

國立臺灣體育學院
National Taiwan College of Physical Education
體育研究所碩士學位論文

不同運動水準之女子籃球選手在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之研究

THE PREDICTION OF COACH LEADERSHIP
BEHAVIORS AND COACH-ATHLETE RELATIONSHIPS
ON TEAM COHESION, INTRINSIC MOTIVATION AND
SATISFACTION IN DIFFERENT LEVEL WOMEN'S
BASKETBALL ATHLETES



研究生：黃義翔 撰

指導教授：聶喬齡 博士

中華民國 100 年 7 月

論文名稱：不同運動水準之女子籃球選手在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之研究

總頁數：139 頁

校所組別：國立臺灣體育學院體育研究所競技運動組

畢業時間及提要別：九十九年度第二學期碩士學位論文提要

研究生：黃義翔

指導教授：聶喬齡博士

摘要

本研究的目的是在於探討：一、不同背景變項的女子籃球選手在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度的差異情形。二、教練-選手關係與教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度的預測情形。研究方法採問卷調查法，參與者為 185 位高中甲級與大專公開組第一級之女子籃球選手（高中組 88 名、大專組 97 名），平均年齡為 18.81 ± 1.88 歲。研究結果顯示：一、不同運動水準（組別）在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力的差異，達顯著的統計考驗水準，內在動機及滿意度的差異，則未達統計考驗的顯著水準；二、教練領導行為能有效預測團隊凝聚力的四個層面（解釋變異量：團隊合作為 25%、人際親和為 21%、團隊適應為 29%、人際吸引為 20%）、內在動機（解釋變異量為 9%）與滿意度（解釋變異量為 48%）；三、教練領導行為能有效預測教練-選手關係的三個取向（解釋變異量：親密性為 46%、承諾感為 48%、互補性為 47%）；四、教練-選手關係能有效預測團隊凝聚力（解釋變異量：團隊合作為 18%、人際親和為 20%、團隊適應為 23%、人際吸引為 19%）、內在動機（解釋變異量為 7%）與滿意度（解釋變異量為 45%）；五、教練-選手關係在教練領導行為對團隊凝聚力與滿意度間扮演部分的中介效果，對內在動機則具有完全的中介效果。根據研究結果，本研究提出實際應用上的建議與未來研究的建議，提供籃球運動訓練與未來研究之參考。

關鍵詞：教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機、滿意度

Yi-Hsiang, H. (2011). The Prediction of Coach Leadership Behaviors and Coach-Athlete Relationships on Team Cohesion, Intrinsic Motivation and Satisfaction in Different Level Women's Basketball Athletes. Unpublished master thesis, National Taiwan College of Physical Education, Taichung.

ABSTRACT

The purposes of this study were: (1) to investigate the difference between coach-athlete relationships, coach leadership behaviors, team cohesion, intrinsic motivation, and satisfaction among players with different background variables. (2) to examine the Prediction of women's basketball players' perceptions of coach-athlete relationships and coach leadership behaviors on team cohesion, intrinsic motivation, and satisfaction. Participants were 185 both division 1 high school and university women's basketball players (high school: 88, university: 97). The average age was 18.81 ± 1.88 years old. The major findings were as follows: (1) There were significant differences on coach leadership behaviors, coach-athlete relationships, and team cohesion among different background variables (different level), but were not significant on intrinsic motivation, and satisfaction. (2) The coach leadership behaviors significantly predicted four orientations of team cohesion (GI-T: $\Delta R^2 = .25$; GI-S: $\Delta R^2 = .21$; ATG-T: $\Delta R^2 = .29$; AGT-S: $\Delta R^2 = .20$), intrinsic motivation ($\Delta R^2 = .09$), and satisfaction ($\Delta R^2 = .48$) effectively. (3) The coach leadership behaviors significantly predicted three orientations of coach-athlete relationships (closeness: $\Delta R^2 = .46$; commitment: $\Delta R^2 = .48$; complementarity: $\Delta R^2 = .47$). (4) The coach-athlete relationships significantly predicted four orientations of team cohesion (GI-T: $\Delta R^2 = .18$; GI-S: $\Delta R^2 = .20$; ATG-T: $\Delta R^2 = .23$; AGT-S: $\Delta R^2 = .19$), intrinsic motivation ($\Delta R^2 = .07$), and satisfaction ($\Delta R^2 = .45$). (5) The coach-athlete relationships played several partial and total mediation effects were witnessed between coaching leadership behaviors and team cohesion, intrinsic motivation, and satisfaction. Implications, applications, and future directions of this are also discussed.

Key words: coach-athlete relationships, coach leadership behaviors, team cohesion, intrinsic motivation, satisfaction

誌謝

經過三年的努力，始進入母校臺灣體育學院研究所就讀，帶著好奇心踏進這個未知的學術領域，一路走來盡是挫折及挑戰，也讓我深深體悟到學術蘊藏的奧妙之處。經過兩年碩士班的洗禮，除了學科上的知識，更學到學術研究嚴謹的態度，往後也將秉持這樣的精神進入未來的每一個階段。

本論文得以順利完成，最主要感謝恩師聶喬齡博士的細心指導，即使在我外務繁忙仍給予我最大的包容。在研究所期間，舉凡在研究方法、統計方法以及投稿稿件的修改上，聶老師都能不厭其煩的教導與鞭策，在我陷入茫茫困境中時，導引我正確的方向與認知。除此之外，聶老師更時時刻刻關心我所帶的籃球代表隊，以其豐富的學養經驗，提供實務的方法解決問題，讓球隊成員與我獲益良多。在此謹致上我內心最誠摯的謝意。

同時，感謝卓國雄老師為我打開了運動心理學這扇門，讓我得以沉浸在這個充滿趣味的領域繼續鑽研。感謝口試委員陳其昌教授及蔡俊傑教授在百忙之中審閱論文，並提供寶貴的建議，使得論文更加完整。感謝聶氏家族的成員，淑如學姐、明賢學長、冠成學長、育麟、銘麟，從提計畫到寫論文期間的協助及鼓勵。感謝高中及大學籃球代表隊的成員，體諒我在研究所兩年對你們的疏忽。感謝我的契子建辰，總是在我分身乏術時，為我分擔解憂。

最後，僅將本論文獻給我最敬愛的父母親，感謝您們給我最大的包容與支持。

義翔謹誌

中華民國 100 年 6 月 25 日

第二節	研究對象-----	55
第三節	研究工具-----	56
第四節	實施程序-----	60
第五節	資料處理-----	61
第四章	研究結果與討論-----	63
第一節	參與者之背景變項資料分析-----	63
第二節	各研究變項之描述性統計分析與討論-----	65
第三節	不同背景變項在各研究變項的差異考驗分析與討論-----	69
第四節	各研究變項之相關結果分析與討論-----	75
第五節	多元階層迴歸預測分析與討論-----	78
第五章	結論與建議-----	99
第一節	結論-----	100
第二節	建議-----	106
參考文獻	-----	110
	中文部分-----	110
	英文部分-----	115
附錄一	受試者同意書-----	125
附錄二	家長同意書-----	126
附錄三	研究問卷-----	127

表目錄

表 2-1	教練-選手關係之相關研究表-----	29
表 4-1	參與者背景變項資料分析摘要表-----	64
表 4-2	各研究變項之描述性統計摘要表-----	68
表 4-3	不同組別選手在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之差異性考驗-----	71
表 4-4	不同與教練相處年數在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之差異性考驗-----	74
表 4-5	各研究變項之相關矩陣摘要表-----	77
表 4-6	教練領導行為預測教練-選手關係之階層迴歸摘要表-----	81
表 4-7	教練領導行為預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度之階層迴歸摘要表-----	87
表 4-8	教練-選手關係預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度之階層迴歸摘要表-----	92
表 4-9	教練-選手關係與教練領導行為預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度之階層迴歸摘要表-----	98

圖目錄

圖 2-1	運動團隊凝聚力概念模式圖-----	35
圖 3-1	研究架構圖-----	54
圖 3-2	實施程序圖-----	60

第一章 緒論

籃球運動在臺灣可謂深受國人喜愛的主流運動，在各年齡層級皆蓬勃發展。在我國的運動史上，籃球一直扮演著非常積極且備受肯定的角色；對於國人的運動價值觀、參與感都有極正面的助益（劉衡江，1999），其中以高中甲級籃球聯賽（High School Basketball League, HBL）為根基，銜接至大專籃球聯賽（University Basketball Association, UBA）、超級籃球聯賽（Super Basketball League, SBL）形成為一連貫體系。尤其在中華民國高級中等學校體育總會（以下稱高中體育總會）的用心經營與運動廠商熱情贊助下，為國內籃球運動打下堅實的基礎。近年來中華民國大專體育總會（以下稱大專體總）積極地推展籃球運動，且正式與 SBL 完成切割，選手不能再橫跨 UBA 與 SBL 只能選擇一個聯盟，因此從高中畢業的選手大部分都留在 UBA，競爭越來越激烈，賽事越趨精彩，據此 UBA 將會是未來各方注目的焦點。同時 HBL 與 UBA 亦成為專家學者研究的取材方向。

本章共計五節，主要陳述：研究動機、研究目的、研究問題、研究範圍與限制、名詞解釋，茲分述如下：

第一節 研究動機

在運動情境中，個人或團隊想要在強敵環伺下脫穎而出獲取最佳成績，除了運動員個人本身的條件外，領導者更是扮演具關鍵的角色。在運動組織中，教練所扮演的角色，無庸置疑的是一位最重要的領導者（王耀聰，1997）。而一個運動團隊的表現好壞與否，運動教練是影響選手訓練與成績的重要他人，其角色可謂集領導者、訓練者與教學者之重任於一身，所以教練具有的領導行為特質，是值得觀注的焦點（黃金柱，1990）。

如何強化運動員持續參與運動的動機（motivation）等相關議題，一直是教練、選手、專家學者以及運動從業人員所關心的課題。盧俊宏（1995）指出，動機是驅動個體在不同情境中持續或終止活動的重要因素。根據 Deci 與 Ryan（1985）提出的認知評價理論（cognitive evaluation theory）觀點，造成運動員繼續或中斷的行為因素，主要是受個體內在動機（intrinsic motivation）與外在動機（external motivation）所影響。而內在動機更是維持運動員持續從事運動訓練的主要動力（Stipek, 1993）。

Deci（1975）認為，外在酬賞、個體知覺能力與自我決定過程會影響個體參與活動的內在動機，其中知覺能力與自我決定過程是屬於個體內在的因素。除了運動員本身的知覺能力與自我決定過程會影響其內在動機外，另一個最直接的影響因素就是教練。教練在團隊中扮演著領導者的角色，在長時間的訓練過程中，教練領導行為（coach leadership behavior）會影響到運動員的行為，進而影響運動員成績表

現和參與動機 (Chelladurai, 1978; 1984)。

競技運動場上，團隊表現不僅講求技術與戰略的發揮，團隊凝聚力 (team cohesion) 亦是比賽表現中關鍵的重要因素 (Festinger, Schacter, & Back, 1950)，而選手的滿意度 (satisfaction) 則為促使持續參與運動訓練的主要因素之一 (涂志賢, 1999)。當每位球員對球隊有相當的歸屬感，對於練習與競賽整體都有一致性的目標，球隊就如同一個大家庭，此種高度滿意度促使該團隊發揮更佳潛能。Jowett 與 Cockerill (2002) 研究指出，在運動情境脈絡下，特別是在訓練的情境中教練與選手關係的建立，對選手身心的發展扮演一個最主要的角色。教練與選手有著密切的關係，他們的互動會影響訓練效果，相對的訓練效果也會影響滿意度與表現 (Chelladurai, 1993; Jowett & Poczwadowski, 2007)。

國外學者 Carron 與 Chelladurai (1981) 也指出，教練與選手是否擁有較佳的關係品質與團隊凝聚力的高低是最可能影響選手的滿意度與運動表現。Steiner (1972) 則認為，愈需要隊員彼此間密切互動而產生團隊努力的運動團隊，更需要較強的團隊凝聚力。籃球運動團隊即屬之，教練扮演負責整合整個團隊的重要角色，其中包括提升選手動機、滿意度、運動表現與團隊凝聚力等都是教練必須面對的課題，對於來自不同成長背景的球員，必須要靠溝通、信任以產生良好的合作品質。因此，教練-選手關係 (coach-athlete relationship) 所扮演的角色愈趨重要。

近來教練-選手關係議題迅速的發展，許多國外的運動心理學專家學者紛紛投入該領域的探討，使該課題的討論蔚為風潮 (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Meek, 2000;

Mageau & Vallerand, 2003; Philippe & Seiler, 2006; Poczwardowski, Barott, & Jowett, 2006)。整體的研究發現，可以由不同手段的研究略見一斑。例如以質性研究的手法，探究教練與選手關係的形成內涵（教練與選手所認為的關係為何），和歷程（教練與選手如何界定雙方的關係；Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Meek, 2000），以及在相關的脈絡中教練與選手所呈現出的經驗、角色與社會行為（Poczwardowski, et al., 2006）。另一方面，針對不同前置變項與結果變項的量化研究上，則發現教練-選手關係的個別與情境差異。其中包括性別、教練領導行為等前置變項的研究（Jowett & Chaundy, 2004; Jowett & Don Carolis, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004）。與針對動機氣候、團隊凝聚力與滿意度等結果變項的探討（Olympiou, Jowett, & Duda, 2008; Lafreniere, Jowett, Vallerand, Donahue, & Lorimer, 2008; Lorimer & Jowett, 2009; Lafreniere, Jowett, Vallerand & Carbonneau, 2010）。

國外學者針對教練-選手關係的相關研究發現，教練-選手關係與教練領導行為同樣對團隊凝聚力具有預測力，顯示教練領導行為並非是影響團隊凝聚力的唯一因素，教練-選手關係的影響力並不亞於教練領導行為（Jowett & Chaundy, 2004）。另外，Lafreniere等（2010）的研究也指出，教練的自主性支持行為會透過教練-選手關係的中介效果，進而影響選手的幸福感，顯示教練的自主性支持行為與幸福感間，不是僅有教練領導行為的單向影響如此單純，另一個可能的影響因素，是與社會認知策略（social cognitive approach）有關的人際互動關係。由此推論，教練-選手關係同樣可能在教

練領導行為對滿意度間，具有中介的效果。國內的研究也發現，與教練-選手關係具類似理論背景的領導信任變項，在教練領導行為與選手滿意度間，扮演中介的角色（陳鈺芳、高三福，2007）。從以上的實證研究發現，提供進一步的佐證，說明了教練-選手關係，在教練領導行為與相關結果變項間，可能扮演重要的角色。

綜合以上所述，教練-選手關係與教練領導行為對選手的內在動機、滿意度與團隊凝聚力會產生影響，影響的層面為何？是值得關注的議題。過去在運動情境中，大家討論的焦點，大都以教練領導行為對相關結果變項的影響為主（王明月，2010；馬君萍，2003；陳志榮、張碧峰，2008；陳其昌，1993；蔣憶德、季力康，2006；Chelladurai & Saleh, 1978；Wiess & Friedrichs, 1986）。然僅以單向的教練領導行為做為探究的方式，似乎欠缺考慮教練與選手間，因社會人際互動而產生之雙向溝通模式的影響。因此，如能加入教練-選手關係的探討，將可更全面且深入的了解，是何種因素對相關結果變項產生影響。據此，為了瞭解在運動情境中，教練與選手的互動品質與相關結果變項（內在動機、滿意度、團隊凝聚力）的關係，教練-選手關係研究是極需被進一步的探究。反觀，國內對於教練-選手關係相關的文獻與實證研究卻失之闕如，因此教練-選手關係的研究，遂成為本文最主要之研究動機。

第二節 研究目的

本研究的目的是在於：調查高中甲級女子籃球選手和大專公開組第一級女子籃球選手，在不同背景變項知覺教練-選手關係、知覺教練領導行為、團隊凝聚力、選手的內在動機與滿意度的差異情形。其次，為探究知覺教練-選手關係、知覺教練領導行為、團隊凝聚力、選手的內在動機與滿意度之間的預測情形，依其結果提出具體結論與建議事項，做為籃球運動訓練與學術研究之參考。

第三節 研究問題

- 壹、不同背景變項的女子籃球選手，在教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）、教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）、團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動機與滿意度的差異情形為何？
- 貳、教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）是否透過教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）的中介效果，預測團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動機與滿意度？

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究旨在探討不同背景變項的女子籃球選手，在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度的差異情形，以及教練-選手關係在教練領導行為和團隊凝聚力、內在動機與滿意度之間的中介角色。以國內 99 學年度之高中甲級聯賽與大專聯賽公開組第一級報名之隊伍，其註冊為正式球員之女子籃球選手為對象。

貳、研究限制

一、本研究僅針對單一性別（女性）的籃球選手為對象，因此相關的研究結果，可能無法完整的推論至不同的性別對象。

二、本研究的受試樣本，僅以單項的運動選手為對象，並未擴及不同的運動項目（例如：各種團體球類運動或者個人項目等），因此在實務的應用會有所限制。

三、本研究的受試樣本中，有三個隊伍的教練，在高中組與大學組是同一教練團，大部分的選手亦是由高中直升大學，教練與選手的重疊性較高。因此可能對各研究變項的差異考驗產生影響，以致在解讀相關結果時會有所限制。

四、本研究只以直觀的教練-選手關係做為探討的變項，教練-選手關係的理論，尚包括後設觀點的教練-選手關係、實際相似度的教練-選手關係，以及假定相似度的教練-選手關係等不同的觀點。因此，並無法完全窺探教練-選手關係的影響。

五、本研究的設計係以教練-選手關係為主，影響個人或運動團隊表現的因素，尚有同儕關係，以及社會支持（家人、重要他人）。因此，僅以教練-選手關係做為探究的變項，可能無法完整解釋運動情境中，人際互動的所有情況。

第五節 名詞解釋

本研究所使用的重要名詞，就其概念及操作型定義加以解釋如下：

壹、教練-選手關係

Jowett 與 Ntoumanis (2004) 指出，教練-選手關係被認為是一種教練與選手在情感 (affective)、認知 (cognitive)，和行為 (behavioral) 彼此相互依賴的情境。本研究採用季力康 (2009) 根據 Jowett 與 Ntoumanis (2004) 所編製的直接觀點「教練-選手關係量表」(Coach-Athlete Relationship Questionnaire, CART-Q)，修訂成中文版本的教練-選手關係量表，計有三個分量表，量表之得分，分數愈高，表示該向度之教練-選手關係愈佳。其解釋如下說明：(一) 親密性 (closeness)：反映於教練與選手對彼此的信任、關懷、喜愛、受重視、尊重以及評估雙方關係時所呈現出來的喜好度，描述出教練-選手關係間情感因素的特徵。(二) 承諾感 (commitment)：是指雙方對於關係的長期定位，這種定位包括依附的想法和維持關係的意圖，承諾描繪出教練-選手關係的認知要素。(三) 互補性 (complementarity)：則反映在教練與選手的合作行為上，合作的互動包括互相對應的行為，互補性描繪教練-選手雙方關係中的行為特徵。

貳、教練領導行為

Hersey 與 Blanchard (1977) 認為領導是在一種特殊的情境下，影響個人和群體的活動，而達到目標的過程。本研究之量表，係參考陳其昌 (1993) 以 Chelladurai 與 Saleh (1980) 編製的英文版之「運動領導量表」(Leadership Scale for

Sports, LSS)為藍本所修訂而成的「運動領導量表(中文版)」,根據本研究之需要改編而成的,計有五個分量表。量表中之得分,某向度的分數愈高,表示所知覺的教練領導行為愈趨向該向度的領導行為。其解釋如下說明:(一)訓練指導行為(training and instruction):教練運用技能、技術和策略的指導,強調嚴格的訓練和加強團隊成員的分工合作,以改善選手的表現。(二)民主行為(democratic behavior):教練允許選手參與目標設定、練習方法和比賽的戰術與策略。(三)專制行為(autocratic behavior):教練在決策過程中,會獨立判斷與決定,以及強調個人權威,不會徵詢選手意見。(四)社會支持行為(social support behavior):教練關心選手的個人福利,注重正面的團隊氣氛,並嘗試與選手建立和諧的關係。(五)正向回饋行為(positive feedback):教練對選手的良好表現,給予獎勵及讚賞的行為。

參、團隊凝聚力

Carron(1982)指出,團隊凝聚力是團體內的成員緊密結合在一起,追求共同目標的一種力量。本研究之量表,係參考陳其昌(1993)所編製的「團隊凝聚力量表」為藍本所修訂而成的,計有四個分量表,量表中之得分,分數愈高,表示該向度之團隊凝聚力愈高。其解釋說明如下:(一)團隊合作:係指團隊成員對於團隊工作能彼此合作、意見一致。(二)人際親和:係指團隊成員能彼此關心、尊重,並且相處愉快。(三)團隊適應: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知覺。(四)人際吸引: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。

肆、內在動機

Deci 與 Ryan (1985) 將內在動機定義為，個體參與活動是為了活動本身的興趣，以及從參與中獲得樂趣與滿足。本研究之量表係參考林季燕與季力康 (2003) 以 Pelletier, Fortier, Vallerand, Tuson, Briere, 與 Blais (1995) 編製的「運動動機量表」(Sport Motivation Scale, SMS) 為藍本，依本研究之需要只擷取內在動機部分改編而成。量表之得分，愈高表示內在動機愈高。

伍、滿意度

Chelladurai 與 Riemer (1997) 將在運動情境中的滿意度定義為，運動選手對本身運動經驗相關的組織、過程與結果，經一連串複雜的評估，所產生的正向知覺或感受。本研究之量表，採用郭名娟 (2010) 修訂李炯煌 (2002) 所編製之「關係滿意度量表」，其中的教練-選手關係滿意度分量表，量表之得分，愈高表示受試者滿意度愈高。

第二章 文獻探討

本章針對研究目的中之各個變項相關的理論與實徵研究做進一步探討，內容包括教練領導行為、教練-選手關係、團隊凝聚力、內在動機與滿意度等理論研究，並依據文獻探討所得之結果，形成本研究之研究假設。說明如下：

第一節 教練領導行為理論與相關研究

壹、教練領導行為之理論內涵

Barrow (1997) 將領導定義為「影響個體和團隊朝向設定目標的行為過程」。依此定義，說明在運動情境中，領導行為包含多個面向，目標設定的方向、領導者的決策過程、引起動機的方法，回饋的提供，關係的建立和提升團隊的自信心與凝聚力（簡曜輝等，2008）。因此，領導者必須確立團隊的方向，亦即團隊的目標。其次，鼓舞團隊成員提升參與的動機，提供合適的方法並且有效的執行，以及全面整合可用資源來實現願景。

