			

*p<.05

表 4-38 每週不同訓練次數選手之喜好的教練領導行為「民主行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組間	3.949	2	1.974	6.823*	3>2
誤差	78.136	270	.289		
全體	82.085	272			

*p<.05

表 4-39 每週不同訓練次數選手之喜好的教練領導行為「專制行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.756	2	.878	0.713
誤差	332.564	270	1.232	
全體	334.320	272		

*p<.05

表 4-40 每週不同訓練次數選手之喜好的教練領導行為「關懷行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組間	2.528	2	1.264	3.916*	3>2
誤差	87.154	270	.323		
全體	89.682	272			

*p<.05

表 4-41 每週不同訓練次數選手之喜好的教練領導行為「獎勵行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組間	5.100	2	2.550	7.456*	3>2
誤差	92.345	270	.342		
全體	97.446	272			

*p<.05

(五) 每次不同訓練時間選手之「喜好的教練領導行為」的分析

每次不同訓練時間選手之「喜好的教練領導行為」的差異，以單因子

變異數分析結果，如具有顯著差異，則以薛費法做事後比較，結果如下：

由表 4-42 至 4-46 得知，每次不同訓練時間選手之「喜好的教練領導行為」五個向度上的差異，未達顯著水準。

表 4-42 每次不同訓練時間選手之喜好的教練領導行為「訓練與指導行為」

變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.118	3	.373	1.177
誤差	85.189	269	.317	
全體	86.306	272		

*p<.05

表 4-43 每次不同訓練時間選手之喜好的教練領導行為「民主行為」變異

數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	.901	3	.300	.996
誤差	81.184	269	.302	
全體	82.085	272		

*p<.05

表 4-44 每次不同訓練時間選手之喜好的教練領導行為「專制行為」變異

數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	4.767	3	1.589	1.297
誤差	329.553	269	1.225	
全體	334.320	272		

*p<.05

表 4-45 每次不同訓練時間選手之喜好的教練領導行為「關懷行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	.336	3	.112	0.337
誤差	89.346	269	.332	
全體	89.682	272		

*p<.05

表 4-46 每次不同訓練時間選手之喜好的教練領導行為「獎勵行為」變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
組間	.073	3	.024	0.068
誤差	97.372	269	.362	
全體	97.446	272		

*p<.05

四、全體拔河運動選手「知覺的教練領導行為」對「團隊凝聚力」之預測
由表 4-47 在拔河運動選手知覺的教練領導行為五個向度，經逐步迴歸分析結果，顯示在五個變項中，只有「知覺的專制行為」(F=104.105, p<.05)達顯著水準，並可有效預測拔河運動選手的團隊凝聚力，其解釋變異量為 27.8%。

表 4-47 全體運動選手之「知覺的教練領導行為」對「團隊凝聚力」之預測

選入順序	預測變項	原始分數迴歸係數 b	標準分數迴歸係數 β	決定係數 Rsqr	累積決定係數 RsqrCum	F 值
1	專制行為 截距	-.450 4.742	-.527	.278	.278	104.105*

*p<.05

預測變項 X1 為專制行為，其迴歸公式如下：

原始分數之迴歸公式為： $\hat{Y} = 4.742 - 0.450X_1$

標準化分數之迴歸公式為： $\check{Z} = -0.527Z_{x1}$

五、全體拔河運動選手「喜好的教練領導行為」對「團隊凝聚力」之預測

由表 4-48 可知運動選手之知覺的教練領導行為五個向度，經逐步迴歸分析，結果顯示在五個變項中，只有「喜好的專制行為」($F=128.772$, $p<.05$) 達顯著水準，並可有效預測拔河運動選手的團隊凝聚力，其解釋變異量為 32.2%。

表 4-48 全體拔河運動選手「喜好的教練領導行為」對「團隊凝聚力」之預測

選入順序	預測變項	原始分數迴歸係數 b	標準分數迴歸係數 β	決定係數 Rsqr	累積決定係數 RsqrCum	F 值
1	專制行為 截距	-.393 4.618	-.568	.322	.322	128.772*

* $p<.05$

預測變項 X_1 為專制行為，其迴歸公式如下：

原始分數之迴歸公式為： $\hat{Y} = 4.618 - 0.393X_1$

標準化分數之迴歸公式為： $\check{Z} = -0.568Z_{x1}$

第二節 討論

本節根據研究的結果與相關文獻作下述之分析與討論：一、全體拔河選手知覺的與喜好的教練領導行為相關之分析與討論。二、不同背景變項拔河選手知覺的教練領導行為之分析與討論。三、不同背景變項拔河選手喜好的教練領導行為之分析與討論。四、不同背景變項拔河選手團隊凝聚

