

國立臺灣體育學院運動管理學系碩士班  
碩士學位論文

運動教練零體罰政策知覺與領導行為  
對領導效能之影響研究  
- 以嘉南地區小學為例

The Impact of Coaches' Perception of Zero Corporal  
Punishment Policy and Leadership Behavior on Leadership  
Effectiveness in the Elementary Schools in Chia-nan Areas



研究生：張裕澤

指導教授：林房儻 博士

中華民國 100 年 1 月

臺中市

論文名稱：運動教練零體罰政策知覺與領導行為對領導效能之影響研究—  
以嘉南地區小學為例

總頁數:129頁

院校所組別：國立臺灣體育學院運動管理學系碩士班

畢業時間及提要別：九十九學年度第一學期碩士學位論文提要

研究生：張裕澤

指導教授：林房儻 博士

## 中文摘要

本研究旨在探討國小運動教練在不同的背景變項下，零體罰政策的知覺、教練領導行為、領導效能的現況與差異，國小運動教練的零體罰政策知覺對教練領導行為的影響，以及教練領導行為對其領導效能的影響。研究對象以2010年於嘉義縣及台南縣轄內國小擔任運動教練者，正式問卷共發出400份，刪除無效問卷後獲得有效問卷316份，有效回收率為79%，根據實際調查所得的資料，以描述性統計、單因子多變量變異數分析、雪費（Scheffe）事後比較、徑路分析、典型相關分析等統計方法進行資料分析，經過分析結果獲得以下結論：一、不同運動種類、年齡、職務、訓練時數、服務單位、訓練人數的運動教練對於零體罰政策的知覺有差異。二、不同運動種類、年齡、訓練時數、服務單位、服務對象、訓練人數的運動教練在教練領導行為上有差異。三、不同運動種類、性別、年齡、訓練時數、年資、服務單位的運動教練在教練領導效能上有差異。四、國小運動教練對於零體罰政策的知覺會影響其領導行為。知覺中以「輔導知能」與「法律認知」最能正向影響教練領導行為。五、國小運動教練不同的領導行為會影響其領導效能。「關懷類型」的教練最能提升其領導效能。最後，本研究依據結果提出實務意涵及相關建議。

**關鍵字：運動教練、零體罰、領導行為、領導效能**

**Title of Thesis:** The Impact of Coaches' Perception of Zero Corporal Punishment Policy and Leadership Behavior on Leadership Effectiveness in the Elementary Schools in Chia-nan Areas

**Name of Institute:** Graduate Institute of Sport Management

**Graduate date:** Jan 2011

**Degree Conferred:** M.P.E.

**Name of student:** Chang, Yu-Tse

**Advisor:** Dr. Lin Fang-Tsan

### **ABSTRACT**

The major purpose of this study was to examine elementary school coaches' perception of zero corporal punishment policy, their leadership behavior and leadership effectiveness in the demographical variable of different backgrounds and also the relationship between the stated variables. The subjects of this study were the coaches in Chiayi County and Tainan County. A total of 400 questionnaires were distributed, and 316 valid questionnaires were analyzed. Descriptive statistics, one-way MANOVA, scheffe's methods of post-hoc, path analysis and canonical correlation were utilized to analyze the data. The results were as follows: 1. Coaches who differed in sport, age, position, training hours, service unit, and number of team members showed significant differences in their perceptions of zero corporal punishment policy. 2. Coaches who differed in sport, age, training hours, service unit, subjects, and number of team members showed significant differences in their leadership behavior. 3. Coaches who differed in sport, gender, age, training hours, service years, and service unit showed significant differences in their leadership effectiveness. 4. Elementary school coaches' perception of zero corporal punishment policy had a significant effect on their leadership behavior. In the perception construct, counseling knowledge and legal awareness exerted a marked effect on the coaches' leadership behavior. 5. Elementary school coaches' leadership behavior had a significant effect on their leadership effectiveness. Caring coaches could maximize their leadership effectiveness. At last, further practical implications and suggestions were put forward on the basis of the findings of this study.

**Keywords:** sports coaches , zero corporal punishment , coach's leadership behavior , coach's leadership effectiveness.

## 謝誌

感謝指導教授林房儻博士以及師母劉秀端女士，對學生視如己出的關心及照顧，學生所感受的絕不僅有論文寫作、統計分析...等課業上的收穫，還有老師勤奮敬業的態度與大師學者的風範，能接受房儻老師的指導真的很幸福。其次要感謝澎湖科技大學教授張良漢博士與系上教授王慶堂博士的諄諄提攜，讓個人的論文內容更臻完善。

很高興能加入台體這個溫馨的大家庭，系上每一位優秀的老師總能掌握適當的學習氣氛，引領我進入各個專業領域，讓我們在愉快又充實的假期中成長學習。本班最要感謝的就是許瑞陽校長用心的帶領和經營，班長的為人處事、進退應對都是我們學習的典範。真的，能和班上同學一同努力學習真的很愉快。

感謝和順國小的同仁，在校務工作上盡力的包涵與協助，讓我能多利用課餘時間、更專注於課業，還有教育界的夥伴們在我求學期間的幫忙與照顧，當然還有協助發放問卷的好友及填寫問卷的基層教練們，謝謝。

夜深人靜於電腦桌前，腦中浮現的除了論文，還有我摯愛的家人，特別是母親郭瑞枝女士，辛苦了大半輩子仍在為我分憂解勞，明天，該讓角色互換了吧！最後免不了要感謝內人沂錚挑起繁瑣的家務及照顧小女馨云的甜蜜負擔，我才得以無後顧之憂。

越是豐收，就越覺得自己渺小，期許自己對未來能更積極、更有目標，常懷感恩心境來面對一切的任務與挑戰，加油吧！

裕澤 謹誌  
Jan . 2011

## 目 錄

中文摘要.....	I
英文摘要.....	II
謝誌.....	III
目錄.....	IV
表目錄.....	VI
圖目錄.....	X
<b>第 壹 章 緒 論</b>	
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究問題.....	3
第四節 研究範圍.....	3
第五節 研究限制.....	4
第六節 名詞操作性定義.....	5
<b>第 貳 章 文 獻 探 討</b>	
第一節 運動教練.....	7
第二節 教練領導行為.....	10
第三節 體罰的定義.....	17
第四節 體罰在各地區的差異性.....	20
第五節 國內零體罰政策演進.....	23

第六節 運動教練領導效能相關研究.....	36
第七節 本章小結.....	39
<b>第參章 研究方法</b>	
第一節 研究程序.....	41
第二節 研究架構.....	42
第三節 研究假設.....	43
第四節 研究設計.....	44
第五節 研究工具.....	45
第六節 資料處理.....	55
<b>第肆章 結果與討論</b>	
第一節 教練背景變項與各研究變項之敘述統計分析.....	58
第二節 不同教練背景變項對零體罰政策知覺之比較分析.....	64
第三節 不同教練背景變項對教練領導行為之比較分析.....	76
第四節 不同教練背景變項對教練領導效能之比較分析.....	86
第五節 零體罰政策知覺、教練領導行為與效能的徑路分析.....	96
第六節 零體罰政策知覺、教練領導行為與效能的相關分析.....	98
第七節 研究假設之驗證結果.....	103
<b>第伍章 結論與建議</b>	
第一節 結論.....	106
第二節 建議.....	110
<b>參考文獻</b> .....	113
<b>附錄一 正式問卷</b> .....	126

## 表目錄

表2-1	運動領導行為量表.....	14
表2-2	零體罰政策執行至零體罰立法的過程.....	26
表2-3	國內禁止體罰之相關條文.....	31
表2-4	零體罰政策影響教師行為之調查與研究.....	34
表2-5	運動教練領導效能相關研究.....	37
表2-6	運動教練領導效能相關研究構面.....	38
表3-1	零體罰教育政策知覺量表項目分析摘要表.....	47
表3-2	零體罰教育政策知覺量表因素分析摘要表.....	49
表3-3	零體罰教育政策知覺量表因素分析變異量表.....	49
表3-4	零體罰教育政策知覺量表信度分析摘要表.....	50
表3-5	運動教練領導行為量表項目分析摘要表.....	51
表3-6	運動教練領導行為量表因素分析摘要表.....	52
表3-7	運動教練領導行為量表因素分析變異量表.....	52
表3-8	運動教練領導行為量表信度分析摘要表.....	53
表3-9	運動教練領導效能項目分析摘要表.....	53
表3-10	運動教練領導效能因素分析摘要表.....	54
表3-11	運動教練領導效能量表因素分析變異量.....	54
表3-12	運動教練領導效能量表信度分析摘要表.....	55
表4-1	教練背景變項次數分配表.....	62
表4-2	運動教練在零體罰知覺各構面得分之比較.....	63
表4-3	運動教練在領導行為各構面得分之比較.....	63
表4-4	運動教練在領導效能各構面得分之比較.....	64
表4-5	不同運動種類的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	65
表4-6	不同運動種類的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析.....	65

表4-7	不同運動種類的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差.....	66
表4-8	不同性別的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	66
表4-9	不同年齡的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	67
表4-10	不同年齡的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析.....	67
表4-11	不同年齡的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差.....	68
表4-12	不同職務的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	69
表4-13	不同職務的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析.....	69
表4-14	不同職務的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差.....	69
表4-15	不同訓練時數的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	70
表4-16	不同訓練時數的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析.....	70
表4-17	不同訓練時數的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差.....	71
表4-18	不同帶隊年資的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	71
表4-19	不同服務單位的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	72
表4-20	不同服務單位的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析.....	72
表4-21	不同服務單位的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差.....	73
表4-22	不同服務對象的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	73
表4-23	不同訓練人數的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析.....	74
表4-24	不同訓練人數的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析.....	74
表4-25	不同訓練人數的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差.....	75
表4-26	不同背景變項的教練在零體罰政策知覺之驗證結果總表.....	75
表4-27	不同運動種類的教練在教練領導行為之多變項變異數分析.....	76
表4-28	不同運動種類的教練在教練領導行為之單因子變異數分析.....	77
表4-29	不同運動種類的教練在教練領導行為之平均數與標準差.....	77
表4-30	不同性別的教練在教練領導行為之多變項變異數分析.....	77
表4-31	不同年齡的教練在教練領導行為之多變項變異數分析.....	78
表4-32	不同年齡的教練在教練領導行為之單因子變異數分析.....	78

表4-33 不同年齡的教練在教練領導行為之平均數與標準差.....	79
表4-34 不同職務的教練在教練領導行為之多變項變異數分析.....	79
表4-35 不同訓練時數的教練在領導行為之多變項變異數分析.....	80
表4-36 不同訓練時數的教練在領導行為之單因子變異數分析.....	80
表4-37 不同訓練時數的教練在領導行為之平均數與標準差.....	80
表4-38 不同帶隊年資的教練在教練領導行為之多變項變異數分.....	81
表4-39 不同服務單位的教練在領導行為之多變項變異數分析.....	82
表4-40 不同服務單位的教練在領導行為之單因子變異數分析.....	82
表4-41 不同服務單位的教練在領導行為之平均數與標準差.....	82
表4-42 不同服務對象的教練在領導行為之多變項變異數分析.....	83
表4-43 不同服務對象的教練在領導行為之單因子變異數分析.....	83
表4-44 不同服務對象的教練在領導行為之平均數與標準差.....	83
表4-45 不同訓練人數的教練在領導行為之多變項變異數分析.....	84
表4-46 不同訓練人數的教練在領導行為之單因子變異數分析.....	84
表4-47 不同訓練人數的教練在領導行為之平均數與標準差.....	85
表4-48 不同背景變項的教練在領導行為之驗證結果總表.....	85
表4-49 不同運動種類的教練在教練領導效能之多變項變異數分析.....	86
表4-50 不同運動種類的教練在教練領導效能之單因子變異數分析.....	86
表4-51 不同運動種類的教練在教練領導效能之平均數與標準差.....	87
表4-52 不同性別的教練在教練領導效能之多變項變異數分析.....	87
表4-53 不同性別的教練在教練領導效能之單因子變異數分析.....	88
表4-54 不同性別的教練在教練領導效能之平均數與標準差.....	88
表4-55 不同年齡的教練在教練領導效能之多變項變異數分析.....	89
表4-56 不同年齡的教練在教練領導效能之單因子變異數分析.....	89
表4-57 不同年齡的教練在教練領導效能之平均數與標準差.....	89
表4-58 不同職務的教練在教練領導效能之多變項變異數分析.....	90

表4-59 不同職務的教練在教練領導效能之單因子變異數分析.....	90
表4-60 不同訓練時數的教練在領導效能之多變項變異數分析.....	90
表4-61 不同訓練時數的教練在領導效能之單因子變異數分析.....	91
表4-62 不同訓練時數的教練在領導效能之平均數與標準差.....	91
表4-63 不同帶隊年資的教練在教練領導效能之多變項變異數分析.....	92
表4-64 不同帶隊年資的教練在領導效能之單因子變異數分析.....	92
表4-65 不同帶隊年資的教練在教練領導效能之平均數與標準差.....	92
表4-66 不同服務單位的教練在領導效能之多變項變異數分析.....	93
表4-67 不同服務單位的教練在領導效能之單因子變異數分析.....	93
表4-68 不同服務單位的教練在領導效能之平均數與標準差.....	93
表4-69 不同服務對象的教練在領導效能之多變項變異數分析.....	94
表4-70 不同訓練人數的教練在領導效能之多變項變異數分析.....	94
表4-71 不同訓練人數的教練在領導效能之單因子變異數分析.....	95
表4-72 不同背景變項的教練在領導效能之驗證結果總表.....	95
表4-73 零體罰政策正向知覺與教練領導行為迴歸分析係數表.....	96
表4-74 教練領導行為與教練領導效能迴歸分析係數表.....	97
表4-75 零體罰政策知覺與教練領導行為之典型相關分析摘要表.....	100
表4-76 教練領導行為與教練領導效能之典型相關分析摘要表.....	102
表4-77 研究假設驗證結果之彙整.....	105

## 圖目錄

圖2-1 多元領導模式.....	11
圖2-2 領導調節模式.....	15
圖2-3 不同運動團隊教練領導類型關係.....	17
圖3-1 研究架構圖.....	43
圖3-2 統計方法圖.....	57
圖4-1 運動種類統計圖.....	59
圖4-2 性別統計圖.....	59
圖4-3 年齡統計圖.....	60
圖4-4 職務統計圖.....	60
圖4-5 每週訓練時數統計圖.....	60
圖4-6 帶隊年資統計圖.....	60
圖4-7 服務單位對象統計圖.....	61
圖4-8 訓練人數統計圖.....	61
圖4-9 控制變項之徑路分析圖.....	97
圖4-10 零體罰政策知覺與教練領導行為之典型相關分析圖.....	100
圖4-11 教練領導行為與教練領導效能之典型相關分析圖.....	103

# 第壹章 緒論

## 第一節 研究動機

近年來，政府對零體罰的教育政策十分明確，三令五申的加強宣導更是不遺餘力，但換來得卻是教師及運動教練體罰的新聞事件頻傳。翻閱多篇零體罰相關論文發現，多數研究對象定為中小學教師，而少部分為家長意見，卻未曾見過針對學校之運動教練進行調查。

長期關注校園體罰問題的人本教育基金會，對國中小學生實施校園體罰問卷調查發現：1999年、2000年、2001年、2004年、2005年分別有83.4%、74.2%、70.9%、69.6%、64.0%的受訪國中小學生在學校被體罰。而在零體罰立法後，2007年調查結果顯示，仍有52.8%的受訪國中小學生在校遭受體罰。雖然體罰率比起2005年的64%已明顯下降（人本教育基金會，2007），但離校園零體罰的終極目標，仍有一大段路要走。徒法不足以自行，若教師或教練無法遵守零體罰政策，再多的立法也是枉然。因此有需要深入了解教練們對體罰的態度及看法，以做為教育主管機關制定政策時之參考。

年代越近的論文研究結果顯示，贊成及認同零體罰政策的教師比例微幅增加，但未曾有任何一方獲得壓倒性的勝利，可見教育政策與教師認同之間仍有一段差距。由2008年全國受聘218位「專業運動教練」來估算，校園中由體育專長代理教師或體育教師等教育人員兼任運動教練的比例仍高，專業運動教練要受各級學校專任運動教練聘任管理辦法規範；兼任的運動教練也要接受教育基本法、教師法...等相

關係例規範。

我國現行法制中，對於禁止體罰之相關法令，有教育基本法、教師法、各級學校專任運動教練聘任管理辦法、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、兒童及少年福利法、刑法、民法和國家賠償法等九種。

在台灣，教練如果施行體罰，除了需面臨違逆「嚴禁體罰」的行政命令之窘境外，更需擔憂體罰學生可能遭遇的司法刑責。而在承受行政與司法上嚴禁體罰之外在壓力下，為何又有教練要鋌而走險呢？體罰涉及對教育本質、歷程及理想的爭論；其對於團隊氣氛，特別是教練和選手關係所形成之氣氛，實有廣泛深遠的影響。體罰與不體罰，關鍵都在於教練。因此在教練對體罰態度之研究，乃成為了解或抑制不當體罰問題的重要途徑。

教練相較於選手具有較豐富的專業知識、經驗，在團隊中教練也是主要的領導者，對選手具有支配權，只是支配的方式會因個人的特質、信念或職務背景等的差異而有所不同。一些相關研究也指出，個人的特質、信念，是介於行為與環境之間的中介變項，環境對個人的影響，會因個人的特質不同、信念不同，而有不同的因應措施（張俊紳，1997）。

## 第二節 研究目的

- 一、瞭解不同的運動教練背景變項下，教練對零體罰政策的知覺、教練領導行為與領導效能的現況與差異性分析。
- 二、瞭解教練的零體罰知覺對其領導行為的影響性。

三、瞭解教練的領導行為對其領導效能的影響性。

### 第三節 研究問題

根據上述研究動機與目的，本研究擬提出下列問題，以作為研究過程中，資料蒐集和分析探討的方向，茲列述研究待答問題如下：

- 一、探討不同背景因素變項下，運動教練對於零體罰政策的知覺是否有顯著差異？
- 二、探討不同背景因素變項下，運動教練的領導行為是否有顯著差異？
- 三、探討不同背景因素變項下，運動教練的領導效能是否有顯著差異？
- 四、探討運動教練對零體罰政策的知覺，是否影響其領導行為？
- 五、探討運動教練不同的領導行為，是否影響其領導效能？

### 第四節 研究範圍

本研究之範圍界定如下：

- 一、以研究對象而言：本研究以運動教練為調查對象，包含專業運動教練、教育行政人員兼任運動教練、體育教師兼運動教練、專長代理教師兼運動教練、一般代理教師兼運動教練，範圍以嘉南地區國小之運動教練為施測對象。
- 二、以研究內容而言：本研究主要探討零體罰教育政策的頒

布對於站在教學第一線運動教練的知覺與領導行為之影響情形。

- 三、以研究方法而言：本研究的研究方法為問卷調查法。問卷的設計包括四部分：運動教練個人基本資料、運動教練對零體罰政策的知覺量表、運動教練領導行為量表、運動教練領導效能量表。

## 第五節 研究限制

本研究的限制可由以下二方面來說明，茲分述如下：

- 一、以研究內容而言：影響運動教練體罰知覺和態度的變項很多，教練領導的方式也日趨多元，本研究所調查有關運動教練對於零體罰教育政策的態度等相關資料，僅限研究工具所涵蓋的範圍。
- 二、以研究方法而言：本研究以問卷調查法來從事研究，受試者在填答時，可能因工作繁忙無心作答，影響資料之可信度。此外，量表之題項因涉及體罰相關法令、實際體罰行為等因素，唯恐受試者在填答時有所保留。受試者自行在填答問卷時，難免受到受試者本身的「社會可欲性」(social desirability)影響，因此本研究中對於運動教練對於零體罰教育政策之態度，僅能由統計數字所呈現的結果加以解釋。
- 三、本研究範圍只侷限在嘉義縣及台南縣，無法推論至其他縣市或全國。

## 第六節 名詞操作性定義

為使本研究所探討的問題，有清楚的概念，並使未來研究者對本研究使用之名詞，能易於明瞭，在此將各有關名詞做以下的敘述與界定。

### 一、零體罰政策

零體罰政策是指「教育基本法第8條及第15條修正案」，內容明定國家應保障學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，並使學生「不受任何體罰」，造成身心之侵害（教育基本法，2006）。

林天祐、吳清山（2005）對零體罰的定義如下：「零體罰(zero corporal punishment)係指嚴格禁止學校教職員工對學生實施體罰的理念或約定，目的在創造一個溫馨、友善的優質校園，讓學生能快樂的學習與成長。」

### 二、運動教練

係依據國民體育法第13條第4項規定：「各級學校專門從事運動團隊之訓練或比賽指導之工作者」（國民體育法，2007）。本研究運動教練指嘉義縣及台南縣轄內國小從事運動團隊之訓練或比賽指導之工作者。

### 三、教練領導行為

教練在組織運行中，帶領隊員或團隊達成團隊與個人目標之過程方式或具體行為表現。

### 四、體罰

指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之

行為(學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項,2007)。

#### 五、領導效能

教練在領導的過程中，透過個人的領導行為影響選手後，共同達成團隊目標的程度。

## 第貳章 文獻探討

### 第一節 運動教練

運動教練是運動技術的指導者，競賽的組織者更是運動團隊的領導者，教練的角色扮演是多元化，教練在其專業生涯，除了運動技術的指導外，尚須擔任良師益友、心理諮商者、公關人員等角色，而這些角色的扮演又必須隨環境而改變，來調整並塑造整個領導行為模式（余瑞華、林文郎，2000）。教練領導風格的表現，不只會影響選手訓練的意願與動機，亦會影響團隊的凝聚與發展，進而影響選手或團隊的能力表現與滿足感（黃振紅，1992）。而瞭解教練在面對不同的選手及各種不同的情境因素下的實際領導行為，對於提昇運動成績，提昇教練領導績效，以及增進教練即選手間的互動，具有實質上的意義（吳國銑，2000）。

黃崇儒（2005）認為教練的任務，就是幫助運動選手改善運動技術，強化其心理素質，並認為教練必須發展「具備專業知識」、「要能促進運動選手參與訓練的動機」及「要有好的身教與言教」三種能力，並就自身經驗與研究心得提出教練應具備的條件如下：

- 一、應該有與他人合作，促進運動選手表現的雅量。
- 二、教練要能適當管理自己情緒。
- 三、要常反省自己的行為是否與扮演角色相符。
- 四、嘗試引導運動選手自我反省的能力。

教練的任務，除了訓練運動選手爭取成績外，稱職的好教練，為了協助運動選手的完整發展與成績表現，也必扮演

許多重要角色，譬如教師、訓輔人員、推銷員、公關人員、諮商專家、外交官、組織者、角色模範、心理學家、領導者、父母、命令者、訓練員、學校的一份子等。而從目前的趨勢不難看出，教練的角色應從“要求的角色”走向“協助的角色”；從“控制的角色”走向“顧問的角色”。因此，唯有允文允武的高素質教練人才，才能強化我國運動訓練績效，提昇我國競技運動水準，促進全民運動品質的發展。

盧俊宏（1998）認為，一位教練對運動選手的身心與人格發展，乃至最後的成功表現（甚至奧運金牌）有莫大的影響，教練應該體認教練行為對選手有莫大的影響。教練是人師也是經師，教練工作是一項非常有價值和神聖的工作，教練除應該努力從事訓練與指導行為外，要超越世俗注重膚淺的競技成績，平時能充分和家長相關人員溝通，對於運動選手無條件支持與愛；對於教練工作完全承諾與投入。

Smoll and Smith (2002)研究指出，正向或負向的教練、選手關係都會對選手的社會心理、情緒、動機、表現產生重大的影響，而且與兒童決定是否繼續參與運動有關。在知覺動機氣候研究中也發現，若選手知覺教練塑造的團隊氣候是精熟取向的，則選手有比較高的運動樂趣，比較相信努力是成功之道；反之，若選手知覺教練塑造的團隊氣候是表現取向，則選手自述較無運動樂趣，並且認為運動上的成功乃是能力所致。同時，也有許多相似研究發現，動機氣候對學生的社會心理反應有相當的影響性，結果指出精熟動機氣候可增進內在動機、勝任能力知覺和正向的情緒反應 (Kavussanu & Roberts, 1996; Papaioannou, 1998; Treasure, 1997)。Butt (1987)研究顯示，互動不良的教練、選手關係時常造成選手

低劣的運動表現，有時甚至會引發選手在訓練過程中就退出運動。Robinson and Carron (1982)研究也發現，在知覺教練專制行為方面，中途退出運動的高中足球選手比隊上先發或預備球員都來得高。Seefeldt, Ewing, Hylka, Trevor, and Walk (1989)也曾對青少年運動員調查，研究中發現教練問題是青少年選手退出運動的重要因素。實證研究更證實，太過強調比賽和表現、負荷量過大的身體訓練、處罰的教練行為都是致使兒童或青少年運動員退出運動的因素(Gould, Feltz, Horn, & Weiss, 1982)。相同地 Vealey, Armstrong, Comar, and Greenleaf (1998)也以大學運動員為對象，探討教練行為與競技倦怠的關係，研究指出專制的決定型態、譴責和強調贏等教練行為與選手之負向自我概念、身心耗竭、心理的退縮和貶抑自我等倦怠因素呈正相關。

上述研究得知，一位教練若長期以獨裁方式決定運動團隊各項事務，眼光只以贏為最終目標，未重視選手的學習心態或選手權益，常以譴責的方式回饋，很容易營造出運動員倦怠的團隊氣氛。

運動表現焦慮模式指出，選手對工作要求、資源、結果以及結果對個人意義的認知評估，也是影響運動表現焦慮的核心因素，選手若對於這些因素存有負面的評估，便會引發選手無法掌控情境要求、未準備好、對結果感到害怕等的心理產生，進而導致運動焦慮的提高。

(Smith, Smoll & Weichman, 1998)。

Smith and Smoll (1990); Smith, Zane, Smoll & Coppel (1983)以觀察方式調查教練行為的研究指出，教練通常用了有效指導時間的75%於技巧的指導和表現的增強，僅花費3~6%的時

