

南華大學管理學院文化創意事業管理學系

碩士論文

Department of Cultural & Creative Enterprise Management

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

教練領導行為與團隊凝聚力之研究—以嘉義市國小棒球隊為
例

A Study of the Coach Leadership Behavior and Team Cohesion

-- A Case Study of the

Elementary Baseball Team in Chiayi City

涂威良

Wei-Liang Tu

指導教授：楊政郎 博士

Advisor: Cheng-Lang Yang, Ph.D.

中華民國 107 年 6 月

June 2018

南華大學
文化創意事業管理學系
碩士學位論文

教練領導行為與團隊凝聚力之研究-以嘉義市國小棒
球隊為例


A Study of the Coach Leadership Behavior and Team Cohesion – A Case Study of the
Elementary Baseball Team in Chiayi City

研究生： 吳政良

經考試合格特此證明

口試委員： 林岩濱
陳寶媛
楊政郎

指導教授： 楊政郎

系主任(所長)： 張錫瀚

口試日期：中華民國 107 年 5 月 26 日

中文摘要

本研究以嘉義市國民小學棒球代表隊為研究對象，以問卷調查法進行，共計發出 340 份，有效樣本數應為 326 份。並以描述性統計分析、獨立樣本t 檢定、單因子變異數分析、相關性分析、迴歸分析等方法。探討選手對教練領導行為與團隊凝聚力之互動，比較不同背景變項選手對教練領導行為與團隊凝聚力上之差異，並探討教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形。研究結果顯示：1. 棒球選手知覺教練領導行為對「參加縣市級競賽，獲得最佳名次」及「不同守備位置」、「參加鄉鎮級競賽，獲得最佳名次」、「不同年級」部分達顯著差異，其餘皆無達顯著差異。2. 團隊凝聚力對「加入棒球隊年資」及「參加縣市級競賽，獲得最佳名次」、「不同守備位置」及「參加鄉鎮級競賽，獲得最佳名次」、「不同年級」部分達顯著差異，其餘皆無達顯著差異。3. 棒球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之相關性為正相關。4. 棒球選手對教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。最後，根據上述的研究結論，本文提出具體建議，以做為教練和未來研究者之參考。

關鍵詞：教練領導行為、團隊凝聚力、參與動機

Abstract

This research is conducted with the baseball representative team of Chiayi Elementary Schools as research subjects. Surveys were adapted in this study with 340 surveys sent out and an effective sample size of 326. The data was analyzed by descriptive statistics analysis, the t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient analysis and regression analysis. The interaction between the Coach Leadership Behavior and the Team Cohesion was explored. Compared with the differences between the Coach Leadership Behavior and the Team Cohesion among players with different background variables, the related situations were discussed. The results showed that: 1. Based on the baseball players' perception of the Coach Leadership Behavior, there were significant differences in best ranking acquired for city level tournaments, different defense positions, best ranking acquired for township level tournaments, and different grades," but no significant differences in the other criteria. 2. When it comes to the Team Cohesion, there were significant differences in baseball seniority, best ranking acquired for city level tournaments, different defense positions, best ranking acquired for township level tournaments, and different grades, but no significant differences in the other criteria. 3. Direct relevance between the baseball player's response to the Coach Leadership and the Team Cohesion. 4. The Team Cohesion can be predicted through baseball player's response to the Coach Leadership. Finally, according to the above-mentioned conclusions, this study presents specific recommendations as a reference to coaches as well as future researchers.

Keywords: Coach Leadership, Team Cohesion, Participation Motivation

目錄

中文摘要	I
英文摘要	II
目錄	III
表目錄	VI
1 緒論	1
1.1 研究背景與動機	1
1.2 研究目的	3
1.3 研究限制	3
1.4 名詞操作性定義	3
2 文獻探討	5
2.1 教練領導行為之理論與相關研究	5
2.1.1 多元化領導模式	5
2.1.2 領導調節模式	6
2.1.3 教練決策規範模式	7
2.2 選手團隊凝聚力之相關研究	11
2.2.1 團隊凝聚力之相關研究文獻	11
2.2.2 教練領導行為與團隊凝聚力相關之研究文獻	12
2.3 綜合分析	13
3 研究方法	15
3.1 研究對象與問卷設計	15
3.1.1 選手基本資料	15
3.1.2 教練領導行為量表	16

3.1.3	團隊凝聚力量表	16
3.1.4	參與動機量表	17
3.2	資料分析方法	18
3.2.1	描述性統計	18
3.2.2	獨立樣本t 檢定	18
3.2.3	單因子變異數分析	19
3.2.4	迴歸分析	20
4	實證結果與分析	21
4.1	受訪者背景變項資料分析	21
4.2	信度測試	23
4.2.1	教練領導行為量表信度測試結果	23
4.2.2	團隊凝聚力量表信度測試結果	24
4.2.3	參與動機量表信度測試結果	25
4.3	描述性統計分析	26
4.3.1	教練領導行為量表分析	26
4.3.2	團隊凝聚力量表分析	27
4.3.3	參與動機量表分析	28
4.4	獨立樣本t 檢定	29
4.4.1	加入棒球隊年資對各構面之獨立樣本t 檢定	29
4.4.2	對獲得最佳成績的比賽各構面之獨立樣本t 檢定	31
4.5	單因子變異數分析	33
4.5.1	守備位置比較	33
4.5.2	加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較	35
4.5.3	就讀年級比較	37
4.6	相關性分析	39
4.6.1	教練領導行為與團隊凝聚力之相關性	39

4.7	迴歸分析	39
4.7.1	教練領導行為、參與動機對團隊凝聚力之影響	39
5	結論與建議	41
5.1	結論	41
5.2	建議	42
5.2.1	實際應用之建議	42
5.2.2	未來研究之建議	42
	參考文獻	44



表目錄

4.1	受訪者背景變項資料分析	22
4.2	教練領導行為量表信度分析	23
4.3	團隊凝聚力量表信度分析	24
4.4	參與動機量表信度分析	25
4.5	教練領導行為描述性統計量	26
4.6	團隊凝聚力描述性統計量	27
4.7	參與動機之描述性統計量	28
4.8	加入棒球隊年資對各構面之獨立樣本t 檢定結果	29
4.9	獲得最佳成績的比賽對各構面之獨立樣本t 檢定結果	32
4.10	不同守備位置對各構面之單因子變異數分析表	34
4.11	加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次對各構面之單因子變異數分析表	36
4.12	就讀年級比較對各構面之單因子變異數分析表	38
4.13	教練領導行為與團隊凝聚力之相關性分析	39
4.14	教練領導行為、參與動機對團隊凝聚力之迴歸分析檢定表	40

第 1 章 緒論

此次探討主題最主要在研究嘉義市國民小學棒球代表隊，專業教練領導行為及團隊凝聚力，對於球隊發展及成績表現上，相互間的關係。並希望藉由對專業教練領導行為的了解，運用於運動團隊上，增進團隊凝聚力，帶動球隊表現。本章共分成四節，第一節研究背景與動機，第二節研究目的，第三節研究限制，第四節名詞操作性定義，分節探討如下。

1.1 研究背景與動機

棒球，為台灣運動歷史最久、影響最廣泛的運動，從歷史的脈絡中，我們不難發現，國人和棒球密不可分的情感，百餘年來經歷了不同時代的變遷與轉折，如今已變為台灣人日常運動習慣重要的一環，也是讓世界看見台灣、爭取榮耀、凝聚認同的方式之一(許義雄、謝仕淵, 2007)。

在運動競技的環境裡，教練扮演著影響運動團隊表現好壞的重要角色，一位傑出的教練除了必須具備科學化和專業化的知識和態度之外，還要懂得管理運動員以及整體的訓練資源，同時必須要有全面的運動技術和運動科學知識，以及與不同階層和專業人士的溝通和合作的技巧。而在訓練的過程中，教練要態度公開，公平對待每位運動員，尊重他們、關心他們，並讓他們參與訓練過程和比賽目標的訂定和達成共識等過程(鍾伯光, 2009)。

知名教練吳祥木(1992)曾指出「教練除了要有豐富的專業知識外，還須有具備領導能力、體能、智慧、臨場反應的鎮定能力、經驗以及人格修養」。陳景星(2000)指出，運動教練扮演多種角色，其領導模型不僅要配合自己的性格，同時亦要考慮運動員的需要及團體的目標。Chelladurai(1990)更明確討論出：要探討運動中的領導行為必需將運動視為一個正式組織；因此，我們可以將一般組織上對於領導行為的各種研究，依運動情境的需要來加以運用。教練的領導型態對於團隊的表現及選手成績的表現上，是非常明顯的決定因素(Bird, 1977; Westre and Weiss, 1991)，故教練的領導型態是牽動著球隊整體的表現及成績的重要關鍵之一。

在團隊凝聚力上，如果成員都能將團隊目標的完成度，做為最優先達成及實現的目標，利用各自擁有專業的技能，互相支持，則自然能夠溝通無礙。一個有效率的團隊，教練應該要清楚的指出團隊成員的個別角色，強調每個選手角色對團隊的重要性，所以領導者應該確認團隊成員能同心協力，對團隊目標有所共識。Carron (1982) 指出凝聚力是團隊內成員緊密結合在一起，並

共同追求組織目標與任務達成的動態過程，在國小教育中，團隊合作及團隊精神是經常被強調且活用於教學實務上的觀念。George 與 Feltz (1995) 指出，團隊凝聚力是影響團隊表現最顯著的因素之一，在實證研究上，許閔毓(2007) 針對臺北縣公、私立之國民小學四到六年級足球隊學童進行研究，研究結果發現不同年級、每週訓練時數，在團隊凝聚力上均有明顯的差異，而性別、年級、每週訓練時數以及不同運動成績等，可能會影響國小學童的參與動機，趙錚國(2008) 指出，團隊凝聚力是結合的力量，此力量越大，學童感受到正向的益處越多，更願意為團隊付出心力，與隊員建立深厚情感，並增加其參與動機。在 Carron (1982) 所提出的運動團隊凝聚力的形成方式中，影響凝聚力的因素包括團隊成員的導向或動機、個別滿足和個別差異等，而本研究選擇探討，其參與動機與團隊凝聚力之相關為何。

在臺灣體育運動中教練常身兼多職，選手無論生、心理方面及團隊種種瑣碎的事情，凡舉訓練計劃、球隊組織、編製預算、選手生活照顧、諮商選手心理狀態、運動傷害防護者等多種角色，都必需依靠教練從旁指導及幫助。所以，「教練的領導行為」與整個運動團隊的型態息息相關。因此，在棒球運動團隊團體中，教練所飾演的角色是位最重要的領導者。本研究期待透過探討棒球選手對教練領導行為所獲得之研究結果，提供教練瞭解目前嘉義市國民小學棒球選手最重視的訓練需求及方向。

在運動領導的研究理論中發現，從早期的特質論(trait theory): 研究討論何種人格特質適合領導者;繼而行為論(situational theory): 探討在各種不同環境中較適合的領導行為。目前運動教練領導行為的研究者，大多採用多元領導模式(the multidimensional model of leadership)(吳清山, 1991)。多元領導模式是Chelladurai(1978) 所提出的運動情境理論，其融合了「權變領導理論」、「路徑-目標理論」、「適應反應理論」及「領導差別模式」四種理論的特點。在「多元領導模式」中，運動教練的實際領導行為受情境特質、領導者特質及團隊成員特質三種變項所影響，而形成「被要求的」、「實際的」及「喜好的」三種領導者行為。為了驗證多元領導模式，常以提出的運動領導行為量表(the leadership scale for sports)，作為測量的工具。選手的成熟度是由小學、國小、高中、大學到職業階段所發展而來的，並隨著成熟度的提昇，教練的領導行為會增加一些必須的任務導向行為。當選手達到高度的成熟水準時，教練的關懷行為及任務行為趨於減少。其中又以國民小學為競技運動養成中為最重要的基礎，因此，希望藉由探討嘉義市國民小學棒球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之相互間情形，以期學校運動代表隊之訓練、成績能有

所突破。

教練的領導行為，對選手的成績表現上及團隊的成績表現具有非常重要的關鍵決定因素。舉凡選手的學習動機、任務達成目標的努力、提升技術水準、團隊士氣的培養及運動競技比賽的表現等，皆會受到教練的影響。因此在運動的環境中，教練的領導行為，在成就動機情境的表現上，有非常重要的影響力。綜觀上述，可以發現教練不但是團隊的靈魂所在，也會影響選手的心理和表現，而且從研究中，更可了解到教練的領導行為與團隊凝聚力是有相關性的。

1.2 研究目的

根據以上的動機，將研究目的歸納如下：

1. 了解不同背景因素的嘉義市國民小學棒球選手對教練領導行為是否具差異性。
2. 了解不同背景因素的嘉義市國民小學棒球選手對團隊凝聚力是否具差異性。
3. 分析教練領導行為與團隊凝聚力相關性。
4. 分析嘉義市國民小學棒球選手對教練領導行為與團隊凝聚力相互間關係之預測。