力之分析與討論。五、拔河選手知覺的教練領導行為預測團隊凝聚力之分析與討論。六、拔河選手喜好的教練領導行為預測團隊凝聚力之分析與討論。

一、全體拔河選手知覺的與喜好的教練領導行為相關之分析與討論

本研究之簡單相關分析結果發現，選手知覺的與喜好的教練領導行為中，「訓練與指導」、「民主」、「專制」、「關懷」、「獎勵」等五個行為向度之相關都達到顯著水準（ $p < .05$ ）。此結果表示，高中與大專的拔河教練們所表現的訓練與指導、民主、專制、關懷、獎勵等行為方向，都能符合選手們對教練的期望。此結果與賴世堤（民 88）對大專田徑選手的研究結果相符合；可是在專制行為方面，選手喜好的教練專制行為顯著高於知覺的教練專制行為，這與陳玉娟（民 84）的研究呈現相反的結果。拔河選手覺得教練表現的專制行為低於期待喜好的，未來拔河教練應可參考這項結果來調整其領導行為。

二、不同背景變項拔河選手知覺的教練領導行為之分析與討論

本研究之背景變項共分為五個類別：即選手的性別、學校組別、拔河運動年資、每週訓練次數與每次訓練時間。這些不同背景變項中，「性別」、「學校組別」、「每週訓練次數」三個變項達顯著差異（ $p < .05$ ）。此結果顯示高中及大專的拔河運動在參與拔河的年資及每週訓練時間兩項，選手所知覺的教練領導行為之間沒有顯著差異。

（一）性別

本研究結果發現男選手較女選手知覺到教練有較高的「民主」與「專制」行為，與鄭志富、方明營（民 83）對大專足球選手的研究吻合。此二結果，男選手知覺到教練表現較多的專制行為，女選手知覺到教練表現較多的民主行為，也就是說男選手感覺到教練較獨裁有威嚴，而女選手卻感

覺到教練能給予選手較多的自主及意見表達的參與機會。

（二）學校組別

本研究發現高中拔河選手較大專選手知覺到教練表現較多的「訓練與指導」與「專制」行為。研究者認為，導致此結果的原因可能與目前大學裡拔河運動不普及，大學院校教師參與拔河運動的人數不多，對於拔河運動技術的養成與提升，及對拔河運動訓練事務的不專精等。造成就讀大學院校，拔河選手知覺到教練領導行為中訓練與指導、與專制行為較低的原因。再就選手方面而言，高中拔河運動較普及，以及有甄試升大學院校的機會，因此較能感受到教練的訓練與指導以及專制的行為。

（三）不同拔河年資

本研究發現參與拔河運動，從短短三個月以至於二年以上同年資的選手，知覺的教練領導行為的訓練與指導、民主、專制、關懷、獎勵等行為都沒有顯著差異，研究者認為高中與大學拔河選手與教練參與拔河運動的年資非常接近，亦即是教練投入拔河運動的年資與選手參與拔河隊的年資相近，因此選手知覺的教練領導行為在訓練與指導、民主、專制、關懷、獎勵行為較一致。此結果可提供國內拔河運動教練日後訓練的參考。

（四）每週不同訓練次數

本研究發現每週訓練五次（含）以上拔河選手較每週訓練三至四次拔河選手知覺教練表現較多的「獎勵行為」，此研究與賴世堤（民 88）研究相似。由此結果顯示每週訓練次數較多的選手感受到教練更多的獎勵，這個訊息帶給從事拔河運動教練工作的朋友們很大的鼓舞，每週訓練次數五次（含）以上的選手知覺到教練更多的獎勵。