間於負向回饋，但卻是影響選手低自尊最強烈的因素 (Salminen&Liukkonen,1996)。顯然，負面的教練行為是造成選手有負向認知評估的重大因素。相對的，良好的教練領導行為以及教練、選手關係則能促進選手的運動表現和正向的情緒、動機。例如：Barnett,Smoll, and Smith (1992)探討教練行為與兒童運動員退出運動的關係，結果指出接受教練行為訓練課程的實驗組比無任何處置的控制組有較少的運動退出比例，即良好的教練、選手關係與運動退出比例呈負相關。

有效的溝通是建立在教練和選手相互信任和尊重的基礎上(Yukelson,1984)。Jowett and Meek (2000)研究發現被愛、被關心、被認為有價值的感覺，以及抱持被重要他人(教練)信任的信念，是培養個人內在和教練、選手間人際發展的重要因素。而在Johnson-George and Swap (1982)的研究中也顯示，信任、愛、喜歡是正向人際關係結果的關鍵因素。

歸納上述文獻研究結果，專制威權的領導、不以訊息為基礎的回饋、懲罰行為、贏是一切、缺乏信任和關心等態度，對於選手的動機、情緒和行為都將造成負向影響。而且這些負面的教練領導行為將不利於提昇內在動機、勝任目標的能力。

## 第二節 教練領導行為

美國運動領導理論專家Chelladurai (1993)所提出多元化領導模式與運動領導量表(LSS)在研究上普遍被使用，而目前在運動情境領導的模式理論有三種，分別為一、多元化領導

模式 (The Multidimensional Model of Leadership)；二、領導調節模式 (The Mediation Model of Leadership)；三、教練決策規範模式 (The Normative Model of Decision Styles in Coaching)，本節針對教練領導模式文獻及理論進行探討。

一、多元化領導模式 (The Multidimensional Model of Leadership)：

多元化領導模式是由 Chelladurai 在 1978 年所提出 (陳玉娟, 1995)，結合了 Fiedler (1967)、House (1971)、Osborn and Hunt (1975)、Yukl (1981) 等學者的相關理論所發展出來 (鄭志富, 1995)，多元化領導模式的內容及理論架構，由前因變項、領導者行為、結果變項三個變項所組成，如圖 2-1。

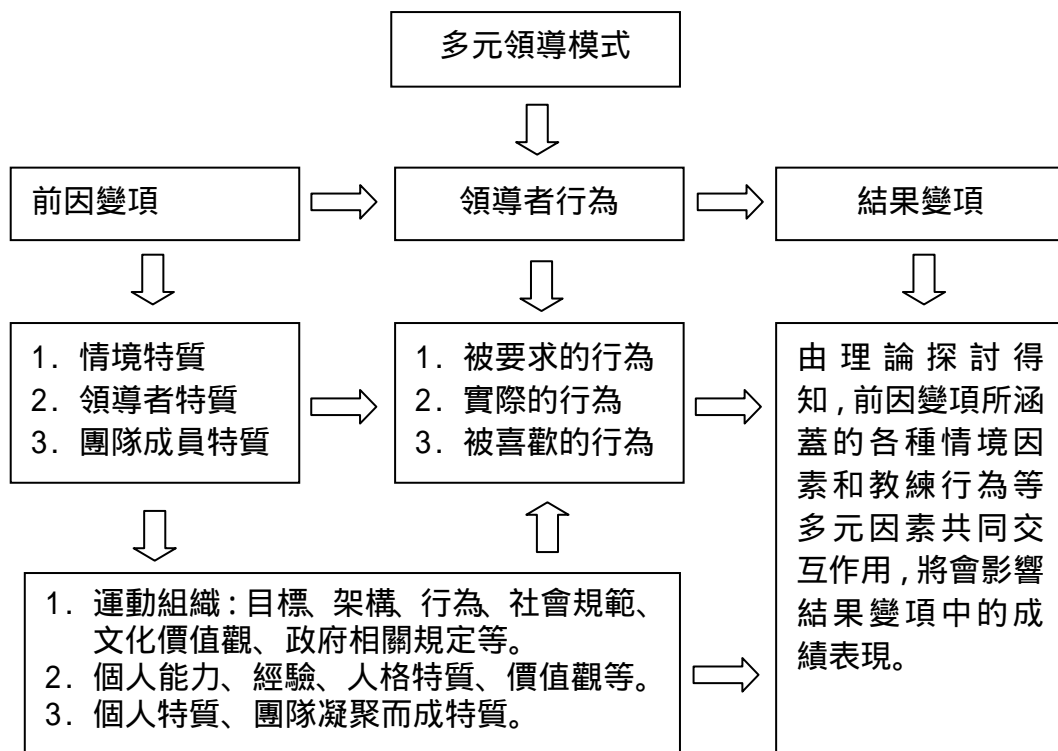


圖 2-1 多元領導模式 (鄭志富, 1995)

(一) 前因變項 (自變項) : 由運動情境特質、運動領導者特質、運動團隊成員特質三種組成。運動情境特質是指運動團隊組織結構、運動團隊工作任務、運動團隊相關規範與文化價值觀等 ; 運動領導者特質是指教練的人格特質、訓練與指導的能力與教練過去經驗等 ; 運動團隊成員特質是指運動員個人特質 , 以及團員間彼此交互作用凝聚而成的整體特質。

(二) 領導者行為 : 情境下被要求的教練行為、教練自己的實際行為、選手希望及被喜歡的教練表現行為三種所組成。情境下被要求的教練行為是指教練會為了因應團隊間各種現實因素的考量 , 而表現出某些行為以迎合情境上的需要 ; 教練自己的實際行為是指教練依本身的人格特質、過去經驗和個人能力所發展出的一種行為 , 在教練本身而言 , 實際的領導行為會受情境的因素而有所改變 ; 選手希望及被喜歡的教練表現行為是指團隊成員受個體因素影響所展現出對教練領導行為的喜好 , 同時教練在接受不同層面需求後 , 可能因教練的個人能力、魅力等因素造成球員間所能接受及喜好的領導行為。受到運動情境的影響 , 教練也必須表現某些特定需要的行為 , 如組織目標及大環境結構、團隊工作性質及其相關的技術、社會規範、政府的規定等 , 這些都會影響教練的領導行為。而運動員喜歡某特定領導行為 , 是受運動員個人特性的影響 , 人格變數如成就需求、親和需求、認知結構、工作勝任能力會影響運動員對教練及指導、社會支援及回饋等行為喜愛的程度。此外 , 例如組織期望教練表現某特定行為 , 這種期望也會加在運動員身上 , 透過社會化的過程 , 在某特定情境下運動員喜歡 , 且教練同樣表現出組織

期望的行為。

(三) 結果變項 (依變項) : 前因變項所涵蓋的各種情境因素, 和教練行為等多元因素共同所交互作用結果, 將會影響結果變項中成績。Chelladurai and Carron (1978)提出, 團隊的成績表現與成員滿意度, 主要是受這情境下被要求的教練行為、教練自己的實際行為、選手希望及被喜歡的教練表現行為三種教練領導行為和運動情境特質 (運動項目、團隊的成就與大小及目標、相處時間、選手年紀、內外壓力、男女差別)、運動領導者特質、運動團隊成員特質三種前因變項間的交互作用所影響, 同時Chelladurai強調, 三種領導行為之間的一致性程度和運動成績表現及選手滿意度成正相關 (一致性高, 則選手運動成績表現及滿意度均高)。而且Chelladurai也認為, 成績表現與滿意度並非彼此互為獨立, 只要運動員是傾向於工作的完成, 教練本身也剛好滿足這個需求時, 運動成績表現及滿足感都會提高, 兩者是領導行為直接影響的結果。

多元領導行為模式量表最初是由Chelladurai (1978)所提出運動領導行為量表 (Leadership Scale for Sport, LSS) 作為測量領導行為工具, 該量表分成五個構面, 分別為訓練與教學行為 (training and instruction)、民主行為 (democratic behavior)、專制行為 (autocratic behavior)、社會支持行為 (social support behavior)、回饋或獎勵行為 (positive feedback), 五種構面之運動領導行為量表, 如表 2-1。

表 2-1 運動領導行為量表

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

資料來源：(Chelladurai, 1993)

## 二、領導調節模式 (The Mediation Model of Leadership)

領導調節模式是由 Smoll and Smith (1989) 所提出來的，此模式認為，指導團隊獲得勝利是所有教練的目標，而教練也致力於尋找能讓選手達到顛峰表現的效能，不過教練本身無法單由個人的領導行為上找到結果。因此，教練行為必須配合選手的反應才能得到更有效的領導行為。領導行為調節模式即是要藉由對教練行為的觀察，瞭解教練與選手間彼此相互知覺的長度，並配合一連貫實際的紀錄，讓整個團隊互動的過程得到可提供解釋的依據（鄭志富，1997）。領導調節行為模式是由三個基本因素所構成，如圖 2-2，分別為教練行為、選手的知覺與回憶、選手的評價與反應及教練知覺選手的態度。而這三因素又受到教練個別差異變項、選手個別差異變項和情境因素所影響。

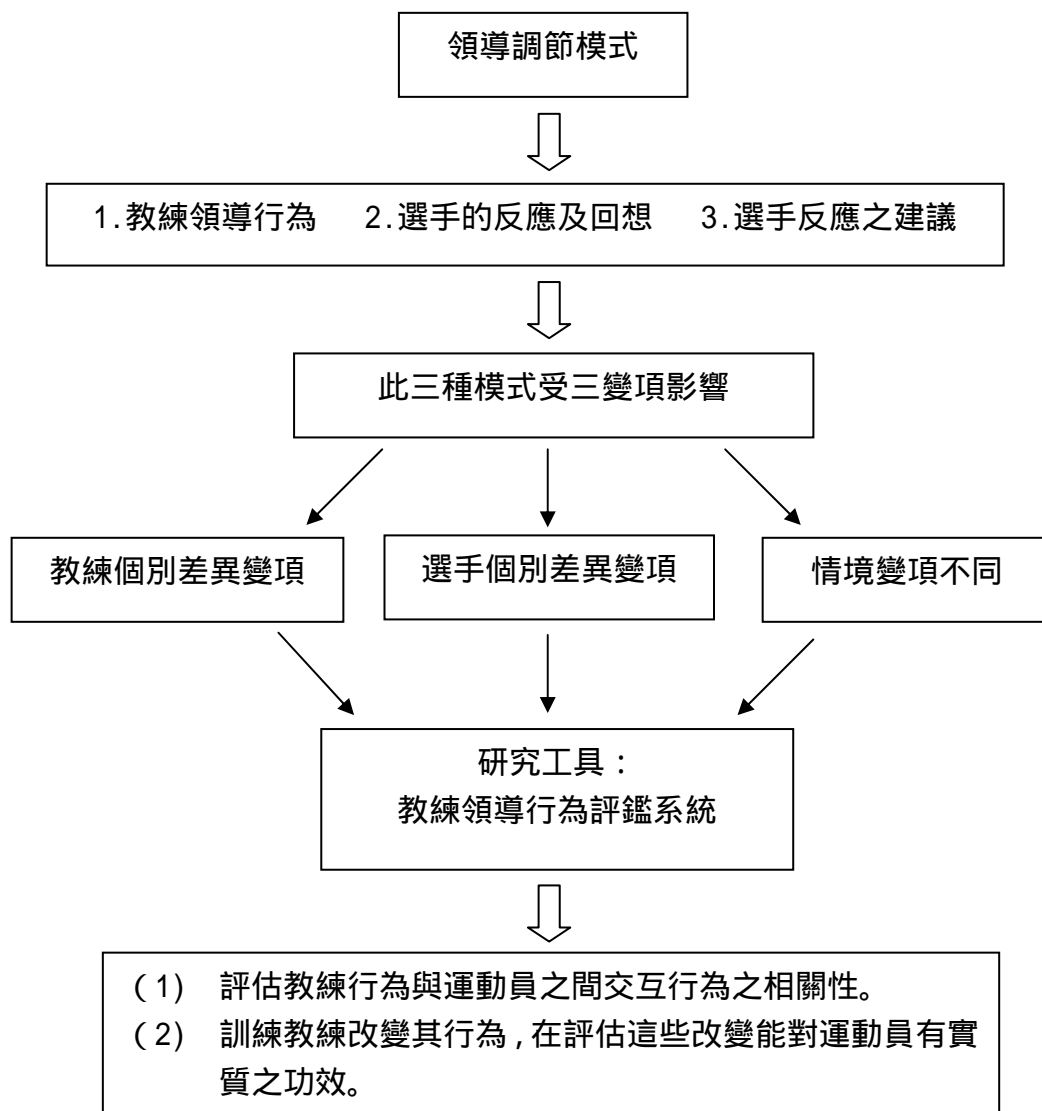


圖 2-2 領導調節模式(Smoll & Smith,1989)

教練個別差異變項包含訓練目標、行為意向、評鑑工具、知覺的訓練規範和角色概念、推論選手動機、自我規戒和教練之性別；選手個別差異變項包含，選手年齡、性別、選手知覺的訓練規範、特殊的運動成就動機、競爭的焦慮特

質、一般的自尊和運動員的自尊；情境因素包含，該運動項目本質、競爭水準、練習與比賽、先前的成功和失敗、現在比賽和練習的表現及團隊內的吸引力。領導調節模式以教練行為評鑑系統(Coaching Behavior Assessment System, 簡稱 CBAS)作為觀察與紀錄教練行為的研究工具，訓練教練以改進其行為，且訓練後再評鑑教練行為，然後再測驗教練行為的改變對於運動員滿足感的影響效果。

Chelladurai (1990)認為教練行為評鑑系統的研究呈現的結果是：(一) CBAS觀察到的行為與教練知覺自己的行為大不相同。(二) 教練知覺自己的行為與運動員知覺教練的行為不一致。(三) 訓練內容能改變教練行為的質與量，教練行為的改變，能改善運動員的滿足感與運動員對於教練的評價。

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

此模式由Chelladurai and Haggerty (1978)所提出，強調在不同情境下(時間壓力、決策品質、問題的複雜性、教練掌握資訊多寡、團體接受程度、教練的權力基礎、團體的整體性)，運動員參與決策的意願，以及教練允許運動員參與決策的程度及方式(專制-Autocratic、授權-Participative、參與-Delegative)，在教練的任何決定行為都會對團體造成影響，因此，在進行決策前會影響的因素都要考慮到，同時也要考慮到成員的接受程度。模式中主要的教練決策風格方式分別為：專制是由教練自己做決定；參與是由教練與團體隊員一起做決定；授權是教練允許隊員一人或多人做成決策。

翁志成（1997）將教練的領導分為三種型態，並指出不同運動團隊與教練領導類型之關係，如圖 2-3，本研究範圍界定在一般學校代表隊。本研究係參酌上述多位學者的領導模式及相關文獻的量表，彙整成本研究中領導行為之構面。

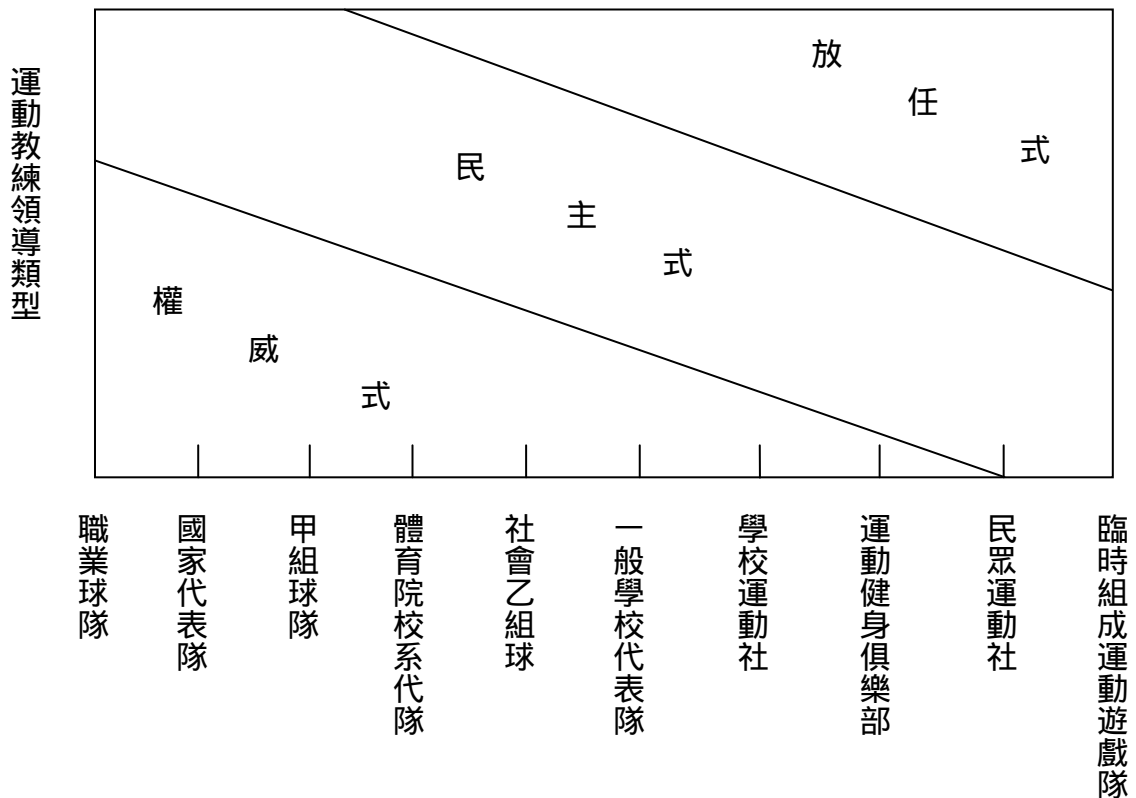


圖 2-3 不同運動團隊教練領導類型關係圖（翁志成，1994）

### 第三節 體罰的定義

體罰 (corporal punishment)，是指對人身上的懲罰。體罰在古時候的社會被當作一種習俗，以此來使人合乎禮教，維持社會秩序。廣義的體罰指的是教師施於學生身上，使學生的身體與精神上產生疲勞或痛苦的一種懲罰。廣義的體罰包

括「身體的直接處罰」、「身體的間接處罰」、「精神上的處罰」三類；狹義的體罰通常排除了精神上的懲罰。也有從矯正或改變學生行為的結果來界定體罰行為（陳佩英、洪嘉敏，2004）。中國大陸教育管理辭典（1991）對體罰之定義：「教師對待學生的非人道處罰方法，其以教鞭、戒尺等工具對學生進行肉體懲罰，基本特點是訴諸武力、損傷肉體、侮辱人格、摧殘心靈...」。校方或教師對於學生加以懲戒，使之身體疼痛或造成疲勞之行為稱之為體罰。常見的體罰有罰站、罰抄書、罰跑操場等（秦夢群，2002）在古時西方社會中體罰屬於一種習俗，也被視為一種合乎人道，且具有社會控制之作用。Bauer（1990）將體罰界定為「使小學生或小孩感受身體上的痛苦以做為犯錯的懲罰—意即以生理的痛苦，而非以懲罰方式為界定基準」，所以在此定義下，即使間接方式的懲罰（如罰站）也是體罰。早期體罰多屬肢體性之懲罰，包括：鞭刑、石擊刑、烙刑、死刑等。因此，體罰在西方也稱為肉刑。所以，今日我們所說的體罰多以界定在學校及家庭中實施不當的訓誡兒童的範疇。體罰的定義眾說紛紜，體罰的界定也引起諸多爭議。因此，研究者擬先從廣義與狹義兩部份加以說明：

#### 一、廣義方面

在教育領域，廣義的體罰指的是教師施於學生身上，使學生的身體與精神上產生疲勞或痛苦的一種懲罰。（陳佩英、洪嘉敏，2004）。在「教師法律手冊」當中指出：懲戒之內容係直接以受懲戒人之身體為對象，亦即以侵害身體為懲戒之內容或使被懲戒者身體肉體上感到痛苦或極度疲勞。不以有形力為限。如長期端坐或站立等亦是。關於體罰，

國內學者一致認定「凡具有懲罰性質的訓練與活動，直接或間接引起受罰學生身體上痛苦或造成疲勞之懲戒行為，均可視之為體罰」（楊守全、王正偉，1991；游美惠，1994；馮莉雅，1996；秦夢群，1997）。綜合以上諸多學者的定義，廣義的體罰方式應包括「身體上直接處罰」、「身體的間接處罰」，以及「精神上的處罰」三類（陳佩英、洪嘉敏，2004；Bryan & Freed,1982）：

（一）身體上直接處罰：指施罰者直接施予受罰者身體上之懲處，如打手心、打耳光、打臀部、捏嘴巴、敲頭、打腿部等（林靜淑，1997；莊繡霞，1996）。當然，近年來發生老師強迫學生吞食鋁箔包紙片等，亦為體罰之類型之一。（魏千鋒，2004）。

（二）身體的間接處罰：指施罰者間接施予受罰者身體上的懲處，包括維持特定姿勢，如罰站、半蹲、罰跪、罰舉重物等；要求激烈運動，如罰跑步、伏地挺身等；從事特定作業，如罰勞動服務（陳佩英、洪嘉敏，2004；莊繡霞，1996；林靜淑，1997）。

（三）精神上的處罰：指使用各種語言暴力、侮辱斥責所引起心理上的痛苦，如辱罵（林靜淑，1997）。

## 二、狹義方面

狹義的體罰通常指的是「一種使學童感受痛苦的懲罰模式」（新辭典）、「學校懲罰之一種，撲擊身體之一部份，以為過失之警戒者...」（辭源）、「凡遇兒童有不守規則行為者，教師常加以體罰，使其因感覺身體上之痛苦而漸悔悟。」（教育大辭書）。美國華盛頓特區教育委員會規章第432條指出，體罰是針對學生顯著的犯規行為施加身體上的

處罰，或為了矯正學生行為、思考、態度而行使身體上的處罰（劉念肯，1991）。也有學者主張，所謂體罰，是學校為維持紀律與秩序，對違反校規的學生施以管教措施，此懲戒分為事實行為之懲戒（如訓誡、叱責、罰站等）及法律行為之懲戒（如警告、記過、退學等），在事實行為之懲戒逾越合理而必要之範圍，而使受懲戒人身體肉體感到痛苦或極度疲勞，此不以有形力為限，包括長期端坐或站立，即謂體罰（corporal punishment）（魏千鋒，2004）。

由以上諸定義可知，狹義的體罰係指教師直接施於學生使其身體感到疲勞或痛苦的一種懲罰方式。因此，在此定義下，狹義的體罰定義排除了精神層面，而僅界定為身體上直接或間接之處罰。也有從矯正或改變學生行為的結果來界定體罰行為。西方的教養歷史，也曾將體罰作為有效的教育手段，然而到了二十世紀初，體罰逐漸失去教育的正當性（陳佩英、洪嘉敏，2004）。從以上對體罰的廣義定義與狹義解釋中，不難發現所謂狹義的體罰僅指接觸式的體罰，而廣義的體罰則泛指所有可能造成學生身心傷害的各種接觸式體罰、間接式體罰或是言語上的辱罵...等懲罰。本研究所採用體罰的定義為後者廣義的解釋：「凡造成學生身體上的痛苦，或經由控制其身體，或言語上的辱罵，而造成其心理上的痛苦所為之懲罰均屬體罰之列」。

#### 第四節 體罰在各地區的差異性

梁欣怡（2005）一篇有關各國體罰規範的報導提到，教育部駐外單位調查先進國家是否有禁止體罰的立法規定，結

果發現無論立法與否，各國基本概念一致，均禁止對學生造成身體疼痛、極度疲勞及言語暴力的行為。加拿大部分地區在教育法或學校法明定禁止體罰；但部份未明定禁止體罰的省份，對體罰仍有一定程度限制。加國最高法院2004年曾有一項判決：允許學校教師及家長在合理環境下適度體罰糾正學生或孩童，但不能對孩童掌摑或擊打頭部，也不能體罰兩歲以下孩童。韓國在初中等教育法規定，學校首長除在教育上不可避免的情況之下，對學生應採行非施予身體痛苦的訓育、訓誡等方法。目前其他各國有關體罰法規的現況，大致如下：

#### 一、亞洲地區

新加坡1957年校規法第88條有條件允許體罰：「1.不得體罰女學生；2.對男學生的體罰只能以輕杖打手心或著衣褲的臀部，其他形式的體罰一率禁止；3.學校教師超過一人者，由校長執行體罰...」菲律賓1992年修訂「公立學校服務辦法」，禁止教師使用體罰、以任務（作業）作為處罰、動用殘酷或非尋常的懲處，並明定這些行為可導致解雇。香港1991年九月修訂教育規例，該規例第58條禁止教師體罰。蒙古禁止學校體罰。馬來西亞教育部允許校長或訓導人員體罰學生，但建議不得因「輕微冒犯」而體罰，如「中級冒犯」可打一至二下，「嚴重冒犯」可打三至七下。2003年，教育部曾企圖開放體罰權給所有教師。沙烏地阿拉伯以行政命令禁止學校體罰，體罰之教師會受到停職處分。

#### 二、美洲及大洋洲地區

加拿大British Columbia等八個省分及特區，在教育法或學校法中禁止體罰學生。Alberta、Manitoba、Ontario等四

個省分，並未明文禁止體罰，但多數學校自行禁止體罰。2004年1月30日，最高法院於判決中，依刑法第43項規定，允許教師及家長合理的使用強制力，但指出：對公私立學校教師而言，「合理的強制力」指「以有形力去制止或預防學生對人員或財產造成立即的傷害」。美國1970年，美國最高法院曾判決，體罰並未違憲。據統計，美國共有二十七州立法禁止體罰，全美前一百大學區內，九成以上學區禁止體罰，不禁體罰者也大都限制體罰的執行方式。澳大利亞澳洲共有六州及兩個特區，各地對學校體罰規定並不相同，有立法禁止公私立學校體罰者；有以行政命令禁止公私立學校體罰者；有立法禁止公立學校體罰，但不及於私校；有以行政命令禁止體罰，但允許合理管教之防衛者，也有南澳大利亞州、北部行政區是允許體罰的。

### 三、歐洲地區

法國現行法律並未明文禁止學校實施體罰。1991年6月9日第91-124行政通函針對幼稚園及小學教育管理規定中，第3.2.2項明文規定：「任何體罰均嚴格禁止。」中學部份，2000年7月11日第2000-105號行政通令第2.2項明文規定：「施以之處罰必須尊重學生身體及其尊嚴：因此對學生所有形式之肢體或言語暴力、侮辱、激惱、貶抑態度均在禁制之列。」目前全球立法禁止體罰的國家名單中，以歐洲國家所佔比例最高，包含瑞典、丹麥、德國、葡萄牙、英國...等。