1.3 研究限制

1. 本研究是以嘉義市國小棒球代表隊為研究取樣對象，發放共計 340 份問卷。
2. 本研究結果僅作為瞭解嘉義市棒球教練領導行為與團隊凝聚力之相互間探討，若欲作更寬廣之推論，需要各類相關變項因素皆應相符合，才能再作進一步推論。

1.4 名詞操作性定義

1. 國民小學棒球選手

本研究所稱之國民小學棒球選手，是指嘉義市 106 學年度國民小學棒球運動代表隊成員。

2. 不同背景因素(different background variables)

本研究受測學生之背景因素為加入球隊後，參加鄉鎮級競賽，獲得最佳名次、就讀年級、每週訓練天數、棒球隊年資、獲得最佳成績的比賽、加入球隊後，參加縣市級競賽，獲得最佳名次、及守備位置等七項背景變項。

3. 教練領導行為(coach leadership behavior)

教練領導行為，係指運動教練以其天賦的特質或傾向，指導並影響整個運動代表隊綜合表現之行爲(Westre and Weiss, 1991)。因此教練領導行為係指教練依自己個人的經驗、能力表現出影響選手個人及團隊目標的行爲(Bird, 1977; Weiss and Friedrichs, 1986; Westre and Weiss, 1991)。本研究對教練領導行為的操作性定義為，以在嘉義市國民小學棒球選手對教練領導行為調查問卷中，各分量表中得分愈高，代表其對教練的領導行為愈高;反之，則表示其對教練的領導行為愈低。

4. 團隊凝聚力 (team cohesion)

凝聚力一詞源起於拉丁文"cohaesus"，表示密不可分或黏在一起的意思。凝聚力是團隊內成員緊密結合在一起，追求相同目標與目的的動態過程，並認為凝聚力應包括二個層面，一個為團隊目標的達成，另一個是團隊內或人與人之間的密不可分的程度。因此團隊凝聚力係指存在於團體中緊密連結在一起的，而且團員間彼此互相吸引，以追求相同目標和理想的一種動態過程(葉志強, 2006)。本研究團隊凝聚力的操作性定義係指在團隊凝聚力量表得分高低情形，得分高者團隊凝聚力較佳。

第 2 章 文獻探討

本章為研究討論嘉義市國民小學棒球代表隊教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究，研究者參考國內外相關文獻，進行資料統整，並進一步地針對研究加以描述。本章文獻討論共分為三節：第一節為教練領導行為之理論與相關研究；第二節為團隊凝聚力之理論與相關研究；第三節為本章總結。

2.1 教練領導行為之理論與相關研究

有關教練領導行為所探討的是教練和運動員之間的心理問題，而在領導之情境分析的探討及研究，則是都在研究及探討教練、運動員及情境三者之間的關係。

Chelladurai 與 Haggerty(1978) 以多元化領導模式，探討出影響教練領導行為的因素，並根據領導模式包含之各因素，探討選手喜歡的、接受的教練領導行為與教練自我知覺的領導行為三者間的關係。

Smith 與 Smoll(1978) 用領導調節模式教練行為評鑑系統，分析探討教練行為與運動員之間交互行為之相關性。訓練教練改變其領導及訓練行為，再評估這些改變能對運動員是否有實質成效及幫助。

Chelladurai 與 Haggerty (1978) 以教練決策規範模式，探討在不同的狀態環境下，教練允許選手參與決策的程度，以及運動員參與決策的程度情形。目前探討運動教練領導行為，大多都是以運動情境理論為基礎，而運動情境領導行為可分成三個主要方向：一、多元領導模式(multi-dimensional of leadership)；二、領導調節模式(mediational model)；三、教練決策規範模式(normative model of decision styles in coaching)。三種運動情境領導模式的比較，情境領導模式分述於下小節。

2.1.1 多元化領導模式

多元化領導模式是Chelladurai 與 Haggerty(1978) 所提出，此模式主要理念就是融合了適應反應理論、權變理論、途徑目標理論、及領導差別模式而所衍生出來的。多元化領導模式是由前因變項、領導者行為、結果變項三個主要因素所組成的，內容如下。

(一) 前因變項(antecedents)

1. 團隊成員特質(member characteristics): 包括運動員個人特性及團隊成員凝聚而成的整體特質。
2. 情境特質(situation characteristics): 包括團隊組織結構、團隊相關規範、各項政策的規範與制定及團隊工作任務等。
3. 領導者特質(leader characteristics): 包括教練訓練與指導能力、經驗、人格特質及價值觀等。

(二) 教練領導行為(leader behavior)

1. 被要求的領導行為(required behavior): 領導者會受團隊和環境等情境狀況因素的影響, 而反應出某些行為以迎合情境上的需要, 因而衍生出自我認定應有的領導行為, 而改變原先的領導行為標準。
2. 被喜歡的行為(preferred behavior): 指領導者受團隊成員個體不同、成就需求及關懷需求等因素影響, 而表現出被團隊成員所喜歡的行為。這些行為能有助於讓領導者了解團隊成員所能接受及適應的領導型態及範圍。
3. 實際的行為(actual behavior): 教練會依照本身的能力、人格特性、價值觀及經驗等個人因素所表現出來的行為, 同時, 也因為受他人的影素(選手個人喜好的教練領導行為), 而表現出真正的教練領導行為出來。

(三) 結果變項(consequences)

前因變項與教練領導行為等因素交互作用的結果, 會影響結果變項中選手的成績表現和滿意度。滿意度與成績表現的結果, 也會受到教練領導行為與前因變項交互作用的程度影響, 然而, 選手的成績表現與滿意度, 和教練實際的領導行為與被喜歡的行為, 有非常大的相關性存在。

2.1.2 領導調節模式

領導調節模式認為, 指導運動團隊獲得勝利是所有教練的最終目標, 教練的任務在致力於提升選手運動能力及表現, 提高運動員成績的表現, 讓選手在比賽中有良好的成績。瞭解教練與選

手之間相互的互動程度，配合實際的觀察記錄，使團隊互動的過程中，得到解釋的依據及參考的方向。

領導調節模式由三種基本模式所構成：分別是教練領導行為、選手的知覺與回憶及選手的評價與反應，這三種因素也受到教練和選手的個別差異、教練對選手的想法及情境因素等三種變項的影響。

領導調節模式，以教練行為衡鑑系統做為觀察與紀錄教練行為的研究工具。這個系統觀察法的主要宗旨是希望藉由這樣的方法來改善教練的領導行為，並且提升選手參與團隊的樂趣和成就感。

2.1.3 教練決策規範模式

教練決策規範模式，此模式指出：時間壓力、問題複雜性、教練權威... 等因素，都會影響教練實際領導行為(教練的最後決策制定)。換句話說，在複雜的運動環境狀態中，不同的運動情境，會有不同的教練領導行為表現出來。決策制定為領導的另一個重要因素，畢竟，教練在選擇決策及決定之前，必須先考慮決策的品質與條件，教練允許運動員參與決策的程度及方式，以及運動員參與決策的意願。

Amorose 與 Horn (2000) 以大學男女選手為研究對象，發現教練領導行為與選手的內心深層動機呈現正相關；特別是內在動機者對教練較高的訓練與指導行為和民主行為較正面，在專制行為上呈現較消極態度。鄭俊傑(2007) 以大學院校棒球選手為對象，發現教練的「關懷行為」能有效預測選手對教練領導能力的滿意度，而「訓練與指導行為」、「專制行為」、「關懷行為」能有效預測選手對成績表現的滿意度。

陳伯儀(2010) 以大學院校乙組棒球隊為研究對象，研究結果指出大學院校乙組棒球隊教練的領導行為及選手訓練滿意度之間呈現正相關，大學院校乙組棒球隊教練的領導行為與選手訓練滿意度之現況大學院校乙組棒球隊教練的領導行為依序為「民主行為」、「訓練指導行為」、「專制行為」，最低為「獎賞行為」。選手訓練滿意度依序為「訓練計畫」、「教練領導」、「團隊關係」、「個人表現」，最低為「場地設備」。江小梅(2010) 以HBL 甲級男女籃球選手為研究對象，結果指出，男選手對教練的「訓練與指導行為」得分高於女選手，每週訓練時數 24-30 小時滿意度對教練的「訓練與指導行為」高於 15-19 小時。

沈盈宏(2010) 以國小籃球選手為研究對象, 研究結果指出顯示, 「性別」、「與教練相處時間」等因素變項在對教練領導行為上有非常顯著差異。李建霖(2009) 以某大學棒球選手為例, 從研究結果得知, 教練領導的「關懷行為」對於團隊凝聚力的「團體適應」、「人際親和」與「人際吸引」等三個構面均有顯著的正向影響關係, 教練領導的「專制行為」對於團隊凝聚力的「人際吸引」構面有顯著的正向影響關係, 「訓練內容」滿意度對於團隊凝聚力的「團隊合作」、「人際親和」、「人際吸引」有顯著的正向影響關係。

蔣憶德(2001) 以大專院校棒球隊為研究對象, 研究結果指出, 選手對教練民主行為、關懷行為、與教練領導之滿意度呈正相關; 而且較其他領導行為更有預測效力。許君立(2011) 以國小籃球隊選手為研究對象, 研究結果指出, 教練領導行為重要性依序為: 訓練與指導行為、關懷行為、獎勵行為、民主行為、權威行為, 男生選手感受到較多的「訓練與指導」、「民主行為」及「關懷行為」, 訓練時間較長的選手, 對於教練領導行為有較高的配合度及感受力, 就讀年級愈高愈能感受教練的「訓練與指導」、「民主行為」及「關懷行為」。

陳淑利(2009) 以大專院校棒球隊為研究對象, 研究結果指出, 不同比賽組別的選手在四個構面均達顯著水準。大專乙組的選手在「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」等四個構面均顯著高於大專甲組選手, 不同選手層級棒球選手對教練領導行為在「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」、「專制行為」、「獎勵行為」等五個構面均未達顯著差異, 不同練習時間的選手在「訓練與指導行為」構面達顯著水準。在「訓練與指導行為」構面中, 「練習時間為 61-90 分鐘」的選手知覺到較高的訓練與指導行為。曾冠萍(2012) 以 100 學年度臺南市國小五、六年級報名參加樂樂棒球比賽的隊伍為研究對象, 研究結果顯示, 臺南市國小樂樂棒球隊選手對教練領導行為中, 以「訓練與指導」知覺較高, 而以「專制行為」知覺較差; 在對團隊凝聚力中, 以「團體適應」需求程度較高, 「人際吸引」需求程度較低, 不同性別方面: 臺南市國小樂樂棒球男選手在「關懷行為」上顯著高於女選手, 不同週訓數天數方面: 臺南市國小樂樂棒球選手在「民主行為」與「獎勵行為」層面週訓天數 5 天以上的選手在「民主行為」、「獎勵行為」顯著高於週訓天數 3-4 天的選手。

楊旭太(2008) 以大專田徑選手為研究對象, 研究結果顯示, 選手對於教練民主行為、關懷行為、與教練領導之滿意度呈正相關; 而且較其他領導行為更為有效及顯著。周彥真(2014) 以高中棒球選手為研究對象, 研究結果顯示, 選手在不同訓練時間、在球隊參加時間對教練領導行為、團隊凝

聚力等各構面皆未達顯著差異水準，社會凝聚力與訓練與指導行爲、關懷行爲、獎勵行爲有非常顯著正相關。換句話說，教練應更加重視選手的差異性，調整適當的領導行爲，將有助於提升團隊凝聚力與運動團隊的經營。潘毓仁(2011)以國小游泳田徑選手爲研究對象，研究結果顯示，選手對教練領導行爲上具有顯著差異，六年級選手之得分高於五年級，且只在專制行爲上，游泳選手之得分高於田徑。

近來，在運動領導領域的探討研究上，衍生出三種不同的情境領導模式，及教練決策規範模式、領導調節模式及多元領導模式，而不同的領導行爲模式配合著各種不同的因素來解釋較複雜的領導行爲，已成爲目前領導行爲研究的主流。以下將國內學者三種領導模式中的相關研究，歸納整理如下。