（五）每次不同訓練時間

本研究發現參與訓練的時間，從 60 分鐘以內至 121 分鐘以上拔河運動選手知覺的教練領導行為的訓練與指導、民主、專制、關懷、獎勵等行為

都沒有顯著差異。研究者發現與不同拔河年資的研究結果相似，此結果顯示從 60 分鐘以內至 121 分鐘以上不同訓練時間的拔河選手知覺的教練領導行為相當一致。

三、不同背景變項之拔河選手喜好的教練領導行為之分析與討論

本研究的結果顯示，「性別」、「參賽組別」、「每週訓練次數」三個變項達到顯著差異 ($p < .05$)。而「不同拔河年資」、「不同訓練時間」則沒有顯著差異。

(一) 性別

本研究結果發現，男選手較女選手更喜好教練的「民主行為」、「專制行為」與「關懷行為」。陳玉娟（民 84）的研究結果在「民主」與「專制」的行為向度上與本研究結果一致，表示多數的男選手比女選手喜好專制獨裁的教練行為，又喜好教練表現較多的民主行為。同時，男選手比女選手喜好教練能有更多的「關懷行為」。

(二) 參賽組別

本研究結果發現，就讀高中的拔河選手較就讀大學的拔河選手，喜歡教練的「專制行為」，此結果與鄭志富（民 86）的研究相似，顯示大學院校的拔河選手，除了積極爭取學業、生活的自主權外，對於拔河訓練的過程中，比高中選手更期盼享有參與決策制定的機會。

(三) 不同拔河年資

本研究結果發現，參與拔河運動不同年資的選手喜好的教練領導行為並沒有顯著差異。可見參與拔河運動不管是三個月以內或者是二年以上年資的選手，他們對教練的「訓練與指導」、「民主」、「專制」、「關懷」與「獎勵」等領導行為之需求相一致。

(四) 每週不同訓練次數

本研究結果發現，每週訓練五次（含）以上之選手，喜好的教練「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」、與「獎勵行為」，比每週訓練三至四次的選手為高，顯示每週訓練五次（含）以上的拔河選手，更期望教練給予指導與訓練、民主、關懷與獎勵行為。

（五）每次不同訓練時間

本研究結果發現，每次不同訓練時間的拔河選手，喜歡的教練領導行為並沒有顯著差異。顯示每次訓練時間從 60 分鐘以內至 121 分鐘以上，不同訓練時間的拔河選手喜好教練的訓練與指導、民主、專制、關懷、獎勵行為皆有一致的「期望程度」。

四、不同背景變項拔河選手團隊凝聚力之分析與討論

（一）不同性別拔河選手「團隊凝聚力」之分析

本研究結果發現，女性拔河選手在「工作凝聚力」向度顯著高於男性拔河選手，此結果顯示女性拔河選手為了達成目的所共同凝聚的合作力量，較男性拔河選手高。女性選手在比賽中確信自己有能力達成更佳的運動表現也較男性拔河選手高。

（二）參賽組別拔河選手「團隊凝聚力」之分析

本研究在參賽組別拔河選手團隊凝聚力之考驗分析，發現「工作凝聚力」與「社會凝聚力」二個變項達到顯著差異（ $p < .05$ ）。此結果顯示大學選手在「工作凝聚力」與「社會凝聚力」兩個向度高於高中選手，亦即是大學拔河選手為了達成目標所共同凝聚的合作力量及比賽中確信自己有能力達到更佳的運動表現較高中選手高。

（三）不同拔河年資拔河選手「團隊凝聚力」之分析

本研究結果發現參與拔河運動年資三個月以內至二年以上的選手在「團隊凝聚力」二個向度上都沒有顯著差異。

(四) 每週不同訓練次數拔河選手「團隊凝聚力」之分析

本研究結果發現，每週不同訓練次數，二次（含）以下及每週訓練次數五次（含）以上的拔河選手在「團隊凝聚力」二個向度上都沒有顯著差異。

五、拔河選手知覺的教練領導行為預測團隊凝聚力之分析與討論

由表 4-50 得知在拔河運動選手知覺的教練領導行為五個向度，利用逐步迴歸分析結果顯示，在五個變項中，只有「知覺的專制行為」($F = 104.105, p < .05$) 達到顯著水準。可有效預測拔河運動選手的團隊凝聚力，其解釋變異量為 27.8%，以 β 係數的負號得知，教練的專制行為愈強，則團隊凝聚力愈差。

六、拔河選手喜好的教練領導行為預測團隊凝聚力之分析與討論

由表 4-51 得知在拔河運動選手喜好的教練領導行為五個向度，利用逐步迴歸分析結果顯示，在五個變項中，只有「喜好的專制行為」($F = 128.772, p < .05$) 達到顯著水準。可有效預測拔河運動選手的團隊凝聚力，其解釋變異量為 32.2%。以 β 係數的負號得知，教練的專制行為愈強，則團隊凝聚力愈差。