### 四、非洲地區

突尼斯1998年二月，教育部要求全國各中小學建立良好的師生關係，嚴禁體罰學生。賴比瑞亞教育部規定，學生違反校規時，學校可罰他停學回家，待家長帶小孩返校，問明

小孩被停學的理由，再帶小孩回家作必要的處罰（老師不能打，交給家長打）。坦桑尼亞教育法第60條規定：「對嚴重違反學校紀律或在校內外犯下影響學校聲譽等重大過失之學生，校長可直接或指令任何教師用教棒進行懲罰。所有罰例均應詳細記錄備案，並由校長簽字。如果學生家長出面袒護尋釁，校方有權停止其子女學業乃至開除學籍。」

綜上所述，對於體罰的概念，各國一致傾向朝零體罰的專業教育理想邁進，期待以兒童為本位，在學校營造溫馨和諧的教育情境，使兒童在人格化的教育過程中，發展人的理性自身的規律，強化自律的善良意志，進而培養兒童實踐道德的主動性。目前全球已有越來越多的國家立法禁止體罰，根據「全面終止體罰全球陣線」(Global Initiative to End All Corporal Punishment of Children, GI)2006年資料，台灣是第109個立法禁止學校體罰的國家（人本教育基金會，2007）。

## 第五節 國內零體罰政策演進

《教師法》自1995年公布施行至今，已逾14年，《教師法》第16條第6款規定，教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。同法第17條第1項第4款規定，教師有輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格的義務。所以，依法令管教學生是教師之義務。教師須擔負管教學生的義務與責任，也須應用專業的知能採取合理、正確的管教措施。專業教師需有班級經營、教學方法等技能，吸引學生學習興趣，規範與輔導學生行為。一方面要能融會貫通教育理論，另一方面靈活運用教育實務技能，發揮教師專

業素質，體罰現象應當顯著消弭，體罰問題便不易形成（彭煥勝，1998）。因此，體罰問題與師資專業素養有非常密切關聯，教師發揮輔導與管教功能，徹底揚棄不合時宜的打罵教育，恐怕才是體罰問題終結時代的來臨。

長期關注校園體罰問題的人本教育基金會，對國中小學生實施校園體罰問卷調查發現：1999年、2000年、2001年、2004年、2005年分別有83.4%、74.2%、70.9%、69.6%、64.0%的受訪國中小學生在學校被體罰。而在零體罰立法後的2007年調查結果顯示，仍有52.8%的受訪國中小學生在校遭受體罰。雖然體罰率比起2005年的64%已明顯下降（人本教育基金會，2007），但離校園零體罰的終極目標，仍有一大段路要走。徒法不足以自行，若教師或教練無法遵守零體罰政策，再多的立法也是枉然。因此有需要深入了解教練們對體罰的態度及看法，以做為教育主管機關制定政策時之參考。

2006年12月27日經總統公布《教育基本法》修正條文中，明訂校園內嚴禁體罰事件，教育部為落實校園零體罰，避免學校在訂定《教師輔導與管教學生辦法》時，加入體罰的條文，違反《教育基本法》的規定，故在正修訂中之《學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項》條文中，明確提出處罰與體罰的定義，並明列教師輔導與管教學生時，禁止有體罰學生、刑事違法、行政違法、民事違法及違法處罰之行為。處罰乃是：「指教師於教育過程中，為減少學生不當或違規行為，對學生所實施之各種不利處置，包括合法妥當之處罰、違法或不當之處罰。所謂違法之處罰包括體罰、誹謗、公然侮辱、恐嚇及身心虐待等」；而體罰是：「指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或第

三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。」

林天祐、吳清山（2005）定義：「零體罰(zero corporal punishment)係指嚴格禁止學校教職員工對學生實施體罰的理念或約定，目的在創造一個溫馨、友善的優質校園，讓學生能快樂的學習與成長。」零體罰的政策，在2000年曾志朗擔任教育部長時，就作為教育改革目標之一。當時經過一年的推動，2001年6月的民調，體罰比率降低了12.5%，但中小學生仍有七成被體罰。2005年再次調查，受訪的國中生還有六成九六，國小生五成六二表示受過體罰。這個數據比起以前，體罰現象並沒有減少多少，略有改變的是體罰的方式；身體的責打比例下降，增加到精神壓力方面的處罰。更讓人憂心的是，受過體罰的學生表示未來如果當教師，近七成還會再用體罰的方式管理學生。如果不遏止這種惡性循環的可能，零體罰的目標只怕永遠不會實現（國語日報，2005）。

雖然教育部一再重申不可體罰，並提出「零體罰」政策，但根據人本教育基金會2005年校園體罰問卷調查報告發現，有65.1%的國中小學生，從2004年9月至調查為止曾在校被體罰。可見體罰在校園內仍無法完全禁絕。有鑑於此，人本教育基金會與民間教育改革團體決心推動零體罰立法，而各縣市政府及教師會也宣誓在校園中貫徹執行零體罰政策，零體罰政策執行至零體罰立法的過程如表2-2。

表 2-2 零體罰政策執行至零體罰立法的過程

時間	事件內容
2001.8.23	臺北市公私立中等學校校長會議，將「推動零體罰」列入議程。
2002.5.3	臺北市教育局重申「零體罰」政策。
2003.1.9	臺北市教育局重申「零體罰」政策。
2004.12.9	臺北市教育局宣布，校長及主管若執行「零體罰」不力，將列入年終考績參考。
2004.12.17	臺北市教育局召集全市283所高中小校長，宣誓簽署「零體罰」公約。
2004.12.17	全國教師會認為簽約宣誓「零體罰」無法禁絕體罰，「多此一舉」。
2004.12.17	台東縣教育局認為，「零體罰」政策「動作太大」。
2004.12.17	台東縣教師會認為，「零體罰」政策打擊教師士氣。
2004.12.18	教育部贊成「零體罰」政策。
2004.12.18	臺北市教育局宣布，私校亦應遵守「零體罰」政策。
2005.1.27	臺北市公私立中等學校校長會議，將「如何貫徹零體罰政策」列入議程。
2005.2.25	教育部在全國教育局長會議中，要求各縣市比照臺北市實施「零體罰」政策。
2005.3.23	彰化縣教育局召集校長代表、教師代表宣誓簽署「零體罰」公約。
2005.5.3	屏東縣教育局宣布，推動「零體罰」政策。
2005.6.14	臺北市教師會宣布，全國七成七教師及六成五家長不支持「零體罰」政策。
2005.6.15	臺北市教育局宣布，「零體罰」政策不變。
2005.7.14	台東縣長徐慶元與縣內一百多所學校校長簽署「零體罰宣言」。
2005.11.8	教育部訓育委員會邀集包括縣市政府與教師代表、學者專家、家長代表等，開會研商「零體罰」正式納入法律明文規範的修法事宜。
2006.9.3	全國二十五個縣市長簽署「愛的校園，不再憂鬱，只要鼓勵，不要暴力」簽署書，推動校園零體罰。
2006.11.27	全國教師會重申支持零體罰立法。

表 2-2 (續)

時間	事件內容
2006.12.12	立法院三讀通過「教育基本法第8條及第15條條文修正案」，明定國家應保障學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，並使學生「不受任何體罰」，造成身心之侵害。
2006.12.27	教育基本法第8 條及第15 條修正公布；修正內容係將第8 條第2 項修正為「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰，造成身心之侵害」，第15 條則修正為「教師專業自主權及學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權遭受學校或主管教育行政機關不當或違法之侵害時，政府應依法令提供當事人或其法定代理人有效及公平救濟之管道」。
2007.6.22	教育部修正公布「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」、訂定「學校實施教師輔導與管教學生辦法須知」並推動校園正向管教工作計畫。

資料來源：本研究整理

教育部為積極推動正向管教政策，前於96年訂頒為期3年的「推動校園正向管教工作計畫」，實施迄今屆滿3年，已完成「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」、「學校實施教師輔導與管教學生辦法須知」、正向管教範例彙編；各縣市政府完成訂定校園正向管教工作計畫並督導所屬中小學修訂教師輔導與管教學生辦法。

為持續推廣正向管教政策，發揮正向管教功能，經邀集學者專家、各縣市政府及民間團體代表多次研擬，決定再度提出接續性的「推動校園正向管教工作計畫」，主要著重在透過專業成長，增進全體教育人員正向管教之知能；加強教育行政機關及學校分工與合作，強化三級預防功能；以教育現場真實案例提出分享與傳承；透過肯定、鼓勵、正向心理

等課程研習及訓練，學習覺察與控制情緒。最後，藉由各種策略推動，加強對學校師生宣導正向管教政策，達到杜絕體罰之根本目標（教育部愛的教育網，2010）。學校部分應執行之預防工作要項如下：

一、初級預防：

（一）目標：透過專業成長教育，增加教育人員對體罰影響之認知與對學生偏差行為之類型、成因及合理有效處置措施之知能，並加強教育人員班級經營及情緒管理之能力。

（二）對象：以學校教育人員、學生及家長為對象。

（三）行動方案：

- 1.教師得將教育現場感人故事，提出於相關會議分享，或導引融入班級經營策略，啟發學生正向思考心理。
- 2.校長、教師每學期主動宣導正向管教理念與作法。
- 3.校長、教師帶領學生從事公益服務活動（如校園整潔、社區清潔、養護機構、養老院、捐款、認養、環保、生態保育、尊親敬長等正向活動）。
- 4.教師於課堂及活動中多加發掘學生「各面向優點」並予以回饋鼓勵，使其優點得以激發與擴展。
- 5.舉辦「正向管教」相關研習時，應避免過多講述性質之單向輸入，宜增加「對話式」之活動，讓參與者彼此分享運用正向管教的經驗及心得，以發揮研習效益。
- 6.鼓勵教育人員、家長及學生對於體罰之後果與短中長期影響進行思辯，增加對體罰缺點與負面影

響之認識，促使教育人員及家長放棄體罰。

7. 鼓勵教師分享正向管教策略，學習有效的行為改變技術，以及班級經營策略與技巧；並融入班級教學活動中。
8. 強化教育人員對學生各種不聽話、反抗、反社會性行為以及兒童與青少年偏差行為之了解與處置等輔導知能，並且避免因個人或少數人錯誤而懲罰全體學生。
9. 透過教師及家長成長團體及心理諮商等活動，學習如何察覺與控制生氣或憤怒之情緒，避免於盛怒下管教學生。
10. 校長或教師利用週會或學校相關集會，加強宣導正向管教政策，並透過學校日或親職教育活動與家長溝通，對家長宣導正向管教理念與作法，建立輔導管教之共識。
11. 開設高關懷課程，協助處理校園之中輟及高關懷群個案。
12. 依「友善校園人權指標」建構校園人權環境，並進行自我檢核及提出改進具體措施。
13. 依據學校訂定之品德教育核心價值與具體行為準則，融入課程及相關活動中施行。

## 二、二級預防：

- (一) 目標：確實了解各教育人員輔導與管教學生之現況，針對使用違法或不當管教方式之教育人員，提供繼續教育與輔導，協助其採取正向管教方法。
- (二) 對象：以違法或不當管教方式，或管教成效欠佳之

教育人員為對象。

(三) 行動方案：

1. 建立並宣導學生申訴專線；每月統計申訴案件，向所屬教育行政主管機關回報。
2. 針對部分輔導管教成效不彰之教育人員，提供其研習與進修機會，並協同其他教育人員協助其改善輔導管教策略。
3. 結合校內相關心理諮商輔導資源，提供教育人員教學輔導之諮詢。
4. 結合認輔制度，鼓勵學校教育人員、退休教師及社會志工認輔適應困難及行為偏差學生。

三、三級預防：

(一) 目標：學校在教育人員違法處罰學生之事件發生後，進行通報與處置，以預防體罰之再發生。

(二) 對象：以危機處理相關人員為對象。

(三) 行動方案：

1. 建立教育人員嚴重違法處罰學生之危機處理與善後處置標準作業流程。
2. 依「校園安全及災害事件通報作業要點」進行通報。
3. 必要時結合專業輔導人力及相關社政資源，協助輔導違法或不當管教之個案教師與學生。
4. 在事件發生後，加強教育人員對個案管教行為是否合理有效之討論，並密切觀察注意與處理其他教育人員與學生所受到的影響。

我國現行法制中，對於禁止體罰之相關法令，有教育基

本法、教師法、各級學校專任運動教練聘任管理辦法、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、兒童及少年福利法、刑法、民法和國家賠償法等九種。校園中由教師兼任運動教練的比例很高，專業運動教練要受《各級學校專任運動教練聘任管理辦法》規範；兼任的教師也要接受教育基本法、教師法...等相關條例規範，以下彙整如表 2-3。

表 2-3 國內禁止體罰之相關條文

相關法令	條文內容
教育基本法第八條第二項及第十五條 (2006.12.27 修正)	學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰，造成身心之侵害。第十五條學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權遭受學校或主管教育行政機關不當或違法之侵害時，政府應依法令提供當事人或其法定代理人有效及公平救濟之管道。
教師法第十七條 (2006.5.24 修正)	教師應履行之義務：積極維護學生受教之權益、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
公立高級中等以下學校教師成績考核辦法 (2008.2.5 修正)	第六條第四項(五)違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大，記大過。第六條第四項(三)輔導管教不當，致造成學生身心傷害，記過。
《刑法》上之傷害罪	教師是公務員，所以教師體罰學生成傷乃成立《刑法》第一三四條之罪，應加重其刑至二分之一。體罰在刑法區分為「普通傷害故意」及「過失傷害」兩種。
學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項， (2007.6.22)	教師基於處罰之目的，親自、責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。

表 2-3 國內禁止體罰之相關條文 (續)

兒童及少年福利法第 30 條	任何人不得對於兒童身心虐待。第五十八條第一項規定：違反第三十條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並公告其姓名。
《民法》(2008.1.9 修正)	<p>第一八四條第一項：「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。」</p> <p>第一九三條第一項：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力，或增加生活上之需要時，應負賠償責任。」</p> <p>第一九五條第一項：「不法侵害他人之身體、健康、名譽或自由者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」</p>
國家賠償法(1980.7.2 公佈)	第二條 公務員於執行職務行使公權力時，因故意或過失不法侵害人民自由或權利者，國家應負損害賠償責任。公務員怠於執行職務，致人民自由或權利遭受損害者亦同。
各級學校專任運動教練聘任管理辦法 (教育部 97 年 3 月 24 日台參字第 0970035196C 號令修正)	<p>第十三條 第四項、違反教育法令或聘約，情節重大，予以解聘或不續聘。</p> <p>第二十一條 第二之五項、違法處罰選手，造成選手身心傷害，情節重大，記大過。</p> <p>第四之三項、違法處罰選手或不當輔導管教選手，造成選手身心傷害，記過。</p> <p>第六之八項、違法處罰選手情節輕微或不當管教選手經令其改善仍未改善，申誡。</p>

資料來源：本研究整理

法院認為教師具有懲戒權，教師為達教育目的，教師依其專業判斷及與學生實地相處經驗，為利於教學及達到教育學生之目的，教師應有權自由選擇教學方式，為達此教學目的必要範圍內之懲戒權。《教師法》、《教師輔導與管教學生辦法》等雖未明文規定賦予教師懲戒權，但為達教育目

的，應認教師應有必要之懲戒權（曾錦銓，2006）。

從法院的見解，認為懲戒權容許範圍內，本於其專業自主權所為之教學方式具有適法性，不具有《民法》侵權行為之不法性，且不具有《刑法》上犯罪之故意。根據教師體罰學生的方式，依據經驗法則和論理法則，來推斷教師是否行使懲戒權之範圍及是否有故意之主觀要件。教師體罰學生，以惡意的身體接觸方式為之，則其主觀故意非常的明顯，亦非合法的懲戒權行使範圍。若是雖非惡意的身體直接接觸卻讓受罰者感受到身體、心理的痛苦之體罰行為，若以違反人的正常姿勢，例如罰跪、半蹲、舉重物、或是羞辱性的體罰，例如用膠布封嘴、含奶嘴、聞尿、身掛牌子等，其自尊遭貶抑，折損其人格尊嚴，有害其心理健全發展，皆是《民法》之侵權行為，皆具有主觀的故意；罰站、訓誡、跑操場、伏地挺身、仰臥起坐、交互蹲跳、罰抄寫、勞動服務，並考量學生個別之承受能力，如學生之體型、年齡、性別、生理和情緒狀況等，為合理的體能訓練及學習，只要不是過度的處罰，都是合法的懲戒權行使範圍，不具有《民法》侵權行為之不法性及主觀的犯罪故意。在合法懲戒權行使範圍，若教師因過失導致侵害學生的權益，在《刑法》上，以有處罰過失犯之規定始負責任。但民事責任為填補損害，故意與過失等值（曾錦銓，2006）。

在刑事責任負擔方面，法院審酌教師體罰學生之動機、目的、學生違規行為之程度、體罰之手段、學生所受之傷害程度、教師體罰後之態度，予以論罪科刑，同是體罰造成傷害，其刑度不同，雖同有緩刑之要件，有無緩刑亦不同。在民事責任則是，財產上的損害，以實際發生的損害為依據。

其非財產上的損害，也就是精神損害，得請求賠償相當金額，由法院審酌教師體罰行為之動機、目的、手段，及雙方之身份、年齡、地位、傷害程度與精神上打擊程度等一切情狀，決定應賠償之非財產損害金額（曾錦銓，2006）。綜上所述，體罰在精神層面的界定不易，法院例年的判例均是以是否造成學生身心傷害為判斷基準（陳怡如，2006）。

表2-4 零體罰政策影響教師行為之調查與研究

調查研究者(年代)	對象	結果
人本教育文教基金會「2007 校園體罰問卷調查報告」	中小學	1. 雖然體罰率整體來看，今年已降到五成二，已有普遍下降，但是雲林縣、宜蘭縣、臺南縣卻不降反升。 2. 用手或棍子打學生、打耳光，或叫學生打自己、同學互打的比率，已從 05 年的五成一，降到 07 年的二成七。 3. 05 年罰站的比率僅一成，07 年卻上升到三成五。「罰站」比率則大幅上升，甚至超越「直接打」，顯示多數教師避開會嚴重傷害的處罰方式。
教育部委託校外會生活輔導委員會的調查	國中	2006 年全國體罰平均值為百分之 42.5，2007 年減為百分之 29.2，2008 年百分之 27.7，而「從未受體罰」的學生比例提升至百分之 84.2，顯示全國國中體罰情形已逐年獲得改善。
人本教育文教基金會「為學生爭取正常教育」—2009 年國中現況調查記者會	國中	20.0%的學校中有老師打學生耳光；71.0%的學校中有老師打學生手心或屁股；24.9%的學校中有老師叫學生自打或叫互打；82.9%的學校中有老師罰學生交互蹲跳、青蛙跳、跑操場；61.6%的學校中有老師罰學生保持某種姿勢；46.9%的學校中有老師以言語羞辱學生；91%的學校有老師會罰寫 1 小時以上。

表 2-4 零體罰政策影響教師行為之調查與研究（續）

李秀娟 (2006) 臺北市小學現任教師對零體罰教育政策的態度之研究	教師	有七成以上受試者在實施了零體罰政策後，採取「不再實施體罰」或「減少體罰」的方式來管教學生。
陳玲芳 (2008) 國中教師對零體罰教育政策態度之研究	教師	零體罰公布後，國中教師傾向「不再體罰」或「減少體罰」，有近八成的教師，受零體罰的影響，選擇「不再體罰」或「減少體罰」
楊雅卉 (2009) 國中教師零體罰態度與其管教方式相關之研究	教師	1. 教師零體罰態度對其管教方式具有預測力。 2. 教師的管教方式在零體罰實施前、後均以開明權威型居多。 3. 權威專制型等三種管教方式在零體罰前、後有顯著性差異
黃淑怡 (2008) 國小教師校園零體罰認知與班級常規管理策略之相關研究	教師	1. 國小教師對校園零體罰的認知越高，其班級常規管理策略愈常使用「民主策略」和「關懷策略」。 2. 國小教師對校園零體罰的認知越高，越能有效預測教師之班級常規管理策略。
洪依如 (2008) 國民小學教師對零體罰教育法規之認知與管教學生情形之研究	教師	1. 教師對法規的認知會影響教師管教方式。 2. 法令規定限制與家長干預是造成教師管教阻力的重要因素。
周怡君 (2008) 臺北市國民中學零體罰教育政策執行之研究	教師	零體罰教育政策實施後，家長及教師仍會以強迫從事特定行為以遏止學生(孩子)不良行為。

資料來源：本研究整理

大部分的研究報告或調查都認為零體罰政策實施後，教師的行為會有一定程度的改變。教師對零體罰政策的認知和態度，也會影響教師的管教行為。因教師及運動教練同屬於學校中的教育工作者，且校園中由教師兼任運動教練的比例

仍高，故本研究推估運動教練對零體罰政策的知覺，會影響其領導行為或管教行為。

## 第六節 運動教練領導效能相關研究

Fiedler (1987) 認為組織的主要目標，乃在於完成所分配的工作，領導者的效能應取決於組織目標的達成；領導者是由被領導者所肯定或拒絕而來，無論領導者作為如何，效能的產生完全有賴於被領導者的作為。由此可知領導效能的基本意涵包括了「組織目標的達成」與「個人需求的滿足」兩個層面。

蘇國禎 (1999) 認為領導效能即是領導者在責任範圍內，透過其領導行為，影響員工和組織所有過程及達成目標的程度。

粘淑芬 (2003) 將領導效能定義為：領導者在領導的過程與互動中，透過領導行為的影響，達成領導目標的程度與被領導成員的工作滿意情形。

鄭勝文 (2003) 領導效能就是指部屬工作士氣的表現，意即成員的個人期望與組織目標交互作用後需求滿足的心理狀態，產生對組織的認同，願意全心投入工作，發揮團體凝聚力，來提高組織效能，實現組織願景的程度。

張康玲 (2001) 認為領導效能是領導者、部屬及組織目標的聯合運作效果，其中包括有形的績效、離職率、目標達成度等，以及無形的士氣、聲譽、態度及滿足感等。

本研究對象為國小運動教練，故整合以上學者說法，將

運動教練之領導效能定義為：「教練在領導的過程中，透過個人的領導行為影響選手後，共同達成團隊目標的程度」。

表 2-5 運動教練領導效能相關研究

研究者與主題	對象	結果與發現
林江瞬（2007） 我國專任運動教練領導行為與領導效能之研究	學校體育主管	1. 學校體育主管知覺領導效能依序為教練滿意度、團隊凝聚力及團隊滿意度，有中上的滿意程度。 2. 不同年齡之體育主管在知覺的教練領導效能上有顯著差異。 3. 體育主管知覺的教練領導行為與領導效能呈現顯著正相關。 4. 體育主管知覺的教練領導行為能正向預測知覺的教練領導效能。
廖盛潭（2009） 教練領導行為與選手心理技能關係之研究	馬拉松選手	1. 選手滿意度對於領導效能有正向影響關係 2. 選手滿意度對教練領導行為與領導效能具有中介效果 3. 選手滿意度對選手心理技能與領導效能產生中介效果
陳一中（2004） 我國高中甲級籃球教練領導行為與領導效能相互關係研究	高中籃球選手	1. 在教練領導效能方面，在「滿意度」及「凝聚力」構面上皆有不錯之教練領導行為表現。 2. 不同背景資料的教練領導效能，在「滿意度」及「凝聚力」二個構面上，皆沒有顯著差異。 3. 我國高中甲級籃球教練在領導行為與領導效能各構面間之相關係數，均達顯著差異。
李明昭（2002） 高職運動教練領導行為與領導效能關係之研究	高職體育班學生	1. 高職運動教練在領導效能之表現屬於中上程度，其中以「凝聚力」表現最高，而以「成績表現」最低。 2. 高職運動教練領導效能各層面表現因特定背景變項之不同而有差異 3. 轉化領導行為與領導效能之相關最高，非交易領導行為則最低。 4. 理想化特質、個別關懷是達成高領導效能的最佳領導行為組合。

表 2-5 運動教練領導效能相關研究（續）

陳鈺芳 (2003) 教練領導、領導信任及運動員效能：多元領導模式驗證	大專籃球、排球主管、選手。	1. 喜好與知覺領導行為一致性程度，對運動員滿意度具有顯著的預測效果。 2. 領導行為一致性程度會透過領導信任的中介效果來影響運動員效能。
陳駿安 (2008) 優秀高中籃球隊教練家長式領導行為與領導效能之研究	高中籃球選手	1. 優秀高中籃球員會因攻守位置以及球隊成績表現不同，影響其知覺領導效能中「球員滿意度」的程度。 2. 優秀高中籃球員會因球隊成績表現不同，影響其知覺領導效能中「團隊凝聚力」的程度。 3. 優秀高中籃球隊教練家長式領導行為與領導效能之間確實具有相關性。

資料來源：本研究整理

表 2-6 運動教練領導效能相關研究構面

研究者	年代	主題	領導效能構面
陳駿安	2008	優秀高中籃球隊教練家長式領導行為與領導效能之研究	1. 滿意度 2. 凝聚力 3. 成績表現
陳鈺芳	2003	教練領導、領導信任及運動員效能：多元領導模式驗證	1. 個人表現 2. 滿意度
李明昭	2002	高職運動教練領導行為與領導效能關係之研究	1. 滿意度 2. 凝聚力 3. 成績表現
陳一中	2004	我國高中甲級籃球教練領導行為與領導效能相互關係研究	1. 滿意度 2. 凝聚力
林江瞬	2007	我國專任運動教練領導行為與領導效能之研究	1. 滿意度 2. 團體凝聚力
王俊明	2007	大專運動員偏好與知覺教練領導行為差距及代理效能對教練領導效能的影響	1. 滿意度 2. 團隊承諾 3. 成績表現

資料來源：本研究整理

雖然運動教練相關的文獻中採用領導效能作為研究變項的不多，但國內學者研究中，盧立仁（2003）、朱宏偉（2007）、張勝傑（2005）、隋立言（2006）、陳景濬（2008）、蔡育揚（2009）研究結果都認為教練領導行為與滿意度具有相關性。另外，郭添財（2003）、劉雅燕（2006）、陳景濬（2008）、周榮豐（2006）、沈盈宏（2009）、邱得全（2008）研究結果都認為教練領導行為與凝聚力具有相關性。本研究即參考表 2-6 中出現次數頻繁的「滿意度」及「凝聚力」，並針對此兩項構面的自我知覺來設計題項。