李建平(2001)以大專網球優秀選手爲研究對象，研究構面爲教練領導行爲、選手組織承諾，研究結果顯示，大專甲、乙組選手對教練「訓練與指導行爲」滿意度上皆有較高的分數，大專乙組選手較甲組選手對教練的「訓練與指導行爲」、「民主行爲」、「關懷行爲」、「獎勵行爲」有較高的分數。鄭志富(1997)以大專院校足球爲研究對象，研究構面爲教練領導行爲、訓練滿意度，研究結果顯示，大專院校足球選手對教練「民主行爲」向度上有較高的分數。鄭俊傑(2007)以大學橄欖球代表隊爲研究對象，研究構面爲教練領導行爲、團隊凝聚力，研究結果顯示，大學橄欖球代表隊選手對教練「訓練與指導行爲」向度上有較高的分數。蔡博隆(2002)以台灣地區高中女子甲組球員爲研究對象，研究構面爲教練領導行爲、訓練滿意度，研究結果顯示，高中籃球選手對教練「訓練與指導行爲」向度上有較高的分數，甲組選手對教練滿意度較高的構面爲「訓練與指導行爲」及「專制行爲」。

嚴翔樺(2009)以高中橄欖球選手爲研究對象，研究構面爲教練領導行爲、訓練滿意度，研究結果顯示，高中橄欖球運動教練的領導行爲之現況偏向於訓練指導行爲。賴世堤(2002)以高中職田徑隊員爲研究對象，研究構面爲教練領導行爲、訓練滿意度，研究結果顯示，對教練領導行爲滿意度依序：訓練與指導行爲、專制行爲、獎勵行爲及關懷行爲，最低爲民主行爲，女選手較男選手知覺較高的訓練與指導行爲。李建平(2001)以大專網球優秀選手爲研究對象，研究構面爲教練領導行爲、訓練滿意度，研究結果顯示，不同背景變項(性別、年級、入隊年資、訓練時間)之網球隊選手在對教練領導行爲上均無顯著差異。鄭松益(2001)以台灣地區高中排球爲研究對象，研究構面爲教練領導行爲、團隊凝聚力，研究結果顯示，高中職排球選手對教練「訓練與指導行爲」

向度上有較高的分數。李雲翔(2010) 以SBL 籃球選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示,SBL 籃球選手對教練「訓練與指導行為」向度上有較高的分數。

李香枝(2007) 以中等學校軟式網球選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、訓練滿意度, 研究結果顯示, 中等學校軟式網球選手對教練「訓練與指導行為」有較高的分數。陳廖霞(2010) 以國、高中跆拳道代表隊選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、訓練滿意度, 研究結果顯示, 國中跆拳道選手對教練「訓練與指導行為」向度上有較高的分數;高中跆拳道選手對教練「專制行為」向度上有較高的分數。陳炳男(2007) 以台灣地區甲組成棒為研究對象, 研究構面為教練領導行為、訓練滿意度, 研究結果顯示, 不同背景變項(性別、年級、參與訓練時間、訓練天數、最佳成績)之甲組成棒選手在對教練領導行為上有顯著差異。陳怡雅(2008) 以大專院校羽球選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、訓練滿意度, 研究結果顯示, 大專院校羽球選手對教練「訓練與指導行為」向度上有較高的分數。

許君立(2011) 以國小籃球代表隊選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 國小籃球選手對教練「教練與指導行為」向度上有較高的分數。黃士魁(2000) 以我國甲組成棒球員為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 我國甲組成棒球員對教練「訓練與指導行為」向度上有較高的分數。盧立仁(2004) 以台北市國小網球選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 台北市國小網球選手對教練「訓練與指導行為」向度上有較高的分數。許珺佩(2012) 以國小桌球代表隊選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、訓練滿意度, 研究結果顯示, 國小桌球選手對教練「訓練與指導行為」向度上有較高的分數。

綜觀上述國內、外有關教練領導行為之研究得知:

1. 男女選手對教練領導行為大多數有非常顯著的差異。
2. 綜觀教練領導行為的相關研究探討來看, 選手較喜歡的模式為訓練與指導行為。
3. 教練表現在訓練與教學行為、正面回饋行為、關懷行為與選手知覺之關聯性愈高者, 而且教練會適時獎勵選手並提升選手的運動成績表現。
4. 選手對於教練訓練時的民主、關懷行為與教練領導的滿意度呈正相關, 而且較其他行為模式更有顯著的效力。

綜合以上敘述中可以發現, 在團隊運動比賽中, 運動教練要和團隊成員互相配合, 找出最好的平衡點及需求, 發展出屬於該團隊之領導模式, 教練之領導行為與成員間必須達到某種平衡點, 才能達到訓練效果及成效。

2.2 選手團隊凝聚力之相關研究

2.2.1 團隊凝聚力之相關研究文獻

團隊凝聚力是在同一個團體環境下, 對其成員的吸引力, 以及成員間彼此相互吸引的力量, 使一個群體緊密結合在一起, 以追求其共同目標和理想的動態過程。為了團隊的共同目標和理念, 所以團體成員關係緊密的結合在一起, 以達成共同的目標和理想。以下將國內針對有關於運動方面之團隊凝聚力的相關研究, 歸納整理如下。

趙銜國(2010) 以國小樂樂棒球隊選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 性別變項在本研究中, 男生在參與動機或團隊凝聚力都顯著高於女生, 可見男生對於參與樂樂棒球隊運動較為積極, 且對團隊較為適應與重視。張智峰(2011) 以SBL 超級籃球聯賽選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 選手在不同層級和不同球齡在團隊凝聚力未達顯著差異, 選手不同訓練天數在團凝聚力差異達顯著水準。

丁一航(2004) 以國小排球選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 團隊凝聚力以團隊適應知覺情形最高。林曉怡(2005) 以臺南市國小游泳團隊為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 團隊凝聚力在「性別」、「年級」之個人背景變項上皆達顯著差異, 在「訓練時數」、「年資」、「競賽成績」之個人背景變項上則未達顯著差異。郭添財(2003) 以國小桌球選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 在團隊凝聚力方面, 以團隊適應需求程度最高, 人際吸引最低。

綜觀上述有關凝聚力之研究得知:

1. 運動項目的不同、性別、年級、參與團隊時間及不同角色扮演的差異, 皆會影響團隊凝聚力的型態。
2. 凝聚力、滿意度、成績表現三者間存在著一個非常密不可分的動態關係, 變項間相互影響其關係存在。

3. 教練若是特別強調達成任務或是目標的專制領導行為，往往其凝聚力會較低；相反的，教練若是更加重視人際間的溝通、協調、親合、關懷取向(人際關係取向)的領導行為，相信，團隊的凝聚力則會較高。

2.2.2 教練領導行為與團隊凝聚力相關之研究文獻

在運動環境中，教練和團隊凝聚力是運動員滿足的重要來源。鑑於此，擬將過去國內有關教練領導與團隊凝聚力之相關文獻依整理如下。

劉俊志(2011)以臺北市國小羽球選手為研究對象，研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力、選手滿意度，研究結果顯示，從選手團隊凝聚力與滿意度之相關分析可發現，團隊凝聚力與選手的滿意度呈正相關，團隊凝聚力愈強則選手的滿意度及成績表現也愈高。賴芳蘭(2014)以屏東縣國中球類運動選手為研究對象，研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力、選手滿意度，研究結果顯示，屏東縣國中球類運動選手對教練領導行為與團隊凝聚力、選手滿意度達顯著正相關；團隊凝聚力與選手滿意度達顯著正相關。陳鼎華(2006)以國小甲組籃球隊員為研究對象，研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力，研究結果顯示，國小甲級籃賽球員在對教練領導行為與團隊凝聚力的相關情形，除「專制行為」與團隊凝聚力為負相關外，其他四個自變項與團隊凝聚力都呈現顯著正相關；亦即教練對球員的「訓練與指導行為」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」越多，其團隊凝聚力愈高；「專制」行為越低，則團隊凝聚力越高，國小甲級籃球球員對教練領導行為與團隊凝聚力之預測分析，由結果得知，教練對學生的「訓練與指導」行為越多，其團隊凝聚力愈高。

劉雅燕(2007)以國中手球選手為研究對象，研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力，研究結果顯示，國中手球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之關係，教練領導行為與團隊凝聚力的構面上「民主行為-團隊適應」「獎勵行為-團隊適應」未達顯著相關外，其餘構面上皆呈顯著相關。陳文益(2014)以國小田徑選手為研究對象，研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力，研究結果顯示，在教練領導行為方面，以訓練與指導需求滿意程度最高，專制行為最低，不同背景變項對教練領導行為在年級、年資、每週訓練天數及運動成就表現達顯著差異，在團隊凝聚力方面，以團隊適應需求程度最高，人際吸引最低。

陳龍笙(2013) 以國小手球選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 教練領導行為在「性別」、「年級」與「不同每週訓練總時數」之個人背景變項上皆達顯著差異, 團隊凝聚力在「性別」、「年級」之個人背景變項上皆達顯著差異, 在「訓練時數」、「年資」、「競賽成績」之個人背景變項上則未達顯著差異。范國興(2013) 以國小籃球隊選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 教練領導行為以訓練與指導為最高, 而專制行為最低, 團隊凝聚力以團隊適應感受最高, 而人際親合感受最低。許君立(2011) 以國小籃球隊選手為研究對象, 研究構面為教練領導行為、團隊凝聚力, 研究結果顯示, 國小籃球選手團隊凝聚力滿意度依序為團隊適應、團隊合作、人際吸引、人際親合, 男生選手之人際親和力較女生高, 訓練時間愈長的選手, 相對地, 團隊凝聚力則愈強, 在團隊的時間越久, 其團隊凝聚力愈強, 參與程度及積極性, 男生較女生高。

綜觀上述國內有關教練領導行為與團隊凝聚力之研究得知:

1. 教練領導行為能有效預測團隊凝聚力的程度。
2. 教練若是我行我素的專制獨裁領導行為, 往往其凝聚力會較低;相反的, 教練若是更加重視人際間的溝通、協調、親和、關懷取向的領導行為, 其團隊的凝聚力則會較高。
3. 教練領導行為中之專制行為能有效預測分析判斷出團隊凝聚力, 預測力為負值, 表示, 在教練的專制領導行為對團隊凝聚力的影響有著相當負面的效果。

2.3 綜合分析

1. 運動項目總類的不同、性別、角色扮演及參與時間的差異, 皆會明顯顯著影響團隊凝聚力的型態。且男女選手對教練領導行為多數有差異。
2. 整體有關教練領導行為的相關探討及研究來看, 選手較喜歡訓練與指導行為模式。教練若是採取較專制的領導行為, 往往其凝聚力會較低;相反的, 教練若是更加重視人際間的溝通、協調、親和關懷取向(人際關係取向)的領導行為, 其團隊的凝聚力則會較高。
3. 教練表現在訓練與教學行為、正面回饋行為、關懷行為與選手知覺之一致性愈高者, 而且教練會適時獎勵選手並提昇運動成績表現上。凝聚力、滿意度、成績表現三者間存在著一個連

續的動態關係，變項間相互影響甚大。

4. 選手對教練的民主、關懷行為與教練領導的滿意度呈正相關，而且較其他領導行為更有預測力。教練領導行為中之專制行為能有效預測分析判斷出團隊凝聚力，預測力為負值，表示，在教練的專制領導行為對團隊凝聚力的影響有著相當負面的效果。
5. 教練領導行為量表，其內容最主要包括「訓練與指導」、「民主行為」、「關懷行為」等三個層面。
6. 團隊凝聚力量表，其內容最主要包括「主動關懷」、「互助與協助」、「團隊合作」等三個層面。
7. 參與動機量表，其內容最主要包括「獎勵稱讚」、「滿足需求」、「成就感」等三個層面。
8. 棒球為目前國家發展體育之重要推動運動項目，但是，目前仍無研究探討棒球選手對團隊凝聚力與教練領導行為之現況及各因素構面之差異情形如何。另外，棒球選手守備位置差異甚大(投手、內野手、外野手)，不同守備位置與教練領導行為是否會影響選手的團隊凝聚力。再者，分析國民小學棒球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形並嘗試預測其結果。

第 3 章 研究方法

本章根據前述之研究動機以及文獻探討的理論基礎進而建立本研究架構，之後根據研究架構設計問卷以作為研究工具。第一節是研究對象與問卷設計，第二節是資料分析方法。

3.1 研究對象與問卷設計

關於本研究主要的研究對象，是以嘉義市國小棒球隊為例，採問卷調查。本研究共發出 340 份問卷，回收 330 份問卷，回收率為 97.05%，剔除無效問卷 4 份，回收問卷共 326 份，有效回收率為 96.2%。

為達有效之研究目的，本研究採問卷調查法蒐集相關資料，將有關以嘉義市國小棒球隊為例之研究分為教練領導行為、團隊凝聚力、參與動機三個面向探討之，而所使用題項之編制係參考陳俞銓(2016) 及林勝雄(2015) 之研究問卷，將之修改以符合本研究之需求，並經指導教授審視而成後，共設計 32 個題項。以下茲將各研究工具詳加說明：