Chemers (1997) 指出，「領導是一種社會影響的過程，過程中領導人必須能夠取得其他人的支持與幫助，完成共同的目標」。強調在完成目標的過程中，人際關係的建立和有效的資源整合。根據上述兩位學者所提之定義裡，都出現幾個共同的概念，首先，領導者必須用個人的力量去處理問題，且讓團隊或組織順利的形成；第二，產生領導行為亦即去改變或指揮個人的行為；第三，領導者必須建立良好的人際關係，領導必然是人與人的互動，因此顯示領導者的溝通能力

特別重要；最後，領導的最終目的即是要完成團隊所設定的目標。

領導行為的研究歷經數十年的發展，已提出數種的領導取向，其中特質論 (trait theory) 認為，領導者都具備某些異於追隨者的人格特質；行為論 (behavior theory) 指出，領導行為是可以透過訓練學習而來的；情境的交互作用論 (situational theory) 認為，有效的領導方式，主要來自於領導風格與情境的契合。易言之，領導者的特質和行為須與所處的情境能配合才能發揮最佳的領導效果。

近來有國外學者提出兩個較新的觀點，分別為交易領導理論 (transactional leadership theory) 及轉型領導理論 (transformational leadership theory)。交易領導認為，領導者與追隨者是一種動態的利益磋商與利益交換之過程，是一種互相依賴關係，想要達成有效的領導，領導者必須能符合團隊成員的需求 (Bass, 1985)。相反地，轉型領導指出，領導者能夠用獨特的方式與追隨者溝通，互相激勵與提升雙方的互動關係，追隨者轉化為領導者，領導者轉化為道德的促進者。轉型領導者提供目標願景，激發追隨者的道德價值與高層次需求 (Yukl, 1999; 2002)。

在運動組織中，教練的角色是一位領導者是肯定的。對於運動員的表現或者運動團隊的表現優劣，具有關鍵性的影響。過去許多針對運動情境所做的領導理論研究，指出運動教練的工作不再是單純的運動技能的指導，教練經常被要求扮演相當多的角色 (吳國銑, 2000)。Chelladurai 與 Saleh (1978) 所發展出的多層面領導模式 (Multidimensional Model of Sport Leadership, MML) 與其測量工具 (Chelladurai &

Saleh, 1980), 即運動領導量表, 將前述主要的領導相關的概念整合, 並擴展至運動情境使用, 其理論模式的基本前提, 是將領導行為視為複雜的動態過程, 過程中許多因素都會影響領導的效果, 此理論強調領導者、運動員, 及情境的互動方式, 是決定領導者影響力的最主要因素, 並根據理論發展出五種教練領導行為, 分別為訓練與指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為與正向回饋行為。

Chelladurai 與 Saleh (1978) 並將此五種領導行為歸類成三種領導層面: 訓練和指導行為屬於工作取向層面, 主要是以完成訓練達到目的為主; 民主行為和專制行為屬於決策取向層面, 亦即教練的判斷與決定; 而社會支持行為和正向回饋行為則傾向於關係取向層面, 教練會去發展人際關係、保持開放的溝通管道, 維持正向的社會互動, 提升每位選手參與的動機。

從這三種領導層面, 可清楚知道社會支持行為與正向回饋行為在建構情意取向, 教練會關心選手的福利、感受、前途, 在選手有好的表現時給予適時鼓勵, 並且注重團隊氣氛的營造; 民主行為與專制行為在建構認知取向, 教練在做決策時採用何種方式, 在於他對自己和選手的想法, 例如: 針對比賽的策略運用, 教練是根據自己的想法獨斷做決定, 或者會參考選手的意見, 牽涉到教練本身的認知和他對選手的認知; 訓練和指導行為在建構行為取向, 教練以身體和技巧發展的觀點出發, 藉由訓練和指導的方式, 提昇運動員或運動團隊的表現, 著重在行為的展現。

貳、教練領導行為之實徵研究

一、不同背景變項的教練領導行為差異之研究

黃金柱（1990）以國家訓練中心 78 位選手為對象的研究，結果發現：（一）在性別變項，男生比女生知覺較高的社會支持行為。（二）在年齡變項，大專選手知覺較高的訓練與指導行為與社會支持行為。

賴世堤（2001）以 291 位高中（職）的田徑選手為研究對象，結果發現：（一）高中（職）的田徑選手知覺到教練領導行為，依序為訓練與指導行為、正向回饋行為、社會支持行為、民主行為與專制行為。（二）運動年齡變項，在民主行為與專制行為兩個向度的差異，達顯著的統計考驗水準（民主行為 4-6 年高於 2 年及 2-3 年，專制行為 4-6 年高於 7 年），其餘向度的差異，則未達顯著的統計考驗水準。

李柳汶（2003）以參加 90 年大專運動會之甲組跆拳道選手為對象的研究，結果發現：（一）大專甲組跆拳道選手知覺教練領導行為，依序為訓練與指導行為、正向回饋行為、民主行為、社會支持行為與專制行為。（二）在性別變項上，男選手比女選手知覺到較高的專制行為，女選手比男選手知覺到較高的正向回饋行為，在訓練與指導行為、民主行為及社會支持行為等三個向度的差異，未達顯著的統計考驗水準。（三）在運動年齡變項的差異，未達顯著的統計考驗水準。（四）在訓練頻率變項，只有在社會支持行為的差異，達顯著的統計考驗水準（2-3 天高於 6 天以上）。

李竹園、石偉源、陳榮山與葉國輝（2006）以高中 288 位和大學 178 位的手球選手所做的研究發現：（一）高中、大學手球選手知覺教練領導行為依序為專制行為、社會支持行

為、民主行為；高中為正向回饋行為，大學為訓練與指導行為；高中為訓練與指導行為，大學為正向回饋行為。(二)與教練相處年數的變項，高中與大學的差異，皆達顯著的統計考驗水準。(三)在訓練頻率變項，大學的差異，呈現顯著的統計考驗水準，高中的差異，則未達顯著的統計考驗水準。(四)在運動年齡的變項，高中與大學的差異，皆未呈現顯著的統計考驗水準

賴世堤(2004)以國內各級學校791名排球選手為對象的研究，結果發現：(一)在年齡變項，年齡層較低的選手知覺到較高的訓練與指導行為，年齡層較高的選手則在民主行為、專制行為、正向回饋行為之知覺程度高於年齡層較低的選手。(二)在運動年齡變項，2年以下和3-4年的選手在正向回饋行為，3-4年和7年以上的選手在社會支持行為之知覺程度皆高於5-6年的選手；7年以上的選手在專制行為之知覺程度則高於2年以下的選手。(三)在訓練頻率變項，訓練頻率低的選手(3天/週以下)在民主行為、社會支持行為與正向回饋行為之知覺程度高於練習頻率高的選手(4-5天/週、6天/週)。

洪沛綺、郭癸賓與廖俊欽(2006)以310位參加95年度足協盃大學菁英賽的足球選手為對象的研究，結果發現：(一)在知覺教練領導行為以訓練與指導行為最高，專制行為最低。(二)不同背景變項在教練領導行為差異上，在不同組別、不同運動年齡、不同與教練相處年數、不同訓練頻率在教練領導行為的五個向度的差異，皆達到顯著的統計考驗水準。

黃惠芝(2008)以479位大專選手為對象的研究，結果發現：(一)選手知覺教練領導行為，以正向回饋行為最高，

專制行為最低。(二)不同性別變項，除了民主行為未達顯著差異外，其餘在訓練與指導行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為的差異，皆達顯著的統計考驗水準。(三)不同訓練頻率變項，在訓練與指導行為、民主行為、社會支持行為、正向回饋行為，差異皆達顯著的統計考驗水準，專制行為的差異，則未達顯著的統計考驗水準。

根據以上國內在不同背景變項的研究發現，無論是在個人項目或者團體項目，選手知覺到較高的教練領導行為，以訓練指導行為最為普遍(李柳汶，2003；洪沛綺等，2006；馬君萍，2003；賴世堤，2001；賴世堤，2004)，顯示國內大多數的運動教練，在訓練情境中展現較多的訓練與指導行為。其次，在不同背景變項(性別、年齡、運動項目、與教練相處年數、運動年齡、訓練頻率)的選手，大部分的研究發現，知覺教練領導行為會產生差異。例如：

(一)不同性別變項：男女選手知覺教練領導行為會產生差異(李柳汶，2003；黃金柱，1990；黃惠芝，2008)。

(二)不同年齡變項：選手知覺教練領導行為同樣出現差異的情形(李竹圍等，2006；洪沛綺等，2006；黃金柱，1990；賴世堤，2004)。

(三)不同運動年齡變項：出現較不一致的現象，賴世堤(2001)、賴世堤(2004)與洪沛綺等(2006)呈現差異，但在李柳汶(2003)與李竹圍等(2006)則未呈現差異。

(四)不同訓練頻率：亦發現差異的情形(李竹圍等，2006；李柳汶，2003；洪沛綺等，2006；黃惠芝，2008；賴世堤，2004)。

(五) 不同與教練相處年數：李竹圍等（2006）與洪沛綺等（2006）的研究呈現差異。

二、教練領導行為預測團隊凝聚力、內在動機、滿意度之研究

馬君萍（2003）針對國內 199 位女子壘球隊選手所做的研究發現：（一）當選手知覺較多的教練領導行中的訓練與指導行為及訓練時間越長，則團隊凝聚力的社會凝聚力會越高。（二）當選手知覺較多的教練領導行中的民主行為時，則團隊凝聚力的工作凝聚力會越高。

王明月（2010）以 491 位國內大專院校桌球選手所做的研究發現：（一）教練的領導行為能有效的預測團隊凝聚力。（二）選手知覺到較多正向的教練領導行為時，團隊凝聚力與滿意度愈高。

陳其昌與王俊明（2008）以 205 位大專院校排球聯賽的女子選手為對象，調查選手知覺教練領導行為對運動動機的影響，結果發現教練的社會支持行為，能有效預測選手的內在動機。

何正峰、鍾陳偉、倪雅華與王潔玲（2008）以 340 位大專籃球聯賽公開組第二級選手為對象，研究發現知覺教練領導行為的社會支持行為與內在動機呈正相關，達顯著的統計考驗水準；知覺教練領導行為的專制行為與內在動機呈負相關，達顯著的統計考驗水準。

陳志榮與張碧峰（2008）以國內兩所體育學院之 563 位運動員為對象，探討有關教練領導行為對運動動機的預測，結果發現多向度的教練領導行為中的民主行為與社會支持能有效預測內在動機。

蔣憶德與季力康(2006)針對國內58位社會女子甲組籃球選手所做的研究發現，當選手傾向教練能多展現民主行為，而教練也有較多的民主行為時，選手對教練的滿意度會較高。

Chelladurai與Saleh(1978)的研究發現，知覺教練領導行為中的知覺民主行為、知覺專制行為、知覺社會支持行為、以及知覺訓練與指導行為，皆能顯著預測選手的滿意度。

Weiss與Friedrichs(1986)研究發現，籃球校隊在社會支持與民主行為的知覺，最能預測選手的滿意度。

從以上的實證研究得知，教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度的影響部分，多層面教練領導行為的五種領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度具有一定的預測力。例如在團隊凝聚力變項(王明月,2010;馬君萍,2003)，在內在動機變項(何正峰等,2008;陳志榮、張碧峰,2008;陳其昌、王俊明,2008)，在滿意度變項(蔣憶德、季力康,2006;Chelladurai & Saleh,1978;Weiss & Friedrichs,1986)。

綜合以上，教練領導行為在不同背景變項，以及所影響的結果變項之研究，結果發現(一)不同的背景變項在教練領導行為會產生顯著差異。(二)教練領導行為能有效預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度。據此，本文旨在針對國內99學年度之高中甲級聯賽與大專聯賽公開組第一級報名隊伍的女子籃球選手，探討不同背景變項(不同運動水準、運動年齡、訓練頻率、與教練相處的時間)的選手，知覺到教練領導行為的差異情況。此外也將針對教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度的關係做進一步的探討。

第二節 教練-選手關係理論與相關研究

壹、教練-選手關係之理論內涵

一、教練-選手關係之理論探討

Iso-Ahola (1995) 提出的概念架構，指出運動員的表現是受到個體內（例如，運動員本身的心理技能因應）與個體間（例如，教練-選手關係）多樣化的因素所影響。該架構強調運動員想要有成功的表現，必須同時兼顧運動員個體內與個體之間的心理需求。雖然這兩者對運動員的表現同樣地重要，但是運動心理學研究者，顯然地對個體內的心理需求較感興趣，譬如針對運動員在動機、焦慮、覺醒與目標設定等方面的研究蓬勃發展。相較之下個體之間的人際關係因素研究反而被忽略。

Jowett 與 Cockerill (2002) 的質性研究指出，在運動情境脈絡下，特別是在訓練的情境中，教練與選手關係的建立對選手身心的長期發展扮演一個最主要的角色。在一些有關領導行為的研究中，發現教練與選手關係是一種複雜且動態的發展。為了能完全瞭解教練-選手關係，其研究必須涵蓋他們在情感、認知、行為三個層面的互動關係 (Jowett & Ntoumanis, 2004)。很明顯地，教練-選手關係需要更多的研究來證明，才能釐清個體間人際互動關係對運動員身心的發展所產生的影響。

運動提供一個良好的情境，讓我們探討人與人之間的互動與關係。在教練-選手關係中，選手的需求是從教練獲得知識技能，教練的需求則是傳授他的專業知識與技能。Kelley (1979) 指出，教練與選手雙方會持續維持關係，是因為雙方

都能得到益處，如果雙方關係產生不良的代價（例如：糾紛、表現不佳、不滿意度），教練與選手則會傾向結束雙方持續的關係。因此，雙方的關係並不是以固定形式存在，教練與選手關係從開始結合、發展、維持到結束關係，會隨著時間的改變而轉變的。

Jowett 與 Cockerill (2003) 認為，教練和選手之間的相互信任、尊重、支持、合作、溝通和瞭解，被認為是促成選手成功表現和選手滿意度最重要的因素。Burke (2001) 也指出，教練和選手雙方如果缺乏信任、缺乏尊重、教練過度的專斷、選手盲目的服從、口頭羞辱、身體與性別上的剝奪，是造成選手表現不佳和不滿意度最主要的因素。因此，在追求卓越表現的同時，教練與選手的關係必須維持正面互動關係，才有可能締造最佳的表現。

Jowett 與 Ntoumanis (2004) 的研究發現，教練-選手關係被認為是一種教練與選手在情感、認知，和行為彼此相互依賴的情境。而教練-選手人際關係的情感、認知及行為可以經由親密性、承諾感，和互補性概念 (3Cs) 的操作和測量而獲得。Jowett 與 Ntoumanis (2004) 同時也指出，親密性在反映教練與選手對彼此的信任、關懷、喜愛、受重視、尊重，以及評估雙方關係時所呈現出來的喜好度，例如：選手喜歡和信任教練，相對的教練也喜歡和信任選手，親密性描述出教練-選手關係間情感因素的特徵。承諾感則代表教練與選手的一種分享概念（共同的利益、價值觀與目標），以及雙方對於關係的長期定位，這種定位包括依附的想法和維持關係的意圖，例如：教練和選手會為自身的利益與價值觀去溝通彼此的目標，使之成為雙方的共同目標，並為此共同目標一起攜手

努力達成目標，承諾感描繪出教練-選手關係的認知要素 (Jowett & Meek, 2000)。互補性則反映在教練與選手的合作行為上，合作的互動包括互相對應的行為，例如：教練給予指示，選手就依照指示做出相對應的行為，互補性描繪教練與選手雙方關係中的行為特徵 (盧俊宏、廖主民、季力康，2008)。綜合以上所述，可以清楚了解教練-選手關係的理論架構，親密性在建構情感取向、承諾感在建構認知取向與互補性在建構行為取向。

另一方面，Jowett 與 Ntoumanis (2004) 亦指出 3Cs 的概念，反映了教練-選手在親密性、承諾感和互補性的相互依賴程度，教練與選手的配對關係是相互依賴的，倘若教練-選手雙方知覺到高度的信任和尊敬；在未來希望彼此維持依附和承諾；並在行為上展現出適當回應的、友善的及隨和的方式，則雙方關係會更緊密的結合。相反的，教練-選手對關係是較不相互依賴的，倘若教練-選手知覺到缺乏互相尊重及信任；對維持長期關係缺乏興趣；且欠缺在運動場上合作的互動，則教練與選手會傾向結束雙方持續的關係。

有關教練-選手關係的理論建構與其重要性，國外學者最早是以質性研究的方式，如觀察法、訪談法等加以探討，從而獲知教練與選手之間互動的脈絡。後期則以 Jowett 與 Ntoumanis (2004) 藉由親密性、承諾感、互補性等三個取向發展量化研究方法，亦即編製教練-選手關係量表，此份問卷屬自陳量表，分別針對教練與選手兩種版本，以測量直接觀點教練-選手關係的親密性、承諾感與互補性。

後來接續發展出後設觀點的教練-選手關係量表 (Jowett, 2005; 2006)。Jowett (2005) 指出，直接觀點與後設觀點的教

練-選手關係量表都能測量教練與選手互相依賴的程度。直接觀點旨在評量關係成員本身對另一成員在親密性、承諾感、互補性的知覺。例如：「我信任教練/選手」、「我尊重教練/選手」；而後設觀點則在評量關係成員認為另一成員對自己的想法。例如：「教練/選手信任我」、「教練/選手尊重我」。直接觀點與後設觀點對教練和選手的關係品質都具有同樣的預測力。直接觀點的重要性在其他的研究已被肯定（黃義翔、聶喬齡，審稿中；Jowett, 2006；Jowett & Chaundy, 2004；Olympiou et al., 2008）。

直接觀點之目的，在測量選手知覺到的教練-選手關係。國外的研究（Jowett & Chaundy, 2004）發現，教練領導行為與直接觀點的教練-選手關係，皆能有效正向預測團隊凝聚力的工作凝聚力，但在預測社會凝聚力，則未達顯著的統計考驗水準。亦即，當選手知覺到較佳的教練-選手關係時，團隊會擁有較佳的團隊工作凝聚力。因此，本文只針對選手的直接觀點的教練-選手關係做探討，調查國內女子籃球運動團隊，在直接觀點的教練-選手關係對團隊凝聚力的預測，是否出現相同的情形，或者產生不同的結果。

二、教練-選手關係與教練領導行為之探討

根據前述所探討教練與選手關係的論述，發現教練-選手關係的某些概念和 Chelladuraim 與 Saleh (1978) 所提出的多層面領導理論，在某些面向似乎有許多相似之處，例如：多層面領導理論提到的訓練和指導行為和教練-選手關係的互補性概念，兩者都強調在行為取向，唯一不同之處在於領導行為著重在教練行為，而教練-選手關係則在強調教練與選手雙方在行為上的互動。Chelladurai 與 Saleh (1978) 將社會支

持與正向回饋兩種行為歸類為一種關懷取向，似乎和教練-選手關係的親密性概念類似，社會支持與正向回饋兩種行為強調，教練會關心選手的個人福利，維持正向的社會互動，注重正面的團隊氣氛，並嘗試與選手建立和諧的關係。教練-選手關係則反映出教練與選手對彼此的信任、關懷、喜愛、受重視、尊重。兩者都強調在建立一個正面的情感取向。另一方面，領導行為的決策模式（民主行為和專制行為）又可以和教練-選手關係所提出的承諾感概念有所聯結，教練和選手為達到最佳表現或者達成目標，雙方需透過溝通的模式達成共識。民主行為的教練允許選手參與目標設定、練習方法和比賽的戰術與策略，這和教練-選手關係中的承諾感概念是一致的。相反地，專制行為強調教練在決策過程中，會獨立判斷與決定，以及強調個人權威，不會徵詢選手意見，因此與承諾感概念，強調溝通達成彼此共識有很大的不同之處。

綜合以上所述，Chelladurai 與 Saleh (1978) 所提出的多層面領導理論和 Jowett 與 Ntoumanis (2004) 提出的 3Cs 的概念，兩者都依據同樣的脈絡發展其理論基礎，亦即兩者都是根據情感、認知與行為三個取向為其理論發展之中心點，兩者皆兼具社會行為與社會關係的探討。較大之不同處，教練領導行為強調的領導行為，是單方面的取向，而教練-選手關係則較著重於教練與選手雙方在互動的關係品質，亦即教練與選手雙方互相依賴的程度。

國外學者 Schruijer 與 Vansina (2002) 的主張，認為領導行為是領導者（教練）影響跟隨者（選手）的一種動態過程，亦是形成教練與選手關係品質的重要因素。指出教練領導行為是一種人際之間的互動過程，而這樣的過程反映在教練與

選手的關係發展上。換言之，不同的教練領導行為會塑造不一樣的教練-選手關係。Whitener, Brodt, Korsgaard, 與 Werner (1998) 認為，教練的行為若具一致性、正直、分享與授權、溝通（例如：訊息的準確、決策的說明、開放）及關心他人等五種行為，則會提高運動員與教練之間的信任感，相對亦會提升教練-選手關係的品質。可見，教練-選手關係的品質是受到教練領導行為的影響。不同的教練領導行為建構不同的教練-選手關係。由以上對教練領導行為與教練-選手關係的論述，得知兩者之間存有高度的相關。

貳、教練-選手關係之實徵研究

一、教練-選手關係與團隊凝聚力之研究

Jowett 與 Chaundy (2004) 針對 111 名不同類型運動項目的英國大學男女選手所做的研究，結果發現：（一）教練-選手關係的三個變項與團隊凝聚力中的工作及社會凝聚力呈正相關。（二）教練領導行為與教練-選手關係同時預測團隊凝聚力，對團隊凝聚力的工作凝聚力的解釋力，比單獨教練領導行為時，更具顯著的預測力，但在對社會凝聚力的預測，則未達顯著。顯示教練-選手關係同樣對團隊凝聚力具有顯著的影響。

黃義翔與聶喬齡（審稿中）針對國內 190 位高中甲級男子籃球選手所做的研究，結果發現：（一）選手知覺教練展現較多的民主行為，知覺較佳的教練-選手關係，並且擁有較高的團隊凝聚力。（二）民主的教練領導行為透過教練-選手關係能有效預測團隊凝聚力的團隊合作、人際親和與人際吸引。（三）民主與專制的教練領導行為透過教練-選手關係能有效預測團隊凝聚力的團隊適應變項。

二、教練-選手關係與滿意度之研究

Lorimer 與 Jowett (2009) 針對 60 組教練和選手配對為對象，以教練-選手關係之後設觀點和同理心準確性，預測教練和選手在個人對待滿意度與訓練滿意度的研究，結果發現：(一)選手的後設觀點能有效預測個人對待滿意度與訓練指導滿意度。(二)在教練方面後設觀點只有在對個人對待滿意度有預測力，在訓練指導滿意度則未呈現顯著的預測力。這樣的結果可以解釋為，當個人認為他們的夥伴（教練或選手）信任、喜歡且尊重他們，彼此之間有承諾且工作關係良好時，會產生較高的滿意度。