由上述拔河運動選手知覺的與喜好的教練領導行為對團隊凝聚力的預測情形只有教練專制行為可有效預測拔河運動選手的團隊凝聚力。

第伍章 結論與建議

本章的目的是將本研究之目的、研究對象與統計結果作一整體概述，並依研究之結果與討論提出結論與建議。

本研究的目的共有五：一、探討高中與大學院校拔河選手知覺的與喜好的教練領導行為之間是否相關；二、比較不同背景變項的拔河選手知覺的與喜好的教練領導行為差異情形；三、比較不同背景變項的拔河選手隊教練領導行為與團隊凝聚力的差異情形；四、探討知覺的教練領導行為對團隊凝聚力是否有預測能力；五、探討喜好的教練領導行為對團隊凝聚力是否有預測能力。

根據此目的，研究者以參加全國體委盃拔河運動錦標賽的高中和大學院校男女選手 340 名為研究對象(有效問卷 273 份)，以「拔河運動教練領導行為問卷」(知覺版與喜好版)及「拔河團隊情境量表」為研究工具，進行問卷調查。根據實際調查所蒐集之資料，分別以「簡單相關」、「獨立樣本 t 考驗分析」、「單因子變異數分析」與「逐步回歸分析」等統計分析方法進行結果分析，藉以考驗本研究之假設。茲將本研究之結論與建議敘述如下。

第一節 結論

一、高級中等以上學校拔河選手知覺的教練領導行為與喜好的教練領導行為中，訓練與指導行為、民主行為、獎勵行為、關懷行為、專制行為均達到顯著相關($p < .05$)，表示中等以上學校拔河運動教練所表現的訓練與指導行為、民主行為、獎勵行為、關懷行為、專制行為等與選手的期望相當一

致。但是拔河選手喜好的教練專制行為顯著高於知覺的教練行為。

二、不同背景變項拔河選手知覺的教練領導行為有達到顯著差異($p<.05$)其中：

(一) 男選手較女選手知覺到教練表現較多的民主行為與專制行為。

(二) 高中選手較大學選手知覺到教練表現較多的訓練與指導行為與專制行為。

(三) 每週訓練五次(含)以上選手較每週訓練三至四次選手知覺到教練表現較多的獎勵行為。

三、不同背景變項拔河選手喜好的教練領導行為有達到顯著差異($p<.05$)，其中：

(一) 男選手較女選手喜好教練的民主行為、專制行為與關懷行為。

(二) 高中選手較大學選手喜歡教練表現較多的專制行為。

(三) 每週訓練五次(含)以上選手較每週訓練三至四次選手喜歡教練表現較多的訓練與指導行為、民主行為、關懷行為與獎勵行為。

四、不同背景變項拔河選手「團隊凝聚力」有達到顯著的差異($p<.05$)，其中：

(一) 女選手比男選手有較高的工作凝聚力。

(二) 大學選手比高中選手有較高的工作凝聚力與社會凝聚力。

五、拔河選手知覺的教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。其中，專制行為的預測力是負值。

六、拔河選手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是負值。

第二節 建議

一、有系統的進行教練領導行為之相關研究。國內目前對於教練領導行為的研究不多，學者們大多以不同運動項目合併來作研究探討；國外的相關文獻與國內的研究有著文化差異的問題，因此建議國內體育學術研究者多投入不同的單項運動項目教練領導行為的研究，累積研究文獻，共同整理出具體的結果，以徹底了解教練領導行為及其影響層面。教練領導行為會影響選手參與訓練與比賽的意願及表現，也會影響團隊的凝聚與發展，在競技運動項目中應重視教練領導行為的研究。

二、本研究因受人力、物力與時間等之限制，只能以有限的因素進行研究，拔河運動教練領導行為衡量，建議後續之研究可利用不同的效標變項，如：選手滿意度、比賽成績等來評估領導行為之優劣，做為教練訓練上調整的依據。

