

國立臺東大學體育學系碩士班  
碩士論文

指導教授：湯慧娟 老師

游泳選手知覺教練領導行為與領導信任  
對凝聚力影響之相關研究

研究生：林銘群 撰  
中華民國九十八年六月

國立台東大學  
學位論文考試委員審定書

系所別：體育學系碩士班

本班 林銘羣 君

所提之論文 游泳選手知覺教練領導行為與領導  
信任對凝聚力影響之相關研究

業經本委員會通過合於  碩士學位論文 條件  
 博士學位論文

論文學位考試委員會：  
莊仲仁  
(學位考試委員會主席)

康世平

\_\_\_\_\_

湯慧娟  
(指導教授)

論文學位考試日期：98年06月05日

國立台東大學

附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

# 博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 體育學系 系(所)

                     組 97 學年度第 二 學期取得 碩士 士學位之論文。

論文名稱：游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力影響之相關研究

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

同意	不同意	單位
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	國家圖書館
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	本人畢業學校圖書館
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

同意 不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再授權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為：                    ，請將全文資料延後半年再公開。

## 公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：湯慧娟

(親筆簽名)



研究生簽名：林銘羣

(親筆正楷)



學 號：9600509

(務必填寫)

日 期：中華民國九十八年七月二日

1.本授權書(得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載)請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2008/05/29

## 謝誌

就是剛剛，32 度的夏日豔陽，手裡有著兩年的努力  
三個 Signed 兩張紙 一個人  
我想起昨晚那雙溫柔的手 是最大的支持

朋友們問我：『畢業了沒？』  
我笑了：『就是今天。』

慧娟老師，沒有您的提攜與堅持，深不知論文在何處  
如果還能再選一次指導教授  
我只能用一首歌形容 老師 『妳依然在我心深處』

莊仲仁老師、康世平老師感謝你們對我的論文  
提出許多建議及撰寫方向，由衷感謝

給琮閔學長、小伍哥  
只有感激在心頭  
很榮幸可以跟你們一起奮鬥

小餅、小明、小岳、依婷、瑞成 金昌 感謝你們的幫忙  
不論時空怎麼變  
希望永誌情誼、情誼永誌

韻姐、麗麗，很高興這一年能跟你們當同事，工作上的幫忙以及打氣聲，不會忘記。

聖銘老師、怡菁、淑琴姐 謝謝你們 也給我很多努力的方向讓我的生活無後顧之憂。

游泳隊的學弟妹 問卷的發放 辛苦了

嘉良學長、奕軒學長 你們文獻的提供及討論 使得論文得以完成

一本論文 不是靠自己就能完成  
所以真的感謝  
感謝那些批判我、討厭我、在背後捅我的人  
你們絕對是我前進的動力

論文寫到這裡，好像會出現句點的符號  
但其實撰寫的思緒還在繼續  
就像『藍色大門』裡面寫到的  
青春，好像永遠都寫不完.....

CELINE

如果這本論文是寫給妳的情書  
我想再寫十本都不夠吧  
在最難熬的時刻  
最失落的心情  
妳總是能給我最大的信心及陪伴  
CELINE 我愛妳

最後這本論文  
僅獻給我最深愛的父母及家人

結束是另一個開始.....

林銘羣 2009 年盛夏 於臺東

# 游泳選手知覺教練領導行為與領導信任 對凝聚力影響之相關研究

作者：林銘群

國立台東大學 體育學系

## 摘要

本研究目的在於先探討游泳選手知覺教練行為，透過教練的特質衍生出會如何影響選手與教練之間的信任感，最後再探討游泳團體中，凝聚力是否會影響到個人成績，甚至是影響知覺教練行為，最後希望給予游泳教練未來指導選手有更多的參考資料，以讓選手與教練的互動可以創造出更好的成績。本研究方法是以立意取樣的方式，取得有效問卷共 421 份。所得之資料使用的統計方法為描述性統計、差異檢定、迴歸分析來考驗變項差異與相關。所得之結論為：(一) 目前游泳選手的知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力影響的有實際的差異情形。(二) 不同背景變項的游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力的有所差異。(三) 教練領導行為與領導信任對凝聚力的有著顯著的相關情形。

**關鍵詞：**組織行為、運動管理、組織領導。

# **The research of Swimmer perceived coach leadership behavior trust and leadership impact on the cohesion .**

Author:Ming-Chen Lin

## **Abstract**

**Objective:** The impact of players and the coach is the biggest factor in success, and this chapter is to explore the swimming sports, such high personal achievements in the sport, leadership qualities and a sense of confidence in the coach for the importance of group cohesion. **Methods:** Purposive sampling method to obtain a total of 421 valid questionnaires were. Statistically using descriptive statistics, the difference test, regression analysis to test the differences between the relevant variables. **Results:** The gender differences in autocratic behavior; county or city level and national level and above who's obviously in the perception of leadership behavior, leadership trust and cohesion are different; and different types of players in the three variables are not different; and training and guidance acts, acts of positive feedback, social support behavior, autocratic behavior, teamwork, interpersonal attraction, such as the six predictors of trust in leadership has significant explanatory power; the leadership of trust in leadership and cohesion between the effects of an intermediary.

**Key Words: Organizational behavior, Sport management, Organization and Leadership**

# 目次

中文摘要	I
英文摘要	II
目次	III
圖次	V
表次	V
<b>第壹章 緒論</b>	<b>1</b>
第一節 問題背景	1
第二節 研究目的	4
第三節 研究問題	4
第四節 研究範圍與限制	5
第五節 名詞操作型定義	5
<b>第貳章 文獻探討</b>	<b>9</b>
第一節 領導行為理論分析	9
第二節 多元領導模式與相關研究	16
第三節 領導信任	21
第四節 凝聚力	24
第五節 本章結語	35
<b>第參章 研究方法</b>	<b>39</b>
第一節 研究架構	39
第二節 研究程序與期程	40
第三節 抽樣方式與對象	41

第四節	研究工具	43
第五節	資料處理與統計方法	57
<b>第肆章</b>	<b>結果與討論</b>	<b>59</b>
第一節	游泳選手之背景現況分析	59
第二節	游泳選手知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力現況	63
第三節	研究對象知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力之差異比較	66
第四節	研究對象知覺領導行為、領導信任與凝聚力之迴歸分析	85
<b>第伍章</b>	<b>結論與建議</b>	<b>91</b>
第一節	結論	91
第二節	對游泳教練在訓練上的建議	95
第三節	對未來研究上的建議	96
<b>參考文獻</b>		<b>97</b>
一、	中文部份	97
二、	外文部份	104
<b>附錄</b>		
一、	正式問卷	附-1
二、	預試問卷	附-6
三、	專家效度名單	附-11
四、	問卷修正表	附-13
五、	專家效度意見表	附-20
六、	施測問卷同意書	附-27

## 圖表目次

### 圖次

圖 2-2-1	Chelladurai 的多元領導模式	17
圖 2-4-1	運動團隊凝聚力概念模式	27
圖 3-1-1	研究架構圖	39
圖 3-2-1	本研究流程圖	40

### 表次

表 2-1-1	國、內外學者所下之領導定義	10
表 2-2-1	國內研究領導之結果	18
表 2-3-1	信任的定義	22
表 2-4-1	國內學者對凝聚力之看法	24
表 2-4-2	各學者對凝聚力分項	28
表 2-4-3	國內對凝聚力之研究結果	30
表 3-3-1	問卷發放時間與回收率	42
表 3-4-1	知覺教練領導行為量表項目分析摘要表	45
表 3-4-2	知覺教練領導行為量表因素分析摘要表	47
表 3-4-3	知覺教練領導行為之因素構面摘要表	48
表 3-4-4	領導行為構面摘要表	49
表 3-4-5	領導信任量表項目分析摘要表	51
表 3-4-6	領導信任量表因素分析摘要表	51
表 3-4-7	領導信任之構面摘要表	52
表 3-4-8	凝聚力量表項目分析摘要表	52
表 3-4-9	凝聚力之因素分析摘要表	55

表 3-4-10	凝聚力之構面摘要表-----	56
表 3-4-11	凝聚力信度分析摘要表-----	56
表 4-1-1	本研究背景變項次數分配摘要表-----	60
表 4-2-1	游泳選手知覺教練領導行為各層面分析摘要表-----	63
表 4-2-2	游泳選手知覺領導信任整體分析摘要表-----	63
表 4-2-3	游泳選手知覺凝聚力各層面分析摘要表-----	64
表 4-3-1	不同性別知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表---	66
表 4-3-2	不同組別知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表-	67
表 4-3-3	不同層級知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表-	69
表 4-3-4	不同距離知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表-	71
表 4-3-5	不同訓練年數知覺領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表-	72
表 4-3-6	不同相處年數知覺領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表-	74
表 4-3-7	背景變項差異分析摘要表-----	76
表 4-4-1	領導行為對領導信任之迴歸分析摘要表-----	85
表 4-4-2	領導行為對凝聚力之迴歸分析摘要表-----	86
表 4-4-3	領導行為與領導信任對凝聚力之迴歸分析摘要表-----	87

# 第壹章 緒論

教練是影響選手與成績的最大因素，而本章是在探討游泳運動項目，這種高個人成就的運動中，教練領導特質及選手對教練信任感對於團體凝聚力的關係就顯得格外重要。本章以問題背景、研究動機、研究目的、研究範圍與限制及操作型名詞定義，說明本研究之架構，藉由本章的敘述可以更加瞭解本研究的方向與目的。

## 第一節 問題背景

2008 年北京奧運游泳項目，台灣選手許志傑在男子 200 公尺蝶泳挺進前十六強，除了刷新全國紀錄外，也創造出台灣男子選手在奧運會上的最佳成績。台灣游泳自 1996 年亞特蘭大奧運會，林季嬋獲得女子 800 公尺捷泳獲得第九名成績後，已將近 12 年的台灣泳壇又再次出現一位奇才，而這位選手背後有著一位嚴厲的教練，就是他的父親—許東雄。美國選手 Michael Fred Phelps 奪得八面奧運金牌，打破前水怪 Mark Spitz 的所保持的七面奧運金牌，這優異的表現，可說是運動界的史無前例的成績，而他的啟蒙教練鮑曼則被 Fred Phelps 視為人生的第二父親。2008 年北京奧運 100、200 公尺蛙式金牌的日本選手北島康介創下了連續兩屆奧運都拿到金牌，這種輝煌的成就，歸功於前一天晚上與教練探討配速的策略，因此，平井伯昌教練與北島康介之間的互動關係乃值得我們去探究。在對照東、西方的優秀游泳選手後，就會讓我們想要更進一步瞭解這三位選手的教練，如何與選手建立革命、信任的情感，而他們之間的互動關係，也更值得我們去深入研究。

廣泛的說，游泳是一項特殊的運動，因為在教學或是訓練中，由於環境的關係，教練是相當重要的。因為游泳的訓練環境幾乎都是在水中，而在水中時並不能時時刻刻得到教練的指導與回饋，常常都需要透過一個自我思考的階段，才能

完成教練的命令或是目的，游泳的訓練過程，是任何的聲音都聽不到，伴隨著只有耳邊的水聲，相當枯燥乏味，比起馬拉松是更加的無趣。丁益文（1990）認為教練在游泳中是引起動機非常重要的角色，因為教練必須去引起選手的動機，而且必須使用誘發性的方式，使選手產生內在動機，才能將游泳知識傳授給選手。因為游泳的環境是特殊的，在游泳過程中接觸的只有水而已，無法瞭解任何的外在因素，所以只能誘發內在動機，並且強調自發式的訓練。唯一在訓練過程中可以對談的人就只有教練，且必須聽從教練的指示來完成訓練，因此讓我們有著必須探討游泳選手與教練之間有何重要性之關連。綜上所述，游泳選手之所以成功，除了來自於天生的身體素質外，教練是佔了相當大的因素。因為，教練需要掌握選手的狀況，給予最大的協助，讓游泳選手在無趣的訓練過程中，知覺到教練的行為是對他有益的，達到教練與選手間的一種情感，所以教練在指導過程的中行為可說是一門藝術。

既然教練扮演舉足輕重的角色，而游泳訓練環境是這樣特殊，這也讓我們想探討游泳教練是如何建立與游泳選手間的情感。在游泳訓練過程中，除了必須觀察選手的狀況、情緒上的變化，要給予適當的協助外，也要時時刻刻的關心選手的生活起居，所以在一般的訓練外，教練與選手建立的信任感也是相當重要（呂文玲、林曜豐，2006；高三福、陳鈺芳，2006）。在目前相關文獻中（Sepa, Pataco & Santos, 1991；Chelladurai & Carron, 1995；黃惠芝，2008），大都探討團隊成員知覺教練領導，結果認為高水準、年紀較長、過去運動時間較長的選手，較喜愛教練的訓練指導、民主行為、專制行為、正面回饋，較少去探討個人成就中選手所知覺教練的領導行為。其實教練在訓練的過程中會依選手特性，給予有變化的指導，針對選手的差異、能力、運動表現、情緒的變化，會有相當多元化的領導方式。而我們會想，在訓練過程中為何選手要聽從教練指導？教練的指示選手是否都聽得懂？更甚至於是否符合選手特質？這是相當值得探討的。目前都是研究知覺教練領導行為，但是卻沒有去探討選手與教練之間的關係。選手知覺到教練的行為，對選手來說是有意義的，聽從教練的指示，對選手的成績是有幫助。教

練的領導行為，選手必須要有對它要有一種信任感，所以探討信任在教練與選手間的互動關係是具意義的。

而目前在游泳訓練中是不會有一對一的訓練情況出現，不符合實際也人力不足，教練指導方式還是採取一對多的方式，所以說在游泳的訓練過程中，也是屬於團體活動，雖然游泳是屬於高個人成就的項目，但訓練過程還是有所謂的隊友存在。Carron, Hausenblas & Eys (2005) 指出個人親和與吸引、團隊適應，與團隊表現都呈現正面的意義。換句話說，選手的高成就會對整體的表現有適當的幫助，其它研究也指出獨立的運動項目與團體的運動項目比較，獨立的運動項目會喜歡較多的民主行為，而當個人成就越高時也來自於團隊支持 (Terry & Howe, 1984)，但是綜觀目前國內並無相關研究，或許認為游泳是屬於個人項目，不需要團隊凝聚力的存在，但國外研究指出提高團隊凝聚力，對於提高運動員表現，有正面的助益 (Westre & Weiss, 1991)。所以我們必須瞭解選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力，對游泳運動發展會有相當大的幫助，也可以給予游泳教練對訓練游泳選手提供更多參考與方向。

本研究主旨在於探討游泳選手知覺教練行為，透過教練的特質會如何影響選手與教練之間的信任感，最後再探討游泳團體中，凝聚力是否會影響到個人成績，甚至是影響知覺教練行為，最後希望提供游泳教練未來指導選手有更多的參考資料，以讓選手與教練的互動可以創造出更好的成績。

## 第二節 研究目的

本研究要針對優秀游泳選手，分析知覺教練領導行為、領導信任對凝聚力是否會有所影響。其目的如下：

- (一) 瞭解目前游泳選手所知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力影響的實際情形。
- (二) 瞭解不同背景變項之游泳選手，知覺教練領導行為與領導信任與凝聚力的差異情形。
- (三) 探討游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力的預測力。

## 第三節 研究問題

根據根據研究目的，歸納出以下幾個問題：

- (一) 游泳選手所知覺的教練領導行為、領導信任與凝聚力之現況為何？
- (二) 不同背景變項之游泳選手，所知覺的教練領導行為、領導信任與凝聚力是否有差異？
- (三) 游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力之否有預測力？

## 第四節 研究範圍與限制

共分為研究範圍與研究限制，分述如下：

### 一、研究範圍

本研究之範圍是以參加 98 年全國大專院校運動會的游泳選手，以及 97 年全國中等學校運動會之全體游泳選手作研究對象。

### 二、研究限制

因為在比賽情境中施測，難免會有測量誤差的產生，所以本研究限制在於無法作重測信度或是複本信度。而人類是屬於多複雜的生物體，其心理層面是有很廣的思維，所以單以領導行為、領導信任與凝聚力去探討一個人的心理層面稍嫌不足，這也是本研究的另一個限制。

## 第五節 名詞操作型定義

本研究之操作性名詞共有一、游泳選手；二、教練領導行為；三、領導信任；四、凝聚力。定義如下：

### 一、游泳選手

本研究之游泳選手為參加 98 年全國大專院校運動會之大專甲、乙組選手與 98 年全國中等學校運動會之高中組游泳項目的選手。

### 二、教練領導行為

根據鄭志富（1997）認為教練領導行為是引領選手達成運動學習技能，達成具體目標所表現出的個人行為。而教練領導行為共分為五個層面，本研究之定義如下：

- （一）訓練與指導行為：係指游泳教練在訓練或指導游泳過程中，改進游泳選手行為表現導向的行為。
- （二）正向回饋行為：教練會給予選手有信心的正向指導行為。
- （三）民主行為：教練對於選手有充分的自我想法與意念。
- （四）社會支持行為：教練允許選手參與訓練的討論，給予他最大的空間與鼓勵且支持此種行為。係指游泳教練滿足游泳選手人際關係為導向的行為，也稱為關懷行為。
- （五）專制行為：強調教練的威權，不准選手干預教練的行為以控制團隊。

### 三、教練領導信任（trust coache's leadership）

信任是指個人會依賴他人的行動與命令，並相信他人對自己有著正面的意圖、期望及信念（Dirks, 2000；陳鈺芳，2003）。

本研究對於教練領導信任之定義為，游泳教練在訓練或是指導過程中，使游泳選手達成既定的目標中，游泳選手對知覺教練行為，對其本身有正面的意圖、期待以及支持的信念。

### 四、凝聚力（group cohesion）

Carron(1982,1990)指出，團隊凝聚力是一種團體中發生的過程，是一種凝聚力量的呈現，其目的是在於使團體追求某目標與任務中，使團隊成員有某種程度上的共識。團隊凝聚力是一種過程可以讓團體追求某一個目標導向。而凝聚力還可分為社會凝聚力（social cohesion）和工作凝聚力（task cohesion）。一般而言，此兩種凝聚力都會在團體中出現（賴珊珊，2004）。而本研究對於凝聚力四個層面之定義如下：

- (一) 人際親和：人與人之間的相處都能關心、被尊重且好相處。
- (二) 團隊適應：運動員所參與的團隊任務彼此間的互動關係。
- (三) 團隊合作：團隊成員對工作目標皆能合作、意見一致。
- (四) 人際吸引：團隊之間個人與團隊彼此接受的程度，以及人際關係。





## 第貳章 文獻探討

本研究是針對優秀游泳選手在訓練過程中與教練和隊友的關係，共分五個章節就去探討。目的是在探討與本研究有關之文獻，讓研究主題能有更深入的瞭解，來作為本研究之基礎。分述如下：領導行為理論分析、多元領導模式與相關研究、領導信任、凝聚力、本章結語。

### 第一節 領導行為理論分析

本節主要瞭解領導涵意與歷史，可對本研究之領導行為作更深入的探討，分述如下：

#### 一、領導的意義

郭添財（2004）認為領導就字面上來看，是有指引與明示方向的意思，意味著帶領、引導團體成員向目標邁進，以其達成共同的目標。我們在領導方面要先釐清的就是何謂領導者？會有人將領導者與管理者搞混，畢竟在一個團體中，發出聲音的人會很多。吳慧卿（2002）認為兩者是有差別的，『管理者』算是被指派來的，他擁有合法的權力來管理團隊，影響他人的行為是受到正式的權威；而領導者可能是被指派來的，或是由團體中推舉出來，類似教練、隊長一職，影響他人是來自其它權力的基礎。所以我們釐清了管理者與領導者不同，管理者只能單純的擁有管理職權，但是領導者除了可以擁有管理職權外，又能夠影響他人。舉例現今棒球隊的管理制度，一個隊伍裡有一人叫做領隊另一人則是總教練，而實質在影響團隊的為總教練，雖然領隊也會管理隊伍。所以也希望管理者即是領導者，但可以知道的是，好的領導者不一定是好的管理者。

而國內外對於領導的定義也皆不相同，以下為國內外學者對於領導之定義：

表 2-1-1 國內、外學者所下之領導定義

學者	定義
Hemphill & Coons (1957)	領導是指個人為了促成團體達成共同目標，所展現出指導團體從事活動的行為。
Barrow (1977)	領導是指影響個人與團體朝向目標努力的行為過程。
Morphet, John, and Reller (1982)	領導是在社會系統中，個人的行動、行為、信念及目標自願合作下接受他人的影響。
Roach and Behling (1984)	領導是一種影響組織團體朝向目標達成的一種過程。
Koontz and Weihrich (1988)	領導是一種影響力，一種技巧或程序藉以影響他人；使期能自願的、熱心的致力於群體目標達成。
Hodgetts (1991)	領導是影響他人並引導他們努力達成某些特定目標的過程。
Chemers (1997)	領導是一種社會影響的過程，過程中領導人必須能夠取得其他人的支持與幫助，以完成共同目標。
張春興 (1993)	領導是團體中領袖團體成員在行為上所產生的影響及支配控制過程。
張潤書 (1995)	領導是組織人員在交互作用行為下所產生的影響力。
鄒春選 (1993)	領導者在團體情境中，藉影響力之發揮，以引導、指示、說明等方式，使成員能滿足個人需求及實現組織目標的過程。
陳玉娟 (1995)	領導是組織中，領導者領導和影響下屬的過程，目

	的在使組織成員為達成組織目標而努力。
鄭志富 (1997)	領導是鼓舞或影響員工熱心且有能力執行任務的過程。
洪嘉文 (1997)	領導乃是組織中，以影響力引導組織成員邁向共同目標之交互作用歷程，是一動態過程。
莊豔惠 (1997)	領導者、被領導者和情境三個因素，在一個有組織的群體為達成一個共同目標彼此交互作用的過程。
吳慧卿 (2002)	領導乃指組織中，領導者運用各種影響力量透過組織成員交互反應的行為，以達到組織目標的一種過程。
呂淑鈴 (2006)	係指領導者對整個團隊事物所表現出的社會化行為。

資料來源：本文整理

所以綜合以上的文獻來看，領導雖各解釋有異，但其本質不變，領導是一門藝術，方法雖不同，但各有千秋。領導雖各有不同，但領導的特質中，都與屬下或是被領導者都有著微妙的關連，這個關連，可以說是一種領導與被領導者的一種信任 (Trust)。但是到目前研究，幾乎都是探討團體性領導者的領導行為，較少探討到個人項目的領導者，有何行為異於團體性的領導者。因此研究非團體項目選手知覺教練領導行為，是有其必要性。

## 二、領導者的特徵

不管是在何種組織下，領導者都是處於最高層級的人員，這個組織的好壞或是特質，也都取決於領導者。所以優秀的領導者，皆能帶領組織成員，有效的完成目標。而有效的領導者特徵，吳慧卿（2002）就五點分述如下：

### （一）具有鼓舞的能力

具有能力的領導者，是能適時激勵下屬，鼓舞他們的士氣，會有獎懲的方式，讓他願意為組織奉獻、付出，共同為組織努力。

### （二）良好的人際關係

好的領導者，對內會透過討論、交談的方式，聽取意見，並做出善意的回應，建立良好的關係之後，推動組織事務不會有所阻礙，也能順利完成組織目標。而對外則會建立組織良好形象，並且與其它組織領導者有積極正面的接觸，使組織的推展有好的效果。

### （三）致力於團體目標

好的領導者，對達成組織目標上，會作多方面的推展工作，包括組織內部溝通、外部行銷，而領導者這些行為，都是為團體目標而行動。

### （四）是風險的承擔者

好的領導者會負擔起因為政策失敗所面臨的風險，事情發生絕不能推卸責任，組織成員有錯，也是領導者的責任，這樣才會使組織成員信服，並且全力配合。

### （五）有負責擔當的心

好的領導者，皆能負起組織的成敗，不會將過錯推給組織成員，讓成員能夠安心執行命令，不會擔心因執行命令失敗，要承擔過錯，這樣的領導者往往也是能使組織成員信服的特質。

所以一位好的領導者，需具備以上五點的特徵，但是一個組織，大部分還是屬於組織成員，領導者固然重要，但是組織成員與領導者間的互動，才是關鍵，共同的配合，共同的合作才會成功，但就一方面來說還是稍嫌不足。

### 三、領導理論之發展

領導理論皆採取社會科學研究，依照年代以及研究特性，共可分為四期：在1954年前發展的特質論 (Trait Theories)，當時皆已領導者特質為主要研究內容；1960則發展出行為論 (Behavior Theories)；1960~1980年間則發展出權變理論 (Situational Theories) 及情境理論 (Contingency Theories) 為目前研究領導之主流；新型領導 (The New Leadership) 中的魅力理論 (Charismatic Leadership Theories)，亦成為現今嘗試研究領導的方向，與情境領導同為現今研究領導行為之主流。以下就四點說明：