郭名娟（2010）以國內 172 位高中甲級男女籃球選手為對象，以教練-選手關係預測滿意度的研究發現，直接觀點的教練-選手關係能有效預測滿意度，其中以互補性取向最能預測滿意度。

從以上的實證研究結果，得知直接觀點的教練-選手關係能有效預測團隊凝聚力，但是在 Jowett 與 Chaundy (2004) 的研究，只針對團隊凝聚力的兩個層面（工作凝聚力、社會凝聚力），並未將團隊凝聚力的四個層面（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）納入研究的範圍。以工作和社會凝聚力作為團隊凝聚力測量方式，缺乏考慮團隊凝聚力定義中，有關個人與團隊之間的差異。換句話說，單純考慮工作與社會凝聚力時，將無法瞭解團隊成員，是受到個人因素（想加入團隊的渴望）或是團隊因素（加入團隊後，和成員互動的吸引力）之間的差別。

其次，黃義翔與聶喬齡（審稿中）的研究，以教練領導行為的決策層面（民主行為、專制行為）做為研究變項，並

未同時納入教練領導行為的工作取向層面（訓練指導行為）與關懷取向層面（社會支持行為、正向回饋行為）。這些領導行為變項在研究中未被納入，其他領導行為是否同樣會對教練-選手關係與團隊凝聚力產生影響，影響的層面為何？是極需被進一步的討論。據此，探究多層面教練領導行為、直接觀點的教練-選手關係與團隊凝聚力之間的關係，遂成為本文最主要的探討議題。

另外，在預測滿意度的部分，則是以教練-選手關係的後設觀點為主要研究方向，根據先前的文獻指出，直接觀點與後設觀點同等重要。因此，以直接觀點為取向預測選手的滿意度，亦成為本文所要探究的課題。

最後，教練-選手關係在國外已有許多學者專家投入該領域的研究（參閱表 2-1），但並未發現針對運動員的動機之實證研究。根據 Chelladurai, Haggerty, 與 Baxter (1989) 的主張，認為教練領導行為是教練與選手之間的一種人際互動行為，而這種互動會直接或間接影響選手的滿意度與內在動機。且依據先前文獻指出，教練領導行為與教練-選手關係具有類似的概念。由此推論，教練-選手關係同樣對內在動機會產生影響。基於此，本文亦將內在動機納入本研究的範圍，探討教練領導行為、直接觀點的教練-選手關係與內在動機之間的關係。

表 2-1 教練-選手關係相關之研究

作者 (年代)	研究方法	研究結果
Jowett & Meek (2000)	奧運選手 (質性訪談)	教練-選手關係的親密性、共同取向、互補性有效提升教練與選手雙方互動的品質。
Jowett & Cockerill (2003)	奧運選手 (質性訪談)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建構教練-選手關係的取向：親密性（尊重、信任）；共同取向（共同目標）；互補性（角色及任務的互補）。 2. 選手指出大部分時間與教練有較正面的關係，偶而也會出現負面關係。 3. 選手認為教練-選手關係是影響成功達成目標的因素。
Jowett & Ntoumanis (2003)	教練與選手(個人與團體項目) (希臘版)	發展教練-選手關係量表，有三個分量表，共計 13 題，分別為親密性有 4 題、承諾感有 4 題與互補性有 5 題。
Jowett & Ntoumanis (2004)	教練與選手(個人與團體項目) (英國版)	發展教練-選手關係量表，有三個分量表，共計 11 題，分別為親密性有 4 題、承諾感有 3 題與互補性有 4 題。

Weiss & Fretwell (2005)	青少年足球運動員與其父親教練 (質性訪談)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雙親教練在團隊中，營造正向經驗。 2. 雙親教練影響選手孩子社會及情緒經驗。 3. 雙親教練與孩子選手之關係，個人項目與團體項目影響不同。
Philippe 等 (2006)	男子奧運游泳選手 (半結構式訪談)	教練-選手關係需要社會關係(親密性)、溝通與目標設定(承諾感)，接納與尊重其角色(互補性)。
Poczwardowski, Baott & Jowett (2006)	文獻分析	<ol style="list-style-type: none"> 1. 多元化議題分析教練-選手關係結構、實際回饋與結果變項限制。 2. 多重網絡概念分析個人與團體項目(以社會科學觀點探討) 3. 多元化理論架構應運用於教練-選手關係研究。 4. 測試教練-選手關係研究屬性及其問題。
Jowett & Frost (2007)	12位非裔足球選手(半結構式訪談)	1. 選手指出種族背景是影響教練與選手關係中滿意及堅定承諾取向最重要的因素。

		2. 選手認為非裔教練比較適合當他們的教練，且會改善雙方的關係品質，例如：會有較密切的溝通及更具同理心。
Olympiou 等 (2008)	團體項目運動員 (問卷調查)	<p>1. 教練與選手的直接觀點與後設觀點能有效預測教練所營造之動機氣候。</p> <p>2. 教練-選手關係與動機有顯著差異，包含工作與目標取向。</p> <p>3. 選手知覺教練所營造之工作取向氣候，教練經驗到高度親密性、承諾感與互補性。</p>
Lafreniere 等 (2008)	大學運動員 (問卷調查)	教練-選手關係中介正向情緒與主觀幸福感，教練-選手關係的品質正向預測教練的主觀幸福感。
Jowett (2009)	學生運動員 (問卷調查)	<p>1. 以直接觀點與後設觀點的教練-選手關係問卷，採驗證性因素分析建構問卷的效度(3Cs)。</p> <p>2. 直接觀點與後設觀點的教練-選手關係皆能正向預測教練的情感維持、教</p>

		練的社會支持，以及負向的預測與教練的衝突。
Eys, Loughead, Bray, & Carron (2009)	高中運動員 (焦點團體訪談)	教練-選手關係是影響團隊凝聚力的要素之一(屬工作凝聚力範圍)。
Lafreniere 等 (2010)	教練與選手(個人與團體項目)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教練的自主性支持行為透過教練-選手關係(中介效果)能有效預測選手的幸福感。 2. 教練的控制行為在預測教練-選手關係，未達顯著水準。

(部分引自郭名娟，2010，頁 27-30)

第三節 團隊凝聚力理論與相關研究

壹、團隊凝聚力之理論內涵

凝聚力 (Cohesion) 一詞源起於拉丁文 "cohaesus"，代表著結合或黏在一起的意思。凝聚力常與一些名詞，像是團隊合作、團結、親密，以及同袍之間的友誼被提出來。Carron, Brawley, 與 Widmeyer (1988) 將凝聚力定義為：「一種反映一個團隊緊密結合在一起，保持團結，以追求團隊工具目標，以及／或滿足隊員間情感需求傾向的動態過程」。依此定義下，團隊凝聚力是在團隊中一種不可或缺的特質，是一種動態的過程。團隊凝聚力是團體對其成員的吸引力，以及團體成員間互相的吸引，使團體能緊密結合在一起，並完成所追求的理想與共同的目標。國內學者，吳慧卿 (2001) 將團隊凝聚力定義為：「凝聚力是一個動態的過程，其為使團隊成員願意團結在一起，共同為團隊目標而努力的一種力量」。陳其昌 (1993) 則主張，團隊與凝聚力兩者是相互依存的關係。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。

Carron 與 Chelladurai (1981) 認為凝聚力涵蓋二個層面：一個為團隊的整合 (group integration, GI)，意指團隊成員知覺團隊為一統整的單位；另一為團隊對個人的吸引力 (individual attraction to the group, ATG)，旨在反應個人受到團隊的吸引，想要繼續留在團隊，以及對團隊情感的知覺。換言之，凝聚力與團體之間是相輔相成、相互影響的，凝聚力因為團體的存在而產生，團體則因為凝聚力而得以維持發展。Carron, Widmeyer, 與 Brawley (1985) 也指出，團體成員

兩項基本知覺的特點：一為工作取向 (Task orientation, T)，即是完成團體目標的一般取向 (工作凝聚力)；另一為社會取向 (Social orientation, S)，即是為了在團體內培養與維持社會關係及活動的一般取向 (社會凝聚力)。根據以上所述，凝聚力有四種建構：團體整合-工作 (GI-T)，團體整合-社會 (GI-S)，團體對個體的吸引力-工作 (ATG-T)，以及團體對個體的吸引力-社會 (ATG-S)。根據 Carron 等指出，凝聚力的基本特徵是屬於多向度。可見，運動團隊的凝聚力並不是單一取向的，而是擁有數個層面。

國內學者，陳其昌 (1993) 根據 Carron 等 (1985) 所提之理論，將團隊凝聚力的四種型態分別定義如下：(一) 團體整合-工作 (GI-T) - 團隊合作：指團隊成員對於團隊的工作能彼此合作、意見一致。(二) 團體整合-社會 (GI-S) - 人際親和：指團隊成員能彼此關心、尊重，並且相處愉快。(三) 團體對個體的吸引力-工作 (ATG-T) - 團隊適應：指個別團隊成員參加團隊訓練與接受團隊目標程度的感覺。(四) 團體對個體的吸引力-社會 (ATG-S) - 人際吸引：指個別團隊成員加入團隊被接受的程度以及與隊友人際關係的知覺。其中團隊合作與團隊適應是屬於工作的層面，而人際親和與人際吸引是屬於社會層面 (如圖 2-1)。

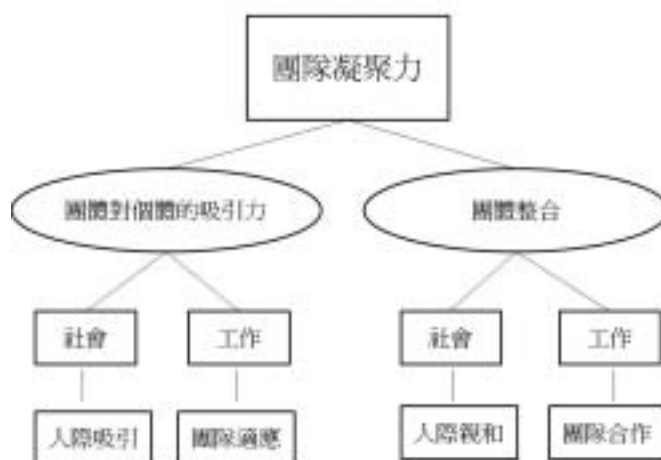


圖 2-1 運動團隊凝聚力概念模式圖

資料來源：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, 244-266. 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，桃園縣。

凝聚力的第二種特徵是動態的 (dynamic)。換句話說，凝聚力並不是以固定形式存在，亦非像特質 (trait) 一樣不變的。團體的凝聚力會從團體的組成、發展、維持到解散，不斷地改變它的強度並以不同形式呈現，例如：工作凝聚力和社會凝聚力 (盧俊宏等，2008，頁 113)。

凝聚力的第三種特徵為工具性 (instrumental)。團體不是為結合而結合，而是為了某種目的而結合在一起。也就是說，個體會選擇某個團體是有目的的，是為自身利益著想的。譬如，一個想要加入知名籃球校隊的選手，他有可能是為了

往後能順利加入職業球隊，或者想藉著球隊知名度出風頭。最後，凝聚力還包含了情意取向。由於社會凝聚力與工作凝聚力的一致性，因而形成一個令人感到愉快的團體。但是當情意取向消失後，團體就會產生利益衝突、很難再和諧的相處，甚至會導致團體解散（盧俊宏等，2008，頁113）。

貳、團隊凝聚力之實徵研究

一、不同背景變項的團隊凝聚力差異之研究

陳寶億、曹校章與林昌國（2007）以182位的高中（職）橄欖球選手為研究對象，結果發現：（一）選手知覺到教練展現較多的訓練與指導行為；在團隊凝聚力部分，則以團隊合作得分最高。（二）在不同年級、不同運動年齡、不同訓練頻率等不同背景變項的差異，皆未達顯著的統計考驗水準。

黃惠芝與黃朝嘉（2007）以95年全國競技體操錦標賽之大專組選手25位及高中組29位選手共54位做為研究對象，結果發現：（一）大專競技體操選手的團隊凝聚力，以人際親和得分最高。（二）在不同運動年齡變項，團隊凝聚力四個向度的差異，皆達顯著的統計考驗水準（10年以上皆高於10年以下）。（三）在不同性別及不同組別變項，在團隊凝聚力四個向度的差異，皆未達統計考驗的顯著水準。

陳建彰與林伯化（2007）以229位參加全國大專運動會團體桌球賽甲組選手為研究對象，結果發現：（一）不同性別變項，在人際親和向度的差異，達顯著的統計考驗水準（男選手高於女選手）。（二）不同運動年齡，在團隊適應向度的差異，達顯著的統計考驗水準（10-12年高於13-15年）。（三）桌球選手在知覺教練領導行為的五個取向與團隊凝聚力有正相關，達顯著的統計考驗水準，其中以訓練與指導行為、社

會支持行為與團隊凝聚力的人際吸引向度相關最高。

楊志鴻、廖妤嫻與黃娟娟（2010）以 196 位參加 98 學年度永信盃排球錦標賽之選手為對象，研究發現：（一）國中排球選手知覺到教練領導行為，以訓練與指導行為最高；在團隊凝聚力，則以團隊合作最高。（二）在性別變項，團隊適應（男生高於女生）與人際吸引（男生高於女生）的差異，達顯著的統計考驗水準。（三）不同運動水準變項，團隊合作（甲組高於乙組）的差異，達顯著統計考驗水準。（四）不同運動年齡變項，團隊合作及團隊適應的差異，達顯著統計考驗水準（團隊合作 4 年以上高於 1-2 年，2-3 年高於 1-2 年；團隊適應 2-3 年高於 1-2 年）。（五）選手知覺教練領導行為，在預測整體的團隊凝聚力上，以社會支持行為最高，依序為訓練與指導行為及民主行為。

二、教練領導行為預測團隊凝聚力之研究

潘慧雯與蕭秋祺（2010）以 355 位參加 97 學年度全國大專籃球聯賽之選手為對象的研究發現：（一）大專選手知覺到較高的訓練與指導行為。（二）在團隊凝聚力方面，以人際吸引取向得分較高，人際親和取向較低。（三）不同背景變項在團隊凝聚力差異的考驗，僅參賽組別變項，達顯著的統計考驗水準（團隊適應二、三級高於一級；人際親和三級高於一級；人際吸引三級高於一級；在團隊合作二、三級高於一級），其餘在性別、年齡、訓練頻率、與教練相處年數，則未達顯著差異。（四）在教練領導行為對團隊凝聚力的影響，以正向回饋行為對團隊凝聚力的影響力最大，其中又以對人際親和取向最具影響力。

陳其昌(1993)以參加81學年度高中排球聯賽與大專排球聯賽的194位選手為對象的研究發現:(一)在成功球隊教練領導行為預測團隊合作部分,高中組教練的獎勵及讚賞行為(正向回饋行為)及民主行為,能有效預測團隊合作;專科組以社會支持行為是顯著的預測變項;大學組則以民主行為及權威行為(專制行為)最能預測團隊合作。(二)在預測人際親和上,高中組以正向回饋行為為顯著的預測變項;專科組以社會支持行為與專制行為具有顯著預測力;大學組則是社會支持行為。(三)在團隊適應方面,高中組以正向回饋行為及民主行為是顯著的預測變項;專科組為社會支持行為;大學組是社會支持行為及民主行為。(四)在人際吸引部分,高中組以正向回饋行為及民主行為是顯著的預測變項;專科組為社會支持行為;大學組為社會支持行為。

張志青與吳忠政(2009)以2007年亞洲4強(中國、台灣、韓國、日本)男子排球挑戰賽選手為對象,研究發現:(一)選手在團隊凝聚力的得分依序為團隊合作、團隊適應、人際親和與人際吸引。(二)訓練與指導行為、民主行為、社會支持行為、正向回饋行為與團隊合作取向為正相關。

從以上研究得知,不同背景變項在影響團隊凝聚力方面出現與教練領導行為較不一致的情形。例如:

- (一)不同運動年齡:陳建彰與林柏化(2007)、黃惠芝與黃朝嘉(2007)及楊志鴻等(2010)的研究出現差異,但在陳寶億等(2007)的研究,則未呈現差異。
- (二)不同的年齡:陳寶億等(2007)與潘慧雯與蕭秋祺(2010)的研究,皆未呈現差異。

(三) 不同訓練頻率：陳寶億等 (2007) 與潘慧雯與蕭秋祺 (2010) 的研究，皆未呈現差異。

(四) 不同與教練相處年數：潘慧雯與蕭秋祺 (2010) 的研究，未呈現差異。

不同背景變項的選手知覺教練領導行為會產生差異，但在團隊凝聚力方面大多數的研究則未產生差異，會有這樣的情形產生，是否有其他因素對團隊凝聚力產生影響，而不只是單純的不同背景變項。另外，在教練領導行為預測團隊凝聚力的方面，顯示出教練領導行為能有效的預測團隊凝聚力的形態 (例如：團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引)。

但 Jowett 與 Chaundy (2004) 指出，領導行為並非影響團隊凝聚力的唯一重要因素。他們發現運動員對教練-選手關係的知覺 (親密性、承諾、互補性) 比單獨教練領導行為更能解釋工作和社會凝聚力。因此，本研究旨在，探討教練-選手關係、教練領導行為與團隊凝聚力三者之間的關係，亦即教練領導行為是否透過教練-選手關係的親密性、承諾感、互補性 (中介變項) 對團隊凝聚力產生影響。

第四節 內在動機理論與相關研究

壹、內在動機之理論內涵

運動員的動機一直是運動心理學研究領域裡所關切的課題。根據運動員、教練及運動心理學家的共同看法，動機是在運動中行為及表現的一個非常重要的決定因素（季力康、賴素玲、陳美燕，1995）。運動員為了追求卓越經常會面臨許多挑戰，當面臨這些挑戰時，不僅需要身體的耐力及天賦，也需要心理的力量，動機即代表這個心理力量的重要成份（Vallerand & Losier, 1999）。因此，不令人訝異的是優秀運動員與選手特別強調在運動中動機的重要性（Gould, 1982）。

Chi (1993) 認為影響動機的歷程，在運動心理學研究中是相當複雜的現象。為什麼有些運動員能夠持續不斷參與訓練，即使遇到挫折還是能夠百折不撓的繼續參與，而有些運動員則是遇到挫折便退縮甚至半途而廢。要想知悉其問題所在，首先必須要瞭解運動員參與運動的動機。根據 Deci 與 Ryan (1985) 提出的認知評價理論，認為動機一般可分為內在動機與外在動機二種，內在動機被定義為個體參與活動是為了活動本身的興趣，以及從中獲得樂趣及滿足，例如某一運動員參與運動是因對活動本身產生興趣，以及從參與中獲得成就而得到樂趣及滿足。從另一方面而言，外在動機是指個體參與活動是外發性的，並不是對該項活動本身的興趣或樂趣，而是為了外在的誘因，如獎勵、獎金、獎牌等。

儘管這二種動機層面已獲得多數運動心理學家普遍的認同（Vallerand, Deci, & Ryan, 1987; Weiss & Bredemeier,

1983)。但是 Deci 與 Ryan (1985) 根據自我決定程度的不同，提出無動機的心理層面，指的是個體在參與活動時自我決定程度最低的動機。一般而言，無動機的概念與學得性無助 (learned helplessness) 非常類似，當個體對參與某項活動的動機是屬於無動機時，個體無法認知到自己的行為和行為結果有何關聯，因此參與活動的動機既不是由內在動機也非外在動機所引發的。

Deci 與 Ryan(1985)雖提出動機具有三個層面，但 Deci (1975) 也認為外在酬賞、個體知覺能力與自我決定過程會影響個體參與活動的內在動機，其中知覺能力與自我決定過程是屬於個體內的因素。根據這樣的觀點，國外學者 Vallerand 與 Ratelle (2002) 將內在動機區分為三種類型：一、追求知識的內在動機 (intrinsic motivation to know)，譬如從事某項活動可以學習、探索和試做中獲得樂趣和滿足，以及瞭解新知識。二、完成事物的內在動機 (intrinsic motivation to accomplish things)、例如從事某活動可以體驗到完成，或創造某事物，或超越原先的自我。三、體驗刺激的內在動機 (intrinsic motivation to stimulation)，亦指當某人從是一項活動時可以體驗快樂的感官知覺，例如游泳可以體驗到飄浮水上的快樂、刺激和美感的樂趣(引自盧俊宏，莊尚榮，2008，頁 81)。

貳、內在動機之實徵研究

李麗珍與陳淑滿 (2005) 以男生 364 位與女生 344 位，共計 708 位選手為對象的研究，結果發現：一、男生在全額獎學金組與部分獎學金組的內在動機高於沒有獎學金組，差異達顯著的統計考驗水準；在女生方面的差異，則未達顯著

的統計考驗水準。二、不同性別變項，男生的內在動機均高於女生，差異達顯著的統計考驗水準。三、在知覺教練領導行為與內在動機的相關部分，除了專制行為呈顯著負相關，達顯著的統計考驗水準。其餘在訓練與指導行為、民主行為、社會支持行為、正向回饋行為，皆呈顯著正相關，達顯著的統計考驗水準。

簡瑞宇與陳東韋（2006）以360位大專網球選手為對象的研究，結果發現：一、大專球選手的內在動機最高，無動機最低。二、私立學校的選手，內在動機高於公立學校。三、每次練習時間較短的選手，在無動機、外在動機高於每次練習時間較長的選手（無動機2小時高於4小時；外在動機2小時高於3小時及4小時）。

馬君萍（2003）針對國內199位女子壘球隊選手所做的研究發現：知覺教練領導行為及正向回饋行為能有效預測選手的內在動機，其餘三個取向（指導與訓練、民主行為、專制行為）的預測力，則未達顯著統計考驗水準。

Vallerand與Losier（1999）的研究發現，相較於高民主的決策風格，高專制行為的決策風格，選手有較低的內在動機。

綜合以上文獻得知，內在動機雖不是影響運動員持續參與運動的唯一因素，但卻是扮演一個最主要的角色，因此本文只以內在動機作為研究之效標變項，探討教練-選手關係、教練領導行為與內在動機之間的關係，亦即教練領導行為是否透過教練-選手關係的親密性、承諾感、互補性（中介變項）對內在動機產生影響。

第五節 滿意度理論與相關研究

壹、滿意度之理論內涵

滿意度的相關理論與研究，常見於經營管理行銷的研究中。Hoppock 的著作裡曾提出工作滿意度 (job satisfaction) 的概念，認為工作滿意度乃是指工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿足感受，也就是工作者對工作情境的主觀反應（引自王俊明，2004，頁 64-65）。Locke (1976) 認為工作滿意度是評估對工作或工作經驗所產生的愉快或正面的情緒狀態。國內學者許士軍 (1990) 指出，滿意度是指個人對其從事的環境中實際獲得的價值，與預期應獲得的價值之間的差距。差距愈小則滿意度愈高，反之，差距愈大則滿意度愈低（引自陳玉娟，1995）。