參考文獻

一、中文部份

- 季力康（民 84）。棒球場上的「畢馬龍效應」。 中華棒球，45，90-92。
- 卓國雄(民 89)。 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。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園。
- 涂志賢（民 88）。 運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化關連性之研究。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園。
- 莊艷惠（民 86）。 教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園。
- 陳玉娟（民 84）。 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。未出版之國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文，臺北。
- 陳其昌（民 82）。 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。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園。
- 陳其昌(民 86)。排球教練領導行為對運動動機氣候的影響。 大專體育雙月刊，34，102-111。
- 黃金柱（民 79）。 國家級運動教練領導行為之調查。臺北：宏學。
- 郭志輝（民 90）。 拔河運動規則。臺北：中華民國拔河運動協會。
- 楊純碧（民 87）。 教練領導行為對團隊氣氛與教練—選手關係滿意度之影響。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園。
- 蔡崇濱（民 89）。 國立成功大學運動教練領導行為之研究。 中華民國大專院校八十九年度體育學術研討會專刊，297-300。國立雲林科技大學。
- 賴世堤(民 88)： 大專院校田徑教練領導行為之研究。 大專體育學刊，1(2)，111-128。
- 蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（民 90）。教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。 體育學報，30，196-197。

鄭志富、蕭嘉惠、牟鍾福（民 86）。運動領導量表（中文版）編製研究。

國立臺灣師範大學體育研究復刊號，3，101-120。

鄭志富、方明營（民 83）。大專院校足球教練領導行為之研究。臺北：漢文出版社。

鄭敏雄（民 81）。大專院校教練領導行為與運動員滿足感關係之研究。未出版之國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文，臺北。

盧俊宏（民 88）。運動心理學。臺北：師大書苑。

盧素娥（民 84）。大專籃球選手知覺運動動機氣候與團隊凝聚力之相關研究。未出版之國立體育學院體育研究所之碩士論文，桃園。

蕭嘉惠、黃明玉（民 87）。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。

劉選吉（民 90）。我國甲組成棒選手自我效能和集體效能與團隊凝聚力的關係及對運動表現的影響。未出版之國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文，台中。

二、英文部份

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). Leaders. New York: Harper and Row.

Bird, A. M. (1977). Development of a model for predicting team performance. Research Quarterly, 48, 24-32.

Bryman A. (1992). Charisma and leadership in organizations, London : sage.

Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport group: Interpretations and consideration. Journal of Sport Psychology, 4, 123-138.

Carron, A. V. & Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. Journal of Sport Psychology, 3, 123-139.

Carron, A. V. & Widmeyer, W. N. & Brawley, L. R. (1985). The development

- of an instrument to access cohesion in sport team: The Group Environment Questionnaire. Journal of Sport Psychology, 7, 244-266.
- Case, B. (1987). Leadership behavior in sport : A field test of the situational leadership theory. International Journal of Sport Psychology, 18, 256-268.
- Chelladurai, P., & Carron, A.V. (1981). Applicability to youth sports of the leadership scale for sports. Perceptual and Motor Skill, 53, 361-362.
- Chelladurai, P., & Carron, A.V. (1983). Athletic maturity and preferred leadership. Journal of Sport Psychology, 5, 371-380.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sport: Development of a leadership scale. Journal of Sport Psychology, 2(1), 34-45.
- Chelladurai, P., H., Imamura, H., Yamaguchi, Y., & Miyauchi, Y. (1988). Sport leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes. Journal of Sport & Exercise Psychology, 10, 374-389.
- Chelladurai, P. (1984). Leadership in sports. In J. M. Silva & R.S. Weinberg (Eds.), Psychology foundations of sport (pp.329-339).Champaign, IL :Human Kinetics.
- Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. Journal of Sport Psychology, 6, 27-41.
- Chelladurai, P. & Carron, A. V. (1978). Leadership. Ottawa: Canadian Association of Health, Physical Education and Recreation.
- Chelladurai, P. (1994). Manual for the Leadership Scale for Sports. Ohio state. The Ohio State University.

- Erle, F. T. (1981). Leadership in competitive and recreational sport. Unpublished master's thesis. University of Alberta, Canada.
- Festinger, L., Schacter, S., & Back, K. (1950). Social pressure in informed group: A study of a housing project. New York : Harper.
- Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw - Hill.
- Garland, D. J. & Barry, J. R. (1988). The effects of personality and perceived leader behaviors on performance in collegiate football. Psychological Record, Gamber, Ohio, 38, 237-247.
- Jones, T. E. & Bearley, W. L. (1992). Empowerment profile facilitator guide. PA : Organization Design and Development.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). Management of organizational behavior (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hollander, E. P. & Offermann, L. R. (1990). Power and leadership in organization. American Psychologist, 45(2), 179-189.
- Horne, T., & Carron, A. (1985). Compatibility in coach-athlete relationships. Journal of Sport Psychology, 7, 137-149.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leadership effectiveness. Administrative Science Quarterly, 16(5), 321-328.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1994). Leadership practices inventory training manual. San Francisco, CA: Pfeiffer & Co.
- LeUnes, A. D., & Nation, J. R. (1989). Sport Psychology. Chicago: Nelson-Hall.
- Martens, R., & Peterson, J. A. (1971). Group cohesiveness as a determinant of success and member satisfactions in team. Performance. In J. W. Loy, JR.,