本問卷內容包含四部分：第一部分是選手基本資料，第二部分是教練領導行為量表，第三部分是團隊凝聚力量表，第四部分是參與動機量表。

3.1.1 選手基本資料

在背景變項量表中，總共有 7 題，分別陳述如下：

1. 就讀年級:(1) 三年級 (2) 四年級 (3) 五年級 (4) 六年級
2. 每週訓練天數:(1)2天以下(包含2天) (2)3天 (3) 4天以上(包含4天)
3. 加入棒球隊年資:(1) 未滿1年 (2)1年以上(包含1年)
4. 獲得最佳成績的比賽: (1) 縣市賽前三名 (2) 其他
5. 守備位置:(1) 投手 (2) 內野手 (3) 外野手 (4) 捕手
6. 加入球隊後，參加鄉鎮級競賽，獲得最佳名次:_名
7. 加入球隊後，參加縣市級競賽，獲得最佳名次:_名

3.1.2 教練領導行為量表

此一部分主要目的在研究教練領導行為程度，將內容分為訓練與指導、民主行為、和關懷行為三個構面，其量表題項分配內容如下所示：

1. 訓練與指導構面

- (1) 教練會要求我們能盡心盡力做好每件事情。
- (2) 教練在進行重大訓練改變下，會徵詢全隊的意見。
- (3) 教練會鼓勵我們對練習的方法提出自己的想法。

2. 民主行為構面

- (1) 教練會給我們很多時間及機會，和他進行討論，知道我們對訓練方式的意見及看法。
- (2) 教練常以命令的方式指導我們。共計 2 題。

3. 關懷行為構面

- (1) 在我們表現優良時，教練會表示欣慰及認同。
- (2) 教練會在他人面前公開稱讚選手良好的表現。
- (3) 選手達成教練所擬定的目標時，會給予適當讚美。

此項目計分方式是以受訪者實際主觀感受之敘述同意與否，依非常不同意、不同意、普通、同意、非常同意等之圈選作答，並採用李克特(Likert) 五點量表尺度作為評分基礎，依序給予 1 至 5 分，所獲愈高分，表示對教練領導行為愈認同；反之，所獲愈低分，表示對教練領導行為愈不認同。

3.1.3 團隊凝聚力量表

此一部分主要目的在研究嘉義市國小棒球隊球員團隊凝聚力的表現，將內容分為主動關懷、互助與協助、團隊合作三個構面，其量表題項分配內容如下所示：

1. 主動關懷構面

- (1) 隊友們都能接受彼此, 互相尊重。
- (2) 隊友們會互相幫忙以解決訓練所發生的困難。
- (3) 我能接受隊友們的指導以改進自己的技術。

2. 互助與協助構面

- (1) 隊友們皆能互相幫忙, 以增進彼此的球技。
- (2) 隊友們會互相關心生活上或課業上的困難。
- (3) 隊友們會互相協助在訓練上的工作與事物。

3. 團隊合作構面

- (1) 我樂於接受球隊的各項訓練。
- (2) 我能充分配合球隊的練習。
- (3) 隊友們對於團隊目標的看法都很一致。

此項目計分方式是以受訪者實際主觀感受之敘述同意與否, 依非常不同意、不同意、普通、同意、非常同意等之圈選作答, 並採用李克特(Likert) 五點量表尺度作為評分基礎, 依序給予 1 至 5 分, 所獲愈高分, 表示團隊凝聚力愈高;反之, 所獲愈低分, 表示團隊凝聚力愈低。

3.1.4 參與動機量表

此一部分主要目的在研究嘉義市國小棒球隊球員的參與動機, 將內容分為獎勵稱讚、滿足需求、成就感三個構面, 其量表題項分配內容如下所示:

1. 獎勵稱讚構面

- (1) 自己想像運動明星一樣, 在球場上發光發熱。
- (2) 因為家長的建議及鼓勵。
- (3) 因為老師的建議及鼓勵。

2. 滿足需求構面

- (1) 想學習新的運動項目。
- (2) 參加棒球隊, 可以時常不用上課。
- (3) 爲了減輕體重, 讓身體更健康。

3. 成就感構面

- (1) 可以使自己的棒球技術更好。
- (2) 可以訓練自己永不放棄的精神, 及運動家的精神。

此項目計分方式是以受訪者實際主觀感受之敘述同意與否, 依非常不同意、不同意、普通、同意、非常同意等之圈選作答, 並採用李克特(Likert) 五點量表尺度作爲評分基礎, 依序給予 1 至 5 分, 所獲愈高分, 表示參與動機愈高;反之, 所獲愈低分, 表示參與動機愈低。

3.2 資料分析方法

本研究將有效問卷之結果加以編碼、登錄, 並輸入電腦, 採 SPSS for Windows 19.0 套裝軟體進行資料統計分析, 所使用的統計法如下:

3.2.1 描述性統計

利用次數分配、百分比、平均數與標準差等方法來呈現樣本特性及各變項的分配情形, 以了解探討教練領導行爲、團隊凝聚力、參與動機, 以及對不同背景的教練領導行爲、團隊凝聚力、參與動機變項之差異情形。

3.2.2 獨立樣本 t 檢定

獨立樣本 t 檢定適用於二個群體平均數的差異檢定, 其自變數爲二分類別變數, 依變數爲連續變數。在進行獨立樣本 t 檢定時, 我們會假設二個群體的母體變異數相同, 爲了驗證此一假設是否成立, 一般而言會先進行變異數同質性(homogeneity of variance) 檢定, 在 SPSS 統計分析中, 採用 Levene 檢定法來進行檢驗, 若是無法符合二群體變異數相等的基本假設, 吳明隆(2009)

建議最好採用校正公式，由柯克和柯克斯所發展的t 考驗法。在本論文中，不同背景變項之題項，如加入棒球隊年資，獲得最佳成績的比賽等均為二分之類別變數，而各構面之題項則為連續變數，因此可以利用獨立樣本t 檢定，來檢定二群體之平均數是否相同。

本研究針對加入棒球隊年資、獲得最佳成績的比賽，進行獨立樣本t 檢定，以瞭解棒球隊學生在教練領導行為、團隊凝聚力及參與動機之差異情形。

3.2.3 單因子變異數分析

在獨立樣本t 檢定中，類別數限定為二分變數，亦即其資料分成二個群體，然而在不同背景變項中，有許多項為三分類別變數甚至為四分類別變數而依變數為連續變數。為了檢定三分或超過三分類別變數在依變數之平均數是否相同，此時我們可以採用單因子變異數(analysi of variance)分析。吳明隆(2009)指出，在變異數分析中，若是變異數分析摘要表呈現之整體檢定的F 值達到顯著，表示至少有二個組別平均數間的差異達到顯著水準。為了區分哪幾組別平均數達到顯著水準，我們需要進行事後比較，因為研究者無法直接由描述性統計量中的平均數高低，而直接判斷組別間的平均數差異是否達到顯著。若是變異數分析整體考驗的F 值未達顯著水準，則表示沒有一組的平均數差異達到顯著水準，此時則不需進行事後比較。

如同獨立樣本t 檢定，進行變異數分析之事後檢定時，仍然需要驗證群體間的變異數是否相等，若是變異數具有同質性，在SPSS 中的事後檢定可選用最小顯著差異法(least significant difference, LSD) 或雪費法(Scheffe's method)。值得注意的是，吳明隆(2009)提到，在變異數分析中，雪費法是各重事後比較方法中最嚴格，統計考驗力最低的一種多重比較，因而有時會呈現整體檢定的F 值達到顯著，但多重比較摘要表中，沒有發現有任何二組的平均數間有顯著差異，此時研究者可以改用以S-N-K 法(Student-Newman-Keuls method; q 檢定) 作為事後比較方法，以便和整體考驗F 值的顯著性相呼應；若是變異數不具有同質性，事後檢定可選用Tamhan's T2檢定法。

本研究以單因子變異數分析來考驗不同背景變項，以瞭解棒球隊學生在教練領導行為、團隊凝聚力、及參與動機之差異情形。

3.2.4 迴歸分析

迴歸分析的主要目的在於描述或解釋。在迴歸分析中如果自變數有二個以上，則稱為複迴歸分析，若是只有一個自變數，則稱為簡單直線迴歸分析。K 個自變數的複迴歸模形可以用下列方程式來表示

$$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_kx_k + \epsilon_i \quad (3.1)$$

其中， β_i 表示迴歸係數， $i = 1, 2, 3, \dots, k$ ， ϵ_i 表示殘差值。本研究以迴歸分析，來瞭解棒球隊學生在教練領導行為、團隊凝聚力及參與動機之差異情形。 y 代表團隊凝聚力； x_1 代表教練領導行為； x_2 代表團隊凝聚力。吳明隆(2009) 指出，在多元迴歸分析中，如果是用於描述與解釋，通常會使用強迫輸入法，也就是同時多元迴歸分析法，此時是將所有自變項都投入迴歸方程式中，不論個別自變項對依變項的影響是否達到顯著，都會出現於迴歸模型中。如果自變項彼此間的相關很高，則會出現多元共線性問題，此時可採用逐步多元迴歸分析法，挑選只對依變數有顯著預測力的自變數，其餘對依變數影響未達顯著水準的自變數會被排除於迴歸模型之下。實務上，採用多元迴歸分析法通常用於做預測。

第 4 章 實證結果與分析

本章為依據研究目的與研究假設，進行資料統計分析後所得的結果加以討論，探討教練領導行為、團隊凝聚力、參與動機，以及對不同背景的教練領導行為、團隊凝聚力、參與動機變項之差異情形。本章共分七節，第一節為不同背景變項資料分析；第二節為信度測試；第三節為描敘性統計分析；第四節為獨立樣本t 檢定；第五節為單因子變異數分析；第六節為相關性分析；第七節為迴歸分析。茲分述如下：

4.1 受訪者背景變項資料分析

本研究受訪者的基本資料包括就讀年級、每週訓練天數、加入棒球隊年資、獲得最佳成績的比賽、守備位置、加入球隊後，參加鄉鎮級競賽，獲得最佳名次、加入球隊後，參加縣市級競賽，獲得最佳名次等七個問項，各項背景資料與百分比，如表 4.1所示。

就讀年級而言，四年級有144位，佔44.2%，五年級有38位，佔11.7%，六年級有144位，佔44.2%。

每週訓練天數方面，2天(包含2天)有2人，佔0.6%，3天有10人，佔3.1%；4天(包含4天)有314人，佔96.3%。

加入棒球隊年資方面，未滿一年，有73人，佔22.4%，一年以上(含一年)，有253人，佔77.6%。
獲得最佳成績的比賽方面，縣市賽前三名，有292人，佔89.5%；其他，有34人，佔10.4%。

守備位置而言，投手，有44人，佔13.5%；內野手，有85人，佔26.1%；外野手有168人，佔51.5%；捕手有29人，佔8.9%。

加入球隊後，參加鄉鎮級競賽，獲得最佳名次，第一名，有171人，佔52.5%；第二名，有78人，佔23.9%；第三名有77人，佔23.6%。

加入球隊後，參加縣市級競賽，獲得最佳名次，第一名，有171人，佔52.5%；第二名，有78人，佔23.9%；第三名有77人，佔23.6%。

表 4.1: 受訪者背景變項資料分析

變數	選項	人數	百分比(%)
就讀年級	四年級	144	44.2
	五年級	38	11.7
	六年級	144	44.2
每週訓練天數	2天以下	2	0.6
	3天	10	3.1
	4天(包含4天)	314	96.3
加入棒球隊年資	未滿一年	73	22.4
	一年以上	253	77.6
獲得最佳成績的比賽	縣市賽前三名	292	89.5
	其他	34	10.4
守備位置	投手	44	13.5
	內野手	85	26.1
	外野手	168	51.5
	捕手	29	8.9
參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次	第一名	171	52.5
	第二名	78	23.9
	第三名	77	23.6
參加縣市級競賽, 獲得最佳名次	第一名	171	52.5
	第二名	78	23.9
	第三名	77	23.6

資料來源: 本研究整理。

4.2 信度測試

4.2.1 教練領導行為量表信度測試結果

本問卷的第一個研究的大構面為教練領導行為，且又細分為三個小構面探討，分別是訓練與指導、民主行為和關懷行為等，表 4.2 是教練領導行為的信度分析結果。在訓練與指導的構面的題項中，構面的整體 值為 0.72，具有足夠的信度，在修正的題項與構面總分的相關性上，我們發現每一個題項之值皆大於 0.3，表示題項之內部一致性夠強。另外，在刪除後的項目總相關上，不管是刪除哪一個題項皆無法提高整體構面之信度水準，因此無須刪除任何題項。

