

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

隨著經濟成長與教育水準的提升，人們對自己的健康日益重視。同時由於醫學的日益發達、大自然災害的預警防範、戰亂的減少，使得全世界人的平均壽命增長。我國國民的健康狀況也普遍提高，壽命相對地延長，為滿足需求休閒運動事業乃運用而生。

「健身俱樂部」是美國 1970 年代開始發展的健康事業，它不但加強了民眾對健康、體適能和全人健康的觀念，也促進民眾實際參與活動(姜慧嵐，民 89)。在需求及運動健身觀念逐漸提升後，「健身俱樂部」是都會區中，能為大眾提供運動的最佳場所。這種新興休閒事業的蓬勃發展，對增進社會大眾的健康做出貢獻。

經歷三十年的發展，根據國際健康及運動俱樂部協會 (International Health, Racquet, and Sportsclub Association, 簡稱 IHRSA 2001) 統計，全美國各類型健康體適能俱樂部截至 2001 年 1 月止，共有 16,983 家，會員總人數達 3,280 萬人。

研究者現今為健身俱樂部的經營者並實際參與指導，自民國七十九年至今，曾參與過三家健身俱樂部的營運及教練工作。期間最大的挫折感，就是約有五成加入健身俱樂部的會員，在前三至六個月中就退出。同樣地在美國的研究也指出有百分之五十的俱樂部會員在三至六個月就退出 (Dishman, 1988; Oldridge, 1982)。其原因為何？值得探討，針對原因提出對策，以提高會員持續率，是經營者最迫切的課題。

那些是俱樂部會員對服務人員表示重視的因素呢？根據陳景森（民 85）和沈淑貞（民 88）利用 Parasuraman、Zeithaml 和 Berry（1988）所發展的「衡量服務品質量表（SERVQUAL Scale）」為工具的研究中，發現會員對服務人員的專業能力、禮貌與態度最為重視。如何編製有效之衡量俱樂部服務品質量表與教練領導行為量表，以了解會員們對俱樂部的期待，進而留住他們，為進一步的課題。

現有的運動教練領導行為量表，在領導行為的向度方面，有些適用於以服務為宗旨的健身俱樂部教練領導行為，有些則不適用。在教練領導行為的相關文獻中顯示，選手對教練「專制領導行為」的喜愛程度最低。專制的領導行為（autocratic behavior）與 Parasuraman、Zeithaml 和 Berry（1988）提出的十項服務品質關鍵要素中的禮貌性（courtesy）和溝通性（communication）的行為是相違背的。而以服務為導向的健身俱樂部的健身教練如果以專制領導行為帶領會員，則違背服務業「以客為尊」的宗旨。在 Keehner（1988）以五個向度（訓練與指導、民主行為、專制行為、社會支持和獎賞行為）的問卷調查（其中包括 337 位有效會員和 58 位退出會員）。結果顯示，有效會員與退出會員對教練領導行為的感受，在訓練與指導、民主行為、社會支持和獎賞行為四個向度是無顯著差異，只有在教練專制行為感受上有顯著差異（ $p < .01$ ）。對教練專制行為知覺感受上退出會員高於有效會員，顯示出健身教練的專制領導行為有可能是造成會員退出的因素之一。

為了探討這些「人」所造成的服務結果，將以與會員關係最密切的教練領導行為為主題進行相關研究，理論上健身教練的領導行為與競技運動教練領導行為模式是不完全相同。運動教練領導行為量表所研究的對象皆是在競技運動情境的教練領導行為，而依據多層面運動領導理論

( Multidimensional Model of Sport Leadership , Chelladurai , 1980 ) 的模型指出在運動情境不同和參與成員特徵不同時，為了使參與成員有最好的表現與滿意程度，教練領導行為勢必會有調整修正之必要性。

本研究期望能以多層面運動領導理論建構健身俱樂部教練領導行為量表，以提供日後實務界及學術界相關研究之用。

## 第二節 研究目的

基於上述研究背景及動機,本研究期望能完成之具體研究目的如下:

依據健身俱樂部的情境和參與成員的特徵,參考現有的領導行為與運動領導行為相關量表,建構適合健身俱樂部情境的教練領導行為量表

## 第三節 研究問題

針對研究目的,研究者提出下列研究問題:

依據健身俱樂部的情境和參與成員的特徵,參考現有的領導行為與運動領導行為相關量表,是否可以建構適合健身俱樂部情境的教練領導行為量表?

## 第四節 研究範圍與限制

### 一、研究範圍

研究者利用判斷抽樣法挑選七家都會型健身俱樂部為研究對象，並針對研究對象之全體會員做抽樣問卷施測。研究對象經營之內容為複合型健身俱樂部 ( health club )，其中有三家俱樂部目前是美國有氧體適能協會 ( Aerobic and Fitness Association of America，簡稱 AFAA ) 之認證俱樂部，有二家為連鎖俱樂部，另外二家則為獨立之企業 ( 參見附錄 P )。研究對象之服務項目有：有氧運動、心肺訓練活動、體適能中心、重量訓練、腳踏車、營養諮詢、烤箱、蒸氣室、瑜珈等。

### 二、研究限制

- (一) 本研究採用判斷抽樣法，調查對象為特定俱樂部之會員，其知覺健身教練領導行為，其結果無法推論其他同類型之健身俱樂部。
- (二) 本研究以問卷調查方式進行，由於問卷屬自陳量表，研究者無法控制受試者之反應，僅能假設所有會員都能依自己的實際感受據實作答。
- (三) 由於健身俱樂部教練領導行為的課題牽涉到抽象、難以捉摸的行為現象和會員心中感受程度互動關係；且直到目前為止，健身俱樂部教練領導行為尚未有相關深入研究，所以在建構量表時皆參考現有之領導行為、競技運動教練領導行為與服務業特性之相關理論，這些因素皆增加了評鑑上的困難性。

(四) 因為時間及環境因素限制，本量表採立意抽樣法，尋找願意協助問卷施測之健身俱樂部經理人，協助進行問卷施測，由受測者自行填答。在抽樣上難以確實掌握，且由於未採用團體施測，施測過程未能標準化，可能會對施測結果有所影響。

### 第五節 名詞釋義

- 一、健身俱樂部：為了滿足消費者改善健康體適能及社交等目的，特定付費從事休閒健康相關活動的商業性運動服務事業體（姜慧嵐，民 89）。
- 二、健身教練：為全職的健身俱樂部教練，負責為會員做體能評估、設計運動處方、指導運動訓練之教練，不包括有氧舞蹈教練。
- 三、健身教練領導行為：指在俱樂部中，教練幫助參與會員從事相關健康體適能活動之相關行為。
- 四、會員：指參加俱樂部至少一次繳費三個月以上之顧客，參與時間超過一個月，每次使用時間四十五分鐘以上，但不包括只參加有氧舞蹈課程之顧客。

## 第二章 文獻探討

本章共分為五小節，針對研究目的探討領導行為之相關文獻及健身俱樂部之特性服務業服務品質相關理論。第一節為領導之相關理論；第二節為運動領導理論及其評量；第三節為健身俱樂部特性 服務品質相關理論；第四節為本章總結。

### 第一節 領導之相關理論

有關領導的文獻非常多，各學者因當時的情境而發展出各種的理論，大致來說，多數的學者將領導研究方式分為：(一)以領導者所擁有的人格特質的特質論 (trait theory)；(二)以領導者所表現的行為或方式的行為理論 (behavioral theory)；(三)以領導者之有效領導的行為與情境因素影響的情境理論 (situational theory)。另外近年來研究以領導者具有對未來願景看法的願景領導 (visional theory) 和轉型領導 (transformational leadership)，還有新近常被學界討論的授權與領導 (empowerment and leadership)。

#### 一、特質論 (trait theory)

最早有關領導學的探討起始於特質理論，特質理論研究者認為某些人具有天賦的領導者的人格特質，也稱為「偉人論」(great man theory)，研究者認為領導者是天生的而非後天造就出來的，有關於領導特質的研究中，以 Stogdill (1948) 的研究最為著名，他認為有五種因素與有效領導有關；這五種因素是聰明、成就動機、責任心、參與感和社經地位。但特質理論中要找出成功領導者的共同特質，似乎受到研究者的質疑，而且尚未發現生理特徵或心理特質與成功的領導者的相關性，研究常忽略領導過程中情境的影響，因此在 1940 年代開始，就少有對特質領導的

研究。

## 二、行為論 ( behavioral theory )

二次大戰後不久，學界的焦點即由領導者的特質轉到領導者所表現的行為上。新的問題產生了，領導者的行為是可以學習的嗎？如果行為論可以指出領導者決定性行為的話，那麼我們可以訓練培養出領導者。此理論從領導者行為來研究有效的領導方式。有關行為理論的研究很多，以下列舉廣為人知的研究：

### (一) 俄亥俄州立大學研究 ( The Ohio State Studies )

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

1. 倡導架構 ( initiating structure ) 領導者在追求目標成就時，建構與部屬間對組織型態。溝通方式及程序的領導行為，有效的領導會以工作為導向要求工作者維持一定的績效水準，將工作做好。

2. 關懷 ( consideration ) 領導者和部屬間相互信任，尊重部屬，重視部屬的感受，領導者希望得到員工的支持，而努力培養友誼、信任、尊敬和溫暖的行為。

根據上述的研究，倡導和關懷的領導行為，彼此獨立但非對立，因此將這雙層面領導行為分成四類型領導行為，其中「高關懷 高倡導」的領導方式下，更能使部屬有較高的績效與工作滿足感，如果能將情境因素納入理論中，則可擴大解釋績效與滿足感。

### (二) 密西根大學的研究

俄亥俄大學領導研究的同時，密西根大學調查研究中心也進行領導行為與工作績效的相關研究，也得到兩個向度如下：

1. 生產導向 ( production-oriented ) — 領導者關心的是團體工作目標的達成，視團體成員為達成目標的方法。

2. 員工導向 ( employee-oriented ) — 領導者較重視人際關係，注重員工需求，瞭解員工的心理。

此研究的結論認為，領導者以員工為導向會有較高的團體生產力與工作績效，也使得員工有較高的工作滿足感。

### (三) 管理方格理論 ( managerial grid theory )

Blake 和 Mouton ( 1964 ) 以俄亥俄大學的關懷與倡導結構的向度和密西根大學的員工導向與生產導向為基本，編擬「管理方格圖」，以「關心產能」與「關心員工」形成雙構面的管理座標，座標的兩個軸有 9 分量表加以建構，因此可得 81 種的領導方式，研究指出以 ( 9 9 ) 型領導方式其管理者的績效最佳，但沒有明確的證據支持其理論，管理方格圖只是為領導類型提供一個較佳的領導概念架構。

除了以上的研究，在 1947 年，哈佛大學做了一個研究，研究結果發現了一個不同於以往的“ 領導者 ” 的概念，團體中常有另一個被人忽略的領導者，這個研究結果暗示了雙領導者模式的存在。研究中發現，對組織最有影響力的人通常不是最受歡迎的。在 1954 年，Bales 也提出了在任務型組織中存在的兩位領導人模式來解決問題，一位是任務領導人，另一位是團體領導人；任務領導人負責任務的執行及考核，團體領導人負責組織內部的和諧，Bales 的研究結果與俄亥俄大學的研究結果十

分類似，一個組織中常會自然產生兩位領導人。

在領導者行為理論的研究中，無法成功地確認領導行為型態與工作績效間有一致性關係。經探討其中問題點，發現情境因素是一個必須考量的變項。

### 三、情境領導 ( situational leadership )

領導的成功與否，不單是幾個特質或行為即可，領導行為應該是根據領導者的個人特質、追隨者特性和組織，在不同的情境進行調整，以達到有效領導。因此這種理論主要探討情境的影響與領導之間的關連性，列舉有關學者對情境理論的研究如下：

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

此模式是以專制和民主行為視為兩個極端，但是它們只是連續帶上的兩點，專制式行為是指領導者作決定，告知員工，要求員工執行其決定。民主式行為則是領導者與員工分享決策的權力，允許員工表達意見。此研究結果發現採民主式的領導風格，會使員工產生工作的滿足感，但不一定會導致較高的生產力。

#### (二) 權變模式 ( situational model )

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

大，則領導者的影響力與控制力也就越大。雖然 Fielder 模式可以預測，在某一個特定的工作上那一類型的領導者會最有績效，同時改變某些情境因素以配合領導者的人格特質，但情境變項複雜，而工作情況也不是一成不變的，而且忽略部屬特質對模式之影響，Fielder 的研究雖然未獲得完全的支持，但他的研究對領導權變理論的發展仍具有重要的影響。

### （三）路徑—目標理論（path-goal theory）

此理論是由 House（1971）所提出的，他認為一個領導者應該像一個督促者去協助部屬釐清目標。排除障礙以達到他們的目標，以確保他們的目標可以和組織的目標加以配合。House 認為環境因素和部屬的個人特性兩組情境變數會影響領導行為與績效，因此整合激勵理論、情境因素與領導行為研究。此理論較重視生產力提昇與員工的工作滿足感之間的關係，其包含範圍較為廣泛且實際，所以受到後續學者研究的支持。

### （四）領導參與模式（leader participation model）

此模式是由 Vroom 和 Yetton（1973）所建構的，有七種決策風格與五種不同的領導方式所組成的決策樹（decision tree）。旨在探討領導行為和參與決定之間的關係，該模式建議，領導行為應該針對工作結構加以調整，此模式具規範性質，可以提供在不同的情境因素，要參與決定時，所應遵循的程序法則。這一模式對權變理論的貢獻是，領導研究應朝情境因素探討，而非集中在人的因素，也就是認為領導者並非是僵化的，所以須依不同情境，調整自己的領導方式。

除了以上的模式，Hersey 和 Blanchard（1988）指出情境領導是一種權變理論，領導的成功與否視被領導者的工作與心理成熟度，指的是其對本身行為的負責能力與意願，領導模式概分為下列四種：1. 高任務—

低關懷；2. 高任務—高關懷；3. 低任務—高關懷；4. 低任務—低關懷。此模式強調對於新進人員採取“告知型”（高任務—低關懷）的管理方式；對於能獨立作業的人員則採取“授權型”（低任務—低關懷）的管理方式。

#### **四、願景領導（visional theory）**

願景的領導者能夠替組織創造一個有吸引力、實際、值得信賴的願景，Bennis 和 Nanus（1985）指出好的領導者具有對未來願景的看法。有效的溝通性、被信賴程度及自信自重的展現；Sashkin（1988）指出“願景領導”強調的是領導者在創造維持優勢的組織文化，改造組織及部屬等任務角色，他認為成功的領導者所領導的組織會較有生產力，部屬對組織的認同度也較高；Kouzes 和 Posner（1994）也認為領導方式的不同是可以改變一個組織的，他們以 1200 位成功經理的領導模式作基礎，歸納出 LPI（Leadership Practices Inventory）問卷，結果發現領導成功有五項要素：挑戰現存工作程序、激發共同目標、授權他人行動、示範方法與建立模式和激勵士氣。因此有願景的領導者，他會了解組織優良的傳統美德，進行必要的改革，激發部屬的熱心，使組織克服萬難，邁向未來成功之路。

#### **五、轉型領導（transformational leadership）**

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

Avolio、Bass 和 Jung (1995) 針對 Bass 在 1985 年所創的多變項領導問卷 MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), 提出對轉化型領導及互易領導及放任式領導的研究比較, 發現轉化型領導最能使部屬付出額外的努力, 達成高效率並得到工作滿足感。

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

總之, 研究證據指出, 轉化型領導者傾向授權給部屬制定決策, 使部屬對工作產生責任感, 對組織的認同度高, 而且轉化型領導者會給組織一個未來遠景, 使組織保持活力, 因此轉化型領導所領導的組織會有較低的離職率、較高的生產力及較高的工作滿足感。

## 六、授權與領導 (empowerment and leadership)

領導的發展由一開始的個人特質的領導進入行為領導, 情境領導的再興起, 之後是願景領導、互易領導和轉型領導, 而授權是在後幾種領導模式中出現的。授權作為一個領導模式在理論上最接近“願景領導”及“轉型領導”。授權作為一種領導方式是由激勵他人發揮最大貢獻, 來完成組織的目標, 以提升效能與效率。

授權是新近常被學者拿來討論的新領導方式, Hersey 和 Blanchard (1988) 定義領導是: 在特定情況下, 為達成目標而去影響他人或群體的行為的一種過程。Jones 和 Bearley (1992) 定義授權是: 使人去完成他應該且有能力完成的事情的過程。這表示授權與領導是給人資訊、信任並予支持, 並使參與決策。

## 七、小結

領導是領導者與被領導者所必須具備的一種藝術。在眾多有關領導的理論中以領導者所擁有的人格特質的特質論；以領導者所表現的行為或方式的行為理論；以領導者之有效領導的行為與情境因素影響的情境理論。另外近年來研究以領導者具有對未來願景看法的願景領導和轉型領導、授權與領導等。

### 第二節 運動領導理論及其評量

Chelladurai (1980) 綜合 Fielder (1967) 的權變領導理論與 House (1971) 的路徑 - 目標理論 (path-goal theory) 提出了多層面運動領導理論 (Multidimensional Model of Sport Leadership), 其模式如圖 2-2-1 所示：

在多層面運動領導模式中，Chelladurai 將運動教練領導行為區分為：1. 運動情境特徵下必要的領導行為；2. 運動教練實際的領導行為；3. 參與成員喜好的教練領導行為。上述三種教練領導行為受到運動情境特徵、教練本身特質和參與成員特徵有相關的影響。根據 Chelladurai 的理論，三種教練領導行為間的一致程度和參與成員的成績表現與滿意度成正相關。在健身俱樂部的運動情境特徵中，教練所領導的是支付費用參與運動的會員，在此種以服務為導向的情境中，為了達到最高的會員滿意度，勢必要調整上述三種領導行為趨於一致性，如此才能與理論相契合。

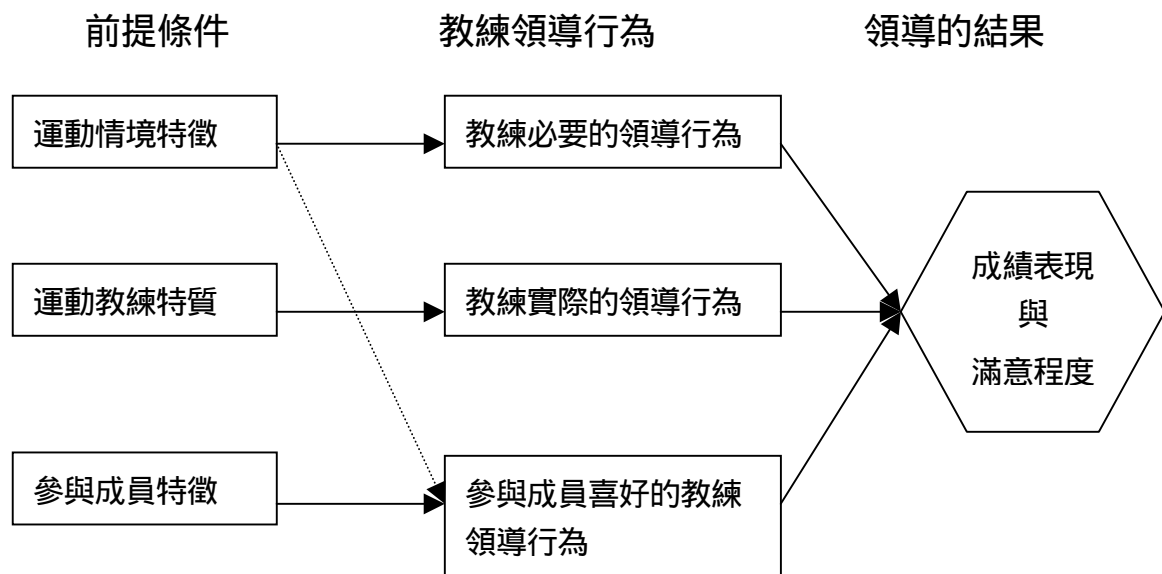


圖 2-2-1 多層面運動領導模式

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

## 一、運動領導行為評量

在運動領導量表的發展中,首推 Chelladurai( 1980 )提出的 Leadership Scale for Sports ( LSS 量表 ) 最為著名, 歸納出五大類教練的領導行為 :

訓練和指導行為被定義為「在團隊成員間釐清相互關係並協助建構運作架構及活動協調的行為」; 民主行為指「允許運動員參與大多數的相關決策過程」; 專制行為「教練以權威式領導模式, 決策及規定由教練本身決定」; 在社會支持行為指的是「教練會為運動員個人及整個團隊的利益考量」; 正面回饋活動指「肯定並獎勵優良表現」。

訓練行為須提供運動員必需的工具或方法去進步, 而且訓練也須創

造有利的理想環境；民主的領導在於共同參與決策及權力分享；社會支持活動則是協助發展所需有的互信關係；而持續正面的回饋則能創造適合的環境。而在專制行為在健身俱樂部的情境的認知上，依據服務品質理論要素是較不適合的。

之後於 1994 年 Chelladurai 又提出修訂的 LSS，內容有代表教練領導行為的五個向度四十個題目：1. 訓練與指導( training and instruction )；2. 民主行為 ( democratic behavior )；3. 專制行為 ( autocratic behavior )；4. 社會支持行為( social support )；5. 正面回饋行為( positive feedback )。在競技運動員的教練領導行為衡量使用也最為廣泛。其主要向度及內容如表 2-2-1 所示：

表 2-2-1 運動領導量表之教練領導行為構面與內容

行為構面	內容
訓練和指導行為	在團隊成員間釐清相互關係並協助建構運作架構及活動協調的行為。
民主的領導行為	允許運動員參與大多數的相關決策過程。
專制的領導行為	教練以權威式領導模式，決策及規定由教練本身決定。
社會支持行為	教練對選手間的關懷、良好的團體氣氛和選手相互的人際關係。
正面回饋行為	在選手有優異成績表現時，教練提供正面實質的報酬予以獎勵。

有關教練領導途徑則有 Chelladurai 和 Carron ( 1978 ) 所發展的情境領導理論 ( situational leadership theory )；Chelladurai 和 Carron ( 1978 ) 提出的多元領導模式( the multidimensional model )；Smoll 和 Smith( 1978 ) 的領導調節模式( the mediational model )；Chelladurai 和 Haggerty ( 1978 ) 的教練決策規範模式 ( the normative model of decision styles in coaching )

等，見表 2-2-2 所示：

表 2-2-2 運動情境領導模式之比較

作者	理論名稱及研究工具	研究焦點
Chelladurai 和 Carron (1978)	多元領導模式 運動領導量表 (LSS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 列出影響教練領導行為的因素，賦與各因素相同的重要性。</li> <li>◆ 依領導模式包含之各因素，探討選手之知覺、喜好的教練領導行為與教練自覺的領導行為三者間的關係。</li> </ul>
Smoll 和 Smith (1978)	領導調節模式 教練行為評鑑系統 (CBAS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 評估教練行為與其運動員之間交互行為之相關性。</li> <li>◆ 訓練教練改變其行為，再評估這些改變能對運動員有實質的功效。</li> </ul>
Chelladurai 和 Haggerty (1978)	教練決策規範模式	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 教練決策的規範模式。</li> <li>◆ 在不同情境下，運動員參與決策的程度，以及教練允許選手參與決策的程度。</li> </ul>

資料來源：涂志賢（民 88）運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化關聯性之研究（p. 62）。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，台北。

## 二、運動教練領導行為之相關研究

茲將國外及國內有關於運動教練領導行為之相關研究摘要按照發表先後列於表 2-2-3 及 2-2-4：

表 2-2-3 國外運動教練領導行為之相關研究摘要表

研究者/時間	研究對象	研究工具	研究變項	研究結果
Chelladurai 和 Saleh (1978)	大學體育系學生	LSS	性別 領導行為	◆ 男性學生較喜歡專制與關懷領導行為。
Chelladurai (1978)	大學男子田徑、籃球與摔角選手	LSS	教練與選手之一致性 滿意度	◆ 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 和 Carron (1981)	青年與青少年選手	LSS	領導行為 人格特質 經驗成熟度	◆ 認知結構高的選手喜歡教練較高的訓練與指導行為與較低的專制行為。 ◆ 感情衝動的選手較喜歡教練較高的關懷行為。 ◆ 愈有經驗的選手較喜歡教練的專制行為與關懷行為。
Erle (1981)	大專曲棍球選手	LSS	性別、經驗、動機 領導行為	◆ 男選手比女選手喜歡訓練與教學行為；工作動機強的選手較喜歡訓練教學行為；親和、外在動機強的選手較喜歡社會支持行為；經驗愈多的選手較喜正面回饋行為。 ◆ 不同組織目標的大學校際校內曲棍球隊喜歡的教練行為有顯著不同，校際球隊較校內球隊喜歡訓練、教學、社會支持行為，不喜歡回饋、民主行為。
Chelladurai 和 Carron (1983)	高中與大學的籃球選手	LSS	領導行為 經驗成熟度	◆ 選手喜歡教練之訓練與指導行為，在高中時逐年降低，而大學則又升高。 ◆ 選手喜歡教練之關懷行為從高中至大學逐年升高。

(待續)