- G. S. Kenyon, & B. D. Mcpherson (Eds.), Sport, culture and society: A reader on the sociology of sport. Philadelphia: Lea & Febiger.
- Schliesman, E. S. (1987). Relationship between the congruence of preferred and actual behaviors and subordinate satisfaction with leadership. Journal of Sport Behavior, 10, 157-166.
- Selzer, J., & Bass, B. M. (1990). Transformational leadership: Beyond initiation and consideration. Journal of Management, 16, 693-793.
- Srogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of the literature. New York: Free Press.
- Weese, W .J. (1995). Leadership and organizational culture: an investigation of big ten and mid-American conference campus recreation administration. Journal of Sport Management, 9(2), 119-134.
- Weiss, M. R. & Friedrichs, 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, 332-346.
- Westre, K. R., & Weiss, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. The Sport Psychology, 5, 41-54.

附錄

拔河運動教練領導行為問卷

親愛的拔河隊員您好：

本問卷之目的在於調查拔河運動教練領導行為，同時研究其與數項團隊行為之間的關聯，除學術研究價值外，尚可提供拔河運動推展者之參考，對相關隊伍與學界深具參考價值。

本問卷採匿名方式作答，且資料僅供學術研究統計，絕不單獨對外公開。

在此誠摯地感謝您撥冗協助！

肅此 時祺

國立臺灣體育學院體育研究所

指導教授： 杜登明 教授

研 究 生： 林金杉 謹啟

中 華 民 國 九 十 年 九 月

答題說明

第一部份：

所要調查者乃是拔河教練領導行為。所指的是描述您的拔河教練可能有的特殊習性，如下：「總是」指 100 %；「常常」指 75 %；「偶而」指 50 %；「不常」指 25 %；「從不」指 0 %。請您填下“心中所實際感受”的拔河教練領導行為。所有問題均無標準答案，請您據實作答(請在適合的□打勾)。

我的拔河教練：

	總 是	常 常	偶 而	不 常	從 不
1、會注意每位選手都能發揮潛能。	☐	☐	☐	☐	☐
2、會詢問選手對特定比賽策略的意見。	☐	☐	☐	☐	☐
3、會幫助選手解決他們個人的問題。	☐	☐	☐	☐	☐
4、會在他人面前稱讚選手好的表現。	☐	☐	☐	☐	☐
5、會向每位選手解釋拔河運動的技術與戰略。	☐	☐	☐	☐	☐
6、會在做計畫時都以教練自己的意見為主。	☐	☐	☐	☐	☐
7、會協助解決隊員之間的衝突。	☐	☐	☐	☐	☐
8、會花時間修正選手錯誤的動作及行為。	☐	☐	☐	☐	☐
9、會在進行重要事務前先徵詢全隊的同意。	☐	☐	☐	☐	☐
10、會在選手有良好的表現時，讓選手知道。	☐	☐	☐	☐	☐

我的拔河教練：

	總 是	常 常	偶 而	不 常	從 不
11、會確定每位選手都能了解教練在團隊中的功能。	☐	☐	☐	☐	☐
12、會對教練自己的行為不做任何解釋。	☐	☐	☐	☐	☐
13、會重視每位選手個人的福利。	☐	☐	☐	☐	☐
14、會個別指導每位選手的運動技能。	☐	☐	☐	☐	☐
15、會讓選手參與決策制訂的過程。	☐	☐	☐	☐	☐
16、會關心選手表現良好時是否得到獎勵。	☐	☐	☐	☐	☐
17、會對該做的事務預作計畫。	☐	☐	☐	☐	☐
18、會鼓勵選手對練習的方法提出建議。	☐	☐	☐	☐	☐
19、會幫助選手解決某些個人問題。	☐	☐	☐	☐	☐
20、會向每位選手解釋什麼事情該做，什麼事情不該做。	☐	☐	☐	☐	☐
21、會讓選手設定他們自己的目標。	☐	☐	☐	☐	☐
22、會向選手表達他對選手們的關心。	☐	☐	☐	☐	☐
23、會期望每位選手有「不完成任務絕不終止」的精神。	☐	☐	☐	☐	☐
24、會讓選手依自己的方式去做，即使選手會犯錯誤。	☐	☐	☐	☐	☐
25、會鼓勵選手信賴教練。	☐	☐	☐	☐	☐

