

國立臺灣體育學院體育研究所  
碩士學位論文

軟式網球教練領導行為與選手訓練滿意度  
之相關研究

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN  
SOFT TENNIS COACH'S LEADERSHIP BEHAVIORS  
AND ATHLETES' TRAINING SATISFACTION



研究生：鄭淑貞 撰

指導教授：趙榮瑞 教授

協同教授：張勝雄 教授

中華民國九十五年一月

論文名稱：軟式網球教練領導行為與選手訓練滿意度之相關研究

總頁數：104 頁

校院所組別：國立台灣體育學院體育研究所競技運動組

畢業時間及提要別：九十四學年度第一學期碩士學位論文提要

研究生：鄭淑貞

指導教授：趙榮瑞 教授

協同指導：張勝雄 教授

## 中文摘要

本研究旨在瞭解教練領導行為與訓練滿意度二者間的相關關係；進而探討教練領導行為是否對訓練滿意度有預測力。以大專校院軟式網球甲組男、女選手為研究對象。根據調查所蒐集之資料，經描述統計、項目分析、因素分析、單因子變異數分析、相關分析、多元逐步迴歸分析等統計方法，結果歸納如下：

一、選手在知覺與喜好教練領導行為上，以團隊行為最高，而專制行為最低；性

別、訓練天數及最高成就有顯著差異，其餘皆沒有顯著差異。

二、選手對訓練滿意度，以教練專業能力最高，而場地與設施最低；性別及年齡

對訓練滿意度有顯著差異，其餘皆沒有顯著差異。

三、教練領導行為與訓練滿意度二者間有明顯的相關關係。

四、知覺教練領導行為中，以關懷及獎勵行為二個構面能有效的預測訓練滿意度

；而喜好教練領導行為則無法有效預測訓練滿意度。

**關鍵詞：軟式網球、教練領導行為、訓練滿意度**

Cheng, Shu-Chen (2005). Investigation of the Relationship Between Soft Tennis Coach's Leadership Behaviors and Athletes' Training Satisfaction. Unpublished master's thesis, National Taiwan College of Physical Education, Taichung.

## **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the effects of soft tennis coach's leadership behaviors and training satisfaction. Another purpose of this study was to investigate the relationship among perception、preferable of coach's leadership behaviors and training satisfaction. Also, the effects of perception and preferable of coach's leadership behaviors on prediction of training satisfaction was investigated by this study. Questions in the questionnaires were developed by researcher. Descriptive statistics、item analysis、factor analysis、correlation analysis and multi-regression analysis were the statistical methods used to analyze this study. From the results of the study, several conclusions were made in below:

1. Regarding to the perceived and preferable coach's leadership behaviors on the players, the top one was team behavior, with authoritarian behavior being the lowest one. Significant differences were showed regarding to sex、training frequency and most high achievement on the perceived coach's leadership behaviors.
2. Regarding to the attitude toward training satisfaction of the college soft tennis players, the top one was coach's professional ability with facilities and equipment being the lowest ones. Significant differences were showed regarding to sex and age on training satisfaction, but no significant differences were showed regarding to players' positions、participation time and training frequency.
3. Regarding to players, also there were significant correlations among perception、preferable of coach's leadership behaviors and training satisfaction.
4. In perceived coach leadership behavior, caring style and rewarding style of leadership behaviors could be used to predict training satisfaction among players. Players preferred coach leadership behavior could not effectively predict training satisfaction.

**Key words: Soft Tennis、coach's leadership behaviors、training satisfaction**

## 謝 誌

一晃眼，近這所學校已十年，對於這所學校有著深厚的感情。論文的完成，首先要感謝這十年來提攜教導我的張勝雄教授，回憶十年前踏入臺體的開始，承蒙老師的愛護與協助，並且時時給予鼓勵與建議，使我再求學的每一階段比別人更多的一份踏實、滿足的感覺，對於老師的教誨和一路扶持，都將銘刻在我心中，也讓我對於這多年來的學習所得更加珍惜。並感謝趙榮瑞教授在百忙之餘，仍不厭其煩的指導與鼓勵；細心的修改與建議。使得我的論文能夠順利完成。感謝口試委員：杜登明教授的指導及提供許多寶貴意見。

感謝涂國誠副教授及楊書銘學長的協助、引導與適時的啟發，讓我能夠有不同的學習領域，並且獲益良多；感謝國立台灣體育學院軟式網球隊的學弟妹，讓我可以問卷施測的過程中得以順利進行；感謝東海大學賴世堤教授適時的提供資料，讓我可以瞭解更多的研究方法，讓我可以如期完成論文。

求學過程中最快樂的莫過於和同學們、學長姊與學弟妹的相處時光，與研討功課時那一份努力與執著，尤其是涂國誠副教授、書銘學長、世聰、宜佳、秋萍學姊、美伶、淑琳學妹，感謝您們給予精神上的關懷與支持，不斷的給予鼓勵與幫忙，使得本論文能更臻完善。

最後，要感謝永遠在背後默默支持著我的父母，你們是我精神上最大的支柱，使我得以順利完成這段學習的路程，僅以這本論文獻給我最親愛的家人以及在旁關心我、愛護我的人，使其無後顧之憂順利完成學業，致心中無限感激之情，祈願您們用遠平安快樂。

鄭淑貞 謹致

民國九十五年一月

# 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 .....	IX
<b>第壹章 緒論</b> .....	<b>1</b>
第一節 研究背景與動機 .....	1
第二節 研究目的 .....	2
第三節 研究問題 .....	3
第四節 研究假設 .....	3
第五節 研究範圍與限制 .....	3
第六節 名詞解釋 .....	4
<b>第貳章 文獻探討</b> .....	<b>6</b>
第一節 教練領導行為之理論與相關研究 .....	6
第二節 選手滿意度之理論與相關研究 .....	15
第三節 總結 .....	22
<b>第參章 研究方法</b> .....	<b>24</b>
第一節 研究架構與流程 .....	24
第二節 研究對象 .....	26
第三節 研究工具 .....	28
第四節 問卷編製與施測 .....	44
第五節 資料處理與分析方法 .....	45
<b>第肆章 結果與討論</b> .....	<b>47</b>
第一節 大專軟式網球選手特質之統計分析 .....	47
第二節 不同背景變項知覺教練領導行為之整體比較與差異分析 .....	49

第三節	不同背景變項喜好教練領導行為之整體比較與差異分析.....	58
第四節	不同背景變項對訓練滿意度之整體比較與差異分析.....	67
第五節	教練領導行為與訓練滿意度之關係.....	76
<b>第五章</b>	<b>結論與建議.....</b>	<b>84</b>
第一節	結論.....	84
第二節	建議.....	85
<b>參考文獻.....</b>		<b>86</b>
中文部分.....		86
英文部分.....		90
<b>附錄.....</b>		<b>95</b>
附錄 A	量表之專家內容效度審查同意函.....	95
附錄 B	量表專家內容效度審查結果評估表.....	96
附錄 C	運動教練領導行為量表（預試問卷）.....	97
附錄 D	運動教練領導行為量表（正式問卷）.....	101

## 表目錄

2-1	三種運動情境領導模式之比較.....	7
2-2	選手參與動機原因.....	18
3-1	預視及正式測試的受測對象.....	27
3-2	本研究受試樣本發出與有效問卷回收統計表.....	27
3-3	問卷設計之主要內容.....	29
3-4	知覺教練領導行為量表項目分析摘要表.....	31
3-5	喜好教練領導行為量表項目分析摘要表.....	32
3-6	訓練滿意度量表項目分析摘要表.....	33
3-7	專家效度審查委員.....	34
3-8	KMO 統計量的判斷原理.....	35
3-9	知覺教練領導行為量表因素分析摘要表.....	36
3-10	喜好教練領導行為量表因素分析摘要表.....	38
3-11	刪除之題數與剩餘題數表.....	39
3-12	訓練滿意度量表因素分析摘要表.....	40
3-13	知覺教練領導行為量表信度分析摘要表.....	41
3-14	喜好教練領導行為量表信度分析摘要表.....	42
3-15	訓練滿意度量表信度分析摘要表.....	43
3-16	Cronbach's $\alpha$ 數值所代表的意義.....	43
3-17	正式施測問卷設計表.....	44
4-1	人口變項分配統計表.....	48

4-2	知覺教練領導行為各構面順序.....	49
4-3	不同性別知覺教練領導行為之差異分析摘要表.....	50
4-4	不同年齡知覺教練領導行為之差異分析摘要表.....	51
4-5	不同進攻位置知覺教練領導行為之差異分析摘要表.....	52
4-6	不同運動年資知覺教練領導行為之差異分析摘要表.....	53
4-7	不同訓練天數知覺教練領導行為之差異分析摘要表.....	55
4-8	不同最高成就知覺教練領導行為之差異分析摘要表.....	57
4-9	喜好教練領導行為各構面順序.....	58
4-10	不同性別喜好教練領導行為之差異分析摘要表.....	59
4-11	不同年齡喜好教練領導行為之差異分析摘要表.....	61
4-12	不同進攻位置喜好教練領導行為之差異分析摘要表.....	62
4-13	不同運動年資喜好教練領導行為之差異分析摘要表.....	63
4-14	不同訓練天數喜好教練領導行為之差異分析摘要表.....	65
4-15	不同最高成就喜好教練領導行為之差異分析摘要表.....	66
4-16	訓練滿意度各構面順序.....	67
4-17	不同性別訓練滿意度之差異分析摘要表.....	68
4-18	不同年齡訓練滿意度之差異分析摘要表.....	70
4-19	不同進攻位置訓練滿意度之差異分析摘要表.....	71
4-20	不同運動年資訓練滿意度之差異分析摘要表.....	72
4-21	不同訓練天數訓練滿意度之差異分析摘要表.....	74
4-22	不同最高成就訓練滿意度之差異分析摘要表.....	75

4-23	知覺與喜好教練領導行為之相關分析摘要表.....	77
4-24	知覺教練領導行為與訓練滿意度之相關分析摘要表.....	79
4-25	喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析摘要表.....	80
4-26	知覺及喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析摘要表.....	81
4-27	教練領導行為對訓練滿意度之迴歸分析摘要表.....	82
4-28	教練領導行為對訓練滿意度之迴歸分析係數摘要表.....	82
4-29	知覺教練領導行為對訓練滿意度之多元逐步迴歸分析摘要表.....	83

## 圖目錄

2-1	多元領導行為模式圖.....	8
2-2	領導調節模式基本架構圖.....	11
3-1	研究架構.....	26
3-2	研究流程.....	27

# 第壹章 緒論

## 第一節 研究背景及動機

教練在運動團隊中所扮演的角色，除了要指導及增強選手的技術與體能外，還必須注意到與選手之間的互動與默契的搭配，這種互動的關係會影響到選手的訓練滿足感與參與的動機 (Chelladurai, Haggerty & Baxter, 1989)，因為在整個運動的情境中，尤其是團隊性的運動項目，教練如何透過領導行為來維繫與選手間的感情及互動，並能滿足選手在訓練上的需求，且能同時減少團隊成員間的衝突，因此，瞭解教練在面對不同的選手及各種不同運動情境下的實際領導行為，對於提昇團隊的運動成績、教練領導效能、以及增進教練與選手之間的互動關係，所以了解教練領導行為對選手的影響應具有實質上的幫助。

運動團隊的領導者在比賽場中一般而言皆是以教練為主，因此，置身於運動競技資訊高度化的今日，教練除了要具備有現代化的訓練方法及專業知識外，在面對團隊內各種狀況發生時，必須要了解本身之領導行為對團隊成員可能產生之影響。教練在運動團隊中一直有著多重的角色，而教練的行為會因選手的差異，情境的變化，扮演角色的差異、個人特質的不同等，而有不同的領導行為表現，所以，教練的領導行為一直是許多國內外學者所極欲探究的課題，因為要使運動選手能在成績有所突破，除了訓練方法與科技的研發、運用外，教練的領導行為更是一項重要的關鍵（鄭志富，1995）。

國內外學者對教練領導行為之研究課題多有研究，而在整體訓練滿意度、個人性及開放性運動項目研究，經由文獻之整理後發現則較缺乏，然軟式網球則是屬於個人性及開放性運動項目，同時針對選手在訓練滿意度的研究上較缺乏，因此，有其探討之重要性，國內目前選手大多分布在全國大專校院中，選手從小至大的訓練經歷不同的學習環境，選手是否會因心態、環境及不同教練領導風格而有所影響？同時在訓練滿意度上是否會影響選手繼續參與訓練的動機？

顯然，當一位教練必須要負起選手訓練成敗與運動成績的表現，由於運動成績的受重視，運動教練所扮演的角色將更加受到矚目（楊志顯，1998）。教練必須配合當下的訓練環境，找出最理想、最合適的模式讓選手接受。在運動的國度裡，選手對教練在整體訓練上之滿意度情形，會深繫著選手是否會繼續參與訓練，因此，本研究想透過大專甲組軟式網球選手知覺與喜好的教練領導行為，深入探討是否能預測訓練滿意度，瞭解現況並且提出改善之建言，以提供國內各級教練、指導人員在訓練與教學之參考，此為本研究之主要動機。

## 第二節 研究目的

依上述研究動機的陳述，其具體之研究目的如下：

- 一、探討大專甲組選手教練領導行為之差異。
- 二、探討大專甲組選手訓練滿意度之差異。
- 三、探討教練領導行為與訓練滿意度彼此間之相關分析。
- 四、探討教練領導行為是否能有效預測訓練滿意度。

### 第三節 研究問題

根據本研究目的，所提出研究之待答問題如下：

- 一、不同背景變項大專甲組選手教練領導行為之差異情形？
- 二、不同背景變項大專甲組選手訓練滿意度之差異情形？
- 三、教練領導行為與訓練滿意度彼此間之關係為何？
- 四、教練領導行為是否能有效預測訓練滿意度？

### 第四節 研究假設

根據研究目的與問題，本研究提出以下假設：

- 一、不同背景變項大專甲組選手教練領導行為有顯著差異。
- 二、不同背景變項大專甲組選手對訓練滿意度有顯著差異。
- 三、教練領導行為與訓練滿意度彼此間有明顯相關關係。
- 四、教練領導行為是能有效預測選手對教練訓練滿意度。

### 第五節 研究範圍與限制

#### 一、研究範圍

本研究以軟式網球教練的領導行為及選手訓練滿意度為主要探討內容。透過問卷之調查，以瞭解不同背景變項之大專校院甲組軟式網球選手教練領導行為在程度上的差異，不同背景變項之大專校院甲組軟式網球選手在訓練滿意度之差異情形，教練領導行為與訓練滿意度之相關關係，教練領導行為對選手整體訓練滿意度的預測力。

#### 二、研究限制

本研究係以問卷調查之方式進行，由於問卷屬於自陳量表，研究者無法控制受試者的反應，僅能假設所有選手均能依照自己的情況真實填答；而在實施測驗時，除於預試時是

由研究者親自說明施測外，其餘部份均委託各隊教練或隊長進行施測，因此可能會產生不瞭解填答或不解題意等情況，以至於造成填答問卷有所差。

## 第六節 名詞解釋

### 一、教練領導行為

指教練成為團隊領導者，在指導與訓練選手時的表現行為，團隊目標的決策，以及對選手的關懷和獎賞；或係指運動教練以其天賦的特質或傾向，指導並影響整個運動代表隊綜合表現之行為（鄭志富，1995）。

#### （一）訓練與指導行為（training and instruction behavior）

教練領導行為主要在透過大量持續的訓練，以改善運動員的成績，並教導選手之間的技術、技巧及戰術，澄清選手之間的關係；協調選手的活動（Chelladurai，1993）。

#### （二）民主行為（democratic behavior）

教練能允許選手參與有關團隊訓練的訓練目標及計劃、練習方法、比賽戰術與戰略等決策的行為（Chelladurai，1993）。

#### （三）專制行為（autocratic behavior）

教練強調做決定時的獨立性和個人權威，即表示教練疏離選手相處時，致勝其權威的程度（Chelladurai，1993）。

#### （四）關懷行為（social support behavior）

教練關心選手個人福利、正面的團隊氣氛及選手之間溫暖的人際關係行為（Chelladurai，1993）。

(五) 獎勵行為 ( positive feedback )

教練認同選手的良好成績表現後，提供增強對良好的成績表現給於酬償的行為 ( Chelladurai, 1993 )。

(六) 團隊行為 ( team behavior )

團隊行為係指教練為使團隊工作順利完成，促使每一成員彼此須其他成員的支持與資源 ( 黃金柱, 1990 )。

**二、知覺的教練領導行為**

指選手知覺到實際所感受的教練領導行為 ( 陳玉娟, 1995 ; ; 楊純碧, 1998 )。本研究指選手實際心理所感受到的刺激反應，而此刺激反應是心理感官所感受到的教練領導行為。

**三、喜好的教練領導行為**

指選手個人喜好與愛好的教練領導行為 ( 陳玉娟, 1995 ; 楊純碧, 1998 )。本研究指個人內心所表達出喜好的教練領導行為。

**四、選手訓練滿意度**

指選手在參與運動訓練中，對於運動相關的組織、訓練過程及結果，經過一連串審慎的評估後，所獲得正向知覺或感受，指正向知覺或感受，原於個人意識或潛意識需求之滿足 ( 鐘瓊珠, 1998 ; Riemer & Chelladurai, 1995 )。

## 第貳章 文獻探討

本章之主要在探討教練領導行為與選手訓練滿意度有關之理論分析及相關文獻探討，全章共分為三節：第一節教練領導行為之理論與相關研究；第二節選手滿意度之理論與相關研究；第三節總結。

### 第一節 教練領導行為之理論與相關研究

#### 一、教練領導行為之理論

運動中有關教練領導行為的研究很多都是以情境論的觀點為主，在情境方面的研究都是在探討教練、選手與情境三者之間交互作用的關係，運動教練領導行為模式大致可分為：1.多元領導模式；2.領導調節模式；3.教練決策規範模式等三大類，如表2-1。其中多元領導模式為領導行為研究領域之主流，其涵蓋之變項相當廣泛，包括前因變項（情境特質、領導者特質、團隊成員特質）、領導行為（被要求的行為、實際的行為、被喜歡的行為）和結果變項（成績表現、滿意度），三者之間的交互作用，互為影響。

表 2-1 三種運動情境領導模式之比較

作者及年代	理論及研究工具	研究焦點
Chelladurai et al. (1978)	多元化領導模式運動領導量表 (LSS)	列出影響教練領導行為的因素，賦予各因素相同之重要性。 依領導模式包含之各元素，探討選手之覺得、喜好的教練領導行為與教練自我知覺的領導行為三者的關係。
Smith & Smoll(1978)	領導調解模式教練領導行為評鑑系統 (CABS)	評估教練領導行為與其選手之間交互行為相關性。訓練教練改變其行為，在評估這些改變對選手有實質之功效。
Chelladurai & Haggerty (1978)	教練決策規範模式	教練決策的規範模式。 在不同情境下，選手參與決策的程度，以及教練允許選手與決策的程度。

資料來源：陳玉娟（1995）台灣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 P11

（一）多元領導模式的主要概念

多元領導模式的主要概念  
教練領導行為所探討的是選手與教練之間的心理問題，因為，教練領導行為和領導方式，對一個運動團隊好壞有著決定性的影響（Bird,1977; Weiss & Friedrichs,1986；Wester & Weiss,1991）。

多元領導模式是由 Chelladurai & Carron (1978) 所提出，該模式綜合了 Fieldler (1967) 的權變領導效能模式 (the contingency model of leadership effectiveness)、House (1971) 的路徑－目標理論 (the path-goal theory)、Osborn & Hunt (1975) 的適應反應理論 (the adapt-reactive theory)、Yukl (1981) 的領導差別模式 (the discreoancy model of leadership) 等理論而成 (鄭志富，1995)。

Chelladurai 視上述理論的變項 (情境、領導者特質、個人特質、領導者行為、成員滿意、成績表現) 為領導效能情境中極為重要的因素，而發展出多元領導模式 (the multidimensional model of leadership)。