表 4.2: 教練領導行為量表信度分析

問卷題項	C1	C2	C3
訓練與指導			0.72
教練會要求我們能盡心盡力做好每件事情	0.54	0.66	
教練在進行重大訓練改變下，會徵詢全隊的意見	0.60	0.56	
教練會鼓勵我們對練習的方法提出自己的想法	0.53	0.67	
民主行為			0.87
教練常以命令的方式指導我們	0.76		
教練會給我們很多時間及機會，和他進行討論，知道我們對訓練方式的意見及看法	0.76		
關懷行為			0.84
在我們表現優良時，教練會表示欣慰及認同	0.66	0.83	
教練會在他人面前公開稱讚選手良好的表現	0.69	0.79	
選手達成教練所擬定的目標時，會給予適當讚美	0.78	0.71	

註:C1 為修正的題項與構面總分的相關性，該值越高表示該題項對其解釋力越大，內部一致性愈強。C2 代表該項目被刪除時的 Cronbach's α 值，C3 代表整體 α 值。

在民主行為的構面的題項中，構面的整體 值為 0.87，具有足夠的信度，在修正的題項與構面總分的相關性上，我們發現每一個題項之值皆大於 0.3，表示題項之內部一致性夠強。另外，在刪除後的項目總相關上，不管是刪除哪一個題項皆無法提高整體構面之信度水準，因此無須刪除任何題項。

在關懷行為的構面的題項中，構面的整體 值為 0.84，具有足夠的信度，在修正的題項與構面總分的相關性上，我們發現每一個題項之值皆大於 0.3，表示題項之內部一致性夠強。另外，在刪

除後的項目總相關上, 不管是刪除哪一個題項皆無法提高整體構面之信度水準, 因此無須刪除任何題項。

4.2.2 團隊凝聚力量表信度測試結果

表 4.3 是團隊凝聚力信度測試分析的結果。其中亦分為三個小構面探討, 分別是主動關懷、互助與協助、團隊合作, 以下為各構面之信度分析結果。

表 4.3: 團隊凝聚力量表信度分析

問卷題項	C1	C2	C3
主動關懷			0.85
隊友們都能接受彼此, 互相尊重	0.74	0.77	
隊友們會互相幫忙以解決訓練所發生的困難	0.74	0.77	
隊友們在比賽時, 能互相鼓勵以提高表現	0.69	0.83	
互助與協助			0.79
隊友們皆能互相幫忙, 以增進彼此的球技	0.75	0.57	
隊友們會互相關心生活上或課業上的困難	0.53	0.80	
隊友們會互相協助在訓練上的工作與事物	0.81	0.76	
團隊合作			0.87
我樂於接受球隊的各項訓練	0.71	0.85	
我能充分配合球隊的練習	0.73	0.84	
隊友們對於團隊目標的看法都很一致	0.62	0.72	

註: C1 為修正的題項與構面總分的相關性, 該值越高表示該題項對其解釋力越大, 內部一致性愈強。C2 代表該項目被刪除時的 Cronbach's α 值。C3 代表整體 α 值。

在主動關懷的構面的題項中, 構面的整體 α 值為 0.85, 具有足夠的信度, 在修正的題項與構面總分的相關性上, 我們發現每一個題項之值皆大於 0.3, 表示題項之內部一致性夠強, 因此無須刪除任何題項。

在互助與協助的構面的題項中, 構面的整體 α 值為 0.79, 具有足夠的信度, 在修正的題項與構面總分的相關性上, 我們發現每一個題項之值皆大於 0.3, 表示題項之內部一致性夠強。另外, 在刪除後的項目總相關上, 不管是刪除哪一個題項皆無法提高整體構面之信度水準, 因此無須刪除任何題項。

在團隊合作的構面的題項中，構面的整體 α 值分別為0.87，具有足夠的信度，在修正的題項與構面總分的相關性上，我們發現每一個題項之值皆大於0.3，表示題項之內部一致性夠強。另外，在刪除後的項目總相關上，不管是刪除哪一個題項皆無法提高整體構面之信度水準，因此無須刪除任何題項。

4.2.3 參與動機量表信度測試結果

表 4.4 是參與動機的信度測試分析結果。其中分為三個小構面探討，分別是獎勵稱讚、滿足需求、和成就感，以下為各構面之信度分析結果。

表 4.4: 參與動機量表信度分析

問卷題項	C1	C2	C3
獎勵稱讚			0.82
自己想像運動明星一樣，在球場上發光發熱	0.71	0.72	
因為家長的建議及鼓勵	0.65	0.79	
因為老師的建議及鼓勵	0.70	0.74	
滿足需求			0.86
想學習新的運動項目	0.77	0.78	
參加棒球隊，可以時常不用上課	0.70	0.85	
為了減輕體重，讓身體更健康	0.77	0.79	
成就感			0.89
可以使自己的棒球技術更好	0.80		
可以訓練自己永不放棄的精神，及運動家的精神	0.80		

註:C1為修正的題項與構面總分的相關性，該值越高表示該題項對其解釋力越大，內部一致性愈強。C2代表該項目被刪除時的Cronbach's α 值。C3代表整體 α 值。

在獎勵稱讚的構面的題項中，構面的整體 α 值為0.82，具有足夠的信度，在修正的題項與構面總分的相關性上，我們發現每一個題項之值皆大於0.3，表示題項之內部一致性夠強。另外，在刪除後的項目總相關上，不管是刪除哪一個題項皆無法提高整體構面之信度水準，因此無須刪除任何題項。

在滿足需求的構面的題項中，構面的整體 α 值為0.86，具有足夠的信度，在修正的題項與構面總分的相關性上，我們發現每一個題項之值皆大於0.3，表示題項之內部一致性夠強。另外，在刪除後的項目總相關上，不管是刪除哪一個題項皆無法提高整體構面之信度水準，因此無須刪除任

何題項。

在成就感的構面的題項中，構面的整體 α 值為0.89，具有足夠的信度，在修正的題項與構面總分的相關性上，我們發現每一個題項之值皆大於0.3，表示題項之內部一致性夠強。另外，在刪除後的項目總相關上，不管是刪除哪一個題項皆無法提高整體構面之信度水準，因此無須刪除任何題項。

4.3 描述性統計分析

4.3.1 教練領導行為量表分析

表 4.5 是教練領導行為之描述性統計量。由教練領導行為的構面排序中，可得知關懷行為構面最高，平均值為 4.69，其次是訓練與指導構面，平均值為 4.59。第三是民主行為構面，平均值為 4.38。

表 4.5: 教練領導行為描述性統計量

問卷題項	平均數	標準差	構面平均
訓練與指導			4.59
教練會要求我們能盡心盡力做好每件事情	4.51	0.85	
教練在進行重大訓練改變下，會徵詢全隊的意見	4.54	0.74	
教練會鼓勵我們對練習的方法提出自己的想法	4.73	0.60	
民主行為			4.38
教練常以命令的方式指導我們	4.39	0.99	
教練會給我們很多時間及機會，和他進行討論，知道我們對訓練方式的意見及看法	4.38	0.97	
關懷行為			4.69
在我們表現優良時，教練會表示欣慰及認同	4.63	0.59	
教練會在他人面前公開稱讚選手良好的表現	4.73	0.51	
選手達成教練所擬定的目標時，會給予適當讚美	4.73	0.49	

資料來源：本研究整理。

在關懷行為構面題項平均值排序中，題項平均數最高為，教練會在他人面前公開稱讚選手良好的表現，以及選手達成教練所擬定的目標時，會給予適當讚美，其平均數為 4.73，其次為在我們表現優良時，教練會表示欣慰及認同，平均數為 4.63。

在訓練與指導構面題項平均值排序中，題項平均數最高為教練會鼓勵我們對練習的方法提出自己的想法，其平均數為 4.73，其次為教練在進行重大訓練改變下，會徵詢全隊的意見，平均數為 4.54，第三為來教練會要求我們能盡心盡力做好每件事情，平均數為 4.51。

在民主行為構面題項平均值排序中，題項平均數最高教練常以命令的方式指導我們，其平均數為 4.39，其次為教練會給我們很多時間及機會，和他進行討論，知道我們對訓練方式的意見及看法，平均數為 4.38。

4.3.2 團隊凝聚力量表分析

表 4.6 是團隊凝聚力之描述性統計量。由團隊凝聚力的構面排序中，可得知互助與協助構面最高，平均值為 4.72，其次是團隊合作構面，平均值為 4.58，最低為主動關懷，平均值為 4.40。

表 4.6: 團隊凝聚力描述性統計量

問卷題項	平均數	標準差	構面平均
主動關懷			4.40
隊友們都能接受彼此，互相尊重	4.47	0.77	
隊友們會互相幫忙以解決訓練所發生的困難	4.48	0.79	
隊友們在比賽時，能互相鼓勵以提高表現	4.26	0.96	
互助與協助			4.72
隊友們皆能互相幫忙，以增進彼此的球技	4.66	0.65	
隊友們會互相關心生活上或課業上的困難	4.75	0.54	
隊友們會互相協助在訓練上的工作與事物	4.63	0.67	
團隊合作			4.58
我樂於接受球隊的各項訓練	4.55	0.68	
我能充分配合球隊的練習	4.59	0.72	
隊友們對於團隊目標的看法都很一致	4.76	0.54	

資料來源：本研究整理。

在互助與協助構面題項平均值排序中，題項平均數最高為隊友們會互相關心生活上或課業上的困難，其平均為 4.75，其次為隊友們皆能互相幫忙，以增進彼此的球技，平均數為 4.66，最後為隊友們會互相協助在訓練上的工作與事物，平均數為 4.63。

在團隊合作構面題項平均值排序中，題項平均數最高為隊友們對於團隊目標的看法都很一致，其平均數為 4.76，接著為我能充分配合球隊的練習，平均數為 4.59，最後為我樂於接受球隊

的各項訓練，平均數為 4.55。

在主動關懷構面題項平均值排序中，題項平均數最高為隊友們會互相幫忙以解決訓練所發生的困難，其平均數為 4.48，其次為隊友們都能接受彼此，互相尊重，平均數皆為 4.47，最後為隊友們在比賽時，能互相鼓勵以提高表現，平均數為 4.26。

4.3.3 參與動機量表分析

表 4.7 是參與動機之描述性統計量。由參與動機的構面排序中，可得知滿足需求構面最高，平均值為 4.70，其次是獎勵稱讚構面，平均值為 4.63，最低為成就感構面，平均值為 4.18。

表 4.7: 參與動機之描述性統計量

問卷題項	平均數	標準差	構面平均
獎勵稱讚			4.63
自己想像運動明星一樣，在球場上發光發熱	4.69	0.64	
因為家長的建議及鼓勵	4.67	0.53	
因為老師的建議及鼓勵	4.55	0.75	
滿足需求			4.70
想學習新的運動項目	4.70	0.61	
參加棒球隊，可以時常不用上課	4.71	0.51	
為了減輕體重，讓身體更健康	4.70	0.56	
成就感			4.18
可以使自己的棒球技術更好	4.19	1.26	
可以訓練自己永不放棄的精神，及運動家的精神	4.18	1.22	

資料來源：本研究整理

在滿足需求構面題項平均值排序中，題項平均數最高為參加棒球隊，可以時常不用上課，其平均數為 4.71，其次為想學習新的運動項目以及為了減輕體重，讓身體更健康，平均數為 4.70。

在獎勵稱讚構面題項平均值排序中，題項平均數最高為自己想像運動明星一樣，在球場上發光發熱，其平均數為 4.69，其次為因為家長的建議及鼓勵，平均數為 4.67，然後為因為老師的建議及鼓勵，平均數為 4.55。

在成就感構面題項平均值排序中，題項平均數最高可以使自己的棒球技術更好，其平均數為 4.19，其次為可以訓練自己永不放棄的精神，及運動家的精神，平均數皆為 4.18。

4.4 獨立樣本t 檢定

本節主要探討以獨立樣本t 檢定考驗不同背景變項在教練領導行為、團隊凝聚力、參與動機方面，是否有顯著差異，其中是以5%為差異考驗標準。

4.4.1 加入棒球隊年資對各構面之獨立樣本t 檢定

表 4.8 為加入棒球隊年資對各構面獨立樣本t 檢定之結果，主要為了分析加入棒球隊年資在教練領導行為、團隊凝聚力、參與動機方面，是否有顯著差異，本節將針對訓練與指導、民主行為、關懷行為、主動關懷、互助與協助、團隊合作、獎勵稱讚、滿足需求、成就感，這九個構面，進行加入棒球隊年資之間的平均數比較，檢定其平均數是否相等。

表 4.8: 加入棒球隊年資對各構面之獨立樣本t 檢定結果

問卷選項	未滿1年	1年以上(包含1年)	檢定統計量
訓練與指導	4.49 (0.60)	4.62 (0.59)	-1.64 (0.10)
民主行為	4.32 (0.77)	4.40 (0.96)	-0.67 (0.50)
關懷行為	4.70 (0.36)	4.69 (0.49)	0.07 (0.93)
主動關懷	4.31 (0.73)	4.42 (0.74)	-1.17 (0.24)
互助與協助	4.74 (0.37)	4.71 (0.51)	0.53 (0.59)
團隊合作	4.41 (0.71)	4.64 (0.57)	-2.81** (0.00)
獎勵稱讚	4.43 (0.42)	4.69 (0.58)	-3.46** (0.00)
滿足需求	4.64 (0.39)	4.71 (0.52)	-1.04 (0.29)
成就感	4.19 (1.03)	4.17 (1.22)	0.11 (0.90)

註：小括號上方的數字為平均數，而小括號內的數字為標準差。在檢定統計量格子內的數字，小括號上方為t 值，小括號內為機率值。**代表在5%的顯著水準之下，拒絕加入棒球隊未滿1年平均數與加入棒球隊1年以上(包含1年)平均數相等的虛無假設。

(一) 教練領導行為

在訓練與指導構面中, 此構面t 統計量為-1.64, 對應之P 值為0.10, 大於5%的顯著水準, 表示無法拒絕加入棒球隊未滿1年的平均數等於加入棒球隊1年以上(包含1年) 平均數的虛無假設, 由此可得知, 就教練領導行為而言, 加入棒球隊年資在訓練與指導構面此構面的反應並無顯著差異。

在民主行為構面中, 此構面t 統計量為-0.67, 對應之P 值為0.50, 大於5%的顯著水準, 表示無法拒絕加入棒球隊未滿1年的平均數等於加入棒球隊1年以上(包含1年) 平均數的虛無假設, 由此可得知, 就教練領導行為而言, 加入棒球隊年資在民主行為構面此構面的反應並無顯著差異。

關懷行為構面中資料顯示, 此構面t 統計量為0.07, 對應之P 值為0.93, 大於5%的顯著水準, 表示無法拒絕加入棒球隊未滿1年的平均數等於加入棒球隊1年以上(包含1年) 平均數的虛無假設, 由此可得知, 就教練領導行為而言, 加入棒球隊年資在關懷行為構面此構面的反應並無顯著差異。

(二) 團隊凝聚力

主動關懷構面中, 此構面t 統計量為-1.17, 對應之P 值為0.24, 大於5%的顯著水準, 表示無法拒絕加入棒球隊未滿1年的平均數等於加入棒球隊1年以上(包含1年) 平均數的虛無假設, 由此可得知, 就團隊凝聚力行為而言, 加入棒球隊年資在主動關懷此構面的反應並無顯著差異。

互助與協助構面結果顯示, 此構面t 統計量為0.53, 對應之P 值為0.59, 大於5%的顯著水準, 表示無法拒絕加入棒球隊未滿1年的平均數等於加入棒球隊1年以上(包含1年) 平均數的虛無假設, 由此可得知, 就團隊凝聚力行為而言, 加入棒球隊年資在互助與協助此構面的反應並無顯著差異。

在團隊合作構面中, 此構面t 統計量為-2.81, 對應之P 值為0.00, 小於5%的顯著水準, 表示拒絕加入棒球隊未滿1年的平均數等於加入棒球隊1年以上(包含1年) 平均數的虛無假設, 而加入棒球隊未滿1年的平均數4.41, 加入棒球隊1年以上(包含1年) 平均數為4.64, 顯示就團隊凝聚力而言, 加入棒球隊1年以上(包含1年) 在團隊合作構面上的平均數較加入棒球隊未滿1年的大。

(三) 參與動機

在獎勵稱讚構面中, 此構面t 統計量為-3.46, 對應之P 值為0.00, 小於5%的顯著水準, 表示

拒絕加入棒球隊未滿 1 年的平均數等於加入棒球隊 1 年以上(包含 1 年) 平均數的虛無假設, 而加入棒球隊未滿 1 年的平均數 4.43, 加入棒球隊 1 年以上(包含 1 年) 平均數為 4.69, 顯示就參與動機而言, 加入棒球隊 1 年以上(包含 1 年) 在獎勵稱讚構面上的平均數較加入棒球隊未滿 1 年的大。

在滿足需求構面中, 此構面 t 統計量為 -1.04, 對應之 P 值為 0.29, 大於 5% 的顯著水準, 表示無法拒絕加入棒球隊未滿 1 年的平均數等於加入棒球隊 1 年以上(包含 1 年) 平均數的虛無假設, 由此可得知, 就參與動機而言, 加入棒球隊年資在滿足需求此構面的反應並無顯著差異。

在成就感構面中, 此構面 t 統計量為 0.11, 對應之 P 值為 0.90, 大於 5% 的顯著水準, 表示無法拒絕加入棒球隊未滿 1 年的平均數等於加入棒球隊 1 年以上(包含 1 年) 平均數的虛無假設, 由此可得知, 就參與動機而言, 加入棒球隊年資在成就感此構面的反應並無顯著差異。

4.4.2 對獲得最佳成績的比賽各構面之獨立樣本 t 檢定

表 4.9 為獲得最佳成績的比賽對各構面之獨立樣本 t 檢定結果, 為了分析獲得最佳成績的比賽在教練領導行為、團隊凝聚力、參與動機方面, 是否有顯著差異, 本節將針對訓練與指導、民主行為、關懷行為、主動關懷、互助與協助、團隊合作、獎勵稱讚、滿足需求、成就感, 這九個構面, 進行獲得最佳成績的比賽之間的平均數比較, 檢定其平均數是否相等。

(一) 教練領導行為

在訓練與指導構面中, 此構面 t 統計量為 3.95, 對應之 P 值為 0.00, 小於 5% 的顯著水準, 表示拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設, 而縣市賽前三名平均數 4.64, 其他平均數為 4.23, 顯示就教練領導行為而言, 縣市賽前三名在訓練與指導構面上的平均數較其他大。

在民主行為構面中, 此構面 t 統計量為 1.44, 對應之 P 值為 0.15, 大於 5% 的顯著水準, 表示無法拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設, 由此可得知, 就教練領導行為而言, 縣市賽前三名和其他在民主行為此構面的反應並無顯著差異。

由關懷行為構面中資料顯示, 此構面 t 統計量為 2.26, 對應之 P 值為 0.02, 小於 5% 的顯著水準, 表示拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設, 而縣市賽前三名平均數 4.72, 其他平均數為 4.53, 顯示就教練領導行為而言, 縣市賽前三名在關懷行為構面上的平均數較其他大。

(二) 團隊凝聚力

表 4.9: 獲得最佳成績的比賽對各構面之獨立樣本t 檢定結果

問卷選項	縣市賽前三名	其他	檢定統計量
訓練與指導	4.64 (0.56)	4.23 (0.68)	3.95** (0.00)
民主行爲	4.40 (0.94)	4.16 (0.75)	1.44 (0.15)
關懷行爲	4.72 (0.45)	4.53 (0.53)	2.26** (0.02)
主動關懷	4.45 (0.72)	4.02 (0.80)	3.24** (0.00)
互助與協助	4.74 (0.49)	4.51 (0.47)	2.55** (0.01)
團隊合作	4.61 (0.62)	4.37 (0.55)	2.18** (0.02)
獎勵稱讚	4.63 (0.56)	4.65 (0.51)	-0.19 (0.84)
滿足需求	4.72 (0.49)	4.70 (0.37)	0.17 (0.86)
成就感	4.19 (1.22)	4.19 (0.82)	0.00 (0.99)

註: 小括號上方的數字為平均數, 而小括號內的數字為標準差。在檢定統計量格子內的數字, 小括號上方為t 值, 小括號內為機率值。**代表在5%的顯著水準之下, 拒絕縣市賽前三名平均數與其他平均數相等的虛無假設。

主動關懷構面中, 此構面t 統計量為3.24, 對應之P 值為0.00, 小於5%的顯著水準, 表示拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設, 而縣市賽前三名平均數4.45, 其他平均數為4.02, 顯示就團隊凝聚力行爲而言, 縣市賽前三名在主動關懷構面上的平均數較其他大。

從互助與協助構面結果顯示, 此構面t 統計量為2.55, 對應之P 值為0.01, 小於5%的顯著水準, 表示拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設, 而縣市賽前三名平均數4.74, 其他平均數為4.51, 顯示就團隊凝聚力行爲而言, 縣市賽前三名在互助與協助構面上的平均數較其他大。

在團隊合作構面中, 此構面t 統計量為2.18, 對應之P 值為0.02, 小於5%的顯著水準, 表示拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設, 而縣市賽前三名平均數4.61, 其他平均數為4.37, 顯示就團隊凝聚力行爲而言, 縣市賽前三名在團隊合作構面上的平均數較其他大。

(三) 參與動機

在獎勵稱讚構面中，此構面 t 統計量為-0.19，對應之 P 值為0.84，大於5%的顯著水準，表示無法拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設，由此可得知，就參與動機而言，縣市賽前三名和其他在獎勵稱讚此構面的反應並無顯著差異。

在滿足需求構面中，此構面 t 統計量為0.17，對應之 P 值為0.86，大於5%的顯著水準，表示無法拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設，由此可得知，就參與動機而言，縣市賽前三名和其他在滿足需求此構面的反應並無顯著差異。

在成就感構面中，此構面 t 統計量為0.00，對應之 P 值為0.99，大於5%的顯著水準，表示無法拒絕縣市賽前三名的平均數等於其他平均數的虛無假設，由此可得知，就參與動機而言，縣市賽前三名和其他在成就感此構面的反應並無顯著差異。

4.5 單因子變異數分析

4.5.1 守備位置比較

表 4.10 為不同守備位置對各構面之單因子變異數分析表。結果顯示在此背景不同守備位置的變項中，對於訓練與指導構面的 F 統計量為34.16，對應之 P 值為0.00，在5%的顯著水準之下，拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設，經Scheef 法事後比較分析發現，在訓練與指導構面上，守備位置為投手的平均數大於外野手的平均數，內野手的平均數大於外野手的平均數，捕手的平均數大於外野手的平均數。

民主行為構面中， F 統計量為10.99，對應之 P 值為0.00，在5%的顯著水準之下，拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設，經Scheef 法事後比較分析發現，在民主行為構面上，守備位置為內野手的平均數大於外野手的平均數，捕手的平均數大於投手的平均數，捕手的平均數大於外野手的平均數。

關懷行為構面中， F 統計量為13.64，對應之 P 值為0.00，在5%的顯著水準之下，拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設，經Scheef 法事後比較分析發現，在關懷行為構面上，守備位置為投手的平均數大於內野手的平均數，投手的平均數大於外野手的平均數，捕手的平均數大於外野手的平均數。

表 4.10: 不同守備位置對各構面之單因子變異數分析表

變數	投手 (1)	內野手(2)	外野手 (3)	捕手 (4)	F 值	事後檢定
訓練與指導	4.93 (0.15)	4.92 (0.22)	4.31 (0.66)	4.72 (0.54)	34.16** (0.00)	(1)、(2)、(4)>(3)
民主行爲	4.06 (1.68)	4.65 (0.58)	4.22 (0.78)	5.00 (0.00)	10.99** (0.00)	(2)>(3) (4)>(3)、(1)
關懷行爲	4.99 (0.05)	4.67 (0.44)	4.58 (0.51)	4.96 (0.18)	13.64** (0.00)	(1)>(2)、(3) (4)>(3)
主動關懷	4.15 (1.04)	4.65 (0.53)	4.24 (0.73)	4.91 (0.14)	13.25** (0.00)	(2)>(1)、(3) (4)>(1)、(3)
互助與協助	4.89 (0.15)	4.65 (0.66)	4.66 (0.46)	4.97 (0.12)	5.93** (0.00)	(4)>(2)、(3)
團隊合作	4.78 (0.36)	4.71 (0.47)	4.40 (0.71)	5.00 (0.00)	13.57** (0.00)	(1)、(2)、(4)>(3)
獎勵稱讚	5.00 (0.00)	4.68 (0.40)	4.45 (0.65)	4.98 (0.06)	18.95** (0.00)	(1)>(2)、(3) (2)、(4)>(3)
滿足需求	4.96 (0.14)	4.72 (0.41)	4.56 (0.58)	4.98 (0.06)	12.54** (0.00)	(1)、(4)>(3)
成就感	3.68 (1.87)	4.60 (0.60)	3.97 (1.14)	4.94 (0.27)	13.31** (0.00)	(2)>(1)、(3) (4)>(1)、(3)

註:(1)(2)(3) (4) 欄位的數字為平均數,小括弧內的數字為標準差。F 值欄位之值為F 值,底下小括弧內之值為機率值。**代表在5%的顯著水準之下,拒絕:(1) 與(2) 與(3) 與(4) 四者平均值相同之虛無假設。

在主動關懷構面中,F 統計量為 13.25, 對應之P 值為 0.00, 在 5%的顯著水準之下, 拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheff 法事後比較分析發現, 在主動關懷構面上, 守備位置為內野手的平均數大於投手的平均數, 內野手的平均數大於外野手的平均數, 捕手的平均數大於投手的平均數, 捕手的平均數大於外野手的平均數。

互助與協助構面中,F 統計量為 5.93, 對應之P 值為 0.00, 在 5%的顯著水準之下, 拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheff 法事後比較分析發現, 在互助與協助構面上, 守備位置為捕手的平均數大於內野手的平均數, 捕手的平均數大於外野手的平均數。

團隊合作構面中,F 統計量為 13.57, 對應之P 值為 0.00, 在 5%的顯著水準之下, 拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheff 法事後比較分析發現, 在團隊合作構面上, 守備位置為投手的平均數大於外野手的平均數, 內野手的平均數大於外野手的平均數, 捕手的平均數大於

外野手的平均數。

獎勵稱讚構面中,F 統計量為 18.95, 對應之 P 值為 0.00, 在 5%的顯著水準之下, 拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在獎勵稱讚構面上, 守備位置為投手的平均數大於外野手的平均數, 投手的平均數大於內野手的平均數, 內野手的平均數大於外野手的平均數, 捕手的平均數大於外野手的平均數。

在滿足需求構面中,F 統計量為 12.54, 對應之 P 值為 0.00, 在 5%的顯著水準之下, 拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在滿足需求構面上, 守備位置為投手的平均數大於外野手的平均數, 捕手的平均數大於外野手的平均數。

成就感構面中,F 統計量為 13.31, 對應之 P 值為 0.00, 在 5%的顯著水準之下, 拒絕不同守備位置平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在成就感構面上, 守備位置為內野手的平均數大於投手的平均數, 內野手的平均數大於外野手的平均數, 守備位置為捕手的平均數大於投手的平均數, 捕手的平均數大於外野手的平均數。

4.5.2 加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較

表 4.11 為加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次對各構面之單因子變異數分析表。結果顯示在此背景加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次的變項中, 對於在訓練與指導構面中,F 統計量為 2.19, 對應之 P 值為 0.11, 在 5%的顯著水準之下, 無法拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較平均數皆相等的虛無假設, 表示在加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較在此構面的平均數沒有差異。

民主行為構面中,F 統計量為 4.04, 對應之 P 值為 0.18, 在 5%的顯著水準之下, 無法拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較平均數皆相等的虛無假設, 表示在加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較在此構面的平均數沒有差異。

關懷行為構面中,F 統計量為 21.01, 對應之 P 值為 0.00, 在 5%的顯著水準之下, 拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在關懷行為構面上, 第一名的平均數大於第二名的平均數, 第三名的平均數大於第二名的平均數。

表 4.11: 加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次對各構面之單因子變異數分析表

變數	第一名(1)	第二名(2)	第三名(3)	F 值	事後檢定
訓練與指導	4.62 (0.58)	4.47 (0.67)	4.66 (0.54)	2.19 (0.11)	
民主行爲	4.26 (1.10)	4.43 (0.70)	4.62 (0.60)	4.04 (0.18)	
關懷行爲	4.77 (0.37)	4.42 (0.63)	4.83 (0.32)	21.01** (0.00)	(1)>(2) (3)>(2)
主動關懷	4.35 (0.76)	4.48 (0.66)	4.41 (0.79)	0.90 (0.40)	
互助與協助	4.74 (0.50)	4.57 (0.58)	4.83 (0.30)	6.21** (0.00)	(3)>(2)
團隊合作	4.56 (0.68)	4.52 (0.68)	4.71 (0.36)	2.20 (0.11)	
獎勵稱讚	4.57 (0.62)	4.59 (0.59)	4.82 (0.27)	5.83** (0.00)	(3)>(1)
滿足需求	4.70 (0.44)	4.60 (0.66)	4.82 (0.41)	4.29 (0.14)	
成就感	3.94 (1.43)	4.32 (0.93)	4.58 (0.51)	8.68** (0.00)	(3)>(1)

註:(1)(2)(3) 欄位的數字為平均數, 小括弧內的數字為標準差。F 值欄位之值為F 值, 底下小括弧內之值為機率值。**代表在5%的顯著水準之下, 拒絕:(1) 與(2) 與(3) 三者平均值相同之虛無假設。

主動關懷構面中,F 統計量為0.90, 對應之P 值為0.40, 在5%的顯著水準之下, 無法拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較平均數皆相等的虛無假設, 表示在加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較在此構面的平均數沒有差異。

在互助與協助構面中,F 統計量為6.21, 對應之P 值為0.00, 在5%的顯著水準之下, 拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次平均數皆相等的虛無假設, 經Scheef 法事後比較分析發現, 在互助與協助構面上, 第三名的平均數大於第二名的平均數。

團隊合作構面中,F 統計量為2.20, 對應之P 值為0.11, 在5%的顯著水準之下, 無法拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較平均數皆相等的虛無假設, 表示在加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較在此構面的平均數沒有差異。

獎勵稱讚構面中,F 統計量為 5.83, 對應之 P 值為 0.00, 在 5% 的顯著水準之下, 拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在獎勵稱讚構面上, 第三名的平均數大於第一名的平均數。

滿足需求構面中,F 統計量為 4.29, 對應之 P 值為 0.14, 在 5% 的顯著水準之下, 無法拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較平均數皆相等的虛無假設, 表示在加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次比較在此構面的平均數沒有差異。

在成就感構面中,F 統計量為 8.68, 對應之 P 值為 0.00, 在 5% 的顯著水準之下, 拒絕加入球隊後, 參加鄉鎮級競賽, 獲得最佳名次平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在成就感構面上, 第三名的平均數大於第一名的平均數。

4.5.3 就讀年級比較

表 4.12 為就讀年級比較對各構面之單因子變異數分析表。結果顯示在此背景就讀年級比較的變項中, 在訓練與指導構面中,F 統計量為 13.17, 對應之 P 值為 0.00, 在 5% 的顯著水準之下, 拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在訓練與指導構面上, 六年級的平均數大於四年級的平均數。

民主行為構面中,F 統計量為 28.84, 對應之 P 值為 0.00, 在 5% 的顯著水準之下, 拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在民主行為構面上, 六年級的平均數大於四年級的平均數, 五年級的平均數大於四年級的平均數。

關懷行為構面中,F 統計量為 7.09, 對應之 P 值為 0.00, 在 5% 的顯著水準之下, 拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在關懷行為構面上, 六年級的平均數大於五年級的平均數。

主動關懷構面中,F 統計量為 18.09, 對應之 P 值為 0.00, 在 5% 的顯著水準之下, 拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在主動關懷構面上, 六年級的平均數大於四年級的平均數。

在互助與協助構面中,F 統計量為 9.35, 對應之 P 值為 0.00, 在 5% 的顯著水準之下, 拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設, 經 Scheef 法事後比較分析發現, 在互助與協助構面上, 四年級的平均數大於五年級的平均數, 六年級的平均數大於五年級的平均數。

表 4.12: 就讀年級比較對各構面之單因子變異數分析表

變數	四年級(1)	五年級(2)	六年級(3)	F 值	事後檢定
訓練與指導	4.44 (0.70)	4.58 (0.73)	4.80 (0.35)	13.17** (0.00)	(3)>(1)
民主行爲	3.92 (1.21)	4.79 (0.55)	4.67 (0.54)	28.84** (0.00)	(2)>(1) (3)>(1)
關懷行爲	4.72 (0.44)	4.46 (0.65)	4.78 (0.40)	7.09** (0.00)	(3)>(2)
主動關懷	4.15 (0.77)	4.26 (0.76)	4.66 (0.64)	18.09** (0.00)	(3)>(1)
互助與協助	4.72 (0.45)	4.42 (0.94)	4.81 (0.29)	9.35** (0.00)	(1)>(2) (3)>(2)
團隊合作	4.47 (0.78)	4.52 (0.74)	4.73 (0.40)	6.45** (0.00)	(3)>(1)
獎勵稱讚	4.47 (0.70)	4.55 (0.56)	4.84 (0.34)	15.75** (0.00)	(3)>(1)
滿足需求	4.61 (0.60)	4.55 (0.52)	4.88 (0.27)	13.75** (0.00)	(3)>(2) (3)>(1)
成就感	4.21 (1.07)	4.60 (0.68)	4.03 (1.41)	3.44 (0.33)	

註:(1)(2)(3) 欄位的數字為平均數,小括弧內的數字為標準差。F 值欄位之值為F 值,底下小括弧內之值為機率值。**代表在5%的顯著水準之下,拒絕:(1) 與(2) 與(3) 三者平均值相同之虛無假設。

團隊合作構面中,F 統計量為 6.45,對應之P 值為 0.00,在 5%的顯著水準之下,拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設,經 Scheef 法事後比較分析發現,在團隊合作構面上,四年級的平均數大於五年級的平均數,六年級的平均數大於四年級的平均數。

獎勵稱讚構面中,F 統計量為 15.75,對應之P 值為 0.00,在 5%的顯著水準之下,拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設,經 Scheef 法事後比較分析發現,在獎勵稱讚構面上,六年級的平均數大於四年級的平均數。

滿足需求構面中,F 統計量為 13.75,對應之P 值為 0.00,在 5%的顯著水準之下,拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設,經 Scheef 法事後比較分析發現,在滿足需求構面上,六年級的平均數大於四年級的平均數,六年級的平均數大於五年級的平均數。

在成就感構面中, F 統計量為 3.44, 對應之 P 值為 0.33, 在 5% 的顯著水準之下, 無法拒絕就讀不同年級平均數皆相等的虛無假設, 表示在就讀不同年級之間在此構面的平均數沒有差異。

4.6 相關性分析

本節將利用 Pearson 相關係數, 來探討教練領導行為與團隊凝聚力之相關性。

4.6.1 教練領導行為與團隊凝聚力之相關性

教練領導行為與團隊凝聚力之相關性如表 4.13 所示。

訓練與指導與「主動關懷」之相關係數為 0.56, 與「互相協助」之相關係數為 0.33, 與「團隊合作」之相關係數為 0.66, 皆拒絕相關係數為 0 之假設, 且呈現顯著正相關。

表 4.13: 教練領導行為與團隊凝聚力之相關性分析

	訓練與指導 (教練領導行為)	民主行為 (教練領導行為)	關懷行為 (教練領導行為)
主動關懷 (團隊凝聚力)	0.56**	0.55**	0.47**
互相協助 (團隊凝聚力)	0.33**	0.15**	0.63**
團隊合作 (團隊凝聚力)	0.66**	0.40**	0.57**

註:**表示在 5% 的顯著水準下, 拒絕兩者不具有相關性的虛無假設。

民主行為取向與「主動關懷」之相關係數為 0.55、與「互相協助」之相關係數為 0.15、與「團隊合作」之相關係數為 0.40, 皆拒絕相關係數為 0 之假設, 且皆呈現顯著正相關。

關懷行為取向與「主動關懷」之相關係數為 0.47、與「互相協助」之相關係數為 0.63、與「團隊合作」之相關係數為 0.57, 皆拒絕相關係數為 0 之假設, 且皆呈現顯著正相關。

4.7 迴歸分析

4.7.1 教練領導行為、參與動機對團隊凝聚力之影響

在本節我們將利用迴歸分析探討國小棒球隊員對教練領導行為、參與動機對團隊凝聚力之影響, 其結果整理於表 4.14 教練領導行為、參與動機對團隊凝聚力之迴歸分析檢定表。

表 4.14: 教練領導行為、參與動機對團隊凝聚力之迴歸分析檢定表

解釋變數	團隊凝聚力	團隊凝聚力
(常數)	2.43** (0.19)	3.55** (0.19)
教練領導行為	0.47** (0.42)	-0.39** (0.08)
教練領導行為參與動機		0.13** (0.01)
解釋能力	0.28	0.47

註: 小括號上方的數字為迴歸係數;小括內的數字為準差;**代表在5%的顯著水準之下拒絕迴歸係數為0的虛無假設。

模型1是教練領導行為對團隊凝聚力的迴歸模型,我們發現教練領導行為中,係數在5%的顯著水準之下,顯著異於0;整體模型解釋能力為0.28,練領導行為構面對團隊凝聚力有正向關係,每提高一單位的教練領導行為構面,團隊凝聚力會增加0.47單位。

模型2是教練領導行為及教練領導行為參與動機對團隊凝聚力之迴歸模型,我們發現這2個變數中,教練領導行為及教練領導行為參與動機係數皆在5%的顯著水準之下,顯著異於0;整體模型解釋能力為0.47,教練領導行為及教練領導行為及參與動機對團隊凝聚力有正向關係,每提高一單位的教練領導行為及教練領導行為及參與動機,團隊凝聚力會分別減少-0.39和0.13單位。