續表 2-2-3 國外運動教練領導行為之相關研究摘要表

研究者/時間	研究對象	研究工具	研究變項	研究結果
Chelladurai (1984)	大學男子田徑、籃球與摔角選手	LSS	領導行為 滿意度	◆ 選手知覺的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。
Horne Carron (1985)	大學排球、籃球、田徑、游泳之選手與教練	LSS	領導行為 成績表現 教練與選手之一致性 滿意度	◆ 教練的獎勵行為會鼓舞選手並促使提升成績表現。 ◆ 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，選手滿意度愈高。
Gordon (1986)	大學足球選手	LSS	領導行為 成績表現	◆ 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相關。
Weiss Friedrichs (1986)	高中及大學專男子籃球選手	LSS	領導行為 教練特質 滿意度 成績表現	◆ 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。
Case (1987)	教練、國中、高中、大學及業餘運動聯盟選手	LBDQ	領導行為 選手運動水準成熟度	◆ 建立一個模式：選手經由國中、高中、大學到職業不同成熟度水準，教練必須採低任務高關係、高任務低關係、高任務低關係、低任務高關係。
Schliesman (1987)	大學田徑選手	LSS	領導行為 滿意度	◆ 選手所知覺教練的民主行為、關懷行為與滿意度呈正相關；並較其他領導行為更具預測力。
Robinson 和 Carron (1988)	高中美式足球選手	LSS	領導行為 選手能力	◆ 退出隊伍的選手較其他選手知覺較多教練專制行為。

(待續)

續表 2-2-3 國外運動教練領導行為之相關研究摘要表

研究者/時間	研究對象	研究工具	研究變項	研究結果
Chelladurai、 Imamura、 Yamaguchi、 Oinuma 和 Miyachi (1988)	日本和加 拿大選手	LSS	領導行為 滿意度	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 日本與加拿大選手在喜愛教練強調的領導行為之間有差異。</li> <li>◆ 日本與加拿大選手在知覺教練的領導行為之間有差異。</li> <li>◆ 加拿大選手比日本選手較滿意。</li> </ul>
Garland Barry (1988)	和美式足球 選手	LSS	領導行為 選手能力	◆ 能力較好的選手知覺教練之訓練與指導行為、關懷行為、獎勵行為；知覺較少專制行為。
Keehner (1988)	美國體適 能俱樂部 會員	LSS	知覺的教練 領導行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 退出的會員知覺的教練專制領導行為顯著高於規律每週參與三次三十分鐘的會員。</li> </ul>
McMillin (1990)	大學足球 選手	LSS	領導行為 滿意度	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 選手所知覺的教練領導行為與教練之領袖行為有顯著相關。</li> <li>◆ 訓練與教學行為與民主行為能有效預測選手滿意度。</li> </ul>

(待續)

續表 2-2-3 國外運動教練領導行為之相關研究摘要表

研究者/時間	研究對象	研究工具	研究變項	研究結果
Posner (1999)	NCAA 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	LSS、TIB、LBQ、LPI 及自編之 CLS 量表	知覺的教練領導行為	<p>◆ 在目標導向的環境及決策參與的領導行為對男選手的激發高於女選手。</p> <p>◆ Division 的選手較易受到委任及決策參與領導行為的鼓勵，較注重學生體育的全面發展。</p> <p>◆ Division 的選手對目標導向環境的領導行為感受較明顯。</p> <p>◆ 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。</p> <p>◆ 知覺相關知識領導行為上，Division 的女選手較男選手有興趣；而在 Division 則正是男選手的興趣高於女選手。</p>

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

註：研究工具英文縮寫

1. GEQ: Group Environment Questionnaire。
2. LDB: Leader Behavior Description Questionnaire。
3. LSS: Leadership Scale for Sport。
4. SMS: The Sport Motivation Scale。
5. MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire。
6. TIB: Teaching and Instruction Behavior。
7. LBQ 3<sup>rd</sup> Edition: Leader Behavior Questionnaire。
8. LPI: Leadership Practices Inventory。
9. CLS: Coaching Leadership Scale。

表 2-2-4 國內運動教練領導行為之相關研究摘要表

研究者/時間	研究對象	研究工具	研究變項	研究結果
黃金柱 (民 79)	左營訓練中心選手	LSS	選手背景變項 教練領導行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 大專選手比高中和國中選手更喜愛教練強調訓練和指導行為。</li> <li>◆ 大專選手比高中和國中選手更喜愛教練強調民主行為。</li> <li>◆ 大專選手比高中選手更喜愛教練強調社會支持行為。</li> <li>◆ 射箭、桌球及羽球選手比現代五項選手更喜愛教練強調訓練和教學行為。</li> <li>◆ 男性選手比女性選手知覺到教練更強調社會支持行為。</li> <li>◆ 大專選手比高中選手知覺到教練更強調訓練和教學行為與民主行為。</li> <li>◆ 教練領導行為與選手對教練的滿意有相關。</li> </ul>
鄭敏雄 (民 81)	大專田徑、排球運動員	LSS	領導行為 運動項目 個人背景 運動成就滿足感	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不同前因變項組的運動員，與其喜歡的領導行為、運動員滿足感有顯著差異。</li> <li>◆ 教練領導行為的差異能有效預測運動員滿足感，其中以教練的專業經驗能力領導行為預測力最強。</li> </ul>
鄭志富和方明營 (民 83)	大專足球選手	LSS	教練領導行為 選手背景變項	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 男性選手知覺到教練有較高的專制行為。</li> <li>◆ 女性選手知覺到教練有較高的民主、社會支持及獎賞行為。</li> <li>◆ 17 歲以下的選手比 21-23 歲的選手更知覺到教練的獎賞行為。</li> </ul>

(待續)

續表 2-2-4 國內運動教練領導行為之相關研究摘要表

研究者/時間	研究對象	研究工具	研究變項	研究結果
陳其昌 (民 83)	高中與大專排球男子選手	修改 LSS、GEQ 之自編問卷	選手背景 團隊表現效能 教練領導行為 選手成熟程度 團隊凝聚力	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 高中組輸贏球隊在教練訓練和教學領導行為有顯著差異存在。專科組輸贏球隊在教練獎勵和讚賞領導行為有差異存在。大學及體育科系組輸贏球隊在教練領導行為無顯著差異存在。</li> <li>◆ 高中、專科及體育科系組輸贏球隊的團隊凝聚力無顯著差異存在。</li> <li>◆ 大學組輸贏球隊，在團隊合作與人際親和的團隊凝聚力有顯著差異存在。</li> <li>◆ 成功球隊教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。</li> </ul>
陳玉娟 (民 84)	國中、高中與大專游泳選手	LSS	選手背景 教練領導行為 成績表現 滿意度	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 選手喜歡的與知覺的教練領導行為有顯著相關(專制行為除外)。</li> <li>◆ 男選手較女選手喜歡教練的民主行為與專制行為。男性、較年輕、就讀國中與受訓較短的選手知覺教練表現較多之「訓練與指導」行為。</li> <li>◆ 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」能有效的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」等行為能有效預測選手對教練領導行為的滿意度，其中專制行為的預測力是負值；「訓練與指導」、「專制」、「民主」等領導行為能有效預測選手的成績表現，其中專制與民主行為的預測力為負值。</li> </ul>

(待續)

續表 2-2-4 國內運動教練領導行為之相關研究摘要表

研究者/時間	研究對象	研究工具	研究變項	研究結果
莊豔惠 (民 86)	大學 團隊 運動項目 運動員	LSS GEQ SMS	教練領導行為 團隊凝聚力 內在動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 選手所知覺的教練領導行為能有效預測團隊凝聚力(團體社會對個人的吸引凝聚力除外)。</li> <li>◆ 知覺的教練領導行為能有效預測全體選手及偶而下場選手的內在動機，對經常下場及沒有下場的選手無法有效預測。</li> <li>◆ 選手喜好的與知覺的教練領導行為五個項度均有差異存在。</li> <li>◆ 不同年級選手的內在動機沒有差異存在。</li> </ul>
楊純碧(民 87)		LSS	教練領導行為 團隊氣氛 滿意度	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 教練認為應有的領導行為可以預測選手知覺的專制行為，選手喜好的教練領導行為可以預測教練的訓練與指導行為、專制行為、社會支持行為及獎賞行為。</li> <li>◆ 教練認為應有的領導行為在五個向度上均有差異存在。</li> <li>◆ 訓練與指導行為、社會支持行為能有效預測工作團隊氣氛與社會團隊氣氛。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 男女選手在知覺的教練領導行為上無顯著差異存在。</li> <li>◆ 男女選手在團隊氣氛上無顯著差異存在。</li> <li>◆ 男女選手在教練-選手關係滿意度上無顯著差異存在。</li> </ul>

(待續)

續表 2-2-4 國內運動教練領導行為之相關研究摘要表

研究者/時間	研究對象	研究工具	研究變項	研究結果
蕭嘉惠 黃明玉 (民 87)	大專運動選手	LSS	選手背景 領導行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 選手所知覺與偏好的教練領導行為有顯著差異存在。</li> <li>◆ 不同背景變項的選手,其所知覺的教練領導行為有顯著差異存在。</li> <li>◆ 不同背景變項的選手,其所偏好的教練領導行為有顯著差異存在。</li> </ul>
涂志賢 (民 88)	不同體育院校之個體項目運動員	自編「運動知覺教練領導風格與運動代表隊團隊文化問卷」	運動知覺的運動代表隊團隊文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不同訓練年資 運動項目類別的選手所知覺的運動教練領導風格有顯著差異。</li> <li>◆ 不同性別 運動項目類別的選所知覺的運動代表隊團隊文化有顯著差異。</li> <li>◆ 不同訓練年資 運動項目類別的選手滿意度有顯著差異。</li> <li>◆ 運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化之間有顯著相關。</li> </ul>
蔡崇濱 (民 89)	成功大學運動代表隊及運動社團之選手	LSS	知覺的教練領導行為 喜好的教練領導行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 男選手比女選手知覺的教練專制行為較多。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 團體項目選手比個人項目選手較喜歡教練強調專制行為。</li> <li>◆ 選手喜愛的和知覺的教練領導行為,除了專制行為外,其他領導行為皆有顯著差異。</li> </ul>

資料來源：涂志賢(民 88)《運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化關聯性之研究》(pp. 64-66)。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，台北及研究者整理。

### 三、小結

運動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，選手滿意度愈高。選手所滿意度的教練領導行為較強調教練的訓練與指導、民主、關懷及獎勵行為；「訓練與指導」、「專制」、「獎勵」與「關懷」等行為能有效預測選手對教練領導行為的滿意度，其中專制行為的預測力是負值。

### 第三節 健身俱樂部產業特性 服務品質相關理論

Kolter (1991) 對服務的定義：服務是指一項活動或一項表現，由一方提供給另一方，本質上是無形的，也不牽涉到物權，而且不一定要附屬於實質的產品。日本經濟市場服務協會(Business Marketing Service) 指出服務乃直接或間接地以某種形態，有代價地供給適合需求者所要求的有價值之物。服務以獲得需要者之滿足為前提，是達到企業目標，確保必要利潤，所採取的行動。服務具有下列的特性(Kolter, 1991): 1. 無形性 (intangibility); 2. 不可分離性 (inseparability); 3. 變異性 (variability); 4. 易消逝性 (perishable)。

健身俱樂部屬於以「設備」與「人員」二者提供給會員有形與無形之服務，而服務的好壞，則由會員根據其認知和期望做比較來公評定公司的服務品質。Parasuraman、Zeithaml 和 Berry 三人在 1985 年提出服務品質此一觀念。服務品質的影響要項可分為三大類 (引自蘇雲華，民 85):

(一) 由消費者所掌握的：消費者對服務、服務提供者以及服務項目的認知及印象，以及消費者本身所具備的所得、偏好、教育程度、社會地位等人口統計變數。

(二) 由服務提供者所掌握者：舉凡服務提供者所具備的服務傳遞能力、安全性以及禮貌程度、服務的可靠性、了解顧客程度、反應能力等都是。

(三) 由服務提供者及消費者所共同掌握的：如服務提供者與消費者雙方之間的互動，溝通等因素。

服務業和有形產品行銷最大不同在於服務品質是無形的、有不易衡量的特性。Parasuraman、Zeithaml 和 Berry (1988) 年提出 SERVQUAL 量表，成為具體可行的衡量模式三人有系統的定義服務品質，影響顧客「期望服務」與「認知服務」的十項決定性要素。說明如下（引自唐麗英，民 86）：

(一) 實體性 (tangibles)：包括服務形諸於外的實體以及服務的實體證據，如實體設施、員工的外觀、提供服務的設備與工具等。

(二) 信任性 (credibility)：指誠實、值得信賴並時時以顧客的最佳權益為優先，如公司名號、公司的信譽、服務人員的個人特質、與消費者往來時積極的程度等。

(三) 可靠性 (reliability)：對消費者承諾的履行及績效的一致性，如帳單正確、記錄記載正確、於約定的時間履行服務等。

(四) 反應性 (responsiveness)：服務人員提供服務的意願及敏捷程度，如即時寄出交易單、立刻回應顧客、迅速的提供服務等。

(五) 接近性 (access)：取得服務方便的程度，如以電話取得或預約服務、便利的服務作業時間、消除等候時間、可就近取得服務等。

(六) 禮貌性 (courtesy)：服務人員的友善、客氣及禮儀等，如服務人員設身處地為客戶著想、服務人員清潔整齊的儀表等。

(七)溝通性(communication):以顧客聽得懂的話與顧客交談,樂於傾聽顧客意見等,如對所提供服務的解說、顧客意見的處理、服務成本與費用的解說等。

(八)瞭解/熟知顧客(understanding/known customer):努力去了解顧客的需求,如深知顧客個別的需求、提供顧客個別的服務、辨識經常往來的客戶等。

(九)勝任性(competence):執行服務所需的知識與技能,如服務人員的專業知識與技能、作業支援人員的專業知識與技能、組織研究改善所提供服務的能力等。

(十)安全性(security):使顧客無身、心及財務上安全的疑慮,如服務提供過程的保密性、人身安全保障、財務安全保障等。

健身俱樂部屬於服務產業,在陳景森(民85)和沈淑貞(民88)二人對健身俱樂部服務品質的研究中,利用 Parasuraman、Zeithml 和 Berry (1988)發展的衡量服務品質量表(SERVQUAL Scale)做為研究工具,研究是對俱樂部整體服務品質和顧客滿意度做相關的探討。研究結果發現俱樂部會員對「服務人員的專業能力」、「服務人員的禮貌與態度」是最受重視的項目之一。

#### 第四節 本章總結

領導是領導者與被領導者所必須具備的一種藝術。在眾多有關領導的理論中以領導者所擁有的人格特質的特質論；以領導者所表現的行為或方式的行為理論；以領導者之有效領導的行為與情境因素影響的情境理論。另外近年來研究以領導者具有對未來願景看法的願景領導和轉型領導、授權與領導等。

Chelladurai (1980) 提出的 Leadership Scale for Sports (LSS 量表) 歸納出五大類教練的領導行為：

訓練和指導行為被定義為「在團隊成員間釐清相互關係並協助建構運作架構及活動協調的行為」；民主行為指「允許運動員參與大多數的相關決策過程」；專制行為「教練以權威式領導模式，決策及規定由教練本身決定」；在社會支持行為指的是「教練會為運動員個人及整個團隊的利益考量」；正面回饋活動指「肯定並獎勵優良表現」。

訓練行為須提供運動員必需的工具或方法去進步，而且訓練也須創造有利的理想環境；民主的領導在於共同參與決策及權力分享；社會支持活動則是協助發展所需有的互信關係；而持續正面的回饋則能創造適合的環境。而在專制行為在健身俱樂部的情境的認知上，依據服務品質理論要素是較不適合的。

基於運動領導情境不同與俱樂部應具備之服務品質內容，研究者提出十項服務品質要素如下：

一、有形性 (tangible)：俱樂部的外觀、硬體設備、空間規劃需能引起消費者的注意與認同。

- 二、信任性 (credibility) : 俱樂部要有完整的公司登記執照及專任教練的認證執照。
- 三、可靠性 (reliability) : 俱樂部能夠確實履行與會員訂定的契約與權益。
- 四、反應性 (responsiveness) : 俱樂部的所有員工均有處理專業及突發狀況的能力。
- 五、接近性 (access) : 俱樂部能提供便利的服務與資訊給顧客。
- 六、禮貌性 (courtesy) : 俱樂部的員工均能以顧客為導向來提供親切的服務。
- 七、溝通性 (communication) : 俱樂部能提供多元化的意見與問題的溝通管道。
- 八、瞭解性 (understanding/knowing customer) : 俱樂部能有系統的建立顧客的詳細資料，並針對其個別差異提供各種服務。
- 九、勝任性 (competence) : 俱樂部所有的員工及教練均需定期的參與專業訓練課程。
- 十、安全性 (security) : 俱樂部能提供良好的安全系統、保全及保險，並確保顧客個人的隱私。

服務業因其產出非為實體產品，且其生產、行銷過程與一般生產事業不同，致使管理原則雖與其它產業相同；但其細部之管理方法與技巧則異於一般生產事業。在諸多管理活動中，品質管理是直接決定顧客滿意度，進而決定服務業之獲利能力（李祥林、林晉寬，民 88）。

根據上述研究的對象皆是指導在競技運動情境的教練領導行為，而某些向度的領導行為符合以服務為導向的健身俱樂部教練領導行為，有

些則不能符合適用於健身俱樂部的教練工作情境中。所以研究者以 Chelladurai ( 1980 ) 之多層面領導理論與相關理論為基礎來研擬題項，參考相關領導行為量表，以建構符合健身俱樂部情境的教練領導行為表。

## 第三章 研究方法

本章共分為四節：第一節「量表編製流程」說明本研究整體量表編製之架構流程。第二節「量表編製」說明「健身俱樂部教練領導行為量表」編製過程，包括量表構面之建立過程與釐清構面意涵及介紹量表發展之初稿。第三節「研究對象」敘述研究母體界定及抽樣方法。第四節「資料分析方法」則說明本研究所使用包括敘述統計、項目分析、因素分析、量表信度分析等統計分析方法。

### 第一節 量表編製流程

#### 一、蒐集分析相關文獻

研究者經彙整領導相關文獻及量表內容，歸納出教練領導行為主要特質及組成構面，以釐清健身俱樂部教練領導行為所需具備之各個行為構面，進而建構出健身俱樂部教練領導行為之行為構面及特徵意涵。

本研究針對研究目的搜集有關的領導量表與運動領導量表，包括下列共七份量表：

1. Bass (1985) 的 Leadership Questionnaire (附錄 A)，量表主要為轉型領導三個因素：魅力式領導 (charismatic leadership)、附帶獎勵 (contingent reward) 和個人的特性考量 (individualized consideration)；交易型領導二個因素：異議的處置 (management-by-exception) 和理智的激勵 (intellectual stimulation)。
2. Chelladurai (1989) 的 LSS 量表中文版 (鄭志富，民 86)，量表有五

- 個因素構面，分別為訓練與指導行為（training and instruction behavior）、民主行為（democratic behavior）、專制行為（autocratic behavior）、社會支持行為（social support behavior）和獎勵行為（rewarding behavior）。
3. Keehner (1988) 改編的 LSS 量表 (附錄 B)，量表有五個因素構面，分別為訓練與指導行為（training and instruction behavior）、民主行為（democratic behavior）、專制行為（autocratic behavior）、社會支持行為（social support behavior）和獎勵行為（rewarding behavior）。
  4. Kouzes 和 Posner (1997) 的 Leadership Practices Inventory LPI (2<sup>nd</sup> edition) 量表 (附錄 C)，歸納出領導成功有五項要素：挑戰現存工作程序（challenging the process）、激發共同目標（inspiring a shared vision）、授權他人行動（enabling others to act）、示範方法與建立模式（modeling the way）和激勵士氣（encouraging the heart）。
  5. Posner (1999) 的 Coaching Leadership Scale (CLS 量表)，主要是研究授權領導行為，其中包括五個因素構面：決策參與（decision participation）、委任（delegation）、相關知識（knowledge）、目標導向環境（nurturing environment）和個人自由度（personal freedom）。
  6. Sashkin(1995) 的 The visionary leader: leader behavior questionnaire-self. (revised edition) 量表 (附錄 D)。
  7. Zhang(1993) 的 Modification and revision of the leadership scale for sport 量表 (附錄 E)，量表初稿建構出七個構面分別為：訓練指導行為

( training and instruction behavior )、民主的行為 ( democratic behavior ) 專制行為( autocratic behavior ) 社會支持行為( social support behavior ) 正面回饋行為 ( positive feedback behavior ) 團隊維護管理行為 ( group maintenance behavior ) 和情境考慮行為 ( situational consideration behavior )。

## 二、編製健身俱樂部教練領導行為量表初稿

本研究以文獻探討後發展之健身俱樂部教練領導行為評量構面為基礎，進而發展出各構面之細部衡量題項。之後預定請具有運動管理、運動心理學與健身俱樂部資深經營者等專家（專家審查委員名單見附錄 H），就量表題項進行修訂與評估。此步驟主要為針對量表細部題項之適妥性及可閱讀性加以修正，以提升本量表之內容效度。

邀請專家審查題項內容之程序為先寄上量表專家審查邀請函（附錄 F），待願擔任專家審查委員之同意函（附錄 G）寄回，研究者再將量表專家審查感謝函（附錄 I）編擬之初稿及量表專家審查結果評估表（附錄 J）一併寄給專家做內容審查，經重覆內容審查完成量表之正式初稿，並完成健身俱樂部教練領導行為量表因素特徵（附錄 K）及細部題項內容（附錄 L）。

## 三、施測結果分析

問卷回收後，將以 SPSS for Windows V8.0 版統計軟體做為資料分析工具。敘述性統計部份為分析樣本回收情形及樣本基本特性分佈；在量表的信、效度分析上，將進行內部一致性分析、項目分析及因素分析等

步驟。本研究量表編製架構及流程如圖 3-1-1 所示：

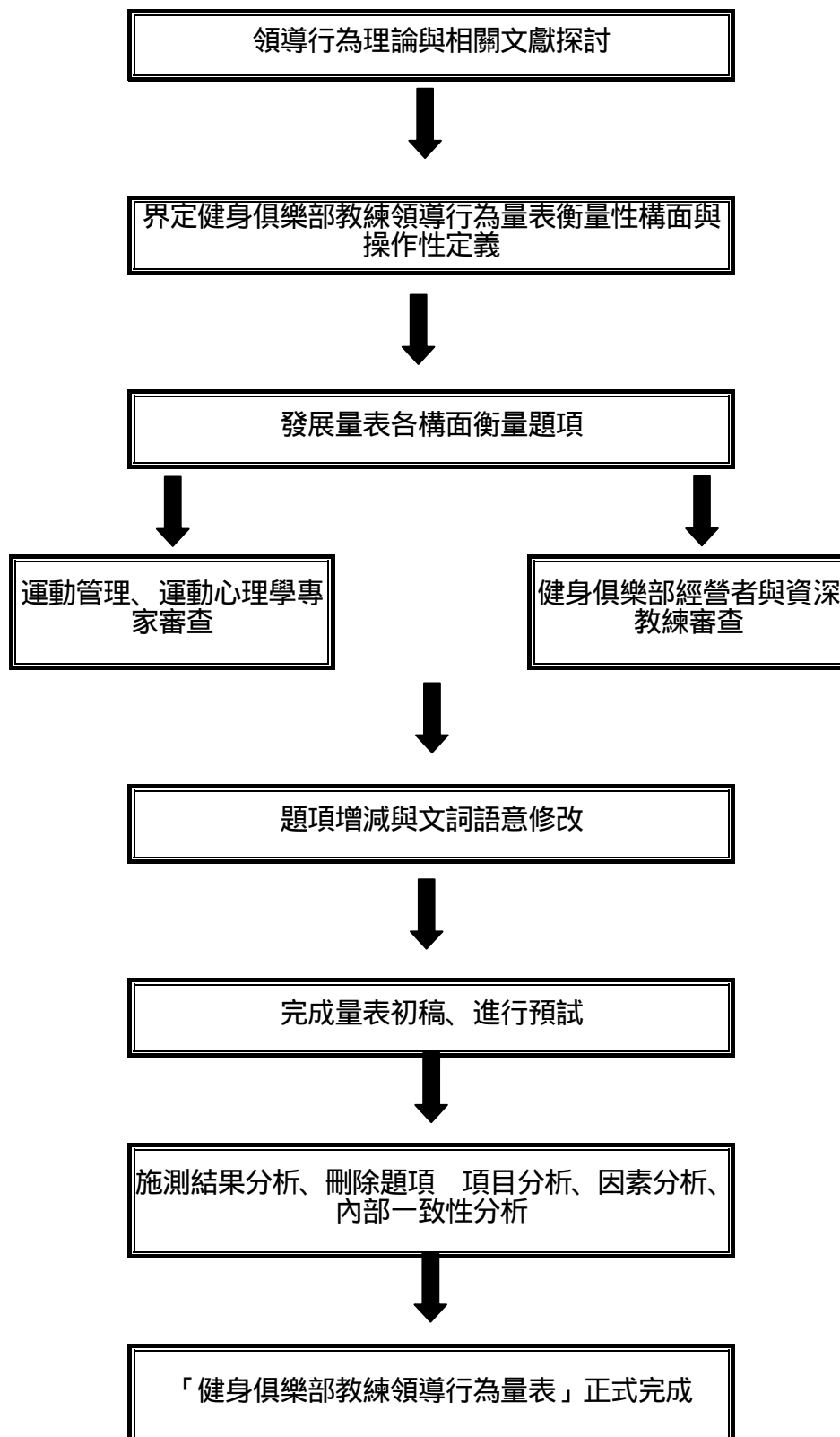


圖 3-1-1 「健身俱樂部教練領導行為量表」編製流程圖

## 第二節 量表編製

本節主要說明本研究發展之「健身俱樂部教練領導行為量表」之編製過程，分為三部份：一、說明量表構面之建立過程；二、主要在釐清構面意涵；三、介紹量表發展之初稿。

### 一、「健身俱樂部教練領導行為量表」構面之建立

本研究主要目的在建立一涵蓋領導與領導行為量表文獻對健身教練領導行為界定範圍，且依據健身俱樂部特殊情境加以適度調整之「健身俱樂部教練領導行為量表」，以供健身俱樂部業界做為健身教練領導行為評量指標。藉由第二章領導相關文獻與領導行為評鑑量表之構面等探討，並整合運動教練領導行為之相關研究，建構出適當的健身俱樂部教練領導行為量表架構。再據此進一步發展構面意涵及各題項內容。表 3-2-1 為本研究彙整文獻後，所建立健身俱樂部教練領導行為評量架構，共有六個衡量性構面。