在運動情境中，教練的訓練方式會影響選手與教練的關係及訓練滿意度。盧俊宏 (1995) 曾提及內在與外在因素對選手滿意度的影響，認為內在動機包括如：成就感、運動本身、自我實現、前途發展等，而外在動機如：政府政令與制度、獎盃、課業、升學、獎金、教練領導行為等。這些來自內在或外在的因素對選手的滿意度並非都是正增強的，也有可能是負向的回饋。因此，Chelladurai (1984) 指出，當給與選手的外在酬賞或獎勵產生負增強時，教練可以透過管理的策略提昇選手的正向內在動機，來抵銷外在動機對選手不利的影響。換言之，教練領導行為對選手的滿意度具有相當程度的影響。Chelladurai 與 Riemer (1997) 認為選手如果在訓練上接受度高，自然在訓練的滿意情形也就能提昇，並且透過訓練滿意度的測量可知其團隊運作上的效能。

貳、滿意度之實徵研究

一、不同背景變項的滿意度差異之研究

陳玉娟（1995）針對 310 位國內就讀於國、高中與保送至大專校院之游泳選手的研究指出：（一）在年齡變項，13-14 歲比 18 歲以上的選手知覺到較高的訓練與指導行為。（二）在不同年齡變項，對教練領導行為的滿意度 13-14 歲高於 18 歲以上的選手。

歐正明（2006）以 86 位參加 94 學年度大專盃羽球賽的選手為對象的研究，結果發現：（一）滿意度在不同背景變項（性別、運動年齡、與教練相處年數、每週訓練頻率）的五個變項的差異，皆未達顯著的統計考驗水準。（二）教練領導行為除了專制行為外，其餘四個向度的教練領導行為與選手對訓練滿意度及成績表現滿意度呈正相關，達顯著的統計考驗水準。顯示選手知覺教練領導行為的訓練與指導行為、民主行為、社會支持行為、正向回饋行為愈高，相對地會提昇選手滿意度。

劉雅燕、鄭俊傑與洪敦賓（2006）以台北市中正盃 131 名大專院校橄欖球選手為對象的研究，結果發現：（一）在不同組別選手的滿意度，大專乙組對於教練領導行為的滿意度高於大專甲組。（二）在不同訓練頻率，對教練領導行為的滿意度，2-3 天/週高於 4-5 天/週。

從以上的研究發現，在針對不同背景變項的研究，在滿意度出現較不一致的現象。例如：

- （一）不同年齡：陳玉娟（1995）的研究，呈顯著差異。
- （二）不同訓練頻率：劉雅燕等（2006）的研究，呈顯著差異，但歐正明（2006）的研究，未呈顯著差異。

(三) 不同運動年齡：歐正明（2006）的研究，未呈顯著差異。

(四) 不同與教練相處年數：歐正明（2006）的研究，未呈顯著差異。

二、教練領導行為預測滿意度之研究

楊純碧（1998）以大專選手與教練為對象的研究發現，訓練與指導行為、民主行為、社會支持行為與正向回饋能有效預測教練-選手關係滿意度。

李炯煌（2002）針對國內 163 位高中的手球選手所做的教練領導行為與教練-選手關係滿意度的研究發現：（一）高中男子手球選手之知覺社會支持行為、知覺專制行為與知覺民主行為，皆能顯著預測教練-選手關係滿意度。（二）在女子手球選手方面，只有知覺社會支持行為能顯著預測教練-選手關係滿意度。

張家銘、徐欽賢與曾崑輝（2005）以 216 位不同運動水準曲棍球之男女選手為對象的研究，結果發現教練領導行為會正面影響選手的滿意度。

簡瑞宇（2006）以 516 位參加 93 學年大專運動會的甲、乙組網球男女選手為對象，研究發現：（一）選手所知覺的訓練與指導行為、專制行為與社會支持行為等教練領導行為會直接影響訓練滿意度。（二）訓練與指導行為與專制行為亦會透過內在動機影響訓練滿意度。

陳鈺芳與高三福（2007）的研究指出，教練領導行為的一致性對運動員滿意度有顯著的預測效果，其中以社會支持行為的一致性，對人際領導滿意度與專業能力滿意度具有顯著的預測力。

陳志榮與張碧峰（2008）以 563 位國內兩所體育學院之運動員為對象，探討有關運動動機對滿意度的預測，結果發現無動機、內在動機、外在調節與內射調節能有效預測滿意度，其中無動機與外在調節具有負向的預測力，內在動機與內射調節則具有正向的預測力。

從以上預測滿意度的研究發現，教練領導行為能有效預測滿意度（李炯煌，2002；陳志榮、張碧峰，2008；陳鈺芳、高三福，2007；楊純碧，1998；歐正明，2006；簡瑞宇，2006）。國外學者（Jowett, 2002），強調建立有效的教練-選手關係，在選手的滿意度、動機與提昇運動表現，雙方的關係品質扮演具關鍵性的角色。顯示教練-選手關係同樣會對滿意度產生影響。

根據以上，教練領導行為對滿意度的實證研究，得知在不同背景變項的差異並不一致，本研究的目的，在於調查受試對象在滿意度的差異情形。其次，教練領導行為對滿意度具有預測力，以及教練-選手關係的理論與研究得知，無論是教練領導行為或者教練-選手關係，皆能有效預測滿意度。本研究的另一個主要目的，旨在探討教練-選手關係、教練領導行為與選手滿意度之間的關係，亦即教練領導行為是否透過教練-選手關係的親密性、承諾感、互補性（中介變項）對選手滿意度產生影響。

第六節 本章小結

承上，本文已論及教練領導行為、教練-選手關係、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之理論研究，得知在不同背景變項的選手，在知覺教練領導行為會產生差異，依據在教練領導行為與教練-選手關係的論述中，指出兩者具有類似理論背景。可見，在不同背景變項的選手，知覺到教練-選手關係也可能會產生差異。另外，在團隊凝聚力、內在動機與滿意度則呈現較不一致的情形。本研究旨在探究不同的背景變項，在各個研究變項的差異情形為何？

其次，針對教練領導行為、教練-選手關係等預測變項與團隊凝聚力、內在動機與滿意度等結果變項的關係。顯示教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度會產生影響力；教練領導行為與教練-選手關係存有高度的相關；教練-選手關係會影響團隊凝聚力、內在動機與滿意度；教練領導行為可能透過其所形塑的教練-選手關係，進一步的影響團隊凝聚力、內在動機與滿意度。

根據國外學者 Baron 與 Kenny (1986) 探討有關中介與調節的文獻中，提及有關中介的角色，主要是研究者對於預測變項和效標變項之間的關係，中間產生額外影響的機轉 (mechanism) 而言。Baron 等主張，中介效果的產生必須有四個條件同時成立。分別為：一、預測變項能有效預測效標變項。二、預測變項能有效預測中介變項。三、中介變項能有效預測效標變項。四、當同時考量預測變項與中介變項時，F 考驗要達顯著水準，同時預測變項的解釋力要低於預測變項單獨預測效標變項的解釋力。

綜合以上對各個變項間關係的論述與 Baron 與 Kenny (1986) 對中介效果的建議。本研究的另一個主要目的，即在探索教練-選手關係在教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度所扮演的角色為何？

本文企圖以教練-選手關係做為中介變項，探討其在教練領導行為與團隊凝聚力、內在動機及滿意度之間的中介效果。如果所得答案是肯定的，證明教練-選手關係具有其重要性。換言之，當教練在展現領導行為時，如能考慮加入教練-選手關係中的親密性、承諾感與互補性三個層面的互動，加強教練與選手之間的關係品質，對提昇團隊凝聚力、選手內在動機與選手滿意度上會收到事半功倍的效果。

總結以上，本文最主要的兩個研究目的為：一、調查在不同背景變項知覺教練-選手關係、知覺教練領導行為、選手的內在動機、滿意度與團隊凝聚力的差異情形。二、檢視教練-選手關係在教練領導行為與團隊凝聚力、內在動機及滿意度之間的預測情形，提供籃球教練與未來研究人員做為運動訓練和研究取材之參考。

第七節 研究假設

根據本研究前述研究目的與研究問題，提出研究之假設如下：

- 壹、不同背景變項的女子籃球選手在教練領導行為、教練-選手關係、團隊凝聚力、內在動機與滿意度有顯著的差異。其研究假設分述如下：
- 1-1 不同運動水準（高中組與大專組）：在教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）、教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）、團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動機與滿意度有顯著的差異。
 - 1-2 不同與教練相處年數：在教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）、教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）、團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動機與滿意度有顯著的差異。
 - 1-3 不同的運動年齡：在教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）、教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）、團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動機與滿意度有顯著的差異。
 - 1-4 不同的訓練頻率：在教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）、教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）、團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動

機與滿意度有顯著的差異。

貳、教練領導行為能有效透過教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）的中介預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度（依據 Baron & Kenny, 1986，對中介效果的主張）。

其研究假設分述如下：

- 2-1-1 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測教練-選手關係的親密性。
- 2-1-2 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測教練-選手關係的承諾感。
- 2-1-3 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測教練-選手關係的互補性。
- 2-2-1 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測團隊合作凝聚力。
- 2-2-2 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測人際親和凝聚力。
- 2-2-3 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測團隊適應凝聚力。
- 2-2-4 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測人際吸引凝聚力。

- 2-2-5 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測內在動機。
- 2-2-6 教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）能有效預測與滿意度。
- 2-3-1 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）能有效預測團隊合作凝聚力。
- 2-3-2 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）能有效預測人際親和凝聚力。
- 2-3-3 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）能有效預測團隊適應凝聚力。
- 2-3-4 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）能有效預測人際吸引凝聚力。
- 2-3-5 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）能有效預測內在動機。
- 2-3-6 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）能有效預測滿意度。
- 2-4-1 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）做為教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）的中介變項能有效預測團隊凝聚力的團隊合作層面。
- 2-4-2 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）做為教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）的中介變項能有效預測團隊凝聚力的人際親和層面。
- 2-4-3 教練-選手關係（親密性、承諾感、互補性）做為教練領導行為（訓練指導行為、民主行為、專制行為、社

會支持行為、正向回饋行為)的中介變項能有效預測
團隊凝聚力的團隊適應層面。

2-4-4 教練-選手關係(親密性、承諾感、互補性)做為教練
領導行為(訓練指導行為、民主行為、專制行為、社
會支持行為、正向回饋行為)的中介變項能有效預測
團隊凝聚力的人際吸引層面。

2-4-5 教練-選手關係(親密性、承諾感、互補性)做為教練
領導行為(訓練指導行為、民主行為、專制行為、社
會支持行為、正向回饋行為)的中介變項能有效預測
選手的內在動機。

2-4-6 教練-選手關係(親密性、承諾感、互補性)做為教練
領導行為(訓練指導行為、民主行為、專制行為、社
會支持行為、正向回饋行為)的中介變項能有效預測
選手的滿意度。

第三章 研究方法

本章主要目的在說明本研究之研究架構、研究對象、研究工具、實施程序以及資料處理。共分五節，分別敘述如下：

第一節 研究架構

本研究以國內 99 學年度之高中甲級聯賽與大專聯賽公開組第一級報名之隊伍，其註冊為正式球員之女子籃球選手為對象，除比較選手在各背景變項之差異情形外，最主要在探討教練-選手關係與教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之相關，以建構教練-選手關係在教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度之間的中介效果（如圖 3-1）。

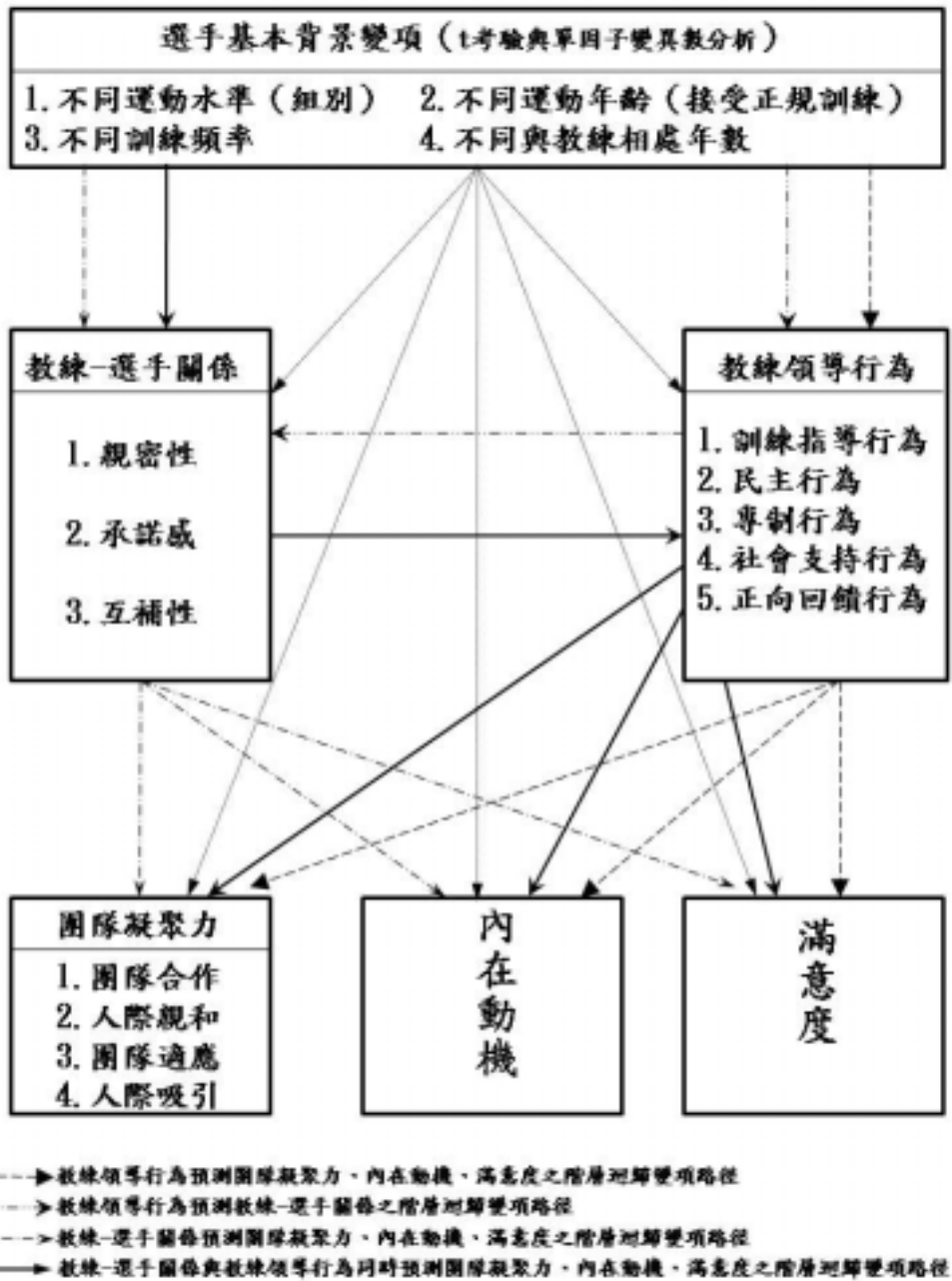


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究對象

本研究採立意取樣方式，以參加 99 學年度國內高中甲級與大專公開組第一級籃球聯賽，取得前八名之女子籃球隊選手為研究對象，共計 16 支球隊，計 197 位選手，其中僅以註冊於高中體育總會以及大專體育總會之正式球員，進行現場施測。計發出 197 份問卷，經剔除 12 份無效問卷，其中無效問卷皆為嚴重漏答或者不認真填答者，最後所得之有效問卷，共計 185 份。

第三節 研究工具

本研究使用之研究工具包含：個人基本資料表、運動領導行為量表、直接觀點教練-選手關係量表、團隊凝聚力量表、內在動機量表、滿意度量表，其內容分述如下：

壹、個人基本資料表

基本資料表主要在於瞭解本研究參與者的基本資料，其內容包括：組別、年齡、球齡、接受教練指導時間及每週訓練頻率。

貳、運動領導行為量表

本研究之量表，係改編自陳其昌（1993）所編製之「運動領導行為量表」，目的在檢測選手知覺教練的領導行為，計有五個分量表。量表分別為：「訓練和指導行為」有 5 題，例題為「我的教練會指出每位選手的優缺點」；「民主行為」有 4 題，例題為「我的教練會詢問選手對特定比賽策略的意見」；「專制行為」有 5 題，例題為「我的教練會常以命令方式指導選手」；「社會支持行為」有 5 題，例題為「我的教練會關心選手彼此是否能和諧相處」；「正向回饋行為」有 5 題，例題為「我的教練會公開讚揚選手良好的表現」，共計 24 題。計分採用李克特四點量表設計，由 4 = 非常同意至 1 = 非常不同意，依序給予 4 分、3 分、2 分、1 分。量表中之得分，某向度的分數愈高，表示所知覺的教練領導行為愈趨向該向度的領導行為。

本量表經原始作者，以內部一致性考驗量表的信度，其 Cronbach's α 係數分別介於 .75 至 .89 之間。另外，再以重測信度方式考驗量表的信度，重測信度係數分別介於 .58 至 .70

之間。在效度部分，分別以因素分析建構量表的效度，以及專家評鑑量表內容，增加量表的內容效度。經此過程檢定量表的信、效度，結果顯示該量表，皆可達到心理測驗學上的要求與統計考驗的顯著水準。

參、教練-選手關係量表

本研究之量表，係引用季力康（2009）根據 Jowett 與 Ntoumanis（2004）所編製之原題目，修正改編的直接觀點的教練-選手關係量表。直接觀點旨在評量關係成員對另一成員在親密性、承諾感和互補性的知覺，例如：一位選手對於教練親密性的感受非常強烈（例如：「我相信教練」，「我尊重教練」），或並不強烈。本研究採取選手的直接觀點的教練-選手關係量表，根據教練-選手關係的親密性、承諾感及互補性，從選手的主觀意識為出發點，評量關係成員對另一成員在親密性、承諾感和互補性的知覺。計有三個分量表，分別為「親密性」有 5 題，例題如：「我覺得和教練很親近」；「承諾感」有 5 題，例題如：「我感謝教練為了增進我的表現，所做的付出」；「互補性」有 7 題，例題如：「被教練指導時，我覺得自己是有能力的」，共計 17 題。計分採用李克特七點量表設計，由 7=非常同意至 1=非常不同意，依序給予 7 分、6 分、5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。量表中之得分，某向度的分數愈高，表示所知覺的教練-選手關係愈趨向該向度的教練-選手關係。

本量表經原始作者，以內部一致性考驗量表之信度，親密性、承諾感、互補性三向度的 Cronbach's α 係數分別為 .88, .89, .78。效度部分，驗證性因素分析結果 $\chi^2=421.94$ 。顯示該量表具有可接受之信、效度。

肆、團隊凝聚力量表

「團隊凝聚力量表」係改編自陳其昌（1993）所編製的有關運動團隊凝聚力研究量表。計有四個分量表，依序為：「團隊合作」有 7 題，例題如：「我們的隊員會彼此互相幫忙以解決訓練所發生的困難」；「人際親和」有 7 題，例題如：「我們的隊員在日常相處時，彼此的意見都很一致」；「團隊適應」有 6 題，例題如：「我樂於參加球隊訓練的事務」；「人際吸引」有 5 題，例題如：「我覺得我是一位能被球隊接受的隊員」，共計 25 題。計分採用李克特四點量表設計，由 4 = 非常同意至 1 = 非常不同意，依序給予 4 分、3 分、2 分、1 分。以瞭解該團隊凝聚力之傾向，如分數愈高者便表示傾向該凝聚力形態；反之，分數愈低者便表示愈不傾向該凝聚力形態。

本量表經原始作者，以內部一致性考驗量表的信度，其 Cronbach's α 係數分別介於 .80 至 .89 之間。另外，再以重測信度方式考驗量表的信度，重測信度係數分別介於 .56 至 .65 之間。效度部分，分別以因素分析建構量表的效度，以及專家評鑑量表內容，增加量表的內容效度。經此過程檢定量表的信、效度，結果顯示該量表，皆可達到心理測驗學上的要求與統計考驗的顯著水準。

伍、內在動機量表

本研究之量表，係參考林季燕與季力康（2003）以 Pelletier 等（1995）編製的「運動動機量表」為藍本，所編製的「運動動機量表」，依本研究之需要只擷取內在動機部分改編而成，計有 10 題，例題為「參與籃球運動是為了從瞭解籃球運動中得到樂趣」。計分採用李克特七點量表設計，由 7 = 非常符合至 1 = 非常不符合，依序給予 7 分、6 分、5 分、

4分、3分、2分、1分。量表之得分，愈高表示選手內在動機愈高。量表之解釋變異量為73.33%，內部一致性Cronbach's α 係數為.96，顯示該量表具有可接受之信、效度。

陸、滿意度量表

本研究之量表，採用郭名娟（2010）修訂李炯煌（2002）所編製之「關係滿意度量表」，其中的教練-選手關係滿意度分量表，共計6題，例題為「我對教練採納我的意見的情形感到」。計分採用李克特五點量表設計，由5=非常滿意至1=非常不滿意，依序給予5分、4分、3分、2分、1分。量表之得分，愈高表示選手滿意度愈高。量表之解釋變異量為76.45%，內部一致性Cronbach's α 係數為.95，顯示該量表具有可接受之信、效度。

第四節 實施程序

首先經由學校學術倫理委員會的審查通過，接著本研究在施測之前，由研究者事先以電話跟代表隊教練聯繫，告知本研究之目的並取得施測同意及約定施測時間。時間約定在高中甲級籃球聯賽準決賽與大專公開組第一級準決賽期間。地點為台北市立體育館與文化大學體育館。研究者於每次施測，皆親自事先抵達現場，以熟悉受試者並觀察環境，量表的填答以不妨礙受試者比賽為原則，並請教練安排集中施測地點後要求教練離開現場，然後進行施測。施測之前研究者，先說明本研究之目的及填答應注意之事項。另外填寫受試者同意書，在高中球員部分尚未達法定年齡，因此請求家長簽署家長同意書。受試者填答問卷是出於自願，如有不願填答者可離席。(如圖 3-2)