我的拔河教練：

26、會指出每位選手的優缺點。	☐	☐	☐	☐	☐
27、會對於某些觀點都不願意讓步。	☐	☐	☐	☐	☐
28、會在選手表現優良時，表示欣賞之意。	☐	☐	☐	☐	☐
29、會在每一個情境裡，對於該完成的事務給予每位選手特別的指導。	☐	☐	☐	☐	☐
30、會在重要的訓練事務上徵詢選手的意見。	☐	☐	☐	☐	☐
31、會儘量與選手建立更親切的關係。	☐	☐	☐	☐	☐
32、會關心選手的努力程度是否達到預期的目標。	☐	☐	☐	☐	☐
33、會讓選手依照自己的進度來練習。	☐	☐	☐	☐	☐
34、會與選手保持冷淡、疏遠的態度。	☐	☐	☐	☐	☐
35、會說明每位選手對團體所能盡到的貢獻。	☐	☐	☐	☐	☐

我的拔河教練：

	總	常	偶	不	從
	是	常	而	常	不
36、會邀請選手到他(她)家中作客。	☐	☐	☐	☐	☐
37、會該獎賞時給予獎賞。	☐	☐	☐	☐	☐
38、會詳細說出他(她)對每位選手的期望。	☐	☐	☐	☐	☐
39、會讓選手自己決定比賽時要使用的策略。	☐	☐	☐	☐	☐
40、會在他(她)說話時不喜歡選手提出問題。	☐	☐	☐	☐	☐

第二部份：

所要調查者乃是您所期待喜歡的拔河教練領導行為。所指的是描述您的拔河教練可能有的特殊習性，如下：「非常喜歡」指 100 %；「喜歡」指 75 %；「普通」指 50 %；「不喜歡」指 25 %；「非常不喜歡」指 0 %。請您填下“心中所期待喜歡”的拔河教練領導行為。所有問題均無標準答案，請您據實作答(請在適合的☐打勾)。

我：

	非 常 喜 歡	喜 歡	普 通	不 喜 歡	非 常 不 喜 歡
1、我的拔河教練會注意每位選手都能發揮潛能。	☐	☐	☐	☐	☐
2、我的拔河教練會詢問選手對特定比賽策略的意見。	☐	☐	☐	☐	☐
3、我的拔河教練會幫助選手解決他們個人的問題。	☐	☐	☐	☐	☐
4、我的拔河教練會在他人面前稱讚選手好的表現。	☐	☐	☐	☐	☐
5、我的拔河教練會向每位選手解釋拔河運動的技術與戰略。	☐	☐	☐	☐	☐
6、我的拔河教練會在做計畫時都以教練自己的意見為主。	☐	☐	☐	☐	☐
7、我的拔河教練會協助解決隊員之間的衝突。	☐	☐	☐	☐	☐
8、我的拔河教練會花時間修正選手錯誤的動作及行為。	☐	☐	☐	☐	☐
9、我的拔河教練會在進行重要事務前先徵詢全隊的同意。	☐	☐	☐	☐	☐
10、我的拔河教練會在選手有良好的表現時，讓選手知道。	☐	☐	☐	☐	☐

我：

	非常 喜 歡	喜 歡	普 通	不 喜 歡	非 常 不 喜 歡
11、我的拔河教練會確定每位選手都能了解教練在團隊中的功能。	☐	☐	☐	☐	☐
12、我的拔河教練會對教練自己的行為不做任何解釋。	☐	☐	☐	☐	☐
13、我的拔河教練會重視每位選手個人的福利。	☐	☐	☐	☐	☐
14、我的拔河教練會個別指導每位選手的運動技能。	☐	☐	☐	☐	☐
15、我的拔河教練會讓選手參與決策制訂的過程。	☐	☐	☐	☐	☐
16、我的拔河教練會關心選手表現良好時是否得到獎勵。	☐	☐	☐	☐	☐
17、我的拔河教練會對該做的事務預作計畫。	☐	☐	☐	☐	☐
18、我的拔河教練會鼓勵選手對練習的方法提出建議。	☐	☐	☐	☐	☐
19、我的拔河教練會幫助選手解決某些個人問題。	☐	☐	☐	☐	☐
20、我的拔河教練會向每位選手解釋什麼事情該做，什麼事情不該做。	☐	☐	☐	☐	☐

我：

	非常 喜 歡	喜 歡	普 通	不 喜 歡	非 常 不 喜 歡
21、我的拔河教練會讓選手設定他們自己的目標。	☐	☐	☐	☐	☐
22、我的拔河教練會向選手表達他對選手們的關心。	☐	☐	☐	☐	☐
23、我的拔河教練會期望每位選手有「不完成任務絕不終止」的精神。	☐	☐	☐	☐	☐
24、我的拔河教練會讓選手依自己的方式去做，即使選手會犯錯誤。	☐	☐	☐	☐	☐
25、我的拔河教練會鼓勵選手信賴教練。	☐	☐	☐	☐	☐
26、我的拔河教練會指出每位選手的優缺點。	☐	☐	☐	☐	☐
27、我的拔河教練會對於某些觀點都不願意讓步。	☐	☐	☐	☐	☐
28、我的拔河教練會在選手表現優良時，表示欣賞之意。	☐	☐	☐	☐	☐

29、我的拔河教練會在每一個情境裡，對於該完成的事務給予每位選手特別的指導。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

30、我的拔河教練會在重要的訓練事務上徵詢選手的意見。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

我：

非常
非常
不喜
喜喜普
歡歡通
歡歡歡

31、我的拔河教練會儘量與選手建立更親切的關係。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

32、我的拔河教練會關心選手的努力程度是否達到預期的目標。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

33、我的拔河教練會讓選手依照他(她)自己的進度練習。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

34、我的拔河教練會與選手保持冷淡、疏遠的態度。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

35、我的拔河教練會說明每位選手對團體所能盡到的貢獻。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

36、我的拔河教練會邀請選手到他(她)家中作客。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

37、我的拔河教練會該獎賞時給予獎賞。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

38、我的拔河教練會詳細說出他(她)對每位選手的期望。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

39、我的拔河教練會讓選手自己決定比賽時要使用的策略。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

40、我的拔河教練會在他(她)說話時不喜歡選手提出問題。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

第三部份：拔河隊團隊情境

所要調查者乃是拔河隊團隊情境。所指的是描述拔河隊員可能有的特殊習性，如下：「非常同意」指 100 %；「同意」指 75 %；「普通」指 50 %；「不同意」指 25 %；「非常不同意」指 0 %。請您填下“心中所實際感受”的拔河隊情境狀況。所有問題均無標準答案，請您據實作答(請在適合的☐打勾)。

非常
非常
不喜
同同意
意意通
意意意

1、我不喜歡參加隊上的社交活動。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2、我對於上場的時間感到不滿意。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

3、我對於拔河隊想要贏的慾望感到失望。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

4、拔河隊中有我很要好的朋友。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

- 5、在這隊上我並沒有足夠的機會去改進我個人的表現。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 6、我不喜歡這個拔河隊的比賽風格。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 7、這個拔河隊是我最重要的社交團體之一。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 8、拔河隊員寧願各自出去而不願集體行動。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 9、我們隊員對拔河隊表現的期望有衝突。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 10、拔河隊員願意在比賽及集訓之外找時間聚在一起。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 11、比賽或集訓之外拔河隊員很少聚在一起。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 12、在比賽期間隊員很少討論個人扮演角色的責任。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

第四部份：個人基本資料部份

以下問題僅做為學術研究之用。敬請放心回答(請在適合的☐打勾)：

- 1、性別:請問您的性別是:1.☐男 2.☐女
- 2、請問您就讀學校程度:1.☐高中(職) 2.☐大學(含)以上
- 3、加入拔河隊年資：1.☐三個月以內 2.☐三個月(含)至六個月以內
3.☐六個月(含)至一年以內 4.☐一年(含)至二年以內
5.☐二年(含)以上
- 4、每週參與拔河隊團隊平均訓練次數：1.☐二次(含)以下 2.☐三至四次
3.☐五次(含)以上
- 5、每次團隊訓練時間：1.☐60 分鐘以內 2.☐61-90 分鐘
3.☐91-120 分鐘 4.☐121 分鐘以上

**本問卷至此結束，感謝您撥冗參與，請再檢查有無漏答之處。
再次謝謝您寶貴的意見！**