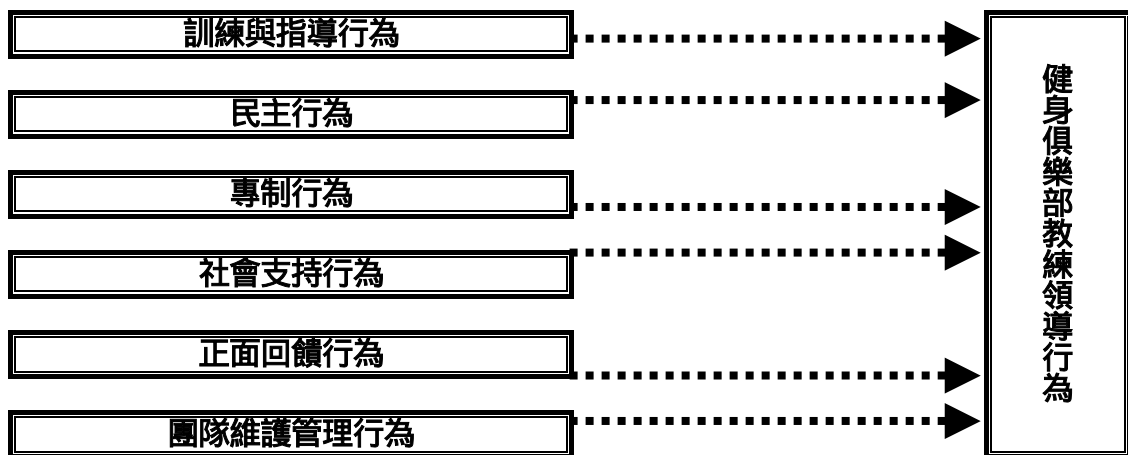


圖 3-2-1 健身俱樂部教練領導行為基礎構面圖

## 二、健身俱樂部教練領導行為構面特徵描述

本研究以建構之健身俱樂部教練領導行為衡量構面為基礎，再參考相關領導理論與領導行為特徵之描述，發展出健身俱樂部教練領導行為六個衡量構面的相關行為特徵描述，如表 3-2-1 所示。本研究將以此為根本，發展出各衡量構面之題項內容。

表 3-2-1 健身俱樂部教練領導行為衡量構面與特徵描述

構面命名	行為特徵描述
<u>訓練與指導行為</u> ( training and instruction behavior )	強調以訓練加強會員的體適能狀況。 指導會員各項健身運動技巧。 提供各項知識或方法技巧以提高健身運動安全性。 擬訂健身訓練計劃，並評量會員的進步狀況。 提供有關專業知識。
<u>民主行為</u> ( democratic behavior )	會依會員不同的成熟度及技術水準調整訓練方式。 在決定健身目標、訓練過程或擬訂運動處方時，容許會員參與意見。 尊重並接受會員的權利與意見。
<u>專制行為</u> ( autocratic behavior )	在訂定運動處方，決定表現評估標準時，鼓勵會員參與。 會員發生錯誤時，協助解決問題。 運動處方內容由健身教練自行決定。 塑造並強調個人權威。 命令別人，處罰別人。 沒有顧慮會員的感受及想法。 要求會員奉命行事。
<u>社會支持行為</u> ( social support behavior )	給予會員健身訓練有直接的心理支持。 與會員建立良好友誼。 教練本身具有個人特質與教練散發個人魅力。 教練具有的被信賴感。 為了協助會員圓滿達成參加健身訓練的目標，教練會創造良好的有利環境，以提高會員參與動機和動力，促使會員努力能達成預定目標。
<u>正面回饋行為</u> ( positive feedback behavior )	會員有良好表現時，藉肯定及獎勵來激勵他們。 發現動作錯誤之後必給予糾正。 以糾正、鼓勵來代替處罰。 適度地稱讚會員。 適度地使用肢體語言。
<u>團隊維護管理行為</u> ( group maintenance behavior )	支持會員團體的組成及成長。 釐清會員間的關係並強化其間人際關係。 使會員間的行為組織化並相互協調。 協助會員調適自己以配合團隊。 維持團體中的良好氣氛。

### 三、各構面衡量題項發展與編製

依據各衡量構面特徵描述，本研究共擬具出 169 個衡量題項（附錄 L）。之後並聘請十一位具有運動管理或運動心理學博士學位之教授與一位健身俱樂部實際經營業者，就量表題項內容做專家審查，進行題項內容修訂與評估，針對題項作刪除不妥之題目並將題項歸類到適當的構面。此步驟主要目的在提升本量表之內容效度，最後共刪除 63 個題項，剩餘 106 個題項，並將 106 個題項分類到六個構面下，完成健身俱樂部教練領導行為量表初稿（附錄 M）。

本研究建立之量表初稿共 106 題；之後將各構面之題項利用亂數排序建立問卷。本量表計分方式採用李克特五點量表尺度，分成「總是」、「常常」、「偶而」、「不常」、「從不」五個選項，分別給予 5、4、3、2、1 分。除了健身俱樂部教練領導行為衡量題項外，並詢問會員個人基本資料，包括回收樣本之性別、年齡、教育程度、職業、婚姻狀況、加入俱樂部時間、每週平均至俱樂部運動次數、每次至俱樂部運動的時間、最常至俱樂部運動的時段、以及每月平均所得等，以做為不同人口統計變項之特性。

本研究各衡量構面與量表初稿之細部題項內容，整理如表 3-2-2 所示：

表 3-2-2 健身俱樂部教練領導行為衡量構面與題項內容

量表構面名稱	題號	題項內容	
訓練與指導行為	17	會向每位會員解釋健身運動的技術和要領	
	32	會注意並指出會員錯誤的動作	
	57	能為會員設計並帶領練習前的熱身活動	
	9	會講解健身訓練的優先順序並依序實施	
	60	用客觀的測量方法來評估會員的體能狀況	
	79	擁有健身運動專業知識	
	101	將複雜的健身訓練變成更容易理解及學習	
	2	用心監督會員每次的練習	
	54	會提供正確飲食營養的知識	
	28	會認真檢討每次體能評估的結果，以做為下階段運動處方的依據	
	11	在訓練的方法上有理論基礎為依據	
	62	在指導基礎課程時，會循序漸近而不躁進	
	66	會用不同的訓練方法來指導練習	
	14	確信會員都能量力而為。	
	97	會在練習之餘，提供會員其他相關的健身知識	
	83	會幫助會員鍛鍊肌力。	
	59	教練會對會員設定個別的目標。	
	16	教練能指出每位會員的優缺點	
	75	會指導會員如何預防運動傷害的發生	
	100	會用其他替代方法訓練成績停滯不進的會員	
	37	當發覺會員負荷強度不對時，會調整其訓練負荷或強度	
	45	專業認知能跟上會員的學習程度	
	85	具有隨時應付突發狀況的警覺能力	
	39	能依會員能力設定其可達成的目標	
	56	會解釋整個訓練的目的	
	6	會使我在練習中建立自我的價值與自信	
	民主行為	40	在特定的健身訓練課程上會徵求會員的意見
		43	允許會員參與訓練內容的訂定
		19	鼓勵會員對練習進行的方法提出建議
		26	會給會員自己設定目標的機會
		98	明知會犯錯，仍會讓會員用他自己的方法去嘗試
		64	會讓會員參與決定訓練的過程
		87	允許會員有改變訓練計畫的權利
		51	會讓會員們自我評估進步狀況
		34	每次的訓練前，會詢問會員當時的身心狀況
		10	讓會員自己選擇獎勵方式
		33	將會員提出的建議付諸實際行動
		77	在制定俱樂部規則時，會顧及所有的會員

(待續)

續表 3-2-2 健身俱樂部教練領導行為衡量構面與題項內容

量表構面名稱	題號	題項內容
民主行為	105	傾聽會員的想法並改變教練本身的行為
	72	在做出重大決定及執行前，會徵求會員同意（例,改變運動時間、實行新的課程）
	48	向會員解釋持續運動是達成目標的重要因素
	93	會鼓勵會員對所採用的運動提出他的建議
	71	在領導方法上，會徵詢會員的意見
專制行為	80	讓會員依他們自己的進度來練習
	23	會替會員做大部份的決定
	29	要求會員給予教練尊重
	65	會堅持他本人的想法
	31	喜歡做快速而且嚴格的決定
	88	制定方法規則讓會員去遵守
	46	自行決定訓練會員的方法與計畫
	53	不允許提出改變訓練計畫需注意的事項
	15	對任何有關訓練事項大多不能妥協
	74	對會員採取超然不可一世的態度
社會支持行為	42	堅持每一件事都要用他的方法來做
	8	對會員的學習並沒有很認真的付出
	103	會爭取會員的個人權益
	44	會表現出他個人對會員的支持與贊同
	22	鼓勵會員們互相建立友誼關係
	27	嘗試去做會員可信賴的朋友
	3	關心會員的感受
	36	對會員的需求，保持敏銳的感覺
	25	對會員的嗜好表現認同
	96	平等對待每一個會員
	63	對會員個人的平時健康保持關心
	12	送會員生日卡
	58	參與會員正在進行與健身活動有關的事務
	90	會注意到會員的個人健身時是否愉悅
	67	會私下幫助會員
	35	會鼓勵會員向教練傾訴
	50	很熱心，所以每個會員都喜歡尋求他的幫助
	55	讓我對教練有完全的信心
	95	是我在健身運動上學習的人
	52	讓我對俱樂部有更高的忠誠度
47	是我們提振士氣的來源	
7	讓我對教練有極高的忠誠度與信賴感	
30	會讓我感到和他一起運動而驕傲	
24	當健身訓練面對挫折困難時，我相信教練的能力和判斷	
5	會鼓勵我說出我自己的觀點和想法	

（待續）

續表 3-2-2 健身俱樂部教練領導行為衡量構面與題項內容

量表構面名稱	題號	題項內容
社會支持行為	89	教導會員從錯誤中學習，視失敗為學習的機會而非毀滅
	1	有方法使會員對新計畫全心投入
	68	讓我不論以一般人或會員的身分來說，都感到被重視且有價值
	82	讓我有意願更加努力
正面回饋行為	4	在會員進入俱樂部時和會員打招呼
	106	對我未來的可能的進步具有信心與熱情
	41	在其他會員前公開稱讚會員的好表現
	104	當會員表現進步特別好時，教練會稱讚他的表現
	91	當會員達成目標時，教練會給予他所答應的獎勵
	70	在會員表現很好時，會拍手或豎起大拇指
	13	當會員在訓練犯錯誤時，仍然鼓勵會員
	61	在健身訓練過程中，能瞭解會員的付出（精神/體力）
	94	當會員未達到預定的目標，教練仍贊揚會員的好表現
	18	祝賀會員得到好的訓練成果
	21	在表現良好時輕拍鼓勵會員
	38	當會員努力嘗試時，獎勵會員
	76	在訓練計畫結束時獎勵會員
	99	批評時只對做錯的事情而不對會員本人，只對事不對人
102	當我接近教練時，感覺到很愉悅	
團隊維護管理行為	20	俱樂部中每個會員都尊敬他
	49	幫助會員解決他們之間的衝突
	84	當會員初次加入俱樂部時，教練會幫助會員適應環境
	92	讓會員感到他們屬於這個團隊的一員
	73	鼓勵會員們互相幫助
	81	鼓勵會員一起訓練以達到更好的效果
	69	避免會員之間發生嫉妒和爭論
	86	鼓勵會員之間積極的互動
78	會介紹資深會員給新進會員認識	

### 第三節 研究對象

#### 一、研究母體界定

研究者採用「判斷抽樣法」( judgment sampling ) 挑選七家都會型健身俱樂部為研究對象，並針對研究對象之全體會員做抽樣問卷施測。研究對象經營之內容為複合型健身俱樂部 ( health club )，其中有三家俱樂部目前是美國有氧體適能協會 ( Aerobic and Fitness Association of America，簡稱 AFAA ) 之認定俱樂部，有二家為連鎖俱樂部，另外二家則為獨立之企業。研究對象之服務項目有：有氧運動、心肺訓練活動、體適能中心、重量訓練、腳踏車、營養諮詢、烤箱、蒸氣室、瑜珈等。

#### 二、抽樣方法

本研究採用「判斷抽樣法」進行抽樣。判斷抽樣法是根據研究者的需要或方便，依其主觀的判斷有意抽取研究上所需的樣本。楊國樞等( 民 78 ) 指出判斷抽樣法多少會帶有一些偏差，但研究者為了測驗問卷的效率，常需選擇有代表性的樣本來施測，以節省時間、財力與人力。

本研究鎖定的研究主題為「健身俱樂部教練領導行為」，對象為全職的健身俱樂部教練，負責為會員做體能評估、設計運動處方、指導運動訓練之教練，但不包括有氧舞蹈教練。會員的特徵是指參加俱樂部至少一次繳費三個月以上之顧客，參與時間超過一個月，每次使用時間四十五分鐘以上，但不包括只參加有氧舞蹈課程之顧客。所以研究者採用判斷抽樣法選取有代表性的樣本做為研究施測之對象 ( 附錄 P )。

建構出健身俱樂部教練領導正式量表後，再將此問卷 ( 附錄 Q ) 以郵寄或親送至七家研究對象的經理人。本研究事前已徵得相關俱樂部經理人同意函 ( 附錄 N 和 O )，研究者並說明問卷內容及填答方式與相關

注意要點。問卷共寄出 700 份，填答時間從民國九十年三月五日至四月五日止。之後，由研究者親自收回已填答之問卷，並向各俱樂部經理人致上誠摯謝意。問卷回收總計 421 份，有效問卷 368 份，有效問卷回收率為 52.6%。

#### 第四節 資料分析方法

本研究將以 SPSS for Windows V8.0 中文版套裝統計軟體作為資料分析的工具。為使本研究達到研究目的並進行模型驗證，本研究所使用的資料分析方法包括：敘述統計、項目分析、因素分析、量表信度分析等數種統計分析方法，茲分述如下：

##### 一、敘述統計（descriptive statistics）

本研究利用敘述統計的頻次分析，統計回收樣本之個人統計變項分布情形 包括回收樣本性別、年齡、教育程度、職業、婚姻狀況、加入俱樂部時間、每週平均至俱樂部運動次數、每次至俱樂部運動的時間、最常至俱樂部運動的時段、以及每月平均所得等籍以分析樣本之回收情形、基本特性分佈等各種統計量。

##### 二、信度分析（內部一致性分析）

在信度的驗證上，Cronbach 所創的 係數值分析法，是一種常用的內部一致性分析方法。本研究即採用 Cronbach 係數值來對同一構面下的題項進行內部一致性的分析，衡量其是否符合一般的信度檢驗要求。Cronbach 係數值應大於 0.7 以上為佳（Nunnally，1978），如此可使量表具有相當高的穩定性與精確性。

利用「內部一致性分析」篩選題目的標準如下：首先檢視「題項總分」之項目總相關值（item-total correlation）部份，若該題項之總相關偏低或呈負值，則考慮刪除之。一般則以「題項總相關」小於 0.4 為其標準。之後，再檢視「提升 Cronbach 係數值」部份，若刪除該題項能夠幫助提升 Cronbach 係數值，也就是能夠提升量表信度時，則應考慮刪除之。當以上二者皆成立時，則將該題項予以刪除。

### 三、項目分析（item analysis）

經由項目分析，可以提升測驗題目的品質，進而提高測驗的信度與效度。題項之項目分析可因各種目的採用不同方法，其中綜合的方法是頗為理想的（葉重新，民 81）。因此本研究先以各個題項回答情況是否離「常態分配」偏離太大為準則進行項目分析，繼而再以內部一致性效標分析法進行各題項之鑑別度分析。

#### （一）常態分配

所謂常態分配（normal distribution）是指測驗上分數的次數分配呈中間集中而逐漸向左右兩端作勻稱分散的鐘形曲線分佈。一般而言，在一個標準化的樣本中，測驗分數應呈常態分佈曲線。若測驗分數呈顯著的偏態，則代表題目太難或太容易，都不過於測量受試者之間的個別差異（葉重新，民 81）。測驗之品質愈差，其偏離之程度也愈大（葛樹人，民 85）。故此，本研究將以各個題項回答情況是否離「常態分配」偏離太大為準則進行第一階段之項目分析。

判定回收的調查資料之次數分配是否為常態分配，可以資料之偏態（skewness）與峰度（kurtosis）觀察之（張紹勳和林秀娟，民 89）。參考題項之偏態及峰度絕對值是否介於正負 1 為標準：若偏態、及峰度絕

對值有任一數值大於 1，代表本題項回答情況離常態分配偏離太大，將予以刪除。

## (二) 內部一致性效標分析 (鑑別度分析)

本研究採用內部一致性效標分析法 (criterion of internal consistency) 相關分析法 (correlation analysis) 進行項目分析。內部一致性分析法是將所有受試者得分總和依高低排，得分前 27% 為高分組，得分後 27% 為低分組，求出高低二組受試者在每題得分平均數差，其差即代表該題的鑑別力 (discriminatory power)，最後再依鑑別力數值求出各題的決斷值 (critical ratio, CR 值) 如題項之 CR 值達顯著水準 ( $p < .05$ ) 時，表示此題項能鑑別不同受試者的反應程度，此為題項是否刪除的依據 (張紹勳、林秀娟，民 89)。而相關分析法則是計算每一題項與總分的積差相關，選擇題項的標準是題項與總分的相關需達 0.3 以上，且達顯著水準 ( $p < .05$ ) 時，方可採用 (李金泉，民 81)。透過內部一致性效標分析法，本研究使得以篩選出具有一定鑑別力的題項。

## 四、效度分析

本研究採用內容效度與建構效度二種驗證方式：

### (一) 內容效度

內容效度通常使用於測驗編製過程之中，是以邏輯判斷法來決定測驗是否具有內容代表性。此法之主旨是以對所欲測構念範圍素有研究的專家對測驗編製之過程作詳細之考核，而決定測驗之試題是否具有過切之代表性 (葛樹人，民 85)。

因此，本研究所發展之量表在整體效度驗證方面，除了各構面的產生皆有文獻與相關學者研究的內容效度支持外；亦需分別經由具有運動

管理或運動心理學博士學位之教授與健身俱樂部實際經營業者，就量表題項內容做專家效度審查，進行題項內容修訂與評估。此步驟主要目的在提升本量表之內容效度。

## （二）建構效度

本研究採用探索性因素分析來考驗健身俱樂部教練領導量表的建構效度，探索性因素分析是在進入研究的初步階段所常用的統計方法，用來試探、描述、分類和分析正在研究中的社會及行為科學。通常研究者對其編製的測驗或量表到底能夠測出那幾個因素仍不很清楚，更沒有預先提出「它們可測出幾個共因素」之類的假設。最常用的方式事先編好測驗量表，然後找一群受試者施測，再以主軸法的因素分析來看到底抽幾個因素（張紹勳和林秀娟，民 89）。換句話說，量表抽到幾個因素純由他收集到的資料本身來決定。本研究採用主成份分析法及最大變異法（varimax）進行直交轉軸抽取因素特徵值（eigen value）大於 1 的者，在因素負荷量大於 0.5 之題項，以此做為本量表建構效度之考驗。

## 第四章 結果與討論

本章共分為四節：第一節「樣本分析」為分析問卷發放與回收情形及有效樣本之人口統計變項基本資料；第二、三、四節則分別說明健身俱樂部教練領導行為量表之信、效度的分析過程與施測結果。

### 第一節 樣本分析

#### 一、問卷發放與回收情形

本研究採用「判斷抽樣法」進行抽樣。判斷抽樣法是根據研究者的需要或方便，依其主觀的判斷有意抽取研究上所需的樣本。楊國樞等(民 78)指出判斷抽樣法多少會帶有一些偏差，但研究者為了測驗問卷的效率，常需選擇有代表性的樣本來施測，以節省時間、財力與人力，挑選此七家俱樂部最主要原因是規模都為 300 坪以上之俱樂部，其中更有一家達 1600 坪，都是目前臺灣地區具有代表性的健身俱樂部。

本研究鎖定的研究主題為「健身俱樂部教練領導行為」，對象為全職的健身俱樂部教練，負責為會員做體能評估、設計運動處方、指導運動訓練之教練，但不包括有氧舞蹈教練。會員的特徵是指參加俱樂部至少一次繳費三個月以上之顧客，參與時間超過一個月，每次使用時間四十五分鐘以上，但不包括只參加有氧舞蹈課程之顧客。

建構出健身俱樂部教練領導正式量表後，再將此問卷以郵寄或親送至七家研究對象的經理人。本研究事前已徵得相關俱樂部經理人同意，研究者並說明問卷內容及填答方式與相關注意要點。問卷共寄出 700 份，填答時間從民國九十年三月五日至四月五日止。之後，由研究者親

自收回已填答之問卷，並向各俱樂部經理人致上誠摯謝意。問卷回收總計 421 份，有效問卷 368 份，有效問卷回收率為 52.6%，據學者 Tinsley (1987) 建議，如果受試者總數達 300 人以上時，題項數與預試樣本數的比例便不是非常重要。本研究有效問卷達 368 份，符合學者之建議。有效問卷回收之情形見表 4-1-1：

表 4-1-1 問卷發放與回收情形

	俱樂部 A	俱樂部 B	俱樂部 C	俱樂部 D	俱樂部 E	俱樂部 F	俱樂部 G
發放份數	100	100	100	100	100	100	100
回收份數	72	81	69	45	32	54	68
有效問卷	68	73	60	40	25	43	59
有效問卷回收率	68%	73%	60%	40%	25%	43%	59%

## 二、有效回收樣本之人口統計變項基本資料

本研究之有效樣本回收問卷計 368 份，其中男性為 174 人佔 47.3%、女性 194 人佔 52.7%。以年齡比較 21-25 歲最多共 111 人，佔 30.2%；其次為 26-30 歲 95 人佔 25.8%。教育程度以大學程度人為最多共 151 人，佔 41.0%；專科居次 120 人，佔 32.6%。職業以服務業最多共 90 人，佔 24.5%；其次為商業 76 人，佔 20.7%。婚姻狀況以未婚者最多共 241 人，佔 65.5%。加入俱樂部年資最多為參加 6 個月至一年以內共 113 人，佔 30.7%；其次為 6 個月以內共 105 人，佔 28.5%。每週平均至俱樂部運動次數以 3-4 次為最多共 218 人，佔 59.2%；其次是 2 次（含）以下，佔 22.6%。每次至俱樂部運動的時間以 91-120 分鐘最多共 147 人，佔 39.9%；其次為 61-90 分鐘，佔 37.8%。最常至俱樂部運動的時段以晚上 18：00 以後最多，佔 63.0%。每月平均所得以 30001-45000 元為最多，佔 29.1%；其次為 15001-30000 元佔 21.2%。

回收有效樣本之人口統計變項基本資料如表 4-1-2：

表 4-1-2 有效回收樣本人口統計變項資料表

人口統計變項	類別	人數	有效百分比 (%)
性別	男	174	47.3
	女	194	52.7
年齡	20 歲以下	22	6.0
	21-25 歲	111	30.2
	26-30 歲	95	25.8
	31-35 歲	70	19.0
	36-40 歲	29	7.9
	41-45 歲	24	6.5
	46-50 歲	9	2.4
	51 歲以上	8	2.2
教育程度	國中(含)以下	5	34.4
	高中	52	14.1
	專科	120	32.6
	大學	151	41.0
	研究所以上	40	10.9
職業	商	76	20.7
	公	28	7.6
	教	41	11.1
	工	20	5.4
	醫護	12	3.3
	學生	73	19.8
	服務業	90	24.5
	家庭主婦	16	4.3
	其他	12	3.3
	婚姻狀況	未婚	241
已婚		127	34.5

(待續)

續表 4-1-2 有效回收樣本人口統計變項資料表

人口統計變項	類別	人數	有效百分比(%)
加入俱樂部年資	六個月以內	105	28.5
	六個月至一年以內	113	30.7
	一年至二年以內	87	23.6
	二年至三年以內	42	11.4
	三年(含)以上	21	5.7
每週平均至俱樂部 運動次數	二次(含)以下	83	22.6
	三至四次	218	59.2
	五次(含)以上	67	18.2
每次至俱樂部運動 的時間	60分鐘以內	27	7.3
	61-90分鐘	139	37.8
	91-120分鐘	147	39.9
	121分鐘以上	55	14.9
最常至俱樂部運動 的時段	中午 12:00 以前	30	8.2
	12:01-18:00	106	28.8
	晚上 18:01 以後	232	63.0
每月平均所得	15,000 元以下	74	20.1
	15,001~30,000 元	78	21.2
	30,001~45,000 元	107	29.1
	45,001~60,000 元	65	17.7
	60,001~75,000 元	23	6.3
	75,001 元以上	21	5.7

## 第二節 信度分析

在信度的驗證上，Cronbach 所創的 係數值分析法，是一種常用的內部一致性分析方法。本研究即採用 Cronbach 係數值來對同一構面下的題項進行內部一致性的分析，衡量其是否符合一般的信度檢驗要求。Cronbach 係數值應大於 0.7 以上為佳 (Nunnally, 1978)，如此可使量表具有相當高的穩定性與精確性。