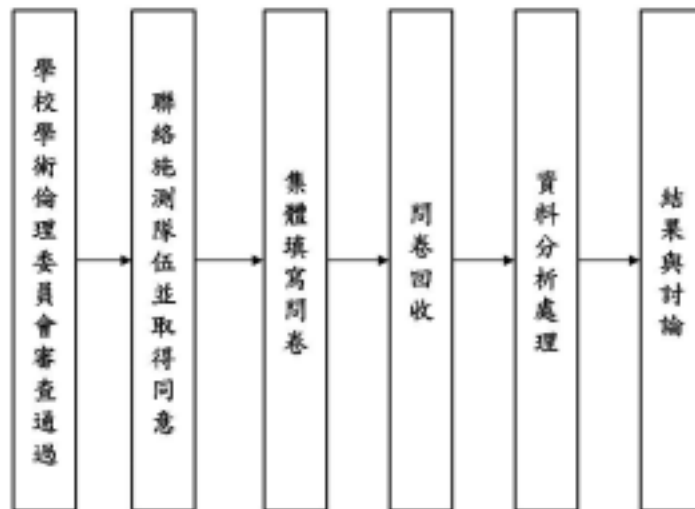


圖 3-2 實施程序圖

第五節 資料處理

本研究將所蒐集的資料以 SPSS for Windows 17.0 統計軟體進行統計分析，各項分析內容如下：

壹、以描述性統計 (descriptive statistics)

呈現背景變項資料，以及教練領導行為中的訓練與指導行為、民主行為、專制行為、正向回饋行為、社會支持行為；教練-選手關係中的親密性、承諾感、互補性；團隊凝聚力中的團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引，與內在動機和滿意度等變項的全距、平均數、標準差、偏態、峰度。

貳、獨立樣本 t 考驗 (t-test)

主要用於檢定組別變數（高中組、大專組），在教練領導行為中的訓練與指導行為、民主行為、專制行為、正向回饋行為、社會支持行為，教練-選手關係中的親密性、承諾感、互補性，團隊凝聚力中的團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引，與內在動機和滿意度上的差異情形。

參、單因子變異數 (one way ANOVA)

考驗不同背景變項（與教練相處年數、接受正規訓練年數、每週訓練頻率），在教練領導行為中的訓練與指導行為、民主行為、專制行為、正向回饋行為、社會支持行為，教練-選手關係中的親密性、承諾感、互補性，團隊凝聚力中的團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引，與內在動機和滿意度上的差異情形，並以雪費法 (Scheffe Method) 進行事後比較。

肆、皮爾遜積差相關係數 (pearson product moment coefficient of correlation)

探究教練領導行為中的訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為，教練-選手關係中的親密性、承諾感、互補性，團隊凝聚力中的團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引，與內在動機和滿意度等變項上的相關情形。

伍、多元階層迴歸 (multiple hierarchical regression)

分析的策略，分別以背景變項做為控制變項，團隊凝聚力、內在動機與滿意度做為效標變項，教練領導行為做為預測變項，以及教練-選手關係做為中介變項。用來驗證教練-選手關係在教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度的中介效果，主要是根據 Baron 與 Kenny (1986) 對中介效果檢定的主張。資料分析區分為四種迴歸模式：一、預測變項對中介變項的預測 (M0)；二、預測變項對效標的預測 (M1)；三、中介變項對效標變項的預測 (M2)；四、預測變項與中介變項對效標變項的預測 (M3)。在進行每一項迴歸分析時，控制變項 (組別、與教練相處年數、接受正規訓練年數、每週訓練頻率) 皆同時投入分析，以排除背景變項的影響。

陸、本研究各項統計考驗力水準訂為 $\alpha=.05$ 。

第四章 研究結果與討論

本章針對研究目的及問題，依序呈現資料分析之結果，內容共分為五節，包含：參與者之背景變項資料分析；各研究變項之描述性統計敘述分析；不同背景變項在各研究變項的差異考驗分析；各研究變項之相關結果解釋分析；教練領導行為與教練-選手關係對團隊凝聚力、內在動機、滿意度之預測分析，以及教練-選手關係對教練領導行為與團隊凝聚力、內在動機、滿意度之中介效果分析。其次提出本研究假設驗證之結果與討論。

第一節 參與者之背景變項資料分析

本節依據 185 名高中甲組及大專公開組第一級之女子籃球選手，進行樣本結構分析，其平均年齡為 18.81 ± 1.88 歲。組別分面，高中組佔整體的 47.60% (n=88)；大專組佔整體的 52.40% (n=97)。接受正規訓練年數部分，3 年以下佔 8.10% (n=15)；3 至 5 年佔 28.10% (n=52)；5 年以上佔 63.80% (n=118)。與教練相處年數方面，1 年以下佔 36.20% (n=67)；1 至 2 年佔 24.30% (n=45)；2 年以上佔 39.50% (n=73)。每週訓練頻率方面，3 天以下佔 9.20% (n=17)；3 至 5 天佔 21.60% (n=40)；5 天以上佔 69.20% (n=128)。該樣本數與所占百分比如表 4-1 所示。

表 4-1 參與者背景變項資料分析摘要表

背景變項	類別	人數 (n)	百分比
組別	高中組	88	47.60
	大專組	97	52.40
接受正規訓練年數	3 年以下	15	8.10
	3 至 5 年	52	28.10
	5 年以上	118	63.80
與教練相處年數	1 年以下	67	36.20
	1 至 2 年	45	24.30
	2 年以上	73	39.50
每週訓練頻率	3 天以下	17	9.20
	3 至 5 天	40	21.60
	5 天以上	128	69.20

第二節 各研究變項之描述性統計分析與討論

本節首先針對各研究變項進行描述性統計分析，各研究變項之全距、平均數、標準差、偏態、峰度的結果列於表 4-2。

壹、教練-選手關係

教練-選手關係的三個變項之平均數介於 5.19 至 5.44 間，高於 7 點量表中間值（4 普通），以承諾感得分最高。結果與國內學者的研究類似（郭名娟，2010）。可解釋為高中甲級與大專公開第一級的女子籃球選手擁有較佳的教練-選手關係品質，尤其在承諾感取向上，教練與選手之間有較高的承諾感，表示在維持雙方持續關係有較強的意圖，以及對團隊目標有較高的共識。

貳、教練領導行為

教練領導行為部分，除了專制行為得分 2.43，趨向 4 點量表中不同意選項(2)，其餘變項包括正向回饋行為、社會支持行為、民主行為、訓練與指導行為，平均得分則分別介於 2.92 至 3.09 間，趨向 4 點量表中同意選項(3)，其中以訓練指導行為得分最高，專制行為得分最低。與國內部分的研究有一致的結果（李柳汶，2003；洪沛綺等，2006；馬君萍，2003；賴世堤，2001；賴世堤，2004；潘慧雯、蕭秋祺，2010），這樣的結果表示，國內高中甲組與大專公開組的教練，在增進技術水準、提升成績方面，讓選手感受最深。而專制行為的知覺程度最低，反映教練在決策的領導行為頗能符合時代潮流趨勢，是相當成功的領導模式。

參、團隊凝聚力

團隊凝聚力方面，四個分量表的平均得分，分別介於 3.08 至 3.18 間，偏向 4 點量表中同意選項(3)，其中以團隊適應變項得分最高。國內針對團隊凝聚力的研究，則未有一致的結果。部分的研究結果，以團隊合作得分最高（陳寶億等，2007；張志清、吳忠政，2009；楊志鴻等，2010）；在黃惠芝與黃朝嘉（2007）的研究，以人際親和得分最高；人際吸引在潘慧雯與蕭秋祺（2010）的研究得分最高。會有這種情形發生，可能是受試對象不同所致（例如：不同的性別、運動水準、運動項目）。本研究僅以單一性別（女性）的籃球選手為對象，未擴及不同性別與運動項目，可能是影響結果產生不一致的因素之一。但整體而言，本研究的結果，在團隊凝聚力的得分仍是較高的。國內的較高層級的女子籃球運動團隊，經常面臨高強度的挑戰，除了選手本身具備的心理素質以及優越的技能之外，團隊凝聚力是影響比賽成績的另一個重要因素。因此，教練在展現領導行為時，必須同時兼顧個別選手的需要與團隊效能的營造。

肆、內在動機

內在動機部分，得分為 5.83，高於 7 點量表中間值（4 普通），顯示選手參與籃球運動，主要是因個體本身對該運動有興趣，且從中獲得樂趣與滿足感，以致有較高的內在動機。

伍、選手滿意度

選手滿意度方面，平均得分為 3.60，高於 5 點量表中間值（3 普通）。結果與郭名娟（2010）的研究類似。說明了在國內的女子籃球運動團隊中，選手喜歡教練的領導風格，進

而形成較佳的教練選手關係品質，因此對教練產生較高的滿意度。

綜合以上的研究結果發現，選手知覺較高的正向教練領導行為與偏低的專制行為，以及感受到較佳的教練-選手關係品質。相對的，擁有較高的內在動機、滿意度以及團隊凝聚力。可以解釋為，當教練的領導行為較為運動員所接受時，教練與選手會產生較好的互動關係，繼而提升運動員的內在動機、滿意度與團隊凝聚力。

表 4-2 各研究變項之描述性統計摘要表 (n=185)

變項	全距	平均數	標準差	偏態	峰度
親密性	1-7	5.30	1.23	-0.73	0.36
承諾感	1-7	5.44	1.19	-1.10	1.67
互補性	1-7	5.19	1.25	-0.78	0.80
訓練指導行	1-4	3.09	0.47	-0.38	1.65
民主行為	1-4	2.92	0.51	-0.13	0.92
專制行為	1-4	2.43	0.60	0.27	0.07
社會支持行	1-4	3.08	0.49	-0.37	1.11
正向回饋行	1-4	3.06	0.52	-0.27	0.69
團隊合作	1-4	3.17	0.46	0.06	0.61
人際親和	1-4	3.08	0.52	-0.33	1.19
團隊適應	1-4	3.18	0.42	0.23	-0.05
人際吸引	1-4	3.12	0.39	0.18	0.45
內在動機	1-7	5.83	0.84	-0.51	-0.14
選手滿意度	1-5	3.60	0.77	-0.38	0.62

第三節 不同背景變項在各研究變項的差異考驗分析與討論

本節旨在將高中甲級及大專公開第一級之女子籃球選手，在不同的組別、接受正規訓練年數、與教練相處年數和每週訓練頻率等背景變項，進行差異性考驗，並比對相關文獻，以提出結果及討論。由於研究限制關係，在接受正規訓練年數與每週訓練頻率兩背景變項，因樣本極端值差異頗大（詳見表 4-1），因此將不納入本節中探討。

壹、組別

以獨立樣本 t 檢定考驗組別（高中組、大專組），在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之差異。

結果由表 4-3 得知，教練-選手關係的親密性與承諾感兩個變項的差異，達顯著的統計考驗水準，高中組得分高於大專組（ $t=2.35$, $M=5.52>5.11$ ； $t=2.25$, $M=5.64>5.25$, $p<.05$ ），互補性的差異，則未達顯著的統計考驗水準。結果可以解釋為，高中組選手的年齡較低（介於 15 至 17 歲），在心智方面尚未達成熟階段，有可能在情感（例如：例題我關心教練、我喜歡教練）及認知（例如：例題我想要繼續跟著教練練習）方面較依賴教練，相對的教練也可能付出較多耐心與關懷行為。

教練領導行為中的訓練指導行為、民主行為與社會支持行為等三個變項的差異，達顯著的統計考驗水準，高中組得分高於大專組（ $t=3.88$, $M=3.23>2.97$ ； $t=3.49$, $M=3.05>2.80$ ； $t=2.92$, $M=3.18>2.98$, $p<.05$ ），其他變項的差異，則未達顯

著的統計考驗水準，其結果與國內部分研究類似（李竹園等，2006；洪沛綺等，2006；黃金柱，1990；賴世堤，2004）。在教練領導行為中，決策層面（民主行為）與關懷層面（社會支持行為）高中組得分高於大專組，對於結果的解讀，與教練-選手關係類似。至於行為層面（訓練指導行為）的差異，大專組的選手在技術層面與高中組相較之下，是趨於較成熟階段。因此，教練在訓練指導行為的頻率低於高中組，可能符合實務的情況。

在團隊凝聚力部分，僅有團隊適應變項的差異，達顯著的統計考驗水準。高中組得分高於大專組（ $t=2.42$, $M=3.26 > 3.11$, $p < .05$ ），另外在團隊合作、人際親和與人際吸引等三個變項的差異，則未達顯著的統計考驗水準，結果與國內部分研究有不一致的現象。團隊凝聚力的四個變項，皆未有顯著差異（陳建彰、林柏化，2007；陳寶億等，2007；潘慧雯、蕭秋祺，2010）。最後，內在動機與選手滿意度兩個變項的差異，皆未達顯著的統計考驗水準。針對預測變項（教練領導行為、教練-選手關係）差異的部分，研究假設 1-1 獲得部分支持。而在效標變項（團隊凝聚力、內在動機、滿意度），僅團隊適應變項獲得支持。

表 4-3 不同組別選手在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之差異性考驗

組別因素 研究變項	高中組 n=88		大專組 n=97		t
	M	SD	M	SD	
親密性	5.52	1.13	5.11	1.30	2.35*
承諾感	5.64	1.04	5.25	1.29	2.25*
互補性	5.28	1.06	5.10	1.29	1.04
訓練指導行為	3.23	0.46	2.97	0.46	3.88*
民主行為	3.05	0.48	2.80	0.50	3.49*
專制行為	2.42	0.63	2.44	0.58	-0.19
社會支持行為	3.18	0.46	2.98	0.50	2.92*
正向回饋行為	3.12	0.52	3.00	0.52	1.55
團隊合作	3.21	0.45	3.12	0.47	1.27
人際親和	3.11	0.55	3.05	0.50	0.78
團隊適應	3.26	0.41	3.11	0.42	2.42*
人際吸引	3.17	0.43	3.08	0.36	1.48
內在動機	5.91	0.89	5.76	0.79	1.22
滿意度	3.67	0.83	3.51	0.71	1.41

* $p < .05$

貳、與教練相處年數

採單因子變異數分析考驗不同與教練相處年數，在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之差異。由表 4-4 的結果，顯示出各研究變項在各分組之間的差異，皆未達顯著的統計考驗水準。研究假設 1-2 未獲得支持。

國內的相關研究，顯示不同與教練相處年數在知覺教練領導行為有顯著的差異(李竹園等，2006；洪沛綺等，2006)，在李竹園等的研究指出，高中組與大學組在與教練相處年數產生差異。但本研究的設計，在該變項，主要是以全體受試者作為分組，並未另外作組別的區分，可能是造成研究不一致的部分原因。本研究依據實務的經驗，將該背景變項區分為三組(1 年以下；1 至 2 年；2 年以上)，國內普遍的情況，新進的選手在一年級時，與教練相處的年數不會超過 1 年，由此類推，如此的分組是符合實際情形。但並未同時考量組別的因素(高中組與大學組)，這樣的研究設計，似乎有不周全的疑慮。尤其在教練-選手關係變項上，教練與選手關係的發展是長時間養成的過程，較短時間的相處，可能無法看出真正的關係品質。

其次，在接受正規訓練年數與每週訓練頻率兩個背景變項，由於極端值差異太大而未進行分析。國內甲組的籃球生態，與一般組別有很大的不同。選手為了爭取最佳的成績，選手的運動生涯，大都從小就接受正規的訓練，因此能在甲組生存的運動員，大致上球齡都較長(本研究球齡在 5 年以上；n=118 佔 63.80%)，以致造成分組時有極大的差異。另外，由於戰績的壓力，訓練的頻率(本研究在 5 天以上；n=128

佔 69.20%)，高於一般水準的選手，亦是普遍的情況，以致形成較大的差異。基於此，本研究未將接受正規訓練年數與每週訓練頻率兩個背景變項納入分析。

表 4-4 不同與教練相處年數在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之差異性考驗

變項	類別	與教練相處年數			變異	df	SS	MS	F	事後比較
		1	2	3						
親密性	n	67	45	73	組間	2	1.06	0.53		
	M	5.38	5.20	5.25	組內	182	266.73	1.47	0.36	
	SD	1.30	1.00	1.25	總和	184	267.80			
承諾感	n	67	45	73	組間	2	1.12	0.56		
	M	5.59	5.39	5.48	組內	182	253.88	1.40	0.40	
	SD	1.26	1.02	1.20	總和	184	255.00			
互補性	n	67	45	73	組間	2	0.07	0.03		
	M	5.07	5.10	5.11	組內	182	289.70	1.60	0.02	
	SD	1.29	1.15	1.30	總和	184	289.76			
訓練指導 行為	n	67	45	73	組間	2	0.06	0.03		
	M	3.09	3.05	3.09	組內	182	47.35	0.27	0.11	
	SD	0.56	0.45	0.50	總和	184	47.41			
民主 行為	n	67	45	73	組間	2	0.44	0.22		
	M	3.06	3.00	2.95	組內	182	40.44	0.22	0.98	
	SD	0.45	0.50	0.47	總和	184	40.88			
專制 行為	n	67	45	73	組間	2	0.33	0.17		
	M	2.37	2.46	2.46	組內	182	65.87	0.36	0.46	
	SD	0.58	0.61	0.61	總和	184	66.20			
社會支持 行為	n	67	45	73	組間	2	0.33	0.16		
	M	3.08	2.97	3.05	組內	182	44.62	0.25	0.67	
	SD	0.45	0.57	0.50	總和	184	44.94			
正向回饋 行為	n	67	45	73	組間	2	0.86	0.43		
	M	3.17	3.12	3.01	組內	182	70.52	0.39	1.11	
	SD	0.62	0.57	0.65	總和	184	71.37			
團隊 合作	n	67	45	73	組間	2	0.11	0.06		
	M	3.21	3.15	3.20	組內	182	36.12	0.20	0.28	
	SD	0.44	0.45	0.45	總和	184	36.23			
人際 親和	n	67	45	73	組間	2	0.17	0.08		
	M	3.06	3.11	0.50	組內	182	46.20	0.25	0.33	
	SD	0.48	3.13	0.53	總和	184	46.37			
團隊 適應	n	67	45	73	組間	2	0.20	0.10		
	M	3.27	3.19	3.24	組內	182	39.87	0.22	0.45	
	SD	0.50	0.47	0.43	總和	184	40.06			
人際 吸引	n	67	45	73	組間	2	0.22	0.11		
	M	3.03	3.02	3.10	組內	182	28.40	0.16	0.71	
	SD	0.42	0.42	0.35	總和	184	28.62			
內在 動機	n	67	45	73	組間	2	2.35	1.18		
	M	5.86	5.64	0.93	組內	182	127.37	0.70	1.68	
	SD	0.87	5.93	0.74	總和	184	129.72			
選手 滿意度	n	67	45	73	組間	2	1.77	0.89		
	M	3.72	3.54	3.50	組內	182	106.90	0.59	1.51	
	SD	0.70	0.72	0.85	總和	184	108.67			

* $p < .05$

第四節 各研究變項之相關結果分析與討論

研究以皮爾遜積差相關係數，解釋各變項之間的關係。首先說明預測變項（教練領導行為）與效標變項（團隊凝聚力、內在動機、選手滿意度）之間的關係。其次，敘述預測變項（教練領導行為）與中介變項（教練-選手關係）之間的關係。最後，呈現中介變項（教練-選手關係）與效標變項（團隊凝聚力、內在動機、選手滿意度）之間的相關。其結果詳見表 4-4。

壹、教練領導行為與團隊凝聚力、內在動機、滿意度之關係

教練領導行為中的專制行為與團隊凝聚力的四個變項（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）相關，未達顯著的統計考驗水準，其餘變項（正向回饋行為、社會支持行為、民主行為、訓練與指導行為）皆與團隊凝聚力成正相關，達統計考驗的顯著水準；與內在動機的相關，教練的專制領導行為與內在動機的相關，未達統計考驗的顯著水準，其他的教練領導行為變項與內在動機有正相關，達顯著的統計考驗水準；在選手滿意度方面，專制的教練領導行為與選手滿意度為負相關，達統計的考驗水準，其他的教練領導行為則與選手滿意度呈正相關，達顯著的統計考驗水準。

貳、教練領導行為與教練-選手關係之相關

專制的教練領導行為與教練-選手關係的三個變項（親密性、承諾感、互補性）呈負相關，達統計的考驗水準。其他變項（正向回饋行為、社會支持行為、民主行為、訓練與指導行為）與教練-選手關係的三個變項為中度的正相關，達顯著的統計考驗水準。

參、教練-選手關係與團隊凝聚力、內在動機、滿意度之關係

教練-選手關係的三個變項（親密性、承諾感、互補性）與團隊凝聚力四個變項（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）呈正相關，達統計的考驗水準；教練-選手關係的三個變項與內在動機呈低度正相關，達統計的考驗水準；與選手滿意度則呈現中度正相關，達顯著的統計考驗水準。

由表 4-4 的結果發現，教練領導行為、教練-選手關係以及團隊凝聚力的各分量表之間具有中、高度的相關。因此，進行共線診斷。根據國內統計學者（吳明隆，2007）建議，允差值 (tolerance) 介於 0 至 1 之間，其數值越大，表示越無共線的情形，本研究教練領導行為的五個分量表的允差值介於 .22 至 .91 之間；教練-選手關係的三個分量表的允差值介於 .15 至 .21 之間；團隊凝聚力的四個分量表的允差值介於 .19 至 .29 之間，顯示共線問題屬可接受範圍。另外在變異數膨脹因子 (variance inflation factor, VIF) 的診斷，國外學者 Hair, Anderson, Tatham, 與 Black (1998) 曾指出，當 VIF 值超過 10 時，即代表共線問題有可能造成預測變項與效標變項共線檢驗上的扭曲現象。本研究的統計分析結果，教練領導行為的五個分量表的 VIF 值介於 1.10 至 4.47 之間；教練-選手關係的三個分量表的 VIF 值介於 4.85 至 6.67 之間；團隊凝聚力的四個分量表的 VIF 值介於 3.50 至 5.33 之間，表示共線情形緩和。由以上針對共線問題所進行的診斷，發現變項之間的共線問題並不嚴重，適合進行迴歸分析。

表 4-5 研究變項之相關矩陣摘要表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
親密性 (1)	(.94)													
承諾感 (2)	.90*	(.95)												
互補性 (3)	.86*	.88*	(.95)											
訓練指導 (4)	.61*	.64*	.60*	(.83)										
民主行為 (5)	.62*	.62*	.60*	.67*	(.79)									
專制行為 (6)	-.24*	-.24*	-.22*	-.09	-.13*	(.82)								
社會支持 (7)	.62*	.62*	.61*	.73*	.74*	-.24*	(.85)							
正向回饋 (8)	.64*	.61*	.63*	.70*	.72*	-.25*	.84*	(.86)						
團隊合作 (9)	.42*	.37*	.40*	.43*	.36*	-.04	.47*	.47*	(.91)					
人際親和 (10)	.40*	.33*	.41*	.37*	.30*	-.04	.45*	.41*	.86*	(.90)				
團隊適應 (11)	.50*	.45*	.45*	.50*	.39*	-.04	.52*	.53*	.81*	.73*	(.86)			
人際吸引 (12)	.44*	.38*	.39*	.41*	.33*	.01	.44*	.44*	.77*	.76*	.80*	(.80)		
內在動機 (13)	.22*	.26*	.22*	.28*	.15*	.03	.25*	.26*	.37*	.34*	.42*	.35*	(.96)	
滿意度 (14)	.65*	.63*	.67*	.58*	.55*	-.26*	.65*	.66*	.40*	.39*	.46*	.41*	.22*	(.95)