#### (一) 特質論

在領導行為中，最先被研究的則是探討領袖的人格特質與特徵 (2006, 呂淑玲)。而歷史上人類許多成敗的關鍵皆在於領袖，早期研究認為，領導者乃是天生的，少數人天生即擁有領導群眾，具有這些特質，即能使民眾信服。所以早期研究認為只要找出這些領導者共同的特質，便能依此特質，找到領導者。領導者是天生的，生而即為領導者 (陳玉娟, 1995；郭添財, 2004)。

所以在早期研究都認為領導者有異於常人的性格特質，而眾多研究者也在找尋這個特質 (Traits)。聰明、果斷、勇敢、堅強、領袖魅力、自信等等，都是屬於領導者特殊的特質。經過長期研究後發現，所有擁有這些特質的領導者，並非是一位好的領導者；而沒有這些特質的領導者，也會成為一位優秀的領導者。迫使這些研究者不得不承認，這些因素雖然會造成領導行為的出現，但不是絕對。因此特質論已不是目前研究主流的方向。

## (二) 行為論

因為研究特質論太過籠統，優秀的領導者也無共通的特質存在，許多研究者則進而研究領導者的外顯行為，加上當時時局的不穩當，行為主義的盛行，則開始探討優秀領導者與非領導者的行為是否有差異的存在。陳玉娟（1995）認為『行為論』在於區分領導者與非領導者間，某些特定行為是否存在差異的理論。所以說要分辨是否為領導者，只要單純從行為就可以分辨出來，所以說假使行為可以分辨，就可以使用訓練的方式，來設計課程，而有心的領導者，則可以依照此訓練課程，變成一位優秀的領導者（王秉鈞，1995）。換言之，『領袖可以是訓練，並非天生』（呂淑鈴，2006）。

## (三) 情境理論與權變理論。

權變理論，是由 Fielder 所先提出，可分為任務導向以及關係導向。而權變理論是在探討領導者於情境間交互作用的關係，不管領導者使用何種的領導行為，若要產生良好的效能，皆要與情境結合。而情境共可分為三點：領導者與成員的關係、任務結構、領導者的職位權力與權威。雖然權變理論已相當明確，但是缺乏情境因素的考量，領導是必須與情境結合，所以延伸出情境理論。

此論點是『領導效能的高低是視領導者的行為與情境相互配合的程度而定，配合程度越高，則領導效能越好，組織績效亦會提升；反之，相互配合程度越低，則領導效能越低，也就無法凸顯組織的績效（吳清山，1991）。

## (四) 新型領導（The New Leadership）

新型領導也稱為轉型領導、魅力領導（Charismatic Leadership Theory）、願景領導（Visionary Leadership）。這些理論都是在說領導必須發生在組織中，只有一個人在組織是無法有領導行為的出現，他能夠以獨特魅力或方式創造出一個可以帶領追隨者的環境，使個人、追隨者

有著非常好的表現。Bryman (1992) 認為領導已經是組織裡必要探討的課題，分析領導行為如何激勵下屬，提升組織所有成員的參與動機，進而讓組織得到更好的績效，分析其行為，則稱為新型領導。而從新型領導開始，眾多學者開始對這些領導理論開始有了興趣。這些領導理論強調的是，個人英雄式的領導，在成功領導者的各種行為，都屬特定的行為。同時學者 House、Bryman、Bass 也提出在新型領導下，高績效與組織滿意度之間，有著顯著的相關。

所以說具有魅力特質的領導者，跟隨者將會出現高度的滿意與績效，值得注意的是此情形必須發生於有意識型態的工作上，例如戰爭時或是公司要推出革命性的產品。相反的，如果不是在此種情形下的魅力領導，則會對組織造成負擔 (吳慧卿，2002)。

領導行為是與情境環環相扣，好的領導行為不是從個人特質就可以看的出來，應該還要考慮到其它情境因素，不同的情境會有不同的領導行為，所以研究領導行為與情境相互作用的關係，才是研究領導行為最主要的方向。

## 第二節 多元領導模式與相關研究

本節主要探討研究運動領導行為的模式與相關研究，分述如下：

### 一、多元領導模式的概念與架構

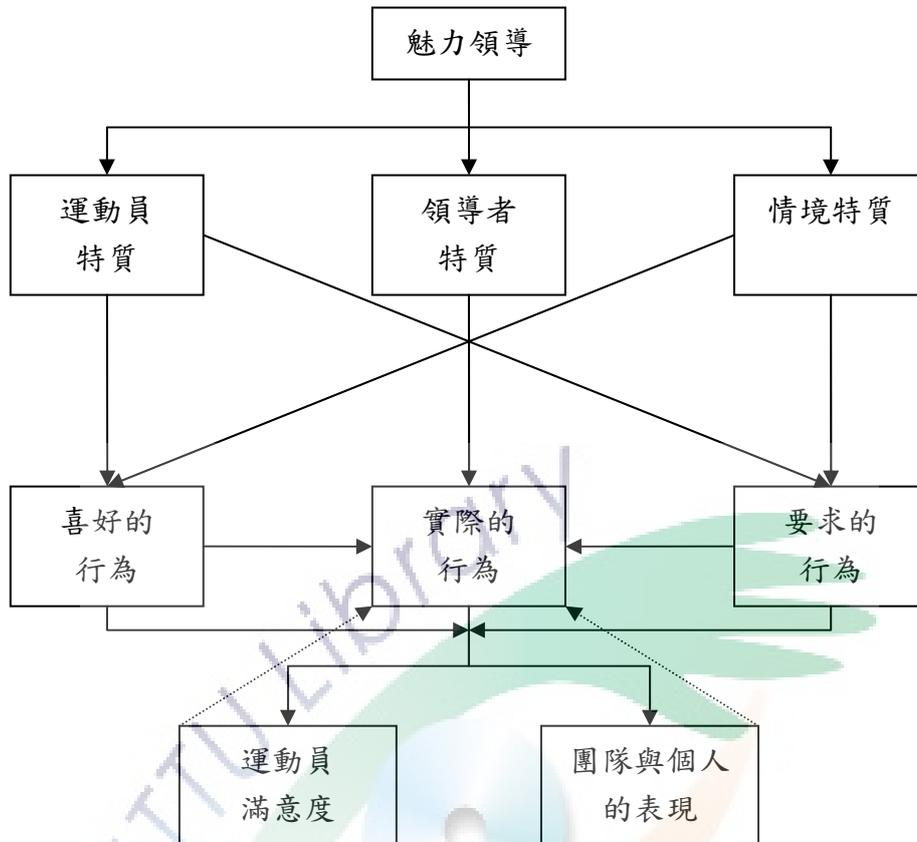
多元領導模式 ( The Mulidimensional Model of Leadership, MML ) ( Chelladurai, 1978, 1990, 1993, 2001 ) ( 圖 2-2-1 )，是 Chelladurai 在 1978 年所提出，2001 年做出修訂，是從事領導相關研究時，十分重要的理論。多元領導模式的測量工具即是運動領導量表 ( Leadership Scale for Sports, Lss )，鄭志富於 1995 年翻譯成中文版，眾多國內學者皆使用此一量表。

領導者行為是由喜好的、實際的、要求的三種領導行為所構成，而領導者的實際行為，則會被喜好以及情境所影響。一些研究指出，成績表現與教練要求的行為有關；而運動員滿意度則與教練的喜愛、被喜愛行為有關 ( 鄭志富，1997 )。舉例來說棒球中的第四棒常常不會下達戰術指令，讓他自我表現，也願意給他更多出場的機會。所以領導者是會因應情境的變化，而做出改變，但是這個改變是領導者的個人特質、過去經驗、個人能力所發展出的行為，所以說領導者本身實際的行為皆會受到情境的影響而有所改變。

而在運動員知覺滿意度以及表現時，皆會受到領導行為所影響，這些交互作用的產生，都會影響最後的結果變項。這之間的關係都是正向的，換言之當領導者的實際行為，越能使組織成員喜好行為類型，以及在一些特殊情境下領導必須做出的行為，都可以產生好的運動表現以及滿意度。

雖然多元領導模式裡提到轉型領導會影響了領導者效能，但不表示轉型領導就是好的領導。換言之，好的領導者不一定具備轉型領導的特質，而擁有轉型領導特質的人也不一定是為好的領導者。領導效能是從喜好的、實際的與要求的領導行為，之間的互動與一致性來決定領導的行為。所以在領導的一個概念下，轉

型領導只是一個間接影響領導行為的前置變項而已，並不能與多元領導混為一



談。

圖 2-2-1 Chelladurai 的多元領導模式圖

*Adapt from p. Chelladurai, 2001 Managing organization for sport and physical activity: A systems perspective (Scottsdale, AZ: Holcomb Hathaway) .*

## 二、多元領導模式相關研究

基本上研究多元領導模式都使用同一種工具，就是運動領導量表，根據 Chelladurai (1978, 1990, 1993, 2001) 所測驗項目為以下五種行為：

- (一) 訓練指導 (Training and Instruction)：提升組織成員或組織表現，是以身體和技巧的觀點來指導或訓練選手。
- (二) 民主行為 (Democratic Behavior)：領導者會允許組織成員參與決策的一種行為。

- (三) 專制行為 (Autocratic Behavior): 領導者使用威權的方式不讓組織成員靠近，並加強組織管理的權力。
- (四) 社會支持 (Social Support): 領導者在某些情境會滿足組織成員的人際需求。
- (五) 正向回饋 (Positive Feedback): 領導者會口頭或是實際上獎賞組織成員，而這些成員都對組織有所貢獻。

從事此項的研究，大部分資料都與領導喜好有關，最受歡迎的領導行為即是訓練指導以及正向回饋，最不受歡迎的是專制行為。表 (2-2-1) 為國內學者研究結果：

表 2-2-1 國內研究領導之結果

研究者	研究對象	研究結果
陳其昌 (1993)	高中排球與大專排球男子選手	高中與大專在訓練指導行為上，高中教練比大專教練在意；大專裡輸比贏的球隊更強調正向回饋。
陳玉娟 (1995)	13 歲以上游泳選手	男選手比女選手喜歡較多的民主行為與專制行為，也會知覺到更多的教練領導行為；除了專制行為，其他領導行為皆能預測成績；而受訓時間短的選手知覺訓練指導行為較為強烈。
邱聯榮 (1998)	大專男子籃球選手	選手所知覺到的領導行為，在民主行為與專制行為上有顯著差異。
莊豔惠 (1997)	體院男生	大專男生不喜歡專制行為；領導行為可以預測內在動機；知覺教練領導行為可以預

		測凝聚力。
楊純碧 (1998)	大專選手與教練	喜好與知覺的教練領導行為有差異；而教練領導行為可以預測選手對教練滿意度。
涂志賢 (2000)	三所體院運動選手	訓練年資上會影響知覺教練領導行為。
蔣憶德、陳淑滿、葉志仙 (2001)	籃球、足球、排球、棒球選手	女選手比男選手知覺到更多的訓練指導行為與社會支持；男選手比女選手知覺到更多的專制行為。
李建平 (2002)	大專網球選手	不同背景變項知覺領導行為無差異存在；社會支持與正向回饋能有效預測滿意度。
張文財 (2003)	國小籃球選手	男選手在專制行為與社會支持優於女選手；接受較久的教練領導行為優於較少的；但是國小選手無法在知覺教練領導行為上對滿意度有預測效果。
陳寶憶 (2004)	大專橄欖球選手	不同層級選手在訓練指導行為與民主行為有顯著差異存在。
洪光燦 (2006)	大專桌球選手	大專桌球選手在訓練過程中，對教練實際表現的領導行為感受程度高低依序為訓練指導、正向回饋、民主行為、社會支持；不同組別、年級及參賽經驗的大專桌球選手所知覺的教練領導行為有顯著差異，但不同性別選手知覺的教練領導行為卻無顯著差異。
陳建彰、林柏化 (2007)	甲組桌球選手	男、女選手在知覺領導行為有差異存在；選手層級方面，不同級別也有差異存在。

		知覺教練領導行為與團隊凝聚力相關分析教練領導行為與團隊凝聚力在各構面上皆達顯著的相關。
黃惠芝(2008)	大專競技啦啦選手與體操選手	領取不同獎學金在知覺教練領導行為有顯著差異存在；不同運動項目在專制行為與社會支持，優於個人項目；研究發現，領有 100% 獎學金的選手有較高的個人吸引，但是，需改進女子選手「專制行為」，以增進團隊的凝聚力與運動表現。

資料來源：本文整理

根據以上分析，本研究領導定義為：

- (一) 訓練與指導行為：係指游泳教練在訓練或指導游泳過程中，改進游泳選手行為表現導向的行為。
- (二) 正向回饋行為：教練會給予選手有信心的正向指導行為。
- (三) 民主行為：教練對於選手有充分的自我想法與意念。
- (四) 社會支持行為：教練允許選手參與訓練的討論，給予他最大的空間與鼓勵且支持此種行為。
- (五) 專制行為：強調教練的威權，不准選手干預教練的行為以控制團隊。

領導是與情境環環相扣，好的領導行為不是從個人特質就看的出來，應該還要考慮到其它情境因素，不同的情境會有不同的領導行為。根據以上文獻本研究假設二如下：

### 第三節 領導信任

本節在瞭解信任的定義與教練領導間的關係，分述如下：

#### 一、信任的定義

Rotter (1971) 認為信任具有維持社會共享價值、穩定期望模式之功能，假如人與人之間缺乏信任感存在，那這個社會將充滿相互猜忌、爾虞我詐，整個社會系統可能就此崩潰（轉引自施珮君，2005）。所以說信任對於社會互動是相當重要的，而組織就是一個小型的社會，這個團體如果互相不信任就會導致團體的崩潰。所以在組織的過程中，信任就有它的重要性，Hosmer (1995) 認為信任並無一致性，可以個人、團體甚至是經濟的交換。信任是一種存在感，如果人與人之間不再有依賴性的話，則信任也就不具任何的意義(Lewis & Weigert,1985 轉引自施珮君，2005)。Dirks(1999)認為信任是個人基於對於某人的言行覺得可靠或出於善意之意圖而感到值得託付的意念。Mayor, Davis, and Schoorman, (1995) 認為在感到危機或無助時信任更具有意義。所以探討信任就必須從人與人之間的關係來探討。因此，對於信任的定義將各家學者的看法如表 2-3-1 呈現

表 2-3-1 信任的定義

學者	定義
Rotter (1967)	基於早期的個人生活經驗中，假設信任是一種穩定的信念，信任影響的強度是人員面對新的情境下的函數，當情境比較不熟悉，對於信任的取向的影響超過其行為表現。
Rotter (1980)	信任是個人對他人所產生的期望
Boon & Holmes (1985)	信任是一種個人在有風險的情境下，對他人動機所持之信賴性的正面期望狀態。
Zucker (1986)	信任是在交換行為中牽涉到相關人對期望 (Expectation) 的分享，這些期望在本質上屬於淺意識的 (Preconscious)，將期望視為理所當然的，直到被傷害為止。
Morgan (1994)	信任為一方對交易伙伴誠實、可靠的心。
Dirks (2000)	信任是一種期望或信念，使個人能夠依賴他人的言行與行為，並認為對方對自己有善意
許道然 (2001)	所謂信任是指在社會交換關係下，交換的各方在處於不確定的狀況下，仍相信對方的意圖或行為具有有預測性和可靠性，而這種信念使自己有處於劣勢的可能

資料來源：本文整理

根據以上，本研究之定義如下：游泳教練在訓練或是指導過程中，使游泳選手達成既定的目標中，游泳選手對知覺教練行為，對其本身有正面的意圖、期待以及支持的信念。

## 二、教練領導信任

在人與人之間的關係，信任（TRUST）是一個重要的議題，受到許多人領導者（LEADER）的重視（李宛容，2004；陳鈺芳，2006）。著名的社會學專家福山（FAKUYAMA）說到『在社會行為中的高度信任，會對於經濟發展，或是團體渡過困境的過程中，有著團結一致效果並可以使過程順利發展。所以在社會互動關係中，信任可能是一個重要的關鍵字。

只要是團體就會有社會化行為，所以在運動團體中，信任也是相當重要，而這個信任就存在教練與選手之間。Gould, Guinan, Greenleaf, and Chung（2002）針對1996年亞特蘭大奧運的美國教練，共46位作選手與教練之間信任研究，發現『運動員信任教練的智慧與經驗』會影響奧運會期間的教練效能。其中也可包括游泳項目中教練與選手的樣本，所以就算是個人主義相當高的運動項目，對於教練的信任感也是相當重要。Maglischo（2003）認為游泳選手之所以成功，背後是有其教練的幫助。所以運動員的潛能開發，需仰賴教練的指導，如果運動員信任教練，運動員就會把自己託付給教練，創造了一個對教練領導效能有利的條件（陳鈺芳、高三福，2006）。所以可想而知，游泳選手如不能信任教練，也就會造成選手與教練的衝突，在團體中會形成擴散效應，導致團體的分裂、瓦解。由文獻可得知，運動員的信任對教練的效能會有很大的影響。

## 第四節 凝聚力

在本節裡，討論凝聚力跟組織的關係，以及瞭解凝聚力的涵意及相關研究，分述如下：

### 一、凝聚力之定義與概念

在運動場上，常會看到凝聚力的重要性，2004 年 Maroiotti 對美國男子奧運籃球代表隊的評論：籃球運動最致命的病毒就是缺乏（團隊）化學作用和對比賽時間抱怨的干擾，如同美國代表隊在奧林匹克比賽遭受空前的恥辱時，就是受到這枚惡臭炸彈的威脅。這是 2004 年美國奧運男子籃球隊輸給波多黎克的例子，這也證明團隊中確實是需要凝聚力的存在。凝聚力常與許多的名詞結合，例如團隊合作、團結、親密甚至是同胞間的友愛。凝聚力（Cohesion）一詞源自於拉丁文，表示非結合的黏在一起，是團體活動中最具影響力的特質，也是一種動態的過程。凝聚力被定義為：『一種反應一個團隊緊密結合在一起，保持團結，以追求團隊工具目標，以及／或滿足隊員間情感需求傾向的動態過程』（Carron, Brawley, & Widmeyer, 1998）。而目前國內對於凝聚力有許多學者都有不同的觀點與主張，分述如下：

表 2-4-1 國內學者對凝聚力之看法

學者	團隊凝聚力之定義
陳其昌（1993）	凝聚力係指團隊對其成員的吸引力以及成員之間相互的吸引力。
蔡秋豪（1996）	凝聚力由團隊作業之吸引、團隊社會之吸引、團隊作業整合、團隊社會整合四個所組成。
莊豔惠（1997）	凝聚力係指團隊對其成員的吸引力以及成員之間彼此相互的吸引。

盧俊宏（1998）	團隊凝聚力，或成員團體凝聚力，是團體內的成員能拋開一切個人的隔閡，心裡緊緊地向團體集中的意思。
吳惠卿（2001）	凝聚力是一種動態的過程，其為使團隊成員願意團結一起，不同為團隊目標而努力的一種力量。
林金彬（2002）	團隊凝聚力是指團隊成員的吸引力，以及團隊成員之間的相互吸引力。
郭添財（2004）	團隊凝聚力是在團體情境中，團隊對其成員的吸引力，以及成員間相互吸引的力量，使一個群體緊密的結合在一起，以專求其共同目標與理想的動態過程。
吳益勝（2004）	凝聚力是球隊成員願意留在團體的心意，也是一種使團隊成員同心協力，共同為完成團隊目標而努力的一種精神力量。
張麗卿（2005）	凝聚力是團隊成員為達成共同目標，成員之間願意相互影響且同心合力摒除個人之一切因素，去完成組織的目標而努力一致的過程。
許閔毓（2007）	團隊凝聚力是由團隊合作、人際親和、團隊適應、團隊吸引所組成。

資料來源：本文整理

團隊最先是由 Carron、Widmeyer、Brawley 所提出，團隊凝聚力是要保持他們身為團隊一份子的想法，而這個團隊可以達成個人目標或是團體目標。這些知覺到的行為如以下兩點：

- （一）團體整合（Group Integration, GI）：這是在反應個體之間，如何感受到團體成員給予親密、相似、互相結合、團結程度的知覺。
- （二）團體對個體的吸引力（Individual Attractions to the Group, ATG）：這是反個體會受到團體間的吸引，然後引起個體動機與行動，目的是要留在這

個團體中，是一種個體對團體一種情感。

而以上兩者知覺各包含兩個焦點：

- (一) 工作取向 (Task Orientation)：對於工作或是團體一致認為的目標 (工作凝聚力)。
- (二) 社會取向 (Social Orientation)：在團體中會努力維持或是培養一種社會關係、活動 (社會凝聚力)。

所以不論是團隊、團體、隊伍都存在凝聚力，因為在團隊中的每一成員，都會有培養或是保持他們是團隊的一份子的想法。所以凝聚力也包含了情意的層面，因為在團隊裡為了增進和諧，都會使每一個成員感到愉快，如果團體內失去情意的層面，很快的就會產生衝突或是不再和睦，最後導致崩潰、解散。而呂淑鈴 (2006) 綜合以上研究，將團隊凝聚力歸納為以下四點：一、凝聚力存在於團體情境中，凝聚與團體間相輔相成、也是相互影響的；二、團隊凝聚力是一種吸引力、一種力量；三、團隊凝聚力是為引導團體成員合力達成目標合理想；四、團隊凝聚力是一種動態過程。圖 2-4-1 為運動團隊凝聚力概念模式：

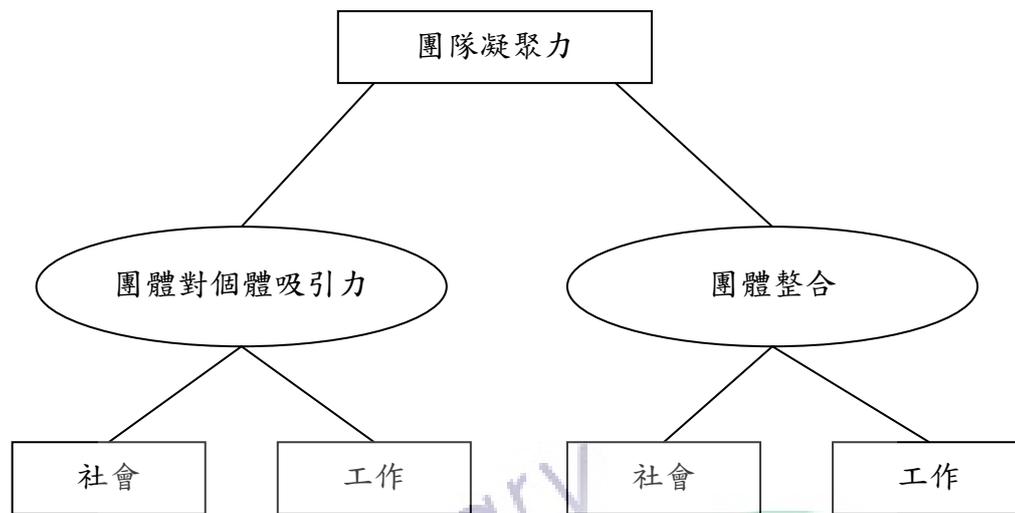


圖 2-4-1 運動團隊凝聚概念模式。資料來源：A.V. Carron, W.n. Widmeyer, and L.R. Brawley, 1998, “The development of an instrument to assess cohesion in sport teams. The group environment question, “Journal Sport Psychology” 7:244-266.

## 二、凝聚力的形成與團隊成功之關係

2002 年，Carron 使用統合分析 (Meta-analysis) 的方式，檢驗 46 篇有關團隊凝聚力與成功的案子，發現效果量都呈獻中等以上的效果，所以在競技運動心理學中，團隊的成功即與團隊凝聚力似乎有一些關連。而在一些研究也指出有三個變項會調節凝聚力與團隊表現，分述如下：

- (一) 性別：凝聚力會在性別有所差異，女性選手在凝聚力與表現的效果，明顯優於男性。
- (二) 運動的型態：早期探討凝聚力與表現的研究中，發現個人項目的運動，類似游泳、保齡球等，對凝聚力是呈現負面的現象，所以對於凝聚力的探討皆侷限於團體項目，類似籃球、足球等，但這些看法似乎是毫無根據，Carron (2002) 認為凝聚力只要在團隊中，不論是共動性或是互動性的團隊皆同樣的重要。

(三) 競賽水準：在某些研究，凝聚力似乎也和比賽的層級有所關連，會隨著比賽大小或是競賽水準，會有變化。但是相關研究證明的數據不多，甚至有些並沒有顯著的差異，所以未來研究上可以著墨此一觀點，進一步研究。

而形成團隊凝聚力，是否會受到團體間的組成所影響？還是受到其它因素？不同的研究會有不同的看法，各學者對於影響凝聚力變項如下：

表 2-4-2 各學者對凝聚力分項

學者	影響凝聚力之構面
Granito & Rainey (1988)	1. 競賽水準 (level of competition) 2. 團隊大小 (size)
Carron, Huausenblas, & Eys (2005)	3. 凝聚力與情境 4. 凝聚力與個人 5. 凝聚力與領導
王家微 (1980)	1. 團隊大小 2. 成員的共同性 3. 成員對團體的依賴 4. 目標的達成 5. 團體的定位 6. 團體與外部的關係 7. 訊息的溝通 8. 管理的要求與壓力

資料來源：本文整理

從許多運動比賽可以看到，有時在劣勢的一隊忽然逆轉比賽，大部分的都相信是一種化學作用或是團隊凝聚力。所以大部分的選手與教練都相信，當兩隊比賽條件都一樣時，哪一隊共同努力保持高度凝聚力，顯的相當的重要，這是會區分成功與失敗的要素 (Voight & Callaghan, 2001)。雖然高度的團隊凝聚力對團體會帶來優勝，但一個團隊裡每一位成員皆有其獨特性，如何協調成員為了共同目標一起努力，是一項艱鉅的任務 (Yukelson, 1997)。近幾年專家已透過所謂團隊營造 (Team Building) 的策略，來建立高凝聚力的團隊。團隊營造基本上都可以利用上課、比賽中，透過不斷的合作、發展，建立可以正面影響工作的運作方式，而這個過程是動態的，也會影響到團體內的人際關係 (Steven, 2002)。團隊營造有兩種方式：直接的或是間接的 (Carron et al., 2005) 直接的方式，就是由一個人直接向運動員傳達團隊營造的重要性，而這個人通常是教練，使用將團隊營造策略融入團隊發展之中。當然也可以使用專業的諮商師來帶領團隊營造，不過效果不會比教練來的好 (Voight & Callaghan, 2001)。不過大部分的團隊營造都會透過間接的方式，因為先將團隊需要的營造方式尋找出來後，針對這一團隊，做出最適合團隊的營造策略，由教練透過課程、訓練來傳達給隊伍 (Carron et al., 2005)。不管是使用何種策略，提升團體效能的方法就是直接教導所有的運動員，都要能成為團隊營造過程中積極參與的一份子 (吳慧卿，2001；呂淑鈴，2006；Voight & Callaghan, 2001)。另外團隊中、隊長、能力較好或是地位較高的選手，能積極參與團隊營造以及為團隊犧牲的想法，在帶領團隊營造的過程，除了可以增進其它隊友對團隊的承諾，團隊凝聚力也會相對的跟著提升 (Prapavessis, Carron & Spink, 1997；Carron & Hausenblas, 1998)。因此本研究情境的因素，則定為凝聚力，目的是來瞭解教練領導行為與選手凝聚力間的關係是否會互相影響。

### 三、凝聚力相關研究

在社會科學中，用來詢問問題的工具就是問卷。但是目前很少有一份問卷的屬性，完整到可以將運動員心理層面表示出來。Carron 等在 2002 年指出任何統合分析無法是任何議題的最後答案。統合分析只是一個階段的總整理，因為無法解決『為什麼』與『何時』，但這兩者也是我們最關心凝聚力與表現最重要的議題。所以在探討團隊凝聚力中由 Carron, Wydmeyer & Brawley (1985) 所編制的團體環境量表 (Group Environment Questionnaire, GEQ)，而此項工具發展之初就是針對 18 歲以上青少年選手所設計，代表題項間較適合成熟的運動。而此一量表共分為四個向度：

- (一) 團隊任務對個體的吸引。
- (二) 運動社會對個體的吸引。
- (三) 團隊任務整合。
- (四) 團體社會整合。

而這四個向度的測量已獲得廣泛的認同 (莊豔惠, 1997; 呂淑鈴, 2006)。

目前國內外研究眾多，茲將重要的研究整理如表 2-4-3：

表 2-4-3 國內對凝聚力之研究結果

學者	研究對象	研究結果
盧素娥 (1995)	大專籃球甲二級 選手共計男 84 名、女 79 名	工作取向氣候、自我取向與加入校隊的時間三個變項，可有效的預測團隊中的社會凝聚力，其中以工作取向氣候的變項，具有較大的預測力；自我取向、工作取向氣候、自我取向氣候、年齡四個變項，可有效的預測團隊中的工作凝聚力，其中以自我取向的變項，具有較大的預測力。
莊豔惠 (1997)	台灣體院學生	選手所知覺的教練領導行為能有效預測團隊任

		務整合凝聚力、團隊社會整合凝聚力及團隊任務對個人的吸引凝聚力，而對團隊社會對個人的吸引凝聚力則無法有效預測。
謝天德（1997）	國小教師共 795 位	國小教師的工作投入、團體凝聚力分別與社會閒散之間有顯著的負相關。亦即工作投入、團體凝聚力愈高者，其社會閒散程度愈低；反之，則愈高；國小教師工作投入、團體凝聚力對教師社會閒散的預測力方面，以教師的人際親和、工作準備、團隊適應和工作專注較具預測力，但並不理想，顯示教師社會閒散的預測，仍有其他因素變項。
卓國雄（2000）	國小拔河隊男、女共 478 名	集體效能和團隊凝聚力與社會懈怠呈負相關；集體效能和團隊凝聚力與拔河成績表現呈正相關；社會懈怠與拔河成績表現呈負相關；集體效能與團隊凝聚力呈正相關；集體效能對社會懈怠有主要效果存在，低集體效能比高集體效能者有較高的社會懈怠；集體效能對拔河成績表現有主要效果存在，高集體效能比低集體效能者有較佳的拔河成績表；集體效能和工作凝聚力能有效預測國小拔河隊之拔河成績表現，累積解釋變異量達 72.7%。
吳慧卿（2002）	大專桌球選手共 227 名	大學校院桌球選手之團隊凝聚力主要是以人際親和為形成來源；同時，不同組別、教練相處年數、學校類別及訓練頻率的選手，其凝聚力有顯著差異存在；選手知覺的教練領導行為對團

		<p>隊衝突發生原因、衝突處理方式、團隊凝聚力及滿意度均可有效解釋。其次，團隊衝突發生原因對於衝突處理方式、團隊凝聚力、滿意度亦均可有效解釋；衝突處理方式對團隊凝聚力及滿意度均可有效解釋；滿意度亦可有效解釋團隊凝聚力；選手知覺的教練領導行為、團隊衝突發生原因、衝突處理方式、團隊凝聚力及滿意度間之結構方程模式，主要是藉由選手所知覺到的非專制式的教練領導行為之展現，影響選手對於領導與團隊的滿意度，進而影響團隊凝聚力的作用力會達到最大；本研究之教練領導行為、團隊衝突、選手滿意度及團隊凝聚力之結構方程模式是可被接受的。</p>
<p>周俊三（2002）</p>	<p>大專甲組與大陸甲組籃球選手 227名</p>	<p>台灣與大陸籃球選手在家長式領導、知覺動機氣候、團隊凝聚力與團隊滿意上的差異比較方面：在才德領導方面，大陸選手顯著高於台灣選手；在仁慈領導、威權領導、知覺工作氣候、知覺自我氣候、社會凝聚力、工作凝聚力與團隊滿意方面台灣與大陸選手並無顯著差異。</p>
<p>張景星（2004）</p>	<p>台灣大學海峽兩岸手球選手 177名</p>	<p>團隊凝聚力方面，團隊目標的達成，團隊人際關係達顯著差異，團隊合作默契則未達顯著差異；團隊凝聚力方面，團隊目標的達成、團隊合作默契達顯著差異，團隊人際關係則未達顯著差異；不同練習天數海峽兩岸的大學手球選手團隊凝聚力各向度皆未達顯著差異；海峽兩</p>

		岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係，在各個構面上呈現顯著差異。
林博文 (2005)	青少年划船選手 共 178 名	團隊凝聚力方面，對團隊適應感受及接受程度較高，對人際親和則感受與接受程度最低；不同背景變項的青少年划船選手團隊凝聚力，在年級、是否為體育班、每週訓練頻率、運動成就表現均達顯著差異；青少年划船選手知覺的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。
周榮豐 (2006)	國小手球選手 445 名	不同背景變項台南縣國小巧固球選手在團隊凝聚力有顯著差異。其中，以性別、年級、與教練相處年數等背景變項在團隊凝聚力上有顯著差異；國小巧固球選手在知覺教練領導行為與團隊凝聚力的相關情形，教練領導行為之五個構面與團隊凝聚力，除專制行為外，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；國小巧固球選手知覺的教練領導行為對團隊凝聚力之預測分析，由結果得知，教練對學生的「獎勵」、「訓練與指導」及「關懷」行為越多，其團隊凝聚力愈高。
張永文 (2007)	國中棒球選手 210 位	選手在不同球齡、不同層級所知覺教練領導行為、團隊凝聚力等各構面皆未達顯著差異水準；選手的訓練頻率不同在知覺教練專制行

		<p>為、工作凝聚力方面達顯著水準，每週訓練 5 天顯著高於每週訓練 6 天的選手；社會凝聚力與訓練與指導行為、關懷行為、獎勵行為有顯著正相關；選手知覺教練的關懷與專制行為有達顯著，是社會凝聚力的兩個主要預測變項。總之，教練應視選手的差異性，調整適當的領導行為，將有助於提升團隊凝聚力與運動團隊的經營。</p>
--	--	---

資料來源：本文整理

根據以上文獻，本研究之凝聚力定義如下

- (一) 人際親和：人與人之間的相處都能關心、被尊重且好相處。
- (二) 團隊適應：運動員所參與的團隊任務彼此間的互動關係。
- (三) 團隊合作：團隊成員對工作目標皆能合作、意見一致。
- (四) 人際吸引：團隊之間個人與團隊彼此接受的程度，以及人際關係。

簡單來說凝聚力是一個多面向的概念，眾多研究也顯示，團隊如果擁有較高的凝聚力，成功的機會也較高。凝聚力是一種情意的層面，會增進團體間每一位成員和諧，所以探討凝聚力是有其必要性，因為當團體間這個和諧不存在的話，就會導致團體間的崩潰、解散。而團隊中都存在著凝聚力，就算是個人項目，在訓練過程也是要團體的互動，但是凝聚力的程度是需要再探討的問題。而在團體中教練或領導者就要很清楚團隊欠缺什麼，透過互動來增強凝聚力，把凝聚力效果發揮到最高。透過一個叫團體營造的過程，具體的提升凝聚力。根據結果，本研究之假設四如下：

## 第五節 本章結語

綜合上述文獻，我們發現：

一、只要是組織就存在領導行為，而組織成員與領導者間的互動，才是關鍵。這種互動其中有兩個因素，就是領導行為與凝聚力共識。只要是團隊就會有領導行為與凝聚力，而凝聚力也會關係成功或是失敗，共同的配合，共同的合作才會成功，這也是凝聚力的表現。

二、綜觀目前研究，領導行為與凝聚力相結合的研究相當的多，大多是研究知覺教練領導行為是否會影響凝聚力，雖然領導是與情境環環相扣，好的領導行為不是從個人特質或是凝聚力就可以看的出來，應該還要考慮到其它情境因素，不同的情境會有不同的領導行為，所以研究領導行為與情境如何影響，才是研究領導行為最主要的方向。

三、信任在領導中是一個值得探討的問題，綜觀近幾年運動相關研究，有關領導信任的研究是相當少（Dirks, 2000；Gould 等, 2002；Giacobbi, Roper, Whitney, & Butryn, 2002。轉引自 陳鈺芳、高三福，2006）。尤其是個人項目，國內大部分都是針對團體項目進行教練領導效能之研究（盧素娥，1995；李建平，2002；周俊三，2002；吳益勝，2003；周榮豐，2006；洪光燦，2006；康正男，2006；朱宏偉，2008；黃惠芝，2008），探討其原因可能是缺乏有效的測量工具。而陳鈺芳、高三福（2006）針對國內特殊性，修改自 Dirks 在 2000 年的領導信任量表（Measurement Scale for Trust in Leader），編制成運動信任量表中文版，而研究結果顯示，領導信任影響選手與教練間的情境關係，是相當重要的。

四、目前研究教練領導行為，還是以多元領導模式為主，是從事領導相關研究時，十分重要的理論，多元領導模式的測量工具即是運動領導量表（Leadership Scale for Sports, Lss），而雖然 Chelladurai 在 2001 年將轉型領導放入 MML 模式中，

但是好的領導者不一定具備轉型領導的特質，而擁有轉型領導特質的人也不一定是為好的領導者。領導效能是從喜好的、實際的與要求的領導行為，之間的互動與一致性來決定領導的行為。所以在一個概念下，轉型領導只是一個間接影響領導行為的前置變項而已，並不能混為一談，必須另外去討論。

五、本文將嘗試以領導行為、領導信任、凝聚力三個變項來探討個人主義相當高的游泳運動，背景變項中是否與這三個變項有所關連。而目前國內研究游泳選手皆著重於生物力學或生理學，較少人去探討游泳選手心理層面。所以在游泳中，選手如何信任與瞭解教練的想法，而領導行為與凝聚力間存在著何種關係，也是本研究待解決的問題。

因此，根據文獻本研究所提出的假設共有四個，分述如下：

**假設一：不同背景變項之游泳選手，所知覺到的領導行為有顯著差異**

- 1-1 游泳選手所知覺的領導行為不因性別有顯著差異。
- 1-2 游泳選手在組別上對知覺領導行為有顯著差異。
- 1-3 游泳選手在層級上對知覺領導行為有顯著差異。
- 1-4 游泳選手在類型上對知覺領導行為有顯著差異。
- 1-5 游泳選手在總訓練年數上對知覺領導行為有顯著差異。
- 1-6 游泳選手在與現任教練相處年數上對知覺領導行為有顯著差異。

**假設二：不同背景變項之游泳選手，所知覺到的領導信任有顯著差異**

- 1-1 游泳選手所知覺的領導信任因性別有顯著差異。
- 1-2 游泳選手在組別上對知覺領導信任有顯著差異。
- 1-3 游泳選手在層級上對知覺領導信任有顯著差異。
- 1-4 游泳選手在類型上對知覺領導信任有顯著差異。
- 1-5 游泳選手在總訓練年數上對知覺領導信任有顯著差異。
- 1-6 游泳選手在與現任教練相處年數上對知覺領導信任有顯著差異。

**假設三：不同背景變項之游泳選手，所知覺到的凝聚力有顯著差異。**

- 1-1 游泳選手所知覺的凝聚力因性別有顯著差異。

1-2 游泳選手在組別上對知覺凝聚力有顯著差異。

1-3 游泳選手在層級上對知覺凝聚力有顯著差異。

1-4 游泳選手在類型上對知覺凝聚力有顯著差異。

1-5 游泳選手在總訓練年數上對知覺凝聚力有顯著差異。

1-6 游泳選手在與現任教練相處年數上對知覺凝聚力有顯著差異。

**假設四：游泳選手知覺整體領導行為可對領導信任有著顯著預測力。**

**假設五：游泳選手知覺整體領導行為可對凝聚力有著的顯著預測力。**

**假設六：游泳選手所知覺到整體領導行為與領導信任，可顯著預測凝聚力。**





## 第參章 研究方法

本研究的主要目的，是使用問卷調查的方式，瞭解優秀游泳選手對於知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力三者之間的關係，並探討三者之間對於優秀游泳選手的重要性。透過文獻分析、問卷設計及抽樣的方式，進行量的研究。本章從研究架構、研究程序與期程、抽樣方式與對象、研究工具、以及資料處理與統計方法等五節分別加以說明。

### 第一節 研究架構

根據前述文獻，本研究之架構如圖 3-1-1 所示：

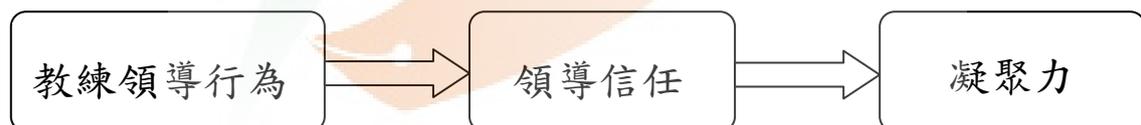


圖 3-1-1 研究架構圖

## 第二節 研究程序

本研究在文獻探討後，確定研究目的及範圍，建立研究架構，並經由問卷的設計，預試、修正後，正式實施調查問卷。再將資料整理分析、驗證假設，最後提出研究結論與建議。研究主要程序如圖 3-2-1 所示。

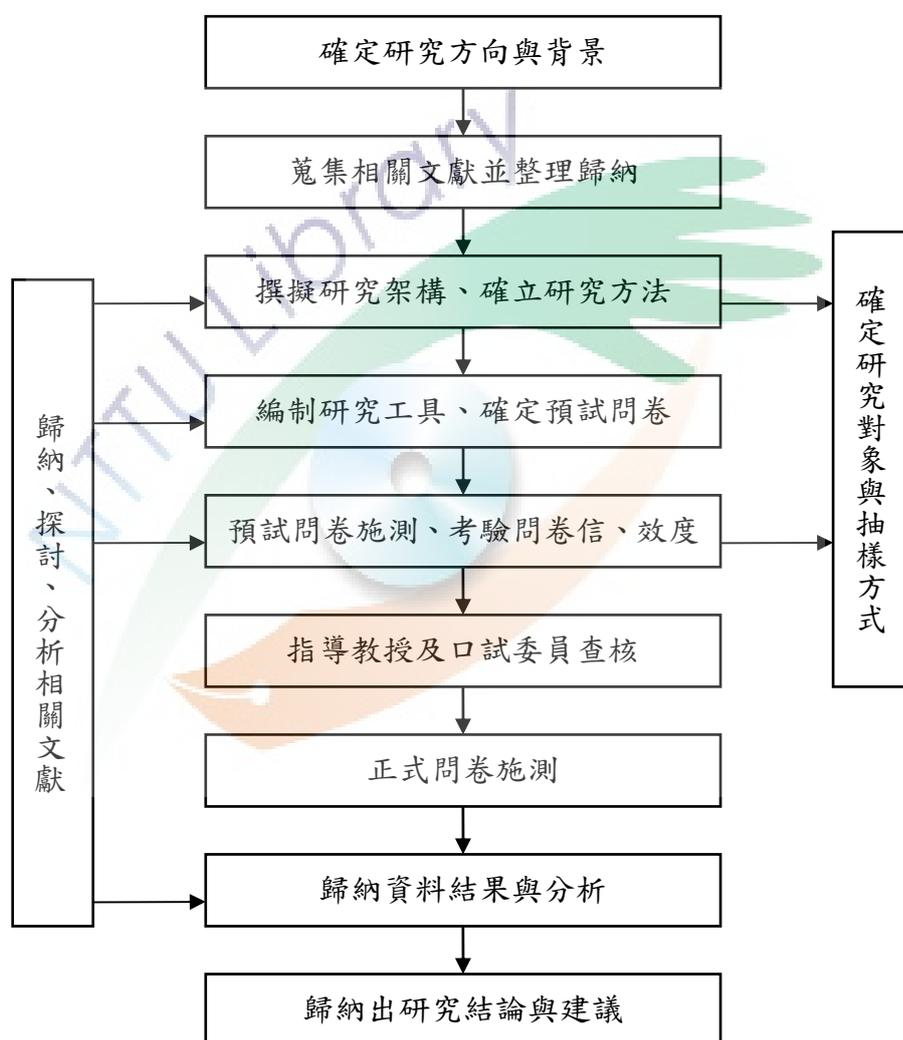


圖 3-2-1 本研究流程圖

### 第三節 抽樣方式與對象

問卷的施測與發放分為兩個階段，一、發放預試量表；二、發放正式量表，其中正式量表依日期共分三階段，茲將研究對象與抽樣方法分述如下：

#### 一、預試研究對象與抽樣方法

本研究經過專家修編題意之後，根據進行因素分析的標準為前提下，預試問卷數量，需為總題數的 3~5 倍，總題項為 54 題，因此本預試問卷數發放 200 份。

預試問卷於 97 全國冬季短水道錦標賽中發放，以立意取樣的方式進行填答，先徵得選手同意之後，再由填答員進行一對一填答，已確保問卷之有效率。共計發放 200 份，回收 200 份。剔除無效問卷後實得有效問卷共 169 份，無效問卷共有 31 份。問卷有效率達 84.5%。

#### 二、正式研究對象

本問卷經預試後，修改編制成正式問卷後發放，總題項為 53 題。挑選對象為 2009 年全國大專運校運動會資格賽游泳項目之選手及 2009 年全國中等學校運動會資格賽游泳項目之選手。以叢集隨機抽樣的方式發放，發放時間共分三期共發出 700 份，共回收 421 份。第一階段大專甲組於 98 年 3 月 6 日發放共發出 200 份，回收 158 份，有效問卷為 143 份，無效問卷 15 份，問卷有效率為 90%；第二階段大專乙組於 98 年 3 月 13 號台中靜宜大學發放 300 份，回收 196 份，有效問卷 169 份，無效 27 份，問卷有效率為 86%；第三階段為 98 年 3 月 21 日新竹縣立游泳池發放 200 份，回收 123 份，有效問卷為 109 份無效問卷為 14 份，問卷有效率為 88%。如表 3-3-1 所示：

表 3-3-1 問卷發放時間與回收率

組別	時間（會前賽）	發出數（回收）	有效問卷	有效率
大專甲組	98.03.06~98.03.09	278（158）	141	90%
大專乙組	98.03.13~98.03.15	725（251）	171	86%
高中組	98.03.21~98.03.22	259（123）	109	88%

### 三、無效問卷之認定

無效問卷之認定，除了遺漏值之外，其中兩分量表中皆勾選同一等距，皆無效。



## 第四節 研究工具

『優秀游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力影響』題目內所有的文字與內容係經由專家學者意見修訂而成，以確定本問卷是適合游泳選手填答，所以已具備良好的建構效度。但本問卷修改過題意，且受試對象為大專生與高中生，與原本問卷的受試對象不同，為求嚴謹，再次進行項目分析、因素分析，並檢測信度。各步驟分述如下：

### 一、題目編制

知覺教練領導行為與凝聚力量表，係參考呂淑玲（2006）台北市國小扯鈴選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力量表中的『知覺教練領導行為』與『團隊凝聚力量表』編制成本研究『游泳選手知覺教練領導行為』與『游泳選手凝聚力量表』之預試工具。而領導信任量表係參考陳鈺芳、高三福（2006）翻譯之 Dirks（2000）『運動領導信任量表中文版』為藍本與施珮君（2005）修訂之『領導信任量表』加以編制成『游泳選手知覺教練領導信任量表』。

### 二、問卷的填答與計分方式

本研究問卷之『知覺教練領導行為之量表』部分，採用李克特六等量表，是因態度調查應用偶數點，單數容易有居中現象產生，為避免分數過於趨中，故填答以計分方式採取李克特六等量表的方式計分。根據受試者的感受強度分別選填『非常不同意』、『不同意』、『稍微不同意』、『稍微同意』、『同意』、『非常同意』依序給予 1 至 6 分，數字越大，表示所知覺到的教練領導行為越趨向該構面的領導行為。『領導信任量表』也採取六等量表，根據受試者的感受強度分別選填『非常不同意』、『不同意』、『同意』、『非常同意』依序給予 1 至 6 分，數字越大，表示運動員對於領導信任的共識越認同。而『游泳選手凝聚力量表』也採取六等量表，根據受試者的感受強度分別選填『非常不同意』、『不同意』、『同意』、『非常

同意』依序給予 1 至 6 分，數字越大，表示運動員對於凝聚力的共識越認同。

為避免教練的影響，會受到選手反應的偏差，施測過程必須先取得教練同意，讓教練不在場情況進行填答下，並強調不會將施測結果交給教練，才進行填答。

### 三、背景變項

經文獻整理以及研究需要，本研究所要調查之背景變項包括，性別、組別、最高選手層級、訓練總年數與現任教練相處年數，等六個變項，來探討游泳選手的背景結構。

### 四、問卷效度

本問卷在建構效度上，已經過專家多次審定後並進行預試來符合研究上的需求，因此本問卷已具備『內容效度』與『建構效度』。所以本份量表中的所有統計分析結果皆能達到研究需要的統計分析，也非常適合本研究之工具。

但因本研究受試對象為高中生、大專生，與原本問卷受試對象不同，因此先針對高中游泳隊教練、大專游泳隊教練進行問卷題意上的修正，再由高中游泳選手 10 名、大專游泳選手 10 名，共計 20 名進行測驗。將語意不清、內容艱澀的題目進行修改，直到受試者瞭解題意。最後針對修改完之問卷請指導教授審視、修訂，在審查時達到指導教授與口試委員的核准後，再次進行項目分析、因素分析與信度分析。

### 五、問卷信度與預試問卷結果

本研究之『知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力影響』量表，經由專家修訂而成，已具有良好之建構效度。但因有修改過題目也與原本受試對象不同，所以再次進行項目分析、因素分析，以便檢測其信度。分述如下：