利用「內部一致性分析」篩選題目的標準如下：首先檢視「題項總分」之項目總相關值 (item-total correlation) 部份，若該題項之總相關偏低或呈負值，則考慮刪除之。一般則以「題項總相關」小於 0.4 為其標準。之後，再檢視「提升 Cronbach 係數值」部份，若刪除該題項能夠幫助提升 Cronbach 係數值，也就是能夠提升量表信度時，則應考慮刪除之。當以上二者皆成立時，則將該題項予以刪除。健身俱樂部教練領導行為量表各構面之內部一致性分析結果見表 4-2-1 至表 4-2-6：

表 4-2-1 「訓練與指導行為」構面內部一致性分析結果

如果刪除 該項目	量表平均數 Scale Mean if Item Deleted	量表變異數 Scale Variance if Item Deleted	題項與總分之相	量表的信度 Alpha if Item Deleted
			關 Corrected Item-Total Correlation	
2	94.8212	225.8055	.5214	.9410
6	94.8966	224.4515	.4801	.9416
9	94.3436	223.9853	.5586	.9406
11	94.2765	220.3743	.6333	.9397
14	94.4944	224.3123	.6218	.9400
16	94.7737	222.9767	.4827	.9418
17	94.3268	222.0301	.6325	.9398
28	94.4721	220.0762	.6447	.9396
32	94.3855	223.4644	.6140	.9400
37	94.8128	221.0713	.5821	.9404
39	94.5168	218.8947	.6786	.9391
45	94.4302	227.2990	.4265	.9421
54	94.8017	218.7477	.6121	.9400
56	94.3771	221.0591	.6517	.9395
57	94.5922	221.4859	.5638	.9406
59	94.6285	220.2453	.5876	.9403
60	94.6844	216.2558	.7028	.9388
62	94.4246	220.9789	.6592	.9395
66	94.7542	221.8274	.5761	.9404
75	94.4190	219.8015	.6218	.9399
79	94.3184	224.2513	.6046	.9402
83	94.5447	218.8705	.6888	.9390
85	94.5978	218.3476	.6899	.9390
97	94.5112	219.8752	.6789	.9392
100	94.6397	221.4132	.5380	.9410
101	94.3966	220.8338	.6762	.9393
<b>Alpha=.9423</b>				

註：粗體網底為刪除題項

表 4-2-2 「民主行為」構面內部一致性分析結果

如果刪除 該項目	量表平均數 Scale Mean if Item Deleted	量表變異數 Scale Variance if Item Deleted	題項與總分之相	量表的信度 Alpha if Item Deleted
			關 Corrected Item-Total Correlation	
10	61.6298	102.6050	.2575	.8987
19	60.6464	97.7971	.6173	.8845
26	60.7017	100.9689	.4621	.8895
33	60.8177	97.7894	.6646	.8833
34	60.9890	94.6592	.7008	.8812
40	60.8066	93.7963	.7215	.8803
43	60.9061	98.6781	.5403	.8870
48	60.5967	100.1028	.5002	.8883
51	60.7901	98.0611	.5928	.8853
64	60.8204	100.0425	.5218	.8877
71	60.9116	96.6237	.6692	.8827
72	60.7127	99.1028	.5591	.8865
77	60.8785	99.6195	.5031	.8882
80	60.4088	102.7631	.4082	.8909
87	60.8149	99.6582	.5549	.8867
93	60.7155	99.6723	.5814	.8860
98	61.3591	104.5687	.2125	.8987
105	60.7265	98.3544	.6146	.8848
<b>Alpha=.8929 (刪除第 10、98 題)</b>				
19	54.7824	85.4028	.5958	.8998
26	54.8375	87.5398	.4893	.9033
33	54.9532	85.0171	.6662	.8977
34	55.1267	82.2988	.6909	.8963
40	54.9449	81.1296	.7316	.8947
43	55.0413	85.5093	.5600	.9011
48	54.7355	86.8746	.5182	.9024
51	54.9284	85.3208	.5905	.9000
64	54.9559	86.8213	.5409	.9016
71	55.0496	83.9865	.6671	.8974
72	54.8485	85.8195	.5857	.9002
77	55.0138	86.7429	.5024	.9030
80	54.5455	89.4365	.4235	.9050
87	54.9532	87.0834	.5354	.9018
93	54.8512	86.6629	.5901	.9001
105	54.8623	85.6937	.6066	.8995
<b>Alpha=.9059</b>				

註：粗體網底為刪除題項

表 4-2-3 「專制行為」構面內部一致性分析結果

如果刪除 該項目	量表平均數 Scale Mean if Item Deleted	量表變異數 Scale Variance if Item Deleted	題項與總分之相 關 Corrected Item-Total Correlation	量表的信度 Alpha if Item Deleted
8	28.2500	32.5461	.1859	.7119
15	27.9918	30.3112	.3361	.6910
23	27.2747	31.6048	.2276	.7079
29	27.2088	31.3117	.2491	.7048
31	27.6044	29.9918	.3944	.6819
42	27.9258	28.5427	.5033	.6638
46	27.0577	30.5339	.3449	.6895
53	27.8077	29.1310	.4111	.6786
65	27.8681	27.7787	.5811	.6508
74	28.6429	30.8804	.3567	.6880
88	26.8187	31.3995	.3095	.6945
<b>Alpha=.7083 (刪除第 8 題)</b>				
15	25.7967	27.5453	.3193	.6985
23	25.0797	28.2939	.2536	.7094
29	25.0137	28.0026	.2762	.7058
31	25.4093	27.0028	.4005	.6847
42	25.7308	25.5747	.5148	.6642
46	24.8626	27.3475	.3672	.6902
53	25.6126	27.0258	.3406	.6953
65	25.6731	24.6945	.5098	.6470
74	26.4478	28.3802	.3090	.6992
88	24.6236	28.1968	.3311	.6959
<b>Alpha=.7119</b>				

註：粗體網底為刪除題項

表 4-2-4 「社會支持導行為」構面內部一致性分析結果

如果刪除 該項目	量表平均數 Scale Mean if Item Deleted	量表變異數 Scale Variance if Item Deleted	題項與總分之相 關	
			Corrected Item-Total Correlation	量表的信度 Alpha if Item Deleted
1	102.1826	264.1159	.4601	.9366
3	102.1517	264.2417	.4883	.9363
4	101.6882	266.2096	.3801	.9373
5	102.4354	260.3817	.5417	.9357
7	102.1770	260.6362	.5249	.9359
12	103.3371	266.2410	.1722	.9435
22	102.5534	255.4140	.5903	.9352
24	102.1067	257.8365	.6002	.9350
25	102.5393	259.6463	.5353	.9358
27	102.1770	256.8672	.6530	.9345
30	102.4438	255.9884	.6812	.9341
35	102.5815	254.0131	.6074	.9350
36	102.4073	254.6083	.6658	.9342
44	102.3034	255.2429	.6575	.9343
47	102.1517	261.8755	.5188	.9360
50	102.0646	257.0860	.6244	.9348
52	102.3343	256.6006	.6479	.9345
55	102.0618	256.0581	.6721	.9342
58	102.3146	255.2078	.6793	.9341
63	102.3006	258.9432	.5784	.9353
67	102.6011	259.7503	.5073	.9361
68	102.1545	260.0071	.6170	.9350
82	102.2303	256.3468	.6427	.9345
89	102.2135	258.3487	.6005	.9351
90	102.3427	257.7527	.6546	.9345
95	102.0821	257.1936	.6410	.9346
96	101.9298	259.3444	.5971	.9351
103	102.4803	258.5264	.5480	.9357
106	101.9775	258.3037	.6478	.9346
<b>Alpha=.9375 (刪除第 12 題)</b>				
1	99.3324	259.9801	.4724	.9442
3	99.2995	260.5409	.4806	.9441
4	98.8379	262.1582	.3895	.9449
5	99.5934	256.2199	.5540	.9434
7	99.3297	256.1830	.5449	.9435
22	99.7088	251.8103	.5847	.9432
24	99.2555	253.7224	.5142	.9428

(待續)

續表 4-2-4 「社會支持導行為」構面內部一致性分析結果

如果刪除 該項目	量表平均數 Scale Mean if Item Deleted	量表變異數 Scale Variance if Item Deleted	題項與總分之相	量表的信度 Alpha if Item Deleted
			關 Corrected Item-Total Correlation	
25	99.6923	256.3899	.5230	.9438
27	99.3379	252.8304	.5641	.9422
30	99.6071	252.3384	.5720	.9421
35	99.7527	250.6770	.5936	.9432
36	99.5659	250.1031	.5869	.9419
44	99.4670	250.7069	.5721	.9421
47	99.3187	258.0855	.5151	.9438
50	99.2198	253.0259	.5330	.9426
52	99.4808	252.2668	.5606	.9423
55	99.2170	252.1759	.5744	.9421
58	99.4725	250.2389	.7063	.9417
63	99.4451	255.1512	.5785	.9432
67	99.7747	255.5359	.5149	.9439
68	99.3049	255.3200	.5381	.9426
82	99.3791	252.0377	.5614	.9422
89	99.3681	253.9357	.5191	.9427
90	99.4976	253.7052	.5626	.9423
95	99.1813	253.1020	.5511	.9424
96	99.0742	255.7769	.5958	.9430
103	99.6456	254.5876	.5441	.9436
106	99.1401	254.1869	.5540	.9424
<b>Alpha=.9449</b>				

註：粗體網底為刪除題項

表 4-2-5 「正面回饋行為」構面內部一致性分析結果

如果刪除 該項目	量表平均數 Scale Mean if Item Deleted	量表變異數 Scale Variance if Item Deleted	題項與總分之相	量表的信度 Alpha if Item Deleted
			關 Corrected Item-Total Correlation	
13	45.3687	66.0766	.4314	.8600
18	45.4022	64.6893	.4795	.8577
20	45.3989	66.7380	.4295	.8600
21	45.8268	63.3761	.5153	.8559
38	45.7486	62.6369	.5549	.8535
41	46.0950	61.8285	.5925	.8512
61	45.5168	64.2392	.5748	.8529
70	45.8296	61.8784	.6134	.8500
76	45.9693	64.1867	.4734	.8582
91	46.0028	61.8011	.5596	.8534
94	45.8101	63.3980	.5445	.8541
99	45.3520	66.9458	.3785	.8626
102	45.2039	66.5942	.5344	.8561
104	45.5503	63.6935	.5946	.8517
<b>Alpha=.8645</b>				

註：粗體網底為刪除題項

表 4-2-6 「團隊維護管理行為」構面內部一致性分析結果

如果刪除 該項目	量表平均數 Scale Mean if Item Deleted	量表變異數 Scale Variance if Item Deleted	題項與總分之相	量表的信度 Alpha if Item Deleted
			關 Corrected Item-Total Correlation	
49	24.6341	25.1851	.5070	.8294
69	24.6089	24.5469	.5425	.8252
73	24.5503	24.5003	.5140	.8158
78	25.3966	23.8590	.5720	.8217
81	24.6369	24.1423	.5350	.8129
84	24.1341	27.0464	.4408	.8359
86	24.8240	23.8205	.5431	.8116
92	24.6816	24.6994	.5209	.8153
<b>Alpha=.8400</b>				

註：粗體網底為刪除題項

在刪除內部一致性差的 4 個題項，六個構面之信度除了「專制行為構面」為.7119 外，其餘構面之信度皆高於.80 以上。顯示量表有良好的內部一致性。表 4-2-7 至表 4-2-8 分別為構面刪除題項及剩餘題項與刪除題項後之 Cronbach 係數摘要表：

表 4-2-7 「健身俱樂部教練領導行為」量表內部一致性分析後各構面刪除題項與剩餘題數表

構面名稱	原有題數	刪除題項	剩餘題數
訓練與指導行為	26	/	26
民主行為	18	10、98	16
專制行為	11	8	10
社會支持行為	29	12	28
正面回饋行為	14	/	14
團體維護管理行為	8	/	8
總計	106	4	102

表 4-2-8 「健身俱樂部教練領導行為」量表內部一致性分析後各構面 Cronbach 係數表

構面名稱	內部一致性分析刪題後之 Cronbach 係表
訓練與指導行為	.9423
民主行為	.9059
專制行為	.7119
社會支持行為	.9449
正面回饋行為	.8645
團體維護管理行為	.8400

### 第三節 項目分析

#### 一、樣本資料偏態和峰度考驗

本研究先以各個題項回答情況是否離「常態分配」偏離太大為準則進行項目分析，繼而再以內部一致性效標分析法進行各題項之鑑別度分析。測驗之品質愈差，其偏離之程度也愈大（葛樹人，民 85）。故此，本研究將以各個題項回答情況是否離「常態分配」偏離太大為準則進行第一階段之項目分析。

判定回收的調查資料之次數分配是否為常態分配，可以資料之偏態（skewness）與峰度（kurtosis）觀察之（張紹勳和林秀娟，民 89）。參考題項之偏態及峰度絕對值是否介於正負 1 為標準：若偏態、及峰度絕對值有任一數值大於 1，代表本題項回答情況離常態分配偏離太大，將予以刪除。

健身俱樂部教練領導行為量表各構面常態分配之「偏態與峰度」考驗結果見 4-3-1 至 4-3-6：

表 4-3-1 「訓練與指導行為」構面之偏態、峰度係數摘要表

題號	平均數	標準差	偏態 g1	偏態標準誤	峰度 g2	峰度標準誤
2	3.51	.81	-.398	.127	-.132	.254
6	3.44	.95	-.444	.127	-.099	.254
9	4.00	.85	-.448	.127	-.573	.254
11	4.06	.94	-1.128	.127	1.485	.254
14	3.84	.76	-.487	.127	.384	.254
16	3.57	1.04	-.410	.127	-.364	.254
17	4.01	.85	-.653	.127	-.103	.254
28	3.86	.94	-.804	.128	.533	.255
32	3.95	.81	-.378	.127	-.389	.254
37	3.52	.98	-.534	.127	.061	.254
39	3.83	.96	-.746	.127	.316	.254
45	3.90	.85	-.641	.128	.499	.254
54	3.52	1.05	-.581	.127	-.055	.254
56	3.96	.88	-.574	.127	-.242	.254
57	3.74	.99	-.477	.127	-.350	.254
59	3.71	1.02	-.358	.127	-.781	.254
60	3.65	1.05	-.736	.127	.319	.254
62	3.91	.88	-.742	.127	.486	.254
66	3.58	.95	-.257	.127	-.541	.254
75	3.92	.98	-.818	.127	.301	.254
79	4.02	.78	-.477	.127	.019	.254
83	3.79	.95	-.714	.127	.247	.254
85	3.74	.97	-.547	.127	-.263	.254
97	3.82	.92	-.363	.127	-.593	.254
100	3.69	1.03	-.592	.128	-.037	.254
101	3.93	.86	-.789	.127	.682	.254

註：粗體網底題項代表 刪除題項

表 4-3-2 「民主行為」構面之偏態、峰度係數摘要表

題號	平均數	標準差	偏態 g1	偏態標準誤	峰度 g2	峰度標準誤
19	3.78	.96	-.601	.127	.038	.254
26	3.73	.93	-.846	.127	.889	.254
33	3.61	.90	-.201	.127	-.409	.254
34	3.44	1.07	-.245	.127	-.556	.254
40	3.63	1.11	-.713	.128	-.066	.254
43	3.53	1.00	-.436	.127	-.352	.254
48	3.82	.94	-.782	.127	.564	.254
51	3.64	.98	-.652	.127	-.026	.254
64	3.61	.91	-.341	.127	-.304	.254
71	3.52	.98	-.547	.127	-.064	.254
72	3.72	.94	-.402	.127	-.430	.254
77	3.54	.99	-.430	.127	-.253	.254
80	4.02	.84	-.702	.127	.750	.254
87	3.61	.90	-.429	.127	.033	.254
93	3.71	.86	-.436	.127	.219	.254
105	3.70	.92	-.276	.127	-.259	.254

註：粗體網底題項代表 刪除題項

表 4-3-3 「專制行為」構面之偏態、峰度係數摘要表

題號	平均數	標準差	偏態 g1	偏態標準誤	峰度 g2	峰度標準誤
15	2.45	1.13	.518	.127	-.432	.254
23	3.17	1.11	-.081	.127	-.771	.254
29	3.24	1.12	-.232	.127	-.603	.254
31	2.85	1.07	.038	.127	-.541	.254
42	2.52	1.10	.444	.127	-.493	.254
46	3.38	1.07	-.438	.127	-.299	.254
53	2.62	1.17	.393	.127	-.789	.254
65	2.57	1.09	.231	.127	-.830	.254
74	1.79	.97	.957	.127	-.180	.254
88	3.63	.97	-.615	.128	.053	.255

註：粗體網底題項代表 刪除題項

表 4-3-4 「社會支持行為」構面之偏態、峰度係數摘要表

題號	平均數	標準差	偏態 g1	偏態標準誤	峰度 g2	峰度標準誤
1	3.75	.81	-.431	.127	.136	.254
3	3.79	.76	-.391	.127	.562	.254
4	4.25	.81	-.798	.127	.031	.254
5	3.49	.90	-.180	.127	-.251	.254
7	3.75	.92	-.685	.127	.558	.254
22	3.38	1.08	-.383	.127	-.508	.254
24	3.83	.94	-.750	.127	.460	.254
25	3.39	.94	-.240	.127	-.159	.254
27	3.74	.91	-.509	.127	.004	.254
30	3.48	.92	-.084	.127	-.393	.254
35	3.32	1.13	-.199	.127	-.718	.254
36	3.51	1.01	-.460	.127	-.146	.254
44	3.63	1.00	-.543	.127	-.178	.254
47	3.76	.86	-.183	.127	-.527	.254
50	3.86	.95	-.849	.127	.916	.254
52	3.60	.95	-.617	.127	.511	.254
55	3.87	.93	-.656	.127	.220	.254
58	3.61	.97	-.362	.127	-.342	.254
63	3.64	.92	-.542	.127	.290	.254
67	3.31	1.00	-.342	.127	-.452	.254
68	3.78	.83	-.114	.127	-.676	.254
82	3.70	.95	-.558	.127	-.023	.254
89	3.72	.92	-.577	.127	.381	.254
90	3.59	.88	-.506	.127	.269	.254
95	3.91	.92	-.645	.127	.242	.254
96	4.02	.87	-.721	.127	.113	.254
103	3.44	1.00	-.539	.127	-.016	.254
106	3.95	.87	-.631	.127	.097	.254

註：粗體網底題項代表 刪除題項

表 4-3-5 「正面回饋行為」構面之偏態、峰度係數摘要表

題號	平均數	標準差	偏態 g1	偏態標準誤	峰度 g2	峰度標準誤
13	3.80	.94	-.561	.127	-.079	.254
18	3.76	1.04	-.684	.127	.021	.254
20	3.77	.87	-.633	.128	.672	.254
21	3.33	1.10	-.221	.127	-.684	.254
38	3.40	1.12	-.358	.127	-.629	.254
41	3.04	1.14	-.019	.127	-.715	.254
61	3.64	.93	-.603	.127	.341	.254
70	3.31	1.10	-.194	.127	-.577	.254
76	3.17	1.10	-.158	.127	-.728	.254
91	3.13	1.20	.115	.128	-1.021	.255
94	3.34	1.06	-.208	.127	-.630	.254
99	3.82	.94	-.645	.128	.334	.255
102	3.95	.75	-.186	.127	-.591	.254
104	3.61	.97	-.437	.127	.025	.254

註：粗體網底題項代表 刪除題項

表 4-3-6 「團體維護管理行為」構面之偏態、峰度係數摘要表

題號	平均數	標準差	偏態 g1	偏態標準誤	峰度 g2	峰度標準誤
49	3.58	1.04	-.287	.128	-.685	.256
69	3.61	1.09	-.636	.128	-.180	.255
73	3.65	1.00	-.635	.127	.086	.254
78	2.80	1.15	.097	.127	-.829	.254
81	3.56	1.03	-.633	.127	-.004	.254
84	4.08	.85	-.577	.127	-.411	.254
86	3.37	1.06	-.365	.127	-.317	.254
92	3.53	.96	-.143	.127	-.534	.254

註：粗體網底題項代表 刪除題項

經過偏態與峰度考驗共刪除 2 題與常態分配差距過大之題項,故「健身俱樂部教練領導行為量表」剩餘題項共 100 題。表 4-3-7 為各構面刪除之題項與剩餘題項；表 4-3-8 為刪題後各構面 Cronbach 係數摘要表，各構面 Cronbach 係數均高於 Nunnally ( 1978 ) 提出之 0.7 接受水準，本量表至此所呈現的內部一致性非常良好。

表 4-3-7 「健身俱樂部教練領導行為」偏態與峰度分析後各構面刪除題項與剩餘題數表

構面名稱	原有題數	刪除題項	剩餘題數
訓練與指導行為	26	11	25
民主行為	16	/	16
專制行為	10	/	10
社會支持行為	28	/	28
正面回饋行為	14	91	13
團體維護管理行為	8	/	8
總計	102	2	100

表 4-3-8 「健身俱樂部教練領導行為」偏態與峰度分析後各構面 Cronbach 係數表

構面名稱	內部一致性分析刪題後之 Cronbach 係表
訓練與指導行為	.9397
民主行為	.9059
專制行為	.7119
社會支持行為	.9449
正面回饋行為	.8534
團體維護管理行為	.8400

## (二) 內部一致性效標分析 (鑑別度分析)

項目分析經偏態與峰度考驗後，再進行內部一致性效標分析法 (criterion of internal consistency) 相關分析法 (correlation analysis) 做進一步題項考驗。內部一致性分析法是將所有受試者得分總和依高低排，得分前 27% 為高分組，得分後 27% 為低分組，求出高低二組受試者在每題得分平均數差，其差即代表該題的鑑別力 (discriminatory power)，最後再依鑑別力數值求出各題的決斷值 (critical ratio, CR 值)。如題項之 CR 值達顯著水準 ( $p < .05$ ) 時，表示此題項能鑑別不同受試者的反應程度，此為題項是否刪除的依據 (張紹勳和林秀娟，民 89)。而

相關分析法則是計算每一題項與總分的積差相關，選擇題項的標準是題項與總分的相關需達.30 以上，且達顯著水準 ( $p<.05$ ) 時，方可採用(李金泉，民 81)。本研究將保留題項標準定為與總分的相關達 0.35 以上，且達顯著水準 ( $p<.05$ )，低於 0.35 以下之題項則刪除。透過內部一致性效標分析法，本研究使得以篩選出具有一定鑑別力的題項。健身俱樂部教練領導行為量表之決斷值、題項與總分相關摘要表見表 4-3-9 所示：

表 4-3-9 健身俱樂部教練領導行為項目分析摘要表

題號	題目內容	決斷值 (CR)	與量表總分 之相
1	有方法使會員對新計畫全心投入	8.395***	.532**
2	用心監督會員每次的練習	10.689***	.629**
3	關心會員的感受	9.195***	.581**
4	在會員進入俱樂部時和會員打招呼	8.003***	.452**
5	會鼓勵我說出我自己的觀點和想法	9.747***	.659**
6	會使我在練習中建立自我的價值與自信	9.013***	.619**
7	讓我對教練有極高的忠誠度與信賴感	9.939***	.596**
9	會講解健身訓練的優先順序並依序實施	10.461***	.609**
13	當會員在訓練犯錯誤時，仍然鼓勵會員	9.835***	.590**
14	確信會員都能量力而為	12.395***	.740**
15	對任何有關訓練事項大多不能妥協	.130	-.022
16	教練能指出每位會員的優缺點	10.139***	.689**
17	會向每位會員解釋健身運動的技術和要領	12.619***	.699**
18	祝賀會員得到好的訓練成果	13.648***	.700**
19	鼓勵會員對練習進行的方法提出建議	13.813***	.741**
20	俱樂部中每個會員都尊敬他	10.629***	.631**
21	在表現良好時輕拍鼓勵會員	10.671***	.602**
22	鼓勵會員們互相建立友誼關係	13.645***	.713**
23	會替會員做大部份的決定	7.224***	.448**
24	當健身訓練面對挫折困難時，我相信教練的能力和判斷	12.186***	.687**
25	對會員的嗜好表現認同	10.956***	.634**

(待續)

續表 4-3-9 健身俱樂部教練領導行為項目分析摘要表

題號	題目內容	決斷值 (CR)	與量表總分 之相
26	會給會員自己設定目標的機會	8.113***	.570**
27	嘗試去做會員可信賴的朋友	13.326***	.701**
28	會認真檢討每次體能評估的結果，以做為下階段運動處方的依據	12.663***	.783**
29	要求會員給予教練尊重	7.908***	.546**
30	會讓我感到和他一起運動而驕傲	15.246***	.796**
31	喜歡做快速而且嚴格的決定	3.984***	.312*
32	會注意並指出會員錯誤的動作	10.678***	.677**
33	將會員提出的建議付諸實際行動	14.032***	.775**
34	每次的訓練前，會詢問會員當時的身心狀況	18.013***	.814**
35	會鼓勵會員向教練傾訴	13.551***	.758**
36	對會員的需求，保持敏銳的感覺	16.683***	.787**
37	當發覺會員負荷強度不對時，會調整其訓練負荷或強度	10.803***	.671**
38	當會員努力嘗試時，獎勵會員	9.739***	.630**
39	能依會員能力設定其可達成的目標	10.952***	.698**
40	在特定的健身訓練課程上會徵求會員的意見	16.392***	.813**
41	在其他會員前公開稱讚會員的好表現	13.183***	.724**
42	堅持每一件事都要用他的方法來做	2.471*	.213
43	允許會員參與訓練內容的訂定	11.673***	.679**
44	會表現出他個人對會員的支持與贊同	17.170***	.818**
45	專業認知能跟上會員的學習程度	7.186***	.515**
46	自行決定訓練會員的方法與計畫	3.540***	.304*
47	是我們提振士氣的來源	7.632***	.622**
48	向會員解釋持續運動是達成目標的重要因素	13.623***	.677**
49	幫助會員解決他們之間的衝突	11.427***	.700**
50	很熱心，所以每個會員都喜歡尋求他的幫助	11.178***	.696**
51	會讓會員們自我評估進步狀況	11.762***	.695**
52	讓我對俱樂部有更高的忠誠度	14.846***	.751**
53	不允許提出改變訓練計畫需注意的事項	.588	-.068
54	會提供正確飲食營養的知識	11.990***	.676**
55	讓我對教練有完全的信心	13.031***	.740**
56	會解釋整個訓練的目的	11.366***	.720**
57	能為會員設計並帶領練習前的熱身活動	10.239***	.622**
58	參與會員正在進行與健身活動有關的事務	17.209***	.838**
59	教練會對會員設定個別的目標	12.306***	.703**
60	用客觀的測量方法來評估會員的體能狀況	15.514***	.743**
61	在健身訓練過程中，能瞭解會員的付出（精神/體力）	12.706***	.769**
62	在指導基礎課程時，會循序漸近而不躁進	11.222***	.677**

(待續)

續表 4-3-9 健身俱樂部教練領導行為項目分析摘要表

題號	題目內容	決斷值 (CR)	與量表總分 之相
63	對會員個人的平時健康保持關心	12.924***	.705**
64	會讓會員參與決定訓練的過程	8.788***	.610**
65	會堅持他本人的想法	4.067***	.266
66	會用不同的訓練方法來指導練習	10.870***	.702**
67	會私下幫助會員	11.696***	.676**
68	讓我不論以一般人或會員的身分來說，都感到被重視 且有價值	12.073***	.750**
69	避免會員之間發生嫉妒和爭論	10.017***	.647**
70	在會員表現很好時，會拍手或豎起大拇指	12.091***	.692**
71	在領導方法上，會徵詢會員的意見	13.604***	.728**
72	在做出重大決定及執行前，會徵求會員同意（例， 改變運動時間、實行新的課程）	11.036***	.704**
73	鼓勵會員們互相幫助	13.065***	.723**
74	對會員採取超然不可一世的態度	.833	-.092
75	會指導會員如何預防運動傷害的發生	12.211***	.684**
76	在訓練計畫結束時獎勵會員	7.143***	.559**
77	在制定俱樂部規則時，會顧及所有的會員	10.007***	.650**
78	會介紹資深會員給新進會員認識	10.382***	.677**
79	擁有健身運動專業知識	12.208***	.678**
80	讓會員依他們自己的進度來練習	8.938***	.571**
81	鼓勵會員一起訓練以達到更好的效果	10.244***	.676**
82	讓我有意願更加努力	14.662***	.736**
83	會幫助會員鍛鍊肌力	14.820***	.761**
84	當會員初次加入俱樂部時，教練會幫助會員適應 環境	12.871***	.717**
85	具有隨時應付突發狀況的警覺能力	15.322***	.757**
86	鼓勵會員之間積極的互動	14.716***	.728**
87	允許會員有改變訓練計畫的權利	10.136***	.692**
88	制定方法規則讓會員去遵守	7.398***	.558**
89	教導會員從錯誤中學習，視失敗為學習的機會而非毀滅	13.102***	.730**
90	會注意到會員的個人健身時是否愉悅	14.560***	.757**
92	讓會員感到他們屬於這個團隊的一員	10.975***	.701**
93	會鼓勵會員對所採用的運動提出他的建議	13.946***	.781**
94	當會員未達到預定的目標，教練仍贊揚會員的好 表現	8.999***	.650**
95	是我在健身運動上學習的人	12.452***	.728**
96	平等對待每一個會員	11.449***	.696**

(待續)

續表 4-3-9 健身俱樂部教練領導行為項目分析摘要表

題號	題目內容	決斷值 (CR)	與量表總分之相
97	會在練習之餘，提供會員其他相關的健身知識	15.204***	.814**
99	批評時只對做錯的事情而不對會員本人，只對事不對人	7.781***	.527**
100	會用其他替代方法訓練成績停滯不進的會員	13.658***	.742**
101	將複雜的健身訓練變成更容易理解及學習	11.875***	.776**
102	當我接近教練時，感覺到很愉悅	14.151***	.762**
103	會爭取會員的個人權益	11.809***	.727**
104	當會員表現進步特別好時，教練會稱讚他的表現	12.892***	.717**
105	傾聽會員的想法並改變教練本身的行為	13.183***	.773**
106	對我未來的可能的進步具有信心與熱情	10.940***	.762**

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

註：粗體網底為刪除題項

經過內部一致性效標分析與相關分析後共刪除第 15、31、42、46、53、65 及 74 共七題，「健身俱樂部教練領導行為量表」剩餘題項共 93 題。表 4-3-10 為各構面刪除之題項與剩餘題項；表 4-3-11 為刪題後各構面 Cronbach 係數摘要表，除了專制行為構面 Cronbach 係數為 0.3846 外，各構面 Cronbach 係數均高於 Nunnally (1978) 提出之 0.7 接受水準。Nunnally (1978) 認為 Cronbach 係數在 0.7 0.98 間皆屬高信度，未達 0.35 則應於拒絕。所以將剩餘的 93 個題項進行下一階段之效度分析考驗。

表 4-3-10 「健身俱樂部教練領導行為」內部一致性效標分析與相關分析後各構面刪

除題項與剩餘題數表

構面名稱	原有題數	刪除題項	剩餘題數
訓練與指導行為	25	/	25
民主行為	16	/	16
專制行為	10	15、31、42、46、 53、65、74	3
社會支持行為	28	/	28
正面回饋行為	13	/	13
團體維護管理行為	8	/	8
總計	100	7	93

表 4-3-11 「健身俱樂部教練領導行為」內部一致性效標分析與相關分析後各構面

Cronbach 係數表

構面名稱	內部一致性分析刪題後之 Cronbach 係表
訓練與指導行為	.9397
民主行為	.9059
專制行為	.3846
社會支持行為	.9449
正面回饋行為	.8534
團體維護管理行為	.8400

## 第四節 效度分析

本研究除了採用專家效度以提升量表內容效度外，並以因素分析考驗量表之建構效度。

本研究採用探索性因素分析來考驗健身俱樂部教練領導量表的建構效度，探索性因素分析是在進入研究的初步階段所常用的統計方法，用來試探、描述、分類和分析正在研究中的社會及行為科學，以主軸法的因素分析來看到底抽幾個因素（張紹勳和林秀娟，民 89）。換句話說，量表抽到幾個因素純由他收集到的資料本身來決定。本研究採用主成份分析法及最大變異法（varimax）進行直交轉軸抽取因素特徵值（eigen value）大於 1 的者，在因素負荷量大於 0.5 之題項。研究者可利用 Cattell（1966）所倡導的特徵值圖形的陡坡考驗（scree test），做為挑選因素分析數目的標準，本研究以此做為本量表建構效度之考驗依據。

在第一次探索性因素分析後，健身俱樂部教練領導行為量表因素分析結果如表 4-4-1 KMO 值與 Bartlett 球形檢定摘要表：

表 4-4-1 KMO 值與 Bartlett 球形檢定摘要表

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		.938
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	26132.374
	自由度	4278
	顯著性	.000

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數為.938 達顯著水準，表示變項間的共同因素愈多，愈適合進行因素分析，根據學者 Kaiser（1974）觀點，

如果 KMO 值小於 0.5 時，較不適宜進行因素分析，而本研究則屬適合進行因素分析。

本研究採用主成份分析法及最大變異法 ( varimax ) 進行直交轉軸抽取因素特徵值 ( eigen value ) 大於 1 的者，在因素負荷量取大於 0.5 之題項，且每個因素至少包含三個以上題項，其餘題項皆刪除之。經過篩選第一次探索性因素分析表 ( 附錄 R ) 後，研究者選出因素一題項第 75、79、60、48、82、85、54、62、40、39、52、84 共十二題；因素二題項第 92、103、78、90、94、86、81、87、76 共九題；因素三題項第 99、20、26、27 共四題；因素四題項第 1、6、2、3、9 共五題；因素五題項第 66、97、68 共三題。因為這是第一次探索性的因素分析，題項刪除後的因素結構也會改變，因而需以篩選出共三十三個題項進行第二次因素分析。

第二次因素分析採用主成份分析法及最大變異法 ( varimax ) 進行直交轉軸抽取因素特徵值 ( eigen value ) 大於 1 的者，在因素負荷量第一次取大於 0.5 之題項，且每個因素至少包含三個以上題項，其餘皆刪除之。

第二次探索性因素分析結果摘要表如 4-4-2 所示：

表 4-4-2 健身俱樂部教練領導行為量表第二次因素分析摘要表 (最大變異法)

題號	平均數	標準差	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	共同性
48	3.82	.94	.749					.633
60	3.65	1.05	.742					.667
75	3.92	.98	.738					.618
82	3.70	.95	.725					.647
79	4.02	.78	.712					.552
85	3.74	.97	.693					.622
39	3.83	.96	.673					.536
40	3.63	1.11	.669					.676
62	3.91	.88	.651					.554
84	4.08	.85	.630					.549
54	3.52	1.05	.622					.516
52	3.60	.95	.581					.552
92	3.53	.96		.723				.634
78	2.80	1.15		.710				.611
81	3.56	1.03		.709				.618
103	3.44	1.00		.687				.609
86	3.37	1.06		.682				.662
87	3.61	.90		.675				.521
90	3.59	.88		.623				.576
94	3.34	1.06		.572				.498
76	3.17	1.10		.530				.626
1	3.75	.81			.733			.685
2	3.51	.81			.661			.609
3	3.79	.76			.625			.532
9	4.00	.85			.583			.517
6	3.44	.95			.533			.568
99	3.82	.94				.728		.724
26	3.73	.93				.695		.660
20	3.77	.87				.673		.541
27	3.74	.91				.550		.612
66	3.58	.95					.635	.622
68	3.78	.83					.546	.610
97	3.82	.92					.477	.600
特徵值			7.204	4.929	2.907	2.593	2.125	
解釋變異量			21.829	14.937	8.809	7.859	6.440	
累積解釋變異量			21.829	36.766	45.576	53.435	59.874	

由表 4-4-2 的因素分析摘要表中得知，因素一包含之題項有第 48、60、75、82、79、85、39、40、62、84、54 及 52 等共十二題，因素一可解釋變異量佔總解釋變異量 21.829 %；因素二包含之題項有第 92、

78、81、103、86、87、90、94 及 76 共九題，因素二可解釋變異量佔總解釋變異量 14.937 %；因素三包含之題項有第 1、2、3、9 及 6 共五題，因素三可解釋變異量佔總解釋變異量 8.809 %；因素四包含之題項有第 99、26、20 及 27 共四題，因素四可解釋變異量佔總解釋變異量 7.859 %；因素五包含之題項有第 66、68 及 97 共三題，因素五可解釋變異量佔總解釋變異量 6.440 %。就總體五個因素的解釋總變異量為 59.874 %，經過項目分析和因素分析後所篩選的三十三個題項的健身俱樂部教練領導行為量表，顯示出在俱樂部會員中具有不錯的建構效度。

在建構三十三題之健身俱樂部教練領導行為正式量表後，因原初稿之構面已經有所轉變，研究者再次針對新建構之量表因素構面進行內部一致性效標分析，各因素構面之 Cronbach 係數摘要見表 4-4-3 至 4-4-7 所示：

表 4-4-3 因素構面一之題項內容與內部一致性效標 Cronbach 係數摘要表

題號	題項內容
48	向會員解釋持續運動是達成目標的重要因素
60	用客觀的測量方法來評估會員的體能狀況
75	會指導會員如何預防運動傷害的發生
82	讓我有意願更加努力
79	擁有健身運動專業知識
85	具有隨時應付突發狀況的警覺能力
39	能依會員能力設定其可達成的目標
40	在特定的健身訓練課程上會徵求會員的意見
62	在指導基礎課程時，會循序漸近而不躁進
84	當會員初次加入俱樂部時，教練會幫助會員適應環境
54	會提供正確飲食營養的知識
52	讓我對俱樂部有更高的忠誠度
Alpha=.9272	

表 4-4-4 因素構面二之題項內容與內部一致性效標 Cronbach 係數摘要表

題號	題項內容
92	讓會員感到他們屬於這個團隊的一員
78	會介紹資深會員給新進會員認識
81	鼓勵會員一起訓練以達到更好的效果
103	會爭取會員的個人權益
86	鼓勵會員之間積極的互動
87	允許會員有改變訓練計畫的權利
90	會注意到會員的個人健身時是否愉悅
94	當會員未達到預定的目標，教練仍贊揚會員的好表現
76	在訓練計畫結束時獎勵會員
Alpha=.8811	

表 4-4-5 因素構面三之題項內容與內部一致性效標 Cronbach 係數摘要表

題號	題項內容
1	有方法使會員對新計畫全心投入
2	用心監督會員每次的練習
3	關心會員的感受
9	會講解健身訓練的優先順序並依序實施
6	會使我在練習中建立自我的價值與自信
Alpha=.7815	

表 4-4-6 因素構面四之題項內容與內部一致性效標 Cronbach 係數摘要表

題號	題項內容
99	批評時只對做錯的事情而不對會員本人，只對事不對人
26	會給會員自己設定目標的機會
20	俱樂部中每個會員都尊敬他
27	嘗試去做會員可信賴的朋友
Alpha=.7602	

表 4-4-7 因素構面五之題項內容與內部一致性效標 Cronbach 係數摘要表

題號	題項內容
66	會用不同的訓練方法來指導練習
68	讓我不論以一般人或會員的身分來說，都感到被重視且有價值
97	會在練習之餘，提供會員其他相關的健身知識
Alpha=.7763	

最後進行因素構面之命名，第一個因素命名為訓練與指導行為；第二個因素命名為溝通與互動行為；第三個因素命名為關懷行為；第四個因素命名為個人魅力；第五個因素命名為相關專業能力。健身俱樂部教練領導行為正式量表共五個因素構面三十三個題項，正式量表見附錄 S。

## 第五章 結論與建議

由於國人日漸體驗到健康的重要性及運動的觀念的普及化，因此參加健身俱樂部有成為現今的潮流之勢。而「健身俱樂部」正是都會區中，能為大眾提供改善運動不足的最佳場所。健身俱樂部會員對本身需求滿足的獲得來自俱樂部整體服務品質的優劣。會員的滿意程度高，對俱樂部產生忠誠感，會員自然會口碑相傳，俱樂部可提高營運之績效。反之，會員無法在獲得滿足時，會員不僅本身不會繼續消費，更可能做出負面的宣傳（王志剛和謝文雀，民 84），這種結果對一個以服務為導向的健身俱樂部而言，會造成營運績效的下降，更可能會引發營運的危機。

健身俱樂部為了提升本身在市場競爭下的優勢，無不認真思索如何能達到最高的顧客滿意度。最實際的方式就是在俱樂部硬體設施方面力求完善與先進，軟體服務方面力求滿足顧客的需求。因為這二者是決定會員能否持續消費的主要因素，而會員的滿意度與持續繳費則是俱樂部能否獲得利益、永續經營的基石。

而與會員關係最密切的俱樂部員工當屬健身教練，本研究藉由參考競技運動教練領導行為的理論構念，進行一連串嚴謹的理論與文獻回顧，彙整編擬出「健身俱樂部教練領導行為量表」初稿，經過相關專家學者的內容效度審查，完成「健身俱樂部教練領導行為量表」之預試問卷。在問卷施測並回收，研究者以統計分析方法建構出正式「健身俱樂部教練領導行為量表」。本章將就本研究之結論、貢獻與對未來研究之建議說明於後。

## 第一節 研究結論

### 一、研究結果

本研究主要目的在建立一涵蓋領導與領導行為量表文獻對健身教練領導行為界定範圍，且依據健身俱樂部特殊情境加以適度調整之「健身俱樂部教練領導行為量表」，以供健身俱樂部業界做為健身教練領導行為評量指標。研究者經彙整領導相關文獻及量表內容，歸納出教練領導行為主要特質及組成構面，以釐清健身俱樂部教練領導行為所需具備之各個行為構面，進而建構出健身俱樂部教練領導行為之行為構面及特徵意涵。

本研究以文獻探討後發展之健身俱樂部教練領導行為評量構面為基礎，進而發展出各構面之細部衡量題項。之後聘請十二位具有運動管理、運動心理學與健身俱樂部資深經營者等專家，就量表題項進行修訂與評估，經重覆內容審查完成量表之初稿。

本研究者之實證研究對象是以姜慧嵐(民 89)針對臺灣健康體適能俱樂部產業之研究中的健身俱樂部，採用「判斷抽樣法」挑選七家都會型健身俱樂部為研究對象，並針對研究對象之全體會員做抽樣問卷施測。問卷共寄出 700 份，填答時間從民國九十年三月五日至四月五日止。之後，由研究者親自收回已填答之問卷，並向各俱樂部經理人致上誠摯謝意。問卷回收總計 421 份，有效問卷 368 份，有效問卷回收率為 52.6%。

量表初稿經由信度分析(內部一致性分析)項目分析(偏態及峰度考驗、內部一致性效標分析法與相關分析法)因素分析(主成份分析法

及最大變異法)等數種統計分析方法來考驗篩選,共刪除 73 個題項,最後完成具有 33 個題項之正式「健身俱樂部教練領導行為量表」(參見附錄 S)。正式「健身俱樂部教練領導行為量表」有五個因素構面,各構面題項在量表中採亂數排序。本量表計分方式採用李克特五點量表尺度,分成「總是」、「常常」、「偶而」、「不常」、「從不」五個選項,分別給予 5、4、3、2、1 分。正式「健身俱樂部教練領導行為量表」各衡量性構面之題號整理如表 5-1-1 所示:

表 5-1-1 正式「健身俱樂部教練領導行為量表」各衡量性構面之題號

構面命名	題數	題號
訓練與指導行為	12	9,10,11,12,13,14,15,18,21,23,24,25
溝通與互動行為	9	19,20,22,33,26,27,28,29,30,
關懷行為	5	1,2,3,4,5
個人魅力	4	6,7,8,32
相關專業能力	3	16,17,31

在效度考驗上,本研究採用「建構效度」為效標,正式「健身俱樂部教練領導行為量表」的因素構面一可解釋變異量佔總解釋變異量 21.829 %;因素構面二可解釋變異量佔總解釋變異量 14.937 %;因素構面三可解釋變異量佔總解釋變異量 8.809 %;因素構面四可解釋變異量佔總解釋變異量 7.859 %;因素構面五可解釋變異量佔總解釋變異量 6.440 %。就總體五個因素的解釋總變異量為 59.874 %,經過項目分析和因素分析後所篩選的三十三個題項的健身俱樂部教練領導行為量表,顯示出在俱樂部會員中具有不錯的建構效度(參見表 4-4-2, p.72)。

正式「健身俱樂部教練領導行為量表」五個衡量性構面的信度考驗

之各衡量性構面之 Cronbach 係數值均高於 Nunnally (1978) 所建議的 0.7 接受水準，顯示出本量表具有相當高的穩定性與可靠性 (參見表 4-4-3 至 4-4-7, pp.73-75)。

## 二、研究貢獻

### (一) 針對文獻整理歸納出「健身俱樂部教練領導行為」評量架構及衡量指標

本研究首先藉由文獻探討，釐清健身俱樂部教練領導行為各項相關議題，並經由歸納整合，建構出適當之評量架構。並據此評量架構之六個衡量性構面，發展出 106 個衡量指標。之後再經由信度分析、項目分析等考驗篩選步驟，精簡為 33 個健身俱樂部教練領導行為衡量指標。

### (二) 健身俱樂部教練領導行為量表具周延性及完整性，且適宜以服務業特性為主的健身俱樂部情境

本研究以全面性的觀點進行研究。所建立之健身俱樂部教練領導行為量表，大致能涵蓋文獻對健身俱樂部教練領導行為界定之範圍，具周延性及完整性。此外本健身俱樂部教練領導行為量表之評量架構發展，亦參酌、整合國外建置領導行為與運動教練領導行為量表，並以國內健身俱樂部為實證研究對象，為一適宜以服務業特性為主的健身俱樂部情境之「健身俱樂部教練領導行為量表」。

### (三) 本評鑑量表可供實務界及學術界作為健身俱樂部教練領導行為評鑑指標

「健身俱樂部教練領導行為」對健身俱樂部而言，是攸關事業體成敗的關鍵之一。華麗的內部裝潢與硬體設備，只要有足夠的資金便可達成。而教練的領導行為卻可能是會員是否續繳費用的重要原因之一，在陳景森（民 85）和沈淑貞（民 88）的研究中發現會員對服務人員的專業能力、禮貌與態度最為重視。本研究建立之健身俱樂部教練領導行為量表，可供實務界衡量或是學術界對健身俱樂部教練領導行為進行相關研究時一個適合的評鑑指標。可依據此量表對俱樂部會員施測結果之各構面得分平均，檢視健身俱樂部教練領導行為各個構面的成效如何：明確地知道健身俱樂部教練領導行為符合及尚未符合以服務業特性為主的健身俱樂部情境，以判斷目前健身教練領導行為在會員實際感受的程度狀況。

本量表亦可作為健身俱樂部教練領導行為之具體比較指標。健身俱樂部教練領導行為評估可分為二個評量方式，可採行會員心中所期望之健身俱樂部教練領導行為與實際感受之健身俱樂部教練領導行為，而在同時點進行的測量結果，則可使俱樂部瞭解教練領導行為進步與落後之處，達到自我修正領導行為方式的效果。Parasuraman、Zeithml 和 Berry（1985）認為服務業之顧客知覺的「服務品質」乃是由「事前的期望」與「知覺的服務」二者之間差距的方向與大小所決定，如果會員心中所期望之健身俱樂部教練領導行為與實際感受之健身俱樂部教練領導行為差距愈小則滿意程度會增加，反之則會產生不滿意。

**（四）健身俱樂部教練能夠運用評量結果，改進修正個人領導行為，提升會員滿意度**

健身俱樂部教練領導行為量表的積極意義在於：可做為健身俱樂部教練修正與回饋的參考！使俱樂部可藉會員在此健身俱樂部教練領導行為量表施測結果之分析，作為改進修正俱樂部中教練的領導行為依據，藉由妥善運用本評鑑量表之評量結果，將可對健身俱樂部教練領導行為產生莫大的反省及指引作用。

## 第二節 研究建議

### 一、加強本量表之信、效度驗證

本研究建構之健身俱樂部教練領導行為量表各構面之內部一致性分析結果達到令人滿意的水準，並具有內容效度及建構效度。但由於人力、時間與經費等因素限制，本研究並未對量表進行再測信度與效標關聯效度驗證。建議後續研究可朝此方向進行，實施本量表之再測信度及效標關聯效度檢驗。此外，建議後續研究可採用更嚴謹、更具說服力的效標進行本量表之效標關聯效度驗證。如採用會員滿意度、會員流失率、俱樂部平均營收成長率、平均資產報酬率和平均獲利率等為效標，以進一步評鑑本量表。

### 二、累積大量實證研究資料，建構「健身俱樂部教練領導行為」之模型

本研究針對七家健身俱樂部做實證研究，建議進一步朝各類型營利性質之俱樂部做深入研究，累積大量實證研究資料，建構「健身俱樂部教練領導行為」之模型，擴大本量表之適用範圍並加強驗證本量表之信度及效度，必能提高此量表在健身俱樂部相關研究中之貢獻！

## 參考文獻

### 一、中文部份

- 王保進 ( 民 88 ) 。 視窗版 SPSS 與行為科學研究。台北：心理。
- 王志剛、謝文雀 ( 民 84 ) 。 消費者行為。台北：華泰。
- 吳明隆 ( 民 89 ) 。 SPSS 統計應用實務。台北：松崗。
- 李金泉 ( 民 81 ) 。 SPSS/PC+實務與應用統計分析。台北，松崗。
- 沈富貞 ( 民 88 ) 。 桃竹苗地區運動健身俱樂部服務品質與會員滿意度之研究。未出版之國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文，台北。
- 林志成 ( 民 88 ) 。多元典範對運動領導研究與實際之啟示。 國立臺灣體育學院學報，第六期，23-70。
- 姜慧嵐 ( 民 89 ) 。 臺灣健康體適能俱樂部產業之研究。未出版之文化大學運動教練研究所碩士論文，台北。
- 姜慧嵐 ( 民 89 ) 。美國健康體適能俱樂部產業現況分析。 大專體育，43 ( 3 )，94-99。
- 洪嘉文 ( 民 87 ) 。領導型態與工作滿意度關係之實證研究。 運動管理學論文集。台北：師大書苑。
- 唐麗英 ( 民 86 ) 。服務品質量表建構程序之研究。 交大管理評論，3 ( 17 )，51-76。
- 周芸薇 ( 民 89 ) 。 「學習形組織」評鑑量表之建立。未出版之國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園。
- 涂志賢 ( 民 88 ) 。 運動教練領導風格與運動代表隊團隊文化關連性之研究。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，台北。
- 張紹勳、張紹評、林秀娟 ( 民 89 ) 。 SPSS For Windows 統計分析-初等統計與高等統計。台北：松崗。
- 張紹勳 ( 民 90 ) 。 研究方法。台中：滄海。

- 莊艷惠（民 86）。教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，台北。
- 許朝欽（民 88）。組織文化、領導行為與員工工作態度間的關係之實證研究 臺灣某一商業銀行之個案研究。未出版之朝陽科技大學工業工程管理研究所碩士論文，台中。
- 陳玉娟（民 84）。臺灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度關係之研究。未出版之國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文，台北。
- 陳秀華（民 82）。健康適能俱樂部會員消費者行為之研究。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，台北。
- 陳其昌（民 82）。排球教練領導行為對團隊凝聚力的影響暨驗證運動情境領導理論之研究。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，台北。
- 陳景森（民 85）。運動健康俱樂部服務品質之實證研究 - 以中興健身俱樂部為例。運動管理論文選輯（一），265-302。台北：師大書苑。
- 黃金柱（民 79）。國家級運動教練領導行為之調查。台北：宏學。
- 黃金柱（民 82）。運動管理。台北：師大書苑。
- 楊純碧（民 87）。教練領導行為對團隊氣氛與教練 選手關係滿意度之影響。未出版之國立體育學院體育研究所碩士論文，台北。
- 楊國樞等（民 78）。社會及行為科學研究法。台北：東華。
- 葉重新（民 81）。心理測驗。台北：三民書局。
- 葛樹人（民 85）。心理測驗學。台北：桂冠圖書公司。
- 榮泰生（民 87）。組織行為學。台北：五南。
- 趙碧華、朱美珍（民 84）。研究方法 社會工作暨人文科學領域的運用。台北：雙葉。
- 蔡崇濱（民 89）。國立成功大學運動教練領導行為之研究。中華民國大專院校八十九年度體育學術研討會專刊，297-300。國立雲林科技大

學。

鄭志富、蕭嘉惠、牟鍾福（民 86）。運動領導量表（中文版）編製研究。  
國立臺灣師範大學體育研究復刊號，3，101-120。

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

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

盧俊宏（民 88）。運動心理學。台北：師大書苑。

蕭嘉惠、黃明玉（民 87）。多元領導模式驗證研究 以花蓮縣大專院校  
為例。體育學報，25，71-80。

蘇雲華（民 85）。服務品質衡量方法之比較研究。未出版之國立中山大  
學企業管理研究所博士論文，高雄。

## 二、英文部份

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1995). Multifactor leadership questionnaire technical report. Palo Alto, CA: Mind Garden.

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

Case, B. (1987). Leadership behavior in sport: A field test of the situational leadership theory. International Journal of Sport Psychology, 18, 256-268.

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

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

Chelladurai, P. (1978). A multidimensional model of leadership. Unpublished doctor dissertation, University of Waterloo, Ontario, Canada.

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

Chelladurai, P. (1989). The leadership scale for sport. Unpublished Manual, West Ontario University, Ontario, Canada.

Chelladurai, P. (1993). Styles of decision making in coaching. In J. M. Williams (Ed.), Applied sport psychology personal growth to peak performance (2<sup>nd</sup> ed., pp.99-109). Mountain View, CA: Mayfield.

Chelladurai, P. (1999). Human resource management in sport and recreation.

Champaign, IL: Human Kinetics.

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

Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sport: Development of a leadership scale. Journal of Sport Psychology, 2(1), 34-45.

Cox, R. H. (1990). Sport psychology concepts and application (2<sup>nd</sup> ed.). Dubuque, IA: Wm. C. Brown.

Croteau, K. A. (1998). Factors influencing the effectiveness of a navy remedial exercise program. MI: Bell & Howell.

Dishman, R. K., (Ed.).(1988a). Exercise adherence: Its impact on public health. Champaign, IL: Human Kinetics.

Dishman, R. K. (1988b). Supervised and free-living physical activity: No difference in former athletes and nonathletes. American Journal of Preventive Medicine, 4, 153-160.

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

Garland, D. J. & Barry, J. R. (1988). The effects of personality and perceived leader behaviors on performance in collegiate football. Psychological Record, Gamber, Ohio, 38, 237-247.

Gordon, S. (1986). Behavioral correlates of coaching effectiveness. Unplished doctoral dissertation. University of Alberta, Canada.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). Management of organizational behavior (5<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hollander, E. P. & Offermann, L. R. (1990). Power and leadership in organization. American Psychologist, 45(2), 179-189.

Horen, R. J. & Carron, V. (1985). Compatibility in coach-athlete relationships. Journal of Sport Psychology, 7, 137-149.

House, R. J. (1971). A path-goal theory of leadership effectiveness. Administrative Science Quarterly, 16(5), 321-328.

International Health, Racquet, and Sportsclub Association (2001, February 20). 2001 IHRSA report on the U.S. of the health club industry, Boston: Author. Retrieved February 25, 2001 from the World Wide Web: <http://www.ihrsa.org/industrystats/scope.html>.

Jones, J. E. & Bearley, W. L. (1992). Empowerment profile facilitator guide. King of Prussia, PA: Organization Design and Development.

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

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1997). Leadership practices inventory. (2<sup>nd</sup> ed.). San Francisco, CA: Pfeiffer & Co.

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1994). Leadership practices inventory training manual. San Francisco, CA: Pfeiffer & Co.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory. New York: McGraw-Hill.

Oldridge, N. B. (1982). Compliance and exercise in primary and secondary

- prevention of coronary heart disease: A review. Preventive Medicine, 11, 56-70.
- Parasuraman, A., Zeithml, V. A. & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. Journal of Retailing, 64(1), 12-40.
- Posner, S. E. (1999). Athletes' perceptions of coaching empowerment. MI : Bell & Howell.
- Sashkin, M. (1988). The visionary leader: Leader trainer guide: Leader behavior questionnaire. (3<sup>rd</sup> ed.). King of Prussia, PA: Organization Design and Development.
- Sashkin, M. (1995). The visionary leader: Leader behavior questionnaire-self. (revised edtion). MA: Human Resource Development Press.
- Schliesman, E. S. (1987). Relationship between the congruence of preferred and actual behaviors and subordinate satisfaction with leadership. Journal of Sport Behavior, 10, 157-166.
- Selzer, J., & Bass, B. M. (1990). Transformational leadership: Beyond initiation and consideration. Journal of Management, 16, 693-793.
- Stevens, J. (1992). Applied multivariate statistics for the social sciences (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Weese, W .J. (1995). Leadership and organizational culture: an investigation of big ten and mid-American conference campus recreation administration. Journal of Sport Management, 9(2), 119-134.
- Weinberg, R. S. & Gould, D. (1999). Foundations of sport and exercise psychology (2<sup>nd</sup> ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.

Weiss, M. R. & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behavior, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. Journal of Sport Psychology, 8, 332-346

Zhang, J. (1993). Modification and revision of the leadership scale for sport. Unpublished doctoral disstation, Springfield College, Springfield, Massachusetts.

## 附錄 A

### LEADERSHIP QUESTIONNAIRE

By Bernard M. Bass 1985

Directions: Listed below are descriptive statements about superiors. For each statement we would like you to judge how frequently your current immediate superior (or another superior in your recent past whom you know better) has displayed the behavior described.

Use the following for the five possible responses.

When the item is irrelevant or does not apply, or where you are uncertain or don't know, leave the answer blank.

1. Makes me feel good to be around him/her.
2. Makes me feel and act like a leader.
3. Is satisfied when I meet the agreed-upon standards for good work.
4. Makes me feel ready to sacrifice my own self-interests for the good of the group.
5. Makes me feel we can reach our goals without him/her if we have to.
6. I earn credit with him/her by doing my job well.
7. Assures me I can get what I personally want in exchange for my efforts.
8. Makes me go beyond my own self-interests for the good of group.
9. Puts suggestions by the group into operation.
10. Finds out what I want and tries to help me get it.
11. You can count on him/her to express his/her appreciation when you do a good job.
12. Commands respect from everyone.
13. I put all my effort into accomplishing each task as a consequence of his/her leadership.
14. Because of him/her, I am less concerned about my own immediate needs and am concerned about our group reaching its objective.
15. Gives personal attention to members who seem neglected.
16. Earns my esteem by helping me to get what I want.
17. Is a model for me to follow.
18. In my mind, he/she is a symbol of success and accomplishment.
19. Has provided me with new ways of looking at things which use to be a puzzle for me.
20. Is a good team player.
21. Talks a lot about special commendations and promotions for good work.
22. I am ready to trust his capacity and judgment to overcome obstacle.
23. Makes me concentrate on my self-interests rather than what is good for the group.
24. Makes me do more than I expected I could do.
25. Is content to let me continue doing my job in the same way as always.
26. Is an inspiration to us.

27. Makes me proud to be associated with him/her.
28. Lets me know how I am doing.
29. Has a special gift of seeing what it is that really is important for me to consider.
30. His/her ideas have forced me to rethink some of my own ideas which I had never questioned before.
31. Makes clear what I can expect if my performance meets designated standard.
32. Enables me to think about old problems in new ways.
33. Is a dominant figure in our group.
34. Makes me feel that as long as I do my job satisfactorily I can expect to move ahead.
35. Make sure that payoffs for good subordinate performance are made as quickly as possible.
36. Inspires loyalty to him/her.
38. Increases my optimism for the future.
39. Is inner-directed.
40. Inspires loyalty to the organization.
41. I have complete faith in him/her.
42. Excites us with his/her visions of what we may be able to accomplish if we work together.
43. Treats each subordinate individually.
44. Spends time talking about the purposes of our organization.
45. Arouses my awareness about what is really important.
46. Accepts me for what I am as long as I do my job.
47. Is a father-figure to me.
48. I decide what I want; he/she shows me how to get it.
49. Sets standards for me which can be easily maintained.
50. Encourages me to express my ideas and opinions.
51. Motivates me to do more than I originally expected I would do
52. Heightens my motivation to succeed.
53. Whenever I feel it necessary, I can negotiate with him/her about what I can get for what I accomplish.
54. Asks no more of me than what is absolutely essential to get the work done.
55. Provides means for me to communicate with others.
56. Encourages me to put my free time to good use.
57. Tends to spend his/her time "putting out fires" rather than focusing on long-term considerations.
58. Only tells me what I have to know to do my job.
59. Gives us a vision of what needs to be done and depends on us to fill in the details.
60. Encourages understanding of points of view of other members.

61. As long as things are going all right he/she does not try to change anything.
62. Gives me a sense of overall purpose.
63. Tells me what I should do if I want to be rewarded for my efforts.
64. I cannot succeed in reaching our goals without him/her.
65. Gives me what I want in exchange for showing my support for him/her.
66. Has a sense of mission which he/she transmits to me.
67. Sees to it that my needs are met.
68. Makes everyone around him/her enthusiastic about assignments.
69. As long as the old ways work, he/she is satisfied with my performance.
70. I model my own behavior after his/hers.
71. It is all right if I take initiatives but he/she does not encourage me to do so.
72. There is a close agreement between what I am expected to put into the group effort and what I can get out of it.
73. Without his/her vision of what lies ahead of us, we would find it difficult, if not impossible, to get very far.
74. The person I am describing is
  - A. Male
  - B. Female
75. If military, the person I am describing is a
  - A. Colonel or above
  - B. Major
  - C. Captain
  - D. Lieutenant
76. If civilian, the level of the position of the person I am describing is:
  - A. First-line supervisor
  - B. Second-line supervisor
  - C. Third-line supervisor
  - D. Forth-line supervisor
  - E. Fifth-line supervisor
77. How long have you worked with the person you are describing?
  - A. Three months or less
  - B. Over three but less than six months
  - C. Over six months but less than one year
  - D. Over one but less than two years
  - E. Over two years
78. The branch of service of the person I am describing is:
  - A. Infantry
  - B. Artillery

- C. Armor
- D. Support
- E. Other

## 附錄 B

### 改編 Leadership Scale for Sport

By Keehner, Sandra Lynn, Ph.D 1988

1. Sees to it that every fitness program participant is working to capacity.
2. Helps fitness program participants with their personal problems.
3. Compliments fitness program participants for good performance in front of others.
4. Explains to each fitness program participant the techniques of the exercise equipment and activities.
5. Plans relatively independent of the fitness program participants.
6. Helps fitness program participants settle their conflicts.
7. Corrects fitness program participant' mistakes
8. Gets group approval on important matters before going ahead and making a decision (e. q. purchasing new equipment, changing program hours, implementing new activities)
9. Tells a fitness program participant when he/she does a particularly good job.
10. Makes sure that the program directors' role is understood by all fitness program participants.
11. Does not explain his/her actions.
12. Looks out for the personal welfare of the fitness program participants.
13. Instructs every fitness program participant individually in the skills of the exercise equipment and/or activity.
14. Lets the fitness program participants share in decision making
15. Sees that a fitness program participant is rewarded for a good performance.
16. Sets Goal and objectives for fitness program participants
17. Encourages fitness program participants to make suggestions about ways of conducting exercise activities.
18. Does personal favors for fitness program participants.
19. Designs individualized exercise programs for every fitness program participant
20. Lets fitness program participants set their own goals.
21. Develops friendships with the fitness program participants.
22. Lets the fitness program participants try doing things their own way even if they make mistakes.
23. Encourages the fitness program participants to confide in the program director.
24. Points out each fitness program participant's strength and weakness.
25. Refuses to compromise a point.
26. Gives Specific instructions to each fitness program participant about the individualized exercise programs.
27. Asks for the opinions of fitness program participants on important leadership matters.

28. Encourages close and informal relations with fitness program participants.
29. Lets fitness program participants work out at their own speed.
30. Keeps aloof from the fitness program participants.
31. Gives credit when credit is due.
32. Specifies in detail what is expected of fitness program participants.
33. Lets the fitness program participants decide on what exercise activities to utilize.
34. Speaks in a manner not to be questioned.
35. Insists that everything be done his/her way.
36. Needles the fitness program participants for greater effort.

## 附錄 C

### Leadership Practices Inventory [LPI]

By James M. Kouzes/Barry Z. Posner 1997

- 1.I seek out challenging opportunities that test my own skills and abilities.
- 2.I talk about future trends that will influence how our work gets done.
- 3.I develop cooperative relationships among the people I work with.
4. I set a personal example of what I expect from others.
- 5.I praise people for a job well done.
- 6.I challenge people to try out new and innovative approaches to their work.
- 7.I describe a compelling image of what our future could be like.
- 8.I actively listen to diverse points of view.
- 9.I spend time and energy on making certain that the people I work with adhere to the principles and standards that we have agreed on.
- 10.I make it a point to let people know about my confidence in their abilities.
- 11.I search outside the formal boundaries of my organization for innovative ways to improve what we do.
- 12.I appeal to others to share an exciting dream of the future.
- 13.I treat others with dignity and respect.
- 14.I follow through on the promises and commitments that I make.
- 15.I make sure that people are creatively rewarded for their contributions to the success of our projects.
- 16.I ask “what can we learn?” when things do not go as expected.
- 17.I show others how their long-term interests can be realized by enlisting in a common vision.
- 18.I support the decisions that people make on their own.
- 19.I am clear about my philosophy of leadership.
- 20.I publicly recognize people who exemplify commitment to shared values.
- 21.I experiment and take risks even when there is a chance of failure.
- 22.I am contagiously enthusiastic and positive about future possibilities.
- 23.I give people a great deal of freedom and choice in deciding how to do their work.
- 24.I make certain that we set achievable goals, make concrete plans, and establish measurable milestones for the projects and programs that we work on.
- 25.I find ways to celebrate accomplishments.
- 26.I take the initiative to overcome obstacles even when outcomes are uncertain.
- 27.I speak with genuine conviction about the higher meaning and purpose of our work.
- 28.I ensure that people grow in their jobs by learning new skills and developing themselves.
- 29.I make progress toward goals one step at a time.
- 30.I give the members of the team lots of appreciation and support for their contributions.

## 附錄 D

### The Visionary Leader- Leader Behavior Questionnaire

By Marshall Sashkin, 1984

I.....

1. pay close attention to what others say when we are talking.
2. don't always communicate clearly.
3. am extremely dependable.
4. show that I really care about other people.
5. worry a lot about the possibility of failing.
  
6. believe that what I do is important because of the impact of my actions on people's behavior and on achieving organizational aims.
7. find that some of the most significant aspects of my position are the little "perks" that demonstrate my importance to the organization and its members.
8. often consider how a specific action plan I've developed might be extended to benefit my entire organizational unit.
9. haven't generally been able to help the organization attain its goals.
10. encourage people to support their views and positions with concrete evidence.
11. have a hard time getting others to understand me clearly
12. make points in strikingly clear and even unusual ways.
13. follow through on commitments.
14. don't always respect myself as a result of my actions.
15. avoid taking risks.
16. can see the effects of my actions.
17. believe that the advantage of having a position of authority is being able to get people to do as one wishes without pointless discussion or debate.
18. focus on clear short-term goals rather than being concerned with longer-range aims.
19. have been able to help this organization adapt to changing conditions.
20. act to reach goals rather than want to keep things the way they are.
21. have a clear set of priorities.
22. sometimes don't notice how others feel.
23. often find it desirable to change or alter my position.
24. recognize others, strengths and contributions.
25. find ways to get people fully committed to new ideas and projects.
26. do what is called for but realize that my actions are not likely to make much of a difference.

27. show that the real value of power is being able to accomplish things that benefit both the organization and its members.
28. have a hard time explaining my long-range plans and goals to others in the organization.
29. have difficulty dealing with problems of conflict and coordination.
30. help others develop a shared sense of what is important to us in this organization.
31. literally grab people's attention to focus them on the important issues in a discussion.
32. communicate feelings as well as ideas.
33. avoid committing to a position, preferring to remain flexible.
34. know and can say exactly how I fit into this organization.
35. learn from mistakes, treating errors as opportunities for learning rather than as disasters.
36. act on the principle that no one person can make very much of a difference in how this organization operates.
37. seek power and influence in order to attain organizational goals that everyone agrees are important.
38. look for ways that the plans and programs I've developed in my own unit might be expanded to benefit the entire organization.
39. express and support a set of basic values about how people should work together in this organization to solve common problems and reach shared goals.
40. help others understand that there is often little we can do to control important factors in the environment.
41. find it difficult to get others' attention when speaking with them.
42. am able to get complicated ideas across clearly.
43. am someone people feel they can depend on.
44. show little concern for other people's feelings.
45. communicate excitement about future possibilities.
46. believe that I can make a difference to this organization.
47. want influence to create programs and attain organizational goals that will benefit everyone in the organization.
48. have plans for this organization that extend over a period of several years or longer.
49. contribute to the organization's effective operation in terms of adapting to changes, attaining objectives, and coordinating the work activities of individuals and groups.
50. encourage others to pursue their individual work goals and compete with their co-workers to see who is the best.

## 附錄 E

### Modification and Revision of the Leadership Scale for Sport

By Zhang, J. 1993

1. Explains to each athlete the techniques and tactics of the sport.
2. Pays special attention to correcting athletes' mistakes.
3. Instructs every athlete individually in the skills of the sport.
4. Sets up specific safety measures.
5. Clarifies training priorities and work on them.
6. Uses objective measurements for evaluation.
7. Possesses good knowledge of the sport.
8. Makes complex things easier to understand and learn.
9. Supervises athletes' drills closely.
10. Stresses the mastery of greater skills.
11. Makes a master chart for the practice schedule.
12. Builds the team on a foundation of individual skill teaching.
13. Keeps abreast of technical and scientific advances.
14. Conducts proper progressions in teaching fundamentals.
15. Uses a variety of drills for a practice.
16. Asks for the opinion of the athletes on strategies for specific competitions .
17. Gets group approval on important matters before going ahead.
18. Lets the athletes share in decision making.
19. Encourages athletes to make suggestions for ways to conduct practices.
20. Lets the athletes set their own goals.
21. Lets the athletes try their own way even if they make mistakes.
22. Asks for the opinion of the athletes on important coaching matters.
23. Lets the athletes decide on plays to be used in a game.
24. Admits the rights of the athletes to their own actions.
25. Delegates responsibilities to the athletes.
26. Lets the team members elect the captains of the team.
27. Lets the athletes evaluate each other.
28. Gets input from the athletes at daily team meetings.
29. Lets the athletes elect and choose the awards.
30. Puts the suggestions made by the group into operation.
31. Involves everybody on the team in formulating policies.
32. Gives the athletes freedom to determine the details of conducting a drill.
33. Sees the merits of athletes' ideas when differ from the coach's.
34. Listens to athletes and changes his/her behavior.
35. Involves the athletes in identifying rules and consequences for rule violations.

- 36.Plans for the team relatively independent of the athletes.
- 37.Fails to explain his/her actions.
- 38.Refuses to compromise on a point.
- 39.Keeps aloof from the athletes.
- 40.Speaks in a manner which discourages questions.
- 41.Sets rigid performance standards.
- 42.Requires an athlete to remain quiet during discussion.
- 43.Makes declarative statements when talking to athletes.
- 44.Makes most of the decisions for the team by himself/herself.
- 45.Punishes an individual if an order is not carried out correctly.
- 46.Pays no attention to what the athletes think.
- 47.Demands respect from the athletes.
- 48.Disregards athletes' fears and dissatisfactions.
- 49.Dislikes suggestions and opinions from the athletes.
- 50.Presents ideas forcefully.
- 51.Likes to make quick and hard decisions.
- 52.Prescribes the methods to be followed.
- 53.Shows little trust and confidence in the athletes.
- 54.Decides all the strategies for a game.
- 55.Selects captains for the team.
- 56.Fails to give notice of changes.
- 57.Helps athletes with their personal problems.
- 58.Looks out for the personal welfare of the athletes.
- 59.Performs personal favors for the athletes.
- 60.Expresses any affection felt for the athletes.
- 61.Encourages the athlete to confide in the coach.
- 62.Encourages close and informal relations with athletes.
- 63.Invites the athletes home.
- 64.Attempts to be a dependable friend to each of the athletes.
- 65.Cares for the feelings of the athletes.
- 66.Remains sensitive to the needs of the athletes.
- 67.Expresses interest for an athlete 's hobbies.
- 68.Likes an athlete no matter how he/she plays.
- 69.Stays interested in the personal well-being of the athletes .
- 70.Sends athletes birthday cards.
- 71.Visits with the parents/guardians of the athletes.
- 72.Keeps in touch during the off-season.
- 73.Attends events in which the athletes are taking part.

- 74.Compliments an athlete for good performance in front of others.
- 75.Tells an athlete when the athlete does a particularly good job.
- 76.Sees that an athlete is rewarded for a good performance.
- 77.Expresses appreciation when an athlete performs well.
- 78.Gives credit when it is due.
- 79.Slaps hands with an athlete after the athlete performs well.
- 80.Encourages an athlete when the athlete makes mistakes in performance.
- 81.Recognizes individual contributions to the success of each game.
- 82.Praises the athletes 'good performance after losing a game.
- 83.Congratulates an athlete after a good play.
- 84.Pats an athlete after a good performance.
- 85.Rewards an athlete as long as the athlete tries hard.
86. Claps hands when an athlete does well.
- 87.Shows “O.K.” or “Thumbs up” gesture to the athletes.
- 88.Rewards the athletes at the end of a season .
89. Criticizes the thing done wrong rather than the athletes.
- 90.Helps members of the group settle their conflicts.
- 91.Explains how each athlete’s contribution fits into the total picture.
- 92.Emphasizes good team cohesion.
- 93.Stirs the athletes to look beyond their self interests for the good of the team.
- 94.Helps an athlete to adjust to the group when the athlete first comes to the team.
95. Lets the athletes feel they belong to the team.
- 96.Encourages the athletes to help each other.
- 97.Encourages sacrifices for team benefit.
- 98.Encourages team work.
- 99.Avoids encouraging jealousies and disputes.
- 100.Encourages positive peer interaction.
- 101.Assiqns a senior member of the team as buddy to a younger member.
- 102.Helps the athletes know something about each other.
- 103.Emphasizes that during a game all members of the team are part of the game including those on the bench.
- 104.Lets the athletes take responsibility for each other.
- 105.Assigns tasks according to each individual’s ability and needs.
- 106.Uses alternative methods when the efforts of athletes are not working well in training or in game.
- 107.Assigns an athlete to an appropriate game position.
- 108.Puts the appropriate athletes in the lineup.

109. Decides on different training procedures depending on the athletes' ages and team maturity.
110. Sees to it that any plan can be changed if the situation so demands.
111. Alters plans due to unforeseen events.
112. Knows the most important equipment needed for the athletes at a specific age level.
113. Puts an athlete into different positions depending on the needs of the situation.
114. Increases complexity and demands if the athletes find the demands are too easy.
115. Coaches to the level of the athletes.
116. Stays ready for the unexpected developments.
117. Adjusts the competition to fit the athletes' intellectual and neuromuscular skill levels.
118. Sets goals that are compatible with the athletes' abilities.
119. Individualizes training approaches.
120. Adapts coaching style to suit the situation.