* $p < .05$

第五節 多元階層迴歸預測分析與討論

壹、教練領導行為對教練-選手關係之預測結果分析與討論

採多元階層迴歸統計分析，以中介變項（教練-選手關係的親密性、承諾感、互補性）為效標變項，首先以控制變項（背景變項）做為進入迴歸的第一步，接著再投入預測變項（教練領導行為的訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）做為預測變項是為（M0）。

由表 4-6 的結果發現，教練領導行為能有效預測教練-選手關係，分別在親密性 ($F_{(5,179)}=33.17, p<.05$)，解釋量為 46%；承諾感 ($F_{(5,179)}=35.22, p<.05$)，解釋量為 48%；互補性 ($F_{(5,179)}=33.45, p<.05$)，解釋量為 47%。研究假設 2-1-1, 2-1-2, 2-1-3 獲得支持。

另外，各個分量表的預測力，在預測親密性上，以訓練指導行為及民主行為的預測力，達顯著的統計考驗水準 ($\beta=.23, .24, p<.05$)；在承諾感部分，以訓練指導行為、民主行為及專制行為的預測力。達顯著的統計考驗水準 ($\beta=.31, .24, -.13, p<.05$)；在互補性方面，以訓練指導行為、民主行為及正向回饋行為的預測力，達顯著的統計考驗水準 ($\beta=.22, .23, .27, p<.05$)。

從結果得知，教練的訓練指導行為與民主行為，皆能預測教練-選手關係的三個變項。從理論的概念性定義分析，訓練指導行為指的是教練運用技能、技術和策略的指導，強調嚴格的訓練和加強團隊成員的分工合作，以改善選手的表現。例如量表的例題「在訓練時能臨場指導，並親自實施對選手的操練」，教練在訓練時，能親自示範技能動作，同時與

選手在訓練的情境中，擁有較多正面的互動，可能會增強教練與選手之間互動的關係品質（親密性、承諾感、互補性）。

其次，民主行為是教練允許選手參與目標設定、練習方法和比賽的戰術與策略。例如例題「讓選手參與決策制定的過程」，教練能尊重並採納選手的意見，讓運動員感受到被重視及信任，同樣的會正向影響雙方關係的發展。

另外，屬於領導決策層面的專制行為對承諾感是負向的預測，專制行為強調教練在決策過程中，會獨立判斷與決定，以及強調個人權威，不會徵詢選手意見。例如例題「對於團隊的事務，不允許別人參與決定」，教練與選手雙方無法透過溝通討論的方式取得共識，並導致選手與教練之間的關係漸漸疏遠，降低雙方想要繼續維持關係的意圖，最終結束雙方的關係。可見，教練的專制行為可能對承諾感產生負面影響。因此，教練在展現此一行為時，應謹慎為之。

最後，除了訓練指導行為與民主行為之外，另一個會影響互補性的因素，是正向回饋行為。在運動情境中，正向回饋行為係指當選手有好的表現時，教練會給予讚賞及鼓勵。例如例題「輕拍選手的背或對選手微笑，表示對選手的激賞」，教練正向的口語或者肢體語言的表現回饋，選手可能會感到自己的表現受到肯定，進而影響教練與選手雙方在合作行為上的互動，亦即對互補性關係產生正面的影響。

當談到運動情境中，教練領導行為影響的層面，大家重視的焦點，通常是運動團隊的表現與效能（Chelladurai & Reimer, 1998）。而滿意度則是另一個同受到重視的變項。Chelladurai和他的同僚曾經提及，滿意度可以區分為4個分類共計28個不同的層面（Chelladurai & Reimer, 1998, p.

243；表 8)。其中，有部分的觀念又與教練-選手關係的變項上，具有類似的定義（例如隸屬感/belongness、人際整合/interpersonal integration、共同目標/deployment、忠誠支持/loyalty support）等（引自黃義翔、聶喬齡，審稿中）。可見，教練領導行為對教練-選手關係產生影響，理論上是獲得支持的。

由以上的結果，顯示教練領導行為的部分變項，在單獨的預測力，達顯著的統計考驗水準，有部分變項則未達顯著。但在相關係數的檢定時，教練領導行為的五個變項與教練-選手關係的三個變項的相關，皆達顯著的統計考驗水準（詳見表 4-5）。會有這樣的現象，推論可能是兩個因素所造成的，其一是變項間存有共線的問題（邱皓政，2006，頁 14-17）。其二乃是肇因於變項間存在類似的潛在因素，當同時進入迴歸分析時，具有獨特性的變項被凸顯而達顯著的預測力，反之，變項本身較不具特殊性，其影響力被其他變項稀釋或取代，而產生未顯著的影響。

在本研究中，教練領導行為的五個變項，經共線診斷，顯示共線的情況並不嚴重。因此，會產生預測變項在整體解釋力達顯著，但部分單獨的預測變項未達顯著的情形。預測變項對效標變項未有顯著的影響力，推估極有可能被其他變項稀釋，而產生未顯著的現象。

表 4-6 教練領導行為預測教練-選手關係之階層迴歸摘要表

效標變項 預測變項	親密性	承諾感	互補性
標準化迴歸係	β 值	β 值	β 值
組別	.00	.04	.11
正規訓練年數	.09	.09	.12
教練相處年數	-.02	-.02	.00
每週訓練頻率	.06	.12	.14
(ΔR^2)	(.05)	(.05 [*])	(.04)
訓練指導行為	.23 [*]	.31 [*]	.22 [*]
民主行為	.24 [*]	.24 [*]	.23 [*]
專制行為	-.12	-.13 [*]	-.09
社會支持行為	.01	.02	.05
正向回饋行為	.26	.19	.27 [*]
(ΔR^2)	(.46 [*])	(.48 [*])	(.47 [*])
F 值	33.17 [*]	35.22 [*]	33.45 [*]

* $p < .05$

貳、教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機、滿意度之預測 結果分析與討論

以團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動機、滿意度做為效標變項，第一步投入控制變項（背景變項），第二步再投入預測變項（教練領導行為的訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）做為預測變項是為（M1）。由於專制的教練領導行為，僅與滿意度有顯著的相關，基於此在後續的階層迴歸分析中，只有在該變項投入。從表 4-7 的結果發現，教練領導行為在預測團隊凝聚力的四個取向、內在動機與滿意度，整體的解釋量，皆達顯著的統計考驗水準。

一、教練領導行為預測團隊合作凝聚力

教練領導行為對團隊合作的解釋變異量為 25%，F 考驗達顯著的統計考驗水準（ $F_{(4,180)}=14.73, p < .05$ ），研究假設 2-2-1 獲得支持。其中以民主行為及社會支持行為貢獻度最大（ $\beta = .24, .26, p < .05$ ），其結果與國內研究結果類似（張志青、吳忠政，2009；陳其昌，1993）。

二、教練領導行為預測人際親和凝聚力

教練領導行為是有效的預測變項（ $F_{(4,180)}=11.71, p < .05; \Delta R^2 = .21$ ），研究假設 2-2-2 獲得支持。以民主行為與社會支持行為兩個變項的預測力，達顯著的統計考驗水準（ $\beta = .26, .22, p < .05$ ），在社會支持行為變項，與陳其昌（1993）的結果相符（專科組、大學組），但在高中組部分，則有不一致的情況（以正向回饋行為具有預測力，達統計的考驗水準）。

三、教練領導行為預測團隊適應凝聚力

教練領導行為整體的解釋力，達顯著的統計考驗水準 ($F_{(4,180)}=18.55, p < .05; \Delta R^2 = .29$)，研究假設 2-2-3 獲得支持。在各單獨變項的預測力，以訓練指導行為與社會支持行為是顯著的預測變項 ($\beta = .19, .34, p < .05$)，在社會支持行為變項，與陳其昌 (1993) 的結果相符 (專科組、大學組)，高中組則有不一致的結果 (以正向回饋行為及民主行為具有預測力，達顯著的統計考驗水準)。

四、教練領導行為預測在人際吸引凝聚力

教練領導行為整體的解釋力，達顯著的統計考驗水準 ($F_{(4,180)}=11.38, p < .05; \Delta R^2 = .20$)，研究假設 2-2-4 獲得支持。在各單獨變項的預測力，教練領導行為的四個變項的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。

五、教練領導行為預測內在動機

教練領導行為整體的解釋力，達顯著的統計考驗水準 ($F_{(4,180)}=4.31, p < .05; \Delta R^2 = .09$)，研究假設 2-2-5 獲得支持。在各單獨變項的預測力，以社會支持行為最具預測力 ($\beta = .23, p < .05$)，其餘三個變項的預測力，皆未達顯著水準。結果與國內研究相符 (何正峰等，2008；陳志榮、張碧峰，2008；陳其昌、王俊明，2008)。

六、教練領導行為預測滿意度

教練領導行為整體的解釋力達顯著水準 ($F_{(5,179)}=35.55, p < .05; \Delta R^2 = .48$)，研究假設 2-2-6 獲得支持。在各單獨變項的預測力，以社會支持行為最具預測力 ($\beta = .36, p < .05$)，其餘四個變項的預測力，皆未達顯著水準。結果與李炯煌 (2002) 的研究相符，與其他研究則有部分結果類似

(陳鈺芳、高三福，2007；楊純碧，1998；簡瑞宇，2006；Chelladurai & Saleh, 1978；Weiss & Friedrichs, 1986)。

由以上的結果分析指出，教練的社會支持行為能有效預測團隊凝聚力中的團隊合作、人際親和與團隊適應，以及內在動機與滿意度。教練的社會支持行為主要是強調教練關心及鼓勵每一位選手，例如問卷的例題「幫助選手尋求方法解決困難」，以及「鼓勵每一位選手與其他選手合作」。國內學者的研究指出，教練若能常展現社會支持行為，可增強團隊成員的互動關係，進而促進選手能彼此和諧相處，減少團隊成員的內部衝突，最後，在團隊中形成一股溫暖的團隊氣氛（陳其昌，1993，頁 102）。國外的研究也認為，教練表現出較多的社會支持行為，在團隊成員間，會建立一種親切感，進而提升團隊的凝聚力（Westre & Weiss, 1991）。由此可見，教練的社會支持行為，在教練領導行為對相關結果變項的影響，扮演極重要的角色。

在預測團隊合作與人際親和的凝聚力，教練的民主行為是除了教練的社會支持行為之外，另一個具有影響力的因素。國內的相關研究指出，教練能夠讓選手有較多決定團隊事務的權力時，選手們對於共同所決定的事務必然會團結一致而全力以赴，進而完成團隊的目標。除此之外，選手在獲得教練信任的情形下，選手會滿足於成為團隊一份子的認同感（引自陳其昌，1993，頁 101）。而團隊合作與人際親和凝聚力，則再強調因具有共同工作目標，因而持續待在團隊的力量 GI-T（團隊合作），和因團隊人際關係而待在團隊中的力量 GI-S（人際親和）。國外的相關研究（Westre & Weiss, 1991），在此一向度的研究也和本研究的結果一致，研究認為

教練的民主行為所以會影響團隊的凝聚力，主要是教練的民主行為能建立選手們共同執行團隊目標的最大承諾。國內的學者也指出，團體成員若具有共同的背景、共同的目標、共同的利益、共同的興趣與愛好等，這類的共同性越高，其團隊擁有的凝聚力越大（王加微，1980）。由此可見，教練的民主行為對團隊凝聚力有著深遠的影響。

在預測團隊適應凝聚力上，教練的訓練指導行為，是另一個具有影響力的因素，教練的訓練指導行為係指教練在訓練時，能親自下場示範，指導選手技術與策略運用，以改善選手的技能表現。而團隊適應凝聚力則在強調團體對個體吸引力-工作凝聚力（ATG-T），亦即選手是受到因教練所塑造的團隊目標的吸引而進入團隊，也樂意接受團隊所分配的任務。另外，國外針對喜愛的教練領導行為的研究指出，教練的指導訓練行為是選手最喜愛的領導行為之一（Chelladurai, 1993）。基於此，教練的訓練指導行為對團隊適應凝聚力具有影響力是肯定的。

最後，在人際吸引凝聚力上，教練領導行為在整體解釋變異量，達顯著的統計考驗水準，但在各單一取向卻出現未顯著之情形，其產生未顯著的原因，可能由於各單一變項之間存有類似的潛在因素，分別對整體解釋力產生貢獻，然各個變項並不具有較強的獨特性，以致在整體解釋力達顯著水準，而在個單一取向未達顯著的現象。

在預測內在動機部分，社會支持行為是有效的預測變項，與國內部分研究一致（何正峰等，2008；陳志榮、張碧峰，2008；陳其昌、王俊明，2008），但也有研究指出，教練的正向回饋行為是有效的預測變項（馬君萍，2003）。在本研

究中，正向回饋行為是負向的預測內在動機，但未達顯著的統計考驗水準 ($\beta = -.11, p > .05$)，基本上並不符合理論。但會有這樣的情形產生，可能是統計誤差所造成的原因，在解釋上需特別小心。

另外值得提醒教練的地方，教練在展現正向回饋行為時，可能因選手對知覺教練的正向回饋行為，產生某種程度的曲解，進而降低內在動機。本研究正向回饋行為，是屬於一種報酬的性質。國外的實證研究曾指出，當老師使用報酬的方式，學生知覺到是訊息 (information) 的方向，亦即學生認為老師對其能力或表現的肯定，會促使學生有較高的內在動機。反之，當報酬被解釋為是控制 (control) 的方向時，亦即學生認為老師對其能力不足或者表現欠佳的暗示，則會降低個人的內在動機 (Deci, Nezlek, & Sheinman, 1981)。因此，教練在運用此一策略時，應特別注意，才不致於對運動員造成負面的影響。

在預測滿意度方面，教練的社會支持行為具有顯著的影響力。Leunes 與 Nation (1989) 的研究，認為選手的滿意度會對團隊凝聚力產生影響，也有國外的研究指出，較佳的團隊凝聚力帶來較高的選手滿意度 (Martens & Peterson, 1971 ; Williams & Hacker, 1982)。由此得知，滿意度與團隊凝聚力是互為影響的變項，本研究中教練的社會支持行為，對這兩者皆具有顯著預測力。換言之，社會支持行為會影響滿意度，進而影響團隊凝聚力，或者社會支持行為會影響團隊凝聚力，進而影響滿意度。這個課題值得未來進一步的探究。

表 4-7 教練領導行為預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度之階層迴歸摘要表

效標變項 預測變項	團隊合作	人際親和	團隊適應	人際吸引	內在動機	滿意度
標準化迴歸係數	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值
組別	.02	.00	-.10	-.12	-.14	.11
正規訓練年數	.01	.02	.02	.06	.06	.05
與教練相處年數	.05	.08	.03	.06	.03	-.11
每週訓練頻率	.02	-.04	-.04	-.14	-.13	.12
(ΔR^2)	(.01)	(.01)	(.04)	(.04)	(.03)	(.03)
訓練指導行為	.10	.07	.19*	.15	.19	.13
民主行為	.24*	.26*	.05	.17	-.02	.14
專制行為						-.11
社會支持行為	.26*	.22*	.34*	.17	.23*	.36*
正向回饋行為	-.03	-.03	.03	.04	-.11	.15
(ΔR^2)	(.25*)	(.21*)	(.29*)	(.20*)	(.09*)	(.48*)
F 值	14.73*	11.71*	18.55*	11.38*	4.31*	35.55*

* $p < .05$

參、教練-選手關係對團隊凝聚力、內在動機、滿意度之預測 結果分析與討論

以團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動機、滿意度做為效標變項，第一步投入控制變項（背景變項），接著在第二步投入中介變項（教練-選手關係的親密性、承諾感、互補性）做為預測變項是為（M2）。由表 4-8 的結果發現，教練-選手關係在預測團隊凝聚力的四個取向、內在動機與滿意度，整體的解釋力，皆達顯著的統計考驗水準。

一、教練-選手關係預測團隊合作凝聚力

教練-選手關係的三個變項聯合貢獻的解釋量，呈顯著的統計考驗水準（ $F_{(3,181)}=13.11, p<.05$ ； $\Delta R^2=.18$ ），研究假設 2-3-1 獲得支持。其中以親密性的預測力，達顯著的統計考驗水準（ $\beta=.36, p<.05$ ），承諾感及互補性的預測力，則未達顯著的統計考驗水準。

二、教練-選手關係預測人際親和凝聚力

教練-選手關係的三個變項聯合的解釋量為 20%，F 值達顯著的統計考驗水準（ $F_{(3,181)}=14.73, p<.05$ ），研究假設 2-3-2 獲得支持。三個變項之預測力，皆達顯著的統計考驗水準（ $\beta=.35, -.37, .45, p<.05$ ），其中承諾感是負向的影響人際親和凝聚力。

三、教練-選手關係預測團隊適應凝聚力

教練-選手關係的三個變項聯合貢獻的解釋量，呈顯著的統計考驗水準（ $F_{(3,181)}=18.50, p<.05$ ； $\Delta R^2=.23$ ），研究假設 2-3-3 獲得支持。其中以親密性的預測力，達顯著的統計考

驗水準 ($\beta = .37, p < .05$)，承諾感及互補性的預測力，則未達顯著的統計考驗水準。

四、教練-選手關係預測人際吸引凝聚力

教練-選手關係的三個變項是正向的預測人際吸引凝聚力 ($F_{(3,181)} = 14.35, p < .05$)，總解釋變異量為 19%，研究假設 2-3-4 獲得支持。又以親密性最具預測力 ($\beta = .45, p < .05$)，承諾感及互補性的預測力，則未達顯著的統計考驗水準。

五、教練-選手關係預測內在動機

教練-選手關係的三個變項聯合的解釋量為 7%，F 值達顯著的統計考驗水準 ($F_{(3,181)} = 4.43, p < .05$)，研究假設 2-3-5 獲得支持。三個變項之預測力，皆未達顯著的統計考驗水準 ($\beta = -.12, .34, .03, p < .05$)。

六、教練-選手關係預測滿意度

教練-選手關係的三個變項聯合的解釋量為 45%，F 值達顯著的統計考驗水準 ($F_{(3,181)} = 50.92, p < .05$)，研究假設 2-3-6 獲得支持。其中以互補性的預測力，達顯著的統計考驗水準 ($\beta = .46, p < .05$)。親密性與承諾感的預測力，則未達顯著的統計考驗水準。

總括以上，在針對教練-選手關係對團隊凝聚力的研究結果，顯示整體的教練-選手關係變項，皆能有效預測團隊凝聚力的四個變項。但在國內外卻缺乏這部份的研究（針對團隊凝聚力的四個向度）。都是僅對團隊凝聚力的工作凝聚力及社會凝聚力（郭名娟，2010；Jowett & Chaundy, 2004）。

國內的研究部分，郭名娟（2010）的研究，教練-選手關係預測工作凝聚力及社會凝聚力的整體解釋變異量，皆達顯

著的統計考驗水準 ($F=12.80, p < .05, R^2=.19$; $F=7.31, p < .05, R^2=.12$)。但在教練-選手關係的各關係層面上的預測力，皆未達顯著水準。國外的研究部分，Jowett 與 Chaundy (2004) 的研究，顯示整體的教練-選手關係對工作凝聚力的預測達顯著水準，其中以承諾感具有顯著的預測力，親密性及互補性則未達顯著水準；在社會凝聚力方面，整體的解釋力未達顯著水準。但其研究乃是同時考量教練領導行為，所產生的結果。教練-選手關係的預測力被教練領導行為稀釋掉，因此並無法窺其對團隊凝聚力實際的影響為何。

在本研究中，教練-選手關係的親密性，皆能有效預測團隊凝聚力的四個變項。親密性強調的是教練與選手在情感上的互相依賴，包彼此的信任、尊重、關懷與受重視。因此，無論是與工作凝聚力類似的團隊合作與團隊適應，還是與社會凝聚力類似的人際親和與人際吸引，親密性都具舉足輕重的影響力。但此研究結果與國內外相關的研究，產生較不一致的結果，可能的原因，在上一段已有論述，未來應可進一步加以探討。

另外，值得注意的部分，在預測人際親和的凝聚力上，教練-選手關係的承諾感產生負向的預測，達顯著的統計考驗水準。此一結果，從理論上的解釋，似乎不合理。其產生的原因，可能是肇因於迴歸分析的統計方法，教練-選手關係的三個變項，在簡單相關時，皆為正相關，達顯著水準，簡單相關是在解釋兩個單一變項之間的關係。然在迴歸分析時，當教練-選手關係的三個變項同時進入迴歸分析時，可能由於變項之間的潛在性質差異，而產生不同方向的預測力。因此，當親密性及互補性為正向時，相對的承諾感成為負向，這裡

的負向，指的是不同的方向，而不是承諾感對人際親和的凝聚力真正產生負向的預測力。

在內在動機方面，本研究根據教練領導行為與內在動機的關係，以及教練領導行為與教練-選手關係存在的相似性，進而推論教練-選手關係同樣對內在動機會產生影響。獲得之結果是肯定的，然而偏低的解釋變異量，以及在各關係變項皆未有顯著的預測力。因此可能尚其他的影響因素，代表教練-選手關係與內在動機之間的關係，仍有研究發展的空間，值得未來進一步的探究。

在預測滿意度方面，教練-選手關係對滿意度的整體解釋變異量達顯著的統計考驗水準，在單一取向的預測力，以互補性是顯著的預測變項。國內相關的研究結果(郭名娟, 2010)與本研究的結果是一致的。互補性強調的是教練與選手雙方在合作行為的互相依賴，亦即支配與服從的互動行為(Jowett & Cockerill, 2003)。由此可見，當教練與選手之間的互動密切且合作無間時，有助於選手滿意度的提升。

表 4-8 教練-選手關係預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度
之階層迴歸摘要表

效標變項 預測變項	團隊合作	人際親和	團隊適應	人際吸引	內在動機	滿意度
標準化迴歸係數	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值
組別	-.06	-.08	-.17	-.17	-.18	.00
正規訓練年數	-.03	-.04	-.04	.02	.02	-.01
教練相處年數	.06	.08	.05	.08	.07	-.11
每週訓練頻率	-.04	-.10	-.11	-.18	-.18	.01
(ΔR^2)	(.01)	(.01)	(.04)	(.04)	(.03)	(.03)
親密性	.36*	.35*	.37*	.45*	-.12	.22
承諾感	-.16	-.37*	-.04	-.12	.34	.03
互補性	.23	.45*	.17	.12	.03	.46*
(ΔR^2)	(.18*)	(.20*)	(.23*)	(.19*)	(.07*)	(.45*)
F 值	13.11*	14.73*	18.50*	14.35*	4.43*	50.92*