## 第七節 本章小結

由文獻探討內容歸納零體罰政策實施後，教師的行為會有一定程度的改變。教師對零體罰政策的認知和態度，也會影響教師的管教行為。因教師及運動教練同屬於學校中的教育工作者，故本研究推估運動教練對零體罰政策的知覺，會影響其領導行為或管教行為。

現今教練的任務日趨專業，扮演的角色日趨多元，教練的行為將受到社會規範、文化價值、政府規定（如零體罰政策）的影響，來修正或改變其領導行為，進一步影響選手的感受和團隊的表現。

根據上述各節文獻，本研究提出以下命題：

- 一、不同背景因素變項下，運動教練對於零體罰政策的知覺有差異。
- 二、不同背景因素變項下，運動教練的領導行為有差異。
- 三、不同背景因素變項下，運動教練的領導效能有差異。

四、運動教練對零體罰政策的知覺，會影響其領導行為。

五、運動教練不同的領導行為，會影響其領導效能。

為驗證前述命題，本研究將於第三章研究方法中提出研究架構與五項研究假設，透過實證資料來檢驗此五項命題。

## 第參章 研究方法

本研究旨在探討目前運動教練對體罰的態度所造成的影響，在研究方法上主要以問卷調查法為主。本研究問卷分四部分，分別為「運動教練個人基本資料」、「零體罰政策知覺量表」、「運動教練領導行為量表」、「運動教練領導效能量表」。以此問卷作為施測的工具，從母群體（嘉南地區國民小學各項運動比賽前六名之教練），以便利抽樣方式尋找研究對象，就個別變項的現況情形進行研究，藉由相關實證資料的蒐集，以作為分析討論、結論與建議的依據。

### 第一節 研究程序

#### 一、確定研究主題

首先廣泛閱讀相關文獻，依研究的可行性與價值性，確立研究方向並經與指導教授充分討論後，確定研究題目。

#### 二、文獻蒐集與分析

確定研究主題後，即開始廣泛蒐集與閱讀國內外相關之研究成果，將相關文獻資料分析與整理，做為研究問題、文獻探討架構與研究設計之參考。

#### 三、撰寫研究計畫

閱讀相關資料及相關研究結果，藉以確定研究目的、待答問題、研究方法及研究對象，形成研究架構後再請指導教授提供修正意見，根據指導教授之修正意見，進行研究計畫之撰寫。

#### 四、編製研究工具

依研究實際需要，參酌相關研究編製成問卷初稿，聘請專家學者針對研究問卷提供修正意見。再與指導教授討論修正後，成為預試用問卷。回收之問卷經項目分析及信度分析，以篩選合適的題目，最後編製成正式問卷。

#### 五、正式施測與回收

為提高問卷回收率及填答之有效性，個人盡可能於各項運動比賽現場親自發放並說明，或透過賽會承辦單位或工作人員協助，以達功效。

#### 六、資料處理與統計分析

研究者將問卷回收後，先剔除無效問卷，再將有效問卷之資料依序編碼輸入電腦，以SPSS for Windows 17.0版統計套裝軟體進行統計分析。

#### 七、撰寫論文

待資料統計分析完成後，將研究結果予以討論，並針對研究目的與研究發現，作成結論與建議，最後撰寫研究論文。

## 第二節 研究架構

從文獻探討中得知，影響教練領導行為的因素非常多，而本研究先針對不同的教練背景變項，來觀察體罰政策知覺與教練領導行為、領導效能的差異，分析零體罰政策知覺對教練領導行為的影響，再由教練領導行為的差異來推估教練領導效能。本研究架構如圖 3-1：

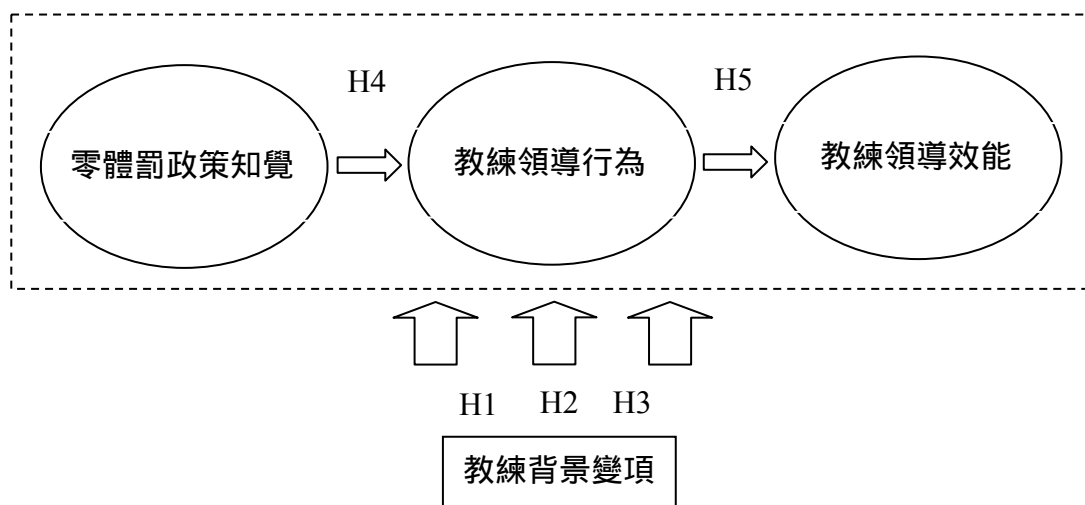


圖 3-1 研究架構

### 第三節 研究假設

本研究假設依據研究問題及架構，共分以下五大點為假設：

假設一：不同運動教練背景變項之零體罰政策的知覺存在著顯著差異。

假設二：不同運動教練背景變項之教練的領導行為存在著顯著差異。

假設三：不同運動教練背景變項之教練的領導效能存在著顯著差異。

假設四：運動教練的零體罰知覺會影響其領導行為。

假設五：運動教練不同的領導行為會影響其領導效能。

## 第四節 研究設計

本研究預試問卷的設計包括四部分：「運動教練個人基本資料」、「運動教練對零體罰政策的知覺量表」、「運動教練領導行為量表」、「運動教練領導效能量表」。

(一) 基本資料為自變項，包含以下八點：

1. 運動種類：田徑、球類、民俗運動、其他
2. 性別：分為男、女兩組。
3. 年齡：分為30歲(含)歲以下、31歲-40歲、41(含)歲以上等三組
4. 職務：專業運動教練、行政人員兼任運動教練、體育教師兼任運動教練、一般教師兼任運動教練、體育專長代理教師兼任運動教練等五組。
5. 每週訓練時數：分為每週4(含)小時以下、5-8小時、9-12小時、13(含)小時以上等四組。
6. 帶隊年資：分為4(含)年以下、5-8年、9-12年、13(含)年以上等四組。
7. 服務單位及對象：國小男(偏遠)、國小女(偏遠)、國小男、國小女、國小男及國小女、國小男(偏遠)及國小女(偏遠)、混和組等7組。
8. 訓練人數：分為8(含)人以下、9-12人、13-16人、17(含)人以上等四組。

(二) 零體罰知覺為依變項，包含：

1. 對零體罰政策的認知
2. 對零體罰政策的態度
3. 因應體罰政策的行為

(三) 運動教練領導方式為依變項，包含：

1. 民主行為
2. 關懷行為
3. 獎勵行為
4. 專制行為
5. 放任行為

此外，又以「運動教練對零體罰教育政策的知覺」為預測變項，「運動教練領導行為」為效標變項；再以「運動教練領導行為」為預測變項，「教練領導效能」為效標變項，探討其預測力。

## 第五節 研究工具

基於本研究需要，研究者根據文獻探討之基礎，並參酌相關研究自行編製問卷，問卷初稿經專家內容效度評析與修正後完成預試問卷，經由實施預試及預試問卷分析，始編成正式問卷。本節將問卷發展之步驟說明如下：

### 一、問卷的內容與編製過程

本研究問卷之編製，首先參考前述文獻所得之相關資料，並與指導教授討論，初步將問卷初稿分為基本資料與教師對體罰態度量表二部分，以下分別說明問卷之編製過程。

#### (一) 基本資料

本問卷在調查教練背景變項，包括運動種類、性別、年齡、職務、每週訓練時數、帶隊年資、服務單位及對象、訓練人數。

#### (二) 「運動教練領導行為量表」

本量表係參酌吳慧卿（2001）大專院校桌球隊團隊內部運作調查問卷、吳益勝（2004）高中男子排球甲組教練領導行為量表等人所發展的研究量表編製而成。問卷的填答方式採李克特氏五點量表計分方式，依受試者對自身領導運動團隊的行為特質予以填答。選項分「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」等五個選項，計分時分別給予5分、4分、3分、2分、1分計算。

### （三）「運動教練對零體罰教育政策的知覺量表」

本量表係參酌李春志（2008）臺南縣國民小學教師對體罰的態度調查問卷、李秀娟（2006）臺北市小學現任教師對零體罰教育政策的態度調查問卷等人所發展的研究量表編製而成。問卷的填答方式採李克特氏五點量表計分方式，依受試者對體罰政策的實際感受，加以填答。選項分「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」等五個選項，計分時分別給予5分、4分、3分、2分、1分計算。

## 二、建構專家內容效度

在量表初稿底定後，經與指導教授討論修正後，編製成專家內容效度問卷。本內容效度問卷之填答的反應項目為「適合」、「修正後適合」、「不適合」等三類，每題題目之下均有一空白列供專家修正及建議陳述用。本內容效度問卷擬委請四位專家學者及五位實務工作者，就問卷內容之適切性與符合度，提供寶貴的意見，惠賜指正。

## 三、實施預試

根據專家內容效度審查的結果，完成「運動教練對零體罰教育政策的知覺量表」、「運動教練領導行為量表」、「運

動教練領導效能量表」，便進行預試的工作。本研究以九十八學年度嘉義縣及台南縣國民小學各項運動競賽優勝前三名之教練為預試對象，以便利抽樣方式發放120份，回收104份，剔除作答不完整詳實的部分，有效問卷共計95份，回收率為79%。

#### 四、預試問卷分析

依據預試回收之有效問卷輸入電腦後，以SPSS for Windows 17.0 版統計套裝軟體進行統計分析。本研究採用項目分析與Cronbach's  $\alpha$ 係數以考驗信度與效度，茲就各項分析說明如下：

##### (一) 零體罰量表項目分析

表3-1 零體罰教育政策知覺量表項目分析摘要表

題項	t 值	p 值	題項	t 值	p 值
a1	2.510	.015	a16	6.257	.000
a2	4.621	.000	a17	6.902	.000
a3	4.748	.000	a18	6.156	.000
a4	5.978	.000	a19	4.973	.000
a5	3.729	.000	a20	5.274	.000
a6	3.235	.002	a21	4.288	.000
a7	2.780	.008	a22	3.614	.001
a8	3.339	.002	a23	3.362	.001
a9	5.345	.000	a24	4.117	.000
a10	5.587	.000	a25	3.316	.002
a11	4.047	.000	a26	1.633	.109
a12	5.457	.000	a27	5.400	.000
a13	4.947	.000	a28	2.657	.011
a14	4.666	.000	a29	2.500	.016
a15	5.010	.000	a30	2.335	.024

本表經預試後，以t檢定逐題進行平均數差異比較，先

將反向題分數轉換，再計算所有受試者在預試量表得分之總和，選取總和之得分前 27% 者為高分組，得分後 27% 者為低分組，來進行高低分組在某題得分平均數差異之顯著性檢定，求出各題之 t 值作為決斷值。第 26 題「我會透過集會的方式討論，形成團隊行為的規範」之 t 值為 1.633，p 值未達顯著 .05 之差異水準，故將該題項刪除。

## (二) 零體罰量表因素分析

以最大變異數行正交轉軸，剔除轉軸後因素負荷量低於 0.5 者，作為選題的標準。刪除第 1 題「在我國教育相關法令中，並未賦予教練體罰學生之權利」、第 9 題「教育主管當局推動零體罰政策方向十分明確」、第 10 題「我認為零體罰政策的相關規定非常清楚」、第 18 題「選手有嘗試錯誤的機會，教練有導正義務，沒有體罰權利」、第 23 題「選手不聽管教時，我會轉介學校相關單位處理」、第 27 題「表現不好的選手，我不會以體罰的方式促其改善」、第 29 題「零體罰立法與否，並不影響我管教選手的方式」、第 30 題「零體罰立法與否，並不影響我訓練選手的方式」共 8 題，結果 KMO 值為 .769，Barlett's 球形考驗的  $\chi^2$  值為 1076.044，p 值小於 .001 達顯著水準，進行因素分析結果總解釋變異量為 69.986%，保留題目結果見表 3-2 與表 3-3。

表 3-2 零體罰教育政策知覺量表因素分析摘要表

題 項	成分抽取因素					共同
	一	二	三	四	五	
a19 零體罰政策實施讓我「無法可	.829					.707
a12 在團體中，體罰可達到「殺一儆	.813					.712
a11 體罰可制止發生中的偏差行為	.805					.734
a20 零體罰政策實施讓選手更叛逆、	.765					.600
a13 體罰是一種「因材施教」的行為	.740					.561
a14 所謂「嚴師出高徒」，教練應可適	.733					.631
a28 為求立即見效，我會以體罰的方	.695					.501
a6 我了解「學生輔導與管教辦法」的		.904				.835
a7 我了解「教育專業人員獎懲標準」		.852				.745
a5 我了解「教師法」中有關輔導與管		.770				.713
a8 我了解「各級學校專任運動教練聘		.735				.658
a21 管教選手時，我會以勸導改過等			.841			.744
a22 在管教選手時，我會給予充分的			.833			.716
a25 面對選手的問題行為，我會平心			.816			.706
a24 當選手有偏差行為，卻無法接受			.744			.609
a3 身體的懲罰、體能訓練等體罰行為				.885		.841
a4 教練施行體罰行為可能會構成民				.848		.823
a2 教練體罰行為影響選手身心健				.721		.688
a15 選手為避免受體罰而服從，易養					.820	.739
a16 體罰只能暫時壓抑不良行為，不					.769	.727
a17 現代社會重視人權，體罰是嚴重					.727	.706

表 3-3 零體罰教育政策知覺量表因素分析變異量表

因 素	名 稱	解釋變異量	累積解釋變異量
一	支持體罰	20.566	20.566
二	輔導知能	13.891	34.457
三	規範認知	13.512	47.969
四	法律認知	11.362	59.331
五	反對體罰	10.655	69.986
KMO 值為.769			
<sup>2</sup> 值為 1076.044 , p < .001			

將因素一命名為「支持體罰」、因素二「輔導知能」、因素三「規範認知」、因素四「法律認知」、因素五「反對體罰」。

### (三) 零體罰量表信度分析

由表 3-4 發現五個構面的 Cronbach's  $\alpha$  係數分別為 .888、.849、.837、.853、.805、而總分量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .835，依吳明隆、涂金堂（2009）表示，Cronbach's  $\alpha$  係數大於 .70 為信度良好，可見此量表具良好信度。

表 3-4 零體罰教育政策知覺量表信度分析摘要表

因素	名稱	Cronbach's $\alpha$ 係數	總分量表 Cronbach's $\alpha$ 係
一	支持體罰	.888	
二	輔導知能	.849	
三	規範認知	.837	.835
四	法律認知	.853	
五	反對體罰	.805	

### (四) 運動教練領導行為量表項目分析

以 t 檢定逐題進行平均數差異比較，先將反向題分數轉換，再計算所有受試者在預試量表得分之總和，選取總和之得分前 27% 者為高分組，得分後 27% 者為低分組，來進行高低分組在某題得分平均數差異之顯著性檢定，求出各題之 t 值作為決斷值。結果各題 t 值均大於 2，p 值均達顯著 .05 之差異水準，故將 19 題全數保留。

表 3-5 運動教練領導行為量表項目分析摘要表

題 項	t 值	p 值	題 項	t 值	p 值
b1	4.412	.000	b11	2.357	.023
b2	2.560	.013	b12	3.710	.000
b3	3.974	.000	b13	2.600	.012
b4	4.510	.000	b14	2.061	.044
b5	5.124	.000	b15	4.470	.000
b6	2.388	.020	b16	4.157	.000
b7	3.611	.001	b17	4.821	.000
b8	6.699	.000	b18	4.762	.000
b9	2.676	.010	b19	5.465	.000
b10	3.937	.000			

#### (五) 運動教練領導行為量表因素分析

以主成分分析法配合最大變異數行正交轉軸，抽取特徵值大於1的因素且剔除轉軸後因素負荷量低於0.5者，作為選題的標準。刪除第1題「我會鼓勵選手對練習的方法提出建議」、第2題「我會讓選手參與決策制訂的過程」、第11題「我在說話時不喜歡選手提出問題」、第12題、「我會詢問選手對特定比賽策略的意見」、第13題「我會在選手表現優異時表示欣賞並公開表揚」共5題，結果KM0值為.734，Barlett's球形考驗的 $\chi^2$ 值為524.058，p值小於.001達顯著水準，進行因素分析結果總解釋變異量為67.581%，保留題目結果見表3-6與表3-7。

表 3-6 運動教練領導行為量表因素分析摘要表

題 項	成分抽取因素				
	一	二	三	四	共同
b12 隊員需要幫忙時，我很少有回應	.867				.769
b14 我極少參與團隊決策，而由隊員自行決定	.846				.749
b13 團隊事務通常由隊員自行處理，我常置身	.796				.720
b10 我不在乎團隊的成績表現	.773				.614
b11 團隊遭遇困難時，通常由隊員自行處理	.731				.685
b3 我會自掏腰包，鼓勵選手好的表現		.842			.711
b2 我答應選手的承諾，一定會實踐		.752			.665
b8 我會在重要的訓練事務上徵詢選手的意見		.691			.519
b5 我在做計畫時都以自己的意見為主			.820		.725
b6 我對訓練行為不做任何解釋			.677		.656
b9 我對於訓練上的觀點都不願意讓步			.623		.536
b7 我會向選手表達對他們的關心				.776	.741
b1 我會關心選手彼此是否能和諧相處				.729	.705
b4 我會在家長面前誇獎選手的良好表現				.679	.667

將因素一命名為「放任行為」、因素二命名為「民主行為」、因素三命名為「專制行為」、因素四命名為「關懷行為」。

表 3-7 運動教練領導行為量表因素分析變異量表

因素	名稱	解釋變異量	累積解釋變異量
一	放任行為	28.764	28.764
二	民主行為	19.364	48.129
三	專制行為	10.959	59.088
四	關懷行為	8.493	67.581

KMO 值為.734

<sup>2</sup>值為 524.058,  $p < .001$

#### (六) 運動教練領導行為量表信度分析

經過項目分析篩選題目後，即進行各分量表及總量表之信度分析，以 Cronbach's  $\alpha$  係數的高低，來考驗量表的內部一致性， $\alpha$  係數愈高表示信度愈高。由表 3-8 呈現信度分析在四個構面的 Cronbach's  $\alpha$  係數分別為 .876、.675、.749、.678，而總分量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .746，依吳明隆、涂金堂（2009）表示，Cronbach's  $\alpha$  係數大於 .70 為信度良好，可見此量表具良好信度。

表 3-8 運動教練領導行為量表信度分析摘要表

因素	名稱	Cronbach's $\alpha$ 係數	總分量表 Cronbach's $\alpha$
一	放任行為	.876	.746
二	民主行為	.675	
三	專制行為	.749	
四	關懷行為	.678	

#### (七) 運動教練領導效能項目分析

以 t 檢定逐題進行平均數差異比較，p 值均達顯著 .05 之差異水準，故此 10 題皆保留。

表 3-9 運動教練領導效能項目分析摘要表

題項	t 值	p 值	題項	t 值	p 值
c1	7.951	.000	c6	6.297	.000
c2	8.366	.000	c7	9.954	.000
c3	6.814	.000	c8	6.536	.000
c4	5.777	.000	c9	8.161	.000
c5	8.147	.000	c10	7.523	.000

(八) 運動教練領導效能因素分析

以主成分分析法配合最大變異數行正交轉軸，抽取特徵值大於1的因素且剔除轉軸後因素負荷量低於0.5者，作為選題的標準。結果KMO值為.890，Barlett's球形考驗的 $\chi^2$ 值為487.501，p值小於.001達顯著水準，解釋變異量為65.331%，各題抽取因素見表3-10，將因素一命名為「凝聚力」、因素二命名為「滿意度」。

表 3-10 運動教練領導效能因素分析摘要表

題 項	成分抽取因素		
	一	二	共同性
c8 在我的領導下，隊員以身為隊上一份子為榮	.837		.730
c7 在我的領導下，隊員都樂意接受隊上所分配的任務	.785		.767
c10 在我的領導下，隊員互相幫忙以提升彼此技術水準	.772		.672
c6 在我的領導下，隊員在各項競賽都能全力參與	.738		.627
c9 在我的領導下，隊員樂於接受隊上所訂的團隊目標	.706		.598
c2 我很滿意團隊的績效		.820	.701
c5 選手很滿意團隊的整體表現		.755	.632
c3 家長都很肯定我（教練）的表現		.754	.635
c1 學校很滿意團隊的成績		.657	.588
c4 我對團隊所花的時間、精力都很值得		.652	.583

表 3-11 運動教練領導效能量表因素分析變異量表

因素	名稱	解釋變異量	累積解釋變異量
一	凝聚力	34.286	34.286
二	滿意度	31.045	65.331
KMO 值為.890			
$\chi^2$ 值為 487.501, p < .001			

### (九) 運動教練領導效能量表信度分析

經過項目分析篩選題目後，即進行各分量表及總量表之信度分析，以 Cronbach's  $\alpha$  係數的高低，來考驗量表的內部一致性， $\alpha$  係數愈高表示信度愈高。由表 3-12 呈現信度分析在二個構面的 Cronbach's  $\alpha$  係數分別為 .882、.831，而總分量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .901，依吳明隆、涂金堂（2009）表示，Cronbach's  $\alpha$  係數大於 .90 為信度優良，可見此量表具優良信度。

表 3-12 運動教練領導效能量表信度分析摘要表

因素	名稱	Cronbach's $\alpha$ 係數	總分量表 Cronbach's $\alpha$
一	凝聚力	.882	.901
二	滿意度	.831	

## 第六節 資料處理

問卷調查資料回收後，逐一檢視、剔除無效問卷，將有效問卷資料整理編碼、輸入電腦與儲存建檔，並採用 SPSS for Windows 17.0 版統計套裝軟體，進行各項資料統計分析，以回答本研究探討之問題，其研究使用資料處理的方式及統計分析如下所述：

### 一、資料檢核

當預試問卷或正式問卷調查回收後，檢視每份問卷的填答情形，將基本資料不完整或填寫不全的問卷，予以刪除。

### 二、資料編碼與核對

將每份有效問卷依序編碼，輸入電腦建檔，使問卷調查資料成為統計的數據。資料建檔完成後，列印資料加以核

對，修正錯誤。

### 三、統計分析

#### (一) 描述性統計分析

對於教練背景變項，包括運動種類、性別、年齡、職務、每週訓練時數、帶隊年資、服務單位類別、訓練團隊人數進行描述性統計，以次數分配表、平均數及標準差統計填答者的基本資料，瞭解現況並加以分析。

#### (二) 推論性統計分析

##### 1. 多變量變異數分析 (MANOVA)

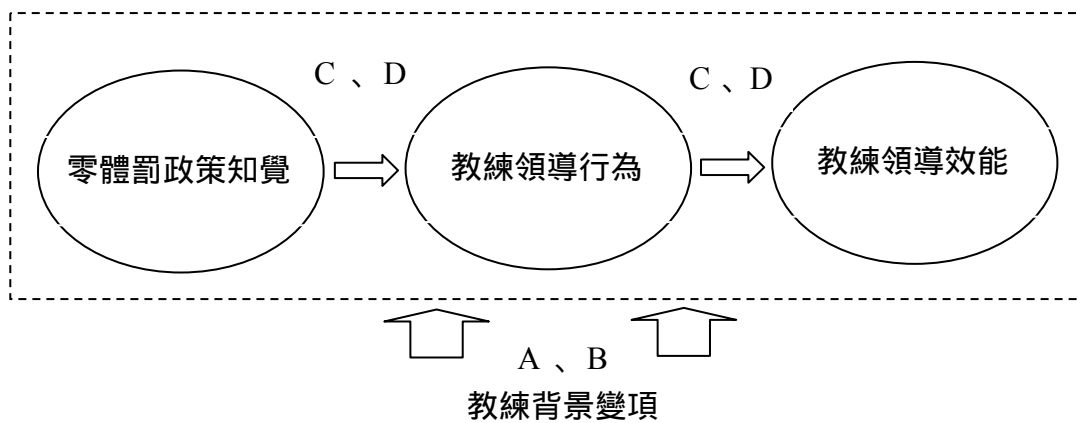
以多變量變異數分析考驗不同運動種類、年齡、職務、每週訓練時數、帶隊年資、服務單位類別、訓練團隊人數之運動教練，對體罰態度與領導行為之差異情形。若結果達顯著水準，則進一步以雪費法 (Scheffe's Method) 進行事後比較，了解各組平均數相互之間的差異。

##### 2. 多元迴歸分析法

分析零體罰政策知覺對於教練領導行為是否有顯著預測力；分析教練不同的領導行為對於教練領導效能是否有顯著預測力，觀察各種行為的迴歸係數以了解何構面的預測力最佳。

##### 3. 典型相關分析

以典型相關求出對運動教練領導行為各構面對運動教練體罰知覺和行為各構面的相關情形。



A: 描述性統計分析 B: 多變量變異數分析  
 C: 多元迴歸分析法 D: 典型相關分析

圖 3-2 統計方法圖

## 第肆章 結果與討論

本研究乃探討國小運動教練在零體罰政策知覺與教練領導行為的差異性，以及零體罰政策知覺、教練領導行為、教練領導效能之相關研究，根據研究問題與假設，將資料分析之結果分六節加以討論。第一節為「教練背景變項與各研究變項之敘述統計分析」。第二節為「不同教練背景變項對零體罰政策知覺之比較分析」，探討不同教練背景對零體罰政策知覺五個構面的差異性，五個構面分別為支持體罰、輔導知能、規範認知、法律認知、反對體罰。第三節為「不同教練背景變項對教練領導行為之比較分析」，探討不同教練背景對教練領導行為四個構面的差異性，四個構面分別為民主行為、關懷行為、專制行為、放任行為。第四節為「不同教練背景變項對教練領導效能之比較分析」，探討不同教練背景對教練領導效能二個構面的差異性，二個構面分別為滿意度、凝聚力。第五節為「零體罰政策知覺與教練領導行為、教練領導行為與效能之徑路分析」。第六節為「零體罰政策知覺、教練領導行為與領導效能之相關分析」。第七節為「研究假設之驗證結果」。