## 附錄 F

### 量表專家效度審查邀請函

\_\_\_\_ 尊鑒：

我是臺灣體育學院體育研究所研究生，目前正傾全力去完成我的碩士學位論文。我本身為一位健身俱樂部的資深教練，我鎖定於研究健身教練領導行為。依據健身俱樂部為服務業之特性與 Chelladurai(1980)提出的多層面領導理論，在不同運動情境與不同參與成員特質，教練要有調整領導行為以符合情境需要之必要性。

我的論文標題為「健身俱樂部教練領導行為量表建構研究」。經過文獻的回顧，並未有建構完整用於衡量健身俱樂部教練領導行為的量表。在健身俱樂部日益蓬勃發展的同時，對衡量非競技性的健身教練領導行為更形重要。

在量表編製上，我已擬具六個因素特徵共 169 題項。素仰您在實務與學術上的成就地位，冒昧地請您在百忙之中撥冗做本量表的專家效度鑑定。如蒙教授首肯，煩請填寫附寄之專家效度同意函，儘速寄回。衷心感謝您的協助與支持。

恭請 誨安

國立臺灣體育學院體育研究所研究生 汪在莒 敬上

中華民國九十年 月 日

**附錄 G**  
**量表專家效度審查同意函**

本人

    同意

    不同意

擔任國立臺灣體育學院體育研究所研究生汪在莒碩士論文標題為「健身俱樂部教練領導行為量表建構研究」之專家效度審查委員。

簽名：

中華民國九十年 月 日

## 附錄 H

### 專家審查委員名單

專家姓名	服務單位	最高學歷	學術專長及研究專 題
卓俊伶	國立臺灣師範大學副教授	美國明尼蘇達大學哲 學博士	體育教育/運動心理 學/動作學習
林文郎	國立臺灣體育學院副教授	美國運動學院運動管 理博士	運動管理
林志成	國立新竹師範學院副教授	政治大學教育行政博 士	教育行政理論與實 務/運動領導研究
林清和	國立臺灣師範大學教授	美國奧瑞岡州立大學 運動心理學博士	運動生理學/運動技 能與學習
姜慧嵐	中興健身俱樂部總經理	文化大學教練研究所 碩士	健身俱樂部經營管 理
高俊雄	國立體育學院副教授	美國印地安那大學博 士	運動管理/休閒管理
張志滿	台北市立師範學院副教授	美國愛荷華大學哲學 博士	體育行政/體育測驗 與統計
張思敏	國立體育學院助理教授	美國國際大學博士	學校體育
程紹同	國立臺灣師範大學教授	美國新墨西哥大學哲 學博士	體育與運動管理學/ 運動行銷學
黃煜	國立臺灣體育學院副教授	美國北科羅拉多大學 運動管理學博士	運動行銷、運動贊 助、運動場館之經營
葉公鼎	國立體育學院副教授	美國科羅拉多大學體 育管理博士	運動經濟學/場地設 施管理
鄭志富	國立臺灣師範大學教授	美國北科羅拉多大學 教育學博士	體育與運動管理學/ 運動行銷

\*專家依姓氏筆劃排列

**附錄 I**  
**量表專家效度審查感謝函**

\_\_\_\_\_ 尊鑒：

感謝您同意在百忙之中撥冗擔任「健身俱樂部教練領導行為量表建構研究」專家效度審查委員。

茲附寄：

- 一、 量表專家效度結果評估表。
- 二、 健身俱樂部教練領導行為六個因素特徵說明。
- 三、 健身俱樂部教練領導行為共 169 個題項。

請您詳閱本量表初稿之因素特徵說明與題項，並對其文字陳述及題目的增減加以指正與修改。同時，在文字說明有語意模糊不清或題項與因素特徵需作調整時(題項內容屬於其他因素特徵時)，請您直接在題項上標記或修改。

最後，再次感謝您的協助！誠摯地期待您的指正與建議。

國立臺灣體育學院體育研究所研究生 汪在莒 敬上

中華民國九十年 月 日

**附錄 J**  
**量表專家效度結果評估表**

請將您對本研究之量表初稿專家效度審查結果、建議與無法直接在問卷上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、 填答指示是否清晰、易於瞭解？

四、 題目之用字遣詞是否恰當？語意是否通順、易於瞭解？

五、 需花費您多少時間得以完成本問卷的填答？

六、 您對於本研究量表初稿的整體評估與建議？

審查者簽名：\_\_\_\_\_

服務單位：\_\_\_\_\_

煩請您於二月十五日前，將本結果評估表及直接在量表初稿上修改的部分投郵寄回。衷心感謝您的協助與支持。

## 附錄 K

### 專家效度用健身教練領導行為量表因素特徵說明

健身俱樂部教練領導行為量表預試問卷共有六項教練領導行為因素特徵作為變數，分別定義如下，並請在審查初稿後將初稿題項圈選分類到適當的構面：

#### 訓練與指導行為(Training and Instruction Behavior TI)

- 強調以訓練加強會員的體適能狀況。
- 指導會員各項健身運動技巧。
- 提供各項知識或方法技巧以提高健身運動安全性。
- 擬訂健身訓練計劃，並評量會員的進步狀況。
- 提供有關專業知識。
- 會考量各種情境因素，如時間、場地、賽況、會員狀況等。
- 會依會員不同的成熟度及技術水準調整訓練方式。

#### 民主行為(Democratic Behavior DB)

- 在決定健身目標、訓練過程或擬訂運動處方時，容許會員參與意見。
- 尊重並接受會員的權利與意見。
- 在訂定運動處方，決定表現評估標準時，鼓勵會員參與。
- 會員發生錯誤時，協助解決問題。

#### 專制行為(Autocratic Behavior AB)

- 運動處方內容由健身教練自行決定。
- 塑造並強調個人權威。
- 命令別人，處罰別人。
- 沒有顧慮會員的感受及想法。
- 要求會員奉命行事。

#### 社會支持行為(Social Support Behavior SS)

- 給予會員健身訓練有直接的心理支持。
- 提供會員個人所應享的福利。
- 與會員建立良好友誼。
- 讓會員覺得運動是一種生活享受。
- 教練本身具有個人特質與教練散發個人魅力。
- 教練具有的被信賴感。
- 為了會員能圓滿達成參加健身訓練的目標，教練創造良好的有利環境，以提高會員參與動機和動力，促使會員努力能達成預定目標。

#### 正面回饋行為(Positive Feedback Behavior PF)

會員有良好表現時，藉肯定及獎勵來激勵他們。  
發現動作錯誤之後必給予糾正。  
以糾正、鼓勵來代替處罰。  
適度地稱讚會員。  
適度地使用肢體語言。

### **團隊維護(管理)行為(Group Maintenance Behavior GM)**

支持會員團體的組成及成長。  
釐清會員間的關係並強化其間人際關係。  
使會員間的行為組織化並相互協調。  
協助會員調適自己以配合團隊。  
維持團體中的良好氣氛。

## 附錄 I

### 健身俱樂部教練領導行為量表原稿

健身俱樂部教練領導行為量表初稿 169 個題項如下：

#### 我的健身教練：

1. 會向每位會員解釋健身運動的技術和要領。 (TI DB AB SS PF GM ?)
2. 對會員的錯誤動作，能特別注意並指出錯誤。 (TI DB AB SS PF GM ?)
3. 個別地指導每位會員健身運動的技巧。 (TI DB AB SS PF GM ?)
4. 為會員設計並帶領練習前的熱身活動。 (TI DB AB SS PF GM ?)
5. 講解健身訓練的優先順序並依序實施。 (TI DB AB SS PF GM ?)
6. 用客觀的測量方法來評估會員的體能狀況。 (TI DB AB SS PF GM ?)
7. 擁有健身運動專業知識。 (TI DB AB SS PF GM ?)
8. 使複雜的健身訓練更容易理解及學習。 (TI DB AB SS PF GM ?)
9. 用心監督會員每次的練習。 (TI DB AB SS PF GM ?)
10. 強調重要健身訓練技巧的熟練性。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  
11. 會提供正確飲食營養的知識。 (TI DB AB SS PF GM ?)
12. 會認真檢討每次體能評估的差異，以做為  
改進健身訓練內容的依據。 (TI DB AB SS PF GM ?)
13. 訓練的方法有理論依據。 (TI DB AB SS PF GM ?)
14. 在指導基礎課程時，會循序一步步的  
進行而不躁進。 (TI DB AB SS PF GM ?)
15. 用很多不同的訓練方法來指導練習。 (TI DB AB SS PF GM ?)
16. 確信會員都能量力而為。 (TI DB AB SS PF GM ?)
17. 在練習之餘，會提供會員其他相關的  
健身知識。 (TI DB AB SS PF GM ?)
18. 會糾正會員的錯誤。 (TI DB AB SS PF GM ?)
19. 幫助會員鍛鍊肌力。 (TI DB AB SS PF GM ?)
20. 教練能針對會員對器材的使用和動作，  
做個別的解釋。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  
21. 教練會對會員設定目標。 (TI DB AB SS PF GM ?)
22. 教練會對每位會員設計個別的健身課程。 (TI DB AB SS PF GM ?)
23. 教練能指出每位會員的優缺點。 (TI DB AB SS PF GM ?)
24. 會指導會員如何預防運動傷害的發生。 (TI DB AB SS PF GM ?)
25. 會定期給予會員體能評估，以瞭解進步  
狀況。 (TI DB AB SS PF GM ?)
26. 在特定的健身訓練課程上會徵求會員的 (TI DB AB SS PF GM ?)

- 意見。
27. 在重要訓練計畫行動前 會徵求會員贊同。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  28. 讓會員參與訓練內容的訂定。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  29. 鼓勵會員對練習進行的方法提出建議。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  30. 讓會員自己設定目標。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  
  31. 就算可能會犯錯，仍會讓會員用他自己的方法去嘗試。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  32. 遇重要訓練問題，會徵求會員意見。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  33. 讓會員決定訓練過程的進行。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  34. 鼓勵會員有改變訓練計畫的權利。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  35. 讓會員們自我評估進步狀況。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  36. 在每次的訓練前，會詢問會員的身心狀況。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  37. 讓會員自己選擇獎勵方式。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  38. 將會員提出的建議付諸實際行動。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  39. 在制定俱樂部規則時，普及俱樂部的所有會員。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  40. 給會員自由決定練習的細節。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  
  41. 當和教練想法不同時，仍能發現會員其他的優點。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  42. 傾聽會員的想法並改變教練本身的行為。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  43. 在會員進入俱樂部時和會員打招呼。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  44. 在做出重大決定及執行前，教練會徵得會員同意(例,改變運動時間. 實行新的課程)。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  45. 向會員解釋持續運動是達成目標的重要因素。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  46. 教練會鼓勵會員對指導運動動作提出他的建議。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  47. 讓會員設定他們自己的目標。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  48. 讓會員用他們自己的方式來做，就算這個方式可能是錯的。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  49. 在領導方法上，會徵詢會員的意見。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  50. 讓會員依他們自己的進度來練習。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  
  51. 讓會員自己決定練習的內容。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  52. 為會員做出無關訓練的建議或計畫。 (TI DB AB SS PF GM ?)
  53. 對教練的指導行為不做解釋。 (TI DB AB SS PF GM ?)

54. 拒絕在不同認知或觀念上妥協。 (TI DB AB SS PF GM ?)
55. 對會員的態度冷漠。 (TI DB AB SS PF GM ?)
56. 用使人洩氣的問句來說話。 (TI DB AB SS PF GM ?)
57. 設立僵化不具彈性的練習標準。 (TI DB AB SS PF GM ?)
58. 在討論時，要求會員保持沉默。 (TI DB AB SS PF GM ?)
59. 常用宣佈陳述的語氣與會員談話。 (TI DB AB SS PF GM ?)
60. 會替俱樂部的會員做大部份的決定。 (TI DB AB SS PF GM ?)
- 
61. 會因為一個訓練動作不能正確的執行而責怪會員。 (TI DB AB SS PF GM ?)
62. 不注意會員所顧慮的事情。 (TI DB AB SS PF GM ?)
63. 要求會員給予教練尊重。 (TI DB AB SS PF GM ?)
64. 不顧會員的害怕和不滿。 (TI DB AB SS PF GM ?)
65. 不喜歡從會員那得到建議和意見。 (TI DB AB SS PF GM ?)
66. 強制闡述教練本人的想法。 (TI DB AB SS PF GM ?)
67. 喜歡做快速而且嚴格的決定。 (TI DB AB SS PF GM ?)
68. 制定方法規則讓會員去遵守。 (TI DB AB SS PF GM ?)
69. 對會員幾乎不信任。 (TI DB AB SS PF GM ?)
70. 自行決定會員訓練中所有的方法與計畫。 (TI DB AB SS PF GM ?)
- 
71. 不提出改變訓練計畫需注意的事項。 (TI DB AB SS PF GM ?)
72. 提出會員體力無法承受的健身計畫。 (TI DB AB SS PF GM ?)
73. 不解釋健身動作的目的。 (TI DB AB SS PF GM ?)
74. 任何事都不能有些妥協。 (TI DB AB SS PF GM ?)
75. 對會員採取超然不可一世的態度。 (TI DB AB SS PF GM ?)
76. 和會員用質疑的態度溝通。 (TI DB AB SS PF GM ?)
77. 堅持每一件事都要用他的方法來做。 (TI DB AB SS PF GM ?)
78. 對會員的學習並沒有很認真的付出。 (TI DB AB SS PF GM ?)
79. 幫助會員解決他們私人的問題。 (TI DB AB SS PF GM ?)
80. 會爭取會員的個人權益。 (TI DB AB SS PF GM ?)
- 
81. 對會員會表現出他個人支持與贊同。 (TI DB AB SS PF GM ?)
82. 讓會員感受到教練的溫情。 (TI DB AB SS PF GM ?)
83. 鼓勵會員對教練的信任。 (TI DB AB SS PF GM ?)
84. 鼓勵會員們互相建立友誼關係。 (TI DB AB SS PF GM ?)
85. 嘗試去當會員可信賴的朋友。 (TI DB AB SS PF GM ?)
86. 關心會員的感覺。 (TI DB AB SS PF GM ?)
87. 對會員的需求，保持敏銳的感覺。 (TI DB AB SS PF GM ?)

88. 對會員的嗜好表現認同。 (TI DB AB SS PF GM ?)
89. 不論表現如何，平等對待每一個會員。 (TI DB AB SS PF GM ?)
90. 對會員個人的平時健康保持關心。 (TI DB AB SS PF GM ?)
91. 送會員生日卡。 (TI DB AB SS PF GM ?)
92. 會同樣地尊重會員的父母或朋友。 (TI DB AB SS PF GM ?)
93. 在私下非訓練期間和會員保持聯絡。 (TI DB AB SS PF GM ?)
94. 參與會員正在進行與健身活動有關的事務。 (TI DB AB SS PF GM ?)
95. 會幫助會員解決他們私人的問題。 (TI DB AB SS PF GM ?)
96. 會幫助會員們解決他們之間的衝突。 (TI DB AB SS PF GM ?)
97. 會注意到會員的個人健身時是否愉悅。 (TI DB AB SS PF GM ?)
98. 會私下幫助會員。 (TI DB AB SS PF GM ?)
99. 會和會員建立友誼。 (TI DB AB SS PF GM ?)
100. 會鼓勵會員向教練傾訴。 (TI DB AB SS PF GM ?)
101. 會鼓勵會員將健身運動所得到的好處  
向親友推薦。 (TI DB AB SS PF GM ?)
102. 在其他會員前公開稱讚會員的好表現。 (TI DB AB SS PF GM ?)
103. 當會員表現進步特別好時，教練會稱  
讚他的表現。 (TI DB AB SS PF GM ?)
104. 教練會獎勵或稱讚會員好的表現。 (TI DB AB SS PF GM ?)
105. 當會員表現很好時，教練會表現出欣賞。 (TI DB AB SS PF GM ?)
106. 當會員達成目標時，教練會給予他所  
答應的獎勵。 (TI DB AB SS PF GM ?)
107. 在會員表現很好時，會拍手或豎起大拇指。 (TI DB AB SS PF GM ?)
108. 當會員在訓練犯錯誤時，仍然鼓勵會員。 (TI DB AB SS PF GM ?)
109. 在健身訓練過程中，能瞭解會員的  
付出(精神/體力)。 (TI DB AB SS PF GM ?)
110. 當會員未達到預定的目標，教練仍贊揚  
會員的好表現。 (TI DB AB SS PF GM ?)
111. 祝賀會員得到好的訓練成果。 (TI DB AB SS PF GM ?)
112. 在表現良好時輕拍鼓勵會員。 (TI DB AB SS PF GM ?)
113. 當會員努力嘗試時，獎勵會員。 (TI DB AB SS PF GM ?)
114. 當會員表現很好時會用言語稱讚。 (TI DB AB SS PF GM ?)
115. 會對會員做出 'ok' 或是 "豎起姆指"的  
手勢。 (TI DB AB SS PF GM ?)
116. 在訓練計畫結束時獎勵會員。 (TI DB AB SS PF GM ?)
117. 批評時只對做錯的事情而不對會員 (TI DB AB SS PF GM ?)

- 本人，只對事不對人。
118. 當會員有優異表現時，會公開給予贊揚。(TI DB AB SS PF GM ?)
119. 當會員有好的表現時 會立即告知他做的很好。(TI DB AB SS PF GM ?)
120. 對會員的優良表現給與獎勵。(TI DB AB SS PF GM ?)
121. 會給予會員應得的獎勵。(TI DB AB SS PF GM ?)
122. 幫助會員解決他們之間的衝突。(TI DB AB SS PF GM ?)
123. 當會員初次加入俱樂部時，教練會幫助會員適應環境。(TI DB AB SS PF GM ?)
124. 讓會員感到他們屬於這個團隊的一員。(TI DB AB SS PF GM ?)
125. 鼓勵會員們互相幫助。(TI DB AB SS PF GM ?)
126. 鼓勵會員一起訓練以達到更好的效果。(TI DB AB SS PF GM ?)
127. 避免會員之間發生嫉妒和爭論。(TI DB AB SS PF GM ?)
128. 鼓勵會員之間積極的互動。(TI DB AB SS PF GM ?)
129. 會介紹資深會員給新進會員認識。(TI DB AB SS PF GM ?)
130. 幫助會員瞭解會員之間彼此的事情。(TI DB AB SS PF GM ?)
131. 根據每個會員的能力和需要來設計運動處方。(TI DB AB SS PF GM ?)
132. 當會員的訓練成績停滯不進時，會應用其他替代的方法。(TI DB AB SS PF GM ?)
133. 給會員設計適當的課程。(TI DB AB SS PF GM ?)
134. 依據會員的年齡和成熟度來決定不同的訓練程序。(TI DB AB SS PF GM ?)
135. 熟悉會員之每個特定年齡所需之適當的方法與設備。(TI DB AB SS PF GM ?)
136. 當發現會員訓練負荷強度不夠時，教練會提高訓練負荷或強度。(TI DB AB SS PF GM ?)
137. 知識水準能跟上會員的學習程度。(TI DB AB SS PF GM ?)
138. 具有隨時有應付突發狀況的警覺與能力。(TI DB AB SS PF GM ?)
139. 依據會員的個別的差異來調整訓練課程。(TI DB AB SS PF GM ?)
140. 設定會員能力可達成的目標。(TI DB AB SS PF GM ?)
141. 使用個別訓練的方法。(TI DB AB SS PF GM ?)
142. 調整教練風格來適應不同情況。(TI DB AB SS PF GM ?)
143. 很熱心，所以每個會員都喜歡尋求他的幫助。(TI DB AB SS PF GM ?)

144. 讓我對教練有完全的信心。 (TI DB AB SS PF GM ?)
145. 是我在健身運動上學習的人。 (TI DB AB SS PF GM ?)
146. 讓我對俱樂部有更高的忠誠度。 (TI DB AB SS PF GM ?)
147. 是我們提振士氣的來源。 (TI DB AB SS PF GM ?)
148. 讓我對教練有極高的忠誠度與信賴感。 (TI DB AB SS PF GM ?)
149. 當我接近教練時，感覺到很愉悅。 (TI DB AB SS PF GM ?)
150. 俱樂部中每個會員都尊敬他。 (TI DB AB SS PF GM ?)
- 
151. 會讓我感到和他一起運動而驕傲。 (TI DB AB SS PF GM ?)
152. 當健身訓練面對挫折困難時，我相信教練的能力和判斷。 (TI DB AB SS PF GM ?)
153. 我的教練會鼓勵我說出我自己的觀點和想法。 (TI DB AB SS PF GM ?)
154. 我的教練會提供他特別的觀點來讓我了解，什麼才是真正重要的。 (TI DB AB SS PF GM ?)
155. 在我的心中，我的教練是成功的象徵。 (TI DB AB SS PF GM ?)
156. 讓我對未來更樂觀。 (TI DB AB SS PF GM ?)
157. 會解釋整個訓練的目的。 (TI DB AB SS PF GM ?)
158. 教導會員從錯誤中學習，視失敗為學習的機會而非毀滅。 (TI DB AB SS PF GM ?)
159. 有方法使會員對新計畫全心投入。 (TI DB AB SS PF GM ?)
160. 似乎對可能的失敗不太操心。 (TI DB AB SS PF GM ?)
- 
161. 我對於他所指導的內容有概念。 (TI DB AB SS PF GM ?)
162. 讓我對目的有概念。 (TI DB AB SS PF GM ?)
163. 會熱烈討論未來進步的可能性。 (TI DB AB SS PF GM ?)
164. 在練習中讓我發現自我價值與自信。 (TI DB AB SS PF GM ?)
165. 讓我不論以一般人或會員的身分來說，都感到被重視且有價值。 (TI DB AB SS PF GM ?)
166. 讓我有意願更加努力。 (TI DB AB SS PF GM ?)
167. 要求我超越我的期望。 (TI DB AB SS PF GM ?)
168. 會熱心討論應該完成的事。 (TI DB AB SS PF GM ?)
169. 對我未來的可能的進步具有信心與熱情。 (TI DB AB SS PF GM ?)

## 附錄 M

### 健身俱樂部教練領導行為量表專家審查修訂初稿

健身俱樂部教練領導行為量表經專家審查修改六個因素特徵及 106 個題項如下：

#### 訓練與指導行為(Training and Instruction Behavior TI)：26 題

##### 我的健身教練：

1. 會向每位會員解釋健身運動的技術和要領。
2. 會注意並指出會員錯誤的動作。
3. 能為會員設計並帶領練習前的熱身活動。
4. 會講解健身訓練的優先順序並依序實施。
5. 用客觀的測量方法來評估會員的體能狀況。
6. 擁有健身運動專業知識。
7. 將複雜的健身訓練變成更容易理解及學習。
8. 用心監督會員每次的練習。
9. 會提供正確飲食營養的知識。
10. 會認真檢討每次體能評估的結果，以做為下階段運動處方的依據。
11. 在訓練的方法上有理論基礎為依據。
12. 在指導基礎課程時，會循序漸近而不躁進。
13. 會用不同的訓練方法來指導練習。
14. 確信會員都能量力而為。
15. 會在練習之餘，提供會員其他相關的健身知識。
16. 會幫助會員鍛鍊肌力。
17. 教練會對會員設定個別的目標。
18. 教練能指出每位會員的優缺點。
19. 會指導會員如何預防運動傷害的發生。
20. 會用其他替代方法訓練成績停滯不進的會員。
21. 當發覺會員負荷強度不對時，會調整其訓練負荷或強度。
22. 專業認知能跟上會員的學習程度。
23. 具有隨時應付突發狀況的警覺能力。
24. 能依會員能力設定其可達成的目標。
25. 會解釋整個訓練的目的。
26. 會使我在練習中建立自我的價值與自信。

#### 民主行為(Democratic Behavior DB)：19 題

##### 我的健身教練：

27. 在特定的健身訓練課程上會徵求會員的意見。
28. 允許會員參與訓練內容的訂定。
29. 鼓勵會員對練習進行的方法提出建議。

30. 會給會員自己設定目標的機會。
31. 明知會犯錯，仍會讓會員用他自己的方法去嘗試。
32. 會讓會員參與決定訓練的過程。
33. 允許會員有改變訓練計畫的權利。
34. 會讓會員們自我評估進步狀況。
35. 每次的訓練前，會詢問會員當時的身心狀況。
36. 讓會員自己選擇獎勵方式。
37. 將會員提出的建議付諸實際行動。
38. 在制定俱樂部規則時，會顧及所有的會員。
39. 傾聽會員的想法並改變教練本身的行為。
40. 在會員進入俱樂部時和會員打招呼。
41. 在做出重大決定及執行前，會徵求會員同意(例,改變運動時間、實行新的課程)。
42. 向會員解釋持續運動是達成目標的重要因素。
43. 會鼓勵會員對所採用的運動提出他的建議。
44. 在領導方法上，會徵詢會員的意見。
45. 讓會員依他們自己的進度來練習。

#### **專制行為(Autocratic Behavior AB)：11 題**

##### **我的健身教練：**

46. 會替會員做大部份的決定。
47. 要求會員給予教練尊重。
48. 會堅持他本人的想法。
49. 喜歡做快速而且嚴格的決定。
50. 制定方法規則讓會員去遵守。
51. 自行決定訓練會員的方法與計畫。
52. 不允許提出改變訓練計畫需注意的事項。
53. 對任何有關訓練事項大多不能妥協。
54. 對會員採取超然不可一世的態度。
55. 堅持每一件事都要用他的方法來做。
56. 對會員的學習並沒有很認真的付出。

#### **社會支持行為(Social Support Behavior SS)：28 題**

##### **我的健身教練：**

57. 會爭取會員的個人權益。
58. 會表現出他個人對會員的支持與贊同。
59. 鼓勵會員們互相建立友誼關係。
60. 嘗試去做會員可信賴的朋友。
61. 關心會員的感受。

62. 對會員的需求，保持敏銳的感覺。
63. 對會員的嗜好表現認同。
64. 平等對待每一個會員。
65. 對會員個人的平時健康保持關心。
66. 送會員生日卡。
67. 參與會員正在進行與健身活動有關的事務。
68. 會注意到會員的個人健身時是否愉悅。
69. 會私下幫助會員。
70. 會鼓勵會員向教練傾訴。
71. 很熱心，所以每個會員都喜歡尋求他的幫助。
72. 讓我對教練有完全的信心。
73. 是我在健身運動上學習的人。
74. 讓我對俱樂部有更高的忠誠度。
75. 是我們提振士氣的來源。
76. 讓我對教練有極高的忠誠度與信賴感。
77. 會讓我感到和他一起運動而驕傲。
78. 當健身訓練面對挫折困難時，我相信教練的能力和判斷。
79. 會鼓勵我說出我自己的觀點和想法。
80. 教導會員從錯誤中學習，視失敗為學習的機會而非毀滅。
81. 有方法使會員對新計畫全心投入。
82. 讓我不論以一般人或會員的身分來說，都感到被重視且有價值。
83. 讓我有意願更加努力。
84. 對我未來的可能的進步具有信心與熱情。