## (一) 知覺教練領導行為量表

### 1. 項目分析

本研究工具三個量表皆採用極端組檢驗法與同質性檢驗法進行項目分析。極端組檢驗法是將預試題目的 22 個題目，考驗與總分之間的相關以及決斷值 (Critical Ratio; CR)，除了需達顯著外，題目與總分之決斷值需達到係數 3.0 以上，方為鑑別度佳的題目，而未達顯著或係數小於 3.0 可考慮刪除 (吳明隆，2007)；而同質性檢驗法是將本問卷 22 題進行內部一致性信度分析，該題目如刪除後，總量表信度提高，則需於予刪題，如總信度不變時則可考慮刪題。首先將有效樣本數在量表中依得分高低排序，並將 169 人中得分前 27% 的 49 人設為高分組，得分後 27% 的為低分組，進行獨立樣本 T 考驗，以求出高、低分兩組樣本得分平均數的差異。若題目之決斷值達 3.0 以上，表示可以鑑別不同受試者的態度分數。其中本分量表第 18 題與總分之決斷值為 2.68 但有達顯著 ( $p$  值為 .008)，再經由同質性檢驗後，發現刪題不會提高信度量表尺度，予以不刪題，因此本量表之題目皆於予保留；其餘題目決斷值皆在 3.0 以上且刪題後不會提高整體量表的內部一致性係數。此外為求準確，本分量表另外再作一次單一分量表的同質性檢定，檢定所有題目刪題後均不會提高分量表之內部一致性係數 (.94)，因此全部保留。所有項目分析數據由表 3-4-1、3-4-2 呈現。

表 3-4-1 知覺教練領導行為量表項目分析摘要表

題目	決斷值	同質性 檢定	刪除後 量表尺度
1. 我的教練會個別指導每一位選手。	6.45	.93	.94
2. 我的教練會鼓勵選手對練習方式提出建議。	6.37	.93	.94
3. 我的教練會鼓勵選手彼此合作。	6.54	.93	.94
4. 我的教練會公開讚美選手的表現。	7.52	.93	.94

5. 我的教練會立刻給予表現良好的選手口頭上的讚美與鼓勵。	8.54	.93	.94
6. 我的教練會針對游泳技巧確實講解讓選手明白。	6.11	.93	.94
7. 我的教練在決定團隊重要事情前，會先問問選手的意見。	6.61	.92	.94
8. 我的教練會幫助選手找尋方法解決困難。	8.34	.92	.946
9. 我的教練會花時間修正選手錯誤的動作。	6.24	.92	.94
10. 我的教練會問選手對比賽策略的意見。	5.42	.93	.94
11. 我的教練不允許選手當眾反對他的意見。	4.48	.93	.94
12. 我的教練會輕拍選手的背或對選手微笑，來表示對選手的表現讚賞。	7.72	.93	.94
13. 我的教練會允許選手自己去嘗試新的練習方式。	4.82	.93	.94
14. 我的教練對於團隊的事物，不允許別人參與決定。	3.29	.93	.94
15. 我的教練會鼓勵選手相互稱讚。	6.89	.93	.94
16. 我的教練在該獎賞時，才會給我們實質的獎賞。	6.78	.93	.94
17. 我的教練比賽前會仔細分析每一位選手的優缺點，並給予改善的建議。	8.89	.93	.94
18. 我的教練常以命令的方式指導選手。	2.68	.93	.94
19. 我的教練在選手達成教練設定的訓練目標，會給予稱讚。	7.70	.93	.94
20. 我的教練會要求選手達成教練所設定的訓練目標。	7.87	.93	.94
21. 我的教練會用各種方法幫助選手提升游泳技術。	7.23	.92	.94
22. 我的教練會關心選手彼此是否能和諧相處。	8.56	.92	.94

$p < .05$  總量表 Cronbach's Alpha 值為 .94 Cronbach's  $\alpha$  值.93

## 2. 因素分析

進行項目分析後，將『知覺教練領導行為量表』進行因素分析。採用的是 PCA 主成分分析法來抽取共同的因素，並保留特徵值大於.9 的共同因素，並以最大變異法做正交轉軸，萃取特徵值大於.9 以上之因素。先進行取樣適切性量數分析 KMO 值為.90 且巴式球型檢定達顯著，代表本量表相當適合進行因素分析。本量表之共同性介於.55~.79 之間，經轉軸後共萃取出五個因素，分別可以解釋的全部變異量的 18.92%、16.21%、11.54%、11.45%、9.91% 合計總解釋變異量為 68.05%。社會科學進行因素分析時因大於 60% 的解釋變異量，因此本量表具有良好的建構效度。

經因素分析，本分量表與原本問卷的五個因素一樣，不需重新命名因素，由表 3-4-2 所示：

表 3-4-2 知覺教練領導行為量表因素分析摘要表

因素別	預試題號	正式題號	題目	因素負荷量	解釋變異量	特徵值
訓練與指導行為	9	9	我的教練會花時間修正選手錯誤的動作。	.80	18.92	9.84
	6	6	我的教練會針對游泳技巧確實講解讓選手明白。	.74		
	8	8	我的教練會幫助選手找尋方法解決困難。	.74		
	20	20	我的教練會要求選手達成教練所設定的訓練目標。	.60		
	1	1	我的教練會個別指導每一位選手。	.57		
正向回饋行為	21	21	我的教練會用各種方法幫助選手提升游泳技術。	.52	16.21	1.92
	4	4	我的教練會公開讚美選手的表現。	.72		
	12	12	我的教練會輕拍選手的背或對選手微笑，來表示對選手的表現讚賞。	.67		
	19	19	我的教練在選手達成教練設定的訓練目標，會給予稱讚。	.56		
	16	16	我的教練在該獎賞時，才會給我們實質的獎賞。	.47		
民主	5	5	我的教練會立刻給予表現良好的選手口頭上的讚美與鼓勵。	.31	11.54	1.22
	22	22	我的教練會關心選手彼此是否能和諧相處。	.80		
	7	7	我的教練在決定團隊重要事情前，會先問問	.66		

行為	2	2	選手的意見。	.61		
	3	3	我的教練會問選手對比賽策略的意見。	.53		
社會支持行為	13	13	我的教練會鼓勵選手彼此合作。	.72		
	15	15	我的教練會允許選手自己去嘗試新的練習方式。	.67	11.45	1.01
	17	17	我的教練會鼓勵選手相互稱讚。	.63		
	10	10	我的教練比賽前會仔細分析每一位選手的優缺點，並給予改善的建議。	.56		
	11	11	我的教練會鼓勵選手對練習方式提出建議。	.81		
	18	18	我的教練不允許選手當眾反對他的意見。	.79	9.91	.95
專制行為	14	14	我的教練常以命令的方式指導選手。	.75		
			我的教練對於團隊的事物，不允許別人參與決定。			

累積總解釋變異量 68.05%

由表 3-4-3 可得知，因素一所多包含之題多為原量表的訓練與指導行為的構面，依照原量表命名為『訓練與指導行為』；因素二所包含題目多為原量表的『正向回饋行為』因此維持原量表命名；因素三所包含的題目皆為原量表之民主行為的構面，則命名為『民主行為』；因素四所包含的題目多為社會支持等方面，所以命名為『社會支持行為』；因素五之題目與原量表『專制行為』的之題目不變，所以本因素依循原量表命名。詳細說明如表 3-4-3：

表3-4-3 知覺教練領導行為之構面摘要表

因素構面	正式題號	內容
訓練與指導行為	1,6,8,9,20,21	係指游泳教練在訓練或指導游泳過程中，改進游泳選手行為表現導向的行為。
正向回饋行為	4,5,12,16,19	教練會給予選手有信心的正向指導行為。
民主行為	2,3,7,22	教練對於選手有充分的自我想法與意念。
社會支持行為	10,13,15,17	教練允許選手參與訓練的討論，給予他最大的空間與鼓勵且支持此種行為。
專制行為	11,14,18	強調教練的威權，不准選手干預教練的行為以控制團隊。

### 3.信度分析

信度為測量量表結果的一致性與穩定性，而使用內部一致性效標法為最常見的考驗。本研究根據因素分析後，共建構四個因素分量表，再以信度 Cronbach's  $\alpha$  係數分析總量表與各分量表之間的關係，Cronbach's  $\alpha$  係數介於.728~.921 之間，為可接受的信度範圍，詳述如表 3-4-4：

表 3-4-4 領導行為構面摘要表

因素別	正式題目	Cronbach's $\alpha$ 值
訓練與指導行為	1,6,8,9,20,21	.92
正向回饋行為	4,5,12,16,19	.89
民主行為	2,3,7,22	.82
社會支持行為	10,13,15,17	.74
專制行為	11,14,18	.72

## (二) 領導信任量表

## 1. 項目分析

本研究工具三個量表皆採用極端組檢驗法與同質性檢驗法進行項目分析。極端組檢驗法是將預試題目的 9 個題目，考驗與總分之間的相關以及決斷值 (critical ratio; CR 值)，而題目與總分之決斷值需達到係數 3.0 以上，方為鑑別度佳的題目，而小於 3.0 可考慮刪除 (吳明隆, 2007)；而同質性檢驗法是將本分量表 9 題進行內部一致性信度分析，該題目如刪除後，總量表信度提高或不變，則於予刪題。首先將有效樣本數在量表中依得分高低排序，並將 169 人中得分前 27% 的 49 人設為高分組，得分後 27% 的為低分組，進行獨立樣本 T 考驗，以求出高、低分兩組樣本得分平均數的差異。若題目之決斷值達 3.0 以上，表示可以鑑別不同受試者的態度分數。而本分量表決斷值皆高於 3.0，因此本量表之題目皆於予保留；此外為求準確，本分量表另外再作一次同質性檢定，所有項目分析數據由表 3-4-5 呈現。

表 3-4-5 領導信任量表項目分析摘要表

題目	決斷值	同質性 檢驗	刪除後 量表尺度
1. 大部分的隊員皆信任並且尊重教練。	5.95	.94	.94
2. 我能與教練討論我在游泳隊中所面臨的困境。	6.96	.94	.94
3. 如果我能把問題告訴教練，我會知道教練關心我並給予我建設性的意見。	7.25	.93	.94
4. 我能自由地與教練分享我的想法。	6.44	.93	.94
5. 如果教練離職到其他地方工作，我會有失落感。	5.61	.94	.94
6. 教練對他(她)的工作具有專業素養與奉獻的精神。	7.40	.93	.94
7. 就教練過去的表现而言，我知道沒有懷疑教練能力的理由。	6.54	.93	.94
8. 我能信賴教練，使我的表現越來越好。	6.94	.93	.94

9. 其他的隊員都認為教練是值得信賴的。 6.91 .94 .94

$p < .05$  總量表 Cronbach's Alpha 值為 .94 知覺領導信任量表 Cronbach's  $\alpha$  值.945

## 2. 因素分析

進行項目分析後，將『知覺教練領導行為量表』進行因素分析。採用的是 PCA 主成分分析法來抽取共同的因素，並保留特徵值大於 1 的共同因素，並以最大變異法做正交轉軸，萃取特徵值大於 1 以上之因素。先進行取樣適切性量數分析 KMO 值為.93 且巴式球型檢定達顯著，代表本量表相當適合進行因素分析。經轉軸後共萃取出一個因素，可以解釋的變異量的 70.05%。社會科學進行因素分析時因大於 60% 的解釋變異量，因此本量表具有良好的建構效度。經因素分析，本分量表得到一個因素即為領導信任，分述如表 3-4-6：

表 3-4-6 領導信任量表因素分析摘要表

因素別	題號	題目	因素負荷量	解釋變異量	特徵值
領導信任	6	教練對他（她）的工作具有專業素養與奉獻的精神。	.88	70.05%	6.30
	8	我能信賴教練，使我的表現越來越好。	.87		
	7	就教練過去的表現而言，我知道沒有懷疑教練能力的理由。	.86		
	4	我能自由地與教練分享我的想法。	.86		
	3	如果我能把問題告訴教練，我會知道教練關心我並給予我建設性的意見。	.84		
	9	其他的隊員都認為教練是值得信賴的。	.82		
	2	我能與教練討論我在游泳隊中所面臨的困境。	.81		
	5	如果教練離職到其他地方工作，我會有失落感。	.78		
	1	大部分的隊員皆信任並且尊重教練。	.77		

經因素分析後，本量表得一個因素為領導信任，詳細說明如表 3-4-7。

而本分量表無其它因素構面，因此不再作信度分析。

表3-4-7 領導信任之構面摘要表

因素構面	正式題號	內容
領導信任	1,2,3,4,5,6,7,8,9	游泳教練在訓練或是指導過程中，使游泳選手達成既定的目標中，游泳選手對知覺教練行為，對其本身有正面的意圖、期待以及支持的信念。

### (三) 凝聚力量表

#### 1. 項目分析

本研究工具三個量表皆採用極端組檢驗法與同質性檢驗法進行項目分析。極端組檢驗法是將預試題目的 22 個題目，考驗與總分之間的相關以及決斷值 (critical ratio ; CR)，而題目與總分之決斷值需達到係數 3.0 以上，方為鑑別度佳的題目，而小於 3.0 可考慮刪除 (吳明隆，2007)；而同質性檢驗法是將本問卷 23 題進行內部一致性信度分析，該題目如刪除後，總量表信度提高或不變，則於予刪題。首先將有效樣本數在量表中依得分高低排序，並將 169 人中得分前 27% 的 49 人設為高分組，得分後 27% 的為低分組，進行獨立樣本 T 考驗，以求出高、低分兩組樣本得分平均數的差異。若題目之決斷值達 3.0 以上，表示可以鑑別不同受試者的態度分數。本量表之題目決斷值皆大於 3.0；其餘題目決斷值皆在 3.0 以上且刪題後不會提高整體量表的內部一致性係數。此外為求準確，本分量表另外再作一次同質性檢定，經檢定後發現第 8 題刪除後會高於分量表信度，且與整體量表係數有差距，因此於與刪題。所有項目分析數據由表 3-4-8 呈現。

表 3-4-8 凝聚力量表項目分析摘要表

題目	決斷值	刪除後量表尺度	刪除後量表尺度
1. 我的隊友會互相幫忙，以提升彼此的技術水準。	5.59	.94	.94

2. 我的隊友會彼此互相幫忙以解決訓練發生的困難。	5.07	.94	.94
3. 我的隊友都能接受彼此的個性。	7.26	.94	.94
4. 我樂於接受團隊所訂定的目標。	8.06	.94	.94
5. 我覺得我在游泳隊裡是受歡迎的人物。	3.51	.94	.94
6. 我的隊友會共同討論練習或比賽時的缺失。	4.41	.94	.94
7. 我跟隊友像是一家人一樣。	6.12	.94	.94
8. 我能接受隊友的批評以改進自己的技術。	6.07	.94	.94
9. 我的隊友會關心我生活上遇到的問題。	6.17	.94	.94
10. 我的隊友不管表現如何都會互相的支持。	6.64	.94	.94
11. 我在參加團隊訓練的活動時都很快樂。	7.14	.94	.94
12. 我覺得我能充分配合團隊的練習，以提高我在團隊中的表現。	5.45	.94	.94
13. 我會找隊友協助解決生活上遭遇到的困難。	7.00	.94	.94
14. 我的隊友能彼此分享心事。	6.93	.94	.94
15. 我的好朋友中有些是我隊裡的伙伴。	6.11	.94	.94
16. 我覺得我在團隊中和每位隊友都能和諧相處。	5.76	.94	.94
17. 我的隊友能彼此團結共同為比賽而努力。	7.17	.94	.94
18. 我的隊友對於團隊的事物具有一樣的觀念和看法。	5.81	.94	.94
19. 我的隊友在日常相處時，彼此的意見都很一致。	6.08	.94	.94
20. 我認為跟隨著團隊參加比賽時能獲得樂趣。	4.95	.94	.94
21. 我的隊友能互相幫助解決生活上的問題。	6.40	.94	.94
22. 我的隊友在平時都能互相關心。	6.30	.94	.94
23. 我完全能接受團隊所分配給我的任務。	6.73	.94	.94

$p < .05$  總量表 Cronbach's Alpha 值為 .94 知覺教練領導量表 Cronbach's  $\alpha$  值 .94

## 2. 因素分析

進行項目分析刪題後，再將刪題後的『凝聚力量表』進行因素分析。採用的是 PCA 主成分分析法來抽取共同的因素，並保留特徵值大於 1 的共同因素，並以最大變異法做正交轉軸，萃取特徵值大於 1 以上之因素。先進行取樣適切性量數分析 KMO 值為.91 且巴式球型檢定達顯著，代表本量表相當適合進行因素分析。共四個因素，分別可以解釋的全部變異量的 22.73%、19.30%、15.59%、9.53%，合計總解釋變異量為 67.16。社會科學進行因素分析時因大於 60%的解釋變異量。經因素分析，本量表四個因素不變，由表 3-4-9 所示：

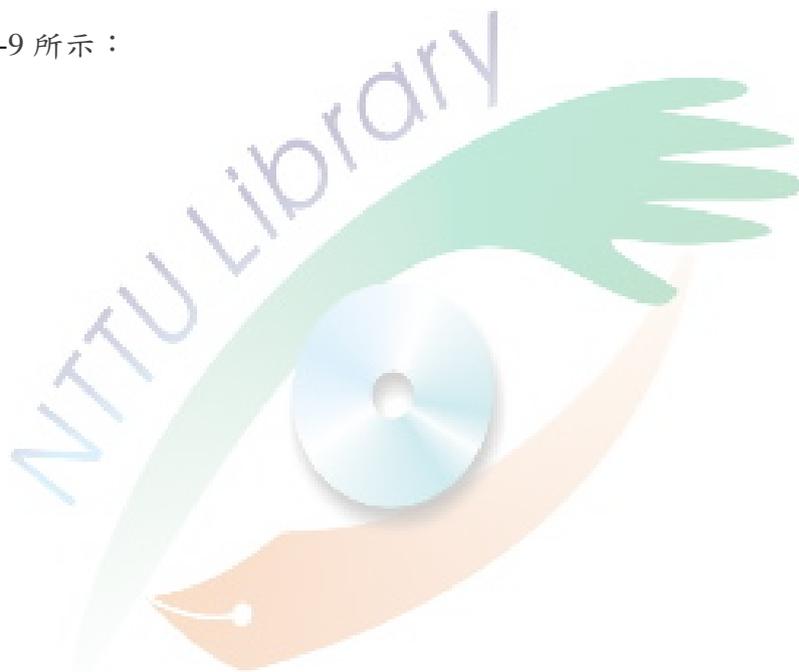


表 3-4-9 凝聚力之因素分析摘要表

因素別	預試題號	正式題號	題目	因素負量	解釋變異量	特徵值
人際親和	10	9	我的隊友不管表現如何都會互相的支持。	.75		
	15	14	我的隊友能彼此分享心事。	.74		
	22	21	我的隊友在平時都能互相關心。	.73		
	14	13	我的隊友能彼此分享心事。	.69		
	13	12	我會找隊友協助解決生活上遭遇到的困難。	.66	22.73%	10.58
	6	5	我的隊友會共同討論練習或比賽時的缺失。	.64		
團隊適應	21	20	我的隊友能互相幫助解決生活上的問題。	.60		
	17	16	我的隊友能彼此團結共同為比賽而努力。	.56		
	12	11	我覺得我能充分配合團隊的練習，以提高我在團隊中的表現。	.75		
	20	19	我認為跟隨著團隊參加比賽時能獲得樂趣。	.71		
	11	10	我在參加團隊訓練的活動時都很快樂。	.66		
	19	18	我的隊友在日常相處時，彼此的意見都很一致。	.63	19.30%	1.69
	16	15	我覺得我在團隊中和每位隊友都能和諧相處。	.57		
	18	17	我的隊友對於團隊的事物具有一樣的觀念和看法。	.56		
團隊合作	2	2	我的隊友會彼此互相幫忙以解決訓練發生的困難。	.84		
	1	1	我的隊友會互相幫忙，以提升彼此的技術水準。	.82	15.59%	1.43
	3	3	我的隊友都能接受彼此的個性。	.69		
	4	4	我樂於接受團隊所訂定的目標。	.56		
人際吸引	8	7	我能接受隊友的批評以改進自己的技術。	.78		
	23	22	我完全能接受團隊所分配給我的任務。	.56	9.53%	1.06
	9	8	我的隊友會關心我生活上遇到的問題。	.50		
	7	6	我跟隊友像是一家人一樣。	.41		

總累積解釋變異量為 67.10%

由表 3-4-9 得知題項 9 在成分一因素負荷量為.65 在成分四為.50，參考原量表之因素別，則歸納於因素四較為恰當；題項 7 在各成分因素負荷量皆未達到.5 以上，參考原量表之因素別，歸納於因素四較為恰當。經歸納分析完後，需命名新的因素別，參考原量表命名，因素一的題目多為人際親和等題項，依循原量表命名，稱為『人際親和』；因素二多為『團隊適應』，則以此命名；因素三多為『團隊合作』，以此命名；因素四則命為『人際吸引』。

因有刪題，則正式題號與正式題目由表 3-4-10 所示。

表3-4-10 凝聚力之構面摘要表

因素構面	正式題號	內容
人際親和	5,9,12,13,14,16,20,21	人與人之間的相處都能關心、被尊重且好相處。
團隊適應	10,11,15,17,18,19	運動員所參與的團隊任務彼此間的互動關係。
團隊合作	1,2,3,4	團隊成員對工作目標皆能合作、意見一致。
人際吸引	6,7,8,22	團隊之間個人與團隊彼此接受的程度，以及人際關係。

### 3.信度分析

信度為測量量表結果的一致性與穩定性，而使用內部一致性效標法為最常見的考驗。本研究根據因素分析後，共建構四個因素分量表，再以信度 Cronbach's  $\alpha$  係數分析總量表與各分量表之間的關係，Cronbach's  $\alpha$  係數介於 .74~.91 之間，為可接受的信度範圍，詳述如表 3-4-13：

表 3-4-11 凝聚力信度分析摘要表

因素別	正式題號	Cronbach's $\alpha$ 值
人際親和	5,9,12,13,14,16,20,21	.91
團隊適應	10,11,15,17,18,19	.85
團隊合作	1,2,3,4	.84
人際吸引	6,7,8,22	.74

## 第五節 資料處理與統計方法

本研究採問卷調查法，問卷於施測回收後，刪除無效問卷，以 SPSS for Windows 12.0 套裝軟體進行統計分析來驗證各項假設，主要使用統計方法如下：

### 一、描述性統計 (Descriptive Statistics)

瞭解領導行為、領導信任、凝聚力的樣本的組成。統計出各項資料之百分比、平均數、標準差、以描述樣本特性及各項變異的分配情形。

### 二、獨立樣本 T 考驗

考驗背景變項中的性別、與領導行為、領導信任、凝聚間是否有差異。

### 三、獨立樣本單因子變異數分析

以獨立樣本單因子變異數分析比較不同背景變項領導行為、領導信任、凝聚力的差異； $F$  值如達顯著水準如達顯著，再檢定變項間是否假設相同的變異數。多重比較方法先假設相同變異數則使用 Scheffe 法做事後比較；如未假設變異數相等，則使用 Games-Howll 檢定做事後比較。

### 四、迴歸分析

進行逐步多元迴歸分析，瞭解領導行為對領導信任的預測力、領導行為對凝聚力的預測力以及領導行為與領導信任對凝聚力的預測力。

### 五、本研究之顯著水準皆訂為 $p < .05$



## 第肆章 結果與討論

本章主要是針對問卷調查後所獲得的資料進行統計上的分析，其結果共分為四節來敘述：一、游泳選手之背景現況分析；二、游泳選手知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力現況；三、游泳選手知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力之差異；四、游泳選手知覺領導行為、領導信任與凝聚力之迴歸分析。

### 第一節 游泳選手之背景現況分析

本節主要探討目前游泳選手背景之現況，經蒐集資料後，作一現況分析，分述如下：

#### 一、背景資料分配情形

本節內容主要針對有效問卷樣本的背景資料，分別加以描述分析，包括：性別、組別、最高代表層級、何種類型的選手、總訓練年數、與現任教練相處幾年等六項，如表 4-1-1 所示。

##### (一) 性別

本研究之男女游泳選手之分布的情形經結果顯示，男為 261 人，女為 160 人，各佔總比例的 62% 與 38%。

##### (二) 組別

本研究中，共分為三個組別，大專甲組、大專乙組與高中組選手，以大專乙組選手居多，為 169 人，其次為大專甲組共 143 人，最後則為高中組選手 109 人；各佔比例為 40.1%、34%、25.9%。

##### (三) 代表層級

本研究代表層級為國家級選手、全國級選手與縣市級選手。全國級選手最多，為 241 人，佔全部的 57.2%；其次為縣市級選手共 130 人，佔全部的 30.9%；國家級為 50 人，佔全部的 11.9%。

