

國立台東大學體育學系碩士班  
碩士論文

指導教授：湯慧娟 老師

臺灣高中柔道選手知覺教練效能  
對團隊滿意度影響之研究

研究生：王琮閔 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 王琮閔 君

所提之論文 臺灣高中柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度影響之研究

業經本委員會通過合於  碩士學位論文 條件  
 博士學位論文

學位考試委員會：

莊仲仁

(學位考試委員會主席)

陳世平

湯慧娟

(指導教授)

學位考試日期：98年6月5日

國立台東大學

# 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 體育學系碩士班  
九十七 學年度第 二 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱：臺灣高中柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度影響之研究

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 type="checkbox"/>	國家圖書館
✓	<input type="checkbox"/>	本人畢業學校圖書館
✓	<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
✓			

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)

湯慧娟

研究生簽名：王琮閔

(親筆正楷)

王琮閔

學 號：9600511

(務必填寫)

日 期：中華民國 98 年 7 月 2 日

## 謝 誌

好不容易，終於畢業了，說實在的，我不是一位很愛讀書的國小老師，研究所二年來的學習新知識、熬夜趕報告、準備 seminar 和碩士論文撰寫，對我來說，真是痛苦啊！而且平常還要去上班，好累啊！但人生有何是苦，有何是樂呢？何不苦中作樂，就端看自己怎麼去體會，怎麼去看待，怎樣來釋懷。然而，忙碌的研究生生活，讓我深刻得了解一件事：忙碌會改變一個人，所以做好時間的規劃、壓力的調適、工作的輕重分配，且懂得取捨及授權，才能以從容的態度讓事情順利完成。

日本旅美職棒大聯盟選手鈴木一郎曾說：「打出第 2000 支安打的那瞬間我很感動，但當時的我心裡想的是『下一個打席不能放鬆』。」鈴木一郎如此激勵自己，不輕易滿足，我也應該如此勉勵自己—要對人生不鬆懈，往下一個目標前進。因此，論文的完成，碩士班的畢業，並不是結束，是另一項考驗的開始，所以，王琮閔你還要好好加油！

在這二年的碩士班求學過程之中，要感謝許多人～

首先，要感謝研究所的老師們，系主任—溫卓謀老師嚴謹的學術研究態度及在論文撰寫上的激勵，從大學到研究所的關心、照顧，不知如何親口對您說出感謝之意，所以在謝誌中再一次表達對老師您的謝意，老師謝謝您！有空記得多休息，別忙壞了；范春源老師、陳秀惠老師、陳玉枝老師、洪煌佳老師、陳美芬老師，在課堂上的教導及對論文撰寫上的建議，謝謝您們！

在論文的寫作過程中，首先要感謝的是指導教授—湯慧娟老師，論文能如期得以順利完成，有賴於老師的細心指導和叮嚀，以及最後的在討論撰寫的要求，原來跑統計並不難，難的是結果要與文獻相呼應，討論得精采才是困難的挑戰啊！這段時間真是有勞老師您的百般督促，老師您辛苦了！謝謝！其次，要感謝口試委員—莊仲仁老師及康世平老師，對於論文架構予以修正，並用心的提供許多專業知識和寶貴的建議，使論文能得以更加完整來呈現。

在論文的工具編製及資料蒐集上，首先要感謝陳忠強老師、黃寶雀老師原始量表的提供，讓我可站在巨人的肩膀上，做更深入的探討，以及感謝黃國恩老師、許吉越老師、張樹林老師、許淑慧老師等專家在問卷編修上的協助，和台東體中柔道隊同學對題意的具體建議，還有臺灣 40 所高中柔道教練大力配合及 376 位填寫問卷之高中柔道選手，因為有你們的幫忙，才得有此篇論文的誕生。

除此之外，還要感謝好友一璋的鼓勵，我們當了六年體育學系的同學，真是有緣、玉成、銘羣，同學們的互助、支持及討論，讓我們同心協力將三人的論文如期完成，如願拿到畢業證書、有你們真好，瑞成，小酌的場合總是少不了你，感謝你在撰寫論文上的建議，以及美佳美語的 Julia 在英摘上的協助，謝謝！還有台東大學體育學系碩士班的同學一邦、遠、芬華、偉仁、永奕、建宏、育誠、容賢、金昌、美伶、威震、晏慈，及學弟妹炳勳、岳堯、惠菁等人，在學習過程中遇到問題，因有你們的幫助讓我得以順利克服。

另外，感謝知本國小同事們的協助及鼓勵，尤其是麗芬學姐、子和科長賢伉儷的包容及工作上協助，論文能順利完成，真得要好好謝謝您們倆，這二年做不好的會再好好彌補，99 全中運我來了，以及要感謝惠珠、玫惠學姐的論文校正、育致學長的資訊分享、素芬主任、志雲主任、建志老師、雲玉老師不斷的打氣加油，和感謝台東體中燕修老師的柔道經驗傳承、以及知本國小柔道隊隊員、97 級六年一班、101 級三年三班的小朋友，老師進修的日子，你們表現得很好喔！

最後，我要大聲說，謝謝彰化家人的支持，舅舅畢業了，李冠誼你要快快長大喔！感激博富、庭儀及最 Q 的勻寬一家人，每天的精神鼓舞及陪伴，感恩啊！最後、最後，也是最重要的，謝謝欣怡的鼓勵，我們大學一起讀、研究所也一起讀、一同拿到碩士學位、接下來我們還會有許多的共同，待我們倆一起努力、期待和感動！

王琮閱



謹誌

98 年 7 月

# 臺灣高中柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度影響之研究

研究生：王琮閔

指導教授：湯慧娟

## 摘要

本研究旨在瞭解柔道選手知覺教練效能及團隊滿意度的實際情形，並探討知覺教練效能及團隊滿意度差異和之間的相關情形，最後，探討知覺教練效能在團隊滿意度的預測力。研究對象為參加 98 年全國中等學校運動會之高中柔道選手，共計 376 位。研究工具為柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度問卷。本研究採用問卷調查法，共取得 355 位有效樣本，回收之樣本依研究目的以描述統計、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、典型相關、逐步多元迴歸等統計方式進行分析。重要結果歸納如下：

- 一、臺灣高中柔道選手對整體之教練效能知覺是屬於良好程度；對整體之團隊滿意度感受是屬於中上程度。
- 二、不同背景之高中柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度差異情形：
  - (一) 在知覺教練效能方面：女子選手較能感受到教練團隊認同效能，重量級選手較能感受到教練比賽分析效能，成績優異選手較能感受到教練技術指導效能，年輕教練及多人教練指導的選手較能知覺到其教練效能，女性教練較能讓選手感受到激發動機效能。
  - (二) 在團隊滿意度方面：就讀體育班且成績優異之選手有較高的成績表現滿意度，參與訓練時間長及多人教練指導的選手其團隊滿意度較高。
- 三、知覺教練效能與團隊滿意度之間有典型相關存在，得到三組典型相關結構，其中以「激發動機」效能對「教練領導」滿意度之間相關性最高。
- 四、知覺教練效能可預測團隊滿意度整體層面及分層面，並由歸納結果發現高中柔道選手所知覺的教練「激發動機」效能與「比賽分析」效能是預測團隊滿意度的主要變項。

**關鍵詞：**柔道選手、知覺教練效能、團隊滿意度

# Research Paper on Taiwan high school Judo contestant consciousness of coach's training potency and the impact on team satisfaction

Graduate: Tsung-Min Wang

Adviser: Hui-Chung Tang

## Abstract

This research is for the purpose of understanding the Judo contestant consciousness of coach's training potency and the team degree of satisfaction actual situation, and discusses consciousness of coach's training potency and the team degree of satisfaction difference and the between related situation. Finally, discussion consciousness of coach's training potency in team degree of satisfaction forecast strength.

The object of study for participates in high school of Judo contestant of the year 2009 National Middle School Games, total 376. Study tools for the Judo contestant consciousness training potency and the team degree of satisfaction questionnaire. This research uses the questionnaire survey procedure, altogether obtains 355 effective samples. Samples of reclamation are according to the research goal, with the description statistics, Independent t-test, One-way ANOVA, canonical correlation, stepwise multiple regression and so on. The important result induction is as follows:

1. The Taiwan High School Judo contestant belongs to the good degree to the whole training potency consciousness, belongs to on the degree to the whole team degree of satisfaction feeling.
2. Different background high school Judo contestant consciousness training potency and team degree of satisfaction difference situation:
  - a. In consciousness of coach's training potency aspect: The female contestant can feel the training team to approve the potency. The heavyweight contestant can feel the training to compete analyzes the potency. The result outstanding contestant can feel the training technical guidance potency. The young training and the multi-people train the contestant who instructs to be able consciousness to its training potency, and the female trains can let the contestant feel the stimulation motive potency.
  - b. In team degree of satisfaction aspect: The study sports class moreover the result outstanding contestant has the high result performance degree of satisfaction. Participates in the contestant its team degree of satisfaction which the training time long as well as the multi-people train instruct being high.
3. Between consciousness training and the team degree of satisfaction has the canonical correlation existence, obtains three group of canonical correlation

4. Consciousness training potency may forecast the team degree of satisfaction overall stratification plane and the lamination surface, and by close that result to discover high school Judo contestant consciousness the training stimulates the motive potency and the competition analyzes the potency is forecasts the team degree of satisfaction mainly variable.

**Key words: Judo contestant, consciousness training potency, team degree of satisfaction**



# 目次

中文摘要-----	I
英文摘要-----	II
目次-----	IV
表次-----	VII
圖次-----	IX
<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 名詞操作型定義-----	5
第五節 研究範圍與限制-----	6
第六節 研究重要性-----	7
<b>第貳章 文獻探討-----</b>	<b>9</b>
第一節 柔道運動的發展與相關研究-----	9
第二節 教練效能理論與相關研究-----	19
第三節 團隊滿意度理論與相關研究-----	27
第四節 研究假設-----	31
<b>第參章 研究方法-----</b>	<b>33</b>
第一節 研究架構-----	33
第二節 研究程序-----	34

第三節	研究對象-----	35
第四節	研究工具-----	36
第五節	研究步驟-----	37
第六節	預試問卷分析-----	39
第七節	資料處理與統計分析-----	49
<b>第肆章 結果與討論-----</b>		<b>53</b>
第一節	背景變項特質描述-----	53
第二節	高中柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度現況-----	55
第三節	不同背景變項與知覺教練效能之差異分析-----	58
第四節	不同背景變項與團隊滿意度之差異分析-----	67
第五節	柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度之相關分析-----	75
第六節	柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度之預測分析-----	80
第七節	綜合討論-----	85
<b>第伍章 結論與建議-----</b>		<b>97</b>
第一節	結論-----	97
第二節	建議-----	99
<b>參考文獻-----</b>		<b>101</b>
一、	中文部份-----	101
二、	外文部份-----	105
三、	網路部份-----	107

附錄	-----	108
附錄一 專家效度意見表	-----	108
附錄二 專家效度問卷審查修正概況	-----	112
附錄三 同意書	-----	122
附錄四 預試問卷	-----	124
附錄五 正式問卷	-----	128
附錄六 郵寄之介紹書	-----	132
附錄七 知覺教練效能量表單題得分	-----	133
附錄八 團隊滿意度量表單題得分	-----	134



## 圖表目次

### 表次

表 2-1 柔道運動競技能力分析-----	12
表 2-2 青年柔道全國性錦標賽彙整表-----	15
表 2-3 歷年亞洲青年柔道錦標賽成績-----	16
表 2-4 柔道運動在背景變項描述之相關研究彙整表-----	18
表 2-5 運動情境中的效能信念定義-----	20
表 2-6 教練效能之相關研究摘要表-----	26
表 2-7 運動情境中對滿意度之定義摘要表-----	28
表 3-1 正式問卷發放與回收情形-----	35
表 3-2 知覺教練效能項目分析摘要表-----	41
表 3-3 團隊滿意度項目分析摘要表-----	42
表 3-4 知覺教練效能量表因素分析結果摘要表-----	44
表 3-5 團隊滿意度量表因素分析結果摘要表-----	47
表 3-6 知覺教練效能量表信度分析結果摘要表-----	48
表 3-7 團隊滿意度量表信度分析結果摘要表-----	49
表 4-1-1 本研究樣本特質分析摘要表-----	54
表 4-1-2 本研究樣本教練特質分析摘要表-----	55
表 4-2-1 高中柔道選手知覺教練效能各層面分析摘要表-----	56
表 4-2-2 高中柔道選手團隊滿意度各層面分析摘要表-----	57
表 4-3-1 不同性別之柔道選手在知覺教練效能 t 考驗分析摘要表-----	58
表 4-3-2 不同性別之柔道選手在知覺教練效能之 t 考驗分析摘要表-----	59
表 4-3-3 不同參與訓練時間之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數 分析摘要表-----	60
表 4-3-4 不同參加級別之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析 摘要表-----	61

表 4-3-5 不同成績級別之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析摘要表-----	62
表 4-3-6 不同指導教練人數之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析摘要表-----	64
表 4-3-7 不同主要教練性別選手在知覺教練效能之 t 考驗分析摘要表----	65
表 4-3-8 不同主要指導教練年齡層之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析摘要表-----	66
表 4-4-1 不同性別之柔道選手在團隊滿意度 t 考驗分析摘要表-----	67
表 4-4-2 不同性別之柔道選手在團隊滿意度之 t 考驗分析摘要表-----	68
表 4-4-3 不同參與訓練時間之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表-----	69
表 4-4-4 不同參加級別之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表-----	70
表 4-4-5 不同成績級別之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表-----	71
表 4-4-6 不同指導教練人數之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表-----	73
表 4-4-7 不同主要教練性別選手在團隊滿意度之 t 考驗分析摘要表-----	74
表 4-4-8 不同主要指導教練年齡層之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表-----	74
表 4-5-1 知覺教練效能與團隊滿意度之典型相關分析摘要表-----	76
表4-6-1 柔道選手整體團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表-----	81
表4-6-2 柔道選手人際相處團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表-----	82
表4-6-3 柔道選手環境設備團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表-----	83
表4-6-4 柔道選手教練領導團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表-----	83
表4-6-5 柔道選手成績表現團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表-----	84
表 4-7-1 知覺教練效能之差異情形摘要表-----	87
表 4-7-2 團隊滿意度之差異情形摘要表-----	89
表4-7-3 高中柔道選手團隊滿意度之逐步多元迴歸分析摘要表-----	94

## 圖次

圖 2-1 運動情境中與團隊脈絡關係的效能信念圖-----	21
圖 2-2 教練效能的概念模式-----	24
圖 3-1 研究架構圖-----	33
圖 3-2 研究流程圖-----	34
圖 4-5-1 知覺教練效能與團隊滿意度之典型相關分析徑路圖-----	76
圖 4-5-2 第一組典型相關結構圖-----	78
圖 4-5-3 第二組典型相關結構圖-----	79
圖 4-5-4 第三組典型相關結構圖-----	80



## 第壹章 緒論

本研究是針對臺灣高中柔道選手進行知覺教練效能對團隊滿意度影響來進行探討，本章內容主要分為六個部分，以下就本研究之問題背景、研究目的、研究問題、名詞操作型定義、研究範圍與限制、研究重要性、加以說明，茲分述如下。

### 第一節 問題背景

在運動競技的比賽情境之中，不論是個人或者是團隊的運動項目之中，所追求的最終目標即是要創造最佳的成績來擊敗競爭對手，進而登上運動世界的最高殿堂，獲取最佳的競賽成績，但可獲得冠軍的只有一位，因此，這絕非是一件輕易的事，影響最終成績因素非常複雜，需考量到許多的原因在其中，然而，運動情境是一個彼此互動的情形，以選手為中心，教練、同儕、親友、訓練單位、社會等等.....的支持，均與競技成績表現息息相關，牽一髮而動全身。

由於人類的行為關係是複雜且彼此互動的，所以教練和選手之間的關係即更為特殊，許多偉大選手的背後，都有一位強壯又睿智的教練在指導和支持（林清和，2001）。然而，塑造一位優秀選手成為偉大的運動員是一項綿長而艱鉅的系統工程（江界山、藍坤田，2007），自古以來大家都相信“有好的教練才會教出好的選手”的說法，說明了一位優秀的選手之所以成功，除了來自於天生條件以及後天的努力之外，教練也占了相當大的因素(Maglischo, 2003)。

運動團隊中互動最密切的關係應屬教練與選手，教練在運動員生涯中扮演極其重要的角色，運動員與教練相處的時間甚至比父母還多（張思敏，2006）。教練也必須發揮領導者、指導者、管理者、規範者、心理諮商者、策略執行者等多重角色(Anshel, 2003)，然而，運動場上誰是最受選手感激的對象，在比賽賽後的相關報導中，獲獎選手往往在訪談一開始都會提到對教練訓練及指導的感謝。在柔

道運動競技場上，2008年北京奧運獲得金牌之中國選手楊秀麗在賽後的獲獎感言中指出：「每位獲得金牌的運動員背後都有許多人的支持，他們也付出了很多。我最想感謝的人是我的教練劉永福。他給了我很大的幫助，每天從早到晚帶著我訓練。」(楚海洋，2008)；另外，蒙古第一面奧運金牌得主，男子柔道100kg量級的奈丹也於賽後指出：「感謝我的父母，還有教練！這是我賽後最想說的話。」(廖亞平，2008)，由以上的二則報導中可得之，獲獎之優秀選手表示出教練的指導對其獲獎過程的重要影響力。

但是並非每位優秀的選手都認同教練的指導，在個人競賽項目中，表現優異的選手往往對於教練的指導不以為然，選手與教練可能因其價值觀或認知上的不同，會產生了反抗現象甚至是衝突的事件發生(吳慧卿，2007)。知名高爾夫選手老虎伍茲(Tiger Woods)和網球男子單打選手羅傑·費德勒(Roger Federer)都曾經在運動生涯中自認為球技傑出，訓練及比賽並不需要教練，認為教練的功能並沒有那麼重要，不需要教練來指導甚至主動更換教練(騰訊體育，2004、易網體育，2008)。他們不相信教練的指導能力對其成績有所幫助，認為自己訓練即可得到冠軍，為什麼需要教練指導呢？然而，選手用自己的觀點來看待自己的訓練安排，說明了選手不認同教練指導，因此，教練需提高其自身的教練效能來樹立選手對教練的認同。

競技運動教練最主要的是要深思如何幫助運動員超越體能、技術、心理的巔峰，並在競技場上獨佔鰲頭。然而，除了教練本身的付出之外，還必須要讓選手能夠肯定你是一位能幫助他成功的教練(陳忠強，2005)。當運動員或運動團隊表現優異時，教練往往被認為在其中扮演重要角色；反之，當運動員或運動團隊表現不好時，教練也是需承擔責難之人。因此，教練在促進運動員及團隊行為和發展上，扮演一個非常重要的角色。從效能的角度來看，到目前為止的研究一致認為教練的領導行為可能影響團隊的集體勝任能力知覺(盧俊宏、廖主民、季力康，2008)。換言之，選手本身對於教練執行訓練的成效會特別的在意。

柔道運動雖是屬於個人比賽項目，但在訓練過程上卻是以團體練習方式，這其中還是需要依賴教練的指導與團隊成員間的相互支持和協助（黃國恩，2001）。而在柔道場館中的人際之間相處關係，也如似社會生活的縮影，在李誠志（1998）的研究中指出現代柔道運動訓練的特點有五項：一、柔道訓練必須有陪練。二、需長期有系統來進行。三、訓練方法和手段要多種多樣。四、訓練必須區別對待。五、必須進行極限負荷的訓練內容，這其中說明了柔道運動訓練的團隊訓練特性以及需克服長時間、高體能負荷，和需因材施教個別化技術指導的運動特殊性。

甫結束的 2008 年北京奧運，獲獎的二位日本柔道選手共同的指出團隊支持的重要性。女子柔道 70kg 量級兩連霸的上野雅惠奪金後說：「因為有各式各樣支持我的人，我才有今天，這面金牌是屬於支持我的人們，我要向他們表示由衷的感謝。」。而獲得男子 66kg 量級柔道金牌的內柴正人奪金後也指出：「這並不是我一個人的力量，是大家的支持及團隊的力量才讓我可以站上這個舞台」（張石，2008）。因此，個人成就越高來自於團隊的支持，個人運動表現越好，對團隊滿意度也會越高（黃國恩，2004）。

近年來也由於綜合高中學校的成立，高中與國中合併為一校，柔道訓練團體近日逐漸龐大、人數眾多，參賽人數遠大於前幾年，以每年性的全國中正盃柔道賽為例，參賽選手擠滿了體育館，可見近年來各校參與柔道訓練的人數是相當多的，然而，運動員不只要發展自己的能力信念，同時也要評估教練幫他們完成目標的能力，如教練不能展現其指導的效能，選手要進步之空間即有限。因此，選手對教練的信服、以及對其執行訓練的能力、效率，如不能全心去體會、認同的話，選手很可能在訓練時發生了受傷的情況，也因此，選手不願去信服教練的訓練安排，當然成績也不會提升，以往研究重視教練的領導行為，卻不能深刻的去了解選手心理層面對教練訓練時的感受。

由此可見，運動員的競技表現的成功，教練的指導能力占了相當大的程度，且選手對教練執行訓練能力的效能也相對重視；對團體心理層面的滿意度、認同

感，也因為柔道的訓練性質是採團隊的形式，而顯現出格外的重要。以往柔道運動心理層面之相關研究在對象的年齡階段選擇上，主要是以大專生為主，但以近年來參與國際賽柔道成績來看，青年成績明顯優於成年成績，因此，可得之青年柔道選手的教練在訓練的執行能力表現較佳，且與外國訓練發展落差較小，抗衡性較高。

有鑑於此，本研究以高中柔道選手為研究對象，探討其知覺教練效能是否與團隊滿意度有相關及影響關係，以期研究結果能給予相關單位及指導人員，作為改進柔道運動團隊經營之參考，並促使柔道選手能提升其競爭能力。

## 第二節 研究目的

根據上述的問題背景，本研究目的如下：

- 一、瞭解目前柔道選手知覺教練效能及團隊滿意度的實際情形。
- 二、探討不同背景變項之柔道選手在知覺教練效能及團隊滿意度的差異情形。
- 三、探討柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度之相關情形。
- 四、探討柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度的預測情形。

## 第三節 研究問題

根據研究目的所產生之研究問題如下：

- 一、柔道選手在知覺教練效能及團隊滿意度的實際情況為何？
- 二、不同背景變項之柔道選手在知覺教練效能及團隊滿意度是否有差異？
- 三、柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度之間的關係如何？
- 四、柔道選手在知覺教練效能為預測變項是否可以有效預測柔道選手的團隊滿意度？

## 第四節 名詞操作型定義

本研究所使用的重要名詞，就其概念及操作性定義加以解釋如下：

### 一、柔道選手

柔道競賽是兩人互相抓握著較量，而要將對方摔倒。倒地後之還可以繼續翻滾角鬥，並把對方背壓在墊上，或者是勒絞對方的頸部，或者逼迫對方肘關節迫使對方認輸或無法比賽的一項具有制服對方特點的專門競技運動。柔道是根據摔倒對方或者壓制住對方得分，評定勝負，或者應用關節技、勒頸技制服對方直接獲勝的運動（李誠志，1998）。

本研究所指的柔道選手乃是指代表各縣市參加 98 年全國中等學校運動會柔道項目資格賽高中男女生組之選手。

### 二、知覺教練效能

教練效能是指教練相信自己有能力影響運動員學習和表現的程度，表現的意義包括了運動員心理、態度和合作的技巧；而教練效能是由四個層面所構成的：分別是比賽策略、動機、技術及品格養成。

本研究為代理效能與教練效能的結合，即是以選手去知覺教練的效能執行成效，並依據柔道運動情境來修改原始的教練效能量表，並增加一項探討因素（團隊認同效能），以修改後之「知覺教練效能」量表來測量，共分為激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同和比賽策略等五項知覺教練效能指標來說明，共計有 26 題，以選手所得到的分數來表示，分數越高表示選手越能知覺到教練的效能，分數越低表示選手越不能知覺到教練的效能。

### 三、團隊滿意度

滿意度可視為個人評價某項經驗所產生的愉悅或正向的情緒感受(Locke, 1976), Chelladurai & Riemer(1997)將運動員滿意度定義為:「運動員經驗相關的組織、過程及結果,經過一連串複雜的評估後,所產生的正向知覺或感受」;在運動團隊中,選手會對教練領導、訓練設備、人際關係和成績表現加以評價,因而受選手的個體認知差異可能產生不同的滿意度知覺。因此,本研究以選手對教練領導、訓練設備、人際關係和成績表現等四項團隊滿意度指標,來說明運動員所處的團隊中的滿意情形。

本研究依據理論及柔道運動情境修改後之「團隊滿意度」量表來測量,共有 21 題,分數越高代表選手對其團隊越滿意,分數越低則選手代表對其團隊越不滿意。

## 第五節 研究範圍與限制

本研究所訂定之範圍與限制加以說明如下:

### 一、研究範圍

本研究重點在探討不同背景柔道選手的差異,與其知覺教練效能對團隊滿意度之間的相關以及預測情形,研究對象是以 98 年參加全國中等學校運動會柔道項目資格賽之高中柔道選手。受試者於 98 年全國中等學校運動會柔道項目資格賽(98 年 3 月 16 日至 3 月 17 日)之賽期二天期間填答問卷。

本研究旨在探討高中柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度之關聯性,故僅以單一賽事來施測,並以追蹤問卷方式,採橫斷式的調查,只以參加「98 年全國中等學校運動會」之高中柔道參賽學校的選手為受試樣本,其他全國性柔道競賽、以及全中運國中組比賽則不在本研究之範圍內。

## 二、研究限制

本研究採取量化的問卷調查方式來做相關研究，所得資料均來自問卷結果，故僅能假設所有柔道選手都是依照自己的感受與看法據實作答；也因單項運動之特殊性，本研究的結論無法推論至其他運動項目之母群上，此為本研究之研究限制。

### 第六節 研究重要性

本研究旨在探討知覺教練效能與團隊滿意度之間的關係，可提出之貢獻如下：

- 一、瞭解柔道選手知覺教練效能的概念與重要性，並探討與團隊滿意度之間的關連性及重要性為何。
- 二、瞭解團隊滿意度的高低與知覺教練效能之間的關係，彰顯對選手個體自我心理層面、自我價值上的影響。
- 三、臺灣柔道運動相關之研究未建立完整，其中未針對教練訓練執行效能提出相關研究，冀望可提供相關單位、學校或教練作為參考之用，並可提升臺灣柔道運動之訓練水準。
- 四、本研究結果可做為後續柔道運動團隊相關研究之參考，供未來研究者進一步探討何種教練訓練方式或團隊的經營策略有較顯著的效果。



## 第貳章 文獻探討

本章旨在針對研究目的來探討相關理論與研究，內容共分為四節：第一節、柔道運動發展與相關研究；第二節、知覺教練效能之理論與相關研究；第三節、團隊滿意度之理論與相關研究以及第四節、文獻總結。茲分成下列四個部分來進行說明：

### 第一節 柔道運動的發展與相關研究

日本嘉納治五郎改編柔術運動為柔道，並於日本逐漸發揚光大，爾後推展至世界各國，現為國際主流推展之技擊類運動之一，本節共分為四部分，先以柔道運動的起源及發展來闡述，再說明柔道運動的訓練特徵，並以臺灣青年柔道的推展成績來佐證，再提出柔道運動之相關實徵研究，最後為小結。

#### 一、柔道運動起源及發展

柔道運動由日本嘉納治五郎創始，創始者自幼學習柔術，用以增強健康和防身自衛。經過他的刻苦鑽研，柔術技術不斷提高，因此，嘉納治五郎去除容易傷害對方身體的動作，並綜合當時流行的各派柔術精華，創造了一系列練習方法，並逐漸形成了與柔術相區別的技術體系，進而在 1882 年創立了柔道，當時由嘉納治五郎在日本東京下谷北稻荷街的永昌寺建立講道館，開始進行柔道訓練（劉衛軍，2007）。

根據創始者的基礎想法中，柔道與教育是同等的重要，因為兩者都能培養人類的發展。他將柔道的目標分成三個部分：體育、競賽及道德。即是說，透過柔道練習，人們可以鍛鍊身體及培養意志，透過競賽過程，可提高人們之自信心及鬥志，並在柔道訓練中培養道德及禮法，繼而可以為社會服務。

西元 1923 年嘉納治五郎提出「精力善用，自他共榮」的基本精神理論思維

來闡述現代柔道的訓練方針。其中精力善用是使用最有效的方法來發展個人心理及體能上的力量；自他共榮是犧牲小我對群體、社會和世界作出貢獻，使環境中人與人之間和睦相處，讓兩方面都能健全地發展（中村勇，2008）。透過柔道運動的目標「自他共榮」來訓練，能提昇團隊的向心力（陳哲理、羅應嘉，2003）。嘉納治五郎就是從這一方針中追求出柔道真正的意義，直至現在，「精力善用，自他共榮」這句基本精神的格言，已成為所有柔道學員夢寐以求最想達到的目標。

嘉納治五郎走遍世界各地不遺餘力的大力推展柔道，於 1951 年成立國際柔道總會，並於 1956 年在日本東京舉行首屆世界盃柔道錦標賽，接下來柔道運動在 1964 年東京奧運正式成為奧運比賽項目，只舉辦男子比賽項目，於 1992 年開始增設女子柔道項目，現今的國際柔道總會的會員國已達 187 個國家，並分布於世界五大洲，儼然已成為世界運動強國所競相爭奪項目之一（黃國恩、許淑慧、陳福士，2007）。而臺灣柔道運動源自日本，由於臺灣曾受日本殖民統治，日據時代大量的日本軍警進駐臺灣各地，臺灣人學習柔道運動風氣普及，且是一項融合心性修養與格鬥技巧的綜合運動（呂耀宗，2001）。

柔道運動自 1951 年國際柔道聯盟(IJF)成立以來，至今已有 187 個會員國，在已列入奧運會正式項目的世界五大技擊類運動中，會員國數排名只僅次於拳擊（190）、會員國數排名在跆拳道（179）、角力（153）、擊劍（115）之前，因此柔道運動在技擊類項目中已具有世界之潮流，各會員國也積極的參與競賽及訓練，希望可獲得獎牌。

臺灣柔道的實力在國際性的比賽卻一直侷限於青年、青少年和亞洲區域性國際比賽，在規模較大的世界盃和奧林匹克運動會上，只有1987年德國艾森(Essen)世界盃周玉萍選手曾勇奪銅牌（鄭吉祥，1995）。在近年來參賽世界盃的成績表現方面，可說是毫無進展，就更別論及奧運會了。柔道運動發展至今，在行政院體委會及柔道協會的支持與推廣，以及教練與柔道選手共同努力之下，雖然可取得一定的成績，但是與世界柔道先進國家水準相比，仍有一段的差距，是屬於中等

水準（郭癸賓，2008）。

## 二、柔道運動訓練特點分析

競技運動的最終目的，往往在於人類追求更高、更快與更遠的過程中，享受追逐勝利所帶來的一切經歷，並以擊敗對手為目標，爭取任何獲勝的可能。在爭逐勝利的背後，則必須仰賴人體各項運動能力、運動技能（技、戰術）及心理能力有效率並協調的發揮（紀俊安、陳雍元，2008）。柔道是一項強調體能、心理、技術的高競技運動項目，其訓練的過程不僅在身體上須忍受碰撞疼痛與磨練，且在心理上又須承受各種挫折與失敗的打擊，終究才有機會登上勝利的舞台（黃國恩，2006）。

現代柔道的訓練特點指出；柔道競賽在技術上要求快速、連貫和多變，並且對體能和意志的要求也越來越高，也針對個別選手進行不同的訓練，並且因規則的改變，鼓勵選手採主動之進攻方式（劉衛軍，2007）。優秀的柔道選手，必須要有正確的技術做基礎，雄厚的專項體能作後盾，再加上良好的心理素質及戰術運用，才能有優異的比賽表現（羅友維，2002）。在比賽中要獲得一勝是相當困難的，獲得一勝是所有柔道選手所追求的目標，這同時也是柔道精神之重點，而在一場競賽之中，要能將對手摔倒或擒拿於地面獲得一勝，也象徵著在心、體、技三方面要有完美與極緻的表現，綜合上述可了解到影響柔道競技運動成績的要素有三：心理、體能、技術，本節將柔道運動專項的各屬性逐一做說明。

表 2-1 柔道運動競技能力分析

類別		內容特徵
心理	專項認知能力	對專項技術、戰術及比賽的認知能力。
	自控能力	競賽壓力的控制能力及自信心
體能	專項力量	力量、爆發力、柔韌度
	專項耐力	肌耐力、體力
	反應能力	協調性、敏捷性、平衡感
技術	實戰技術	選手個人之立技、寢技得意技
	應用技術	各項技術動作之連絡、移動、搶手、帶動、施術、防守

資料來源：本表修改自盧彥丞、羅友維、施光隆（2008），p.60

### （一）心理特徵

柔道選手在短時間內要將能量全力發揮，一瞬間的心思意念可能就影響戰局。選手上場時的認知想法和情緒焦慮的管理及控制，是高水準柔道競賽的成敗關鍵，因此，超負荷訓練是體能、技術能力進步的不二法門，心理的練習亦然。經過長期不斷，持之以恆的練習，才可望有著堅強的心智，以對付難以喘息的賽況（莊艷惠、廖主民，2008）。心理素質是選手發揮自己體能和技術的前提條件，在比賽的關鍵時刻，選手心理狀態的穩定性是直接影響到比賽的勝負，即使是一些微小的因素，也會引起選手情緒的大起大落。

一位柔道運動員犧牲歲月長期接受艱苦的訓練，而勝負卻往往決定於一瞬間，這種身心的衝擊，如果沒有對所從事運動的堅強信念、執著及承諾，是無法成為一流的選手晉升國際舞台（黃國恩，2004）。在柔道激烈的競賽過程中，每位選手的技術、體能到達一定層次，決定勝負的關鍵因素，就取決於心理層面（許吉越、王明岳、何建德，2006）。因此，教練除了要考慮技術層面之外，還要瞭解到選手的心理技能特質。然而，在競賽中選手除了會受到自己本身內在的自控能力影響之外，也會受外在的因素來影響心理層面，如比賽環境、賽會大小、抽籤變化、裁判不公等原因，都會直接影響選手的競技表現。

## (二) 體能特徵

現代柔道運動的發展，已朝高度競技性、速戰速決、快速力量、高度耐力導向的強力表現，選手的體能是發揮技術的基礎，它確保選手的呼吸循環系統和能量供應系統，使選手能夠適應比賽中的各種需要。

柔道運動是激烈的近身對抗運動項目，它是一項集力量、技巧、耐力、反應和觀察於一身的運動，其中以強度大和反應迅速為主要特徵（劉麗萍、劉長江，2004），一場正式的柔道比賽時間長達5分鐘，選手必須要能夠持續地發動至少十數次，甚至數十次以上的攻擊與防禦，其他時間則必須與對手相互纏鬥拉扯，且在國際的柔道場上，平均每場比賽的持續時間超過180秒，因此，可發現到其主要的能量系統為無氧性。

柔道運動是以無氧供能系統（ATP-CP系統、乳酸系統）為主，而以有氧供能系統為輔，在探討到柔道選手全面性的體能狀態上，全日本柔道連盟強化委員會科學研究部（2000）指出：一位優秀的柔道選手擁有過人的力量、爆發力、肌耐力、耐力、協調性、平衡感、敏捷性及柔韌度。進一步說明即是柔道選手在立技之攻防上需具備良好的力量發揮和瞬間爆發力，並且需要有持久的肌耐力和體能，另外身體移動的敏捷性及協調性對柔道選手也很重要；在寢技攻守上身體的柔韌度及手臂、手腕的肌耐力也是具其重要性。最後，在不同的體重階級上，輕量級的選手比重量級選手體力的負荷要求更高。

## (三) 技術特徵

技術是柔道選手完成比賽的必要條件，通常技術的培養需藉於日常訓練中不斷的練習，運用連攻法、移動練習及自由對摔等方式來建立得意技。技術的養成經過模仿、基本技術的習得、應用能力的開發，到最後的累積之經驗和獨特性並做個人的不同的技術發揮（全日本柔道連盟強化委員會科學研究部，2000）。擁有良好的專項技術可以確保選手充分發揮自己的專長，也能壓制著對手的專長，同時也能夠節省自己的體能。

得意技的發展與體形有密切關連，也隨體型變化而做改變。瘦型的選手大多以大外刈做得意技，胖型的選手則是以浮腰、掃腰的技術居多，壯碩型選手則使用強勁臂力的體落或背負投最多；亦即瘦型選手會利用身高和手長、腳長的技術；胖型是以重大的體重做為武器（柏崎克彥，2004）。而柔道運動技術的主要精髓，在追求以極小的力量借力使力，以小搏大，制勝對手於瞬間，發揮四兩撥千金的武學最高境界（許吉越、王明月，2004）。但現今各國柔道技術結合各國傳統當地摔角形式技巧，以及國際柔道總會對競賽規則的不斷改變，獲勝之技術模式不再是傳統動作及追求一勝的獲勝結果，逐漸朝向多元的技術型態及比賽策略運用。

進而，分析各國的柔道實力，在世界性的柔道競賽實力分布方面，在 80 年代以前，柔道競技向來以技術取勝，所以日本及承襲日本柔道的亞洲國家居領先地位，但隨著西方國家的積極發展至今，所謂的「強力柔道」自 80 年代以後漸漸在柔道競技版圖上呈現強力趨勢（郭癸賓，2008）。目前國際間的實力分布仍以亞洲與歐洲互相在抗衡，日本、韓國、中國、蒙古、中東及西亞國家近年來也能維持一定的水準，蘇聯解體後之各國及歐洲各國柔道也均有一定程度。

柔道屬於技擊性運動，無論是技術、體能或是高抗壓性的心理素質培養，均不是一蹴可及，惟有經過長年累月不斷地訓練與嚐試才能逐漸達到一定水準（許吉越、王明月，2004）。綜合體能、技術和心理三因素來看，三者有相互影響的重要關係，技術的發揮要有良好的體能作為保障，擁有良好的心理素質才可確保選手在比賽中發揮正常的技術，具備優異的體能、技術和心理素質的互相配合，才能在比賽中制服對手取得勝利。

### 三、臺灣青年柔道發展之現況：

柔道運動為技擊類運動中的項目，在國內推展許久，近年來國內積極推廣柔道運動，參與訓練人口數近年來也日益增多，柔道運動是採體重量級制的區分，

亞洲國家東方人之體型尤為適合，臺灣優異成績大都集中在青年階段，然而到了大學之後，其競技能力則是顯著在快速流失當中（許淑慧、黃國恩，2008），觀察近年國內柔道比賽參與情形，高中組實力最為平均，對抗性也較高，青年國手參加國際級的競賽表現也相當突出。有關青年柔道選手可參與之國際性柔道錦標賽，依序其地域範圍整理如下：

表 2-2 青年柔道國際錦標賽彙整表

競賽名稱	舉辦時期	首屆舉辦時間、地點	特殊紀實
世界青年柔道錦標賽	二年一次	1974 年、巴西	原為青少年，後至 1983 年改為青年
亞洲青年柔道錦標賽	一年一次	2000 年、香港	臺灣主辦 2005 年及 2009 年
IJFF 直指盃韓國青年邀請賽	一年一次	2006 年、韓國濟州島	
亞洲城市青年柔道邀請賽	一年一次	2008 年、日本東京	

資料來源：本研究整理而成

### （一）世界性青年柔道競賽

在世界性的青年柔道比賽中，首先於 1974 年先以世界青少年柔道錦標賽為名開始競賽，後至 1983 年改為世界青年柔道錦標賽，比賽由早期不定期的舉辦至 1990 年改為每二年舉辦一次，歷屆世界青年柔道錦標賽臺灣均選拔出各量級代表來參賽，歷年中獲獎成績以女子選手為佳，至今尚未有男子選手獲得獎牌，在歷年獲獎成績中有 1990 年女子 56kg 量級銀牌曾小芬和 52kg 量級銅牌周玉萍、1992 年女子 72kg 量級金牌陳秋萍（鄭吉祥，1995）、2002 年 63kg 量級銀牌王沁芳和 57kg 量級銅牌楊憲慈，由此可見，臺灣女子柔道的成績較男子選手傑出，並與頂尖柔道水準之國家較能相抗衡。

### （二）亞洲性青年柔道競賽

其次，在亞洲性的青年柔道賽中，自 2000 年開始舉行之亞洲青年柔道錦標賽歷年表現均能維持一定水準，於創辦一、二、三屆都有金牌的成績斬獲，但至 2003 年起至今無獲得金牌，是值得深入探討部分。但在近來成績表現上，雖然未獲冠

軍，但總能維持每屆至少四面獎牌以上的成績，顯現青年柔道在亞洲青年賽中始終能保持一定的成績表現。其歷年獲獎整理成績如下：

表 2-3 歷年亞洲青年柔道錦標賽成績

時間 名次	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
金牌	1	3	1	0	0	0	0	0	0
銀牌	0	1	2	1	3	1	1	0	3
銅牌	4	3	3	4	3	5	6	4	4
總計	5	7	6	5	6	6	7	4	7

資料來源：參考 2005 亞洲青年柔道錦標賽秩序冊及研究者蒐集歷年成績整理而成

然而近期為提昇國人對柔道運動的認識，以及帶動柔道選手、教練、裁判和競賽行政人員能力，近年來中華民國柔道總會近期多次舉辦國際柔道競賽，由 2006 年開始每年定期舉行台北國際柔道公開賽，且極力爭取國內可舉辦之國際賽事，計有 1999 年泛太平洋柔道錦標賽、2005 年亞洲青年柔道錦標賽、2008 年東亞柔道錦標賽以及接下來的 2009 年亞洲青年柔道錦標賽，並於 2006 年起每年固定舉辦台北國際柔道公開賽，也將國際柔道運動帶領進國內（麗台運動報，2008）。亞洲國家近期也逐漸重視青年柔道運動，在青年的國際柔道競賽也自 2006 年開始增加 IJFF 直指盃韓國青年柔道邀請賽、2008 年開始增加亞洲各國城市青年柔道交流賽，可見亞洲地區對於青年柔道之大力推展推展情形。

### （三）全國性青年柔道競賽

在國內的青年柔道競賽中共有四大全國性比賽，分別由三個單位來舉辦，時間分別錯開且不相互影響，除全國中等學校運動會為各縣市政府派代表參賽，其餘賽事為全國單項協會來主辦，參賽人數不受限制且採學校單位報名，甚至青年選手可跨至社會甲乙組比賽，因此參賽人數眾多，重點選手即以此賽事來調整體能、技術水準，以下就國內全國性青年柔道競賽整理如下：

表 2-3 青年柔道全國性錦標賽彙整表

競賽名稱	舉辦時期	首屆舉辦時間地點	主辦單位
全國中正盃柔道錦標賽	每年 11.12 月	65 年、台北	中華民國柔道總會
全國中等學校運動會	每年 3.4 月	83 年、台中縣	教育部
臺灣區柔道錦標賽	每年 5.6 月	74 年	中華民國柔道總會
全國柔道錦標賽	每年 9.10 月	94 年、台北縣	臺灣柔道運動協會

資料來源：本研究者整理而成

除了全國單項柔道協會所舉辦的比賽之外，各國高中學校即將目標放至全國中等學校運動會，乃是因為全國中等學校運動會為非單項協會主辦且由教育部來辦理，歷年由各縣市政府來承辦，成績計算並按各量級獎牌數來區分計算團體錦標，且個人競賽成績具體育績優保送升學資格，因此，各校即將訓練重心、目標放在此賽事。

#### 四、柔道運動之相關實證研究

體育運動學術研究是提升運動能力的重要一環，近年來由於運動科學的進步，有鑑於實徵的研究結果可幫助對運動情境的了解，因此，蒐集與本研究對象有關構念之相關文獻，依年代可整理出表 2-4，綜合出柔道運動近期實證研究資料得之，柔道運動所牽涉到的變數極為廣泛，又與領導、承諾、訓練能力、自信心、目標取向、動機、焦慮、契合度、運動表現、動機氣候及團隊滿意度等……相關研究構念息息相關。因此，根據近期探討柔道運動心理學之相關研究，並做深入探討，以期歸納、選擇與本研究目的及問題、研究構念有關係及差異之背景變項。

表 2-4 柔道運動在背景變項描述之相關研究彙整表

作者	研究主題	背景變項
吳國輝 (2000)	柔道教練領導行為、選手知覺動機氣候及滿意度之相關研究	學校
黃國恩 (2001)	我國大專柔道選手心理競技能力契合度之研究	性別、訓練年數、段別、參數經驗
黃國恩 (2004)	柔道選手的心理競技能力契合度與專業承諾對運動表現及團隊滿意度之預測	性別、段數、量級、年齡
許吉越、王明月(2004)	柔道選手目標取向與運動動機之相關研究	性別、學校類別、訓練年數、運動成就
陳文進、洪敦賓(2005)	大專院校非體科系柔道校隊選手之學適應調查研究	性別、年級、段數、成績、每週練習時數
許吉越、王明月與劉季諺 (2006)	臺灣地區柔道運動代表隊選手組織承諾之實證研究	性別、學校類別、訓練年數、運動成就
黃國恩 (2006)	大專院校和高中職柔道選手的專業承諾與團隊滿意度之研究	學制、性別
許吉越、王明月與何建德 (2006)	臺灣地區柔道選手運動選手訓練能力與運動自信心來源之相關研究	性別、年齡、學校類別
黃國恩、姜定宇、周婉茹、林思吟與鄭仔筑 (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	性別、年齡、段數、量級、年級、競賽經驗
簡家俊 (2008)	柔道校隊教練之領導行為表現與隊員比賽情緒水準之研究	性別、組別、學習柔道時間、加入目前校隊時間、最佳成績

資料來源：研究者整理而成

對於柔道運動心理層面的研究，專家學者均提出不同的見解，但在背景變項的部分卻有相似之處，其內容包含有性別、年齡、段數、量級、年級、學制、競賽經驗、學校、運動成就、及訓練年數等……背景變項。本研究依據其研究目的及問題，因考慮研究對象是高中選手，且不針對各學校做評述，只以整體層面來探討，因此，摒除學制變項、學校變項。

## 五、小結：

綜合以上文獻討論結果，柔道運動在臺灣發展已有相當長的一段時間，訓練參與人口數占有一定比率，且有逐漸增多的現象，但在國際上奪牌成績還是不盡理想，仍然還需好好努力。在國際成績部分還是以青年階段及女子選手較佳，在國內青年柔道比賽則著重於教育部每年所舉辦之全國中等學校運動會。另外，在體育運動學術研究上，近期也朝運動心理學方向來著墨。

## 第二節 知覺教練效能之理論與相關研究

由於教練效能的研究在國內外仍屬於發展階段，因此，對於教練效能此一重要之課題，其前因後果的影響因素，都是值得再深入研究討論的課題，本節並做一概括性的了解，以下即以教練效能的理論、影響、實徵研究及研究假設分別敘述。

### 一、教練效能的理論

本節旨在說明教練效能之理論，首先說明效能的基本定義及內涵，接下來提出運動情境中的效能信念關係，再來說明教練效能，並進一步提出代理效能概念，最後為小結，

#### (一) 效能

在效能的定義部分，廣義的說明是指達成原先所訂定之目標，即是效能（吳清山，1993），而就狹義的定義來探討，在研究組織中學者均認為，效能它並不是一個概念，而是一種構念，而構念代表是一種理論的內涵，是無法由現實世界的具體事件直接接觸而獲得，也並無法明確的看得到。然而，效能並非是絕對全有或全無的問題，而是多寡良窳的問題，它含有客觀測量與主觀評價的成份在內，而且，效能是多層次、多層面、多元化的構念，必須審度系統的特性，透過主要

的效能層面和具有代表性的效能指標予以呈現及描述(張竺雲,1986),而效能和表現之關係,就本質上來解釋它是一個循環的過程,會產生可幫助或者是阻礙個體的情形。

## (二) 運動情境中的效能信念

當一個人認為運動需要和其他的運動員做有效的互動時,彼此間的效能信念便會出現。團隊中的運動員相互依賴之角色責任、夥伴完成某項任務的能力或者是整個團體或團隊的能力都與效能有關,在運動情境中因彼此關係的互動情形,即會衍生出效能信念,整理運動中的各種情境效能,盧俊宏等人(2008)提出了以下幾種的效能構念:

表 2-5 運動情境中的效能信念定義

效能構念	定義	效能對象
自我效能	一個人對於自己能力可獨立完成任務的信心。	個體本身
角色效能	一個人對於自己的能力在一個團體中,完成所擔負之正式角色責任的信心。	個體本身
教練效能 a (類型一)	一位教練對於自己的能力是否可以增進選手學習與發展的信心。	教練
教練效能 b (類型二)	一位教練對於自己選手可以完成賦予任務的信心。	教練對選手
代理效能	一個人對於中介者,例如:教練或是醫生的能力,幫助他(她)完成任務的信心。	可仰賴之專業人員
他人效能	個人對於自己夥伴能力完成賦予行為的信念。	隊友、夥伴
推測他人對自我的效能	選手知覺夥伴如何看待自己的能力。	他人對選手
集體效能	一個團隊對他們集體能力完成任務的信心。	群體、團隊

資料來源:修改自盧俊宏、廖主民、季力康(2008),p.222

經由上表的運動情境的效能信念定義表中,運動情境中有選手個人、教練、隊員及整個團隊等各種效能產生情形,根據各角色的心理認知及各角色所扮演工作,可將其效能信念的類型歸納出彼此的脈絡關係圖,進而可說明彼此之間相互關係。

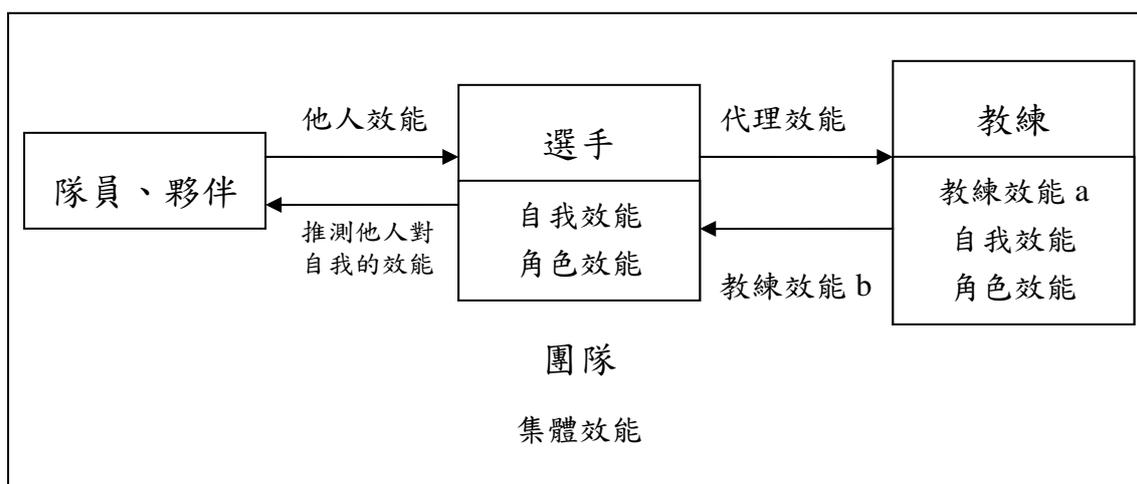


圖 2-1 運動情境中與團隊脈絡關係的效能信念圖

資料來源：本圖修改自盧俊宏、廖主民、季力康（2008），p.222

綜合以上圖表說明，效能信念影響範圍可由小至大說明，運動團隊中的效能信念存在於最基本之個體認知，進而擴大至群體之感受，由個體之選手及教練本體感受之自我效能、教練效能 a 信念，與在團隊中自己所擔任之角色效能，進而彼此相處關係談及到選手與隊員、夥伴之間的他人效能與推測他人對自我的效能、及選手與教練之間的代理效能及教練效能 b 信念，進一步擴展至團隊中的集體效能信念。

### （三）教練效能

教練效能是描述教練的認知，有二種不同類型形式，一種是教練對自己本身的能力可促成他們的選手學習或發展其能力相關，是教練本身的能力，另一種則和教練是否相信他們的選手可以完成被任命工作的能力有關，是指選手具備的能力。

接下來進一步探討教練效能的本質，教練是運動團隊經營的主導者，教練具有指導、管理、教育的功能，是引導選手提升技術、成績、動機及品格養成的模範。Feltz, Chase, Moritz, & Sullivan (1999) 介紹了教練效能的結構在運動的文獻之中。根據 Bandura (1986) 的自我效能建構和 Denham & Micheal (1981) 的教師效能

模式中所訂定，後來研發出教練效能量表（Coaching Efficacy Scale, CES）來操作與研究，他們將教練的效能定義為“教練相信他們有能力去影響運動員學習和表現的信心程度”（王俊明、陳其昌，2006）。

Feltz et al.(1999)在他們的概念性模式中，認為教練效能是一種多面向的結構，這其中結構的包含四個構面所構成，這些構面包括教練知覺對於下列四個構面的信心，教練效能結構分別為比賽策略、動機、技術及品格養成四個構面。內容中的比賽策略效能所指的是：在比賽時指導及分析競賽之信心；動機效能所指的是：可影響運動員心理技巧及狀態之信心；技術效能所指的是：有關技術指導和判斷之信心；另外在品格養成效能所指的是：可影響其選手在運動中的人格發展及正向態度之信心。

#### （四）代理效能

本研究擬以選手所知覺到的教練效能作為本研究之效標變項，此種概念與Bandura(1997)在社會認知理論中所提及的代理效能（proxy efficacy）相似，因此代理效能是指個體相信某方面具有權威的另一人之技術及能力，可幫助自己提升有效行為之效能信念，也就是說，當行為者之專業知識或技能較為不足時，即會傾向仰賴另一具備專業能力者（王俊明，2007）。代理效能與自我效能最大區別之處在於，自我效能是以「自己」為判斷可否成功完成目標之信心來源，而代理效能是將自我效能轉移托付至「另一人」身上，藉此達成欲完成之目標（周嘉琪，黃素芬，2005）

進一步說明，個體會採用代理效能有以下幾種情況（周嘉琪、胡凱揚，2006）：

- 1、對於他們想達到的結果未發展出適切之方法與手段時。
- 2、相信另一人更能夠幫助他們達成想要的結果時。
- 3、個體欲避免直接控制所帶來個人責任時。

進而詳述說明，當個體自我效能之基本前提無法被滿足時，而且個體未持有必要的技能，個體極有可能以代理效能取代自我效能，甚至藉由代理效能發展出

自我效能。雖然個體可能希望藉由轉移個人的直接控制以避免其帶來的個人責任，但這並非個體逃避責任的做法，此乃由於本身直接控制能力不足，故將個人的直接控制轉至另一人，是屬於一適應性行為（周嘉琪、黃素芬，2005）。

在運動團隊中，教練即為具備帶領團隊邁向成功，達成目標能力與技術的領導者。代理效能相關研究指出個人對於領導者能力有信心可強化個人的信心程度。因此，如擴展至集體來探討，團隊對於教練的信心也同樣可強化團隊的集體信心感受。相較於教練效能，選手所知覺到的教練效能對選手滿意度、成績表現等結果變項或許更具有直接的影響力。另外，在相關研究中發現教練本身知覺其教練效能與選手知覺教練效能之差異是未達顯著水準情形，因此教練及選手兩者所感受到的教練效能是沒有差別的(Short & Short, 2004)。具體而言，如以教練為仰賴對象時，代理效能即是指運動選手相信藉由教練的某些能力能可達成所屬運動團隊目標的信心水準。

## 二、教練效能的影響

在運動的環境之中，教練效能之良窳往往取決於決策制定之品質，以及選手接受該決策之程度（鄭志富，1997）。教練效能是教練深信自己能夠影響選手學習及表現之知覺，這種能力知覺會經由教練個人在訓練上的期望、價值、信念與目標，影響其實際表現出的領導行為，進而影響選手的表現及行為。所以當選手對教練可以幫助他們達成目標具有信心時，這樣的信心程度即可強化他們在比賽時的勝任能力。

Feltz et al(1999)認為教練效能會影響到教練的訓練方法，以及選手或團隊對教練的滿意、選手或團隊的態度和選手或團隊的效能，然而，教練效能會受到下列特定的前置變項所影響，包括：個人的過去經歷（如教練工作經驗、教練工作準備和先前的勝負紀錄）、察覺隊員的技術和潛能以及知覺到的社會支持（如學

校、社區及家長的支持)。而教練效能會進一步影響教練的行為、選手對教練的滿意度、選手的表現、行為、態度和效能。近期的研究也發現相似的結果，如團隊能力、來自選手家長和社區的社會支持、教練生涯的勝率，以及擔任教練的年資都是教練效能的重要支撐來源 (Myers, Vargas-Tonsing, & Feltz, 2005)。

教練效能可由以下的模式圖來顯示出教練效能的建構模式：

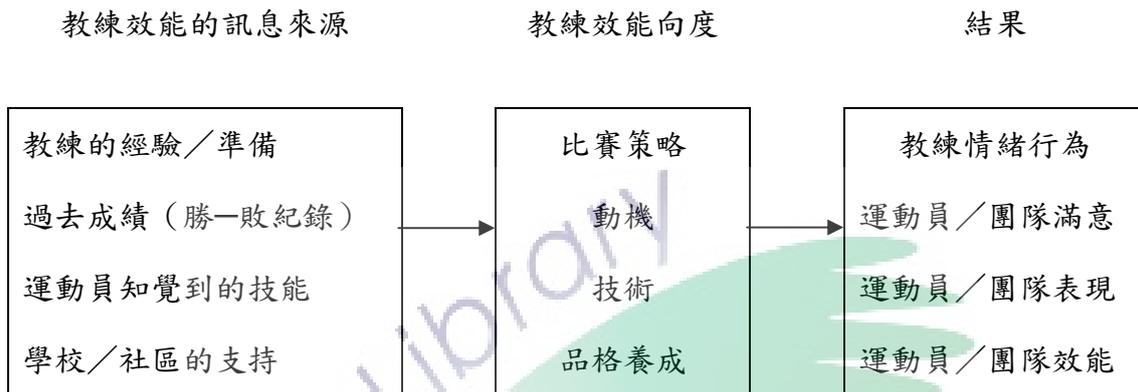


圖 2-2 教練效能的概念模式

資料來源：取自 Feltz, Chase, Moritz, & Sullivan (1999)

關於教練效能的來源，Feltz et al. (1999)的模式中特別的提到教練的經驗/準備、先前的成功、知覺運動員的技能和學校/社區的支持。Malete & Feltz (2001)發現教練效能可透過訓練課程而有所增進，並且教練效能會影響教練的行為、選手對教練的滿意度、選手的成績表現、行為、態度和效能等.....，並在結果發現：高效能的教練比低效能的教練提供出較多的讚美鼓勵，並且較少的指導和組織行為。

近期的領導效能 (leader efficacy) 實徵性研究可以支持 Feltz 等人的論點，領導效能即領導時的效能名詞，與教練效能的概念結構是相似的，他們發現領導效能和他們對於團隊效能的信心有關，而這種信心可以預測部屬的集體效能。這些研究發現領導者越相信他們的團隊，團隊越能夠團結，其部屬也會相信他們本身可以做得好。而這樣的過程已顯現出兩者的關係包含領導者對其部屬溝通期望，而部屬接著採納了領導者的看法 (Hoyt, Murphy, Halverson, & Watson, 2003)。

在以教練效能理論來探討教練必須發展的能力中指出：比賽策略和技術效能是牽涉到教練的運動專業知識的問題，教練必須發展有效的比賽策略和訓練方法，惟有透過不斷學習與帶隊比賽經驗累積，才能有助於發展這些能力；動機效能要教練隨時觀察選手行為反應，適時給予回饋，對好的表現應給予適當讚賞，在表現低潮時給予鼓勵與支持；品格養成效能則是要教練透過教導讓運動員在競技場上能夠全力以赴、積極、樂觀，藉由紀律要求和價值觀澄清去培養其運動家精神，進而引導他們將這些經驗應用到實際生活情境（黃崇儒，2005）。

然而，依據其團隊的定義指出：「團隊是由一群彼此認同，並致力去達成共同目標的人所組成。」，因此，從中可發現團隊認同的重要性。組織中團隊認同的改變，受到兩個因素影響，第一影響因素為認同集中在團隊的使命上，團隊成員具有共同的目標可促使團隊認同，第二影響因素是團隊中的內部運作過程，也因此教練於平日訓練中培養及隊員們配合才能建構團隊認同(Meyer, Bartunek & Lacey, 2002)。

領導者的個人屬性對團隊認同具其影響力，團隊運作受教練的決策影響。也因此教練應透過自身影響力來塑造選手在團隊中的自我評價，建立團隊在其心中的歸屬性，促進隊員關係、角色、規範與地位有關團隊結構的穩定，進而提升團隊認同，朝向團體目標努力（張耀宗，2006）。

由此可知，教練效能是可以幫助運動員在學習上進步的一大影響因素，也是教練自我的能力展現，而這些概念被認為是內在的動機，對運動員在學習的個人因素上及外在的因素上皆具有相當程度的影響（Guskey & Passaro, 1994）。

### 三、教練效能之實徵研究

教練效能尚屬於發展階段，國內外近期結合其他變項的研究中有探討領導行為、社會支持、身心倦怠、運動動機及運動態度等變項，以下即針對於國內外對

教練效能的研究，整理成摘要表來逐一說明：

表 2-6 教練效能之相關研究摘要表

研究者	研究主題、對象	具體研究結果
陳忠強 (2005)	瞭解高中教練的教練效能、社會支持與身心倦之關係，以全國高中甲級運動代表隊教練 164 人為研究對象	一、差異方面：男性教練優於女性教練，公立學校教練優於私立學校教練。 二、預測情形：社會支持是主要的預測變項，教練年齡可正向預測教練效能。 三、技術、社會支持與比賽策略效能可顯著負向預測身心倦怠，當教練所知覺技術、社會支持、比賽策略效能越高時，知覺身心倦怠情形會越低。
王俊明、陳其昌 (2006)	探討大專院甲組教練效能對運動員運動動機及運動態度的預測情形，以大專院校甲組運動員 200 人為研究對象	一、除了無動機一項之外，可以有效預測運動員的運動動機。 二、可以有效預測運動員的運動態度。 三、大專甲組教練效能有效預測運動員的運動態度。 四、大專甲組教練的領導行為可以有效預測運動員的運動動機。 五、大專甲組教練的領導行為可以有效預測運動員的運動態度。
王俊明 (2007)	探討大專運動員偏好與知覺教練領導行為差距對運動選手代理效能及領導效能的影響，以大專院校甲組運動員 528 人為研究對象	一、大專運動員偏好與知覺教練領導行為差距中的轉化差距及交易差距能有效預測滿意度與團隊承諾。 二、大專運動員代理效能可有效預測滿意度與團隊承諾。 三、大專運動員偏好與知覺教練領導行為差距中的轉化差距與交易差距可有效預測代理效能（動機、比賽策略）。 四、大專運動員代理效能 在偏好與知覺教練領導行為差距（轉化差距與交易差距）影響領導效能的過程中扮演部份中介的角色。

資料來源：研究者自行整理

心理學研究主題廣泛，國內學術研究發表數量基礎穩固，但綜合以上實徵研究整理，有鑑於教練效能的相關研究涉及並不深入，並且國內研究大都只針對教練本身感受進行探討，其中研究對象有高中、大專教練以及甲組成績表現較佳之教練來進行研究，涉及不同教育階段之教練廣泛且運動項目也繁多，並未深入去探討單一運動項目以及忽視了選手的觀感，未考慮到選手的心理層面感受，未來研究可結合其他探討主題深入來探討。

#### 四、小結：

綜合以上文獻得知：教練本身的特質或其專業能力，對於選手是否會持續參與訓練是一項重要的影響因素。從運動員訓練的層面來解釋，具有高效能的運動教練比低效能運動教練會發揮更多提升成績的訓練，同時運動員也能表現出更積極的學習態度，並從運動員的精神上來看，具有正面的影響效果。

選手對教練能力的信心是如何來影響選手的認知和行為？選手對自己的教練效能的感受是如何？確實是一個值得探討的課題，也因此教練效能需由選手來檢核對應，如只有單方面教練主觀認知感受，沒有選手對其之看法來支持則可能無法獲得完整之驗證。因此，本研究依據教練效能之內涵為基礎，擬以教練效能與代理效能概念的結合，探討選手對教練所持能力的仰賴情形及信心水準，即是以選手所知覺到的教練效能作為本研究之效標變項，進而探討柔道團隊中的教練效能信念。

### 第三節 團隊滿意度理論與相關研究

選手對團隊之觀感，隊員彼此之間相處、硬體環境及對教練的滿意程度，再再都會影響著團隊的發展及經營。本節先以滿意度之意義來闡述，再對團隊滿意度來進行說明，進一步整理出相關之實徵研究予以敘述，最後再歸納小結。

#### 一、滿意度的意義

「滿意度」是一種心理感覺或者說是情感性的反應，常使用在測量人們對於產品、工作、生活品質等方面看法之工具，它是一種衡量的指標；「滿意度」也是指個人對其從事的環境中實際所獲得的價值，與預期應獲得的價值之間的差距。差距越小則滿意度越高；反之，差距越大則滿意度越低。由此可知，不同人對於滿意情形有不同的感受程度，即便同一團隊處於同一環境中，也會產生不同程度之滿意程度（許士軍，1977）。滿意度為個人評價某項經驗所產生的愉悅或正向的

情緒感受，運動員滿意度為：「運動員經驗相關的組織、過程及結果，經過一連串複雜的評估後，所產生的正向知覺或感受」。

而影響運動選手滿意度的主要因素有內在因素與外在因素，內在因素如成就感、認同感、責任；外在因素則指獎金、成績表現、前途發展、教練領導行為（盧俊宏，1994）。因此，接下來茲將其他學者對運動情境之中「滿意度」定義整理如下表，來做一探討。

表 2-7 運動情境中對滿意度之定義摘要表

作者	定義
Chelladurai & Riemer (1997)	「滿意度」為運動員對其運動經驗相關的組織、過程及結果經過一連串複雜的評估後，所產生的正向知覺或感受。
黃寶雀 (2001)	「滿意度」為成員對於團隊的滿意程度，這其中不只是教練和選手之間的關係而已，還包括整個大環境中，團隊成員、場地器材、環境、人際關係等等……因素之間互相配合，對彼此滿意而言。
吳慧卿 (2001)	「滿意度」是指選手對教練領導行為、訓練本身、個人或團體成績三者的滿意程度。
王潔玲 (2002)	「滿意度」係指意願滿足，滿足是在進行一項活動之後所帶來的一種愉快的感覺，是一種相當主觀的感受態度。
林秀燕 (2003)	「滿意度」是運動員將與運動相關的經驗進行一連串的評估，而產生對運動參與正向的知覺，使運動員願意繼續在團隊中接受專業化的訓練。

資料來源：本研究整理

綜合以上各學者的定義可歸納出，「滿意度」是個人評價環境中某項經驗所產生的愉悅或正向的情緒感受，或者相反；換言之，滿意度是個體心理對目標的認可之主觀感受程度，有好壞差別之不同。

## 二、團隊滿意度的定義

「團隊」的意涵，乃是一群人聚集在一起，從事一個共同的學習活動（黃寶雀、王俊明，2005）。團隊的定義與團體不同，團隊是兩人或兩人以上，為了達成共同任務的正式團體，其成員對於共同目標有承擔成敗的責任。通常正式團隊會

有其特定的結構，包括不同的成員組合、團隊規模以及用以約束成員行為的規範紀律，而這些結構上的因素，配合團隊的任務特性、成員互動、以及信任的發展，往往都會影響到最後的團隊績效（沈介文、陳月娥、周毓敏、陳銘嘉，2005）。易言之，團隊是一群共同為一特定的目標，一起分擔工作，並為他們努力的成果共同擔負成敗責任的群體（戴國良，2006）。

近期隨著團隊在組織內的運作越來越廣泛，對於團隊的相關研究亦越來越受到重視。團隊這個概念的基本組成，即包括團隊領導者、所有團隊成員以及團隊互動三部分。而提到效能部分，有效的團隊需有規範或機制來擬定清楚的目標，使成員們能瞭解他們被期望所要完成的事，藉由規範可建立適當的溝通管道，使成員們能依循清楚而容易理解的方式彼此傳遞信息；此外，團隊規範也可能指出管理者所能提供的資源，有利於成員們判斷任務該如何遂行（沈介文等，2005）。

在心理學的觀念中，團隊滿意度、團隊凝聚力與團隊表現成一循環關係，此模式中認為團隊凝聚力會導致團隊成功，團隊成功再導致團隊滿意度的感覺，團隊滿意度便成為團隊凝聚力與團隊表現的媒介變項。換言之，團隊滿意度與團隊凝聚力及選手的成功表現，呈現出環環相扣、相互影響的關係。然而，團隊滿意度更是受到團隊凝聚力的深刻影響，團隊中若有較高的凝聚力，相對的也能提高選手對團隊的滿意度（王明如，2007）。

運動團隊的主要分子是教練和選手，在訓練的過程中，教練的鼓勵、讚美和適切的正面回饋，使選手能持續艱苦的練習，獲得個人目標滿足及內在的成就動機。而運動團隊就像一個小型社會的縮影，由於隊員朝夕相處，和透過教練的指導，不僅個人的思想、感覺與行為模式受到影響，更藉由彼此的互動影響了隊員的感受暨團隊的表現（黃寶雀、王俊明，2005）。教練訓練的方式會影響選手對教練及訓練的滿意程度，而此種滿意度深繫著選手是否繼續參與訓練；因為選手如果在訓練上接受度高，相對的在訓練的滿意度就會提高，進而也提升團隊的效能（李建平、施致平，2003）。

滿意是指願望或需求的達成，而團隊滿意度則是對所屬的團隊感到滿意，所以教練的領導方式及團隊產生的氣氛、凝聚力、團隊的成員、人際關係……等因素，都是影響團隊滿意度的重要因素。在運動團隊中，選手會對其運動場地、器材設備、教練、訓練及表現加以評價，因而可能產生不同的滿意度知覺。因此，本研究以選手對教練、訓練設備、人際關係和成績表現的滿意度四項指標，來說明運動員所處的團隊中的滿意程度情形。

### 三、團隊滿意度之相關研究

從社會認知的角度來看，滿意度是影響動機的作用之一。有關團隊滿意度的研究中，以教練領導的行為與滿意度之相關研究居多。

黃士魁（2000）研究指出當選國手次數越多的成棒球員，對訓練的滿意度也越高，但隨著球員的年齡增加對訓練的滿意度反而降低；不同屬性球隊之球員隨著月收入 and 營養金不同，對於滿意度也會有所差異。

涂志賢（2000）研究指出在運動教練領導風格對選手成績表現與滿意度影響之研究中，發現訓練年資 7-9 年的選手滿意度較高，個人接觸型運動項目選手比團隊接觸型運動項目選手對教練領導滿意度較高。

陳淑滿（2001）研究指出選手對所屬團隊的滿意度不高，仍然會間接影響到選手個人或整個團隊的成績表現。同時也有研究中指出個人運動表現越好，對其團隊滿意度越高，即使是較為個人性的運動項目，在訓練時，仍需要依賴教練的指導與團隊成員間的相互支持和協助（黃國恩，2004）。

綜合以上團隊滿意度之研究得之，近年來領導行為與團隊滿意度結合之研究逐漸成熟。團隊滿意度與各競技運動團隊有關，且涉及的研究主題廣泛，因此，在探討運動團隊中個人的心理層面現象有其重要性，而個人的表現也會對整體的團體滿意度產生變化，在相關的研究同時也指出，團隊滿意度高的團隊在運動成

績、團體氣氛及團隊功能運作上也有較好的表現，也同時帶動個人成績的優異表現。

#### 四、小結：

綜合上述文獻的研究結果整理得知，滿意度是個體心理對目標的認可感受程度，有好壞良窳之差別，團隊滿意度運用於運動情境之中即是針對於選手對教練、訓練設備、人際關係和成績表現等等……因素之間心理認可滿意感受程度，然而，目前國內以團隊滿意度搭配教練效能為主題的研究較不完整，且教練對團隊的執行效能與團隊之間的滿意度做結合的研究並不多見，是未來可參考及值得研究的方向。

### 第四節 研究假設

根據上述之文獻探討、研究目的及研究問題，訂定本研究假設為：

#### 一、不同背景變項之柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

1-1 不同性別之高中柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

1-2 不同在校就讀班級之高中柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

1-3 不同參與訓練時間之高中柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

1-4 不同參加級別之高中柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

1-5 不同成績級別之柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

1-6 不同指導之教練人數之高中柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

1-7 不同主要指導教練性別之高中柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

1-8 不同主要指導教練年齡層之高中柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

#### 二、不同背景變項之柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。

2-1 不同性別之高中柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。

- 2-2 不同在校就讀班級之高中柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。
- 2-3 不同參與訓練時間之高中柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。
- 2-4 不同參加級別之高中柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。
- 2-5 不同成績級別之柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。
- 2-6 不同指導之教練人數之高中柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。
- 2-7 不同主要指導教練性別之高中柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。
- 2-8 不同主要指導教練年齡層之高中柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。

### 三、選手知覺教練效能層面與團隊滿意度層面是否有顯著的典型相關。

- 3-1 控制變項（自變項）為激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析五個層面，效標變項（依變項）為人際相處、環境設備、教練領導、成績表現四個層面間具有顯著的典型相關。

### 四、柔道選手之知覺教練效能可有效預測其團隊滿意度。

- 4-1 激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析五個層面，對團隊滿意度整體層面具有顯著的預測效果。
- 4-2 激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析五個層面，對團隊滿意度之人際相處層面具有顯著的預測效果。
- 4-3 激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析五個層面，對團隊滿意度之環境設備層面具有顯著的預測效果。
- 4-4 激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析五個層面，對團隊滿意度之教練領導層面具有顯著的預測效果。
- 4-5 激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析五個層面，對團隊滿意度之成績表現層面具有顯著的預測效果。

## 第參章 研究方法

本研究依研究目的與研究問題之性質，並參酌相關文獻之探討，提出本研究之架構圖，藉此檢視各變項之間的關係，本研究以問卷調查法進行研究。本章共分為七節，第一節為研究架構，第二節為研究程序，第三節為研究對象，第四節為研究工具，第五節為研究步驟，第六節為預試問卷分析，以及第七節為資料處理與統計分析，茲分述如下：

### 第一節 研究架構

根據本研究之問題背景、研究目的、研究問題及依文獻探討所提出之研究假設的變項如下：1、比較不同背景高中柔道選手對知覺教練效能、團隊滿意度之差異；2、瞭解高中柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度之相關性；3、瞭解高中柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度之預測情形；最後依據以上的研究目的提出研究架構。本研究架構圖，如圖 3-1 所示：

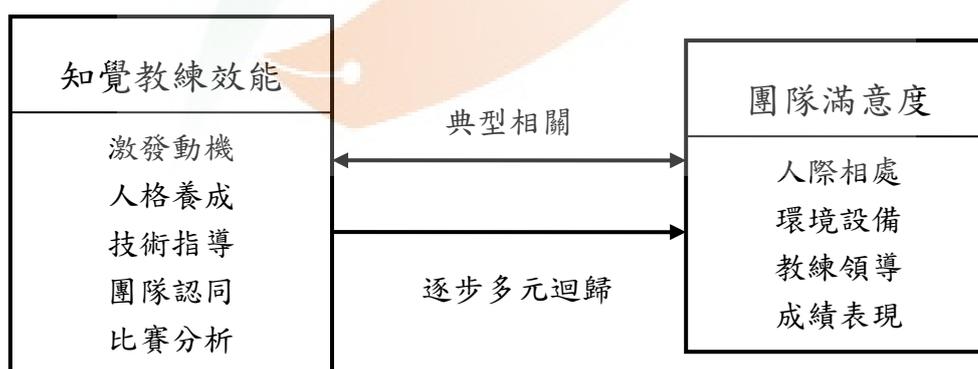


圖 3-1 研究架構圖

## 第二節 研究程序

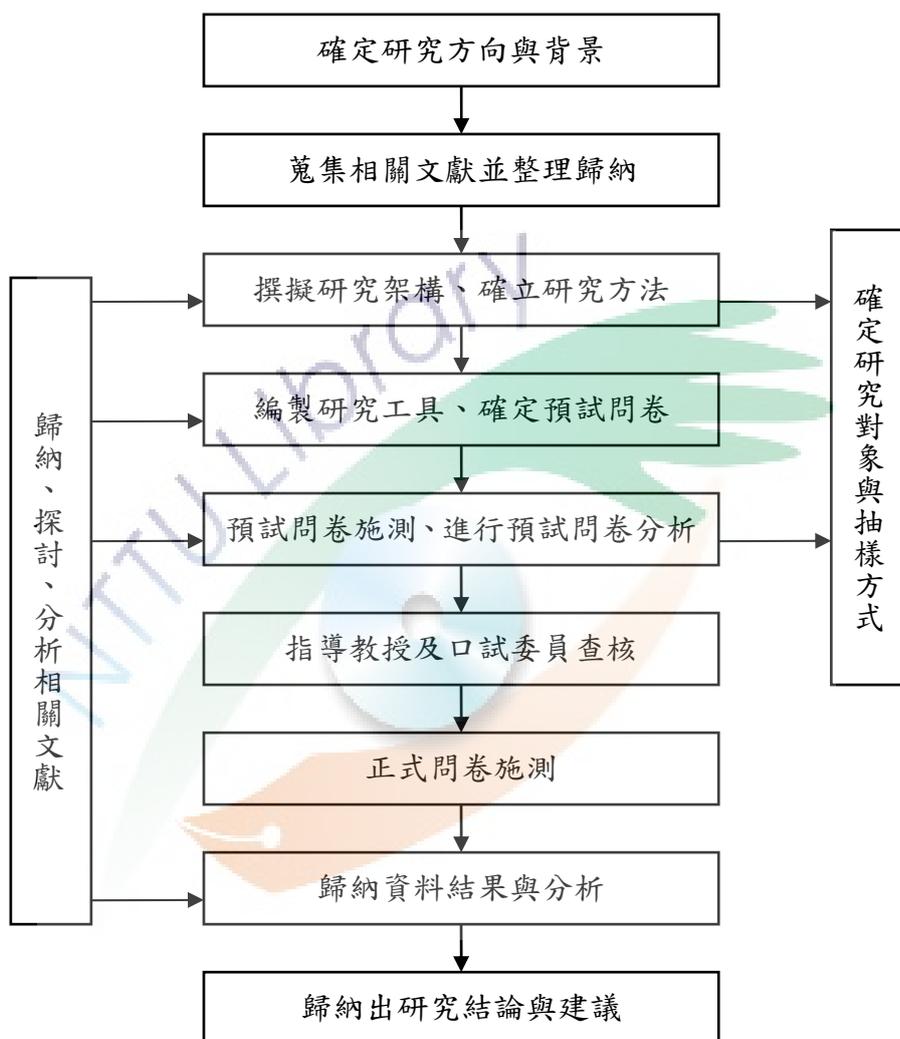


圖 3-2 研究流程圖

### 第三節 研究對象

#### 一、預試對象

預試問卷共有二個分量表，分別是「知覺教練效能」、「團隊滿意度」，包含九個層面，共有 66 題，預試之研究對象人數應以問卷中包括最多題項之分量表的 3-5 倍人數為原則（吳明隆，2007），另外，預試樣本至少要有 100 人以上，才能滿足統計上的目標（王文科、王智弘，2007）。因此，在預試對象的選定上，研究者以立意取樣方式挑選 155 位高中柔道選手來進行檢測，共發出 155 份問卷，回收 134 份，回收率為 86.45%，在回收 134 份問卷中，剔除無效問卷 1 份，合計有效問卷回收 133 份，有效回收率為 85.80%。

#### 二、正式研究對象

本研究係以各縣市代表參加 98 年全國中等學校運動會柔道項目資格賽之高中選手為研究對象。本研究於 98 年 3 月 16 日至 3 月 17 日在苗栗縣立體育館針對全部參賽之高中選手進行問卷發放，共採現場施測、現場帶回施測及郵寄施測三項回收方式。本研究發給 40 所參賽之高中學校，共計發出 376 份問卷，回收 366 份，回收率為 97.34%，在回收 367 份問卷中，剔除無效問卷 12 份，合計有效問卷回收 355 份，有效回收率為 94.41%。

表 3-1 正式問卷發放與回收情形

發出問卷		回收問卷		有效問卷		無效問卷	
份數		份數	比例%	份數	比例%	份數	比例%
376		367	97.61	355	94.41	12	3.19

## 第四節 研究工具

本研究採用問卷調查法，根據研究目的、研究架構並參閱相關文獻，慎選合適之研究工具；茲說明如下：

本工具內容包括三個部分，第一部分為基本資料；第二部分為知覺教練效能量表；第三部分為團隊滿意度量表，研究者將三部分彙整，修訂為「高中柔道選手知覺教練效能及團隊滿意度預試問卷」（如附錄四），並在預試問卷施測後，予以進行統計分析、修改，最後完成為「高中柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度問卷」（如附錄五），並以調查柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度情形，其量表各部分分述如下。

### 一、基本資料表

包括選手性別、在校就讀班級、參與訓練時間、參加級別、成績級別等五項，在教練部分則有指導之教練人數、主要指導教練性別、指導教練年齡層等三項。

### 二、知覺教練效能量表

知覺教練效能量表用以選手評量柔道教練，本量表引用自 Feltz et al.(1999) 所發展的教練自我效能量表(Coaching Efficacy Scale, CES)，後由陳忠強（2004）依據國內教練現況翻譯編製而成之教練效能量表。原始量表分為四個分量表：「比賽策略」7題、「動機」7題、「技術」6題、「人格養成」4題，教練效能量表共計24題。

本研究經各相關理論探討及經過問卷編製各項修訂之後，形成知覺教練效能量表，量表分為五個分量表：「激發動機」7題、「人格養成」5題、「技術指導」5題、「團隊認同」4題、「比賽分析」5題，知覺教練效能量表共計26題。作答方法使用李克特氏(Likert-type)六點量尺來回答，以避免答題趨中的反應傾向，計分方式依序是非常不符合是1分、不符合2分、稍微不符合3分、稍微符合4分、

符合 5 分及非常符合 6 分。

### 三、團隊滿意度量表

關於團隊滿意度的測量是修改自黃寶雀（2001）所發展的團隊滿意度量表，量表是測量受試者對團隊表現行為的滿意程度，包含選手對「教練」3 題、「訓練設備」3 題、「人際關係」3 題和「成績表現」3 題的團隊滿意度題項，團隊滿意度量表共計 12 題。

本研究考量柔道運動情境及經過問卷編製各項修訂之後，形成團隊滿意度量表，量表分為四個分量表：「人際相處」7 題、「環境設備」6 題、「教練領導」5 題、「成績表現」3 題，團隊滿意度量表共計 21 題。作答方法使用李克特氏 (Likert-type) 六點量尺來回答，以避免答題趨中的反應傾向，計分方式依序是非常不滿意是 1 分、不滿意 2 分、稍微不滿意 3 分、稍微滿意 4 分、滿意 5 分及非常滿意 6 分。

## 第五節 研究步驟

研究者依據本身專長及興趣提出研究構想後，即開始蒐集、閱讀相關文獻及資料決定研究主題，經不斷思考欲研究的方向及持續的資料收集之後，再根據研究目的，進行量表的選取，並經專家的修訂後形成預試量表，之後進行預試問卷的發放施測及回收分析，最後形成正式問卷進行施測。問卷的施測採以下方式進行：

### 一、事前聯繫

以 98 年全國中等學校運動會資格賽為研究賽事範圍，將賽前大會所公布之資格賽秩序冊，整理出各參賽選手名單，並逐一查詢各學校之聯絡電話及地址，彙整各學校聯絡資料，再透過電話溝通聯繫，說明研究之內容及目的，在取得各

學校柔道隊指導教練同意後，資格賽參賽期間會至現場發放問卷施測，同時也說明待研究結束，論文撰寫完成之後將郵寄一份研究成果摘要給各學校教練參考。

## 二、正式施測

正式施測共分三部分，分別為現場施測、現場帶回施測和郵寄施測三類，分別敘述施測情形如下：

### (一) 現場施測：

於 98 年 3 月 16 日、17 日兩天於苗栗縣體育館中進行，藉由先前所建立之各選手名單來記錄已填寫者及未填寫者，並逐一拜訪各學校選手，利用選手比賽空暇時間至各學校休息區尋找選手填寫問卷，研究者親自至現場對受試者施測，如選手有所疑問也於當場說明、解釋，同時也利用多次的拜訪機會，將在場參賽選手問卷全部回收。

### (二) 現場帶回施測

因本次資格賽有免辦項目（各量級人數未達 16 人即不舉行比賽），或選手因故（如體重超重過多、受傷、生病等……原因），而未至苗栗縣參加本次柔道項目資格賽者，為求尊重每位選手的想法、感受和研究的完整性，便請教練將問卷、說明書（如附錄六）、回郵信封帶回轉發給未到場比賽的選手來填寫，待填寫完再郵寄擲回。

### (三) 郵寄施測

另一無法現場施測原因，為該學校參賽選手人數較少，且又都是免辦項目，因此該學校未有任何教練、選手到達比賽會場，因此便以郵寄方式將問卷及說明書寄至各校，再由教練轉發給選手填寫後再寄回。

## 三、事後追蹤

「現場施測」已回收大部分之問卷，但「現場帶回施測」及「郵寄施測」二種施測方式的問卷尚未回收，因此需進行問卷追蹤，待資格賽結束後十天，如有

學校仍未將問卷寄回，便利用聯絡表聯繫進行催收問卷，以提高研究完整性及問卷回收率。

## 第六節 預試問卷分析

本節旨在說明量表選定之後，經由多位學者專家內容效度之建構，並經預試問卷的項目分析、因素分素及信度分析，最後呈現預試問卷結果及修訂成正式施測問卷之過程。其預試問卷分析過程敘述如下：

### 一、專家效度

本研究為求內容效度及切合實際，在預試問卷編製時，先參照柔道運動相關研究之背景變項，並以陳忠強（2004）及黃寶雀（2001）的論文量表為基礎，首先建立專家效度意見表（如附錄一），並委請心理學及柔道運動學者、專家提供修正意見（名單見附錄二），進行各專家效度內容之建構，問卷內容除依據專家審核意見做修改之外（如附錄二），並與指導教授討論及考量柔道運動現況之情形，遂將部分不適合之題目做刪減及語意之修正，並增加柔道運動情境之題目，形成本研究之預試問卷（如附錄四），以便能有效的進行問卷之施測。

問卷經專家效度修正後，修改之概況為：第一、在基本資料方面共修改 4 題、再增加 2 題，並刪除 4 題。第二、在知覺教練效能量表方面，原始量表 24 題全部做語意修改，並刪除 4 題，再增加 20 題。最後，在團隊滿意度量表方面，原始量表 12 題也全部做語意修改，再增加 14 題，並無刪除題目。

因此，在預試問卷回收登錄之後，為了考驗及提高問卷之信效度，再進行問卷的項目分析、因素分素及信度分析，最後形成正式問卷。

## 二、項目分析

在預試問卷資料登錄電腦之後，隨即利用電腦軟體進行項目分析。項目分析主要目的在於檢核編製之量表或測驗個別題項適切或可靠程度(吳明隆, 2008)。本問卷採用項目分析中的同質性考驗與極端組檢核法，其中同質性考驗法係指每一項目與總分的相關，當相關情形為零相關或相關係數較低時，就表示該題項無法區分出研究對象的反應程度，即表示無鑑別作用，可予以刪除；當相關係數越高時，則表示該題項與量表其他題項所要測量研究對象的行為特質越一致。另外在一般選題的相關係數要求上，除了要達到統計的顯著水準之外，其相關係數應高過.30 以上，方可採用(吳明隆、涂金堂, 2005)。

在極端組檢驗法是在求問卷各題項之決斷值，並將決斷值未達顯著水準的題項予以刪除。首先將研究對象有效問卷的得分總和，依總分高低排列順序，再將測驗分數為常態分配時，以 27% 作為高低分組即可獲得最可靠的試題鑑別力。於是將有效樣本之分數較高的 27% 訂為高分組，分數較低的 27% 訂為低分組，再將高分組與低分組逐題進行兩者平均數的 t 考驗，以便計算高分組與低分組在每一個題目上平均數的差異，進而求出各題項之決斷值，通常決斷值  $> 3.0$  即可被接受。

綜合知覺教練效能及團隊滿意度二個項目分析摘要表可得知，本問卷各題項所求出的相關係數皆在.30 以上，且各題之決斷值皆達顯著水準，再加上極端組比較(決斷值)  $> 3.0$ ，故所有題項均可保留。茲將本研究預試問卷之項目分析結果整理如下表 3-2 及 3-3。

表 3-2 知覺教練效能項目分析摘要表

題項	極端組比較	同質性檢驗	備註
	決斷值 (CR 值)	題目與總分 相關	
1.教練會鼓勵選手要有團隊合作的精神	8.36*	.71*	保留
2.教練會鼓勵選手們往同一個目標努力	6.62*	.65*	保留
3.教練具有建立團隊信心之能力	7.36*	.65*	保留
4.教練會要求選手要認同這個團隊	7.66*	.63*	保留
5.教練會要求選手遵守團隊之規定	7.36*	.73*	保留
6.教練會要求選手遵照學長(姐)之指令	6.24*	.55*	保留
7.教練會增加選手獲勝的信心	6.10*	.61*	保留
8.教練在比賽前,會為選手做心理建設	7.06*	.68*	保留
9.教練會激發選手參與訓練的熱忱	9.03*	.77*	保留
10.教練會建立選手的自信心	7.71*	.74*	保留
11.教練會激勵選手在比賽中有傑出的技術表現	7.11*	.66*	保留
12.教練會激勵選手挑戰優秀對手的鬥志	7.00*	.64*	保留
13.教練會建立選手不服輸的拼鬥意志	7.77*	.65*	保留
14.教練於比賽前會分析對手得意技的優勢	7.69*	.69*	保留
15.教練在比賽中會在場邊清楚指示比賽策略	7.54*	.59*	保留
16.教練於比賽時會在場邊及時調整不同的摔法	5.66*	.50*	保留
17.教練於比賽前會分析出對手摔法上的缺點	7.65*	.58*	保留
18.教練於比賽前會清楚說明獲勝的機會	7.16*	.47*	保留
19.教練於比賽前會清楚說明對手技術威脅在那裡	7.48*	.49*	保留
20.教練在賽前會告知選手要如何對付接下來的對手	8.42*	.67*	保留
21.教練會在比賽後,給與選手在比賽時摔法之建議	6.70*	.68*	保留
22.教練會要求選手具有良好的道德行為	7.16*	.74*	保留
23.教練會要求選手柔道運動應有的禮節	6.23*	.68*	保留
24.教練會獎勵品行優良的選手	4.93*	.52*	保留
25.教練會建立選手的自尊心	7.78*	.71*	保留
26.教練會灌輸選手公平競賽的態度	6.66*	.71*	保留
27.教練會教導選手具有良好的運動精神	8.86*	.79*	保留
28.教練會要求選手品行良好	6.96*	.68*	保留
29.教練能培養選手尊重他人之態度	7.46*	.73*	保留
30.教練會鼓勵選手成為一位令人尊敬的柔道選手	6.58*	.60*	保留
31.教練會處罰品行不好的選手	3.97*	.50*	保留

續下表

表 3-2 (續)

32.教練會親自示範柔道的技術動作	6.17*	.59*	保留
33.教練會個別指導選手所需要的技術動作	7.38*	.54*	保留
34.教練會訓練選手柔道專項的立技動作	7.90*	.64*	保留
35.教練會訓練選手柔道專項的寢技動作	7.95*	.61*	保留
36.教練會要求選手加強柔道專項的體能	7.68*	.71*	保留
37.教練會分辨選手的天份以培養優勢的技術	5.29*	.55*	保留
38.教練會發覺到選手需要改進的各種技術動作	6.09*	.58*	保留
39.教練在平日練習時會給與選手技術動作改進之建議	8.68*	.74*	保留
40.教練會在選手受傷當下做緊急的處理	5.34*	.53*	保留

\* $p < .05$ 

表 3-3 團隊滿意度項目分析摘要表

題項	極端組比較	同質性檢驗	備註
	決斷值 (CR 值)	題目與總分 相關	
1.柔道隊在學校裡受同學們喜歡的程度	3.56*	.38*	保留
2.柔道隊在學校裡受老師歡迎的程度	4.97*	.52*	保留
3.柔道隊與其他校隊成績比較起來	5.10*	.38*	保留
4.本校柔道隊在國內高中組比賽成績	7.03*	.53*	保留
5.整體而言，對本校柔道隊的成績表現	6.36*	.58*	保留
6.柔道隊中的隊員相處情形	6.11*	.64*	保留
7.柔道隊中的隊員相互激勵情形	8.43*	.73*	保留
8.柔道隊練習時的氣氛	9.12*	.70*	保留
9.柔道隊內的工作分配	8.23*	.66*	保留
10.柔道隊中隊員的配合情形	7.89*	.73*	保留
11.柔道隊員樂於互相對練	7.74*	.73*	保留
12.整體而言，對本校柔道隊內的人際相處情形	6.75*	.69*	保留
13.柔道教練所使用的管理方式	7.12*	.65*	保留
14.柔道教練所使用的領導方式	6.48*	.72*	保留
15.柔道教練所使用的訓練方式	7.87*	.66*	保留
16.柔道教練所安排之訓練時間	6.85*	.60*	保留
17.柔道教練對表現優異之隊員給與的獎勵	5.16*	.57*	保留
18.柔道教練對表現不佳之隊員給與的處罰	4.19*	.45*	保留

續下表

表 3-3 (續)

19.整體而言，對本校柔道隊的指導教練	6.47*	.58*	保留
20.柔道隊中訓練器材的品質	7.63*	.69*	保留
21.柔道墊的品質	6.84*	.67*	保留
22.柔道場週邊的空間規劃	6.03*	.59*	保留
23.柔道場的空气品質	3.72*	.40*	保留
24.柔道隊中的運動傷害防護器材	8.44*	.71*	保留
25.整體而言，對本校柔道隊的環境設備	8.75*	.72*	保留
26.整體而言，能成為學校的柔道隊員感到	5.92*	.65*	保留

\* $p < .05$ 

### 三、因素分析

在進行項目分析之後，為了考量表之建構效度，隨即進行因素分析。因素分析的目的即在求出量表的建構效度，找出量表的潛在結構，以減少題項之數目，使之變為一組較少而彼此之間相關性較大的變項(吳明隆，2008)。以下即針對問卷中的二個分量表「知覺教練效能量表」及「團隊滿意度量表」進行因素分析：

#### (一) 知覺教練效能量表

知覺教練效能量表共經三次因素分析步驟，分別敘述如下：

第一次因素分析結果之後，刪除未滿3題之因素，因此刪除第6、7因素，共計刪除第16、33、37、40四題。

根據第一次因素分析結果，刪除四題，以餘36題進行第二次的因素分析，第二次因素分析結果除第2因素之第27題，因與此因素(技術訓練)差異太大予以刪題，另外再刪除第6、7因素，因為其因素內部之題項與理論相同性並不高。第二次因素分析結果再刪除第2、5、11、13、21、24、27、31、32、38共十題。

接下來根據第二次因素分析結果，共刪除十題，以餘26題進行第三次的因素分析，經過三次因素分析之後，共取得五個因素，針對同一特質之因素題目加以命名，抽取出之五個因素層面根據其所包含的題項內容，更改部分原層面名稱，

增加動詞涵義詞彙，分別命名為「激發動機」、「人格養成」、「技術指導」、「團隊認同」、「比賽策略」五個層面。

其中「激發動機」層面是指選手於平日或賽前對於教練激勵選手自信心、鬥志意識的感受程度；「人格養成」層面是指選手平日對於教練培養、教導選手良好品行、禮節的感受程度；「技術指導」層面是指選手對於教練訓練時柔道專項動作的指導感受程度；「團隊認同」層面是指選手們對於教練平日要求團隊合作、認同的感受程度；「比賽分析」層面是指選手感受教練對比賽分析策略運用的幫助程度。

知覺教練效能量表經因素分析結果，共抽取五個共同因素。量表的抽樣適當性(KMO)值為.91，屬於極適合進行因素分析標準，表示變項有共同因素存在。此外，在Bartlett球形檢定的 $\chi^2$ 值等於2169.31 ( $p=.000<.05$ )達到顯著水準，拒絕虛無假設，表示母群體的相關矩陣間存有共同因素，適合進行因素分析，綜合以上KMO值及Bartlett球形檢定結果，皆顯示知覺教練效能量表題項間有共同因素，適合進行因素分析。因素分析時採用直交轉軸之最大變異法，五個因素層面的特徵值分別為4.55、3.72、3.39、2.80、2.77，相對應的解釋變異量為17.51%、14.30%、13.05%、10.75%、10.66%，五個因素層面的累積解釋變異量為66.27%。茲將因素分析輸出結果統整如下：

表 3-4 知覺教練效能量表因素分析結果摘要表

正原 式始	題項	最大變異法直交轉軸後之因素負荷量矩陣					共同性
		因素一 激發動機	因素二 人格養成	因素三 技術指導	因素四 團隊認同	因素五 比賽分析	
1	7 教練會增加選手獲勝的信心	<b>.76</b>	.13	.12	.24	.02	<b>.66</b>
4	10 教練會建立選手的自信心	<b>.71</b>	.13	.26	.31	.17	<b>.70</b>
6	25 教練會建立選手的自尊心	<b>.71</b>	.31	.16	.23	.12	<b>.69</b>
2	8 教練在比賽前，會為選手做心理建設	<b>.63</b>	.17	.29	.19	.18	<b>.58</b>
3	9 教練會激發選手參與訓練的熱忱	<b>.59</b>	.28	.14	.56	.15	<b>.78</b>
5	12 教練會激勵選手挑戰優秀對手的鬥志	<b>.56</b>	.27	.07	.18	.28	<b>.51</b>
7	26 教練會灌輸選手公平競賽的態度	<b>.55</b>	.48	.34	-.05	.14	<b>.66</b>

續下表

表 3-4 (續)

正 原 式	始 題 項	最大變異法直交轉軸後之因素負荷量矩陣					共同性
		因素一 激發動機	因素二 人格養成	因素三 技術指導	因素四 團隊認同	因素五 比賽分析	
10	28 教練會要求選手品行良好	.30	<b>.79</b>	.20	.10	.06	<b>.76</b>
8	22 教練會要求選手具有良好的道德行為	.29	<b>.76</b>	.24	.13	.18	<b>.77</b>
12	30 教練會鼓勵選手成為一位令人尊敬的柔道選手	.03	<b>.68</b>	.24	.22	.23	<b>.62</b>
9	23 教練會要求選手柔道運動應有的禮節	.28	<b>.66</b>	.24	.26	.05	<b>.64</b>
11	29 教練能培養選手尊重他人之態度	.42	<b>.52</b>	.40	.16	.13	<b>.65</b>
14	34 教練會訓練選手柔道專項的立技動作	.23	.20	<b>.78</b>	.01	.23	<b>.75</b>
15	35 教練會訓練選手柔道專項的寢技動作	.18	.24	<b>.78</b>	.09	.09	<b>.72</b>
16	36 教練會要求選手加強柔道專項的體能	.38	.25	<b>.60</b>	.12	.21	<b>.63</b>
13	15 教練在比賽中會在場邊清楚指示比賽策略	.05	.21	<b>.59</b>	.44	.13	<b>.60</b>
17	39 教練在平日練習時會給與選手技術動作改進之建議	.19	.44	<b>.55</b>	.21	.28	<b>.65</b>
21	6 教練會要求選手遵照學長(姐)之指令	.32	-.01	.25	<b>.72</b>	.01	<b>.67</b>
18	1 教練會鼓勵選手要有團隊合作的精神	.33	.30	.17	<b>.69</b>	.19	<b>.74</b>
19	3 教練具有建立團隊信心之能力	.51	.34	-.08	<b>.57</b>	.12	<b>.73</b>
20	4 教練會要求選手要認同這個團隊	.26	.31	.05	<b>.52</b>	.34	<b>.55</b>
25	19 教練於比賽前會清楚說明對手技術威脅在那裡	.19	.10	.08	.02	<b>.79</b>	<b>.68</b>
24	18 教練於比賽前會清楚說明獲勝的機會	.04	.07	0.21	.04	<b>.77</b>	<b>.65</b>
26	20 教練在賽前會告知選手要如何對付接下來的對手	.40	.19	.09	.25	<b>.61</b>	<b>.65</b>
23	17 教練於比賽前會分析出對手摔法上的缺點	-.01	.22	.42	.28	<b>.53</b>	<b>.59</b>
22	14 教練於比賽前會分析對手得意技的優勢	.42	.10	.36	.22	<b>.46</b>	<b>.59</b>
特徵值		<b>4.55</b>	<b>3.72</b>	<b>3.39</b>	<b>2.80</b>	<b>2.77</b>	
解釋變異量%		<b>17.51%</b>	<b>14.30%</b>	<b>13.05%</b>	<b>10.75%</b>	<b>10.66%</b>	
累積的解釋變異量%		<b>17.51%</b>	<b>31.81%</b>	<b>44.86%</b>	<b>55.61%</b>	<b>66.27%</b>	
抽樣適當性檢定值 (KMO)		<b>.91</b>					
Bartlett 球形檢定		近似 $\chi^2$ 值為 <b>2169.31***</b>					

\*\*\* $p < .0001$

## (二) 團隊滿意度量表

團隊滿意度量表共經二次因素分析步驟，分別敘述如下：

第一次因素分析結果之後，刪除未滿 3 題之因素，因此刪除第 5、6 因素，另外也刪除第 26 題，因為第 26 題為考量整體的滿意度感受題目，希望可取得量表中的共同因素，因此將此題刪除，共計刪除第 1、2、17、18、26 五題。

接下來根據第一次因素分析結果，刪除五題，以餘 21 題進行第二次的因素分析，經過二次因素分析之後，共取得四個因素，針對同一特質之因素題目加以命名，抽取出之四個因素層面根據其所包含的題項內容，更改部分原層面名稱，增加動詞涵義詞彙，分別命名為「人際相處」、「環境設備」、「教練領導」、「成績表現」四個層面。

其中「人際相處」層面是指團隊中隊員們合作、互助的相處情形；「環境設備」層面是指柔道場中訓練器材、週邊空間規劃等硬體設備狀況；「教練領導」層面是指選手對教練訓練、管理及領導的滿意程度；「成績表現」層面是指柔道團隊整體的比賽成績的滿意情形。

團隊滿意度量表經因素分析結果，共抽取四個共同因素。量表的抽樣適當性 (KMO) 值為 .89，屬於適合進行因素分析標準，表示變項有共同因素存在。此外，在 Bartlett 球形檢定的  $\chi^2$  值等於 1719.38 ( $p = .000 < .05$ ) 達到顯著水準，拒絕虛無假設，表示母群體的相關矩陣間存有共同因素，適合進行因素分析，綜合以上 KMO 值及 Bartlett 球形檢定結果，皆顯示團隊滿意度量表題項間有共同因素，適合進行因素分析。因素分析時採用直交轉軸之最大變異法，四個因素層面的特徵值分別為 4.37、3.81、3.66、2.36，相對應的解釋變異量為 20.83%、18.12%、17.42%、11.23%，四個因素層面的累積解釋變異量為 67.60%。茲將因素分析輸出結果統整如下：

表 3-5 團隊滿意度量表因素分析結果摘要表

正原 式始	題項	最大變異法直交轉軸後之因素負荷量矩陣				
		因素一 人際相處	因素二 環境設備	因素三 教練領導	因素四 成績表現	共同性
2	7 柔道隊中的隊員相互激勵情形	<b>.75</b>	.20	.28	.16	<b>.70</b>
5	10 柔道隊中隊員的配合情形	<b>.73</b>	.18	.36	.02	<b>.69</b>
1	6 柔道隊中的隊員相處情形	<b>.72</b>	.24	.09	.11	<b>.60</b>
6	11 柔道隊員樂於互相對練	<b>.72</b>	.20	.30	.16	<b>.66</b>
3	8 柔道隊練習時的氣氛	<b>.70</b>	.18	.22	.23	<b>.63</b>
7	12 整體而言，對本校柔道隊內的人際相處情形	<b>.67</b>	.23	.35	.04	<b>.63</b>
4	9 柔道隊內的工作分配	<b>.63</b>	.17	.21	.22	<b>.52</b>
10	22 柔道場週邊的空間規劃	.07	<b>.81</b>	.17	.11	<b>.71</b>
9	21 柔道墊的品質	.14	<b>.79</b>	.31	.10	<b>.75</b>
13	25 整體而言，對本校柔道隊的環境設備	.24	<b>.77</b>	.31	.11	<b>.75</b>
12	24 柔道隊中的運動傷害防護器材	.37	<b>.75</b>	.14	.08	<b>.72</b>
8	20 柔道隊中訓練器材的品質	.25	<b>.70</b>	.26	.16	<b>.65</b>
11	23 柔道場的空氣品質	.20	<b>.66</b>	-.17	-.04	<b>.50</b>
16	15 柔道教練所使用的訓練方式	.18	.21	<b>.78</b>	.23	<b>.73</b>
15	14 柔道教練所使用的領導方式	.36	.17	<b>.77</b>	.09	<b>.76</b>
14	13 柔道教練所使用的管理方式	.33	.07	<b>.77</b>	.09	<b>.71</b>
17	16 柔道教練所安排之訓練時間	.21	.19	<b>.70</b>	.14	<b>.59</b>
18	19 整體而言，對本校柔道隊的指導教練	.29	.13	<b>.68</b>	.02	<b>.57</b>
20	4 本校柔道隊在國內高中組比賽成績	.24	.19	.07	<b>.84</b>	<b>.79</b>
19	3 柔道隊與其他校隊成績比較起來	-.01	.07	.21	<b>.82</b>	<b>.73</b>
21	5 整體而言，對本校柔道隊的成績表現	.36	.11	.08	<b>.81</b>	<b>.80</b>
特徵值		<b>4.37</b>	<b>3.81</b>	<b>3.66</b>	<b>2.36</b>	
解釋變異量%		<b>20.83%</b>	<b>18.12%</b>	<b>17.42%</b>	<b>11.23%</b>	
累積的解釋變異量%		<b>20.83%</b>	<b>38.95%</b>	<b>56.37%</b>	<b>67.60%</b>	
抽樣適當性檢定值 (KMO)		<b>.89</b>				
Bartlett 球形檢定		近似 $\chi^2$ 值為 1719.38***				

\*\*\* $p < .0001$ 

#### 四、信度分析

在進行完因素分析之後，為進一步了解問卷的可靠性與有效性，要做信度考

驗。信度是指測驗工具所得到之結果的一致性與穩定性，量表的信度越大，則其測量標準誤越小（吳明隆，2008）。本研究為使研究工具符合一致性與穩定性之標準，問卷之信度即採用 Cronbach  $\alpha$  係數來考驗測試其信度與衡量各分量表之一致性。以下即將二個分量表進行信度分析：

### （一）知覺教練效能量表

知覺教練效能量表各分量表之 Cronbach  $\alpha$  係數分別如下：「激發動機」為.89、「人格養成」為.87、「技術指導」為.85、「團隊認同」為.81、「比賽策略」為.79，總量表則為.94。由五個分量表來看，五個分量表的  $\alpha$  係數都在.70 以上，代表各層面信度佳；此外，總量表的  $\alpha$  係數為.94，代表此量表的信度甚佳。

表 3-6 知覺教練效能量表信度分析結果摘要表

知覺教練效能各層面	內含題目	題數	Cronbach $\alpha$ 係數
激發動機	7、8、9、10、12、25、26	7	.89
人格養成	22、23、28、29、30	5	.87
技術指導	15、34、35、36、39	5	.85
團隊認同	1、3、4、6	4	.81
比賽策略	14、17、18、19、20	5	.79
總量表	1、3、4、6、7、8、9、10、12、14、15、17、18、19、20、22、23、25、26、28、29、30、34、35、36、39	26	.94

### （二）團隊滿意度量表

團隊滿意度量表各分量表之 Cronbach  $\alpha$  係數分別如下：「人際相處」為.89、「環境設備」為.88、「教練領導」為.87、「成績表現」為.83，總量表則為.92。由四個分量表來看，四個分量表的  $\alpha$  係數都在.70 以上，代表各層面信度佳；此外，總量表的  $\alpha$  係數為.92，代表此量表的信度甚佳。

表 3-7 團隊滿意度量表信度分析結果摘要表

團隊滿意度各層面	內含題目	題數	Cronbach $\alpha$ 係數
人際相處	6、7、8、9、10、11、12	7	.89
環境設備	20、21、22、23、24、25	6	.88
教練領導	13、14、15、16、19	5	.87
成績表現	3、4、5	3	.83
總量表	3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、19、20、21、22、23、24、25	21	.92

## 五、預試問卷分析結果

預試問卷經題目修訂，再與專家效度修正及討論之後更改、隨即進行項目分析來進行極端組比較並刪除無相關性之題項、經項目分析後兩個分量表都沒有刪題，並將全部題項保留，接著再進行因素分析共抽取出 9 個因素之後，刪除因素題數未滿三題及與本研究理論不相關之因素題目共計 18 題，最後再進行信度分析考驗，最終經上述之預試步驟之後，形成本研究之正式問卷，逐定名為「高中柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度」正式問卷（如附錄六），並以此問卷進行正式問卷施測。

## 第七節 資料處理與統計分析

本研究先進行回收之問卷資料處理，最後再進行各項統計與假設考驗，以 SPSS for windows 12.0 中文版統計套裝軟體來進行各項分析，處理流程如下：

### 一、資料處理

#### （一）剔除無效問卷

在問卷回收之後，因本問卷無編製反向題來過濾填答真實性及正確性，因此，只將以下這二種資料結果的問卷予以剔除：

- 1、在各分量表中，填答完全一樣問卷。

2、填答不全之題數超過問卷總題數的5%的問卷。

## (二) 資料輸入

在剔除無效問卷之後，即在有效問卷上標記編號並進行各題項之分類編碼，並將其問卷資料逐筆登錄於電腦之中，資料建檔方式首先於變項檢視中建立各題項名稱，再於資料檢視中鍵入各項問卷蒐集資料，以橫軸為問卷各題填寫之答案、縱軸為各受試者。

## (三) 資料檢核及除錯

問卷登錄完成之後，再使用統計軟體檢核所輸入的資料是否正確，以描敘性統計表檢查遺漏值，來檢視報表是否有未輸入值或未設定安排之數值，如有錯誤再予以修正，待完全無誤之後再進行統計分析。

## 二、統計分析

問卷調查法的統計分析分為二個階段，分別是預試資料的問卷檢核分析及依據研究問題的正式問卷統計考驗分析，各項統計分析方法茲分別說明如下：

### (一) 預試研究

- 1、以項目分析 (item analysis) 對預試問卷個別題向作適切性的檢核，內容包含極端組比較和題目與總分相關。
- 2、以因素分析 (factor analysis) 求出預試問卷各量表之建構效度，找出量表的潛在結構。
- 3、以信度分析 (reliability analysis) 來考驗測試其信度及衡量各分量表一致性。

### (二) 正式研究

- 1、計算調查問卷中各變項之次數分配、百分比、平均值、標準差與排序作描

- 述性統計 (descriptive statistic)，以說明柔道選手背景、教練背景、知覺教練效能及團隊滿意度情形。
- 2、本研究針對研究目的與研究問題，以獨立樣本 t 考驗 (Independent t-test) 及獨立樣本單因子變異數分析 (One-way ANOVA)，探討不同背景變項之柔道選手在知覺教練效能與團隊滿意度之差異情形，作為推論統計之用，來考驗假設一及假設二，並以以雪費法 (Scheffe) 進行事後比較，探討不同背景變項、知覺教練效能與團隊滿意度之差異。
  - 3、以典型相關 (canonical correlation) 探討柔道選手知覺教練效能和團隊滿意度之間的關係情形，進行假設三之考驗。
  - 4、以逐步多元迴歸 (stepwise multiple regression) 瞭解柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度整體層面與分層面的聯合預測力，進行假設四之考驗。
  - 5、本研究所有統計檢定的顯著水準 ( $\alpha$ ) 皆訂為.05。



## 第肆章 結果與討論

本章主要目的是根據問卷調查所得資料之統計結果，進行分析及討論，共分為七節來進行結果呈現與討論，第一節為背景變項特質描述；第二節為高中柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度現況；第三節為不同背景變項柔道選手知覺教練效能之差異分析；第四節為不同背景變項柔道選手在團隊滿意度之差異分析；第五節為柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度之相關分析，第六節為柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度之預測分析，第七節為綜合討論，茲說明如下。

### 第一節 背景變項特質描述

本節為高中柔道選手之背景變項描述，共分為兩個部分來闡述，一為研究對象背景變項描述；二為研究對象對教練背景變項特質描述，分別敘述如下。

#### 一、研究對象背景變項特質描述

本研究背景變項特質資料包括：性別、在校就讀班級、參與訓練時間、參加級別、成績級別等，其詳細分佈如表 4-1-1 所示。

由表 4-1-1 得知：

- (一) 本研究樣本男子選手多於女子選手，其中「男子」占 61.1%，「女子」占 38.9%。
- (二) 在就讀班級方面，以就讀體育班多於非體育班，其中「體育班」占 88.5%，「非體育班」占 11.5%。
- (三) 在參與訓練時間方面，以「3 年至 5 年」選手最多占 36.3%，其次是「5 年至 7 年」選手占 27.9%，再其次是「1 年至 3 年」選手占 17.5%、「7 年以上」選手占 13.5%、「1 年以下」選手最少為 4.8%。
- (四) 在參加級別方面，以「輕量級」選手居多，占研究樣本之 45.6%，其次為「中量級」選手占 27.9%，「重量級」選手最少為 26.5%。

(五) 在成績級別方面，以「全國級」選手居多，占研究樣本之 54.4%，其次為「縣市級」選手占 33.5%，「國際級」選手最少為 12.1%。

表 4-1-1 本研究樣本特質分析摘要表 (N=355)

背景變項	基本資料	人數	百分比 (%)
性別	男子	217	61.10
	女子	138	38.90
在校就讀班級	體育班	314	88.50
	非體育班	41	11.50
參與訓練時間	3 年以下	79	22.30
	3 年至 5 年	129	36.30
	5 年至 7 年	99	27.90
	7 年以上	48	13.50
參加級別	輕量級 (1.2.3.級)	162	45.60
	中量級 (4.5 級)	99	27.90
	重量級 (6.7.8 級)	94	26.50
成績級別	縣市級	119	33.50
	全國級	193	54.40
	國際級	43	12.10

## 二、研究對象對教練背景變項特質描述

本研究教練背景變項特質研究資料包括：指導之教練人數、主要指導教練性別、指導教練年齡層，其詳細分布如表 4-1-2 所示。

由表 4-1-2 得知：

- (一) 在研究樣本的指導教練人數方面，以「3 人」教練數最多占 32.39%，其次是「1 人」教練數占 26.48%，再其次是「4 人以上」教練數占 21.13%、「2 人」教練數最少為 20%。
- (二) 本研究樣本的主要指導教練男性多於女性，其中「男性」教練占 87.04%，「女性」教練占 12.96%。
- (三) 在研究樣本的主要指導教練年齡層方面，以「31-40 歲」教練最多占 53.52

％，其次是「41-50 歲」教練占 20.28％，再其次是「20-30 歲」教練占 19.44％、「51 歲以上」教練最少為 6.76％。

表 4-1-2 本研究樣本教練特質分析摘要表 (N=355)

背景變項	基本資料	人數	百分比
指導之教練人數	1 人	94	26.48
	2 人	71	20.00
	3 人	115	32.39
	4 人以上	75	21.13
主要指導教練性別	男性	309	87.04
	女性	46	12.96
指導教練年齡層	20-30 歲	69	19.44
	31-40 歲	190	53.52
	41 歲以上	96	27.04

## 第二節 高中柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度現況

本節主要在瞭解臺灣高中柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度的實際情況，並根據受試者在本研究調查問卷「柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度問卷」上的答案結果，進行「知覺教練效能」、「團隊滿意度」之整體層面與分層面之平均數、標準差及百分比分析。以下分別就臺灣高中柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度之現況進行各層面及整體層面之分析探討：

### 一、研究對象的知覺教練效能現況

本研究之知覺教練效能共有五個成分，包含激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同及比賽分析。其中激發動機是指選手於平日或賽前對於教練激勵選手自信心、鬥志意識的感受程度；人格養成是指選手平日對於教練培養、教導選手良好品行、禮節的感受程度；技術指導是指選手對於教練訓練時柔道專項動作的指導感受程度；團隊認同是指選手們對於教練平日要求團隊合作、認同的感受程度；比賽分析是指選手感受教練對比賽分析策略運用的幫助程度。上述五個部分的知

覺教練效能在受試者感受的分佈情形，如表 4-2-1 所示。

表 4-2-1 高中柔道選手知覺教練效能各層面分析摘要表 (N=355)

因素層面	題數	平均數(M)	標準差(SD)	每題平均數	排序
激發動機	7	35.45	5.35	5.06	4
人格養成	5	27.00	3.17	5.40	1
技術指導	5	26.56	3.18	5.31	2
團隊認同	4	20.87	2.70	5.22	3
比賽分析	5	24.52	3.93	4.90	5
整體知覺教練效能	26	134.40	15.59	5.17	

本研究之「知覺教練效能」量表，採六點量表計分式，每題最高 6 分、最低 1 分，每一題的參照標準分數為 3.5 分，當某一題之平均數高於 3.5 分，表示受試者在知覺教練效能上表示符合；反之，當某一題之平均數低於 3.5 分，則表示受試者在知覺教練效能上傾向不符合。表 4-2-1 為高中選手「知覺教練效能」各層面析摘要表，由表中可歸納以下三個重點：

- (一) 表 4-2-1 高中柔道選手知覺教練效能的「人格養成」、「技術指導」、「團隊認同」及「激發動機」每題平均為 5 以上，除「比賽分析」為 4.90，另外在整體知覺教練效能層面平均得分為 5.17，屬良好程度。
- (二) 由「人格養成」(M=5.40)、「技術指導」(M=5.31)、「團隊認同」(M=5.22)、「激發動機」(M=5.06)、「比賽分析」(M=4.90) 各層面每題的平均數得知：臺灣高中柔道選手在知覺教練效能上，以「人格養成」層面的得分最高，「比賽分析」層面的得分最低。
- (三) 就知覺教練效能整體層面而言，每題平均得分為 5.17 分，高於每題標準分數 3.5 分，介於符合與非常符合之間，顯示臺灣柔道教練之教練效能執行成效，符合高中柔道選手對其的感受情形。

## 二、研究對象的團隊滿意度現況

本研究之團隊滿意度共有四個成分，包括人際相處、環境設備、教練領導、及成績表現。其中人際相處是指團隊中隊員們合作、互助的相處情形；環境設備是指柔道場中訓練器材、週邊空間規劃等硬體設備狀況；教練領導是指選手對教練訓練、管理及領導的滿意程度；成績表現是指柔道團隊整體的比賽成績的滿意情形。上述四個部分的團隊滿意度在受試者在的分佈情形，如表 4-2-2 所示。

表 4-2-2 高中柔道選手團隊滿意度各層面分析摘要表 (N=355)

因素層面	題數	平均數(M)	標準差(SD)	每題平均數	排序
人際相處	7	33.67	5.00	4.81	2
環境設備	6	27.41	5.98	4.57	3
教練領導	5	24.98	3.85	5.00	1
成績表現	3	13.46	3.13	4.49	4
整體團隊滿意度	21	99.53	13.58	4.74	

本研究之「團隊滿意度」量表，採六點量表計分式，每題最高 6 分、最低 1 分，每一題的參照標準分數為 3.5 分，當某一題之平均數高於 3.5 分，表示受試者在知覺教練效能上表示滿意；反之，當某一題之平均數低於 3.5 分，則表示受試者在知覺教練效能上傾向不滿意。表 4-2-2 為高中選手「團隊滿意度」各層面析摘要表，由表中可歸納以下三個重點：

- (一) 表 4-2-2 高中柔道選手團隊滿意度的「教練領導」每題平均為 5 分，其餘「人際相處」、「環境設備」、「成績表現」分別為 4.81、4.57、4.49，另外在整體團隊滿意度層面平均得分為 4.74，屬中上程度。
- (二) 由「教練領導」(M=5.00)、「人際相處」(M=4.81)、「環境設備」(M=4.57)、「成績表現」(M=4.49) 各層面的每題平均數得知：臺灣高中柔道選手在知覺教練效能上，以「教練領導」層面的得分最高，「成績表現」層面的得分最低。
- (三) 就團隊滿意度整體層面而言，每題平均得分為 4.74 分，高於每題標準分數

3.5 分，介於滿意及稍微滿意之間，顯示高中柔道選手在團隊滿意度的情形是屬於中上程度。

### 第三節 不同背景變項與知覺教練效能之差異分析

本節探討不同背景變項之高中選手在知覺教練效能之差異情形，並驗證：

假設一：不同背景變項之柔道選手在知覺教練效能上有顯著差異。

依據不同題型選擇不同統計方法進行分析，分別為獨立樣本 t 考驗、獨立樣本單因子變異數分析。就如，選手之性別、在校就讀班級、主要指導教練性別均為兩分類變項，所以以獨立樣本 t 考驗；其餘選手之參與訓練時間、參加級別、成績級別、指導之教練人數、主要指導教練年齡層，則以獨立樣本單因子變異數分析進行檢定，當 F 值達到.05 顯著水準，再以 scheffe 法進行事後比較。

#### 一、不同性別之柔道選手在知覺教練效能之差異分析

由表 4-3-1 可知，不同性別之柔道選手在知覺教練效能整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中「團隊認同」( $t$  值 = -2.28,  $p < .05$ )、女子選手所知覺到團隊認同教練效能( $M = 21.28$ )也顯著高於男子選手( $M = 20.62$ )。

表 4-3-1 不同性別之柔道選手在知覺教練效能 t 考驗分析摘要表

層面	性別	人數	平均數	標準差	差異	t 值
激發動機	男子	217	35.27	5.55	-0.47	-0.81
	女子	138	35.74	5.02		
人格養成	男子	217	26.85	3.22	-0.38	-1.10
	女子	138	27.23	3.10		
技術指導	男子	217	26.38	3.19	-0.48	-1.38
	女子	138	26.86	3.16		
團隊認同	男子	217	20.62	2.75	-0.67	-2.28*
	女子	138	21.28	2.57		

續下表

表 4-3-1 (續)

比賽分析	男子	217	24.29	3.84	-0.58	-1.36
	女子	138	24.87	4.06		
整體	男子	217	133.41	15.94	-2.57	-1.52
	女子	138	135.98	14.95		

\* $p < .05$ 

## 二、不同在校就讀班級之柔道選手在知覺教練效能之差異分析

由表 4-3-2 可知，不同在校就讀班級之柔道選手在知覺教練效能整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也無顯著差異，顯示柔道選手知覺教練效能不會因有無就讀體育班而有所差異。

表 4-3-2 不同在校就讀班級之柔道選手在知覺教練效能之 t 考驗分析摘要表

層面	在校就讀班級	人數	平均數	標準差	差異	t 值
激發動機	體育班	314	35.50	5.48	0.45	0.51
	非體育班	41	35.05	4.21		
人格養成	體育班	314	27.05	3.28	0.47	1.21
	非體育班	41	26.59	2.19		
技術指導	體育班	314	26.58	3.25	0.11	0.21
	非體育班	41	26.46	2.59		
團隊認同	體育班	314	20.97	2.67	0.80	1.79
	非體育班	41	20.17	2.80		
比賽分析	體育班	314	24.53	3.97	0.09	0.13
	非體育班	41	24.44	3.62		
整體	體育班	314	134.63	16.0	1.92	0.74
	非體育班	41	132.71	12.5		

\* $p < .05$ 

## 三、不同參與訓練時間之柔道選手在知覺教練效能之差異分析

由表 4-3-3 可知，不同參與訓練時間之柔道選手在知覺教練效能整體層有顯著差異( $F$  值=2.70,  $p < .05$ )，但經 scheffe 事後比較檢定，則沒有出現成對組的

平均數差異達到顯著，另外在各層面中「激發動機」( $F$  值=2.76,  $p<.05$ )、「團隊認同」( $F$  值=2.67,  $p<.05$ )等層面上有顯差異，但經 scheffe 事後比較檢定，也沒有出現成對組的平均數差異達到顯著。

表 4-3-3 不同參與訓練時間之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析摘要表

層面	參與訓練時間	N	M	SD	F 值	事後比較
激發動機	3 年以下	79	34.82	5.06	2.76*	兩兩差異 未達顯著
	3 年至 5 年	129	35.76	5.01		
	5 年至 7 年	99	34.73	6.22		
	7 年以上	48	37.15	4.33		
人格養成	3 年以下	79	26.78	3.08	1.25	
	3 年至 5 年	129	26.88	3.10		
	5 年至 7 年	99	26.93	3.60		
	7 年以上	48	27.81	2.46		
技術指導	3 年以下	79	25.89	3.21	2.08	
	3 年至 5 年	129	26.76	3.18		
	5 年至 7 年	99	26.53	3.34		
	7 年以上	48	27.23	2.63		
團隊認同	3 年以下	79	20.49	2.81	2.67*	兩兩差異 未達顯著
	3 年至 5 年	129	21.05	2.58		
	5 年至 7 年	99	20.56	2.98		
	7 年以上	48	21.69	1.92		
比賽分析	3 年以下	79	23.53	4.41	2.50	
	3 年至 5 年	129	24.73	3.80		
	5 年至 7 年	99	24.64	4.04		
	7 年以上	48	25.31	2.85		
整體	3 年以下	79	131.52	15.79	2.70*	兩兩差異 未達顯著
	3 年至 5 年	129	135.19	15.19		
	5 年至 7 年	99	133.37	17.34		
	7 年以上	48	139.19	11.01		

\* $p<.05$

#### 四、不同參加級別之柔道選手在知覺教練效能之差異分析

由表 4-3-4 可知，不同參加級別之柔道選手在知覺教練效能整體層沒有顯著差異，另外在各層面中「比賽分析」( $F$  值=4.48,  $p < .05$ )層面上有顯著差異，經事後比較發現，「重量級」組優於「輕量級」級。

表 4-3-4 不同參加級別之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析摘要表

層面	參加級別	N	M	SD	F 值	事後比較
激發動機	輕量級 (1.2.3 級)	162	35.19	5.53	0.77	
	中量級 (4.5 級)	99	36.01	5.55		
	重量級 (6.7.8 級)	94	35.32	4.79		
人格養成	輕量級 (1.2.3 級)	162	26.86	3.39	0.83	
	中量級 (4.5 級)	99	26.89	3.29		
	重量級 (6.7.8 級)	94	27.36	2.61		
技術指導	輕量級 (1.2.3 級)	162	26.22	3.32	1.85	
	中量級 (4.5 級)	99	26.78	3.36		
	重量級 (6.7.8 級)	94	26.94	2.67		
團隊認同	輕量級 (1.2.3 級)	162	20.70	2.66	0.66	
	中量級 (4.5 級)	99	21.01	2.62		
	重量級 (6.7.8 級)	94	21.04	2.84		
比賽分析	輕量級 (1.2.3 級)	162	23.87	4.04	4.48*	重量級 > 輕量級
	中量級 (4.5 級)	99	24.82	3.77		
	重量級 (6.7.8 級)	94	25.31	3.74		
整體	輕量級 (1.2.3 級)	162	132.83	16.24	1.55	
	中量級 (4.5 級)	99	135.51	16.25		
	重量級 (6.7.8 級)	94	135.97	13.51		

\* $p < .05$

#### 五、不同成績級別之柔道選手在知覺教練效能之差異分析

由表 4-3-5 可知，不同成績級別之柔道選手在知覺教練效能整體層有顯著差異( $F$  值=3.16,  $p < .05$ )，另外在各層面中「技術指導」( $F$  值=6.74,  $p < .05$ )、「團隊認同」( $F$  值=3.77,  $p < .05$ )、「比賽分析」( $F$  值=3.65,  $p < .05$ )等層面上有顯著差異。茲分述如下：

- (一) 在整體層面，不同成績級別之柔道選手在知覺教練效能整體層面有顯著差異( $F$  值=3.16,  $p<.05$ )，但經 scheffe 事後比較檢定，則沒有出現成對組的平均數差異達到顯著。
- (二) 在「技術指導」層面，不同成績級別之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=6.74,  $p<.05$ )，經事後比較發現，「全國級」組優於「縣市級」級組，且「國際級」組優於「縣市級」級組。
- (三) 在「團隊認同」層面，不同成績級別之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=3.77,  $p<.05$ )，但經 scheffe 事後比較檢定，則沒有出現成對組的平均數差異達到顯著。
- (四) 在「比賽分析」層面，不同成績級別之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=3.65,  $p<.05$ )，但經 scheffe 事後比較檢定，則沒有出現成對組的平均數差異達到顯著。

表 4-3-5 不同成績級別之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析摘要表

層面	成績級別	N	M	SD	F 值	事後比較
激發動機	縣市級	119	35.21	4.85	0.61	
	全國級	193	35.42	5.66		
	國際級	43	36.26	5.26		
人格養成	縣市級	119	26.71	3.18	1.34	
	全國級	193	27.04	3.26		
	國際級	43	27.63	2.68		
技術指導	縣市級	119	25.73	3.32	6.74*	全>縣 國>縣
	全國級	193	26.90	3.09		
	國際級	43	27.37	2.72		
團隊認同	縣市級	119	20.36	2.69	3.77*	兩兩差異 未達顯著
	全國級	193	21.06	2.79		
	國際級	43	21.49	2.03		
比賽分析	縣市級	119	23.76	3.82	3.65*	兩兩差異 未達顯著
	全國級	193	24.81	4.00		
	國際級	43	25.28	3.63		

續下表

表 4-3-5 (續)

整體	縣市級	119	131.77	15.22	3.16*	兩兩差異 未達顯著
	全國級	193	135.22	16.12		
	國際級	43	138.02	13.22		

\* $p < .05$ 

## 六、不同指導教練人數之柔道選手在知覺教練效能之差異分析

由表 4-3-6 可知，不同指導教練人數之柔道選手在知覺教練效能整體層有顯著差異( $F$  值=5.03,  $p < .05$ )，另外在各層面中「激發動機」( $F$  值=5.71,  $p < .05$ )、「人格養成」( $F$  值=4.01,  $p < .05$ )、「技術指導」( $F$  值=3.59,  $p < .05$ )、「比賽分析」( $F$  值=3.48,  $p < .05$ )等層面上有顯著差異。茲分述如下：

- (一) 在整體層面，不同指導教練人數之柔道選手在知覺教練效能整體層面有顯著差異( $F$  值=5.03,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「3 人」組優於「1 人」組，且「4 人以上」組優於「1 人」組。
- (二) 在「激發動機」層面，不同指導教練人數之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=5.71,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「3 人」組優於「1 人」組，且「4 人以上」組優於「1 人」組。
- (三) 在「人格養成」層面，不同指導教練人數之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=4.01,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「2 人」組優於「1 人」組。
- (四) 在「技術指導」層面，不同指導教練人數之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=3.59,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「2 人」組優於「1 人」組。
- (五) 在「比賽分析」層面，不同指導教練人數之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=3.48,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「3 人」組優於「1 人」組。

表 4-3-6 不同指導教練人數之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析摘要表

層面	指導教練人數	N	M	SD	F 值	事後比較
激發動機	1 人	94	33.74	5.84	5.71*	3>1 4>1
	2 人	71	35.27	5.54		
	3 人	115	36.01	4.92		
	4 人以上	75	36.91	4.60		
人格養成	1 人	94	26.15	3.61	4.01*	2>1
	2 人	71	27.68	2.77		
	3 人	115	26.97	3.04		
	4 人以上	75	27.48	2.94		
技術指導	1 人	94	25.66	3.32	3.59*	3>1
	2 人	71	26.75	3.38		
	3 人	115	26.95	2.94		
	4 人以上	75	26.93	2.99		
團隊認同	1 人	94	20.30	3.19	2.38	
	2 人	71	20.90	2.57		
	3 人	115	21.02	2.34		
	4 人以上	75	21.36	2.56		
比賽分析	1 人	94	23.51	4.46	3.48*	3>1
	2 人	71	24.34	4.46		
	3 人	115	25.09	3.09		
	4 人以上	75	25.07	3.64		
整體	1 人	94	129.36	17.83	5.03*	3>1 4>1
	2 人	71	134.93	15.75		
	3 人	115	136.03	13.35		
	4 人以上	75	137.75	14.37		

\* $p < .05$ 

### 七、不同主要教練性別之柔道選手在知覺教練效能之差異分析

由表 4-3-7 可知，不同主要教練性別之柔道選手在知覺教練效能整體層無顯著差異，另外在各層面中「激發動機」( $t$  值 = -2.45,  $p < .05$ )、選子對女性教練較能知覺激發動機效能( $M = 37.24$ )也顯著高於男性教練( $M = 35.18$ )。

表 4-3-7 不同主要教練性別選手在知覺教練效能之 t 考驗分析摘要表

層面	主要教練性別	人數	平均數	標準差	差異	t 值
激發動機	男性	309	35.18	5.45	-2.06	-2.45*
	女性	46	37.24	4.21		
人格養成	男性	309	26.92	3.24	-0.65	-1.51
	女性	46	27.57	2.63		
技術指導	男性	309	26.46	3.19	-0.80	-1.60
	女性	46	27.26	3.02		
團隊認同	男性	309	20.82	2.70	-0.42	-0.98
	女性	46	21.24	2.68		
比賽分析	男性	309	24.45	4.02	-0.53	-0.86
	女性	46	24.98	3.20		
整體	男性	309	133.83	15.87	-4.45	-1.81
	女性	46	138.28	13.12		

\* $p < .05$ 

#### 八、不同主要指導教練年齡層之柔道選手在知覺教練效能之差異分析

由表 4-3-8 可知，不同主要指導教練年齡層之柔道選手在知覺教練效能整體層有顯著差異( $F$  值=5.29,  $p < .05$ )，另外在各層面中「激發動機」( $F$  值=7.49,  $p < .05$ )、「人格養成」( $F$  值=7.17,  $p < .05$ )、「技術指導」( $F$  值=3.44,  $p < .05$ )、「比賽分析」( $F$  值=3.01,  $p < .05$ )等層面上有顯著差異。茲分述如下：

- (一) 在整體層面，不同指導教練年齡層之柔道選手在知覺教練效能整體層面有顯著差異( $F$  值=5.29,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「20-21 歲」組優於「31-40 歲」組。
- (二) 在「激發動機」層面，不同指導教練年齡層之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=7.49,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「20-21 歲」組優於「31-40 歲」組，且「20-21」組優於「41 歲以上」組。
- (三) 在「人格養成」層面，不同指導教練年齡層之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=7.17,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「20-21 歲」組優於「31-40 歲」

組，且「41歲以上」組優於「31-40歲」組。

(四) 在「技術指導」層面，不同指導教練年齡層之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$ 值=3.44,  $p<.05$ )，經事後比較發現，「20-21歲」組優於「31-40歲」組。

(五) 在「比賽分析」層面，不同指導教練年齡層之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$ 值=3.01,  $p<.05$ )，但經 scheffe 事後比較檢定，則沒有出現成對組的平均數差異達到顯著。

表 4-3-8 不同主要指導教練年齡層之柔道選手在知覺教練效能單因子變異數分析摘要表

層面	教練年齡層	N	M	SD	F 值	事後比較
激發動機	20-30 歲	69	37.55	4.32	7.49*	1>2 1>3
	31-40 歲	190	34.69	5.24		
	41 歲以上	96	35.44	5.83		
人格養成	20-30 歲	69	27.81	2.66	7.17*	1>2 3>2
	31-40 歲	190	26.42	3.33		
	41 歲以上	96	27.56	2.98		
技術指導	20-30 歲	69	27.43	2.88	3.44*	1>2
	31-40 歲	190	26.27	3.14		
	41 歲以上	96	26.51	3.37		
團隊認同	20-30 歲	69	21.16	2.82	1.07	
	31-40 歲	190	20.68	2.55		
	41 歲以上	96	21.05	2.89		
比賽分析	20-30 歲	69	25.52	3.47	3.01*	兩兩差異未達顯著
	31-40 歲	190	24.37	3.66		
	41 歲以上	96	24.08	4.62		
整體	20-30 歲	69	139.48	13.81	5.29*	1>2
	31-40 歲	190	132.44	15.32		
	41 歲以上	96	134.65	16.63		

註：1、\* $p<.05$

2、教練年齡層代號：1.20-30 歲；2.31-40 歲；3.41 歲以上

## 第四節 不同背景變項與團隊滿意度之差異分析

本節探討不同背景變項之高中選手在團隊滿意度之差異情形，並驗證：

假設二：不同背景變項之柔道選手在團隊滿意度上有顯著差異。

依據不同題型選擇不同統計方法進行分析，分別為獨立樣本 t 考驗、獨立樣本單因子變異數分析。就如，選手之性別、在校就讀班級、主要指導教練性別均為兩分類變項，所以以獨立樣本 t 考驗；其餘選手之參與訓練時間、參加級別、成績級別、指導之教練人數、指導教練年齡層，則以獨立樣本單因子變異數分析進行檢定，當  $F$  值達到 .05 顯著水準，再以 scheffe 法進行事後比較。

### 一、不同性別之柔道選手在團隊滿意度之差異分析

由表 4-4-1 可知，不同性別之柔道選手在團隊滿意度整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示柔道選手團隊滿意度不會因性別而有所差異。

表 4-4-1 不同性別之柔道選手在團隊滿意度 t 考驗分析摘要表

層面	性別	人數	平均數	標準差	差異	t 值
人際相處	男子	217	33.63	4.70	-0.10	-0.18
	女子	138	33.73	5.46		
環境設備	男子	217	27.46	6.12	0.12	0.18
	女子	138	27.34	5.79		
教練領導	男子	217	24.94	4.00	-0.10	-0.25
	女子	138	25.04	3.60		
成績表現	男子	217	13.27	3.08	-0.50	-1.46
	女子	138	13.77	3.21		
整體	男子	217	99.30	13.49	-0.58	-0.39
	女子	138	99.88	13.75		

\* $p < .05$

## 二、不同在校就讀班級之柔道選手在團隊滿意度之差異分析

由表 4-4-2 可知，不同在校就讀班級之柔道選手在團隊滿意度整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中「成績表現」( $t$  值=4.81,  $p<.05$ )有顯著差異、就讀體育班選手較能滿意成績表現層面( $M=13.75$ )也顯著高於就讀非體育班選手( $M=11.32$ )。

表 4-4-2 不同在校就讀班級之柔道選手在團隊滿意度之  $t$  考驗分析摘要表

層面	在校就讀班級	人數	平均數	標準差	差異	$t$ 值
人際相處	體育班	314	33.73	5.07	0.48	0.58
	非體育班	41	33.24	4.48		
環境設備	體育班	314	27.47	5.85	0.47	0.47
	非體育班	41	27.00	6.98		
教練領導	體育班	314	25.03	3.77	0.45	0.70
	非體育班	41	24.59	4.39		
成績表現	體育班	314	13.75	2.95	2.43	4.81*
	非體育班	41	11.32	3.63		
整體	體育班	314	99.97	13.52	3.83	1.70
	非體育班	41	96.15	13.70		

\* $p<.05$

## 三、不同參與訓練時間之柔道選手在團隊滿意度之差異分析

由表 4-4-3 可知，不同參與訓練時間之柔道選手在團隊滿意度整體層有顯著差異( $F$  值=8.21,  $p<.05$ )，另外在各層面中「人際相處」( $F$  值=4.01,  $p<.05$ )、「環境設備」( $F$  值=4.91,  $p<.05$ )、「教練領導」( $F$  值=5.32,  $p<.05$ )、「成績表現」( $F$  值=9.07,  $p<.05$ )等層面上有顯著差異。茲分述如下：

- (一) 在整體層面，不同參與訓練時間之柔道選手在團隊滿意度整體層面有顯著差異( $F$  值=8.21,  $p<.05$ )，經事後比較發現，「3 年至 5 年」組優於「3 年以下」組、「7 年以上」組優於「3 年以下」組，且「7 年以上」組優於

- 「5 年至 7 年」組。
- (二) 在「人際相處」層面，不同參與訓練時間之柔道選手在本層面有顯著差異 ( $F$  值=4.01,  $p<.05$ )，經事後比較發現，「7 年以上」組優於「5 至 7 年」組。
- (三) 在「環境設備」層面，不同參與訓練時間之柔道選手在本層面有顯著差異 ( $F$  值=4.91,  $p<.05$ )，經事後比較發現，「3 年至 5 年」組優於「3 年以下」組、，且「7 年以上」組優於「3 年以下」組。
- (四) 在「教練領導」層面，不同參與訓練時間之柔道選手在本層面有顯著差異 ( $F$  值=5.32,  $p<.05$ )，經事後比較發現，「7 年以上」組優於「3 年以下」組、，且「7 年以上」組優於「5 年至 7 年」組。
- (五) 在「成績表現」層面，不同參與訓練時間之柔道選手在本層面有顯著差異 ( $F$  值=9.07,  $p<.05$ )，經事後比較發現，「3 年至 5 年」組優於「3 年以下」組、「3 年至 5 年」組優於「3 年以下」組，且「7 年以上」組也優於「3 年以下」組。

表 4-4-3 不同參與訓練時間之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表

層面	參與訓練時間	N	M	SD	F 值	事後比較
人際相處	3 年以下	79	33.23	5.18	4.01*	4 > 3
	3 年至 5 年	129	34.22	4.04		
	5 年至 7 年	99	32.56	5.88		
	7 年以上	48	35.23	4.59		
環境設備	3 年以下	79	25.43	7.08	4.91*	2 > 1 4 > 1
	3 年至 5 年	129	28.25	5.33		
	5 年至 7 年	99	27.19	6.03		
	7 年以上	48	28.90	4.73		
教練領導	3 年以下	79	24.24	4.23	5.32*	4 > 1 4 > 3
	3 年至 5 年	129	25.38	3.50		
	5 年至 7 年	99	24.29	4.04		
	7 年以上	48	26.54	3.08		

續下表

表 4-4-3 (續)

成績表現	3 年以下	79	12.06	3.25	9.07*	2>1
	3 年至 5 年	129	13.81	2.95		3>1
	5 年至 7 年	99	13.52	2.95		4>1
	7 年以上	48	14.75	3.02		
整體	3 年以下	79	94.96	14.33	8.21*	2>1
	3 年至 5 年	129	101.65	11.63		4>1
	5 年至 7 年	99	97.56	14.88		4>3
	7 年以上	48	105.42	11.23		

註：1、\* $p < .05$

2、參與訓練時間代號：1.3 年以下；2.3 年至 5 年；3.5 年至 7 年；4.7 年以上

#### 四、不同參加級別之柔道選手在團隊滿意度之差異分析

由表 4-4-4 可知，不同參加級別之柔道選手在團隊滿意度整體層沒有顯著差異，另外在各層面中「教練領導」( $F$  值=3.72， $p < .05$ )層面上有顯著差異，但經 scheffe 事後比較檢定，則沒有出現成對組的平均數差異達到顯著。

表 4-4-4 不同參加級別之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表

層面	參加級別	N	M	SD	F 值	事後比較
人際相處	輕量級 (1.2.3 級)	162	33.29	5.30	1.29	
	中量級 (4.5 級)	99	34.31	4.76		
	重量級 (6.7.8 級)	94	33.65	4.69		
環境設備	輕量級 (1.2.3 級)	162	27.17	6.15	0.78	
	中量級 (4.5 級)	99	28.05	5.59		
	重量級 (6.7.8 級)	94	27.17	6.10		
教練領導	輕量級 (1.2.3 級)	162	24.38	4.11	3.72*	兩兩差異未達顯著
	中量級 (4.5 級)	99	25.38	3.72		
	重量級 (6.7.8 級)	94	25.59	3.36		
成績表現	輕量級 (1.2.3 級)	162	13.41	3.03	0.05	
	中量級 (4.5 級)	99	13.49	3.34		
	重量級 (6.7.8 級)	94	13.53	3.11		

續下表

表 4-4-4 (續)

整體	輕量級 (1.2.3 級)	162	98.25	14.05	
	中量級 (4.5 級)	99	101.24	13.33	1.56
	重量級 (6.7.8 級)	94	99.94	12.89	

\* $p < .05$ 

### 五、不同成績級別之柔道選手在團隊滿意度之差異分析

由表 4-4-5 可知,不同成績級別之柔道選手在團隊滿意度整體層有顯著差異( $F$  值=3.17,  $p < .05$ ),另外在各層面中「成績表現」( $F$  值=12.92,  $p < .05$ )上有顯著差異。茲分述如下:

- (一) 在整體層面,不同成績級別之柔道選手在團隊滿意度整體層面有顯著差異( $F$  值=3.17,  $p < .05$ ),但經 scheffe 事後比較檢定,則沒有出現成對組的平均數差異達到顯著。
- (二) 在「成績表現」層面,不同成績級別之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=12.92,  $p < .05$ ),經事後比較發現,「全國級」組優於「縣市級」級組,且「國際級」組優於「縣市級」級組。

表 4-4-5 不同成績級別之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表

層面	成績級別	N	M	SD	F 值	事後比較
人際相處	縣市級	119	33.56	4.73	0.12	
	全國級	193	33.66	5.05		
	國際級	43	34.00	5.60		
環境設備	縣市級	119	26.95	6.40	1.28	
	全國級	193	27.42	5.83		
	國際級	43	28.65	5.41		
教練領導	縣市級	119	24.50	4.01	1.96	
	全國級	193	25.09	3.80		
	國際級	43	25.79	3.50		

續下表

表 4-4-5 (續)

成績表現	縣市級	119	12.37	3.14	12.92*	全 > 縣 國 > 縣
	全國級	193	13.87	3.03		
	國際級	43	14.67	2.68		
整體	縣市級	119	97.39	13.72	3.17*	兩兩差異 未達顯著
	全國級	193	100.05	13.20		
	國際級	43	103.12	14.14		

\* $p < .05$ 

## 六、不同指導教練人數之柔道選手在團隊滿意度之差異分析

由表 4-4-6 可知，不同指導教練人數之柔道選手在團隊滿意度整體層有顯著差異( $F$  值=8.33,  $p < .05$ )，另外在各層面中「環境設備」( $F$  值=12.11,  $p < .05$ )、「教練領導」( $F$  值=4.32,  $p < .05$ )、「成績表現」( $F$  值=15.44,  $p < .05$ )、等層面上有顯著差異。茲分述如下：

- (一) 在整體層面，不同指導教練人數之柔道選手在團隊滿意度整體層面有顯著差異( $F$  值=8.33,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「3 人」組優於「1 人」組，「4 人以上」組優於「1 人」組，且「4 人以上」組優於「2 人」組。
- (二) 在「環境設備」層面，不同指導教練人數之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=12.11,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「3 人」組優於「1 人」組，「4 人以上」組優於「1 人」組，且「4 人以上」組優於「2 人」組。
- (三) 在「教練領導」層面，不同指導教練人數之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=4.32,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「4 人」組優於「1 人」組。
- (四) 在「成績表現」層面，不同指導教練人數之柔道選手在本層面有顯著差異( $F$  值=15.44,  $p < .05$ )，經事後比較發現，「3 人」組優於「1 人」組，「4 人以上」組優於「1 人」組，且「4 人以上」組優於「2 人」組。

表 4-4-6 不同指導教練人數之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表

層面	指導教練人數	N	M	SD	F 值	事後比較
人際相處	1 人	94	33.86	5.11	0.33	
	2 人	71	33.24	4.92		
	3 人	115	33.57	5.25		
	4 人以上	75	33.99	4.60		
環境設備	1 人	94	25.01	6.55	12.11*	3>1
	2 人	71	26.35	6.23		4>1
	3 人	115	28.45	5.33		4>2
	4 人以上	75	29.84	4.57		
教練領導	1 人	94	24.17	4.47	4.32*	
	2 人	71	24.32	4.28		4>1
	3 人	115	25.40	3.24		
	4 人以上	75	25.97	3.11		
成績表現	1 人	94	12.17	3.16	15.44*	3>1
	2 人	71	12.77	2.71		3>2
	3 人	115	14.82	2.63		4>1
	4 人以上	75	13.67	3.35		
整體	1 人	94	95.21	13.54	8.33*	3>1
	2 人	71	96.69	14.27		4>1
	3 人	115	102.24	12.99		4>2
	4 人以上	75	103.47	11.84		

\* $p < .05$ 

### 七、不同主要教練性別之柔道選手在團隊滿意度之差異分析

由表 4-4-7 可知，不同主要教練性別之柔道選手在團隊滿意度整體層沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示柔道選手團隊滿意度不會因主要教練性別而有所差異。

表 4-4-7 不同主要教練性別選手在團隊滿意度之 t 考驗分析摘要表

層面	主要教練性別	人數	平均數	標準差	差異	t 值
人際相處	男性	309	33.61	5.05	-0.45	-0.57
	女性	46	34.07	4.67		
環境設備	男性	309	27.33	5.87	-0.62	-0.66
	女性	46	27.96	6.74		
教練領導	男性	309	24.97	3.80	-0.05	-0.08
	女性	46	25.02	4.19		
成績表現	男性	309	13.58	3.04	0.91	1.84
	女性	46	12.67	3.62		
整體	男性	309	99.50	13.58	-0.26	-0.10
	女性	46	99.72	13.69		

\* $p < .05$ 

#### 八、不同主要指導教練年齡層之柔道選手在團隊滿意度之差異分析

由表 4-4-8 可知，不同主要指導教練年齡層之柔道選手在團隊滿意度整體層沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示柔道選手團隊滿意度不會因主要指導教練年齡層而有所差異。

表 4-4-8 不同主要指導教練年齡層之柔道選手在團隊滿意度單因子變異數分析摘要表

層面	教練年齡層	N	M	SD	F 值	事後比較
人際相處	20-30 歲	69	34.06	4.20	0.50	
	31-40 歲	190	33.43	5.09		
	41 歲以上	96	33.86	5.36		
環境設備	20-30 歲	69	26.83	6.44	0.52	
	31-40 歲	190	27.44	5.64		
	41 歲以上	96	27.78	6.33		
教練領導	20-30 歲	69	25.67	3.91	1.56	
	31-40 歲	190	24.91	3.55		
	41 歲以上	96	24.61	4.32		

續下表

表 4-4-8 (續)

成績表現	20-30 歲	69	13.29	3.52	
	31-40 歲	190	13.54	2.91	0.17
	41 歲以上	96	13.44	3.29	
整體	20-30 歲	69	99.84	12.93	
	31-40 歲	190	99.33	12.88	0.05
	41 歲以上	96	99.70	15.39	

\* $p < .05$ 

### 第五節 柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度之相關分析

本節將所得資料以典型相關分析來探討知覺教練效能與團隊滿意度之間的關係結構。並驗證：

**假設三：選手知覺教練效能層面與團隊滿意度層面是否有顯著的典型相關。**

本節共分為一、知覺教練效能與團隊滿意度之典型相關分析；二、第一組典型相關結構；三、第二組典型相關結構；四、第三組典型相關結構分別敘述如下。

#### 一、知覺教練效能與團隊滿意度之典型相關分析

本節為驗證控制變項（自變項）為激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析五個層面，效標變項（依變項）為人際相處、教練領導、環境設備、成績表現四個層面間是否有顯著的典型相關之假設？經研究結果得到三組典型相關因素，典型相關因素皆達統計上顯著水準( $p < .001$ )，如表 4-5-1 的知覺教練效能與團隊滿意度之典型相關分析摘要表所示，其典型相關係數分別為.760、.232、.157。

第一組典型相關主要說明知覺教練效能與團隊滿意度的相關情形，第二組典型相關主要說明人格養成、比賽分析與環境設備、成績表現的相關情形，第三組典型相關主要說明人格養成、團隊認同與人際相處、環境設備、成績表現的相關

情形。

表 4-5-1 知覺教練效能與團隊滿意度之典型相關分析摘要表

控制變項 (X 變項)	典型因素			效標變項 (Y 變項)	典型因素		
	$\chi^1$	$\chi^2$	$\chi^3$		$\eta^1$	$\eta^2$	$\eta^3$
激發動機	<b>-.965</b>	-.185	.071	人際相處	<b>-.672</b>	.106	<b>.429</b>
人格養成	<b>-.744</b>	<b>.348</b>	<b>.477</b>	環境設備	<b>-.498</b>	<b>-.525</b>	<b>-.556</b>
技術指導	<b>-.811</b>	.047	.084	教練領導	<b>-.991</b>	.048	-.048
團隊認同	<b>-.818</b>	.128	<b>-.329</b>	成績表現	<b>-.380</b>	<b>.586</b>	<b>-.448</b>
比賽分析	<b>-.783</b>	<b>.415</b>	-.177				
抽出變異 數%	68.482	6.925	7.587		45.651	15.818	17.415
重疊%	39.544	0.373	0.188		26.360	0.852	0.430
$\rho^2$					.577	.054	.025
$\rho$					.760***	.232***	.157***

\*\*\* $p < .001$

在結構圖繪製上保留典型因素負荷量大於.30 之變項（黃春太、姜逸群、黃雅文、胡益進，2007）其相關結構如圖 4-5-1 典型相關分析徑路圖所示，各組典型相關結構圖及典型因素依序如圖 4-5-2、4-5-3、4-5-4 所示。

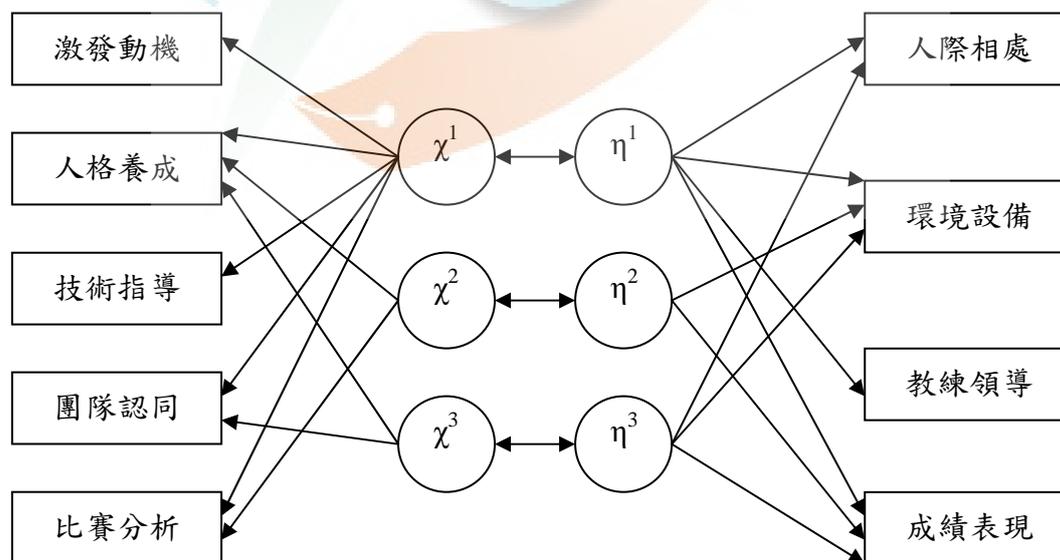


圖 4-5-1 知覺教練效能與團隊滿意度之典型相關分析徑路圖

以下分別就三組典型相關進行結果說明：

## 二、第一組典型相關結構

在第一組典型相關中，其典型相關係數 $\rho = .760$ ，決定係數 $\rho^2 = .577$ ，表示控制變項組的第一個典型因素( $\chi^1$ )可以解釋效標變項組之第一個典型因素( $\eta^1$ )總變異量的 57.7%， $\chi^1$ 是從控制變項組中抽取出來的第一個典型因素，占效標變項組總變異量的 68.482%，控制變項組與效標變項組第一個典型因素( $\eta^1$ )重疊的部分有 39.544%，表示效標變項組之第一個典型因素可以解釋控制變項組總變異量的 39.544%，而 $\eta^1$ 是從效標變項組中抽取出來的第一個典型因素，占效標變項組總變異量 45.651%，效標變項組與控制變項組第一典型因素( $\chi^1$ )重疊的部分有 26.360%，表示控制變項組之第一典型因素可以解釋效標變項組總變異量的 26.360%。

就第一組典型相關結構而言，在控制變項組中，以激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析與第一典型因素 $\chi^1$ 相關較高，其典型因素負荷量分別為-.965、-.744、-.811、-.818、-.783。因此，控制變項組與效標變項組的第一典型相關，主要由控制變項組中的激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同、比賽分析，透過第一典型因素 $\chi^1$ 來影響效標變項組的第一典型因素 $\eta^1$ 。而與 $\eta^1$ 呈高相關的分別為人際相處、環境設備、教練領導、成績表現。從因素負荷量的正負符號來看，其關係皆為正向。

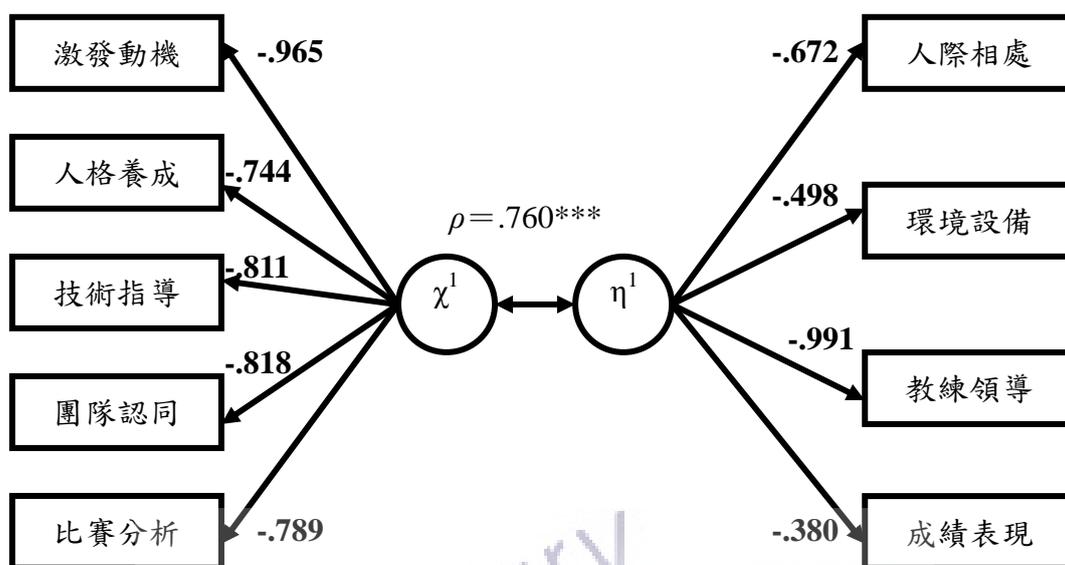


圖 4-5-2 第一組典型相關結構圖

### 三、第二組典型相關結構

在第二組典型相關中，其典型相關係數 $\rho = .232$ ，決定係數 $\rho^2 = .054$ ，表示控制變項組的第二個典型因素( $\chi^2$ )可以解釋效標變項組之第二個典型因素( $\eta^2$ )總變異量的 5.4%， $\chi^2$ 是從控制變項組中抽取出來的第二典型因素，占效標變項組總變異量的 6.925%，控制變項組與效標變項組第二個典型因素( $\eta^2$ )重疊的部分有 0.373%，表示效標變項組之第二個典型因素可以解釋控制變項組總變異量的 0.373%，而 $\eta^2$ 是從效標變項組中抽取出來的第二個典型因素，占效標變項組總變異量 15.828%，效標變項組與控制變項組第二典型因素( $\chi^2$ )重疊的部分有 0.852%，表示控制變項組之第二典型因素可以解釋效標變項組總變異量的 0.852%。

就第二組典型相關結構而言，在控制變項組中，以人格養成、比賽分析與第二典型因素 $\chi^2$ 相關較高，其典型因素負荷量分別為.348、.415。因此，控制變項組與效標變項組的第二典型相關，主要由控制變項組中的人格養成、比賽分析，透過第二典型因素 $\chi^2$ 來影響效標變項組的第二典型因素 $\eta^2$ 。而與 $\eta^2$ 呈高相關的分別為環境設備、成績表現。從因素負荷量的正負符號來看，除了環境設備為負向，其

餘關係均為正向。

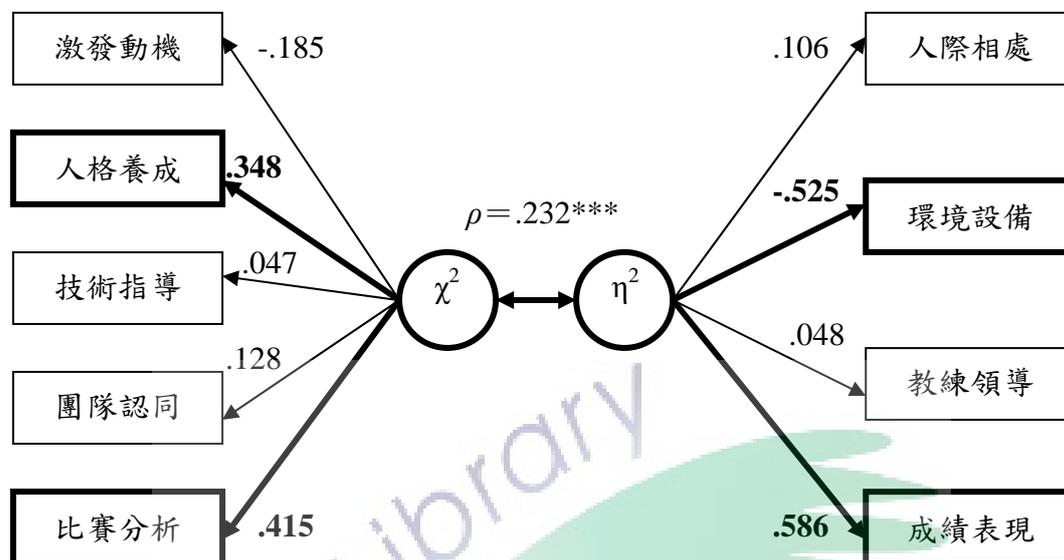


圖 4-5-3 第二組典型相關結構圖

#### 四、第三組典型相關結構

在第三組典型相關中，其典型相關係數  $\rho = .157$ ，決定係數  $\rho^2 = .025$ ，表示控制變項組的第三個典型因素( $\chi_3$ )可以解釋效標變項組之第三個典型因素( $\eta_3$ )總變異量的 2.57%， $\chi_3$  是從控制變項組中抽取出來的第三個典型因素，占效標變項組總變異量的 7.587%，控制變項組與效標變項組第三個典型因素( $\eta_3$ )重疊的部分有 0.188%，表示效標變項組之第三個典型因素可以解釋控制變項組總變異量的 0.188%，而  $\eta_3$  是從效標變項組中抽取出來的第三個典型因素，占效標變項組總變異量 17.415%，效標變項組與控制變項組第三典型因素( $\chi_3$ )重疊的部分有 0.43%，表示控制變項組之第三典型因素可以解釋效標變項組總變異量的 0.43%。

就第三組典型相關結構而言，在控制變項組中，以人格養成、團隊認同與第三典型因素 $\chi^3$ 相關較高，其典型因素負荷量分別為.477、-.329。因此，控制變項組與效標變項組的第三典型相關，主要由控制變項組中的人格養成、團隊認同，透

過第三典型因素 $\chi^3$ 來影響效標變項組的第三典型因素 $\eta^3$ 。而與 $\eta^3$ 呈高相關的分別為人際相處、環境設備、成績表現。從因素負荷量的正負符號來看，除了為人格養成、人際相處為負向，其餘關係均為正向。

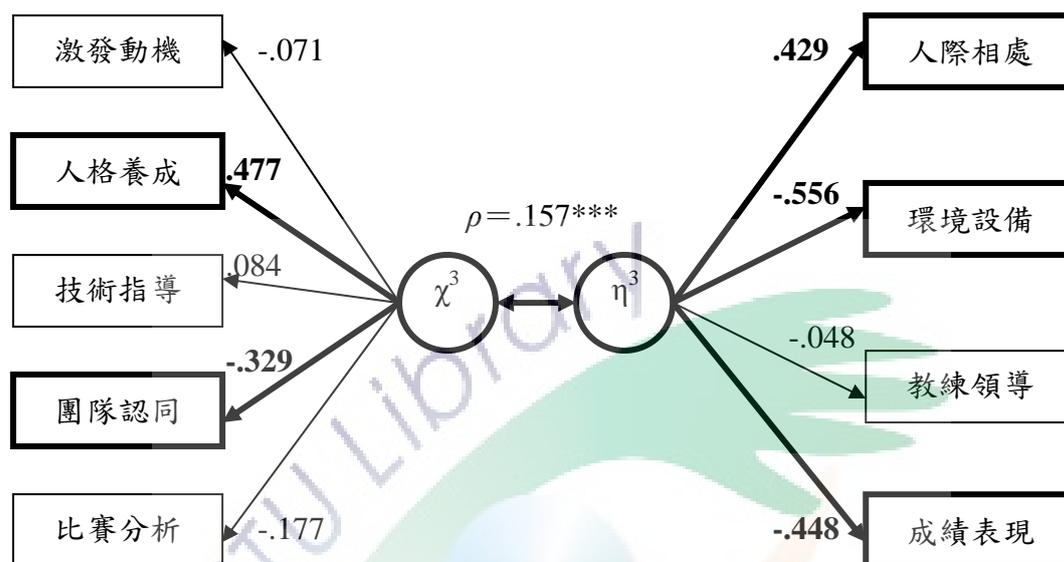


圖 4-5-4 第三組典型相關結構圖

## 第六節 柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度之預測分析

本節主要探討何種因素對高中柔道選手之團隊滿意度具有顯著預測力。因此將以知覺教練效能五個層面（激發動機、人格養成、技術養成、團隊認同、比賽分析）作為預測變項，並以團隊滿意度整體及各層面效標變項進行逐步多元迴歸分析，以驗證：

**假設四：柔道選手之知覺教練效能可有效預測其團隊滿意度。**

本節共分為一、知覺教練效能對於『團隊滿意度』整體層面之預測分析；二、在『人際相處』層面之預測分析；三、在『環境設備』層面之預測分析；四、在『教練領導』層面之預測分析；五、在『成績表現』層面之預測分析。

## 一、知覺教練效能對於『團隊滿意度』整體層面之預測分析

表4-6-1為柔道選手之知覺教練效練五個層面對其團隊滿意度之迴歸預測分析結果。其中

- (一) 五個變項中進入迴歸方程式的變項共有三個，依序為「激發動機」、「技術指導」及「比賽分析」，其多元相關係數為.63，能聯合預測團隊滿意度整體層面40%。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋整體團隊滿意度層面的變異量分別為，「激發動機」37%的變異量；「技術指導」2%的變異量及「比賽分析」1%的變異量；而以「激發動機」、「技術指導」及「比賽分析」為主要預測變項。
- (三) 根據上述的結果得知，「激發動機」、「技術指導」及「比賽分析」三個層面可以預測整體團隊滿意度。此外在這三個層面的 $\beta$ 值皆為正，即表示知覺到教練高「激發動機」效能、高「技術指導」效能及高「比賽分析」效能之高中柔道選手，皆會有高的團隊滿意度。

表4-6-1 柔道選手整體團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表

預測變項	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 增加量	F值	原始 $\beta$	標準化 $\beta$
激發動機	.61	.37	.37	212.03*	1.10	.43
技術指導	.63	.39	.02	115.00*	.62	.14
比賽分析	.63	.40	.01	78.79*	.42	.12

\* $p < .05$

## 二、在『人際相處』層面之預測分析

表4-6-2為柔道選手之知覺教練效練五個層面對柔道選手的『人際相處』之迴歸預測分析結果。其中

- (一) 五個變項中進入迴歸方程式的變項共有二個，依序為「激發動機」及「技

- 術指導」，其多元相關係數為.51，能聯合預測團隊滿意度整體層面27%。
- (二)就個別變項而言，其中各變項可解釋整體團隊滿意度層面的變異量分別為，「激發動機」25%的變異量及「技術指導」2%的變異量；而以「激發動機」及「技術指導」為主要預測變項。
- (三)根據上述的結果得知，「激發動機」及「技術指導」二個層面可以預測整體團隊滿意度。此外在這二個層面的 $\beta$ 值皆為正，即表示知覺到教練高「激發動機」效能及高「技術指導」效能之高中柔道選手，將有高『人際相處』團隊滿意度。

表4-6-2 柔道選手人際相處團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表

預測變項	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 增加量	F值	原始 $\beta$	標準化 $\beta$
激發動機	.50	.25	.25	116.98*	.36	.39
技術指導	.51	.27	.02	63.18*	.26	.17

\* $p < .05$

### 三、在『環境設備』層面之預測分析

表4-6-3為柔道選手之知覺教練效練五個層面對柔道選手的『環境設備』之迴歸預測分析結果。其中

- (一)五個變項中進入迴歸方程式的變項共有一個，為「激發動機」效能，其多元相關係數為.38，能聯合預測團隊滿意度整體層面14%。
- (二)就個別變項而言，其中各變項可解釋整體團隊滿意度層面的變異量為「激發動機」14%的變異量；而以「激發動機」為主要預測變項。
- (三)根據上述的結果得知，只有「激發動機」一個層面可以預測整體團隊滿意度。此外在「激發動機」此層面的 $\beta$ 值為正，即表示知覺到教練高「激發動機」效能之高中柔道選手，將有高『環境設備』團隊滿意度。

表4-6-3 柔道選手環境設備團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表

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
激發動機	.38	.14	.14	59.18*	.42	.38

\* $p < .05$ 

#### 四、在『教練領導』層面之預測分析

表4-6-4為柔道選手之知覺教練效練五個層面對柔道選手的『教練領導』之迴歸預測分析結果。其中

- (一) 五個變項中進入迴歸方程式的變項共有四個，依序為「激發動機」、「技術指導」、「比賽分析」及「團隊認同」，其多元相關係數為.75，能聯合預測團隊滿意度整體層面57%。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋整體團隊滿意度層面的變異量分別為，「激發動機」53%的變異量；「技術指導」2%的變異量；「比賽分析」1%的變異量及「團隊認同」1%的變異量；而以「激發動機」、「技術指導」、「比賽分析」及「團隊認同」為主要預測變項。
- (三) 根據上述的結果得知，「激發動機」、「技術指導」、「比賽分析」及「團隊認同」四個層面可以預測整體團隊滿意度。此外在這四個層面的β值皆為正，即表示知覺到教練高「激發動機」效能、高「技術指導」效能、高「比賽分析」效能及高「團隊認同」效能之高中柔道選手，將有高『教練領導』團隊滿意度。

表4-6-4 柔道選手教練領導團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表

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
激發動機	.73	.53	.53	390.15*	.32	.44
技術指導	.74	.55	.02	215.29*	.17	.14
比賽分析	.75	.56	.01	148.76*	.13	.13
團隊認同	.75	.57	.01	114.63*	.19	.13

\* $p < .05$

## 五、在『成績表現』層面之預測分析

表4-6-5為柔道選手之知覺教練效能五個層面對柔道選手的『成績表現』之迴歸預測分析結果。其中

- (一) 五個變項中進入迴歸方程式的變項共有二個，依序為「比賽分析」及「團隊認同」，其多元相關係數為.33，能聯合預測團隊滿意度整體層面11%。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋整體團隊滿意度層面的變異量分別為，「比賽分析」10%的變異量及「團隊認同」1%的變異量；而以「比賽分析」及「團隊認同」為主要預測變項。
- (三) 根據上述的結果得知，「比賽分析」及「團隊認同」二個層面可以預測整體團隊滿意度。此外在這二個層面的 $\beta$ 值皆為正，即表示知覺到教練高「比賽分析」效能及高「團隊認同」效能之高中柔道選手，將有高『成績表現』團隊滿意度。

表4-6-5 柔道選手成績表現團隊滿意度之迴歸預測分析摘要表

預測變項	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 增加量	F值	原始 $\beta$	標準化 $\beta$
比賽分析	.31	.10	.10	37.60*	.19	.24
團隊認同	.33	.11	.01	21.15*	.15	.17

\* $p < .05$

## 第七節 綜合討論

本節旨在將問卷調查的統計結果加以綜合並討論，詳述如下。

### 一、柔道選手知覺教練效能及團隊滿意度的實際情況

#### (一) 知覺教練效能現況的討論

本研究在「知覺教練效能」總量表中每題平均數得分為 5.17，顯示臺灣高中柔道選手在知覺教練效能整體層面情況為符合與非常符合之間，是屬於良好程度；在五個分層面上，皆大於標準分數，顯示臺灣高中柔道選手可感受到教練執行的人格養成、技術指導、團隊認同、激發動機及比賽分析之教練效能。

究其原因，柔道運動講求以禮開始，以禮結束，是一項具備禮儀之運動，教練平日即會要求選手的品行舉止，潛移默化的建立選手正確之人格概念，可見臺灣的柔道教練對其柔道運動的本質秉持同樣之信念，著重在人格的養成部分，注重選手品格的發展及表現。其次在技術指導方面，臺灣柔道教練受日本柔道訓練特點影響，針對基本技術成熟的建立階段格外的要求，因此，教練要求選手之基礎技術要建立紮實穩定，大於比賽時策略的提供，為的是求得動作的穩定成熟再從技術訓練過程中來學習比賽策略技巧，也因關注在技術指導部分，會對比賽分析得分產生影響，所以教練會較著重在技術指導而非比賽分析。另外，在團隊認同部分也獲高得分，可見柔道訓練理念之自他共榮的精神思維，落實於臺灣高中柔道訓練團體之中，團隊成員之間以相互成長、扶持，朝相同目標的理念來前進。最後，激發動機也獲高得分，由此可見，柔道教練平日會運用策略技巧來促使選手有高度的訓練動機及參與訓練之熱忱。

#### (二) 團隊滿意度現況的討論

本研究在「團隊滿意度」總量表中每題平均數得分為 4.74，顯示臺灣高中柔道選手在團隊滿意度整體層面情況為稍微滿意與滿意之間，是屬於中上程度；在四個分層面上，皆大於標準分數，顯示臺灣高中柔道選手對訓練團隊中的教練領

導、人際相處、環境設備及成績表現感到滿意。

柔道是屬於個人接觸型運動項目，且本研究對象為高中柔道選手，此結果得到中上程度分數，表示臺灣高中柔道選手感受到高團隊滿意度，此結果與涂志賢（2000）研究中指出個人接觸型運動項目選手比團隊接觸型運動項目選手對教練領導滿意度較高吻合，並與黃國恩（2006）研究中指出高中職柔道選手具有比大專院校柔道選手更高的教練領導滿意度相符。

究其原因，團隊滿意度中的教練領導滿意度獲最高得分，與知覺教練效能整體層面獲高分相符合，因此，整體上臺灣高中柔道選手都能贊同教練在團隊之中對選手所運用之領導、訓練及管理方式，教練領導具高團隊滿意度，這可能與柔道訓練中教練與選手互動機會多，所接受指導及回饋機會較高有關。其次在人際相處滿意度上，隊員們、同儕之間的相處情形和諧且配合良好，平日在團隊之中工作的分配及彼此相互配合情形，在團隊之中也皆能感受的到，因此，也獲高團隊滿意度得分。另外，在環境設備滿意度方面，得分較教練領導及人際相處低，柔道訓練場中的各項環境設備是立即可見的，臺灣大都會地區學校無寬闊之場地設置柔道場，所以常見高中柔道場設置在地下室，或無一固定場地是採要訓練時才拼湊而成，且普遍通風設施不佳，相關輔助之訓練器材也較不足，各單位所爭取之器材設備補助款也較為不夠，所以整體上柔道場的環境設備較不受選手滿意。最後，在成績表現滿意度方面，所獲得分是最低的，可見高中柔道選手對團隊整體的成績表現還不夠滿意，究其原因，可能為成績表現分層面是採比較式的滿意度題項，成績表現是一項具體的成績要求，如不能達到所追求之目標，可能選其低滿意度，因此，整體而言在四個層面排名會最低。

## 二、不同背景變項之柔道選手在知覺教練效能及團隊滿意度的差異情形

### （一）在知覺教練效能差異的討論

本研究將不同背景變項在知覺教練效能的差異彙整如下表 4-7-1。

表 4-7-1 知覺教練效能之差異情形摘要表

背景變項	激發動機	人格養成	技術指導	團隊認同	比賽分析	整體
性別	n.s	n.s	n.s	女 > 男	n.s	n.s
在校就讀班級	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
參與訓練時間	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
參加級別	n.s	n.s	n.s	n.s	重 > 輕	n.s
成績級別	n.s	n.s	全、國 > 縣	n.s	n.s	n.s
指導之教練人數	3、4 > 1	2 > 1	3 > 1	n.s	3 > 1	3、4 > 1
主要指導教練性別	女 > 男	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
主要指導教練年齡層	21-30 > 31-40、 41 以上	21-30、 41 以上 > 31-40	21-30 > 31-40	n.s	n.s	21-30 > 31-40

註：n.s 代表無顯著差異

首先，不同性別在知覺教練團隊認同效能的差異方面，本研究發現女子選手比男子選手更能感受到教練的團隊認同效能，這可能與現今臺灣柔道訓練過程的特徵有關，柔道訓練時男女混合練習並且進行對練，女子選手在柔道訓練團隊中人數少於男子選手，因此，在團隊之中是屬較為弱勢，且對練及體能表現情形也較不如男子選手，所以需尋求同性夥伴的支持及認同，同時也較為在乎其團隊的存在感，來支持繼續參與訓練，由此可見，教練於平日訓練之中會多鼓勵女子選手們要有團隊合作的精神，並且聽從長輩之指示，也同時會較積極建立其團隊之信心。

其次，不同參加級別在知覺教練比賽分析效能的差異方面，本研究發現重量級選手比輕量級選手更能感受到教練的比賽策略效能，這可能與柔道競賽型態有關，柔道運動採得分等級計分，輕量級選手往往獲得一次得分即會運用戰術、策略來消耗時間，得分之記錄次數較少，而重量級選手整體力量大、柔韌性較差、防守能力也較弱，選手彼此間的實力程度落差大，比賽時經常出現一勝得分即結

東比賽場次多，所以教練如能在賽前針對關鍵性的攻擊、防守做一提醒，告知其對手優勢、劣勢及對應之道，且重量級選手如能把握、發揮此關鍵技巧即容易獲得勝利，因此，重量級選手較能感受到教練的比賽策略效能。

第三，不同成績級別在知覺教練技術指導效能的差異方面，本研究發現全國級成績選手及國際級成績選手比縣市級成績選手更能感受到教練的技術指導效能，這可能與國際級成績選手代表國家出賽，已具有相當優異且穩定之技術型態，全國級成績選手也經長時間之技術培養，動作技術普遍成熟，並已做了技術細部上的調整，對整個技術面的發展便更為細緻，因此，也較能感受到教練對其技術指導的用心。

第四，不同指導教練人數在知覺教練效能的差異方面，本研究發現在教練的整體知覺教練效能、激發動機、人格養成、技術指導及比賽分析效能，在多人教練指導都優於1人教練指導，可見柔道的團隊訓練人數日益龐大，教練指導也走向教練團的訓練型態，訓練的特點在於心理、體能、技術的多方培養，所以單憑一人訓練，負荷量太高且分身乏術，因此，教練們需各司其職擔負不同工作，並做職務上的妥善分配。

第五，不同主要指導教練性別在知覺教練激發動機效能的差異方面，本研究發現柔道選手較能感受到女性教練的激發動機效能，此結果與陳忠強（2004）研究中指出的男性教練較女性教練具有動機效能不符，這可能為柔道團隊中的女性教練在平日較男性教練關心選手，且臺灣高中柔道團隊普遍由男性教練負責主要訓練指導和訓練內容之安排，女性教練主要是擔任協助訓練之工作，在團隊中常擔負著輔導、管理之角色，其角色工作職務即是發現選手身心倦怠情形，運用輔導策略來激勵選手自信心和持續參與訓練的動機，因此，女性教練較能讓選手感受到激發動機之教練效能。

第六，不同主要指導教練年齡層在知覺教練效能的差異方面，本研究發現在整體知覺教練效能、激發動機、人格養成、技術指導效能方面，青年教練（21-30

歲) 表現較壯年教練 (31-40 歲) 佳, 此結果與陳忠強 (2005) 研究所指出的年資較資深、經驗較豐富之教練具有較好的教練效能不同, 可見現今青年柔道教練擔負指導時間較短, 其資歷雖不深但具衝勁, 且願意主動學習、願意花更多時間於訓練方法上鑽研及更換柔道服陪伴選手訓練, 而壯年教練從年輕帶隊訓練至今, 除已累積多年的帶隊經驗, 在人生的規劃上逐漸轉換自己的工作跑道, 由訓練角色轉變為處理學校行政事務, 可能大部分重心轉移至學校行政管理, 參與帶隊訓練時間縮短, 且又無其他教練的支援及輪替, 可讓其單純退至幕後來從事學校行政事務, 因此, 可能為此原因才導致柔道選手較不能感受到壯年教練的教練效能。另外, 41 歲以上的教練在人格養成效能表現也優於 31-40 歲教練, 可見此年齡層教練注重於選手的品格及運動精神, 這可能與傳統柔道精神有關。

最後, 其他背景變項在知覺教練效能的差異方面, 在校就讀班級及參與訓練時間在激發動機、人格養成、技術指導、團隊認同和比賽分析層面並無顯著差異。

## (二) 不同背景在團隊滿意度差異的討論

本研究將不同背景變項在團隊滿意度的差異彙整如下表 4-7-2。

表 4-7-2 團隊滿意度之差異情形摘要表

背景變項	人際相處	環境設備	教練領導	成績表現	整體
性別	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
在校就讀班級	n.s	n.s	n.s	體 > 非體	n.s
參與訓練時間	4 > 3	2、4 > 1	4 > 1、3	2、3、4 > 1	2、4 > 1 4 > 3
參加級別	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
成績級別	n.s	n.s	n.s	全、國 > 縣	n.s
指導之教練人數	n.s	3、4 > 1 4 > 2	4 > 1	3、4 > 1 3 > 2	3、4 > 1 4 > 2
主要指導教練性別	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
主要指導教練年齡層	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s

註：1、n.s 代表無顯著差異

2、參與訓練時間代號：1.3 年以下；2.3 年至 5 年；3.5 年至 7 年；4.7 年以上

首先，不同在校就讀班級在團隊成績表現滿意度的差異方面。本研究發現就讀體育班之選手較非體育班之選手滿意團隊中的成績表現，觀察現今高中柔道團隊發現，88.5%就讀體育班，只有 11.5%就讀非體育班，兩者人數差距太大，且就讀非體育班的選手可能其學校參與柔道訓練者人數少，導致該校在整體的團隊成績表現不佳，因此，學校未推崇此項運動發展，也未設置體育班來招收柔道選手。

第二，不同參與訓練時間在所有團隊滿意度的差異方面，本研究發現參與訓練時間長者在整體及各層面滿意度都比參與時間短者佳。此結果與涂志賢(2000)研究相同，這可能與參與訓練時間較長者對各階段教練之領導、以及隊友的接觸互動時間較多，且經多年的訓練對環境及設備也較為熟悉，並從多年參與訓練之中獲得優異的成績，所以願意持續地接受訓練，因而參與訓練時間長者可感受到較高的團隊滿意度。另外，陳淑滿(2001)也指出選手對所屬團隊的滿意度不高，仍然會間接影響到選手個人或整個團隊的成績表現，因此，整體上參與訓練時間未滿3年者，對團隊滿意度不高也就影響到其成績表現。

第三，不同成績級別在團隊成績表現滿意度的差異方面。本研究發現全國級成績選手及國際級成績選手在成績表現滿意度上優於縣市級成績選手，此結果與黃士魁(2000)、黃國恩(2004)研究相同，因探討到成績表現，全國級與國際級獲獎成績等級較高，也因此，其本身的成績表現優異即與滿意度相符合。

第四，不同指導教練人數在整體團隊滿意度、環境設備、教練領導、成績表現滿意度的差異方面。本研究發現在整體、環境設備、成績表現上，3人或4人以上之教練人數的柔道團隊其選手團隊滿意度較佳，可見選手們需要多位教練的共同訓練來提高團隊滿意度，這可能與柔道訓練是採教練一對多的訓練型式，現今柔道團隊人數龐大，選手所能分配到的教練指導機會並不多，而教練人數較少，相對地選手所受到的指導機會便減少，因而如能提升教練人數將可讓選手有更多受教的機會，同時也會獲得更高的團隊滿意度。另外，在教練領導滿意度上4人

以上教練人數表現優於 1 人，可見得在教練領導上，多位教練相互配合負擔各自不同工作，會較單獨只有 1 人教練承擔所有之訓練工作，更能讓選手對其領導方式感到滿意。

最後，其他背景變項在團隊滿意度的差異方面，性別、參加級別、主要指導教練性別及主要指導教練年齡層在人際相處、環境設備、教練領導、成績表現層面並無顯著差異。

### 三、柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度之相關情形

本段針對研究結果進行討論，並與相關文獻進行比對分析，本段共分為一、知覺教練效能與團隊滿意度的相關；二、人格養成、比賽分析與環境設備、成績表現的相關；三、人格養成、團隊認同與人際相處、環境設備、成績表現的相關，分別進行探討。

本研究以典型相關分析結果，獲得三組達顯著之典型相關因素，其中第一組解釋力較大，達 26.360%；第二組之解釋力為 0.852%；第三組解釋力為 0.420%；整體來說，知覺教練效能透過三組典型因素，對團隊滿意度的總解釋量為 27.632。進而說明，本研究知覺教練效能之「激發動機」、「人格養成」、「技術指導」、「團隊認同」、「比賽分析」等五個控制變項，透過第一、第二、第三個典型因素，可以解釋團隊滿意度之「人際相處」、「環境設備」、「教練領導」、「成績表現」等四個效標變項。以下分別就三組典型相關因素逐一討論：

#### （一）第一組典型相關因素

從第一組典型相關因素發現，知覺教練效能與團隊滿意度有顯著正相關，且解釋量為 57.7%。而各構面結構係數均為負號，表示兩方均為同方向，也就是說知覺教練效能各構面符合程度越高，對團隊滿意度的各方面滿意程度也越高。就知覺教練效能而言，「激發動機」效能越好、「人格養成」效能越好、「技術指導」

效能越好、「團隊認同」效能越好、「比賽分析」效能越好，則高中柔道選手越能滿意團隊中各項需求。本研究結果顯示知覺教練效能與團隊滿意度二個變項彼此間具有相關的成份在，且柔道選手越能知覺到教練效能，則團隊滿意度越高。

綜合上述發現，知覺教練效能五個層面與團隊滿意度四個層面具有高度的相關，其中以知覺教練的「激發動機」效能與團隊中的「教練領導」滿意度相關性最高。

究其原因為，選手對教練領導有高度滿意度時，主要是選手能知覺到教練在日常訓練之中具有建立選手自信心、自尊心的對待模式，並且會激發選手參與訓練的熱忱，教練也會於賽前為選手做心理建設，以激勵方式來增加其獲勝的信心，同時也鼓勵選手可勇於挑戰、面對更優秀之選手，具不怕挫敗的堅定比賽意志。因此，柔道選手所知覺到教練平日訓練及賽前指導的激發動機感受情形，將悠關於柔道選手對教練領導上的管理、訓練時間及方法等部分的滿意度的感受程度。

從本研究所獲的訊息揭示，柔道選手所感受到的教練「激發動機」效能高低情形，將與柔道選手在團隊之中的「教練領導」滿意度感受上息息相關，所以教練應於平日訓練及賽前指導時，多加運用提昇選手動機的策略技巧，進而可促使選手能感受到團隊中的教練領導角色，且信服教練的領導方式。

## (二) 第二組典型相關因素

從第二組典型相關因素發現：(1) 人格養成、比賽分析與成績表現各構面結構係數均為正號，表示相同方向，也就是人格養成效能、比賽分析效能構面符合程度越高，對成績表現滿意程度也越高。(2) 人格養成、比賽分析與環境設備各構面結構係數為二正一負，表示不同方向，也就是人格養成效能、比賽分析效能構面符合程度越高，對環境設備滿意程度也越低。本研究結果得之越能知覺到教練的「人格養成」效能、「比賽分析」效能之柔道選手，則對「成績表現」滿意度越高、但在「環境設備」滿意度則越低。

綜合上述發現，知覺教練效能二個層面與團隊滿意度二個層面具有高度的相

關，其中以知覺教練的「人格養成」效能、「比賽分析」效能與團隊中的「教練領導」滿意度、「環境設備」滿意度相關性最高。

究其原因為，選手在成績表現有高度滿意時，主要是選手能知覺到教練平日要求選手具有好品格、良好道德行為、尊重他人態度及具備運動家精神，也希望能藉由內省自己是一位受人尊敬的柔道選手，來培養其正向的人格特質發展，並且教練會在賽前徹底分析比賽相關策略來讓選手了解，以提高獲勝機會。因此，柔道選手所知覺到的教練人格養成效能及比賽分析效能感受情形，將悠關於柔道選手對成績表現的滿意度感受程度。

相反的，由於著重在人格養成效能及比賽分析效能上，選手對柔道場環境設備之空間規劃、柔道墊、防護器材、空氣品質及相關訓練器材等實質要求上，並不加以重視，產生一負相關情形，這可能與高中時期柔道選手已具有正向的心理動機，傾向完成心中即定追求優異表現的目標，而並非實質上的物品需求。換言之，內在動機驅使大於外在動機誘因，選手在乎的是要達成何項目標，而非改善訓練場地或器材設備，因此，選手具有內在動機即願意花更多時間來參與訓練，也較不會產生倦怠感，是一樂觀所見之現象。

### （三）第三組典型相關因素

從第三組典型相關因素發現：人格養成、團隊認同與人際相處、環境設備、成績表現各構面結構係數為二正三負，表示不同方向，也就是人格養成效能符合程度越高、團隊認同符合程度越低，對人際相處滿意程度越高、對環境設備及成績表現滿意程度也越低。相反的，人格養成效能符合程度越低、團隊認同符合程度越高，對人際相處滿意程度越低、對環境設備及成績表現滿意程度也越高。歸納以上正負相關資料可得之，知覺教練人格養成效能越高的柔道選手，則對人際相處滿意度越高；知覺教練團隊認同效能越高的柔道選手，則對環境設備及成績表現滿意度越高。

綜合上述發現，知覺教練效能二個層面與團隊滿意度三個層面具有高度的相

關，其中以知覺「人格養成」效能、「團隊認同」效能與團隊中的「人際相處」滿意度、「環境設備」滿意度、「成績表現」相關性最高。

究其原因為，選手在人際相處有高度滿意時，主要是選手能知覺到教練會要求選手具有禮節、道德行為、尊重他人且要求自己做到受人尊敬有關，因此，團隊之間彼此的人際相處關係因教練對品格之要求，所以在團隊之中即會自然形成和諧的人際相處氣氛，另一可能也是因教練強調柔道精神，團隊之中導入自他共榮的概念，隊員彼此之間即具有良好的互動情形。

然而，選手在環境設備及成績表現有高度滿意時，主要是選手能知覺到教練要求團隊合作及具向心力，環境設備及成績表現是具體、清楚可見的實質結果，選手具有團隊認同感，整體團隊成績表現也藉由隊員們樂意相互練習而有好的表現，也由於有了傑出的成績表現，相關行政單位及學校願意提供更多的經費來支援軟硬體改善，因此，對環境設備滿意度即會提高。

#### 四、柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度的預測情形

根據以上對高中柔道選手知覺教練效能各層面對團隊滿意度各層面及整體層面之迴歸預測分析，茲將結果歸納成表4-7-3。

表4-7-3 高中柔道選手團隊滿意度之逐步多元迴歸分析摘要表

預測變項 \ 效標變項		人際相處	環境設備	教練領導	成績表現	整體
知覺教練效能	激發動機	(1)	(1)	(1)		(1)
	人格養成					
	技術指導	(2)		(2)		(2)
	團隊認同			(4)	(2)	
	比賽分析			(3)	(1)	(3)
解釋變異量		<b>.27</b>	<b>.14</b>	<b>.57</b>	<b>.11</b>	<b>.40</b>

(1) 表示預測力最大、(2) 表示預測力次之、(3) 表示再次之……依此類推

由表4-7-3得知：

在知覺教練效能五個預測變項中，共可預測「人際相處」達27%的變異量；「環境設備」達14%的變異量；「教練領導」達57%的變異量；「成績表現」達11%的變異量；「整體團隊滿意度」達40%的變異量。

由以上得知，本研究之假設四：柔道選手之知覺教練效能可有效預測其團隊滿意度，大部分獲得支持，此結果與王俊明（2007）的研究指出代理效能可有效預測滿意度相符。綜合分析摘要表得知，高中柔道選手知覺教練效能越高，其團隊滿意度越高，並由歸納結果發現高中柔道選手知覺教練效能中的「激發動機」與「比賽分析」是預測團隊滿意度的主要變項。

其中以知覺教練的激發動機效能、技術指導效能及比賽分析效能是促使團隊滿意度感受的重要因素，整體而言，如能運用激勵方式鼓舞選手增加參與訓練動機，並適時的藉由輔導策略關心選手的心理狀態，將有助於提升選手對其團隊之教練領導、人際相處及環境設備滿意度感受，進一步教練需確實在技術指導部分下功夫，加強選手之各項技術之養成及連貫運用，選手如能知覺到其教練技術指導效能則可增加人際相處、教練領導及成績表現滿意度感受；另外在賽前提供關鍵性的比賽技巧及策略分析，將可提升選手對其團隊成績表現滿意度感受。換言之，柔道選手若能相信及倚賴教練的激發動機、技術指導及比賽分析能力，則會提高團隊滿意度感受。

然而，隨著時代的變遷，選手的自我意識高漲，教練如不能有效率的領導選手，安排課程、激勵選手動機、增進選手動作技術，提升比賽成績，選手便容易產生退縮的意圖，不願繼續參與訓練。另外，也因柔道運動的特殊性，訓練時還要穿著厚重的柔道衣，且需要長時間及高體能負荷的訓練過程，而且因是技擊類運動項目，發生運動受傷頻率高，整體上選手的培育過程是需要付出相當大的努力，如果沒有堅強的意志及他人的鼓勵，即容易輕言放棄。

此時，教練所扮演之角色即非常重要，教練領導的團隊滿意度感受，主要取

決於教練對選手之激發動機運用及執行，因此，教練也應了解選手個別的需求，強調選手之優點、鼓勵選手競爭、給予選手具挑戰性之目標，讓選手有成功的機會、並透過有效的溝通建立選手的自信心及願景，選手才能有積極的訓練參與動機，參與訓練才具活力、精神；教練也應在選手面對困難時，主動從旁協助關懷、解決。教練如能適度的使用激發動機的技巧，才能讓選手擁有對柔道運動的興趣、熱情，並提高努力意願，激發出選手的潛能。



## 第五章 結論與建議

本章主要是分析臺灣高中柔道選手知覺教練效能與團隊滿意度之相關研究，依據資料分析的結果，歸納討論所得的發現，做為本文之結論，並對實際運用與未來研究提出建議，以供後續研究之參考。

### 第一節 結論

#### 一、臺灣高中柔道選手知覺教練效能及團隊滿意度之現況

##### (一) 柔道選手知覺教練效能現況

臺灣高中柔道選手對整體之教練效能執行成效，為符合高中柔道選手對其的感受情形，是屬良好程度；在五個分層面上，皆大於標準分數，其中臺灣高中柔道選手最能知覺到教練所執行的人格養成效能、依次得分排列為技術指導、團隊認同、激發動機及比賽分析之教練效能。

##### (二) 柔道選手團隊滿意度現況

臺灣高中柔道選手對整體團隊滿意度情況為稍微滿意與滿意之間，是屬於中上程度；在四個分層面上，皆大於標準分數，其中臺灣高中柔道選手以對訓練團隊中之教練領導滿意度得分最高、依次得分排列為人際相處、環境設備及成績表現之團隊滿意度。

#### 二、不同背景變項在知覺教練效能與團隊滿意度之差異情形

##### (一) 在知覺教練效能方面

女子選手較能感受到教練之團隊認同效能，重量級選手較能感受到教練之比賽分析效能，成績優異選手較能感受到教練之技術指導效能，年輕教練及多人教練指導的選手較能知覺到其教練效能，女性教練較能讓選手感受到教練之激發動

機效能。

## (二) 在團隊滿意度方面

就讀體育班且成績優異之選手有較高的成績表現滿意度，參與訓練時間長及多人教練指導的選手其團隊滿意度較高。

## 三、瞭解知覺教練效能與團隊滿意度之間關係

由研究結果發現，臺灣高中柔道選手的知覺教練效能與團隊滿意度之間具有三組典型相關結構存在，其相關結構分述如下：

- (一) 柔道選手越能知覺到教練效能，則團隊滿意度越高，其中以知覺教練的「激發動機」效能對團隊中的「教練領導」滿意度之相關性最高。
- (二) 越能知覺到教練的「人格養成」效能、「比賽分析」效能的柔道選手，則對「成績表現」滿意度越高、但在「環境設備」滿意度則越低。
- (三) 知覺教練「人格養成」效能越高的柔道選手，則對「人際相處」滿意度越高；知覺教練「團隊認同」效能越高的柔道選手，則對「環境設備」及「成績表現」滿意度越高。

## 四、探討知覺教練效能對團隊滿意度之影響效果

根據本研究結果顯示，知覺教練效能可預測團隊滿意度整體層面及分層面，其中以激發動機效能最高，因此，可說明本研究中的高中柔道選手越能感受到教練激發動機的行為時，對於團隊滿意度則會越高，尤其在團隊中的教練領導滿意度上影響效果最大。

## 第二節 建議

根據上述之研究結果，提出以下建議：

### 一、對柔道教練的建議

- (一) 在未來訓練實務上，應透過與選手溝通及觀察團隊來了解選手對教練的信心水準，以及評估教練訓練執行能力是否可達成選手心理、技術、體能成長的需求，並致力於提高其教練效能來帶領團隊，以期選手能有更好的成績表現及團隊滿意度感受。
- (二) 教練需具備專業之相關理論及實務知識，以增加其技術養成及比賽策略效能，並應積極參與相關講習活動，且多與其他柔道教練交流討論，藉由帶隊參賽累積經驗、進行反省、改進其技術養成訓練方式及比賽策略運用。同時教練在日常也要能促進選手參與訓練的動機，展現教練訓練時的熱忱，適時的給予正向回饋及輔導，最後，教練需以言教、身教的示範，柔道精神的灌輸，才能引導選手有良好的人格發展。
- (三) 柔道運動傾向採教練團訓練形式，彼此各司其職，擔負不同工作、包含領導、管理、訓練工作，並且做有系統性的訓練規劃才可滿足各方需求，進而可提升成績及團隊中的相處氣氛，另外，柔道項目為身體接觸之技擊類運動，選手常發生受傷情形，教練也需具備緊急運動傷害處理能力。
- (四) 激發動機為影響教練領導之主要因子，選手具有高度的內在參與動機，對教練之領導、管理及訓練方式及安排才能信服，因此，教練應適時利用關懷、激勵的方式來建立選手平日訓練的參與動機及熱忱，並在賽前指導時注重於建立選手挑戰的自信心。

## 二、對相關行政單位的建議

充實硬體設備的建置，規劃固定練習之柔道場提供選手來訓練，進而增設訓練中心，提供一個好的訓練環境，並且對空氣品質加以改善，並配合運動科學研究人員開發柔道訓練輔助器材，增加訓練的多元化，進而可補強相關訓練之輔助器材。

## 三、對未來研究的建議

- (一) 本研究知覺教練效能可有效預測團隊滿意度，但僅能推論至本研究對象，無法推論至所有運動項目選手或高中階段選手，未來研究可因其各項運動之獨特性來進行問卷之修改，且仍須進行全國性大樣本以掌握通盤性的概況，並建立長期性資料庫，以觀察及預測其因果模式。
- (二) 未來可考慮嘗試針對教練、選手增加質性研究訪談，以便與本研究之量化結果相互補充。同時，本研究因時間限制只採用橫斷後續法的研究設計，未來若能採取縱貫性研究，相信將更能完整了解高中生知覺教練效能與團隊滿意度的發展。
- (三) 整體而言，臺灣高中柔道選手可知覺到高度的教練效能，但是否會過度依賴教練且養成習慣，進而影響其未來需自主訓練時之獨立性，則有待進一步研究。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 中華民國柔道協會 (2005)。2005 亞洲青年柔道錦標賽秩序冊。台北市：中華民國柔道協會。
- 王文科、王智弘 (2007)。教育研究法 (增訂 11 版)。台北市：五南。
- 王明如(2007)。大專排球特優級選手之家長式領導、團隊凝聚力與團隊滿意度相關研究。未出版碩士論文，輔仁大學，台北縣。
- 王俊明 (2007)。大專運動會偏好與知覺教練領導行為差距及代理效能對教練領導效能的影響，*台灣運動心理學報*，11，1-16。
- 王俊明、陳其昌 (2006)。大專院校教練效能及領導行為對運動員運動動機及運動態度的影響，*台灣運動心理學報*，9，1-18。
- 王潔玲 (2002)。教練與選手目標取向適配性對大專女子籃球選手團隊適應與團隊滿意度的影響。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 江界山、藍坤田 (2007)。提升我國運科專業素質與功能以「日本運動科學中心」為例。*國民體育季刊*，35(2)，18-26。
- 吳明隆 (2007)。SPSS 統計應用學習實務—問卷分析與應用統計 (三版)。台北市：知城數位科技。
- 吳明隆 (2008)。SPSS 操作與應用—問卷統計分析實務 (初版二刷)。台北市，五南。
- 吳明隆、涂金堂 (2005)。SPSS 與統計應用分析。台北市，五南。
- 吳國輝 (2000)。柔道教練領導行為、選手知覺動機氣候及滿意度之相關研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 吳清山 (1993)。學校行政領導的新取向。*教育研究雙月刊*，32，13-17。
- 吳慧卿 (1998)。運動教練領導行為、團隊衝突與選手滿意度之影響初探。*臺灣師*

大體育研究，6，1-18。

吳慧卿（2007）。運動團隊衝突之研究。臺灣體育運動管理學報，5，25-44。

呂耀宗（2001）。臺灣柔道史(1952-1970)。未出版碩士論文，國立台灣體育學院，台中市。

李建平、施致平（2003）。大專優秀網球選手訓練滿意度之研究。體育學報，34，143-154。

李誠志（1998）。教練訓練指南。台北市：文史哲。

沈介文、陳月娥、周毓敏、陳銘嘉（2005）。以團隊歷程觀點探討團隊結構與績效之關聯—以團隊信任為中介變項。人力資源管理學報，5（3），75-90。

周嘉琪、胡凱揚（2006）。因為你，所以我可以：探討健身運動代理效能。大專體育學刊，8（3），77-87。

周嘉琪、黃素芬（2005）。健身運動自我效能及代理效能之探討。大專體育，80，157-162。

林秀燕（2003）。臺中市國民小學自然與生活科技科任教師班級經營策略與教學滿意度調查之研究。未出版碩士論文，國立新竹教育大學，新竹市。

林清和（2001）。教練心理學。台北市：文史哲。

紀俊安、陳雍元（2008）。柔道運動體能特性的探討。國民體育季刊，35（4），37-42。

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。

張竺雲（1986）。組織社會學。台北市：三民。

張思敏（2006）。進階教練訓練手冊。台北市：品度。

張耀宗（2006）。領導行為與集體效能對知識創造團隊學習影響之研究-以知識分享與團隊認同為中介變項。未出版博士論文，雲林科技大學，雲林縣。

莊艷惠、廖主民（2008）。咫尺之間的心理決戰—以自我對談提升柔道運動表現。國民體育季刊，35（4），26-29。

- 許士軍 (1977)。工作滿足、個人特徵與組織氣候-文獻檢討及實證研究。 *國立政治大學學報*，35，13-56。
- 許吉越、王明月 (2004)。柔道選手目標取向與運動動機之相關研究。 *朝陽學報*，9，409-436。
- 許吉越、王明月與何建德 (2006)。臺灣地區柔道運動選手訓練能力與運動自信心來源之相關研究。 *朝陽人文社會學刊*，4(2)，21-50。
- 許吉越、王明月與劉季諺 (2006)。臺灣地區柔道運動代表隊選手組織承諾之實證研究。 *彰化師大體育學報*，6，262-272。
- 許淑慧、黃國恩 (2008)。從 2006 年第一屆世界女子柔道教練講習會內容論台灣女子柔道現況。 *臺大體育*，48，19-28。
- 郭癸賓 (2008)。如何提升臺灣柔道運動競爭力， *大專體育*，98，112-117。
- 陳文進、洪敦賓 (2005)。大專院校非體育科系柔道校隊選手之學校適應調查研究。 *淡江體育*，8，57-68。
- 陳忠強 (2004)。運動教練效能、社會支持與身心倦怠之相關研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 陳忠強 (2005)。高中教練之教練效能、社會支持與身心倦怠之相關研究。 *國立體育學院論叢*，18 (1)，1-12。
- 陳哲理、羅應嘉 (2003)。柔道運動發展初探。 *中華技術學院學報*，29，307-314。
- 陳淑滿 (2001)。教練領導行為對團隊凝聚力與滿意度之影響-以職棒選手為例。台北市：全壘打文化。
- 黃士魁 (2000)。我國甲組成棒球員訓練滿意度之研究。未出版碩士論文，中國文化大學，台北市。
- 黃國恩 (2001)。我國大專柔道選手心理競技能力契合度之研究。 *體育學報*，31，193-205。
- 黃國恩 (2004)。柔道選手的心理競技能力契合度與專業承諾對運動表現及團隊滿

- 意度之預測。臺灣運動心理學報，5，43-58。
- 黃國恩(2006)。大學校院和高中職柔道選手的專業承諾與團隊滿意度之研究。臺大體育學報，9，81-92。
- 黃國恩、姜定宇、周婉茹、林思吟與鄭仔筑(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。
- 黃國恩、許淑慧、陳福士(2007)。從歷屆奧運會、世界柔道錦標賽成績探討國際柔道競賽實力。中華體育季刊，21(2)，114-122。
- 黃崇儒(2005)。運動教練訓練之功能。國民體育季刊，34(4)，26-30。
- 黃寶雀(2001)。影響教練領導行為的因素及其相關之研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
- 黃寶雀、王俊明(2005)。國小教練領導行為對團隊氣氛及團隊滿意度的影響。國立體育學院論叢，15(2)，57-68。
- 劉偉軍(2007)。奧林匹克柔道。北京：人民體育。
- 劉麗萍、劉長江(2004)。男子柔道運動員生化指標和免疫功能的研究。解放運體育學院學報，23(1)，103-105。
- 鄭志富(1997)。運動教練領導行為研究論文集。台北市：師大書苑。
- 鄭吉祥(1995)。柔道運動訓練理論與實踐(再版)。台北市：中華民國柔道協會。
- 盧彥丞、羅友維、施光隆(2008)。柔道選手賽前競技狀態診斷之探討。成大體育學刊，40(3、4)，52-63。
- 盧俊宏(1994)。運動心理學。台北市：師大書苑。
- 盧俊宏、廖主民、季力康(譯)(2008)。運動社會心理學。台北市：師大書苑。(Sophia, J., & David, L., 2007)。
- 戴國良(2006)。組織行為學—全方位理論架構與企業案例實戰(初版二刷)。台北市：五南。

簡家俊 (2008)。柔道校隊教練之領導行為表現與隊員比賽情緒水準之研究。弘光人文社會學報，8，221-240。

羅友維 (2002)。柔道釣袖進腰實戰技術應用與訓練。國立臺灣體育學院學報，11，175-188。

## 二、外文部分

### (一) 英文部分

- Anshel, M. H. (2003). Leadership in sport: A matter of style. In M. H. Anshel (Ed.), *sport psychology: From theory to practice* (pp. 233-275). San Francisco, CA: Benjamin Cummings.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Engewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Carron, A. V., & Ball, J. R. (1977). Cause efficient characteristics of cohesiveness and participation motivation in intercollegiate ice hockey. *International Review of Sport Sociology*, 12, 49-60.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A., (1997) . A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159.
- Denham, C. M., & Michael, J. J. (1981). Teacher sense of efficacy: A definition of the construct and a model for further research. *Educational Research Quarterly*, 5, 39-63.
- Feltz, D.L., Chase, M.A., Moritz S.E., & Sullivan, P.J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- Guskey, T. R., & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31, 627-643.
- Hoyt, C.L., Murphy, S.E., Halverson, S.K. & Watson .C.B. (2003) .Group leadership:

Efficacy and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and practice*, 7,259-274.

Locke , E. A (1976). The nature and causes of job satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

Maglischo, Ernest.W.(2003). *Swimming fastest*. Champaign, IL: Human kinetics.

Malete, L., & Feltz, D. L. (2000). *The effect of a coaching education program on coaching efficacy. The Sport Psychologist, 14*, 410-417.

Meyer J. P, Bartunek, J. M. & Lacey, C.A. 2002, "Identity Change and Stability in Organizational Investigation", *The Interantional Journal of Organizational Analysis, 10*(1), 4-29

Myers, N.D., Vargas-Tonsing, T.M., & Feltz, D.L.( 2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: Sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport and Exercise, 6*, 129-143.

Sullivan, P. J., & Kent, A. (2003) .Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics. *Journal of Applied Sport Psychology, 15*, 1-11.

Short. S. E., & Short, M. W. (2004). Coaches' assessment of gheir coaching efficacy compared to athletes' perceptions. *Perceptual and Motor Skills, 99*, 729-736.

## (二) 日文部分

中村勇 (2008)。柔道をカガクする。◦ *近代柔道*, 30(8), 69。

全日本柔道連盟強化委員会科学研究部編 (2000)。柔道強くなるためのQ&A。

日本東京：不昧堂。

柏崎克彦 (2004)。寝技で勝つ柔道。日本東京：株式会社ベースボール・マガジン社。

### 三、網路部分

明年的台北很「柔道」 承辦三項大賽。(2008年4月25日)。麗台運動報。2008年11月23日，取自

<http://news.pchome.com.tw/sport/ltsports/20080425/index-12091386298479726007.html>

張石(2008年8月20日)。冠軍致謝中的日本文化。中國青年報。2008年8月20日，取自<http://jp.yeshj.com/page/50026/>

教練與選手引發爭議 伍茲始作俑者炒掉哈蒙。(2004年7月19日)。騰訊體育。2008年11月26日，取自<http://sports.qq.com/a/20040719/000187.htm>

楚海洋(2008年8月14日)。楊秀麗：背後有許多人支持 最想感謝劉永福教練。2008年8月14日，取自

<http://2008.people.com.cn/BIG5/126668/126681/7668225.html>

廖亞平(2008年8月15日)。蒙古實現金牌零的突破柔道選手奈丹奪冠。新華網。2008年8月15日，取自

[http://news.cnwest.com/content/2008-08/15/content\\_1363747.htm](http://news.cnwest.com/content/2008-08/15/content_1363747.htm)

澳網失利影射危機 費德勒是否需要找新教練？(2008年1月31日)。易網體育。2008年1月31日，取自

<http://sports.163.com/08/0131/13/43HP0CAS00051CDG.html>

## 高中柔道選手知覺教練效能、團隊滿意度 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，以及柔道團隊中滿意度的情形。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：王琮閔 敬上

### 第一部分：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.	年級： <input type="checkbox"/> 高一 <input type="checkbox"/> 高二 <input type="checkbox"/> 高三		
3.	現就讀學校：_____		
4.	參與柔道運動訓練時間： <input type="checkbox"/> 不足一年 <input type="checkbox"/> 一年以上不足三年 <input type="checkbox"/> 三年以上不足五年 <input type="checkbox"/> 五年以上不足七年 <input type="checkbox"/> 七年以上		
5.	柔道生涯參與柔道比賽次數： (1) 全國性比賽： <input type="checkbox"/> 1~3次 <input type="checkbox"/> 4~6次 <input type="checkbox"/> 7~9次 <input type="checkbox"/> 10次以上 (2) 當選國手_____次		
6.	本次參賽量級：第_____級		
7.	每週訓練天數： <input type="checkbox"/> 1~2天 <input type="checkbox"/> 3~4天 <input type="checkbox"/> 5~6天 <input type="checkbox"/> 7天		
8.	每天訓練時間： <input type="checkbox"/> 1~2小時 <input type="checkbox"/> 3~4小時 <input type="checkbox"/> 5~6小時 <input type="checkbox"/> 7小時以上		
9.	最佳成績表現： (比賽名稱) _____ (量級、成績)第_____級；第_____名		
10.	升學意願： <input type="checkbox"/> 升大學、持續練柔道 <input type="checkbox"/> 升大學、不再練柔道 <input type="checkbox"/> 不升學、就業		

## 第二部分：知覺教練效能量表

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
請寫出你柔道教練的姓名：_____		
性別： <input type="checkbox"/> (1) 男 <input type="checkbox"/> (2) 女		

說明：

下列題目是描述高中柔道選手對於教練各項能力的評估，分為四個構面(分別為比賽策略 8 題、動機 5 題、技術 6 題、品格養成 5 題)；每個問題有六個選擇(分別為非常不確定、不確定、稍微不確定、稍微確定、確定、非常確定)。

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.	對於你的教練能增加選手信心之能力。(動機)		
2.	對於你的教練於比賽過程中，能分析出對手優點之能力。(比賽策略)		
3.	對於你的教練在比賽策略上，能為選手做心理準備的能力。(比賽策略)		
4.	對於你的教練在比賽過程中能瞭解比賽策略的能力。(比賽策略)		
5.	對於你的教練能教導隊員良好運動道德行為的能力。(品格養成)		
6.	對於你的教練能建立隊員自尊的能力。(動機)		
7.	對於你的教練能示範專項運動的相關技巧的能力。(技術)		
8.	對於你的教練能調整不同比賽策略的能力。(比賽策略)		
9.	對於你的教練於比賽過程中，能分析出對手缺點之能力。(比賽策略)		
10.	對於你的教練能引發隊員參與訓練動機之能力。(動機)		

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
11.	對於你的教練在比賽中做出重大決策之能力。(比賽策略)		
12.	對於你的教練能建立團隊合作、認同之能力。(品格養成)		
13.	對於你的教練能灌輸隊員公平競賽態度之能力。(品格養成)		
14.	對於你的教練能個別指導運動員所需要的能力與技巧之能力。(技術)		
15.	對於你的教練能建立運動員自信心之能力。(動機)		
16.	對於你的教練培養運動員在專項運動上的能力。(技術)		
17.	對於你的教練在比賽過程中，能讓團隊發揮最大長處之能力。(比賽策略)		
18.	對於你的教練能找出隊員天份及才能之能力。(技術)		
19.	對於你的教練能教導隊員良好運動精神之能力。(品格養成)		
20.	對於你的教練能查覺到隊員需要改進技術之能力。(技術)		
21.	對於你的教練能發揮團隊長處來調整比賽策略之能力。(比賽策略)		
22.	對於你的教練教導運動專項技術之能力。(技術)		
23.	對於你的教練能建立團隊信心之能力。(動機)		
24.	對於你的教練能培養運動員尊重他人態度之能力。(品格養成)		

針對知覺教練效能量表的其他看法：

### 第三部分：團隊滿意度量表

說明：

下列題目是高中柔道選手對於所屬之柔道團隊中滿意程度的感受，分為四個構面（分別為對教練 3 題、對環境設備 3 題、對人際相處 3 題、對成績表現 3 題）；每個問題有六個選擇（分別為非常不滿意、不滿意、稍微不滿意、稍微滿意、滿意、非常滿意）。

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.	我對於柔道隊在學校裡受歡迎的程度感到（對成績表現）		
2.	我對於柔道隊在學校中與其他校隊的成績比較感到（對成績表現）		
3.	我對於柔道隊的整體比賽成績感到（對成績成績）		
4.	我對於柔道隊裡的隊員相處情形感到（對人際相處）		
5.	我對於柔道隊內的工作分配感到（對人際相處）		
6.	我對於柔道隊教練的管理感到（對教練）		
7.	我對於柔道隊教練所使用訓練方法感到（對教練）		
8.	我對於柔道隊教練訓練時間安排感到（對教練）		
9.	我對於柔道隊的訓練器材感到（對環境設備）		
10.	我對於柔道隊的訓練場地感到（對環境設備）		
11.	我對於柔道隊的訓練週遭環境感到（對環境設備）		
12.	我對於柔道隊中隊員配合的情形感到（對人際相處）		

針對團隊滿意度量表的其他看法：

附錄二

學者專家審查意見彙整表

代號	學者專家	任職單位	學經歷
A	張樹林	台北縣江翠國中	台灣師範大學體育學系碩士 具多年國中柔道訓練實務
B	莊仲仁	中原大學、東吳大學	臺灣大學心理系教授退休
C	許吉越	朝陽科技大學	美國佛羅里達州立農工大學 體育教育研究所碩士
D	許淑慧	台北市大理高中	中國文化大學運動教練研究所碩士 具多年國高中柔道訓練實務
E	黃國恩	臺灣大學	美國紐奧良大學體育研究所碩士
F	黃麗芬	台東縣知本國小	台東師院初等教育學系學士 具多年國小柔道訓練實務

按姓名筆劃排序

各題意見整理如下：

第一部分 基本資料

向度／題目	題目說明
原始題目	1、性別： <input type="checkbox"/> (1) 男 <input type="checkbox"/> (2) 女
專家建議	無需修正
最後修正	1、性別： <input type="checkbox"/> (1) 男 <input type="checkbox"/> (2) 女
原始題目	2、年級： <input type="checkbox"/> (1) 高一 <input type="checkbox"/> (2) 高二 <input type="checkbox"/> (3) 高三
F 建議	參與柔道運動訓練時間較具研究意義，年級未能入解對柔道訓練的投入
最後修正	刪題
原始題目	3、現就讀學校：_____
C 建議	可增加討論是否需要分成體育班與非體育班。
最後修正	2、現就讀學校：_____ 增列一題：3、在校就讀班級： <input type="checkbox"/> 體育班、 <input type="checkbox"/> 非體育班
原始題目	4、參與柔道運動訓練時間： <input type="checkbox"/> (1) 不足一年 <input type="checkbox"/> (2) 一年以上不足三年 <input type="checkbox"/> (3) 三年以上不足五年 <input type="checkbox"/> (4) 五年以上不足七年 <input type="checkbox"/> (5) 七年以上
F 建議	高中柔道選手不足一年人數可能不多，建議合併為三年以下
最後修正	4、參與柔道運動訓練時間： <input type="checkbox"/> (1) 三年以下 <input type="checkbox"/> (2) 三年以上不足五年 <input type="checkbox"/> (3) 五年以上不足七年 <input type="checkbox"/> (4) 七年以上

續下表

向度/題目	題目說明
原始題目	5、柔道生涯參與柔道比賽次數： (1) 全國性比賽： <input type="checkbox"/> 1~3 次 <input type="checkbox"/> 4~6 次 <input type="checkbox"/> 7~9 次 <input type="checkbox"/> 10 次以上
C 建議	當選國手次數，只是要統計次數而已嗎？還是當做自變項來處理？
E 建議	增加勾選次數，不要用填寫方式
F 建議	曾當選國手：增加沒有的選項
最後修正	5、柔道生涯參與柔道比賽次數： (1) 全國性比賽：(1) <input type="checkbox"/> 1~3 次 (2) <input type="checkbox"/> 4~6 次 (3) <input type="checkbox"/> 7~9 次 (4) <input type="checkbox"/> 10 次以上 (2) 曾當選國手：(1) <input type="checkbox"/> 無入選過 (2) <input type="checkbox"/> 1 次 (3) <input type="checkbox"/> 2 次 (4) <input type="checkbox"/> 3 次以上
原始題目	6、本次參賽量級：第 _____ 級
C 建議	分成輕、中、重量級三級，若分為 7 級所呈現的資料較不容易呈顯著差異。
D 建議	是否以體重來呈現，如-60kg、+100kg
處理情形	問卷上不予更改，但統計分析以輕 (1.2.3 級)、中 (4.5 級)、重 (6.7.8 級) 量級三級區分
最後修正	6、本次參賽量級：第 _____ 級
原始題目	7、每週訓練天數： <input type="checkbox"/> 1~2 天 <input type="checkbox"/> 3~4 天 <input type="checkbox"/> 5~6 天 <input type="checkbox"/> 7 天
F 建議	每週訓練天數如何區分，訓練多天可能每天訓練時間短，建議刪除
最後修正	刪題
原始題目	8、每天訓練時間： <input type="checkbox"/> 1~2 小時 <input type="checkbox"/> 3~4 小時 <input type="checkbox"/> 5~6 小時 <input type="checkbox"/> 7 小時以上
E 建議	每天訓練時間表示不確楚，建議加註詳細
F 建議	每天訓練時間可能長短不一，不容易界定
最後修正	刪題

續下表

第一部分 基本資料 (續)

向度/題目	題目說明
原始題目	9、最佳成績表現：(比賽名稱) (量級、成績)第 級；第 名
A 建議	增加組別 處理情形：考量填答內容過多，不增加。
C 建議	建議以運動成就區分，以 <input type="checkbox"/> 代表隊、 <input type="checkbox"/> 縣市代表隊、 <input type="checkbox"/> 國家代表隊。 處理情形：題目重複，不採用。
D 建議	高中級數分法沒有一定，所以建議以 +kg 來呈現，而非第一、二級 處理情形：以 98 全中運競賽手冊量級 為準，不採用
E 建議	曾經得過前三名的比賽等級：1.縣市 級、2.全國級、3.國際級； 比賽名稱：_____ 處理情形：寫出最佳成績表現即可得 知選手實力，因此不予採用，但統計 分析以 1.縣市級、2.全國級、3.國際級 三級區分
最後修正	7、最佳成績表現：(比賽名稱) (量級、成績)第 級；第 名
原始題目	10、升學意願： <input type="checkbox"/> 升大學、持續練柔道 <input type="checkbox"/> 升大學、不再練柔道 <input type="checkbox"/> 不升學、就業
E 建議	增加： <input type="checkbox"/> 不知道、走一步算一步
F 建議	升學意願高中選手可能未確定，了解升學意圖對要研究的變項可能貢獻不大。
最後修正	刪題

第二部分 知覺教練效能量表

教練基本資料

向度/題目	題目說明
原始題目	請寫出你柔道教練的姓名：_____
C 建議	適合將教練名字寫出嗎？建議區分教練年齡或年資成等級來探討更有意思。
D 建議	不宜寫出姓名
E 建議	不建議寫出教練姓名，增加本校的教練人數。
處理情形	尊重教練之保密性，予以刪除。
最後修正	1、本校柔道隊的教練人數： <input type="checkbox"/> (1) 1人 <input type="checkbox"/> (2) 2人 <input type="checkbox"/> (3) 3人 <input type="checkbox"/> (4) 4人以上
原始題目	性別： <input type="checkbox"/> (1) 男 <input type="checkbox"/> (2) 女
E 建議	實際指導教練的性別，增加實際指導的教練年齡層
最後修正	2、最主要的指導教練之性別： <input type="checkbox"/> (1) 男 <input type="checkbox"/> (2) 女 增列一題：3、最主要的指導教練之年齡層： <input type="checkbox"/> (1) 20-30 歲 <input type="checkbox"/> (2) 31-40 歲 <input type="checkbox"/> (3) 41 歲以上

知覺教練效能量表

向度／題目	題目說明
原始題目	1.對於你的教練能增加選手信心之能力。
B 建議	教練會增加選手獲勝的信心
E 建議	教練能夠增加選手獲勝的信心
<b>最後修正</b>	<b>7.教練會增加選手獲勝的信心</b>
原始題目	2.對於你的教練於比賽過程中，能分析出對手優點之能力。
B 建議	教練於賽前會分析出對手的優點
E 建議	教練比賽前會分析出對手得意技術的優點
<b>最後修正</b>	<b>14.教練於比賽前會分析對手得意技的優勢</b>
原始題目	3.對於你的教練在比賽策略上，能為選手做心理準備的能力。
B 建議	教練在比賽策略上，會為選手做各種心理準備
E 建議	教練在比賽前，會為選手做各種心理準備
<b>最後修正</b>	<b>8.教練在比賽前，會為選手做心理建設</b>
原始題目	4.對於你的教練在比賽過程中能瞭解比賽策略的能力。
B 建議	教練在比賽過程中會清楚的指示比賽策略
E 建議	教練在比賽中會在場邊清楚指示比賽策略
<b>最後修正</b>	<b>15.教練在比賽中會在場邊清楚指示比賽策略</b>
原始題目	5.對於你的教練能教導隊員良好運動道德行為的能力。
B 建議	教練會教導選手具有良好的運動道德行為
E 建議	教練會教導隊員具有良好運動的道德行為
F 建議	教練會要求選手具有良好的道德行為
<b>最後修正</b>	<b>22.教練會要求選手具有良好的道德行為</b>
原始題目	6.對於你的教練能建立隊員自尊的能力。
B 建議	教練會塑造（建立）隊員的自尊心
E 建議	教練會塑造隊員的自尊
<b>最後修正</b>	<b>25.教練會建立選手的自尊心</b>
原始題目	7.對於你的教練能示範專項運動的相關技巧的能力。
B 建議	教練會示範柔道的各種技術動作
E 建議	教練會示範柔道的技術動作
<b>最後修正</b>	<b>32.教練會親自示範柔道的技術動作</b>
原始題目	8.對於你的教練能調整不同比賽策略的能力。
A 建議	對於你的教練能針對不同的對手給你比賽策略的協助
B 建議	教練於比賽時會及時地調整不同的比賽策略
E 建議	教練會在場邊及時調整不同比賽策略
F 建議	教練於比賽時會在場邊及時調整不同的摔法
<b>最後修正</b>	<b>16.教練於比賽時會在場邊及時調整不同的摔法</b>

續下表

向度／題目	題目說明
原始題目	9.對於你的教練於比賽過程中，能分析出對手缺點之能力。
B 建議	教練於比賽前會分析出對手的缺點
E 建議	教練於比賽前會分析出對手的缺點
F 建議	教練於比賽前會分析出對手摔法上的缺點
<b>最後修正</b>	<b>17.教練於比賽前會分析出對手摔法上的缺點</b>
原始題目	10.對於你的教練能引發隊員參與訓練動機之能力。
B 建議	教練會引發隊員參與訓練的熱忱
E 建議	教練會引發隊員參與訓練的動機
<b>最後修正</b>	<b>9.教練會激發選手參與訓練的熱忱</b>
原始題目	11.對於你的教練在比賽中做出重大決策之能力。
B 建議	教練在比賽前會指示重大決策
E 建議	教練在比賽前做出重大決策能力
處理情形	不符合柔道運動之情況，予以刪題。
<b>最後修正</b>	<b>刪題</b>
原始題目	12.對於你的教練能建立團隊合作、認同之能力。
B 建議	教練會鼓勵隊員互相合作以認同團隊
E 建議	教練會建立團隊合作
<b>最後修正</b>	<b>1.教練會鼓勵選手要有團隊合作的精神</b>
原始題目	13.對於你的教練能灌輸隊員公平競賽態度之能力。
B 建議	教練會灌輸隊員公平競賽的態度
E 建議	教練會灌輸隊員公平競賽的態度
<b>最後修正</b>	<b>26.教練會灌輸選手公平競賽的態度</b>
原始題目	14.對於你的教練能個別指導運動員所需要的能力與技巧之能力。
B 建議	教練會個別指導選手所需的技術動作
E 建議	教練會個別指導選手所需要的技術動作
<b>最後修正</b>	<b>33.教練會個別指導選手所需要的技術動作</b>
原始題目	15.對於你的教練能建立運動員自信心之能力。
B 建議	教練會塑造選手的自信心
E 建議	教練會塑造選手的自信心
F 建議	教練會建立選手的自信心
<b>最後修正</b>	<b>10.教練會建立選手的自信心</b>

續下表

向度／題目	題目說明
原始題目	16.對於你的教練培養運動員在專項運動上的能力。
B 建議	教練會培養選手在柔道運動的各種能力
E 建議	教練會訓練選手在柔道專項運動的各種技能
F 建議	建議加上詳細內容
最後修正	<b>34.教練會訓練選手柔道專項的立技動作</b> <b>35.教練會訓練選手柔道專項的寢技動作</b> <b>36.教練會要求選手加強柔道專項的體能</b>
原始題目	17.對於你的教練在比賽過程中，能讓團隊發揮最大長處之能力。
B 建議	教練在比賽過程中能讓團隊發揮最大長處
E 建議	教練在比賽過程中，會讓團隊發揮最大長處
處理情形	不符合柔道運動比賽之當下情況，予以刪題。
最後修正	<b>刪題</b>
原始題目	18.對於你的教練能找出隊員天份及才能之能力。
B 建議	教練會分辨隊員的天份以培養優勢的技能
E 建議	教練會分辨隊員的天份與培養優勢的技能
最後修正	<b>37.教練會分辨選手的天份以培養優勢的技術</b>
原始題目	19.對於你的教練能教導隊員良好運動精神之能力。
B 建議	教練會教導隊員的品行，要有柔道選手的風範
E 建議	教練會教導隊員具有良好的運動精神
最後修正	<b>27.教練會教導選手具有良好的運動精神</b> <b>增列一題：28.教練會要求選手品行良好</b>
原始題目	20.對於你的教練能查覺到隊員需要改進技術之能力。
B 建議	教練會查覺到隊員需要改進的各種技術動作
E 建議	教練會查覺到隊員需要改進的各種技術動作
最後修正	<b>38.教練會發覺到選手需要改進的各種技術動作</b>
原始題目	21.對於你的教練能發揮團隊長處來調整比賽策略之能力。
B 建議	教練會發揮團隊優勢點來調整比賽策略
E 建議	教練會發揮團隊優勢來調整比賽策略
處理情形	不符合柔道運動比賽之當下情況，予以刪題。
最後修正	<b>刪題</b>
原始題目	22.對於你的教練教導運動專項技術之能力。
B 建議	教練具有教導柔道專項技術之能力
E 建議	教練具有教導柔道專項技術的能力
F 建議	與 16 題相同意思，建議刪題
處理情形	與他題意思相同，予以刪題。
最後修正	<b>刪題</b>

續下表

知覺教練效能量表 (續)

向度／題目	題目說明
原始題目	23.對於你的教練能建立團隊信心之能力。
B 建議	教練具有塑造團隊向心力之能力
E 建議	教練具有塑造團隊信心的能力
<b>最後修正</b>	<b>3.教練具有建立團隊信心之能力</b>
原始題目	24.對於你的教練能培養運動員尊重他人態度之能力。
B 建議	教練能培養隊員會尊重他人的態度
E 建議	教練培養隊員尊重他人態度之能力
F 建議	教練能培養選手尊重他人之態度
<b>最後修正</b>	<b>29.教練能培養選手尊重他人之態度</b>

知覺教練效能量表 增加題目

編號	向度／題目	題目說明
1	B 建議 <b>最後修正</b>	教練會鼓勵選手如何成為一位令人尊敬的柔道選手 <b>30.教練會鼓勵選手成為一位令人尊敬的柔道選手</b>
2	B 建議 E 建議 F 建議 <b>最後修正</b>	教練於比賽前會清楚地說明比賽致勝的機會在那裡 教練於比賽前會清楚說明致勝的機會在那裡 教練於比賽前會清楚說明獲勝的機會 <b>18.教練於比賽前會清楚說明獲勝的機會</b>
3	B 建議 E 建議 <b>最後修正</b>	教練於比賽前會清楚地說明對手的威脅在那裡 教練於比賽前會清楚說明對手技術威脅在那裡 <b>19.教練於比賽前會清楚說明對手技術威脅在那裡</b>
4	E 建議 F 建議 <b>最後修正</b>	教練會鼓勵隊員向心力與認同團隊 教練會鼓勵選手要有團隊同一個目標 <b>2.教練會鼓勵選手們往同一個目標努力</b>
5	E 建議 <b>最後修正</b>	教練會鼓勵隊員向心力與認同團隊 <b>4.教練會要求選手要認同這個團隊</b>
6	E 建議 F 建議 <b>最後修正</b>	教練會激勵隊員在比賽中有卓越的表現 教練會激勵選手在比賽中有傑出的技術表現 <b>11.教練會激勵選手在比賽中有傑出的技術表現</b>
7	E 建議 <b>最後修正</b>	教練會在比賽後，不論輸贏給予選手在技術動作改進之建議 <b>39.教練在平日練習時會給予選手技術動作改進之建議</b>
8	E 建議 F 建議 <b>最後修正</b>	教練會在比賽後，不論輸贏給予選手在比賽策略上之建議 教練會在比賽後，給予選手在比賽時摔法之建議 <b>21.教練會在比賽後，給予選手在比賽時摔法之建議</b>
9	F 建議 <b>最後修正</b>	教練會要求選手遵守團隊之規定 <b>5.教練會要求選手遵守團隊之規定</b>

續下表

知覺教練效能量表 增加題目 (續)

編號	向度/題目	題目說明
10	F 建議	教練會要求選手遵照學長(姐)之指令
	最後修正	<b>6.教練會要求選手遵照學長(姐)之指令</b>
11	F 建議	教練會激勵選手挑戰優秀對手的鬥志
	最後修正	<b>12.教練會激勵選手挑戰優秀對手的鬥志</b>
12	F 建議	教練會建立選手不服輸的拼鬥意志
	最後修正	<b>13.教練會建立選手不服輸的拼鬥意志</b>
13	F 建議	教練在賽前會告知選手要如何應付接下來的對手
	最後修正	<b>20.教練在賽前會告知選手要如何對付接下來的對手</b>
14	F 建議	教練會獎勵品行優良的選手
	最後修正	<b>24.教練會獎勵品行優良的選手</b>
15	F 建議	教練會指責品行不好的選手
	最後修正	<b>31.教練會處罰品行不好的選手</b>
16	F 建議	教練會緊急做運動傷害處理
	最後修正	<b>40.教練會在選手受傷當下做緊急的處理</b>
17	F 建議	教練會要求選手柔道運動應有的禮節
	最後修正	<b>23.教練會要求選手柔道運動應有的禮節</b>

第三部分 團隊滿意度量表

向度/題目	題目說明
原始題目	1.我對於柔道隊在學校裡受歡迎的程度感到
B 建議	柔道隊在學校裡受歡迎的程度
E 建議	柔道隊在學校裡受歡迎的程度感到
最後修正	<b>1.柔道隊在學校裡受同學們喜歡的程度</b> <b>增列一題：2.柔道隊在學校裡受老師歡迎的程度</b>
原始題目	2.我對於柔道隊在學校中與其他校隊的成績比較感到
B 建議	柔道隊在學校中與其他校隊的成績表現
E 建議	柔道隊在學校中與其他校隊表現比較時感到
F 建議	柔道隊成績與其他校隊成績比較起來
最後修正	<b>3.柔道隊與其他校隊成績比較起來</b>
原始題目	3.我對於柔道隊的整體比賽成績感到
B 建議	柔道隊的整體比賽成績
E 建議	柔道隊在國內高中組比賽成績感到
最後修正	<b>4.本校柔道隊在國內高中組比賽成績</b>

續下表

團隊滿意度量表 (續)

向度／題目	題目說明
原始題目	4.我對於柔道隊裡的隊員相處情形感到
B 建議	柔道隊裡的隊員相處情形
E 建議	柔道隊裡的隊員相處情形感到
<b>最後修正</b>	<b>6.柔道隊中的隊員相處情形</b>
原始題目	5.我對於柔道隊內的工作分配感到
E 建議	柔道隊內的工作分配
<b>最後修正</b>	<b>9.柔道隊內的工作分配</b>
原始題目	6.我對於柔道隊教練的管理感到
B 建議	柔道隊教練的管理
E 建議	柔道隊教練的管理感到
<b>最後修正</b>	<b>13.柔道教練所使用的管理方式</b>
原始題目	7.我對於柔道隊教練所使用訓練方法感到
B 建議	柔道隊教練所使用訓練方法
E 建議	柔道隊教練所使用訓練方法感到
<b>最後修正</b>	<b>15.柔道教練所使用的訓練方式</b>
原始題目	8.我對於柔道隊教練訓練時間安排感到
B 建議	柔道隊教練訓練時間安排
E 建議	柔道隊教練訓練時間安排感到
<b>最後修正</b>	<b>16.柔道教練所安排之訓練時間</b>
原始題目	9.我對於柔道隊的訓練器材感到
B 建議	柔道隊的訓練器材
E 建議	柔道隊中訓練器材的品質
<b>最後修正</b>	<b>20.柔道隊中訓練器材的品質</b>
原始題目	10.我對於柔道隊的訓練場地感到
B 建議	柔道隊的訓練場地
E 建議	柔道墊的品質
<b>最後修正</b>	<b>21.柔道墊的品質</b>
原始題目	11.我對於柔道隊的訓練週遭環境感到
B 建議	柔道隊的訓練週遭環境
E 建議	柔道場週邊的空間規劃
F 建議	柔道場的週圍環境
<b>最後修正</b>	<b>22.柔道場週邊的空間規劃</b>
原始題目	12.我對於柔道隊中隊員配合的情形感到
B 建議	柔道隊中隊員配合的情形
E 建議	柔道隊中隊員配合的情形感到
<b>最後修正</b>	<b>10.柔道隊中隊員的配合情形</b>

團隊滿意度量表 增加題目

編號	向度／題目	題目說明
1	E 建議 最後修正	整體而言，能成為柔道隊員感到 26. 整體而言，能成為學校的柔道隊員感到
2	B 建議 最後修正	整體而言，對本校柔道隊的成績表現 5. 整體而言，對本校柔道隊的成績表現
3	B 建議 最後修正	整體而言，對本校柔道隊內的人際相處情形 12. 整體而言，對本校柔道隊內的人際相處情形
4	B 建議 最後修正	整體而言，對本校柔道隊的指導教練 19. 整體而言，對本校柔道隊的指導教練
5	B 建議 最後修正	整體而言，對本校柔道隊的環境設備 25. 整體而言，對本校柔道隊的環境設備
6	F 建議 最後修正	柔道教練對表現優異之隊員給予的獎勵 17. 柔道教練對表現優異之隊員給予的獎勵
7	F 建議 最後修正	柔道教練對表現不佳之隊員給予的處罰 18. 柔道教練對表現不佳之隊員給予的處罰
8	E 建議 最後修正	柔道隊中的隊員相互激勵情形 7. 柔道隊中的隊員相互激勵情形
9	E 建議 最後修正	柔道隊練習的氣氛高亢 8. 柔道隊練習時的氣氛
10	E 建議 最後修正	柔道隊員樂於相互對練 11. 柔道隊員樂於互相對練
11	E 建議 最後修正	柔道教練所使用的領導方式 14. 柔道教練所使用的領導方式
12	E 建議 最後修正	柔道場的空氣品質 23. 柔道場的空氣品質
13	E 建議 最後修正	柔道隊中的運動傷害防護器材 24. 柔道隊中的運動傷害防護器材

### 附錄三

## 同意書

茲同意國立台東大學體育學系碩士班學生王琮閔，在其碩士論文「臺灣高中柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度影響之研究」中，使用本人於民國九十四年所編製之「教練效能、身心倦怠及社會支持量表」，做為其碩士論文的測量工具，且同意依該量表進行編修。此致

研究生 王琮閔

版權所有人：  陳忠銘 (簽章)  
0311

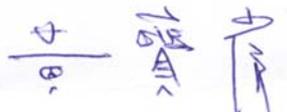
中華民國九十八年三月

## 同意書

茲同意國立台東大學體育學系碩士班學生王琮閔，在其碩士論文「臺灣高中柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度影響之研究」中，使用本人於民國八十九年所編製之「團隊滿意度量表」，做為其碩士論文的測量工具，且同意依該量表進行編修。

此致

研究生 王琮閔

版權所有人：  (簽章)

中華民國九十八年三月



## 第二部分：

填答說明：

下列題目是描述對於你的教練各項能力的評估，每個問題有六個選擇，請依據你對下列描述的確定程度勾選適當的答案。答案無所謂對或錯，請你依照真實的感受或想法逐題填答。謝謝！

### ● 教練基本資料

1. 本校柔道隊的教練人數： (1) 1人  (2) 2人  (3) 3人  (4) 4人以上
2. 最主要的指導教練之性別： (1) 男  (2) 女
3. 最主要的指導教練之年齡層： (1) 20-30歲  (2) 31-40歲  (3) 41歲以上

	非常不符合	不符合	稍微不符合	稍微符合	符合	非常符合
1 教練會鼓勵選手要有團隊合作的精神	<input type="checkbox"/>					
2 教練會鼓勵選手們往同一個目標努力	<input type="checkbox"/>					
3 教練具有建立團隊信心之能力	<input type="checkbox"/>					
4 教練會要求選手要認同這個團隊	<input type="checkbox"/>					
5 教練會要求選手遵守團隊之規定	<input type="checkbox"/>					
6 教練會要求選手遵照學長(姐)之指令	<input type="checkbox"/>					
7 教練會增加選手獲勝的信心	<input type="checkbox"/>					
8 教練在比賽前，會為選手做心理建設	<input type="checkbox"/>					
9 教練會激發選手參與訓練的熱忱	<input type="checkbox"/>					
10 教練會建立選手的自信心	<input type="checkbox"/>					
11 教練會激勵選手在比賽中有傑出的技術表現	<input type="checkbox"/>					
12 教練會激勵選手挑戰優秀對手的鬥志	<input type="checkbox"/>					
13 教練會建立選手不服輸的拼鬥意志	<input type="checkbox"/>					
14 教練於比賽前會分析對手得意技的優勢	<input type="checkbox"/>					
15 教練在比賽中會在場邊清楚指示比賽策略	<input type="checkbox"/>					
16 教練於比賽時會在場邊及時調整不同的摔法	<input type="checkbox"/>					

	非常不符合	不符合	稍微不符合	稍微符合	符合	非常符合
17 教練於比賽前會分析出對手摔法上的缺點	<input type="checkbox"/>					
18 教練於比賽前會清楚說明獲勝的機會	<input type="checkbox"/>					
19 教練於比賽前會清楚說明對手技術威脅在那裡	<input type="checkbox"/>					
20 教練在賽前會告知選手要如何對付接下來的對手	<input type="checkbox"/>					
21 教練會在比賽後，給予選手在比賽時摔法之建議	<input type="checkbox"/>					
22 教練會要求選手具有良好的道德行為	<input type="checkbox"/>					
23 教練會要求選手柔道運動應有的禮節	<input type="checkbox"/>					
24 教練會獎勵品行優良的選手	<input type="checkbox"/>					
25 教練會建立選手的自尊心	<input type="checkbox"/>					
26 教練會灌輸選手公平競賽的態度	<input type="checkbox"/>					
27 教練會教導選手具有良好的運動精神	<input type="checkbox"/>					
28 教練會要求選手品行良好	<input type="checkbox"/>					
29 教練能培養選手尊重他人之態度	<input type="checkbox"/>					
30 教練會鼓勵選手成為一位令人尊敬的柔道選手	<input type="checkbox"/>					
31 教練會處罰品行不好的選手	<input type="checkbox"/>					
32 教練會親自示範柔道的技術動作	<input type="checkbox"/>					
33 教練會個別指導選手所需要的技術動作	<input type="checkbox"/>					
34 教練會訓練選手柔道專項的立技動作	<input type="checkbox"/>					
35 教練會訓練選手柔道專項的寢技動作	<input type="checkbox"/>					
36 教練會要求選手加強柔道專項的體能	<input type="checkbox"/>					
37 教練會分辨選手的天份以培養優勢的技術	<input type="checkbox"/>					
38 教練會發覺到選手需要改進的各種技術動作	<input type="checkbox"/>					
39 教練在平日練習時會給予選手技術動作改進之建議	<input type="checkbox"/>					
40 教練會在選手受傷當下做緊急的處理	<input type="checkbox"/>					

### 第三部分：

填答說明：

下列題目是描述對於柔道隊中滿意程度的感受，每個問題有六個選擇，請依據你對下列描述的感受程度勾選適當的答案。答案無所謂對或錯，請你依照真實的感覺或想法逐題填答。謝謝！

	非常 不滿意	不 滿意	稍 微 不 滿意	稍 微 滿 意	滿 意	非常 滿 意
1 柔道隊在學校裡受同學們喜歡的程度	<input type="checkbox"/>					
2 柔道隊在學校裡受老師歡迎的程度	<input type="checkbox"/>					
3 柔道隊與其他校隊成績比較起來	<input type="checkbox"/>					
4 本校柔道隊在國內高中組比賽成績	<input type="checkbox"/>					
5 整體而言，對本校柔道隊的成績表現	<input type="checkbox"/>					
6 柔道隊中的隊員相處情形	<input type="checkbox"/>					
7 柔道隊中的隊員相互激勵情形	<input type="checkbox"/>					
8 柔道隊練習時的氣氛	<input type="checkbox"/>					
9 柔道隊內的工作分配	<input type="checkbox"/>					
10 柔道隊中隊員的配合情形	<input type="checkbox"/>					
11 柔道隊員樂於互相對練	<input type="checkbox"/>					
12 整體而言，對本校柔道隊內的人際相處情形	<input type="checkbox"/>					
13 柔道教練所使用的管理方式	<input type="checkbox"/>					
14 柔道教練所使用的領導方式	<input type="checkbox"/>					
15 柔道教練所使用的訓練方式	<input type="checkbox"/>					
16 柔道教練所安排之訓練時間	<input type="checkbox"/>					
17 柔道教練對表現優異之隊員給予的獎勵	<input type="checkbox"/>					
18 柔道教練對表現不佳之隊員給予的處罰	<input type="checkbox"/>					
19 整體而言，對本校柔道隊的指導教練	<input type="checkbox"/>					
20 柔道隊中訓練器材的品質	<input type="checkbox"/>					
21 柔道墊的品質	<input type="checkbox"/>					
22 柔道場週邊的空間規劃	<input type="checkbox"/>					
23 柔道場的空氣品質	<input type="checkbox"/>					
24 柔道隊中的運動傷害防護器材	<input type="checkbox"/>					
25 整體而言，對本校柔道隊的環境設備	<input type="checkbox"/>					
26 整體而言，能成為學校的柔道隊員感到	<input type="checkbox"/>					

最後麻煩你再檢查一遍，是否有遺漏的問題，再次感謝你耐心、熱忱填答！



## 第二部分：

填答說明：

下列題目是描述對於你的教練各項能力的評估，每個問題有六個選擇，請依據你對下列描述的確定程度勾選適當的答案。答案無所謂對或錯，請你依照真實的感受或想法逐題填答。謝謝！

### ● 教練基本資料

1. 本校柔道隊的教練人數： (1) 1人  (2) 2人  (3) 3人  (4) 4人以上
2. 最主要的指導教練之性別： (1) 男  (2) 女
3. 最主要的指導教練之年齡層： (1) 20-30歲  (2) 31-40歲  (3) 41歲以上

	非常不符合	不符合	稍微不符合	稍微符合	符合	非常符合
1 教練會增加選手獲勝的信心	<input type="checkbox"/>					
2 教練在比賽前，會為選手做心理建設	<input type="checkbox"/>					
3 教練會激發選手參與訓練的熱忱	<input type="checkbox"/>					
4 教練會建立選手的自信心	<input type="checkbox"/>					
5 教練會激勵選手挑戰優秀對手的鬥志	<input type="checkbox"/>					
6 教練會建立選手的自尊心	<input type="checkbox"/>					
7 教練會灌輸選手公平競賽的態度	<input type="checkbox"/>					
8 教練會要求選手具有良好的道德行為	<input type="checkbox"/>					
9 教練會要求選手柔道運動應有的禮節	<input type="checkbox"/>					
10 教練會要求選手品行良好	<input type="checkbox"/>					
11 教練能培養選手尊重他人之態度	<input type="checkbox"/>					
12 教練會鼓勵選手成為一位令人尊敬的柔道選手	<input type="checkbox"/>					
13 教練在比賽中會在場邊清楚指示比賽策略	<input type="checkbox"/>					
14 教練會訓練選手柔道專項的立技動作	<input type="checkbox"/>					

	非常不符合	不符合	稍微不符合	稍微符合	符合	非常符合
15 教練會訓練選手柔道專項的寢技動作	<input type="checkbox"/>					
16 教練會要求選手加強柔道專項的體能	<input type="checkbox"/>					
17 教練在平日練習時會給予選手技術動作改進之建議	<input type="checkbox"/>					
18 教練會鼓勵選手要有團隊合作的精神	<input type="checkbox"/>					
19 教練具有建立團隊信心之能力	<input type="checkbox"/>					
20 教練會要求選手要認同這個團隊	<input type="checkbox"/>					
21 教練會要求選手遵照學長（姐）之指令	<input type="checkbox"/>					
22 教練於比賽前會分析對手得意技的優勢	<input type="checkbox"/>					
23 教練於比賽前會分析出對手摔法上的缺點	<input type="checkbox"/>					
24 教練於比賽前會清楚說明獲勝的機會	<input type="checkbox"/>					
25 教練於比賽前會清楚說明對手技術威脅在那裡	<input type="checkbox"/>					
26 教練在賽前會告知選手要如何對付接下來的對手	<input type="checkbox"/>					

### 第三部分：

填答說明：

下列題目是描述對於柔道隊中滿意程度的感受，每個問題有六個選擇，請依據你對下列描述的感受程度勾選適當的答案。答案無所謂對或錯，請你依照真實的感覺或想法逐題填答。謝謝！

	非常 不滿意	不 滿意	稍 微 不 滿意	稍 微 滿 意	滿 意	非常 滿意
1 柔道隊中的隊員相處情形	<input type="checkbox"/>					
2 柔道隊中的隊員相互激勵情形	<input type="checkbox"/>					
3 柔道隊練習時的氣氛	<input type="checkbox"/>					
4 柔道隊內的工作分配	<input type="checkbox"/>					
5 柔道隊中隊員的配合情形	<input type="checkbox"/>					
6 柔道隊員樂於互相對練	<input type="checkbox"/>					
7 整體而言，對本校柔道隊內的人際相處情形	<input type="checkbox"/>					
8 柔道隊中訓練器材的品質	<input type="checkbox"/>					
9 柔道墊的品質	<input type="checkbox"/>					
10 柔道場週邊的空間規劃	<input type="checkbox"/>					
11 柔道場的空氣品質	<input type="checkbox"/>					
12 柔道隊中的運動傷害防護器材	<input type="checkbox"/>					
13 整體而言，對本校柔道隊的環境設備	<input type="checkbox"/>					
14 柔道教練所使用的管理方式	<input type="checkbox"/>					
15 柔道教練所使用的領導方式	<input type="checkbox"/>					
16 柔道教練所使用的訓練方式	<input type="checkbox"/>					
17 柔道教練所安排之訓練時間	<input type="checkbox"/>					
18 整體而言，對本校柔道隊的指導教練	<input type="checkbox"/>					
19 柔道隊與其他校隊成績比較起來	<input type="checkbox"/>					
20 本校柔道隊在國內高中組比賽成績	<input type="checkbox"/>					
21 整體而言，對本校柔道隊的成績表現	<input type="checkbox"/>					

最後麻煩你再檢查一遍，是否有遺漏的問題，再次感謝你耐心、熱忱填答！

## 附錄六

# 郵寄之介紹書

敬愛的柔道隊教練您好：

末學琮閔現服務於台東縣知本國小，擔任柔道隊教練一職，現於台東大學體育學系碩士班進修中，論文研究題目為『我國高中柔道選手知覺教練效能對團隊滿意度影響之研究』，研究的方法採問卷調查方式蒐集相關資料。

本研究對象為各縣市代表參加本次全中運所有高中柔道選手（合計 40 所學校，共計 376 名），故於資格賽期間進行現場施測，以期瞭解高中柔道選手平日對教練訓練、比賽時種種執行成效的感受以及柔道團隊中的滿意情形。

但由於貴校的同學，因故未至苗栗縣參加本次柔道項目資格賽，但為求尊重每位選手的想法、感受和研究的完整性，隨函檢陳問卷、回郵信封，煩請教練代為發給貴校未到場比賽的同學來填寫，感謝教練的轉發及填寫問卷同學的協助，每一筆資料對本研究都非常重要。

本研究所蒐集的資料皆採不具名方式，僅供學術研究之用，絕不對外公開選手的個人資料及對教練做個人評述，故請教練可安心發給選手來填答，所蒐集之資料，待本研究結束後，會郵寄一份研究成果摘要至各施測學校，以表謝意。

最末，煩請可於 3 月 25 日（星期三）前匯齊填答完成之問卷，以所附回郵信封寄回，以利本研究後續資料統計，在此，耽誤您寶貴的時間及打擾之處，懇請見諒，再次感謝您的支持與協助！謝謝！

敬祝 教安

隨信附上

- 1、問卷 份（煩請代為發放，再郵寄至知本國小，謝謝！）
- 2、原子筆 枝（給予填寫之同學）
- 3、回郵信封

末學 王琮閔



敬上

98.03

王琮閔（國立台東大學體育學碩士班研究生）

服務單位：台東縣知本國小

電話：089-512234#203

E-mail：judoming@yahoo.com.tw

行動電話：0928-547829

傳真：089-510738

地址：95091 台東縣台東市知本路三段 107 號

附錄七

知覺教練效能量表單題得分

層面名稱、題目	平均數	標準差	層面 排序	量表 排序
<b>激發動機 (7 題)</b>				
7.教練會灌輸選手公平競賽的態度	5.23	0.86	1	12
5.教練會激勵選手挑戰優秀對手的鬥志	5.22	0.82	2	13
1.教練會增加選手獲勝的信心	5.11	0.91	3	16
4.教練會建立選手的自信心	5.05	0.97	4	17
3.教練會激發選手參與訓練的熱忱	4.97	1.05	5	21
6.教練會建立選手的自尊心	4.96	1.01	6	22
2.教練在比賽前，會為選手做心理建設	4.92	1.07	7	23
<b>人格養成 (5 題)</b>				
9.教練會要求選手柔道運動應有的禮節	5.48	0.71	1	1
8.教練會要求選手具有良好的道德行為	5.43	0.77	2	2
10.教練會要求選手品行良好	5.40	0.75	3	3
11.教練能培養選手尊重他人之態度	5.37	0.78	4	5
12.教練會鼓勵選手成為一位令人尊敬的柔道選手	5.32	0.81	5	9
<b>技術指導 (5 題)</b>				
16.教練會要求選手加強柔道專項的體能	5.39	0.74	1	4
14.教練會訓練選手柔道專項的立技動作	5.36	0.79	2	6
17.教練在平日練習時會給予選手技術動作改進之建議	5.36	0.77	2	6
15.教練會訓練選手柔道專項的寢技動作	5.24	0.89	4	11
13.教練在比賽中會在場邊清楚指示比賽策略	5.21	0.89	5	14
<b>團隊認同 (4 題)</b>				
18.教練會鼓勵選手要有團隊合作的精神	5.35	0.79	1	8
20.教練會要求選手要認同這個團隊	5.29	0.81	2	10
19.教練具有建立團隊信心之能力	5.21	0.88	3	14
21.教練會要求選手遵照學長(姐)之指令	5.03	0.97	4	18
<b>比賽分析 (5 題)</b>				
22.教練於比賽前會分析對手得意技的優勢	5.00	1.00	1	19
25.教練於比賽前會清楚說明對手技術威脅在那裡	4.99	0.94	2	20
26.教練在賽前會告知選手要如何對付接下來的對手	4.91	0.94	3	24
23.教練於比賽前會分析出對手摔法上的缺點	4.88	0.96	4	25
24.教練於比賽前會清楚說明獲勝的機會	4.74	1.03	5	26

註：1、層面排序：第 14 題與第 15 題平均數相同，因此排序並列。

2、量表排序：第 14 題與第 15 題平均數相同、第 13 題與第 18 題平均數相同，因此排序並列。

## 附錄八

### 團隊滿意度量表單題得分

層面名稱、題目	平均數	標準差	層面 排序	量表 排序
<b>人際相處 (7 題)</b>				
7.整體而言，對本校柔道隊內的人際相處情形	5.01	0.79	1	2
1.柔道隊中的隊員相處情形	4.91	0.87	2	5
6.柔道隊員樂於互相對練	4.88	0.90	3	13
2.柔道隊中的隊員相互激勵情形	4.81	0.98	4	10
4.柔道隊內的工作分配	4.73	0.95	5	12
5.柔道隊中隊員的配合情形	4.69	0.93	6	13
3.柔道隊練習時的氣氛	4.64	0.99	7	15
<b>環境設備 (6 題)</b>				
9.柔道墊的品質	4.85	1.16	1	9
8.柔道隊中訓練器材的品質	4.74	1.14	2	11
13.整體而言，對本校柔道隊的環境設備	4.62	1.22	3	16
10.柔道場週邊的空間規劃	4.56	1.20	4	17
12.柔道隊中的運動傷害防護器材	4.38	1.25	5	19
11.柔道場的空氣品質	4.28	1.26	6	20
<b>教練領導 (5 題)</b>				
18.整體而言，對本校柔道隊的指導教練	5.18	0.87	1	1
15.柔道教練所使用的領導方式	5.00	0.91	2	3
16.柔道教練所使用的訓練方式	4.98	0.89	3	4
14.柔道教練所使用的管理方式	4.91	0.87	4	5
17.柔道教練所安排之訓練時間	4.91	0.88	4	5
<b>成績表現 (4 題)</b>				
19.柔道隊與其他校隊成績比較起來	4.68	1.17	1	14
21.整體而言，對本校柔道隊的成績表現	4.53	1.16	2	18
20.本校柔道隊在國內高中組比賽成績	4.25	1.19	3	21

註：1、層面排序：第 14 題與第 17 題平均數相同，因此排序並列。

2、量表排序：第 1 題、第 14 題與第 17 題平均數相同，因此排序並列。