### 第一節 教練背景變項與各研究變項之敘述統計分析

本研究以2010年在嘉義縣及台南縣國小各項運動競賽獲得前六名之教練進行便利抽樣，總共發出400份問卷，刪

除無效問卷後獲得有效問卷316份，有效回收率為79%。

#### 一、教練背景變項描述性統計分析

##### (一) 在運動種類上：

受試者中田徑教練有130位，占全體受試者41.1%、球類有131位，占全體受試者41.5%、民俗運動有34位，占全體受試者10.8%，其他有21位，占全體受試者6.6%，如圖4-1。

##### (二) 在性別上：

男性有251位，占全體受試者79.4%，女性有65位，占全體受試者20.6%，如圖4-2。

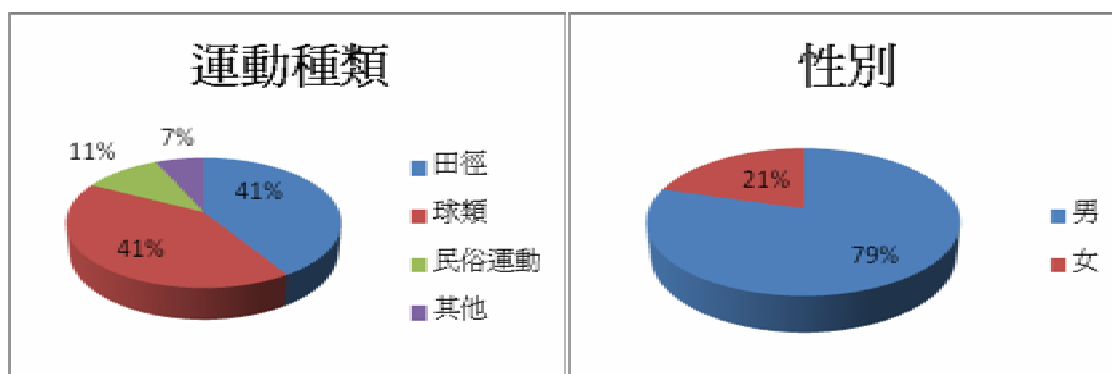


圖4-1 運動種類統計圖

圖4-2 性別統計圖

##### (三) 在年齡上：

30(含)歲以下共66人，占全體受試者20.9%、31歲-40歲共148人，占全體受試者46.8%、41(含)歲以上共102人，占全體受試者32.3%，如圖4-3。

##### (四) 在職務上：

專業運動教練共26人，占全體受試者8.2%、行政人員兼任運動教練共103人，占全體受試者32.6%、體育教師兼任運動教練共39人，占全體受試者12.3%、一般教師兼任運動教練共112人，占全體受試者35.4%、體育專長代理教師兼任運

動教練共36人，占全體受試者11.4%，如圖4-4。

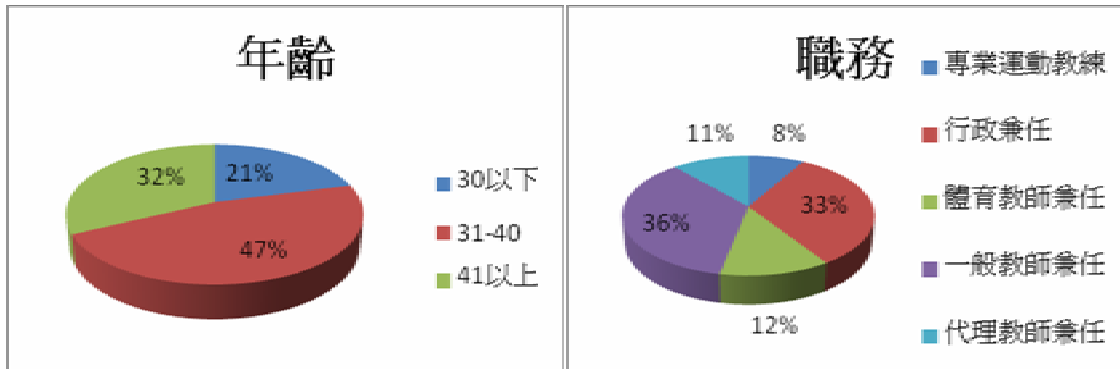


圖 4-3 年齡統計圖

圖 4-4 職務統計圖

(五) 在每週訓練時數上：

每週4(含)小時以下共84人，占全體受試者26.6%、5-8小時共148人，占全體受試者46.8%、9-12小時共40人，占全體受試者12.7%、13(含)小時以上共44人，占全體受試者13.9%，如圖4-5。

(六) 在帶隊年資上：

4(含)年以下共125人，占全體受試者39.6%、5-8年共110人，占全體受試者34.8%、9-12年共48人，占全體受試者15.2%、13(含)年以上共33人，占全體受試者10.4%，如圖4-6。

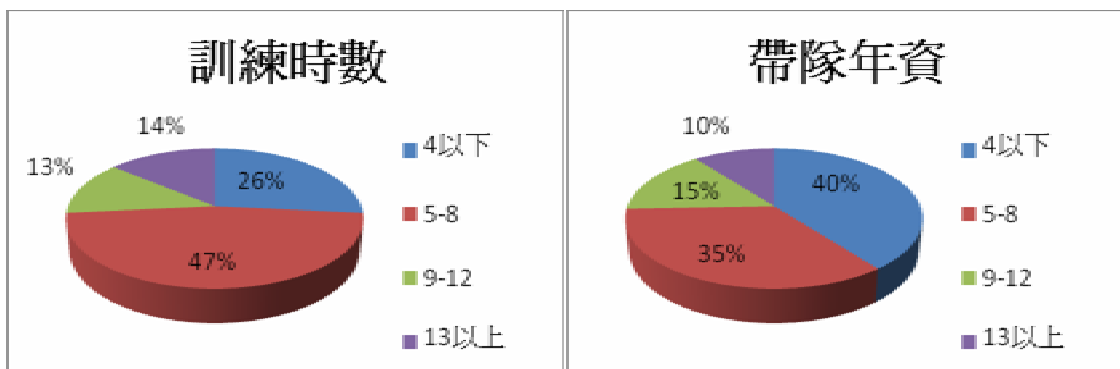


圖 4-5 每週訓練時數統計圖

圖 4-6 帶隊年資統計圖

(七) 在服務單位及對象上：

國小男共 88 人，占全體受試者 27.8%、國小男（偏遠）共 31 人，占全體受試者 9.8%、國小女共 29 人，占全體受試者 9.2%、國小女（偏遠）共 19 人，占全體受試者 6%、小男小女混和共 121 人，占全體受試者 38.3%、國小男（偏遠）及國小女（偏遠）混和共 17 人，占全體受試者 5.4%、小男小女及（偏遠）混和共 11 人，占全體受試者 3.5%，如圖 4-7。

(八) 在訓練人數上：

8（含）人以下共 85 人，占全體受試者 26.9%、9-12 人共 94 人，占全體受試者 29.7%、13-16 人共 48 人，占全體受試者 15.2%、17（含）人以上共 89 人，占全體受試者 28.2%，如圖 4-8。

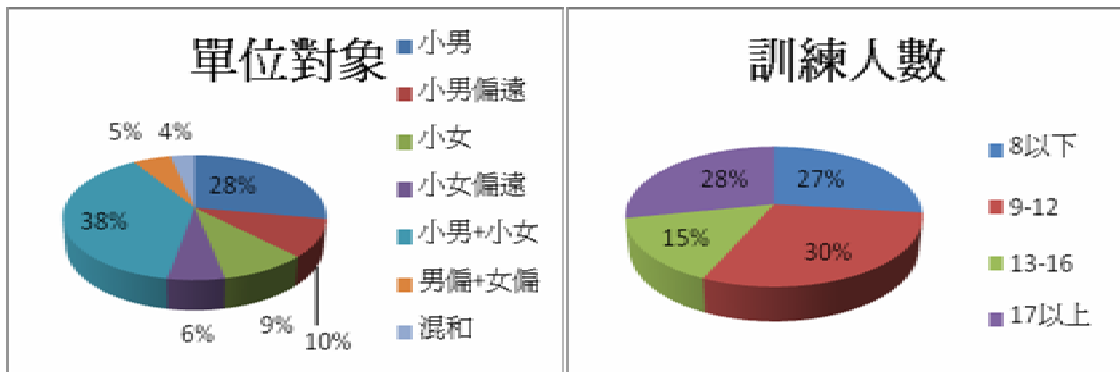


圖 4-7 服務單位對象統計圖

圖 4-8 訓練人數統計圖

表 4-1 教練背景變項次數分配表

教練背景資料	變項	次數	百分比%
運動種類	田徑	130	41.1%
	球類	131	41.5%
	民俗運動	34	10.8%
	其他	21	6.6%
性別	男	251	79.4%
	女	65	20.6%
年齡	30 以下	66	20.9%
	31-40	148	46.8%
	41 以上	102	32.3%
職務	專業運動教練	26	8.2%
	行政人員兼任	103	32.6%
	體育教師兼任	39	12.3%
	一般教師兼任	112	35.4%
	專長代理教師兼任	36	11.4%
每週訓練時數	4 小時以下	84	26.6%
	5-8 小時	148	46.8%
	9-12 小時	40	12.7%
	13 小時以上	44	13.9%
帶隊年資	4 年以下	125	39.6%
	5-8 年	110	34.8%
	9-12 年	48	15.2%
	13 年以上	33	10.4%
服務單位	一般地區	238	75.3%
	偏遠地區	67	21.2%
	混合	11	3.5%
服務對象	小男	119	37.7%
	小女	48	15.2%
	小男與小女	149	47.2%
訓練人數	8 人以下	85	26.9%
	9-12 人	94	29.7%
	13-16 人	48	15.2%
	17 人以上	89	28.2%

## 二、運動教練零體罰知覺描述性統計分析

比較受試運動教練對零體罰知覺各構面的得分高低情形，發現「輔導知能 (M=4.22)」的得分最高，其次是「規範

認知 (M=4.06)」和「法律認知 (M=4.01)」，接著是「反對體罰 (M=3.72)」，得分最低的是「支持體罰 (M=2.90)」，而整體零體罰知覺構面均分為 (M=3.65)。

表4-2 運動教練在零體罰知覺各構面得分之比較

構面	內容	平均數	標準差	排名	構面平均數	構面標準差
零體罰 知覺	輔導知能	4.22	.453	1	3.65	.284
	規範認知	4.06	.597	2		
	法律認知	4.01	.684	3		
	反對體罰	3.72	.603	4		
	支持體罰	2.90	.876	5		

### 三、運動教練領導行為描述性統計分析

比較受試運動教練對領導行為各構面的得分高低情形，發現「關懷構面 (M=4.52)」的得分最高，其次是「民主構面 (M=4.13)」，低於3分的構面為「專制構面 (M=2.30)」，得分最低的是「放任構面 (M=1.64)」，由此結果得知現今國小教練常用的領導行為仍偏重正向鼓勵的關懷與民主，不依賴具有負面效果的專制與放任，而整體領導行為構面均分為 (M=2.93)。

表4-3 運動教練在領導行為各構面得分之比較

構面	內容	平均數	標準差	排名	構面平均數	構面標準差
領導行為	關懷行為	4.52	.441	1	2.93	.283
	民主行為	4.13	.513	2		
	專制行為	2.30	.672	3		
	放任行為	1.64	.508	4		

#### 四、運動教練領導效能描述性統計分析

在領導效能方面，運動教練在「凝聚力(M=4.05)」的得分最高，其次是「滿意度(M=3.84)」。

表4-4 運動教練在領導效能各構面得分之比較

構面	內容	平均數	標準差	排名	構面平均數	構面標準差
領導效能	凝聚力	4.05	.526	1	3.94	.518
	滿意度	3.84	.591	2		

### 第二節 不同教練背景變項對零體罰政策知覺之比較分析

本節以受測運動教練不同的運動種類、性別、年齡、職務、每週訓練時數、帶隊年資、服務單位、服務對象、訓練人數，探討不同變項在零體罰政策知覺的五個構面得分表現是否有差異，若結果達顯著水準，則進一步以雪費法(Scheffe's Method)進行事後比較，以了解各組平均數相互之間的差異。

#### 一、不同運動種類教練在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-5顯示，不同運動種類教練在零體罰政策知覺達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.854<sup>\*\*\*</sup>， $p < .001$ )，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-6所示，在「支持體罰」( $F=7.610^{**}$ ， $p=.001$ )、「輔導知能」( $F=6.528^{**}$ ， $p=.002$ )、「法律認知」( $F=5.295^{**}$ ， $p=.006$ )三個構面達顯著水準，再經雪費法(Scheffe's Method)事後比較發現「支持體罰」方面，田徑教練(M=3.11)高於民俗運動教練(M=2.72)

及球類教練 (M=2.72)；「輔導知能」方面田徑教練 (M=4.30) 高於民俗運動教練 (M=4.03)，但「法律認知」經過事後比較未能顯示其差異性，至於「規範認知」、「反對體罰」二個構面則無明顯差異。因此研究假設 1-1 獲得部分支持，即不同運動種類教練在零體罰政策知覺上有顯著差異。表 4-7 為不同運動種類教練在零體罰政策知覺的平均數與標準差。

表4-5 不同運動種類的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks'	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
運動種類	.854 <sup>***</sup>	4.718	10.000	576.000	<.001

註：\*\*\*p .001

表4-6 不同運動種類的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
支持體罰		11.244	2	7.610 <sup>**</sup>	.001	A > (B,C)
規範認知		.776	2	1.072	.344	
輔導知能		2.529	2	6.528 <sup>**</sup>	.002	A > C
法律認知		4.868	2	5.295 <sup>**</sup>	.006	N/A
反對體罰		1.110	2	1.643	.195	

註：\*\* p .01，A=田徑教練，B=球類教練，C=民俗運動教練

表4-7 不同運動種類的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差

運動種類	統計量	支持體罰	規範認知	輔導知能	法律認知	反對體罰
田徑 n=130	平均數	3.11	4.03	4.30	3.85	3.66
	標準差	.769	.518	.424	.692	.553
球類 n=131	平均數	2.72	4.09	4.16	4.12	3.76
	標準差	.924	.570	.431	.682	.619
民俗運動 n=34	平均數	2.72	3.92	4.03	4.04	3.83
	標準差	.929	.937	.529	.602	.533

## 二、不同性別在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-8顯示，不同性別教練在零體罰政策知覺未達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.977,  $p$ =.204)。因此研究假設1-2未獲得支持，即不同性別教練在零體罰政策知覺上沒有顯著差異。此結果與潘志賢(2006)、李秀娟(2006)、王百能(2007)、郭詠菁(2007)、李春志(2008)研究結果相同，但與陳怡如(2006)研究結果不同。

表4-8 不同性別的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
性別	.977	1.457	5.000	310.000	.204

## 三、不同年齡在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-9顯示，不同年齡教練在零體罰政策知覺達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.859<sup>\*\*\*</sup>,  $p$  < .001)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-10所示，在「支持體罰」( $F=17.126^{***}$ ,  $p$  < .001)、「法律認知」( $F=8.203^{***}$ ,  $p$  < .001)、「反對體罰」( $F=8.977^{***}$ ,  $p$  < .001)三個構面

達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「支持體罰」方面，30歲以下(M=3.40)高於31-40歲教練(M=2.88)及41歲以上教練(M=2.63)；「法律認知」方面，31-40歲教練(M=4.04)及41歲以上教練(M=4.14)高於30歲以下(M=3.72)；「反對體罰」方面，31-40歲教練(M=3.80)及41歲以上教練(M=3.79)高於30歲以下(M=3.45)，至於「規範認知」、「輔導知能」二個構面則無明顯差異。因此研究假設1-3獲得部分支持，即不同年齡教練在零體罰政策知覺上有顯著差異。此結果與李秀娟(2006)研究結果相同，但與潘志賢(2006)研究結果不同。表4-11為不同年齡教練在零體罰政策知覺的平均數與標準差。

表4-9 不同年齡的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
年齡	.859***	4.870	10.000	618.000	<.001

註：\*\*\* p .001

表4-10 不同年齡的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
支持體罰		23.862	2	17.126***	<.001	A > (B,C)
規範認知		1.033	2	1.454	.235	
輔導知能		.472	2	1.151	.318	
法律認知		7.337	2	8.203***	<.001	(B,C) > A
反對體罰		6.221	2	8.977***	<.001	(B,C) > A

註：\*\*\* p .001, A=30歲以下, B=31-40歲, C=41歲以上

表4-11 不同年齡的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差

年 齡	統計量	支持體罰	規範認知	輔導知能	法律認知	反對體罰
30以下 n=66	平均數	3.40	3.96	4.20	3.72	3.45
	標準差	.578	.738	.423	.773	.473
31-40 n=148	平均數	2.88	4.07	4.27	4.04	3.80
	標準差	.894	.545	.442	.670	.565
41以上 n=102	平均數	2.63	4.12	4.18	4.14	3.79
	標準差	.884	.563	.486	.590	.681

#### 四、不同職務在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-12顯示，不同職務的教練在零體罰政策知覺達顯著差異水準 (Wilks' $\lambda$ =.878<sup>\*\*</sup>,  $p$ =.004)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-13所示，在「支持體罰」( $F=3.626^{**}$ ,  $p$ =.007)、「輔導知能」( $F=2.707^*$ ,  $p$ =.030)二個構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「支持體罰」方面，是體育教師兼任教練 ( $M=3.31$ ) 高於專業運動教練 ( $M=2.71$ )，但「輔導知能」經過事後比較未能顯示其差異性，至於「規範認知」、「法律認知」、「反對體罰」三個構面則無明顯差異。因此研究假設1-4獲得部分支持，即不同職務的教練在零體罰政策知覺上有顯著差異。此結果與潘志賢 (2006)、李秀娟 (2006)、李春志 (2008) 研究結果相似，但與陳怡如 (2006)、王百能 (2007)、郭詠菁 (2007) 研究結果不同。表4-14為不同職務教練在零體罰政策知覺的平均數與標準差。

表4-12 不同職務的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
職務	.878 **	2.046	20.000	1019.154	.004

註: \*\*p .01

表4-13 不同職務的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
支持體罰		10.780	4	3.626 **	.007	C > A
規範認知		1.455	4	1.022	.396	
輔導知能		2.176	4	2.707 *	.030	N/A
法律認知		2.621	4	1.409	.231	
反對體罰		.384	4	.261	.903	

註: \*p .05, \*\*p .01, A=專業運動教練, B=行政兼任教練, C=體育教師兼任教練, D=一般教師兼任教練, E=代理教師兼任教練

表4-14 不同職務的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差

職務	統計量	支持體罰	規範認知	輔導知能	法律認知	反對體罰
專業運動教練 n=26	平均數	2.71	4.20	4.38	3.87	3.73
	標準差	.932	.520	.369	.854	.885
行政兼任教練 n=103	平均數	2.77	4.08	4.11	4.10	3.74
	標準差	.857	.578	.506	.572	.624
體育教師兼任 n=39	平均數	3.31	4.01	4.29	3.88	3.63
	標準差	.948	.575	.427	.747	.606
一般教師兼任 n=112	平均數	2.88	4.08	4.26	4.03	3.74
	標準差	.828	.546	.413	.664	.513
代理教師兼任 n=36	平均數	3.10	3.92	4.26	3.89	3.71
	標準差	.876	.832	.451	.809	.581

## 五、每週不同訓練時數在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-15顯示, 不同訓練時數

的教練在零體罰政策知覺達顯著差異水準 (Wilks'  $\lambda = .908^*$ ,  $p = .012$ ), 因此繼續進行單因子變異數分析, 結果如表 4-16 所示, 在「支持體罰」( $F = 5.725^{**}$ ,  $p = .001$ ) 構面達顯著水準, 再經雪費法事後比較發現「支持體罰」方面, 訓練時數 9-12 小時 ( $M = 3.31$ ) 高於 4 小時以下 ( $M = 2.86$ ) 和 13 小時以上 ( $M = 2.54$ ) 的教練, 至於「規範認知」、「輔導知能」、「法律認知」、「反對體罰」方面四個構面則無明顯差異。因此研究假設 1-5 獲得部分支持, 即不同訓練時數教練在零體罰政策知覺上有顯著差異。表 4-17 為不同訓練時數教練在零體罰政策知覺的平均數與標準差。

表 4-15 不同訓練時數的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
訓練時數	.908 <sup>*</sup>	2.010	15.000	850.654	.012

註: \*p .05

表 4-16 不同訓練時數的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
支持體罰		12.623	3	5.725 <sup>**</sup>	.001	C > (A, D)
規範認知		1.569	3	1.476	.221	
輔導知能		.307	3	.495	.686	
法律認知		1.800	3	1.286	.279	
反對體罰		1.242	3	1.139	.334	

註: \*\* p .05, A=4 小時以下, B=5-8 小時, C=9-12 小時, D=13 小時以上

表4-17 不同訓練時數的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差

訓練時數	統計量	支持體罰	規範認知	輔導知能	法律認知	反對體罰
4小時以下 n=84	平均數	2.86	4.07	4.20	4.07	3.77
	標準差	.746	.700	.455	.623	.605
5-8小時 n=148	平均數	2.93	4.05	4.24	4.00	3.66
	標準差	.854	.580	.458	.684	.533
9-12小時 n=40	平均數	3.31	3.94	4.28	3.83	3.73
	標準差	.941	.608	.427	.766	.576
13小時以上 n=44	平均數	2.54	4.21	4.17	4.07	3.83
	標準差	.982	.373	.463	.710	.812

#### 六、不同帶隊年資在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-18顯示，不同帶隊年資教練在零體罰政策知覺未達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.947,  $p$ =.326)。因此研究假設1-6未獲得支持，即不同帶隊年資教練在零體罰政策知覺上沒有顯著差異。此結果與陳怡如(2006)、王百能(2007)、郭詠菁(2007)、李春志(2008)研究結果相同，但與潘志賢(2006)、李秀娟(2006)研究結果不同。

表4-18 不同帶隊年資的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
帶隊年資	.947	1.128	15.000	850.654	.326

#### 七、不同服務單位在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-19顯示，不同服務單位的教練在零體罰政策知覺達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.954\*,  $p$ =.015)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-20所

示，在「支持體罰」(F=7.064<sup>\*\*</sup>，p=.008)、「反對體罰」(F=6.230<sup>\*</sup>，p=.013)二個構面達顯著水準，經比較發現「支持體罰」方面，是偏遠地區任教教練(M=3.13)高於一般地區任教教練(M=2.81)；「反對體罰」方面，則是一般地區任教教練(M=3.78)高於偏遠地區任教教練(M=3.58)，至於「法律認知」、「規範認知」、「輔導知能」三個構面則無明顯差異。因此研究假設1-7獲得部分支持，即不同服務單位的教練在零體罰政策知覺上有顯著差異。此結果與李春志(2008)研究結果相似，但與潘志賢(2006)、李秀娟(2006)、郭詠菁(2007)、陳怡如(2006)研究結果不同。表4-21為不同單位教練在零體罰政策知覺的平均數與標準差。

表4-19 不同服務單位的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
單位對象	.954 <sup>*</sup>	2.881	5.000	299.000	.015

註：<sup>\*</sup>p .05

表4-20 不同服務單位的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值
支持體罰		5.336	1	7.064 <sup>**</sup>	.008
規範認知		.647	1	2.188	.140
輔導知能		.143	1	.701	.403
法律認知		.320	1	.680	.410
反對體罰		.214	1	6.230 <sup>*</sup>	.013

註：<sup>\*</sup>p .05，<sup>\*\*</sup>p .01

表4-21 不同服務單位的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差

單位對象	統計量	支持體罰	規範認知	輔導知能	法律認知	反對體罰
一般地區 n=238	平均數	2.81	4.12	4.22	4.04	3.78
	標準差	.885	.535	.467	.670	.614
偏遠地區 n=67	平均數	3.13	4.01	4.28	3.97	3.58
	標準差	.809	.576	.397	.741	.527

#### 八、不同服務對象在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-22顯示，不同服務對象的教練在零體罰政策知覺未達顯著差異水準 (Wilks' $\lambda$ =.954,  $p$ =.140)，因此研究假設1-8未獲得支持，即不同服務對象的教練在零體罰政策知覺上沒有差異。

表4-22 不同服務對象的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
單位對象	.954	1.487	10.000	618.000	.140

註：\*\*\* $p$  .001

#### 九、不同訓練人數在零體罰政策知覺之差異

以多變量變異數分析結果如表4-23顯示，不同訓練團隊人數的教練在零體罰政策知覺達顯著差異水準 (Wilks' $\lambda$ =.874\*\*\*,  $p$ <.001)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-24所示，在「支持體罰」( $F$ =7.557\*\*\*,  $p$ <.001)、「輔導知能」( $F$ =3.869\*,  $p$ =.010)兩構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「支持體罰」方面，是訓練人數8人以下 ( $M$ =3.27)的教練高於訓練人數17人以上 ( $M$ =2.68)和訓練人數

13-16人 (M=2.83) 以及訓練人數 9-12人 (M=2.83) 的教練、而在「輔導知能」方面，則是訓練人數 17人以上 (M=4.34) 的教練高於訓練人數 13-16人 (M=4.09) 的教練，至於「規範認知」、「法律認知」、「反對體罰」三個構面則無明顯差異。因此研究假設 1-9 獲得部分支持，即不同訓練人數教練在零體罰政策知覺上有顯著差異。表 4-25 為不同訓練人數教練在零體罰政策知覺的平均數與標準差。

表4-23 不同訓練人數的教練在零體罰政策知覺之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
訓練人數	.874 ***	2.826	15.000	850.654	< .001