(四) 類型

類型是代表著比賽時是長距離選手還是短距離選手。長距離選手為 211 人，佔全部的 50.1%；短距離為 210 人，佔全部的 49.9%。

(五) 在總訓練年數方面

分為三年以下 101 人、四至六年 93 人、六至九年 109 人與九年以上 118 人，各佔整體人數比例為：24%、22.1%、25.9%與 28.0。

(六) 與現任教練相處年數方面

分為一年以下 136 人、一至三年 158 人與三年以上 127 人，各佔整體人數比例為 32.3%、37.5%與 30.2%。

表 4-1-1 本研究背景變項次數分配摘要表 (N=421)

背景變項	基本資料	人數	百分比 (%)
性別	男	261	62.0%
	女	160	38.0%
組別	大專甲組	143	34.0%
	大專乙組	169	40.1%
	高中組	109	25.9%
代表層級	國家級選手	50	11.9%
	全國級選手	241	57.2%
	縣市級選手	130	30.9%
何種類型的選手	長距離 (200 公尺以上)	211	50.1%
	短距離 (200 公尺以下)	210	49.9%
總訓練年數	三年以下	101	24.0%
	三至六年	93	22.1%
	六至九年	109	25.9%
	九年以上	118	28.0%
與目前教練相處年數	一年以下	136	32.3%
	一至三年	158	37.5%
	三年以上	127	30.2%

## 二、背景資料分析

### (一) 性別

在性別中，男性人數比女性人數多 101 人，在 98 年大專運動會秩序冊與 98 年中等學校運動秩序冊中，選手註冊人數，男生也比女生多，符合現況。

### (二) 組別

組別共分為大專甲組、大專乙組與高中組，在三個組別的選手來看，以大專乙組註冊選手最多，其次是大專甲組，最後則是高中組選手。顯示普遍一般大專生，對於游泳這個項目，運動風氣相當盛行，已延伸至競賽。

### (三) 代表層級

共分為三組，國家、全國、縣市。其中，以全國級選手最多，本類別之分類是只要參加過全國性的比賽，就為此一類別。但大專乙組選手，參加大專盃雖為全國級比賽，但在比賽分類級數，並不如真正全國性比賽，與指導教授討論後，因此分類為縣市級選手。在層級中，國家代表隊的人數與其它項目國家代表隊相比，游泳的國家代表隊人數較多，雖然沒有到達奧運等級，但國際性的比賽游泳選手佔的比例是滿多的。

### (四) 類型

游泳比賽中，依照實際的訓練情況與比賽項目，共分為長距離與短距離，至於中距離的分類參考 Maglischo (2002) 的訓練方式，則與長距離訓練方式一樣，因此歸類於長距離。而長距離與短距離的人數並沒有太大的差異。

### (五) 總訓練年數

依照總訓練年數分類，可分成三年以下、三至六年、三至九年、九年以上，此一分類是依照國中三年、高中三年、大學四年以上的求學階

段作分類，以游泳的現況來說，以此分類可符合現況。訓練年數幾乎介於3~9年，3年以下幾乎是乙組或是縣市級。而3至9年的大多是大專甲組選手。

(六) 與目前教練相處年數

與目前教練相處年數是以一年以下、一至三年與三年以上作為區分，分類根據是與國中三年與高中三年的求學階段為分別。而從求學階段作區分，可以瞭解游泳選手與每一任教練相處，與求學的階段有著關連性。



## 第二節 游泳選手知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力

### 現況

本節將教練領導行為、領導信任與凝聚力三個變項之分數的分配情形作一分析，分述如下：

#### 一、研究對象知覺教練領導行為得分情形

本研究之教練領導行為依因素分析結果共可分為五個層面，『訓練與指導行為』、『正向回饋行為』、『民主行為』、『社會支持行為』與『專制行為』。五個層面的教練領導行為在受試者的得分分布情形如表 4-2-1 所示：

表 4-2-1 游泳選手知覺教練領導行為各層面分析摘要表 (N=421)

因素層面	題數	最大值	最小值	平均數 (M)	標準差 (SD)
訓練與指導行為	6	36	7	27.72	5.32
正向回饋行為	5	30	6	22.42	4.15
民主行為	4	24	4	18.25	3.81
社會支持行為	4	24	4	17.43	3.56
專制行為	3	18	3	10.10	3.59
整體教練領導行為	22	128	95	95.91	15.16

#### 二、研究對象知覺領導信任得分情形

本研究之知覺教練領導信任行為只有一個層面為『領導信任』，得分情形如表 4-2-2 所示：

表 4-2-2 游泳選手知覺領導信任整體分析摘要表 (N=421)

因素層面	題數	最大值	最小值	平均數 (M)	標準差 (SD)
領導信任	9	54	9	41.57	8.47

### 三、研究對象知覺凝聚力得分情形

本研究之凝聚力共可分為四個層面，『人際親和』、『團隊適應』、『團隊合作』與『人際吸引』。四個層面的凝聚力在受試者得分分布情況如表 4-2-3 呈現：

表 4-2-3 游泳選手知覺凝聚力各層面分析摘要表 (N=421)

因素層面	題數	最大值	最小值	平均數 (M)	標準差 (SD)
人際親和	8	48	10	37.63	6.17
團隊適應	6	36	12	27.86	4.61
團隊合作	4	24	4	18.58	3.13
人際吸引	4	24	8	18.79	3.10
整體凝聚力	22	132	37	102.87	15.31

### 四、綜合討論

- (一) 在知覺教練領導行為五個層面中，以訓練與指導行為之得分最高，其次是正向回饋行為、民主行為、社會支持行為，得分最低的是專制行為，此結果與大部分研究結果相符合(郭添財, 2003; 呂淑玲, 2006; 洪光燦, 2006; 黃惠芝, 2008)，但江麗玉(2002)的研究指出，在體操運動中，關懷行為得分為最高，究其原因可能是體操運動中，因危險性較高，必須有保護的行為出現，且選手常常發生受傷的情形，所以知覺到教練關懷行為會較高；而游泳選手危險性較低，訓練方式與比賽情形較不會有危險性的情況出現，所以知覺到的訓練與指導行為較為其它層面高。所以說不管在任何情況之下，教練是團隊中的領導者，而優秀的教練也能使選手知覺到較高的指導行為。鄭志富(1996)的研究指出，運動員的表現情形皆與教練指導行為有著密切關連，本結果相符。
- (二) 在領導信任部分雖只有一個層面，但平均得分相當的高，顯示游泳選手在知覺到的領導信任行為得分是相當高的，結果與高三福、陳鈺芳(2006)相同，選手對於教練的信任感知具有高得分情形。

(三) 在凝聚力得分的部分，本研究之得分情形較低，與國內眾多團體項目得分較高情形不同（周俊三，2002；張景星，2004；林博文，2005；周榮豐，2006）。究其原因，可能與是否為團隊項目有關，而游泳教練的領導方式會影響團隊凝聚力。許多研究也指出，教練的訓練與指導行為，確實會影響團隊凝聚力（周俊三，2002；呂淑鈴，2006；張永在，2007）。



### 第三節 不同背景變項知覺領導行為、領導信任與凝聚力之 差異比較

本節主要針對三個變項間與背景資料的差異分析，探討現今游泳選手不同背景在知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力的變項上是否有差異。詳細分述如下：

#### 一、不同性別知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力之差異分析

由表 4-3-1 可知，性別變項只有在專制行為達到顯著水準 ( $t=2.85$ )，表示男性與女性選手對於教練的專制行為認知上有所差異。

表 4-3-1 不同性別知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表

層面	性別 (人數)	平均數 M	標準差	t 值
訓練與指導行為	男 (261)	27.59	5.49	-.66
	女 (160)	27.94	5.04	
正向回饋行為	男 (261)	22.27	4.24	-.95
	女 (160)	22.67	3.99	
民主行為	男 (261)	18.28	3.90	.18
	女 (160)	18.21	3.67	
社會支持行為	男 (261)	17.40	3.62	-.22
	女 (160)	17.48	3.47	
專制行為	男 (261)	10.49	3.53	2.85*
	女 (160)	9.46	3.60	
整體領導行為	男 (261)	96.04	15.60	.22
	女 (160)	95.70	14.99	
領導信任	男 (261)	41.41	8.49	-.49
	女 (160)	41.83	8.46	
人際親和	男 (261)	37.49	6.19	-.58
	女 (160)	37.86	6.13	
團隊適應	男 (261)	27.86	4.69	.043
	女 (160)	27.85	4.50	
團隊合作	男 (261)	18.65	3.23	.55

人際吸引	女 (160)	18.48	2.98	
	男 (261)	18.61	3.16	-.150
整體凝聚力	女 (160)	19.08	2.97	
	男 (261)	102.63	15.53	-.41
	女 (160)	103.27	14.99	

\* $p < .05$

## 二、不同組別知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力之差異分析

由表 4-3-2 得知，不同組別之背景，在教練領導行為、領導行為與凝聚力有顯著差異，其中共有訓練與指導行為 ( $F=6.93$ )、正向回饋行為、( $F=15.05$ ) 民主行為 ( $F=15.86$ )、社會支持行為 ( $F=14.88$ )、專制行為 ( $F=24.320$ )、整體領導行為 ( $F=8.77$ )、領導信任 ( $F=24.63$ )、人際親和 ( $F=13.01$ )、團隊適應 ( $F=25.19$ )、團隊合作 ( $F=.32.43$ )、人際吸引 ( $F=21.19$ )、整體凝聚力 ( $F=25.86$ ) 達到顯著水準，將進一步做事後比較，茲分述如下：

- (一) 在訓練與指導行為層面，大專乙組得分高於高中組。
- (二) 在正向回饋行為層面，大專甲組得分高於高中組、大專乙組得分高於高中組。
- (三) 在民主行為層面，大專甲組得分高於高中組、大專乙組得分高於高中組。
- (四) 在社會支持行為層面，大專乙組得分高於大專甲組、大專甲組得分高於高中組。
- (五) 在專制行為層面，大專甲組優於大專乙組、高中組優於大專乙組。
- (六) 在整體領導行為層面，大專甲組得分優於高中組，而大專乙組得分優於高中組；在領導信任方面大專乙組高於大專甲組與大專乙組、大專甲組得分高於高中組。
- (七) 在人際親和層面，大專乙組得分高於大專甲組與高中組。
- (八) 在團隊適應層面，大專乙組得分高於大專甲組也高於高中組、大專甲組也高於高中組。

(九) 在團隊支持層面，大專乙組得分高於大專甲組也高於大專乙組。

(十) 在人際吸引層面，大專乙組高於大專甲組也高於高中組。

(十一) 在整體凝聚力層面，大專乙組得分優於大專甲組與高中組。

表 4-3-2 不同組別知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表

層面	組別 (人數)	平均數	標準差	F值	事後比較
訓練與指導行為	大甲 (143)	27.48	5.35	6.93*	大乙>高中
	大乙 (169)	28.77	5.03		
	高中 (109)	26.41	5.44		
正向回饋行為	大甲 (143)	22.79	3.90	15.05*	大甲>高中 大乙>高中
	大乙 (169)	23.26	3.75		
	高中 (109)	20.62	4.53		
民主行為	大甲 (143)	18.29	3.78	15.86*	大甲>高中 大乙>高中
	大乙 (169)	19.23	3.10		
	高中 (109)	16.68	4.32		
社會支持行為	大甲 (143)	17.34	3.26	14.88*	大乙>大甲>高中 大甲>高中
	大乙 (169)	18.39	3.31		
	高中 (109)	16.08	3.88		
專制行為	大甲 (143)	10.93	3.33	24.32*	大甲>大乙 高中>大乙
	大乙 (169)	8.69	3.58		
	高中 (109)	11.19	3.22		
整體領導行為	大甲 (143)	96.84	16.09	8.77*	大甲>高中 大乙>高中
	大乙 (169)	98.36	13.67		
	高中 (109)	90.86	15.06		
領導信任	大甲 (143)	42.02	7.06	24.63*	大乙>大甲>高中 大甲>高中
	大乙 (169)	44.04	7.82		
	高中 (109)	37.16	9.44		
人際親和	大甲 (143)	36.86	6.13	13.01*	大乙>大甲>高中 中
	大乙 (169)	39.40	5.14		
	高中 (109)	35.90	6.97		
團隊適應	大甲 (143)	27.37	4.59	25.19*	大乙>大甲>高中 大甲>高中
	大乙 (169)	29.56	3.87		
	高中 (109)	25.86	4.77		
團隊合作	大甲 (143)	17.92	3.29	32.43*	大乙>大甲>高中 中
	大乙 (169)	19.96	2.42		
	高中 (109)	17.33	3.12		

人際吸引	大甲 (143)	18.24	2.99	21.19*	大乙>大甲>高中
	大乙 (169)	19.91	2.52		
	高中 (109)	17.76	3.51		
整體凝聚力	大甲 (143)	100.40	14.66	25.86*	大乙>大甲>高中
	大乙 (169)	108.85	12.39		
	高中 (109)	96.86	17.03		

\* $p < .05$



### 三、不同層級知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力之差異分析

由表 4-3-3 得知，在不同層級知覺教練領導行為上只有正向回饋情形( $F=1.59$ )與整體領導行為 ( $F=2.21$ ) 在  $F$  考驗中未達顯著水準，其餘十個變項訓練與指導行為 ( $F=4.90$ )、民主行為 ( $F=9.73$ )、社會支持行為 ( $F=5.00$ )、專制行為 ( $F=16.88$ )、領導信任 ( $F=8.66$ )、人際親和 ( $F=8.77$ )、團隊適應 ( $F=10.45$ )、團隊合作 ( $F=15.88$ )、人際吸引 ( $F=8.56$ )、整體凝聚力 ( $F=12.75$ ) 達到顯著水準，將進一步做事後比較，茲分述如下：

- (一) 在訓練與指導行為中，縣市級的選手得分高於國家級。
- (二) 在民主行為層面，國家級選手得分高於全國級選手、縣市級選手得分高於全國級選手。
- (三) 在社會支持行為層面，是縣市級選手得分高於國家級選手。
- (四) 在專制行為層面，國家級選手得分大於縣市級選手、全國級選手得分高於縣市級。
- (五) 在領導信任層面，縣市級選手得分大於全國級與國家級。
- (六) 在人際親和層面，縣市級選手得分大於全國級與國家級。
- (七) 在團隊適應層面縣市級選手得分大於國家級與全國級。
- (八) 在團隊支持層面，縣市級選手得分大於國家級與全國級。
- (九) 在人際吸引層面，縣市級選手得分大於國家級與全國級。
- (十) 在整體凝聚力層面，縣市級得分優於國家級也優於全國級。

表 4-3-3 不同層級知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表

層面	層級 (人數)	平均數	標準差	F值	事後比較
訓練與指導行為	國家級 (50)	26.14	6.18	4.90*	縣市>國家
	全國級 (241)	27.50	5.19		
	縣市級 (129)	28.74	5.05		
正向回饋行為	國家級 (50)	21.92	5.23	1.59	
	全國級 (241)	22.25	3.91		
	縣市級 (129)	22.94	4.09		
民主行為	國家級 (50)	16.28	4.53	9.73*	國家>全國

	全國級 (241)	18.25	3.76		縣市>全國
	縣市級 (129)	19.02	3.32		
社會支持行為	國家級 (50)	16.48	4.52	5.00*	縣市>國家
	全國級 (241)	17.24	3.32		
	縣市級 (129)	18.16	3.47		
專制行為	國家級 (50)	11.36	3.09	16.88*	國家>縣市
	全國級 (241)	10.61	3.45		全國>縣市
	縣市級 (129)	8.67	3.61		
整體領導行為	國家級 (50)	92.18	18.20	2.21	
	全國級 (241)	95.85	15.02		
	縣市級 (129)	97.47	13.96		
領導信任	國家級 (50)	38.14	11.11	8.66*	縣市>國家>全國
	全國級 (241)	41.16	8.08		
	縣市級 (129)	43.66	7.48		
人際親和	國家級 (50)	36.08	7.86	8.77*	縣市>國家>全國
	全國級 (241)	36.98	6.01		
	縣市級 (129)	39.43	5.31		
團隊適應	國家級 (50)	26.84	5.84	10.45*	縣市>全國>國家
	全國級 (241)	27.26	4.39		
	縣市級 (129)	29.35	4.13		
團隊合作	國家級 (50)	17.58	3.78	15.88*	縣市>國家>全國
	全國級 (241)	18.14	2.97		
	縣市級 (129)	19.80	2.82		
人際吸引	國家級 (50)	18.52	3.68	8.56*	縣市>國家
	全國級 (241)	18.35	3.07		
	縣市級 (129)	19.70	2.71		
整體凝聚力	國家級 (50)	99.02	19.60	12.75*	縣市>國家>全國
	全國級 (241)	100.75	14.59		
	縣市級 (129)	108.30	13.31		

\* $p < .05$

#### 四、不同類型知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力之差異分析

根據分析結果，不同類型在本背景變項之差異均未達到顯著水準。詳細數據如表 4-3-4 所示：

表 4-3-4 不同類型知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表

層面	類型(人數)	平均數 M	標準差	t 值
訓練與指導行為	長 (211)	27.91	5.11	.71
	短 (210)	27.53	5.53	
正向回饋行為	長 (211)	22.52	4.26	.47
	短 (210)	22.33	4.04	
民主行為	長 (211)	18.33	3.72	.43
	短 (210)	18.17	3.91	
社會支持行為	長 (211)	17.52	3.48	.48
	短 (210)	17.35	3.65	
專制行為	長 (211)	10.25	3.51	.88
	短 (210)	9.94	3.66	
整體領導行為	長 (211)	96.54	14.97	.85
	短 (210)	95.28	15.36	
領導信任	長 (211)	41.63	8.40	.14
	短 (210)	41.51	8.56	
人際親和	長 (211)	37.84	6.30	.69
	短 (210)	37.42	6.03	
團隊適應	長 (211)	27.76	4.74	-.42
	短 (210)	27.95	4.49	
團隊合作	長 (211)	18.34	3.28	-1.62
	短 (210)	18.83	2.97	
人際吸引	長 (211)	18.82	3.16	.25
	短 (210)	18.75	3.04	
整體凝聚力	長 (211)	102.78	15.76	-.13
	短 (210)	102.97	14.88	

\* $p < .05$

## 五、總訓練年數知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力之差異分析

由表 4-3-5 得知，不同訓練年數的背景有顯著差異，其中在只有正向回饋 ( $F=1.33$ ) 和整體領導行為 ( $F=1.90$ ) 在  $F$  考驗中未達顯著水準，其餘十個變項，訓練與指導行為 ( $F=3.83$ )、民主行為 ( $F=3.40$ )、社會支持行為 ( $F=2.77$ )、專制行為 ( $F=3.57$ )、領導信任 ( $F=2.98$ )、人際親和 ( $F=3.14$ )、團隊適應 ( $F=7.28$ )、團隊合作 ( $F=7.30$ )、人際吸引 ( $F=3.91$ ) 達到顯著水準，將進一步做事後比較，茲分述如下：

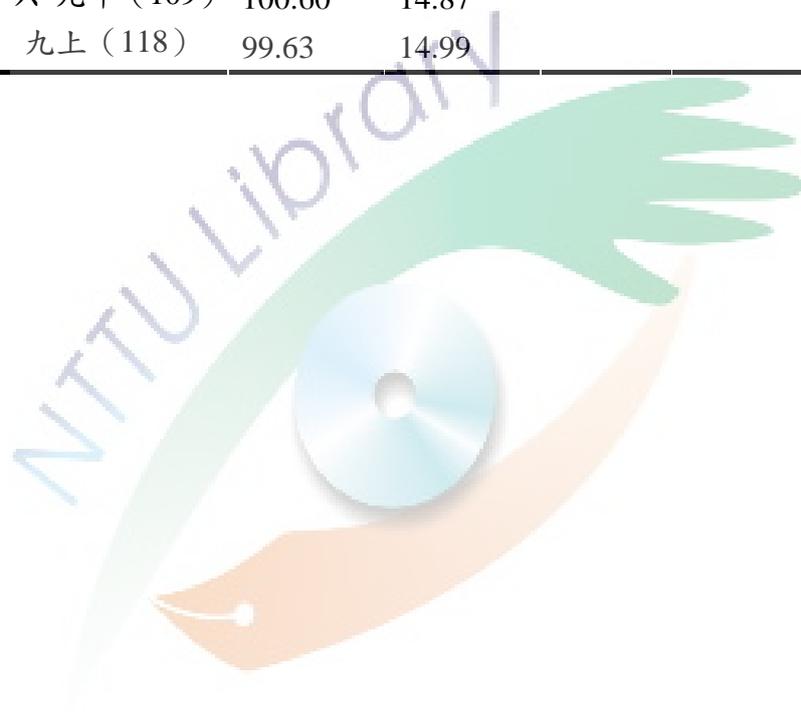
- (一) 經事後比較結果得知，社會支持行為、領導信任與人際吸引等方面在總訓練年數下未有差異。
- (二) 在訓練與指導行為層面，訓練年數三年以下得分大於訓練年數九年以上。
- (三) 在民主行為層面，訓練三年以下得分大於訓練九年以上。
- (四) 在專制行為層面，在訓練六至九年得分大於訓練三年以下、訓練九年以上得分大於三年以下。
- (五) 在人際親和層面，訓練三年以下得分高於訓練九年以上。
- (六) 在團隊適應層面，訓練三年以下得分高於訓練六至九年與訓練九年以上。
- (七) 在團隊合作層面，訓練三年以下得分高於訓練六至九年與訓練九年以上、訓練三至六年得分高於訓練六至九年與訓練九年以上。
- (八) 在整體凝聚力層面，三年以下得分優於六至九年與九年以上、三至六年優於九年以上。

表 4-3-5 總訓練年數知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表

層面	年數 (人數)	平均數	標準差	F值	事後比較
訓練與指導行為	三下 (101)	29.00	5.14	3.83*	三年下>九年上
	三-六年 (93)	28.12	4.9		
	六-九年 (109)	27.24	5.72		
	九上 (118)	26.74	5.17		
正向回饋行為	三下 (101)	22.98	4.37	1.33	
	三-六年 (93)	22.69	3.49		
	六-九年 (109)	21.96	4.61		
	九上 (118)	22.16	3.96		
民主行為	三下 (101)	19.03	3.38	3.40*	三年下>九年上
	三-六年 (93)	18.66	3.63		
	六-九年 (109)	17.93	4.28		
	九上 (118)	17.55	3.70		
社會支持行為	三下 (101)	18.08	3.91	2.77*	
	三-六年 (93)	17.80	3.06		
	六-九年 (109)	17.14	3.89		
	九上 (118)	16.85	3.19		
專制行為	三下 (101)	9.15	3.86	3.57*	六至九>三年下 九年上>三年下
	三-六年 (93)	10.03	3.44		
	六-九年 (109)	10.54	3.61		
	九上 (118)	10.55	3.32		
整體領導行為	三下 (101)	98.17	15.21	1.90	
	三-六年 (93)	97.33	13.48		
	六-九年 (109)	94.83	16.76		
	九上 (118)	93.88	14.63		
領導信任	三下 (101)	43.15	8.37	2.98*	
	三-六年 (93)	42.59	8.18		
	六-九年 (109)	40.54	8.58		
	九上 (118)	40.38	8.47		
人際親和	三下 (101)	38.54	6.25	3.14*	三年下>九年上
	三-六年 (93)	38.48	6.45		
	六-九年 (109)	37.48	5.84		
	九上 (118)	36.33	5.99		
團隊適應	三下 (101)	29.32	4.20	7.28*	三年下>六至九>九年上
	三-六年 (93)	28.50	4.62		
	六-九年 (109)	26.92	4.67		

團隊合作	九上 (118)	26.96	4.53	7.30*	三年下>六至九>九年上 三至六>六至九>九年上
	三下 (101)	19.30	3.32		
	三-六年 (93)	19.38	2.91		
	六-九年 (109)	17.88	2.81		
人際吸引	九上 (118)	17.99	3.18	3.91*	
	三下 (101)	19.47	2.87		
	三-六年 (93)	19.18	3.02		
	六-九年 (109)	18.30	3.16		
整體凝聚力	九上 (118)	18.34	3.17	5.74*	三年下>六至九>九年上 三至六>九年上
	三下 (101)	106.65	14.99		
	三-六年 (93)	105.16	15.43		
	六-九年 (109)	100.60	14.87		
	九上 (118)	99.63	14.99		

\* $p < .05$



## 六、與教練相處年數知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力之差異分析

根據表 4-3-6 的結果得知，與現任教練相處年數中，有民主行為 ( $F=6.30$ )、社會支持行為 ( $F=4.15$ )、專制行為 ( $F=3.11$ )、領導信任 ( $F=3.74$ )、團隊適應 ( $F=5.19$ )、整體凝聚力 ( $F=3.11$ ) 在  $F$  考驗上達到顯著水準，則進一步做事後比較，茲分述如下：

- (一) 經事後比較，在專制行為中，與教練相處年數未有差異。
- (二) 在民主行為層面，相處一年以下得分高於相處三年以上、相處一至三年得分高於相處三年以上。
- (三) 在社會支持層面，相處一至三年得分高於相處三年以上。
- (四) 在領導信任層面，相處一至三年得分高於相處三年以上。
- (五) 在團隊適應層面，相處一至三年得分高於三年以上。
- (六) 在整體凝聚力層面，一至三年得分高於三年以上。

表 4-3-6 與相處年數知覺教練領導行為、領導信任、凝聚力差異分析摘要表

層面	年數 (人數)	平均數	標準差	$F$ 值	事後比較
訓練與指導行為	一下 (136)	27.83	5.04	2.00	
	一-三年(157)	28.22	5.15		
	三年上 (127)	26.97	5.76		
正向回饋行為	一下 (136)	22.51	3.84	1.10	
	一-三年(157)	22.70	4.15		
	三年上 (127)	21.98	4.45		
民主行為	一下 (136)	18.51	3.42	6.30*	一年下>三年上
	一-三年(157)	18.81	3.54		一至三>三年上
	三年上 (127)	17.28	4.33		
社會支持行為	一下 (136)	17.30	3.34	4.15*	一至三>三年上
	一-三年(157)	18.03	3.37		
	三年上 (127)	16.83	3.91		
專制行為	一下 (136)	9.90	3.58	3.11*	
	一-三年(157)	9.74	3.50		
	三年上 (127)	10.75	3.64		
整體領導行為	一下 (136)	96.08	14.07	2.02	
	一-三年(157)	97.45	15.02		
	三年上 (127)	93.83	16.30		

領導信任	一下 (136)	41.96	7.48	3.74*	一至三>三年上
	一-三年(157)	42.58	8.27		
	三年上 (127)	39.91	9.48		
人際親和	一下 (136)	37.53	5.96	1.93	
	一-三年(157)	38.32	6.02		
	三年上 (127)	36.88	6.51		
團隊適應	一下 (136)	28.16	4.40	5.19*	一至三>三年上
	一-三年(157)	28.46	4.66		
	三年上 (127)	26.78	4.62		
團隊合作	一下 (136)	18.56	3.23	2.13	
	一-三年(157)	18.94	2.93		
	三年上 (127)	18.17	3.24		
人際吸引	一下 (136)	18.96	2.85	1.67	
	一-三年(157)	18.98	2.90		
	三年上 (127)	18.37	3.55		
整體凝聚力	一下 (136)	103.22	14.31	3.11*	一至三>三年上
	一-三年(157)	104.71	15.17		
	三年上 (127)	100.22	16.24		

\* $p < .05$

## 六、綜合討論

綜合本節在不同背景變項與教練領導行為、領導信任、凝聚力三者上所作的研究結果，發現游泳選手知覺領導行為、領導信任、凝聚力，會因為性別、組別、層級、總訓練年數與現任教練相處年數的不同，在整體層面或是某些層面上有顯著差異。而不會因距離類型的不同，在整體層面或是分層面上具有差異。以下將不同背景變項在教練領導行為、領導信任與凝聚力各層面的差異比較結果，彙集成表 4-3-7，並分別加以探討。

表 4-3-7 背景變項差異分析摘要表

背景變項	訓練與指導	正向回饋	民主行為	社會支持	專制行為	整體領導行為	領導信任	人際親和	團隊適應	團隊合作	人際吸引	整體凝聚力
性別	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	2.85*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
組別	2>3	1>3 2>3	1>3 2>3	2>1>3 1>3	1>2 3>2	1>3 2>3	2>1>3 1>3	2>1>3 1>3	2>1>3 1>3	2>1>3 1>3	2>1>3 1>3	2>1>3 1>3
代表層級	3>1	n.s.	1>2 3>2	3>1	1>3 2>3	n.s.	3>1>2	3>1>2	3>1>2	3>1>2	3>1	3>1>2
類型	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
訓練年數	1>4	n.s.	1>4	n.s.	3>1 4>1	n.s.	n.s.	1>4	1>3>4	1>3>4	n.s.	1>3>4
相處	n.s.	n.s.	1>3 2>3	2>3	n.s.	n.s.	2>3	n.s.	2>3	n.s.	n.s.	2>3

\* $p < .05$ 、n.s. =  $p > .05$

## (一) 性別

根據結果，性別在專制行為上有認知的差異存在，男性優於女性，表示男性較女性知覺到較多的專制行為。黃惠芝（2008）研究體操選手在知覺教練專制的行為上則是男性優於女性，與本研究相同。男性游泳選手對於教練的專制行為接受程度較高，認為平時的訓練就是要聽從教練的指示，會使成績進步，可能因此知覺到較高的專制行為。

## (二) 組別

### 1. 組別與教練領導行為

大專乙組比高中組感受到較多的訓練與指導行為，可能是大專乙組以往並沒有接受過專業的游泳訓練，必須以自學的方式練習，而加入校隊，是想要吸收更多的專業指導，因而對於教練的指導行為知覺程度也會跟著增加。

而大專甲組與大專乙組在正向回饋上皆優於高中組，究其原因可能是大專的教練皆以鼓勵的方式來指導選手，此點與陳其昌（1993）的研究相符；在民主行為中，大專甲、乙組選手皆優於高中組，可能是大專的教練給予大專的選手較多的自主權，而高中的教練還是屬於較為閉鎖的指導方式。

在社會支持方面，大專乙組明顯優於大專甲組與高中組，李建平（2002）研究大專選手較能知覺到社會支持行為。究其原因高中組與大專甲組的游泳選手在訓練環境下較為一致，思想也較為雷同，所以大專乙組比大專甲組與高中組能知覺到較多的社會支持行為。

在專制行為上，大專甲組與高中組較大專乙組感受到更多的專制行為，可能原因在於大專甲組、高中組的教練與大專乙組的教練訓練風格不同，所以知覺到較多的專制行為，此點與相關研究符合（莊豔惠，1997、邱聯榮，1998、吳慧卿，2002）。

整體來說，大專甲組與乙組比高中組更能知覺到整體教練的領導行為，究其原因可能是大專組的選手思想較為成熟，而大專教練與高中教練的指導風格可能也有所不同，所以對於領導行為的認知較高中組更深。

## 2. 組別與領導信任

大專乙組比大專甲組與高中組更能感受到領導信任，而 Dirks (1999) 認為信任是個人基於對於某人的言行覺得可靠或出於善意之意圖而感到值得託付的意念。根據此點，可能大專乙組並沒有大專甲組與高中組接受過較多專業的訓練，而信任是一種現象，成員願意與教練分享自己的想法，並不是只有聽從，所以感受到較多的信任。而大專甲組也優於高中組，究其原因在於大專的游泳選手較能與教練溝通，認為教練的言行會給他值得託付的意念。而高中組選手可能在想法上還是處於直接聽從教練的指示，不會分享自己的想法給教練，關於此點原因可再深入探討。

## 3. 組別與凝聚力

人際親和、團隊適應、團隊合作、人際吸引與整體凝聚力，皆是大專乙組優於大專甲組與高中組。吳慧卿 (2002) 表示乙組比甲組選手會有知覺到較高的凝聚力，原因在於乙組選手對於共同事務與目標有一致的共識，也願意共同合作、群策群力以完成組織任務。游泳運動的團隊項目是接力，而大專乙組對於接力項目較為熱衷且投入，這是研究者實地觀察的情形。

而在團隊適應方面大專甲組優於高中組，而劉雅燕 (2007) 研究國中手球選手在團隊適應上是沒有差異，可能原因是在於年齡。大專選手多在外地生活，較能適應團隊的生活，因而年齡較大與思想上也較成熟，所以比起高中生，更能知覺到較高的團隊適應。

### (三) 層級

## 1.層級與領導行為

在不同層級下，整體的領導行為並無顯著差異。各層面中，訓練與指導行為縣市級優於國家級的選手。根據相關研究（江麗玉，2002、吳慧卿，2002、劉雅燕，2007、黃惠芝，2008）認為成就較低的選手，較能知覺到較多的訓練與指導行為。究其原因可能是國家級選手在技術方面已相當成熟，較不需要教練專業技術的指導行為，而縣市級選手在技術尚未成熟之下，所以會知覺到較多的教練指導行為。

在民主行為中，國家級與縣市級優於全國級，吳慧卿（2002）、江麗玉（2002）認為是不會有差異。究其原因可能是在訓練過程中，初期與後期較能感受到教練給予選手的自主，此點是游泳運動中相當特殊的情形，與相關研究皆不大相同。

在社會支持方面，縣市級優於國家級，究其原因可能在比賽初期教練會有較多的支持行為，鼓勵選手不要放棄，繼續努力，而黃惠芝（2008）表示選手在初期技術較不成熟下，會使用較多的正面回饋來指導選手。

在專制行為上，國家級與全國級優於縣市級。江麗玉（2002）認為層級較低的選手，技能成熟度較為不足，同時運動經驗及臨場的應變能力較為缺乏，為促使選手能順利如期的達到團隊任務，並防止運動傷害的產生，因此，教練會更為積極的主導平日練習狀況，所以層級較低的會知覺到較多的專制行為。但是此點與游泳選手正好相反，層級較高的游泳選手，反而對於教練的專制行為較為敏感，可以接受教練較為專制的行為，此點較為特殊。

## 2.層級與領導信任

整體來看縣市級明顯優於國家級與全國級，究其原因，縣市級選手信任教練是在於還未有所成績出現，所以相信教練是可以帶給

他成績的進步。而陳鈺芳（2006）指出教練的專業能力是影響信任的要素，而縣市級在初期是相當需要教練的專業能力，來使成績進步，所以會知覺到較高的信任。成績與信任有何種關係，可再進一步去探討。

### 3.層級與凝聚力

不論是整體還是各層面，縣市級皆優於國家級與全國級，與相關研究不相符，許多研究皆認為凝聚力不會在選手層級或成就上有所差異（吳慧卿，2002、張麗卿，2006、黃惠芝，2008）。究其原因，在游泳團隊中，成就較低的游泳選手會因為團隊項目而保持著與隊友良好的互動，以凝聚較多的共識，共同追求更高的目標。而層級較高的選手，會認為自己本身就可以取得比團隊項目更高的成就，所以就會知覺到較少的凝聚力。像是研究背景中所提到的許志傑選手，個人可以獲得奧運第十六名的成績，而在接力的團隊項目就無法達到比個人成就更高的成績，所以叫無法感受到凝聚力的存在。或許凝聚力可從競賽水準、團隊大小以及運動類型去探討會更為深入。

#### （四）類型

長距離與短距離雖然訓練的方式與競賽類型的不同，但對於知覺到的教練領導行為是一致的。當初假設認為不同的訓練課表，會對游泳選手知覺到教練領導行為有差異，但實際情形並非如此。

#### （五）總訓練年數

##### 1.總訓練年數與教練領導行為

在教練領導行為層面中，不同訓練年數在訓練與指導行為、民主行為皆是一至三年優於九年以上。而張麗卿（2006）的研究指出不同訓練年數並不會對選手知覺教練領導行為有差異，因為個人不會因訓練年數的長短對教練的領導行為認知上有所差異。究其原

因，可能是游泳選手在訓練的初期，需要較多教練專業的指導，來使自己本身的技術進步。而在訓練一段時間後，技術層面已較為成熟，所以知覺到訓練與指導行為、民主行為的感受就較低。

不同訓練年數在專制行為上有差異，九年以上優於一至三年。而林金杉（2001）與張麗卿（2006）的研究認為，總訓練年數較少的運動選手，比較不會知覺到教練的領導行為。究其原因，選手無論是個人的成熟度或是學習，皆須有一段歷程，而游泳選手必須經過長期的訓練，才能獲得成績，因此在訓練後期對於教練的專制行為才有所認同，知覺到較多教練的專制行為。

## 2.總訓練年數與凝聚力

在總訓練年數上，年數少的選手卻能感受到較多凝聚力，一至三年在人際親和、團隊適應與團隊合作中優於六至九年與九年以上，張麗卿（2006）認為團隊項目在凝聚力等方面不會因訓練年數有差異存在，原因在於大專優秀選手也是在高中時期表現優秀，在團體的概念模式都已是根深蒂固、耳濡目染。但為何游泳運動會有差異？究其原因，游泳團隊中，訓練初期，對於團隊目標較為一致，會共同努力在團隊目標（接力），也無意見上的分歧，所以團隊之間較能接受隊友的行為。但訓練一久之後，個人目標皆不同，從團體項目轉變為個人項目，而隊友往往也與自己本身是同一項目的競爭者，因此整體凝聚力則開始產生變化。所以導致訓練年數長的游泳選手，對於知覺到凝聚力感受就較低。

### （六）現任教練相處年數

#### 1.現任教練相處年數與教練領導行為

一年以下與一至三年在民主行為優於三年以上。邱旺璋（2002）的研究指出，選手與教練相處時間，皆不會對領導行為有所差異，因為選手皆有對教練保持一致性的想法。根據丁益文（1990）認為

在指導游泳訓練時，讓游泳選手有更多的自主權，激發選手內在動機，以讓選手在水中有更多發揮的空間，才可使游泳技術進步。所以在訓練後期，游泳選手可能對教練的一成不變的訓練法產生倦怠，因此則感受到較低民主行為。也與前一結果，訓練久的游泳選手以及國家級的選手，會感受到較多的專制行為一說相符合。而游泳選手也因為求學階段，更換教練的情形則與很多運動有差異。

而社會支持層面，與教練相處一至三年優於三年以上，究其原因，與教練相處久的游泳選手，可能對其行為已經習慣，所以比相處時間短的游泳選手感受不同。

其實在整體領導行為上，與哪一任教練相處年數並無差異，此點陳寶億（2004）研究相符。由此可知，不管新教練或是相處久的教練，都會知覺到同樣的教練領導行為。

## 2.現任教練相處年數與領導信任

相處一至三年比三年以上知覺到較多的領導信任，施珮君（2005）認為信任是一種存在感，如果人與人之間不再有依賴性的話，則信任也就不具任何的意義。究其原因，游泳選手在與新教練相處下，尚依賴教練專業的指導，而選手與新教練之間的關係存在著信任感，所以知覺到較高的領導信任。

## 3.現任教練相處年數與凝聚力

只有團隊適應與整體凝聚力方面，相處一至三年的優於三年以上，Carron（1998）等，認為凝聚力是需要保持團結，以追求團隊工具目標，或滿足隊員間情感需求傾向的動態過程。而游泳選手，在與新教練相處時，可以知覺到較多的凝聚力，可能原因在於團隊中相處時間短，對新教練還沒有意見以及訓練上意見的分歧，所以團隊之間較能接受隊友的行為，而彼此對於團隊目標（接力項目）也較為一致。然而，相處久之後，在競爭項目逐漸雷同，隊友變成

是自己競爭的對手時，而教練無法適時察覺，改善狀況，游泳選手知覺凝聚力的認知就不會這麼高。探究另一個因素，在於游泳的團隊項目（接力）只有四人可參賽，而無法參加的選手，只能參加個人項目，因此，凝聚力感知不高。換言之，如教練無法及時察覺此種狀況，改善選手的心態，則會使游泳團隊中選手對於凝聚力的感知下降。



## 第四節 游泳選手知覺領導行為與領導信任對凝聚力之迴

### 歸分析

本節在於探討變項之間的預測力，來驗證之前的假設，共分為教練領導行為對領導信任的迴歸分析、教練領導行為對凝聚力的迴歸分析、教練領導行為與領導信任對凝聚力影響之迴歸分析，以驗證：

假設四：游泳選手知覺整體領導行為可對領導信任有著顯著預測力。

假設五：游泳選手知覺整體領導行為可對凝聚力有著的顯著預測力。

假設六：游泳選手所知覺到整體領導行為與領導信任，可顯著預測凝聚力。

#### 一、教練領導行為對領導信任之迴歸分析

表 4-4-1 為領導行為五個層面對領導信任之迴歸預測分析結果。分述如下：

- (一) 五個變項全部進入迴歸方程式，依序是訓練與指導行為、社會支持、專制行為、正向回饋與民主行為，其多元相關為.78，可預測凝聚力 61% 的解釋變異量。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋凝聚力的變異量分別為：52%、5%、1%、1%，其中民主行為已小於 1% 的變異量。
- (三) 根據上述的推論，共有五個變項可以預測領導信任。而專制行為為負向，代表高專制行為會有低領導信任。

表 4-4-1 領導行為對領導信任之迴歸分析摘要表

預測變項	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 增加量	F值	原始β	標準化β
訓練與指導行為	.72	.52	.52	465.38	.57	.35
社會支持	.76	.58	.05	53.98	.48	.20
專制行為	.77	.59	.01	16.28	-.29	-.12

正向回饋	.78	.61	.01	15.43	.31	.15
民主行為	.78	.61	.00	5.62	.29	.13

\* $p < .05$

## 二、教練領導行為對凝聚力之迴歸分析

表 4-4-2 為領導行為五個層面對領導信任之迴歸預測分析結果。分述如下：

- (一) 共有三個進入預測公式，依序是正向回饋、專制行為與社會支持，其多元相關為.42，可預測凝聚力 18%的解釋變異量。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋凝聚力的變異量分別為：14%、2%、1%，而正向回饋對凝聚力為最主要的預測變項。
- (三) 根據上述的推論，共有三個變項可以預測凝聚力。而專制行為為負向，代表高專制行為會有低凝聚力。

表 4-4-2 領導行為對凝聚力之迴歸分析摘要表

預測變項	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 增加量	F值	原始β	標準化β
正向回饋	.38	.14	.14	73.19	.90	.24
社會支持	.41	.17	.02	11.01	.82	.19
專制行為	.42	.18	.01	5.46	-.44	-.10

\* $p < .05$

## 三、教練領導行為與領導信任對凝聚力之迴歸分析

表 4-4-3 為領導行為與領導信任對凝聚力之迴歸預測分析結果。分述如下：

- (一) 共有兩個變項進去預測公式，依序是領導信任與正向回饋，其多元相關為.46，可預測凝聚力 21%的解釋變異量。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋凝聚力的變異量分別為：19%、1%。而領導信任為最主要預測的變項。
- (三) 根據上述的推論，共有兩個變項可以顯著預測凝聚力。

表 4-4-3 領導行為與領導信任對凝聚力之迴歸分析摘要表

預測變項	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 增加量	F值	原始β	標準化β
領導信任	.44	.19	.19	103.03	.60	.33
正向回饋	.46	.21	.01	8.33	.611	.16

\* $p < .05$

#### 四、綜合討論

(一) 從領導行為對領導信任的結果得知，教練的一舉一動會影響著選手對教練的信任，這與施珮君（2005）認為組織成員會依據領導者的行為來判斷是否信任領導者一說相符合。所以在游泳運動中教練的領導行為確實會影響選手對教練的信任感，換言之，游泳教練的行為會影響游泳選手對教練的信任感。因此這種信任感知會在選手之間擴散，進而提升凝聚力，讓教練指導得以在游泳團隊中發酵。然而，更值得注意的是教練只有太多的專制行為則會使信任的感知下降。

(二) 從領導行為對凝聚力的結果得知，可預測的變項為：正向回饋、社會支持、專制行為。而最主要的預測變項為正向回饋，會對凝聚力有一定程度的影響。究其原因可能是游泳選手在技術到達一定程度時，最需要的是教練能給予他正面的回應，也較能對凝聚力產生影響，此點與前述的縣市級與國家級的差異相呼應。但與相關研究中，認為訓練與指導行為會影響凝聚力的結果不符合（莊豔惠，1997、楊純碧，1998、李建平，2002、黃惠芝，2008）。究其原因，可能是因為游泳訓練環境的限制，不能時時刻刻，隨時接受教練的指導行為。丁益文（1990）認為游泳運動，教練需利用正向回饋的行為，來啟發游泳選手自身的內在動機，才能將游泳知識傳授給選手。由此可知，游泳是較為特殊的運動。而教練專制行為會導致凝聚力的下降，這也與黃惠芝（2008）的研究相符合。

(三) 根據迴歸結果，得知領導行為與領導信任會影響凝聚力。而領導行為

與領導信任對於凝聚力有顯著的解釋力，代表領導行為與領導信任有著相關，進而影響凝聚力，此點與陳鈺芳（2006）相符合。游泳團隊藉由教練領導行為與信任的互動，將凝聚力提高，所以在團隊中，教練的領導風格是相當重要的，教練可藉由讓團隊成員對自己本身的信任，來提升所有成員對目標或是訓練內容，有著一致性的理念，進而提升其教練執行訓練之效能，此點與高三福、陳鈺芳（2006）研究相符合，因此本結果驗證領導行為會透過領導信任的互動關係去影響凝聚力的表現。





## 第五章 結論與建議

本研究主要是分析游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力的影響，根據資料分析的結果，歸納討論所得到的發現，作為本研究之結論，並對實際運用與未來研究提出建議。共分為三節：一、結論；二、對游泳教練在訓練上的建議；三、對未來研究的建議，茲分述如下：

### 第一節 結論

根據研究目的對各項之結果分析後得到以下結論，茲分述如下：

#### 一、游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力影響的實際情形

##### (一) 游泳選手知覺教練領導行為現況

整體知覺教練領導行為良好，顯示目前游泳選手還是需要的教練的專業能力，優秀教練也會使選手知覺到較高的指導行為。

然而，游泳選手知覺到較低的專制行為，顯示現在的游泳選手對於教練的專制感受較低，至於如何拿捏自身的行為是否為專制行為，還得看教練的智慧。

##### (二) 游泳選手知覺領導信任現況

領導信任在游泳團隊中是相當重要的，游泳選手皆能感受到很高的信任行為，表示游泳選手對教練的行為是具有信任感，信任感可提升教練訓練課表與指示的執行成效，因此，讓選手願意相信教練對他是有幫助的。

##### (三) 游泳選手與凝聚力之現況

游泳選手知覺凝聚力情形與是否為團隊項目有分別。代表不一定是團隊

皆會有感受到凝聚力的氛圍。在游泳隊裡的成員雖然都會盡量去營造身為團隊一份子的想法，去追求共同的目標，但相較於其它運動團隊，對於凝聚力的認知是較為低落。

## 二、不同背景變項的游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力的差異情形

### (一) 性別會影響教練領導行為，但不會影響領導信任與凝聚力

游泳選手中，男性會知覺到較多專制行為。男性游泳選手對於教練的專制行為接受程度較高，認為平時的訓練就是要聽從教練的指示，會使成績進步，因此就知覺到較多的專制行為。整體來說，不同性別之游泳選手，對知覺到的整體教練領導行為、領導信任與凝聚力並無太大差異。

### (二) 組別會影響知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力

大專組的選手思想較為成熟，而大專教練與高中教練的指導風格可能也有所不同，所以對於領導行為的認知較高中組更深。

大專的游泳選手較能與教練溝通，認為教練的言行會給他值得託付的意念，所以會感受較多的信任，也在思想與技術上，較為成熟，所以比高中選手更能感受到較多的信任行為。

高中組有著升學的壓力，同儕間會有競爭的情形，就會造成隊友間的不適應。因此可能對於接力等團隊項目，就比較不會有團體合作的心態出現。而大專乙組對於接力項目較為熱衷且投入，對於共同事務與目標有一致的共識，也願意共同合作來完成目標。

### (三) 不同層級會影響知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力

縣市級與全國級以上的游泳選手，差異來自於受訓時間，而訓練時間太長，會對訓練的方式與教練產生倦怠感，通常會有感受較低的情形出現。而縣市級還處於需要較多教練專業的指導，所以較能感受到教練的行為。

而縣市級在初期是相當需要教練的專業能力，來使成績進步，所以會知覺到較高的信任，也較依賴教練的專業能力。

在游泳團隊中，層級較低的游泳選手會因為團隊項目而保持著與隊友良好的互動，來凝聚較多的共識，共同追求更高的目標。而層級較高的選手，會認為自己本身就可以取得比團隊項目更高的成就，所以凝聚力就顯得不是這麼重要。

(四) 不同類型的游泳選手不會影響知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力

在類型上是沒有差異的存在，長距離與短距離所知覺到的教練領導行為是一致的。

(五) 與教練相處年數會影響知覺領導行為、領導信任與凝聚力

訓練時間較久的游泳選手會感受到較多專制行為，原因在於訓練後期，獲得成績後，開始對教練服從，也開始認同教練的行為。無論是個人的成熟度或是學習，皆須有一段歷程，而游泳選手必須經過長期的訓練，才會有所成績，因此在訓練後期才會知覺到較多教練的專制行為。

游泳選手在訓練初期，彼此認識不深，對於團隊目標較為一致，也無意見上的分歧，所以團隊之間較能接受隊友的行為。但訓練時間一久之後，個人目標開始轉變，而隊友往往也與自己本身是同一項目的競爭者，所以導致訓練年數長的游泳選手，對於知覺到凝聚力感受就較低。

