

國立臺灣體育學院體育研究所
碩士學位論文

海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究

A STUDY ON LEADERSHIP BEHAVIOR OF COLLEGE
HANDBALL TEAM COACHES AND TEAM COHERENCE IN
TAIWAN AND MAINLAND CHINA



研究生：張景星 撰

指導教授：林輝雄 教授

中華民國九十四年六月

中文摘要

本研究之主要目的，在瞭解海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係；以參加 93 年七月臺灣大學海峽兩岸手球邀請賽之男女選手 177 人為對象，以「教練領導行為與團隊凝聚力量表」為研究工具進行研究，結果發現：

一、海峽兩岸大學手球教練領導行為整體而言在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」達顯著差異，在「獎勵行為」則未達顯著差異。團隊凝聚力方面，「團隊目標的達成」、「團隊人際關係」達顯著差異，「團隊合作默契」則未達顯著差異。

二、不同性別海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為在「獎勵行為」達顯著差異。團隊凝聚力方面，「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」達顯著差異，「團隊人際關係」則未達顯著差異。

三、不同球齡海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，團隊凝聚力方面，皆未達顯著差異。

四、不同練習天數海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，團隊凝聚力各向度皆未達顯著差異。

五、海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係，在各個構面上呈現顯著差異。

關鍵字：手球、教練領導行為、團隊凝聚力

Abstract

The aim of this research is to further the understanding of the relationship between the coach leadership behavior perceptible by the athletes and team coherence in Taiwan and Mainland China. The subjects of the test are athletes who participated in Leagues Taiwan and Mainland China of the College Handball Games in July, 2004. Tools of research include "Scaled questionnaire for perceived coach leadership behavior and team coherence in Taiwan and Mainland China."

The results are:

1. For athletes from different regions, the perceived coach leadership behavior, concerning behavior, and democratic behavior both in Taiwan and Mainland China show significant variance in the variable. In team coherence, the relationship between members and the achievement of team goals show obvious variances for all college Handball athletes. Praising behaviors, and the cooperation of team do not have obvious differences.
2. Both in Taiwan and Mainland China, the perceived coach leadership behavior and team coherence for athletes with different sex of playing do not reach the level of significance, but the praising behavior shows variable differences. In team coherence, the relationship between members does not shows obvious variances for all college Handball athletes. The achievement of team goals and the cooperation of team have obvious differences.
3. Both in Taiwan and Mainland China, the perceived coach leadership behavior and team coherence for athletes with different number of years of playing do not reach the level of significance, but the democratic behavior shows variable differences.
4. Both athletes in Taiwan and Mainland China with different number of days of

practicing do not show significant variance in perceived coach leadership behavior or in team coherence, but the democratic behavior shows variable differences.

5. Athletes in Taiwan and Mainland China show significant variance in all aspects of the relationship between perceived coach leadership behavior and team coherence.

Key Words: Handball 、 Team coach leadership behavior 、 Team coherence

謝 誌

「學海無涯」、「業精於勤」，有幸進入本校體育研究所碩士專班體育組進修，兩年來的學習過程雖偶有工作、家庭、課業……等壓力，承蒙所內各級師長的諄諄教誨，深感受益良多，心存感激。

本論文能如期完成，首先要感謝指導教授林輝雄老師的盡心費力教導，從題目的研擬到研究動機、背景、計畫等等，乃至於論文內容的增刪、修改及錯字和語辭的更正，提供很多很多的指導和協助。此外，要感謝論文口試委員蔡教授崇濱、杜教授登明，能在百忙中抽空指導與斧正，使本論文能以完成。

本篇論文雖得諸多教育先進與口試委員之提點與修正，然因資質平凡，故未臻完善，尚請方家指正。

如今在我的人生將邁入另一階段，雖暫別充實的學習旅程，而後仍應秉持「學無止盡」之精神與態度，以為師範，並以此自許。不斷向前邁進與勇於接受挑戰，自是體育人既有之資質，路未到盡處，故無論身處人生任何階段，仍將再持續努力，更希望家中孩子們能以我為借鏡，珍惜時光，不斷努力向上，創造美好的前程與未來。謹以此論文獻給我最親愛的家人以及年邁的母親。

張景星 謹誌於臺灣體院體育研究所

中華民國九十四年六月二十一日

目 錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
謝誌	iv
目錄	v
表目錄	vii
圖目錄	xi
第壹章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究問題	4
第四節 研究假設	4
第五節 研究範圍	5
第六節 研究限制	5
第七節 操作性名詞定義	6
第貳章 文獻探討	8
第一節 教練領導定義	8
第二節 領導行為理論	11
第三節 領導行為模式	14

第四節	教練領導行為相關研究	17
第五節	團隊凝聚力的定義與理論	20
第六節	團隊凝聚力相關研究	23
第七節	教練領導行為與團隊凝聚力相關研究	32
第八節	本章總結	33
第參章	研究方法	35
第一節	研究架構	35
第二節	研究流程	36
第三節	研究對象	38
第四節	研究工具	39
第五節	資料分析處理	44
第肆章	結果與討論	46
第一節	海峽兩岸大學手球選手知覺背景變項基本 資料分析	46
第二節	海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為 與團隊凝聚力的差異比較	61
第三節	不同性別海峽兩岸大學手球選手知覺教練 領導行為與團隊凝聚力之差異比較	63
第四節	不同球齡海峽兩岸大學手球選手知覺教練 領導行為與團隊凝聚力之差異情形	70
第五節	不同練習天數海峽兩岸大學手球選手知覺	

教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形	78
第六節 海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為 與團隊凝聚力之相關情形	78
第五章 結論與建議	89
第一節 結論	89
第二節 建議	92
參考文獻	95
中文部份	95
英文部份	100
附錄一 基本資料	104
附錄二 運動教練行為量表	105
附錄三 團隊凝聚力量表	107

表目錄

表 2-1	中外學者對教練的定義彙整表	8
表 2-2	中外學者對領導的定義彙整表	9
表 2-3	國外學者對教練領導行為相關研究彙整表	18
表 2-4	國內學者對教練領導行為相關研究彙整表	18
表 2-5	中外學者對凝聚力的定義彙整表	21
表 2-6	團隊凝聚力定義彙整表	22
表 2-7	中外學者團隊凝聚力相關研究彙整表	24
表 2-8	教練領導行為與團隊凝聚力相關研究彙整表	32
表 3-1	本研究受試樣本發出與有效回收問卷統計表	38
表 4-1	海峽兩岸大學手球選手背景變項基本資料表	47
表 4-2	海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表	48
表 4-3	海峽兩岸男性大學手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表	49
表 4-4	海峽兩岸女性大學手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表	51
表 4-5	台灣手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表	52
表 4-6	大陸手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表	53
表 4-7	海峽兩岸大學手球選手對團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表	54

表 4-8	海峽兩岸男性大學手球選手對團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表	56
表 4-9	海峽兩岸女性大學手球選手對團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表	57
表 4-10	台灣大學手球選手對團隊凝聚力各變項間平均數、標準差摘要表	59
表 4-11	大陸大學手球選手的團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表	60
表 4-12	海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較	62
表 4-13	海峽兩岸大學手球選手對團隊凝聚力之差異比較	63
表 4-14	不同性別海峽兩岸手球選手知覺教練領導行為之差異比較表	64
表 4-15	不同性別海峽兩岸手球選手團隊凝聚力之差異比較表	65
表 4-16	不同性別台灣的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較	66
表 4-17	不同性別大陸的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較	67
表 4-18	不同性別台灣的大學手球選手對團隊凝聚力之差異比較	68
表 4-19	不同性別大陸的大學手球選手對團隊凝聚力之差異比較	69
表 4-20	不同球齡海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較	70

表 4-21	不同球齡台灣的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較	72
表 4-22	不同球齡大陸的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較	73
表 4-23	不同球齡海峽兩岸大學手球選手對團隊凝聚力之差異比較	75
表 4-24	不同球齡台灣的大學手球選手對團隊凝聚力之差異比較	76
表 4-25	不同球齡大陸的大學手球選手對團隊凝聚力之差異比較	77
表 4-26	不同練習天數海峽兩岸大學手球選手知覺對教練領導行為之差異比較	79
表 4-27	不同練習天數台灣的大學手球選手知覺對教練領導行為之差異比較	80
表 4-28	不同練習天數大陸的大學手球選手知覺對教練領導行為之差異比較	82
表 4-29	不同練習天數海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力之差異比較	83
表 4-30	不同練習天數台灣的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較	84
表 4-31	不同練習天數大陸的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較	86
表 4-32	海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之關係	88

圖目錄

圖 3-1	研究架構圖	35
圖 3-2	研究流程圖	37

第壹章 緒論

第一節 研究動機

二十一世紀，是科技高度發展、資訊爆炸的新世紀。因此，結構組織將面臨一個全新的環境，組織領導者面對此新環境，應有全新的思維與領導方式，方能適應環境挑戰，讓組織維持最佳競爭優勢(李弘輝，2001)。

運動團體本身基本上就是一個組織，一個有組織的運動團體，就需要領導者的帶領，而運動教練即是此團體的領導者(楊純碧，1998)。君王領導的是大的團體，而教練則是領導小的團體，所以一個好的教練必定是一個好的領導者統禦者(莊仲仁，2001)。雖然，教練的主要工作，乃在於主持訓練工作，包含新的技術的開發，瞭解選手的身心狀況及促進選手成績的提升(李國軍，2001)。由於制度面的問題，國內的運動教練不僅要訓練選手的運動技能，致力於團隊成績的提昇。還要關心所有與團隊、選手及其他周遭相關事宜。因此，教練的角色可說是多元且複雜，並且與選手有更有不可分的關係。

「天才贏得比賽，團隊合作贏得冠軍」，有人說要使一個團隊偉大，有天才在隊中並不是必要的，而是這個天才如何融入其中(Weinberg & Gould, 1999)。美國職棒大聯盟星光閃亮的洋基隊整隊球員薪資是全聯盟最高，然薪資最高也未必代表成績就高，反觀美國 NBA 籃球活塞隊在 2003-2004 球

季，整隊薪資是全聯盟排最後一名，勇奪冠軍，可見擁有高薪的球隊與冠軍並不一定劃上等號，運動競賽是講究團結、合作，團隊默契的綜合性運動。

團隊成績表現的優劣，不能只仰賴選手個人有高超的技術，優越的身材和充沛的體能，隊員間的凝聚力，更是團隊結合在一起努力求取勝利的關鍵因素。Cartwright & Zander (1968)指出團隊凝聚力大小對團員的影響，包括團隊的成功、成績表現、球員對整個團隊的滿足，由此可見，一個運動團隊想要在競爭激烈的運動場上取得優勢，整個團隊必須要有團結一致的凝聚力，才能抵抗強敵並爭取勝利。法國的農業工程師 Ringelmann 在百年前提出 Ringelmann 效應，此效應是說：當一個人工作時，他會全力以赴，但是若有其他成員和他一起工作時，他便會懶惰(謝天德，1998)，亦即個體表現隨著團體內人數的增加而降低(Weiberg & Gould，1999)。中國人有句俗諺「一個和尚挑水喝，兩個和尚擡水喝，三個和尚沒水喝」。此現象也顯現出中國人在團體凝聚力方面也有 Ringelmann 效應的訊息。團隊凝聚力，是指團隊成員為達成某一共同目標而凝結在一起之力量；當團隊的凝聚力愈高時，團隊中的成員也就愈能為所屬的團隊付出心力，團隊合作完成此次共同的目標(鄭敏雄、劉一民，1991)。

莊艷惠(1997)認為有效的教練領導不僅可以促進選手的學習動機，提昇選手的運動表現，更可藉由成員間彼此的滿意和協調使團隊凝聚力高。蔣憶德、陳淑滿、葉志仙(2001)指出，教練的領導行為會影響團隊的凝聚力，進而影響團隊的運動表現。俞文釗(2000)也說，群體的凝聚性是指群體成員彼此間以及它們分擔團體目標的程度。凝聚性高的團體比

凝聚性低的群體更有效。為此，只有高凝聚性的群體，才能在劇烈的競爭中生存、發展、吸引各類成員。反之，沒有吸引力的低凝聚群體在激烈的競爭中會被淘汰。

因此，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，對於提昇團隊的運動成績、提昇教練的領導績效，以及增進教練及選手互動、具有實質上的意義(吳國銑，2000)。

手球運動是屬於多成員的運動團隊，是教練要面對眾多成員，比賽場上要判斷比賽情勢調度球員；判斷正確與否，往往是比賽勝負的關鍵。大陸在體育發展已達世界四強之林，同為華人且文化背景相似，手球發展因文化教育背景及區域隔閡而造成發展之差距。國內先前對教練領導行為與團隊凝聚力的相關研究均侷限於國內，為能跨出此藩籬乃以海峽兩岸大學手球隊教練的領導行為及團隊凝聚力的關係作為研究主題。

第二節 研究目的

本研究目的如下：

- 一、瞭解海峽兩岸大學手球選手知覺其教練領導行為與團隊凝聚力整體情形上的差異。
- 二、比較不同性別海峽兩岸大學手球選手知覺其教練領導行為與團隊凝聚力上的差異。
- 三、不同球齡海峽兩岸大學手球選手知覺其教練領導行為與團隊凝聚力上的差異。

- 四、不同練習天數海峽兩岸大學手球選手知覺其教練領導行為與團隊凝聚力的差異情形。
- 五、海峽兩岸大學手球選手其教練領導行為與團隊凝聚力之關係情形。

第三節 研究問題

- 一、海峽兩岸大學手球選手知覺教練的領導行為與團隊凝聚力整體上之差異情形為何？
- 二、不同性別海峽兩岸大學手球選手知覺教練的領導行為與團隊凝聚力之差異情形為何？
- 三、不同球齡海峽兩岸大學手球選手知覺教練的領導行為與團隊凝聚力之差異情形為何？
- 四、不同練習天數海峽兩岸大學手球選手知覺在教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形為何？
- 五、海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚之相關情形為何？

第四節 研究假設

- 一、海峽兩岸大學手球選手知覺教練的領導行為與團隊凝聚力整體上具有顯著差異。
- 二、不同性別海峽兩岸大學手球選手知覺教練的領導行為與團隊凝聚力具有顯著差異。

- 三、不同球齡海峽兩岸大學手球選手知覺教練的領導行為與團隊凝聚力具有顯著差異。
- 四、不同練習天數海峽兩岸大學手球選手知覺在教練領導行為與團隊凝聚力之間有顯著差異。
- 五、海峽兩岸大學手球選手教練知覺領導行為與團隊凝聚力具有顯著相關。

第五節 研究範圍

本研究以參加九十三學年度台灣大學手球邀請賽海峽兩岸的選手，作為調查的對象。參加的隊伍共計有男子組 7 隊(大陸：清華大學、天津大學、香港中文大學、合肥工業大學四隊。台灣：台灣大學、逢甲大學、成功大學三隊)、女子組 5 隊(大陸：中國科技大學、香港中文大學 2 隊。台灣：逢甲大學、台灣大學、勤益技術學院 3 隊)之男女選手，施以教練領導行為量表 (The Leadership scale for Sports, LSS)、團隊凝聚力量表 (Group Environment Questionnaire – GEQ)，以探討手球選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力，為本研究之範圍。

第六節 研究限制

本研究採用問卷調查法的方式進行，基於問卷調查係屬於自陳量表，故研究者並無法完全控制，受試者填答之真實

程度，僅能假設所有選手都依照自己的情況填答。

第七節 操作性名詞定義

一、教練領導行為：

教練領導行為，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。本研究因政治敏感問題特刪掉專制行為向度，因此本研究領導行為包括四個層面：

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

訓練與指導行為係指「經由大量、持續的訓練，以提升運動員的成績。教導運動員技術、技能、與戰術，釐清運動員之間的關係，並組織與協調運動員的活動」。

(二) 民主行為 (democratic behavior)

民主行為係指「教練准許運動員團隊目標的設立、練習方法、比賽戰術、戰略等事項決策的行為」。

(三) 關懷行為 (social support behavior)

關懷行為係指「教練關心運動員個人福利、促進團隊氣氛運動員之間溫暖的人際關係行為」。

(四) 獎勵行為 (Positive feedback)

獎勵行為係指「教練認同並獎勵運動員優異表現的增強行為」。

二、團隊凝聚力：

是一種重要的團體心理，他指的是團體內的成員能夠拋

開一切個人的隔閡，心裡緊緊地向團體集中的意思。他也是一個群體內成員緊密結合在一起，也追求其共同目標和理想的動態過程。本研究團隊凝聚力包括三個層面：

- (一) 團隊目標的達成：運動員參與所屬團隊任務、活動和接受團隊目標達成的感受程度。
- (二) 團隊合作默契：團隊成員對於團隊工作意見一致能彼此合作。
- (三) 團隊人際關係：團隊成員個人在團隊被接受的程度以及與隊友人際關係的感受。

三、選手背景變項 (background of athletes)：

根據研究需要，選手背景變項，分為下列四項：

- (一) 性別：分男、女。
- (二) 地區：依參賽隊伍來自的地區，區分為台灣跟大陸兩地。
- (三) 選手球齡。
- (四) 每週練習天數：依本身每週所從事的訓練時間，每週 1 天，2—3 天，4—5 天，6 天〈以上〉。

第貳章 文獻探討

本章的主要目的在探討與本文有關的理論與研究，共分為七節；第一節為教練、領導的定義；第二節為領導行為理論；第三節為領導行為模式；第四節為教練領導行為相關研究；第五節為團隊凝聚力的定義與理論；第六節為團隊凝聚力相關研究；第七節為教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究；第八節為本章總結。