Chelladurai (1993) 更進一步修正多元領導模式，該理論架構圖 2-1 以前因變項 (antecedents)、領導者行為 (leader behavior) 和結果變項 (consequences) 三部份構成。敘述如下：

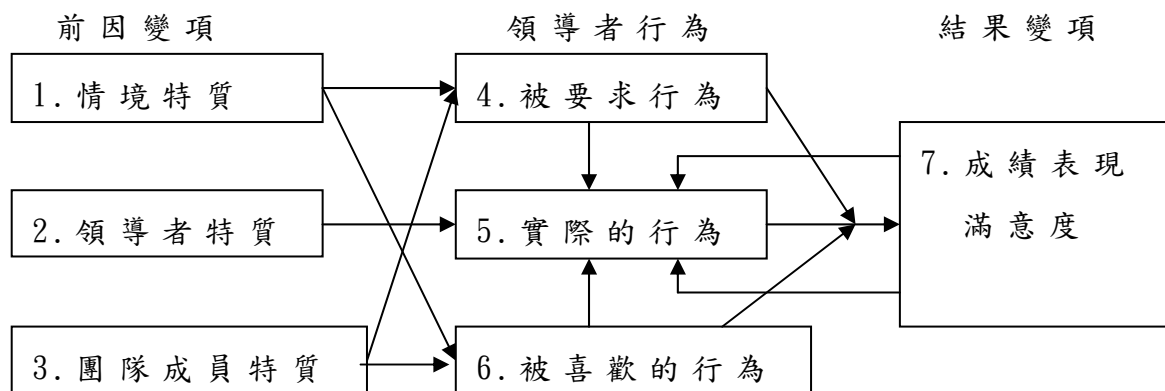


圖 2-1 多元領導行為模式圖

資料來源：Chelladurai, p.(1993).Handbook of research on sport psychology. York, NY:Macmillan,P648

### 1. 前因變項 (antecedents)

此模式中，前因變項包括三種特質，即情境特質、領導特質和團隊成員特質等三種。而這些前因變項的交互作用將影響教練的領導行為 (Chelladurai, 1978、1990、1993)。

### 2. 領導者行為 (leader behavior)

Chelladurai (1978) 的多元領導模式理論認為前因變項的交互作用，將使運動教練在領導的過程中，產生下列三種行為：(1)被要求的行為(2)實際的行為(3)被喜歡的行為等三種，領導者會受組織和環境等情境特質的影響，而產生自我認定應有之領導行為，受領導者個人人格特質、價值觀、經驗、能力等影響所展現出來的行為，同時受他人的影響(知覺選手喜好的教練領導行為)，而表現其真正的行為。同樣的，不同層級選手喜好的教練領導行為，亦會影響教練的實際行為。領導者受團隊成員個體差異、成就需求、關懷需求等因素的影響，而表現出來被成員所喜歡的行為，這些行為能夠幫助領導者瞭解成員所能接受和適應的領導型態。

### 3. 結果變項 (consequences)

上述前因變項和教練領導行為等因素的交互作用，會影響結果變項—成員的成績表現 (performance) 和滿意度 (satisfaction) (Chelladurai, 1990)。選手的滿意度和教練的實際行為及被喜歡的行為 (preferred behavior) 有關 (鄭敏雄, 1992; Chelladurai, 1993)。

## (二) 領導調節模式 (the mediational)

領導調節模式是由Smith & Smoll (1978) 所提出的，領導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程度，配合一連串實際的記錄，讓整個團隊互動的過程得到可供解釋的依據。領導調節模式是由下列三個因素所構成：即「教練行為」(coach behaviors)、「選手的知覺和回想」(athlete perception and recall)與選手們評價的反應 (athletes evaluation reactions)。而這三個因素又受到教練與選手的個別差異變項 (coach and athlete individual difference variables)、教練知覺選手想法 (coach's perception of athlete's attitudes) 以及情境因素 (situational factors) 等三個變項的影響其領導調節模式的基本架構如圖 2-2：

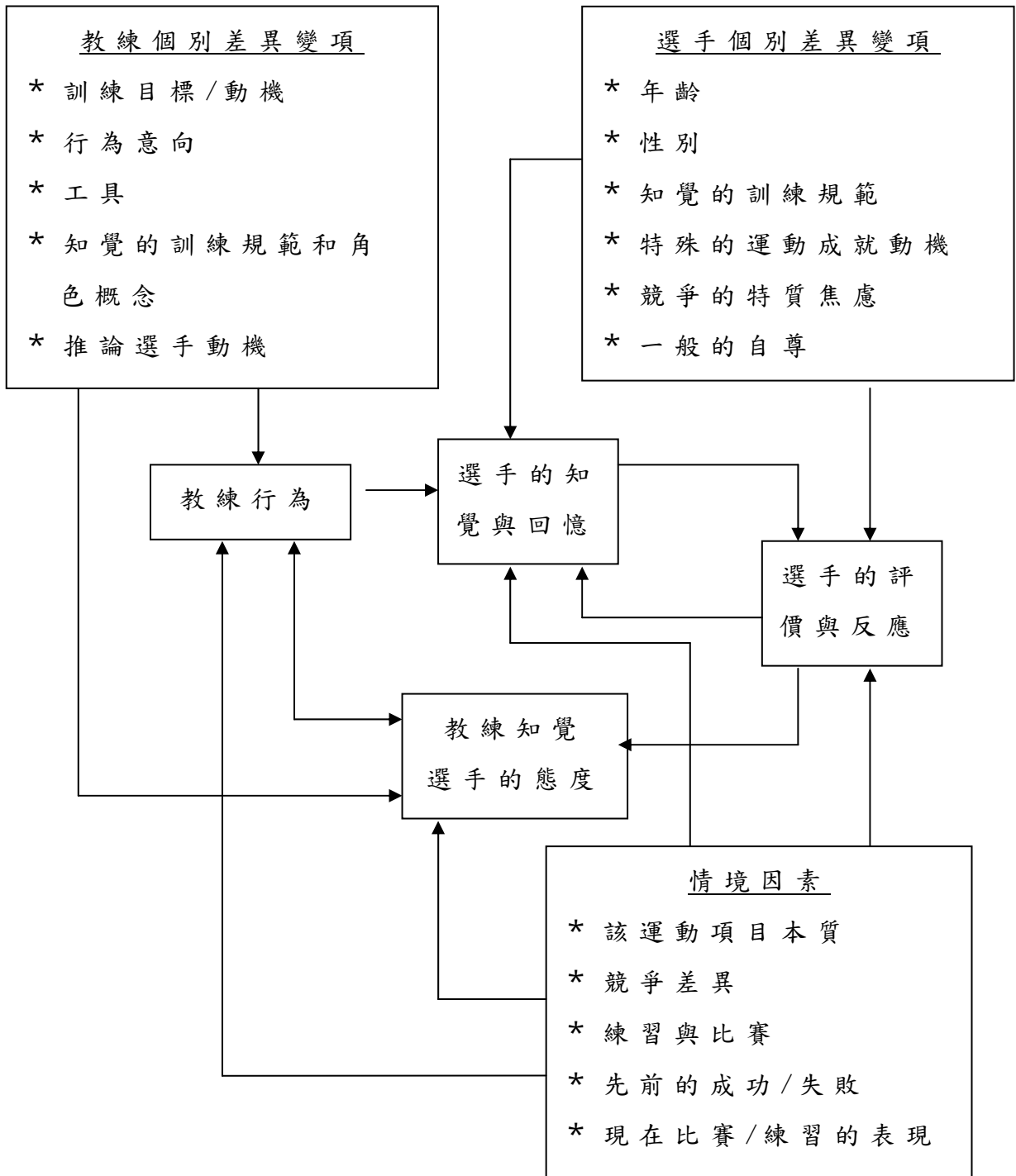


圖 2-2 領導調節模式基本架構圖

資料來源：鄭志富（1995）運動教練領導行為模式分析。P81

### (三) 教練決策規範模式此模式

由 Chelladurai & Haggerty (1978) 研究提出：教練在做任何的決策對團隊都會造成某些程度上的影響，因此領導者在進行決策前，必須針對可能造成影響的種種因素，來考慮決策制定的過程，所以在這過程中教練能適時的讓選手參與決策，這樣在雙重決定後，便可提昇決策品質。

## 二、教練領導行為之相關的實證研究

### (一) 國外相關研究

Chelladurai & Saleh (1978) 針對大學體育系學生的研究發現，男性學生較喜歡專制與關懷領導行為。

Chelladurai & Carron (1981) 針對青年與青少年選手的研究發現，認知結構高的選手喜歡教練較高的訓練與指導較低的專制行為。

Chelladurai & Carron (1983) 針對高中與大學籃球選手的研究發現，選手喜歡教練之訓練與指導行為與關懷行為，但隨著年級而逐年增加。

Chelladurai (1984) 針對大學田徑、籃球與摔角選手的研究發現，選手知覺的和喜歡的教練領導行為間之差距，會影響選手對教練的領導行為、團隊表現與整體滿意度。

Chelladurai (1993) 研究發現，決策的制定包含兩種過程，分別為：選擇最佳決策的知覺過程 (cognitive process) 選手參與決策制定的社交過程 (social process)。在這個過程中教練會鼓勵團隊成員參與決策，此所期望的目的在於：讓選手參與決策並且提升決策品質。

Gordon (1986) 針對大學足球研究發現，選手所知覺的教練正面回饋行為、訓練與教學行為與教練的效能有關。

Garland & Barry (1988) 針對美式足球選手的 research 指出：能力較好的選手知覺教練訓練與指導行為、關懷行為、獎勵行為；知覺較少專制行為。

Keehner (1988) 針對美國體適能俱樂部會員的研究指出：每週至少參加三次三十分鐘運動的會員知覺的教練訓練與指導、民主行為、社會支持和獎勵領導行為皆高於參加低於三次的會員，其中獎勵領導行為有顯著差異。

Mcmillin (1990) 針對大學足球選手的 research 發現，選手所知覺的教練領導行為與教練之領袖行為有顯著關係，且訓練與教學行為與民主行為能有效預測選手滿意度。

Posner (1999) 針對 NCAA 不同組別之游泳、田徑等個人項目及足球籃球團體項目之選手的 research 發現，團體項目較個人項目容易受到目標導向環境及相關知識領導行為的激勵。

Schliesman (1987) 針對大學田徑選手的 research 發現，選手所知覺教練的民主行為、關懷行為與滿意度呈正相關，並較其他領導行為更具有預測力。

Weiss & Friedrichs (1986) 的研究提出：教練若是著重於社會支持的領導行為則會減少比賽獲勝的機會，而教練「民主的行為」能增加選手的滿意度。

Westre & Weiss (1991) 的研究發現，教練的「獎勵及讚賞行為」之所以會影響團隊的凝聚力，主要是鼓勵行為會增強選手的表現，而積極回饋選手的良好表現，不僅會創造一個正面的團隊氣氛，也會增強團隊成功目標的形成。

## (二) 國內相關研究

吳國銑 (2000) 針對大專運動會田徑及桌球選手的 research 發現：選手會因背景變項的不同，而影響其知覺的教練領導行為，因此，教練應視選手背景變項的差異性，調整適當的領導行為。

馬君萍、王耀聰 (2003) 針對全國女子壘球甲組秋季錦標賽之選手的 research 發現，知覺訓練與教學行為、訓練時間、知覺自我取向氣候和工作取向氣候可有效預測團隊凝聚力。

陳其昌 (1993) 針對高中與大專男子排球的研究發現，大學和體育科系組輸贏球隊在教練領導行為無顯著差異存在，且教練會隨著選手成熟度增加，逐漸減少任務及關係層面的領導行為。

黃金柱 (1990) 針對左營訓練中心選手的 research 發現，大專選手比高中和國中選手更喜好教練強調訓練和指導行為及民主行為社會支持行為，且教練領導行為與選手對教練滿意度有相關。

莊豔惠 (1997) 針對大學團隊運動項目選手的 research 發現：選手喜好的與知覺的教練領導行為五個向度均有差異存在。

涂志賢 (2000) 針對我國三所體育學院之運動代表隊選手的 research 發現，不同訓練年資、運動項目類別的選手知覺的運動教練領導風格與選手滿意度有顯著差異，運動教練不同領導風格對選手運動成績表現與選手滿意度有不同的影響。

賴世堤（1999）以大專田徑選手為研究對象的研究發現：在不同訓練天數知覺教練領導行為上呈顯著差異。

賴世堤（2001）針對國高中(職)籃球選手的研究發現，選手對教練領導行為的知覺或偏好程度、性別、年齡、組別、訓練年數、練習天數和最高成就等均有顯著差異。

蔡崇濱（2000）針對成功大學運動代表隊及運動社團之選手的研究發現，訓練年數越少的選手知覺的教練民主行為和關懷行為較多，男選手較喜歡教練強調訓練和指導行為及專制行為；女選手較喜歡教練強調關懷行為和獎勵行為。

蕭嘉惠、黃明玉（1998）針對大專運動選手的 research 指出：選手所知覺與偏好的教練領導行為與不同背景變項的選手有顯著差異。

### 三、本節小結：

由以上文獻探討提示許多選手希望教練能採用民主的方式讓選手參與球隊的事務，選手較不期待教練一昧的強調自己的權威性，在選手的知覺與喜好對教練領導行為的一致性與選手的滿意度有正面的關係，當選手知覺體會教練能多關心、鼓勵選手，並給予有關訓練及教學方面、在動作及技術上的指導，且不斷的改進、以便增強選手運動表現，則選手願意共同努力合作，以達成團隊的目標。

## 第二節 選手滿意度之理論與相關研究

### 一、選手滿意度之理論

選手滿意度乃為工作滿意度之延伸，Chelladurai & Riemer（1997）綜合工作滿意度的相關定義，將選手滿意度

(Athlete satisfaction) 定義為：「選手對其運動經驗相關的組織、過程及結果經過一連串複雜的評估後，所產生的正向知覺或感受」，本研究所指的訓練滿意度是較偏重探討選手對「教練領導行為」之滿意度情形。

本研究所指的選手滿意度是指選手對個人、團體對教練領導行為及訓練滿意程度。Chelladurai & Saleh於1978年的一項研究中發現：教練領導行為的五個向度對選手的滿意度及運動目標的完成會有所影響。此五個向度分別為：1.訓練與指導；2.民主行為；3.專制行為；4.關懷行為；5.獎勵行為(莊艷惠，1997；鄭志富、蕭嘉惠、牟鍾福，1997)；盧俊宏(1994)發現，影響選手滿意度的因素分「外在因素」與「內在因素」；外在因素包含：教練領導行為、升學、課業、成績表現、獎金等；以及看不到的他人讚賞、名氣和身分地位，而內在因素包含：成就感、選手本身、責任與前途發展等；對選手而言在訓練過程中多少有一股強烈的激勵因素，讓他在持續訓練過程中能得到滿足的回饋。因為，選手在訓練過程中的滿意度高低會影響他是否繼續參與訓練的意願。

## 二、選手滿意度之相關的實證研究

### (一) 國外相關研究

Chelladurai (1978) 針對大學男子田徑、籃球與摔角選手的研究發現，選手喜歡的教練領導行為與教練實際表現的一致性低時，選手滿意度愈低。

Chelladurai (1984) 研究發現，訓練指導與正向回饋是領導行為影響選手滿意度共同的向度。

Chelladurai (1984) 對於多元領導模式的觀點，選手知覺與喜好教練領導行為的差距越小，選手的滿意度與成績表現較佳，也許身為教練可以適時的做調整。

Chelladurai、Imamura、Yamaguchi、Oinuma & Miyauchi (1988) 針對高中及大專男子籃球選手的研究發現，日本與加拿大選手在喜好與知覺教練的領導行為之間有差異，加拿大選手比日本選手較滿意。

Chelladurai et al., (1988) 研究發現，加拿大選手喜歡的與知覺的領導行為和個人成績的滿意度均高於日本選手，兩組資料顯示選手知覺的教練領導行為分數越高（專制行為除外）者，滿意度愈高。

Dwyer & Fischer (1990) 研究發現，角力選手較滿意於教練的正向回饋，較多的訓練與指導行為較不滿意教練的專制行為。

Horne & Carron (1985) 針對大學排球、籃球、田徑、游泳選手的研究發現，教練表現出訓練與指導行為、正面回饋行為、關懷行為與選手之一致性愈高時，選手滿意度愈高。

Weiss & Friedrichs (1986) 針對高中及大專男子籃球選手的研究發現，教練領導行為可有效預測團體表現，選手對年輕的教練較滿意，教練有較好的表現紀錄，選手較滿意，教練的關懷行為與球隊勝負率呈負相關。

Kang (1997) 研究發現，對於選手滿意度的運動項目來說，她或他必須有適當的動機去參與運動，而參與運動的理由很多，如表 2-2 選手參與動機原因：

表 2-2 選手參與動機原因

---

接受獎學金
成為他人的朋友
為了樂趣
分享運動中的好處
接受認同
學習新事物
與團隊成員一起旅行
成為有名的選手

---

資料來源：Kang, S. J. (1997). The Statistics for physical Education and Sports, the 21 century ducation press. Seoul,p378-411.