(六) 與現任教練相處年數會影響知覺教練領導行為、領導信任與凝聚力

與新教練相處時，較能知覺到更多領導行為，因為新的指導方法，新教練的特質，對游泳選手較為新鮮，所以能感受較多的領導行為。而相處久之後，也會對教練的教法感到厭倦。游泳是屬於較枯燥的運動，比起球類較不是那麼有趣，所以教練在訓練中，無法求變的情形下，會使游泳選手知覺到的領導行為下降。

整體凝聚力來說，與新教練相處時間短較能感受到較多的凝聚力，因為彼此認識不深，皆能對新教練所指派的團隊任務（接力）有所認同。而與教練相處久之後，逐漸的對感受凝聚力下降，原因在於，教練對於相處久的選手，無法改善他在團隊與隊友相處的現象，所以凝聚力是會受到教練是否瞭

解選手在團隊中的任務（接力）所影響。因為游泳的團隊項目（接力）只有四人可參賽，而無法參加的選手，則會降低對凝聚力的感知，因此會造成差異。

### 三、游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力之關係

#### （一）領導行為對領導信任有顯著預測

影響信任最主要的乃是教練的指導行為，根據迴歸的結果，游泳教練的訓練與指導行為，對於提高信任是有正向的影響，而提高信任感對教練效能的是有其幫助的。運動員信任教練的想法或是無形的實際行為，或許對團隊成員是一種無形的擾動，然而對優秀運動員來說，成績越好、成就越高、信任教練的感覺越強大時，可能也會對其它隊友造成影響。所以游泳教練有太多的專制行為會使選手對教練的信任感下降。

#### （二）領導行為對凝聚力有顯著相關

雖然沒有很高的解釋力，但游泳教練在訓練時，需與選手建立信任感，方可創造對教練有利的訓練環境。而教練使用較多的正向回饋行為對於指導游泳選手來說是有助於凝聚力的提升。但值得注意的是教練太多專制行為則會使凝聚力下降。

#### （三）領導行為與領導信任會影響凝聚力

研究結果顯示，多數的選手與教練接觸後，皆會以信任為出發點的接受教練的行為。當不信任教練後，可能會把此種不信任感傳染給隊友，影響隊友。所以在團隊內，教練的行為可能會影響著選手，可能也會影響團隊凝聚力。領導行為與信任相互作用的關係是相當重要，會影響到凝聚力。而在游泳運動中影響信任的原因，很有可能是教練領導行為，最後游泳選手與教練的領導信任也會影響到游泳團隊的效能。

## 第二節 對游泳教練在訓練上的建議

本研究根據結果，提出建議，以供未來教練在指導游泳選手參考的依據：分述如下：

- (一) 教練在指導選手，必須注意自身的行為，因材施教。對於剛相處的選手，可選用較多的專業能力策略來指導選手。
- (二) 改善游泳運動中教練與選手的關係，或許可以增加正向回饋的指導行為來提升其教練效能。
- (三) 教練可針對有競爭壓力的選手作心理上的建設，來增進團隊的和諧。
- (四) 教練在指導選手，需使用多變的指導手法與訓練課表，來促使游泳選手的參與訓練動機，讓選手不至於對訓練產生倦怠感，因材施教或許是可行的方法，訓練與指導方法使用得宜，將有助於提升選手對教練的信任。
- (五) 選手信任教練感越強，則對教練越有利。建議教練可以身作則，以本身行為舉止為模範，加強溝通，來建立選手與教練的信任。
- (六) 游泳訓練中，保持良好的教練與選手關係，則會塑造一種讓游泳團隊前進的良好氣氛，但盡量不要是強迫或是專制的，必須強調教練自身的游泳專業以及指導行為，以及使用正向的回饋，讓選手本身去知覺教練帶給他的行為與支持。

### 第三節 對未來研究上的建議

根據本研究結果，提出建議，可對未來相關的研究更深入去探討游泳選手與教練間的關係，茲分述如下：

- (一) 本研究之領導模式，為西方國家的領導風格，在不同文化背景下的社會現象也會有所不同，而家長式領導已在華人社會中有實證的研究結果，可在未來研究中探討兩者間的差異。
- (二) 可探討領導行為與組織效能之間，信任是否為一種中介變項，本研究結果得知具有相關存在，但需驗證是否有因果關係。
- (三) 同儕之間的信任關係也是可研究的方向，領導信任會因為對象而有所不同，上對下、下對上或是同儕之間的情境問題，值得去作更深入的探討。
- (四) 成績與信任教練的關係，可在未來研究上更深入探討。
- (五) 研究凝聚力可再針對團隊人數、規模與運動類型，去瞭解凝聚力是否會因為團隊大小與類型有所差異。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 丁佩元 (2006)。組織行為。台灣培生教育，台北市。
- 丁益文 (1990)。游泳運動要有強烈動機才有傑出成就。中華體育季刊，3 (4)，86-87。
- 方妙玲 (2007)。倫理領導、信任、個人需求實現對組織承諾的影響。企業管理學報，74，1-40。
- 王秉鈞 (譯) (1995)。管理學。台北：華泰書局。(Stephen P. Robbins, 1995)。
- 王家微 (1980)。行為科學 (初版)。台北：五南圖書出版社。
- 王馥庭、李弘暉 (2008)。交易型領導、信任與組織公民行為之關係。護理雜誌，55 (4)，87-92。
- 朱宏偉 (2008)。國民小學樂樂棒球校隊教練參與動機、領導行為與工作滿意度之相關研究—以彰化縣為例。未出版碩士論文，大葉大學運動事業管理學系，彰化。
- 江麗玉 (2002)。台灣地區女子體操選手知覺教練領導行為與選手續效表現關係之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學體育系，台北市。
- 吳明隆 (2007)。SPSS 操作與應用：問卷統計分析實務。高雄市：五南。
- 吳益勝 (2003)。高中男子排球選手對教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學體育學系，台北市。
- 吳清山 (1991)。學校行政。台北市：心理出版社。
- 吳慶昇 (2007)。台北市國小羽球選手知覺教練領導行為與訓練滿意度之研究。未出版碩士論文，台北市教育大學體育學系，台北市。
- 吳慧卿 (2002)。選手知覺教練領導行為、團隊衝突、團隊凝聚力及滿意度關係之實證研究。未出版博士論文，國立台灣師範大學體育學系，台北市。
- 呂文玲、林曜豐 (2006)。運動選手知覺教練領導行為之探討。中華體育季刊，

20 (4), 68-77。

呂淑鈴 (2006)。臺北市立國小扯鈴選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。

未出版碩士論文，台北市立教育大學體育學系，台北市。

宋一夫、湯慧娟 (2005)。我國大專院校游泳教練家長式領導之調查研究。大專

體育學刊，7 (3)，151-160。

李建平 (2002)。大專網球優秀選手對教練領導行為與訓練滿意度之研究。未出

版之碩士論文，國立台灣師範大學體育系，台北市。

卓國雄 (2000)。集體效能和團隊凝聚力對社會懈怠與拔河成績表現之影響。未

出版碩士論文。國立體育學院，桃園縣。

周俊三 (2002)。台灣與中國大陸籃球選手家長式領導、動機氣候、團隊凝聚力

與團隊滿意關係之研究。未出版碩士論文。國立體育學院教練研究所，桃園

縣。

周俊三 (2003)。台灣與中國大陸籃球選手家長式領導、動機氣候、團隊凝聚力

與團隊滿意關係之研究。未出版碩士論文，國立體育學院教練研究所，桃園。

周榮豐 (2006)。教練領導行為與團隊凝聚力之研究-以台南縣國小巧固球選手為

例。未出版碩士論文。國立台南大學體育學系，台南縣。

林金彬 (2002)。拔河運動教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。未出版之碩

士論文，國立臺灣體育學院體育研究所，臺中市。

林金彬 (2002)。拔河運動教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。未出版碩士

論文。國立台灣體育學院體育研究所，台中市。

林淑君 (2006)。我國國家級保齡球教練領導行為之研究。未出版碩士論文，中

國文化大學體育學院運動教練研究所，台北。

林章榜 (2007)。高中學生參與游泳意圖的期望價值之差異。生物與休閒事業研

究，5 (1)，49-57。

林博文 (2005)。我國青少年選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力與選手滿意度

之研究。未出版碩士論文。台北市立體育學院運動教育研究所，台北市。

- 邱聯榮 (1998)。中區五專男子籃球隊團隊凝聚力、球員知覺的教練領導行為和球員滿意度對成績表現之影響。《建國學報》，17，135-150。
- 施珮君 (2004)。領導特質及行為與信任及組織公民行為間關係之研究—以遠東航空公司為例。未出版碩士論文，義守大學管理研究所碩士班，高雄。
- 洪光燦 (2006)。桌球代表隊選手知覺教練領導行為之探討，以大專選手為例。《淡江體育》，9，103-113。
- 洪嘉文 (1997)。領導型態與工作滿意關係之實證研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學體育研究所，台北市。
- 高三福 (2001)。團隊文化與教練領導：質化與量化兩種研究途徑。未出版博士論文，國立臺灣師範大學體育學系，台北市。
- 高三福 (2005)。華人運動團隊信任：教練與運動員互動之探究。《大專體育學刊》，7 (3)，115-126。
- 高三福 (2007)。運動領導理論的發展及可行的研究方向。《中華體育季刊》，21 (1)，59-66。
- 高三福、陳鈺芳 (2006)。要求與實際領導行為一致性、領導信任與效能關係之研究。《大專體育學刊》，8 (4)，63-77。
- 高三福、陳鈺芳 (2006)。運動領導信任量表信效度評估之研究。《體育學報》，39 (3)，95-102。
- 涂志賢 (2000)。運動教練領導風格對選手成績表現與滿意度影響之研究。《體育學報》，28，45-58。
- 康正男 (2006)。棒球總教練威權領導與球員效能之研究：職棒與業餘之比較。《大專體育學刊》，8 (1)，112-123。
- 張文財 (2003)。國小籃球隊知覺教練領導行為、團隊凝聚力與成績表現之研究。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院體育學系，屏東縣。
- 張文財 (2003)。國小籃球隊知覺教練領導行為與團隊凝聚力與成績表現之研究。未出版碩士論文，國立屏東師範學院體育教學碩士班，屏東縣。

- 張永文 (2007)。國中棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力相關之研究。未出版碩士論文。國立台灣體育大學 (桃園)，桃園縣。
- 張春興 (1993)。心理學。台北：東華書局。
- 張景星 (2004)。海峽兩岸大學手球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文。國立台灣體育學院體育研究所，台中市。
- 張瑞興 (2008)。運動教練領導”領域中涉及的前置變項：臺灣近十年實證研究之分析。大專體育，95，148-152。
- 張潤書 (1995)。行政學。三民書局，台北。
- 張麗卿 (2006)。我國女子籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力研究。未出版碩士論文。輔仁大學體育學系碩士班，台北。
- 理由 (2003)。高挑身材不如高超技術\_北島康介成功的秘密。游泳，6，p.20-23。
- 莊艷惠 (1997)。教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。未出版碩士論文，國立體育學院體育研究所，桃園。
- 莊豔惠 (1999)。運動員過度訓練與身心倦怠之因素探討。國立台灣體育學院學報，5，331-366。
- 許文玲 (2004)。我國國家級射箭教練領導行為及成功歷程之研究。未出版碩士論文，中國文化大學體育學院運動教練研究所，台北。
- 許閔毓 (2007)。台北縣國小足球隊選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文。輔仁大學體育學系，台北。
- 許閔毓 (2007) 台北縣國小足球隊選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，輔仁大學體育系，台北。
- 許道然 (2001)。公部門組織信任與組織公民行為關係之研究。未出版博士論文。國立政治大學公共行政學研究所，台北。
- 許道然 (2001)。組織信任之研究：一個整合性觀點。空大行政學報，11，253-296。
- 許瓊云、黃崇儒、林惠美、許義章 (2003)。大專游泳選手運動動機、目標取向與運動自信心來源之間的關係。北體學報，11，253-267。

- 郭添財 (2004)。國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，台北市立師範學院國民教育研究所，台北市。
- 陳玉娟 (1995)。台灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度關係之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學體育研究所，台北市。
- 陳其昌 (1993)。排球教練領導行為對團隊凝聚力的影響暨驗證運動情境領導理論之研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 陳建彰、林柏化 (2007)。甲組桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。輔仁大學體育學刊，6，150-168。
- 陳鈺芳 (2004)。教練領導、領導信任及運動員效能：多元領導模式驗證。未出版碩士論文，國立台灣師範大學體育學系，台北市。
- 陳鈺芳、高三福 (2006)。要求與領導行為一致性、領導信任與效能關係之研究。大專體育學刊，8 (4)，63-77。
- 陳鈺芳、高三福 (2007)。教練領導行為一致性對運動員滿意度之影響—領導信任的中介效果。體育學報，40 (2)，51-61。
- 陳寶億 (2004)。大專橄欖球代表隊球員對教練領導行為認知與團隊凝聚力之研究。未出版碩士論文，輔仁大學體育學系碩士班，台北縣。
- 黃國恩、姜定宇、周婉茹、林思吟、鄭仔筑 (2007)。教練轉型式領導對團隊成員專業承諾的影響—教練滿意度、團隊滿意度與訓練滿意度的調節效果。體育學報，40 (4)，63-74。
- 黃惠芝 (2008)。不同運動項目知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。嘉大體育健康休閒期刊，7 (1)，145-156。
- 黃惠芝、黃朝嘉 (2007)。優秀競技體操選手知覺教練領導與凝聚力之研究。嘉大體育健康休閒期刊，6 (2)，46-54。
- 楊純碧 (1998)。教練領導行為對團隊氣氛與教練-選手關係滿意度之影響。未出版碩士論文，國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園縣。
- 鄒春選 (1993)。公立體育場場長領導方式與組織效能關係之研究。未出版碩士

- 論文。國立體育學院，桃園縣。
- 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。未出版碩士論文，台北市立體育學院運動科學研究所，台北市。
- 蔣憶德、陳淑滿、葉志仙 (2001)。教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。體育學報，30，195-206。
- 蔡秋豪 (1996)。運動表現與高中女子籃球隊團隊凝聚力之關係研究。體育學報，21，219-229。
- 蔡秋豪 (1996)。運動表現與高中女子籃球隊團隊凝聚力之關係研究。體育學報，21，219-229。
- 鄭伯璫、周麗芳、樊景立(2000)。家長式領導：三元模式的建構與測量。第五屆華心理與行為科際學術研討會論文。中央研究院民族學研究所，台北。
- 鄭志富 (1997)。運動教練領導行為研究。台北市：師大書苑。
- 鄭敏雄 (1992)。大專院校教練領導行為與運動員滿足感關係之研究。未出版博士論文，國立台灣師範大學體育學系，台北市。
- 盧俊宏 (1998)。運動心理學。臺北市：師大書苑。
- 盧俊宏、卓國雄、陳龍弘 (2005)。健身運動心理學。台北縣：易利圖書。
- 盧俊宏、廖主民、季力康 (2008)。運動社會心理學。台北市：師大書苑。
- 盧素娥 (1995)。大專籃球選手的知覺運動動機氣候與團隊凝聚力之相關研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 蕭嘉惠、黃明玉(1998)。多元領導模式驗證研究--以花蓮縣大專院校為例。體育學報，25，71-80。
- 賴珊珊 (2004)。運動員滿意度、團隊支持對團隊承諾、團隊凝聚力、離隊傾向及練習表現之影響：以大專乙組游泳選手為例。大專體育學刊，6 (2)，119-130。
- 謝天德 (1997)。國小教師工作投入、團隊凝聚力與社會閒散關係之研究。未出版碩士論文。國立屏東師範學院，屏東縣。

瞿海源 (2007)。調查研究方法。台北市：三民。



## 二、外文部分

- Barrow, J. C.(1977).The variables of leadership:*A review and conceptual framework.Academy of Management Review*,2,p.231-251.
- Barwarley, L. R., Carron, A. V., & Widmeyer, W. N. (1987). Assessing the cohesion of team: Validity of the Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 9, 275-294.
- Barwarley, L. R., Carron, A. V., & Widmeyer, W. N. (1988). Exploring the relationship between cohesion and group resistance to disruption. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 119-123.
- Bass, B. M.(1985).*Leadership and performance beyond expectations*.New York:Free ress.
- Boon, S.D. & Holmes, J.G. (1985). The Dynamics of Interpersonal Trust : Resolving Uncertainty in the Face of Risk, in Robert A. Hinde & Jo Groebel (Eds.), *Cooperation and Personal Behavior*(p.p190—211). New York : Cambridge University.
- Brawley, L. R., Carron, A. V. & Widmeyer, W. N.(1993).The influence of the group and its cohesiveness on perceptions of group-related variables.*Journal of Sport & Exercise Psychology*,15,245-260.
- Bryman, A. (1992).*Charisma and leadership in prganization*.London:sage.
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport psychology*, 4, 123-138.
- Carron, A. V., & Huausenblas, H. A. (1998).*Group dynamoics in sport*(2<sup>nd</sup> ed.).Morgantown:Fitness Information Technology,Inc.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N.(1998).The measurement of cohesiveness in sport group.In J.L. Duda(Ed.),*Aduances in sport and exercise psychology measurement*(pp.213-226).Morgantown,WV:Fitness Information

Technology.

Carron, A. V., Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport.

*Journal of Sport Psychology, 3*, 123-139.

Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D.(2002).Cohesion and performance in sport:A meta-analysis.*Journal of sport & Exercise*

*Psychology,24*,168-188.

Carron, A. V., Huausenblas, H. A., & Eys, M. A. (2005).*Group dynamics in sport(3rd. ed.)*.Morgantown:Fitness Information Technology.

Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985).The development of an instrument to assess cohesion in sport teams:The group environment questionnaire.*Journal of Sport Psychology,7*,244-266.

Chelladurai, P. (1993). *Leadership. Handbook of research on sport psychology.* 647-671. New York, NY:Macmillan.

Chelladurai, P. (2001).*Managing organization for sport and physical activity:A systems perspective*.Scottsdale,AZ:Holcomb-Hathaway.

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

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

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

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

Chelladurai, P., Malloy, D., Imamura, H., & Yamaguchi, Y. (1987). A cross-cultural study of preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Sport Science, 12*,

106-110.

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

Chemers, M. M. (1997). *An integrative theory of leadership*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 611-628.

Dirks, K. T. (1999). The effects of interpersonal trust on work group performance. *Journal of Applied Psychology, 84*, 445-455.

Dirks, K. T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 1004-1012.

Doherty, A., & Danylchuk, K. (1996). Transformational and transactional leadership in interuniversity athletics management. *Journal of Sport Management, 10*, 292-310.

Fiedler, F. J. (1981). A theory of leadership effectiveness. New York, NY: McGraw-Hill.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1994). *Organization: Behavior structures process (8th. ed.)*. Champaign, IL: Burr Ridge.

Granito, V. J., & Rainey, D. W. (1988). Difference in cohesion between high school and college football teams and starters and nonstarters. *Perceptual and Motor Skill, 66*, 471-477.

Gruber, J., & Gray, G. (1981). Factors patterns of variables influencing cohesiveness at various levels of basketball competition. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 52*, 19-30.

- Hawkins, K. & Tolzin, A. (2000). Examining the team/leader interface. *Group & Organization Management*, 27(1), 97-112.
- Hemphill, J. K & Coons, A. E.(1957).Development of the leader behavior description questionnaire.In R.M. Stogdill & A.E Coons (Eds.),*Leader behavior:Its description and measurement(pp.6-38)*.Columbus:Ohio State University.
- Hodgetts, R. M. (1991).*Organizational Behavior and Practice*. New York:Macmillan Publishing Company.
- Hosmer, L. T.(1995).Trust:The Connecting link between organization theory and philosophical ethics.*Academy of Management Review*,20(2),379-403.
- House, R. J. (1997). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-338.
- House, R. J.(1971).A path-goal theory of leader effectiveness.*Administrative Science Quarterly*,16,321-338.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988).*Esseutials of management(9<sup>th</sup> ed.)*,New York:Mcgraw-Hill.
- Maglischo,Ernest.W.(2003).*Swimming fastest*. Champaign, IL:Human kinetes.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Morgan, D. F. (1994).*The Public Interest*.IN *Cooper, T. L. Handbook of Administrative Ethics*, M. Dekker,New York,( 1994),125-146.
- Morphet, E. L., Johns, R. L., & Reller, T. L. (1982).*Educational organization and administration :Concepts,practices, and issues(4<sup>th</sup> ed.)*Englewood Cliffs, NJ:Prentice-hall.
- Osborn, R. N. & Hunt, J. G.(1975).An adaptive-reactive theory of leadership:The role of macro variables in leadership research.In J.G.Hunt & L.L.Larson(Eds.),*Leadership frontiers(99.27-44)*.Kent,OH:Kent State

University.

Prapavessis, H., Carron, A. V., & Spink, K. S. (1997). Team building in sport. *International Journal of Sport Psychology*, 27, 269-285.

Roach, G. F., & Behling, O. (1984). *Leaders and managers: International perspective on managerial behavior and leadership*. Elmsford, New York: Pergamon Press.

Rotter, J. B. (1967). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs*, 80, 1-8.

Rotter, J. B. (1980). Interpersonal trust, trustworthiness, and gullibility. *American psychology*, 35, 1-7.

Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American psychology*, 26, 443-452.

SPRPA, S., & Antunes, I. (1989). Leadership styles of elite Portuguese women's volleyball coaches. *Paper presented at the 6<sup>th</sup> International Congress on Sport Psychology*, Latvi, Finland.

Steven, D. (2002). Building the effective team. In J. M. Silva & D. E. Stevens (Eds.), *Psychological Foundations of Sport* (pp. 306-327). Boston: Allyn & Bacon.

Voight, M., & Callaghan, J. (2001). A team-building intervention program: Application and evaluation with two university soccer teams. *Journal of Sport Behavior*, 24, 420-431.

Weese, W. J. (1994). A leadership discussion with Dr. Bernard Bass. *Journal of Sport Management*, 8, 177-189.

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

Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (1990). The effects of group size in

sport.*Journal of Sport & Exercise Psychology*,12,177-190.

Yukelson, D. (1997).Principles of effective team building intervenetions in sport:A direct services approach at Penn State University.*Journal of Applied Sport Psychology*,9,73-96.