第一節 教練、領導的定義

一、教練定義：教練是一專業且繁複的工作。下列就中外學者對教練的定義，做一概括的認識。如表 2-1

表 2-1 中外學者對教練的定義彙整表

研究學者	教練的定義
盧俊宏(1994)	教練必須扮演許多重要的角色，諸如教師、訓導人員、推銷員、公關人員、諮商專家、外交官、組織者、角色模範、心理學家、領導者、父母、命令者、訓練員、學校的一分子…等等。因為教練是平常與選手朝夕相處，甘苦與共的夥伴，教練更鼓勵選手獨立自主，勇於表達，並嚴格要求他們面對挑戰。所以，教練對運動員來說扮演著重要的角色，對運動員的影響甚巨。
盧瑞陽(1993) 陳其昌(1993)	教練是球隊中具專業知識的領導者，負責單一球員或整個球隊的訓練與比賽，是負成敗之責的人。
莊艷惠(1997)	教練的領導行為對於選手表現的改善及團隊的表現，具有關鍵性的決定因素。
楊純碧(1998)	運動團體本身就是一個正式組織，有組織的運動團體難免就有管

	理上的問題，需要領導者的帶領，而運動教練即是此團體的領導者。
莊仲仁(2001)	君王領導的是大的團體，而教練則是領導小的團體，所以一個好的教練必定是一個好的領導者統禦者。
李國軍(2001)	教練的主要工作，乃在於主持訓練工作，其中包含新的技術的開發與研究，瞭解選手的身心狀況及促進選手成績表現的提升。
鄭敏雄(1992)	教練是運動團隊中最重要的靈魂人物，肩負著領導運動團隊達成組織交付的任務，並維持運動員之間的和諧。

茲就各學者對教練的定義，具以下的「特點」：

- (一) 扮演著多重且重要的角色。
- (二) 具專業知識、負成敗責任。
- (三) 負責球員或整合球隊訓練與比賽。
- (四) 肩負領導運動團隊達成組織交付任務，並維持成員之間的和諧。

二、領導的定義：由於領導是一種極為複雜的社會現象。同時因研究者所持的研究觀點或角度互異，因此所界定的意義各有不同看法，僅就下列諸中外學者對於領導的定義，做以下概括的認識。如表 2-2

表 2-2 中外學者對領導的定義彙整表

研究學者	領 導 的 定 義
許士軍(1995)	領導是在一種特定情境下，為影響一人或一群人之行為，使其趨向於達成某種群體目標之人際互動程式。
張潤書(1995)	領導就是組織人員在交互行為下所產生的影響力。
謝文全(1996)	領導是指引組織及成員的努力方向，並激勵成員的士氣與糾合成員群體的力量，以共同實現組織目標的一種歷程。

(三) 領導是一種人際關係的互動及協調作用。

(四) 領導為引導組織成員邁向共同目標及滿足個人需求的過程。

第二節 領導行為理論

一、教練領導行為相關理論

教練的領導行為所探討是運動員與教練之間的心理問題。一個對比賽的成敗，往往取決於領導者的素質。

有關領導的理論各家各派的說法不一，大體而言，領導理論依照其發展過程，可分為：(一)、特質論取向 (Trait Approach) (二)、領導型態取向 (Style Approach) (三)、權變領導取向 (Contingency Approach) (四)、新型領導取向 (New Leadership Approach)

(一) 特質論 (Trait Theory)：

特質論最為盛行，是最早有關於領導學的探討於特質理論，其研究者認為某些人具有天賦的領導者的人格特質，所以說，領導者是天生的，是生而為領導者的 (吳清山，1991；陳玉娟，1995)。有關領導特質的研究中，以 Stogdill (1974) 的研究最為著名，他認為，聰明、成就動機、責任心、參與感和社經地位五種因素與有效領導有關。

(二) 領導型態 (Style Approach)

領導型態盛行時間自 1940 至 1960 年間，主要是描述領導者的領導方式或領導行為，並進而強調領導方式與領導效能之關係。可分為兩種不同研究方向：

1. 領導方式研究：如張金鑑（1989）學者，將領導者的行為分為民主式、獨裁式與放任式三種領導方式。
2. 行為構面式研究：如藍永旭（1996）學者，用大量蒐集紀錄領導者的行為，透過因素分析的統計方式，簡化成數種能代表大部分領導行為的行為構面。Halpin（1955）將領導行為分成「關懷」及「倡導」兩個層面。吳清山（1991）將領導行為分成：主動體恤（Initiating Consideration）、主動結構（Initiating Structure）兩構面，此研究是強調領導者在職務上的實際行為。

（三）權變領導理論（Contingency Approach）

權變領導理論在 1960 至 1980 年代成為當代領導研究主流，領導者應衡量情境特徵或情境變項等因素，而採用適當的領導方式，以獲得最佳的領導效能。主要權變領導理論可分為：1. 費德勒權變領導理論（Fiedler's Contingency Theory）Fiedler（1967）將情境因素歸納為：「領導者與部屬的關係」、「工作結構」、「領導者職位權力」。將領導者人格特質的領導方式與情境因素加以交互作用，來改善領導的效能。而領導者的人格特質，領導方式可分為兩類：任務導向、關係導向。2. House 之「途徑－目標理論」（Path-Goal Theory）。House（1971）認為「途徑－目標理論」為領導者的效能、領導者的行為與情境因素交互作用的結果。其理論注重領導者要如何才能影響部屬對工作目標、個人目標及達成目標的途徑。

House and Mitchell（1974）提出：為領導者強調部署的需求和目標。特定的領導者行為是否幫助部署完成目標，端視情境的特性而定。因此，有效的領導應先針對情境因素再

配合其選擇適當的領導行為，而改善領導者的效能。

3. 情境領導理論 (Situational Theory Of Leadership)：情境領導理論：(1)領導者所給予的指導或任務行為 (屬單向的溝通方式)。 (2)領導者所給予的社會支援或關係行為 (屬雙向的溝通方式)。 (3)追隨者的成熟水準。教練的領導行為有兩方面：一為關係行為，二為工作行為。而所謂的選手成熟水準係指選手運動技能知識的精熟，參與運動態度的發展，設定高目標但是有能力和責任會自動自發去完成；成熟水準也與選手個人的教育和經驗有關，運動員的成熟度會隨著小學、高中、大學、職業運動競賽水準的進步而增加 (Chelladurai & Carron, 1981)。

(四) 新型領導 (New Leadership Approach)

從 1980 年代起至今，由於組織面臨外在環境日益加劇的競爭，為在此競爭環境中求生存，體認到有必要改變做事的方式。因此，許多學者開始對魅力型領導、轉型領導、互易型領導等方式。感到相當的興趣 (林維林，1996；洪光遠，1992)。

1. 魅力型領導 (Charismatic Leadership)：Conger & Kanungo (1988) 指出他是追隨者對領導者某些特定的行為或是非凡的領導能力。例如自信、意象、闡明意象的能力，對於意象的強烈信仰、行為異於尋常、表現為改革的推動者、環境的敏感度等的崇拜動作的產物。
2. 轉型領導 (Transformational Leadership)：吳清山、林天祐 (1998) 認為組織領導者運用其過人的影響力，轉化組織成員的觀念與態度，使其齊心一致，願意為組織的最大利益付出心力，進而促進追求組織的轉型與革新的領導風

格。Burns(1978)認為轉型領導是領導者與所屬成員彼此互動提昇對方道德與動機至較高層次的道德與動機的歷程。

3. 互易型領導(Business Leadership)：互易型領導是基於澄清角色、工作要求及交換的基礎上，對部屬、協議、互惠等方式以使部屬努力工作的一種領導。具體而言，互易領導可包括三個行為層面，分別是：被動的例外管理、主動的例外管理及條件式的酬賞。

第三節 領導行為模式

一、多元領導模式(The Multidimensional Model of Leadership)

此模式是 Chelladurai(1978)根據教練實施領導行為時可能遭遇的各種變項，結合 Fidler(1967)的領導效能權變模式、House 的徑路－目標理論及 Osborn and Hunt 的適應反映理論等領導行為的相關理論發展出來的，然後再加上 Chelladurai and Saleh(1980)所發展出的領導行為量表(The Leadership Scale for Sports, LSS)作為驗證此模式的主要工具，分為五個領導行為向度：訓練和教學行為(Training and Instruction behavior)、民主行為(Democratic Behavior)、專制行為(Autocratic Behavior)、社會支援行為(Social Support)、積極回饋行為(Positive Feedback)。

多元領導模式分為三個主要部份：前因變項(antecedents)、領導者行為(leader behavior)、及結果變項(consequences)。茲就眾學者(鄭志富，1997；楊純碧，1998；文多斌，2000；蔡育佑，2001)分述如下：

(一) 前因變項包括有：

1. 情境特質 (situation characteristics) — 是指運動團隊組織週遭情境因素，如團體組織結構、工作任務、相關技術與規範、及各項政策的規定與制定等。
2. 領導者特質 (leader characteristics) — 包括教練的個人人格特質、能力、與經驗。
3. 團隊成員特質 (Member Characteristics) — 包括成員的個人特質，以及所有成員間交互作用所形成的整體特質。

(二) 領導者行為由三種領導者行為所組成：

1. 被要求的行為 (required behavior) — 因為不同的現實情境因素，而表現出某些行為以迎合情境上的需要。
2. 實際的行為 (actual behavior) — 教練本身的人格特質、能力、經驗等個人特性，融合環境與選手所喜歡的教練領導行為之需，而表現出真正的行為。
3. 被喜歡的行為 (preferred behavior) — 教練會因環境中不同成員所表現對成就與關懷的需求、認知結構、完成任務能力的不同，而表現出不同的行為。

(三) 結果變項

成績表現 (performance) 與情境要求下的領導者行為與實際行為之一致程度有關。而成員滿意度與領導者實際行為及被喜歡行為有關。也就是團隊成績表現與成員滿意度應是前因變項中情境特質、領導者特質、團隊成員特質，與各種不同領導者行為交互作用後的結果。

二、領導調節模式 (The Mediational Model)

領導調節模式是由教練行為 (coach behavior)、選手的

知覺及回憶 (players perception and Recall)、選手評價的反應 (players evaluativw recations) 三個基本因素架構而成。這三個因素受到教練各別差異變項 (coach individual recations)、選手個別差異變項 (player individual fidderece variable)、以及情境變項 (the situational factors) 等三類變項之影響。將其分述如下：(鄭志富，1997)。

(一) 教練各別差異變項

包括訓練的目的與動機、行為意向、工具性、知覺的訓練規範與角色概念、推論選手動機、自我規誡、教練性別，會影響「教練行為」及「教練所知覺的選手態度」。

(二) 選手個別差異變項

包括年齡、性別、知覺的訓練規範、教練行為效價、特殊的運動成就動機、一般自尊、選手對其本身為運動員的評價，會直接或間接影響「選手知覺與回憶」，以及「選手評價的反應」。

(三) 情境變項

包括運動項目的本質、競賽水準、比賽或練習環境、先前的勝負紀錄、目前比賽或練習成果、及團隊內的吸引力，會影響「教練行為」、「教練知覺與回憶」、「選手知覺與回憶」、「選手評價的反應」等因素。而教練領導行為與選手的知覺與回憶、選手評價的反應、及教練所知覺其選手的想法，會形成一個反應鏈，相互影響。

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

領導者在選擇決策前，必須先考慮決策的品質與條件，

以及部屬接受決策之可行性；因此，領導的另一個重要因素是決策制定（decision making）。在運動教練決策制定的過程中，包括了選擇最佳決策的知覺過程（cognitive process）與選手參與決策制定的社交過程（social process）兩大部分。從運動團隊的實例發現，讓選手參與決策的過程，有助於決策品質的提升、團隊凝聚力的形成、及鼓舞選手從內心接受該決策並認真執行（鄭志富，1997）。此模式的基本論點是：因情境的不同，達成決策的最佳方法亦有所差異。因此，教練在每一次的決策制定過程時，必須面對各種不同情境的問題屬性，而制定三種不同的決策類型；專制型（autocratic decision style）、參與型（participative style）、授權型（delegative decision style）。而一些學者後續的研究為補原理論模式不足，漸以四種決策模式（增加「徵詢式決策」）或五種決策模式（專制 I 型、專制 II 型、徵詢 I 型、徵詢 II 型、團體決策）來取代，並藉以區別運動教練不同的決策模式。至於該理論模式所提出的九種問題屬性，應能涵蓋不同的運動情境。（江宣縈，2002）。

第四節 教練領導行為相關研究

國內外有關教練領導行為相關研究文獻眾多，茲將彙整統計表如下，表 2-3、表 2-4。

表 2-3 國外學者對教練領導行為相關研究彙整表

研究學者	研究對象	研究結果
Chelladurai Carron(1983)	高中與大學的 籃球球員	籃球運動員的訓練與指導行為的喜好程度， 從高一、高二到高三逐漸降低，到大學階段 再升高；對社會支援行為的喜好則由高一一 直到大學持續增加。
Terry (1984)	大學運動選手	發現個人項目運動員比較喜歡教練有民主行 為，而不喜歡專制行為。
Chelladurai, Imamura, Yamaguchi,Oinuma & Miyauchi (1988)	柔道、劍道、 田徑、排球選手	從事傳統運動的運動員較喜歡專制的教練行 為，從事現代運動的運動員則傾向於喜歡民 主的教練行為。
Westre & Weiss(1991)	高中美式 足球隊員	教練經常表現社會支援、訓練與指導、正向 回饋與民主行為時，球隊的團隊凝聚力較 高。
Laughlin(1994)	大學運動選手	運動員所知覺的教練行為與教練表現出來的 教練行為一致時，運動員對教練行為的滿意 程度會較高。

表 2-4 國內學者對教練領導行為相關研究彙整表

研究學者	研究對象	研究結果
莊豔惠 (1997)	大學團隊運動項 目運動員	1.選手所知覺的教練指導行為能有效預測團 隊凝聚力（團體社會對個人的吸引凝聚力除 外）。 2.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。
楊純碧 (1998)	大學運動代表隊 員	1.教練認為應有的領導行為可以預測選手知 覺的專制行為，選手喜好的教練領導行為可 以預測教練的訓練與指導行為、專制行為、 社會支援行為及獎賞行為。 2.教練認為應有的領導行為在五個向度上均 有差異存在。 3.訓練與指導行為、社會支援行為能有效預

測工作團隊氣氛與社會團隊氣氛。

塗志賢 (1999)	不同體育院校之個人、團體項目運動員	不同訓練年資、運動項目類別選手所知覺的運動教練領導風格有顯著差異。
蔡崇濱 (2000)	成功大學運動代表隊及運動社團之選手	1. 男選手比女選手知覺的教練專制行為較多。訓練年數越少的選手知覺的教練民主行為和關懷行為較多。 2. 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。
賴世堤 (2001)	222 位大專田徑選手	1. 大專田徑選手對教練領導行為偏好程度，男選手和五專組選手分別在「訓練與指導行為」、「民主行為」、「專制行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」及整體「領導行為」高於其他選手。 2. 大專田徑選手偏好的教練領導行為、「性別」變項在民主、專制、獎勵和整體領導行為有顯著差異。 3. 練習天數變項在訓練與指導、專制和關懷行為等向度亦呈顯著差異。
蔣憶德、陳淑滿、葉志仙 (2001)	甲級棒球、籃球、排球、足球選手	1. 不同性別選手知覺教練領導行為均有顯著差異。 2. 訓練與領導之差異，民主行為之差異，及社會支援之差異與工作凝聚力量負相關。
林金杉 (2001)	340 位高中和大學院校男女選手	1. 高級中等學以上學校拔河選手知覺教練領導行為與喜好的教練領導行為中，訓練與指導行為、民主行為、獎勵行為、關懷行為、專制行為均達顯著相關。 2. 不同背景變項拔河選手知覺的教練領導行為有達到顯著差異。 3. 不同背景變項拔河選手喜好的教練領導行為有達到顯著差異。
邱旺璋 (2002)	433 位台灣地區大專院校高中職足球選手	1. 不同背景變項之足球選手在所知覺的教練領導行為上有顯著差異。

李柳汶 (2003)	230 名台灣地區 大學院校跆拳道 選手	1. 「知覺的教練領導行為」，依序為：「訓練與指導」、「協議行為」、「民主行為」、「關懷行為」、及「鼓勵行為」。 2. 男選手對教練「關懷行為」此一構面的知覺程度顯著高於女選手。
蔡育佑 (2003)	大專院校九十學 年度排球聯賽第 一級，男、女組 共 240 名之排球 選手。	1. 不同性別選手知覺偏好教練領導行為，在專制行為因素中，有顯著差異。 2. 不同訓練頻率選手知覺教練領導行為，在專制行為因素中，有顯著差異。 3. 不同運動成就選手知覺教練領導行為，在民主行為及專制行為，有顯著差異存在。
李其隆 (2003)	大專院校運動代 表隊教練 300 人	教練領導行為之表現情形依序為「訓練與指導」、「關懷的行為」、「酬賞的行為」、「民主的行為」以及「社會支援行為」。
郭聰智 (2003)	460 位輔仁大學 運動代表隊成員	知覺運動教練領導行為是以「訓練與指導」構面之表現最多
陳寶億 (2004)	208 位大專橄欖 球選手	1. 不同參賽組別的大專橄欖球選手，所知覺的教練領導行為在「訓練領導行為向度」、「民主行為向度」未達顯著差異。 2. 不同球齡的大專橄欖球選手所知覺的教練領導行為，皆未達顯著差異。 3. 不同層級的大專橄欖球選手所知覺的教練領導行為在「訓練領導行為向度」、「民主行為向度」兩者達顯著差異。「關懷行為向度」、「獎勵行為向度」兩者未達顯著差異。 4. 不同練習天數的大專橄欖球選手，在所知覺的教練領導行為未達顯著差異。