Park (1998) 針對田徑選手的研究發現，選手不滿意於財務支援和訓練設備，大部分的選手均滿意於重量訓練器材，設於田徑訓練器材，此外，男性選手比女性選手更滿意於其訓練器材教練的能力和訓練方式。徑賽選手多滿意訓練器材和設備更甚於滿意教練的能力，最後徑賽的選手比起擲部和跳部更滿意其訓練器材。

Riemer (1995) 提出，以六個因素來決定選手滿意度的層級：訓練器材、設備、財務支援、教練的技術能力、教練領導行為、以及教練的訓練方法。

Snyder & Baber (1979) 的研究發現，選手和非運動員的生活滿意度，從研究中發現選手比非選手更滿意於他們的建康和身體情況。

Schliesman (1987) 研究發現，選手所知覺教練的民主行為、關懷行為與滿意度呈正相關，並較其他領導行為更具預測力。

Whitall & Orlick (1979) 從選手滿意度研究發現，影響選手滿意度的六個向度包括：運動或比賽、練習、教練、隊友、對抗和個人能力。

Wood (1981) 研究發現，教練必須清楚的瞭解，運動員參與運動的原因，以便激勵他們。而他們必須提供機會透過獎勵和多種報酬來提高運動滿意度。

Weiss & Friedrich (1986) 研究發現，以團隊為分析單位時，知覺的行為能預測團隊滿意度，正向回饋行為的預測度最高，以個人為分析單位時，民主行為與關懷行為向度對選手滿意度有影響。

## (二) 國內相關研究

李建平、施致平 (2003) 針對大專優秀網球選手的研究發現：選手在整體訓練滿意度達中等程度，在不同訓練構面上，以「教練專業」感到最為滿意，而以「場地及設備」滿意程度最低，由此得知學校應提供較優質的訓練環境讓選手使用。

邱聯榮 (1991) 以民國79年職棒球季四支職棒隊伍的選手為研究對象，探討職業棒球隊選手工作環境知覺、工作滿意度與教練領導行為對成績表現的影響，結果發現，教練的「體恤」因素對工作滿意度最有預測力。

馬君萍 (2000) 研究發現，知覺的教練領導的行為與喜好的教練領導的行為差異能有效預測選手的滿意度。

陳玉娟（1995）研究發現，男選手較女選手喜歡民主及專制的行為，而較年輕與就讀國中的選手較滿意團體的成績表現；男性、較年輕、就讀國中與受訓時間較短的選手較滿意教練的領導行為。

陳玉娟（1995）針對國中、高中與大專游泳選手的研究發現：教練的「獎勵行為」能有效預測選手對個人成績表現的滿意度，「關懷行為」能有效預測選手對團體成績表現的滿意度，「訓練與指導」、「專制」、「獎勵」、與「關懷行為」等行為能有效預測選手對教練領導行為的滿意度。

黃士魁（2000）研究發現，甲組成棒選手訓練滿意度，問卷分為十二個向度，分別為、球隊表現與氣氛、運科支援、訓練計畫與內容、球隊福利與收入、戰術理論與體能訓練、隊友關係、國手選拔與培訓、教練贊賞與重量訓練、訓練效果、個人表現、訓練場地、設備與器材等。其研究結果發現，其中「隊友關係」與「教練贊賞與重量訓練」最為滿意。滿意程度最低的為「運科支援」與「球隊福利與收入」。不同年齡、教育程度、守備位置與成棒球齡的球員在「整體訓練滿意度」上無顯著差異。但是滿意度會隨選手年齡的增加而降低。且月收入獲營養金越高的選手，對訓練滿意度越高。在十個層面的滿意度有顯著差異，且成棒國手經歷次數越多的選手，對訓練滿意度的程度越高。

楊純碧（1998）針對大專甲組運動選手的研究發現，訓練與指導行為、民主行為、社會支持行為及獎賞行為能有效預測教練-選手關係滿意度，團隊氣氛與教練-選手關係滿意度之間有相關存在。

葉志仙（2003）針對職業與業餘棒球選手的研究發現，職業選手方面其中「知覺訓練與指導」及「知覺民主行為」可以有效預測滿意度，其中「訓練與指導」有較大的預測力。

鄭敏雄（1992）針對大專田徑、排球選手的研究發現，教練領導行為的差異能有效預測選手滿足感，其中以教練的專業經驗能力領導行為預測力最強。

鄭志富、方明營（1994）研究發現，女選手比男選手知覺教練有較高的民主、專制、關懷與獎勵行為。

鄭松益（2001）針對台灣地區高中排球之選手的研究發現：高中排球選手在訓練過程中，對教練實際表現的領導行為感受程度高低依序為：訓練與指導、關懷行為、民主行為、獎勵行為、專制行為；而對教練領導行為的滿意度高於成績表現。

蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）研究發現，籃球選手比足球選手知覺到教練給予較多的訓練與指導，並在訓練或比賽中指導選手的動作技巧、技術、戰術或戰略。另外，排球選手知覺到排球教練較傾向權威的領導方式，喜歡獨立判斷做出決策，不喜歡選手介入一切與團隊有關的事務，包括訓練方法、戰術或戰略運用及團隊目標等。但是棒球選手比排球選手知覺到教練有較高的正向回饋行為，且在選手表現良好時，給予選手言辭的讚賞或實質的獎勵，並認同選手的表現。

### 三、本節小結：

由相關文獻得知，選手訓練滿意度的提升有助於選手持續性參與運動及訓練，所以教練除技術及成績的提升外，選

手也在乎是與教練之間默契的搭配，因此，選手與教練之間的互動，會影響選手對整體訓練上的滿意情形。如果在平時的訓練中，教練不斷地給予選手技巧、技術、戰略及戰術方面的指導，並主動改進選手的技能及觀念，給予選手言辭的讚賞或實質的獎勵，並認同選手的表現，這樣選手的滿意度就會提高。另外，如果教練在決定團隊重要事務時能徵求選手的意見，並讓選手有參與球隊事務的機會，這樣選手對於教練的信服度也會提高，相對地滿意度也會提升。

### 第三節 總結

- 一、在研究中發現，選手對教練的專制行為普遍接受度低，且教練出現專制行為時，反應均成負面的回饋及評價。
- 二、選手訓練滿度的提升有助於選手持續性參與運動及訓練，教練如何引起選手樂於參與訓練，必須在整體的訓練環境中引發其強烈動機，才能充分讓選手得到滿足。如此，教練便可從中了解團隊整體的運作及選手訓練的感受，進而調整及改善訓練的環境。
- 三、在諸多實證性的研究中發現，在選手喜歡的教練領導行為中以訓練與指導、民主、關懷、獎勵等四種行為研究結果較一致，而在專制行為方面較受到其他因素影響。
- 四、從「多元領導模式」的理論和實際的研究發現，教練的領導行為與選手所喜歡的領導行為有極大的差異，而此差異又將是影響選手滿意度之主要因素（鄭敏雄，1992；Chelladurai,1993）。

- 五、教練領導行為會對選手的滿意度造成影響，另外，內發動機與外在誘因同樣會對選手的成績受到多方面因素的影響（盧俊宏，1994；鄭敏雄、劉一民，1991）。同時，由相關文獻得知，教練的訓練與指導、專制行為較能影響選手的成績，且教練的領導行為對選手的滿意度具有預測力。
- 六、國內運動教練領導行為的研究以多元領導模式為主，大專生為主要對象，偏重團隊項目，又因不同選手之個人特質和情境因素之差異，而有所不同體認。

## 第叁章 研究方法

本研究主要的目的是探討「不同背景變項大專軟式網球選手知覺及喜好教練領導行為與訓練滿意度之差異情形；以及瞭解教練領導行為與訓練滿意度二者間之關係」。本章共分為五節：第一節研究架構與流程，第二節研究對象，第三節研究工具，第四節問卷編製與施測，第五節資料處理與分析。茲將各節探討分列於次。

### 第一節 研究架構與流程

#### 一、研究架構

本研究架構係依據研究目的、研究問題與研究假設，及綜合文獻探討加以組織整理發展出本研究及研究架構，如圖3-1所示。

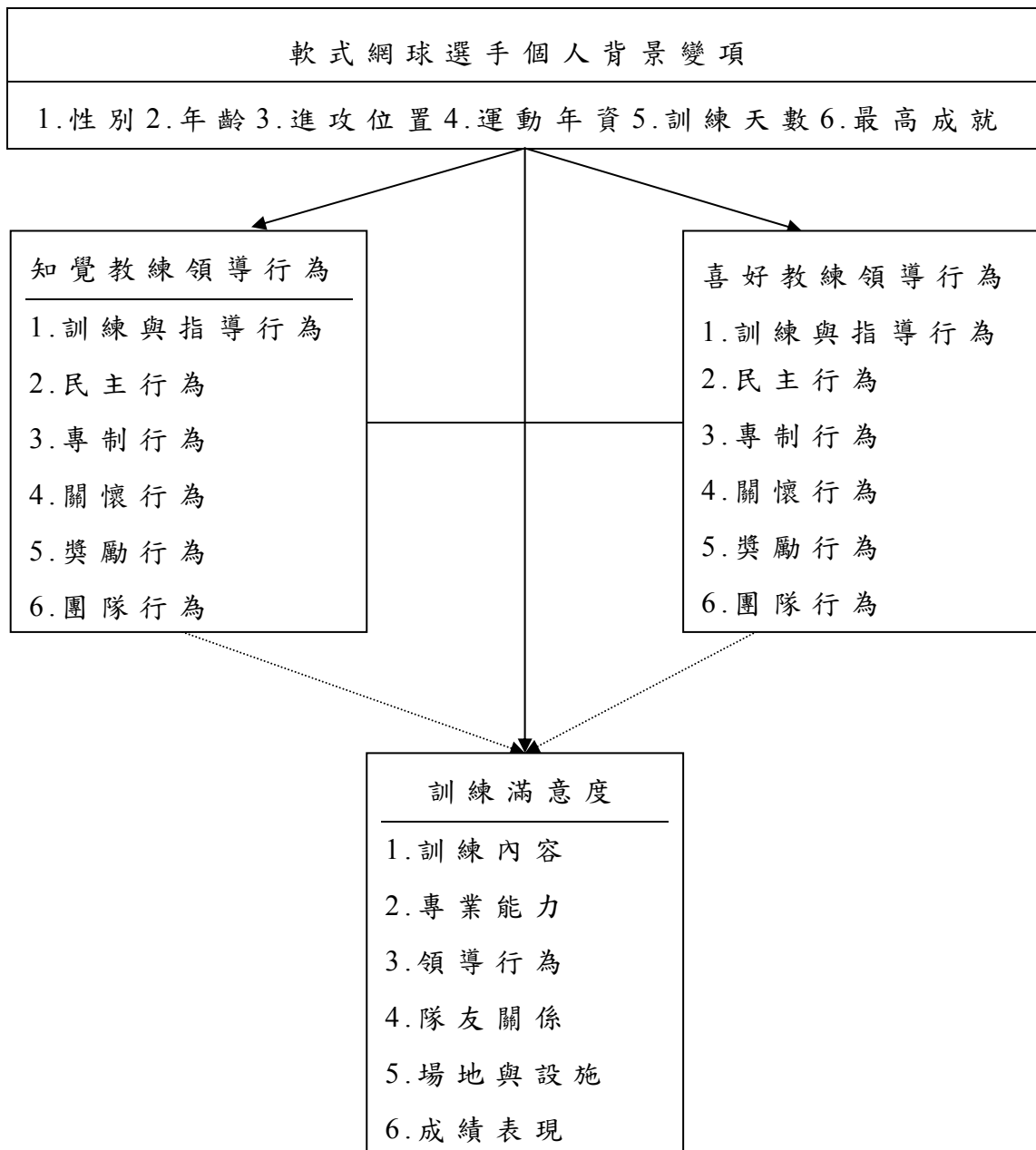


圖 3-1 研究架構

——▶為進行ANOVA變異數分析之變項路徑

——為進行積差相關分析之變項路徑

.....▶為進行逐步迴歸分析之變項路徑

## 二、研究流程

本研究依據上述研究架構及第壹章研究假設而擬定研究流程如圖 3-2 所示：

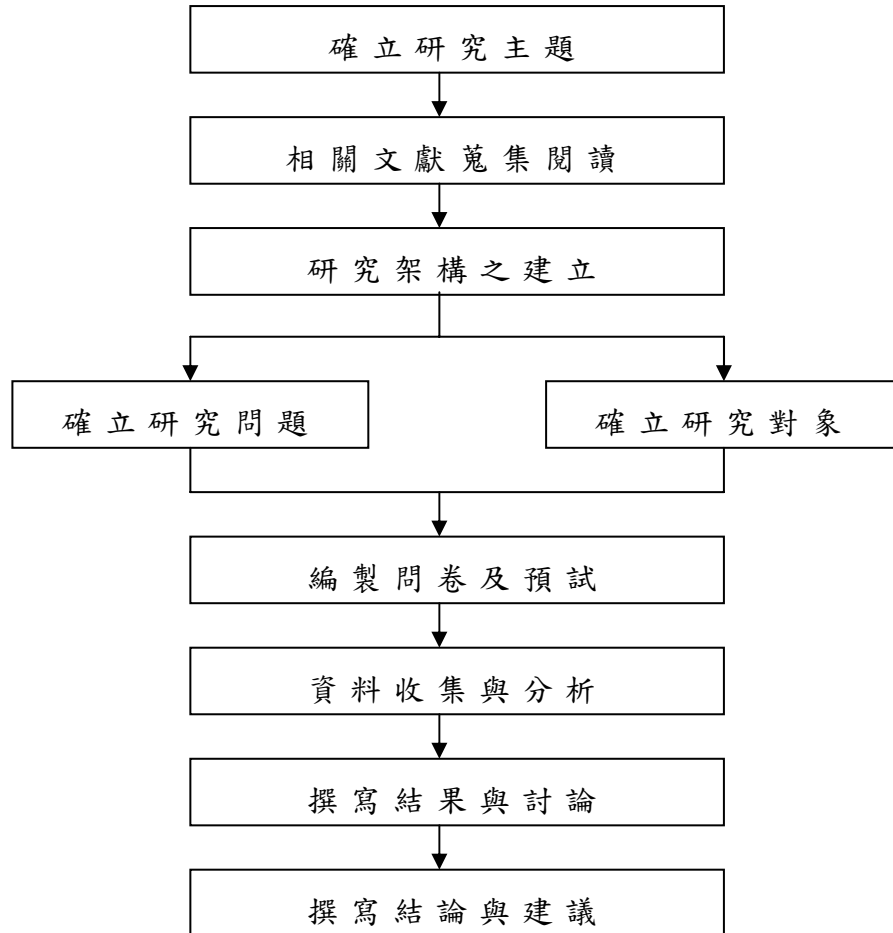


圖 3-2 研究流程

### 第二節 研究對象

本研究為瞭解目前我國大專校院軟式網球甲組選手知覺及喜好教練領導行為與訓練滿意度之現況、差異情形及各變項間之關係，因此以全國大專校院甲組軟式網球男女選手為預試與正式受試者研究對象。如表 3-1：

表 3-1 預試及正式測試的受測對象

施 測	團 隊 數 目	受 測 對 象	人 數
預 試	7	台灣體院、台北體院、立德學院、 台灣大學、嘉義大學、文化大學、 屏東師院、台東大學	36
正 式	7	台灣體院、台北體院、立德學院、 台灣大學、嘉義大學、文化大學、 屏東師院、台東大學	86

本研究將以全國大專校院甲組軟式網球不同性別選手做為調查對象共發出問卷100份，將漏答過多及明顯反應偏差的問卷予以剔除，實際回收有效問卷計86份，有效問卷回收率為86%。如表3-2所示：

表 3-2 本研究受試樣本發出與有效問卷回收統計表

隊 名	發 出 卷 數	有 效 問 卷	有 效 問 卷 百 分 比 %
立 德 學 院	10	7	7%
文 化 大 學	10	10	10%
台 灣 體 院	40	38	38%
台 灣 大 學	10	8	8%
台 東 大 學	10	9	9%
屏 東 師 院	10	6	6%
嘉 義 大 學	10	8	8%
合 計	100	86	86%

### 第三節 研究工具

本研究所使用之研究工具定名為「教練領導行為及訓練滿意度」調查問卷，共分成三個部份，以自填問卷方式獲取研究的資料。第一部份為個人基本資料，第二部份為知覺及喜好教練領導行為量表，第三部份為訓練滿意度量表。

#### 一、問卷設計

本研究的問卷變項設計，引用國內外學者之理論，經由文獻回顧所述，探討有關「教練領導行為及訓練滿意度」之理論與實證研究，並參考國內外學者 Chelladurai, 1994；鄭志富，1995；李建平，2002；許宜佳，2002；賴世堤，2003)；等所使用的量表，最後再經相關專家學者提供意見加以修改發展而成。研究變項共分為三部份：(一)個人背景變項；(二)教練領導行為變項；(三)訓練滿意度變項。Nunally (1978) 提及點數的多寡影響信度的大小，在點數從2到7點時，信度增加最快，11點之後信度的增加便非常的小。大部份學者認為5點時的信度最好 (Bloch, 1982；Beatty & Smith, 1983)；因此，本研究採用 Likert 的五等尺度來計量。表 3-3 問卷設計之主要內容。

表 3-3 問卷設計之主要內容

單元	問卷	問卷主要內容	題數
第一部份	人口統計變項	性別、年齡、進攻位置、訓練天數、運動年資、最高成就	6題
第二部份	知覺、喜好教練領導行為	各 41 題包含了六個構面 (1) 訓練與指導行為 (2) 民主行為 (3) 專制行為 (4) 關懷行為 (5) 獎勵行為 (6) 團隊行為	82題
第三部份	訓練滿意度	共 33 題包含了六個構面 (1) 訓練內容 (2) 專業能力 (3) 領導行為 (4) 隊友關係 (5) 場地與設施 (6) 成績表現	33題

## 二、研究工具編製過程

### (一) 預試過程

本研究以大專校院軟式網球隊甲組不同性別選手，共計三十六人為預試對象。問卷的發放與回收期間是從民國九十四年六月六日至六月十二日，研究者在資料蒐集完畢後，進行廢卷處理工作，將漏答過多，以及明顯反應偏差的問卷予以剔除，最後獲得有效問卷三十六份。預試的目的是為了評估測驗題目品質的功能，藉以提高測驗的信度及效度。並希望藉由預試的實施，修正問卷的內容，以提高研究結果的信度及效度。

## (二) 項目分析

本研究工具中之第二及第三部份問卷，將採用內部一致性效標分析法 (criterion of internal consistency) 及相關分析法 (correlation analysis) 進行項目分析。經由項目分析後，決斷值 (CR) 與量表總分之相關值如表 3-4、表 3-5、表 3-6。前者將受試者在量表得分總合，依高低順序排列，然後取極端的 27% 分為高分組及低分組，再以高分組受試者某一項目得分之平均數減去低分組受試者某一項目得分之平均數，其差即為該題之鑑別力，最後再根據鑑別力數值求出各題之決斷值 (critical ratio; CR)。通常 CR 值達顯著差異 ( $\alpha=.05$ ) 時，即表示該題能鑑別不同受試者之反應程度，此即為選題之依據，反之則予以刪除 (李金泉，1993)。至於相關分析法，為計算每項目與總分的積差相關，相關係數未達 .30 以上標準者，即表示該題項未能區分受試者反應程度 (無鑑別作用)，應予以刪除 (張紹勳、林秀娟，1995)。

綜合上述兩種方法後結果顯示，第二部份教練領導行為量表刪除二題成為三十九題；第三部份訓練滿意度量表之題目皆符合標準，故均予以保留。

表 3-4 知覺教練領導行為量表項目分析摘要表

題號	題目	決斷質 (CR)	與量表總分之相關
1	修正選手錯誤的動作。	7.777*	.6610*
2	個別指導選手的運動技能。	5.600*	.5899*
3	解釋運動的技術與方法。	7.441*	.6886*
4	強調場地的安全措施。	7.898*	.6819*
5	強調重要技巧的熟練。	4.434*	.4694*
6	以每位選手技巧為基礎建立一個團隊特色	8.779*	.6116*
7	用心監督選手每日的練習。	3.714*	.4654*
8	為練習計畫設計一個主要的圖表。	8.740*	.7642*
9	提供最新手的訓練設備。	7.568*	.6495*
10	指到極限的如何精通基本原理解釋	6.569*	.6293*
11	釐清訓練的優先順序。	8.204*	.6886*
12	擁有運動的專業知識。	6.495*	.6565*
13	在訓練前預作規劃。	8.401*	.6933*
14	在訓練時詢問選手的意見。	8.761*	.7257*
15	讓選手在比賽中依自己的方式實行。	5.833*	.5677*
16	讓選手在做賽前自我評估。	6.525*	.6125*
17	讓選手參與決策。	12.207*	.7222*
18	傾聽選手的想法並調整教練本身的行為。	8.967*	.7333*
19	對自己的行為與做法從不做任何的解釋。	2.916*	.3211*
20	拒絕妥協在訓練上。	3.893*	.4491*
21	對處理球隊事務都沒有商量的餘地。	3.408*	.3604*
23	對選手保持冷淡疏遠的態度。	2.543*	.3365*
25	幫助選手解決個人的問題。	8.380*	.6950*
26	重視每位選手個人的福利。	5.198*	.5776*
27	關注選手的個人健康。	7.600*	.7186*
28	與選手建立良好的互動關係。	8.145*	.7336*
29	對選手的嗜好表現興趣。	8.853*	.6454*
30	關心選手的正面參與賽事。	8.084*	.7005*
31	促使我有人有意願更加努力。	6.520*	.6352*
32	會在他人面前稱讚選手好的表現。	5.009*	.4828*
33	在選手表現優良時表示欣賞之意。	5.127*	.5182*
34	在比賽後檢討得失獎勵選手	7.181*	.5919*
35	適時嘉獎傑出的選手。	5.279*	.5698*
36	強調好團隊的結合。	4.592*	.4866*
37	鼓勵團隊的合作。	3.670*	.4126*
38	塑造整個團隊的形象。	4.707*	.5004*
39	鼓勵團隊選手中積極互動。	6.268*	.6409*
40	讓選手感到他們以這個團隊為榮。	7.720*	.6432*
41	在比賽中強調所有成員的重要性。	5.918*	.5398*