註：\*\*\*p .001

表4-24 不同訓練人數的教練在零體罰政策知覺之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
支持體罰		16.389	3	7.557 ***	< .001	A > (B,C,D)
規範認知		.756	3	.706	.549	
輔導知能		2.320	3	3.869*	.010	D > C
法律認知		1.982	3	1.419	.237	
反對體罰		2.195	3	2.029	.110	

註：\*p .05, \*\*\*p .001, A=8人以下, B=9-12人, C=13-16人, D=17人以上

表4-25 不同訓練人數的教練在零體罰政策知覺之平均數與標準差

訓練人數	統計量	支持體罰	規範認知	輔導知能	法律認知	反對體罰
8人以下 n=85	平均數	3.27	4.05	4.23	3.92	3.67
	標準差	.779	.573	.536	.658	.508
9-12人 n=94	平均數	2.83	4.05	4.17	4.00	3.82
	標準差	.868	.639	.350	.719	.535
13-16人 n=48	平均數	2.83	3.98	4.09	3.97	3.58
	標準差	.869	.555	.378	.653	.700
17人以上 n=89	平均數	2.68	4.13	4.34	4.12	3.75
	標準差	.885	.597	.479	.681	.684

#### 十、小結

綜合以上結果，顯示出不同運動種類、年齡、職務、每週訓練時數、服務單位、訓練團隊人數之運動教練，在零體罰知覺上確實存有差異，與國內其他零體罰政策相關研究結果大致相符，其差異情形整理如表4-26所示。

表4-26 不同背景變項的教練在零體罰政策知覺之驗證結果總表

背景變項	支持體罰	規範認知	輔導知能	法律認知	反對體罰
運動種類					
性別					
年齡					
職務					
訓練時數					
帶隊年資					
服務單位					
服務對象					
團隊人數					

註：表示該背景變項於零體罰政策知覺有顯著差異

### 第三節 不同教練背景變項對教練領導行為之比較分析

#### 一、不同運動種類教練在教練領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-27 顯示，不同運動種類教練在教練領導行為達顯著差異水準 (Wilks'  $\lambda = .905^{***}$ ,  $p < .001$ )，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-28 所示，在「專制」( $F = 4.620^*$ ,  $p = .011$ )、「放任」( $F = 6.257^{**}$ ,  $p = .002$ )兩構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「專制」方面，是民俗運動教練 ( $M = 2.46$ ) 高於田徑教練 ( $M = 2.17$ )；「放任」方面則是民俗運動教練 ( $M = 1.83$ ) 高於球類教練 ( $M = 1.53$ )，至於「民主」、「關懷」二個構面則無明顯差異。因此研究假設 2-1 獲得部分支持，即不同運動種類教練在教練領導行為上有顯著差異。表 4-29 為不同運動種類教練在教練領導行為的平均數與標準差。

表 4-27 不同運動種類的教練在教練領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks'	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
運動種類	.905 <sup>***</sup>	3.712	8.000	578.000	<.001

註：\*\*\*p .001

表4-28 不同運動種類的教練在教練領導行為之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F值	p值	事後比較
民主		.185	2	.348	.706	
關懷		.181	2	.457	.633	
專制		4.119	2	4.620*	.011	C > A
放任		3.126	2	6.257**	.002	C > B

註：\*p .05, \*\*p .01, A=田徑教練, B=球類教練, C=民俗運動教練

表4-29 不同運動種類的教練在教練領導行為之平均數與標準差

運動種類	統計量	民主	關懷	專制	放任
田徑 n=130	平均數	4.09	4.50	2.17	1.70
	標準差	.541	.477	.663	.549
球類 n=131	平均數	4.14	4.52	2.39	1.53
	標準差	.501	.412	.649	.430
民俗運動 n=34	平均數	4.13	4.58	2.46	1.83
	標準差	.472	.437	.752	.553

## 二、不同性別在教練領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表4-30顯示, 不同性別教練在教練領導行為未達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.977,  $p=1.855$ )。因此研究假設2-2未獲得支持, 即不同性別教練在教練領導行為上沒有顯著差異。此結果與朱宏偉(2007)、蔡育揚(2009)研究結果相同。

表4-30 不同性別的教練在教練領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F檢定	假設自由度	誤差自由度	p值
性別	.977	1.457	5.000	310.000	.204

### 三、不同年齡在教練領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-31 顯示，不同年齡教練在教練領導行為達顯著差異水準 ( $Wilks' \lambda = .938^{**}$ ,  $p = .010$ )，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-32 所示，在「關懷」( $F = 3.518^*$ ,  $p = .031$ )、「專制」( $F = 3.357^*$ ,  $p = .036$ )二個構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「關懷」方面，是 31-40 歲教練 ( $M = 4.55$ ) 及 41 歲以上教練 ( $M = 4.55$ ) 高於 30 歲以下的教練 ( $M = 4.39$ )；而「專制」方面，則是 41 歲以上教練 ( $M = 2.43$ ) 高於 30 歲以下 ( $M = 2.18$ )，至於「民主」、「放任」二個構面則無明顯差異。因此研究假設 2-3 獲得部分支持，即不同年齡教練在教練領導行為上有顯著差異。此結果與范文曦 (2001) 研究結果雷同，但與朱宏偉 (2007)、蔡育揚 (2009) 研究結果不同。表 4-33 為不同年齡教練在教練領導行為的平均數與標準差。

表4-31 不同年齡的教練在教練領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
年齡	.938 **	2.541	8.000	620.000	.010

註: \*\*p .01

表4-32 不同年齡的教練在教練領導行為之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
民主		1.243	2	2.384	.094	
關懷		1.344	2	3.518*	.031	(B,C) > A
專制		2.984	2	3.357*	.036	C > A
放任		.905	2	1.765	.173	

註: \*\*\* p .001, A=30歲以下, B=31-40歲, C=41歲以上

表4-33 不同年齡的教練在教練領導行為之平均數與標準差

年齡	統計量	民主	關懷	專制	放任
30以下 n=66	平均數	4.01	4.39	2.18	1.74
	標準差	.516	.459	.633	.498
31-40 n=148	平均數	4.16	4.55	2.25	1.63
	標準差	.521	.427	.667	.530
41以上 n=102	平均數	4.17	4.55	2.43	1.59
	標準差	.491	.437	.687	.475

#### 四、不同職務在教練領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表4-34顯示，不同職務的教練領導行為未達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.923,  $p$ =.070)。此結果與范文曦(2001)、朱宏偉(2007)研究結果相同。因此研究假設2-4未獲得支持，即不同職務的教練在教練領導行為沒有顯著差異。

表4-34 不同職務的教練在教練領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F檢定	假設自由度	誤差自由度	p值
職務	.923	1.570	16.000	941.593	.070

#### 五、每週不同訓練時數在教練領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表4-35顯示，不同訓練時數的教練在領導行為達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.925<sup>\*</sup>,  $p$ =.020)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-36所示，在「放任」( $F$ =3.480<sup>\*</sup>,  $p$ =.016)構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「放任」方面，訓練時數4小時以下( $M$ =1.69)高於13小時以上( $M$ =1.41)的教練，至於「民主」、「關懷」、

「專制」方面三個構面則無明顯差異。因此研究假設 2-5 獲得部分支持，即不同訓練時數教練在領導行為上有顯著差異。表 4-37 為不同訓練時數教練在領導行為的平均數與標準差。

表4-35 不同訓練時數的教練在領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
訓練時數	.925 *	2.027	12.000	817.829	.020

註: \*\*\*p .001

表4-36 不同訓練時數的教練在領導行為之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
民主		1.765	3	2.264	.081	
關懷		.522	3	.896	.444	
專制		.525	3	.386	.763	
放任		2.628	3	3.480*	.016	A > D

註: \*p .05, A=4小時以下, B=5-8小時, C=9-12小時, D=13小時以上

表4-37 不同訓練時數的教練在領導行為之平均數與標準差

訓練時數	統計量	民主	關懷	專制	放任
4小時以下 n=84	平均數	4.21	4.51	2.29	1.69
	標準差	.468	.455	.599	.461
5-8小時 n=148	平均數	4.14	4.52	2.27	1.67
	標準差	.503	.449	.686	.516
9-12小時 n=40	平均數	3.98	4.43	2.40	1.65
	標準差	.520	.448	.680	.535
13小時以上 n=44	平均數	4.07	4.59	2.30	1.41
	標準差	.595	.373	.757	.496

## 六、不同帶隊年資在教練領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-38 顯示，不同帶隊年資的教練在領導行為未達顯著差異水準 (Wilks' $\lambda$ =.939,  $p$ =.075)。此結果與蔡育揚 (2009) 研究結果相同，但與范文曦 (2001) 研究結果不同。因此研究假設 2-6 未獲得支持，即不同帶隊年資的教練在領導行為上沒有顯著差異。

表 4-38 不同帶隊年資的教練在教練領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
帶隊年資	.939	1.643	12.000	817.829	.075

## 七、不同服務單位的教練在領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-39 顯示，不同服務單位的教練在領導行為達顯著差異水準 (Wilks' $\lambda$ =.921<sup>\*\*\*</sup>,  $p$ <.001)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-40 所示，在「專制」(F=22.138<sup>\*\*\*</sup>,  $p$ <.001) 構面達顯著水準，發現「專制」方面，為一般地區任教教練 (M=2.37) 高於偏遠地區任教教練 (M=1.96)，至於「民主」、「關懷」、「放任」三構面則無明顯差異。因此研究假設 2-7 獲得部分支持，即不同服務單位的教練在領導行為上有顯著差異，此結果與范文曦 (2001)、朱宏偉 (2007)、蔡育揚 (2009) 研究結果不同，表 4-41 為不同單位的教練在領導行為的平均數與標準差。

表4-39 不同服務單位的教練在領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
單位對象	.921 ***	6.414	4.000	300.000	<.001

註: \*\*\*p .001

表4-40 不同服務單位的教練在領導行為之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值
民主		.010	1	.038	.846
關懷		.014	1	.073	.787
專制		8.950	1	22.138 ***	<.001
放任		.096	1	.405	.525

註: \*p .05, \*\*\*p .001

表4-41 不同服務單位的教練在領導行為之平均數與標準差

單位對象	統計量	民主	關懷	專制	放任
一般 n=238	平均數	4.12	4.51	2.37	1.61
	標準差	.505	.427	.646	.485
偏遠 n=67	平均數	4.13	4.50	1.96	1.65
	標準差	.548	.490	.599	.489

#### 八、不同服務對象在教練領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-42 顯示，不同服務對象的教練在教練領導行為達顯著差異水準 (Wilks'λ=.901\*\*\*, p <.001)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-43 所示，在「專制」(F=5.382\*\*, p=.005)構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「專制」方面，男子組團隊教練 (M=2.38) 和男女混和組團隊教練 (M=2.32) 高於女子組團隊教練 (M=2.01)，至於「民主」、「關懷」、「放任」三構面則無

明顯差異。因此研究假設 2-8 獲得部分支持，即不同服務對象的教練在領導行為上有顯著差異。表 4-44 為不同單位對象教練在領導行為的平均數與標準差。

表4-42 不同服務對象的教練在領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
單位對象	.901 ***	4.164	8.000	620.000	<.001

註：\*\*\*p .001

表4-43 不同服務對象的教練在領導行為之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
民主		.695	2	1.325	.267	
關懷		.860	2	2.232	.109	
專制		4.725	2	5.382 **	.005	(A,C) > B
放任		1.469	2	2.886	.057	

註：\*\*p .01, A=小男, B=小女, C=小男與小女

表4-44 不同服務對象的教練在領導行為之平均數與標準差

單位對象	統計量	民主	關懷	專制	放任
小男 n=119	平均數	4.09	4.49	2.38	1.56
	標準差	.535	.423	.604	.439
小女 n=48	平均數	4.08	4.64	2.01	1.62
	標準差	.529	.460	.611	.553
小男+小女 n=149	平均數	4.18	4.50	2.32	1.71
	標準差	.488	.445	.720	.536

## 九、不同訓練團隊人數在教練領導行為之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-45 顯示，不同訓練人數的教練在教練領導行為達顯著差異水準 (Wilks'λ=.871 \*\*\*，

p<.001)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-46 所示，在「民主」(F=7.127<sup>\*\*\*</sup>，p<.001)、「放任」(F=4.404<sup>\*\*</sup>，p=.005) 兩構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「民主」方面，是訓練人數 17 人以上 (M=4.28) 與 13-16 人 (M=4.28) 高於訓練人數 9-12 人 (M=3.99) 的教練；「放任」方面，是訓練人數 8 人以下 (M=1.77) 高於訓練人數 17 人以上 (M=1.50) 的教練，至於「關懷」、「專制」二個構面則無明顯差異。因此研究假設 2-9 獲得部分支持，即不同訓練人數的教練在領導行為上有顯著差異。表 4-47 為不同訓練人數教練在領導行為的平均數與標準差。

表4-45 不同訓練人數的教練在領導行為之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
訓練人數	.871 <sup>***</sup>	3.644	12.000	817.829	<.001

註：\*\*\*p .001

表4-46 不同訓練人數的教練在領導行為之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
民主		5.313	4	7.127 <sup>***</sup>	<.001	(C,D) > B
關懷		.089	4	.152	.929	
專制		1.056	4	.779	.507	
放任		3.297	4	4.404 <sup>**</sup>	.005	A > D

註：\*p .01，\*\*\*p .001，A=8人以下，B=9-12人，C=13-16人，D=17人以上

表4-47 不同訓練人數的教練在領導行為之平均數與標準差

訓練人數	統計量	民主	關懷	專制	放任
8人以下 n=85	平均數	4.05	4.54	2.35	1.77
	標準差	.579	.471	.683	.538
9-12人 n=94	平均數	3.99	4.51	2.32	1.63
	標準差	.534	.452	.644	.507
13-16人 n=48	平均數	4.28	4.49	2.34	1.68
	標準差	.366	.395	.665	.476
17人以上 n=89	平均數	4.28	4.51	2.21	1.50
	標準差	.433	.427	.695	.464

#### 十、小結

以上結果顯示出不同運動種類、年齡、每週訓練時數、服務單位、服務對象、訓練團隊人數之運動教練，在領導行為上確實存有差異，部分結果與范文曦（2001）、朱宏偉（2007）、蔡育揚（2009）研究不同，歸咎原因為本研究地區及分組方式和上述學者不同所致。

表4-48 不同背景變項的教練在領導行為之驗證結果總表

背景變項	民主	關懷	專制	放任
運動種類				
性別				
年齡				
職務				
訓練時數				
帶隊年資				
服務單位				
服務對象				
團隊人數				

註： 表示該背景變項於教練領導行為有顯著差異

## 第四節 不同教練背景變項對教練領導效能之比較分析

### 一、不同運動種類教練在教練領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-49 顯示，不同運動種類教練在教練領導行為達顯著差異水準 (Wilks'  $\lambda = .957^*$ ,  $p = .012$ )，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-50 所示，在「滿意度」( $F = 6.482^{**}$ ,  $p = .002$ )、「凝聚力」( $F = 3.799^*$ ,  $p = .024$ )兩構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「滿意度」方面，是球類教練 ( $M = 3.94$ ) 高於田徑教練 ( $M = 3.69$ )，至於「凝聚力」構面則無明顯差異。因此研究假設 3-1 獲得部分支持，即不同運動種類教練在教練領導效能上有顯著差異。表 4-51 為不同運動種類教練在教練領導效能的平均數與標準差。

表 4-49 不同運動種類的教練在教練領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
運動種類	.957 <sup>*</sup>	3.252	4.000	582.000	.012

註：<sup>\*</sup>p .05

表 4-50 不同運動種類的教練在教練領導效能之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
滿意度		4.305	2	6.482 <sup>**</sup>	.002	B > A
凝聚力		2.081	2	3.799 <sup>*</sup>	.024	N/A

註：<sup>\*</sup>p .05, <sup>\*\*</sup>p .01, A=田徑教練, B=球類教練, C=民俗運動教練

表4-51 不同運動種類的教練在教練領導效能之平均數與標準差

運動種類	統計量	滿意度	凝聚力
田徑 n=130	平均數	3.69	3.95
	標準差	.569	.540
球類 n=131	平均數	3.94	4.13
	標準差	.562	.534
民俗運動 n=34	平均數	3.89	4.07
	標準差	.655	.400

## 二、不同性別在教練領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表4-52顯示，不同性別教練在教練領導行為達顯著差異水準( $Wilks'\lambda=.978^*$ ,  $p=.030$ )，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-53所示，在「凝聚力」( $F=4.367^*$ ,  $p=.037$ )構面達顯著水準，男性教練( $M=4.08$ )高於女性教練( $M=3.93$ )，結果與邱得全(2008)結果相同；至於「滿意度」構面則無明顯差異，結果與朱宏偉(2007)、蔡育揚(2009)研究結果相同。因此研究假設3-2獲得部分支持，即不同性別教練在教練領導效能上有顯著差異。表4-54為不同性別教練在教練領導效能的平均數與標準差。

表4-52 不同性別的教練在教練領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
性別	.978	3.549	2.000	313.000	.030

表4-53 不同性別的教練在教練領導效能之單因子變異數分析

因素名稱	平方和	自由度	F值	p值
滿意度	.049	1	.140	.709
凝聚力	1.194	1	4.367*	.037

註：\*p < .05, A=男性, B=女性

表4-54 不同性別的教練在教練領導效能之平均數與標準差

性別	統計量	滿意度	凝聚力
男性 n=251	平均數	3.85	4.08
	標準差	.600	.521
女性 n=65	平均數	3.82	3.93
	標準差	.563	.528

### 三、不同年齡在教練領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表4-55顯示，不同年齡教練在教練領導效能達顯著差異水準( $Wilks' \lambda = .957^{**}$ ,  $p = .008$ )，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-56所示，在「滿意度」( $F = 5.991^{**}$ ,  $p = .003$ )、「凝聚力」( $F = 6.087^{**}$ ,  $p = .003$ )二個構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「滿意度」方面，是31-40歲教練( $M = 3.87$ )及41歲以上教練( $M = 3.93$ )高於30歲以下的教練( $M = 3.62$ )；而「凝聚力」方面，也是31-40歲的教練( $M = 4.07$ )及41歲以上( $M = 4.14$ )高於30歲以下的教練( $M = 3.86$ )。因此研究假設3-3獲得支持，即不同年齡教練在教練領導效能上有顯著差異，此結果與朱宏偉(2007)、蔡育揚(2009)研究結果不同。表4-57為不同年齡教練在教練領導效能的平均數與標準差。

表4-55 不同年齡的教練在教練領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
年齡	.957 **	3.503	4.000	624.000	.008

註: \*\*p < .01

表4-56 不同年齡的教練在教練領導效能之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
滿意度		4.062	2	5.991 **	.003	(B,C) > A
凝聚力		3.257	2	6.087 **	.003	(B,C) > A

註: \*\*p < .01, A=30歲以下, B=31-40歲, C=41歲以上

表4-57 不同年齡的教練在教練領導效能之平均數與標準差

年齡	統計量	滿意度	凝聚力
30 以下 n=66	平均數	3.62	3.86
	標準差	.593	.532
31-40 n=148	平均數	3.87	4.07
	標準差	.571	.544
41 以上 n=102	平均數	3.93	4.14
	標準差	.592	.465

#### 四、不同職務在教練領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-58 顯示，不同職務的教練領導效能達顯著差異水準 (Wilks'λ=.947, p=.032)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-59 所示，在「滿意度」(F=2.184, p=.071)、「凝聚力」(F=1.268, p=.282) 兩個構面未達顯著水準，滿意度的結果與朱宏偉 (2007) 相同、但與蔡育揚 (2009) 研究結果不同。因此研究假設 3-4 未獲得支持，即不同職務的教練在教練領導效能沒有顯著差異。

表4-58 不同職務的教練在教練領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
職務	.947	2.126	8.000	620.000	.032

表4-59 不同職務的教練在教練領導效能之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值
滿意度		3.010	4	2.184	.071
凝聚力		1.397	4	1.268	.282

#### 五、每週不同訓練時數在教練領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-60 顯示，不同訓練時數的教練在領導效能達顯著差異水準 (Wilks'λ=.906<sup>\*\*\*</sup>, p<.001)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-61 所示，在「滿意度」(F=7.713<sup>\*\*\*</sup>, p<.001)、 「凝聚力」(F=5.603<sup>\*\*</sup>, p<.01) 兩構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「滿意度」方面，訓練時數 13 小時以上 (M=4.19) 高於 4 小時以下 (M=3.70) 與 5-8 小時 (M=3.79) 的教練，至於「凝聚力」方面，訓練時數 13 小時以上 (M=4.24) 與 9-12 小時 (M=4.26) 高於 4 小時以下 (M=3.95) 的教練。因此研究假設 3-5 獲得支持，即不同訓練時數教練在領導效能上有顯著差異。表 4-62 為不同訓練時數教練在領導效能的平均數與標準差。

表4-60 不同訓練時數的教練在領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
訓練時數	.906 <sup>***</sup>	5.246	6.000	622.000	<.001

註: \*\*\*p <.001

表4-61 不同訓練時數的教練在領導效能之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F值	p值	事後比較
滿意度		7.606	3	7.713 <sup>***</sup>	<.001	D > (A, B)
凝聚力		4.448	3	5.603 <sup>**</sup>	.001	(C, D) > A

註: \*\*p .01, \*\*\*p .001, A=4小時以下, B=5-8小時, C=9-12小時, D=13小時以上

表4-62 不同訓練時數的教練在領導效能之平均數與標準差

訓練時數	統計量	滿意度	凝聚力
4小時以下 n=84	平均數	3.70	3.95
	標準差	.718	.548
5-8小時 n=148	平均數	3.79	3.99
	標準差	.539	.499
9-12小時 n=40	平均數	3.92	4.26
	標準差	.506	.575
13小時以上 n=44	平均數	4.19	4.24
	標準差	.409	.434

#### 六、不同帶隊年資在教練領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表4-63顯示,不同帶隊年資的教練在領導效能達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.917<sup>\*\*\*</sup>,  $p$ <.001),因此繼續進行單因子變異數分析,結果如表4-64所示,在「滿意度」( $F=8.660$ <sup>\*\*\*</sup>,  $p$ <.001)、「凝聚力」( $F=5.196$ <sup>\*\*</sup>,  $p$ =.002)兩構面達顯著水準,再經雪費法事後比較發現「滿意度」方面,帶隊年資5-8年以上( $M=3.98$ )與9-12年( $M=4.03$ )高於4年以下( $M=3.65$ )的教練,至於「凝聚力」方面,帶隊年資9-12年( $M=4.23$ )高於4年以下( $M=3.92$ )的教練。因此研究假設3-6獲得支持,即不同帶隊年資的教練在領導效能上有顯著差異,在滿意度方面與朱宏偉(2007)、蔡育揚(2009)研究結果

雷同，都是資深教練的滿意度較高。表 4-65 為不同帶隊年資的教練在領導效能的平均數與標準差。

表4-63 不同帶隊年資的教練在教練領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
帶隊年資	.917 ***	4.579	6.000	622.000	<.001

表4-64 不同帶隊年資的教練在領導效能之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
滿意度		8.469	3	8.660 ***	<.001	(B,C) > A
凝聚力		4.141	3	5.196 **	.002	C > A

註：\*\* p .01, \*\*\* p .001, A=4年以下, B=5-8年, C=9-12年, D=13年以上

表4-65 不同帶隊年資的教練在教練領導效能之平均數與標準差

帶隊年資	統計量	滿意度	凝聚力
4年以下 n=125	平均數	3.65	3.92
	標準差	.585	.537
5-8年 n=110	平均數	3.98	4.12
	標準差	.508	.456
9-12年 n=48	平均數	4.03	4.23
	標準差	.592	.501
13年以上 n=33	平均數	3.81	4.04
	標準差	.678	.629

## 七、不同服務單位的教練在領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表 4-66 顯示，不同服務單位的教練在領導效能達顯著差異水準 (Wilks'λ=.960 \*\*, p=.002)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表 4-67 所示，在「滿意度」(F=4.582\*, p=.033)、 「凝聚力」(F=12.305\*

\* ,  $p < .01$ )兩構面達顯著水準，發現「滿意度」方面，為一般地區任教教練 ( $M=3.89$ )高於偏遠地區任教教練 ( $M=3.71$ )，此結果與朱宏偉 (2007)、蔡育揚 (2009) 研究結果不同，應為研究地區不同所造成的結果，可見城鄉差距在嘉南地區教練滿意度之影響較明顯；「凝聚力」方面，為一般地區任教教練 ( $M=4.10$ )高於偏遠地區任教教練 ( $M=3.85$ )。因此研究假設 3-7 獲得支持，即不同服務單位的教練在領導效能上有顯著差異。表 4-68 為不同服務單位的教練在領導效能的平均數與標準差。

表4-66 不同服務單位的教練在領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks'λ	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
單位對象	.960 **	6.292	2.000	302.000	.002

註: \*\*p .01

表4-67 不同服務單位的教練在領導效能之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	p 值
滿意度		1.598	1	4.582 *	.033
凝聚力		3.314	1	12.305 **	.001

註: \* p .05, \*\* p .01

表4-68 不同服務單位的教練在領導效能之平均數與標準差

單位對象	統計量	滿意度	凝聚力
一般 n=238	平均數	3.89	4.10
	標準差	.621	.513
偏遠 n=67	平均數	3.71	3.85
	標準差	.463	.539

#### 八、不同服務對象在教練領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表4-69顯示，不同服務對象的教練在教練領導效能未達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.989,  $p$ =.492)。因此研究假設3-8未獲支持，即不同服務對象的教練在領導效能上沒有顯著差異。

表4-69 不同服務對象的教練在領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
單位對象	.989	.852	4.000	624.000	.492

#### 九、不同訓練團隊人數在教練領導效能之差異

以多變量變異數分析結果如表4-70顯示，不同訓練人數的教練在教練領導效能達顯著差異水準(Wilks' $\lambda$ =.935<sup>\*\*</sup>,  $p$ =.002)，因此繼續進行單因子變異數分析，結果如表4-71所示，在「滿意度」( $F=3.030^*$ ,  $p$ =.030)、「凝聚力」( $F=4.467^{**}$ ,  $p$ =.004)兩構面達顯著水準，再經雪費法事後比較發現「滿意度」、「凝聚力」兩個構面則無明顯差異。因此研究假設3-9未獲支持，即不同訓練人數的教練在領導效能上沒有顯著差異。

表4-70 不同訓練人數的教練在領導效能之多變項變異數分析

效應項	Wilks' $\lambda$	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	p 值
訓練人數	.935 <sup>**</sup>	3.562	6.000	622.000	.002

註：<sup>\*\*</sup> $p$  .01

表4-71 不同訓練人數的教練在領導效能之單因子變異數分析

因素名稱	型	平方和	自由度	F 值	P 值	事後比較
滿意度		3.119	3	3.030 <sup>*</sup>	.030	N/A
凝聚力		3.583	3	4.467 <sup>**</sup>	.004	N/A

註：<sup>\*</sup>p .05, <sup>\*\*</sup>p .01, A=8人以下, B=9-12人, C=13-16人, D=17人以上

## 十、小結

綜合以上結果，顯示出不同運動種類、性別、年齡、每週訓練時數、帶隊年資、服務單位之運動教練，在領導效能上確實存有差異，部分結果與朱宏偉(2007)、蔡育揚(2009)研究不同，歸咎原因為本研究地區及分組方式和上述學者不同所致，本研究之差異情形整理如表4-72。

表4-72 不同背景變項的教練在領導效能之驗證結果總表

背景變項	滿意度	凝聚力
運動種類		
性別		
年齡		
職務		
訓練時數		
帶隊年資		
服務單位		
服務對象		
團隊人數		

註：表示該背景變項於教練領導效能有顯著差異

## 第五節 零體罰政策知覺、教練領導行為與效能之徑路分析

本研究在徑路分析部分，將零體罰政策知覺中「支持體罰」構面的題項視為反向題，分數轉換後與其他構面「規範認知」、「輔導知能」、「法律認知」、「反對體罰」所有題項的得分加總，當成認同政策的總分，結果命名為「零體罰政策正向知覺」。

而教練領導行為部分，因四個構面「民主行為」、「關懷行為」、「專制行為」、「放任行為」互有反向及矛盾關係存在，無法加總處理，僅能一一陳述各子構面的迴歸係數。效能部分則由「滿意度」與「凝聚力」的加總來呈現。表4-73為零體罰政策正向知覺與教練領導行為的迴歸分析係數，表4-74為教練領導行為與教練領導效能的迴歸分析係數。

表4-73 零體罰政策正向知覺與教練領導行為迴歸分析係數表

迴歸別	自變項	係數	p值	R <sup>2</sup>	依變項
迴歸1-1	零體罰政策正向知覺	.222 ***	< .001	.049	教練民主行為
迴歸1-2	零體罰政策正向知覺	.300 ***	< .001	.090	教練關懷行為
迴歸1-3	零體罰政策正向知覺	-.297 ***	< .001	.089	教練專制行為
迴歸1-4	零體罰政策正向知覺	-.366 ***	< .001	.134	教練放任行為

表4-74 教練領導行為與教練領導效能迴歸分析係數表

迴歸別	自變項	係數	p值	R <sup>2</sup>	依變項
迴歸2-1	教練民主行為	.420***	< .001	.177	教練領導效能
迴歸2-2	教練關懷行為	.520***	< .001	.270	教練領導效能
迴歸2-3	教練專制行為	-.304***	< .001	.093	教練領導效能
迴歸2-4	教練放任行為	-.487***	< .001	.237	教練領導效能

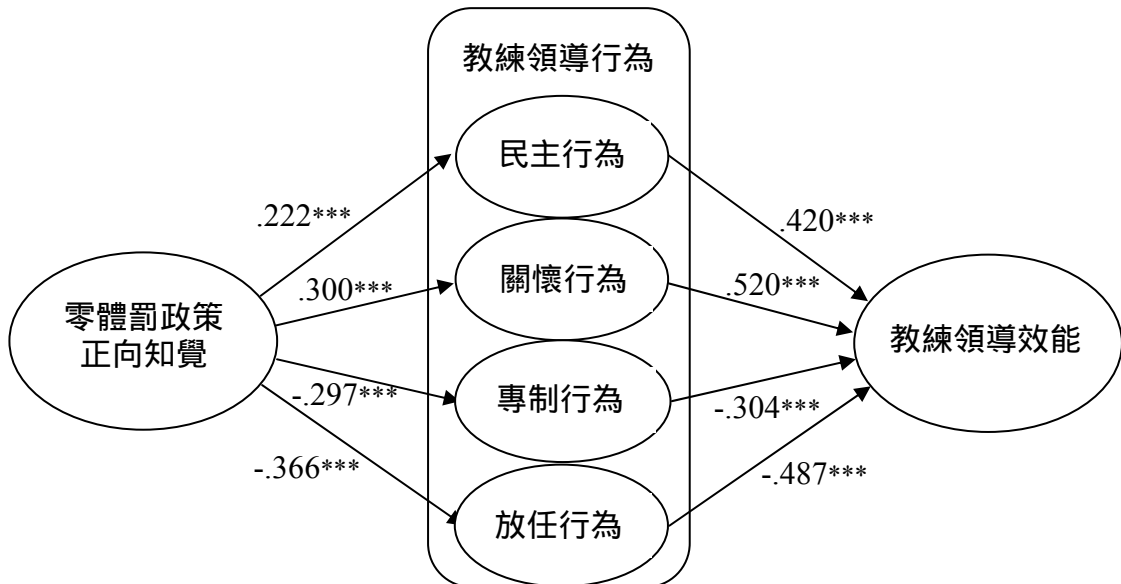


圖 4-9 控制變項之徑路分析圖

本研究經徑路分析發現，八條路徑均達顯著水準，結果表示本研究架構中的路徑皆存在，即研究假設 H4、H5 均獲得支持，為詳細瞭解研究變項各個構面之間的相互影響情形，本研究將在後續章節進行典型相關分析，以進一步解釋控制變項的構面如何影響效標變項。

## 第六節 零體罰政策知覺、教練領導行為與效能之相關分析

### 一、零體罰政策知覺與教練領導行為之典型相關分析

針對零體罰政策知覺與教練領導行為之間進行典型相關分析，其結果如表 4-75 所示。本研究以零體罰政策知覺（支持體罰、規範認知、輔導知能、法律認知、反對體罰）作為控制變項（X 變項），以教練領導行為（民主、關懷、專制、放任）作為效標變項（Y 變項），求出兩組變項間線性組合的相關情形。經典型相關分析後發現，共有二組典型相關之徑路達顯著水準，第一個典型相關係數  $r_1 = .558^{***}$  ( $p < .001$ )；第二個典型相關係數  $r_2 = .262^{**}$  ( $p < .01$ )，零體罰政策知覺的五個控制變項，係透過二個典型因素影響教練領導行為的四個效標變項。

#### 與教練領導行為之典型相關分析

（一）控制變項（零體罰政策知覺）的第一典型因素（ $F_1$ ）可以說明效標變項（教練領導行為）的第一典型因素（ $F_1$ ）總變異量的 31.2%，且此效標變項的第一典型因素（ $F_1$ ），又可解釋效標變項變異量的 41.2%，而控制變項與效標變項重疊部份為 12.8%，因此，控制變項透過第一典型因素（ $F_1$  與  $F_1$ ）可以有效解釋效標變項的解釋變異量為 12.8%。

（二）控制變項（零體罰政策知覺）的第二典型因素（ $F_2$ ）可以說明效標變項（教練領導行為）的第二典型因素（ $F_2$ ）總變異量的 6.9%，且此效標變項的第二典型因素（ $F_2$ ），又可解釋效標變項變異量的 25.1%，而控制變項與效標變項重疊

部份為1.7%，因此，控制變項透過第二典型因素（ $F_2$ 與 $F_3$ ）可以有效解釋效標變項的解釋變異量為1.7%。

（三）在第一個至第二個典型因素的重疊部份，共計14.5%。亦即零體罰政策知覺（支持體罰、規範認知、輔導知能、法律認知、反對體罰）經由第一、第二典型相關因素共可說明教練領導行為（民主、關懷、專制、放任）的總解釋變異量為14.5%。

（四）二組典型相關及重疊量數值以第一個典型相關較大，第二組的重疊量較小。所以，零體罰政策知覺的五個控制變項（支持體罰、規範認知、輔導知能、法律認知、反對體罰）主要是藉由第一典型相關因素影響教練領導行為的四個效標變項（民主、關懷、專制、放任）。而零體罰政策知覺的五個控制變項中與第一典型相關因素（ $F_1$ ）較高且結構係數達.600以上者，依序為輔導知能、法律認知、支持體罰（結構係數.831、.662與-.649），領導行為的四個效標變項與第一典型相關因素（ $F_1$ ）密切且結構係數達.600以上者，依序為放任、關懷、專制（結構係數-.706、.622、-.611）。因此，國小運動教練的零體罰政策知覺主要是加強輔導知能、法律認知，提升領導行為中的關懷行為，降低放任行為。零體罰政策知覺與教練領導行為之典型相關分析圖，請參閱圖4-10所示。

表4-75 零體罰政策知覺與教練領導行為之典型相關分析摘要表

控制變項	典型因素(Kai)		效標變項	典型因素(Eta)	
X變項	$\chi_1$	$\chi_2$	Y 變項	$\eta_1$	$\eta_2$
支持體罰	-.649	.566	民主	.581	.629
規範認知	.553	.367	關懷	.622	.336
輔導知能	.831	.126	專制	-.611	.702
法律認知	.662	.398	放任	-.706	-.039
反對體罰	.331	.033			
抽出變異數	12.261	.867	抽出變異數	41.182	25.078
百分比(%)			百分比(%)		
重疊(%)	39.325	12.618	重疊(%)	12.840	1.724
			2	.312	.069
				.558***	.262**

註: \*\*p 0.01, \*\*\*p 0.001

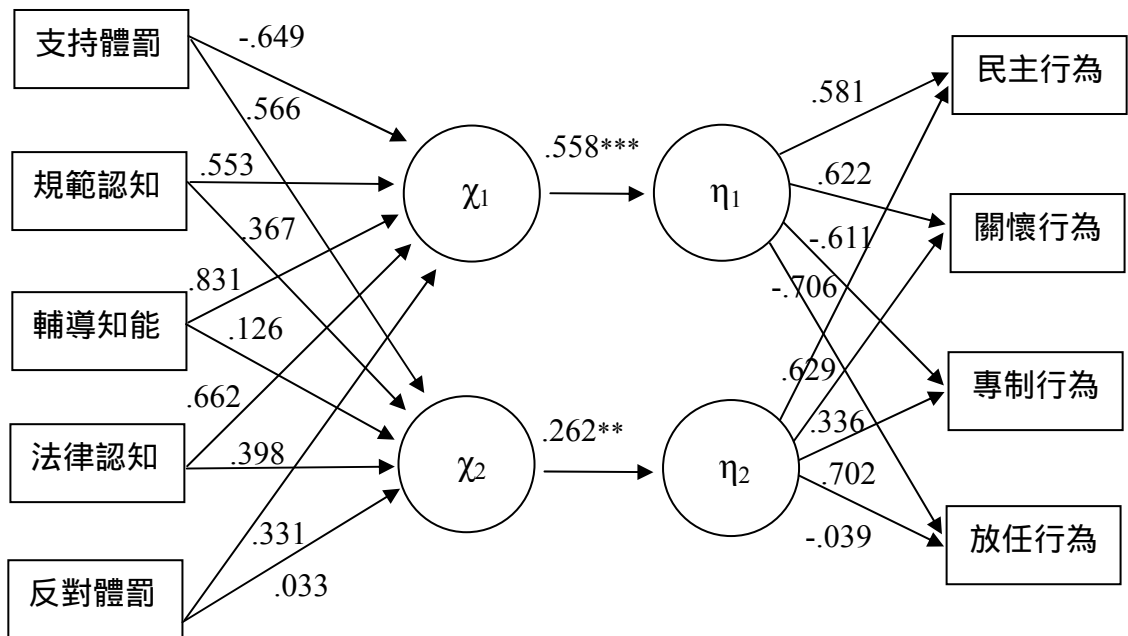


圖4 - 10 零體罰政策知覺與教練領導行為之典型相關分析圖

## 二、教練領導行為與領導效能之典型相關分析

針對教練領導行為與領導效能之間進行典型相關分析，其結果如表4-76所示。本研究以教練領導行為（民主、關懷、專制、放任）作為控制變項（X變項），以教練領導效能（滿意度、凝聚力）作為效標變項（Y變項），求出兩組變項間線性組合的相關情形。經典型相關分析後發現共有二組典型相關之徑路達顯著水準，第一個典型相關係數 $r_1 = .683^{***}$  ( $p < .001$ )；第二個典型相關係數 $r_2 = .259^{***}$  ( $p < .001$ )，教練領導行為的四個控制變項，係透過二個典型因素影響教練領導效能的二個效標變項。

（一）控制變項（教練領導行為）的第一典型因素（ $F_1$ ）可以說明效標變項（教練領導效能）的第一典型因素（ $F_1$ ）總變異量的46.7%，且此效標變項的第一典型因素（ $F_1$ ），又可解釋效標變項變異量的78.2%，而控制變項與效標變項重疊部份為36.5%，因此，控制變項透過第一典型因素（ $F_1$ 與 $F_1$ ）可以有效解釋效標變項的解釋變異量為36.5%。

（二）控制變項（教練領導行為）的第二典型因素（ $F_2$ ）可以說明效標變項（教練領導效能）的第二典型因素（ $F_2$ ）總變異量的6.7%，且此效標變項的第二典型因素（ $F_2$ ），又可解釋效標變項變異量的21.8%，而控制變項與效標變項重疊部份為1.5%，因此，控制變項透過第二典型因素（ $F_2$ 與 $F_2$ ）可以有效解釋效標變項的解釋變異量為1.5%。

（三）在第一個至第二個典型因素的重疊部份，共計38.0%。亦即教練領導行為（民主、關懷、專制、放任）經由第一、第二典型相關因素共可說明教練領導效能（滿意

度、凝聚力)的總解釋變異量為38.0%。

(四)二組典型相關及重疊量數值以第一個典型相關較大，第二組的重疊量較小。所以，教練領導行為的四個控制變項(民主、關懷、專制、放任)主要是藉由第一典型相關因素影響教練領導效能的二個效標變項(滿意度、凝聚力)。而教練領導行為的四個控制變項中與第一典型相關因素(1)較高且結構係數達.700以上者，依序為關懷、放任(結構係數.771、-.705)，領導效能的二個效標變項與第一典型相關因素(1)密切且結構係數達.700以上者，依序為凝聚力、滿意度(結構係數.899、.870)。因此，國小運動教練的領導行為主要加強關懷行為與降低放任行為，來提升領導效能的凝聚力與滿意度。教練領導行為與領導效能之典型相關分析圖，請參閱圖4-11所示。

表4-76 教練領導行為與教練領導效能之典型相關分析摘要表

控制變項 X變項	典型因素(Kai)		效標變項 Y 變項	典型因素(Eta)	
	$\chi_1$	$\chi_2$		$\eta_1$	$\eta_2$
民主	.622	.346	滿意度	.870	-.494
關懷	.771	.537	凝聚力	.899	.439
專制	.434	.725			
放任	-.705	.420			
抽出變異數 百分比(%)	19.454	1.862	抽出變異數 百分比(%)	78.177	21.823
重疊(%)	41.645	27.766	重疊(%)	36.520	1.463
			2	.467	.067
				.683***	.259***

註: \*\*\*p 0.001

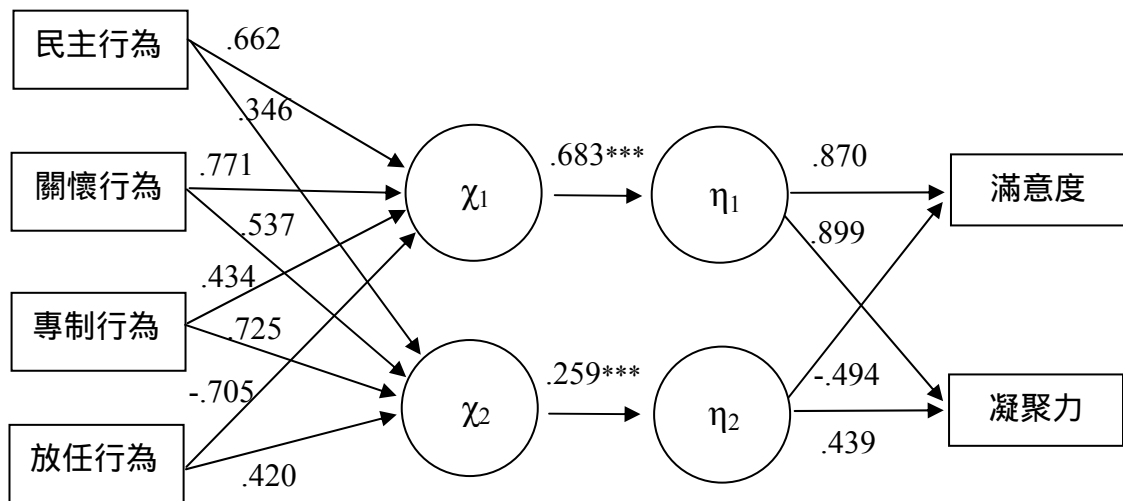


圖4-11 教練領導行為與教練領導效能之典型相關分析圖

## 第七節 研究假設之驗證結果

一、不同運動教練背景變項對零體罰政策的知覺存在著顯著差異（部分成立）。結果顯示，不同運動種類、年齡、職務、訓練時數、服務單位、訓練人數之運動教練，在零體罰政策知覺上有顯著差異。但在不同性別、帶隊年資、服務對象之運動教練，在零體罰政策知覺上沒有差異。

二、不同運動教練背景變項對教練的領導行為存在著顯著差異（部分成立）。結果顯示，不同運動種類、年齡、訓練時數、服務單位、服務對象、訓練人數之運動教練，在教練領導行為有顯著差異。但在不同性別、職務、帶隊年資之運動教練，在教練領導行為上沒有差異。

三、不同運動教練背景變項對教練的領導效能存在著顯著

著差異（部分成立）。結果顯示，不同運動種類、性別、年齡、訓練時數、帶隊年資、服務單位之運動教練，在領導效能上有顯著差異。但在不同職務、服務對象、訓練人數之運動教練，在教練領導效能上沒有差異。

四、運動教練的零體罰政策知覺會影響其領導行為。（成立）。「零體罰政策正向知覺」對教練領導行為部分四個構面「民主」、「關懷」、「專制」、「放任」的迴歸係數依序為(.222<sup>\*\*\*</sup>, .300<sup>\*\*\*</sup>, -.297<sup>\*\*\*</sup>, -.366<sup>\*\*\*</sup>)。可見「零體罰政策正向知覺」會正向影響「民主」、「關懷」行為；「零體罰政策正向知覺」會負向影響「專制」、「放任」行為，此結果與洪依如（2008）、黃淑怡（2008）、楊雅卉（2009）對教師行為研究的結果相符。

五、運動教練不同的領導行為會影響其領導效能。（成立）。教練領導行為部分四個構面「民主」、「關懷」、「專制」、「放任」對教練領導效能的迴歸係數依序為(.420<sup>\*\*\*</sup>, .520<sup>\*\*\*</sup>, -.304<sup>\*\*\*</sup>, -.487<sup>\*\*\*</sup>)。可見「民主」、「關懷」行為會正向影響「教練領導效能」；「專制」、「放任」行為會負向影響「教練領導效能」，關懷行為與專制行為的部分與盧立仁（2003）、劉雅燕（2006）、周榮豐（2006）、沈盈宏（2009）的研究結果相符，民主行為的部分與張勝傑（2005）、劉雅燕（2006）、周榮豐（2006）、沈盈宏（2009）、陳景濬（2008）的研究結果相符。本研究發現運動教練的放任行為會同時降低教練的滿意度及凝聚力，負向影響「教練領導效能」，而且其影響力大於專制行為。

本研究之驗證結果彙整如表4-77所示：

表 4-77 研究假設驗證結果之彙整

研究假設	驗證結果
假設一：不同運動教練背景對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	部分成立
H1-1不同運動種類的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	成立
H1-2不同性別的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	不成立
H1-3不同年齡的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	成立
H1-4不同職務的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	成立
H1-5不同訓練時數的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	成立
H1-6不同帶隊年資的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	不成立
H1-7不同服務單位的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	成立
H1-8不同服務對象的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	不成立
H1-9不同訓練人數的教練對零體罰政策的知覺存在著顯著差異。	成立
假設二：不同運動教練背景變項對教練的領導行為存在著顯著差異。	部分成立
H2-1不同運動種類的教練對其領導行為存在著顯著差異。	成立
H2-2不同性別的教練對其領導行為存在著顯著差異。	不成立
H2-3不同年齡的教練對其領導行為存在著顯著差異。	成立
H2-4不同職務的教練對其領導行為存在著顯著差異。	不成立
H2-5不同訓練時數的教練對其領導行為存在著顯著差異。	成立
H2-6不同帶隊年資的教練對其領導行為存在著顯著差異。	不成立
H2-7不同服務單位的教練對其領導行為存在著顯著差異。	成立
H2-8不同服務對象的教練對其領導行為存在著顯著差異。	成立
H2-9不同訓練人數的教練對其領導行為存在著顯著差異。	成立
假設三：不同運動教練背景變項對教練的領導效能存在著顯著差異。	部分成立
H3-1不同運動種類的教練對其領導效能存在著顯著差異。	成立
H3-2不同性別的教練對其領導效能存在著顯著差異。	成立
H3-3不同年齡的教練對其領導效能存在著顯著差異。	成立
H3-4不同職務的教練對其領導效能存在著顯著差異。	不成立
H3-5不同訓練時數的教練對其領導效能存在著顯著差異。	成立
H3-6不同帶隊年資的教練對其領導效能存在著顯著差異。	成立
H3-7不同服務單位的教練對其領導效能存在著顯著差異。	成立
H3-8不同服務對象的教練對其領導效能存在著顯著差異。	不成立
H3-9不同訓練人數的教練對其領導效能存在著顯著差異。	不成立
假設四：運動教練的零體罰知覺會影響其領導行為。	成立
假設五：運動教練不同的領導行為會影響其領導效能。	成立

## 第五章 結論與建議

### 第一節 結論

#### 一、描述性統計結果

受試者中球類教練和田徑教練最多，各占全體受試者4成以上。在性別上男性居多，占全體受試者近8成。在年齡上31歲-40歲教練居多，占全體受試者4成6。在職務上一般教師與行政人員兼兼任運動教練，都占全體受試者3成以上；專業運動教練僅佔受試者不到1成。

每週訓練時數上5-8小時最多，占全體受試者4成6，在帶隊年資上4(含)年以下最多，占全體受試者3成9、5-8年占全體受試者3成5，可見資深運動教練比例不高。在服務單位上，一般地區教練接近8成，偏遠地區僅佔2成。在服務對象上，混合組別的教練最多，占全體受試者3成8。訓練人數上9-12人及17(含)人以上都占全體受試者近3成。

上述結果得知，國小教練中仍以男性教練占多數，超過9成教練皆由教師或行政人員兼任，專業運動教練的比例實在過低，因為老師的調動與職務的調整，都會影響團隊的運作與生存，另外我們又觀察到7成以上教練的帶隊年資不超過8年，這都說明了運動教練的工作在校園中處於一個不穩定的狀態。從訓練時數上發現多數團隊的訓練時間仍在合理範圍內，從服務單位發現偏遠地區教練受訪比例僅佔2成，而嘉義縣、台南縣轄內歸類為偏遠地區學校比例卻將近半

數，可見偏遠地區受限於城鄉差距或其它客觀條件的影響，也影響了運動團隊的發展。

## 二、運動教練在零體罰政策知覺的差異

比較受試運動教練對零體罰知覺各構面的得分高低情形，發現「輔導知能」得分最高，其次是「規範認知」和「法律認知」，得分最低的是「支持體罰」，不同運動種類、年齡、職務、訓練時數、服務單位、訓練人數之運動教練，在零體罰政策知覺上有顯著差異。此結果得知現今國小教練因應零體罰政策，最倚重輔導的方式解決選手問題，而且在規範知能和法律認知上仍有不錯表現；雖然支持體罰部分平均低於3分，仍可觀察到教練們對於體罰與否仍有歧見。

田徑教練、30歲以下教練、體育教師兼任教練、每週訓練時數9-12小時的教練、偏遠地區服務的運動教練，都是「支持體罰」構面得分較高的族群，學校應該適時給予協助，加強輔導管理與政令宣導，才能主動預防體罰事件再次發生。

偏遠地區服務的運動教練在「支持體罰」上高於一般學校，筆者推測是偏遠地區教練較容易獲得家長信任，家長常將選手交由教練全權處理所致，實際情形仍需做進一步相關研究。田徑教練雖在「支持體罰」構面的得分較高，卻也在「輔導知能」構面領先民俗運動教練，可以判斷田徑教練心裡雖傾向體罰仍可帶來一些幫助，但也懂得運用其他正面善意的技巧來替代體罰。

當年零體罰政策立法的過程中，還是有許多反對聲浪，這和教練養成的時空背景和經驗有關，若教練一直認為體罰有效，則體罰永無斷絕之日。而今教育部在「推動校園正向管教工作計畫」中十分著重正向思考、正向理念、正向行為

與輔導知能，目標設定為逐年降低體罰比例，唯有教練真正認同零體罰，政策才有落實的一天。

### 三、運動教練在領導行為的差異

比較受試運動教練對領導行為各構面的得分情形，發現「關懷構面」得分最高，得分最低的是「放任構面」，不同運動種類、年齡、訓練時數、服務單位、服務對象、訓練人數之運動教練，在教練領導行為有顯著差異，由此結果得知零體罰政策推行至今，國小教練普遍的領導行為偏重正向鼓勵的關懷與民主，不依賴具有負面效果的專制與放任。

領導行為的「專制」構面上，民俗運動教練、41歲以上教練、服務於一般學校的運動教練、帶領小男及混和組的教練較明顯。而在「放任」構面上，民俗運動和每週訓練時數4小時以下的教練得分較高，可能是民俗運動競爭對手的強度不像球類或田徑種類高，每週訓練時數4小時以下的教練較放任可歸因於學校或教練未全心投入該團隊之訓練工作，而任由教練或選手自由發揮所致。41歲以上的運動教練在專制及關懷上都高於年輕的運動教練，足見年長教練在領導上屬「威權式關懷」。

### 四、運動教練在領導效能的差異

領導效能方面，因本研究對象限定為曾獲獎之教練，所以受試的運動教練在「凝聚力」及「滿意度」兩方面表現都不錯，「凝聚力」的得分略高於「滿意度」，不同運動種類、性別、年齡、訓練時數、帶隊年資、服務單位之運動教練，在領導效能上有顯著差異。

年齡31歲、每週訓練時數13小時、帶隊年資9年以上、一般地區的教練同時在「滿意度」及「凝聚力」表現較佳；反

之，年齡30歲、每週訓練時數4小時、帶隊年資4年以下、偏遠地區的教練同時在「滿意度」及「凝聚力」表現較差，可見偏遠地區的教練在領導效能上仍待加強，而教練帶隊的經驗與投入的程度最能改變其領導效能。

#### 五、構面上的差異與影響

從零體罰政策知覺的構面來觀察，「支持體罰」構面所產生的差異性最多，包含運動種類、年齡、職務、訓練時數、服務單位、訓練人數；「規範認知」在所有不同背景變項皆無差異；「輔導知能」在不同的運動種類和訓練人數上有差異；「法律認知」只在不同年齡上有差異；「反對體罰」則是在不同年齡和不同服務單位上有差異。

從教練領導行為的構面來觀察，「專制行為」構面所產生的差異性最多，包含運動種類、年齡、職務、服務單位、服務對象；「放任行為」在不同的運動種類、訓練時數和訓練團隊人數上有差異；「民主行為」只在不同的訓練團隊人數上有差異；「關懷行為」只在不同年齡上有差異。

從教練領導效能的構面來觀察，「滿意度」在不同的運動種類、年齡、訓練時數、帶隊年資、服務單位上有差異；「凝聚力」在不同的性別、年齡、訓練時數、帶隊年資、服務單位上有差異。

「零體罰政策正向知覺」會正向影響「民主」、「關懷」行為；負向影響「專制」、「放任」行為。而「民主」、「關懷」行為會正向影響「教練領導效能」；「專制」、「放任」行為會負向影響「教練領導效能」。

換個角度思考，「民主」與「關懷」領導類型的教練，在零體罰政策的知覺上偏向正向思考，在「輔導知能」及「法

律認知」構面最明顯；在領導效能上的表現較優異，「滿意度」與「凝聚力」皆呈現高度相關，其中「關懷」類型的教練比「民主」類型的教練更趨顯著。

反之，「專制」與「放任」領導類型的教練，在零體罰政策的知覺上偏向負面思考，在領導效能上的表現負向成長，其中「放任」類型的教練比「專制」類型的教練更趨顯著。

因此本研究推論，「關懷」領導類型的教練最能認同零體罰政策的推行，要加強其他類型的教練的認同程度，則應加強「輔導知能」的提升和「法律認知」的程度著手，能得到最好的成效。

## 第二節 建議

### 一、對主管機關之建議：

從研究獲得的背景資料得知，在國小服務的基層教練屬專業運動教練的比例不到1成，其餘多為兼任性質，所謂「兼任」性質說明該教練仍要以行政或教學工作為主，額外時間才能在訓練指導團隊上付出。建議學校能設定運動團隊合理的訓練時間與教練合理的工作份量，保障教練與選手的權益並兼顧團隊的正常運作。

筆者建議學校能積極推動基層體育的發展，同時重視學生運動習慣的培養及基層選手技能的提升，推動運動團隊應做長遠的規劃，先求得專業固定的師資，讓教練工作處於較穩定的狀態，盡可能協助學生管理與輔導上的行政業務，讓教練能專注於自己的專業領域，重視資深教練的經驗與傳

承，將有助於領導效能的提升。

因為一般地區的學校資源比偏遠地區優渥，教育主管單位在推廣各項運動或舉辦各類競賽時，應將學校規模納入考量，重視城鄉差距所造成的問題，多鼓勵偏遠地區的運動團隊，加強教練或團隊間的交流活動，一般地區及偏遠地區學校若能適當分組，選手就能在更公平的機制下競爭，偏遠地區學校的運動團隊就有較多機會獲得鼓勵，進而轉化成維持團隊的動力。

學校應加強法律責任的宣導，運動教練的訓練課程或相關研習應積極加強基層教練輔導知識與能力，如此，教練將可提升民主與關懷的正向領導方式，降低放任與專制的負向領導行為。而教練領導行為當中又以關懷行為對滿意度與凝聚力影響最大，所以主動關懷選手、降低放任行為都將提高教練的滿意度與團隊的凝聚力，提升訓練團隊整體的領導效能。

## 二、對基層教練的建議：

看著教練體罰選手的新聞在媒體播送，對所有教練絕對是一大警惕，在悲劇上演之前，除了瞭解並遵守各項法規政令，教練們面對管教問題應先正向思考，讓輔導知能成為自己的基本能力。期盼許多在基層默默付出的運動教練，能體認社會氛圍的變化，積極進修並學習更有效率的領導方式，遇到瓶頸時能主動尋求學校協助，只有學校和教練通力合作，才能完成「零體罰」這艱鉅的任務。

## 三、對未來研究的建議：

### (一) 研究變項

影響教練對零體罰政策知覺和教練領導行為的變項很

多，就教練個人背景變項可能還有婚姻狀況、子女人數、專業進修等；就中介變項可能還有人格特質、信仰、制握信念等；就外在變項可能還有校長等行政主管的態度、社會風氣及輿論、家長的背景、選手的行為及態度等。未來研究可以擴大進一步探討其他可能影響的變項，以增加解釋力。

## （二）研究對象

本研究係以嘉義縣及臺南縣國小教練為研究對象，探討對體罰的態度，所獲得之研究結果，僅限於嘉南地區，無法推論至其他縣市。另外，本研究缺乏訓練選手、行政主管及家長的資料作為呼應，因此建議往後研究可以訓練選手、行政主管及家長來作為研究對象，如此一來，整個零體罰政策實施之後，教練、選手、行政主管及家長的看法與其間的交互作用便可做一完整呈現。

## 參考文獻

### 中文部分

- 人本教育基金會 (2007)。台灣校園體罰狀況調查報告。人本教育札記, 217, 84-90。
- 王保進 (2003)。視窗版 SPSS 與行為科學研究 (第二版)。臺北市：心理。
- 王百能 (2007)。國小教師之成就動機、制握信念、工作倦怠與體罰態度之相關研究 - 以台南市為例。未出版碩士, 臺南大學社會科教育學系碩士班, 台南市。
- 王俊明 (2007)。大專運動員偏好與知覺教練領導行為差距及代理效能對教練領導效能的影響。台灣運動心理學報, 11, 1-16。
- 刑泰釗 (2004)。教師法律手冊 (第二版)。臺北市：教育部。
- 李冀主 (1991)。大陸教育管理辭典。中國：三環出版社。
- 林天祐、吳清山 (2005)。教育名詞\_零體罰。教育資料與研究, 62, 178。
- 林靜淑 (1997)。臺灣有關體罰教育政令的演變及其影響因素之探討。未出版碩士, 國立新竹師範學院國民教育研究所, 新竹市。
- 林江瞬 (2007)。我國專任運動教練領導行為與領導效能之研究。未出版碩士, 大葉大學運動事業管理學系碩士在職專班, 彰化縣。
- 各級學校專任運動教練資格審定辦法 (2006)。2010年6月12日, 取自全國法規資料庫, 網址 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0120035>。

- 朱宏偉 (2007)。國民小學樂樂棒球校隊教練參與動機、領導行為與工作滿意度之相關研究 以彰化縣為例。未出版碩士，大葉大學運動事業管理學系碩士在職專班，彰化縣。
- 沈盈宏 (2009)。教練領導行為與團隊凝聚力之研究 - 以台南縣國小籃球選手為例。未出版碩士，國立臺南大學體育學系教學碩士班，台南市。
- 李明昭 (2002)。高職運動教練領導行為與領導效能關係之研究。未出版碩士，彰化師範大學工業教育學系，彰化縣。
- 李春志 (2008)。臺南縣國民小學教師對體罰態度之研究。未出版碩士，國立臺南大學教育經營與管理研究所，台南市。
- 李秀娟 (2006)。臺北市小學現任教師對零體罰教育政策的態度之研究。未出版碩士，國立臺北教育大學社會科教育學系碩士班，台北市。
- 李佳玲 (2005)。國中學生家長對教師施行體罰態度之調查研究 - 以台中縣市為例。未出版碩士，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。
- 李宗誼 (2003)。國中教師體罰學生成因及處置措施之研究。未出版碩士，國立中正大學犯罪防治所，嘉義縣。
- 余瑞華、林文郎 (2001)。射箭教練領導行為之研究。國立臺灣體育學院學報，8，195-204。
- 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，國立臺灣師範大學體育研究所，台北市。

- 吳國銑 (2000)。我國大專院校運動教練領導行為比較研究。  
*體育學報*，28，59-68。
- 吳益勝 (2004)。高中男子排球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士，國立臺灣師範大學體育研究所，台北市。
- 吳明隆、涂金堂 (2009)。SPSS 與統計應用分析。台北市：五南圖書公司。
- 邱得全 (2008)。臺北縣國小排球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。未出版碩士，台北市立體育學院運動教育研究所，台北市。
- 卓國雄 (2007)。家長式教練領導行為、選手害怕失敗與成就目標關係之研究。未出版博士，國立體育學院體育研究所，桃園縣。
- 卓國雄、盧俊宏 (2005a)。害怕失敗動機之結構與深層意義。  
*大專體育*，76，99-105 頁。
- 卓國雄、盧俊宏 (2005b)。害怕失敗、知覺比賽重要性和年齡對運動攻擊意圖之區別分析。*國立體育學院論叢*，16 (3)，43-59。
- 周怡君 (2008)。臺北市國民中學零體罰教育政策執行之研究。未出版碩士，國立台灣師範大學教育學系，台北市。
- 周俊三 (2003)。台灣與中國大陸籃球選手家長式領導、動機氣候、團隊凝聚力與團隊滿意關係之研究。未出版碩士，國立體育學院教練研究所，桃園縣。
- 周榮豐 (2006)。教練領導行為與團隊凝聚力之研究 - 以台南縣國小巧固球選手為例。未出版碩士，國立臺南大學體育學系教學碩士班，台南市。

- 范文曦 (2001)。台北市國民小學運動代表隊教練之參與動機與領導行為研究。未出版碩士，臺北市立師範學院國民教育研究所，台北市。
- 洪依如 (2008)。國民小學教師對零體罰教育法規之認知與管教學生情形之研究。未出版碩士，國立台中教育大學教育學系，台中市。
- 翁志成 (1997)。運動教練與領導行為。國民體育季刊，26(4)，52-57。
- 高三福 (2005)。華人運動團隊信任：教練與運動員互動之探究。大專體育學刊，7(3)，115-126。
- 涂志賢 (2000)。運動教練領導風格對選手成績表現與滿意度影響之研究。體育學報，28，45-58。
- 夏征農 (1992)。辭海。臺北：東華。
- 秦夢群 (1997)。教育行政 - 實務部分。臺北：五南。
- 秦夢群 (2002)。教育人員 (二) 權利與義務，教育行政 - 實務部份。臺北：五南。
- 教育部推動校園正向管教工作計畫 (2010)。2010年12月26日，取自教育部愛的教育網，網址  
[http://140.111.34.180/news\\_detail.php?code=01&sn=400&page1=1](http://140.111.34.180/news_detail.php?code=01&sn=400&page1=1)。
- 教育基本法 (2006)。2010年6月12日，取自全國法規資料庫，網址  
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020045>。
- 教育人員任用條例 (2006)。2010年6月12日，取自全國法規資料庫，網址

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0150017>。

- 陳玲芳 (2008)。 *國中教師對零體罰教育政策態度之研究*。未出版碩士，國立高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 陳一中 (2004)。 *我國高中甲級籃球教練領導行為與領導效能相互關係研究*。未出版碩士，國立臺灣師範大學體育學系，臺北市。
- 陳怡如 (2006)。 *屏東縣國小教師工作壓力對管教行為影響之研究*。未出版碩士，國立屏東教育大學初等教育學系碩士班，屏東縣。
- 陳玉娟 (1994)。 *臺灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度關係之研究*。未出版碩士，國立臺灣師範大學體育學系，臺北市。
- 陳鈺芳 (2003)。 *教練領導、領導信任及運動員效能：多元領導模式驗證*。未出版碩士，國立臺灣師範大學體育學系，台北市
- 陳佩英、洪嘉敏 (2004)。 *反體罰的思想演進*。2010年6月12日，取自網址：  
[http://b3m.netfirms.com/chinese/articles/ar\\_2004/ar\\_2004\\_peiying\\_history.htm](http://b3m.netfirms.com/chinese/articles/ar_2004/ar_2004_peiying_history.htm)。
- 陳景濬 (2008)。 *教練領導行為對選手訓練滿意度及團隊凝聚力之影響 - 以彰化縣國小軟式少棒隊為例*。未出版碩士，大葉大學管理學院碩士在職專班，彰化縣。
- 陳駿安 (2008)。 *優秀高中籃球隊教練家長式領導行為與領導效能之研究*。未出版碩士，國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所，臺北市。

- 郭添財 (2003)。國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士，臺北市立師範學院國民教育研究所，台北市。
- 郭詠菁 (2007)。零體罰下的國小教師管教信念及自我效能信念之研究 - 以高雄縣為例。未出版碩士，臺南大學社會科教育學系碩士班，台南市。
- 國民體育法 (2007)。2010年6月12日，取自全國法規資料庫，網址  
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0120001>。
- 國語日報 (2005)。文教新聞第二版，日日談，離零體罰里程碑還有多遠。
- 張康玲 (2001)。女性業務主管的人格特質、領導型態及領導效能關係之研究 - 以台灣南區保險業為例。未出版碩士，長榮管理學院經營管理研究所，台南縣。
- 張俊紳 (1997)。國民小學教師教學效能之研究。未出版博士，國立高雄師範大學教育研究所，高雄市。
- 張勝傑 (2005)。國小甲組籃球運動員之教練領導行為與選手滿意度之研究。未出版碩士，臺北市立教育大學體育研究所，台北市。
- 粘淑芬 (2003)。高職訓導主任領導權力、領導行為與領導效能關係之研究。未出版碩士，國立彰化師範大學工業教育學系，彰化縣。
- 梁欣怡 (2005)。不論有無立法規範限制體罰各國概念一致。  
民生報，2005年12月29日第A2版。
- 莊繡霞 (1996)。論學生基本權之保障 - 若干教育法制之憲

- 法問題。未出版碩士，國立臺灣大學法律學研究所，臺北市。
- 黃振紅（1992）運動教練領導風格與選手自我表露。*新埔學報*，12，187-219。
- 黃淑怡（2008）。國小教師校園零體罰認知與班級常規管理策略之相關研究。未出版碩士，國立屏東教育大學社會科教育學系，屏東縣。
- 黃崇儒（2005）。運動教練訓練之功能。*國民體育季刊*，34（4），26-30。
- 黃順利（2000）。國小教師權威性格、自我效能信念、學生行為信念與體罰態度及行為之相關研究。未出版碩士，國立台東師範學院教育研究所，台東縣。
- 隋立言（2006）。國小排球選手知覺教練領導行為與訓練滿意度之研究。未出版碩士，臺北市立教育大學體育學系體育教學碩士學位班，台北市。
- 馮莉雅（1996）。高雄市國中教師體罰觀念與教師角色自我觀念之調查研究。*教育資料文摘*，38（3），53-78。
- 游美惠（1994）。體罰之法規範及其實證基礎 - 以桃園縣中小學教師為對象。未出版碩士，國立臺灣師範大學公民訓育研究所，臺北市。
- 彭煥勝（1998）。體罰問題的探究 - 從西洋教育史的角度觀察。*教育改革理念與作法*，73-106，新竹市：國立新竹師範學院。
- 曾錦銓（2006）。國民中小學教師體罰法律責任分析。未出版碩士，明道管理學院教學藝術研究所，彰化縣。
- 楊守全、王正偉（1991）。教育人員法律責任。臺灣省國民

- 學校教師研習會，未出版。
- 楊雅卉（2009）。國中教師零體罰態度與其管教方式相關之研究。未出版碩士，國立高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 趙瑜婷、楊昭瑾（2007）。校園體罰減少罰站比率大增。國語日報。2010年6月12日，取自  
[http://www.mdnkids.com/info/news/content.asp?Serial\\_NO=50700](http://www.mdnkids.com/info/news/content.asp?Serial_NO=50700)。
- 劉念肯（1991）。體罰問題面面觀。諮商與輔導，69，4-9。
- 劉雅燕（2006）。國中手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士，台北市立體育學院運動科學研究所，台北市。
- 廖盛潭（2009）。教練領導行為與選手心理技能關係之研究。未出版碩士，中國科技大學運籌管理研究所，台北市。
- 鄭志富（1995）。運動教練領導行為研究。臺北：師大書苑。
- 鄭志富（1997）。運動教練領導模式分析。臺北：師大書苑。
- 鄭勝文（2003）。空軍飛機修護基層主管領導型態與領導效能關係之研究。未出版碩士，國立中正大學企業管理研究所，嘉義縣。
- 蔡育揚（2009）。國小棒球教練帶隊動機、領導行為與工作滿意度之研究。未出版碩士，國立臺灣體育學院運動管理學系碩士班，台中市。
- 潘志賢（2006）。國小教師對體罰行為的態度及體罰法令認知之研究——以臺南市為例。未出版碩士，國立中正大學犯罪防治研究所，嘉義縣。
- 學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項（2007）。教育

部主管法規查詢系統。2010年12月25日，取自網址：  
<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=GL000223&KeyWordHL=&StyleType=1>

盧立仁 (2003)。《*台北市國小網球選手知覺教練領導行為與訓練滿意度之研究*》。未出版碩士，臺北市立師範學院國民教育研究所，台北市。

盧俊宏 (1998)。《*運動心理學*》。台北：師大書苑。

魏千峰 (2004)。《*教師有權利對學生施以體罰嗎？*》。2010年6月12日，取自網址：

[http://b3m.netfirms.com/chinese/articles/ar\\_2004/ar\\_2004\\_wei\\_law.htm](http://b3m.netfirms.com/chinese/articles/ar_2004/ar_2004_wei_law.htm)。

蘇國禎 (1999)。《*我國服務業領導模式之發展及其應用之研究*》。未出版博士，彰化師範大學工業教育學系，彰化縣。

## 英文部分

Barnett, N. P., Smoll, F. L., & Smith, R. E. (1992). Effects of enhancing coach-athlete relationships on youth sport attrition. *The Sport Psychologist*, 6, 111-127.

Bauer, G. B., Dubanoski, R., Yamauchi, L.A., & Honbo, K. A. M. (1990). *Corporal punishment and the schools. Education and Urban Society*, 22(3), 285-299.

Bryan, J.W., & Freed, F. W. (1982). Corporal punishment: Normative Data and Sociological and Psychological Correlates in a Community College Population. *Journal of Youth and Adolescence*, 11, 77-87.

Butt, D. S. (1987). *The psychology of sport: The behavior,*

- motivation, personality and performance of athletes.*  
New York: Van Nostr and Reinhold.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sport : A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21(4), 328-354.
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1978). *Leadership Sociology of Sport Mongraph Series*. Ottawa. Ontario: Canadian Association for Health Physical and Recreation.
- Chelladurai, P. (1978). *A contingency model of leadership in Athletics Unpublished doctoral dissertation*, University of Waterloo, Canada.
- Chelladurai, P., & Haggerty, T. R. (1978). A normative model of decision style in coaching. *Athletic Administration*, 13, 6-9.
- Chelladurai, P. (1993). *Leadership*. In R. N. Singer, M. Murphy, & L. K. Tennant (Eds.). *Handbook of research on sport psychology*. (pp. 647-761). New York: Macmillan.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gould, D., Feltz, D., Horn, T., & Weiss, M. R. (1982). Reasons for discontinuing involvement in competitive youth swimming. *Journa of Sport Behavior*, 5, 155-165.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 32-338.

- Johnson - George, C., & Swap, W. C. (1982). Measurement of specific interpersonal trust: Construction and validation of a scale to assess trust in a specific other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 1306 - 1317.
- Jowett, S., & Meek, G. (2000). The coach - athlete relationship in married couples: An exploratory content analysis. *The Sport Psychologist*, 14, 157 - 175.
- Kavussanu, M., & Roberts, G. C. (1996). Motivation in physical activity context: The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and self-efficacy. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 264 - 280.
- Osborn, R. N., & Hunt, J. G. (1975). An adapt-reactive theory of leadership research. In J. G. Hunt and L. L. Larson (Eds.). *Leadership frontiers*. OH: Kent State University.
- Papaioannou, A. (1998). Goal perspectives , reasons for being disciplined, and self - reported discipline in physical education lessons. *Journal of Teaching in Physical Education*, 17, 421 - 441.
- Robinson, T. T., & Carron, A. V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive sport. *Journal of Sport Psychology*, 4, 364 - 378.
- Salminen, S., & Liukkonen, J. (1996). Coach - athlete relationship and coaching behavior in training sessions . *International Journal of Sport Psychology*, 27, 59 - 67.

- Seefeldt, V., Ewing, M., Hylka, T., Trevor, C., & Walk, S. (1989). *Participation and attrition in youth sports, with implications for soccer*. Paper presented at the Annual Conference of the U. S. Youth Soccer Association, Seattle.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Weichman, S. A. (1998). Measurement of trait anxiety in sport. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement*, (pp. 105-128). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Smith, R. E., & Smoll, F. L. (1990). Self - esteem and children ' s reactions to youth sport coaching behaviors : A field study of self - enhancement processes. *Developmental Psychology*, 26(6), 987-993.
- Smith, R. E., Zane, N. W. S., Smoll, F. L., & Coppel, D. B. (1983). Behavioral assessment in youth sports: Coaching behaviors and children ' s attitudes. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 15, 208 - 214.
- Smoll, S., & Smith, R. E. (1989). Leadership behaviors in sport: Atheoretical model and research paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522-1551.
- Smoll, F. L., & Smith, R. E. (2002). Coaching behavior research and intervention in youth sports. In F. L. Smoll, & R. E. Smith(Eds.), *Children and youth in sport: A biopsychosocial perspective* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 211-231). Dubuque, IA: Kendall / Hunt.

- Treasure, D. C. (1997). Perceptions of the motivational climate and elementary school children ' s cognitive and affective response. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 19*, 278 - 290.
- Vealey, R. S., Armstrong, L ., Comar, W., & Greenleaf, C. A.(1998). Influence of perceived coaching behaviors on burn out and competitive anxiety in female college athletes. *Journal of Applied Sport Psychology, 10* (2), 297 - 318.
- Yukelson, D. P. (1984). Group motivation in sport teams. In J. M. Silva, & R. S. Weinberg(Eds.), *Psychological foundations of sport* (pp. 229 - 240). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Yukl, G. A. (1981). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, N.J. :Prentice-Hall.



## 附錄一 正式問卷

### 運動教練零體罰政策知覺與領導行為對領導效能之影響問卷

各位親愛的教練：

您好！感謝您撥冗填答此問卷。本問卷內容旨在了解運動教練對於體罰相關法令的認知程度、體罰的態度與行為。希望透過您的參與，能實際了解零體罰政策對教練領導行為和領導效能的影響，以提供教育主管機關訂定相關規範之參考。

【本問卷採**不記名方式**作答，調查結果僅供學術研究分析之依據，填答資料**絕對保密**，敬請放心填答】您的參與對本研究十分重要，期盼您惠予協助，誠摯的謝謝您！

敬祝

身體健康 平安順心

國立臺灣體育大學運動管理學系碩士在職專班

指導教授：林 房 僂 博士

研究生：張 裕 澤 敬上

#### 第一部份：運動教練領導行為量表

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
	1	2	3	4	5
1. 我會向選手表達對他們的關心。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我會在重要的訓練事務上徵詢選手的意見。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我會關心選手彼此是否能和諧相處。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 答應選手的承諾，我一定會實踐。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我會自掏腰包，鼓勵選手好的表現。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我會在家長面前誇獎選手的良好表現。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我在做計畫時都以自己的意見為主。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我對訓練行為不做任何解釋。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我不在乎團隊的成績表現。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
10. 團隊遭遇困難時，通常由隊員自行處理。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 隊員需要幫忙時，我很少有回應。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 團隊事務通常由隊員自行處理，我常置身事外。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我極少參與團隊決策，而由隊員自行決定。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我對於訓練上的觀點都不願意讓步。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 第二部份：零體罰教育政策量表

1. 我了解「各級學校專任運動教練聘任管理辦法」有關體罰的相關規定。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 教練體罰行為影響選手身心健康，會受到行政懲處，遭記過處分。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 身體的懲罰、體能訓練等體罰行為可能會構成刑法普通傷害罪或過失傷害罪，負刑事責任。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 教練施行體罰行為可能會構成民法侵權行為，負民事損害賠償責任。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我了解「教師法」中有關輔導與管教學生的規定。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我了解「學生輔導與管教辦法」的相關規定。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我了解「教育專業人員獎懲標準」有關體罰的規定。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 體罰可制止發生中的偏差行為。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 在團體中，體罰可達到「殺一儆百」的效果。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 體罰是一種「因材施教」的行為。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
11. 所謂「嚴師出高徒」, 教練應可適度體罰。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 選手為避免受體罰而服從, 易養成被動的學習心態。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 體罰只能暫時壓抑不良行為, 不能徹底消除該行為。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 現代社會重視人權, 體罰是嚴重侵犯人權之行為。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 零體罰政策實施讓我「無法可管」, 影響團隊績效。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 零體罰政策實施讓選手更叛逆、更自以為是。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 管教選手時, 我會以勸導改過等方法, 來達到輔導 與管教的功能。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 選手犯錯時, 我會給予充分的機會解釋。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 當選手有偏差行為, 卻無法接受我的指導, 我會聯 絡家長協助處理。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 面對選手的問題行為, 我會平心靜氣地處理。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 為求立即見效, 我會以體罰的方式來制止選手的 不當行為。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 第三部份：領導效能量表

1. 學校很滿意團隊的成績。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我很滿意團隊的績效。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 家長都很肯定我(教練)的表現。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我對團隊所花的時間、精力都很值得。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 選手很滿意團隊的整體表現。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 在我的領導下, 隊員在各項競賽都能全力參與。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 在我的領導下, 隊員都樂意接受隊上所分配的任務。 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