第五節 團隊凝聚力的定義與理論

一、團隊凝聚力的定義

(一) 凝聚力的定義：

凝聚力係指團隊裡對其組成成員間的吸引、互動，結合唯一並產生團隊力量、革命情感及表現，並共同追求目標與任務成就的過程。

茲就各學者對凝聚力的定義作一整理，如表 2-5。

表 2-5 中外學者對凝聚力的定義彙整表

研究學者	凝 聚 力 的 定 義
Festinger,Schacher, and Back(1950) Carron(1982)	凝聚力是團體內的成員緊密結合在一起，並共同追求組織目標與任務達成的動態過程。 凝聚力係指團隊對其成員的吸引力以及成員之間的相互吸引。
黃金柱(1986)	凝聚力是團體生命的重要層面。
陳其昌(1993)	凝聚力為團隊成員的吸引力以及團隊成員共同努力追求目標的力量。
劉淑慧(1995)	團隊的凝聚力亦稱內聚力，它是使群體成員留在群體內全部力量的總和，表現為團體成員對團體的向心力。
盧素娥(1995)	團體對其成員的吸引力，以及成員間彼此相互吸引的力量。團結就是生命，凝聚力就是戰鬥力。
謝天德(1998)	女性團體的凝聚力都優於男性。乃是團隊 成員持續待在團隊之力量的總合。
吳慧卿(2001)	凝聚力(Cohesion)一辭源起於拉丁“chaesus”，表示結合或黏在一起意思。是在團體互動中最具影響力的特質，它是一種動態過程。
李建志(2002)	個人與團體成員之間互動、吸引，產生共同目標的追求，並發生團隊力量表現的一種動態過程。

茲就各學者對凝聚力的定義，具以下的「特點」：

1. 團體的生命。
2. 一種動態過程。
3. 團體其成員彼此吸引、結合在一起的力量。

4. 共同追求組織目標與任務達成。

(二) 團隊凝聚力定義

Festinger, Schacter, and Back (1950)定義團隊凝聚力為「全體隊員願意成為此群體的一員，及其所奉獻之力量的總和。」他們覺得有兩種不同的力量作用在成員身上，使其留在團體內。第一種力量稱為『團體吸引的力量』亦即個體希望團隊中其他成員有人際關係的互動，並希望投入該隊的活動中，個體以此而獲得滿足。第二種力量稱為『利益的控制』亦即團隊成員可能從團隊中所獲得的利益。例如：為名列前矛的足球隊效力，可能會提升運動員被該球隊選拔的認知和價值感。

團隊與凝聚力兩者是相互依存的關係。在凝聚力形成之前必須要有團體存在，使團體的維持與發展則有賴凝聚力功能的發揮（陳其昌，1993）。茲就各學者對團隊凝聚力的定義作一整理，如表 2-6

表 2-6 團隊凝聚力定義彙整表

研究學者	團體凝聚力的定義
盧俊宏(1994)	團體凝聚力指的是團體內的成員能夠拋開一切個人的隔閡，心理緊緊地向團隊集中的意思。
盧素娥(1995)	指各團隊中的選手在其所屬的團體中，為達成某特定的任務，而凝結在一合作力量。亦即是選手達成團隊目標對於所屬團隊上任務的付力程度。
盧素娥(1995)	指各團隊中的選手在其所屬的團隊中隊員彼此互相喜歡對方，並且接納對方成為自己隊上一員的程度。在此所指的是選手對於所屬的團隊，為增進彼此成員間的友誼，所付出心力的程度。

劉淑慧(1995)	團隊凝聚力亦稱謂內聚力，它是使群體成員留在群體內全部力量的總合，表現為該團體成員對團體的向心力。
季力康(1996)	球隊凝聚力乃是球隊成員達到共同目標而緊密結合在一起的動態過程。
俞文釗(2000)	群體的凝聚性是指群體成員彼此吸引以及他們分擔團體目標的程度。
李建志(2003)	個人與團體之間互動，吸引產生共同目標的追求，並發生團隊力量表現的一種動態過程。
蔡育佑(2003)	它是一種群體內成員緊密結合在一起，以追求共同目標和理想的動態過程。

第六節 團隊凝聚力相關研究

過去有關教練領導行為與凝聚力之相關文獻發現：教練的「獎勵及讚賞行為」、「民主行為」、「權威行為」、「社會支援行為」（陳其昌，1993；莊豔惠，1997）及「訓練與指導行為」（莊豔惠，1997）。能有效預測「團隊合作凝聚力」。其次，「獎勵及讚賞行為」、「權威行為」、「社會支援行為」（陳其昌，1993；莊豔惠，1997）及「訓練與指導行為」（莊豔惠，1997）。能有效預測「團隊適應凝聚力」。再者，「獎勵及讚賞行為」、「民主行為」、「社會支援行為」（陳其昌，1993）。能有效預測「人際吸引凝聚力」。以下是國內有關教練領導行為與團隊凝聚力相關研究（如表 2-7）。

表 2-7 中外學者團隊凝聚力相關研究彙整表

研究者	研究對象	研究重點／結果
盧素娥 (1995)	大專籃球聯賽甲二級選手。 計 163 名，男、女選手。	工作取向氣候與團體中的「工作凝聚力」、「社會凝聚力」呈顯著的正相關。
張志成 (1997)	大專籃球聯賽甲一級女子選手。 計 79 名，女選手。	「集體效能」與「社會凝聚力」能有效預測團體運動表現。
吳慧卿 (2001)	大專桌球甲組、乙組前三名。 計甲組 186 名、乙組 45 名男、女選手。	團體凝聚力主要是以「人際親和」為形成來源。
邱旺璋 (2002)	443 位台灣地區大專院校及高中職足球選手。	不同背景變項之足球選手在團隊凝聚力上有顯著差異。
林金杉 (2002)	340 位高中和大學院校男女拔河選手	不同背景變項拔河選手「團隊凝聚力」有達到顯著的差異。
陳寶億 (2004)	208 大專院校橄欖球選手	不同參賽組別的大專橄欖球選手在團隊凝聚力方面未達顯著差異。 在不同球齡的大專橄欖球選手的團隊凝聚力，未達顯著差異。 不同層級的大專橄欖球選手，在團隊凝聚力方面，「團隊合作默契」未達顯著差異「團隊目標的達成」、「團隊人際關係」兩者達顯著差異。 不同練習天數的大專橄欖球選手，在團隊凝聚力各構面未達顯著差異。
Brawley, Carron, Widmeyer, (1987)	成人運動選手，4 種男性球隊，3 種女性選手。 計 89 名，男、女選手。	高凝聚力團體比低凝聚力團體較能抗拒團體造成分裂。
Spink (1990)	成人排球選手。 計 132 名，男、女選手。	高集體效能的團體比低集體效力的團隊，具有較高的團隊凝聚力。 集體效能與團體中的工作凝聚力有顯著相關。

Kozub, McDonnell, (2000)	橄欖球俱樂部。 計 7 俱樂部 96 球員。	集體效能與團體中的工作凝聚力有顯著相關。 工作凝聚力比社會凝聚力在對於集體效能的相關性更強。
Carron, Colman, Wheeler, (2002)	以 164 篇文獻對凝聚力與運動表現之間作相關研究。	凝聚力與運動表現之間是有高度相關。 女性比男性在凝聚力與運動表現有較強的相關。

一、黃金柱(1986)亦提出以下四個理由，強調凝聚力是團體生命的重要層面：

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

二、影響團隊凝聚力之因素

季力康(1996)指出球員間的觀念、態度、價值觀及運動背景越相似，凝聚力也越高。若球員間的歧見很深，凝聚力則較低。

一個團隊的凝聚力之形成與否，除了受到團體是否組成之影響外，亦受到其他因素的影響。以下為國、內外各家學者之見解：

(一)王加微(1990)

王加微(1990)提出以下八項因素，認為可能會影響團

隊凝聚力的形成因素包括

1. 團體的大小

團體的規模大，成員間彼此有相互作用交集的機會亦相對的減少，對於凝聚力的形成較為不易；相對的，如果團體的規模小，成員間彼此作用和交往機會多些，較為容易產生凝聚力。

2. 成員的共同性

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

3. 成員對團體的依賴

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

4. 目標的達成

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

5. 團體的地位

在組織中所處地位越高之團體，其凝聚力亦相對的越強。

6. 團體與外部的關係

當團體與外界的關係相對較為疏離或是承受到較大的壓力時，團體的凝聚力便會增強。

7. 訊息的溝通

團體內部成員間之訊息溝通良好、公開坦率，凝聚力亦相對提高。

8. 管理的要求與壓力

透過管理的執行對於團體凝聚力的形成有絕大部分的影響力。

(二) Carron(1982)認為在運動團隊中，凝聚力應被視為一個動力的過程，反應團隊在追求目標時的結合傾向，凝聚力是團隊內成員緊密結合在一起，並共同追求目標與任務的動態過程。

Carron(1982)認為凝聚力真正涵義應包括兩個層面：一為團隊目標的完成，二為團隊內人與人之間的親密程度，而凝聚力被視為運動團隊與運動表現之間的一個中間變項，而且受到情境、個人、領導與團隊四個因素影響，凝聚力可能會持續以及影響運動團隊的運動表現結果、滿意度、團隊的同質性與穩定性。而在凝聚力的作用下而產生了團隊結果（團隊的穩定、表現）和個人結果（行為結果、滿意度、表現）。此運動團隊凝聚力的一般概念體系之四個因素和團隊凝聚力的關係分述如下：

1. 情境因素(environment)：是影響凝聚力最普遍的因素，包括契約的責任(contractual responsibility)和組織的導向(organization orientation)。契約的責任主要是指業餘參與的限制以及職業和業餘運動中存有的規定。而組織的適應是指不同組織，其組織目標、目標的策略、成員的年齡、性別和成熟等皆有差異。因此，不同情境因素對於凝聚力的影響也有不同
2. 個人因素(personal)：包括團隊成員的導向或動機與個別的滿足和個別差異，這種差異與任務或社會的凝聚力有關，如種族、宗教和社經地位等。
3. 領導因素(leadership)：包括教練的領導行為、領導方式及

教練和選手的關係，教練與團隊的關係等四個因素，皆會影響團隊凝聚力的發展。

4. 團隊因素(team)：上述環境、個人和領導因素，皆會影響團隊的因素，團隊的因素有，團隊任務性質（共作性團隊低凝聚力會導致成功，而互動性團隊則高凝聚力較成功）、團隊成功的需求、團隊適應團隊生產力規模、團隊能力和團隊穩定性（成員留在團隊的時間）。
- 5 凝聚力的結果：含有能力的表現效率。能力表現效率通常是使用絕對的成功標準，即：團隊的輸贏比率來加以評量。

(三) Le Unes and Nation (1989)

Le Unes and Nation (1989) 指出影響團隊凝聚力的因素有：團隊的大小、任務的性質、團隊的形式等，茲分述如後：

1. 團隊的大小

一個較大的團隊會因為所屬階級與人員較多的因素，造成成員彼此間聯絡不易，致使溝通受阻引發溝通問題，導致團隊凝聚力降低（陳其昌，1993）。

2. 任務的性質

不同的運動項目在團體之內或團體之間，所需要凝聚力水準並不相同。此外，共作性團隊（coacting teams）係指運動項目僅『要求少許的人際交互關係』，例如田賽、滑雪，是屬於低方式的交互依賴任務（low means-interdependent task）。而互動性團隊（interacting teams）係指『要求親密的團隊』，例如籃球、排球、足球、手球等，是屬於高方式的交互依賴任務（high means-interdependent task）。另外，部份

項目，如：壘球、划船等乃介於共作性團體和互動性團隊間的項目，是屬於『中等交互依賴任務』（moderate means-interdependent task）。不同的運動項目為了提高其團隊的表現，所需之團隊凝聚力水準亦大不相同。

3. 團隊的形式

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

（四）Wicker

Wicker 亦指出：影響團隊凝聚力的因素，亦有不少是會影響到團體形成的因素（張志成，1997）。能使個人安於一個團體的凝聚力因素有：

1. 喜歡其他的團體成員。
2. 作為一個團體成員所具有的尊嚴感覺。
3. 團體協助個人達成他單獨一個人所無法達成目標的能力。
4. 沒有其他可以取代的團體。
5. 面對外來的威脅、外侮或敵愾同仇能加強內部的團結。
6. 團體成員人數的多寡與參與機會正好成反比，因此小團體的凝聚力往往要比大團體來的高。

三、團隊凝聚力的測量

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

（一）運動凝聚力問卷（Sport Cohesiveness Questionnaire, SCQ）

運動凝聚力問卷 Martens and Peterson (陳其昌, 1993)。所發展, 共包含人際吸引 (interpersonal attraction)、個人的力量或影響 (personal power or influence)、成員的價值 (value of membership)、歸屬感 (sense of belonging)、快樂 (enjoyment)、團隊合作 (teamwork)、親密 (closeness) 等七個向度。前五個向度是測量有關『社會凝聚力』的層面, 後兩者則是測量『任務凝聚力』的層面。

(二) 作業凝聚力問卷 (Take Cohesiveness Questionnaire, TCQ)

作業凝聚力問卷是由 Gruber and Gray (1981) 所發展。該問卷共有十三題, 旨在測驗六個團隊凝聚力的向度。依序為: 團隊表現滿意 (team performance satisfaction)、自我表現滿意 (self performance) 成員的價值 (value of membership)、作業凝聚力 (task cohesion)、承認的需求 (desire for recognition) 及親和需求 (affiliation cohesion) 等六個向度。

(三) 多向度運動凝聚力問卷 (Multidimensional Sport Cohesiveness Instrument, MSCCI)

多項度運動凝聚力問卷是由 Yukelson, Weinberg, & Jackson. (1984) 所發展的, 藉由對十六個籃球隊的研究以測試該研究工具的信度與效度 (陳其昌, 1993)。該問卷共有 22 道題目分屬四個向度, 向度名稱為團體吸引 (team attraction)、目的一致 (unity of purpose)、團隊合作 (quality of teamwork) 及被尊重的角色 (valued role)。

(四) 團體情境問卷 (Group Environment Questionnaire, GEQ)

GEQ)

在探討團隊凝聚力問題的工具方面，由 Carron, Widmeyer & Brawley (1985) 所編製的『團隊氣氛問卷』(Group Environment Questionnaire, 簡稱 GEQ)，設定四個向度測量方法已得到廣泛的認可(莊艷惠, 1997)。研究者首先提出一個凝聚力的模式，說明凝聚力的架構內涵。此模式只要分成兩個類別，一為團隊整合(係指要求團隊特別成員依據團隊作業社會活動來評價整個團體)，二為個人對團體的吸引(係指要求團隊個別成員依據其個人參與團隊作業和團隊活動評價)。其中，所謂作業的層面係指達成團隊的目的和目標，而社會的層面是指在團隊中發展和維持社交的關係。

該量表共分成四個向度，分別為(一)『團隊任務對個體的吸引』，係指運動員參加所屬團隊任務，活動和接受團隊目標程度的感覺；(二)『運動社會對個體的吸引』，係指團隊成員個人在團體被接受的程度以及與隊友人際關係的知覺；(三)『團隊任務整合』，係指團隊成員對於團隊工作能彼此合作、意見一致；(四)『團隊社會整合』，係指團隊成員能彼此關心、尊重，並且相處愉快(莊艷惠, 1997)。本研究量表參考楊純碧(1998)、吳慧卿(2001)、邱旺璋(2002)等人依據 Carron, Widmeyer & Brawley (1985) 理論，與運動團隊的相關特性修訂而成。共有三十個題目，主要是測試團隊凝聚力的三個向度：1. 團隊目標的達成。2. 團隊合作默契。3. 團隊人際關係。

(五) 運動凝聚力問卷(Sport Cohesion Instrument, SCI)

是由 Yukelson, Weinberg, & Jackson (1984) 等人依據運動凝聚力問卷的缺點所設計的，有二十一個題目，主要是測試

運動團隊凝聚力的四個向度：1.團隊的吸引力；2.對團隊目標意識的認識 3.團隊合作的質；4.角色的價值。

第七節 教練領導行為與團隊凝聚力相關研究

過去有關教練領導行為與凝聚力之相關文獻發現：教練的「獎勵及讚賞行為」、「民主行為」、「權威行為」、「社會支援行為」（陳其昌，1993；莊豔惠，1997）及「訓練與指導行為」（莊豔惠，1997），能有效預測「團隊合作凝聚力」。其次，「獎勵及讚賞行為」、「權威行為」、「社會支援行為」（陳其昌，1993；莊豔惠，1997）、「民主行為」及「訓練與指導行為」（莊豔惠，1997）能有效預測「團隊適應凝聚力」。再者，「獎勵及讚賞行為」、「民主行為」、「社會支援行為」（陳其昌，1993），能有效預測「人際吸引凝聚力」。以下是國內有關教練領導行為與團隊凝聚力相關研究：（如表 2-8）

表 2-8 教練領導行為與團隊凝聚力相關研究彙整表

研究學者	研究對象	研究結果
陳其昌 (1993)	排球選手／ 1. 選手背景變項 2. 領導行為 3. 凝聚力 4. 團隊表現效能	1. 高中組教練的「獎勵及讚賞行為」及「民主行為」能有效預測「團隊合作」、「團隊適應」及「人際吸引」的團隊凝聚力；而「獎勵及讚賞行為」亦能有效預測「人際親和」的團隊凝聚力。 2. 專科組教練的「社會支援行為」及「權威的行為」能有效預測「人際親和」的團對凝聚力；而「社會支援行為」亦能有效預測「團隊合作」、「團隊適應」及「人際吸引」的團隊凝聚力。 3. 大學組教練「民主的行為」及「權威的行為」能有效預測「團隊合作」的團隊凝聚力，「社會支援