\* p < .05

表 3-5 喜好教練領導行為量表項目分析摘要表

題號	題目	決斷質 (CR)	與量表總分之相關
1	修正選手錯誤的動作。	6.374*	.5694*
2	個別指導選手的運動技能。	7.484*	.6576*
3	解釋運動的技巧與方法。	6.414*	.5788*
4	強調場地的安全措施。	4.229*	.4194*
5	強調重要的技巧的熟練。	4.609*	.4746*
6	以每位選手技巧為基礎建立一個團隊特色	8.069*	.6707*
7	用心監督選手每日的練習。	4.056*	.4513*
8	為練習計畫設計一個主要的圖表。	5.270*	.5389*
9	提供最新訓練設備。	4.196*	.3960*
10	指導選手的如何精通基本原理和能力發揮	4.854*	.5092*
11	釐清訓練的優先順序。	5.986*	.5830*
12	擁有運動的專業知識。	5.090*	.5364*
13	在訓練前預作規劃。	5.736*	.4969*
14	在訓練時詢問選手的意見。	4.778*	.4214*
15	在讓選手在比賽中依自己的方式實行。	4.994*	.4875*
16	讓選手在做賽前自我評估。	6.378*	.5963*
17	讓選手參與決策。	6.080*	.5662*
18	傾聽選手的想法並調整教練本身的行為。	6.183*	.5714*
19	對自己的行為與做法從不做任何的解釋。	3.860*	.3814*
20	拒絕妥協在訓練上。	2.886*	.3211*
21	對處理球隊事務都沒有商量的餘地。	3.428*	.3258*
23	對選手保持冷淡疏遠的態度。	2.789*	.3807*
25	幫助選手解決個人的問題。	5.676*	.3416*
26	重視每位選手個人的福利。	3.877*	.4315*
27	關注選手的個人健康。	4.421*	.4691*
28	與選手建立良好的互動關係。	4.121*	.4374*
29	對選手的嗜好表現興趣。	3.186*	.3529*
30	關心選手的正意願在參與的賽事。	5.711*	.5061*
31	促使我有人有意願更加努力。	3.849*	.3746*
32	會在他人在面前稱讚選手好的表現。	4.384*	.4141*
33	在選手表現優良時表示欣賞之意。	6.220*	.6484*
34	在比賽後檢討得失獎勵選手	3.651*	.3786*
35	適時嘉獎傑出的選手。	3.004*	.3433*
36	強調好團隊的結合。	5.908*	.5164*
37	鼓勵團隊的合作。	4.070*	.4579*
38	塑造整個團隊的形象。	6.134*	.5268*
39	鼓勵團隊選手中積極互動。	4.783*	.4821*
40	讓選手感到他們以這個團隊為榮。	3.813*	.3695*
41	在比賽中強調所有成員的重要性。	4.209*	.4210*

\*p<.05

表 3-6 訓練滿意度量表項目分析摘要表

題號	題目	決斷質 (CR)	與量表總分之相關
1	教練在戰術訓練方面。	8.993*	.6761*
2	教練在技術訓練方面。	7.443*	.7337*
3	教練在心智訓練方面。	7.351*	.6663*
4	教練在體能訓練方面。	7.208*	.6487*
5	教練對於訓練時間的安排與規劃。	5.287*	.4772*
6	正式比賽前，對於訓練比賽次數。	7.140*	.6019*
7	教練的領導能力（專業素養、個人資歷）	4.213*	.5350*
8	教練在比賽中，對選手的出場順序（排點）	6.509*	.6499*
9	教練的訓練指導能力。	7.006*	.5740*
10	教練在比賽中，戰術的運用。	6.114*	.6825*
11	教練鼓勵選手的方式。	6.612*	.6268*
12	教練賞罰分明的態度。	6.493*	.6296*
13	教練對選手關心的程度。	6.649*	.5602*
14	教練參與團隊活動的熱心程度。	9.200*	.6795*
15	教練管理球隊事務的方式。	5.212*	.5554*
16	隊友的相處情形。	6.554*	.5805*
17	隊友彼此對訓練方式溝通。	5.480*	.5341*
18	隊友彼此相處的和諧度。	5.838*	.5204*
19	隊友給予的協助。	4.886*	.4843*
20	隊友間互相激勵的情形。	6.839*	.6751*
21	隊友間互相尊重的情形。	7.064*	.5991*
22	學校提供訓練場地的品質。	6.093*	.5107*
23	學校提供訓練器材及設備的量。	9.537*	.6117*
24	學校提供科學儀器以提升選手技術。	4.034*	.4999*
25	學校在運動傷害防護與治療的設備。	5.840*	.5833*
26	學校提供訓練場地的安全性。	8.769*	.5536*
27	對個人所表現的成績。	5.821*	.5443*
28	對團隊所表現出的成績。	5.835*	.5725*
29	自己的球技被隊友肯定的程度。	5.566*	.5170*
30	進入大學後對自己球技進步情形。	5.858*	.5553*
31	自己（單打）在戰術運用方面。	6.324*	.5602*
32	團隊（雙打）在戰術運用方面。	6.991*	.6195*
33	自己的球技教練肯定的程度。	5.225*	.5731*

\*p<.05

### (三) 效度分析

本研究以探索性因素分析(exploratory factor analysis)考驗研究工具的效度，經由三位相關專家學者審定，針對問卷內容修改並提出建議，專家效度審查結果，再經與指導教授討論後問卷共41題。本研究專家校度審查委員如表3-7所示：

表3-7 專家效度審查委員

姓名	服務學校/服務單位	職稱
杜登明	國立台灣體育學院師資培育中心	教授
林貴福	新竹師範學院體育學系	教授
林晉榮	中正大學	副教授

#### 1. 知覺教練領導行為量表：

經預試項目分析後，修改部分相關題目，再正式施測，問卷回收後進行探索性因素分析(39題)，其中整體取樣適當的測量(Measure of sampling adequacy, MSA) KMO值為0.871，Kaiser(1974)發現，為了確定所分類的變數具足夠的解釋力，就其整體量表與個別變數的KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)值，KMO值愈大表示變數間的共同因素愈多愈適合進行因素分析，可參照表3-8。本研究探索性因素分析以最大概似法(Maximum Likelihood Method)，斜交轉軸(Promax with Kaiser Normalization)，取特徵質 $p > .01$ 的因素，共萃取六個因素，如表3-9。這六個因素可解釋之累積變異量為63.38%。分析結果符合六個構面的量表設計。首先依據項目分析之結果，予以刪除第22及24題。張紹勳、林秀娟等(1995)發現，

以因素負荷量 ( factor loading ) 大小來判定建構效度的好壞。同一構念中，若因素負荷量的值愈大，表示收斂效度愈高。而題項16的因素負荷量未達 $p < .05$ 據此即予以刪除，題項12則是因原本設定的因素在訓練與指導行為，但在正式施測卻落於獎勵行為的因素，題項37原本設定應在團隊行為構面正式施測卻落於關懷行為構面，皆予以刪除，因此第一部份的知覺教練領導行為量表只用34題做進一步的資料分析，如表3-8所示。

表 3-8 KMO 統計量的判斷原理

KMO 統計量	因素分析適合性
.90 以上	極佳的 ( marvelous )
.80 以上	良好的 ( meritorious )
.70 以上	中度的 ( middling )
.60 以上	平庸的 ( mediocre )
.50 以上	可悲的 ( miserable )
.50 以下	無法接受的 ( unacceptable )

資料來源：Kaiser, H. F. ( 1974 ) .An Index of factorial simplicity. *Psychometrical*, 39, 31-36

表 3-9 知覺教練領導行為量表因素分析摘要表

題 項	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5	因素 6
KMO 值 =.871	訓練與 指導行為	民主 行為	專制 行為	關懷 行為	獎勵 行為	團隊 行為
8	.818					
4	.752					
9	.750					
10	.735					
6	.686					
11	.653					
3	.578					
2	.562					
1	.552					
13	.547					
7	.547					
5	.530					
14		.684				
17		.667				
18		.637				
15		.636				
20			.741			
21			.675			
19			.661			
23			.553			
25				.684		
29				.649		
30				.609		
28				.592		
26				.580		
27				.528		
31				.525		
35					.781	
34					.667	
33					.562	
32					.585	
39						.724
40						.690
36						.588
41						.567
38						.543
特徵值	15.578	2.006	1.533	2.540	1.263	1.801
佔總變異之%	39.944%	5.143%	3.931%	6.513%	3.238%	4.619%
總變異計%	39.944%	45.087%	49.018%	55.531%	58.769%	63.388%

2. 喜好教練領導行為量表：經預試項目分析後，修改部分相關題目，再正式施測，問卷回收後進行探索性因素分析（39題），以最大概似法（Maximum Likelihood Method），斜交轉軸（Promax with Kaiser Normalization），取特徵質 $p > .01$ 的因素，共萃取六個因素，並選取因素負荷量 $p > .05$ 之題項，解釋所萃取的因素，如表3-10。其KMO值為0.759，這五個因素可解釋之累積變異量為49.41%，分析結果符合六個構面的量表設計。首先依據項目分析之結果，予以刪除22及24二題，而題項5、18及31的因素負荷量未達 $p < .05$ 即予以刪除。進而逐一調整各題項使其能夠歸於原設定之教練領導行為構面，題項10則是因原本設定的因素在訓練與指導行為，但卻落於關懷行為的構面，題項36原本設定應為團隊行為卻落於訓練與指導行為的構面，皆予以刪除，亦因此喜好教練領導行為量表只用34題做進一步的資料分析。

3-10 喜好教練領導行為量表因素分析摘要表

題項	因素1	因素2	因素3	因素4	因素5	因素6
KMO 值 =.759	訓練與 指導行為	民主 行為	專制 行為	關懷 行為	獎勵 行為	團隊 行為
11	.739					
2	.731					
1	.726					
9	.676					
7	.636					
3	.630					
13	.601					
12	.543					
4	.529					
6	.518					
8	.506					
15		.830				
17		.779				
16		.665				
14		.541				
20			.822			
21			.641			
19			.598			
23			.555			
25				.661		
28				.654		
27				.653		
29				.639		
26				.570		
30				.532		
34					.756	
35					.559	
33					.542	
32					.528	
37						.712
40						.599
39						.595
38						.582
41						.565
特徵值	10.836	2.817	1.672	3.277	1.435	1.964
佔總變異之%	27.784%	.224%	4.288%	8.402%	3.679%	5.037%
總變異累計%	27.784%	28.008%	32.296%	40.698%	44.377%	49.414%

3. 訓練滿意度量表：經預試項目分析後，修改部分相關題目，再正式施測，問卷回收後進行探索性因素分析（33題），以最大概似法（Maximum Likelihood Method），斜交轉軸（Promax with Kaiser Normalization），取特徵質 $p > .01$ 的因素，共萃取六個因素，並選取因素負荷量 $p < .05$ 之題項，解釋所萃取的因素，結果如表3-12。其KMO值為0.855，這六個因素可解釋之累積變異量為64.68%。分析結果符合六個構面的量表設計。題項18的因素負荷量未達 $p > .05$ 即予以刪除。進而逐一調整各題項使其能夠歸於原設定訓練滿意度之構面，題項30則是因原本設定的因素在成績表現，但卻落於教練專業能力的構面，皆予以刪除，因此訓練滿意度量表只用31題做進一步的資料分析。然而，本問卷經信度、效度及因素分析後，刪除之題號如表3-11。

表3-11 刪除之題數與剩餘題數表

問卷量表	原本 題數	刪除題號	剩餘 題數
知覺教練	41	12、16、22、24、37	36
喜好教練	41	5、10、18、22、24、31、36	34
訓練滿意度	33	18、30	31
總計	115	14	101

表 3-12 訓練滿意度量表因素分析摘要表

題 項	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5	因素 6
KMO 值 =.855	訓練 內容	專業 能力	領導 行為	隊友 關係	場地與 設施	成績 表現
3	.717					
4	.686					
2	.680					
6	.584					
5	.571					
1	.534					
8		.861				
10		.782				
7		.694				
9		.580				
15			.712			
12			.647			
13			.558			
11			.539			
14			.533			
16				.733		
17				.675		
21				.623		
19				.614		
20				.588		
25					.699	
24					.631	
23					.609	
22					.571	
26					.500	
33						.761
29						.752
27						.692
28						.574
32						.566
31						.527
特徵值	12.781	1.124	1.332	2.020	1.486	2.601
佔總變異之%	38.730%	3.406%	4.037%	6.122%	4.502%	7.883%
總變異累計%	38.730%	42.136%	46.173%	52.295%	56.797%	64.68%

#### (四) 信度分析

通常量表信度是以用來瞭解量表的可靠程度，亦即量表之一致性或穩定性的一種指標，為檢驗本量表的可信度而進行信度分析。本研究根據Cronbach's  $\alpha$ 來檢定量表的內部一致性 (internal consistency)。

1. 知覺教練領導行為量表：知覺教練領導行為量表第一因素訓練與指導行為 $\alpha$ 值為.9081；第二因素民主行為 $\alpha$ 值為.8411；第三因素專制行為 $\alpha$ 值為.7531；第四因素關懷行為 $\alpha$ 值為.8619；第五因素獎勵行為 $\alpha$ 值為.6684；第六因素團隊行為 $\alpha$ 值為.8009；總量表 $\alpha$ 值為.9499，如表3-13。根據楊國樞等人（1993）發現信度Cronbach's  $\alpha$ 值表來探討問卷的可信度，可知知覺教練領導行為量表的信度是「很可信」，如表3-16。

表3-13 知覺教練領導行為量表信度分析摘要表

分量表	因素	題號	$\alpha$ 值
訓練與指導行為	一	1-13	.9081
民主行為	二	14-18	.8411
專制行為	三	19-24	.7531
關懷行為	四	25-31	.8619
獎勵行為	五	32-35	.6684
團隊行為	六	36-41	.8009
總量表		共四十一題	.9499

2. 喜好教練領導行為量表：喜好教練領導行為量表第一因素訓練與指導行為 $\alpha$ 值為.8549；第二因素民主行為 $\alpha$ 值為.6500；第三因素專制行為 $\alpha$ 值為.7929；第四因素關懷行為 $\alpha$ 值為.6760；第五因素獎勵行為 $\alpha$ 值為.6024；第六因素團隊行為 $\alpha$ 值為.6808；總量表 $\alpha$ 值為.9206，如表3-14。根據楊國樞等人（1993）發現信度Cronbach's $\alpha$ 值表來探討問卷的可信度，可知喜好教練領導行為量表的信度是「可信」，如表3-16。

表3-14 喜好教練領導行為量表信度分析摘要表

分量表	因素	題號	$\alpha$ 值
訓練與指導行為	一	1-13	.8549
民主行為	二	14-18	.6500
專制行為	三	19-24	.7929
關懷行為	四	25-31	.6760
獎勵行為	五	32-35	.6024
團隊行為	六	36-41	.6808
總量表	共四十一題		.9206

3. 訓練滿意度量表：訓練滿意度量表第一因素訓練內容 $\alpha$ 值為.8468；第二因素教練專業能力 $\alpha$ 值為.7999；第三因素教練領導 $\alpha$ 值為.8049；第四因素隊友關係 $\alpha$ 值為.8212；第五因素場地與設施 $\alpha$ 值為.7451；第六因素成績表現 $\alpha$ 值為.8327；總量表 $\alpha$ 值為.9492，如表3-15。根據楊國樞等人（1993）發現信度Cronbach's $\alpha$ 值表來探討問卷的可信度，可知訓練滿意度量表的信度是「很可信」，如表3-16。

表 3-15 訓練滿意度量表信度分析摘要表

分量表	因素	題號	$\alpha$ 值
訓練內容	一	1-6	.8468
教練專業能力	二	7-10	.7999
教練領導	三	11-15	.8049
隊友關係	四	16-21	.8212
場地與設施	五	22-26	.7451
成績表現	六	27-33	.8327
總量表		共三十三題	.9492

表 3-16 Cronbach's  $\alpha$  數值所代表的意義

$\alpha$ 數值範圍	意義
$0.00 < \alpha < 0.30$	不可信
$0.30 < \alpha < 0.50$	稍微可信
$0.50 < \alpha < 0.70$	可信(最常見)
$0.70 < \alpha < 0.90$	很可信
$0.90 < \alpha < 1.00$	極端可信

資料來源：楊國樞等人編，信度與效度分析，社會及行為科學研法上冊，第13版，東華書局，1993年4月  
pp.324-351

## 第四節 問卷編製與施測

### 一、問卷編製

本研究以大專校院甲組軟式網球隊不同性別選手三十六位為預試樣本，然而本研究正式測試受試者乃是以九十四年大專杯甲組不同性別選手八十六位選手為正式測試樣本。表3-17為本研究置於正式施測問卷設計的方式。

表3-17 正式施測問卷設計表

本 研 究	選手基本資料表(6題)	第一部份
	知覺、喜好教練領導行為量表(78題)	第二部份
	訓練滿意度量表(31題)	第三部份

### 二、問卷施測

問卷施測主要是透過委託施測，研究者親自將問卷交給教練，委請其進行施測，施測後，教練再將問卷寄回或親自交給研究者。資料蒐集完畢後，進行廢卷處理工作，團隊成員須全部完成填寫才視為有效問卷，將漏答過多，以及明顯反應偏差的問卷予以剔除，然後進行資料分析。

本研究共發出100份問卷，從九十四年六月二十六日起至六月三十日止，經過問卷正式施測及催收兩階段，其中有效問卷86份，回收率為86%。在團隊成員人數組成台灣體院38人、立德學院7人、台灣大學8人、嘉義大學8人、文化大學10人、屏東師院6人、台東大學9人，共七隊八十六人。

## 第五節 資料處理與分析方法

本研究以 SPSS10.0 版統計軟體進行資料分析，主要統計分析如下。

### 一、描述性統計分析

運用次數分配、百分比、平均數及標準差來敘述大專軟式網球選手之性別、年齡、學歷、進攻位置、訓練天數、運動年資、最高成就等資料分析。

### 二、項目分析

項目分析是測驗發展最為根本的一項工作，其主要目的是在針對預試題目進行適切性的評估。項目分析因為涉及多種統計數據或指標的判別，因此在資料分析運作上，佔有相當重要的地位。本研究之項目分析採用內部一致性效標分析法及相關分析法。

### 三、因素分析

因素分析的目的是用以縮減資料構面的技術，它能以較少的維數來表示原先的資料結構，而又能保存原有資料結構所提供的大部分資訊（黃俊英，1998）。本研究因素分析主要目的是用來刪除正式問卷後不適用之題項，以利後續資料之分析。

### 四、信度分析

本研究所用的量表，經由文獻回顧所述，探討有關「教練領導行為與訓練滿意度」之理論與實證研究，並參考國內學者所使用的量表，最後再經相關專家學者提供意見加以修改發展而成。因此根據 Cronbach's  $\alpha$  來做信度分析，針對教練領導行為量表、訓練滿意度量表，檢驗資料是否符合內部一致性及穩定度。

## 五、ANOVA變異數分析

探討大專甲組軟式網球選手不同背景變項在教練領導行為與訓練滿意度上之差異情形，若達顯著差異（ $p < .05$ ），則以薛費法（Scheff'e Method）進行各組事後比較。

## 六、相關分析（Correlation Analysis）

本研究採皮爾森（Pearson）積差相關法來分析選手知覺教練領導行為及喜好教練領導行為與訓練滿意度之間的關係。

## 七、迴歸分析（Regression Analysis）

以迴歸分析來探討選手知覺教練領導行為及喜好教練領導行為為獨立變項來預測訓練滿意度。再以逐步迴歸方式，篩選具解釋力之獨立變數，以精簡預測模式。

## 第肆章 結果與討論

本章旨在針對問卷調查所獲得之資料，進行分析研究調查之統計結果，共分為五節，依序為：第一節大專軟式網球選手特質之統計分析；第二節不同背景變項知覺教練領導行為之整體比較與差異分析；第三節不同背景變項喜好教練領導行為之整體比較與差異分析；第四節不同背景變項對訓練滿意度之整體比較與差異分析；第五節教練領導行為與訓練滿意度之關係。