* $p < .05$

肆、教練領導行為與教練-選手關係對團隊凝聚力、內在動機、滿意度之預測結果分析與討論

以團隊凝聚力（團隊合作、人際親和、團隊適應、人際吸引）、內在動機、滿意度做為效標變項，第一步投入控制變項（背景變項），接著在第二步投入中介變項（教練-選手關係的親密性、承諾感、互補性），最後在第三步投入預測變項（教練領導行為的訓練指導行為、民主行為、專制行為、社會支持行為、正向回饋行為）是為（M3）。其分析的策略，在於控制中介變項，觀察預測變項的解釋變異量之變化，假使解釋量下降，且達顯著的統計考驗水準，是為部分中介效果（partial mediation）。倘若解釋量降低，但未達顯著的統計考驗水準，則為完全中介效果（total mediation; Baron & Kenny, 1986）。另外，專制的教練領導行為，僅與滿意度呈顯著的相關，因此在後續的階層迴歸中，只有在該量表投入分析。

一、教練-選手關係與教練領導行為同時預測團隊合作凝聚力之結果分析

由表 4-9 的結果，顯示教練領導行為在（M1）的解釋變異量為 25%，達顯著的統計考驗水準，當同時考量教練領導行為與教練-選手關係時，教練領導行為（M3）下降為 8%，達顯著的統計考驗水準。教練領導行為的解釋量，被教練-選手關係稀釋，但仍達顯著水準，說明了教練-選手關係在教練領導行為與團隊合作凝聚力間扮演部分中介的角色。研究假設 2-4-1 獲得支持。

二、教練-選手關係與教練領導行為同時預測人際親和凝聚力之結果分析

從表 4-9 的結果顯示，當教練領導行為與教練-選手關係同時預測人際親和凝聚力時，教練領導行為的效果明顯的下降 ($\Delta R^2=.07, p<.05$)，顯示教練-選手關係對教練領導行為與人際親和凝聚力，具有部分的中介效果。研究假設 2-4-2 獲得支持。

三、教練-選手關係與教練領導行為同時預測團隊適應凝聚力之結果分析

從表 4-9 的結果得知，當同時考量教練領導行為與教練-選手關係時，教練領導行為對團隊適應凝聚力的解釋力，由原先 (M1: $\Delta R^2=.29, p<.05$)，下降為 (M3: $\Delta R^2=.10, p<.05$)，顯示教練-選手關係對教練領導行為與團隊適應凝聚力間，具有部分的中介效果。研究假設 2-4-3 獲得支持。

四、教練-選手關係與教練領導行為同時預測人際吸引凝聚力之結果分析

從表 4-9 的結果，顯示教練領導行為在 (M1) 的解釋變異量為 20%，達顯著的統計考驗水準，當同時考量教練領導行為與教練-選手關係時，教練領導行為 (M3) 下降為 5%，達顯著的統計考驗水準。教練領導行為的解釋量，被教練-選手關係稀釋，但仍達顯著水準，說明了教練-選手關係在教練領導行為與人際吸引凝聚力間扮演部分中介的角色。研究假設 2-4-4 獲得支持。

五、教練-選手關係與教練領導行為同時預測內在動機之結果分析

從表 4-9 的結果顯示，當教練領導行為與教練-選手關係同時預測內在動機時，教練領導行為的效果明顯的下降 ($\Delta R^2=.04, p> .05$)，未達顯著的統計考驗水準，代表著教練-選手關係對教練領導行為與內在動機間，具有完全的中介效果。研究假設 2-4-5 獲得支持。

六、教練-選手關係與教練領導行為同時預測滿意度之結果分析

從表 4-9 的結果得知，當同時考量教練領導行為與教練-選手關係時，教練領導行為對滿意度的解釋力，由原先 (M1: $\Delta R^2=.48, p< .05$)，下降為 (M3: $\Delta R^2=.10, p< .05$)，顯示教練-選手關係對教練領導行為與滿意度間，具有部分的中介效果。研究假設 2-4-6 獲得支持。

根據以上對中介效果的檢定，顯示教練-選手關係在教練領導行為與團隊凝聚力的四個取向上，扮演部分中介的角色。結果可以解釋為教練領導行為與團隊凝聚力間，存在其他的影響因素，教練領導行為並非影響團隊凝聚力的唯一因素。國外相關的研究也指出，教練領導行為能有效預測工作凝聚力與社會凝聚力，當加入教練-選手關係時，增加了顯著的解釋變異量（工作凝聚力），在社會凝聚力部分，則未達顯著的統計考驗水準 (Jowett & Chaundy, 2004)。國內的相關實證研究（黃義翔、聶喬齡，審稿中）也指出，教練-選手關係在教練的決策領導行為（民主與專制行為）對團隊凝聚力，具有部分與完全中介的效果。此國內外的研究發現，皆呼應

本研究之結果，證明教練領導行為與團隊凝聚力間，尚有其其他的影響因素。

在內在動機的部份，教練-選手關係扮演完全中介的角色，顯示在選手的內在動機層面，教練-選手關係的影響力遠大於教練領導行為，換言之當同時考量教練領導行為與教練-選手關係時，教練領導行為的影響消失了，取而代之的是教練-選手關係。然研究也發現，教練領導行為與教練-選手關係對內在動機的預測解釋量皆偏低 ($\Delta R^2 = .09, .07, p < .05$)。顯示可能尚有其他因素影響內在動機（例如：父母、同儕等重要他人）。另外，運動員的動機層面不僅只有內在動機之單一取向，根據 Deci 與 Ryan (1985) 的主張，動機包含三個取向（內在動機、外在動機、無動機）。因此，這些原因可能是造成解釋變異量偏低的因素。

在預測選手滿意度方面，教練-選手關係具有部分中介的效果，可解釋為選手對教練的滿意度，有部分的影響是來自教練-選手關係。國內學者（陳鈺芳、高三福，2007），針對領導信任的中介效果的研究指出，運動員對教練的滿意度，並不是僅單純的教練領導行為的一致性（知覺教練領導行為與喜愛的教練領導行為一致性），而是教練的關懷行為能獲得運動員的信任，進而影響運動員對教練的滿意度。另外，國外的研究也發現，教練給予選手自主性支持行為，透過教練-選手關係的中介效果，進而影響選手的幸福感（Lafreniere 等，2010）。以上的國內外研究發現，雖然，在研究變項不盡相同，包括預測變項（國外的研究：教練的自主性支持行為）與中介變項（國內的研究：領導信任），但都與本文之研究變項具有類似的概念。其結果與本研究具有異曲同工之妙，由

教練領導行為（關懷層面的社會支持行為）所塑造的教練-選手關係，從教練與選手彼此的信任、尊重與重視對方，到強烈的想要繼續維持關係的意圖，展現在雙方合作行為上，進而影響選手對教練的滿意度。

從以上的研究結果，發現教練-選手關係在教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度間扮演部分的與完全的中介的角色。顯示教練領導行為與相關結果變項間，尚有其他的影响因素。亦即，教練領導行為並非影响相關結果變項的唯一因素，教練-選手關係同樣會對相關結果變項產生影响力。可見，教練-選手關係的重要性並不亞於教練領導行為。據此，教練在運用領導策略時，如能同時考量教練與選手雙向互動的關係。教練如能透過對選手的關懷、尊重、重視等情感上的互相依賴，建立彼此的互相信任；在認知上，經由有效的溝通方式，對維持雙方關係有著強烈的意圖，並形成共同的目標；進而在合作行為上能相互配合且擁有絕佳默契。相信對團隊的凝聚力、選手的內在動機以及選手的滿意度之提昇會有相當的助益。

表 4-9 教練-選手關係與教練領導行為預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度之階層迴歸摘要表

效標變項 預測變項	團隊合作			人際親和			團隊適應			人際吸引			內在動機			滿意度		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3
迴歸模式																		
標準化迴歸係數	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值	β 值
組別	.02	-.06	.00	.00	-.08	-.03	-.10	-.17	-.12	-.12	-.17	-.13	-.14	-.17	-.17	.11	.00	.07
正規訓練年數	.02	-.03	.00	.02	-.04	-.03	.02	-.04	.00	.06	.02	.04	.06	.02	.04	.05	-.01	.00
教練相處年數	.05	.06	.04	.08	.08	.06	.03	.05	.02	.06	.08	.05	.03	.07	.03	-.11	-.11	-.12
每週訓練頻率	.02	-.04	.00	-.04	-.10	-.07	-.04	-.11	-.07	-.14	-.17	-.15	-.13	-.18	-.18	.12	.00	.06
(ΔR ²)	(.01)	(.01)	(.01)	(.01)	(.01)	(.01)	(.04)	(.04)	(.04)	(.04)	(.04)	(.04)	(.03)	(.03)	(.03)	(.03)	(.03)	(.03)
訓練指導行為	.10		.13	.07		.11	.19*		.18	.15		.16	.19		.20	.13		.12
民主行為	.24*		-.10	.26*		-.16	.05		-.19	.17		-.12	-.02		-.22	.14		-.06
專制行為																-.11		-.07
社會支持行為	.26*		.19	.22*		.38*	.34*		.18	.17		.17	.23*		.05	.36*		.17
正向回饋行為	-.03		.19	-.03		-.02	-.03		.23	.04		.10	-.11		.14	.15		.22
(ΔR ²)	(.25*)		(.08*)	(.21*)		(.07*)	(.29*)		(.10*)	(.20*)		(.05*)	(.09*)		(.04)	(.48*)		(.10*)
親密性		.36*	.29		.35*	.31		.37*	.30		.45*	.40*		-.12	-.13		.22	.12
承諾感		-.16	-.25		-.37*	-.44*		-.04	-.12		-.12	-.19		.34*	.29		.03	-.07
互補性		.23	.11		.45*	.36*		.17	.05		.12	.03		.03	-.01		.46*	.33*
(ΔR ²)		(.18*)			(.20*)			(.23*)			(.19*)			(.07*)			(.45*)	
R ²			.28*		.28*			.37*		.28*		.28*		.14*		.58*		.58*
F 值	14.73*	13.11*	6.00*	11.71*	14.73*	6.21*	18.55*	18.50*	9.07*	11.38*	14.35*	6.15*	4.31*	4.43*	2.49*	35.55*	50.92*	19.85*

* $p < .05$

第五章 結論與建議

本研究係針對教練領導行為、教練-選手關係、團隊凝聚力、內在動機與滿意度等變項，進行實證性的研究。其中以t考驗比較高中組與大專組間，在上述的變項上的差異情形；以單因子變異數分析比較在不同背景變項(與教練相處年數)三組間，在上述的變項上差異的情形；以階層迴歸分析了解預測變項(教練領導行為)、中介變項(教練-選手關係)與效標變項(團隊凝聚力、內在動機、滿意度)之間的影響。進而檢定中介變項(教練-選手關係)對預測變項(教練領導行為)與效標變項(團隊凝聚力、內在動機、滿意度)的中介效果。依此得到的研究結果及討論，本章將歸納研究的發現，做成結論，並提出具體建議，提供籃球教練或未來研究的參考。

第一節 結論

依據前一章之結果與討論，歸納本研究之結論如下：

壹、不同背景變項在教練領導行為、教練-選手關係、團隊凝聚力、內在動機與滿意度的比較

一、組別（高中組與大專組）

（一）教練領導行為

- 1.在訓練指導行為的向度上，高中組與大專組之間存在差異，達顯著的統計考驗水準，高中組的教練比大專組的教練較強調此項行為。
- 2.在民主行為的向度上，高中組與大專組之間存在差異，達顯著的統計考驗水準，高中組的教練比大專組的教練較強調此項行為。
- 3.在社會支持行為的向度上，高中組與大專組之間存在差異，達顯著的統計考驗水準，高中組的教練比大專組的教練較強調此項行為。
- 4.在專制行為的向度上，高中組與大專組之間的差異，未達顯著的統計考驗水準。
- 5.正向回饋行為的向度上，高中組與大專組之間的差異，未達顯著的統計考驗水準。

（二）教練-選手關係

- 1.親密性的向度上，高中組與大專組之間存在差異，達顯著的統計考驗水準，高中組的選手知覺與教練之間的親密性高於大專組的選手

- 2.承諾感的向度上，高中組與大專組之間存在差異，達顯著的統計考驗水準，高中組的選手知覺與教練之間的承諾感高於大專組的選手。
- 3.互補性的向度上，高中組與大專組之間的差異，未達統計考驗的顯著水準。

(三) 團隊凝聚力

- 1.團隊合作取向上，高中組與大專組之間的差異，未達統計考驗的顯著水準。
- 2.人際親和取向上，高中組與大專組之間的差異，未達統計考驗的顯著水準。
- 3.團隊適應取向上，高中組與大專組之間存在差異，達顯著的統計考驗水準，高中組的團隊凝聚力高於大專組。
- 4.人際吸引取向上，高中組與大專組之間的差異，未達統計考驗的顯著水準。

(四) 內在動機向度上，高中組與大專組之間的差異，未達統計考驗的顯著水準。

(五) 在滿意度取向上，高中組與大專組之間的差異，未達統計考驗的顯著水準。

二、與教練相處年數

教練領導行為的五個向度、教練-選手關係的三個向度、團隊凝聚力的四個向度、內在動機與滿意度，在三組間（1年以下、1至2年、2年以上）的差異，皆未達統計考驗的顯著水準。

綜合以上對不同背景變項的結論發現，除了組別因素大部分支持本研究的假設外，其他在與教練相處年數、接受正

規訓練年數及每週訓練頻率皆無法支持本研究的假設。主要原因可能是：1.高中組與大專組有三個隊伍的相似性太高(亦即高中組與大專組都是由同一個教練團執教)。2.在接受正規訓練年數及每週訓練頻率兩個背景變項，則是因極端值差異太大，而未進行統計分析(請參閱表4-1)。

貳、教練領導行為、教練-選手關係與團隊凝聚力、內在動機、滿意度之間的影響

一、教練領導行為對教練-選關係的預測(M0)

(一) 親密性取向，整體的教練領導行為能有效預測親密性，各單一取向上，教練的訓練指導行為與民主行為的預測力，達顯著的統計考驗水準。專制的教練領導行為、社會支持行為及正向回饋行為的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。

(二) 承諾感取向，整體的教練領導行為能有效預測承諾感，各單一取向上，教練的訓練指導行為、民主行為及專制行為的預測力，達顯著的統計考驗水準。教練的社會支持行為及正向回饋行為的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。

(三) 互補性取向，整體的教練領導行為能有效預測互補性，各單一取向上，教練的訓練指導行為、民主行為及正向回饋行為的預測力，達顯著的統計考驗水準。教練的社會支持行為及專制行為的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。

二、教練領導行為對團隊凝聚力、內在動機與滿意度的預測 (M1)

- (一) 團隊合作取向，整體的教練領導行為能有效預測團隊合作凝聚力，各單一取向上，教練的社會支持行為與民主行為的預測力，達顯著的統計考驗水準。專制的教練領導行為、訓練指導行為及正向回饋行為的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。
- (二) 人際親和取向，整體的教練領導行為能有效預測人際親和凝聚力，各單一取向上，教練的社會支持行為與民主行為的預測力，達顯著的統計考驗水準。專制的教練領導行為、訓練指導行為及正向回饋行為的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。
- (三) 團隊適應取向，整體的教練領導行為能有效預測團隊適應凝聚力，各單一取向上，教練的社會支持行為與訓練指導行為的預測力，達顯著的統計考驗水準。專制的教練領導行為、民主行為及正向回饋行為的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。
- (四) 人際吸引取向，整體的教練領導行為能有效預測人際吸引凝聚力，各單一取向上，教練領導行為的五個向度的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。
- (五) 內在動機取向，整體的教練領導行為能有效預測內在動機，各單一取向上，教練的社會支持行為的預測力，達顯著的統計考驗水準，其餘四個取向的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。

(六) 在滿意度取向，整體的教練領導行為能有效預測滿意度，各單一取向上，教練的社會支持行為的預測力，達顯著的統計考驗水準，其餘四個取向的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。

三、教練-選手關係對團隊凝聚力、內在動機與滿意度的預測 (M2)

(一) 團隊合作取向，整體的教練-選手關係能有效預測團隊合作凝聚力，各單一取向上，親密性的預測力，達顯著的統計考驗水準，承諾感與互補性則未有顯著的預測力。

(二) 人際親和取向，整體的教練-選手關係能有效預測人際親和凝聚力，各單一取向上，親密性、承諾感及互補性的預測力，皆達顯著的統計考驗水準，其中承諾感是負向預測力。

(三) 團隊適應取向，整體的教練-選手關係能有效預測團隊適應凝聚力，各單一取向上，親密性的預測力，達顯著的統計考驗水準，承諾感與互補性則未有顯著的預測力。

(四) 人際吸引取向，整體的教練-選手關係能有效預測人際吸引凝聚力，各單一取向上，親密性的預測力，達顯著的統計考驗水準，承諾感與互補性則未有顯著的預測力。

(五) 內在動機取向，整體的教練-選手關係能有效預測內在動機，各單一取向上，教練-選手關係的三個向度的預測力，皆未達顯著的統計考驗水準。

(六) 在滿意度取向，整體的教練-選手關係能有效預測滿意度，各單一取向上，互補性的預測力，達顯著的統計考驗水準，親密性與承諾感的預測力，未達顯著的統計考驗水準。

參、教練領導行為與教練-選手關係同時預測團隊凝聚力、內在動機與滿意度(M3：教練-選手關係中介效果的檢定)

- 一、團隊合作取向，教練-選手關係扮演部分中介角色。
- 二、人際親和取向，教練-選手關係扮演部分中介角色。
- 三、團隊適應取向，教練-選手關係扮演部分中介角色。
- 四、人際吸引取向，教練-選手關係扮演部分中介角色。
- 五、內在動機取向，教練-選手關係扮演完全中介角色。
- 六、在滿意度取向，教練-選手關係扮演部分中介角色。

綜合以上的結論發現，整體而言皆支持本研究之假設，但仍有部分研究結果與國內的學者的研究，產生不一致的現象（教練領導行為預測團隊凝聚力、內在動機、滿意度的部分）。會發生這樣的情形，可能的原因是：1.受試樣本的不同所產生的差異（例如：性別、運動項目）。2.研究工具的歧異（例如：特定名詞、題數、量尺、指導語）。

第二節 建議

根據研究結果與討論，本研究提出下列建議，作為從事籃球教練或未來研究的參考。

壹、為改善教練與選手互動關係的品質，以及增強團隊凝聚力、選手的內在動機與選手對教練的滿意度，教練必須根據選手的成熟度選擇適當的教練領導行為。

組別變項與年齡變項息息相關，青少年（高中組）與青年（大專組），不但年齡層不同，心智成熟度與教育程度也有很大的差異。而不同年齡階段的個體具有不同的心理需求，相對的，運動員在不同年齡階段的心理與技能的需求也會有所差異。因此本文依據研究所得結果，建議教練應注意的方向：

一、對於技能低成熟水準或較年輕的選手而言，普遍希望能學習更多的技術，以便在競技場上，展現自己的能力。教練如能在訓練或比賽時，增加訓練指導行為，相信對運動員在技能的成長會有很大的助益。

二、由於年輕選手大多數是心智未趨成熟，對於環境的適應能力或者未來發展的不確定性，而產生的不安全感，是教練必須重視的課題。據此，教練應關心個別運動員的福祉，並嘗試和他們建立溫暖的關係，亦即教練應多表現出社會支持的行為。根據多層面領導理論指出，社會支持行為有別於正向回饋行為，不同之處在於社會支持行為是獨立於運動員的表現。換言之，社會支持行為不是僅在運動員有好的表現時才給予的，而是時時刻刻表現關懷的行為，且不只侷限在運動情境中。

三、由於大環境的變遷，社會越趨開放民主，運動員感染這種氛圍，自然想要擁有較多的自主權，以及團隊事務的參與權。教練應適時釋放較多團隊參與的權力給予選手。傳統的專制行為已不能為選手接受，教練應調整心態，才不致於破壞教練與選手的關係品質，進而影響選手的內在動機及滿意度，最後造成團隊凝聚力下降，甚至團隊分裂的情況。

貳、教練應強化與選手的互動關係品質

根據本研究的結果發現，教練-選手關係的影響力並不亞於教練領導行為，教練-選手關係對團隊凝聚力、內在動機與滿意度有正向的影響力。因此，教練在運用領導行為時，如能兼顧教練與選手互動的關係品質，將有助於提升運動員的內在動機和滿意度進而增強團隊的效能。擁有較佳的教練-選手關係品質的關鍵，在於有效率的溝通。溝通必須是涉及至少兩個人以上，且具備有意義的訊息交換。因此，教練應透過舉行定期與不定期的個人會議及團隊會議，了解選手與團隊的需求，滿足其需求；發現問題，解決問題。當需求被滿足、問題被解決，選手自然而然對教練會產生尊重、信任、重視等情感上的依賴，且擁有想要繼續跟隨教練的強烈意圖，進而反映在合作行為上的互補。當團隊中每位成員與教練在親密性、承諾感、互補性有高度的互相依賴時，選手的內在動機會增強，選手滿意度會提升，隨之而來的將是團隊擁有較高的凝聚力。

參、教練應加強有關領導行為的技巧，以營造較佳的教練-選手關係品質，進而提昇選手的內在動機與滿意度以及團隊凝聚力。

國內的教練普遍較不重視運動心理學的知識，甚至有漠視的情況屢屢可見，通常依據過往的經驗而土法煉鋼，無法了解何種教練領導行為，對運動員的身心以及對團隊效能造成影響。如果教練只是一味的強調選手的技能表現或者團隊的成績，而忽略選手的心理需求，可能會造成教練-選手關係的破裂，進而降低選手的內在動機與滿意度，而促使選手選擇離開團隊，導致整個團隊的凝聚力下降，團隊非但無法在比賽中獲得勝利，甚至可能使團隊面臨解散的地步。雖然團隊凝聚力並非影響獲勝的唯一因素，但是當團隊擁有較高的凝聚時，成員便會緊密的結合在一起，團隊的衝突隨之減少，而能全力去達成既定的目標。據此，為了提昇選手的內在動機、滿意度以及團隊的凝聚力，教練應針對團隊成員的個別心理需求，採取適當的領導行為，進而塑造較佳品質的教練-選手關係。

肆、未來研究建議

- 一、本研究發現，教練的社會支持行為對團隊凝聚力、內在動機、滿意度的預測力，達顯著的統計考驗水準，但對教練-選手關係的三個取向的預測力，卻未達顯著。此一現象似乎與理論不符，其中是否有其他因素的影響，未來應可針對此問題，進一步的釐清教練領導行為與教練-選手關係之間的關係。
- 二、進一步針對不同運動屬性的受試者（例如：性別、運動項目）作深入的研究。

三、本研究設計主要以教練-選手關係為主，影響運動團隊的因素，尚有同儕關係以及社會支持（家人、重要他人）的影響，這些變項是否和教練-選手關係具有同樣的效果，亦值得未來繼續加以研究。