		行為」及「民主行為」能有效預測「團隊適應」的團隊凝聚力，而「社會支援行為」能有效預測「人際親和」及「人際吸引」的團隊凝聚力。此外，體育科系組教練「權威的行為」能有效預測「人際親和」的團隊凝聚力，而「獎勵及讚賞行為」則能有效預測「團隊適應」的團隊凝聚力。
莊豔惠 (1997)	台灣體院三專至五專部選手 1. 選手背景變項 2. 領導行為 3. 凝聚力 4. 內在動機	選手所知覺教練領導行為能有效預測「團隊任務整合凝聚力」、「團隊社會整合凝聚力」及「團隊任務對個人的吸引凝聚力」，反之對於「團隊社會對個人的吸引凝聚力」則無法獲得有效預測。
邱旺璋 (2002)	443 位台灣地區大專院校及高中職足球選手。	1. 大專甲組足球選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之關係，在各個構面均呈顯著的相關。 2. 大專乙組足球選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之關係，除「民主行為-團對目標達成」與「關懷行為-團隊合作默契、團隊人際關係」未達顯著的相關外，其他部份均達顯著相關。
林金杉 (2002)	340 位高中和大學院校男女拔河選手。	不同背景變項拔河選手「團隊凝聚力」有達到顯著的差異。拔河選手知覺的教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。
陳寶億 (2004)	208 大專院校橄欖球選手。	1. 大專甲乙組橄欖球選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力的關係在各個構面上均呈顯著相關。 2. 大專甲組橄欖球選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力的關係在各個構面上均呈現顯著相關。 3. 大專乙組橄欖球選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力的關係在各個構面上均呈現顯著相關。

第八節 本章總結

綜合上述文獻探討中發現：

一、領導是在一個有組織的群體中，有一些人在某種條

件下被組織賦予權力，任命為領導者，而領導者運用各種權力和影響力，影響組織成員的行為，形成團體或組織的共識，帶領團體朝向組織共同的目標及滿足個人需求的過程。

二、領導行為的理論基礎及其演變的過程主要是由特質論、行為論、情境論、權變領導理論直至今日的新型領導理論，顯現領導現象的日趨複雜。然而，魅力型領導、轉型領導、互易型領導在每一個理論都各自有追求的重點，另外，為組織領導提供一個新的視覺，也成為領導研究的新焦點。

三、團隊凝聚力

是一種重要的團體心理，他指的是團體內的成員能夠拋開一切個人的隔閡，心裡緊緊地向團體集中的意思。他也是一個群體內成員緊密結合在一起，也追求其共同目標和理想的動態過程。

團隊凝聚力的測量工具有下列五種：1.運動凝聚力問卷。2.作業凝聚力問卷。3.多向度運動凝聚力問卷。4.團體情境問卷 5.運動凝聚力工具。

四、綜合學者的研究結果教練的領導行為可有效預測團隊凝聚力。而教練領導行為與團隊凝聚力間有關係存在。教練領導行為會對團隊凝聚力產生影響。

第三章 研究方法

本章之目的主要說明本研究之方法與步驟：本章共分五節：第一節研究架構、第二節研究流程、第三節研究對象、第四節研究工具、第五節資料分析與處理。分別加以敘述之

第一節 研究架構

本研究之重點在探討海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為在團隊凝聚力之關聯性，並對不同背景變項之大學手球選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形及兩者之間的關係加以探討。其研究架構圖 3-1 所示：

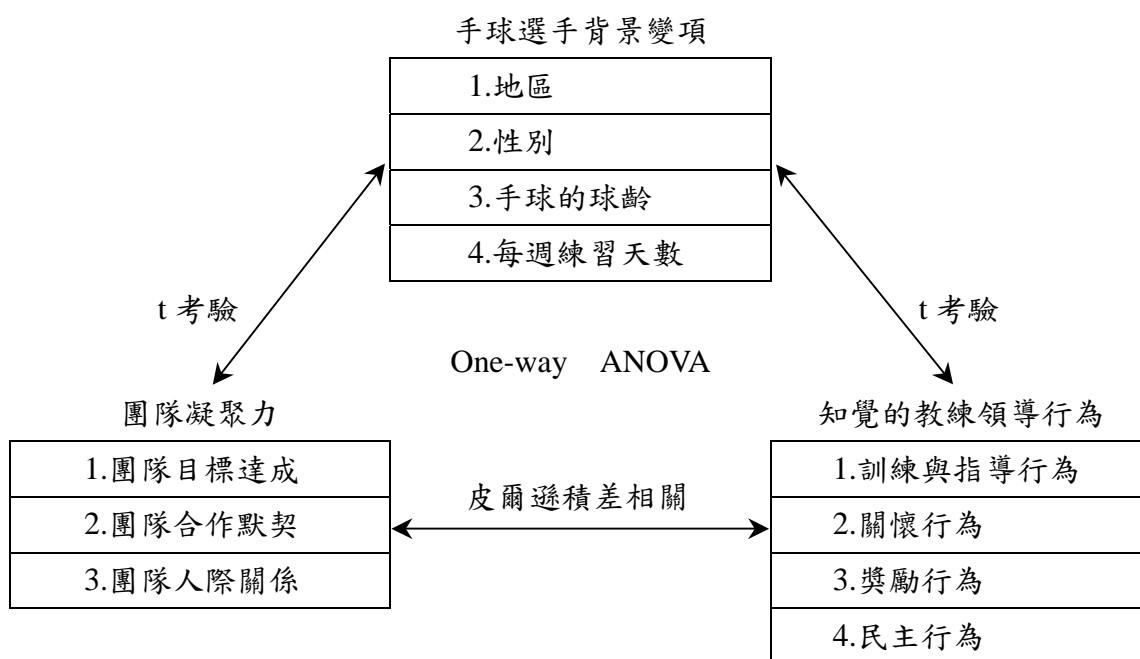


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究流程

本研究程序如圖 3-2 所示使用問卷調查法，首先為文獻的蒐集與閱讀，參與教練領導行為與整體凝聚力相關理論與實証，擬定研究目的與假設，進而編製問卷，經專家效度，預試過後，再先與各校教練洽商並告知研究目的，施測程序，取得同意訂定施測時間。再對本研究既定之對象進行問卷調查予以施測。並依據回收之問卷，加以歸納分析成為研究結果，進而將所得之結果進一步討論與分析，並且對所影響因素再作更深入的瞭解，最後再提出結論與建議，並與實際的情形相互結合，並針對問題提出具體的建議。

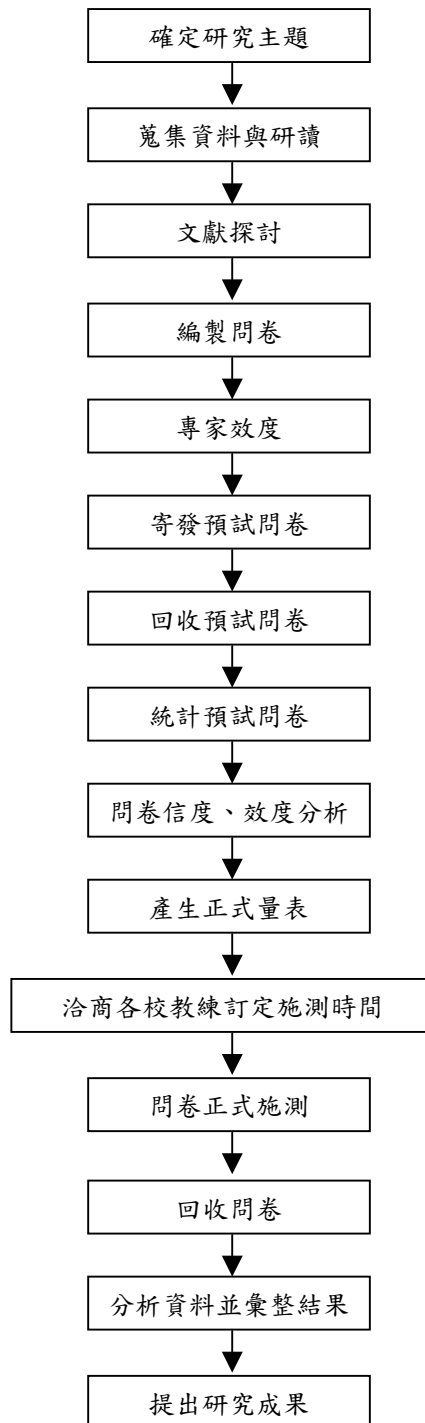


圖 3-2 研究流程圖

第三節 研究對象

本研究是以參加 2004 年台灣大學海峽兩岸手球邀請賽之參加的隊伍含男子組 7 隊（大陸：清華大學、天津大學、香港中文大學、合肥工業大學四隊。台灣：台灣大學、逢甲大學、成功大學三隊）、女子組 4 隊（大陸：中國科技大學、香港中文大學 2 隊。台灣：逢甲大學、台灣大學、勤益技術學院 3 隊）之男女選手為本研究之對象。共發出問卷 192 份，回收 179 份，回收率 93.2%，經剔除填答不清楚，漏填之無效問卷後，剩下 177 份，有效問卷 92.2%，以此有效問卷進行資料分析，受試者樣本數據如表 3-1。

表 3-1 本研究受試樣本發出與有效回收問卷統計表

學校名稱	組別	發出卷數	回收卷數	可用卷數	百分比
清華大學	大陸男子組	16	16	16	9
天津大學	大陸男子組	16	16	16	9
香港中文	大陸男子組	16	13	12	6.8
合肥工技	大陸男子組	16	16	10	5.9
中國科大	大陸女子組	16	11	11	6.3
香港中文	大陸女子組	16	16	16	9
台灣大學	台灣男子組	16	16	16	9
成功大學	台灣男子組	16	16	16	9
逢甲大學	台灣男子組	16	16	16	9
台灣大學	台灣女子組	16	16	16	9
逢甲大學	台灣女子組	16	16	16	9
勤益學院	台灣女子組	16	16	16	9
總 數		192	179	177	100

第四節 研究工具

本研究所使用之問卷，係根據目的、研究架構、假設與相關文獻、研究等資料設計而成。內容共分三部分：

第一部份為選手基本資料調查表；第二部分為運動教練領導行為量表（The leadership Scale for sports-LSS）；第三部分為團隊凝聚力量表（Group Environment Questionnaire-GEQ）。其中基本資料調查表，用以了解受測者之社會人口變項；運動教練領導行為量表，用以測量運動教練領導行為經驗的知覺；團隊凝聚力量表，則用以了解受測者對於團隊凝聚力認知與態度。

在填答與計分方式方面，本研究問卷的填答採用 Likert 五點量表方式進行，教練領導行為量表分別以非常不同意、不同意、無見、同意、非常同意作為選項，團隊凝聚力量表分別以總是、經常、偶爾、很少、不常做為選項，作答時請受試者針對題意，依據自己實際狀況，利用五個選項上加以勾選。

預試問卷回收之後，將原始資料輸入 SPSS 資料檔中，以觀察各題項答題狀況，再就施測期間受試者之問題、建議與指導教授專家進行問卷題目之修改與刪除，問卷預試

一、本研究預試之實施，而由同質性較高之台灣體院、銘傳大學、台中師院男、女選手，等 88 位於九十三年三月五日至六日，共計二天，親自到場測試球隊選手 88 份計回收 88 份回收率為 100% 且回收問卷皆為有效問卷。

二、進行專家審題

研究問卷編製完成後，先進行「教練領導行為量表」，針對本預試問卷之代表性及意義加以鑑定，提供寶貴意見，作為選擇與修改題目的重要參考。乃函請十六位專家學者撥冗填答，集思廣益，研修詞句，探究語意及發現相關問題加以修正，期能語意清晰，語句順暢。

(一) 教練領導行為量表

經專家意見統計調查結果，第 9、16、25、37 題在「適合」選項上未達 75% 以上，根據統計及參酌專家提供的修改意見後，對預試問卷進行語句上修正，並決定刪除以上四題，完成「教練領導行為」預試量表共 36 題。

(二) 運動團隊凝聚力量表

經專家意見調查結果，有第 31.32 題「適合」選項上未達 75% 以上，根據統計及參酌專家提供的修改意見後，對預試問卷進行語句上修正，並決定刪除 2 題。完成「運動團隊凝聚力」預試量表共 30 題。

三、預試量表分析

(一) 教練領導行為預試量表

預試量表回收後，隨即進行資料整理與量表之項目分析、因素分析、信度分析、各向度與總量表之內在相關分析，以考驗研究之信度與效度，其所得結果如下：

1. 因素分析

探索性因素分析採用主成分分析 (principal component analysis)，再以最大變異法 (varimax method) 進行直交轉

軸，萃取四個因素，並將因素負荷量定為.40，依據因素負荷量的多寡，考量問卷解釋變異量，及問卷長度，最後採用題目及因素。

2. 各題與各向度間之內在相關

因素分析後，再以相關分析進行考驗各題與各向度之內在相關。第 24、7、9、5、20、21、26、32、27、4、18、1、35、16、8、23 題，與「訓練指導行為」之相關均達.01 顯著水準；第 13、11、15、19、12、2、29、3、10、6、14、17 題，與「關懷行為」之相關均達.01 顯著水準；第 33、25、34、22、36 題，與「獎勵行為」之相關均達.01 顯著水準；第 31、28、30 題，與「民主行為」之相關均達.01 顯著水準。由以上分析可知，本量表試題具有良好的建構效度。

3. 各向度與向度間及總量表之內在相關

考驗「教練領導行為預試量表」的內在結構相關發現：

(1) 各向度與向度間之內在相關皆達顯著水準：

「訓練領導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」各向度相關為.683、.595、.912；「關懷行為」與「獎勵行為」之向度間的相關.481，皆達顯著水準。

(2) 各向度與總量表之內在相關皆達顯著水準：

「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」等四個分向度與總量表間的相關為.952、.808、.782、.779，皆達顯著水準。可見本量表之內在結構良好。

4. 信度分析

以 Cronbach α 係數考驗「教練領導行為預試量表」各向度與總量表的內部一致性，發現各向度與總量表之

Cronbach α 係數高達 .8396，訓練指導行為認同的 α 係數為 .7542，關懷行為的 α 係數為 .8310，獎勵行為的 α 係數為 .8725，民主行為的 α 係數為 .8379，顯示其內部一致性高，具有高的信度，來支持研究結果。

(二) 團隊凝聚力量表

預試量表回收後，隨即進行資料整理與量表之項目分析、因素分析、信度分析、各向度與總量表之內在相關分析，以考驗研究之信度與效度，其所得結果如下：

1. 因素分析

探索性因素分析採用主成分分析 (principal component analysis)，再以最大變異法 (varimax method) 進行直交轉軸，萃取三個因素，並將因素負荷量定為 .40，再作因素分析，依據因素負荷量多的多寡，考量問卷解釋變異量，及問卷長度。

2. 各題與各向度間之內在相關

因素分析後，再以相關分析進行考驗各題與各向度之內在相關。第 2、5、1、13、28、3、6、7、19、27、26、29、9 題，與「團隊目標達成」之相關均達 .01 顯著水準；第 14、10、11、12、16、17、15、4、18、8 題，與「團隊合作默契」之相關均達 .01 顯著水準；第 20、23、21、30、22、25、24 題，與「團隊人際關係」之相關均達 .01 顯著水準。

由上述分析可知，本量表試題具有良好的建構效度。

3. 各向度與向度間及總量表之內在相關

考驗「運動團隊凝聚力預試量表」的內在結構相關發現：

(1) 各向度與向度間之內在相關皆達顯著水準

「團隊目標達成」與「團隊合作默契」、「團隊人際關係」各向度間的相關為.347、.473；「團隊合作默契」與「團隊人際關係」各向度間的相關為.583。

(2) 各向度與總量表之內在相關皆達顯著水準

「團隊目標達成」與「團隊合作默契」、「團隊人際關係」各向度間的相關為等三個分向度與總量表間的相關為.863、.736、.705，皆達顯著水準。可見本量表之內在結構良好。

4. 信度分析

以 Cronbach α 係數考驗「運動團隊凝聚力預試量表」各向度與總量表的內部一致性，發現各向度與總量表之 Cronbach α 係數達.8921，團隊目標達成的 α 係數為.7689，團隊合作默契的 α 係數為.7832、團隊人際關係的 α 係數為.7963 顯示其內部一致性高，具有高的信度，來支持研究結果。

四、填答及計分方式

(一) 運動領導行為量表係採用李克特式(Likert-type)的五點式量表，根據參與者的實際觀察與感受的符合程度填答，參與者從「總是」到「很少」的 5-4-3-2-1 中，在適當的數字打“V”計分方式係按 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，以了解運動領導行為之傾向，如分數越高者便表示選手對知覺的教練領導行為愈高。

(二) 動團隊凝聚力預試量表係採用李克特式(Likert-type)的五點式量表，根據參與者的實際觀察與感受的符合程度填答，參與者從「非常同意」到「非常不同意」的 5-4-

3-2-1 中，在適當的數字打“V”，計分方式係按 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，以了解團隊凝聚力之傾向，如分數越高者便表示愈傾向該凝聚力型態；反之，分數愈低者便表示愈不傾向該凝聚力型態。

五、編制正式量表

根據預試量表施測結果之因素分析、各題與各向度間之相關分析、各向度與向度間及總量表之內在相關分析及信度分析後，運動領導行為量表共篩選四個向度 36 題，運動團隊凝聚力預試量表共篩選三個向度 30 題，編製成本研究工具「海峽兩岸大學手球教練領導行為與團隊凝聚力之研究」正式量表（如附錄一）。

第五節 資料分析處理

一、資料處理

問卷回收後，將所得資料加以處理，再把有效樣本資料輸入電腦，利用統計套裝軟體 SPSS FOR WINDOWS 10.0 處理之。

二、本研究所採用下列統計方法進行考驗、分析及比較：

（一）描述性統計(Descriptive Statistics)

求有效樣本在基本資料各組的次數分配及百分比、平均數、標準差，以瞭解樣本情形，並計算全體樣本在各項變項的分配情形。

（二）以獨立樣本 t 考驗（t-Test）及獨立樣本單因子變異數分

析來驗證研究目的之問題。若結果達到顯著差異，則以薛費法 (Scheffe's method) 進行各組間之事後比較。

(三) 本研究的各項假設考驗之顯著水準均定為 $\alpha = .05$ 。

(四) 皮爾森積差相關 (Pearson Correlations)