總結之,在2個迴歸模型中,我們發現教練領導行為和教練領導行為及參與動機對團隊凝聚力皆有正向的顯著影響效果。

第 5 章 結論與建議

本研究旨在探討嘉義市國民小學棒球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之現況探討及分析。研究者根據研究目的進行文獻探討與分析，形成研究假設後確定研究方法。本次研究方法採用問卷式調查法，以嘉義市國民小學棒球隊學生做為研究對象，進行抽樣動作，分別抽取嘉義市 8 所公立國小共計 340 位嘉義市國民小學棒球選手進行問卷調查，回收有效問卷 326 份。並使用 SPSS For Windows 19.0 統計套裝軟體進行統計分析，所使用的統計分析方法如下：描述性統計分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、相關性分析、信度測試、迴歸分析，分別進行各項假設，最後進行結果討論及建議分析。本章主要根據第四章之研究結果統計分析進行結果歸納，並提出具體的建議以供未來研究參考。

5.1 結論

本研究目的主要是在討論嘉義市國民小學棒球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之間的關係，進而確立有效策略，促使增進提升球隊的團隊凝聚力，爭取最好的成績表現，為運動團隊及學校爭取最大榮譽。也增進教練領導行為與選手間團隊凝聚力，相互之間具有良好相互融合之道，促使更多學生願意加入棒球隊及參與動機，以利提昇團隊整體競賽及訓練與運動能力，將整體教練領導行為與團隊凝聚力深入探討分析後，在依據教練領導行為和選手互動之間，對團隊凝聚力外在不好影響因素消除。然後，將良好的影響因素發揮到極致，以提升團隊戰力，發展出最佳教練領導途徑。本研究所獲之結論如下：

1. 棒球選手知覺教練領導行為對「參加縣市級競賽，獲得最佳名次」及「不同守備位置」、「參加鄉鎮級競賽，獲得最佳名次」、「不同年級」部分達顯著差異，其餘皆無達顯著差異。
2. 團隊凝聚力對「加入棒球隊年資」及「參加縣市級競賽，獲得最佳名次」、「不同守備位置」及「參加鄉鎮級競賽，獲得最佳名次」、「不同年級」部分達顯著差異，其餘皆無達顯著差異。
3. 棒球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之相關為正相關。
4. 棒球選手對教練領導行為能有效預測團隊凝聚力。
5. 教練民主行為較高，則球員也會盡力去配合教練的要求與決定，而形成較高的團隊合作。

6. 教練的主動關懷行為也會提高球員團隊適應力，增加團隊間凝聚力。

5.2 建議

5.2.1 實際應用之建議

1. 棒球教練應該多了解及學習有關領導行為的指導方式與應用，以提升本身的領導能力，增進團隊的凝聚力。由以上的研究發現，教練的領導行為和團隊的凝聚力有著密不可分的相關性，但是，國內的教練往往根據過去的經歷與經驗，特別強調及加強運動技術的訓練，也更加重視比賽勝利的結果。而卻忽略了球隊的凝聚力和成績表現的相關性，及本身的教練領導方式有著密不可分的關係存在，因此，教練根據自己的領導方式，能多學習及觀察自己的弱點及缺失，加以了解和應用，將有助於提升並激勵選手，甚至影響團隊的學習動機努力，同時可維持團隊和諧，以提升球員團隊成績的表現。
2. 棒球教練要提升球隊團體凝聚力，應根據選手的特性及訓練當時的狀況環境因素下，來選擇適當的領導行為。在團體運動項目中，教練也必須考慮不同背景和環境因素下的球員來做訓練，而教練本身，也應該因為選手個人的人格特質及運動能力不同，而表現出不一樣的領導行為。因此，應具備更專業且更多元的領導方式，因時、因地、因人而表現出不同的領導行為，讓選手在團體中的感覺，像在家裡一樣，感受家的溫暖及球隊間的好情誼好交情，進而增加團隊凝聚力的共識，提升運動成績及表現。

5.2.2 未來研究之建議

1. 本研究採用問卷調查法，以自陳量表取得資料。受限於量表形式設計，填答者只能就題目問題來做提問及勾選，就本身經驗和想法做答題，對題目內容認知的理解及想法，以及社會期望及個人價值觀的判斷多少會受到影響，進而影響作答及真實性。建議日後在進行研究前，應該先做前導式的訪談，再進行題目內容設計編制，使量表內容能更符合所需，得到更具效度的資料。
2. 本研究探討是以嘉義市國小棒球選手為研究對象，可惜的是，無法將結果推論至其他縣市。因此，建議未來研究將母群體擴大至其他不同縣市，乃至全省各地區，使研究結果更具真

實性和全面性;或是與其他縣市(或直轄市) 進行比較研究及探討,以延伸擴展至其他研究推論應用層面上。



參考文獻

(一) 中文文獻:

- 丁一航(2004)。國小排球選手成就動機與團隊凝聚力之相關研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文, 台北市。
- 江小梅(2010)。HBL 甲級籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力及成績表現之關係研究。聖約翰科技大學工業工程與管理系研究所碩士論文, 新北市。
- 李秀穗(2001)。運動團隊凝聚力。大專體育學術專刊, 52, 130-137。
- 李雲翔(2010)。SBL 球隊教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。國立體育大學教練研究所碩士論文, 新北市。
- 李建平(2001)。大專網球優秀選手對教練領導行為與訓練滿意度之研究。國立台灣師範大學體育研究所碩士論文, 台北市。
- 李建霖(2009)。教練領導行為、訓練滿意度對團隊凝聚力之影響研究 以某大學棒球選手為例。中華醫事科技大學運動健康與休閒系研究所碩士論文, 台中市。
- 李香枝(2007)。中等學校軟式網球選手知覺教練領導行為與滿意度之研究。台北體育學院運動科學研究所碩士論文, 台北市。
- 沈盈宏(2010)。國小籃球選手知覺教練領導行為與訓練滿意度。台北市立教育大學體育學系教學研究所碩士論文, 台北市。
- 周彥真(2014)。高中棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。輔仁大學體育學系研究所碩士論文, 新北市。
- 林曉怡(2005)。臺南市國小游泳團隊學童運動參與動機與社會支持之研究。台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文, 台北市。
- 郭添財(2003)。國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文, 台北市。
- 范國興(2012)。臺北市國小籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。台北市立體育學院競技運動訓練研究所碩士論文, 台北市。

- 陳鼎華(2006)。國小甲組籃球隊員知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力影響之相關研究。國立台東大學運動科學研究所碩士論文, 台東縣。
- 陳龍笙(2013)。國小手球選手知覺教練領導行為與選手訓練滿意度關係之研究。台北市立教育大學體育學系研究所碩士論文, 台北市。
- 陳文益(2014)。國小田徑選手知覺教練領導行為與訓練滿意度之研究。台北市立教育大學體育學系研究所碩士論文, 台北市。
- 陳伯儀(2010)。大學院校乙組棒球隊教練領導行為與球員訓練滿意度之研究。台北市立體育學院體育學系體育教學研究所碩士論文, 台北市。
- 陳淑利(2001)。大專院校棒球隊選手知覺教練領導行為之研究。屏東教育大學體育學系研究所碩士論文, 屏東市。
- 陳玉娟(1995)。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。國立台灣師範大學體育學系研究所碩士論文, 台北市。
- 陳炳男(2007)。台灣地區甲組成棒教練領導行為與球員訓練滿意度之研究。台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文, 台北市。
- 陳怡雅(2008)。大專院校羽球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力及訓練滿意度之研究。台北市立教育大學體育學系研究所碩士論文, 台北市。
- 許君立(2011)。台中市國小籃球隊選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。東海大學教育研究所碩士論文, 台中市。
- 許珺佩(2012)。教練領導行為與選手滿意度之研究: 以高雄市國小桌球代表隊為例。國立屏東教育大學體育學系研究所碩士論文, 屏東市。
- 黃寶雀(2001)。團隊凝聚力對運動團隊的影響。大專體育學刊, 52, 92-98。
- 黃士魁(2000)。我國甲組成棒球員訓練滿意度之研究。中國文化大學運動教練研究所碩士論文, 台北市。
- 張智峰(2011)。SBL 籃球教練領導行為之研究。台北市立體育學院運動教育研究所碩士論文, 台北市。

- 曾冠萍(2012)。樂樂棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與成績表現之研究。國立台南大學運動體育學系研究所碩士論文, 台南市。
- 楊旭太(2008)。教練領導行為對團隊氣氛與教練選手關係滿意度之影響。國立體育學院體育研究所碩士論文, 桃園縣。
- 鄭志富(1997)。運動教練領導行為模式分析。運動教練領導研究, 師大書苑, 台北市。
- 鄭志富(1997)。運動領導量表(中文版)之編製。運動教練領導行為研究, 師大書苑, 台北市。
- 鄭俊傑(2007)。大專院校棒球教練領導行為與選手滿意度之研究。台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文, 台北市。
- 鄭松益(2001)。台灣地區高中排球教練領導行為與訓練滿意度之研究。台北市立教育大學國民教育研究所碩士論文, 台北市。
- 劉雅燕(2007)。國中手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文, 台北市。
- 劉俊志(2011)。臺北市國小羽球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。台北市立教育大學體育學系體育教學研究所碩士論文, 台北市。
- 趙鏗國(2010)。國小樂樂棒球隊選手之參與動機與團隊凝聚力。大專體育學術專刊, 3, 460-467。
- 蔣憶德(2001)。教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。國立體育學院運動教練研究所碩士論文, 台北市。
- 潘毓仁(2010)。臺北市國小田徑及游泳選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力。台北市立教育大學體育學系體育教學研究所碩士論文, 台北市。
- 蔡博隆(2002)。台灣地區高中女子甲組籃球教練領導行為與選手滿意度之調查研究。台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文, 台北市。
- 盧立仁(2004)。臺北市國小網球選手知覺教練領導行為與訓練滿意度。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文, 台北市。
- 賴世堤(2002)。我國籃球教練領導行為之研究。國立台灣體育學院體育研究所碩士論文, 台中市。
- 賴芳蘭(2014)。屏東縣國中球類運動選手對教練領導行為與選手滿意度研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文, 屏東市。

顏明哲、張家昌(2010)。運動團隊凝聚力之初探。彰化師大體育學報, 6, 114-120。

嚴翔樺(2009)。高中橄欖球選手知覺教練領導行為之探討。國立台灣師範大學運動教育研究所碩士論文, 台北市。

(二) 英文文獻:

Amorose, A. J. and Horn, T. S. (2000). Intrinsic Motivation: Relationships with Collegiate Athletes Gender, Scholarship Status, and Perceptions of Their Coaches' Behavior. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22 (1), 63-84.

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

Chelladurai, P. (1993). Leadership. In Murphey, and Tennant(L.K.Eds.), *Handbook of Research on Sport Psychology*.

Chelladurai, P. and Haggerty, T. R. (1978). A Normative Model of Decision Style in Coaching. *Athletic Administration*, 13, 6-9.

Chelladurai, P. and Riemer, H. (1997). A Classification of Facets of Athlete Satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159.

Chelladurai, P. and Saleh, S. D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-35.

Dessler, G. (1995). *Managing Organization in an Era of Change*. Fort Worth, TX: The Drydenl Press.

Garland, D. J. and Barry, J. R. (1988). The Effects of Personality and Perceived Leader Behavior on Performance in Collegiate Football. *The Psychological Record*, 38, 237-247.

Hersey, P and Blanchard, K. H. (1969). Life Cycle Theory of Leadership. *Training and Development Journal*, 23 (5), 26-34.

Horn, T. S. (1992). Leadership Effectiveness in the Sport Domain. In T. S. Horn(Ed.) *Advances in Sport Psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.

- Martens, R. (1987). *Coaches Guide to Sport Psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- McMillin, C. J. (1990). *The Relationship of Athlete Self-Perceptions and Athlete Perceptions of Leader Behaviors to Athlete Satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Virginia. New York: Macmillan.
- Riemer, H. A. (1995). *Development of The Athlete Satisfaction Questionnaire*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Ohio State University.
- Riemer, H. A. and Chelladurai, P. (1988). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 20, 133-134.
- Sabock, R. J. (1985). *The Coach*. U.S.A. Human Kinetics Publishers. Inc.
- Schliesman, E. S. (1987). Relationship Between the Congruence of Preferred and Actual Leader Behavior and Subordinate Satisfaction with Leadership. *Journal of Sport Behavior*, 10, 157-166.
- Serpa, S. Pataco, V. and Santos, F. (1991). Leadership Patterns in Handball International Competition. *Journal of Sport Psychology*, 22, 78-89.
- Slack, T. and Parent, M. M. (2006). *Understanding Sports Organizations: The Application of Organizations Theory*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Smoll, S. and Smith, R. E. (1989). Leadership Behaviors in Sport: A Theoretical Model and Research Paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522-1551.
- Summers, R. J. (1991). The Association Between Athletes' Perceptions of Their Abilities on the Influence of Coach Technical-Instruction. *Journal of Sport Behavior*, 14, 30-40.