四、在運動情境中，受到學者專家、教練與運動從業人員所關注的焦點，不外乎是團隊效能的提升，而另一個同樣受到重視的變項，則是運動員與團隊的成績表現。未來應可朝運動表現，做進一步的研究。

參考文獻

中文部分

- 王加微 (1980)。行為科學 (初版)。台北：五南圖書。
- 王明月 (2010)。桌球教練領導行為與組織氣氛、團隊凝聚力、運動滿意度之結構模式。大專體育學刊，12 (3)，53-64。
- 王俊明 (2004)。教練工作價值觀對組織承諾、工作投入及工作滿意度的影響。台灣運動心理學報，5，59-86。
- 王耀聰 (1997)。領導理論與運動教練領導行為的探討。中華體育季刊，10 (4)，12-20。
- 何正峰、鍾陳偉、倪雅華、王潔玲 (2008)。不同性別籃球選手知覺教練領導行為、內在動機及滿足感之研究。北體學報，16，72-82。
- 吳明隆 (2007)。SPSS 統計應用實務 (第二版)。台北市：文魁資訊。
- 吳國銑 (2000)。我國大專院校運動教練行為比較研究。體育學報，28，59-68。
- 吳慧卿 (2001)。選手知覺教練領導行為、團隊衝突、團隊凝聚力及滿意度關係之實證研究。未出版博士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 李竹園、石偉源、陳榮山、葉國輝 (2006)。高中大學手球隊選手知覺教練領導行為比較之研究。北體學報，14，242-252。李炯煌 (2002)。教練領導行為與教練-選手關係滿意度之相關研究。大專體育學刊，2，67-77。
- 李柳汶 (2003)。大專甲組跆拳道教練領導行為之研究。體

- 育學報，34，113-122。
- 李麗珍、陳淑滿（2005）。不同性別、獎學金等級選手知覺教練領導行為與內在動機之研究。台灣運動心理學報，6，55-69。
- 季力康（2009）。運動教練-選手關係與教練及選手的動機、滿意度與表現之相關研究。行政院國家科學委員會專題研究成果報告（報告編號：NSC97-2410-H-003-135-SSS），未出版。
- 季力康、賴素鈴、陳美燕（1995）。大專網球選手運動目標取向與運動動機之相關研究。體育學報，20，1-12。
- 林季燕、季力康（2003）。運動動機量表之編製-信度與效度分析。台灣運動心理學報，2，15-32。
- 邱皓政（2006）。量化研究與統計分析-SPSS 中文視窗版資料分析範例解析（第三版）。台北市：五南圖書。
- 洪沛綺、郭癸賓、廖俊欽（2006）。足球教練領導行為之差異研究-以年度足協盃大學菁英賽為主。大漢學報，22，215-227。
- 涂志賢（1999）。運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化關聯性之研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 馬君萍（2003）。女子壘球選手知覺教練領導行為、知覺動機氣候、團隊凝聚力與內在動機之相關研究。運動教練科學，2，88-101。
- 張志青、吳忠政（2009）。亞洲四強男子排球選手-教練領導行為與團隊凝聚力之研究。排球教練科學，13，57-65。
- 張家銘、徐欽賢、曾崑輝（2005）。曲棍球教練領導行為、選手的組織承諾與滿意度之研究。大專體育學刊，7（1），

157-168。

許士軍 (1990)。管理學。台北市：東華書局。

郭名娟 (2010)。教練-選手關係對團隊凝聚力及滿意度預測之研究-以高中籃球 (HBL) 為例。未出版碩士論文，國立體育大學，桃園縣。

陳玉娟 (1995)。台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。

陳志榮、張碧峰 (2008)。運動員對知覺教練領導行為與運動動機、滿足感及退出意圖之研究。興大體育學刊，9，55-66。

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，桃園縣。

陳其昌、王俊明 (2008)。大專院校女子排球選手知覺教練領導行為和運動目標取向對運動動機的影響。排球教練科學，12，27-39。

陳建彰、林伯化 (2007)。甲組桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。輔仁大學體育學刊，6，150-168。

陳鈺芳、高三福 (2007)。教練領導行為一致性對運動員滿意度之影響-領導信任的中介效果。體育學報，40 (2)，51-62。

陳寶億、曹校章、林昌國 (2007)。高中 (職) 橄欖球代表隊教練領導行為與球員團隊凝聚力之研究。輔仁大學體育學刊，6，87-100。

黃金柱 (1990)。國家級運動教練領導行為調查研究。國立

- 體育學院論叢，1 (2)，257-336。
- 黃惠芝 (2008)。不同運動項目知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。嘉大體育健康休閒期刊，7 (1)，146-156。
- 黃惠芝、黃朝嘉 (2007)。優秀競技體操選手知覺教練領導行為與凝聚力之研究。嘉大體育健康休閒期刊，6 (2)，46-54。
- 黃義翔、聶喬齡 (審稿中)。教練-選手關係在領導行為和團隊凝聚力間的中介角色。審稿中。
- 楊志鴻、廖妤嫻、黃娟娟 (2010)。國中排球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。排球教練科學，15，15-21。
- 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，桃園縣。
- 劉雅燕、鄭俊傑、洪敦賓 (2006)。大學院校橄欖球隊教練領導行為與選手滿意度之研究。淡江體育，9，114-127。
- 劉衡江 (1999)。再創我國大專籃球聯賽新紀元。大專體育，45，7-8。
- 歐正明 (2006)。羽球教練領導行為與選手滿意度之研究 - 以大專院校甲組球員為例。運動休閒管理學報，3 (2)，167-189。
- 潘慧雯、蕭秋祺 (2010)。大專院校籃球隊教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。長榮大學學報，14 (1)，101-115。
- 蔣憶德、季力康 (2006)。知覺與喜愛教練領導行為及運動動機氣候的一致性對內在動機及滿意度的預測。體育學報，39 (4)，85-102。

- 盧俊宏 (1995)。運動心理學 (第二版)。台北市：師大書苑。
- 盧俊宏、莊尚榮 (2008)。利用 Vallerand 內外動機階層模式促進運動動機。中華體育季刊，22 (4)，79-86。
- 盧俊宏、廖主民、季力康 (譯) (2008)。運動社會心理學。台北市：師大書苑。(Jowett, S., & Lavallee, D., 2007)
- 賴世堤 (2001)。高中 (職) 田徑教練領導行為之研究。體育學報，30，185-194。
- 賴世堤 (2004)。我國各級排球教練領導行為之研究。排球教練科學，15，255-264。
- 簡瑞宇 (2006)。大專網球選手知覺教練領導行為對運動參與動機及訓練滿意度之影響。台灣運動心理學報，8，65-86。
- 簡瑞宇、陳東韋 (2006)。大專網球選手參與動機研究。福爾摩沙體育學刊，1，1-7。
- 簡曜輝、季力康、卓俊伶、洪聰敏、黃英哲、黃崇儒、廖主民、盧俊宏 (譯) (2008)。競技與健身運動心理學。台灣運動心理學會。(Weinberg, R. S., & Gould, D., 1999)

英文部分

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bass, B. A. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Barrow, J. C. (1997). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2, 231-251.
- Burke, M. (2001). Obeying until it hurts: Coach-athlete relationship. *Journal of the Philosophy of Sport*, 28, 227-240.
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport group: Interpretations and considerations. *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., Brawley, L. R. & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport group. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- 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, 244-266.
- Chemers, M. M. (1997). *An integrative theory of leadership*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Chelladurai, P. (1978). *A contingency model of leadership in athletics*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waterloo, Canada.
- Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and preferred leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. *Journal of Psychology*, 6, 27-41.
- Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R. N. Singer, M. Murphey, & L. K. Tennant (Eds.), *Handbook on research in sport psychology* (pp. 647-671). New York: MacMillan.
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1978). *Leadership*. Ottawa: Canadian Association of Health, Physical Education and Recreation.
- Chelladurai, P., Haggerty, T. R., & Baxter, P. R. (1989). Decision style choices of university basketball coaches and players. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11, 201-215.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A classification of facet of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159.

- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sports. In J. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 227-256). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sports Sciences*, 3, 85-92.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Psychology*, 2, 34-45.
- Chi, L. K. (1993). *Prediction of the achievement-related cognition and behaviors in the physical domain: A test of the theories of goal perspective and self-efficacy*. Unpublished doctoral dissertation, University of Purdue, Indiana.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., Nezlek, & Sheinman, L. (1981). Characteristic of the rewarder and intrinsic motivation of the rewardee. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 1-10.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Eys, M. A., Loughead, T. M., Bray, S. R., & Carron, A. V. (2009). Perceptions of cohesion by youth sport participants. *The Sport Psychologist*, 23, 330-345.
- Festinger, L., Schacter, S., & Back, K. (1950). *Social*

- pressures in informed groups: A study of housing project.*
New York: Harper & Row.
- Gould, D. (1982). Sport psychology in the 1980's: Status direction and challenge in education in youth sports research. *Journal of Sport Psychology*, 4, 203-218.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (3th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organizational Behavior* (3th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Iso-Ahola S. E. (1995). Intrapersonal and interpersonal factors in athletic performance. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sport*, 5, 191-199.
- Jowett, S. (2002). *The psychology of interpersonal relationship in sport: The coach-athlete relationships*. Unpublished Dissertation, University of Exeter, UK.
- Jowett, S. (2005). On repairing and enhancing the coach-athlete relationship. In S. Jowett & M. Jones (Eds.), *The Psychology of coaching* (pp. 14-26). Leicester: British Psychological Society.
- Jowett, S. (2006). Interpersonal and structural features of greek coach-athlete dyad performing in individual sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 69-81.
- Jowett, S. (2009). Validating coach-athlete relationship measures with the nomological network. *Measurement in*

- Physical Education and Exercise Sciences*, 13, 34-51.
- Jowett, S., & Chaundy, V. (2004). An investigation into the impact of coach leadership and coach-athlete relationship on group cohesion. *Group Dynamic: Theory, Research and Practice*, 8 (4), 302-311.
- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2002). Incompatibility in the coach-athlete. In I. M. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology* (pp. 16-31). London: Thomson Learning.
- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medalists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 14, 313-331.
- Jowett, S. & Don Carolis, G. (2003). The coach-athlete relationship and perceived satisfaction in team sport. In R. Stelter (Ed.), *XIth European Congress of Sport Psychology Proceedings* (pp. 83-84). Copenhagen, Denmark: Det Samfundsvidenskabelige Fakultets.
- Jowett, S., & Frost, T. (2007). Race/Ethnicity in the all-male coach-athlete relationship: Black footballers' narratives. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 5 (3), 255-269.
- Jowett, S., & Meek, G. (2000). Coach-athlete relationships in married couples: An exploratory content analysis. *The Sport Psychologist*, 14, 157-175.

- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2003). The Greek Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q): Scale construction and validation. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34, 101-124.
- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2004). The Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q): Development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sport*, 14, 245-257.
- Jowett, S., & Poczwardowski, A. (2007). Understanding the coach-athlete relational. In S. Jowett, & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport*. (pp 3-14). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Kelly, H. H. (1979). *Personal relationships: Their structures and processes*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lafreniere, M. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., Donahue, E. G., & Lorimer, R. (2008). Passion in sport: On the quality of the coach-athlete relationship. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 541-560.
- Lafreniere, M. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., & Carbonneau, N. (2010). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 25, 1-9.
- LeUnes, A. D., & Nation, J. R. (1989). *Sport psychology*. Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Lorimer, R., & Jowett, S. (2009). Empathic accuracy,

- meta-perspective, and satisfaction in the coach-athlete relationship. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21 (2), 201-212.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1350). Chicago: Rand McNally.
- 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.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Olympiou, A., Jowett, S., & Duda, J. L. (2008). The psychological interface of the coach-created motivational climate and coach-athlete relationship. *The Sport Psychologist*, 22, 423-438.
- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Tuson, K. M., Briere, N. M., & Blais, M. R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sport: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 35-53.
- Philippe, R. A. & Seiler R. (2006). Closeness, co-orientation and complementarity in coach-athlete relationship: What

- male swimmers say about their male coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 7, 125-142.
- Poczwardowski, A., Barott, J. E., & Jowett, S. (2006). Diversifying approaches to research on coach-athlete relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 7, 125-142.
- Vallerand, R. J., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). Intrinsic motivation in sport. In K. Pandolf (Ed.), *Exercise and sport science reviews* (pp. 389-425). New York: Macmillan.
- Vallerand, R. J., & Losier, G. F. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of Sport Psychology*, 11, 142-169.
- Vallerand, R. J., & Ratelle, C. F. (2002). Intrinsic and extrinsic motivation: A hierarchical model. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Hand book of self-determination research* (pp. 37-64). New York: Academic Press.
- Schruijer, S. G. L., & Vansina, L. S. (2002). Leader, leadership, and leading: From individual characteristics to relating in context. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 869-874.
- Steiner, I. D. (1972). *Group process and group productivity*. New York: Academic.
- Stipek, D. J. (1993). *Motivation to learn: From theory to practice*. Boston: Allyn & Bacon.
- Weiss, M. R., & Bredemeier, B. J. (1983). Developmental

- sport psychology: A theoretical perspective for studying children in sport. *Journal of Sport Psychology*, 5, 216-230.
- Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behavior, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball team. *Journal of Sport Psychology*, 8, 332-346.
- Weiss, M. R., & Fretwell S. D. (2005). The parent-coach-athlete relationship in youth sport: Cordial contentious or conundrum? *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 76 (3), 286-304.
- Westre, K. R. & Weiss, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behavior and group cohesion in high school football team. *The Sport Psychologist*, 5, 41-54.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 513-530.
- 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.
- Yukl, D. G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly*, 10, 258-205.

Yukl, D. G. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

受試者同意書

研究計劃名稱：不同運動水準的女子籃球選手在教練-選手關係、教練領導

行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之研究。

計劃主持人：國立台灣體育學院體育學系；助理教授：聶喬齡

國立臺灣體育學院體育研究所研究生：黃義翔

本人在此同意義務無給參與本項研究之問卷填寫的工作，以協助本研究計劃完成資料蒐集工作。我對於本研究的背景、目的、實施方式、程序、潛在風險及資料的蒐集等訊息在施測者所提供之書面或口頭說明中有充分的瞭解。因此我參與完全出自於本人的自由意志，並無受任何外力之強迫，我參與本研究是因為我想要參加。同時我也瞭解我所提供的資訊是完全匿名，研究者必須盡一切的努力保護本人資料之隱密性。本研究所蒐集的資料，除了提供相關研究資料分析與相關報告之撰寫與呈現外，非經本人同意不得另作他用。同時我也清楚瞭解，在問卷填答的過程中，我仍可以自由選擇填答與否。

受試者簽名：_____

日期： 年 月 日

附錄二

家長同意書

研究計劃名稱：不同運動水準的女子籃球選手在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之研究。

計劃主持人：國立台灣體育學院體育學系；助理教授：聶喬齡

國立臺灣體育學院體育研究所研究生：黃義翔

敬愛的家長您好！

首先感謝您協助本問卷調查工作，本調查之目的在於調查不同運動水準的女子籃球選手在教練-選手關係、教練領導行為、團隊凝聚力、內在動機與滿意度之研究。研究結果將可做為日後對教練-選手關係議題有興趣之研究者的參考。本研究以問卷調查的方式進行，問卷填寫的時間將不超過 15 分鐘，受試者需要安靜的將心中的想法反映於問卷的題目上，進行簡單的問卷填寫。本次研究的對象為大專組與高中組的女子籃球選手，在 HBL 準決賽期間進行問卷蒐集。球員無任何義務或理由參與本研究，在加入後仍可在任何時間、任何理由下退出本研究，球員的任何權利將不會因退出而受到影響。球員的姓名將不會出現在問卷上，您無須擔心球員個人隱私外洩可能。受試者同意書與問卷會分開處理，同時問卷在蒐集分析後將統一保存於一隱密地點，於五年後自動銷毀。研究為問卷填寫，答案沒有正確答案，並無任何之立即風險。研究完成之後如果您有需要的話，本研究結果的摘要將免費提供給您參考。由於您的孩子未滿受試者之法定年齡，因此需要您簽署此家長同意書，再次感謝您的協助。

家長簽名：_____

日期： 年 月 日

附錄三

第一部分

【填答說明】	非	同	有	無	有	不	非
以下的問題係描述 <u>您與教練之間關係的看法與感受</u> ，題目的答案無所謂『對』或『錯』，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的狀況圈選最符合的數字。	常	同	點	點	點	同	常
謝謝！	意	意	意	見	意	意	意
1.我覺得和教練很親近。	7	6	5	4	3	2	1
2.我喜歡教練。	7	6	5	4	3	2	1
3.我信任教練。	7	6	5	4	3	2	1
4.我尊重教練。	7	6	5	4	3	2	1
5.我關心教練。	7	6	5	4	3	2	1
6.我對於教練有承諾感。	7	6	5	4	3	2	1
7.我感謝教練「為了增進我的表現，所做的付出」。	7	6	5	4	3	2	1
8.我願意付出時間及精力跟著教練練習。	7	6	5	4	3	2	1
9.我覺得在我的運動生涯中，被教練指導是值得的。	7	6	5	4	3	2	1
10.我想要繼續跟著教練練習。	7	6	5	4	3	2	1
11.被教練指導時，我覺得自己是有能力的。	7	6	5	4	3	2	1
12.被教練指導時，我覺得是有趣的。	7	6	5	4	3	2	1
13.被教練指導時，我覺得教練瞭解我的狀況。	7	6	5	4	3	2	1
14.被教練指導時，我會全力以赴。	7	6	5	4	3	2	1
15.被教練指導時，我感到自在。	7	6	5	4	3	2	1
16.被教練指導時，我感受到教練給我的回應。	7	6	5	4	3	2	1
17.被教練指導時，我的態度是容易親近的。	7	6	5	4	3	2	1

第三部分

【填答說明】	非	同	不	非
以下問題係描述您在團隊中相處情形及對於團隊的看法，題目的答案無所謂『對』或『錯』，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的狀況圈選最符合的數字。	常		同	常
謝謝！	同		意	意
	意	意	意	意
1. 我們的隊員會彼此互相幫忙以解決訓練所發生的困難。	4	3	2	1
2. 我們的隊員在日常相處時，彼此的意見都很一致。	4	3	2	1
3. 我覺得我是一位能被球隊接受的隊員。	4	3	2	1
4. 我樂於參加球隊訓練的事務。	4	3	2	1
5. 我們的隊員會共同討論比賽時出現的缺失。	4	3	2	1
6. 我們的球員會彼此協助在訓練上的事務。	4	3	2	1
7. 我們的球員都能尊重彼此對生活上的看法。	4	3	2	1
8. 我們的球員在平時都能互相關心。	4	3	2	1
9. 我會找隊友協助解決我在生活上遭遇的困難。	4	3	2	1
10. 我的好朋友中有些是我隊裡的伙伴。	4	3	2	1
11. 在球隊中，我覺得能發揮本身的能力。	4	3	2	1
12. 我認為跟隨團隊參加比賽能獲得樂趣。	4	3	2	1
13. 我們的隊員不管表現如何都會相互的支持。	4	3	2	1
14. 我們的隊員對於團隊目標的看法都很一致。	4	3	2	1
15. 我們的隊員在日常生活中的相處都很愉快。	4	3	2	1
16. 我們的隊員都能接受彼此的個性。	4	3	2	1
17. 我覺得我是一位在球隊中受歡迎的人物。	4	3	2	1
18. 我們的隊員會關心我的生活上的問題。	4	3	2	1
19. 我喜歡與球隊共同外出比賽。	4	3	2	1
20. 我能接受團隊的批評以改進自己的技術。	4	3	2	1
21. 我們的球隊對於團隊的事務能有一致的看法。	4	3	2	1
22. 我們的隊員能互相幫忙，以促進彼此的技術水準。	4	3	2	1
23. 我們的隊員能彼此暢談心事。	4	3	2	1
24. 我覺得與隊友聊天是一件非常愉快的事情。	4	3	2	1
25. 我能樂意接受球隊所分配的任務。	4	3	2	1

請接續下一頁作答

第四部分

【填答說明】	無	有	不	非			
以下的問題係描述 <u>您參與籃球運動的內在真實想法</u> ，非符有 題目的答案無所謂『對』或『錯』，請仔細閱讀每一題常點意不 的敘述，並依照您真實的狀況圈選最符合的數字。符符符符 謝！合合合見合合合							
1. 參與籃球運動是為了從運動中讓我增加對於籃球運動的知識而感到滿足。	7	6	5	4	3	2	1
2. 參與籃球運動是為了從瞭解籃球運動中得到樂趣。	7	6	5	4	3	2	1
3. 參與籃球運動是因為我享受經由參與運動獲得進步的感覺。	7	6	5	4	3	2	1
4. 參與籃球運動是為了當我感到完全融入在運動時所經驗到的樂趣。	7	6	5	4	3	2	1
5. 參與籃球運動是為了當學習到這項運動時所經驗到的樂趣。	7	6	5	4	3	2	1
6. 參與籃球運動是為了從運動中讓我經驗到正向的感覺而享受樂趣。	7	6	5	4	3	2	1
7. 參與籃球運動是為了從熟練這項運動技巧及戰術中所得到的樂趣。	7	6	5	4	3	2	1
8. 我參與籃球運動是因為當我發現新的表現策略時，會讓我感到愉快	7	6	5	4	3	2	1
9. 參與籃球運動是為了當我達成我個人目標時所感覺到的滿足感。	7	6	5	4	3	2	1
10. 我會參與籃球運動是因為在運動中，發現許多新的籃球技巧而得到樂趣。	7	6	5	4	3	2	1

請接續下一頁作答

第五部分

【填答說明】	非	滿	有	不	非
以下問題係描述您對於教練採取的相處方式的想法，題目的答案無所謂『對』或『錯』，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的狀況圈選最符合的數字。	常		點	滿	常
謝謝！	滿		滿	意	滿
	意	意	意	意	意
1.我對教練採納我的意見的情形感到	5	4	3	2	1
2.我對教練鼓勵我的方式感到	5	4	3	2	1
3.我對教練信任我的程度感到	5	4	3	2	1
4.我對教練糾正我的態度感到	5	4	3	2	1
5.我對教練給予我的獎懲方式感到	5	4	3	2	1
6.我對教練能讓我充分表達意見的情形感到	5	4	3	2	1

第六部分

【填答說明】

請填寫相關的個人基本資料，並在適合個人狀況的方格內打✓

- 年級： (1)高一 (2)高二 (3)高三
 (1)大專一 (2)大專二 (3)大專三 (4)大專四
- 球齡(接受正規訓練)： (1)三年以下 (2)三至五年 (3)五年以上
- 與現任教練相處年數： (1)一年以下 (2)一至二年 (3)二年以上
- 每週訓練頻率： (1)三天以下 (2)三至五天 (3)五天以上

請再次檢查有無遺漏做答，感謝您的熱心協助。祝您 健康快樂！