探討手球教練領導行為與團隊凝聚力的相關情形。

第四章 結果與討論

依據研究結果本章共分為以下六節：第一節：海峽兩岸大學手球選手背景變項基本資料分析；第二節：海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異比較；第三節：不同性別海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異比較；第四節：不同球齡海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形。第五節：不同練習天數海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形。第六節：海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形。

第一節 海峽兩岸大學手球選手背景變項基本資料分析

一、有效回收樣本之背景變項基本資料

本研究回收之有效問卷計 177 份，其中台灣 96 人，佔 54.3%，大陸 81 人，佔 45.7%。由有效樣本回收資料可看出海峽兩岸大學手球選手的球齡集中在 1-4 年居多。顯示海峽兩地大學手球的選手大部分為進入學校才開始接觸手球，另接觸手球訓練時間較長者，則以研究所及博士班學生佔大數，而在練習天數，海峽兩岸大學手球選手，則大部分一週訓練 2-3 天。如表 4-1

表 4-1 有效回收樣本背景變項資料表

背景變項	類別	人數	百分比%	
地區	大陸	81	45.7	
	台灣	96	54.3	
性別	男	大陸	54	66.7
	女	大陸	27	33.3
	男	台灣	48	50
	女	台灣	48	50
手球球齡	1 年	大陸	8	9.8
		台灣	12	12.5
	2 年	大陸	20	24.8
		台灣	24	25
	3 年	大陸	29	35.9
		台灣	31	32.3
	4 年	大陸	16	19.7
		台灣	20	20.8
	5 年以上	大陸	8	9.8
		台灣	9	9.4
每週練習天數	1 天	大陸	16	19.7
		台灣	0	0
	2-3 天	大陸	55	68
		台灣	96	100
	4-5 天	大陸	10	12.3
		台灣	0	0
	6 天(含)以上	大陸	0	0
		台灣	0	0

二、海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為資料分析

表 4-2 針對海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為，按選手的地區、手球球齡、每週練習天數等二項背景分項，分別呈現在各向度之得分上。其中台灣地區的手球選手在

「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」四個向度，其平均數的得分高於大陸地區的選手，也比整體所知覺的教練領導行為四個構面上的平均數高。其他不同背景的教練領導行為間的差異比較，相繼討論於後。

表 4-2 海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項		人數	訓練指導行為	關懷行為	獎勵行為	民主行為
			平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差
整體		177	66.042 10.217	48.742 8.078	17.210 3.600	10.869 2.227
地區	大陸	81	64.346 10.215	46.165 8.087	17.205 3.575	10.201 2.228
	台灣	96	67.474 10.220	50.917 8.069	17.216 3.625	11.433 2.226
性別	男	102	65.798 10.873	48.740 9.762	18.011 3.625	10.771 5.631
	女	75	64.459 10.215	48.500 8.087	17.239 3.575	10.862 2.228
手球球齡	1年	20	62.000 11.620	44.662 8.423	17.049 3.558	7.751 2.126
	2年	44	60.840 10.851	45.222 8.527	17.125 3.306	9.566 2.423
	3年	60	65.867 10.387	49.692 8.820	18.056 4.427	11.140 2.326
	4年	36	65.958 10.528	47.928 10.689	17.569 5.055	11.685 2.550
	5年以上	17	69.625 7.100	51.028 6.316	19.350 5.388	12.268 4.907

每週練習天數	1 天	16	65.000	51.440	15.330	9.166
			9.674	9.239	1.966	1.940
	2-3 天	151	66.194	49.410	18.324	11.138
			10.257	8.375	3.558	2.297
	4-5 天	10	52.797	38.732	17.127	12.341
			7.038	5.952	4.075	2.264
	6 天以上	0	0.000	0.000	0.000	0.000
			0.000	0.000	0.000	0.000

1. 海峽兩岸男性大學手球選手知覺教練領導行為資料分析

表 4-3 針對海峽兩岸男性手球選手知覺教練領導行為，按選手的地區、手球球齡、每週練習天數等三項背景分項，分別呈現在各項度之得分上。在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」四個向度中，以球齡 5 年以上平均分數為最高。其他不同背景的教練領導行為間的差異比較，相繼討論於後。

表 4-3 海峽兩岸男性大學手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項	人數	訓練指導行為	關懷行為	獎勵行為	民主行為	
		平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差	
手球	整體	102	65.798	48.740	18.011	10.771
			10.873	9.762	3.625	5.631
球齡	1 年	9	62.111	44.764	16.709	10.431
			10.607	7.835	3.556	2.721
	2 年	26	65.161	45.622	17.782	9.522
		34	9.815	9.013	2.809	3.713
			66.051	44.650	19.288	11.655

	3 年		10.502	9.732	5.324	5.673
	4 年	18	65.612	46.513	17.630	11.312
			9.985	9.820	6.721	3.723
	5 年以上	15	71.157	49.210	16.580	12.710
			5.612	5.596	5.142	2.307
每 週 練 習 天 數	1 天	26	65.000	51.440	15.330	9.166
			9.674	9.239	1.966	1.940
	2-3 天	76	64.454	51.317	18.853	12.418
			6.482	29.823	5.475	2.725
	4-5 天	10	65.423	46.300	17.141	12.341
			1.210	10.100	4.075	2.264
	6 天以上	0	0.000	0.000	0.000	0.000
			0.000	0.000	0.000	0.000

2. 海峽兩岸女性大學手球選手知覺教練領導行為資料分析

表 4-4 針對海峽兩岸女性手球選手知覺教練領導行為，按選手的地區、手球球齡、每週練習天數等三項背景分項，分別呈現在各項度之得分上。在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」四個向度中，以球齡 5 年以上平均分數為最高。其他不同背景的教練領導行為間的差異比較，相繼討論於後。

表 4-4 海峽兩岸女性大學手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項	人數	訓練指導行為	關懷行為	獎勵行為	民主行為
		平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差
整體	75	64.459 10.215	48.500 8.087	17.239 3.575	10.862 2.228
手 球 球 齡	1 年	62.000 11.617	44.658 8.415	17.254 3.560	10.288 2.124
	2 年	59.134 10.851	45.223 8.527	16.697 3.306	9.835 2.423
	3 年	66.012 10.387	50.233 8.820	17.408 4.427	10.502 2.326
	4 年	66.625 10.528	49.703 10.689	17.125 5.055	11.858 2.540
	5 年以上	2 1.357	68.500 1.273	54.500 1.179	17.500 1.276
每 週 練 習 天 數	1 天	0 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000
	2-3 天	75 10.257	48.972 8.375	17.239 3.558	10.862 2.297
	4-5 天	0 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000
	6 天以上	0 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000
			0.000	0.000	0.000

3. 台灣手球選手知覺教練領導行為資料分析

表 4-5 針對台灣地區手球選手知覺教練領導行為，按選手、手球球齡、每週練習天數等二項背景分項，分別呈現在各項度之得分上。其中台灣地區的手球選手在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」與「民主行為」中則以球齡 5 年以上為最高。其他不同背景的教練領導行為間的差異比

較，相繼討論於後。

表 4-5 台灣手球選手知覺教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項	人數	訓練指導行為	關懷行為	獎勵行為	民主行為	
		平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差	
整體	96	67.474 10.220	50.917 8.069	18.676 3.625	12.063 2.226	
男	48	69.415 10.020	50.740 8.137	19.996 4.001	12.496 2.321	
女	48	65.533 10.220	51.094 8.001	17.356 3.024	11.631 2.226	
手 球 球 齡	1 年	12	62.000 11.623	44.666 8.431	17.216 3.556	11.433 1.128
	2 年	24	59.855 10.851	45.222 8.527	16.88 3.306	10.569 2.423
	3 年	31	68.034 10.387	53.793 8.820	19.239 4.427	12.273 2.326
	4 年	20	68.625 10.528	53.970 10.689	17.925 5.055	12.625 2.560
	5 年以上	9	71.300 4.936	43.770 3.013	20.500 2.247	12.700 1.761
練 習 天 數	1 天	0	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000
	2-3 天	96	67.474 10.220	50.917 8.069	18.676 5.615	12.063 2.226
	4-5 天	0	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000
	6 天以上	0	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000

4. 大陸手球選手知覺教練領導行為資料分析

表 4-6 針對大陸地區手球選手知覺教練領導行為，按選手的地區、手球球齡、每週練習天數等二項背景分項，分別呈現在各項度之得分上。其中大陸地區的手球選手在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」與「民主行為」中則以球齡 5 年以上為最高。

表 4-6 大陸手球選手教練領導行為各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項	人數	訓練指導行為	關懷行為	獎勵行為	民主行為	
		平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差	
整體	81	64.346 10.215	46.165 8.087	17.205 3.575	10.201 2.228	
男	54	65.244 10.220	47.303 5.069	17.292 3.625	10.554 2.226	
女	27	62.550 10.210	43.890 8.106	17.032 3.526	9.497 2.231	
手 球 球 齡	1 年	8	62.000 11.617	44.656 8.415	16.800 3.560	9.359 2.124
		2 年	20	62.023 10.851	45.223 8.527	17.419 3.306
	3 年		29	63.551 10.387	45.310 8.820	16.793 4.427
		4 年	16	62.625 10.528	40.376 10.689	17.125 5.055
	5 年以上		8	67.467 20.195	50.030 4.402	17.500 3.391

	1 天	16	65.000	51.440	15.330	9.166
			9.674	9.239	1.966	1.940
練習 天數	2-3 天	55	63.960	46.780	17.710	9.526
			10.295	8.682	3.491	2.369
	4-5 天	10	65.463	46.301	17.141	12.341
			1.210	10.100	4.075	2.264
	6 天以上	0	0.000	0.000	0.000	0.000
			0.000	0.000	0.000	0.000

三、海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力資料分析

(一) 海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力資料分析

表 4-7 針對海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力，按選手的地區、性別、手球球齡、每週練習天數等四項背景變項，分別呈現在各向度之得分上，其中大陸地區的選手在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」三個向度，在平均數上的得分高於台灣地區的選手。而球齡在 5 年以上的選手在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」三個向度，在平均數上的得分高於其他球齡的選手。

表 4-7 海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表

		團隊目標的達成	團隊合作默契	團隊人際關係
背景變項	人數	平均數	平均數	平均數
		標準差	標準差	標準差
整體	177	52.256	39.916	28.538
		7.973	7.812	5.213

地區	大陸	81	53.329	40.816	29.135
			7.657	6.057	4.422
地區	台灣	96	51.184	39.017	27.941
			7.837	6.757	4.512
性別	男	102	50.789	38.296	28.148
			5.790	6.279	5.832
性別	女	75	55.199	40.087	28.829
			5.295	6.021	5.334
手球球齡	1年	20	49.027	35.701	26.537
			7.071	6.518	5.832
	2年	44	56.867	39.124	29.011
			7.937	6.782	5.633
	3年	60	52.291	39.000	27.039
		5.675	5.450	4.750	
手球球齡	4年	36	52.749	37.714	27.207
			5.386	4.129	5.704
手球球齡	5年以上	16	56.313	41.411	29.385
			6.614	4.799	3.768
每週練習天數	1天	16	54.057	38.000	30.857
			8.479	4.845	3.625
	2-3天	151	52.481	39.131	28.176
			7.402	6.015	3.792
	4-5天	10	52.797	38.732	27.013
		7.038	5.952	4.512	
每週練習天數	6天以上	0	0.000	0.000	0.000
			0.000	0.000	0.000

(二) 海峽兩岸男性大學手球選手團隊凝聚力資料分析

表 4-8 針對不同背景變項海峽兩岸男性手球選手團隊凝聚力，按選手的地區、性別、手球球齡、每週練習天數等四

項背景變項，分別呈現在各向度之得分上，其中大陸地區的選手在「團隊目標的達成」及「團隊人際關係」在平均數上的得分高於台灣地區的選手。而在「團隊合作默契」則是台灣地區的選手得分較高，而在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」及「團隊人際關係」則以球齡 5 年以上得分最高。

表 4-8 海峽兩岸男性大學手球選手團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項	人數	團隊目標的達成		團隊合作默契		團隊人際關係	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
整體	102	50.789	5.790	38.296	6.279	28.148	5.832
地區	大陸	52.888	5.797	38.888	6.418	28.777	5.832
	台灣	48.591	5.783	39.497	5.987	28.481	5.832
手 球 球 齡	1 年	48.731	6.090	35.149	4.497	26.748	5.132
	2 年	51.066	4.792	37.935	6.354	27.271	4.475
	3 年	52.248	4.884	38.000	5.497	26.748	5.449
	4 年	52.833	5.641	36.983	5.604	24.748	5.449
	5 年以上	55.980	3.703	41.130	2.990	29.416	2.257
每週	1 天	51.233	7.064	38.000	5.472	40.200	4.518

練習 天 數	2-3 天	76	54.128	40.739	29.741
			6.271	6.281	5.272
	4-5 天	10	52.797	43.000	31.000
			7.038	5.952	4.512
	6 天以上	0	0.000	0.000	0.000
			0.000	0.000	0.000

(三) 海峽兩岸女性大學手球選手團隊凝聚力資料分析

表 4-9 針對不同背景變項海峽兩岸女性大學手球選手團隊凝聚力，按選手的地區、性別、手球球齡、每週練習天數等四項背景變項，分別呈現在各向度之得分上，其中大陸女性選手在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」三個向度，在平均數上的得分高於台灣地區的選手。而球齡在 5 年以上的選手在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」三個向度，在平均數上的得分高於其他球齡的選手。

表 4-9 海峽兩岸女性大學手球選手團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項	人數	團隊目標的達成	團隊合作默契	團隊人際關係
		平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差
整體	75	55.199 5.295	40.087 6.021	28.829 5.334
地區	大陸	56.622 4.793	40.931 5.624	28.949 4.837
	台灣	53.777 5.797	39.244 6.418	28.410 5.832

手 球 球 齡	1 年	11	49.311	36.134	26.164
			4.709	5.013	5.689
	2 年	18	54.333	40.116	29.116
			5.109	7.119	3.293
	3 年	26	52.499	40.000	27.164
			5.253	4.916	4.261
	4 年	18	52.333	38.333	26.333
			5.180	4.035	4.522
	5 年以上	2	59.500	44.500	30.500
			1.725	1.250	1.750
每 週 練 習 天 數	1 天	0	0.000	0.000	0.000
			0.000	0.000	0.000
	2-3 天	75	55.199	40.087	27.829
			5.295	6.021	5.334
	4-5 天	0	0.000	0.000	0.000
			0.000	0.000	0.000
6 天以上	0	0.000	0.000	0.000	
		0.000	0.000	0.000	

(四) 台灣手球選手團隊凝聚力資料分析

表 4-10 針對台灣手球選手團隊凝聚力，按選手的性別、手球選手球齡、每週練習天數等三項背景變項，分別呈現在各向度之得分上，女性在「團隊目標的達成」高於男性，在「團隊合作默契」、「團隊人際關係」則是男性高於女性，而球齡 5 年以上的選手三個向度的平均數上皆高於其他球齡的選手。

表 4-10 台灣手球選手團隊凝聚力各變項間平均數、標準差
摘要表

背景變項	人數	團隊目標的達成		團隊合作默契		團隊人際關係	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
整體	96	51.184	7.837	39.017	6.057	27.941	4.422
男	48	48.591	5.783	39.479	5.987	28.481	5.832
女	48	53.777	5.797	39.244	6.418	27.410	5.832
手 球 球 齡	1 年	48.731	9.788	35.149	6.681	26.748	4.342
	2 年	51.069	8.122	37.915	8.817	28.678	4.447
	3 年	52.248	5.547	38.000	5.522	26.749	3.731
	4 年	52.833	6.197	36.883	4.629	27.749	4.242
	5 年以上	58.300	1.568	42.267	1.934	30.424	1.408
每 週 練 習 天 數	1 天	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	2-3 天	51.184	7.657	39.017	6.057	27.941	4.422
	4-5 天	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	6 天以上	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

(五) 大陸手球選手團隊凝聚力資料分析

表 4-11 針對大陸大學手球選手對團隊凝聚力，按選手的性別、手球球齡、每週練習天數等三項背景變項，分別呈現在各向度之得分上，其中球齡 5 年以上的選手女性在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」三個向度的平均數上皆高於其他球齡的選手。而在每週練習天數，則以 2-3 天在「團隊合作默契」、「團隊人際關係」平均得分高於其他練習天數的選手，在「團隊目標的達成」則以一天高於其他練習天數的選手。

表 4-11 大陸手球選手團隊凝聚力各變項的平均數、標準差摘要表

背景變項		人數	團隊目標的達成	團隊合作默契	團隊人際關係
			平均數 標準差	平均數 標準差	平均數 標準差
整體		81	53.329 7.657	40.816 6.057	29.135 4.512
男		54	52.888 5.797	38.888 6.418	28.711 5.832
女		27	56.622 4.793	40.931 5.624	29.849 4.837
手 球 球 齡	1 年	8	49.323 4.353	36.253 5.831	26.327 4.537
	2 年	20	54.666 5.034	40.333 7.495	29.333 2.239
	3 年	29	52.333 4.509	40.000 4.358	27.330 2.081
	4 年	16	52.666 2.886	38.666 3.214	26.666 4.041
		8	54.853	40.920	28.500

	5 年以上		4.107	5.376	4.030
每週練習天數	1 天	16	54.057	38.000	28.410
			7.064	5.472	4.518
	2-3 天	55	53.777	39.244	30.857
			5.797	6.418	5.832
	4-5 天	10	52.797	43.000	31.000
			7.038	5.952	4.512
	6 天以上	0	0.000	0.000	0.000
			0.000	0.000	0.000