### **正面回饋行為(Positive Feedback Behavior PF)：14 題**

#### **我的健身教練：**

85. 在其他會員前公開稱讚會員的好表現。
86. 當會員表現進步特別好時，教練會稱讚他的表現。
87. 當會員達成目標時，教練會給予他所答應的獎勵。
88. 在會員表現很好時，會拍手或豎起大拇指。
89. 當會員在訓練犯錯誤時，仍然鼓勵會員。
90. 在健身訓練過程中，能瞭解會員的付出(精神/體力)。
91. 當會員未達到預定的目標，教練仍贊揚會員的好表現。
92. 祝賀會員得到好的訓練成果。
93. 在表現良好時輕拍鼓勵會員。
94. 當會員努力嘗試時，獎勵會員。
95. 在訓練計畫結束時獎勵會員。
96. 批評時只對做錯的事情而不對會員本人，只對事不對人。

97. 當我接近教練時，感覺到很愉悅。
98. 俱樂部中每個會員都尊敬他。

**團隊維護(管理)行為(Group Maintenance Behavior GM)：8 題**

**我的健身教練：**

99. 幫助會員解決他們之間的衝突。
100. 當會員初次加入俱樂部時，教練會幫助會員適應環境。
101. 讓會員感到他們屬於這個團隊的一員。
102. 鼓勵會員們互相幫助。
103. 鼓勵會員一起訓練以達到更好的效果。
104. 避免會員之間發生嫉妒和爭論。
105. 鼓勵會員之間積極的互動。
106. 會介紹資深會員給新進會員認識。

**附錄 N**  
**施測俱樂部邀請函**

\_\_\_\_\_  
尊鑒：

我是臺灣體育學院體育研究所研究生，目前正傾全力去完成我的碩士學位論文。我本身為一位健身俱樂部的資深教練，我鎖定於研究健身教練領導行為。

我的論文標題為「健身俱樂部教練領導行為量表建構研究」。在健身俱樂部經營管理時，對衡量健身教練領導行為更形重要。素仰您在健身俱樂部經營實務上的成就地位，冒昧地請您在百忙之中撥冗協助本量表的施測，所獲得的資料僅供統計分析之用，絕不對外公開。

我擬於研究論文完成時，將致贈一份研究報告給您參考！如蒙閣下首肯，煩請填寫附寄之同意函，儘速寄回。衷心感謝您的協助與支持。

順候 財安

國立臺灣體育學院體育研究所研究生 汪在莒 敬上

中華民國九十年 月 日

**附錄 O**  
**施測俱樂部同意函**

本俱樂部

同意

不同意

協助國立臺灣體育學院體育研究所研究生汪在莒碩士論文標題為「健身俱樂部教練  
領導行為量表建構研究」之量表施測。

同意者簽名：\_\_\_\_\_

單位職稱：\_\_\_\_\_

中華民國九十年二月 日

## 附錄 P

### 問卷施測對象之健身俱樂部基本資料

	俱樂部 A	俱樂部 B	俱樂部 C	俱樂部 D	俱樂部 E	俱樂部 F	俱樂部 G
所在地	台中市 西屯區	台中市 西區	台北市 羅斯福路	台北市 八德路	台北市 安和路	台北縣 土城	台北市 信義路
設立日期	86 年 5 月	88 年 11 月	86 年 8 月	75 年 9 月	89 年 9 月	88 年 4 月	78 年 8 月
公司型態	有限公司	有限公司	(股)有限公司	(股)有限公司	(股)有限公司	(股)有限公司	(股)有限公司
營業面積	300 坪	450 坪	350 坪	300 坪	1600 坪	700 坪	300 坪
總投資額	1200 萬元	2800 萬元	2000 萬元	3000 萬元	1 億元	1500 萬元	1200 萬元
會員人數 (累積/有效)	2200 人 (累積會員數)	1100 人 (累積會員數)	2400 人 (累積會員數)	1000 人 (有效會員數)	2000 人 (有效會員數)	1500 人 (累積會員數)	3500 人 (累積會員數)
專任健身教練人數	3 人	3 人	3 人	5 人	9 人	6 人	3 人
兼任健身教練人數	3 人	4 人	5 人	5 人	10 人	7 人	10 人
備註	AFAA 認證俱樂部	AFAA 認證俱樂部	AFAA 認證俱樂部	連鎖企業		關係企業	

## 附錄 Q

### 健身俱樂部教練領導行為量表(預試問卷)

親愛的俱樂部會員您好：

本問卷之目的在於調查健身俱樂部之健身教練領導行為，同時研究其與數項消費行為之間的關聯，除學術研究價值外，尚可提供相關俱樂部營運之參考，對相關俱樂部與產業深具參考價值。

本問卷採匿名方式作答，且資料僅供學術研究統計，絕不單獨對外公開。

在此誠摯地感謝您撥冗協助！

崑此 時祺

國立臺灣體育學院體育研究所

指導教授： 杜登明 教授

研究生： 汪在莒 謹啟

中華民國九十年二月

### 答題說明

#### 第一部份：

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

#### 我的健身教練：

總 常 偶 不 從  
是 常 而 常 不

- 1.有方法使會員對新計畫全心投入。
- 2.用心監督會員每次的練習。
- 3.關心會員的感受。
- 4.在會員進入俱樂部時和會員打招呼。
- 5.會鼓勵我說出我自己的觀點和想法。
  
- 6.會使我在練習中建立自我的價值與自信。
- 7.讓我對教練有極高的忠誠度與信賴感。
- 8.對會員的學習並沒有很認真的付出。
- 9.會講解健身訓練的優先順序並依序實施。
- 10.讓會員自己選擇獎勵方式。

**我的健身教練：**

總常偶不從  
是常而常不

- 11.在訓練的方法上有理論基礎為依據。
  - 12.會送會員生日卡。
  - 13.當會員在訓練犯錯誤時，仍然鼓勵會員。
  - 14.確信會員都能量力而為。
  - 15.對任何有關訓練事項大多不能妥協。
  
  - 16.教練能指出每位會員的優缺點。
  - 17.會向每位會員解釋健身運動的技術和要領。
  - 18.祝賀會員得到好的訓練成果。
  - 19.鼓勵會員對練習進行的方法提出建議。
  - 20.俱樂部中每個會員都尊敬他。
  
  - 21.在表現良好時輕拍鼓勵會員。
  - 22.鼓勵會員們互相建立友誼關係。
  - 23.會替會員做大部份的決定。
  - 24.當健身訓練面對挫折困難時，我相信教練的能力和判斷。
  - 25.對會員的嗜好表現認同。
- 
- 

**我的健身教練：**

總常偶不從  
是常而常不

- 26.會給會員自己設定目標的機會。
- 27.嘗試去做會員可信賴的朋友。
- 28.會認真檢討每次體能評估的結果，以做為下階段運動處方的依據。
- 29.要求會員給予教練尊重。
- 30.會讓我感到和他一起運動而驕傲。
  
- 31.喜歡做快速而且嚴格的決定。
- 32.會注意並指出會員錯誤的動作。
- 33.將會員提出的建議付諸實際行動。
- 34.每次的訓練前，會詢問會員當時的身心狀況。
- 35.會鼓勵會員向教練傾訴。

**我的健身教練：**

總 常 偶 不 從  
是 常 而 常 不

- 36.對會員的需求，保持敏銳的感覺。
- 37.當發覺會員負荷強度不對時，會調整其訓練負荷或強度。
- 38.當會員努力嘗試時，獎勵會員。
- 39.能依會員能力設定其可達成的目標。
- 40.在特定的健身訓練課程上會徵求會員的意見。
  
- 41.在其他會員前公開稱讚會員的好表現。
- 42.堅持每一件事都要用他的方法來做。
- 43.允許會員參與訓練內容的訂定。
- 44.會表現出他個人對會員的支持與贊同。
- 45.專業認知能跟上會員的學習程度。
  
- 46.自行決定訓練會員的方法與計畫。
- 47.是我們提振士氣的來源。
- 48.向會員解釋持續運動是達成目標的重要因素。
- 49.幫助會員解決他們之間的衝突。
- 50.很熱心，所以每個會員都喜歡尋求他的幫助。

---

---

**我的健身教練：**

總 常 偶 不 從  
是 常 而 常 不

- 51.會讓會員們自我評估進步狀況。
- 52.讓我對俱樂部有更高的忠誠度。
- 53.不允許提出改變訓練計畫需注意的事項。
- 54.會提供正確飲食營養的知識。
- 55.讓我對教練有完全的信心。
  
- 56.會解釋整個訓練的目的。
- 57.能為會員設計並帶領練習前的熱身活動。
- 58.參與會員正在進行與健身活動有關的事務。
- 59.教練會對會員設定個別的目標。
- 60.用客觀的測量方法來評估會員的體能狀況。

**我的健身教練：**

總常偶不從  
是常而常不

- 61.在健身訓練過程中，能瞭解會員的付出(精神/體力)。
- 62.在指導基礎課程時，會循序漸近而不躁進。
- 63.對會員個人的平時健康保持關心。
- 64.會讓會員參與決定訓練的過程。
- 65.會堅持他本人的想法。
  
- 66.會用不同的訓練方法來指導練習。
- 67.會私下幫助會員。
- 68.讓我不論以一般人或會員的身分來說，都感到被重視且有價值。
- 69.避免會員之間發生嫉妒和爭論。
- 70.在會員表現很好時，會拍手或豎起大拇指。
  
- 71.在領導方法上，會徵詢會員的意見。
- 72.在做出重大決定及執行前，會徵求會員同意(例，改變運動時間、實行新的課程)。
- 73.鼓勵會員們互相幫助。
- 74.對會員採取超然不可一世的態度。
- 75.會指導會員如何預防運動傷害的發生。

---

**我的健身教練：**

總常偶不從  
是常而常不

- 76.在訓練計畫結束時獎勵會員。
- 77.在制定俱樂部規則時，會顧及所有的會員。
- 78.會介紹資深會員給新進會員認識。
- 79.擁有健身運動專業知識。
- 80.讓會員依他們自己的進度來練習。
  
- 81.鼓勵會員一起訓練以達到更好的效果。
- 82.讓我有意願更加努力。
- 83.會幫助會員鍛鍊肌力。
- 84.當會員初次加入俱樂部時，教練會幫助會員適應環境。
- 85.具有隨時應付突發狀況的警覺能力。

**我的健身教練：**

總 常 偶 不 從  
是 常 而 常 不

- 86.鼓勵會員之間積極的互動。
- 87.允許會員有改變訓練計畫的權利。
- 88.制定方法規則讓會員去遵守。
- 89.教導會員從錯誤中學習，視失敗為學習的機會而非毀滅。
- 90.會注意到會員的個人健身時是否愉悅。
  
- 91.當會員達成目標時，教練會給予他所答應的獎勵。
- 92.讓會員感到他們屬於這個團隊的一員。
- 93.會鼓勵會員對所採用的運動提出他的建議。
- 94.當會員未達到預定的目標，教練仍贊揚會員的好表現。
- 95.是我在健身運動上學習的人。

---

**我的健身教練：**

總 常 偶 不 從  
是 常 而 常 不

- 96.平等對待每一個會員。
- 97.會在練習之餘，提供會員其他相關的健身知識。
- 98.明知會犯錯，仍會讓會員用他自己的方法去嘗試。
- 99.批評時只對做錯的事情而不對會員本人，只對事不對人。
- 100.會用其他替代方法訓練成績停滯不進的會員。
  
- 101.將複雜的健身訓練變成更容易理解及學習。
- 102.當我接近教練時，感覺到很愉悅。
- 103.會爭取會員的個人權益。
- 104.當會員表現進步特別好時，教練會稱讚他的表現。
- 105.傾聽會員的想法並改變教練本身的行為。
- 106.對我未來的可能的進步具有信心與熱情。

**第二部份：個人基本資料部份**

以下問題僅做為學術研究之用。敬請放心回答(請在適合的 打勾)：

- 1、性別:請問您的性別是:1. 男 2. 女
  
- 2、請問您的年齡是:1. 20歲以下 2. 21-25歲 3. 26-30歲 4. 31-35歲

5. 36-40 歲 6. 41-45 歲 7. 46-50 歲 8. 51 歲以上
- 3、教育程度:1. 國中(含)以下 2. 高中(職) 3. 專科 4. 大學  
5. 研究所(含)以上
- 4、職業:1. 商 2. 公 3. 教 4. 工 5. 醫護 6. 學生 7. 服務業  
8. 家庭主婦 9. 其他(請詳填)\_\_\_\_\_
- 5、婚姻狀況:1. 未婚  
2. 已婚
- 6、加入俱樂部年資:1. 六個月以內 2. 六個月(含)至一年以內  
3. 一年(含)至二年以內 4. 二年(含)至三年以內  
5. 三年(含)以上
- 7、每週平均至俱樂部運動次數:1. 二次(含)以下 2. 三至四次  
3. 五次(含)以上
- 8、每次至俱樂部運動的時間:1. 60 分鐘以內 2. 61-90 分鐘  
3. 91-120 分鐘 4. 121 分鐘以上
- 9、您最常至俱樂部運動的時段:1. 中午 12:00 以前 2. 12:01-18:00  
3. 晚上 18:01 以後
- 10、每月平均所得:1. 15,000 元以下 2. 15,001~30,000 元  
3. 30,001~45,000 元 4. 45,001~60,000 元  
5. 60,001~75,000 元 6. 75,001 元以上

---

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

## 附錄 R

### 健身俱樂部教練領導行為量表第一次探索性因素分析摘要表

構面名稱	題號	題項內容	Factor	因素負荷量
訓練與指導 行為	17	會向每位會員解釋健身運動的技術和要領	Factor 3	.450**
	32	會注意並指出會員錯誤的動作	Factor 4	.463**
	57	能為會員設計並帶領練習前的熱身活動	Factor 14	.461***
	9	會講解健身訓練的優先順序並依序實施	Factor 4	.513
	60	用客觀的測量方法來評估會員的體能狀況	Factor 1	.685
	79	擁有健身運動專業知識	Factor 1	.690
	101	將複雜的健身訓練變成更容易理解及學習	Factor 5	.453**
	2	用心監督會員每次的練習	Factor 4	.584
	54	會提供正確飲食營養的知識	Factor 1	.625
	28	會認真檢討每次體能評估的結果，以做為下階段運動處方的依據	Factor 12	.372***
	62	在指導基礎課程時，會循序漸近而不躁進	Factor 1	.619
	66	會用不同的訓練方法來指導練習	Factor 5	.590
	14	確信會員都能量力而為。	Factor 3	.397**
	97	會在練習之餘，提供會員其他相關的健身知識	Factor 5	.525
	83	會幫助會員鍛鍊肌力。	Factor 1	.491**
	59	教練會對會員設定個別的目標。	Factor 7	.701*
	16	教練能指出每位會員的優缺點	Factor 15	.441***
	75	會指導會員如何預防運動傷害的發生	Factor 1	.733
	100	會用其他替代方法訓練成績停滯不進的會員	Factor 3	.418**
	37	當發覺會員負荷強度不對時，會調整其訓練負荷或強度	Factor 1	.499**
	45	專業認知能跟上會員的學習程度	Factor 8	.735*
	85	具有隨時應付突發狀況的警覺能力	Factor 1	.631
	39	能依會員能力設定其可達成的目標	Factor 1	.595
56	會解釋整個訓練的目的	Factor 14	.381***	
民主行為	6	會使我在練習中建立自我的價值與自信	Factor 4	.588
	40	在特定的健身訓練課程上會徵求會員的意見	Factor 1	.614
	43	允許會員參與訓練內容的訂定	Factor 12	.622*
	19	鼓勵會員對練習進行的方法提出建議	Factor 6	.419**
	26	會給會員自己設定目標的機會	Factor 3	.634
	64	會讓會員參與決定訓練的過程	Factor 10	.660*
	87	允許會員有改變訓練計畫的權利	Factor 2	.535
	51	會讓會員們自我評估進步狀況	Factor 13	.478***
	34	每次的訓練前，會詢問會員當時的身心狀況	Factor 2	.450**
	33	將會員提出的建議付諸實際行動	Factor 3	.405**
77	在制定俱樂部規則時，會顧及所有的會員	Factor 16	.646*	

(待續)

續附錄 R 健身俱樂部教練領導行為量表第一次探索性因素分析摘要表

構面名稱	題號	題項內容	Factor	因素負荷量
民主行為	105	傾聽會員的想法並改變教練本身的行為	Factor 2	.439**
	72	在做出重大決定及執行前，會徵求會員同意(例,改變運動時間、實行新的課程)	Factor 5	.390**
	48	向會員解釋持續運動是達成目標的重要因素	Factor 1	.679
	93	會鼓勵會員對所採用的運動提出他的建議	Factor 2	.463**
	71	在領導方法上，會徵詢會員的意見	Factor 1	.461**
專制行為	80	讓會員依他們自己的進度來練習	Factor 8	.396***
	23	會替會員做大部份的決定	Factor 11	.742*
	29	要求會員給予教練尊重	Factor 6	.707*
	88	制定方法規則讓會員去遵守	Factor 15	.734*
社會支持行為	103	會爭取會員的個人權益	Factor 2	.611
	44	會表現出他個人對會員的支持與贊同	Factor 10	.401***
	22	鼓勵會員們互相建立友誼關係	Factor 3	.431**
	27	嘗試去做會員可信賴的朋友	Factor 3	.514
	3	關心會員的感受	Factor 4	.523
	36	對會員的需求，保持敏銳的感覺	Factor 2	.454**
	25	對會員的嗜好表現認同	Factor 11	.453***
	96	平等對待每一個會員	Factor 3	.494**
	63	對會員個人的平時健康保持關心	Factor 1	.485**
	58	參與會員正在進行與健身活動有關的事務	Factor 7	.450***
	90	會注意到會員的個人健身時是否愉悅	Factor 2	.580
	67	會私下幫助會員	Factor 2	.419**
	35	會鼓勵會員向教練傾訴	Factor 9	.421***
	50	很熱心，所以每個會員都喜歡尋求他的幫助	Factor 9	.364***
	55	讓我對教練有完全的信心	Factor 7	.426***
	95	是我在健身運動上學習的人	Factor 1	.453**
	52	讓我對俱樂部有更高的忠誠度	Factor 1	.551
	47	是我們提振士氣的來源	Factor 9	.705*
	7	讓我對教練有極高的忠誠度與信賴感	Factor 4	.496**
	30	會讓我感到和他一起運動而驕傲	Factor 5	.291**
	24	當健身訓練面對挫折困難時，我相信教練的能力和判斷	Factor 3	.432**
	5	會鼓勵我說出我自己的觀點和想法	Factor 4	.489**
	89	教導會員從錯誤中學習，視失敗為學習的機會而非毀滅	Factor 1	.460**
1	有方法使會員對新計畫全心投入	Factor 4	.675	
68	讓我不論以一般人或會員的身分來說，都感到被重視且有價值	Factor 5	.518	
82	讓我有意願更加努力	Factor 1	.678	
4	在會員進入俱樂部時和會員打招呼	Factor 17	.701*	
106	對我未來的可能的進步具有信心與熱情	Factor 1	.311**	

(待續)

續附錄 R 健身俱樂部教練領導行為量表第一次探索性因素分析摘要表

構面名稱	題號	題項內容	Factor	因素負荷量
正面回饋行為	41	在其他會員前公開稱讚會員的好表現	Factor 11	.393***
	104	當會員表現進步特別好時，教練會稱讚他的表現	Factor 1	.478**
	70	在會員表現很好時，會拍手或豎起大拇指	Factor 18	.614*
	13	當會員在訓練犯錯誤時，仍然鼓勵會員	Factor 13	.668*
	61	在健身訓練過程中，能瞭解會員的付出(精神/體力)	Factor 2	.455**
	94	當會員未達到預定的目標，教練仍贊揚會員的好表現	Factor 2	.563
	18	祝賀會員得到好的訓練成果	Factor 3	.433**
	21	在表現良好時輕拍鼓勵會員	Factor 14	.676*
	38	當會員努力嘗試時，獎勵會員	Factor 9	.378***
	76	在訓練計畫結束時獎勵會員	Factor 2	.503
團隊維護管理行為	99	批評時只對做錯的事情而不對會員本人，只對事不對人	Factor 3	.694
	102	當我接近教練時，感覺到很愉悅	Factor 1	.411**
	20	俱樂部中每個會員都尊敬他	Factor 3	.689
	49	幫助會員解決他們之間的衝突	Factor 9	.408***
	84	當會員初次加入俱樂部時，教練會幫助會員適應環境	Factor 1	.532
	92	讓會員感到他們屬於這個團隊的一員	Factor 2	.786
	73	鼓勵會員們互相幫助	Factor 6	.707*
	81	鼓勵會員一起訓練以達到更好的效果	Factor 2	.546
	69	避免會員之間發生嫉妒和爭論	Factor 18	.449***
	86	鼓勵會員之間積極的互動	Factor 2	.562
	78	會介紹資深會員給新進會員認識	Factor 2	.589

註：粗體網底為刪除題項

\*表示構面題項不足三題 \*\*表示題項之因素負荷量低於 0.5

\*\*\*表示題項構面不足三題且因素負荷量低於 0.5

## 附錄 S

### 健身俱樂部教練領導行為量表(正式問卷)

親愛的俱樂部會員您好：

本問卷之目的在於調查健身俱樂部之健身教練領導行為，同時研究其與數項消費行為之間的關聯，除學術研究價值外，尚可提供相關俱樂部營運之參考，對相關俱樂部與產業深具參考價值。

本問卷採匿名方式作答，且資料僅供學術研究統計，絕不單獨對外公開。

在此誠摯地感謝您撥冗協助！

崑此 時祺

國立臺灣體育學院體育研究所

指導教授： 杜登明 教授

研究生： 汪在莒 謹啟

中華民國九十年二月

### 答題說明

#### 第一部份：

所要調查者，乃是健身俱樂部之健身教練領導行為。所指的是描述教練可能有的特殊習性，如下：「總是」指 100 %；「常常」指 75 %；「偶而」指 50 %；「不常」指 25 %；「從不」指 0 %。請您填下“**心中所實際感受**”的健身教練領導行為。所有問題**均無標準答案**，請您據實作答。(請在適合的 打勾)：

我的健身教練：

總 常 偶 不 從  
是 常 而 常 不

- 1.有方法使會員對新計畫全心投入。
- 2.用心監督會員每次的練習。
- 3.關心會員的感受。
- 4.會使我在練習中建立自我的價值與自信。
- 5.會講解健身訓練的優先順序並依序實施。
  
- 6.俱樂部中每個會員都尊敬他。
- 7.會給會員自己設定目標的機會。
- 8.嘗試去做會員可信賴的朋友。
- 9.能依會員能力設定其可達成的目標。
- 10.在特定的健身訓練課程上會徵求會員的意見。

### 我的健身教練：

總 常 偶 不 從  
是 常 而 常 不

- 11.向會員解釋持續運動是達成目標的重要因素。
- 12.讓我對俱樂部有更高的忠誠度。
- 13.會提供正確飲食營養的知識。
- 14.用客觀的測量方法來評估會員的體能狀況。
- 15.在指導基礎課程時，會循序漸近而不躁進。
  
- 16.會用不同的訓練方法來指導練習。
- 17.讓我不論以一般人或會員的身分來說，都感到被重視且有價值
- 18.會指導會員如何預防運動傷害的發生。
- 19.在訓練計畫結束時獎勵會員。
- 20.會介紹資深會員給新進會員認識。

### 我的健身教練：

總 常 偶 不 從  
是 常 而 常 不

- 21.擁有健身運動專業知識。
- 22.鼓勵會員一起訓練以達到更好的效果。
- 23.讓我有意願更加努力。
- 24.當會員初次加入俱樂部時，教練會幫助會員適應環境。
- 25.具有隨時應付突發狀況的警覺能力。
  
- 26.鼓勵會員之間積極的互動。
- 27.允許會員有改變訓練計畫的權利。
- 28.會注意到會員的個人健身時是否愉悅。
- 29.讓會員感到他們屬於這個團隊的一員。
- 30.當會員未達到預定的目標，教練仍贊揚會員的好表現。
  
- 31.會在練習之餘，提供會員其他相關的健身知識
- 32.批評時只對做錯的事情而不對會員本人，只對事不對人。
- 33.會爭取會員的個人權益。

## 第二部份：個人基本資料部份

以下問題僅做為學術研究之用。敬請放心回答(請在適合的 打勾)：

- 1、性別:請問您的性別是:1. 男 2. 女
- 2、請問您的年齡是:1. 20 歲以下 2. 21-25 歲 3. 26-30 歲  
4. 31-35 歲 5. 36-40 歲 6. 41-45 歲  
7. 46-50 歲 8. 51 歲以上
- 3、教育程度:1. 國中(含)以下 2. 高中 3. 專科 4. 大學  
5. 研究所以上
- 4、職業：1. 商 2. 軍 3. 公 4. 教 5. 工 6. 學生 7. 服務業  
8. 家庭主婦 9. 其他(請詳填)\_\_\_\_\_
- 5、婚姻狀況：1. 未婚  
2. 已婚
- 6、加入俱樂部時間：1. 六個月以內 2. 六個月(含)至一年以內  
3. 一年(含)至二年以內 4. 二年(含)至三年以內  
5. 三年(含)以上
- 7、每週平均至俱樂部運動次數：1. 二次(含)以下 2. 三至四次  
3. 五次以上
- 8、每次至俱樂部運動的時間：1. 60 分鐘以內 2. 61-90 分鐘  
3. 91-120 分鐘 4. 121 分鐘以上
- 9、您最常至俱樂部運動的時段：1. 中午 12：00 以前  
2. 12：01-18：00 3. 晚上 18：01 以後
- 10、每月平均所得:1. 15,000 元以下 2. 15,001~30,000 元

3. 30,001~45,000 元 4. 45,001~60,000 元  
5. 60,001~75,000 元 6. 75,001 元以上

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