### 第一節 大專軟式網球選手特質之統計分析

本節之內容在於說明，回收之問卷中，分析有效樣本之一般特性。計分為：一、性別；二、年齡；三、選手進攻位置；四、運動年資；五、訓練天數；六、最高成就分別加以分析敘述如下。並由表4-1，人口變量之次數分配表中顯示。

#### 一、性別

由表4-1人口變項分配統計表得知，女生有20人佔23.3%，男生有66人佔76.7%。

#### 二、年齡

由表4-1人口變項分配統計表得知，分別以19歲以下15人佔17.4%，19~21歲59人佔68.6%，22~24歲12人佔14%。

#### 三、選手進攻位置

由表4-1人口變項分配統計表得知，前衛共有30人佔34.9%，後衛共有56人佔65.1%。

#### 四、運動年資

由表 4-1 人口變項分配統計表得知，9 年以下 12 人佔 14%，9-11 年 53 人佔 61.6%，12-14 年 21 人佔 24.4%。

#### 五、訓練天數

由表 4-1 人口變項分配統計表得知，2-3 天 10 人佔 11.6%，4-5 天 30 人佔 34.9%，5 天以上 46 人佔 53.5%。

#### 六、最高成就

由表 4-1 人口變項分配統計表得知，國際賽 4 人佔 4.6%，全運會 21 人佔 24.4%，大專杯 49 人佔 57%，縣運 12 人佔 14%。

表 4-1 人口變項分配統計表

變 項	組 成	人 數	百 分 比
性 別	男	66	76.7
	女	20	23.3
年 齡	19 歲 以 下	15	17.4
	19-21 歲	59	68.6
	22-24 歲	12	14.0
進 攻 位 置	前 衛	30	34.9
	後 衛	56	65.1
運 動 年 資	9 年 以 下	12	14.0
	9-11 年	53	61.6
	12-14 年	21	24.4
訓 練 天 數	2-3 天	10	11.6
	4-5 天	30	34.9
	5 天 以 上	46	53.5
最 高 成 就	國 際 賽	4	4.7
	全 運 會	21	24.4
	大 專 杯	49	57.0
	縣 運 會	12	13.9

## 第二節 不同背景變項知覺教練領導行為之整體比較與差異分析

### 一、知覺教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-2 知覺教練領導行為之各構面順序得知，以團隊行為為最高，而專制行為最低。本研究發現與其他研究結果大致吻合，例如鄭志富（1995）研究發現，台灣地區運動選手在知覺教練領導行為上，以訓練與指導行為為最高，而專制行為為最低。吳慧卿（2001）研究則發現，國內大專桌球選手在知覺教練領導行為，以獎勵行為為最高，而專制行為為最低。由本研究及過去的研究得知，專制行為是目前國內運動選手最不喜歡的教練領導行為，教練獨斷式的領導風格已不受選手歡迎，對於團隊中重要的事務，需要經過全體討論及協商以達到最後的決議，由此亦驗證了本研究結果。

表 4-2 知覺教練領導行為各構面順序

構面	順序	平均數 (M)	標準差 (SD)
團隊行為	1	3.7256	.6566
獎勵行為	2	3.5378	.6768
訓練與指導行為	3	3.4971	.6195
關懷行為	4	3.3624	.7259
民主行為	5	3.3169	.8282
專制行為	6	3.1860	.7010

\* $p < .05$

### 二、不同性別知覺教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-3 不同性別知覺教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，除了訓練與指導及專制行為達到  $p < .05$  顯著差異

，其餘皆未達到  $p > .05$  顯著差異。此與過去多數的研究結果一致（吳國銑，2000；吳慧卿，2001；陳玉娟，1995；黃金柱，1990；鄭志富，1995；鄭敏雄，1992；賴世堤，2003；蕭嘉惠、黃明玉，1998；余瑞華、林文郎，2001；Chelladurai & Saleh，1978；Erle，1981）；研究發現，男子較女子選手知覺到教練較多的訓練與指導及專制行為，因此教練對於男女選手應有不同的領導行為，以因應選手個別差異。

表 4-3 不同性別知覺教練領導行為之差異分析摘要表

因素	性別	N	平均數	標準差	F值	P值
訓練與 指導行為	男	66	3.57	0.54	3.957*	.049
	女	20	3.27	0.75		
民主行為	男	66	3.40	0.82	2.762	.100
	女	20	3.05	0.83		
專制行為	男	66	3.32	0.66	11.307*	.001
	女	20	2.75	0.67		
關懷行為	男	66	3.43	0.70	2.451	.121
	女	20	3.14	0.78		
獎勵行為	男	66	3.52	0.67	.139	.710
	女	20	3.59	0.71		
團隊行為	男	66	3.75	0.61	.258	.613
	女	20	3.66	0.82		

\* $p < .05$

### 三、不同年齡知覺教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-4 不同年齡知覺教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，除專制行為達  $p < .05$  顯著差異，皆未達  $p > .05$  顯著

差異；因此就專制行為，進一步進行事後比較得知：在專制行為上22-24歲 > 19歲以下選手，此與其他研究結果並不完全一致，例如，吳慧卿（2001）研究發現，國內大專桌球選手在知覺教練領導行為上沒有顯著差異，此與本研究結果一致；但在（陳玉娟，1995；黃金柱，1990；鄭志富，1995；鄭敏雄，1992；蕭嘉惠，1999）；研究中發現，不同年齡選手在知覺教練領導行為上的確有顯著差異。造成此差異之原因，研究者認為，是否因研究團隊及對象不同所導致，因此，值得後續研究者進一步去探討，以釐清年齡之差異與知覺教練領導行為的關係。

表 4-4 不同年齡知覺教練領導行為之差異分析摘要表

因素	年齡	N	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
訓練與指導行為	19歲以下	15	3.51	0.60	.073	.929	
	20-21歲	59	3.47	0.61			
	22-24歲	12	3.42	0.61			
民主行為	19歲以下	15	3.07	0.70	.713	.493	
	20-21歲	59	3.29	0.80			
	22-24歲	12	3.42	0.90			
專制行為	19歲以下	15	2.94	0.73	5.187	.008*	3 > 1
	20-21歲	59	3.23	0.64			
	22-24歲	12	3.746	0.54			
關懷行為	19歲以下	15	3.31	0.63	.003	.997	
	20-21歲	59	3.33	0.71			
	22-24歲	12	3.32	0.59			
獎勵行為	19歲以下	15	3.38	0.48	.153	.859	
	20-21歲	59	3.48	0.64			
	22-24歲	12	3.4	0.56			
團隊行為	19歲以下	15	3.87	0.73	.486	.617	
	20-21歲	59	3.77	0.63			
	22-24歲	12	3.63	0.53			

\*p<.05

#### 四、不同進攻位置知覺教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-5 不同進攻位置知覺教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，皆未達  $p > .05$  顯著差異，由於過去之研究並沒有以選手進攻位置為自變項，來探討選手知覺教練領導行為差異情形，因此針對此結果，研究者推論為，在軟式網球運動項目中，不論是前衛或後衛，在教練的心目中皆佔有相當重要的位置，並不會因為位置的不同而有不同的領導行為。

表 4-5 不同進攻位置知覺教練領導行為之差異分析摘要表

因素	進攻位置	N	平均數	標準差	F值	P值
訓練與 指導行為	前衛	30	3.48	0.65	.024	.878
	後衛	56	3.50	0.58		
民主行為	前衛	30	3.24	0.96	.377	.541
	後衛	56	3.35	0.75		
專制行為	前衛	30	3.33	0.67	2.095	.155
	後衛	56	2.12	0.71		
關懷行為	前衛	30	3.26	0.80	.998	.321
	後衛	56	3.42	0.68		
獎勵行為	前衛	30	3.38	0.75	2.440	.122
	後衛	56	3.62	0.63		
團隊行為	前衛	30	3.68	0.73	.220	.640
	後衛	56	3.75	0.62		

\* $p < .05$

#### 五、不同運動年資知覺教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-6 不同運動年資知覺教練領導行為之差異分析結果得知，除民主與關懷行為達  $p < .05$  顯著差異，皆未達  $p > .05$

顯著差異；因此就民主與關懷行為進一步事後比較得知，在民主行為上12-14年 > 9年以下選手，而關懷行為上12-14年 > 9年以下選手，此結果亦支持過去部分研究之發現（吳慧卿，2001；鄭敏雄，1992）。然而也與過去部分研究不盡相同（陳玉娟，1995；賴世堤，2003；Chelladurai & Carron，1981），Chelladurai & Saleh（1978）研究發現，運動選手訓練時間的長短通常會影響知覺教練領導行為，賴世堤（1999）研究發現，運動年資較長的選手較喜好教練的訓練與指導行為，此皆與本研究結果不一致。造成不一致之原因，研究者認為，運動年資的長短亦可能與其他因素有關，例如成熟度、環境及年齡等。

表 4-6 不同運動年資知覺教練領導行為之差異分析摘要表

因素	運動年資	N	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
訓練與 指導行為	9年以下	12	3.21	0.70	2.067	.133	
	10-11年	53	3.46	0.52			
	12-14年	21	3.64	0.70			
民主行為	9年以下	12	2.87	0.86	3.781	.027*	3 > 1
	10-11年	53	3.23	0.78			
	12-14年	21	3.61	0.68			
專制行為	9年以下	12	3.36	0.79	1.213	.303	
	10-11年	53	3.30	0.61			
	12-14年	21	3.06	0.75			
關懷行為	9年以下	12	3.02	0.73	3.953	.023*	3 > 1
	10-11年	53	3.27	0.60			
	12-14年	21	3.64	0.73			
獎勵行為	9年以下	12	3.27	0.65	2.564	.083	
	10-11年	53	3.41	0.55			
	12-14年	21	3.70	0.66			
團隊行為	9年以下	12	3.56	0.73	1.238	.295	
	10-11年	53	3.76	0.57			
	12-14年	21	3.91	0.72			

\*p<.05

## 六、不同訓練天數知覺教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-7 不同訓練天數知覺教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，除了關懷及獎勵行為達  $p < .05$  顯著差異，其餘皆未達  $p > .05$  顯著差異。因此就關懷及獎勵行為，進一步進行事後比較得知：在關懷行為上每週訓練 4-5 > 5 天以上的選手，在獎勵行為上每週訓練 4-5 天 > 2-3 天的選手。由於訓練時間較短，相對的獎勵行為一定較少。而此與過去的研究結果並不完全一致，而在過去的研究發現中也沒有一致之定論，例如（鄭志富，1995；蕭嘉惠等，1998）的研究中發現，不同訓練天數選手在知覺教練領導行為上的並沒有顯著差異；但在吳慧卿（2001）以大專桌球選手為研究對象及賴世堤（2003）以田徑選手為研究對象的研究發現，在不同訓練天數知覺教練領導行為上呈顯著差異，由此可知，不同運動團隊應有不同訓練天數，因此，身為教練應因應賽季之不同，而適度調整每週訓練天數，方能達到最佳之訓練效果。

表 4-7 不同訓練天數知覺教練領導行為之差異分析摘要表

因素	訓練天數	N	平均數	標準差	F值	事後比較
訓練與 指導行為	2-3天	10	3.46	0.30	1.156	
	4-5天	30	3.63	0.64		
	5天以上	46	3.42	0.62		
民主行為	2-3天	10	3.45	0.82	2.847	
	4-5天	30	3.57	0.83		
	5天以上	46	3.13	0.92		
專制行為	2-3天	10	3.20	0.54	.428	
	4-5天	30	3.09	0.81		
	5天以上	46	3.24	0.66		
關懷行為	2-3天	10	3.38	0.47	3.593*	3 > 4
	4-5天	30	3.63	0.65		
	5天以上	46	3.18	0.77		
獎勵行為	2-3天	10	3.06	0.50	3.189*	3 > 2
	4-5天	30	3.68	0.75		
	5天以上	46	3.54	0.63		
團隊行為	2-3天	10	3.44	0.59	2.208	
	4-5天	30	3.90	0.69		
	5天以上	46	3.67	0.63		

\*p<.05

## 七、不同最高就知覺教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-8 不同最高就知覺教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，除了專制行為達  $p < .05$  顯著差異，其餘皆未達  $p > .05$  顯著差異。因此就專制行為，進一步進行事後比較得知：在專制行為上大專杯選手  $>$  全運會選手。而在過去的研究發現中也沒有一致之定論，例如，Garland & Barry (1988) 針對美式足球選手研究發現，能力較好的選手知覺教練訓練與指導行為、關懷行為、獎勵行為；知覺較少專制行為。蔡崇濱 (2000) 研究發現，訓練球齡越少的選手知覺教練民主行為和關懷行為較多，男選手較喜歡教練強調訓練和指導為及專制行為；女選手較喜歡教練強調關懷行為和獎勵行為。Keehner (1988) 針對美國體適能俱樂部會員研究發現，其中獎勵領導行為有顯著差異。因此針對此結果，研究者推論為，在軟式網球運動項目中，不論是成就高低與否，在教練的心目中皆佔有相當重要的位置。

表 4-8 不同最高成就知覺教練領導行為之差異分析摘要表

因素	最高成就	N	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
訓練與 指導行為	國際賽	4	3.06	0.71	1.474	.228	
	全運會	21	3.45	0.60			
	大專盃	49	3.56	0.57			
	縣運會	12	3.27	0.67			
民主行為	國際賽	4	2.90	0.96	.440	.725	
	全運會	21	3.30	0.61			
	大專盃	49	3.31	0.85			
	縣運會	12	3.15	0.85			
專制行為	國際賽	4	2.56	0.52	4.429*	.006	3 > 2
	全運會	21	2.90	0.69			
	大專盃	49	3.40	0.58			
	縣運會	12	3.35	0.88			
關懷行為	國際賽	4	3.21	0.64	1.022	.387	
	全運會	21	3.28	0.61			
	大專盃	49	3.42	0.73			
	縣運會	12	3.06	0.52			
獎勵行為	國際賽	4	3.38	0.63	1.324	.272	
	全運會	21	3.45	0.57			
	大專盃	49	3.55	0.64			
	縣運會	12	3.17	0.42			
團隊行為	國際賽	4	3.88	1.04	.324	.808	
	全運會	21	3.82	0.59			
	大專盃	49	3.78	0.65			
	縣運會	12	3.61	0.54			

\*p<.05

### 第三節 不同背景變項喜好教練領導行為之整體比較 與差異分析

#### 一、喜好教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-9 喜好教練領導行為之各構面順序得知，以團隊行為最高，而專制行為最低。此結果與先前知覺教練領導行為研究結果完全一致，顯示，選手知覺及喜愛教練領導行為各構面之排序是相同的。本研究發現與其他研究結果大致吻合，例如鄭志富（1995）研究發現，台灣地區運動選手在知覺及喜好教練領導行為上頗為一致；鄭振洋、陳文良（2003）以參加 2002 亞運代表隊選手為研究對象發現，選手在喜好教練領導行為，以社會支持行為最高，而專制行為最低。由上述研究結果得知；教練專制的領導行為，在目前國內運動選手中是最不受歡迎的方式，因此教練應採用多元的領導方式，方能提昇選手滿意度及團對績效。

表 4-9 喜好教練領導行為各構面順序

構面	順序	平均數 (M)	標準差 (SD)
團隊行為	1	4.0419	.4986
獎勵行為	2	3.9680	.5185
訓練與指導行為	3	3.9197	.4634
關懷行為	4	3.9089	.4909
民主行為	5	3.8721	.5282
專制行為	6	3.4186	.7835

#### 二、不同性別喜好教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-10 不同性別喜好教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，除了專制行為達到  $p < .05$  顯著差異，其餘皆未達

$p > .05$  顯著差異。顯示，男子較女子選手喜好教練較多的專制行為。此與過去的研究並不完全一致，而在過去的研究結果中也沒有一致之定論，例如鄭振洋等（2003）研究發現，亞運代表隊男女選手在喜好教練領導行為上並沒有顯著差異；但在（李建平，2002；鄭志富，1995；蕭嘉惠等，1998；蔣憶德等，2001；賴世堤，2003；Erle，1981）；研究發現，不同性別選手在喜好教練領導行為上確實有顯著差異，研究中皆發現男子較女子選手喜好教練較多的專制行為，此論點相當支持本研究結果。探究不完全一致原因，或許與教練個人領導行為、研究對象及團隊屬性不同有關，值得進一步再探討。

表 4-10 不同性別喜好教練領導行為之差異分析摘要表

因素	性別	N	平均數	標準差	F值	P值
訓練與 指導行為	男	66	3.94	0.44	.586	.446
	女	20	3.85	0.53		
民主行為	男	66	3.86	0.52	.259	.612
	女	20	3.93	0.56		
專制行為	男	66	3.55	0.75	8.595*	.004
	女	20	2.99	0.76		
關懷行為	男	66	3.91	0.52	.008	.927
	女	20	3.90	0.41		
獎勵行為	男	66	3.95	0.51	.465	.497
	女	20	4.04	0.55		
團隊行為	男	66	4.02	0.48	.637	.427
	女	20	4.12	0.57		

\* $p < .05$

### 三、不同年齡喜好教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-11 不同年齡喜好教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，皆未達  $p > .05$  顯著差異；顯示，並不因為年齡之不同，而有明顯差異存在。鄭志富（1995）研究發現，年齡較長的選手比年齡較輕的選手偏好教練的民主、關懷與專制行為。此與本研究發現並不一致，探究不一致的原因，研究者認為，其可能原因是否與研究的團隊不同或與年齡層的區隔不同有關，在本研究中，以 22 歲做為年齡之區隔，且皆為大專學生，因此教練領導風格較為一致，不像其他研究年齡層分佈較廣，且包含較多學制，導致其在喜好教練領導行為上明顯異於其他年齡層之選手。研究者推論，此為可能造成研究結果並不一致之主要原因，並值得進一步再去探討。

表4-11 不同年齡喜好教練領導行為之差異分析摘要表

因素	年齡	N	平均數	標準差	F值	P值
訓練與 指導行為	19歲以下	15	3.903	0.427	0.877	.420
	20-21歲	59	3.935	0.403		
	22-24歲	12	3.769	0.297		
民主行為	19歲以下	15	3.893	0.465	1.348	.265
	20-21歲	59	3.959	0.562		
	22-24歲	12	3.683	0.447		
專制行為	19歲以下	15	3.144	0.943	1.666	.195
	20-21歲	59	3.548	0.782		
	22-24歲	12	3.375	0.498		
關懷行為	19歲以下	15	3.933	0.520	0.870	.423
	20-21歲	59	3.964	0.371		
	22-24歲	12	3.786	0.547		
獎勵行為	19歲以下	15	3.933	0.644	1.021	.365
	20-21歲	59	4.055	0.464		
	22-24歲	12	3.854	0.419		
團隊行為	19歲以下	15	4.100	0.503	0.435	.649
	20-21歲	59	4.110	0.416		
	22-24歲	12	3.986	0.329		

\*p<.05

#### 四、不同進攻位置喜好教練領導行為之整體比較與差異分析

由表4-12不同進攻位置喜好教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，皆未達 $p>.05$ 顯著差異；顯示，由於過去之研究並沒有以選手進攻位置為自變項，來探討選手喜好教練

領導行為差異情形，因此針對此結果，研究者推論為，在軟式網球運動項目中，不論是前衛或後衛，並不會因為位置的不同而有差別待遇，而導致產生不同的領導行為。

表 4-12 不同進攻位置喜好教練領導行為之差異分析摘要表

因素	進攻位置	N	平均數	標準差	F值	P值
訓練與指導行為	前衛	30	3.95	0.51	.216	.644
	後衛	56	3.90	0.44		
民主行為	前衛	30	3.94	0.59	.797	.374
	後衛	56	3.83	0.50		
專制行為	前衛	30	3.60	0.81	2.513	.117
	後衛	56	3.32	0.76		
關懷行為	前衛	30	3.89	0.53	.040	.843
	後衛	56	3.92	0.47		
獎勵行為	前衛	30	3.97	0.56	.000	.986
	後衛	56	3.97	0.50		
團隊行為	前衛	30	4.10	0.49	.488	.487
	後衛	56	4.01	0.50		

\* $p < .05$

#### 五、不同運動年資喜好教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-13 不同運動年資喜好教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，皆未達  $p > .05$  顯著差異；此與先前研究發現並不一致（李建平，2002；賴世堤，2003；Chelladurai & Carron, 1981）。針對此結果，研究者推論為，在本研究中，運動年資是以 10 年做為區隔，且大部份選手從國中即開始參與軟式網球項目，幾乎沒有選手是進入大專校院後才接受軟

式網球訓練，因此選手們在喜好教練領導行為上觀念較為一致，彼此間差異也就不大。

表4-13 不同運動年資喜好教練領導行為之差異分析摘要表

因素	運動年資	N	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
訓練與 指導行為	9年以下	12	3.865	0.315	0.427	.654	
	9-11年	53	3.888	0.368			
	12-14年	21	3.974	0.499			
民主行為	9年以下	12	3.833	0.433	0.723	.488	
	9-11年	53	3.879	0.519			
	12-14年	21	4.029	0.624			
專制行為	9年以下	12	3.181	0.698	1.291	.280	
	9-11年	53	3.443	0.775			
	12-14年	21	3.635	0.852			
關懷行為	9年以下	12	3.952	0.579	0.262	.770	
	9-11年	53	3.908	0.393			
	12-14年	21	3.986	0.421			
獎勵行為	9年以下	12	3.958	0.411	0.492	.613	
	9-11年	53	4.047	0.465			
	12-14年	21	3.929	0.608			
團隊行為	9年以下	12	4.097	0.337	0.038	.963	
	9-11年	53	4.082	0.434			
	12-14年	21	4.111	0.439			

\*p<.05

## 六、不同訓練天數喜好教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-14 不同訓練天數喜好教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，皆未達  $p > .05$  顯著差異；此與過去的研究並不完全一致，而在過去的研究結果中也沒有一致之定論，例如賴世堤（2003）研究發現，田徑選手每週不同訓練天數在喜好教練領導行為上並沒有顯著差異，此論點支持本研究結果；但在蕭嘉惠等（1998）研究發現，每週訓練二天以上的選手均較每週訓練一天的選手偏好教練的訓練與指導行為，此與本研究結果不一致。造成這些差異的結果，研究者認為，其可能原因是否由於運動項目之獨特性所致，值得後續研究者進一步加以探討。

表 4-14 不同訓練天數喜好教練領導行為之差異分析摘要表

因素	訓練天數	N	平均數	標準差	F值	事後比較
訓練與 指導行為	2-3天	10	4.11	0.38	1.009	
	4-5天	30	3.92	0.57		
	5天以上	46	3.88	0.39		
民主行為	2-3天	10	4.18	0.39	1.923	
	4-5天	30	3.82	0.60		
	5天以上	46	3.84	0.49		
專制行為	2-3天	10	3.73	0.72	1.116	
	4-5天	30	3.30	0.92		
	5天以上	46	3.43	0.70		
關懷行為	2-3天	10	4.07	0.59	.846	
	4-5天	30	3.94	0.52		
	5天以上	46	3.86	0.45		
獎勵行為	2-3天	10	3.85	0.53	.516	
	4-5天	30	4.03	0.62		
	5天以上	46	3.95	0.45		
團隊行為	2-3天	10	4.16	0.36	.420	
	4-5天	30	3.99	0.68		
	5天以上	46	4.05	0.37		

\*p<.05

#### 七、不同最高成就喜好教練領導行為之整體比較與差異分析

由表 4-15 不同最高成就喜好教練領導行為之單因子變異數分析結果得知，皆未達  $p > .05$  顯著差異，Chelladurai

& Carron (1983) 針對高中與大學籃球選手的研究發現，選手喜好教練之訓練與指導行為與關懷行為，但隨著年級而逐年增加。因此選手們在喜好教練領導行為上觀念較為一致，彼此間差異也就不大。

表 4-15 不同最高成就喜好教練領導行為之差異分析摘要表

因素	最高成就	N	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
訓練與 指導行為	國際賽	4	4.02	.32	1.682	.177	
	全運會	21	3.80	.46			
	大專盃	49	3.98	.40			
	縣運會	12	3.76	.21			
民主行為	國際賽	4	4.00	.46	.396	.756	
	全運會	21	3.87	.62			
	大專盃	49	3.95	.56			
	縣運會	12	3.78	.35			
專制行為	國際賽	4	3.50	.89	.350	.789	
	全運會	21	3.42	.76			
	大專盃	49	3.49	.81			
	縣運會	12	3.23	.71			
關懷行為	國際賽	4	4.11	.14	.607	.612	
	全運會	21	3.86	.37			
	大專盃	49	3.96	.47			
	縣運會	12	3.86	.33			
獎勵行為	國際賽	4	4.13	.43	.969	.411	
	全運會	21	3.92	.41			
	大專盃	49	4.07	.56			
	縣運會	12	3.85	.35			
團隊行為	國際賽	4	3.96	.52	1.585	.199	
	全運會	21	3.94	.37			
	大專盃	49	4.16	.46			
	縣運會	12	4.13	.25			

\* $p < .05$

## 第四節 不同背景變項對訓練滿意度之整體比較與差異分析

### 一、對訓練滿意度之整體比較與差異分析

由表 4-16 對訓練滿意度之各構面順序得知，以教練專業能力最高，而場地與設施最低。針對此結果，研究者認為，目前大專校院教練皆為選手出身，具備專業能力，而具有優秀專業領導行為的領導者最能獲得團隊成員們喜好，因此滿意度最高；但在場地與設施上是目前選手滿意度最低，此結果顯示，各大專在網球場地與設施上並不盡完善，應予以改進。李建平（2002）就網球選手對滿意度量表各構面平均得分而言，亦是以教練專業為最高，場地與設備最低，此與本研究結果相當一致。

表 4-16 訓練滿意度各構面順序

構面	順序	平均數 (M)	標準差 (SD)
專業能力	1	3.7035	.5972
隊友關係	2	3.6860	.6086
領導行為	3	3.6698	.6143
訓練內容	4	3.6008	.5781
成績表現	5	3.5853	.5470
場地與設施	6	3.5535	.5753

### 二、不同性別對訓練滿意度之整體比較與差異分析

由表 4-17 不同性別對訓練滿意度之單因子變異數分析結果得知，除了訓練內容及教練領導達  $p < .05$  顯著差異，其餘皆未達  $p > .05$  顯著差異。顯示，對訓練內容及教練領導的滿意度男子  $>$  女子選手。此結果與研究者先前之發現並不完全

一致，李建平（2002）的研究發現，大專校院網球男子選手對訓練內容的滿意度明顯高於女子選手，此與本研究結果一致。但在鄭松益（2001）研究發現，男子排球選手對成績表現滿意度較高，此與本研究結果不一致。針對不完全一致的原因，研究者認為，可能與運動項目有關，軟式網球項目屬於混合性運動項目，選手彼此間依賴性並不高（盧俊宏，1994），教練在訓練選手時以個人技術為主，較少有團隊戰術，而男選手在身體素質上較女選手好，且競爭更為激烈，因此在訓練男選手較女選手嚴格，有更大的期許，推論此為導致男選手對教練訓練滿意度產生較大差異之主要原因。

表 4-17 不同性別對訓練滿意度之差異分析摘要表

因素	性別	N	平均數	標準差	F值	P值
訓練內容	男	66	3.67	0.58	4.124*	.046
	女	20	3.38	0.51		
專業能力	男	66	3.74	0.55	.983	.324
	女	20	3.59	0.75		
領導行為	男	66	3.75	0.59	4.888*	.030
	女	20	3.41	0.64		
隊友關係	男	66	3.75	0.62	3.060	.084
	女	20	3.48	0.54		
場地與設施	男	66	3.61	0.58	2.704	.104
	女	20	3.37	0.54		
成績表現	男	66	3.63	0.53	1.814	.182
	女	20	3.44	0.60		

\* $p < .05$

### 三、不同年齡對訓練滿意度之整體比較與差異分析

由表 4-18 不同年齡對訓練滿意度之單因子變異數分析結果得知，除了場地與設施達  $p < .05$  顯著差異，其餘皆未  $p > .05$  顯著差異。顯示，對場地與設施的滿意度 21 歲以下  $> 22$  歲以上選手。針對本研究結果研究者推論為，年齡較輕的選手在訓練的時間及參加比賽的次數都不如年齡較長的選手，因此在對場地與設施的要求上比年齡較長的選手為低。但此與過去研究結果並不一致，例如許宜佳（2002）研究發現，不同年齡國訓中心選手對教練訓練滿意度並無顯著差異存在。針對此結果，研究者認為，其可能原因是否由於年齡層的區隔不同所致，本研究年齡層以二分法為區隔，在其他研究中年齡層區隔較細，是否此為造成不一致之主要原因，值得後續研究者進一步加以探討。

表 4-18 不同年齡對訓練滿意度之差異分析摘要表

因素	年齡	N	平均數	標準差	F值	P值
訓練內容	19歲以下	15	15	3.678	0.147	.864
	19-21歲	59	59	3.610		
	22-24歲	12	12	3.569		
專業能力	19歲以下	15	15	3.767	0.312	.733
	19-21歲	59	59	3.653		
	22-24歲	12	12	3.750		
領導行為	19歲以下	15	15	3.787	0.158	.854
	19-21歲	59	59	3.705		
	22-24歲	12	12	3.667		
隊友關係	19歲以下	15	15	3.711	0.121	.886
	19-21歲	59	59	3.689		
	22-24歲	12	12	3.778		
場地與設施	19歲以下	15	15	3.827	1.919	.153
	19-21歲	59	59	3.522		
	22-24歲	12	12	3.467		
成績表現	19歲以下	15	15	3.590	0.023	.977
	19-21歲	59	59	3.559		
	22-24歲	12	12	3.583		

\* $p < .05$

#### 四、不同進攻位置對訓練滿意度之整體比較與差異分析

由表 4-19 不同進攻位置對訓練滿意度之單因子變異數分析結果得知，皆未達  $p > .05$  顯著差異，由於過去之研究並沒有以選手進攻位置為自變項，來探討選手對教練訓練滿意度差

異情形，因此針對此結果，研究者推論為，軟式網球項目不像其他團體項目（如籃、排球），在每個位置上皆有其特性，而軟式網球項目不論單打或雙打，教練在指導選手時其領導行為差異性並不大，因此為主要原因。

表 4-19 不同進攻位置對訓練滿意度之差異分析摘要表

因素	進攻位置	N	平均數	標準差	F值	P值
訓練內容	前衛	30	3.55	0.58	.353	.554
	後衛	56	3.63	0.59		
專業能力	前衛	30	3.67	0.67	.173	.678
	後衛	56	3.72	0.56		
領導行為	前衛	30	3.53	0.61	2.553	.114
	後衛	56	3.75	0.61		
隊友關係	前衛	30	3.68	0.59	.004	.947
	後衛	56	3.69	0.62		
場地與設施	前衛	30	3.49	0.61	.619	.434
	後衛	56	3.59	0.56		
成績表現	前衛	30	3.49	0.61	1.438	.234
	後衛	56	3.64	0.51		

\* $p < .05$

#### 五、不同運動年資對訓練滿意度之整體比較與差異分析

由表 4-20 不同運動年資對訓練滿意度之單因子變異數分析結果得知，皆未達  $p > .05$  顯著差異，此與過去研究結果並不完全一致，例如鄭松益（2001）研究發現，團隊年資較長排球選手對成績表現的滿意度較高，此與本研究結果不一致。但在李建平（2002）研究發現，大專校院不同球齡網球

選手對教練訓練滿意度並無顯著差異，此與本研究結果一致。針對此結果，研究者認為，可能與運動項目有關，其中以網球項目為研究對象其結果相當一致，探究其原因，優秀網球選手大部份皆是從小即開始訓練，很少甲組選手是進入大學後才接受訓練，因此運動年資彼此相差不大，是否也因此導致對教練訓練滿意度彼此間並沒有明顯差異，值得進一步加以探討。

表 4-20 不同運動年資對訓練滿意度之差異分析摘要表

因素	運動年資	N	平均數	標準差	F 值	P 值	事後比較
訓練內容	9 年以下	12	3.486	0.524	0.714	.493	
	10-11 年	53	3.607	0.557			
	12-14 年	21	3.714	0.483			
教練專業能力	9 年以下	12	3.500	0.533	1.947	.149	
	10-11 年	53	3.651	0.538			
	12-14 年	21	3.881	0.674			
教練領導	9 年以下	12	3.367	0.531	3.526	.034*	3 > 1
	10-11 年	53	3.713	0.602			
	12-14 年	21	3.914	0.500			
隊友關係	9 年以下	12	3.833	0.644	0.526	.593	
	10-11 年	53	3.660	0.602			
	12-14 年	21	3.746	0.407			
場地設施	9 年以下	12	3.400	0.621	1.576	.213	
	10-11 年	53	3.536	0.589			
	12-14 年	21	3.743	0.499			
成績表現	9 年以下	12	3.298	0.682	2.381	.099	
	10-11 年	53	3.563	0.567			
	12-14 年	21	3.735	0.427			

\*p<.05

## 六、不同訓練天數對訓練滿意度之整體比較與差異分析

由表 4-21 不同訓練天數對訓練滿意度之單因子變異數分析結果得知，皆未達  $p > .05$  顯著差異；吳慧卿（2001）以大專校院桌球選手發現不同訓練天數在教練訓練滿意度上，並沒有顯著差異，此相當支持本研究結果。研究者認為，隨著訓練時間的增加，選手技術及成績表現亦相對的進步，而教練對選手關心程度亦相對增加，因此選手對教練訓練滿意度彼此間差異性就不致太大。

表 4-21 不同訓練天數對訓練滿意度之差異分析摘要表

因素	訓練天數	N	平均數	標準差	F值	事後比較
訓練內容	2-3天	10	3.85	0.38	2.672	
	4-5天	30	3.71	0.65		
	5天以上	46	3.47	0.54		
專業能力	2-3天	10	3.65	0.50	2.638	
	4-5天	30	3.90	0.49		
	5天以上	46	3.59	0.65		
領導行為	2-3天	10	3.64	0.46	2.557	
	4-5天	30	3.87	0.59		
	5天以上	46	3.55	0.63		
隊友關係	2-3天	10	3.94	0.53	1.435	
	4-5天	30	3.73	0.63		
	5天以上	46	3.60	0.60		
場地與設施	2-3天	10	3.66	0.34	1.853	
	4-5天	30	3.69	0.63		
	5天以上	46	3.44	0.57		
成績表現	2-3天	10	3.68	0.55	1.208	
	4-5天	30	3.68	0.46		
	5天以上	46	3.50	0.59		

\* $p < .05$

#### 七、不同最高成就對訓練滿意度之整體比較與差異分析

由表 4-22 不同最高成就對訓練滿意度之單因子變異數分析結果得知，皆未  $p > .05$  顯著差異；黃士魁（2000）研究發現，在不同年齡、教育程度、守備位置與成棒球齡的選手在整體

訓練滿意度上無顯著差異。在十個層面的滿意度有顯著差異，且成棒國手經歷次數越多，對訓練滿意度的程度越高。針對此結果，研究者認為，因為成就的高低，選手技術及成績表現亦相對的進步，而教練對選手關心程度亦相對增加，因此選手對教練訓練滿意度彼此間差異性就不致太大。

表 4-22 不同最高成就在訓練滿意度之差異分析摘要表

因素	最高成就	N	平均數	標準差	F值	P值	事後比較
訓練內容	國際賽	4	3.29	0.71	2.463	.068	
	全運會	21	3.64	0.50			
	大專盃	49	3.71	0.54			
	縣運會	12	3.31	0.40			
專業能力	國際賽	4	3.50	0.58	1.263	.293	
	全運會	21	3.71	0.59			
	大專盃	49	3.76	0.57			
	縣運會	12	3.42	0.60			
教練領導	國際賽	4	3.80	0.54	1.107	.351	
	全運會	21	3.79	0.55			
	大專盃	49	3.74	0.61			
	縣運會	12	3.43	0.57			
隊友關係	國際賽	4	3.67	0.47	.342	.795	
	全運會	21	3.81	0.52			
	大專盃	49	3.68	0.62			
	縣運會	12	3.63	0.45			
場地與設施	國際賽	4	3.05	0.53	2.210	.093	
	全運會	21	3.66	0.57			
	大專盃	49	3.79	1.05			
	縣運會	12	3.17	0.59			
成績表現	國際賽	4	3.82	0.61	1.193	.318	
	全運會	21	3.59	0.47			
	大專盃	49	3.60	0.60			
	縣運會	12	3.31	0.54			

\*p<.05

## 第五節 教練領導行為與訓練滿意度之關係

本節旨在探討知覺及喜好教練領導行為與訓練滿意度各變項間之關係，本節共分為：一、知覺與喜好教練領導行為之相關分析；二、知覺教練領導行為與訓練滿意度之相關分析；三、喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析；四、知覺及喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析；五、知覺及喜好教練領導行為對訓練滿意度之迴歸分析；六、知覺教練領導行為對訓練滿意度之逐步迴歸分析。茲分別敘述如下：

### 一、知覺與喜好教練領導行為之相關分析

由表4-23知覺與喜好教練領導行為之相關分析得知，在知覺與喜好教練訓練與領導行為、專制行為、關懷行為、獎勵行為及團隊行為各變項皆呈顯著的正相關（ $r=0.509$ ， $r=0.573$ ， $r=0.298$ ， $r=0.311$ ， $r=0.516$ ，），但在知覺與喜好教練民主行為上，卻未達到顯著相關關係。此與之前的研究發現（李建平，2002；李炯煌，2002）大致吻合。針對此結果，研究者認為，選手在知覺與喜好教練領導行為，彼此間差異性並不大，顯示教練領導行為較能讓選手認同，其主要原因可能與從小接受訓練有關，從國、高中一直到大專校院教練其領導模式差異不大，因此在進入大學後對教練領導風格與喜好教練領導行為亦相當一致。

表 4-23 知覺與喜好教練領導行為之相關分析摘要表

Correlation (N=86)	知覺訓 練與領 導行為	知覺 民主 行為	知覺 專制 行為	知覺 關懷 行為	知覺 獎勵 行為	知覺 團隊 行為
喜好 訓練與 領導行為	.509**	.245*	.277**	.336**	.325**	.413**
喜好 民主行為	.346**	.163	.266*	.221*	.265*	.274*
喜好 專制行為	.178	.155	.573**	.095	.006	.014
喜好 關懷行為	.412**	.284**	.125	.298**	.304**	.403**
喜好 獎勵行為	.135	.014	.039	.103	.311**	.207
喜好 團隊行為	.360**	.217*	.183	.248*	.332**	.516**

\*p<.05

## 二、知覺教練領導行為與訓練滿意度之相關分析

由表 4-24 知覺教練領導行為與訓練滿意度之相關析得知，各變項上皆達到顯著相關。在知覺教練訓練及領導行為、訓練內容、教練專業能力、教練領導、隊友關係、場地與設施及成績表現滿意度上皆呈顯著的正相關（ $r=0.635$ ， $r=0.596$ ， $r=0.620$ ， $r=0.414$ ， $r=0.582$ ， $r=0.460$ ）；在知覺教練民主行為與訓練內容、教練專業能力、教練領導、隊友關係、

場地與設施及成績表現滿意度上皆呈顯著的正相關 ( $r=0.569$ ,  $r=0.582$ ,  $r=0.607$ ,  $r=0.454$ ,  $r=0.554$ ,  $r=0.535$ ); 在知覺教練關懷行為與訓練內容、教練專業能力、教練領導、隊友關係、場地與設施及成績表現滿意度上皆呈顯著的正相關 ( $r=0.625$ ,  $r=0.679$ ,  $r=0.664$ ,  $r=0.469$ ,  $r=0.592$ ,  $r=0.540$ ); 在知覺教練獎勵行為與訓練內容、教練專業能力、教練領導、隊友關係、場地與設施及成績表現滿意度上皆呈顯著的正相關 ( $r=0.464$ ,  $r=0.563$ ,  $r=0.549$ ,  $r=0.405$ ,  $r=0.458$ ,  $r=0.596$ ); 在知覺教練團隊行為與訓練內容、教練專業能力、教練領導、隊友關係、場地與設施及成績表現滿意度上皆呈顯著的正相關 ( $r=0.478$ ,  $r=0.591$ ,  $r=0.575$ ,  $r=0.372$ ,  $r=0.460$ ,  $r=0.461$ ); 。此結果顯示：知覺教練領導行為除了專制行為外，其餘各變項得分越高時，則對教練訓練滿意度也越高。(李炯煌，2002；吳慧卿，2001；馬君萍、王耀聰，2003)。雖然在本研究中教練使用專制領導行為並未與教練訓練滿意度呈顯著相關關係，顯示，大專校院教練使用專制領導行為並不強烈，但也顯現教練專制行為不能提昇訓練滿意度，而選手滿意度會影響成績表現 (邱聯榮，1991)，因此為避免影響團隊績效，教練應審慎使用專制領導行為。

表 4-24 知覺教練領導行為與訓練滿意度之相關分析摘要表

Correlation (N=86)	訓練 內容	專業 能力	領導 行為	隊友 關係	場地 與設施	成績 表現
知覺訓練 與領導行為	.635**	.596**	.620**	.414**	.582**	.460**
知覺民主行為	.569**	.582**	.607**	.454**	.554**	.535**
知覺專制行為	.190	-.004	.073	.152	.114	.025
知覺關懷行為	.625**	.679**	.664**	.469**	.592**	.540**
知覺獎勵行為	.464**	.563**	.549**	.405**	.458**	.596**
知覺團隊行為	.478**	.591**	.575**	.372**	.460**	.461**

\*p<.05

### 三、喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析

由表 4-25 喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析得知，訓練與領導行為、民主行為、關懷行為、獎勵行為及團隊行為與訓練滿意度上皆達到顯著相關。在喜好教練訓練及領導行為與訓練內容、教練專業能力、教練領導、隊友關係及場地與設施滿意度上皆呈顯著的正相關（ $r=0.444$ ， $r=0.228$ ， $r=0.306$ ， $r=0.287$ ， $r=0.304$ ）；在喜好教練民主行為與訓練內容、隊友關係及場地與設施滿意度上皆呈顯著的正相關（ $r=0.335$ ， $r=0.271$ ， $r=0.253$ ）；在喜好教練關懷行為與訓練內容、教練專業能力、教練領導、隊友關係及場地與設施滿意度上皆呈顯著的正相關（ $r=0.413$ ， $r=0.251$ ， $r=0.356$ ， $r=0.310$ ， $r=0.271$ ）；在喜好教練獎勵行為與訓練內容、教練領導及隊友關係滿意度上皆呈顯著的正相關（ $r=0.255$ ， $r=0.212$ ， $r=0.350$ ）；在喜好教練團隊行為與訓練內容、教練

專業能力、教練領導及隊友關係滿意度上皆呈顯著的正相關 ( $r=0.291$ ,  $r=0.218$ ,  $r=0.223$ ,  $r=0.250$ )。研究結果得知，當喜好教練使用領導行為時，則對教練訓練滿意度也越高，但對成績表現滿意度則沒有明顯關係；但當喜好教練使用專制領導行為時，則無法提昇教練訓練滿意度。李炯煌 (2002) 以高中手球選手為研究對象發現，偏好訓練與領導和關懷行為與教練-選手關係滿意度和領導滿意度呈顯著正相關，而選手知覺教練領導行為與訓練滿意度的關係遠比選手偏好教練領導行為與訓練滿意度的關係更為密切，此論點相當支持本研究結果。另由研究結果得知，教練專制領導行為，不為選手所喜好，但研究者認為教練專制領導行為雖然會降低選手訓練滿意度，然而適度的專制行為則會對團隊績效有所幫助，因為根據研究者多年帶隊經驗，若教練在某些場合不適時使用專制領導行為，則會影響團隊紀律，選手也會變的散漫，進而影響成績表現，因此一位成功的教練，除了要有優秀的專業技能外，更要有良好且適當的領導行為，以免因而影響團隊績效。

表 4-25 喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析摘要表

Correlation (N=86)	訓練 內容	教練專 業能力	教練 領導	隊友 關係	場地與 設施	成績 表現
喜好訓練 與領導行為	.444**	.228*	.306**	.287**	.304**	.186
喜好民主行為	.335**	.121	.137	.271*	.253*	.193
喜好專制行為	.082	-.058	.002	.038	.062	.023
喜好關懷行為	.413**	.251*	.356**	.310**	.271*	.127
喜好獎勵行為	.255*	.161	.212*	.350**	.165	.205
喜好團隊行為	.291**	.218*	.223*	.250*	.171	.053

\* $p < .05$

#### 四、知覺及喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析

由表 4-26 知覺及喜好教練領導行為與訓練滿意度之相關分析得知，在知覺與喜好教練領導行為達到顯著正相關 ( $r=.404$ )，與訓練滿意度呈顯著的正相關 ( $r=0.690$ )；在喜好教練領導行為上與訓練滿意度達到顯著正相關 ( $r=.336$ )。由此結果顯示：知覺教練與喜好教練領導行為有明顯的相關關係，換言之，選手知覺與喜好教練領導行為是相當一致，根據 Chelladurai (1984) 對於多元領導模式的觀點，選手知覺與喜好教練領導行為的差距越小，選手的滿意度及成績表現較佳，有此可顯現出選手對教練有較佳的訓練滿意度；另由本研究結果發現，當知覺及喜好教練領導行為愈高時，則會提昇對教練訓練滿意度。此與先前的研究發現 (李建平，2002；李炯煌，2002；吳慧卿，2001；馬君萍等，2003) 相當一致。由本研究結果發現，大專校院教練領導行為與訓練滿意度確實有相關關係存在，因此大專校院教練應多採用正面的領導行為風格，盡量避免展現過多專制式領導行為，以增加選手滿意度，提昇團隊績效。

表 4-26 教練領導行為與訓練滿意度之相關分析摘要表

Correlation (N=86)	知覺教練 領導行為	喜好教練 領導行為	訓練滿意度
知覺教練 領導行為	1.000		
喜好教練 領導行為	.404**	1.000	
訓練滿意度	.690**	.336**	1.000

\*\* $p < .01$

### 五、知覺及喜好教練領導行為對訓練滿意度之迴歸分析

由表 4-27 知覺及喜好教練領導行為對訓練滿意度之迴歸分析得知，決定係數  $R^2$  為 0.479，顯示二自變數對訓練滿意度的解釋量為 47.9%，疏離係數為  $\sqrt{1-0.479}$ 。另外從表 4-28 知覺及喜好教練領導行為對訓練滿意度之迴歸分析係數摘要表得知，在知覺教練領導行為對訓練滿意度上皆達顯著差異，但在喜好教練領導行為對訓練滿意度上未達顯著差異就標準迴歸係數正負號，進一步瞭解選手知覺教練領導行為能有效預測並提昇訓練滿意度；但喜好教練領導行為則無法有效預測訓練滿意度。

表 4-27 教練領導行為對訓練滿意度之迴歸分析摘要表 (N=86)

模式	R	$R^2$	調整 $R^2$	估計標準誤	F 值	顯著性
1	0.692	0.479	0.467	0.356	38.215	.000

註：自變項為知覺教練領導行為、喜好教練領導行為

表 4-28 教練領導行為對訓練滿意度之迴歸分析係數摘要表 (N=86)

模 式	未標準化係數		標準化係數	值	顯著性
	B	標準誤	Beta		
1 常數項	1.256	0.388		3.240	.002
知覺教練 領導行為	0.595	0.078	0.662	7.642	.000
喜好教練 領導行為	0.008	0.100	0.069	.797	.428

註：依變項為訓練滿意度

## 六、知覺教練領導行為對訓練滿意度之逐步迴歸分析

由表 4-29 知覺教練領導行為對教練訓練滿意度之多元逐步迴歸分析中得知，僅有知覺教練領導行為對訓練滿意度達顯著差異，因此進一步就知覺教練領導行為各變項對訓練滿意度進行探討，進入迴歸方程式之變項共有二個為關懷行為及獎勵行為，其聯合解釋變異量為 54.5%，就個別解釋變異量而言，關懷行為解釋變異量為 49.7%，而獎勵行為解釋變異量為 4.8%。就標準迴歸係數正負號，進一步瞭解大專軟式網球選手知覺教練關懷及獎勵行為能有效的預測，並可提昇教練訓練滿意度。

表 4-29 知覺教練領導行為對訓練滿意度之多元逐步迴歸分析摘要表 (N=86)

步驟	投入預測變項	決定係數 $R^2$	增加解釋量 $\Delta R^2$	B	標準迴歸係數 (beta)	F 值	P 值
1	關懷行為	0.497	0.497	0.007	0.533	82.919**	.000
2	獎勵行為	0.545	0.048	0.004	0.279	49.762**	.000
	常數項	0.330					

\*\* p<.01    \*p<.05

## 第五章 結論與建議

本研究以大專校院軟式網球甲組男女選手為研究對象，透過「運動教練領導行為與訓練滿意度量表」為研究工具之調查，根據調查所蒐集之資料，經分析後獲得以下之結論，因此，本章內容共分為結論與建議等二節。

### 第一節 結論

經由本研究統計分析討論後，獲得以下的結論：

- 一、選手在知覺與喜好教練領導行為上，以團隊行為最高，而專制行為最低；性別、訓練天數及最高成就有顯著差異，其餘皆沒有顯著差異。
- 二、選手對訓練滿意度，以教練專業能力最高，而場地與設施最低；性別及年齡對訓練滿意度有顯著差異，其餘皆沒有顯著差異。
- 三、教練領導行為與訓練滿意度二者間有明顯的相關關係。
- 四、知覺教練領導行為中，以關懷及獎勵行為二個構面能有效預測訓練滿意度；而喜好教練領導行為則無法有效預測訓練滿意度。

## 第二節 建議

### 一、對大專軟式網球教練之建議

為避免選手對教練領導行為產生認知上的差異，教練應針對不同性別及年齡選手，給予不同的訓練方式及領導行為，以增進其自信心及滿足選手在訓練時之需求，進而提昇選手對團隊的向心力及成績表現。而教練適度的關懷及獎勵行為，更可有效提昇訓練滿意度，因此，身為教練應給予選手多一點關懷及獎勵行為，讓選手感覺到在球隊中是受到重視與關愛，如此對提昇訓練滿意度有相當大的助益。

### 二、對校方及相關單位之建議

在網球場地硬體設備及相關器材設施上不盡完善，對提昇選手成績有相當大的阻礙，因此，應提供更完善之場地及設備供選手使用，如此，方能讓選手無後顧之憂，以最佳的狀況參賽獲得最好的成績。

### 三、對後續研究之建議

可針對不同運動項目特性，設計出選手其他不同背景變項如：團隊凝聚力、組織氣氛及選手成績表現等變項，以結構方程模式分析加以探討其因果關係，並建立教練領導行為與訓練滿意度等相關變項之結構方程模式，以作為後續研究之參考與依據。

## 參考文獻

中文部分：

- 李金泉（1993）：SPSS/PC+實務與應用統計分析。台北：松崗書局。
- 李炯煌（2002）：教練領導行為與教練-選手關係滿意度之相關研究。大專體育學刊，4(2)，67-77。李建平（2002）：大專網球優秀選手對教練領導行為與訓練滿意度之研究。國立台灣師範大學體育系碩士論文。台北。
- 李建平（2002）：大專網球優秀選手對教練領導行為與訓練滿意度之研究。國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文。
- 李建平、施致平（2003）：大專網球優秀選手訓練滿意度之研究。體育學報，34，149-160。
- 余瑞華、林文郎（2001）：我國射箭教練領導行為之研究。2001年國際運動教練科學研討會論文集，423-440。
- 邱聯榮（1991）：職業棒球隊選手對工作環境知覺、工作滿意與教練領導行為對成績表現的影響。國立體育學院體育研究所碩士論文。桃園。
- 吳國銑（2000）：我國大專校院運動教練領導行為比較研究。體育學報，28，59-68。
- 吳慧卿（2001）：選手知覺教練領導行為、團隊衝突、團隊凝聚力及滿意度關係之實證研究。國立台灣師範大學體育研究所博士論文。台北。
- 許宜佳（2002）：「國家運動選手訓練中心」選手訓練滿意度之研究。國立台灣體育學院體育研究所碩士論文。台中。

- 馬君萍 (2000): 女子排球選手知覺教練領導行為、知覺運動動機氣候、滿意度和內在動機之相關之研究。國立體育學院教練研究所碩士論文。
- 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。
- 馬君萍、王耀聰 (2003): 女子壘球選手知覺教練領導行為、知覺運動動機氣候與滿意度之相關研究。中華民國大專校院九十二年度學術研討會專刊, 559-569。
- 黃金柱 (1990): 國家及運動教練領導行為之調查研究。國立體育學院論叢, 2, 33-62。
- 黃俊英 (1998): 多變量分析, 第六版。台北, 中國經濟企業研究所。
- 黃士魁 (2000): 我國甲組成棒選手訓練滿意度之研究。私立中國文化大學教練研究所碩士論文。台北。
- 張紹勳、林秀娟 (1995): SPSS For Windows統計分析-初等統計與高等統計(上冊)。台北: 松崗書局。
- 陳其昌 (1993): 排球教練領導行為對團隊凝聚力的影響暨驗證運動情敬禮導理論之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文。桃園。
- 陳玉娟 (1995): 台灣區游泳教練領導行為與選手成績表現極滿意度關係之研究。國立台灣師範大學體育系碩士論文。台北。
- 莊艷惠 (1997): 教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。國立體育學院碩士論文。桃園。
- 楊國樞等人編 (1993): 信度與效度分析, 社會及行為科學研究法上冊, 第13版。東華書局, 324-351。

- 楊志顯 (1998): 大專運動選手背景特性隊教練領導行為重要性認知之影響。八十七年大專校院體育學術研討會專刊，325-331。
- 楊純碧 (1998): 教練領導行為對團隊氣氛與教練---選手關係滿意度之影響。國立體育學院教練研究所碩士論文。桃園。
- 葉志仙 (2003): 職業與業餘棒球選手知覺教練領導行為對滿意度之研究。體育學報，第35輯，83-91。
- 鄭敏雄、劉一民 (1991): 教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。中華民國大專校院八十年度學術研討會專刊，235-252。
- 鄭敏雄 (1992): 大專校院教練領導行為與選手滿意度關係之研究。國立台灣師範大學體育系碩士論文。台北。
- 鄭志富、方明營 (1994): 大專校院足球教練領導行為之研究。台北：漢文出版社。
- 鄭志富 (1995): 運動教練領導行為模式分析。台灣師大體育研究，復刊號，1，75-90。
- 鄭志富、蕭嘉惠、牟鍾福 (1997): 運動領導量表(中文版)之編製。台灣師大體育研究，3期，101-120。
- 蔡崇濱 (2000): 國立成功大學運動教練領導行為之研究。中華民國大專校院八十九年度體育學術研討會專刊，297-300。國立雲林科技大學。
- 鄭松益 (2001): 台灣區高中排球教練領導行為與選手滿意度關係之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。台北。

- 蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）：教練領導行為與滿意度之相關研究。中華民國大專校院九十年度體育學術研討會專刊，159-165。
- 鄭振洋、陳文良（2003）：不同性別、運動屬性團體球類優秀選手間教練領導行為之分析研究。中華民國大專校院九十二年度學術研討會專刊，580-591。
- 盧俊宏（1994）：運動心理學。台北：師大書苑。
- 賴世堤（1999）：大專校院田徑教練領導行為之研究。大專體育學刊，12，111-128。
- 賴世堤（2001）：高中(職)田徑教練領導行為之研究。體育學報，30，185-194。
- 賴世堤（2003）：國中田徑教練領導行為之研究。中華民國大專院校九十二年度體育學術研討會（上），570-578。
- 鍾瓊珠（1998）：大專選手休閒行為之研究：以國立台灣體育學院專長學生為例。國立體育學院體育研究所碩士論文。桃園。
- 蕭嘉惠、黃明玉（1998）：多元領導模式驗證研究－以花蓮縣大專院校院為例。體育學報，25，71-80。
- 蕭嘉惠（1999）：台灣地區大專排球教練領導行為比較研究。花蓮：書恆出版社。

英文部分：

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

Beatty, S. E. & Smith, S. M.(1983).Involvement, search and satisfaction: A path analytic model. In W. Darden, W. Dillon & K. Monroe(Eds.), Research methods Research and causal modeling in marketing(pp.44-47).Chicago: American Marketing Association.

Bloch, P. H.(1982). Involvement beyond the purchase process: Conceptual issues and empirical investigation. In .A. Mitchell(Ed.),Advances consumer research (Vol19,pp.413-417).Ann Arbor, MI: Association for Consumer Research.

Chelladurai, P.(1978).A contingency model of leadership in athletics. Unpublished doctoral dissertation, University of Waterloo,Canada.

Chelladurai, P., & Carron, A.V.(1978).Leadership. Ottawa : Sociology of Sport Monograph Series,Canadian Association for Health,Physical Education and Recreatin.

Chelladurai, P., & Haggerty, T. R.(1978).A normative model of decision style in coaching. Athletic dministration,13,6-9.

Chelladurai, P. & Saleh, S. D.(1978).Preferred leadership in sports. Canadian Joumal of Applied Sports Sciences,3,85 -92.

Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1981). Applicability to youth sports of the leadership scale for sports. *Perceptual and Motor Skill*, 53, 361-362.

Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1983). Athletic maturity and preferred leadership. *Journal of Sport Psychology*, 5, 371-380.

Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. *Journal of Sport Psychology*, 6, 27-41.

Chelladurai, P. (1984). Leadership in Sport. In J.M.Silva iii & R.S.Wein-berg(Eds.), *Psychology foundations of sport* (p.329-339). Champaign, IL, Human Kinetics Publishers.

Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y., & Miyauchi, T. (1988). Sport Leadership in a cross national setting: The case of Japanese and Canadian University Athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 374-389.

Chelladurai, P., Haggerty, T, R, Baxter, P.R. (1989). Decision style choices of university basketball coaches and players. *Journal of Sport & Sport Exercise Psychology*, 11, 201-215.

Chelladurai, P. (1990). Leadership in sport A review. *International Journal of Sport Psychology*. 21(4), 328-354.

Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R. N. Singer, M. Murphey, & L. K Tennant(Eds.) *Handbook of research on sport psychology*, 647-671. New York: Macmillan.

Chelladurai, P.(1994).Manual for the Leadership Scale for Sports.The Ohio Stste University.

Chelladurai, P., & Riemer, H. A.(1997).A classification of facets of athlete satisfaction.JournalofSport Management ,11, 133-159.

Dwyer,J., & Fischer, D. G.(1990).Wrestlers,perception of coaches leadership as predictors of satisfaction with leadership.Journal of Perception and motor kills (Missoula, Mont),71(2), 511-517.

Erle, F. J.(1981).Leadership in competitive and recreational sport. Unpublished master thesis, Univesity of Westem Ontario, London, Canada.

Fiedler, F.E.(1967).A theory of leadership effectiveness. New York McGrae-Hill.

Gordon, A. M. D.(1986).Behavioal correlates of coaching effectiveness. Unpublished doctoral dissertation, University of Alberta,Canada.

Garland, D. J.& Barry, J. R.(1988).The effect of personality and perceived leader behavioron performance in collegiat efootball. Psychological Record,Gamber,Ohio, 38, 237-247.

House, R. J.(1971).A path-goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly,16, 321-328.

Horne, T., & Carron, A. V.(1985).Compatibility in coach-athlete relationships. Journal of Sport & Exercise Psychology. 7, 137-149.

Kaiser, H. F.(1974).An Index of factorial simplicity. Psychometrika, 39, 31-36.

Keehner, S. L.(1988).A study of perceived leadership behavior and program adherence. MI: Bell & Howell.

Kang, S. J.(1997).The Statistics for physical Education and Sports, the 21 century education press. Seoul, p378-411.

McMillin, C. J.(1990).The relationship of athlete self-perceptions and athlete perceptions of leader behaviors to athlete satisfaction. Unpublished doctoral dissertation, University of Virginia.

Nunnally, M. L.(1978).Conceptual and methodological perspectives on involvement. In S. Jain (Ed.), Research frontiers in marketing: Dialogues and directions(pp.184-187). Chicago: American Marketing Association.

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.

Park, J. P.(1998).An Analysis of the training satisfaction of elite track and field athletes in the Republic of Korea. Unpublished doctoral dissertation, United States Sports Academy.

Posner, S. E.(1999).Athletes' perceptions of coaching empowerment. MI: Bell & Howell.

Riemer, H. A.(1995).Development of the athlete satisfaction questionnaire. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Ohio.

Riemer, H. A., & Chelladurai, P.(1995).Leadership and satisfaction in athletics. Journal of Sport & Exercise Psychology,17, 276-293.

Smith, R. E., & Smoll, F. L.,(1978).Toward a Mediational Modal of coach-player relationships. Research Quarterly 49, 528-541.

Snyder, E., & Baber, L.,(1979).A profile of former collate athletes and nonathletes: leisure activities, attitudes toward work, and aspects of satisfaction with life, Journal of Sport Behavior (Mobile,Ala),2(4), 211-219.

Schliesman, E. S. (1987).Relationship between the congruence of preferred and leader behaviors and subordinate satisfaction with leadership. Journal of Sport Behavior,10, 157-166.

Whitall, N. R. & Orlick, T. D.(1979).The sport Satisfaction inventory.

Wood, N. L.(1981).Improving the motivation of your athletes. Journal of Coaching Science Update, 7-9.

Weiss, M. R., & Friedrichs, W. d.(1986).The influence of leader behav-ior,coach attributes,and institu-tion-al variables on performance and satis-faction of collegiate basketball teams. Journal of Sport Psychology,8, 332-346.

Westre, K. R., & Weiss, M. R.(1991).The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. The Sport Psychology,5, 41-54.

Yukl, G. A.,(1981).Leadership in organizations. Englewood Cliffs, NJ:Pretice-Hall.

## 附錄 A

### 量表之專家內容效度審查同意函

教授 您好：

本人為國立臺灣體育學院體育研究所之研究生，目前正著手為碩士論文：『教練領導行為與訓練滿意度』建構專家效度。尊悉 台端在體育學術領域淵博的學識與卓越的成就，對此領域的發展貢獻卓越，故衷心的懇請您能擔任本研究問卷之專家效度審查成員，針對本研究問卷之內容予以修改並提出您寶貴的意見，俾使本研究得以更加完善。本問卷審查過程將花費您 20-30 分鐘。如蒙您同意協助，煩請您將徵詢函寄至：雲林縣斗六市育英北街 69 號。感謝您的支持與協助。

敬祝 教祺

國立台灣體育學院體育研所  
研究生：鄭淑貞  
指導教授：趙榮瑞教授 敬上

是，本人願意擔任『教練領導行為與訓練滿意度』問卷專家效度審查成員。

否，本人無法擔任『教練領導行為與訓練滿意度』問卷專家效度審查成員。

姓名：\_\_\_\_\_

服務單位：\_\_\_\_\_

系所名稱：\_\_\_\_\_

職稱：\_\_\_\_\_

通訊地址：\_\_\_\_\_

聯絡電話：(H) \_\_\_\_\_ (O) \_\_\_\_\_

E-mail：\_\_\_\_\_ 傳真：\_\_\_\_\_

國立臺灣體育學院 體育研究所  
640 雲林縣斗六市竹圍路 110 之 5 號  
E-mail：[shuchen96@yahoo.com.tw](mailto:shuchen96@yahoo.com.tw)  
電話：0933-567383

## 附錄 B

### 量表專家內容效度審查結果評估表

請將你對本研究量表（專家內容效度）審查的結果、建議無法直接在量表上作修改的部分填寫於本表中。謝謝。

一、需要修改、刪除的題目（請標示題號）？

二、需要增加的題目？

三、填答提示是否清晰明瞭、易於瞭解？

四、題目之用字遣詞是否適當？語意是否通順、易於瞭解？

五、需花費你多少時間得以完成本量表的填答？

六、您對本研究量表的整體評估與建議？

審查者簽名：\_\_\_\_\_

※煩請於 月 日前以傳真或郵寄回覆此函，謝謝您的合作。

研究生：鄭淑貞

國立台灣體育學院體育研究所

雲林縣斗六市竹圍路 110 之 5 號

電話：(05) 5519358；傳真：(05) 5329617

E-mail：[shuchen96@yahoo.com.tw](mailto:shuchen96@yahoo.com.tw)



我的教練會：

		總 是	經 常	偶 而	很 少	不 曾
1	修正選手錯誤的動作。	5	4	3	2	1
2	個別指導選手的運動技能。	5	4	3	2	1
3	解釋運動的技巧與方法。	5	4	3	2	1
4	強調場地的安全措施。	5	4	3	2	1
5	強調重要的技巧的熟練。	5	4	3	2	1
6	以每位選手技巧為基礎來建立一個團隊特色。	5	4	3	2	1
7	用心監督選手每日的練習。	5	4	3	2	1
8	為練習計劃設計一個主要的圖表。	5	4	3	2	1
9	提供最新的訓練設備。	5	4	3	2	1
10	指導選手如何精通基本原理和能力發揮到極限。	5	4	3	2	1
11	釐清訓練的優先實行順序。	5	4	3	2	1
12	擁有運動的專業知識。	5	4	3	2	1
13	在訓練前預作規畫。	5	4	3	2	1
14	在訓練時詢問選手的意見。	5	4	3	2	1
15	在讓選手在比賽中依自己的方式實行。	5	4	3	2	1
16	讓選手在做賽前自我評估。	5	4	3	2	1
17	讓選手參與決策。	5	4	3	2	1
18	傾聽選手的想法並調整教練本身的行為。	5	4	3	2	1
19	對自己的行為與做法從不做任何的解釋。	5	4	3	2	1
20	拒絕妥協在訓練上都沒有商量的餘地。	5	4	3	2	1
21	對不在乎選手的害怕和不滿的態度。	5	4	3	2	1
22	不會對選手保持冷淡和疏遠的態度。	5	4	3	2	1
23	不喜喜歡選手的建議和意見。	5	4	3	2	1
24	不幫助選手解決個人的問題。	5	4	3	2	1
25	重視每位選手的個人福利。	5	4	3	2	1
26	關注選手的個人健康的關係。	5	4	3	2	1
27	與選手建立良好的互動關係。	5	4	3	2	1
28	對選手的嗜好表現興趣。	5	4	3	2	1
30	關心選手在參與的賽事。	5	4	3	2	1
31	促使我有意願更加努力。	5	4	3	2	1
32	在他面前稱讚選手好的表現。	5	4	3	2	1
33	在在選手表現優良時表示欣賞之意。	5	4	3	2	1
34	在在比賽後檢討得失獎勵選手。	5	4	3	2	1
35	在適時嘉獎傑出的選手。	5	4	3	2	1
36	強調好團隊的結合。	5	4	3	2	1
37	鼓勵團隊的合作。	5	4	3	2	1
38	塑造整個團隊的形象。	5	4	3	2	1
39	鼓勵團隊選手中積極互動。	5	4	3	2	1
40	讓選手在比賽中積以有。	5	4	3	2	1
41	強調讓選手在比賽中積以有。	5	4	3	2	1

我希望我的教練能夠：

	總 是	經 常	偶 而	很 少	不 曾
1 修正選手錯誤的動作。	5	4	3	2	1
2 個別指導選手的運動技能。	5	4	3	2	1
3 解釋運動的技巧與方法。	5	4	3	2	1
4 強調場地的安全措施。	5	4	3	2	1
5 強調重要技巧的熟練。	5	4	3	2	1
6 以每位選手技巧為基礎來建立一個團隊特色。	5	4	3	2	1
7 用心監督選手每日的練習。	5	4	3	2	1
8 為練習計劃設計一個主要的圖表。	5	4	3	2	1
9 提供最新的訓練設備。	5	4	3	2	1
10 指導選手如何精通基本原理和能力發揮到極限。	5	4	3	2	1
11 釐清訓練的優先實行順序。	5	4	3	2	1
12 擁有運動的專業知識。	5	4	3	2	1
13 在訓練前預作規畫。	5	4	3	2	1
14 在訓練時詢問選手的意見。	5	4	3	2	1
15 在讓選手在比賽中依自己的方式實行。	5	4	3	2	1
16 讓選手在做賽前自我評估。	5	4	3	2	1
17 讓選手參與決策。	5	4	3	2	1
18 傾聽選手的想法並調整教練本身的行為。	5	4	3	2	1
19 對自己的行為與做法從不做任何的解釋。	5	4	3	2	1
20 拒絕妥協在訓練上。	5	4	3	2	1
21 對處理球隊事務都沒有商量的餘地。	5	4	3	2	1
22 不在乎選手的害怕和不滿。	5	4	3	2	1
23 不會對選手保持冷淡和疏遠的態度。	5	4	3	2	1
24 不喜歡選手的建議和意見。	5	4	3	2	1
25 不幫助選手解決個人的問題。	5	4	3	2	1
26 重視每位選手個人的福利。	5	4	3	2	1
27 關注選手的個人健康。	5	4	3	2	1
28 與選手建立良好的互動關係。	5	4	3	2	1
29 對選手的嗜好表現興趣。	5	4	3	2	1
30 關心選手正在參與的賽事。	5	4	3	2	1
31 促使我有意願更加努力。	5	4	3	2	1
32 在他面前稱讚選手好的表現。	5	4	3	2	1
33 在選手表現優良時表示欣賞之意。	5	4	3	2	1
34 在比賽後檢討得失獎勵選手。	5	4	3	2	1
35 在適時嘉獎傑出的選手。	5	4	3	2	1
36 強調好團隊的結合。	5	4	3	2	1
37 鼓勵團隊的合作。	5	4	3	2	1
38 塑造整個團隊的形象。	5	4	3	2	1
39 鼓勵團隊選手中積極互動。	5	4	3	2	1
40 讓選手感到他們有這個團隊為榮。	5	4	3	2	1
41 強調在比賽中所有成員的重要性。	5	4	3	2	1

### 第三部份

#### 訓練滿意度量表

本部分描述了目前您對所屬球隊訓練滿意度的情形，每個問題有五個選擇：5.非常滿意；4.滿意；3.普通；2.不滿意；1.非常不滿意，請表明您對每一個題目敘述之看法，並圈選一個正確的答案。例如：教練在戰術訓練方面。 5 (4) 3 2 1 (滿意)

	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
1	5	4	3	2	1
2	5	4	3	2	1
3	5	4	3	2	1
4	5	4	3	2	1
5	5	4	3	2	1
6	5	4	3	2	1
7	5	4	3	2	1
8	5	4	3	2	1
9	5	4	3	2	1
10	5	4	3	2	1
11	5	4	3	2	1
12	5	4	3	2	1
13	5	4	3	2	1
14	5	4	3	2	1
15	5	4	3	2	1
16	5	4	3	2	1
17	5	4	3	2	1
18	5	4	3	2	1
19	5	4	3	2	1
20	5	4	3	2	1
21	5	4	3	2	1
22	5	4	3	2	1
23	5	4	3	2	1
24	5	4	3	2	1
25	5	4	3	2	1
26	5	4	3	2	1
27	5	4	3	2	1
28	5	4	3	2	1
29	5	4	3	2	1
30	5	4	3	2	1
31	5	4	3	2	1
32	5	4	3	2	1
33	5	4	3	2	1

問卷已填寫完畢，辛苦了！感謝您的填答與協助！

## 附錄 D

### 運動教練領導行為量表（正式問卷）

親愛的運動選手：您好

首先感謝您提供寶貴的意見。本問卷之目的在了解目前軟式網球運動選手，所知覺及喜好的運動教練領導行為與訓練滿意度。本問卷採【不記名方式】填答，請依照問卷各部分的【填答說明】及您【事實情況】詳實填答，您所填答的資料僅供學術之用，關於您個人的看法作答，研究者絕對保密。本問卷分為三部分，第一部份為選手基本資料；第二部份為教練領導行為問卷調查表；第三部份為選手訓練滿意度問卷調查表，基於準確性之考量，請務必【自行填答】，再次謝謝您的協助！

敬祝 健康快樂

成績進步！

國立台灣體育學院體育研究所

研究生：鄭淑貞

指導教授：趙榮瑞 教授 敬上

#### 第一部分

##### 個人基本資料

1. 性別： 男  女
2. 年齡： 19歲以下  19-21歲  22-24歲  25歲以上
3. 進攻位置： 前衛  後衛
4. 請問您參加該項運動訓練的球齡是：  
 9年以下  9-11年  12-14年  15年以上。
5. 請問您每週練習的天數：  
 2天以下  2-3天  4-5天  5天以上。
6. 最高成就： 國際賽  全運會  大專杯  縣運會

#### 第二部分

##### 運動教練領導行為量表

###### 【填答說明】

以下的問題係描述您所知覺與喜好的教練領導行為，每個問題有五個選擇：  
5. 總是；4. 經常；3. 偶而；2. 很少；1. 不曾。  
請表明您對每一個題目敘述之看法，並圈選一個正確的答  
案。例如：  
我的教練會修正選手錯誤的動作。 5 (4) 3 2 1

我的教練會：		總是	經常	偶而	很少	不曾
1	修正選手錯誤的動作。	5	4	3	2	1
2	個別指導選手的運動技能。	5	4	3	2	1
3	解釋運動的技巧與方法。	5	4	3	2	1
4	強調場地的安全措施。	5	4	3	2	1
5	強調重要技巧的熟練。	5	4	3	2	1
6	以每位選手技巧為基礎來建立一個團隊特色。	5	4	3	2	1
7	用心監督選手每日的練習。	5	4	3	2	1
8	為練習計劃設計一個主要的圖表。	5	4	3	2	1
9	提供最新的訓練設備。	5	4	3	2	1
10	指導選手如何精通基本原理和能力發揮到極限	5	4	3	2	1
11	釐清訓練的優先實行順序。	5	4	3	2	1
12	擁有運動的專業知識。	5	4	3	2	1
13	在訓練前預作規畫。	5	4	3	2	1
14	在訓練時詢問選手的意見。	5	4	3	2	1
15	在讓選手在比賽中依自己的方式實行。	5	4	3	2	1
16	讓選手在做賽前自我評估。	5	4	3	2	1
17	讓選手參與決策。	5	4	3	2	1
18	傾聽選手的想法並調整教練本身的行為。	5	4	3	2	1
19	對自己的行為與做法從不做任何的解釋。	5	4	3	2	1
20	拒絕妥協在訓練上。	5	4	3	2	1
21	對處理球隊事務都沒有商量的餘地。	5	4	3	2	1
22	會對選手保持冷淡疏遠的態度。	5	4	3	2	1
23	幫助選手解決個人的問題。	5	4	3	2	1
24	重視每位選手個人的福利。	5	4	3	2	1
25	關注選手的個人健康。	5	4	3	2	1
26	與選手建立良好的互動關係。	5	4	3	2	1
27	對選手的嗜好表現興趣。	5	4	3	2	1
28	關心選手正在參與的賽事。	5	4	3	2	1
29	促使我有意願更加努力。	5	4	3	2	1
30	在他人在面前稱讚選手好的表現。	5	4	3	2	1
31	在在選手表現優良時表示欣賞之意。	5	4	3	2	1
32	在比賽後檢討得失獎勵選手。	5	4	3	2	1
33	適時嘉獎傑出表現的選手。	5	4	3	2	1
34	強調好團隊的結合。	5	4	3	2	1
35	鼓勵團隊的合作。	5	4	3	2	1
36	塑造整個團隊的形象。	5	4	3	2	1
37	鼓勵團隊選手的中積極互動。	5	4	3	2	1
38	讓選手在他們中間感到以這個團隊為榮。	5	4	3	2	1
39	強調在比賽中所有成員的重要性。	5	4	3	2	1

我希望我的教練能夠：

	總 是	經 常	偶 而	很 少	不 曾
1 修正選手錯誤的動作。	5	4	3	2	1
2 個別指導選手的運動技能。	5	4	3	2	1
3 解釋運動的技巧與方法。	5	4	3	2	1
4 強調場地的安全措施。	5	4	3	2	1
5 強調重要技巧的熟練。	5	4	3	2	1
6 以每位選手技巧為基礎來建立一個團隊特色。	5	4	3	2	1
7 用心監督選手每日的練習。	5	4	3	2	1
8 為練習計劃設計一個主要的圖表。	5	4	3	2	1
9 提供最新的訓練設備。	5	4	3	2	1
10 指導選手如何精通基本原理和能力發揮到極限	5	4	3	2	1
11 釐清訓練的優先實行順序。	5	4	3	2	1
12 擁有運動的專業知識。	5	4	3	2	1
13 在訓練前預作規畫。	5	4	3	2	1
14 在訓練時詢問選手的意見。	5	4	3	2	1
15 在讓選手在比賽中依自己的方式實行。	5	4	3	2	1
16 讓選手在做賽前自我評估。	5	4	3	2	1
17 讓選手參與決策。	5	4	3	2	1
18 傾聽選手的想法並調整教練本身的行為。	5	4	3	2	1
19 對自己的行為與做法從不做任何的解釋。	5	4	3	2	1
20 拒絕妥協在訓練上。	5	4	3	2	1
21 對處理球隊事務都沒有商量的餘地。	5	4	3	2	1
22 會對選手保持冷淡疏遠的態度。	5	4	3	2	1
23 幫助選手解決個人的問題。	5	4	3	2	1
24 重視每位選手個人的福利。	5	4	3	2	1
25 關注選手的個人健康。	5	4	3	2	1
26 與選手建立良好的互動關係。	5	4	3	2	1
27 對選手的嗜好表現興趣。	5	4	3	2	1
28 關心選手正在參與的賽事。	5	4	3	2	1
29 促使我有意願更加努力。	5	4	3	2	1
30 在他人的面前稱讚選手好的表現。	5	4	3	2	1
31 在在選手表現優良時表示欣賞之意。	5	4	3	2	1
32 在比賽後檢討得失獎勵選手。	5	4	3	2	1
33 在適時嘉獎傑出表現的選手。	5	4	3	2	1
34 強調好團隊的結合。	5	4	3	2	1
35 鼓勵團隊的合作。	5	4	3	2	1
36 塑造整個團隊的形象。	5	4	3	2	1
37 鼓勵團隊選手中積極互動。	5	4	3	2	1
38 讓選手在他們中間感到以這個團隊為榮。	5	4	3	2	1
39 強調在比賽中所有成員的重要性。	5	4	3	2	1

### 第三部份

#### 訓練滿意度量表

本部分描述了目前您對所屬球隊訓練滿意度的情形，每個問題有五個選擇：  
 5.非常滿意；4.滿意；3.普通；2.不滿意；1.非常不滿意，請表明您對每一個題目敘述之看法，並圈選一個正確的答案。  
 例如：  
 教練在戰術訓練方面。 5 **4** 3 2 1 (滿意)

		非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
1	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
2	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
3	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
4	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
5	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
6	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
7	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
8	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
9	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
10	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
11	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
12	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
13	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
14	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
15	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
16	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
17	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
18	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
19	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
20	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
21	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
22	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
23	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
24	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
25	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
26	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
27	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
28	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
29	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
30	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1
31	教練在戰術訓練方面。	5	4	3	2	1

問卷已填寫完畢，辛苦了！感謝您的填答與協助！