第二節 海峽兩岸大學手球知覺選手教練 領導行為與團隊凝聚力之差異比較

一、海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

由表 4-12 可看出海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」皆達顯著差異，而「獎勵行為」未達顯著差異。由結果發現，台灣地區手球選手在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」之得分明顯高於大陸地區手球選手，而在黃金柱(1990)對左營中心的研究指出：大學選手比高中和國中選手更喜愛教練強調「領導和訓練行為」、「民主行為」。賴世堤(1999)研究指出：大專田徑 221 名選手、五專選手較大專甲組以乙組選手有較多的「訓練與教育行為」、「民主行為」、「關懷行為」「獎勵與讚賞行為」。林金杉(2001)研究指出：高中拔河選手較大專選手知覺到表現較多的「訓練與指導行為」與「專制行為」。邱旺璋(2002)針對足球選手所做的知覺教練領導行為研究，亦發現大專乙組足球選手在「訓練與指

導行為向度」、「民主行為向度」、「權威行為向度」、「獎勵及讚賞行為」稍高於大專甲組足球選手。因為海峽兩岸手球選手，所接觸的手球時間較少，也較一般甲組的手球選手比賽的機會少，因此海峽兩岸手球選手希望得到教練更多的「訓練和指導及讚賞行為」。

表 4-12 海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

向 度	地 區	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練指導行為	台灣(N=96)	67.474	10.220	4.328*	.020
	大陸(N=81)	64.346	10.215		
關懷行為	台灣(N=96)	50.917	8.069	5.732*	.021
	大陸(N=81)	46.165	8.087		
獎勵行為	台灣(N=96)	17.216	3.625	2.021	.140
	大陸(N=81)	17.205	3.575		
民主行為	台灣(N=96)	11.443	2.226	4.008*	.038
	大陸(N=81)	10.201	2.228		

*P < .05

二、海峽兩岸大學手球選手團體凝聚力之差異比較

由表 4-13 可看海峽兩岸大專手球選手團體凝聚力在「團隊目標的達成」及「團隊人際關係」二個向度，大陸手球選手的得分較高於台灣手球選手的得分，達到顯著差異。林金杉(2001)研究指出：不同參賽組別的拔河選手，在團隊凝聚力兩個向度達到顯著差異，大專選手在工作凝聚力和社會凝聚力兩個向度高於高中選手。邱旺璋(2002)在不同參賽組別的足球選手對團隊凝聚力的研究中，發現高中組足球選手顯著高於大專甲組足球選手，由以上的結果，海峽兩岸大專手

球選手，技術的成熟面可能較大專甲組選手來得不成熟，以致為了達成團隊的目標，他們需凝聚更強的團隊合作默契與彼此間的關係，來確保自己有能力達到更佳的運動表現。

表 4-13 海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力之差異比較（大陸、台灣）

向 度	地 區	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標的達成	台灣(N=96)	51.184	7.830	5.957*	.031
	大陸(N=81)	53.329	7.657		
團隊合作默契	台灣(N=96)	39.071	6.757	.575	.173
	大陸(N=81)	40.816	6.057		
團隊人際關係	台灣(N=96)	27.941	4.512	4.435*	.039
	大陸(N=81)	29.135	4.422		

*P < .05

第三節 不同性別海峽兩岸大學手球選手 知覺教練領導行為與團隊凝聚力 之差異比較

一、不同性別海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為之差異

由表 4-14 可看出不同性別海峽兩岸大學男、女手球選手教練領導行為在「獎勵行為」達顯著差異，在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」則未達顯著差異。

表 4-14 不同性別海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較表

向 度	性別	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練指導行為	男 N=102	65.798	10.873	.685	.251
	女 N=75	64.459	10.215		
關懷行為	男 N=102	48.740	9.762	1.091	.311
	女 N=75	48.500	8.087		
獎勵行為	男 N=102	8.077	3.625	8.721*	.014
	女 N=75	17.239	3.575		
民主行為	男 N=102	10.771	5.631	.854	.274
	女 N=75	10.862	2.228		

*P < .05

討論：以上的分析，對不同性別海峽兩岸手球選手知覺教練領導行為在「獎勵行為」達顯著差異，在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」則未達顯著差異。鄭志富（1997）研究指出：大專足球 441 名選手，男選手較女選手知覺較多之「權威行為向度」；而女選手較男選手知覺到教練較多之「民主行為向度」、「關懷行為向度」、「獎勵及讚賞行為向度」。賴世堤（1999）研究指出：大專田徑 221 名選手，男選手較女選手知覺較多之「訓練與教學行為向度」、「關懷行為向度」、「獎勵及讚賞行為向度」；而女選手較男選手知覺到教練較多之「民主行為向度」。針對此本研究結果亦驗證過去多數研究對於男、女選手所知覺之教練領導行為上有差異的論點。

二、不同性別海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

由表 4-15 可看出海峽兩岸大學男、女手球選手團隊凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」均達顯著水準，而在「團隊人際關係」則無顯著差異。

表 4-15 不同性別海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力之差異比較表

向 度	性別	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標的達成	男 N=102	50.789	5.790	4.035*	.019
	女 N=75	55.199	5.295		
團隊合作默契	男 N=102	38.296	6.279	6.053*	.021
	女 N=75	40.087	6.021		
團隊人際關係	男 N=102	28.148	5.832	1.304	.901
	女 N=75	28.829	5.334		

*P < .05

討論：由以上的分析，學者蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）研究指出：男選手較女選手有多的工作凝聚力。邱旺璋（2002）研究指出：大專甲組男、女足球選手與團隊凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」並無差異。針對此本研究結果亦驗證過去多數研究對於男女選手對團隊凝聚力上的「人際關係」無顯著差異相符合，「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」則達顯著差異不相符合。

三、不同性別台灣的大學手球選手知覺教練領導行為之差異情形

由表 4-16 發現對不同性別海峽兩岸手球選手知覺教練領

導行為在「教練訓練指導行為」、「獎勵行為」達顯著差異，在「關懷行為」、「民主行為」則未達顯著差異。

表 4-16 不同性別台灣的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

向 度	地 區	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練指導行為	男性(N=48)	69.415	10.020	4.573*	.019
	女性(N=48)	65.533	10.220		
關懷行為	男性(N=48)	50.740	8.137	2.321	.021
	女性(N=48)	51.094	8.001		
獎勵行為	男性(N=48)	19.996	4.001	4.731*	.023
	女性(N=48)	17.356	3.024		
民主行為	男性(N=48)	12.496	2.321	3.431	.198
	女性(N=48)	11.631	2.226		

*P < .05

討論：由表 4-16 發現對不同性別海峽兩岸手球選手知覺教練領導行為在「教練訓練指導行為」、「獎勵行為」達顯著差異，在「關懷行為」、「民主行為」則未達顯著差異。鄭志富（1997）研究指出：大專足球 441 名選手，男選手較女選手知覺較多之「權威行為向度」；而女選手較男選手知覺到教練較多之「民主行為向度」、「關懷行為向度」、「獎勵及讚賞行為向度」。賴世堤（1999）研究指出：大專田徑 221 名選手，男選手較女選手知覺較多之「訓練與教學行為向度」、「關懷行為向度」、「獎勵及讚賞行為向度」；而女選手較男選手知覺到教練較多之「民主行為向度」。針對此本研究結果亦驗證過去多數研究對於男、女選手所知覺之教練領導行為上

有差異的論點。

四、不同性別大陸的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

由表 4-17 發現在「教練訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」達顯著差異，「獎勵行為」未達顯著差異。

表 4-17 不同性別大陸的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

向 度	地 區	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練指導行為	男性(N=54)	65.244	10.220	4.005*	.024
	女性(N=27)	62.550	10.210		
關懷行為	男性(N=54)	47.303	5.069	4.963*	.027
	女性(N=27)	43.890	8.106		
獎勵行為	男性(N=54)	17.292	3.625	2.827	.203
	女性(N=27)	17.032	3.526		
民主行為	男性(N=54)	10.554	2.226	4.011*	.039
	女性(N=27)	9.497	2.231		

*P < .05

討論：由表 4-17 發現對海峽兩岸不同性別手球選手知覺教練領導行為在「教練訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」達顯著差異，「獎勵行為」未達顯著差異，鄭志富（1997）研究指出：大專足球 441 名選手，男選手較女選手知覺較多之「權威行為向度」；而女選手較男選手知覺到教練較多之「民主行為向度」、「關懷行為向度」、「獎勵及讚賞行為向度」。賴世堤（1999）研究指出：大專田徑 221 名選手，

男選手較女選手知覺較多之「訓練與教學行為向度」、「關懷行為向度」、「獎勵及讚賞行為向度」；而女選手較男選手知覺到教練較多之「民主行為向度」。針對此本研究結果亦驗證過去多數研究對於男、女選手所知覺之教練領導行為上有差異的論點。

五、不同性別台灣的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

由表 4-18 發現在「團隊目標的達成」達顯著差異「團隊合作默契」、「團隊人際關係」則未達顯著差異。

表 4-18 不同性別台灣的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

向 度	地 區	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標的達成	男性(N=48)	48.591	5.787	6.253*	.024
	女性(N=48)	53.777	5.797		
團隊合作默契	男性(N=48)	39.479	5.987	.598	.181
	女性(N=48)	39.244	6.418		
團隊人際關係	男性(N=48)	28.481	5.832	.897	.201
	女性(N=48)	27.410	5.832		

*P < .05

討論：由表 4-18 發現在「團隊目標的達成」達顯著差異「團隊合作默契」、「團隊人際關係」則未達顯著差異。學者蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）研究指出：男選手較女選手有多的工作凝聚力。邱旺璋（2002）研究指出：大專甲組男、女足球選手與團隊凝聚力在「團隊合作默契」並無顯著差異。而本研究結果對於男女選手對團隊凝聚力上的「團隊

人際關係」無顯著差異與上述學者相符合，而「團隊目標的達成」達顯著差異則不相符合。

六、不同性別大陸的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

由表 4-19 發現在「團隊目標的達成」達顯著差異「團隊合作默契」、「團隊人際關係」則未達顯著差異。

表 4-19 不同性別大陸的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

向 度	地 區	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標的達成	男性(N=54)	52.888	5.797	5.997*	.030
	女性(N=27)	52.622	4.793		
團隊合作默契	男性(N=54)	38.8888	6.418	.501	.153
	女性(N=27)	40.931	5.624		
團隊人際關係	男性(N=54)	28.711	5.832	.920	.211
	女性(N=27)	29.849	4.837		

*P < .05

討論：由表 4-19 發現在「團隊目標的達成」達顯著差異「團隊合作默契」、「團隊人際關係」則未達顯著差異。學者蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）研究指出：男選手較女選手有多的工作凝聚力。邱旺璋（2002）研究指出：大專甲組男、女足球選手與團隊凝聚力在「團隊合作默契」並無顯著差異。而本研究結果對於男女選手對團隊凝聚力上的「團隊人際關係」無顯著差異與上述學者相符合，而「團隊目標的達成」達顯著差異則不相符合。

第四節 不同球齡海峽兩岸的大學手球選手 知覺教練領導行為與團隊凝聚力之 差異情形

一、不同球齡海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為之 差異比較

由表 4-20 可看出不同球齡海峽兩岸的大學手球選手所知覺的教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，而在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」，皆未達顯著差異。

表 4-20 不同球齡海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

向 度	球齡	平均數	標準差	F 值	P 值	事後比較
訓練指導 行為	1 年(N=20)	62.000	11.620	.651	.235	
	2 年(N=44)	60.840	10.851			
	3 年(N=60)	65.867	10.387			
	4 年(N=36)	65.958	10.528			
	5 年以上(N=17)	69.625	7.100			
關懷行為	1 年(N=20)	44.662	8.423	.757	.301	
	2 年(N=44)	45.222	8.527			
	3 年(N=60)	49.692	8.820			
	4 年(N=36)	47.928	10.689			
	5 年以上(N=17)	51.028	6.316			
獎勵行為	1 年(N=20)	17.049	3.558	.992	.097	
	2 年(N=44)	17.125	3.306			
	3 年(N=60)	18.056	4.427			
	4 年(N=36)	17.569	5.055			
	5 年以上(N=17)	19.350	5.338			

	1 年(N=20)	7.751	2.126			5>4
	2 年(N=44)	9.566	2.423			4>3
民主行為	3 年(N=60)	11.140	2.326	8.749*	.013	3>2
	4 年(N=36)	11.685	2.550			2>1
	5 年以上(N=17)	12.268	4.907			

*P < .05

討論：由表 4-20 可看出不同球齡的大學手球選手所知覺的教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，而在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」，皆未達顯著差異。鄭志富、方明營(1994)指出：不同球齡的足球選手隊知覺的教練行為並無顯著不同。林金杉(2001)研究指出：參與拔河運動，從三個月以內至兩年以上不同年資的選手，知覺的教練的「訓練與指導行為」、「民主行為」、「專制行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」等都沒有顯著差異。邱旺璋(2002)研究中，大專甲組、乙組，高中組不同球齡的足球選手所知覺的教練領導行為在「訓練與教學行為」、「民主行為」、「權威行為」、「獎勵及讚賞行為」，皆未達顯著差異。換言之，而在「民主行為」則達差顯著差異，可能是過去國內的研究者之研究對象為大專選手，其成熟度較強，而同為華人的大陸手球選手則因文化背景不同，更顯現在民主行為的差異。不同球齡與教練領導行為的關係較不具解釋力。

二、不同球齡台灣的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

由表 4-21 發現在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵

行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。

表 4-21 不同球齡台灣的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

向度	球齡	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練指導行為	1 年(N=12)	62.000	11.623	.627	.501
	2 年(N=24)	59.855	10.851		
	3 年(N=31)	68.034	10.387		
	4 年(N=20)	68.625	10.528		
	5 年以上(N=9)	71.300	4.936		
關懷行為	1 年(N=12)	44.666	8.431	.813	.576
	2 年(N=24)	45.222	8.527		
	3 年(N=31)	53.793	8.820		
	4 年(N=20)	53.970	10.689		
	5 年以上(N=9)	43.770	3.013		
獎勵行為	1 年(N=12)	17.216	3.556	1.637	.175
	2 年(N=24)	16.880	3.306		
	3 年(N=31)	19.239	4.427		
	4 年(N=20)	17.925	5.055		
	5 年以上(N=9)	20.500	2.247		
民主行為	1 年(N=12)	11.433	1.128	1.023	.362
	2 年(N=24)	10.569	2.423		
	3 年(N=31)	12.273	2.326		
	4 年(N=20)	12.625	2.560		
	5 年以上(N=9)	12.700	1.761		

*P < .05

討論：由表 4-21 發現在「訓練指導行為」、「關懷行

為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。從以上的分析，對海峽兩岸不同球齡的大學手球選手知覺教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，而「領導訓練行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」三個向度，皆未達顯著性。鄭志富、方明營(1994)指出：不同球齡的足球選手隊知覺的教練行為並無顯著不同。林金杉(2001)研究指出：參與拔河運動，從三個月以內至兩年以上不同年資的選手，知覺的教練的「訓練與指導行為」、「民主行為」、「專制行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」等都沒有顯著差異。邱旺璋(2002)研究中，大專甲組、乙組，高中組不同球齡的足球選手所知覺的教練領導行為在「訓練與教學行為」、「民主行為」、「權威行為」、「獎勵及讚賞行為」，皆未達顯著差異，則與本研究結果相符合。

三、不同球齡大陸的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

由表 4-22 發現在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。

表 4-22 不同球齡大陸的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

向 度	球 齡	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練指導行為	1 年(N=8)	62.000	11.617	1.735	.174
	2 年(N=20)	62.023	10.851		
	3 年(N=29)	63.551	10.387		
	4 年(N=16)	62.625	10.528		
	5 年以上(N=8)	67.467	10.195		

	1 年(N=8)	44.656	8.415		
	2 年(N=20)	45.223	8.527		
關懷行為	3 年(N=29)	45.310	8.820	1.137	.318
	4 年(N=16)	40.376	10.689		
	5 年以上(N=8)	50.036	4.402		
	1 年(N=8)	16.800	3.560		
	2 年(N=20)	17.419	3.306		
獎勵行為	3 年(N=29)	16.793	4.427	1.057	.365
	4 年(N=16)	17.125	5.055		
	5 年以上(N=8)	17.500	3.391		
	1 年(N=8)	9.359	2.124		
	2 年(N=20)	8.363	2.423		
民主行為	3 年(N=29)	9.930	2.326	.837	.579
	4 年(N=16)	10.512	2.540		
	5 年以上(N=8)	11.302	1.847		

*P < .05

討論：由表 4-22 發現在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。

對海峽兩岸不同球齡的大學手球選手知覺教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，而「領導訓練行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」三個向度，皆未達顯著性。鄭志富、方明營(1994)指出：不同球齡的足球選手隊知覺的教練行為並無顯著不同。林金杉(2001)研究指出：參與拔河運動，從三個月以內至兩年以上不同年資的選手，知覺的教練的「訓練與指導行為」、「民主行為」、「專制行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」等都沒有顯著差異。邱旺璋(2002)研究中，大專甲

組、乙組，高中組不同球齡的足球選手所知覺的教練領導行為在「訓練與教學行為」、「民主行為」、「權威行為」、「獎勵及讚賞行為」，皆未達顯著差異。以上相關學者之研究與本研究結果相符合。

四、不同球齡海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

由表 4-23 中發現不同球齡的大學手球選手團隊凝聚力中的三個向度「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」，皆未達顯著差異。