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations (4th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Zucker, L. G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure. 1840-1920. *Research in Organization Behavior*, 8, 53-111





附錄一

游泳選手知覺教練領導、領導信任、凝聚力量表

親愛的選手您好：

本問卷之調查項目，是為瞭解游泳教練與游泳選手之間的心理層面中，是否有信任的存在，以及選手對凝聚力的認知，您的意見將會左右研究的成果，題目之答案並無對錯之分，就您的直覺填答即可，並請不要漏答任何題項，在填答前，請多再看一次題目，您的答案都對游泳界盡一份心力。再次感謝您的協助。

順頌

時祺

國立台東大學體育系研究所

研究生：林銘群

指導教授：湯慧娟 教授

第一部份 基本資料（請在適當的中打勾）

『填答說明』

請依您的現況，在每個勾選欄裡選擇最適合您的答案（單選）。

1. 性別：

(1)  男 (2)  女

2. 組別：

(1)  大專甲組 (2)  大專乙組 (3)  高中組

3. 最高運動選手層級：

- (1)  國家代表隊  
(2)  全（區）運會代表隊選手  
(3)  全（區）中運或大專運動會代表隊選手  
(4)  縣市級  
(5)  校級代表隊選手

4. 請問您為下列哪一種距離的選手

- (1)  中、長距離（200 公尺以上）  
(2)  短距離（50、100 公尺）

5. 請問您到目前為止，您訓練總年數為：\_\_\_\_\_年

6. 請問您與現任教練共相處多少年：\_\_\_\_\_年

## 第二部分 知覺教練領導行為

### 『填答說明』

以下問題為描述您所感受到目前教練所表現出的特定行為，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。請依直覺思考即可，並在您認為適合的打√。

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我的教練會個別指導每一位選手。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我的教練會鼓勵選手對練習方式提出建議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我的教練會鼓勵選手彼此合作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我的教練會公開讚美選手的表現。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我的教練會立刻給予表現良好的選手口頭上的讚美與鼓勵。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我的教練會針對游泳技巧確實講解讓選手明白。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的教練在決定團隊重要事情前，會先問問選手的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我的教練會幫助選手找尋方法解決困難。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我的教練會花時間修正選手錯誤的動作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我的教練會問選手對比賽策略的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我的教練不允許選手當眾反對他的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我的教練會輕拍選手的背或對選手微笑，來表示對選手的表現讚賞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我的教練會允許選手自己去嘗試新的練習方式。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我的教練對於團隊的事物，不允許別人參與決定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我的教練會鼓勵選手相互稱讚。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我的教練在該獎賞時，才會給我們實質的獎賞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我的教練比賽前會仔細分析每一位選手的優缺點，並給予改善的建議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我的教練常以命令的方式指導選手。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我的教練在選手達成教練設定的訓練目標，會給予稱讚。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我的教練會要求選手達成教練所設定的訓練目標。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我的教練會用各種方法幫助選手提升游泳技術。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我的教練會關心選手彼此是否能和諧相處。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 第三部分 領導信任

#### 『填答說明』

以下問題為描述您所感受到領導信任行為，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。請依直覺思考即可，並在您認為適合的打√。

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 大部分的隊員皆信任並且尊重教練。	<input type="checkbox"/>					
2. 我能與教練討論我在游泳隊中所面臨的困境。	<input type="checkbox"/>					
3. 如果我能把問題告訴教練，我會知道教練關心我並給予我建設性的意見。	<input type="checkbox"/>					
4. 我能自由地與教練分享我的想法。	<input type="checkbox"/>					
5. 如果教練離職到其他地方工作，我會有失落感。	<input type="checkbox"/>					
6. 教練對他（她）的工作具有專業素養與奉獻的精神。	<input type="checkbox"/>					
7. 就教練過去表現而言，我知道沒有懷疑教練能力的理由。	<input type="checkbox"/>					
8. 我能信賴教練，使我的表現越來越好。	<input type="checkbox"/>					
9. 其他的隊員都認為教練是值得信賴的。	<input type="checkbox"/>					

背面尚有題目～背面尚有題目～背面尚有題目～背面尚有題目～背面尚有題目

#### 第四部分 凝聚力

##### 『填答說明』

以下問題為描述您所感受到團隊的行為，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。請依直覺思考即可，並在您認為適合的打√。

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我的隊友會互相幫忙，以提升彼此的技術水準。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我的隊友會彼此互相幫忙以解決訓練發生的困難。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我的隊友都能接受彼此的個性。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我樂於接受團隊所訂定的目標。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我的隊友會共同討論練習或比賽時的缺失。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我跟隊友像是一家人一樣。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我能接受隊友的批評以改進自己的技術。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我的隊友會關心我生活上遇到的問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我的隊友不管表現如何都會互相的支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我在參加團隊訓練的活動時都很快樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我覺得我能充分配合團隊的練習，以提高我在團隊中的表現。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我會找隊友協助解決生活上遭遇到的困難。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我的隊友能彼此分享心事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我的好朋友中有些是我隊裡的伙伴。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我覺得我在團隊中和每位隊友都能和諧相處。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我的隊友能彼此團結共同為比賽而努力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我的隊友對於團隊的事物具有一樣的觀念和看法。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我的隊友在日常相處時，彼此的意見都很一致。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我認為跟隨著團隊參加比賽時能獲得樂趣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我的隊友能互相幫助解決生活上的問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我的隊友在平時都能互相關心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我完全能接受團隊所分配給我的任務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此結束，請再檢查是否有遺漏的題目，謝謝您的幫忙！



## 附錄二

游泳選手知覺教練領導、領導信任、凝聚力量表(預試)

親愛的選手您好：

本問卷之調查項目，是為瞭解游泳教練與游泳選手之間的心理層面中，是否有信任的存在，以及選手對凝聚力的認知，您的意見將會左右研究的成果，題目之答案並無對錯之分，就您的直覺填答即可，並請不要漏答任何題項，在填答前，請多再看一次題目，您的答案都對游泳界盡一份心力。再次感謝您的協助。

順頌

時祺

國立台東大學體育系研究所

研究生：林銘群

指導教授：湯慧娟 教授

第一部份 基本資料（請在適當的中打勾）

『填答說明』

請依您的現況，在每個勾選欄裡選擇最適合您的答案（單選）。

1. 性別：

(1)  男 (2)  女

2. 組別：

(1)  大專甲組 (2)  大專乙組 (3)  高中組

3. 最高運動選手層級：

- (1)  國家代表隊  
(2)  全（區）運會代表隊選手  
(3)  全（區）中運或大專運動會代表隊選手  
(4)  縣市級  
(5)  校級代表隊選手

4. 請問您為下列哪一種距離的選手

- (1)  中、長距離（200 公尺以上）  
(2)  短距離（50、100 公尺）

5. 請問您到目前為止，您訓練總年數為：\_\_\_\_\_年

6. 請問您與現任教練共相處多少年：\_\_\_\_\_年

## 第二部分 知覺教練領導行為

### 『填答說明』

以下問題為描述您所感受到目前教練所表現出的特定行為，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。請依直覺思考即可，並在您認為適合的打√。

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我的教練會個別指導每一位選手。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我的教練會鼓勵選手對練習方式提出建議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我的教練會鼓勵選手彼此合作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我的教練會公開讚美選手的表現。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我的教練會立刻給予表現良好的選手口頭上的讚美與鼓勵。	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我的教練會針對游泳技巧確實講解讓選手明白。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的教練在決定團隊重要事情前，會先問問選手的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我的教練會幫助選手找尋方法解決困難。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我的教練會花時間修正選手錯誤的動作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我的教練會問選手對比賽策略的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我的教練不允許選手當眾反對他的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我的教練會輕拍選手的背或對選手微笑，來表示對選手的表現讚賞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我的教練會允許選手自己去嘗試新的練習方式。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我的教練對於團隊的事物，不允許別人參與決定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我的教練會鼓勵選手相互稱讚。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我的教練在該獎賞時，才會給我們實質的獎賞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我的教練比賽前會仔細分析每一位選手的優缺點，並給予改善的建議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我的教練常以命令的方式指導選手。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我的教練在選手達成教練設定的訓練目標，會給予稱讚。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我的教練會要求選手達成教練所設定的訓練目標。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我的教練會用各種方法幫助選手提升游泳技術。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我的教練會關心選手彼此是否能和諧相處。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 第三部分 領導信任

#### 『填答說明』

以下問題為描述您所感受到領導信任行為，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。請依直覺思考即可，並在您認為適合的打✓。

- |                                     | 非<br>常<br>不<br>同<br>意    | 不<br>同<br>意              | 稍<br>微<br>不<br>同<br>意    | 稍<br>微<br>同<br>意         | 同<br>意                   | 非<br>常<br>同<br>意         |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 大部分的隊員皆信任並且尊重教練。                 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我能與教練討論我在游泳隊中所面臨的困境。             | <input type="checkbox"/> |
| 3. 如果我能把問題告訴教練，我會知道教練關心我並給予我建設性的意見。 | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我能自由地與教練分享我的想法。                  | <input type="checkbox"/> |
| 5. 如果教練離職到其他地方工作，我會有失落感。            | <input type="checkbox"/> |
| 6. 教練對他（她）的工作具有專業素養與奉獻的精神。          | <input type="checkbox"/> |
| 7. 就教練過去表現而言，我知道沒有懷疑教練能力的理由。        | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我能信賴教練，使我的表現越來越好。                | <input type="checkbox"/> |
| 9. 其他的隊員都認為教練是值得信賴的。                | <input type="checkbox"/> |

#### 第四部分 凝聚力

##### 『填答說明』

以下問題為描述您所感受到團隊的行為，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。請依直覺思考即可，並在您認為適合的□打✓。

	非 常 不 同 意	非 常 不 同 意	稍 微 不 同 意	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我的隊友會互相幫忙，以提升彼此的技術水準。	<input type="checkbox"/>					
2. 我的隊友會彼此互相幫忙以解決訓練發生的困難。	<input type="checkbox"/>					
3. 我的隊友都能接受彼此的個性。	<input type="checkbox"/>					
4. 我樂於接受團隊所訂定的目標。	<input type="checkbox"/>					
5. 我覺得我在游泳隊裡是受歡迎的人物。	<input type="checkbox"/>					
6. 我的隊友會共同討論練習或比賽時的缺失。	<input type="checkbox"/>					
7. 我跟隊友像是一家人一樣。	<input type="checkbox"/>					
8. 我能接受隊友的批評以改進自己的技術。	<input type="checkbox"/>					
9. 我的隊友會關心我生活上遇到的問題。	<input type="checkbox"/>					
10. 我的隊友不管表現如何都會互相的支持。	<input type="checkbox"/>					
11. 我在參加團隊訓練的活動時都很快樂。	<input type="checkbox"/>					
12. 我覺得我能充分配合團隊的練習，以提高我在團隊中的表現。	<input type="checkbox"/>					
13. 我會找隊友協助解決生活上遭遇到的困難。	<input type="checkbox"/>					
14. 我的隊友能彼此分享心事。	<input type="checkbox"/>					
15. 我的好朋友中有些是我隊裡的伙伴。	<input type="checkbox"/>					
16. 我覺得我在團隊中和每位隊友都能和諧相處。	<input type="checkbox"/>					
17. 我的隊友能彼此團結共同為比賽而努力。	<input type="checkbox"/>					
18. 我的隊友對於團隊的事物具有一樣的觀念和看法。	<input type="checkbox"/>					
19. 我的隊友在日常相處時，彼此的意見都很一致。	<input type="checkbox"/>					
20. 我認為跟隨著團隊參加比賽時能獲得樂趣。	<input type="checkbox"/>					
21. 我的隊友能互相幫助解決生活上的問題。	<input type="checkbox"/>					
22. 我的隊友在平時都能互相關心。	<input type="checkbox"/>					
23. 我完全能接受團隊所分配給我的任務。	<input type="checkbox"/>					

本問卷到此結束，請再檢查是否有遺漏的題目，謝謝您的幫忙！



### 附錄三

## 問卷審查專家學者名單

姓名	現職	學經歷
湯慧娟	國立臺東大學體育學系副教授	遠東技術學院通識中心副教授、專長組織領導學。
徐嘉良	台東縣仁愛國小教師、台東縣游泳隊教練	游泳國手、國小游泳教練、國立體育學院運動科學研究所碩士。
謝奕軒	台東縣復興國小教師、台東縣仁愛國小游泳隊教練	游泳國手、大學游泳教練、國立體育學院運動教練研究所碩士。
林銘群	臺東大學游泳隊教練	利嘉國小游泳課教師、國小教練。





## 附錄四

## 專家效度問卷審查修正概況

### 第一部份：基本資料

原題號與題目	修改情形
1. 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	1. 性別： (1) <input type="checkbox"/> 男 (2) <input type="checkbox"/> 女
2. 組別： <input type="checkbox"/> 大專 <input type="checkbox"/> 高中	2. 組別： (1) <input type="checkbox"/> 大專甲組 (2) <input type="checkbox"/> 大專乙組 (3) <input type="checkbox"/> 高中組
3. 最高層級：_____	3. 最高運動選手層級： (1) <input type="checkbox"/> 國家代表隊 (2) <input type="checkbox"/> 全(區)運會代表隊選手 (3) <input type="checkbox"/> 全(區)中運或大專運動會代表隊選手 (4) <input type="checkbox"/> 縣市級 (5) <input type="checkbox"/> 校級代表隊選手
4. 請問您為下列妳一種距離的選手 <input type="checkbox"/> 長距離 <input type="checkbox"/> 中長距離 <input type="checkbox"/> 短距離	4. 請問您為下列哪一種距離的選手 (1) <input type="checkbox"/> 中、長距離(200公尺以上) (2) <input type="checkbox"/> 短距離(50、100公尺)
5. 請就您的專長項目給予1、2、3、4、5的的排序(最優秀項目排1,次要排2,專長項目只有一個,在其項目的 <input type="checkbox"/> 填1即可。) <input type="checkbox"/> 蝶式 (2) <input type="checkbox"/> 仰式 (3) <input type="checkbox"/> 蛙式 (4) <input type="checkbox"/> 自由式 (5) <input type="checkbox"/> 混合式	去除(不符合現況)
6. 請問您到目前為止,有教練的訓練總年數為:_____年	5. 請問您到目前為止,您訓練總年數為:_____年
7. 請問您與相處最久的教練共相處多少年:_____年	6. 請問您與現任教練共相處多少年:_____年

## 第二部份：教練領導行為

原題號與題目	修改情形
1. 教練時常來指導每一位選手。	1. 我的教練會個別指導每一位選手。
2. 我的教練會鼓勵選手對練習方式提出建議。	2. 我的教練會鼓勵選手對練習方式提出建議。
3. 教練會鼓勵選手彼此合作。	3. 我的教練會鼓勵選手彼此合作。
4. 教練會讚美選手的表現。	4. 我的教練會公開讚美選手的表現。
5. 教練會給予表現良好的選手口頭上的讚美與鼓勵。	5. 我的教練會立刻給予表現良好的選手口頭上的讚美與鼓勵。
6. 我的教練會對游泳技巧講解讓選手明白。	6. 我的教練會針對游泳技巧確實講解讓選手明白。
7. 教練在決定團隊重要事情前，會先問問選手的意見。	7. 我的教練在決定團隊重要事情前，會先問問選手的意見。
8. 教練會幫選手找方法解決困難。	8. 我的教練會幫助選手找尋方法解決困難。
9. 教練會花時間修正選手錯誤的動作。	9. 我的教練會花時間修正選手錯誤的動作。
10. 教練會問選手對比賽的意見。	10. 我的教練會問選手對比賽策略的意見。
11. 教練不允許當眾反對他的意見。	11. 我的教練不允許選手當眾反對他的意見。
12. 教練會拍選手的背或微笑，來表示對選手的表現讚賞。	12. 我的教練會輕拍選手的背或對選手微笑，來表示對選手的表現讚賞。
13. 教練會允許選手去嘗試新的練習方式。	13. 我的教練會允許選手自己去嘗試新的練習方式。
14. 我的教練對團隊的事物，不允許別人參與。	14. 我的教練對於團隊的事物，不允許別人參與決定。
15. 我的教練會鼓勵選手相互稱讚。	15. 我的教練會鼓勵選手相互稱讚。
16. 在該獎賞時，才會給我們實質的獎賞。	16. 我的教練在該獎賞時，才會給我們實質的獎賞。
17. 在比賽會分析選手的優缺點，給予建議。	17. 我的教練比賽前會仔細分析每一位選手的優缺點，並給予改善的建議。
18. 會以命令的方式指導選手。	18. 我的教練常以命令的方式指導選手。
19. 在選手達成教練設定的訓練目標，會給予稱讚。	19. 我的教練在選手達成教練設定的訓練目標，會給予稱讚。
20. 教練會要求選手達成訓練目標。	20. 我的教練會要求選手達成教練所設

	定的訓練目標。
21. 教練會用各種方法幫助選手提升成績。	21. 我的教練會用各種方法幫助選手提升游泳技術。
22. 我的教練會關心選手。	22. 我的教練會關心選手彼此是否能和諧相處。



### 第三部份：領導信任量表

原題號與題目	修改情形
1. 大部分的隊員信任並尊重教練。	1. 大部分的隊員皆信任並且尊重教練。
2. 我能與教練討論我在游泳隊中所面臨的困境。	2. 我能與教練討論我在游泳隊中所面臨的困境。
3. 如果我能把我的問題告訴教練，我會知道教練關心我並給予我建設性的意見。	3. 如果我能把問題告訴教練，我會知道教練關心我並給予我建設性的意見。
4. 我能自由地與教練分享我的想法。	4. 我能自由地與教練分享我的想法。
5. 如果教練離職到其他地方工作，我會有失落感。	5. 如果教練離職到其他地方工作，我會有失落感。
6. 教練對他（她）的工作具有專業素養與奉獻的精神。	6. 教練對他（她）的工作具有專業素養與奉獻的精神。
7. 就教練過去的表现而言，我知道沒有理由懷疑教練的能力。	7. 就教練過去的表现而言，我知道沒有懷疑教練能力的理由。
8. 我能信賴教練，使我的表現越來越好。	8. 我能信賴教練，使我的表現越來越好。
9. 其他的隊員與其他的教練團都認為教練是值得信賴的。	9. 其他的隊員都認為教練是值得信賴的。

#### 第四部份：凝聚力量表

原題號與題目	修改情形
1. 我的隊友會互相幫忙，以提升彼此的技術水準。	1. 我的隊友會互相幫忙，以提升彼此的技術水準。
2. 我的隊友會彼此互相幫忙以解決訓練發生的困難。	2. 我的隊友會彼此互相幫忙以解決訓練發生的困難。
3. 我的隊友都能接受彼此的個性。	3. 我的隊友都能接受彼此的個性。
4. 我樂於接受團隊所訂定的目標。	4. 我樂於接受團隊所訂定的目標。
5. 我覺得我在游泳隊裡是受歡迎的人物。	5. 我覺得我在游泳隊裡是受歡迎的人物。
6. 我的隊友會共同討論練習或比賽時的缺失。	6. 我的隊友會共同討論練習或比賽時的缺失。
7. 我和隊友像是一家人一樣。	7. 我跟隊友像是一家人一樣。
8. 我能接受隊友的批評以改進自己的技術。	8. 我能接受隊友的批評以改進自己的技術。
9. 我的隊友會關心我生活上遇到的問題。	9. 我的隊友會關心我生活上遇到的問題。
10. 我的隊友不管表現如何都會互相的支持。	10. 我的隊友不管表現如何都會互相的支持。
11. 我在參加團隊訓練的活動時都很快樂。	11. 我在參加團隊訓練的活動時都很快樂。
12. 我覺得我能充分配合團隊的練習，以提高我在團隊中的表現。	12. 我覺得我能充分配合團隊的練習，以提高我在團隊中的表現。
13. 我會找隊友協助解決生活上遭遇到的困難。	13. 我會找隊友協助解決生活上遭遇到的困難。
14. 我的隊友能彼此分享心事。	14. 我的隊友能彼此分享心事。
15. 我的朋友有些是我隊裡的伙伴。	15. 我的好朋友中有些是我隊裡的伙伴。
16. 我覺得在團隊中和每位隊友都能和諧相處。	16. 我覺得我在團隊中和每位隊友都能和諧相處。
17. 能彼此團結共同為比賽而努力。	17. 我的隊友能彼此團結共同為比賽而努力。
18. 對於團隊的事物具有一樣的觀念和看法。	18. 我的隊友對於團隊的事物具有一樣的觀念和看法。
19. 在日常相處時，彼此的意見都很一致。	19. 我的隊友在日常相處時，彼此的意見都很一致。
20. 跟隨著團隊參加比賽時能獲得樂趣。	20. 我認為跟隨著團隊參加比賽時能獲

	得樂趣。
21. 能互相幫助解決生活上的問題。	21. 我的隊友能互相幫助解決生活上的問題。
22. 平時都能互相關心。	22. 我的隊友在平時都能互相關心。
23. 我完全能接受團隊所分配給我的任務。	23. 我完全能接受團隊所分配給我的任務。





附錄五

# 游泳選手知覺教練領導行為與領導信任對凝聚力影響

## 專家效度意見表

敬愛的老師您好：

首先感謝你在閒餘之中，撥冗填寫此份專家效度意見表，協助參與這項研究工作的進行，謹致深切的謝意。這份學術研究的問卷，主要的目的在了解柔道選手平日對教練訓練、比賽時種種的執行成效之感受，以及游泳團隊中凝聚力的情形。此份意見表雙面皆有題項，煩請翻面來填寫，再次感謝你的協助、耐心與熱忱的參與。謝謝！

敬祝

新年快樂 身體健康

國立台東大學體育學系碩士班

指導教授：湯慧娟 老師

研究生：林銘群 敬上

### 第一部份：基本資料

題號	題目內容	專家效度審查意見	
		合適者打勾	不合適處請提出修改意見
1.	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女		
2.	組別： <input type="checkbox"/> 大專 <input type="checkbox"/> 高中		
3.	最高層級：_____		
4.	請問您為下列妳一種距離的選手 <input type="checkbox"/> 長距離 <input type="checkbox"/> 中長距離 <input type="checkbox"/> 短距離		
5.	請就您的專長項目給予1、2、3、4、5的的排序（最優秀項目排1，次要排2，專長項目只有一個，在其項目的 <input type="checkbox"/> 填1即可。） <input type="checkbox"/> 蝶式 (2) <input type="checkbox"/> 仰式 (3) <input type="checkbox"/> 蛙式 (4) <input type="checkbox"/> 自由式 (5) <input type="checkbox"/> 混合式		
6.	請問您到目前為止，有教練的訓練總年數為：_____年		
7.	請問您與相處最久的教練共相處多少年：_____年		

## 第二部份：知覺教練領導行為

說明：

下列題目是描述游泳選手對於教練領導行為的感受，依造感受程度填答，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。

題號	題目內容	專家效度審查意見	
		合適者 打勾	不合適處請提出修改 意見
1.	我的教練時常會個別指導每一位選手。		
2.	我的教練時常會鼓勵選手對練習方式提出建議。		
3.	我的教練時常會鼓勵選手彼此合作。		
4.	我的教練會讚美選手的表現。		
5.	我的教練會給予表現良好的選手口頭上的讚美與鼓勵。		
6.	我的教練會對游泳技巧講解讓選手明白。		
7.	我的教練在決定團隊重要事情前，會先問問選手的意見。		
8.	我的教練會幫選手找方法解決困難。		
9.	我的教練會花時間修正選手錯誤的動作。		
10.	我的教練會問選手對比賽的意見。		
11.	我的教練不允許當眾反對他的意見。		
12.	我的教練會拍選手的背或微笑，來表示對選手的表現讚賞。		

13.	我的教練會允許選手去嘗試新的練習方式。		
14.	我的教練對團隊的事物，不允許別人參與。		
15.	我的教練會鼓勵選手相互稱讚。		
16.	我的教練在該獎賞時，才會給我們實質的獎賞。		
17.	我的教練比賽前會仔細分析每一位選手的優缺點，並給予改善的建議。		
18.	我的教練常以命令的方式指導選手。		
19.	我的教練在選手達成教練設定的訓練目標，會給予稱讚。		
20.	我的教練會要求選手達成教練所設定的訓練目標。		
21.	我的教練會用各種方法幫助選手提升游泳技術。		
22.	我的教練會關心選手彼此是否能和諧相處。		

針對知覺教練領導行為量表的其他看法：

### 第三部份：領導信任

說明：

下列題目是游泳選手對於所屬之游泳團隊中對教練信任程度的感受，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。

題號	題目內容	專家效度審查意見	
		合適者 打勾	不合適處請提出修改 意見
1.	大部分的隊員信任並尊重教練。		
2.	我能與教練討論我在游泳隊中所面臨的困境。		
3.	如果我能把我的問題告訴教練，我會知道教練關心我並給予我建設性的意見。		
4.	我能自由地與教練分享我的想法。		
5.	如果教練離職到其他地方工作，我會有失落感。		
6.	教練對他（她）的工作具有專業素養與奉獻的精神。		
7.	就教練過去的表现而言，我知道沒有理由懷疑教練的能力。		
8.	我能信賴教練，使我的表現越來越好。		
9.	其他的隊員與其他的教練團都認為教練是值得信賴的。		

針對知覺領導信任量表的其他看法：

## 第四部份：凝聚力

說明：

下列題目是游泳選手對於所屬之游泳團隊中對凝聚力程度的感受，每個問題有六個選擇：1. 非常不同意、2. 不同意、3. 稍微不同意、4. 稍微同意、5. 同意、6. 非常同意。

題號	題目內容	專家效度審查意見	
		合適者 打勾	不合適處請提出修改 意見
1.	我的隊友會互相幫忙，以提升彼此的技術水準。		
2.	我的隊友會彼此互相幫忙以解決訓練發生的困難。		
3.	我的隊友都能接受彼此的個性。		
4.	我樂於接受團隊所訂定的目標。		
5.	我覺得我在游泳隊裡是受歡迎的人物。		
6.	我的隊友會共同討論練習或比賽時的缺失。		
7.	我和隊友像是一家人一樣。		
8.	我能接受隊友的批評以改進自己的技術。		
9.	我的隊友會關心我生活上遇到的問題。		
10.	我的隊友不管表現如何都會互相的支持。		
11.	我在參加團隊訓練的活動時都很快樂。		
12.	我覺得我能充分配合團隊的練習，以提高我在團隊中的表現。		
13.	我會找隊友協助解決生活上遭遇到的困難。		
14.	我的隊友能彼此分享心事。		

15.	我的朋友有些是我隊裡的伙伴。		
16.	我覺得在團隊中和每位隊友都能和諧相處。		
17.	能彼此團結共同為比賽而努力。		
18.	對於團隊的事物具有一樣的觀念和看法。		
19.	在日常相處時，彼此的意見都很一致。		
20.	跟隨著團隊參加比賽時能獲得樂趣。		
21.	能互相幫助解決生活上的問題。		
22.	平時都能互相關心。		
23.	我完全能接受團隊所分配給我的任務。		

針對知覺領凝聚力量表的其他看法：



附錄六

敬愛的教練您好：

首先感謝您在閒餘之中，能撥冗讓您的選手填寫此份問卷，協助參與這項研究工作的進行，本人謹致深切的謝意。而這份學術研究的問卷，主要目的是在了解游泳選手平日對教練訓練、比賽時所給予的指導行為之感受，以及游泳團隊中信任教練感與凝聚力的情形。再次感謝教練您的協助、耐心與熱忱的參與。謝謝！

敬祝

身體健康 萬事如意

國立台東大學體育學系碩士班

指導教授：湯慧娟 老師

研究生： 林銘群 敬上