表 4-23 不同球齡海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

向 度	球 齡	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標的達成	1 年(N=20)	49.027	7.071	1.613	.305
	2 年(N=44)	52.867	7.937		
	3 年(N=60)	52.291	5.675		
	4 年(N=36)	52.749	5.386		
	5 年以上(N=17)	56.313	6.614		
團隊合作默契	1 年(N=20)	35.701	6.518	1.474	.389
	2 年(N=44)	39.124	6.782		
	3 年(N=60)	39.000	5.450		
	4 年(N=36)	37.714	4.129		
	5 年以上(N=17)	41.411	4.799		
團隊人際關係	1 年(N=20)	26.537	5.832	1.263	.285
	2 年(N=44)	29.011	5.633		
	3 年(N=60)	27.039	4.750		
	4 年(N=36)	27.207	5.704		
	5 年以上(N=17)	29.385	3.768		

*P < .05

五、不同球齡台灣的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

表 4-24 不同球齡台灣的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

向 度	球 齡	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標的達成	1 年(N=12)	48.731	9.788	1.761	.173
	2 年(N=24)	51.069	8.122		
	3 年(N=31)	52.248	5.547		
	4 年(N=20)	52.833	6.197		
	5 年以上(N=9)	58.300	1.568		
團隊合作默契	1 年(N=12)	35.149	6.681	1.231	.322
	2 年(N=24)	37.915	8.817		
	3 年(N=31)	38.000	5.522		
	4 年(N=20)	36.883	4.629		
	5 年以上(N=9)	42.267	1.934		
團隊人際關係	1 年(N=12)	26.748	4.342	.768	.536
	2 年(N=24)	28.678	4.447		
	3 年(N=31)	26.749	3.731		
	4 年(N=20)	27.749	4.242		
	5 年以上(N=9)	30.424	1.408		

*P < .05

討論：由表 4-24 發現在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」皆未達顯著差異。吳慧卿(2001)研究指出：不同訓練球齡大專桌球選手在團隊凝聚力量表各構面之多項變異數分析結果得知，不同訓練大專院校桌球選手在團隊凝聚力量表各構面之得分，未達顯著水準。林金杉(2001)研究指出：參與拔河運動年資三個月以內至兩年以上

的選手在「團隊凝聚力」兩個向度上都沒有顯著差異。邱旺璋(2002)研究指出，大專甲組、大專乙組、高中組不同球齡足球選手對團隊凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」，及「團隊人際關係」皆未達顯著差異。陳寶億(2004)大專橄欖球選手在團隊凝聚力方面也皆未達顯著差異。因此，以上各學者之研究與本研究結果相符合。

六、不同球齡大陸的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

表 4-25 不同球齡大陸的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

向度	球齡	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標的達成	1 年(N=8)	49.323	4.353	1.631	.173
	2 年(N=20)	54.666	5.034		
	3 年(N=29)	52.333	4.509		
	4 年(N=16)	52.666	2.880		
	5 年以上(N=8)	54.553	4.107		
團隊合作默契	1 年(N=8)	36.253	5.831	1.447	.273
	2 年(N=20)	40.333	7.495		
	3 年(N=29)	40.000	4.358		
	4 年(N=16)	38.666	3.214		
	5 年以上(N=8)	40.920	5.376		
團隊人際關係	1 年(N=8)	26.327	4.537	1.3629	.269
	2 年(N=20)	29.333	2.239		
	3 年(N=29)	27.330	2.081		
	4 年(N=16)	26.666	4.041		
	5 年以上(N=8)	28.500	4.030		

*P < .05

討論：由表 4-25 發現在「團隊目標的達成」、「團隊合

作默契」、「團隊人際關係」皆未達顯著差異。

吳慧卿(2001)研究指出：不同訓練球齡大專桌球選手在團隊凝聚力量表各構面之多項變異數分析結果得知，不同訓練大專院校桌球選手在團隊凝聚力量表各構面之得分，未達顯著水準。林金杉(2001)研究指出：參與拔河運動年資三個月以內至兩年以上的選手在「團隊凝聚力」兩個向度上都沒有顯著差異。邱旺璋(2002)研究指出，大專甲組、大專乙組、高中組不同球齡足球選手對團隊凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」，及「團隊人際關係」皆未達顯著差異。陳寶億(2004)大專橄欖球選手在團隊凝聚力方面也皆未達顯著差異。因此，可得結果，不同球齡對團隊凝聚力較不具解釋力。

第五節 不同練習天數海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形

一、不同練習天數海峽兩岸手球選手所知覺的教練領導行為之差異比較

結果：由表 4-26 可看出不同練習天數的大學手球選手知覺教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，而在「訓練領導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、三個向度，每週練習 1 天、2-3 天、4-5 天、6 天以上的大學手球選手並沒有差異。

表 4-26 不同練習天數海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導

行為之差異比較

向 度	每週練習數	平均數	標準差	F 值	P 值	事後比較
訓練指導 行為	1 天 N=16	65.000	9.674	.239	.127	
	2-3 天 N=151	66.194	10.257			
	4-5 天 N=10	52.797	7.038			
	6 天以上 N=0	0.000	0.000			
關懷行為	1 天 N=16	51.440	9.239	.497	.501	
	2-3 天 N=151	49.410	8.375			
	4-5 天 N=10	38.732	5.952			
	6 天以 N=0	0.000	0.000			
獎勵行為	1 天 N=16	15.330	1.966	1.978	.351	
	2-3 天 N=151	18.324	3.558			
	4-5 天 N=10	17.127	4.075			
	6 天以上 N=0	0.000	0.000			
民主行為	1 天 N=16	9.166	1.940	3.147*	.042	
	2-3 天 N=151	11.138	2.297			
	4-5 天 N=10	12.341	2.264			3 > 2
	6 天以上 N=0	0.000	0.000			2 > 1

*P < .05

討論：由表 4-26 以上分析，可看出不同練習天數的大學手球選手知覺教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，而在「訓練領導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、三個向度，每週練習 1 天、2-3 天、4-5 天、6 天以上的大學手球選手並沒有差異。蕭嘉惠、黃明玉（1998）研究指出：2 天以上訓練頻率的選手較 1 天訓練頻率的選手在「訓練與教學行為向度」得分較高。邱旺璋（2002）研究指出大專乙組選手在

「訓練與教學行為向度」、「民主行為向度」、「權威行為向度」、「關懷行為向度」、「獎勵及讚賞行為向度」，1天、3天以下、4至5天與6天以上足球選手沒有差異。本研究結果在「民主行為」達顯著差異，則與上述學者研究結果不符合。應是海峽兩岸不同每週練習天數的大學手球選手教練領導行為在「民主行為」有較高要求。

二、不同練習天數台灣的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

由表 4-27 發現在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。

表 4-27 不同練習天數台灣的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

向 度	每週練習數	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練指導 行為	1 天 N=0	0.000	0.000		
	2-3 天 N=96	67.472	10.220		
	4-5 天 N=0	0.000	0.000		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		
關懷行為	1 天 N=0	0.000	0.000		
	2-3 天 N=96	50.917	8.069		
	4-5 天 N=0	0.000	0.000		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		

獎勵行為	1 天 N=0	0.000	0.000
	2-3 天 N=96	18.676	5.615
	4-5 天 N=0	0.000	0.000
	6 天以上 N=0	0.000	0.000
民主行為	1 天 N=0	0.000	0.000
	2-3 天 N=96	12.063	2.226
	4-5 天 N=0	0.000	0.000
	6 天以上 N=0	0.000	0.000

*P < .05

討論：由表 4-27 發現在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。蕭嘉惠、黃明玉（1998）研究指出：2 天以上訓練頻率的選手較 1 天訓練頻率的選手在「訓練與教學行為向度」得分較高。邱旺璋（2002）研究指出大專乙組選手在「訓練與教學行為向度」、「民主行為向度」、「權威行為向度」、「關懷行為向度」、「獎勵及讚賞行為向度」，1 天、3 天以下、4 至 5 天與 6 天以上足球選手沒有差異，則與本研究結果相符合。

三、不同練習天數大陸的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

由表 4-28 發現在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。

表 4-28 不同練習天數大陸的大學手球選手知覺教練領導行為之差異比較

向 度	每週練習數	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練指導 行為	1 天 N=16	65.000	9.674	.491	.613
	2-3 天 N=55	63.960	10.295		
	4-5 天 N=10	65.496	1.210		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		
關懷行為	1 天 N=16	51.440	9.239	.993	.368
	2-3 天 N=55	46.780	8.682		
	4-5 天 N=10	46.301	10.100		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		
獎勵行為	1 天 N=16	15.330	1.966	2.257	.776
	2-3 天 N=55	17.710	3.491		
	4-5 天 N=10	17.141	4.075		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		
民主行為	1 天 N=16	9.166	1.940	.413	.671
	2-3 天 N=55	9.526	2.369		
	4-5 天 N=10	12.341	2.264		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		

*P < .05

討論：由表 4-28 發現在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。蕭嘉惠、黃明玉（1998）研究指出：2 天以上訓練頻率的選手較 1 天訓練頻率的選手在「訓練與教學行為向度」得分較高。邱旺璋（2002）研究指出大專乙組選手在「訓練與教學行為向度」、「民主行為向度」、「權威行為向度」、「關懷行為向度」、

「獎勵及讚賞行為向度」，1天、3天以下、4至5天與6天以上足球選手沒有差異，則與本研究結果相符合。

四、不同練習天數海峽兩岸手球選手團隊凝聚力之差異比較

結果：由表 4-29 可看出海峽兩岸不同每週練習天數大學手球選手團體凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」上，每週練習 1 天、2-3 天、4-5 天、6 天以上的大學手球選手並沒有明顯差異。

表 4-29 不同練習天數海峽兩岸大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

向 度	每週練習數	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標的達成	1 天 N=16	54.057	8.479	1.257	.253
	2-3 天 N=151	52.481	7.402		
	4-5 天 N=10	52.797	7.038		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		
團隊合作默契	1 天 N=16	38.000	4.845	1471	.870
	2-3 天 N=151	39.131	6.015		
	4-5 天 N=10	38.732	5.952		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		
團隊人際關係	1 天 N=16	30.857	3.625	1443	.801
	2-3 天 N=151	28.176	3.792		
	4-5 天 N=10	27.013	4.512		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		

*P < .05

討論：由表 4-29 分析可看出不同練習天數海峽兩岸大學

手球選手團體凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」上，每週練習 1 天、2-3 天、4-5 天、6 天以上的大學手球選手並沒有明顯差異。蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）研究指出：「團隊合作」、「人際吸引」訓練頻率「3 天以下」者之得分顯著高於「6 天以上」者，「團隊適應」訓練頻率「3 天以下」及「4 至 5 天」者之得分顯著高於「6 天以上」者。邱旺璋（2002）研究結果發現大專乙組的足球選手對團隊凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」及「團隊人際關係」，1 天、2-3 天、4-5 天、6 天以上足球選手皆未達顯著差異。本研究之結果與上述學者之研究相符合。陳寶億（2004）針對不同練習天數的手球選手對團隊凝聚力的研究在團隊凝聚力三個向度也皆未有顯著差異。因此本研究依實際結果作分析，並和海峽兩岸大學手球選手作比較。

五、不同練習天數台灣的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

由表 4-30 發現在「團隊目標達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」皆未達顯著差異。

表 4-30 不同練習天數台灣的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

向 度	每週練習數	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標 的達成	1 天 N=0	0.000	0.000		
	2-3 天 N=96	51.184	7.657		
	4-5 天 N=0	0.000	0.000		

	6 天以上 N=0	0.000	0.000
	1 天 N=0	0.000	0.000
團隊合作	2-3 天 N=96	39.017	6.057
默契	4-5 天 N=0	0.000	0.000
	6 天以上 N=0	0.000	0.000
	1 天 N=0	0.000	0.000
團隊人際	2-3 天 N=96	27.941	4.422
關係	4-5 天 N=0	0.000	0.000
	6 天以上 N=0	0.000	0.000

*P < .05

討論：由表 4-30 分析可看出不同每週練習天數台灣的大學手球選手團體凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」上，每週練習 1 天、2-3 天、4-5 天、6 天以上的大學手球選手並沒有明顯差異。蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）研究指出：「團隊合作」、「人際吸引」訓練頻率「3 天以下」者之得分顯著高於「6 天以上」者，「團隊適應」訓練頻率「3 天以下」及「4 至 5 天」者之得分顯著高於「6 天以上」者。邱旺璋（2002）研究結果發現大專乙組的足球選手對團隊凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」及「團隊人際關係」，1 天、2-3 天、4-5 天、6 天以上足球選手皆未達顯著差異。本研究之結果與上述學者之研究相符合。陳寶億（2004）針對不同練習天數的手球選手對團隊凝聚力的研究在團隊凝聚力三個向度也皆未有顯著差異。因此本研究依實際結果作分析。

六、不同練習天數大陸的大學手球選手團隊凝聚力之差異比

較

由表 4-31 發現在「團隊目標達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」皆未達顯著差異。

表 4-31 不同練習天數大陸的大學手球選手團隊凝聚力之差異比較

向 度	每週練習數	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊目標 的達成	1 天 N=16	54.057	7.064	5.251	.122
	2-3 天 N=9	53.777	5.797		
	4-5 天 N=10	52.797	7.038		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		
團隊合作 默契	1 天 N=16	38.000	5.472	.471	.607
	2-3 天 N=9	39.244	6.418		
	4-5 天 N=10	43.000	5.952		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		
團隊人際 關係	1 天 N=16	28.410	4.518	.443	.613
	2-3 天 N=9	30.857	5.832		
	4-5 天 N=10	31.000	4.512		
	6 天以上 N=0	0.000	0.000		

*P < .05

討論：由表 4-31 分析可看出不同每週練習天數大陸的大學手球選手團體凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」上，每週練習 1 天、2-3 天、4-5 天、6 天以上的大學手球選手並沒有明顯差異。蔣憶德、陳淑滿、葉志仙（2001）研究指出：「團隊合作」、「人際吸引」訓練頻率「3 天以下」者之得分顯著高於「6 天以上」者，「團

隊適應」訓練頻率「3天以下」及「4至5天」者之得分顯著高於「6天以上」者。邱旺璋（2002）研究結果發現大專乙組的足球選手對團隊凝聚力在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」及「團隊人際關係」，1天、2-3天、4-5天、6天以上足球選手皆未達顯著差異。本研究之結果與上述學者之研究相符合。陳寶億（2004）針對不同練習天數的手球選手對團隊凝聚力的研究在團隊凝聚力三個向度也皆未有顯著差異。

第六節 海峽兩岸大學手球知覺選手教練 領導行為與團隊凝聚力之相關情形

一、海峽兩岸大學手球選手教練領導行為與團隊凝聚力之關係。

在海峽兩岸大學手球選手所知覺的教練領導行為與團隊凝聚力的關係，由表 4-20 發現，教練領導行為對團隊凝聚力的影響有顯著的相關，可見，影響大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係，主要為「訓練領導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」這四個向度。此結果與邱旺璋（2002）對足球選手研究中，曾提出影響全部足球選手與教練領導行為及團隊凝聚力關係之認定因素是「訓練與教學」、「民主行為」、「獎勵與讚賞」、「權威的行為」。莊豔惠（1997）對大專團體運動項目運動員研究指出，選手所知覺的教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。陳其昌（1997）對高中與大專排球男子選手研究指出，成功教練領導能力能有效預測團隊凝聚力。鄭敏雄、劉一民（1991）對大專排球選手研究

指出：教練領導行為可以有效的預測團隊凝聚力及團隊滿意度。蔣憶德等人(2001)對甲級棒球、籃球、排球、足球選手的研 究指出，教練領導行為可有效預測團隊凝聚力。陳寶億(2004)大專橄欖球選手知覺的教練領導行為與團隊凝聚力的關係呈現顯著相關。

表 4-32 海峽兩岸大學手球知覺選手教練領導行為與團隊凝聚力之關係

團隊凝聚力		教練領導行為			
		訓練指導行為	關懷行為	獎勵行為	民主行為
團 隊 凝 聚 力	團隊目標的達成	.627*	.613*	.342*	.502*
	團隊合作默契	.619*	.636*	.432*	.502*
	團隊人際關係	.601*	.617*	.384*	.545*

*P < .05

第五章 結論與建議

本章針對教練領導行為及團隊凝聚力這兩個變項，在進行統計分析後所獲得知結果，加以歸納研究，進行討論及提出具體建議，以作為手球教練或後續研究者之參考。

第一節 結論

根據前面所提之研究問題並綜合第四章的分析結果，歸納本研究之結論如下：

一、海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形。

(一) 海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」有顯著差異，「獎勵行為」則未達顯著差異。

(二) 海峽兩岸大學手球團隊凝聚力方面，「團隊人際關係」、「團隊目標的達成」達顯著差異，「團隊合作默契」則未達顯著差異。

二、不同性別海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形

(一) 不同性別海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為在「獎勵行為」達顯著差異，在「訓練領導行為」、「關懷行為」、「民主行為」皆未達顯著差異。

- (二) 不同性別海峽兩岸的大學手球選手對團隊凝聚力的「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」達顯著差異，「團隊人際關係」則皆未達顯著差異。
- (三) 不同性別台灣的大學手球選手知覺教練領導行為在「訓練指導行為」、「獎勵行為」達顯著差異，「關懷行為」、「民主行為」則未達顯著差異，團隊凝聚力方面「團隊目標的達成」達顯著差異，「團隊人際關係」、「團隊合作默契」則未達顯著差異。
- (四) 不同性別大陸的大學手球選手知覺教練領導行為在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」達顯著差異，「獎勵行為」則未達顯著差異，團隊凝聚力方面「團隊目標的達成」達顯著差異，「團隊人際關係」、「團隊合作默契」則未達顯著差異。

三、不同球齡海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形

- (一) 不同球齡海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為在「民主行為」達顯著差異，在「訓練領導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」皆未達顯著差異。
- (二) 不同球齡海峽兩岸的大學手球選手對團隊凝聚力的「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」皆未達顯著差異。
- (三) 不同球齡台灣地區大學手球選手知覺教練領導行為在「訓練指導行為」、「獎勵行為」、「關懷行為」、「民主行為」皆未達顯著差異，團隊凝聚力方面「團隊目標的達成」、「團隊人際關係」、「團隊合作默契」皆未達顯著差異。

異。

- (四) 不同球齡大陸地區大學手球選手知覺教練領導行為在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「民主行為」、「獎勵行為」皆未達顯著差異，團隊凝聚力方面「團隊目標的達成」、「團隊人際關係」、「團隊合作默契」皆未達顯著差異。

四、不同練習天數海峽兩岸的大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之差異情形：

- (一) 不同練習天數的大學手球選手知覺教練領導行為在「民主行為」達顯著差異。在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」則未達顯著差異。
- (二) 不同練習天數的大學手球選手對團體凝聚力的在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」，皆未達顯著差異。
- (三) 不同練習天數台灣的大學手球選手知覺教練領導行為在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異，團體凝聚力的在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」，皆未達顯著差異。
- (四) 不同練習天數大陸的大學手球選手知覺教練領導行為在「訓練指導行為」、「關懷行為」、「獎勵行為」、「民主行為」皆未達顯著差異，團體凝聚力的在「團隊目標的達成」、「團隊合作默契」、「團隊人際關係」，皆未達顯著差異。

五、海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係：

海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之關係中。海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係，經研究結果發現，在各個構面上均呈顯著相關。

第二節 建議

根據本研究調查，研究者提出以上建議，做為從事手球教練及後續研究之參考：

一、手球教練應該多了解有關領導行為的方式與應用，以增加本身的領導效能，促進團隊的凝聚力。

由以上的研究發現，教練的領導行為和團隊的凝聚力有顯著的相關性，但是國內的教練往往根據過去的觀念與經驗，強調運動技術的訓練，比賽勝利的結果。忽略了球隊的凝聚力和成績表現，和本身的領導方式有相關性，因此，教練若能教練領導方式多加了解和應用，將有助於提升並激勵選手，甚至影響團隊的學習動機努力，同時可維持團隊和諧，以提升球員團隊成績的表現。

二、手球教練要增加團體凝聚力，應根據選手的特質及訓練當時的情境因素，來選擇適當的領導行為。

因材施教，是一直我們強調的教育方式，在團體運動項

目中，教練也必須面對不同背景和環境因素的選手來施予訓練，而教練本身也應該因為情境的不同和選手個人的人格特質不同，而表現出不一樣的領導行為。因此應具備多元的領導方式，因時、因地、因人兒表現出不同的領導行為，讓選手在團體中的感覺有像大家庭的情感，進而增加團隊凝聚力。

三、未來研究建議：

- (一) 本研究只限制大學組手球選手的研 究，未來可持續的往高中組、國中組手球選手的研 究。以了解手球選手所知覺的教練領導行為，對手球團隊凝聚力的影響，更可讓手球教練了解到選手本身所知覺的教練領導行為，會對球隊凝聚力有一定的影響。國內缺乏相關手球選手教練領導行為隊團隊方面影響的研 究，希望本研究結果，可促進對手球有興趣的研 究者，往這方面的研 究多加努力。
- (二) 海峽兩岸目前對於手球選手知覺教練領導行為的研 究不多，本研究因受人力、物力與時間等之限制，只能以有限的因素進行研 究，期能朝海峽兩岸更頂尖的國家級選手再做後續研 究，其對國內手球運動甚至其他運動之教練領導與選手成績提升之效用。
- (三) 教練若能對教練領導行為，須多加了解與應用，將有助於提升並激勵選手，甚至影響團隊的學習動機努力，同時可維持團隊合協，以提昇球員團隊成績的表現。因此各級運動教練應具備多元的領導方式，讓選手在團隊中的感覺有大家庭的情感，進而增加團隊凝聚力。

(四) 眾多相關研究學者均以問卷調查法做實證性研究，未來後續研究者如能加入實際的觀察法採用質與量並重的研究，定能使研究的結果更加的完美。

參考文獻

中文部份

- 文多斌(2000)：國民小學運動教練領導行為與運動員偏差行為的省思。《學校體育》，10卷2期，58-64頁。
- 王加微(1990)：《行為科學》，台北：五南圖書出版社。
- 江宣縈(2002)：教練領導行為對選手的影響。《訓練實務》，61，45-51。
- 吳秉恩(1993)：《組織行為學》。台北：華泰書局。
- 吳國銑(2000)：我國大專院校運動教練領導行為研究比較研究。《體育學報》，28，59-68。
- 吳清山(1991)：《學校行政》。台北：心理出版社。
- 吳清山、林天佑(1998)：轉領導型。《教育資料》，24，63。
- 吳慧卿(2001)：大學院校桌球團隊運動實證研究。國立師範大學體育研究所博士論文，未出版，台北。
- 吳慧卿(2002)：選手知覺教練行為團隊衝突團隊凝聚力及滿意度實證研究，國立台灣師範大學體育研究所博士論文。
- 李弘暉(2001)：二十一世紀新領導思維。《管理雜誌》，320，124-126。
- 李其隆(2003)：我國大專院校運動教練領導行為、管理策略及代表隊績效之研究。輔仁大學體育系碩士班。
- 李建志(2002)：合球選手團隊凝聚力之研究。衛出版碩士論文，國立台灣師範大學體育研究所，台北。
- 李柳汶(2003)：大學院校教練領導行為與團體凝聚力關係之研究。輔仁大學體育研究所碩士論文。

- 李國軍(2001)：球隊組訓與管理教練扮演的角色。九十年亞
奧運競賽種類國家及教練進修教育報告書，276-277。
- 季力康(1996)：如何增強球隊的凝聚力，中華棒球，51，6-
7。
- 林金杉(2001)：拔河運動教練領導行為與團隊凝聚力之相
關研究。國立台灣體育學院研究所碩士論文。
- 林維林(1996)：轉換型、交易型領導效能關係之研究－以台
灣省政府建設廳為個案分析。東海大學公共行政研究
所碩士未出版論文。
- 邱旺璋(2002)：足球教練領導行為與團隊凝聚力之研究。
輔仁大學體育系碩士論文。
- 俞文釗(2000)：管理心理學，台北：五南圖書出版社。
- 洪光遠(1992)：組織領導。台北：桂冠圖書股份有限公司。
- 翁志成(1994)：運動教練領導行為理論與類型。中華體育，
7，4。
- 翁志成(1997)：運動教練與領導行為。國民體育季刊，26，
6，52-57。
- 涂志賢(1999)：運動教練領導風格與運動代表團體文化關聯
性之研究。國立台灣師範大學體育研究所博士論文。
- 張志成(1997)：自我效能和集體效能與團隊凝聚力的相關研
究暨不同凝聚力組型輸贏探討，國立體育學院研究所
碩士論文。
- 張金鑑(1989)：行政學典範。台北：三民書局。
- 張潤書(1995)：行政學。台北：三民書局。
- 莊仲仁(2001)：運動教練的領導統禦之我見我思。九十年亞
奧運競賽種類國家級教練進修教育報告書，209-211。

- 莊豔惠(1997)：教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響，未出版國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 許士軍(1995)：管理學。台北：東華書局。
- 郭聰智(2003)：大學運動代表隊成員知覺運動教練領導與其組織及承諾之關係研究－以輔仁大學為例。輔仁大學體育研究所未出版碩士論文。
- 陳玉娟(1995)：台灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度關係之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 陳其昌(1993)：排球教練領導行為對團隊凝聚力的影響暨驗證運動情境領導理論之研究，國立體育學院體育研究所未出版碩士論文。
- 陳其昌(1997)：排球教練領導行為對運動動機氣候的影響，大專體育雙月刊，34，102-111。
- 陳寶億(2004)：大專橄欖球代表隊球員對教練領導行為認知與團隊凝聚力之研究。輔仁大學體育研究所未出版碩士論文
- 黃昆輝(1988)：教育行政學。台北：東華書局。
- 黃金柱(1986)：運動團隊凝聚力的探討。中華體育，2，57-63。
- 黃金柱(1990)：國家級運動教練領導行為之調查。台北：宏學。
- 黃俊英(1988)：你是一個成功的領導者嗎？－領導的理論與應用。品質雜誌，7，31-35。
- 楊純碧(1998)：教練領導行為對團體氣氛與教練－選手關係滿意度之影響。國立體育學院體育研究所碩士論文。

- 劉淑慧(1995)：實用運動心理問答，台北：浩園文化出版。
- 蔣憶德、陳淑滿、葉志仙(2001)：教練領導行為對團隊凝聚力之相關研究，體育學報，30，195-206。
- 蔡育佑(2003)：大專排球教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究，輔仁大學體育學刊，2，17-37。
- 蔡育佑、高俊傑、邱紹一(2001)：籃球教練領導行為之研究。2001國際運動教練科學研討會論文集。
- 蔡崇濱(2000)國立成功大學運動教練領導行為之研究。中華民國大專院校八十九年度體育學術研討會的專刊，國立雲林科技大學，297-300。
- 鄭志富(1997)：運動教練領導行為研究。台北，師大書院。
- 鄭志富、方明營(1994)：大專院校足球教練領導行為之研究。台北：漢文出版社。
- 鄭敏雄(1992)：大專院校教練領導行為與運動員滿意度關係之研究。國立師範大學體育研究所碩士論文
- 鄭敏雄、劉一民(1991)：教練領導行為與團隊凝聚力之關係研究以參加79學年度大專男子排球國手選拔賽之球隊為例。中華名國大專院向體育總會八十年度體育學術研討會報告書，235-252頁。
- 盧俊宏(1994)：運動心理學，台北：師大書苑。
- 盧素娥(1995)：大專籃球選手的知動動機氣候與團隊凝聚力之相關研究，國立體育學院研究所碩士論文。
- 盧瑞陽(1993)：組織行為—管理心理學導向。台北：華泰書局。
- 蕭嘉惠、黃明玉(1998)：多元領導模式驗證研究—以花蓮地區大專院校為例。體育學報，25，71-80。

- 賴世堤(1999)：大專院校田徑教練領導行為之研究。大專體育學刊 12，111-128。
- 謝天德(1998)：國小教師工作投入團體凝聚力和社會閒散關係之研究。國立體育學院研究所碩士論文。
- 謝文全(1995)：教育行政學。台北：空中書局。
- 謝文全(1996)：學校行政。台北：五男圖書出版社有限公司。
- 藍永旭(1996)：大陸台商組織中員工知覺的領導行為與領導效能關係之研究。大葉工學院事業經營研究所論文。中華博士論文。

英文部份

- Brawley, L. R., Caron, A. V., & Widmeyer, W. N. (1987).
Assessing the cohesion of team : Validity of the Group
Environment Questionnaire *Journal of sport
Psychology*9, 275-294.
- Burns, J.M.(1978).*Leadership*. New York :Harper and Row.
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport Groups :
Interpretations and Consideration. *Journal of sport
Psychology*.4.123-128.
- Carron, A. V., Colman, M. M., & Wheeler, J. (2002).
Cohesion and performance in sport: A meta-analysis.
Journal of Sport & Exercise Psychology, 24, 168-188.
- Cartwright, D., & Zander, R. N. (1963). Group dynamics :
Research and theory. New York : Harper&Row
- Chelladurai, P.(1978).*A contingency model of leadership in
Athletics*.Unpublished doctoral dissertation,University
of waterloo,Canada.
- Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y., &
Miyachi, 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., & Carron, A.V.(1981).Applicability to youth
sports of the leadership scale for sports.*Perceptual and
Motor skill* ,53,361-362.
- Chelladurai, P., & Carron, A.V.(1983).Athletic maturity and

- preferred leadership. *Journal of Sport Psychology*, 5, 371-380.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
- coaching behaviors and group cohesion in high school football
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998) *Charismatic Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Festinger, L., Schacter, S., & Back, K. (1950). Social Pressures in Informed Groups: A Study of a Housing Project. New York: Harper.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. NY: McGraw-Hill.
- Festinger, L., Schacter, S., & Back, K. (1950). *Social Pressure in Informed Group; A Study of Housing Project*. New York: Harper.
- Gruber, J. & Gray, G. (1981). Factor patterns of variables influencing cohesiveness at various levels of basketball competition: *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 52, 19-30.
- Halpin, A. W. (1955). The Leader Behavior and Leadership ideology of educational administrators and aircraft commander. *Harvard Educational Review*, 25, 18-32.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of Leadership. *Training and Development Journal*, 23, 523-524

- Hodgetts, R. M. (1991). *Organizational Behavior and Practice*, New York: Macmillan
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-328.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, 5, 81-94.
- Jago, A. G. (1982). *Leadership: Perspectives in theory and research*. *Management Science*, 28(3), 315-336.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (1988). *Essentials of management* (9th ed.), New York: McGraw-Hill
- Kozub, S. A., & McDonnell, J. F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-129.
- Laughlin (1994). The relationship between the similarity in perceptions of teacher coach leader behavior and evaluations of their effectiveness. *International Journal of Sport Psychology*.
- LeUnes, A. D., & Nation, J. R. (1989). *Sport psychology*. IL: Nelson-Hall.
- Spink, K. S. (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- Stogdill, R. M. (1974). *Hand book of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.

- teams. *The Sport Psychology*, 5, 41-54.
- Terry, G.R. (1960). *Principles of management*. Illinois: Richard
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (1999). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. (2nd ed) Champaign, IL : Human Kinetic.
- Westre, G.R., & Weuss, W.R. (1991) The relationship between perceived
- Yukelson, D., Weinberg, R. S., & Jackson, A. V. (1984). A multidimensional group cohesion instrument for intercollegiate basketball teams. *Journal of Psychology*, 6, 1103-1117.

附錄一

第一部份：基本資料

【填答說明】

請依您個人目前狀況在每一個題目「勾選」一個最適當的答案(單選)。

1. 出生年月：民國 _____ 年 _____ 月
2. 參賽組別： a. 大陸 b. 台灣
3. 性別： a. 男性 b. 女性
4. 您參加手球的球齡 _____ 年(至民國 93 年 4 月止)
5. 每週練習天數：
 - a. 1 天/週
 - b. 2-3 天/週
 - c. 4-5 天/週
 - d. 6 天以上/週

第二部份：運動教練領導行為

【填答說明】

以下的問題係描述您所感受到目前教練所出來的特定行為，每個問題有五個選擇：1.總是；2.經常（約佔 75%）；3.偶爾（約佔 50%）；4.很少（約佔 25%）；5.不曾。請在當中的空格裡打「√」代表你的選擇。

我的教練會：	總 是	經 常	偶 爾	很 少	不 曾
1. 注意每位選手都能發揮潛能。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 詢問選對特定比賽策略的意見。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 幫助選手解決個人的問題。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 在他人面前稱讚選手好的表現。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 向每位選手解釋該運動項目的技術與戰術。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 協助解決隊員之間的衝突。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 花時間修正選手錯誤的行為。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 在進行重要事務前先徵詢全隊的同意。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 在選手有良好的表現時，會讓選手知道。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 確定每位選手都能了解教練在團隊中的功能。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 重視每位選手個人的福利。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 個別指導每位選手的運動技能。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 讓選手參與決策制訂的過程。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 關心選手表現良好時是否得到獎勵。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. 對該做的事務會預做計劃。……………
16. 鼓勵選手對練習的方法提出建議。……………
17. 幫助每位選手解決個人的問題(例如生活上、情感上)。…
18. 幫助每位選手解釋在團隊中何種行為是被允許的，何種行為是不被允許的。……………
19. 讓選手設定他們目標。……………
20. 向選手表達對他們目標。……………
21. 期望每位選手有「不完成任務絕不終止的精神」。……
22. 即使知道選手會在訓練上犯錯，也能讓選依自己的方去做。……………
23. 鼓勵選手信賴教練。……………
24. 指出每位選手的優缺點。……………
25. 對於訓練上的觀點都不願意讓步與妥協。……………
26. 在選手表現優良時表示欣賞之意。……………
27. 每一個訓練情境裡，對於該完成的訓練給予每位選手特別的指導。……………
28. 操重要的訓練事務上徵詢選手的意見。……………
29. 與選手建立親切的關係。……………
30. 關心選手的努力程度是否達到預期的目標。……………
31. 讓選手依照他自己的進度練習。……………
32. 向選手說明其對團體所能盡到的貢獻。……………
33. 邀請選手到家中作客。……………
34. 該獎賞時才給予獎賞。……………
35. 詳細說出他對選手的期望。……………
36. 讓選手自己決定比賽時要使用的策略。……………

第三部份：團隊凝聚力量表

【填答說明】

以下的問題係描述您所感受到目前教練所出來的特定行為，對團體和個人的影響。每個問題有五個選擇：1.非常同意；2.同意（約佔 75%）；3.無意見（約佔 50%）；4.不同意（約佔 25%）；5.非常不同意。請在當中的空格裡打「√」代表您的選擇。

	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1. 我們會朝著共同的目標而努力。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我們在訓練時會彼此協助。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我們了解彼此的缺點。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我們知道彼此的個性。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 大家相處融洽。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 大家會為了比賽的成功而努力。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我們能共同檢討比賽時的缺點。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我們能共同討論訓練時的缺點。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 隊員平常相處良好。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 大家有良好的團隊契。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我們有共同喜好的情。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我與隊上的隊員成為好友。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13. 我與隊上的隊員會彼此加油氣。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 大家能彼此分享事。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 全體隊員對於訓練上看法致。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 大家對團體事務看法致。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 我們彼此意見致。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 彼此會協助解決題。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. 彼此相處快。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. 大家平時能互相重。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. 彼此適時給予隊友心。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. 大家能相互勵。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. 我在隊上能發揮自己的力。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. 我在隊上能受到視。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. 我喜歡與隊員在起。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. 我會為團隊的目標而力。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. 我會接受隊員的見。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. 我會接受教練的示。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. 我能配合手球隊的各項務。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. 我與隊員相處快。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |