

國立台東大學教育學系所
碩士論文

指導教授：何俊青 先生

台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為
、團隊凝聚力與選手滿意度之研究



研 究 生：黃師川 撰

中華民國九十七年七月

NTTU Library



國立台東大學教育學系所
碩士論文

台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之研究

研 究 生：黃師川 撰
指導教授：何俊青 先生
中華民國九十七年七月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：教育系(所)課程與教學碩士在職專班

本班 黃師川 君

所提之論文 臺東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之研究

業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 條件
☐ 博士學位論文

論文學位考試委員會：

曹常仁

(學位考試委員會主席)

樊明德

何俊青

(指導教授)

論文學位考試日期：97年 07月 06日

國立台東大學

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

2.本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立台東大學 教育學 系(所)
課程與教學 組 九十六 學年度第 二 學期取得 碩 士
學位之論文。

論文名稱：台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之研究

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予下列單位：

同意	不同意	單 位
☒	☐	國家圖書館
☒	☐	本人畢業學校圖書館

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。

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鉤選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：何俊青 (親筆簽名)

研究生簽名：黃師川 (親筆正楷)

學 號：1792020 (務必填寫)

日 期：中華民國 97 年 7 月 25 日

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

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

授權書版本: 2005/06/09

謝誌

在歷經四個半的寒暑煎熬與努力後，我的論文終於完成了。回首這幾年來的研究所生涯，心裡不經感慨萬千，但也充滿感激與喜悅，感慨的是我沒有像同班同學一樣準時畢業，尤其是延畢的這兩年來，不論是精神和身體上都歷經極度的煎熬與折磨，更令我心痛的是，我的父親在我未能準時畢業的那一年過逝了，而這時的我才發現對父親的感情是如此之深。如今一切都已否極泰來了，而我對生命中帶給我成長的師長及親朋好友，更是懷抱著萬分感激的心情，感謝他們帶給我的鼓勵和支持，讓我有堅持下去的勇氣。

在這幾年裡，想要感謝的人實在太多了，首先要感謝我的指導老師—何俊青老師，若沒有何俊青老師如朋友般持續的鼓勵與指導我，相信我早已放棄了。何老師不僅在論文的研究和建議上對我啟發甚多，更在做人的態度和做事的方法上，帶給我很多的啟示和建議。何老師待我亦師亦友，對於老師的指導、包容與感謝，學生心中的感動是無法言語的。

感謝曹常仁教授與樊明德教授在口試時的細心指正與建議，提供了我更多的思考和修正的方向，尤其特別要感謝曹教授，風塵僕僕來到台東，只為了幫我審查論文。而在與曹教授短暫的相處中，我感受到教授風趣的言談和淵博的學識涵養，令我無限敬仰，更感謝曹教授對我論文的讚賞，讓我有無比的信心順利通過口考的嚴格考驗。

最後我要感謝我的老婆—欣穎，在我最挫折與失落的時候，給我適時的安慰和關懷，讓我有信心面對挑戰，另一方面，也感謝老婆在我無暇照顧寶貝女兒—子玲的時候，將女兒照顧得妥妥貼貼，讓我更能安心的完成論文。此外，也要感謝昭陽在 SPSS 統計分析上的教導，讓我在對統計一無所知的狀態下，很快就上手了，也順利完成論文。

總之，要感謝的人很多，千言萬語難以道盡心中的感謝，僅以這本論文獻給我的家人和所有關心我的師長及親朋好友。

師川 謹誌

2008.07.06

台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之研究

作者：黃師川

台東大學教育研究所

摘要

本研究主要目的在探討知覺教練領導行為對團隊凝聚力與選手滿意度之間的關係，及不同背景變項的國小棒球選手在知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之差異情形，並探討國小棒球選手所知覺的教練領導行為、團隊凝聚力對選手滿意度之預測情形。

本研究採用問卷調查法來研究，以「教練領導行為量表、團隊凝聚力量表及選手滿意度量表」為研究工具，而研究是針對參加 96 學年度全國國小棒球聯賽之台東縣國小軟硬式棒球隊的 31 支球隊共 443 男女選手為研究對象。並將搜集到的資料以 t 考驗檢定、單因子變異數分析、薛費法事後比較、皮爾森積差相關及多元逐步回歸等統計方法進行分析，結果發現如下：

一、台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之現況

在知覺教練領導行為方面：以「訓練與指導行為」之感受程度最高；在團隊凝聚力方面：對於接受球隊的共同任務和目標及活動的感受度最高；選手滿意度：以「訓練內容」之滿意程度最高。

二、不同背景變項的台東縣國小棒球選手在知覺教練行為、團隊凝聚力與選手滿意度之差異情形：

以「選手性別」、「學校類別」、「教練職位」、「縣外錦標賽之最佳成績」上均有顯著差異。

三、不同背景變項的台東縣國小棒球選手在知覺教練行為、團隊凝聚力與選手滿意度之相關情形：

知覺教練領導行為與團隊凝聚力方面，除了「專制行為」外，「訓練與

指導行為」、「民主行為」、「社會支持行為」、「正向回饋行為」與團隊凝聚力之各因素構面均有顯著正相關。知覺教練領導行為與選手滿意度方面，除了「專制行為」外，其餘均有顯著相關。團隊凝聚力與選手滿意度方面，「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」與選手滿意度之各因素構面有顯著正相關。

四、國小棒球選手所知覺的教練領導行為、團隊凝聚力對選手滿意度之預測情形

以團隊凝聚力對選手滿意度之預測力及預測範圍最大，其中以「團隊合作」、「團隊適應」、「人際親和」之因素構面為最主要的預測變項，其整體解釋量為 60.9%。



關鍵字： 國小棒球 教練領導行為 團隊凝聚力 選手滿意度

The Study of Taichung County Elementary School Baseball Players' Perceived Coach Leadership, Team Cohesion, and Baseball Player Satisfaction

Author: Huang Shih-Chuan

Graduate Institute of Education, National Taitung University

Abstract

The purpose of this study is to discuss the correlation of coach leadership, team cohesion, and baseball player satisfaction under different the background variables including elementary baseball players' perceived coach leadership, team cohesion, and baseball player satisfaction. The predictions for the elementary school baseball players' perceived coach leadership, team cohesion, and baseball player satisfaction are also probed into.

Questionnaire surveys are conducted in this research and “coach leadership scaling, team cohesion scaling, and baseball player satisfaction scaling” are used as the study tools. The study subjects include 31 baseball/softball teams consisting of 443 male and female players from Taitung County Elementary School. Statistical methods including T-test, One –Way Analysis of Variance (ANOVA), Scheffe Method, Pearson product-moment correlation, and Multiple Regression are then conducted on the data collected. The study findings are as follows:

1. The present conditions of Taitung County Elementary School baseball players' perceived coach leadership, and baseball player satisfaction:

In terms of perceived coach leadership: the perception level is the highest in “training and instruction behavior”; in terms of team cohesion: the perception level is the highest in accepted “baseball players' common goals and activities; in terms of baseball player satisfaction: the satisfaction level is the highest in “training content.”

2. The differences in Taitung County Elementary School baseball players' perceived coach leadership, team cohesion, and baseball player satisfaction under different background variables:

“Player gender”, “school type”, “coach position”, and “best performance in inter-county tournaments” show significant differences.

3. The correlations of Taitung County Elementary School baseball players' perceived coach leadership, team cohesion, and baseball player satisfaction:

In terms of perceived coach leadership and team cohesion, "training and instruction behavior", "democratic behavior", "social support behavior", and "positive feedback behavior" are significantly and positively correlated with the various dimensions except "dictatorship behavior." In terms of perceived coach leadership and baseball player satisfaction, all the dimensions are significantly correlated except "dictatorship behavior." In terms of team cohesion and baseball player satisfaction, "teamwork", "interpersonal relationship", "team adaptability", "interpersonal attraction" are all significantly and positively correlated with the various dimensions under baseball player satisfaction.

4. The predictions for the elementary school baseball players' perceived coach leadership, team cohesion, and baseball player satisfaction:

Team cohesion has the greatest predictive power and predictive scope for baseball player satisfaction. Among them, the dimensions for "teamwork", "team adaptability", and "interpersonal relationship" are the primary prediction variables. The overall explanatory power is 60.9%.

Keyword : Taitung County, elementary baseball, coach leadership, team cohesion, baseball player satisfaction

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	3
第三節 名詞解釋.....	4
第四節 研究範圍與限制.....	6
第二章 文獻探討.....	8
第一節 領導理論.....	8
第二節 教練領導行為之理論與相關研究.....	23
第三節 團隊凝聚力之理論與相關研究.....	29
第四節 選手滿意度之理論與相關研究.....	40
第五節 台東縣國小棒球運動之發展.....	47
第三章 研究方法.....	59
第一節 研究架構.....	59
第二節 研究假設.....	61
第三節 研究對象與方法.....	63
第四節 研究工具.....	64
第五節 調查實施.....	75
第六節 資料處理.....	77
第四章 研究結果與討論.....	79
第一節 教練與選手之背景結構分析.....	79
第二節 台東縣國小棒球選手在知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿	

意度之現況分析.....	82
第三節 不同背景變項的台東縣國小棒球選手在知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之差異情形.....	84
第四節 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之相關情形.....	134
第五節 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之預測分析.....	138
 第五章 結論與建議.....	 151
第一節 結論.....	158
第二節 建議.....	158
 參考文獻	
一、中文部份.....	161
二、英文部份.....	166
 附錄	
附錄一 專家效度問卷.....	169
附錄二 預試問卷.....	178
附錄三 近年來之比賽成績表.....	184
附錄四 同意書.....	191
附錄五 同意書.....	192

表次

表 2-1-1 國外學者對領導的定義一覽表.....	8
表 2-1-2 國內學者對領導的定義一覽表.....	9
表 2-2-1 國內國小學童相關研究.....	27
表 2-2-2 國內國中生相關研究.....	27
表 2-2-3 國內高中生相關研究表.....	28
表 2-2-4 國內大專生及成人相關研究.....	28
表 2-2-5 國外學者相關研究.....	29
表 2-3-1 不同運動性質比較表.....	34
表 2-3-2 國內國小學童相關研究.....	37
表 2-3-3 國內國中生相關研究.....	38
表 2-3-4 國內高中生相關研究.....	38
表 2-3-5 國內大專生及成人相關研究.....	38
表 2-3-6 國外相學者關研究.....	39
表 2-4-1 運動領導行為向度.....	42
表 2-4-2 內在性與外在性構面分類.....	43
表 2-4-3 國內國小學童相關研究.....	45
表 2-4-4 國內國中生相關研究.....	45
表 2-4-5 國內高中生相關研究.....	46
表 2-4-6 國內大專生及成人相關研究.....	46
表 2-4-7 國外學者相關研究.....	46
表 3-3-1 「台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度」量表預試之抽樣摘要表.....	64
表 3-4-1 專家效度名單.....	65
表 3-4-2 「教練領導行為預試量表」項目分析摘要表.....	67
表 3-4-3 「教練領導行為預試量表」因素分析之因素構面及負荷量摘要表.....	68
表 3-4-4 「教練領導行為預試量表」之各構面信度.....	69
表 3-4-5 「團隊凝聚力預試量表」項目分析摘要表.....	70
表 3-4-6 「團隊凝聚力預試量表」因素分析之因素構面及負荷量摘要表.....	71

表 3-4-7 「團隊凝聚力預試量表」之各構面信度.....	72
表 3-4-8 「選手滿意度預試量表」項目分析摘要表.....	73
表 3-4-9 「選手滿意度預試量表」因素分析之因素構面及負荷量摘要表.....	75
表 3-4-10 「選手滿意度預試量表」之各構面信度.....	76
表 4-1-1 樣本背景分析統計表.....	79
表 4-2-1 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為之得分摘要表.....	82
表 4-2-2 台東縣國小棒球選手之團隊凝聚力之得分情形摘要表.....	83
表 4-2-3 台東縣國小棒球選手之選手滿意度之得分情形摘要表.....	84
表 4-3-1 不同性別的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之 t 檢定摘要表.....	85
表 4-3-2 不同學校類別的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	86
表 4-3-3 不同就讀年級的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	87
表 4-3-4 不同參加球隊年數的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	88
表 4-3-5 不同每週訓練時數的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	90
表 4-3-6 不同教練性別的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之 t 檢定摘要表.....	91
表 4-3-7 不同教練職位的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	92
表 4-3-8 不同教練資歷的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	94
表 4-3-9 不同學生聯盟聯賽縣內最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之 t 檢定摘要表.....	95
表 4-3-10 不同學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	96
表 4-3-11 不同縣內錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	97
表 4-3-12 不同縣外錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教	

練領導行為之差異性比較.....	98
表 4-3-13 不同國際錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較.....	99
表 4-3-14 不同性別的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之 t 檢定摘要表.....	100
表 4-3-15 不同學校類別的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	101
表 4-3-16 不同就讀年級的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	102
表 4-3-17 不同參加球隊年數的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	103
表 4-3-18 不同每週訓練時數的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	104
表 4-3-19 不同教練性別的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之 t 檢定摘要表.....	105
表 4-3-20 不同教練職位的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	106
表 4-3-21 不同教練資歷的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	107
表 4-3-22 不同學生聯盟聯賽縣內最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之 t 檢定摘要表.....	108
表 4-3-23 不同學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	109
表 4-3-24 不同縣內錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	110
表 4-3-25 不同縣外錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	111
表 4-3-26 不同國際錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較.....	112
表 4-3-27 不同性別的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之 t 檢定摘要表.....	113
表 4-3-28 不同學校類別的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性	

比較.....	115
表 4-3-29 不同就讀年級的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	117
表 4-3-30 不同參加球隊年數的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	118
表 4-3-31 不同每週訓練時數的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	120
表 4-3-32 不同教練性別的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之 t 檢定摘要表.....	121
表 4-3-33 不同教練職位的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	123
表 4-3-34 不同教練資歷數的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	125
表 4-3-35 不同學生聯盟聯賽縣內最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之 t 檢定摘要.....	126
表 4-3-36 不同學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	128
表 4-3-37 不同縣內錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	129
表 4-3-38 不同縣外錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	131
表 4-3-39 不同國際錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較.....	133
表 4-4-1 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力相關矩陣表.....	134
表 4-4-2 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與選手滿意度相關矩陣表.....	136
表 4-4-3 台東縣國小棒球選手團隊凝聚力與選手滿意度相關矩陣表....	137
表 4-5-1 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「個人表現」之逐步多元迴歸分析.....	138
表 4-5-2 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「教練領導」之逐	

步多元迴歸分析.....	140
表 4-5-3 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「專業能力」之逐步多元迴歸分析.....	141
表 4-5-4 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「隊友關係」之逐步多元迴歸分析.....	142
表 4-5-5 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「球隊氣氛」之逐步多元迴歸分析.....	143
表 4-5-6 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「整體感受」之逐步多元迴歸分析.....	144
表 4-5-7 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練計畫」之逐步多元迴歸分析.....	145
表 4-5-8 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練內容」之逐步多元迴歸分析.....	146
表 4-5-9 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「場地設備」之逐步多元迴歸分析.....	147
表 4-5-10 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練回饋」之逐步多元迴歸分析.....	148
表 4-5-11 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之逐步多元迴歸分析.....	149

圖次

圖 2-1 凌文軒之 CPM 機能圖.....	18
圖 2-2 領導調節模式圖.....	25
圖 2-3 團隊凝聚力的決定因素和結果.....	31
圖 3-1 研究架構圖.....	59



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

台灣從日治時代引進棒球，棒球在台灣發展已有百餘年的歷史，而且從日治時代專屬於日人子女所從事的運動，逐漸推廣為全台男女老少皆喜愛與瘋狂的運動。而在另一方面，棒球運動的性質從日治時代的強身健體的學校體育課活動，逐步發展為全國性、國際性的比賽，尤其在 1931 年由原住民組成的「台灣公立嘉義農林學校」棒球隊，就是所謂的嘉農棒球隊，代表台灣參加在日本大阪甲子園球場舉行的日本「全國中等學校棒球大賽」，最後獲得亞軍，轟動海內外。接著在 1968 年由來自於台東紅葉國小的棒球隊，在中日少棒的友誼賽中，以 7A 比 0 的比數擊敗了甫獲得世界少棒冠軍的日本關西少棒聯盟的和歌山棒球隊，不但震撼了世界棒壇，也振奮了全國的民心。隔年，金龍少棒隊，獲得美國威廉波特世界少棒冠軍，緊接著在 1974 年我國的少棒隊、青少棒隊及青棒隊同時獲得世界冠軍，不但為我國棒壇寫下輝煌的一頁，更為我國成為世界棒壇五強奠下深厚的基礎，也將棒球這項光榮的「國球」運動深深烙印在全國民眾的心中(古仁星，2006；張廷榮，2007)。

在日治時代，臺灣最早開始發展國小棒球運動的地區是台北州，而且是在日人子弟就讀的小學校，之後各地區台灣子弟就讀的公學校也逐漸發起來，這也是台灣棒球發展的基礎力量。而在 1929 年由「台灣體育協會」主辦的全島第一屆少年棒球大賽在台北新公園舉行，冠軍是由台灣子弟所組成的高雄第一公學校獲得，而在第三屆則是由台東原住民子弟所組成的台東馬武窟公學校獲得，這是台東縣的國小棒球隊第一次在全國的大賽中奪得冠軍，也逐漸顯露出東部棒球的基礎實力。此外，在台灣光復後，嘉農棒球隊名將陳耕元結合了嘉農前後期的隊友回到台東推展棒球，把棒球運動從族裡傳到族外，為東部地區的棒球運動燃起火苗，也為東部地區的基礎棒球運動奠下深厚的基礎。

近幾年來，台東縣國民中、小學學校棒球實力堅強，戰績優異，囊括國內外重要賽事的眾多獎項。如 1994 年卑南國中代表我國參加亞太地區小馬聯盟獲得青少棒冠軍，在 1995 年卑南國小獲得小馬聯盟少棒冠軍，在 1996 年南王國小獲得 IBA 少棒賽亞軍等等，如此優異的成績不勝枚舉。而

在國內比賽方面，從 1995 年全國中小學聯賽開賽以來，台東縣國中小棒球隊在全國各隊中表現最為亮眼，到 2007 年為止，在國小軟式棒球組方面，共獲得三屆冠軍、四屆亞軍，一屆季軍，並在十二屆中有八屆同時有兩隊進入八強。在國小硬式棒球組方面、在國中組軟硬組方面均連年獲得優異成績。此外，從另一方面來看成人棒球的表現，從 1992 年的巴塞隆納奧運拿下表演賽銀牌，2001 年世界杯棒球錦標賽獲得銅牌，2003 年亞錦賽奪得雅典奧運門票，當中有不少球員來自台東，如張泰山、陳致遠、陽建福等，他們如此優秀的表現，不但展現了台東縣基礎棒球的實力，更讓我們了解到台東的基礎棒球的發展已深深的影響台灣整體棒球的發展與表現，這是值得去探究的問題。

棒球是一個團隊的運動，而運動團體本身基本上就是一個組織，一個有組織的運動團體，就需要領導者的帶領，而運動教練即是此團體的領導者(楊純碧，1998)。在運動世界的國度中，教練的角色扮演著舉足輕重的地位，教練通常要身兼數職，包括父子、師生、手足等等角色。簡單來說，教練不僅要訓練選手的技能及提升成績的表現外，更要關心團隊種種瑣碎的事情。許多國外學者更指出：「教練領導行為對於選手的改變或團隊的表現具有關鍵性的決定因素，因此選手與教練的正向互動與依賴的關係不僅能提升運動成績的表現外，運動團隊的內部也能營造出良好的氣氛，因此選手與教練的關係及訓練上緊密的合作，通常會產生休戚與共的生命體，更會創造成功的契機。雖然成功的領導並非組織成功的唯一要件，但卻比任何因素更能決定一個組織的成效（黃英忠，1995），而教練就是這個關鍵的角色。

團隊性運動成績表現的優劣，不能單單仰賴個別成員技巧的高超和優越的體能，成員心理的凝聚或分散，才是決定團隊成員能否結合在一起共同努力和表現的關鍵因素。根據研究顯示，當二隊之競技水準不相上下時，有著較為穩定心理狀態成員的團隊就較可能脫穎而出，譬如：團隊精神愈強、團隊意志越高昂、向心力越集中的團隊，通常在勢均力敵的比賽中較常獲勝(鄭敏雄、劉一民，1991)。在近年來，心理學家針對影響團隊成功的因素做研究，發現了集體效能（collective efficacy）與團隊凝聚力（team cohesion），是影響團隊表現最重要的兩個心理因素（George & Feltz, 1995）。Martens 和 Peterson (1971)針對凝聚力、能力與滿足感之間的相關做研究時也發現，團隊的凝聚力愈高，會促進團隊成員間有力的表演能力，而使團隊獲得最後的成功。而要如何才能凝聚團隊的力量？這就要靠教練與選手之間互相信賴的默契，而且要團體中的每個人必須彼此互動，進而分享並達成共同的目標，只要團隊成員間有好的互動與影響，就會形成一種團隊的凝聚力。因此，在激烈的團體競賽裡，通常不是單靠個人技術就可以成功，還要

配合戰略及戰術的運用，再加上團隊凝聚力的發揮才能克敵致勝。莊艷惠(1997)認為有效的教練領導不僅可以促進選手的學習動機，提昇選手的運動表現，更可藉由成員間彼此的滿意和協調使團隊凝聚力提高。蔣憶德、陳淑滿、葉志仙(2001)指出，教練的領導行為會影響團隊的凝聚力，進而影響團隊的運動表現。

綜合上述，我們可以發現教練不但是球隊的靈魂所在，而且會影響選手的心理和表現，更會左右球隊的成績，而且從眾多的研究中，更可了解到教練的領導行為與團隊凝聚力是有相關性的，而團隊凝聚力又與球隊成績有相關性。因此我們可以知道教練的領導行為不但會影響選手與團隊表現，更進一步會影響運動團隊的發展，甚至會動搖國家體育的命脈，所以針對這樣主題來研究是非常有意義與價值。

而目前國內學者對教練領導行為及團隊凝聚力的研究甚多，但大多數都是針對大專院校的選手，甚少針對國小選手來研究，尤其在選手滿意度的向度上的研究更是缺乏。因此研究者希望藉由研究來探究在國小階段的教練領導行為是如何影響團隊凝聚力，教練領導行為與團隊凝聚力、選手滿意度呈現什麼樣的關係，以提供國小基層教練在從事運動團隊領導時的參考指標，期望能提高各種運動團隊之不同層面的團隊競爭力。

綜而言之，縱觀國內外各種不同層級的職業或業餘運動團隊的發展，莫不重視基礎的扎根工作，因為有健全的制度和環境才能塑造出優秀的選手和成功的團隊。因此研究者企盼以拋磚引玉之效果，使國內領導體育發展之有關單位能重視國小各種運動團隊的整體制度及環境的發展問題，進而使我國的體育政策能更健全的發展，邁向世界頂尖的潮流。

第二節 研究目的與研究問題

本研究主要的目的在探討教練領導行為對選手團隊凝聚力與選手滿意度之間的關係。具體的目的如下：

壹、研究目的

- 一、瞭解台東縣國小棒球選手在知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之現況。
- 二、探討不同背景變項的台東縣國小棒球選手在知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之差異情形。
- 三、探討台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之相關情形。

四、探討台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意之預測情形

貳、研究問題

根據本研究之研究目的提出以下的研究問題

- 一、瞭解目前台東縣國小棒球選手在教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度方面的實際表現的情形為何？
- 二、不同背景變項的台東縣國小棒球選手在知覺教練領導行為方面是否有差異差異？
- 三、不同背景變項的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力方面是否有差異差異？
- 四、不同背景變項的台東縣國小棒球選手在選手滿意度方面是否有差異差異？
- 五、台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力的相關情形為何？
- 六、台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與選手滿意度的相關情形為何？
- 七、台東縣國小棒球選手團隊凝聚力與選手滿意度的相關情形為何？
- 八、教練領導行為與團隊凝聚力是否能有效預測選手滿意度？

第三節 名詞釋義

壹、國小棒球教練

本研究所指的國小棒球教練為參加九十六學年度全國中小學棒球運動聯賽之台東縣國小棒球隊伍之實際指導的教練，包括由學校行政人員、教師、組長或主任兼任之棒球教練，以及聘用之專任教練。

貳、國小棒球選手

本研究的國小棒球選手是指參加九十六學年度全國中小學棒球運動聯賽之台東縣國小棒球隊伍中之所有隊員，包括先發球員、替補球員與隨隊未能登錄之球員。

參、教練領導行為

Hersey 和 Blandchard (1977) 提出：領導是在一特定情境下，為影響一人或一群人之行為，使其趨向於達成某種群體目標之人際互動程序。本

研究的教練領導行為係指，教練結合個人經驗、人格特質與情境等因素而影響選手及團體達成目標的行為改變過程，並且具體的表現在對於團隊綜合事務的各種行為上。本研究的教練領導行為係以選手在「教練領導行為量表」中所得的分數表示。本研究中的五種教練領導行為分別如下：

一、訓練與指導的行為：教練透過有系統、有組織的訓練以提昇選手的成績表現，並教導選手的技術和戰術運用的能力。釐清選手間的關係，並組織與協調選手的各種活動。

二、民主的行為：教練同意讓選手參與球隊目標設定、練習方法、比賽戰術與戰略的行為過程。

三、專制的行為：強調教練作決策時的獨立性與權威性。

四、社會支持行為：教練關心選手的福利，重視球隊正面積極的氣氛和選手間的和諧人際關係。

五、正向回饋行為：教練對於選手有良好的表現時，給予讚賞和報酬的行為。

肆、團隊凝聚力

所謂團隊凝聚力是指團隊成員緊密的結合在一起，共同追求目標與任務的達成的動態過程。所謂動態的過程，是團隊成員願意為共同目標而努力的一種力量（吳慧卿，2001）。在另一方面，王加微（1990）指出：「凝聚力是群體對於成員的吸引力，以及成員間相互的吸引力；凝聚力高的成員，較能彼此接納與同心協力，達成共同的目標」。綜合來說，團隊凝聚力就是團隊成員願意以共同的目標和任務結合在一起的一種吸引的力量。本研究的團隊凝聚力係以選手在「團隊凝聚力量表」中的所得的分數表示。本研究將團隊凝聚力分為四個向度：

一、團隊合作：選手參與所屬球隊任務、活動和接受球隊目標程度的感覺。

二、人際親和：球隊成員個人在團體內被接受的程度，以及與隊友間人際互動的感覺。

三、團隊適應：球隊成員對於團隊工作能彼此合作、觀念一致。

四、人際吸引：球隊成員能彼此關心、尊重，並且相處愉快。

伍、選手滿意度

本研究的選手滿意度是指台東縣國小棒球選手在訓練之滿意程度。本研究的選手滿意度指標包括個人表現、教練領導、專業能力、隊友關

係、球隊氣氛、整體感受、訓練計劃、訓練內容、場地設備、訓練回饋等十個層面。並以選手在「選手滿意度量表」中之得分表示。

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究對象：本研究是以參加九十六學年度全國中小學棒球運動聯賽之台東縣國小棒球選手為研究對象，共三十一隊包含軟硬式組之 443 位男、女棒球選手為受試對象。

二、研究內容：本研究先對教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之內涵理論及相關研究進行探討；再針對不同的背景變項（選手性別、就讀年級、就讀學校、參加棒球隊年數、每週訓練總時數、教練性別、教練職位、教練資歷、比賽成績），探討其所知覺的教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度是否不同，並進一步探討教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之間的相互關係。

貳、研究限制

一、研究方法：本研究採用問卷調查法進行，因問卷是屬自陳量表，僅能假設所有受試者皆能依據自己的感受經驗具真實情況回答問題，而不受其他外在因素干擾。

二、研究推論：本研究是以參加九十六學年度全國國小棒球聯賽台東縣預賽之台東縣國小軟硬式棒球隊之男女選手為問卷對象，進行調查研究，所得結果僅能了解台東縣國小棒球隊選手的普遍的趨勢，無法針對全國各縣市的國小棒球隊選手做解釋，而在推論上也僅限於台東縣國小棒球隊。



第二章 文獻探討

第一節 領導理論

壹、領導的意涵

領導行為的研究與理論是由社會心理學發展而來，非專為運動所設計。因此早期的教練領導行為研究大多數都是在探討教練的人格特質（Chelladurai & Saleh, 1978；Sage, 1973）。運動教練除了在運動技術方面給予指導外，尚須擔任運動員品德的塑造者和模仿者。因此一為成功的運動教練不只是兄長的角色，更是亦師亦友，如同父母一般的影響力。

不同的時空背景和因素孕育了不同型態的領導方式。權威式的領導和唯命是從的管理模式並非永遠的萬靈丹。教練必須隨著團隊成長、適應隊員的差異、面對環境的變化，甚至要運用與調整教練本身的特質，進而塑造一個成功的領導模式，以追求選手個人或團隊的最佳表現與滿意度。

在許多的文獻中對於「領導」的定義會因時因地因人以及不同的環境差異而有不同的看法。或者因為學者所持的觀點及看法上的差異，因而定義出來的涵義也會有所不同。

以下是研究者參考李青芬（1995）、郭建治（1995）等，綜合整理國外學者的看法，如下表：

表 2-1-1 國外學者對領導的定義一覽表

國外學者	領導定義內容
Terry (1960)	領導係指影響人們自願努力以達成群體目標所採取的行動。
Fiedler (1967)	領導是個人在團體中指揮及協調相關工作的團體活動之任務。
Stogdill (1974)	領導是創造和維持期望與互動的結構。
Hersey and Blanchard (1982)	領導是領導者為影響他人活動，所表現出的行為型態。
Hodgetts (1984)	領導是影響人們努力朝向某些特定目標之完成。
Robins (1998)	領導是影響團體達成目標的能力。

而在國內學者方面，以下是研究者參考張潤書（1995）、張春興（1993）等，綜合整理國內學者的看法如下表：

表 2-1-2 國內學者對領導的定義一覽表

國內學者	領導定義內容
黃昆輝（1995）	1.是影響的發揮。2.是倡導的行為。3.促進合作的功能。4.信賴的權威。5.說服方式的一種。為達組織目標的歷程，領導具有內部維持，外部適應的功能。
鄭志富（1995）	領導是鼓舞或影響員工熱心且有能力執行任務的過程。
余朝權（1995）	1.是個人引導群體活動達成共同目標的行為。2.是施於某一情境的影響力，透過溝通過程來達成特定目標。3.領導是領導者創造和維持期望與互動的結構。4.領導是人與人的互動，以互信的機制達成最佳效果。
陳玉娟（1997）	領導是組織中，領導者領導和影響下屬的過程，目的在使組織成員為達成組織目標而努力。
洪嘉文（1997）	領導乃是組織中，以影響力引導組織成員邁向共同目標的一種交互作用的動態過程。
吳慧卿（2001）	領導是在組織中，為了有效達成組織目標，所進行的指揮及影響成員執行任務的動態過程。
鄭松益（2001）	領導是是組織中，運用各種影響力量，透過組織成員互動的行為，達成組織目標的過程。
江麗玉（2001）	領導是領導者為有效達成目標與滿足成員需求，所進行引導及影響成員執行任務的動態過程。

綜觀以上學者所言，在遣詞用字方面雖有所不同，但實質上是大同小異。綜合上述學者對於領導的定義，研究者嘗試為『領導』一詞下定義，本研究之領導定義為：領導是在組織團體中，為了有效達成組織目標，所進行的指揮相關工作及影響成員去執行任務的動態過程。

貳、領導類型

領導類型分為「民主式領導」、「專制式領導」、「放任式領導」、「參與式領導」四種（李茂興譯，1992），分述如下：

- 一、民主式領導：以民主的方式領導部屬，此種領導方式較能製造出好的組織氣氛及工作滿意度。
- 二、專制式領導：以專制或獨裁的方式領導部屬，通常此種領導模式會造成部屬對工作組織的不滿及低落的組織氣氛。
- 三、放任式領導：即以比較不理會部屬工作情況的好壞的領導方式，此種領導模式會有較高的工作滿意度，但也有可能

因為過度放任而造成組織效率不彰。

四、參與式領導：即領導者在領導部屬時會參考部屬的意見、關心部屬，時常以部屬的立場來考量決策，是一種較佳的領導方法。

參、領導理論

一、西方領導理論

Bryman (1992) 將主要的領導型態理論依被研究的核心主題及年代分為「特質取向 (trait approach)」、「型態取向 (style approach)」、「權變取向 (contingency approach)」、「新型領導取向 (new approach)」等四項區分之，可發現領導的研究從一開始的研究領導人特質，慢慢轉為對領導者行為的重視，之後認為領導不能只藉由一個固定模式，而是應受組織和個人情境不同而有所改變，再者則是近年來強調領導者參與、給予員工願景、領導者魅力、給予員工觀念或行為的轉化等。

(一)、特質論取向 (trait approach)

最早有關領導學的探討始於特質理論，特質理論研究者認為某些人具有領導者的人格特質，也稱為「偉人論」(great man theory)。Dessler (1995) 指出：該理論之研究重點，在於強調某些人天生就具有領導者的角色或人格特質。在一些領導特質的研究文獻中，Stogdill (1948) 綜合了 1904 到 1947 年間裡的 124 個特質的研究後，歸納出智力、敏捷、洞察力、責任感、創新、堅持、自信以及社交等六項領導特質。Mann (1959) 也對小型團體做了類似的研究。他認為人格特質可用來區分領導者與非領導者，且做了六項的主要特質分類，分別是智力、剛毅、調整、主導性、外向以及保守主義；Lord (1986) 等人重新檢視 Mann (1959) 的論點，他們發現智力、剛毅以及主導性似乎和領導者的認知有明顯相關，並非單純的人格因素。Kirkpatrick 和 Locke (1991) 主張：領導者與其他人是不一樣的，他們認為領導者具有六項特質，分別是驅力、動機、正直、自信、認知能力以及任務知識；Northouse (1997) 將一個世紀的特質研究整合後，歸納出五個主要的領導特質，分別是智力、自信、主導、整合、社交等。

(二)、型態取向 (Style Approach)

持此論點之學者，著重在領導者「做」和如何「行動」。此取向的研究者將領導分為兩大類：任務行為 (task behaviors) 和關係行為 (relations behaviors)。「任務行為」強調目標的達成；「關係行為」強調部屬對自己、別人及情境的滿意。而最具代表性的

研究是愛荷華州立大學 (University of Iowa Studies)、俄亥俄州立大學之研究 (the Ohio State studies)、密西根大學之研究 (the Michigan studies) 以及 Blake 和 Mouton (1964,1978,1985) 的管理方格理論 (Northouse,1997)。

1.愛荷華大學研究 (University of Iowa Studies)

愛荷華大學的研究探索了三種領導型態包括有：權威型態 (autocratic style)：係指團體決策、活動程序與進行方式，完全由領導者作決定並控制一切，很少有員工參與；放任型態 (laissez faire style)：係指領導者對團體所有決策，活動程序與進行方式，完全由團體中各個成員自己決定並不加以干涉及控制；民主型態 (democratic style)：係指團體決策，活動程序與進行方式，由領導者與團體成員共同討論決定，領導者視己為團體中的一員，並參與各項活動。

2.俄亥俄州立大學之研究(The Ohio State Studies)

俄亥俄州立大學研究是針對軍事、教育及工業單位的研究，除了歸納出150種領導行為的描述問卷外，也成為現在被廣泛使用來測量領導行為的指標 (Northouse,1997)。在1940年末期，俄亥俄州立大學進行領導者行構面的研究，最後結果歸為兩大構面：找出兩個主要構面：倡導(initiating structure)領導行為與關懷(consideration)領導行為。倡導型領導者是指領導者會清楚地、仔細地建構自己與部屬的角色、應做什麼事情、如何做，並積極規劃員工的工作。關懷型領導者是指領導者樂意與部屬建立互信、互重的關係，尊重部屬的意見、關心部屬工作時的感受，促進雙方的友愛關係與忠誠。Bryman (1996)指出早期的發現中，關懷型領導下部屬有較高的士氣與工作滿意度，較低的績效；而倡導則士氣較差，然而有比較好的績效表現

3.密西根大學之研究(University Of Michigan Group)

以問卷調查及面談的方式對領導行為進行田野調查，並以關係導向行為及生產導向行為來區分有效領導行為與無效領導行為(Robbins,1998)。密西根大學調查研究中心進行領導行為與工作績效的相關研究，得下述兩個向度：

(1)生產導向(production-oriented)-領導者

強調工作的技術面與任務面，最關心的是群體任務的達成，並且視群體成員生產為達成目的工具。

(2)員工導向(employee-oriented)-一位員工導向的領導者強調人

際關係，私下關心部屬的需求，同時也認為成員中個體差異性的存在。

4.Blake & Mouton(1964)「管理方格理論」

將領導行為分為關心人員 (concern for people) 及關心生產 (concern for production) 兩個構面，其中最具代表性的有五種領導類型，分別為：(1,1) 放任型、(1,9) 鄉村俱樂部型、(5,5) 中庸型、(9,1) 權威型、(9,9) 團隊型。認為團隊型 (9,9) 的領導是最佳的方式，不僅可以達成組織目標，同時也可以維持人員高度的工作熱忱。

(三) 權變取向

1.Fiedler 權變理論

Fiedler 認為，領導者行為與團體的實際表現並無直接關係，應澄清在何種情境中採用何種領導方式最具效能，經由「團體-任務」情境與領導者之「領導方式」動態交互作用，獲得最佳領導效能。

2.Hersey 和 Blanchard 的情境理論

Hersey和 Blanchard 的情境理論乃將研究焦點置於被領導者，並主張成功的領導在於是否能選對正確的領導風格，而領導風格則須視被領導者的成熟度(maturity) 而定(黃源協，2000，頁183)。而在此情境理論模式中，Hersey-Blanchard 提出了四種不同的領導風格，分別為：告知型(telling)、說服型(selling)、參與型(participating)以及授權型(delegating)等四種不同的領導風格，但仍強調該領導行為須視部屬或情境而定。

綜合以上所述之情境理論，我們可以了解到最佳領導型態應該是視當下的情境因素而採取適當的領導風格。縱然目前的領導研究眾多繁雜，所持論點也各恃一執，但有一點可以理解 and 相信的就是：在一個團體當中，領導者的重要性以及其領導行為的影響力是不容忽視的；同時，這也是身為領導者應深刻體認之處。

3.House (1971) 路徑-目標理論

House 和 Mitchell 在1971 提出「路徑目標理論」(Path-goaltheory)。此理論與Fielder 理論的最大不同，在於House 認為同一領導者可以根據不同的情境表現出任何一種領導風格；有效的領導方式是：想辦法設計工作環境使群體成員受到激勵。換言之，領導者要能幫助部屬找到最好的途徑去實現組

織目標與個人目標，特別是成就與報酬的目標。

路徑目標理論提供了兩組重要的情境變數：任務環境與被領導者特質。任務環境是指被領導者的外部環境，如任務編組、正式職權、工作團體；被領導者特質包括員工的經驗、能力、自主性。換言之，一個領導者的行為若與任務環境本身已存在的資源重複，或與被領導者特質不能配合，都會事倍功半。至於採用哪一種領導風格，House建議要視情境而定。如果環境不確定，員工感到無所適從時，比較明確指示的任務導向風格會比較好。

4.Vroom 和 Yetton 的規範性權變理論

Vroom 和 Yetton (1973) 認為當前領導的主要課題是參與決定的歷程並且由於現代組織極為複雜，為提高效能，所以做決定的歷程應配合情境中的變項。領導者應事先分析情境，進而據以採行最有效的領導方式。

5.三層面理論 (three-dimension theory)

Riddin 之「三層面理論」探究的重點在於何種情境應配以何種領導方式才能提高領導效能。Riddin 將「任務導向」界定為一名管理人員指揮自己及部屬努力達成目標的可能性，而將「關係導向」界定為一名管理人員具有相互信任、尊重部屬的觀念與想法的感情等良好的工作關係之可能性。其三層面的概念是「任務」及「關係」兩層面之間，增加「效能」層面。

(四)、新型領導取向 (New Leadership Approach)

1.魅力領導理論

此一領導者係以鼓勵部屬超越個人一己之私，而應以協會運作之利益為整體考量，此領導者對部屬具有深遠的影響力，屬於魅力型的領導，例如：慈濟的證嚴上人、佛光山的星雲法師等，皆屬於此一類型，他們經由本身個人特質來影響及領導追隨者，藉以提升部屬在工作中的價值感與其重要性。

2.轉換型領導

轉換型領導代表有效率的領導，它轉化部屬心靈到一個有動機與肯執行的高層次境界。(Parry, 2000)而成功的轉換型領導者需具備敏銳的環境反應能力，在組織面對變遷或競爭發生生存危機時，以其個人的領導能力，提出組織願景、進行組織變革。(Tichy & Devanna, 1985)在轉換型領導的構面方面，Bass

認為有以下四個：

- (1)理想化影響(idealized influence)：包含了魅力型領導的概念，增加其前因條件、領導者屬性及魅力領導後果變項。其特徵是領導者能以彈性與應變的態度處理事務，鼓舞部屬對組織忠誠，成為部屬尊敬與學習之榜樣。(Bass, 1985)
- (2)個別關懷(individualize consideration)：指領導者關心每一個部屬獨特的發展需求，不僅體認與滿足部屬立即之需求，並幫助開發其未來最大潛能。(Bass, 1990)而領導者關懷部屬之行動分為：發展取向(developmental orientation)、個別化取向(individualized orientation)、輔導取向(mentoring orientation)。(彭昌盛, 1993)
- (3)才智激發(intellectual stimulation)：是增強部屬解決問題能力的方式，鼓勵部屬獨立思考以過去之經驗知識，以不同角度瞭解並解決問題。(Bass, 1985；廖思先, 1999)而才智激發乃是一種創造性的互動過程。(Brown, 1987)
- (4)心靈鼓舞(inspirational motivation)：經由鼓舞部屬的過程，喚起與提昇部屬追求成功的動機。為達鼓舞的目的，會以下列四個步驟過程進行：1.行動取向(action orientation)2.信心建立(confidence building)3.鼓舞深心中之信念(inspiring belief in the cause)4.運用期望效應(making use of the Pygmalion effect)。(Bass, 1985；林維林, 1996)

3.授權與領導

Hersey 和 Blanchard (1988) 對於領導之定義如下：在特定情況下，為達成目標而去影響他人或群體的行為的一種過程。Jones 和 Bearley (1992) 認為授權是：使人去完成他應該且有能力的過程。這表示授權與領導是在充分參與決策的基礎下，給人信任、支持與資訊 (郭添財, 2003)。

4.互易型領導理論

在交易型領導理論中，領導者與部屬之間的關係，是以一連串的交流交換和潛在的議價關係為基礎，當部屬依照領導者的期望來行動時，便可以收到特定價值的回報。領導者藉由角色的澄清和工作的要求來建立目標與方向，並依此引導或激勵其部屬。Bass(1990)描述繪交易型領導者的特徵有：

- (1) 權宜的獎賞：指領導者以獎勵代替處罰的方式給予員工適

當的獎勵，以增加員工工作的誘因；當員工完成領導者所指示的工作時，則可獲得獎賞。

(2) 主動地例外管理：領導者隨時觀察員工及採取修正行為，來確保工作能有效的達成。

(3) 被動地例外管理：當員工未能達到預期行為時，領導者使用處罰及其他修正行為來矯正實際與預期標準的偏差。

(4) 放任主義：領導者放棄責任，避免做決策。

5.願景領導

願景領導模式是Nanus (1992) 在《願景領導》一書中所提出來的，強調領導者的遠景對組織的影響是最為深遠的，許多研究都發現，有具有遠景的領導者，往往會產生有效能的領導，進而使組織成功達成目標。所謂的遠景是指組織可靠的、真實的、前瞻性的及具吸引力的未來，他代表組織所有目標的努力方向，能使組織更成功、更美好。遠景也包括組織長期計畫與外來發展的景象，他必須是組織現況與未來景象的橋樑 (Nanus,1992)。

二、中國式領導理論

(一) 中國式領導行為之內涵

中國文化受儒家、道家以及法家這三大思想學派的影響。雖然這些學派的論述並非特別針對管理而出發，甚至多論治國之道，但論及國君與百姓間相互對待原則及君臣間的關係，仍類似領導者與部屬間相處模式，足以提供人事管理者之參考(許世卿，1999)。

1.儒家之領導思想

儒家代表人物是孔子、孟子、荀子，孔子的中心思想為「仁」；儒家特別強調德治的領導方式，即領導者要能「以身作則」來帶領部屬，即儒家管理哲學的核心主張為修己以治人的德治主義(朱建民，1994)；因為「仁」不僅是修身的基準，更是進而成為齊家、治國、平天下的依據。

儒家闡述許多在上位者的領導行為準則，首先即「正名」而後「身正」，即「以身作則」的領導理念。孔子認為，領導者需凡事比百官先身體力行，要寬赦他們的小過失，並舉用賢能的人。又如，子路問孔子為政之道時，子曰：「先之，勞之。」(《論語·子路》)即孔子認為領導者欲領導大眾，須凡事自己

比他們先實行，先勞苦。《孟子》也說：「君仁莫不仁，君義莫不義，君正莫不正。」（《孟子·離婁上》）即認為，國君講仁德，部屬就沒有人不講仁德；國君守義理，部屬就沒有人不守義理；國君行正道，部屬就沒有人不行正道。

《荀子》的「君道篇」，有一段文字說明君主「以身作則」的重要，曰：「君者儀也，儀正而景正。君者槃也，槃圓而水圓。君者盂也，盂方而水方。」又曰：「君者，民之原也；原清則流清，原濁則流濁。」（《荀子·君道》）認為，君主就像晷儀，人民就像影，晷儀正影隨之為正。君主就像槃，人民就像水，槃圓則水也圓。荀子又說：「君主是人民的本原，如同水的源頭，源頭清澈則支流也清澈，源頭混濁則支流也混濁。」（謝冰瑩等，1976）。

高明（1986）曾研究孔子的政治思想，在「治術」方面，孔子提出的治術有三，即「養、教、治」，其中「教化」是孔子最注重的中心政策。教化的方法有二：一是「以身作則」，二是「以道誨人」。此外，孔子以「正」來釋「政」，就是說明政治本身是道德的。當政的人如果以道德來領導，則人民不敢做違背道德的事，天下自然就治平了；反之，則人民即相率效法，無所不為，天下就大亂了。所以當政的人必先「正身」（林文卿，2004）。

2. 道家之領導思想

道家以「道德」為其根本概念。其主要的思想是，法自然、主無為，「以卑弱自處」，「以自隱無名為務」。「道」，是老子思想的核心，係指「自然」之道，為天所循之道，唯有因循「自然」才能保之長久。老子的政治思想，主張「無為而治」，認為「無為」才能自作主宰。在老子的哲學體系中，人只是天地萬物之一部份，所以其管理哲學應以自然之道為根據。

老子認為君主如何治理國家道理是「為無為、事無事」也。因此，老子說的無為，是以民心為最大考量也就是「清靜無為」的意境，讓人民不覺得受到政治干擾，甚至影響其生命財產安全，「無為而治」藉由君主不妄為，以百姓之心為心，施政時以人民為重，可消解君民間的對立（張世明，1999）。

老子具有管理的理念，用人方面，他主張排除情感的好惡，使人人都能適得其所並發揮所長（溫連雄，1996）認為。總括來說，道家的領導思想，十分重視領導者的地位，即強調領導

者所作所為均對人民有深遠影響。

3.法家之領導思想

在先秦時代，法家可分為法、術、勢三派，其共同要旨為：嚴賞罰，貴法治。所謂的「法」，林建煌(1992)認為「法」是領導者希望透過情境工程來達到對部屬的控制，其方式包括工作設計、對實際工作環境的控制、設計正式的組織結構。整體而言，韓非子的領導思想體系，合乎領導者替代理論的工具性領導型態。

所謂的「術」，黃光國(1995)則認為「術」就是領導者帶領部屬達成組織目標時，可以使用的操作技巧，這些操作技巧對領導者而言亦相當重要，因為「君無術則弊於上，臣無法則亂於下，此不可一無，皆帝王之具也。」(《韓非子·定法》)。

所謂的「勢」，相當於西方人所謂的「職權」(position power)或「合法權」(legitimate power)，其乃是由組織經由法定的程序，賦予在位者的賞罰權(黃光國，1995；許世卿，2000)。

若從管理的觀點探討法、術、勢的關係，領導者法定權(勢)的依據，有勢者應善用其術，透過獎勵權、懲罰權、參考權的運用，來彰顯法的地位(蔡渭水，1992)。

綜合而言，法家是以「勢」、「法」、「術」為核心發展出領導理念。就現代的觀點而言，「勢」是職位所賦予的權力；「法」是用來規範制約部屬的規則；「術」則是領導者所採取的管理手段和方法，進而帶領部屬達成目標。

(二) 中國式領導行為之構面

1.西方轉化之中國式領導架構

此架構是由大陸學者凌文輕等人所提出，其針對領導理論進行兩項研究：其一是由外顯領導理論，來探討中國的領導行為評價模式(凌文軒，1991)；其二是由內隱領導理論，來研究中國人對領導之領導特質的知覺(凌文軒等，1994)。其引用日本心理學家Misumi 的P.M.量表，再發展能量測量領導者品格的C.分量表，進行實證研究。凌氏等認為C.P.M.模式中的P機能(完成團隊目標的機能)和M 機能(維繫和強化團體的機能)是領導者執行領導職能過程的直接影響力，而C機能則是領導者的模範表率行為，是領導者的間接影響力，能對P 機能與M 機能起增幅放大的作用。P是對工作，M是對他人，C是對自己，三者的關係如圖2-1 所示其結果驗證了領導行為評價的模式，與C.P.M.

模式的三個因素相吻合。

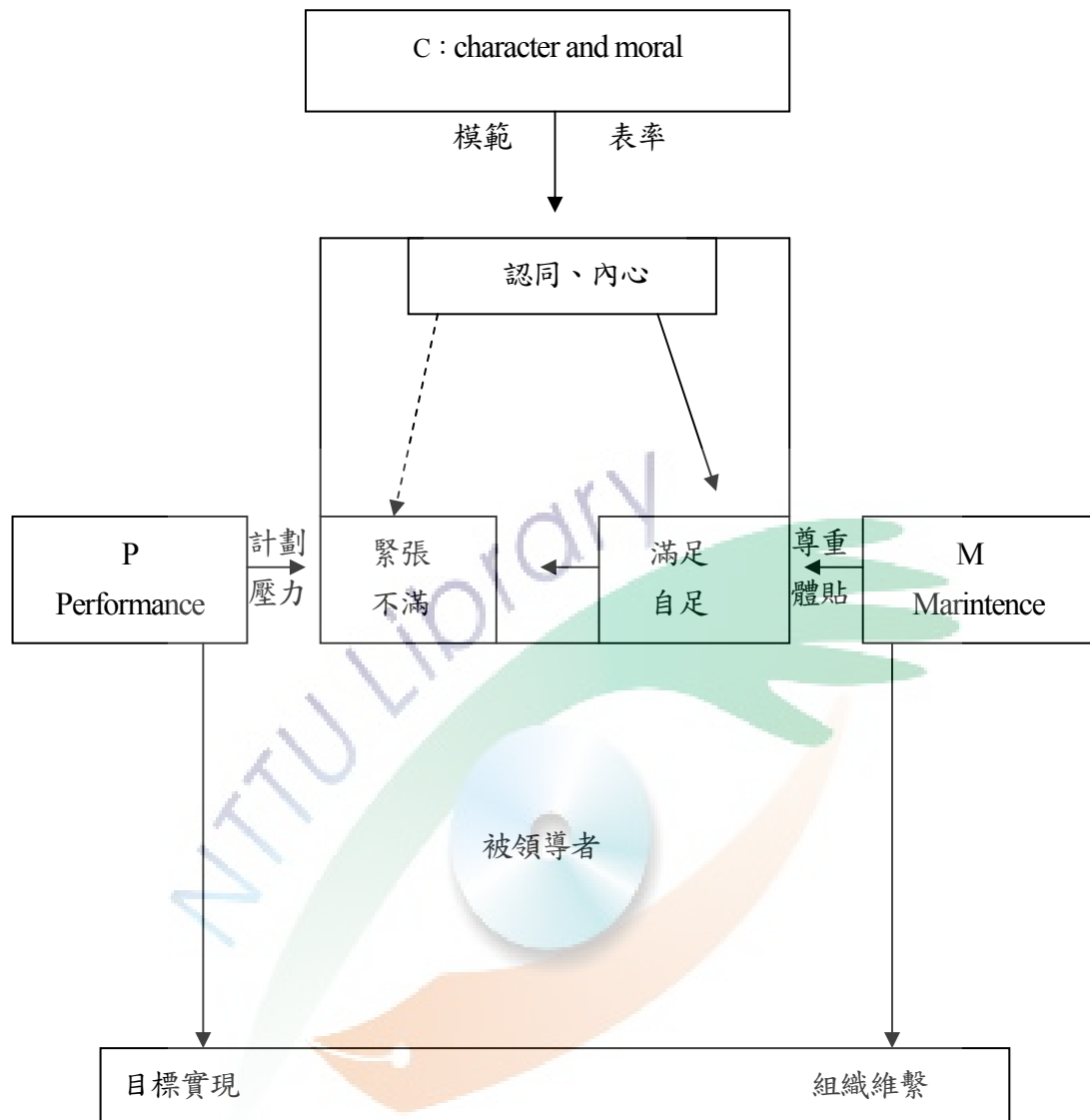


圖 2-1 凌文軒之 CPM 機能圖

資料來源：凌文軒（1991）。中國的領導行為。收錄於楊中芳、高尚仁編：中國人、中國心-人格與社會篇。台北：遠流。頁 440

2. 黃光國「人情與面子」之領導架構

黃光國(1988)以社會交易理論為基礎(social exchange theory)，發展出「人情」、「關係」、「面子」理論架構，指出華人的領導者特別重視「人情」、「關係」與「面子」。該模式將國人主管與部屬的人際關係分為三大類：「情感性關係」、「混合性關係」與「工具性關係」，個人在與他人互動時，會先以關係來判斷，將自己與他人的關係加以歸類，再依

不同社會交換法則來交往。對待「情感性關係」的人會以「需求法則」來滿足對方的合理需求；對待「混合性關係」的人會以為對方設想的「人情法則」來幫助他；對待「工具性關係」的人會以制度規範的「公平法則」來交往相處。

3. 廖春文「儒家哲學」之領導架構

廖春文(1995)認為儒家哲學的人際關係和德治思想是強調人己的自我修持關係，人群的溝通互動關係、人物的內在感通關係以及天人的合德統一關係，而所有關係都是建立於誠的基礎上，這也就是儒家領導哲學的根源精神。所以，儒家的哲學領導即是結合以德治、法治的「聖王領導」、互為主體的「關懷領導」、人文化成的「人性領導」、仁義禮智的「道德領導」及持經達變的「權變領導」。而「聖王領導」的意義是將人格內在的至善透過存養的功夫引導人民實現合乎倫理的秩序社會；「關懷領導」是以領導者的道德來表現關懷的行為；「人性領導」則是以善性和道德自覺來發展人性的價值和尊嚴；「道德領導」以「仁」為根源，以「義」為規範，以「禮」為制度的律則，以「智」為判斷準據；「權變領導」是以順應時勢、因時制宜的變易之道。

4. 家長式領導架構

依據學者鄭伯燾（1995，1996，2000）等研究以華人領導的企業管理與實務為研究議題，結果顯示，華人企業的高階領導者擁有清晰、鮮明的特色，被稱之為「家長型領導」。研究指出，家長型領導是一種父權的作風，擁有清楚而強大的權威，但也有著照顧、體諒部屬以及道德領導的成分。國內領導行為的研究學者，認為家長型領導概可分為三種類型：「施恩」、「立威」和「德行」康正男（2005）。

(1) 施恩—領導行為可細分為兩大類型，一為「個別照顧」，另一為「維護部屬面子」。針對領導者的施恩，部屬會表現感恩與圖報兩類行為，以回報領導者的恩惠。

(2) 立威—強調領導者個人權及支配部屬兩種特色的領導行為。領導者的立威涵蓋四大類型的行為，包括專權作風、貶抑部屬能力、形象整飾及教誨行為。而相對應於領導者的立威行為，部屬會表現出順從、服從、敬畏及羞愧等行文反應。

(3) 德行—在上位者表現出「君子」、「賢者」的形象，以獲得部屬在觀念上的認同，將領導者的想法「內化」，並進而「支

持」與「效法」。

5.康自立「情理法」之領導模式

(1) 作之君之領導行為

中國式領導的第三個向度為「作之君」，作之君的領導行為，主要以法家的思想為主，法家分為三大派，商鞅重「法」，申子重「術」，慎子重「勢」，韓非子集法、術、勢之理論。是以法家的領導理念主要便是以法、術、勢三者為核心所發展的。「法」是規章制度，係用來約制成員的準則；「術」則是領導者帶領部屬達成組織目標時，可以使用的操縱技巧；「勢」則是由職位所賦予的權力（許倬雲，1992；康自立，1997）。本研究分別以「法」、「術」和「勢」三方面，說明如下：

①「法」之領導行為

商鞅所在的秦國是當時七國之中文化水平最低的，但商鞅在秦國創造了制度化之結構，組織有了法令、規章，才能使成員的行為有規可循，防止成員為了私利、各行其是；也只有當大家的步調一致時，才能使組織活動有條不紊的進行，組織目標才有可能達成（蘇國楨，2000）。

②「術」之領導行為

在韓非子之前申不害提倡「術」。所謂術就是看能力給與官位，照官位要求職責，掌握生殺的權柄，考核群臣的效能；亦即領導者帶領部屬達成組織目標時，可以使用的操縱技巧，這些技巧對領導者而言相當的重要（黃光國，1995）。

③「勢」之領導行為

慎到認為組織運作中，有所謂的形勢，形勢順、形勢逆、形勢治或形勢亂，可能造成很大的差異（許倬雲，1992；康自立，1997）。所謂「勢」相當於西方人所謂的「職權」乃是組織經由法定的程序，賦予在位者的賞罰權，因賞罰權乃是影響成員的重要資源（黃光國，1995）

(2) 作之親之領導行為

中國式領導的第一個向度為「作之親」，根據儒家的領導核心理念「仁」推論，孔子把「仁」解釋為「愛人」，孟子的「性善論」主張「安人」，荀子的「性惡論」主張「自我約束」以及墨子提倡「兼愛說」等，其內涵不外乎領導者能關懷、照顧成員的生活、加強員工生涯規劃和訓練與教育，開發並培養其工作能力。據此推衍出中國式領導行為第一個向度「動之以

情」，領導者扮演「作之親」的角色。至於作之親領導架構之內涵則包括「以和為貴」、「尊重關懷」和「恕道同理心」三個構面（康自立，1997）。

（3）作之師之領導行為

中國式領導的第三個向度為「說之以理」，領導者扮演「作之師」的角色。「作之師」的角色扮演不外乎身教與言教。「身教」係指領導者藉由自己「修身」做起，做為成員的楷模，營造組織氣氛以達到上行下效的功能。至於「言教」方面，除了在工作指導、協助學習外，領導者可藉由人才培養，並透過理念、願景的分享來取得共識，一起為共同的目標而努力。

此外，藉由所培養的人才以「教不能」，可擴大領導者的影響力，達到借力使力的加乘效果。綜合而言，領導者首先以其人格操守、豐富的閱歷做為成員的「角色楷模」；接著便是對成員的「才智激發」，領導者在工作上給予指導，並藉由分派工作任務來訓練成員，以刺激其成長、為晉升作準備；最後則為「分享與參與」，領導者對未來提出構想並與成員分享；藉由成員參與；賦予其榮譽感，以激勵共成願景。由此歸納出領導者的準則（康自立，1997）

（三）中國式領導行為之探究途徑

目前，國內在中國式領導方面的探究途徑可以分為：描述-分析性以及關係性研究兩大類(張菽萱，1998)描述-分析性的研究方式多以文件古籍之內容分析(contentanalysis)為主，從中拈取傳統思想與價值體系，繼而應用至管理實務。至於關係性研究方面，係著重於管理及其相關變項間關係之確立，且此類研究大多數傾向於複驗性質(replication)(許士軍，1984)。茲採張菽萱之兩大途徑作為分類，分別敘述如下：

1.描述-分析性之相關研究

是指從我國固有典籍資料中，去發掘、整理即以系統化的方式歸納出有關管理的事實。有以人物為中心，如莊子、老子之管理思想；有以一部書作為探討，如《論語》、《易經》、《孫子兵法》等；亦有以學派為主體，如道家、儒家、法家、兵家等之管理思想。以下列舉學者相關研究，說明如下：

侯家駒(1984)比較先秦儒、法兩家之管理思想，認為先秦儒、法兩家在人事管理上的手段，法家偏向專制、儒家偏向民主；儒家的思想強調律己、法家的思想強調對人的管理方法。

曾仕強(1984) 析論以儒家為主流的中國式管理理念，其引用哲學界勞思光之論點，認為「仁、義、禮」式孔子基本理論之主要成份，且在理論次序上是先「攝禮歸義」，但由「禮」到「義」才是孔子學說的中心。其列出儒家倫理道德之要旨，最後是上達於「天」，期望達到「與天地參」的人格，因此理想的企業管理者，必須在「安全」、「使命」、「利潤」、「績效」之上，設置「安人」為最終目的。綜合對儒家理念的分析，提出中國式管理之M 理論，並提出管理三個構面是安人之道、經權之道、絜矩之道。

2.關係性之相關研究

關係性之相關研究，著重於管理及其相關變項間關係，近來亦有不少學者從此方面進行研究。周逸衡(1983)對台灣大型企業之價值體系與管理行為進行研究，發現領導者與部屬之間的關係包括：北方人視主管如「父執」，南方人視主管如「大哥」，本省人視主管如「老師」。大部分企業在選擇新進人員時，都是重視人品甚於學識，特別是本省籍老闆。在主管晉升的條件方面，其考量因素依其重要性分別為：忠誠、能力、年資、品德與領導能力。就企業負責人與主管之間的關係而言，絕大部分表現出君臣或父子關係。

陳其南、邱淑如(1984)則以傳統家族制度和意識形態為背景，比較中國、日本和西方社會的企業組織，發現歐美企業組織是基於西歐家族制度的個人主義和契約關係，因此偏重「契約關係與市場規範」的經營方式；日本的企業組織則承襲其傳統「家」的制度，而有「身份關係」與「共同體理念」的經營理念；而中國人的「系譜觀念」和「家庭經濟單位」的構成法則，使管理方式偏向「差序關係」導向的純營利經營。

黃光國(1988)以社會交易理論(social exchange theory)為基礎，提出「人情與面子：中國人的權力遊戲」的理論模式，從社會心理學的角度，來探討中國人社會行為的互動形式，這種互動形式，也影響領導者與部屬之間的對待關係。

鄭伯壘(1991)探討台灣本土企業組織，主管與部屬間的互動關係，提出家族主義、領導價值及領導行為的可能關係。其有以下發現：

(1) 在家族主義的影響下，企業經營者容易具有家長權威與關係差異兩種價值觀。

- (2) 在家長權威方面，因企業經營者對家族成員具有參考價值、專家權、獎賞權、強迫權及合法權等權力。權威頗高，使得企業經營者亦表現出專權式與教誨式的領導作風；前者可從不屬參與決策機會少、缺乏授權及下行溝通多來得知。
- (3) 由於關係差異的價值觀，民營企業經營者對自己與外人的看法與領導行為，可能有所差異。

第二節 教練領導行為之理論與相關研究

運動的領導行為主要是探討運動員與教練之間的互動關係，然而經營球隊有如企業組織的運作一般。而企業組織的運作有其制度、技術與資源等條件並透過領導來達成生產績效的目標。在運動的領域裡，教練會考量運動員的能力和條件，配合團隊組織及環境進行有效領導，進而提昇運動員的成績表現。

教練是一個特殊且困難的角色，除了要有責任感，還要具備專業的知能和精神，同時要有正確的運動教練哲學觀。Martens (1987a) 認為有效率的領導包含四個要素：領導者的特質、領導風格、情境因素與跟隨者的特質。

成功的教練應該具備技術技能、策略技能、管理技能和人際間的技能 (Terry, 1991)。一個成功的教練必須根據團隊的成長、成員的差異、成績的起伏、環境的變項及教練個人的特質等，隨時調整塑造不同的領導模式，進而追求選手與團隊的最佳表現和滿意度 (劉一民，1989；Chelladurai, 1993)。

壹、教練領導行為之理論

一、多元領導模式

多元領導模式係由 Chelladurai 在 1978 年融合了 Fielder(1967)的權變領導理論(The Contingency Model of Leader Effectiveness)、House(1971)路徑目標理論(The Path-goal Theory)、Osborn 與 Hunt(1975)的適應反應理論(The Adapt-reactive Theory)及 Yukl(1981)的領導差別模式(The Discrepancy Model of Leadership)而成(陳玉娟，1995；鄭志富，1996；范文曦，2001；鄭松益，2001；吳慧卿，2002)，Chelladurai 並將各理論中有關於領導效能的重要因素抽離出來，而提出所謂的多元領導模式。

(一)、前因變項

1. 情境特質

包含運動組織目標、組織架構、組織行為、社會規範、文化價觀、政府相關規定等因素。

2. 領導者特質

包含教練的能力、經驗、人格特質、價值觀等。

3. 團隊成員特質

包含運動員個人的特質，以及所有團隊成員凝聚而成的整體特質。

(二)、領導者行為

教練在領導行為的過程中因受到前因變項的影響而產生下列三種行為，分別是：被要求的行為、實際的行為、被喜歡的行為。

1. 被要求的行為

受情境因素如組織目標、社會規範、政府相關規定等影響所表現出來的行為。

2. 實際的行為

受領導者個人的特質、經驗、能力等因素影響，並配合情境的許可，以及團隊成員的喜好而表現出來的行為。

3. 被喜歡的行為

受團隊中每個成員個別的差異，以及對成就需求、關懷需求、本身能力等不同因素的影響，而表現出受運動員所喜歡的行為。

(三)、結果變項

是由各種前因變項與教練領導行為等多元因素共同交互作用下所產生的變項，其內容包括成績表現與滿意度。

1. 成績表現

成績表現與教練被要求的行為和實際的行為有一致性的影響。

2. 滿意度

滿意度與實際的行為及被喜歡的行為有相關性的影響。多元領導模式的理論為教練領導行為的探討提供了一個結構化的概念模式，也就是說前因變項與領導者行為彼此交互作用的結果影響結果變項，而透過結果變項的回饋，也影響或修正了教練的領導行為（陳玉娟，1995；廖主民，1996）。

二、領導調節模式

領導調節模式的理論是，教練領導行為模式係由以下三個基本因

素構成，分別是「教練行為」、「選手的知覺和回憶」與「選手的評價與反應」。此外這三個因素也受到教練個別差異變項、選手個別差異變項及情境因素的影響（鄭志富，1995），其關係架構如圖 2-2。

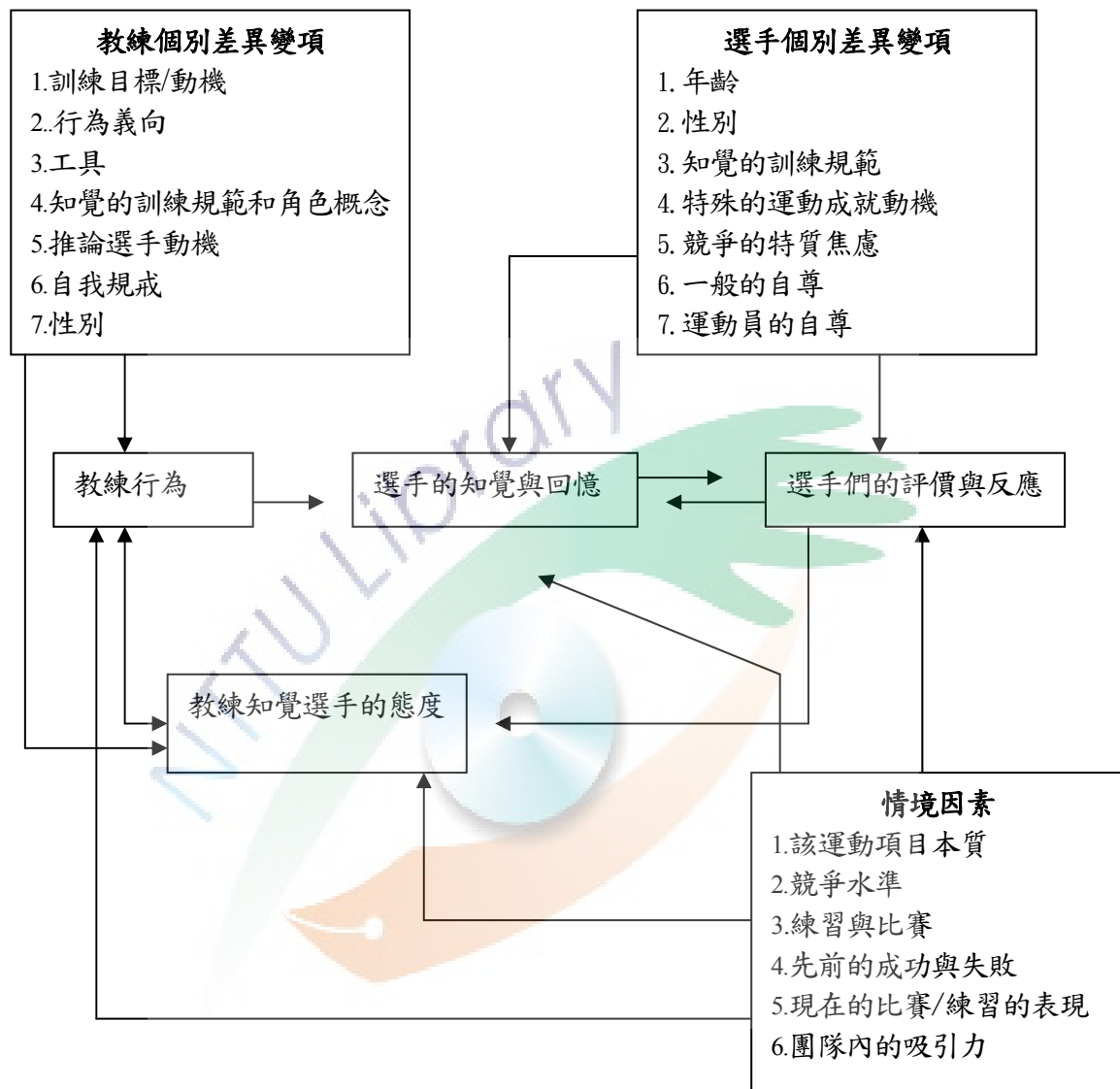


圖 2-2 領導調節模式圖（Smith & Smo,1989）

資料來源：鄭志富（1997）：運動教練領導行為之研究。頁 18

由領導調節模式圖中可以發現幾個要點：(一)教練個別變項會影響「教練行為」及「教練知覺的選手的態度」。(二)選手個別差異變項也會影響「選手的知覺與回憶」及「選手的評價與反應」。(三)情境因素不但會影響「教練行為」及「教練知覺的選手的態度」也會影響「選

手的知覺與回憶」及「選手的評價與反應」(鄭志富, 1995)。

Chelladurai (1990) 由研究結果發現：

1. 教練自己知覺的行為與 CBAS 觀察到的行為相去甚遠。
2. 運動員知覺的教練行為與教練自己知覺的教練行為不一致。
3. 訓練內容能改變教練行為的質與量，而教練行為的改變，能改善運動員的滿足感以及運動員對於教練的評價 (鄭敏雄, 1992)。

綜合來說，教練的個別變項會影響教練的領導行為，而選手的個別變項則會影響選手對教練領導行為的知覺與評價。另外，情境因素則會同時對教練的領導行為及選手對教練領導行為的知覺與評價產生影響力。

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

此模式由 Chelladurai 和 Haggerty (1978) 提出。「決策」因素是領導行為中的一個影響團隊發展的重要因素，因此教練在選擇決策時必須考慮決策制定的過程，包括決策品質、條件和部屬接受之可行性 (鄭志富, 1997)。

Chelladurai (1993) 指出，決策的制定包含兩種過程，分別是：選擇最佳決策的「知覺過程」(cognitive process) 及選手參與決策的「社交過程」(social process)。其中「知覺過程」是教練可以自行決定決策的情形，包括團隊整合性較差、成員能力無法勝任時；而「社交過程」則是選手能參與決策的制定，在這樣的過程中教練會鼓勵成員參與決策並接受決定。此過程的目的是希望讓選手參與決策並提昇決策的品質。

教練會因為情境的不同，決策的過程和方法也會不同。其中包括幾個重要因素，如時間壓力、決策品質、資訊、問題複雜性、團體接受性、教練權威、團隊整合等不同的情境因素，因此發展出三種不同的決策類型：參與型、專制型、授權型 (吳慧卿, 2001；陳玉娟, 1995；鄭志富, 1997)，茲分述如下：

- (一) 參與型：此類型的教練認為團隊的事務應該由成員共同參與，而且相信藉由彼此相互討論可以提昇決策的品質。
- (二) 專制型：教練喜歡運用權威執行所有的團隊事務，並且只容許少部份團隊的核心成員參與決策。
- (三) 授權型：教練會將複雜的團隊事務加以分類，並且授權給團隊成員，讓某些團隊成員能自行作決策，分擔團隊事務。

貳、相關研究

一、國內學者的研究

(一) 以國小學童為研究對象

表 2-2-1 國內國小學童相關研究

研究者	研究對象	研究結果
張文財 (2003)	國小籃球 隊	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，以專制行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同性別、不同接觸教練年數、不同就讀年級所知覺的教練領導行為有差異。
盧立仁 (2003)	國小網球 選手	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，以專制行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同性別、不同年齡、不同網球年齡、不同成就表現與不同的每週訓練時數所知覺的教練領導行為有差異。
郭添財 (2003)	國小桌球 選手	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，以專制行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同年級、不同與教練相處年數、不同的運動成就所知覺的教練領導行為有差異。
鄭宗晏 (2006)	國小田徑 選手	1.在知覺教練領導行為方面：以行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同性別、參與訓練年數、運動成就表現所知覺的教練領導行為有差異。
呂淑玲 (2006)	國小扯鈴 選手	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，以專制行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同年級與不同相處年數所知覺的教練領導行為有差異。
張勝傑 (2006)	國小籃球 員	在知覺教練領導行為方面：以訓練得分最高，以專制行為得分最低。

(二) 以國中生為研究對象

表 2-2-2 國內國中生相關研究

研究者	研究對象	研究結果
洪佳芬 (2007)	國中足球 隊	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，以專制行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同性別、不同參加足球訓練時間、不同跟隨目前教練訓練時間、不同教練在學校之職稱、不同跟隨教練之最佳成績所知覺的教練領導行為有差異。

(三) 以高中生為研究對象

表 2-2-3 國內高中生相關研究

研究者	研究對象	研究結果
鄭松義 (2001)	高中排球選手	1.在知覺教練領導行為方面：以「獎勵行為」得分最高，以專制行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：在不同性別、年級上所知覺的教練領導行為有差異。
賴世堤 (2001a)	高中田徑選手	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，以專制行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同的性別、學校所知覺的教練領導行為有差異。
蔡博隆 (2002)	高中甲組籃球選手	在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，以權威行為得分最低。

(四) 以大專生及成人為研究對象

表 2-2-4 國內大專生及成人相關研究

研究者	研究對象	研究結果
蕭嘉惠 黃明玉 (1998)	大專運動選手	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同的性別、運動技術層級、運動項目、訓練頻率所知覺的教練領導行為有差異。
吳國銑 (2000)	大專田徑、桌球選手	在知覺教練領導行為方面：以獎勵行為最高分。
賴世堤 (2001b)	大專田徑選手	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，領導行為最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同的性別、組別、練習天數上所知覺的教練領導行為有差異。
吳慧卿 (2001)	大學桌球選手	1.在知覺教練領導行為方面：以獎勵行為最高分，專制行為最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：在組別、性別、學校類別有顯著差異。
吳慧卿 (2002)	大學桌球選手	1.在知覺教練領導行為方面：以「獎勵行為」得分較高。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同的組別、性別、學校類別、訓練頻率所知覺的教練領導行為有差異。
李柳汶 (2003)	大專跆拳道選手	1.在知覺教練領導行為方面：以訓練與指導行為得分最高，以專制行為得分最低。 2.在不同背景變項與知覺教練領導行為方面：不同性別、不同練習頻率所知覺的教練領導行為有差異。

二、國外學者的研究

表 2-2-5 國外學者相關研究

研究者	研究對象	研究結果
Erle (1981)	大專曲棍球選手	1.男選手較女選手喜歡教練的訓練與指導行為。 2.經驗越多年比較喜歡教練的獎賞行為。
Chelladura & Carron (1983)	高中與大學籃球選手	選手喜歡教練的「訓練與行為」、「關懷行為」。在大學籃球選手上較顯著。
Home & Carron (1985)	大學選手與教練	教練的獎勵行為可以提升選手成績表現。
Weiss & Friedrichs (1986)	大專籃球選手	1.教練的正向回饋行為對滿意度最有預測力。 2.教練的關懷行為與球隊勝負有負向相關。
Cordon (1986)	大學足球選手	選手所知覺的教練正面回饋行為、訓練與教學行為與教練的效能有關。

資料來源：研究者整理自郭添財（2003，頁 37-49）

第三節 團隊凝聚力之理論與相關研究

壹、團隊凝聚力的定義

所謂團隊凝聚力是指團隊成員緊密的結合在一起，共同追求目標與任務的達成的動態過程。所謂動態的過程，是團隊成員願意為共同目標而努力的一種力量（吳慧卿，2001）。在另一方面，王加微（1990）指出：「凝聚力是群體對於成員的吸引力，以及成員間相互的吸引力；凝聚力高的成員，較能彼此接納與同心協力，達成共同的目標」。綜合來說，團隊凝聚力就是團隊成員願意以共同的目標和任務結合在一起的一種吸引的力量

李美枝（1991）認為：「凝聚力係指團體吸引全體成員力量的總和，或全體成員欲留在團體內的動機強度」。陳其昌（1993）認為：「凝聚力係指團隊對其成員的吸引力以及成員彼此之間的吸引力」。黃金柱（1986）指出：「凝聚力是團體生命的重要的層面」。張志成（1997）指出：「凝聚力為團隊對成員的吸引力及成員共同追求目標的力量」。劉淑慧（1995）指出：「凝聚力也稱內聚力，它是讓成員留在群體內的力量總和，也是一種對群體的向心力」。Carron（1982）：「凝聚力是團體成員緊密結合並共同追求達成目標與任務的動態過程」。

綜合上述各家學者對於凝聚力的看法，本研究嘗試為凝聚力下一個定義：「凝聚力是團隊成員互相吸引、互相合作追求共同目標的一種向心力凝聚的過程」。而團隊和凝聚力是相互依存的關係。有團體的存在才會有凝聚力，而有凝聚力的發揮團體才能維持和發展（陳其昌，1993）。

黃金柱（1986）提出凝聚力是團體生命的四個理由：（一）沒有凝聚力就沒有團體；（二）凝聚力與團體都和許多過程有關，如溝通、一致性、角色表現、滿足和能力表現；（三）Chelladurai 之觀點，當選手對於運動參與感增加，就會增加其在團體內的社會需求的滿足感，並減少對外在團體的親和感。（四）運動的目的是使團隊成功。團隊要成功就必須有作業凝聚力的存在。

貳、團隊凝聚力的形成及其影響因素

一、團隊凝聚力的決定因素和結果

Festinger, Schacter and Back（1950）指出：「凝聚力是團隊成員持續待在團隊的力量總和。」而社會心理學家 Cartwright and Zander（1968）曾提出一種模式來解釋構成團隊凝聚力的力量和決定要素，及其可能產生的結果，其模式如圖 2-3：

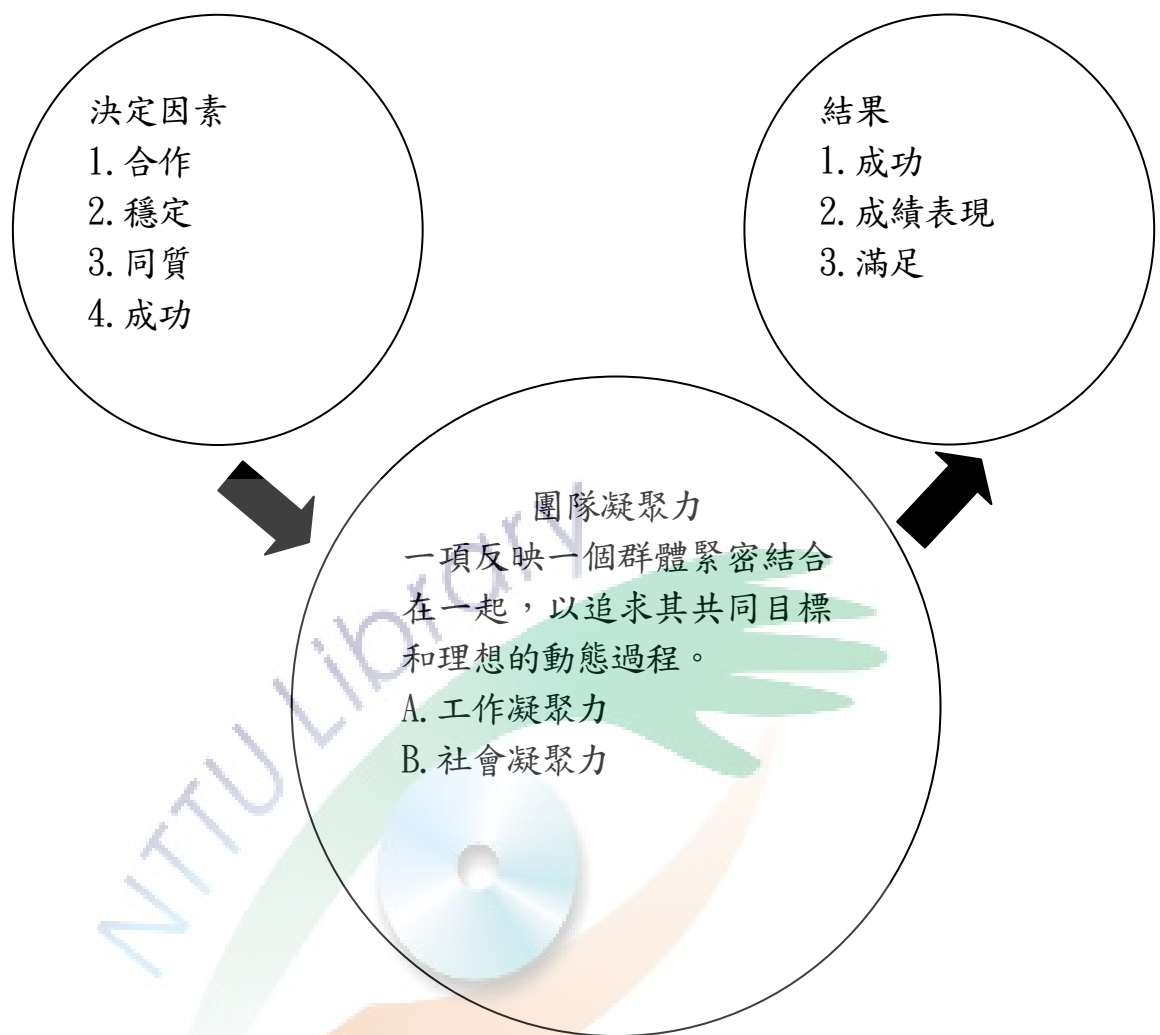


圖 2-3 團隊凝聚力的決定因素和結果(Cartwright & Zander, 1968)

資料來源：郭添財(2003)國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究，頁 29

Cartwright 和 Zander 認為為了團體的目標和理想，所以團體成員要緊密的結合在一起，以完成共同的目標和理想。在圖 2-3 中，團隊要完成共同的目標的決定因素分別為合作、穩定、同質及成功，經由這四個決定要素，這個團體才能談到所謂的團隊凝聚力。而團隊凝聚力又可分為兩類，一為工作凝聚力 (task cohesion)，一為社會凝聚力 (social cohesion)。在團隊形成了凝聚力之後，就會產生結果，包括成功、成績和滿意度。

造成團隊凝聚力的重要力量一為工作凝聚力，一為社會凝聚力。工作凝聚力是指一個團隊中所有成員可以一起合作完成某些特定任務的力量，而社會凝聚力是指團隊中每一個成員互相喜歡對方並且接納對方成為自己隊上一員的程度 (黃金柱, 1985)。一般來說，工作凝聚力高的團隊，通常會認

為工作凝聚力是團隊的正式目標，也是團隊產生成就的重要因素。社會凝聚力較高的團隊，則會認為團隊內彼此社會交往和情誼是很重要的團體目標。

二、團隊凝聚力的形成模式

一個團隊中其凝聚力的形成過程，並非一開始就存在或是一成不變的，它是受到團隊內各項因素的影響，而依其消長變化的情形，大致可分成三種模式：（轉引自黃金柱，1985，頁 424-426）

（一）直線模式（The Linear Model）

直線模式認為團隊凝聚力的發展成直線前進上升。Tuckman（1956）認為這個過程共可分為四個階段：

- 1.形成期：在此時期首先面臨的是定位問題，團體中的隊員開始接觸進而熟悉，並了解團體工作的本質，此時開始產生凝聚力。
- 2.風暴期：是指團隊內的成員開始發生群己和他人之間的利益衝突、理念不合、反叛或偏離團隊目標的情事，這個時期的凝聚力因而降低。
- 3.規範期：為了減少隊員或群己間的衝突，團隊內在相互妥協和保持團隊的目標下，訂出一些規則讓彼此遵守，於是團隊裡的衝突減少了，團隊凝聚力開始加強。
- 4.表現期：由於隊員間彼此凝聚的共識加強，這時團隊便會朝向共同目標前進，此時凝聚力最高。

（二）擺盪模式（The Pendulum Model）

所謂擺盪模式是指團隊凝聚力的形成過程從凝聚、分離、衝突再到凝聚的過程，成鐘擺擺盪的模式一般。

（三）生命週期模式（The Life Cycle Model）：

生命週期模式是指團隊凝聚力的形成過程如同一個生命的過程，從「相遇」到「角色定位」到「規範形成」再到「表現」，如同一個生命的過程一樣，循環不已，但也有其時間的限制。

三、影響團隊凝聚力的因素

茲將可能會影響團隊凝聚力的形成因素整理如下：

（一）團體的大小

團隊所屬的層級與人員較多，成員彼此聯絡不易，容易產生溝通問題，導致團隊凝聚力降低；相反的，如果團體規模小，成員聯絡較容易，溝通較頻繁，互動的機會較多，因此團隊凝聚力較高。

（二）成員的同質性

團體成員有相似的背景、興趣和嗜好等，則凝聚力越高。

（三）滿意度

成員越是滿意自己所參與的團隊，則對團隊所產生的凝聚力也越高。

（四）目標的達成

在團隊目標和組織目標是一致的狀況時，組織目標的達成有助於團隊凝聚力的增強。

（五）運動的性質

運動的性質會直接影響到團隊凝聚力與成績的表現。

運動本身的性質會直接影響到團隊凝聚力與成績表現的關係。在許多運動項目中，有些運動項目屬於「協力作用運動」(coactive sports)，例如射箭、田賽、滑雪等，這些運動的性質是不需要隊員間彼此交互作用就能獲得勝利，所以表現的凝聚力程度較低。而「交互作用運動」(interactive sports) 例如排球、足球、籃球等，它是需要團隊成員一起努力工作才能獲得勝利，所以成員間需要密切的交互作用，因此表現的凝聚力程度較高。另外有一些運動項目，如壘球、棒球、桌球、划船等乃介於協力作用運動和交互運動之間，是屬於「混合性運動」(協力-交互作用運動)。不同的運動項目為了提高其團隊表現，所以發展出不同的團隊凝聚力水準。表 2-3-1 所呈現的是不同的團隊型態所包含的運動項目與所需的凝聚力程度。

（六）團體的地位

團體在組織中的地位越高，凝聚力越強。

（七）團體與外部的關係

團體與外界是處在疏離或受到壓力時的狀態，凝聚力會增強。

（八）管理的要求與壓力

透過管理而產生的凝聚力，可能是短暫的，也可能會保持長期而持續的狀態。

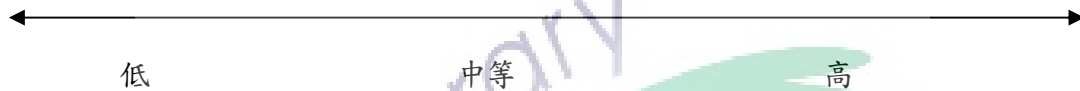
（九）團隊的形式

係指團隊成員留在團隊中的時間長短和團隊成員的變動頻率。成員在一起的時間越久，交互作用的機會越多，凝聚力越高。換句話說，團隊凝聚力越高，則成員離開團隊的意願和機會相對比較低。

表 2-3-1 不同運動性質比較表

協力作用運動	混合性運動 協力—交互作用運動	交互作用運動
低度依賴性	中度依賴性	高度依賴性
射箭、保齡球、滑雪 高爾夫、來福槍射擊 田徑、角力等	美式足球、棒壘球 冰上芭蕾、拔河 游泳、桌球、網球	籃球、曲棍球、橄欖球 足球、手球、排球

社會凝聚力需求



資料來源：LeUnes, A, D. and Nation, J, R (1989)

參、運動團隊凝聚力一般概念模式

Carron(1982)提出：運動團隊凝聚力的概念模式，其中凝聚力被視為運動團隊與運動表現之間的一個中間變項，而且受到情境、個人、領導與團隊等四個因素影響，此運動團隊凝聚力一般概念模式與凝聚力的關係如下：

一、輸入

(一) 情境因素

是影響凝聚力最普遍的因素，包括契約的責任和組織的導向。契約的責任主要是指業餘參加的限制以及職業和、業餘運動中存有的規定。而組織的導向是指不同組織，其組織目標、目標的策略、成員的年齡、性別和成熟等均有差異。因此，不同情境因素對於凝聚力的影響也會不同。

(二) 個人因素

包括團隊成員的適應或動機與個別的滿足和個別差異(這種差異與工作或社會的凝聚力有關，如種族、宗教和社經地位等)。

(三) 領導因素

包括教練的領導行為、領導方式、教練與選手的關係及教練與團隊的關係等四個因素，皆會影響團隊凝聚力的發展。

(四) 團隊因素

上述環境、個人和領導的因素，皆是會影響團隊的因素。團

隊的因素有團隊任務性質、團隊成功的需求、團隊適應、團體生產力常模、團隊能力和團隊穩定性。其中在團隊任務性質方面，協力作用的團隊會產生低凝聚力而導致失敗，而交互作用的團隊則會產生高凝聚力而導致成功。

(五) 凝聚力的結果

含有能力的表現效率。能力表現效率通常是使用絕對的成功標準，即團隊的輸贏比率來加以評量。在運動凝聚力之概念圖所示，此模式的結果有團體和個體的結果。團隊的結果有團隊的穩定性、絕對的能力表現效率和絕對的團隊能力表現效率。個別的結果有角色的釐清、服從、絕對的個別能力表現效率、個別能力表現效率、對於領導者的滿意及對團體的滿意等（陳其昌，1993）。

二、生產

在此時期會產生兩種凝聚力，一為社會凝聚力（social cohesion），另一個為任務凝聚力（task cohesion）（Mikalacki,1969）。社會凝聚力，係指使一個團體能凝聚在一起不瓦解的力量與成員們寧願留在團體內而不願離去的心態，亦即團體對成員的吸引力，稱之為社會吸引力。而所謂的任務凝聚力，係指一個團體中所有成員可以在一起合作完成某些特定任務的力量，亦即團體間為達成目標，可以接受團體對其成員的調停與調配，稱之為任務凝聚力。

三、輸出

此時期會產生兩個結果，一為團隊結果，另一個為個人結果。團隊的結果有團隊的穩定性、絕對的能力表現效率和絕對的團隊能力表現效率。個別的結果有角色的釐清、服從、絕對的個別能力表現效率、個別能力表現效率、對於領導者的滿意及對團體的滿意等（陳其昌，1993）。團隊凝聚力的結果通常含有能力的表現效率。能力表現效率通常是使用絕對的成功標準，即團隊的輸贏比率來加以評量。換句話說，獲勝比率較高的團隊，通常凝聚力較高。

肆、團隊凝聚力的測量

LeUnes 和 Nation（1989）指出，在運動情境上有五個使用在測量運動團隊凝聚力的工具。茲將各問卷所包含之向度敘述如下：

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

運動凝聚力問卷是由 Martens 和 Peterson（陳其昌，1993）所發展，

共包含人際吸引 (interpersonal attraction)、個人的力量或影響 (personal power or influence)、成員的價值 (value of membership)、歸屬感 (sense of belonging)、快樂 (enjoyment)、團隊合作 (teamwork)、親密 (closeness) 等七個向度。前五個向度是測量有關「社會凝聚力」的層面，後二者則是，測量有關「任務凝聚力」的層面。

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

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

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

多向度運動凝聚力問卷是由 Yukelson, Weinberg 和 Jackson (1984) 所發展出來的。藉由對十六個籃球隊的研究以測試該研究工具的信度與效度 (陳其昌, 1983)。該問卷共有 22 道題目分屬四個向度，分別是團體吸引 (team attraction)、目的一致 (unity of purpose)、團隊合作 (quality of teamwork) 及被尊重的角色 (valued role)。

四、團體氣氛問卷 (Group Environment Questionnaire, GEQ)

團體氣氛問卷是由 Carron, Widmeyer 和 Brawley (1985) 所編製，量表共分為四個向度，分別為：(一)「團隊任務對個體的吸引」，係指運動員參加所屬團隊任務、活動和接受團體目標程度的感覺。(二)「運動社會對個體的吸引」，係指團隊成員個人在團隊被接受的程度以及與隊友人際關係的知覺。(三)「團隊任務整合」，係指團隊成員對於團隊工作能彼此合作、意見一致。(四)「團隊社會整合」，係指團隊成員能彼此關心、尊重並且相處愉快 (莊豔惠, 1997)。

五、運動凝聚力工具 (Sport Cohesion Instrument, SCI)

是由 Yukelson, Weinberg 和 Jackson (1984) 等人依據運動凝聚力問卷的缺點所設計的，有 21 個題目，主要是測量運動團隊凝聚力的四個向度：(一) 團隊的吸引力。(二) 對團隊目標意義的認識。(三) 團隊合作。(四) 角色價值。

伍、相關研究

一、國內學者的研究

(一) 以國小學童為研究對象

表 2-3-2 國內國小學童相關研究

研究者	研究對象	研究結果
張文財 (2003)	國小籃球隊	不 1.同背景變項在團隊凝聚力方面：不同的性別、每週訓練時間、接觸教練年數、就讀年級有顯著的差異。 在 2.知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形：除了「專制行為」、「人際親和」、「人際吸引」外，其他方面均達到顯著相關。
郭添財 (2003)	國小桌球選手	1.在團隊凝聚力的構面：以「團隊適應」得分最高、「人際親和」最低。 2.不同背景變項與團隊凝聚力的關係：在不同的年級、訓練頻率上有顯著差異。 3.在知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形：除了專制行為外，其他「學習支持、民主、訓練與指導」均有顯著相關。 4.在知覺教練領導行為與團隊凝聚力之預測力方面： （1）教練領導行為中的「學習支持」可有效預測團隊凝聚力、團隊合作、人際親和、人際吸引，預測力為正值。 （2）教練領導行為中的「專制行為」可有效預測團隊凝聚力、團隊合作、團隊適應，預測力為負值。
鄭宗晏 (2006)	國小田徑選手	1.不同背景變項在團隊凝聚力方面：不同的年級在團隊凝聚力方面有顯著差異。 2.在知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形： （1）教練領導行為中的「關懷」能有效預測「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」與「人際吸引」，預測力為正值。 （2）教練領導行為中的「訓練與指導」可有效預測「團隊凝聚力」、「團隊合作」、「團隊適應」與「人際吸引」，預測力為正值。

(二) 以國中生為研究對象

表 2-3-3 國內國中生相關研究

研究者	研究對象	研究結果
洪佳芬 (2007)	國中足球隊	在知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形： 1. 「訓練與指導行為」對「運動社會對個體的吸引」與「團隊任務對個體的吸引」有正向相關。 2. 「民主行為」對「運動社會對個體的吸引」與「團隊任務對個體的吸引」有正向相關。 3. 「社會支持行為」對「運動社會對個體的吸引」與「團隊任務對個體的吸引」有正向相關。 4. 「獎賞行為」對「運動社會對個體的吸引」與「團隊任務對個體的吸引」有正向相關。 5. 「專制行為」對「運動社會對個體的吸引」與「團隊任務對個體的吸引」有負向相關。

(三) 以高中生為研究對象

表 2-3-4 國內高中生相關研究

研究者	研究對象	研究結果
黃寶雀 (2001)	高中選手	知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係：教練領導行為中的「訓練與指導行為、社會支持行為」可以預測團隊凝聚力的「社會與工作團隊氣氛」。
邱旺璋 (2002)	高中足球選手	不同背景變項與團隊凝聚力的關係：在不同的性別、參賽資格、選手成績有顯著差異。

(四) 以大專生及成人為研究對象

表 2-3-5 國內大專生及成人相關研究

研究者	研究對象	研究結果
莊豔惠 (1997)	專科選手	知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係：教練領導行為的變項可以預測團隊凝聚力的「團隊任務整合凝聚力」、「團隊任務對個人的吸引凝聚力」、「團隊社會整合凝聚力」。
楊純碧 (1998)	大專選手	知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係：教練領導行為的變項能有效預測團隊氣氛。
吳慧卿 (2001)	大學桌球選手	1. 在團隊凝聚力上：以「人際親和」得分最高，「團隊適應」最低。 2. 在不同背景變項與團隊凝聚力的關係：在組別、與教練相處年數、學校類別、訓練頻率上有顯著差異。 3. 知覺教練領導行為與團隊凝聚力的關係：教練領導行為的變項可以預測團隊凝聚力的「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」。

二、國外學者的研究

表 2-3-6 國外相學者關研究

研究者	研究對象	研究結果
Martens & Peterson (1971)	大專籃球 選手	凝聚力、滿意度與球隊成功有正向相關性。
Bird (1977)	大專排球 選手	1.成功的球隊與高的凝聚力有正相關。 2.不同的教練領導行為變項會與成功有不同的相關性。
Gruber & Gray (1981)	籃球選手	團隊表現與團隊凝聚力間有顯著的正相關。
Carron & Chelladurai (1981)	不同型式 運動選手	1.工作取向的領導行為有低的團隊凝聚力。 2.人際取向的領導行為有高的團隊凝聚力
Robbins & Carron (1982)	運動員	1.教練的「專制行為」會與團隊凝聚力有負向相關性。 2.不同的個人、情境會影響不同的教練行為和團隊凝聚力。
Spink (1990)	成人排球 選手	高共同效能的團隊比低共同效能團隊，有較高的團隊凝聚力。

資料來源：研究者整理自吳慧卿（2001，頁 95-99）

第四節 選手滿意度之理論與相關研究

壹、選手滿意度的定義

Chelladurai 和 Riemer (1997) 認為選手滿意度是工作滿意度的延伸，並且綜合其他學者的相關定義，將滿意度定義為：「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，所產生的正向之決定或感受」。(Knowles, 1970) 則指出一種被認為高興的感覺或積極的態度就是滿意。換句話說，表現出高興的感覺或積極的態度就是滿意，反之就是不滿意。而在運動場上，滿意度是指選手對教練領導行為的滿意程度。鐘瓊珠 (1998) 指出選手滿意度是個人在運動訓練過程中，所獲得的來自於個人或潛意識需求的正向感受，也就是說，運動員的選手滿意度是指運動員個人經歷的組織、過程及結果的正向感覺。

貳、滿意度的理論

本研究參考 Robbins (1981) 所提出的需求理論、Monette (1977) 對需求所提出的論點和伍洛姆 (Vroom) 和雪費 (Schaffer) 所提出的需求實現理論 (need fulfillment theory) 作為滿意度理論的基礎。

參與運動團隊或各項事物，都涵蓋著供需的概念，有「需」才会有「求」，而需求的成份中包含著很多因素，從生理、心理、個人到團體社會皆包含其中。要探討滿意度時，就必須將需求理論的概念加入其中，才能更有效的掌握其研究的方向與目標，並從結果中做討論與分析。

然而需求 (need) 是一個相當複雜的概念，從文獻中可以發現學者們不但對於「需求」有不同的詮釋，「需求」一詞也常與其他名詞交替使用，例如：需要 (want)、要求 (demand)、欲望 (desire)、興趣 (interest) 等，因而產生了不同的理論，以下分述之：

一、Robbins (1981) 認為需求應包括三方面的意義：

(一) 需求的狀況 (The conditions of need)

是一種匱乏、不足、欲求、期望或偏好的狀態，人類為了克服此種狀態或滿足這種欲求，乃衍生出驅力而產生行為。

(二) 需求的動力 (The dynamics of need)

需求是一種改善需要的過程，緊張、興奮而產生動機，根據動機以設定目標而獲得滿足，然後再引發其他新的需求。

(三) 需求的層面 (The dimensions of need)

1. 就需求的來源而言：有天生的（如生理需求）和後天習得的（如教育需求）。

- 2.就需求的類型而言：有生理需求、心理需求、社會需求、個體需求及與生俱來的需求等。
- 3.就需求的強度而言：可由最基本的驅力到極端受剝奪的程度。
- 4.就需求的範圍而言：可從個體的、團體的、學校的、社區的，到整體社會國家的需求等。

二、Monette (1977) 將需求分為五類

- (一) 基本的人性需求：是天生的，與驅力同義。係內在的，非學習而來的狀況。
- (二) 感覺性的需求：個體依其知覺而感到不足的狀態，係指個體本身的經驗與自覺，包含需要、欲望或興趣。
- (三) 表現性的需求：指個體已付諸行動，試圖要加以滿足的需求。
- (四) 規範性的需求：指個體實際的情況或條件未達到團體規定的標準，其間的差距便是屬於規範性的需求。此種需求常受到專業的影響，不同的專家會有不同的看法。
- (五) 比較性需求：指個體與他人或兩個團體間作比較而發現兩者間的差距，此種需求常受到評量標準的影響，價值判斷不同便會產生不同的結果。

三、需求實現理論 (need fulfillment theory)

由伍洛姆 (Vroom) 和雪費 (Schaffer) 所提出，其基本假定為：

- 1.個人如果得到他所要的東西，則會感到滿意。
- 2.滿足感和需求感強度成正比，個體對某些事的需求越高，若能得到，則越感到滿意；反之，則越感到失望。此種理論有兩種模式：

(一) 減的模式 (subtractive model)

將滿足視為個人需求和環境可以滿足這些需求的程度之差距的總和，即學習滿意 = Σ (環境能滿足需求的程度 - 個人需求)。差距越大，則越不滿意；反之，則越滿意。

(二) 乘的模式 (multiplicative model)

將滿足視為個人對需求期望的程度與需求滿足的程度之乘積總和，即學習滿意 = Σ (個人對需求期望的程度 × 需求滿足的程度)。伍洛姆認為減的模式不能同時考慮到個人的需求和環境的特質，因此乘的模式優於減的模式。Yukl (1971) 所提出的滿意度差異模式 (Discrepancy Model of Subordinate Satisfaction) 中指出，選手所喜歡的教練領導行為與教練實際的領導行為一致性時會影響選手的滿意度。Chelladurai & Carron (1978) 的多元領導

模式指出，喜歡的教練領導行為和知覺的教練領導行為一致性時，可增進選手的滿意度。國內、外對於教練領導行為與滿意度所作的相關研究，也表示了教練領導行為與滿意度的相關性。

參、影響選手滿意度的因素

本研究所指的選手滿意度，係指選手對教練領導行為、訓練本身及個人或團隊成績的滿意程度。Chelladurai 和 Saleh 於 1980 年的一項研究中指出：教練指導行為的五個向度對選手的滿足感及運動目標的完成會有所影響（盧俊宏，1994）。此五個向度分別為：1.訓練與指導行為（Training and Instruction Behavior）；2.民主行為（Democratic Behavior）；3.專制行為（Autocratic Behavior）；4.社會支持（關懷）行為（Social Support Behavior）；5.獎勵行為（Positive Behavior）（莊豔惠，1997；鄭志富，1996b）（如表 2-4-1）。

表 2-4-1 運動領導行為向度

領導向度	行為描述
訓練與指導行為 Training and Instruction Behavior	係指運動教練在訓練和技術指導過程中，以改進選手運動能力表現為導向的行為。
民主行為 Democratic Behavior	係指運動教練在平時及比賽時，允許選手參與決策的行為，如：練習方法、比賽戰術等。
專制行為 Autocratic Behavior	係指運動教練在平時及比賽時，做決定時的獨立性和個人權威。
社會支持（關懷）行為 Social Support Behavior	係指運動教練以選手人際需要之滿足為導向的行為。
獎勵行為 Positive Behavior	係指運動教練認同選手的良好能力表現後，給予正增強的回饋並對良好的成績給予酬賞的行為。

由過去的研究發現，教練領導行為確實與選手之滿意度間有相關存在（黃金柱，1990）。當領導者表現越多的關懷行為時，組織成員的滿意度也就會相對的提高（洪嘉文，1997；郭進財，1996；鄒春選，1993）。其次，教練的領導風格對於選手的滿意度同樣具有預測力（涂志賢，2000；陳玉娟，1995），尤以陳玉娟（1995）於該研究中指出，教練的「訓練與指導行為」、「專制行為」、「獎勵行為」與「關懷行為」能有效預測選手的滿意度。其中，除了「專制行為」的預測值為負的之外，其餘均為正的預測值。綜上所述，可知教練領導行為對於選手滿意度確有其影響力存在。

此外，除了教練領導的方式會影響選手的滿意度之外，盧俊宏（1994）

及劉一民（1991）指出，影響選手滿意度的因素分為「內在因素」與「外在因素」。內在因素包含：認同感、成就感、運動本身、責任與前途發展等。而外在因素包含：政府政令與制度、運動團隊制度、教練領導行為、升學、課業、成績表現及獎金等。Chelladurai（1985）亦認為，影響選手滿意度的因素可分為二個方面：一為「內發動機」，一為「外誘動機」。內發動機如成就感、勝任感、熟練運動技巧、克服運動障礙；外誘動機可分為有形的與無形的，有形的物質報酬，如：獎品、獎金、獎牌等；無形的精神層面，如他人的讚賞、名氣、社會地位等。

然而，當這些外在的酬賞對選手而言不具有太大的正面效益且不是很恰當時，教練可以透過適當的機制運作，以及提供正面的回饋，來抵銷這些不恰當的外誘動機，避免其對選手身心造成負面的影響（陳玉娟，1995；盧俊宏，1994）。

肆、滿意度的構面

Chelladurai 和 Riemer（1997）將運動員滿意度構面歸納為內性構面（intrinsic facets）與外在性構面（extrinsic facets）兩類，如表 2-4-2。

表 2-4-2 內在性與外在性構面分類

內在性	外在性	
個人表現	能力使用	賞識
個人的目標達成	訓練與指導	報酬
個人的表現改進	正面回饋	家庭支持
個人成長	策略選擇	社會支持
任務角色	動員	個人忠誠支援
個人熱忱	佈署	團隊忠誠支援
個人付出	練習	決策參與
	比賽戰術	人際和諧
	公平待遇	歸屬感
	倫理道德	友誼
	團隊努力的協調	社會角色
	設備	團隊表現
	預算	團隊目標達成
	輔助支援	團隊表現改進
	社區支援	團隊成熟
	團隊貢獻	團隊整合

而在內在性構面為個人能力控制之因素，外在則受不同代理（agent）之影響，而不同代理人之構面分類。同時也將運動員滿意度的構面做了明確的分類與定義。

伍、滿意度的測量

透過運動員滿意度的測量，可以瞭解運動員從事運動的滿意程度。常見的運動員滿意度測量量表有下列幾項：

一、運動滿意度調查（Sport Satisfaction Inventory,SSI）

由 Whittal 與 Orlick 於 1978 年編製而成。該量表為第一份專門測量運動滿意度之問卷，量表題目共 84 題：1.運動/比賽；2.練習；3.教練；4.隊友；5.對手；6.表現等構面的滿意程度。

二、Chelladurai 於 1984 年發表之測量運動滿意度量表

該量表題目共有四的層面來測量滿意程度，包括 1.個人表現；2.團隊表現；3.領導；4.整體滿意。

三、運動員滿意度量尺（Scale of Athlete Satisfaction,SAS）

由 Chelladurai,Imamura,Yamaguchi,Oinuma,Miyauchi 於 1988 年編製而成。量表題目共 18 題，測量 4 個層面的滿意程度，包括：1.個人表現；2.團隊表現；3.領導；4.整體滿意。問卷設計採李克特七點式量表。

四、運動員滿意度問卷（Athlete Satisfaction Questionnaire,ASQ）

由 Riemer 分別於 1995 與 1998 編製完成，量表題目共 56 題，測量 15 個層面的滿意程度，包括：1.個人表現；2.球隊表現；3.能力運用；4.策略；5.個人待遇；6.訓練與教導；7.球隊的任務；8.球隊的社會貢獻；9.倫理道德；10.球隊統合；11.個人奉獻；12.經費；13.醫療人員；14.學術支援服務；15.外部支援。問卷設計採李克特七點式量表。

五、韓國優秀田徑運動員選手滿意度問卷（Training Satisfaction Questionnaire of Elite Track and Field Athletes in the Republic of Korea）

Park 於 1998 所編製的韓國優秀田徑運動員選手滿意度問卷，量表題目共 19 題，測量 6 個層面的滿意程度，包括：1.訓練場地；2.訓練器材；3.財務支援；4.教練技術能力；5.教練訓練方法；6.教練領導。問卷設計採李克特五點式量表。

陸、相關研究

一、國內學者的研究

(一) 以國小學童為研究對象

表 2-4-3 國內國小學童相關研究

研究者	研究對象	研究結果
張勝傑 (2006)	國小甲組 籃球選手	1.不同背景變項與選手滿意度之相關情形：不同的就讀學校、性別、接觸籃球年數、參加籃球隊年數、訓練時數、教練職位、比賽成績上均有顯著相關。 2.教練領導行為與選手滿意度之相關情形： (1)在教練領導行為中的「獎勵行為」、「訓練與指導」、「專制行為」、「關懷行為」能有效預測選手滿意度。 (2)在教練領導行為中的「關懷行為」、「民主行為」對「團隊內部」具有預測力。 (3)在教練領導行為中的「訓練與指導」、「獎勵行為」對「訓練與領導」具有預測力。

(二) 以國中生為研究對象

表 2-4-4 國內國中生相關研究

研究者	研究對象	研究結果
陳玉娟 (1995)	國中游泳 選手	在知覺教練領導行為與滿意度的相關情形：教練領導行為的變項可以預測滿意度，其中除了專制行為是負值外，其他均為正值。
洪佳芬 (2007)	國中足球 隊	1.在知覺教練領導行為與選手滿意度之相關情形。 (1)「訓練與指導行」對「個人層面」與「團隊層面」及「教練領導層面」有正向相關。 (2)「民主行為」對「個人層面」與「團隊層面」及「教練領導層面」有正向相關。 (3)「社會支持行為」對「個人層面」與「團隊層面」及「教練領導層面」有正向相關。 (4)「獎賞行為」對「個人層面」與「團隊層面」及「教練領導層面」有正向相關。 2.團隊凝聚力與選手滿意度之相關情形： (1)「運動社會對個體的吸引」與「個人層面」有負向相關。 (2)「團隊任務對個體的吸引」與「團隊層面」及「教練領導層面」有負向相關。 (3)「團隊社會組合」與「教練領導層面」有負向相關。 (4)「團隊任務組合」與「個人層面」與「團隊層面」有正向相關。 3.知覺教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度的預測力：具有正向的預測力。

(三) 以高中生為研究對象

表 2-4-5 國內高中生相關研究

研究者	研究對象	研究結果
黃金柱 (1990)	左訓中心 高中選手	教練領導行為與滿意度的相關情形：教練領導行為中的「訓練與指導行為」能有效預測滿意度。
陳玉娟 (1995)	高中游泳 選手	教練領導行為與滿意度的相關性： 1.教練領導行為中的「訓練與指導行為、民主行為、關懷行為、獎勵行為」能有效預測滿意度，預測力為正值。 2.教練領導行為中的「專制行為」能有效預測滿意度，預測力為負值。

(四) 以大專生及成人為研究對象

表 2-4-6 國內大專生及成人相關研究

研究者	研究對象	研究結果
吳國輝 (2000)	大專柔道 教練	教練領導行為與滿意度的相關情形：教練領導行為中的「處罰性技術指導」能有效預測滿意度，預測力為負值。
吳慧卿 (2001)	大學桌球 選手	1.滿意度的構面：以「團隊內部」得分最高，「成績表現」最低。 2.在不同背景變項與滿意度的關係：在組別、性別、與教練相處年數、學校類別有顯著差異。 3.教練領導行為與滿意度的相關情形：教練領導行為的變項與「訓練與領導、團隊內部、成績表現」有典型相關。

二、國外學者的研究

表 2-4-7 國外學者相關研究

研究者	研究對象	研究結果
Home & Carron (1985)	大學排球 等選手	當教練表現的領導行為與選手的喜好一致時，選手的滿意度較高。
Schliesman (1987)	大學田徑 選手	當教練表現的領導行為與選手的喜好一致時，選手的滿意度較高。
Carron & Barry (1988)	美式足球 選手	能力與經驗較好的在知覺教練領導行為中「訓練與指導行為、關懷行為、獎勵行為」方面較顯著。
McMillin (1990)	大學足球 選手	教練領導行為中的「訓練與教學行為、民主行為」能有效預測選手滿意度。
Summer(1991)	曲棍球球 員	教練領導行為中的「訓練與教學行為」能有效預測選手滿意度。

資料來源：研究者整理自張勝傑（2006，頁 26-28）

第五節 台東縣國小棒球運動之發展

壹、台東縣國小棒球運動之發展概況

台東縣是台灣棒球的搖籃，也培育出許多優秀的棒球選手，尤其在少棒和青少棒的成績更是出色，不管是在國內的賽事，如全國中小學棒球聯賽等，或者是在國外的比賽，如亞洲少棒錦標賽等，來自台東的棒球隊在歷年來都有非常優異的表現。而研究者為了能更詳實的探究台東的棒球發展的相關問題與原因，因此研究者參考古仁星（2006）、張廷榮（2007）、林仁義（2001）、邱韋誠（2003）、吳煜敏（2006）、林炎嘯（1999）、陳嘉謀（2002）、謝佳芬（2005）、溫勝智（2003）等研究者對於台東棒球發展的相關文獻綜合整理如下：

一、發展背景

1963~1968 年間舉行的「全省學童棒球賽」帶動了花東地區的少棒發展，也為紅葉少棒的崛起奠下深厚的基礎。台東少棒運動的發展源自於日據時代的發展基礎，在 1948~1968 年間各縣市政府與體育會舉辦的學童棒球賽更活絡了台東地區的少棒發展。

在 1949 年台東縣體育會成立，匯集了民間與縣府熱心棒球發展的力量，並舉辦了「台東縣第一屆學童棒球賽」，更激勵了各校陸續組隊訓練。在這個時期的環境刺激下，在新生國小培養出我國第一位擊敗日本的投手—豐自吉。豐自吉從小就具備了優秀的先天條件，包括臂力、腕力與傳球，後來經過台東農校教練陳樹木的提拔與栽培，終於得以發揮他投球的天賦。

1962 年黃憲亭校長接掌南王國小後，積極推展棒球運動，並在 1965 年親自領軍參加在宜蘭舉行的「第十七屆全省少年棒球錦標賽」。在 1960 年代，台東縣努力推展兒童棒球運動，不但使得少棒運動在台東非常的普遍，在實力上也是位居全國之冠。台東縣少棒隊並在「第十八屆全省少年棒球錦標」中勇奪全國冠軍。

1966 年 9 月「紅葉少棒之父」林珠鵬校長調任南王國小，並在任期內極力推動少棒運動，期間培育出不少台東的棒球人才，如在 1990 年代有「世界少棒冠軍教練」之稱的南王國小少棒教練陸永茂等人。1968 年政府實施九年國民義務教育，在沒有升學的壓力下，使得各校的運動團隊蓬勃的發展，其中少棒運動的發展更是獲得普遍的重視。而台東縣體育委員會棒球委員會也於此時正式成立，讓台東縣的棒球發展更有制度與前景。

台東少棒在 1949~1968 年間，在地方政府與民間各界有關單位的支持推動，以及學校努力的組訓經營下，台東少棒運動的發展不但獲

得優異的成績，也帶動了一股全國上下沉迷在棒球裡的風潮，更將台東少棒運動的發展推至最顛峰的狀態。而從第 16 屆開始，台東縣少棒隊的實力已漸露鋒芒，更在第 20 屆全省學童棒球賽中紅葉少棒奪冠，也間接帶動了台東縣少棒運動的蓬勃發展。尤其在 1968 的那一的中日友誼賽中，紅葉少棒打敗了前年的世界少棒冠軍-日本關西和歌山少棒隊，在 1968 年紅葉少棒擊敗日本後，這樣的結果不但振奮了台灣棒壇，更重新喚回了民族的自信心。更重要的是將台灣棒球的發展提昇至國際級的競爭行列之中。

當年的黃鏡峰縣長在紅葉少棒擊敗日本後，親自巡視延平鄉的紅葉國小，除了指示校長胡學禮與教練邱慶成對於各界捐款、比賽資料、訓練計畫等方面要妥善詳細計畫處理外，對於紅葉球員的升學與訓練的問題也提出關切之意。

在 1968 年的中、日少棒賽友誼賽後，由於大環境的變化，如升學、家庭環境、學校財務及訓練等問題的影響，再加上各地的少棒隊的興起，如嘉義七虎、台南巨人等隊，使得紅葉少棒的發展逐漸的失去了光芒。而大部分紅葉小將們也因為上述因素的影響，後來並沒有好的發展。

1990 年，由於時代趨勢的發展，鄭玉妹校長在各界人士的壓力和企盼下及省教育廳長陳偉民的協助下，在紅葉國小成立了紅葉少棒紀念館，並在 1992 年 12 月正式啟用，而館中則是記錄了紅葉少棒的發展成果，以及紅葉少棒對台灣棒球運動的影響和貢獻。同年，台東縣離島地區的蘭嶼、東清、朗島、椰油國小陸續成了少棒隊，使得台東縣在 80 學年度是全國國小棒球聯賽參加隊數最多的縣份，軟硬式隊數達到 136 隊之多。但在近幾年來，因為國家政治經濟的變化，使得教育機關的補助逐漸減少，導致台東縣的國小棒球隊的隊數急遽減少。但在一些企業和個人的贊助和支持下，如民生報贊助的「關懷盃少棒賽」，洪百基先生發起的「傳福盃棒球錦標賽」等等，讓台東的少棒發展得以繼續延續下來。

二、棒球名校之發展

(一)、紅葉國小

1.發展背景

1963 年林珠鵬派任為紅葉國小校長，為了解決學生上學意願低落的情形，並在老師與地方人士的協助下，成立了棒球隊。在棒球隊成立的初期，面臨經費缺乏的問題，雖然學生家庭普遍困苦無法給予支援，交通與環境又如此的困難，但在林珠鵬校長的全力支持與部分老師的捐獻下，乃得以發展茁壯。

紅葉少棒隊發展初期的經費是極其困難，因此訓練的器材和場地也相當的克難和簡易，包括以木為棒、以石為球，以及在沒有任何標準設備的天然環境中，他們努力的練習達成教練的要求。

在 1964 年林珠鵬校長託胡元金村長向民眾募款，讓紅葉少棒隊得以到台東市比賽，並獲得「第 2 屆台東縣長杯棒球賽」冠軍。並在 1965 起的對外征戰中亦獲得優異的成績，其中在 1968 年的「第 20 屆全國學童錦標賽」中擊敗嘉義垂楊國小再次衛冕。此時紅葉少棒隊的名聲已傳遍全臺。而在 1968 的那一年，原本已沒有辦法可以北上參加全國大賽的紅葉少棒隊，卻因一個企業家蔡焜霖的贊助而露出了一線曙光，而紅葉少棒隊的小選手也不負熱心棒球人士的期望，一舉擊敗了當時具有冠軍相的嘉義垂楊隊，並在同年的中日友誼賽中，打敗了前年的世界少棒冠軍-日本關西和歌山少棒隊，正因為紅葉少棒隊如此優異的表現，不但團結了台灣人的愛國心，也為台灣棒球的發展打出了一片希望的藍圖。

在紅葉少棒大勝日本隊之後，台東縣長黃鏡峰即親自巡視紅葉國小，並指示校長胡學禮及教練邱慶成應該妥善處理捐款、設立基金管理委員會、陳列保管相關文獻資料、擬定通盤計畫來安定學生學業及訓練球技。在縣長指示下，邱慶成教練曾提出組織「延平少棒聯隊」的想法，後來經過卑中傅清順校長、林珠鵬校長及熱心體育的人士協商後，僅將一部分紅葉畢業球員轉入鹿野國中就讀，其他球員則分散到各個國中就讀。後來這批小球員自國中畢業後，由台東私立育仁中學集體接收，但後來育仁中學發生財務危機，使球隊面臨解散，造成部分紅葉球員輟學。這時又發生了台南市的球迷聯名檢舉台東縣紅葉隊在全省性的比賽時，借用他校選手來冒名頂替參加比賽的事情，後來經台東地方法院將校長胡學禮等人判緩刑二年後，事件才暫時落幕。在經歷這樣的事件後，紅葉傳奇的發展也逐漸褪色，人才也逐漸凋謝，而且大部分小球員在日後的發展及生活上都不順遂，只有少數紅葉小將的子孫得以繼承其父親的志願進入職棒殿堂。

到了 1980 年代以後，由於東部地區人口大量外流，使得棒球隊組訓困難，而棒球隊的成績也漸漸的走下坡，但是為了延續紅葉精神學校方面仍然繼續經營棒球隊。而在另一方面，由

於紅葉棒球的沒落，也使得紅葉國小的體育發展重點已由桌球等其他運動取而代之。

2.比賽成績

在1964年首次參加第2屆台東縣長杯棒球賽即獲得冠軍，次年遠赴宜蘭參加第17屆全國學童棒球錦標賽則得到第4名的成績。而在1966年更一舉獲得了全縣及第18屆全國學童棒球錦標賽的雙料冠軍，隔年參加第19屆全國學童棒球錦標賽中則區居亞軍。過了一年之後，除了在1968年的第20屆全國學童棒球錦標賽中擊敗了嘉義的垂楊國小再次奪下冠軍外，更在同年的中日少棒邀請賽中一舉擊敗當年的世界少棒冠軍日本關西聯盟和歌山少棒隊。

(二) 鹿野國小

1.發展背景

1978年，鄭進興校長接任鹿野國小後開始成立棒球隊。在1986年林珠鵬校長接任鹿野國小後，除了繼續推展棒球運動外，更為了棒球隊的經費問題，尋求鹿野鄉茶農的支持，並將球隊隊名改為福鹿少棒隊，此外並親自北上參加棒球聯賽籌備會議，會中除了討論聯賽的規定之外，並將台東縣棒球發展的問題，如球員挖角、裁判及教練的培訓、舉辦講習等議題在會議中和與會人員交換意見與討論。而在1989年，鹿野國小更被教育部指定為棒球發展重點學校。在1992年，梁珠彬校長接任後開始陸續有私人企業贊助，到了1995年透過林珠鵬校長的聯繫，洪百基先生開始對台東基層棒球運動給予經費上的贊助，並在1997年開始辦理「傳福盃棒球賽」。另外在2003年，聯合報、民生報與桃園大江國際購物中心舉辦貧童午餐義賣活動，活動後將募款捐給鹿野國小在內的台東縣原住民地區的國小棒球隊，以作為午餐費專用。此外在2005年，台灣克萊斯勒汽車公司邀請旅美棒球明星王建民義賣簽名球衣，捐給鹿野國小作為少棒隊發展基金。

2.比賽成績

在1987年，福鹿少棒隊在台東地區的少棒選拔賽獲得冠軍，並在同年6月代表台東參加全國少棒選拔賽，結果被淘汰於6強之外，無法晉級。此外在1998年獲得傳福杯冠軍，隔年則是獲得亞軍，而在2000年的第7屆的關懷杯奪得亞軍。

(三) 南王國小

1.發展背景

在 1979~1980 年間，由於環境與經費問題，南王國小棒球隊曾經面臨解散的命運。到了 1990 年，在甘哲昌校長的任內得力於社區家長的贊助又再度成軍。原因之一是因為卑南族長老為讓年輕一代傳承卑南文化而大力支持，另一個原因則是在地方人士的支持下讓出校地來蓋棒球場，使得卑南棒球隊得以傳承下來。此外在同一年，南王社區家長則成立了南王少棒後援會。但到了 2000、2001 年時，則因為資源與補助問題，棒球隊曾經停辦了 2 年，後來在社區及部落家長的支持下，蔡重義教練再度向鄭玉妹校長提出組隊想法，使南王國小少棒隊得以以社團的方式持續經營下去。

2.比賽成績

在 1969 年 12 月，遠赴台南參加全國食品杯兒童棒球賽獲得冠軍，隔年 2 月在高雄主辦的春節東南部少棒四強邀請賽中獲得亞軍。在 1992 年獲得全國及遠東區硬式棒球冠軍，之後連續 2 年在中日親善交流比賽中獲得亞軍。1996 年奪得全國聯賽軟式組及關懷杯冠軍，同年，更遠赴日本參加第 14 屆「IBA-boys」世界軟式少棒邀請賽奪得亞軍。

（四）豐年國小

1.發展背景

在 1963 年 8 月，從台東縣康樂國校豐年分校獨立為豐年國民學校，並在 1966 年邱太陽校長接任後成立棒球隊。1993 年時，由里長、議員及社區家長的捐款贊助下，將操場改建成新球場，使豐年國小有了屬於自己的球場。但在 1971~1993 年間，因為經費問題則呈現斷斷續續的組訓狀態。一直到 2001 年，由替代役王士銘發起，又重新開始組訓棒球隊，直到現在仍然繼續在經營棒球隊。

2.比賽成績

在 1967~1971 年間是球隊最輝煌的年代，其中在 1969 年在第一屆全國少棒賽東區預賽獲得冠軍，同年參加全國少棒總決賽獲得亞軍的榮耀。1970 年參加第一屆太子龍杯少年棒球東區選拔賽獲得冠軍，同年又在太子龍杯少年棒球總決賽中勇奪亞軍。另外在第二屆的台灣區佛誕杯少棒賽中也獲得亞軍的成績。此外，在 2002 年拿下傳福盃冠軍及關懷盃亞軍，到了

2003 年更奪得全國聯賽軟式組冠軍、代表隊選拔賽亞軍及謝國城盃亞軍。

（五）卑南國小

1.發展背景

在 1986 年卑南國小被教育部指定為少棒發展重點學校，隔年完成啟用全國第一座少棒專用場地，而且在同年，第一屆中廣盃少棒賽也在這個專用場地來進行比賽。1992 年徐金火先生接任校長後，仍然繼續推展棒球，並繼續聘任吳仁誠先生為教練。而在這幾年雖然經費短缺一直是棒球隊組訓經營的最大問題，但在徐校長、吳教練及選手們的努力下，使卑南國小棒球隊年年都打出亮眼的成績。

2.比賽成績

在 1964 年獲得全省少年棒球賽台東地區的冠軍，更在 1965 年與南王國小組成的聯隊獲得第十七屆全省少年棒球賽的冠軍。

（六）新生國小

1.發展背景

新生國小的棒球發展早在紅葉少棒之前，而且 1950 年時就已經有棒球隊，並在 1960 年代與達仁鄉的台坂國小形成台東少棒的兩強。在 1974 年，新生國小女子少棒隊遠赴台中參加首屆台灣女子少年棒球賽，也為台東少棒發展寫下一頁新的歷史。1998 年，新生國小創設體育資優班，專收棒球選手，為新生國小棒球隊注入新活力。而在近幾年，在林天送教練的帶領下使新生國小棒球發展達到最巔峰的時期，但在 1999 年與高市旗津國小的比賽中，爆發體罰事件，引起了教育界與棒球界的關注。

2.比賽成績

在 1969 年的第一屆全國少年棒球錦標賽獲得東區預賽冠軍。並在 1970 年與花蓮縣的國小棒球隊和台東的紅葉國小共同組成朝陽少棒隊參加了第二屆的全國少年棒球賽，最後獲得亞軍。隔年，朝陽少棒隊再度出擊，但最後只獲得第 6 名的成績。

（七）泰源國小

1.發展背景

早在 1966 年時，在黃憲亭校長任內泰源國小就已經有了棒球隊，並在 1984 年，由張徐郎等人成立了泰源國小棒球後援會，適時的給予了泰源國小棒球發展的重要支持力量，其中包括經費、設備、物資、管理與訓練的支援。在 1985 年泰源國小被教育部指定為棒球發展重點學校，而在同年泰源國小則聘任自體專畢業的陳堯教練來帶球隊，使泰源國小在 1985~1987 年間有亮麗的成績表現。但是在 1980~1990 年間大量的人口外移，使得球隊組訓困難，只能以課外活動的方式來延續泰源的棒球發展。直到 2001 年方正維校長到任後，不但積極推動泰源國小棒球運動，並身兼台東聯賽的執行長對於推展台東縣的棒球運動不遺餘力，而且方校長更與羅旻翁教練擬定「再造泰源少棒」的三年計畫，希望能再度展現泰源棒球雄風。而從這二、三年優異的比賽成績中，似乎又看見了泰源少棒隊已逐漸恢復往日光芒。

2.比賽成績

在 1985~1989 年間東部地區的全國少棒代表權幾乎都被泰源國小拿下。另外在 1987 年的中日龍石杯拿下冠軍，隔年的全國中正杯少棒賽獲得亞軍，而在 1988 年以泰源國小為主體的台東少棒隊則獲得了第 5 名的成績。

三、近年來之比賽成績

研究者將豐年國小、卑南國小、南王國小、新生國小、泰源國小、東河國小、三仙國小、武陵國小、三民國小、和平國小、德高國小、大鳥國小、紅葉國小等國小之近年來比賽成績整理如如附錄四。

四、發展困境

（一）缺乏學校行政及教師的支持

學校在組訓球隊時，需要藉助各種資源才能順利運作，包括各種的行政資源和人力。當中最具關鍵的力量是校長，如果有了校長的推動與支持，就算面臨經費、場地、訓練等不利的因素，也都可以迎刃而解。相反的，如果校長不支持或漠視，當球隊組訓遇到問題時，行政資源和人力的支持就會相對薄弱。尤其現代是一個重視升學主義的社會，因此家長與教育局的壓力會迫使大

部分的校長只重視辦學的績效，而大部分的班級導師也是在符應社會、學校與家長的要求，他們普遍認為會參加球隊的大部分是有問題的孩子，或者說參加了球隊，功課一定會退步，如此錯誤的觀念深植在許多老師和家長的心中，凡此種種因素，使球隊的組訓與經營更加的艱難。

（二）球員來源和流失的問題

1. 球員因素

學生會參加球隊通常有很多原因，有的是為了興趣，有的是偶像崇拜的誘因，甚至是不喜歡讀書而來的等等因素，雖然原因有很多種，然而大部分的孩子的通性是抗壓性很低。在另一方面，在球隊的戰績壓力下，教練通常會嚴格訓練選手，再加上幾乎沒有寒暑假，因此有很多孩子會無法承受壓力而選擇離開球隊，這也是球隊組訓上的問題。

2. 人口因素

一個棒球隊要能成立的首要條件便是要有足夠的球員，然而在這少子化的時代趨勢下，再加上就業不易的因素，使東部地區的人口流失格外嚴重，學生人數急遽減少，因此這也是東部地區要組訓球隊的一大危機與困境。

3. 家長因素

在升學主義掛帥的時代裡，不管是西部或東部的家長的觀念都普遍認為讀書是孩子在這個時代的出路，而且他們都會認為參加球隊一定會影響學業，而且沒有什麼前途。所以就算孩子有打球的興趣與天分，但是能夠認同與支持孩子往棒球方面發展的父母，還是少數。

4. 挖角因素

由於國內棒球資源分布極不平均，不管是經費、設備、環境、教練素質等方面，東部都無法與西部都會區的條件相提並論，因此有不少西部的球隊會以金錢來吸引東部優秀的球員去西部發展，造成東部優秀球員的流失，進而影響球隊的經營。

（三）教練來源與專業素養的問題

教練是一個球隊的靈魂，攸關一個球隊的興衰成敗，因此教練的能力與專業素養便成為關鍵的因素。而由於「學校專任運動教練」的制度還不是發展的很完善與成熟，因此在東部還是有很多學校的教練或總教練都是由老師或主任來兼任，因此常常要身兼行政、教學與訓練的工作，所以

可能無法將教練的角色扮演好，更可能會影響到學生的學業和人格養成，這是一個非常值得重視的議題。

（四）經費預算無法制度化

「經費是行政之母」，沒有經費的支持，球隊的組訓與經營是無法運作的。而在國小的棒球經費除了由縣政府的財政來支持與補助外，還有賴於中央政府教育部、體委會及其他相關單位的補助，但在僧多粥少及資源分配不均的情形下，通常還是會面臨經費不足的窘境，所以學校還得要向其他單位來爭取經費，尤其在一些財政吃緊的縣市，這樣的問題更形嚴重。因此需要有一套完整的制度才能來處理全國球隊共同面臨的困境。

（五）缺乏企業資源的支持

在台東縣因為體育活動經費的補助有限，因此常常需要其他的單位或企業團體來贊助經費，而在台東因沒有大型企業與公司行號的設立，因此要獲得企業團體的贊助，格外的困難。所以每當台東縣有棒球隊要出國為國爭光時，常常會為了經費問題而困擾不已。

（六）棒球文化與觀念的偏差

棒球教育理想的觀點是讓孩子喜歡棒球、熱愛棒球，因此教育部曾提出「國小玩棒球、國中學棒球、高中練棒球、大學愛棒球」的政策，而教育部這樣作法的目的，就是希望讓孩子在小學階段能培養正當的休閒活動，有健康的身心發展，而接觸棒球運動只是一個學習休閒活動的管道，可以讓孩子有學習棒球的興趣和認知。然而在功利與績效掛帥的時代，有些教練為了成績，不但沒有尊重選手的就學權利，甚至用不當的身教和言教來管教與訓練選手，這樣不但違背了棒球教育的理念，也影響了孩子人格成長，更深深傷害了孩子對棒球的熱愛。此外，也有些家長有一些不正確的觀念和行為。在觀念上，他們常會認為教練嚴格的訓練和管教是正當的、是為了孩子好，所以也贊成這樣的做法，殊不知，這樣的作法反而可能會害了孩子一輩子的前途。而在行為上，有些家長他們習慣性的將一些生活上的習慣帶到球場上來，如喝酒、吃檳榔和罵髒話等，而這樣的耳濡目染下，無形中成為孩子不好的榜樣。因此如何淨化棒球文化和觀念也是刻不容緩的問題。

貳、台東縣國小棒球運動發展之相關研究

研究者從全國博碩士論文資訊網中，蒐集到數篇有關台東縣棒球運動發展之相關研究，經整理分析後，敘述如下：

一、林炎嘯（1999）不同角色對於原住民學童參與少棒運動影響之系統探討

此研究是以訪談的方式，研究對象是以台東縣的三個原住民族群，包括卑南族、阿美族及布農族的教練、老師、家長和學童進行訪談與觀察。研究發現，在教練行為方面：有的教練因為是體育科班出身，受過傳統方式的訓練，因此他們的領導行為所採取的是屬於教練決策規範模式中的專制方式，也就是說，所有的訓練都是以教練的意志與觀念為主，只要設定目標後，球員就要努力達成教練要求的目標。另外，有一些教練是非體育科系的學生，他們的專業能力與素養較不足，而領導行為則是比較偏向於多元領導與領導調節的模式，在做決策時會讓球員參與討論和決策行動，在另一方面，也比較注重球員的心理與道德的培養。而在團隊凝聚力方面：教練採取專制決策方式的球隊，團隊目標明確，團隊凝聚力也比較強，球隊成績比較優異。而教練採取多元領導與領導調節的模式球隊，球員自主性較高，但團隊凝聚力的表現較不明顯。

二、吳煜敏（2006）花東原住民地區國民小學運動代表隊組訓現況調查研究

在這個研究中，是針對花蓮台東地區有成立原住民運動代表隊的國小進行調查研究，研究項目包括學校基本概況分析、組訓現況、教練現況、行政支援、影響代表隊的發展問題等。研究發現，在教練現況方面：在台東縣的教練幾乎都是由教師兼任，高達 90%，而教師有專業證照的比例則只到 60% 左右。此外，教師兼任教練的工作時，學校幾乎不會替教師減輕行政工作或課程，但也有 60% 左右的教練在這樣的條件下，對於帶領球隊會感到有成就感。

三、古仁星（2007）國小棒球隊組訓及經營策略之研究

在這個研究裡，主要是採用訪談與文獻分析方式來進行研究。其中，訪談對象是以實際參與國小代表隊組訓之校長、行政人員及教練為訪談對象，包括嘉義市、高雄縣、彰化縣、屏東縣、花蓮縣及台東縣。研究發現，以台東縣為例來說，在球隊組訓方面，通常是以培養學生的興趣為主，讓學生自己喜歡打棒球，願意從事棒球活動為出發點，其次才是技術與成績的問題。其次，在組訓過程裡，除了技術與體能的訓練外，更強調與要求在團體生活

中與他人的互動關係以及品德和行為的重要性。再者，當球員具備上述的充分的發展條件時，學校則會鼓勵並提供球員發展的機會和空間，進而發展成學校特色。在經營的策略方面，針對台東縣的環境、資源及人文環境的特殊性，提出了幾個策略來發展棒球，以下幾點說明之：(一)加強球員品德與生活教育來爭取行政及教師的支持；(二)球隊訓練配合學校作息，建立良好互動關係；(三)實施不同年齡的訓練課程以配合其生理及心理的發展；(四)設計活潑有變化的課程來啟發學習動機；(五)加強課業輔導，強調品德與學業並重，球技次之；(六)鼓勵家長參與組訓工作，建立親師溝通及信任的管道；(七)善用社區人力資源及設備、場地來協助球隊訓練工作；(八)鼓勵並支持教練在專業上的成長；(九)建立聯賽制增加交流機會；(十)拓展財源，尋求企業廠商贊助與合作。





第三章 研究方法

本研究旨在探究「台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為對團隊凝聚力與選手滿意度」三者之相關性，根據研究背景、研究目的與文獻分析後，建立理論依據並發展成研究架構，進一步採實證性的調查研究方法，蒐集台東縣國小棒球選手之知覺為實證依據。本章主要在說明研究之方法與實施程序，內容共分為六節，分別就研究架構、研究假設、研究對象和方法、研究工具、調查的實施，以及資料處理與分析予以敘述。

第一節 研究架構

根據研究背景、研究目的與研究問題，所發展出來的研究架構如圖 3-1。並將其路徑與變項內容說明如下：

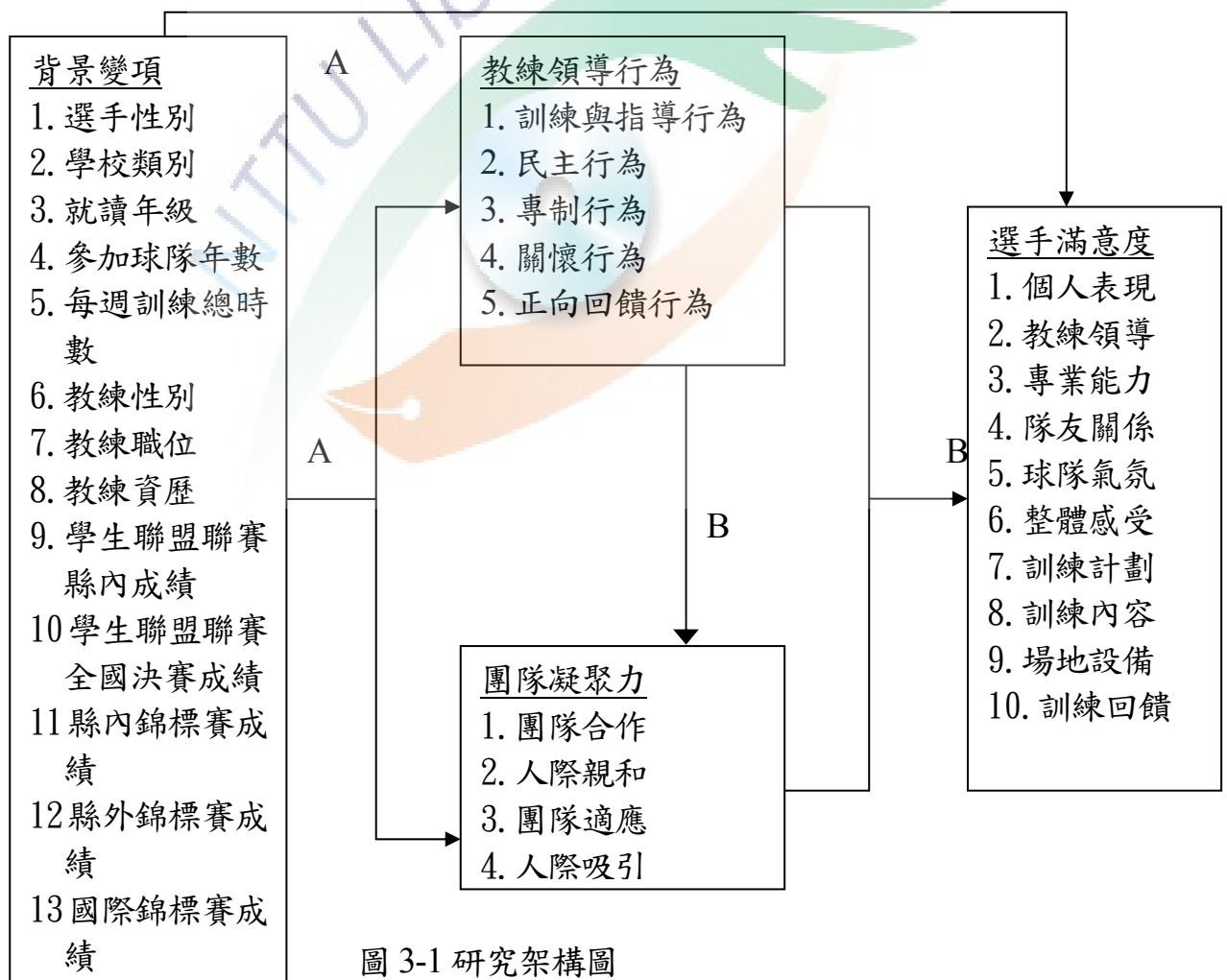


圖 3-1 研究架構圖

上面的架構圖包含二條影響關係之探討，分別定義為 A 路徑與 B 路徑：A 路徑旨在探討不同背景變項的國小棒球選手，其所知覺到的教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度的現況和差異情形。B 路徑旨在探討教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之相關情形，並進一步探究教練領導行為、團隊凝聚力對選手滿意度的預測力。

壹、背景變項

- 一、選手性別：分為男生、女生。
- 二、學校類別：一般地區、偏遠地區、特偏地區。
- 三、就讀年級：三年級以下、四年級、五年級、六年級。
- 四、參加球隊年數：未滿一年、一~二年、二年以上。
- 五、每週訓練時數：未滿十時、十時~未滿十五時、十五時~未滿二十時、二十時以上。
- 六、教練性別：分為男生、女生。
- 七、教練職位：主任、導師兼組長、導師、科任教師、行政人員、專任教練、外聘兼職教練。
- 八、教練資歷：未滿四年、四~八年、八年以上。
- 九、學生聯盟聯賽縣內成績：一~四名、五名以後。
- 十、學生聯盟聯賽全國決賽成績：一~四名、五名以後、未曾參加。
- 十一、縣內錦標賽成績：一~四名、五名以後、未曾參加。
- 十二、縣外錦標賽成績：一~四名、五名以後、未曾參加。
- 十三、國際錦標賽成績：一~四名、五名以後、未曾參加。

貳、教練領導行為

係指棒球教練對於整個團隊事務所表現出來的各種行為。本研究中的教練領導行為分別是訓練與指導行為、民主行為、專制行為、關懷行為、正向回饋行為。

參、團隊凝聚力

本研究的團隊凝聚力指標包括團隊合作、人際親和、人際吸引、團隊適應等四個層面。

肆、選手滿意度

選手滿意度是指台東縣國小棒球選手在訓練之滿意程度。本研究的選手滿意度指標包括個人表現、教練領導、專業能力、隊友關係、球隊氣氛、整體感受、訓練計劃、訓練內容、場地設備、訓練回饋等十個層面。

第二節 研究假設

根據本研究之研究目的提出以下研究假設：

一、不同背景變項的國小棒球選手在知覺教練領導行為具有顯著性差異

- 1-1 不同的性別在知覺教練領導行為上具有顯著性差異。
- 1-2 不同的學校類別在知覺教練領導行為上具有顯著性差異。
- 1-3 不同的就讀年級在知覺教練領導行為上具有顯著性差異
- 1-4 不同的參加球隊年數在知覺教練領導行為上具有顯著性差異。
- 1-5 不同的每週訓練時間在知覺教練領導行為上具有顯著性差異。
- 1-6 不同的教練性別在知覺教練領導行為具有顯著性差異。
- 1-7 不同的教練職位在知覺教練領導行為上具有顯著性差異。
- 1-8 不同的教練資歷在知覺教練領導行為上具有顯著性差異
- 1-9 不同的跟隨目前這位棒球教練學生聯盟聯賽縣內獲得的最佳成績在知覺教練領導行為上具有顯著性差異。
- 1-10 不同的跟隨目前這位棒球教練學生聯盟聯賽全國決賽獲得的最佳成績在知覺教練領導行為上具有顯著性差異。
- 1-11 不同的跟隨目前這位棒球教練縣內錦標賽獲得的最佳成績在知覺教練領導行為上具有顯著性差異
- 1-12 不同的跟隨目前這位棒球教練縣外錦標賽獲得的最佳成績在知覺教練領導行為上具有顯著性差異
- 1-13 不同的跟隨目前這位棒球教練國際錦標賽獲得的最佳成績在知覺教練領導行為上具有顯著性差異

二、不同背景變項的國小棒球選手在團隊凝聚力上具有顯著性差異

- 2-1 不同的性別在團隊凝聚力上具有顯著性差異。

- 2-2 不同的學校類別在團隊凝聚力上具有顯著性差異。
- 2-3 不同的就讀年級在團隊凝聚力上具有顯著性差異
- 2-4 不同的參加參加球隊年數在團隊凝聚力上具有顯著性差異。
- 2-5 不同的每週訓練時間在團隊凝聚力上具有顯著性差異。
- 2-6 不同的教練性別在團隊凝聚力上具有顯著性差異。
- 2-7 不同的教練職位在團隊凝聚力上具有顯著性差異。
- 2-8 不同的教練資歷在團隊凝聚力上具有顯著性差異。
- 2-9 不同的跟隨目前這位棒球教練學生聯盟聯賽縣內獲得的最佳成績在團隊凝聚力上具有顯著性差異。
- 2-10 不同的跟隨目前這位棒球教練學生聯盟聯賽全國決賽獲得的最佳成績在團隊凝聚力上具有顯著性差異。
- 2-11 不同的跟隨目前這位棒球教練縣內錦標賽獲得的最佳成績在團隊凝聚力上具有顯著性差異
- 2-12 不同的跟隨目前這位棒球教練縣外錦標賽獲得的最佳成績在團隊凝聚力上具有顯著性差異
- 2-13 不同的跟隨目前這位棒球教練國際錦標賽獲得的最佳成績在團隊凝聚力上具有顯著性差異。

三、不同背景變項的國小棒球選手在選手滿意度上具有顯著性差異

- 3-1 不同的性別在選手滿意度上具有顯著性差異。
- 3-2 不同的學校類別在選手滿意度上具有顯著性差異。
- 3-3 不同的就讀年級在選手滿意度上具有顯著性差異
- 3-4 不同的參加球隊年數在選手滿意度上具有顯著性差異。
- 3-5 不同的每週訓練時間在選手滿意度上具有顯著性差異。
- 3-6 不同的教練性別在選手滿意度上具有顯著性差異。
- 3-7 不同的教練職位在選手滿意度上具有顯著性差異。
- 3-8 不同的教練資歷在選手滿意度上具有顯著性差異
- 3-9 不同的跟隨目前這位棒球教練學生聯盟聯賽縣內獲得的最佳成績在選手滿意度上具有顯著性差異。
- 3-10 不同的跟隨目前這位棒球教練學生聯盟聯賽全國決賽獲得的最佳成績在選手滿意度上具有顯著性差異。
- 3-11 不同的跟隨目前這位棒球教練縣內錦標賽獲得的最佳成績在選手滿意度上具有顯著性差異
- 3-12 不同的跟隨目前這位棒球教練縣外錦標賽獲得的最佳成績在選手滿意度上具有顯著性差異

3-13 不同的跟隨目前這位棒球教練國際錦標賽獲得的最佳成績在選手滿意度上具有顯著性差異

四、知覺國小棒球教練領導行為與團隊凝聚力呈現正相關。

五、知覺國小棒球教練領導行為與選手滿意度呈現正相關。

六、團隊凝聚力與選手滿意度呈現正相關。

七、知覺國小棒球教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度具有顯著的預測力。

第三節 研究對象和方法

一、研究對象

本研究以參加九十六學年度全國中小學棒球聯賽台東縣預賽之台東縣國小棒球選手為研究對象，共三十一隊包含軟硬式組之 443 位男、女棒球選手為受試對象，其中打硬式組的球隊有豐年國小、泰源國小、卑南國小、三民國小、忠孝國小、德高國小、鹿野國小、信義國小、新生國小、三仙國小、武陵國小、太平國小等十二隊，打軟式組有、南王國小、武陵國小、太平國小、新生國小、豐年國小、泰源國小、三民國小、和平國小、卑南國小、長濱國小、忠孝國小、大鳥國小、信義國小、鹿野國小、三仙國小、德高國小、東河國小、博愛國小、紅葉國小等十九隊。以探討台東縣棒球教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之關係，以期待為基層教練提供訓練領導及教學上之參考。

二、方法

本研究採取普查的方式進行調查研究，以參加九十六學年度全國中小學棒球聯賽台東縣預賽之全體台東縣國小棒球選手為研究對象，共三十一隊包含軟硬式組之 443 位男、女棒球選手為受試對象。

(一)預試問卷研究對象

本研究對象以二所國民小學之棒球選手為預試對象，計發出 60 份問卷，回收有效問卷 53 份，回收率為 88.3%。

(二)正式問卷研究對象

本研究以參加九十六學年度全國中小學棒球聯賽台東縣預賽之全體台東縣國小之棒球選手為研究對象，共 19 校，總計 31 隊，共計發出 443 份問卷，回收有效問卷 363 份，回收率為 81.9%，如表 3-3-1

表 3-3-1「台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度」量表預試之抽樣摘要表

學校	施測問卷	有效問卷	回收率
新生國小	31	26	83.8%
豐年國小	26	25	96.1%
卑南國小	30	24	80.0%
南王國小	13	10	76.9%
太平國小	27	27	100%
大鳥國小	16	13	81.2%
鹿野國小	25	17	68.0%
德高國小	28	27	96.4%
東河國小	17	11	64.7%
泰源國小	33	26	78.7%
三民國小	27	27	100%
信義國小	30	23	76.6%
三仙國小	25	15	60.0%
和平國小	12	10	83.3%
忠孝國小	30	22	73.3%
博愛國小	12	8	66.6%
長濱國小	17	12	70.5%
武陵國小	28	28	100%
紅葉國小	16	12	75.0%
總計	443	363	81.9%

第四節 研究工具

本研究採「問卷調查法」之研究方法來進行研究，所採用的工具為「教練領導行為問卷、團隊凝聚力問卷與選手滿意度問卷」。問卷之內容共分為四部分：第一部分為基本資料；第二部分為知覺教練領導行為量表；第三部分為運動團隊凝聚力量表；第四部分為選手滿意度量表。其中教練領導行為量表採用 Chelladurai 和 Saleh (1978; 1980) 所發展出來的運動領導量表 (Leadership Scale for Sport, LSS)；團隊凝聚力量表係以吳慧卿 (2001)

「運動團隊凝聚力量表」為本研究之研究工具；選手滿意度量表是參考Riemer（1998）之（Athlete Satisfaction questionnaire, ASQ）的運動員滿意度問卷和李建平（民2002）研究修訂之「選手滿意度量表」為研究工具。此外，本量表之內容均商請對於體育項目有專長之專家，進行專家效度之修正，其專家效度名單如表3-4-1。茲就各量表之內容說明如下：

表 3-4-1 專家效度名單

專家	現職
方正維	台東縣泰源國小校長兼中小學聯賽台東聯賽執行長
古仁星	台東縣新生國小學務主任兼棒球隊總教練
李正義	台東縣康樂國小校長
吳映賜	台東縣卑南國小訓導主任兼棒球隊總教練
張宜政	台中市逢甲大學體育講師

壹、基本資料

- 一、選手性別：分為男生、女生。
- 二、學校類別：一般地區、偏遠地區、特偏地區。
- 三、就讀年級：三年級以下、四年級、五年級、六年級。
- 四、參加球隊年數：未滿一年、一~二年、二年以上。
- 五、每週訓練時數：未滿十時、十時~未滿十五時、十五時~未滿二十時、二十時以上。
- 六、教練性別：分為男生、女生。
- 七、教練職位：主任、導師兼組長、導師、科任教師、行政人員、專任教練、外聘兼職教練。
- 八、教練資歷：未滿四年、四~八年、八年以上。
- 九、學生聯盟聯賽縣內成績：一~四名、五名以後。
- 十、學生聯盟聯賽全國決賽成績：一~四名、五名以後、未曾參加。
- 十一、縣內錦標賽成績：一~四名、五名以後、未曾參加。
- 十二、縣外錦標賽成績：一~四名、五名以後、未曾參加。
- 十三、國際錦標賽成績：一~四名、五名以後、未曾參加。

貳、知覺教練領導行為量表

一、量表的設計

本量表採用陳其昌（1993）根據 Chelladurai 和 Carron（1980）的「Leadership Scale for Sport (LSS)」所修定而來的「運動領導量表」，以知覺的教練領導行為分量來施測，用來測量選手知覺的教練領導行為。

二、預試量表的編製

陳其昌（1993）以 Cronbach α 信度測試方法及重測信度（間隔兩週）方法對原運動領導量表作內部信度與整體信度的測試。結果顯示 Cronbach α 係數分別為「訓練與指導」.89、「民主的行為」.75、「專制的行為」.80、「社會支持的行為」.85、「獎賞行為」.78，而重測信度係數分別為「訓練與指導」.63、「民主的行為」.62、「專制的行為」.70、「社會支持的行為」.70、「獎賞行為」.58，所以原運動領導量表具有可接受的信度。

為了顧及施測對象為小學生，其專注時間較短，故從原問卷中挑選各向度鑑別力較高之題目共 23 題（鑑別度 >1.4 ），而本量表共分為五個向度，其中「訓練與指導行為」有 6 題（1、8、11、16、20、23）；「民主的行為」有 4 題（2、9、12、16），「專制的行為」有 5 題（3、6、13、17、21），「社會支持的行為」有 5 題（4、10、14、18），「正向回饋行為」有 5 題（5、7、15、19、22）。答案採用五點李克特氏量表（Likert-type scale）設計，從「1＝非常不同意」到「4＝非常同意」。平均分數越高，表示選手知覺到教練具有較高的那一種教練領導行為。

三、預試量表的實施與結果的統計

（一）項目分析

本研究工具中的「教練領導行為量表」將採用相關分析法與內部一致性效標法進行項目分析。其中，相關分析法係計算每一項目與分量表總分的積差相關。而一般的選題標準是與總分的相關必須達到 .50 以上，且達顯著水準方可採用。至於內部一致性效標法，則是將所有受試者之得分總和，依照高低順序排列；然後將得分較高的 27% 列為高分組，得分較低的 27% 列為低分，再以高分組受試者某一項得分之平均數減去低分組受試者某一項得分之平均數，其差即為該題的鑑別力；最後再根據鑑別力數值求出各題的決斷值，決斷值的標準是 ≥ 3.00 。通常 CR 值大者且達顯著水準，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度，此即為選題的依據，反之予以刪除（吳明隆，2000）。

本問卷量表的第一部分為教練領導行為量表，共 23 題，但

其中第 1 題、第 9 題、第 10 題、第 14 題、因其決斷值小於 3.00，故予以刪除。另外第 3 題、第 4 題、第 6 題、第 8 題的總分相關小於 .50，因此也予以刪除。(見表 3-4-2)

表 3-4-2 「教練領導行為預試量表」項目分析摘要表

向度	題目	與總分之相關	決斷值 (CR)
訓練和指導行為	6	.493	3.177
	9	.393	2.574
	18	.461	3.925
	21	.699	6.585
	22	.557	4.485
民主的行為	2	.535	3.925
	7	.530	3.776
	10	.557	5.797
	14	.514	2.570
專制的行為	11	-.064	-.297
	15	-.173	-.737
	19	.049	.457
社會支持的行為	3	.461	5.041
	12	.655	5.664
	16	.655	6.860
	23	.750	8.054
正向回饋行為	13	.501	3.704
	17	.523	3.704

(二) 因素分析

1. 「教練領導行為預試量表」共可抽取五個共同因素，此與原量表五個因素的架構相同，由表 3-4-3 可知。因此本研究依循原量表命名，故因素一命名為「訓練和指導行為」，因素二命名為「民主的行為」，因素三命名為「專制行為」，因素四命名為「社會支持的行為」，因素五命名為「正向的回饋行為」。本研究進行因素分析時，採用主軸法抽取共同因素，並保留特徵值大於 1 的共同因素；再以最大變異法進行直交轉軸，以探索各題目與因素之間的

關係。

2.五個因素的特徵質分別為 2.977、2.485、2.152、1.907、1.666，分別可以解釋總量表全部變異量的 16.540%、13.804%、11.957%、10.595%、9.254%，合計解釋累積變異量為 62.150%。根據吳明隆（2007）指出社會科學的變異量解釋以達到 60% 為理想的標準，而本研究之「知覺教練領導行為量表」應屬於社會科學研究領域，因此從解釋變異量來看，顯示本量表具有良好的建構效度。

表 3-4-3 「教練領導行為預試量表」因素分析之因素構面及負荷量摘要表

題號	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五
22	.796				
6	.742				
18	.723				
9	.646				
21	.552				
2		.605			
7		.576			
14		.564			
10		.431			
15			.943		
19			.894		
11			.839		
12				.729	
16				.661	
23				.499	
3				.388	
13					.942
17					.502
特徵值	2.977	2.485	2.152	1.907	1.666
解釋變異量	16.540%	13.804%	11.957%	10.595%	9.254%
累積解釋變異量	16.540%	30.344%	42.300%	52.896%	62.150%

（三）信度

信度係指測驗工具所得到之結果的一致性與穩定性。

Cronbach α 係數用來考驗測驗工具之信度或衡量各分量表之一致性。根據 Nunnally (1987) 的建議 Cronbach α 係數至少需大於或等於 .70 才是屬於較好的範圍，若低於 .35 者必須予以拒絕（引

自吳明隆，2000)。本問卷之整體 α 為.972，而各構面之 α 係數介於.597~.782 之間，顯示本問卷之內部一致性尚有可接受的信度。(見表 3-4-4)

表 3-4-4 「教練領導行為預試量表」之各構面信度

分量表	題目	Cronbach 係數
訓練和指導行為	6、9、18、21、22	.695
民主的行為	2、7、10、14	.695
專制的行為	11、15、19	.922
社會支持的行為	3、12、16、23	.790
正向回饋行為	13、17	.597
總量表	共 18 題	Alpha=.972

參、團隊凝聚力量表

一、量表的設計

第二部分團隊凝聚力量表係參考陳其昌（1993）有關運動團隊凝聚力研究量表，由於所使用之量表具有良好之建構效度，量表的內部一致性頗高，穩定係數亦達顯著水準之特性，顯示該量表的穩定性已足夠（原量表之各分量表之信度介於.7596 與.9203 之間。）；但為了顧及施測對象為小學生，其專注時間較短，故依據本研究的需求，從中挑選鑑別力較高之題目共 25 題編製而成（鑑別度 > 1.1 ）。本量表共分四個向度，其中「團隊合作」共 7 題（1、2、6、10、15、19、20），「人際親和」共 6 題（3、7、11、16、21、23），「團隊適應」共 5 題（4、8、12、13、22），「人際吸引」共 5 題（5、9、14、17、18）。

二、預試量表的實施與結果的統計

（一）項目分析

本研究工具中的「教練領導行為量表」將採用相關分析法與內部一致性效標法進行項目分析。其中，相關分析法係計算每一項目與分量表總分的積差相關。而一般的選題標準是與總分的相關必須達到.40 以上，且達顯著水準方可採用。至於內部一致性效標法，則是將所有受試者之得分總和，依照高低順序排列；然後將得分較高的 27% 列為高分組，得分較低的 27% 列為低分，再以高分組受試者某一項得分之平均數減去低分組受試者某一

項得分之平均數，其差即為該題的鑑別力；最後再根據鑑別力數值求出各題的決斷值，決斷值的標準是 ≥ 3.00 ，甚至可以以 ≥ 3.50 為最高標準。通常 CR 值大者且達顯著水準，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度，此即為選題的依據，反之予以刪除（吳明隆，2000）。

本問卷量表的第二部分為團隊凝聚力量表，共 23 題，但其中第 15 題因為決斷值小於 3.00，故予以刪除。此外第 2 題及第 16 題因其相關值為.518、.500，雖然高於.500，但量表題目稍多，因此予以刪除。（見表 3-4-5）

表 3-4-5 「團隊凝聚力預試量表」項目分析摘要表

向度	題目	與總分之相關	決斷值 (CR)
團隊合作	2	.518	4.776
	6	.607	6.685
	10	.637	4.525
	19	.662	6.041
	20	.702	6.117
人際親和	3	.632	4.287
	7	.482	5.721
	11	.599	3.887
	16	.500	4.298
	22	.657	5.265
	21	.608	3.737
	23	.671	5.253
團隊適應	4	.606	4.532
	8	.654	5.421
	12	.587	4.172
	13	.712	6.865
	14	.626	5.097
	18	.613	5.708
人際吸引	5	.474	4.916
	9	.597	3.958
	17	.685	5.155

（二）因素分析

1. 「團隊凝聚力預試量表」共可抽取四個共同因素，此與原量表四個因素的架構相同，由表 3-4-6 可知。因此本研究依循原量表命名，故因素一命名為「訓練和指導行為」，因素二命名

為「民主的行為」，因素三命名為「專制行為」，因素四命名為「社會支持的行為」，因素五命名為「正向的回饋行為」。本研究進行因素分析時，採用主軸法抽取共同因素，並保留特徵值大於1的共同因素；再以最大變異法進行直交轉軸，以探索各題目與因素之間的關係。

2.五個因素的特徵質分別為3.698、3.434、2.519、2.266，分別可以解釋總量表全部變異量的17.609%、16.354%、11.966%、10.791%，合計解釋累積變異量為56.748%。根據吳明隆(2007)指出社會科學的變異量解釋以達到60%為理想的標準，而如果能解釋所有變項50%以上的變異量也是可以接受的標準，而本研究之「知覺教練領導行為量表」應屬於社會科學研究領域，因此從解釋變異量來看，顯示本量表具有良好的建構效度。

表 3-4-6 「團隊凝聚力預試量表」因素分析之因素構面及負荷量摘要表

題號	因素一	因素二	因素三	因素四
10	.849			
20	.656			
2	.650			
6	.580			
19	.467			
22		.762		
16		.686		
21		.494		
23		.481		
3		.467		
11		.432		
7		.404		
4			.660	
12			.574	
18			.536	
13			.458	
14			.437	
8			.417	
17				.816
9				.589
5				.494
特徵值	3.698	3.434	2.519	2.266
解釋變異量	17.609%	16.354%	11.966%	10.791%
累積解釋變異量	17.609%	33.962%	45.958%	56.748%

(二) 信度

信度係指測驗工具所得到之結果的一致性與穩定性。

Cronbach α 係數用來考驗測驗工具之信度或衡量各分量表之一致性。根據 Nunnally (1987) 的建議 Cronbach α 係數至少需大於或等於.70 才是屬於較好的範圍，若低於.35 者必須予以拒絕（引自吳明隆，2000）。本問卷之整體 α 為.972，而各構面之 α 係數介於.721~.850 之間，顯示本問卷之內部一致性尚有可接受的信度。（詳見表 3-4-7）

表 3-4-7 「團隊凝聚力預試量表」之各構面信度

分量表	題目	Cronbach 係數
團隊合作	2、6、10、19、20	.787
人際親和	3、7、11、16、21、22、23	.850
團隊適應	4、8、12、13、14、18	.825
人際吸引	5、9、17	.721
總量表	共 21 題	Alpha=.972

肆、選手滿意度量表

一、量表的設計

本量表係參考 Riemer (1998) 之 (Athlete Satisfaction questionnaire, ASQ) 的運動員滿意度問卷以及李建平 (2002) 修定之「選手滿意度量表」，做為編製本研究「練滿意度量表」之預試工具。

二、預試量表的實施與結果的統計

(一) 項目分析

本研究工具中的「教練領導行為量表」將採用相關分析法與內部一致性效標法進行項目分析。其中，相關分析法係計算每一項目與分量表總分的積差相關。而一般的選題標準是與總分的相關必須達到.40 以上，且達顯著水準方可採用。至於內部一致性效標法，則是將所有受試者之得分總和，依照高低順序排列；然後將得分較高的 27% 列為高分組，得分較低的 27% 列為低分，再以高分組受試者某一項得分之平均數減去低分組受試者某一項得分之平均數，其差即為該題的鑑別力；最後再根據鑑別力數

值求出各題的決斷值，決斷值的標準是 ≥ 3.00 ，甚至可以以 ≥ 3.50 為最高標準。通常 CR 值大者且達顯著水準，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度，此即為選題的依據，反之予以刪除（吳明隆，2000）。（見表 3-4-8）

本問卷量表的第四部分為選手滿意度量表，共 39 題，但其中第 1 題、第 14 題、第 33 題、第 35 題、第 39 題因為決斷值小於 3.00，故予以刪除。此外第 24 題及第 30 題其與總分之相關值為.511、.547，雖然高於.500，但量表題目稍多，因此予以刪除。

表 3-4-8 「選手滿意度預試量表」項目分析摘要表

向度	題目	與總分之相關	決斷值 (CR)
個人表現	2	.609	4.016
	3	.641	5.116
	4	.640	5.576
教練領導	5	.759	7.514
	6	.654	4.896
	7	.620	6.969
	8	.677	6.140
專業能力	9	.658	4.169
	10	.709	6.173
	11	.613	5.480
	12	.655	6.865
隊友關係	13	.708	6.793
	15	.670	5.983
	16	.573	4.375
球隊氣氛	17	.759	7.056
	18	.637	5.265
	19	.742	10.074
	20	.733	8.254
整體感受	21	.619	6.901
	22	.728	7.493
	23	.607	4.590
	24	.511	4.525
訓練計畫	25	.609	6.901
	26	.615	5.721
	27	.682	7.659
訓練內容	28	.605	5.664
	29	.676	7.278
	30	.547	3.885
	31	.649	7.105
	32	.615	6.117
場地設備	33	.471	3.247
	34	.616	4.152
訓練回饋	36	.628	5.638
	37	.624	5.473
	38	.750	9.519

(二) 因素分析

1. 「教練領導行為預試量表」共可抽取十個共同因素，此與原量表十個因素的架構相同，由表 3-4-9 可知。因此本研究依循原量表命名，故因素一命名為「訓練和指導行為」，因素二命名為「民主的行為」，因素三命名為「專制行為」，因素四命名為「社會支持的行為」，因素五命名為「正向的回饋行為」。本研究進行因素分析時，採用主軸法抽取共同因素，並保留特徵值大於 1 的共同因素；再以最大變異法進行直交轉軸，以探索各題目與因素之間的關係。

2. 十個因素的特徵質分別為 5.740、3.911、3.569、2.391、2.179、1.879、1.856、1.840、1.838、0.850，分別可以解釋總量表全部變異量的 16.401%、11.174%、10.198%、6.831%、6.226%、5.368%、5.301%、5.258%、5.251%、2.428%，合計解釋累積變異量為 74.436%。根據吳明隆（2007）指出社會科學的變異量解釋以達到 60% 為理想的標準，而本研究之「知覺教練領導行為量表」應屬於社會科學研究領域，因此從解釋變異量來看，顯示本量表具有良好的建構效度。

3-4-9 「選手滿意度預試量表」因素分析之因素構面及負荷量摘要表

題號	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六	因素七	因素八	因素九	因素十
2	.801									
3	.637									
4	.436									
6		.765								
7		.581								
8		.572								
5		.428								
10			.689							
9			.608							
12			.512							
11			.483							
13				.582						
15				.559						
16				.529						
8					.574					
20					.438					
17					.401					
19					.375					
24						.787				
21						.617				
22						.520				
23						.410				
25							.861			
26							.808			
27							.359			
31								.796		
29								.698		
28								.695		
32								.681		
30								.654		
33									.497	
34									.689	
37										.783
36										.690
38										.541
特徵值	5.740	3.911	3.569	2.391	2.179	1.879	1.856	1.840	1.838	0.850
解釋變異量	16.401%	11.174 %	10.198 %	6.831%	6.226%	5.368%	5.301%	5.258%	5.251%	2.428%
累積解釋變異量	16.401%	27.575%	37.772%	44.604%	50.829%	56.197%	61.499%	66.757%	72.008%	74.436%

(二) 信度

信度係指測驗工具所得到之結果的一致性與穩定性。

Cronbach α 係數用來考驗測驗工具之信度或衡量各分量表之一致性。根據 Nunnally (1987) 的建議 Cronbach α 係數至少需大於或等於.70 才是屬於較好的範圍，若低於.35 者必須予以拒絕 (引自吳明隆，2000)。本問卷之整體 α 為.972，而各構面之 α

係數介於.641~.830 之間，顯示本問卷之內部一致性尚有可接受的信度。(見表 3-4-10)

表 3-4-10 「選手滿意度預試量表」之各構面信度

分量表	題目	Cronbach 係數
個人表現	2、3、4	.778
教練領導	5、6、7、8	.808
專業能力	9、10、11、12	.809
隊友關係	13、15、16	.641
球隊氣氛	17、18、19、20	.788
整體感受	21、22、23、24	.794
訓練計畫	25、26、27	.794
訓練內容	28、29、30、31、32	.830
場地設備	33、34	.723
訓練回饋	36、37、38	.787
總量表	共 35 題	Alpha=.972

第五節 調查實施

正式問卷確定之後即開始實施問卷調查工作，其程序可分為問卷寄發、問卷回收與催覆以及資料彙整三個階段。

壹、問卷寄發

依據本研究之抽樣方式，研究者於九十七年三月確定施測學校，並於四月開始寄發問卷。

貳、問卷回收與催覆

問卷陸續回收後，分別進行分類與註記，並針對未回覆之學校進行催覆工作。在問卷回收過程中，除了以電話聯繫各隊教練做溝通，並請各隊教練協助問卷之填答，且就鄰近台東市之球隊進行現場的問卷調查，以增

進問卷填答的完整性。問卷於九十七年四月底完成催覆工作與最後的回收。

參、資料彙整

完成問卷回收後，即進行原始資料建檔。

第六節 資料處理

本調查研究所得之有效樣本資料，將以量化方式加以處理，並利用 SPSS for Windows 10.0 電腦套裝軟體程式，進行資料之分析處理，並以 $\alpha=.05$ 。為顯著水準行統計分析，並取到小數點後二位。本研究為配合研究問題的需要，和資料尺度的特性，其所採用之統計分析方法分別敘述如下：

壹、描述性統計

統計出各項資料之百分比、平均數、標準差，來描述樣本特性及各項變異的分配情形。

貳、獨立樣本 t 考驗

考驗不同人口之統計變項中的性別、就讀學校、年級及選手滿意度在教練領導行為及團隊凝聚力上是否有顯著差異。

參、單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

以獨立樣本單因子變異數分析比較不同背景變項、教練領導行為與團隊凝聚力之差異；在單因子變異數分析後，F 值若達顯著水準則以薛費法進行事後比較，以了解差異的組別。

肆、皮爾森積差相關 (Pearson Product-moment correlation)

考驗國小棒球選手覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之兩兩相關情形。

伍、迴歸分析 (Multiple Regression)

運用逐步多元迴歸分析教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度的預測情形。



第四章 結果與討論

第一節 教練與選手背景結構分析

本節是根據問卷調查中有效樣本之背景資料變項的分配狀況分別加以敘述分析，包括：選手性別、學校類別、就讀年級、參加球隊年數、每週訓練時數、教練性別、教練職位、教練資歷、學生聯盟聯賽縣內最佳成績、學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績、縣內錦標賽之最佳成績、縣外錦標賽之最佳成績、國際錦標賽之最佳成績等十三項，如表 4-1-1 所示。

表 4-1-1 樣本背景變項分析統計表

	背景變項	人數	百分比(%)
選手性別	男性	331	91.2
	女性	32	8.8
學校類別	一般地區	170	46.8
	偏遠地區	173	47.7
	特偏地區	20	5.5
就讀年級	三年級以下	48	3.2
	四年級	75	20.7
	五年級	126	34.7
	六年級	114	31.4
參加球隊年數	未滿一年	115	31.7
	一~二年	134	36.9
	二年以上	114	31.4
訓練時數	未滿十小時	81	22.3
	十小時~未滿十五小時	66	18.2
	十五小時~未滿二十小時	113	31.2
	二十小時以上	103	28.4
教練性別	男性	363	100
	女性	0	0
教練職位	主任	103	28.4
	導師兼組長	17	4.7
	組長	58	16.0
	科任教師	27	7.4
	行政人員	0	0
	專任教練	45	12.4

外聘兼職教練	113	30.9
教練資歷未滿四年	54	14.9
四~八年	130	35.8
八年以上	179	49.3
參加學生聯盟縣內最佳成績		
一~四名	206	56.7
五名以後	157	43.3
參加學生聯盟全國決賽最佳成績		
一~四名	122	33.6
五名以後	143	39.4
未曾參加	98	27.0
參加縣內比賽最佳成績		
一~四名	194	53.4
五名以後	117	32.2
未曾參加	52	14.3
參加縣外比賽最佳成績		
一~四名	178	49.0
五名以後	88	24.2
未曾參加	97	26.7
參加國際比賽最佳成績		
一~四名	42	11.6
五名以後	72	19.8
未曾參加	249	68.6

一、選手性別

本研究中台東縣國小棒球選手男女之分布情形調查顯示，性別以「男生」居多，有 331 人，佔 91.2%；「女生」有 32 人，佔 8.8%。

二、學校類別

本研究中將台東縣國小棒球選手就讀的學校所在位置分為一般地區、偏遠地區、特偏地區，其中學校在偏遠地區的選手數量最多，有 173 位，佔 47.7%；其次為一般地區，有 170 位，佔 46.8%；特偏地區數量最少，有 20 位，佔 5.5%。

三、就讀年級

本研究中台東縣國小棒球選手之就讀年級分布以五年級的人數最多，有 126 位，佔 34.7%；其次為六年級，有 170 位，佔 31.47%；再者為四年級，有 75 位，佔 20.7%；三年級以下人數最少，有 48 位，佔 3.2%。

四、參加球隊年數

本研究中將台東縣國小棒球選手參加球隊年數分為未滿一年、一至二年、二年以上，其中以「一至二年」的人數最多，有 134 位，佔 36.9%；

其餘分別為「未滿一年」有 115 位及「二年以上」有 114 位，分別佔 31.7% 及 31.4%。

五、每週訓練時數

本研究中的台東縣國小棒球選手在每週訓練時數上，以十五小時至未滿二十小時人數最多，有 113 位，佔 31.2%；其次為二十小時有 103 位，佔 28.4%；未滿十小時有 81 位，佔 22.3%；十小時至未滿十五小時有 66 位，佔 18.2%。

六、教練性別

本研究中的台東縣國小棒球選手的教練皆為男性，因此樣本數為 363 位，佔 100%。

七、教練職位

本研究中的台東縣國小棒球教練所擔任的職位，以外聘兼職教練人數最多，有 113 位，佔 30.9%；其次為主任有 103 位，佔 28.4%；第三為組長有 58 位，佔 16%；其它依序為專任教練 45 位、科任教師 27 位、導師兼組長 17 位、行政人員 0 位，分別佔 12.4%、7.4%、4.7%、0%。

八、教練資歷

本研究中的台東縣國小棒球教練的資歷樣本中，以「八年以上」人數最多，有 179 位，佔 49.3%；其次為「四至八年」有 130 位，佔 35.8%；「未滿四年」最少，有 54 位，佔 14.9%。

九、學生聯盟聯賽縣內最佳成績

本研究中的學生棒球聯盟台東縣聯賽縣內最佳成績，由選手所畫記出來的結果顯示，以「一至四名」次數最多，有 206 位，佔 56.7%；其次為「五名以後」有 157 位，43.3%。

十、學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績

本研究中的學生棒球聯盟聯賽全國決賽最佳成績，由選手所畫記出來的結果顯示，以「五名以後」次數最多，有 143 位，佔 39.4%；其次為「一至四名」有 122 位，33.6%；最少則為「未曾參加」有 98 位，27.0%。

十一、縣內錦標賽之最佳成績

本研究中的台東縣內錦標賽之最佳成績，由選手所畫記出來的結果顯示，以「一至四名」次數最多，有 178 位，佔 49.0%；其次為「五名以後」有 88 位，24.2%；最少則為「未曾參加」有 97 位，26.7%。

十二、縣外錦標賽之最佳成績

本研究中的台東縣外錦標賽之最佳成績，由選手所畫記出來的結果顯示，以「一至四名」次數最多，有 194 位，佔 53.4%；其次為「五名以

後」有 117 位，32.2%；最少則為「未曾參加」有 52 位，14.3%

十三、國際錦標賽之最佳成績

本研究中的參加國際錦標賽之最佳成績，由選手所畫記出來的結果顯示，以「未曾參加」次數最多，有 249 位，佔 68.6%；其次為「五名以後」有 72 位，19.8%；最少則為「一至四名」有 42 位，11.6%

第二節 台東縣國小棒球選手在知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之現況分析

壹、台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為之現況分析

台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為量表共分為「訓練與指導」、「民主」、「專制」、「社會支持」、「正向回饋」等五個因素構面。其中以「訓練與指導」得分最高，其次為「社會支持」、「民主」、「專制」，而以「正向回饋」得分最低，如表 4-2-1 所示。此結果與盧立仁(2003)、呂淑鈴(2006)、張勝傑(2006)、鄭宗晏(2006)的研究結果大致相符，顯示目前台東縣國小棒球選手知覺教練最常出現的領導行為是「訓練與指導」，其次為「社會支持」，而最少出現的領導行為則為「正向回饋」。也就是說台東縣國小棒球選手最常感覺到教練希望透過訓練與指導的行為，促進選手的技術提昇與球隊的戰績的提昇，其次則感覺到教練希望營造積極和諧的球隊氣氛與關心球員的福利，再次，則選手甚少感覺到教練給予讚賞及報酬的行為。在另一方面，在時代潮流與社會價值觀改變的影響下，專制的領導行為已逐漸為民主行為與社會支持行為所取代。

表 4-2-1 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為之得分情形摘要表

領導行為層面	人數	平均數	標準差
訓練和指導行為	363	20.8981	3.30044
民主行為	363	14.0000	3.45132
專制行為	363	8.7135	2.94433
社會支持	363	16.2645	2.93606
正向回饋行為	363	7.6474	1.83344

貳、台東縣國小棒球選手之團隊凝聚力的現況分析

台東縣國小棒球選手之團隊凝聚力量表共分為「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」等四個因素構面。其中以「團隊合作」得分最高，其次為「人際親和」、「團隊適應」，而得分最低為「人際吸引」，如表 4-2-2 所示。此結果與呂淑鈴(2006)、鄭宗晏(2006)、郭添財(2003)的研究結果大致相符，顯示出目前台東縣國小棒球選手對於接受球隊的共同的任務、活動和目標的感覺程度最高，其次則是對於與隊友的互動和被接受的程度，再次之則是對於球隊的工作能彼此合作與產生一致的觀念，而對於球員個人能彼此關心與相處融洽的感覺程度則是最低

表 4-2-2 台東縣國小棒球選手之團隊凝聚力之得分情形摘要表

團隊凝聚力層面	人數	平均數	標準差
團隊合作	363	27.7658	4.33255
人際親和	363	24.7658	3.57211
團隊適應	363	20.4022	2.95046
人際吸引	363	10.7851	2.28207

參、台東縣國小棒球選手之選手滿意度現況分析

台東縣國小棒球選手之選手滿意度量表共分為「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」等十個因素構面。其中以「訓練內容」得分最高，其次為「專業能力」、「整體感受」、「教練領導」、「球隊氣氛」等，而得分最低為「場地設備」，如表 4-2-3 所示。此研究結果與 Park(1998)與李建平(2002)和盧立仁(2003)的研究中以「專業能力」為最高得分大致相符，而在「個人表現」上的得分，則都趨向於低分。

在研究結果中顯示出，台東縣國小棒球選手對於球隊的訓練內容滿意度最高，其次對於教練的「專業能力」的表現也呈現高度的滿意，而對於在球技、訓練上的「整體感受」與維持融洽、合作的「球隊氣氛」及接受教練的領導與訓練的「教練領導」等因素構面也有較高的滿意度。再者，台東縣國小棒球選手對於「個人表現」、「隊友關係」、「訓練計畫」及「場地設備」則呈現較低的滿意度，尤其在「場地設備」上的得分可以看出，是選手們認為最需要改進的地方。而在「個人表現」、「隊友關係」的低得分，則顯示出選手們對於自己的表現和隊友的相處和關懷是不滿意的，因此教練在球隊的管理和經營上仍有待改進的空間。

表 4-2-3 台東縣國小棒球選手之選手滿意度之得分情形摘要表

選手滿意度層面	人數	平均數	標準差
個人表現	363	12.4242	2.02653
教練領導	363	16.3361	2.55276
專業能力	363	16.8540	2.72357
隊友關係	363	12.0937	2.27332
球隊氣氛	363	16.1736	2.65517
整體感受	363	16.4518	2.73806
訓練計畫	363	12.1570	2.19747
訓練內容	363	20.9559	3.13829
場地設備	363	7.8788	1.75634
訓練回饋	363	12.1901	2.07849

第三節 不同背景變項台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度的差異情形

壹、台東縣國小棒球選手背景變項在知覺教練領導行為上的差異

一、選手性別

(一)結果

由表 4-3-1 可以看出在不同性別的台東縣國小棒球選手在「訓練與指導」及「社會支持」、「正向回饋」上，達顯著差異水準($p < .05$)；且男性選手的得分高於女性選手。其次在「民主」、「專制」上，男、女選手則沒有顯著差異。

表 4-3-1 不同性別的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之獨立樣本 t 檢定摘要表 (N=363)

領導行為層面	選手性別	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練與指導行為	男(N=331)	21.087	3.173	1.580	.000
	女(N=32)	18.937	3.950		
民主行為	男(N=331)	14.096	3.481	3.368	.086
	女(N=32)	13.000	2.983		
專制行為	男(N=331)	8.697	2.981	1.933	.746
	女(N=32)	8.875	2.562		
社會支持	男(N=331)	16.416	2.875	.188	.001
	女(N=32)	14.687	3.136		
正向回饋行為	男(N=331)	7.706	1.821	.081	.046
	女(N=32)	7.031	1.874		

(二)討論

由研究結果可以發現，在「訓練與指導」及「社會支持」、「正向回饋」上，男性選手均比女性選手感受更多的教練的「訓練與指導」的行為、關心選手福利與球隊氣氛的行為及給予讚賞和報酬的行為，研究結果與盧立仁(2003)、鄭宗晏(2006)、張文財等(2003)人的研究大致相符。研究者認為從張廷榮(2007)研究中可以看出在台東縣的棒球發展過程裡，一向都是以男性選手為主，而女性選手通常是極其少數，因此，產生男性選手的感受大都高於女性選手的結果。其次，在盧立仁(2003)等人的研究中皆是以「專制行為」的得分最低，而本研究是以「正向回饋」的得分最低。研究者認為從林炎嘯(1999)、邱韋誠(2003)、林仁義(2001)等人的研究中可以了解到在台東的棒球運動發展裡，大都以原住民血統的選手為主，而原住民選手在傳統觀念中大都能接受比較專制與嚴格的訓練，因此出現如此的結果，但在另一方面，我們可以看出在台東的國小棒球教練很少給予選手公開的讚賞和報酬，以致於選手在這方面的感受得分最低。

二、學校類別

(一)結果

由表 4-3-2 可以看出不同學校類別的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「訓練與指導」、「民主」、「社會支持」、「正向回饋」上，達顯著差異水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「訓練與指導」上，「一般地區」的選手得分高於「偏遠地區」的選手。在「民主」上，「一般地區」的選手得分高於「偏遠地區」及「特偏地區」的選手。在「社會支

持」上，「一般地區」的選手得分高於「偏遠地區」的選手。在「正向回饋」上，「一般地區」的選手得分高於「偏遠地區」的選手。其次，在「專制」上則沒有達到顯著差異水準。

表 4-3-2 不同學校類別的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	學校 類別	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
訓練與指導行為											
	1.一般地區	170	21.500	2.841	組間	116.907	2	58.453	5.500	.004	1>2
	2.偏遠地區	173	20.393	3.601	組內	3826.332	360	10.629			
	3.特偏地區	20	20.150	3.483							
民主行為											
	1.一般地區	170	14.729	3.141	組間	200.010	2	100.005	8.775	.000	1>2
	2.偏遠地區	173	13.491	3.515	組內	4111.990	360	11.422			1>3
	3.特偏地區	20	12.200	4.098							
專制行為											
	1.一般地區	170	9.076	3.069	組間	46.769	2	23.385	2.723	.067	
	2.偏遠地區	173	8.341	2.800	組內	3091.434	360	8.587			
	3.特偏地區	20	8.850	2.814							
社會支持											
	1.一般地區	170	16.705	2.785	組間	62.315	2	31.158	3.668	.026	1>2
	2.偏遠地區	173	15.872	3.014	組內	3058.296	360	8.495			
	3.特偏地區	20	15.900	3.110							
正向回饋行為											
	1.一般地區	170	8.029	1.738	組間	46.939	2	23.470	7.222	.001	1>2
	2.偏遠地區	173	7.323	1.839	組內	1169.926	360	3.250			
	3.特偏地區	20	7.200	2.015							

(二)討論

由研究結果可以發現，在「一般地區」的選手不論是在「訓練與指導」、「民主」、「社會支持」、「正向回饋」上的感受都要比「偏遠地區」及「特偏地區」的選手要多。研究者認為，是因為一般地區的家長的社經地位普遍都比其它地區的家長要高上許多，因此他們會比較注重教練對孩子的管教與訓練的問題，而教練們也會因應家長與時代潮流的影響，做出符合家長與時代潮流的管理和訓練的行為。

三、就讀年級

(一)結果

由表 4-3-3 可以看出，在不同就讀年級台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「專制」上，達到顯著差異水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「專制」上，「六年級」選手的得分是高於「五年級」選手。而

在「訓練與指導」、「民主」、「社會支持」、「正向回饋」上則未達到顯著差異水準。

表 4-3-3 不同就讀年級的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	就讀 年級	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						事後 比較
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	
訓練與指 導行為											
	1.三年級 以下	48	21.104	3.532	組間	69.051	3	23.017	2.133	.096	
	2.四年級	75	20.893	3.020	組內	3874.177	359	10.792			
	3.五年級	126	20.357	3.416							
	4.六年級	114	21.412	3.195							
民主行為											
	1.三年級 以下	48	14.875	3.112	組間	45.665	3	15.222	1.281	.281	
	2.四年級	75	14.026	3.140	組內	4266.335	359	11.884			
	3.五年級	126	13.761	3.642							
	4.六年級	114	13.877	3.547							
專制行為											
	1.三年級 以下	48	8.333	3.244	組間	93.997	3	31.332	3.695	.012	4>3
	2.四年級	75	8.520	3.064	組內	3044.207	359	8.480			
	3.五年級	126	8.301	2.754							
	4.六年級	114	9.456	2.831							
社會支持											
	1.三年級 以下	48	16.541	2.608	組間	26.619	3	8.873	1.030	.379	
	2.四年級	75	15.906	3.192	組內	3093.992	359	8.618			
	3.五年級	126	16.103	3.149							
	4.六年級	114	16.561	2.627							
正向回饋行為											
	1.三年級 以下	48	7.708	2.153	組間	8.511	3	2.837	.843	.471	
	2.四年級	75	7.560	1.578	組內	1208.354	359	3.366			
	3.五年級	126	7.492	1.978							
	4.六年級	114	7.850	1.673							

(二)討論

根據研究結果可以看出，「六年級」選手比「五年級」選手感受到教練更多的專制行為，此研究結果與呂淑鈴(2006)、郭添財(2003)、張文財(2003)並不完全相符。研究者認為在相符部分的原因是，教練在從事「訓練與指導」、「民主」、「社會支持」、「正向回饋」的行為時，主要是為了增進選手的技術與達成團隊成績的目標，因此在不同的年級的管理與訓練方

式並沒有特別的不同。在不相符方面的原因是，由於不同地區的青少年身體與心理成熟的年齡略有不同，因此在五、六年級對教練的專制行為的感受也略有差異，但大致上是越高年級感受越高。

四、參加球隊年數

(一)結果

由表 4-3-4 可以看出不同的參加球隊年數台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「訓練與指導」及「正向回饋」上，達到顯著水準 ($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「訓練與指導」上，「二年以上」的選手得分高於「未滿一年」的選手。在「正向回饋」上，「二年以上」及「一至二年」的選手比「未滿一年」的選手得分高。另外，在「民主」、「專制」、「社會支持」上則未達顯著水準。

表 4-3-4 不同參加球隊年數的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	參加球隊 年數	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析							
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較	
訓練與指導行為												
	1.未滿一年	115	20.217	3.443	組間	103.496	2	51.748	4.852	.008	3>1	
	2. 一~二年	134	20.917	3.197	組內	3839.732	360	10.666				
	3.二年以上	114	21.561	3.159								
民主行為												
	1.未滿一年	115	13.826	3.482	組間	5.529	2	2.765	.231	.794		
	2. 一~二年	134	14.119	3.440	組內	4306.471	360	11.962				
	3.二年以上	114	14.035	3.456								
專制行為												
	1.未滿一年	115	8.504	2.995	組間	11.317	2	5.658	.651	.522		
	2. 一~二年	134	8.694	2.823	組內	3126.887	360	8.686				
	3. 二年以上	114	8.947	3.039								
社會支持												
	1.未滿一年	115	15.887	2.961	組間	40.504	2	20.252	2.367	.095		
	2. 一~二年	134	16.201	3.106	組內	3080.108	360	8.556				
	3.二年以上	114	16.719	2.655								
正向回饋行為												
	1.未滿一年	115	7.208	1.971	組間	32.541	2	16.270	4.946	.008	3>1	
	2.一~二年	134	7.828	1.701	組內	1184.324	360	3.290			2>1	
	3.二年以上	114	7.877	1.775								

(二)討論

由研究結果可以發現，在參加球隊「二年以上」及「一至二年」的選手比「未滿一年」的選手感受到教練更多的「訓練與指導」及「正向回饋」的行為，此研究結果與張文財(2003)、郭添財(2003)、盧立仁(2003)的研究結果大致相符。研究者認為參加球隊越久的選手和教練的相處越融洽，默契越好，因此感受到教練更多的「訓練與指導」及「正向回饋」的行為。其次，在「民主」、「專制」、「社會支持」上，則因為教練大多專注於訓練與指導的行為上，因此教練在其它的領導行為上則公平的對待每位選手，而出現無顯著差異的情形。

五、每週訓練時數

(一)結果

由表 4-3-5 可以看出不同的每週訓練時數台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」上，達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「訓練與指導」上，選手在「未滿十時」及「十五至二十時」的訓練時間上比「十至十五時」上的得分高；訓練時間在「二十時以上」的選手，比「未滿十時」、「十至十五時」、「十五至二十時」的選手得分高。在「專制」上，選手在「未滿十時」及「十五至二十時」的訓練時間上比「二十時以上」的選手得分更高。在「社會支持」上，「二十時以上」的選手得分高於「十至十五時」的選手。而在「民主」及「正向回饋」上則沒有達到顯著水準。

表 4-3-5 不同每週訓練時數的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	訓練 時數	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
訓練與指導行為											
	1.未滿十時	81	20.555	2.788	組間	446.435	3	148.812	15.278	.000	1>2
	2.十~十五時	66	19.060	4.003	組內	3496.794	359	9.740			3>2
	3.十五~二十時	113	20.902	3.267							4>1
	4.二十時以上	103	22.339	2.499							4>2
											4>3
民主行為											
	1.未滿十時	81	13.925	3.452	組間	39.625	3	13.208	1.110	.345	
	2.十~十五時	66	13.348	3.421	組內	4272.375	359	11.901			
	3.十五~二十時	113	14.212	3.529							
	4.二十時以上	103	14.242	3.376							
專制行為											
	1.未滿十時	81	9.197	3.018	組間	210.880	3	36.704	4.351	.005	1>4
	2.十~十五時	66	8.651	2.427	組內	2909.732	359	8.105			3>4
	3.十五~二十時	113	9.150	2.943							
	4.二十時以上	103	7.893	3.045							
社會支持											
	1.未滿十時	81	16.222	2.598	組間	210.880	3	70.293	8.673	.000	4>2
	2.十~十五時	66	14.954	3.110	組內	2909.732	359	8.105			
	3.十五~二十時	113	16.177	3.282							
	4.二十時以上	103	17.233	2.288							
正向回饋行為											
	1.未滿十時	81	7.7037	1.840	組間	23.348	3	7.783	2.341	.073	
	2.十~十五時	66	7.1515	1.931	組內	1193.517	359	3.325			
	3.十五~二十時	113	7.8938	1.979							
	4.二十時以上	103	7.6505	1.538							

(二)討論

由研究結果可以知道，在「訓練與指導」、「專制」方面，選手感受到的訓練時間不是偏向於「未滿十時」，就是偏向於「十五至二十時」。而在「社會支持」方面，則是趨向於「二十時以上」，此研究結果與盧立仁(2003)的研究大致相符。研究者認為，教練會投入較長時間的訓練與嚴格的指導，通常都是為了爭取較好的成績，因此選手較常感受到訓練的行為與專制的行為。其次，根據吳煜敏(2006)的研究指出，花東地區的運動團隊的訓練時間通常集中在寒暑假或放學後，而教練會因為要在平常上課日參加比賽而利用短時間集訓，因此造成選手在短時間的訓練時數上，仍然感覺到教練的「訓練與指導」、「專制」的行為。再者，近年來台東縣政府鼓勵以社團活動的方式經營球隊，因此有些教練樂於以長時間的方式來指導選手，而選手也感受到更多教練的「社會支持」行為。在另一方面，由

於台東縣的棒球隊在經費補助上有一定的名額限制，為了成績的壓力，教練們不得不採取嚴格的訓練方式，因此選手比較感受不到教練在「民主」「正向回饋」上的領導行為。

六、教練性別

(一)結果

因為有一組樣本是空的，因此無法進行 t 考驗。而選手在知覺教練領導行為上，則以「訓練與指導」上的得分最高。

表 4-3-6 不同教練性別的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之獨立樣本 t 檢定摘要表(N=363)

領導行為層面	教練性別	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練與指導行為	男生(N=363)	20.898	3.300		
	女生(N=0)				
民主行為	男生(N=363)	14.000	3.451		
	女生(N=0)				
專制行為	男生(N=363)	8.713	2.944		
	女生(N=0)				
社會支持	男生(N=363)	16.2645	2.936		
	女生(N=0)				
正向回饋行為	男生(N=363)	7.647	1.833		
	女生(N=0)				

(二)討論

由研究結果發現，台東縣國小棒球選手最常知覺教練的領導行為是「訓練與指導」，也就是說選手心中認為教練最常表現的行為就是球隊的訓練與指導的工作。

七、教練職位

(一)結果

由表 4-3-7 可以看出不同的教練職位台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「民主」、「專制」、「社會支持」、「正向回饋」上，達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「民主」上，教練是「導師兼組長」比教練是「專任教練」的選手得分高。在「專制」上，教練是「主任」比教練是「外聘兼職教練」的選手得分高。在「社會支持」上，教練是「科任教師」比教練是「導師兼組長」的選手得分高。在「正向回饋」上，教練是「主任」比教練是「導師兼組長」的選手得分高。另一方面，

在「訓練與指導」上則未達到顯著水準。

表 4-3-7 不同教練職位的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	教練 職位	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
訓練與指導行為											
1.主任		103	21.349	2.837	組間	121.891	6	20.315	1.893	.081	
2.導師兼組長		17	18.823	3.778	組內	3821.33	356	10.734			
3.導師		58	20.534	3.213							
4.科任教師		27	21.666	2.961							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	20.844	2.969							
7.外聘兼職教練		113	20.839	3.757							
民主行為											
1.主任		103	13.932	3.166	組間	121.891	6	37.898	3.303	.004	2>6
2.導師兼組長		17	11.411	3.183	組內	3821.337	356	11.474			
3.導師		58	14.448	3.798							
4.科任教師		27	12.407	3.272							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	14.666	3.089							
7.外聘兼職教練		113	14.3393	3.524							
專制行為											
1.主任		103	9.436	2.732	組間	187.160	6	31.193	3.763	.001	1>7
2.導師兼組長		17	9.352	2.422	組內	2951.044	356	8.289			
3.導師		58	9.275	3.007							
4.科任教師		27	8.000	3.475							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	8.711	2.801							
7.外聘兼職教練		113	7.866	2.880							
社會支持											
1.主任		103	16.601	2.839	組間	226.549	6	37.758	4.645	.000	4>2
2.導師兼組長		17	14.117	2.912	組內	2894.063	356	8.129			
3.導師		58	15.931	2.870							
4.科任教師		27	17.444	3.017							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	16.577	2.606							
7.外聘兼職教練		113	16.125	2.894							
正向回饋行為											
1.主任		103	7.970	1.751	組間	53.643	6	8.941	2.736	.013	1>2
2.導師兼組長		17	6.294	1.928	組內	1163.222	356	3.267			
3.導師		58	7.706	1.777							
4.科任教師		27	7.333	1.687							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	7.800	1.853							
7.外聘兼職教練		113	7.562	1.863							

(二)討論

由研究結果可以發現，教練是「導師兼組長」比較能夠表現出「民主」的行為；教練是「主任」則表現出較「專制」的行為；教練是「科任教師」較常表現出「社會支持」的行為；教練是「主任」較常表現出「正向回饋」的行為，此研究結果和洪佳芬(2007)的研究結果大致相符。

研究者認為，導師兼組長比較能夠表現出「民主」的行為的理由是，導師長時間和選手相處，比較容易了解選手而表現出民主的行為，此外，兼組長可以讓導師多一些時間來訓練球隊。其次，科任教師因為不常和選手相處，而為了將球隊經營好，因此比較常表現出「社會支持」的行為來使球隊氣氛融洽。再者，主任身為學校的管理者，一方面要將球隊管理好，另一方面又要拿出成績給校長看，因此必須以嚴格的管理和訓練來維持球隊的紀律和技術，但有時為了球隊氣氛，也會適度的給選手一些「正向回饋」。

八、教練資歷

(一)結果

由表 4-3-8 可以看出不同的教練資歷台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為僅在「訓練與指導」上，達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「訓練與指導」上，教練的資歷是「四至八年」的選手比教練的資歷是「八年以上」的選手得分高。而在「民主」、「專制」、「社會支持」、「正向回饋」上則未達到顯著水準。

表 4-3-8 不同教練資歷的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	教練 資歷	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
訓練與指導行為											
	1.未滿四年	54	20.963	2.598	組間	157.238	2	78.619	7.476	.001	2>3
	2.四~八年	130	21.723	2.943	組內	3785.990	360	10.517			
	3.八年以上	179	20.279	3.602							
民主行為											
	1.未滿四年	54	14.185	3.348	組間	52.879	2	26.440	2.235	.108	
	2.四~八年	130	13.492	3.221	組內	4259.121	360	11.831			
	3.八年以上	179	14.312	3.615							
專制行為											
	1.未滿四年	54	9.148	2.652	組間	21.751	2	10.875	1.256	.286	
	2.四~八年	130	8.846	2.883	組內	3116.453	360	8.657			
	3.八年以上	179	8.486	3.063							
社會支持											
	1.未滿四年	54	16.407	2.871	組間	9.508	2	4.754	.550	.577	
	2.四~八年	130	16.430	2.590	組內	3111.104	360	8.642			
	3.八年以上	179	16.100	3.187							
正向回饋行為											
	1.未滿四年	54	7.925	1.820	組間	5.542	2	2.771	.823	.440	
	2.四~八年	130	7.546	1.739	組內	1211.323	360	3.365			
	3.八年以上	179	7.636	1.904							

(二)討論

由研究結果可以看出，教練資歷在「四至八年」的教練比較容易表現出「訓練與指導」的行為，此結果與張勝傑(2006)的研究結果不一致。研究者認為，資歷為「四至八年」的教練，因為已經經過一段時間的經驗累積，因此對於如何經營與管理球隊已能駕輕就熟，所以較能表現出「訓練與指導」的行為。此外，在「民主」、「專制」、「社會支持」、「正向回饋」上未顯著的原因是，不管是什麼資歷的教練，他們都懂得如何運用各種方法來讓球隊運作順利，因此造成不顯著的情形。

九、學生聯盟聯賽縣內最佳成績

(一)結果

由表 4-3-9 可以看出不同的學生聯盟聯賽縣內最佳成績台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「民主」上，達到顯著水準($p < .05$)；「五名以後」的得分高於「一至四名」的得分。而在「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」、「正向回饋」上則沒達到顯著水準。

表 4-3-9 不同學生聯盟聯賽縣內最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之獨立樣本 t 檢定摘要表(N=363)

領導層面	縣內聯賽 最佳成績	平均數	標準差	F 值	P 值
訓練與指導行為					
一~四名(N=206)		21.121	3.21579	.311	.140
五名以後(N=157)		20.605	3.39637		
民主行為					
一~四名(N=206)		13.679	3.36035	.133	.043
五名以後(N=157)		14.420	3.53395		
專制行為					
一~四名(N=206)		8.737	2.79708	1.123	.857
五名以後(N=157)		8.681	3.13589		
社會支持					
一~四名(N=206)		16.349	2.78746	1.952	.528
五名以後(N=157)		16.152	3.12592		
正向回饋行為					
一~四名(N=206)		7.699	1.66651	5.629	.539
五名以後(N=157)		7.579	2.03535		

(二)討論

由研究結果顯示，在學生聯盟聯賽縣內最佳成績方面，教練們對於在縣內比賽的成績並不會太苛求，當選手們的成績是五名以後的表現時，他們會以「民主」的方式來鼓勵選手，希望選手為未來的比賽來努力。其次，在其它的比賽成績表現時，教練們會以平常的訓練和管理方式來公平對待每位選手，因此在「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」、「正向回饋」上，並沒有顯著差異。

十、學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績

(一)結果

由表 4-3-10 可以看出不同的學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「專制」及「正向回饋」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「專制」上，球隊成績是「五名以後」的選手比球隊是「一至四名」的選手得分高。在「正向回饋」上，球隊成績是「五名以後」的選手比球隊是「一至四名」及「未曾參加」的選手得分高。而在「訓練與指導」、「民主」、「社會支持」上則未達到顯著水準。

表 4-3-10 不同學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	全國聯賽 決賽最佳 成績	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
訓練與指導行為											
1.一~四名	122	21.000	3.511	組間	55.751	2	27.876	2.581	.077		
2.五名以後	143	21.237	2.882	組內	3887.477	360	10.799				
3.未參加	98	20.275	3.539								
民主行為											
1.一~四名	122	13.606	3.436	組間	31.588	2	15.794	1.328	.266		
2.五名以後	143	14.293	3.078	組內	4280.412	360	11.890				
3.未參加	98	14.061	3.939								
專制行為											
1.一~四名	122	7.877	2.484	組間	168.884	2	84.442	10.238	.000	2>1	
2.五名以後	143	9.475	2.835	組內	2969.320	360	8.248				
3.未參加	98	8.642	3.337								
社會支持											
1.一~四名	122	16.278	2.814	組間	48.730	2	24.365	2.855	.059		
2.五名以後	143	16.629	2.762	組內	3071.881	360	8.533				
3.未參加	98	15.714	3.258								
正向回饋行為											
1.一~四名	122	7.450	1.537	組間	55.751	2	26.086	8.063	.000	2>1	
2.五名以後	143	8.104	1.730	組內	1164.693	360	3.235			2>3	
3.未參加	98	7.224	2.161								

(二)討論

根據研究結果來看，在學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績的表現上，團隊成績是「五名以後」的選手會感受到教練更多的「專制」及「正向回饋」行為，此結果與盧立仁(2003)、洪佳芬(2007)的研究結果大致相符。研究者認為，在全國性的比賽裡，教練會比較希望得到好成績，而當球隊得到較差的名次時，一方面他們除了針對團隊表現好的地方給予以報酬和讚賞外，同時他們還會以嚴格與專制的訓練來要求選手，希望選手能在下次有好的表現。其次，在其它的比賽成績表現時，教練們會以平常的訓練和管理方式來公平對待每位選手，因此在「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」方面，沒有顯著差異。

十一、縣內錦標賽之最佳成績

(一)結果

由表4-3-11可以看出不同的縣內錦標賽之最佳成績台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「專制」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「專制」上，球隊成績是「五名以後」的選手比球隊是

「一至四名」及「未曾參加」的選手得分高。而在「訓練與指導」、「民主」、「社會支持」、「正向回饋」上則未達到顯著水準。

表 4-3-11 不同縣內錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	縣內錦標賽 最佳成績	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						事後 比較
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	
訓練與指導行為											
	1.一~四名	194	20.850	3.464	組間	53.598	2	26.799	2.480	.085	
	2.五名以後	117	21.324	2.885	組內	3889.631	360	10.805			
	3.未參加	52	20.115	3.450							
民主行為											
	1.一~四名	194	13.613	3.348	組間	69.459	2	34.729	2.947	.054	
	2.五名以後	117	14.581	3.168	組內	4242.541	360	11.785			
	3.未參加	52	14.134	4.233							
專制行為											
	1.一~四名	194	8.407	2.696	組間	96.306	2	48.153	5.699	.004	2>1
	2.五名以後	117	9.453	3.010	組內	3041.898	360	8.450			2>3
	3.未參加	52	8.192	3.395							
社會支持											
	1.一~四名	194	16.278	2.796	組間	51.258	2	25.629	3.006	.051	
	2.五名以後	117	16.615	2.855	組內	3069.354	360	8.526			
	3.未參加	52	15.423	3.471							
正向回饋行為											
	1.一~四名	194	7.603	1.660	組間	14.641	2	7.320	2.192	.113	
	2.五名以後	117	7.888	1.955	組內	1202.224	360	3.340			
	3.未參加	52	7.2692	2.106							

(二)討論

由研究結果可以知道，在縣內錦標賽之最佳成績表現上，團隊成績是「五名以後」的選手會感受到教練更多的「專制」行為。當選手表現出較差的成績時，教練會以嚴格與專制的訓練來要求選手，希望選手能在下次有好的表現。其次，同樣在縣內的錦標賽與學生聯盟聯賽方面，台東縣國小棒球的教練卻表現出不一樣的領導行為，研究者認為，除了可能是地區性的差異之外，也可能是教練本身對比賽的重要性的認知差異。再者，在其它的比賽成績表現時，教練們會以平常的訓練和管理方式來公平對待每位選手，因此在「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」方面，沒有顯著差異。

十二、縣外錦標賽之最佳成績

(一)結果

由表 4-3-12 可以看出不同的縣外錦標賽之最佳成績台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「專制」及「正向回饋」上達到顯著水準 ($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「專制」上，球隊成績是「五名以後」的選手得分要高於球隊是「一至四名」的選手。在「正向回饋」上，球隊成績是「五名以後」的選手比球隊是「未曾參加」的選手的得分高。而在「訓練與指導」、「民主」、「社會支持」上則未達到顯著水準。

表 4-3-12 不同縣外錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	縣外錦標賽 最佳成績	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
訓練與指導行為											
1.一~四名		178	20.971	3.352	組間	30.339	2	15.170	1.396	.249	
2.五名以後		88	21.238	3.070	組內	3912.889	360	10.869			
3.未參加		97	20.453	3.391							
民主行為											
1.一~四名		178	13.775	3.280	組間	21.285	2	10.642	.893	.410	
2.五名以後		88	14.363	3.312	組內	4290.715	360	11.919			
3.未參加		97	14.082	3.861							
專制行為											
1.一~四名		178	8.241	2.600	組間	93.884	2	46.942	5.551	.004	2>1
2.五名以後		88	9.477	2.807	組內	3044.319	360	8.456			
3.未參加		97	8.886	3.478							
社會支持											
1.一~四名		178	16.455	2.739	組間	23.049	2	11.524	1.339	.263	
2.五名以後		88	16.329	2.891	組內	3097.563	360	8.604			
3.未參加		97	15.855	3.294							
正向回饋行為											
1.一~四名		178	7.674	1.567	組間	46.705	2	23.352	7.184	.001	2>3
2.五名以後		88	8.147	1.803	組內	1170.160	360	3.250			
3.未參加		97	7.144	2.169							

(二)討論

根據研究結果來看，在縣外錦標賽之最佳成績的表現上，團隊成績是「五名以後」的選手會感受到教練更多的「專制」及「正向回饋」行為，此結果與盧立仁(2003)、洪佳芬(2007)的研究結果大致相符。研究者認為，在縣外的比賽裡，教練會彼此在成績上互相比較，而當球隊得到較差的名次時，為了維持球隊的良好氣氛和注重選手的福利，一方面他們除了會針對團隊表現好的地方給予以報酬和讚賞外，同時他們還會以嚴格與

專制的訓練來要求選手，希望選手能在下次有好的表現。其次，在其它的比賽成績表現時，教練們會以平常的訓練和管理方式來公平對待每位選手，因此在「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」方面，沒有顯著差異。

十三、國際錦標賽之最佳成績

(一)結果

由表4-3-13可以看出不同的參加球隊年數台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為在「民主」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「民主」上，球隊成績是「一至四名」的選手比球隊是「五名以後」的選手的得分更高。而在「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」、「正向回饋」上則未達到顯著水準。

表 4-3-13 不同國際錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手所知覺教練領導行為之差異性比較

教練 領導 層面	國際錦標賽 最佳成績	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
訓練與指導行為											
	1.一~四名	42	20.642	3.333	組間	63.190	2	31.595	2.931	.055	
	2.五名以後	72	21.736	2.767	組內	3880.039	360	10.778			
	3.未參加	249	20.698	3.408							
民主行為											
	1.一~四名	42	14.976	3.731	組間	72.221	2	36.110	3.066	.048	1>2
	2.五名以後	72	13.333	2.950	組內	4239.779	360	11.777			
	3.未參加	249	14.028	3.507							
專制行為											
	1.一~四名	42	8.547	2.411	組間	5.371	2	2.685	309	.735	
	2.五名以後	72	8.944	2.716	組內	3132.833	360	8.702			
	3.未參加	249	8.674	3.091							
社會支持											
	1.一~四名	42	15.976	3.467	組間	6.861	2	3.4	.397	.673	
	2.五名以後	72	16.125	1.978	組內	3113.751	360	8.649			
	3.未參加	249	16.353	3.073							
正向回饋行為											
	1.一~四名	42	7.761	1.664	組間	.627	2	.313	.093	.911	
	2.五名以後	72	7.638	1.504	組內	1216.238	360	3.378			
	3.未參加	249	7.630	1.948							

(二)討論

根據研究結果來看，在國際錦標賽之最佳成績的表現上，團隊成績是「五名以後」的選手會感受到教練更多的「專制」及「正向回饋」行為，此結果與盧立仁(2003)、洪佳芬(2007)的研究結果大致相符。研究者認為，在國際性的比賽裡，教練會比較希望得到好成績，藉此不但可以獲得補助與獎金，更可以提高球隊的名聲。而當球隊得到較差的名次時，一方面他們除了會針對團隊表現好的地方給予以報酬和讚賞外，同時他們還會以嚴格與專制的訓練來要求選手，希望選手能在下次有好的表現。其次，在其它的比賽成績表現時，教練們會以平常的訓練和管理方式來公平對待每位選手，因此在「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」方面，沒有顯著差異。

貳、台東縣國小棒球選手背景變項在團隊凝聚力上的差異

一、選手性別

(一)結果

由表 4-3-14 可以看出不同的選手性別台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」上達到顯著水準($p < .05$)；在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」上，男性的得分均高於女性。而在「人際吸引」上則未達到顯著水準。

表 4-3-14 不同性別的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之獨立樣本 t 檢定摘要表(N=363)

團隊凝聚力層面	選手性別	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊合作	男(N=331)	27.945	4.37175	2.649	.011
	女(N=32)	25.906	3.43942		
人際親和	男(N=331)	24.927	3.56764	1.045	.005
	女(N=32)	23.0938	3.21648		
團隊適應	男(N=331)	20.5378	2.95946	3.931	.005
	女(N=32)	19.0000	2.48868		
人際吸引	男(N=331)	10.8489	2.29125	1.302	.087
	女(N=32)	10.1250	2.10606		

(二)討論

根據研究結果來看，在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」上，男性和女性有顯著的差異，而且男性得分均高於女性，此結果與張文財(2003)、洪佳芬(2007)等人的研究結果大致相符。根據蔣憶德、陳淑滿、葉志仙(2001)的研究，男選手比女選手有較多的工作凝聚力，而Reis & Jeisma 亦在研究中指出，以參與運動時的心理差異而言，男性大多偏好具有競爭性的活動，而女性則偏好交流型的社交活動(蔣憶德等，1998，頁203)。其次，在「人際吸引」方面，研究者認為，選手在參加球隊過程中比較常感受到有關球隊共同目標的達成，而對於個人的相處問題則沒有那麼關切，因此在「人際吸引」上，則男女沒有顯著的差異。

二、學校類別

(一)結果

由表 4-3-15 可以看出不同的學校類別台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「團隊合作」上，在「一般地區」的選手比「偏遠地區」及「特偏地區」的選手的得分高。在「人際親和」上，在「一般地區」的選手比「偏遠地區」的選手的得分高。在「團隊適應」上，在「一般地區」的選手比「偏遠地區」及「特偏地區」的選手的得分高。而在「人際吸引」上則未達到顯著水準。

表 4-3-15 不同學校類別的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊凝聚力層面	學校類別	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	P 值	事後比較
團隊合作	1.一般地區	170	28.623	4.246	組間	304.354	2	152.1	8.440	.000	1>2
	2.偏遠地區	173	27.213	3.946	組內	6490.743	360	18.030			1>3
	3.特偏地區	20	25.250	6.340							
人際親和	1.一般地區	170	25.276	3.312	組間	122.015	2	61.008	4.884	.008	1>3
	2.偏遠地區	173	24.468	3.569	組內	4497.081	360	12.492			
	3.特偏地區	20	23.000	4.877							
團隊適應	1.一般地區	170	20.917	2.711	組間	102.949	2	51.475	6.079	.003	1>2
	2.偏遠地區	173	20.052	2.879	組內	3048.329	360	8.468			1>3
	3.特偏地區	20	19.050	4.465							
人際吸引	1.一般地區	170	10.964	2.348	組間	25.569	2	12.785	2.475	.086	
	2.偏遠地區	173	10.722	2.102	組內	1859.670	360	5.166			
	3.特偏地區	20	9.800	2.966							

(二)討論

根據研究結果可以看出，在「一般地區」的選手在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」上的表現均高於「偏遠地區」及「特偏地區」，此結果與張文財(2003)等人的研究結果不一致。研究者認為，因為一般地區的家長的社經地位普遍都比其它地區的家長要高上許多，因此他們會比較注重教練對孩子的管教與訓練的問題，而且選手的素質也比其它地區的選手要好，因此在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」的表現會優於其它地區的選手。

三、就讀年級

(一)結果

由表 4-3-16 可以看出不同的就讀年級台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」上，皆沒有達到顯著水準。

表 4-3-16 不同就讀年級的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊凝聚力 層面	就讀 年級	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析					
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值
團隊合作										
1.三年級 以下	48	28.791	4.151	組間	58.313	3	19.438	1.036	377	
2.四年級	75	27.626	3.927	組內	6736.784	359	18.765			
3.五年級	126	27.587	4.143							
4.六年級	114	27.622	4.832							
人際親和										
1.三年級 以下	48	24.729	3.700	組間	5.842	3	1.947	.152	.929	
2.四年級	75	25.013	3.351	組內	4613.254	359	12.850			
3.五年級	126	24.690	3.746							
4.六年級	114	24.701	3.499							
團隊適應										
1.三年級 以下	48	20.833	2.345	組間	12.674	3	4.225	.483	.694	
2.四年級	75	20.186	2.957	組內	3138.605	359	8.743			
3.五年級	126	20.357	2.935							
4.六年級	114	20.412	3.197							
人際吸引										
1.三年級 以下	48	10.875	2.548	組間	32.332	3	10.777	2.088	.101	
2.四年級	75	10.346	2.220	組內	1852.908	359	5.161			
3.五年級	126	11.134	2.075							
4.六年級	114	10.649	2.387							

(二)討論

由研究結果可以知道，在不同的年級上，對於團隊凝聚力的表現並沒有顯著的差異，此結果與郭添財(2003)等人的研究結果不一致。研究者認為，這可能和台東縣的教練比較強調以團隊的共同目標為球隊努力的目標，因此在不同的年級上，才會產生沒有顯著的差異。

四、參加球隊年數

(一)結果

由表 4-3-17 可以看出不同的參加球隊年數台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「人際吸引」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「人際吸引」上，參加球隊年數在「二年以上」的選手要比「未滿一年」的選手的得分高。而在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」上則未達到顯著水準。

表 4-3-17 不同參加球隊年數的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊凝聚力層面	參加球隊年數	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	P 值	事後比較
團隊合作	1.未滿一年	115	27.191	4.572	組間	59.375	2	29.687	1.587	.206	
	2.一~二年	134	27.917	3.543	組內	6735.722	360	18.710			
	3.二年以上	114	28.166	4.871							
人際親和	1.未滿一年	115	24.513	3.918	組間	31.022	2	15.511	1.217	.297	
	2.一~二年	134	24.619	3.106	組內	4588.074	360	12.745			
	3.二年以上	114	25.193	3.708							
團隊適應	1.未滿一年	115	20.252	2.874	組間	32.724	2	16.362	1.889	.153	
	2.一~二年	134	20.156	2.872	組內	3118.554	360	8.663			
	3.二年以上	114	20.842	3.090							
人際吸引	1.未滿一年	115	10.330	2.543	組間	58.814	2	29.407	5.796	.003	3>1
	2.一~二年	134	10.709	2.043	組內	1826.426	360	5.073			
	3.二年以上	114	11.333	2.172							

(二)討論

根據研究結果可以發現，在「人際吸引」方面，參加球隊「二年以上」的選手要比「未滿一年」的選手更能與團隊成員之間互動良好、彼此關心，此結果與張文財(2003)、洪佳芬(2007)的研究大致相符。研究者認為，因為選手參加球隊時間越久，越能和隊友相處融洽。

五、每週訓練時數

(一)結果

由表 4-3-18 可以看出不同的每週訓練時數台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「團隊合作」上，訓練時間在「未滿十時」及「十五至二十時」的選手比訓練時間在「十至十五時」的選手的得分更高。在「人際親和」上，選手訓練時間在「未滿十時」、「十五至二十時」、「二十時以上」的得分高於「十至十五時」；選手訓練時間在「二十時以上」的得分高於「十五至二十時」。在「團隊適應」上，選手訓練時間在「二十時以上」的得分高於「十至十五時」。在「人際吸引」上，選手訓練時間在「二十時以上」、「未滿十時」得分高於「十五至二十時」。

表 4-3-18 不同每週訓練時數的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊 凝聚力 層面	訓練 時數	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
團隊合作											
1.未滿十時		81	28.358	4.467	組間	365.403	3	121.801	6.801	.000	1>2
2.十~十五時		66	26.060	4.187	組內	6429.693	359	17.910			4>2
3.十五~二十時		113	27.336	4.687							
4.二十時以上		103	28.864	3.475							
人際親和											
1.未滿十時		81	25.061	3.702	組間	380.661	3	126.887	10.747	.000	1>2
2.十~十五時		66	22.939	3.436	組內	4238.435	359	11.806			3>2
3.十五~二十時		113	24.531	3.515							4>2
4.二十時以上		103	25.961	3.115							4>3
團隊適應											
1.未滿十時		81	20.592	3.289	組間	91.614	3	30.538	3.583	.014	4>2
2.十~十五時		66	19.454	2.840	組內	3059.665	359	8.523			
3.十五~二十時		113	20.336	3.051							
4.二十時以上		103	20.932	2.478							
人際吸引											
1.未滿十時		81	11.160	2.266	組間	97.992	3	32.664	6.561	.000	1>3
2.十~十五時		66	10.833	2.440	組內	1787.247	359	4.978			4>3
3.十五~二十時		113	10.044	2.403							
4.二十時以上		103	11.271	1.832							

(二)討論

根據研究結果可以知道，在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」方面，訓練時數在「未滿十時」、「十五至二十時」、「二十時以上」的選手的表現高於「十至十五時」的選手，這顯示出選手在較短時間上及長時間的訓練上均能表現出較高的團隊凝聚力，而在不長也不短的時間上，如「十至十五時」的訓練時數上，則呈現出較差的凝聚力。此外，在訓練時數在「二十時以上」的選手，在「團隊適應」、「人際吸引」方面的表現，呈現出時間越長越能使選手彼此合作、適應、關心，此結果與張文財(2003)的研究部分相符。

六、教練性別

(一)結果

由表 4-3-19 可比看出因為有一組樣本是空的，因此無法進行 t 考驗。而選手在團隊凝聚力上，則以「團隊合作」上的得分最高。

表 4-3-19 不同教練性別的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之獨立樣本 t 檢定摘要表(N=363)

團隊凝聚力層面	教練性別	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊合作	男生(N=363)	27.765	4.332		
	女生(N=0)				
人際親和	男生(N=363)	24.765	3.572		
	女生(N=0)				
團隊適應	男生(N=363)	20.402	2.950		
	女生(N=0)				
人際吸引	男生(N=363)	10.7851	2.282		
	女生(N=0)				

(二)討論

由研究結果發現，台東縣國小棒球選手最常表現的團隊凝聚力行為是「團隊合作」，也就是說選手最常表現出接受共同任務及為球隊目標共同努力的行為。

七、教練職位

(一)結果

由表 4-3-20 可以看出不同的教練職位台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「人際親和」、「人際吸引」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「人際吸引」上，教練職位是「導師」及「外聘兼職教練」的得分高於「主任」。而「人際親和」在經雪費法事後比較後，則未再呈現出顯著的差別。其次，在「團隊合作」及「團隊適應」上則未達顯著水準。

表 4-3-20 不同教練職位的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊 凝聚力 層面	教練 職位	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						事後 比較
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	
團隊合作											
1.主任		103	27.087	4.610	組間	222.487	6	37.081	2.008	.064	
2.導師兼組長		17	27.705	3.687	組內	6572.610	356	18.462			
3.導師		58	28.896	3.976							
4.科任教師		27	29.259	2.836							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	27.755	4.862							
7.外聘兼職教練		113	27.508	4.282							
人際親和											
1.主任		103	24.446	3.201	組間	202.787	6	33.798	2.724	.013	
2.導師兼組長		17	24.000	2.500	組內	4416.309	356	12.405			
3.導師		58	25.603	3.254							
4.科任教師		27	26.777	2.006							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	24.466	4.142							
7.外聘兼職教練		113	24.410	4.034							
團隊適應											
1.主任		103	20.427	2.969	組間	39.752	6	6.625	.758	.603	
2.導師兼組長		17	19.705	2.733	組內	3111.527	356	8.740			
3.導師		58	20.827	3.038							
4.科任教師		27	20.481	2.259							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	20.666	3.289							
7.外聘兼職教練		113	20.169	2.937							
人際吸引											
1.主任		103	9.932	2.184	組間	133.031	6	22.172	4.505	.000	3>1
2.導師兼組長		17	11.411	1.622	組內	1752.209	356	4.922			7>1
3.導師		58	11.310	2.610							
4.科任教師		27	10.740	1.375							
5.行政人員		0									
6.專任教練		45	10.555	2.417							
7.外聘兼職教練		113	11.285	2.182							

(二)討論

由研究結果可以發現，在「人際吸引」方面，教練是「導師」及「外聘兼職教練」較能讓選手表現出「人際吸引」的行為。研究者認為，選手都是從班級中選出來的，因此「導師」是最熟悉選手的，因此也最能營造一個讓選手彼此良好互動的情境。而「外聘兼職教練」則可能是因為他們經常接觸社會，比較了解社會脈動，因此較能迎合選手的情緒，讓選手產生良好的互動。

八、教練資歷

(一)結果

由表 4-3-21 可以看出不同的教練資歷台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「人際親和」、「人際吸引」上皆沒有達到顯著水準。

表 4-3-21 不同教練資歷的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊 凝聚力 層面	教練 資歷	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
團隊合作											
1.未滿四年	54	28.092	4.735	組間	7.449	2	3.725	.198	.821		
2.四~八年	130	27.653	4.260	組內	6787.647	362	18.855				
3.八年以上	179	27.748	4.278								
人際親和											
1.未滿四年	54	24.963	3.649	組間	14.352	2	7.176	.561	.571		
2.四~八年	130	24.961	3.271	組內	4604.745	362	12.791				
3.八年以上	179	24.564	3.761								
團隊適應											
1.未滿四年	54	20.463	3.231	組間	13.073	2	6.536	.750	.473		
2.四~八年	130	20.630	2.662	組內	3138.206	362	8.717				
3.八年以上	179	20.217	3.063								
人際吸引											
1.未滿四年	54	11.203	2.309	組間	17.285	2	8.643	1.666	.191		
2.四~八年	130	10.546	2.398	組內	1867.954	362	5.189				
3.八年以上	179	10.832	2.176								

(二)討論

根據研究結果可以發現，不論是資歷多少年的教練，選手在團隊凝聚力的表現都沒有出現顯著的差異。研究者認為，這可能是因為台東縣的棒球教練都比較重視團隊目標的達成，因此不論是資歷多少年的教練，都不會使選手在團隊凝聚力上產生差異。

九、學生聯盟聯賽縣內最佳成績

(一)結果

由表 4-3-22 可以看出不同的學生聯盟聯賽縣內最佳成績台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」上皆沒有達到顯著水準。

表 4-3-22 不同學生聯盟聯賽縣內最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之獨立樣本 t 檢定摘要表(N=363)

團隊凝聚力層面	學生聯盟聯賽 縣內最佳成績	平均數	標準差	F 值	P 值
團隊合作	一~四名(N=206)	27.907	4.144	.510	.475
	五名以後(N=157)	27.579	4.574		
人際親和	一~四名(N=206)	24.825	3.378	.131	.717
	五名以後(N=157)	24.687	3.821		
團隊適應	一~四名(N=206)	20.461	2.921	.190	.663
	五名以後(N=157)	20.324	2.996		
人際吸引	一~四名(N=206)	10.708	2.081	.533	.466
	五名以後(N=157)	10.885	2.524		

(二)討論

由研究結果可以看出，不論是全國性或地方性的比賽，是縣內還是縣外的比賽，選手表現出來的團隊凝聚力是沒有差異的，此結果與郭添財(2003)、鄭宗晏(2006)的研究大致相符。研究者認為，這可能是因為台東縣的棒球教練都比較重視團隊目標的達成，所以不管是怎樣的比賽，選手們都會朝著團隊的目標前進，因此在不同的學生聯盟聯賽縣內成績上，團隊凝聚力都沒有顯著的差異。

十、學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績

(一)結果

由表 4-3-23 可以看出不同的學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」上皆沒有達到顯著水準。

表 4-3-23 不同學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊 凝聚力 層面	全國聯賽 決賽最佳 成績	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
團隊合作											
1.一~四名		122	27.795	3.890	組間	61.247	2	30.624	1.637	.196	
2.五名以後		143	28.167	3.966	組內	6733.849	362	18.705			
3.未參加		98	27.142	5.244							
人際親和											
1.一~四名		122	25.131	3.468	組間	51.941	2	25.970	2.047	.131	
2.五名以後		143	24.860	3.043	組內	4567.155	362	12.687			
3.未參加		98	24.173	4.303							
團隊適應											
1.一~四名		122	20.180	2.851	組間	30.625	2	15.313	1.766	.172	
2.五名以後		143	20.762	2.640	組內	3120.653	362	8.668			
3.未參加		98	20.153	3.438							
人際吸引											
1.一~四名		122	10.795	2.108	組間	9.473	2	4.737	.909	.404	
2.五名以後		14	10.944	2.068	組內	1875.766	362	5.210			
3.未參加		98	10.540	2.743							

(二)討論

由研究結果可以看出，不論是全國性或地方性的比賽，是縣內還是縣外的比賽，選手表現出來的團隊凝聚力是沒有差異的，此結果與郭添財(2003)、鄭宗晏(2006)的研究大致相符。研究者認為，這可能是因為台東縣的棒球教練都比較重視團隊目標的達成，所以不管是怎樣的比賽，選手們都會朝著團隊的目標前進，因此在不同的學生聯盟聯賽全國決賽的成績上，團隊凝聚力都沒有顯著的差異。

十一、縣內錦標賽之最佳成績

(一) 結果

由表 4-3-24 可以看出不同的縣內錦標賽之最佳成績台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」上皆沒有達到顯著水準。

表 4-3-24 不同縣內錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊 凝聚力 層面	縣內錦標賽 最佳成績	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
團隊合作											
1.一~四名	194	27.829	3.839	組間	2.404	2	1.202	.064	.938		
2.五名以後	117	27.735	5.000	組內	6792.692	360	18.869				
3.未參加	52	27.596	4.529								
人際親和											
1.一~四名	194	24.912	3.247	組間	16.127	2	8.063	.631	.533		
2.五名以後	117	24.735	3.751	組內	4602.970	360	12.786				
3.未參加	52	24.288	4.281								
團隊適應											
1.一~四名	194	20.448	2.888	組間	8.140	2	4.070	.466	.628		
2.五名以後	117	20.487	3.036	組內	3143.138	360	8.731				
3.未參加	52	20.038	3.016								
人際吸引											
1.一~四名	194	10.876	2.089	組間	11.132	2	5.566	1.069	.344		
2.五名以後	117	10.538	2.461	組內	1874.108	360	5.206				
3.未參加	52	11.000	2.536								

(二) 討論

由研究結果可以看出，不論是全國性或地方性的比賽，是縣內還是縣外的比賽，選手表現出來的團隊凝聚力是沒有差異的，此結果與郭添財(2003)、鄭宗晏(2006)的研究大致相符。研究者認為，這可能是因為台東縣的棒球教練都比較重視團隊目標的達成，所以不管是怎樣的比賽，選手們都會朝著團隊的目標前進，因此在不同的縣內錦標賽之成績上，團隊凝聚力都沒有顯著的差異。

十二、縣外錦標賽之最佳成績

(一) 結果

由表 4-3-25 可以看出不同的縣外錦標賽之最佳成績台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「人際吸引」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「人際吸引」上，球隊成績是「五名以後」的得分高於「未曾參加」。而在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」上則未達顯著水準。

表 4-3-25 不同縣外錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊 凝聚力 層面	縣外錦標賽 最佳成績	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
團隊合作											
	1.一~四名	178	27.955	3.450	組間	65.882	2	32.941	1.762	.173	
	2.五名以後	88	28.147	4.723	組內	6729.215	360	18.692			
	3.未參加	97	27.072	5.284							
人際親和											
	1.一~四名	178	25.067	3.145	組間	38.132	2	19.066	1.498	.225	
	2.五名以後	88	24.670	3.612	組內	4580.964	360	12.725			
	3.未參加	97	24.299	4.201							
團隊適應											
	1.一~四名	178	20.483	2.691	組間	10.495	2	5.248	.601	.549	
	2.五名以後	88	20.545	3.013	組內	3140.783	360	8.724			
	3.未參加	97	20.123	3.336							
人際吸引											
	1.一~四名	178	10.910	1.937	組間	40.991	2	20.496	4.001	.019	2>3
	2.五名以後	88	11.125	2.357	組內	1844.249	360	5.123			
	3.未參加	97	10.247	2.692							

(二) 討論

由研究結果可以發現，在不同的縣外錦標賽之最佳成績方面，選手在「五名以後」的成績上，卻表現出顯著的「人際吸引」的行為，此結果與郭添財(2003)、鄭宗晏(2006)的研究不相符。研究認為，這可能是因為選手在縣外比賽時，長時間征戰下，增加選手相處的時間，因此隊員之間更能彼此關心、尊重。

十三、國際錦標賽之最佳成績

(一) 結果

由表 4-3-26 可以看出不同的國際錦標賽之最佳成績台東縣國小棒球選手的團隊凝聚力在「人際吸引」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「人際吸引」上，球隊成績是「五名以後」的得分高於「未曾參加」。而在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」上則未達顯著水準。

表 4-3-26 不同國際錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異性比較

團隊 凝聚力 層面	國際錦標賽 最佳成績	樣 本 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析						
					變異 來源	平 方 和	自 由 度	均 方	F 值	P 值	事後 比較
團隊合作											
1.一~四名		42	28.357	3.727	組間	55.205	2	27.602	1.474	.230	
2.五名以後		72	28.333	3.711	組內	6739.892	360	18.722			
3.未參加		249	27.502	4.575							
人際親和											
1.一~四名		42	25.214	3.265	組間	32.865	2	16.432	1.290	.277	
2.五名以後		72	25.208	3.254	組內	4586.232	360	12.740			
3.未參加		249	24.562	3.701							
團隊適應											
1.一~四名		42	20.619	3.297	組間	10.966	2	5.483	.629	.534	
2.五名以後		72	20.680	2.522	組內	3140.313	360	8.723			
3.未參加		249	20.285	3.007							
人際吸引											
1.一~四名		42	10.619	2.140	組間	47.710	2	23.855	4.674	.010	2>3
2.五名以後		72	11.513	2.102	組內	1837.529	360	5.104			
3.未參加		249	10.602	2.320							

(二) 討論

由研究結果可以發現，在不同的國際錦標賽之最佳成績方面，選手在「五名以後」的成績上，卻表現出顯著的「人際吸引」的行為，此結果與郭添財(2003)、鄭宗晏(2006)的研究不相符。研究認為，這可能是因為選手在縣外比賽時，一方面在長時間征戰下，增加選手相處的時間，因此隊員之間更能彼此關心、尊重，一方面在與不同國家的選手在比賽之間產生了團隊凝聚力，因此隊員之間更能彼此合作、關心、尊重，共同為球隊的目標努力。

參、台東縣國小棒球選手背景變項在選手滿意度上的差異

一、選手性別

(一)結果

由表 4-3-27 可以看出不同的選手性別台東縣國小棒球選手的選手滿意度在「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計劃」、「訓練內容」、「訓練回饋」上達到顯著水準($p < .05$)；而在達到顯著水準的因素構面上，男性的得分都是高於女性。其次，在「場地設備」上是唯一沒有達到顯著水準的因素構面。

表 4-3-27 不同性別的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之獨立樣本 t 檢定摘要表(N=363)

選手滿意度層面	選手性別	平均數	標準差	F 值	P 值
個人表現	男(N=331)	12.555	2.005	16.525	.000
	女(N=32)	11.062	1.740		
教練領導	男(N=331)	16.465	2.538	9.848	.002
	女(N=32)	15.000	2.341		
專業能力	男(N=331)	16.948	2.7325	4.579	.033
	女(N=32)	15.875	2.4593		
隊友關係	男(N=331)	12.175	2.2440	4.885	.028
	女(N=32)	11.250	2.4362		
球隊氣氛	男(N=331)	16.268	2.6486	4.892	.028
	女(N=32)	15.187	2.5581		
整體感受	男(N=331)	16.549	2.7567	4.867	.028
	女(N=32)	15.437	2.3409		
訓練計劃	男(N=331)	12.262	2.1757	8.896	.003
	女(N=32)	11.062	2.1543		
訓練內容	男(N=331)	21.196	3.0402	23.406	.000
	女(N=32)	18.468	3.1003		
場地設備	男(N=331)	7.924	1.7486	2.551	.111
	女(N=32)	7.406	1.7935		
訓練回饋	男(N=331)	12.308	2.0349	12.502	.000
	女(N=32)	10.968	2.1625		

(二)討論

根據研究結果可以看出，除了在「場地設備」上，在其它的滿意度的因素構面上，男性均表現出比女性更高的滿意度，此結果與張勝傑(2006)、洪佳芬(2007)的研究部分相符。研究者認為，可能的原因在於男

性與女性在參加運動時的動機不同，男性較偏愛競技性質的運動，並希望從中提昇技術和能力，而女性則偏愛交流型的社交活動(蔣憶德等，1998，頁 203)，因此產生顯著的差異。

二、學校類別

(一)結果

由表4-3-28可以看出不同的學校類別台東縣國小棒球選手的選手滿意度在「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計劃」、「訓練內容」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「個人表現」上，學校是「一般地區」的選手得分高於學校是「特偏地區」。在「教練領導」上，「一般地區」的選手得分高於「偏遠地區」。在「專業能力」上，「一般地區」的選手得分高於「特偏地區」。在「球隊氣氛」上，「一般地區」的選手得分高於「特偏地區」。在「整體感受」上，「一般地區」的選手得分高於「特偏地區」。在「訓練內容」上，「一般地區」及「偏遠地區」的得分高於「特偏地區」。而在「訓練計劃」上，經雪費法事後比較後則未呈現顯著的差別。其次，在「隊友關係」、「場地設備」、「訓練回饋」則未達顯著水準。

表 4-3-28 不同學校類別的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	學校類別	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值	事後比較
個人表現											
	1.一般地區	170	12.570	1.942	組間	26.787	2	13.394	3.303	.038	1>3
	2.偏遠地區	173	12.404	1.958	組內	1459.879	360	4.055			
	3.特偏地區	20	11.350	2.924							
教練領導											
	1.一般地區	170	16.723	2.378	組間	48.041	2	24.021	3.742	.025	1>2
	2.偏遠地區	173	16.000	2.587	組內	2310.956	360	6.419			
	3.特偏地區	20	15.950	3.268							
專業能力											
	1.一般地區	170	17.194	2.604	組間	72.098	2	36.049	4.966	.007	1>3
	2.偏遠地區	173	16.699	2.747	組內	2613.164	360	7.259			
	3.特偏地區	20	15.300	2.975							
隊友關係											
	1.一般地區	170	12.200	2.267	組間	13.042	2	6.521	1.264	.284	
	2.偏遠地區	173	12.075	2.170	組內	1857.773	360	5.160			
	3.特偏地區	20	11.350	3.065							
球隊氣氛											
	1.一般地區	170	16.4118	2.554	組間	45.819	2	22.910	3.291	.038	1>3
	2.偏遠地區	173	16.092	2.588	組內	2506.247	360	6.962			
	3.特偏地區	20	14.850	3.631							
整體感受											
	1.一般地區	170	16.882	2.662	組間	101.308	2	50.654	6.980	.001	1>3
	2.偏遠地區	173	16.231	2.564	組內	2612.599	360	7.257			
	3.特偏地區	20	14.700	3.867							
訓練計劃											
	1.一般地區	170	12.464	2.012	組間	31.041	2	15.521	3.254	.040	
	2.偏遠地區	173	11.907	2.270	組內	1717.008	360	4.769			
	3.特偏地區	20	11.700	2.773							
訓練內容											
	1.一般地區	170	21.276	2.892	組間	99.137	2	49.568	5.148	.006	1>3
	2.偏遠地區	173	20.872	3.014	組內	3466.158	360	9.628			2>3
	3.特偏地區	20	18.950	5.072							
場地設備											
	1.一般地區	170	8.082	1.824	組間	15.975	2	7.987	2.612	.075	
	2.偏遠地區	173	7.739	1.665	組內	1100.692	360	3.057			
	3.特偏地區	20	7.350	1.785							
訓練回饋											
	1.一般地區	170	12.411	2.147	組間	17.791	2	8.896	2.071	.128	
	2.偏遠地區	173	11.959	1.998	組內	1546.093	360	4.295			
	3.特偏地區	20	12.300	2.054							

(二)討論

由研究結果可以知道，除了在「隊友關係」、「場地設備」、「訓練回饋」等因素構面外，在其它所有的滿意度構面上，「一般地區」的選手均比其它地區的選手表現出較高的滿意度。研究者認為，根據古仁星(2006)的研究指出，一般地區的家長的社經地位普遍都比其它地區的家長要高，因此可以提供更多各方面的資源，而且一般地區的選手要參加棒球隊，通常都是經過父母親同意和支持才能參加的，因此選手在從事有關棒球訓練的活動上會表現出較高的滿意度。其次，由於在台東縣棒球經費的需求是嚴重不足的，因此很多學校都沒有很完善的球場及設備。再者，為了經費的補助問題，教練不得不以團隊戰績為首要目標，因此球員之間的關係及對選手的回饋問題則在無意間被忽略了，所以選手會在「隊友關係」、「場地設備」、「訓練回饋」等因素上，呈現出不顯著的反應。

三、就讀年級

(一)結果

由表 4-3-29 可以看出不同的就讀年級台東縣國小棒球選手的選手滿意度在「個人表現」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「個人表現」上，則未再呈現出顯著的差別。而在「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計劃」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」上則未達顯著水準。

表 4-3-29 不同就讀年級的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	就讀年級	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						事後比較
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值	
個人表現	1.三年級以下	48	13.062	1.706	組間	34.748	3	11.583	2.864	.037	
					組內	1451.919	359	4.044			
	2.四年級	75	12.053	2.136							
	3.五年級	126	12.547	1.916							
教練領導	4.六年級	114	12.263	2.141	組間	18.405	3	6.135	.941	.421	
	1.三年級以下	48	16.854	2.153	組內	2340.592	359	6.520			
	2.四年級	75	16.346	2.738							
	3.五年級	126	16.127	2.622							
專業能力	4.六年級	114	16.342	2.502	組間	10.887	3	3.629	.487	.691	
	1.三年級以下	48	17.208	2.351	組內	2674.375	359	7.450			
	2.四年級	75	16.786	2.786							
	3.五年級	126	16.682	2.891							
隊友關係	4.六年級	114	16.938	2.651	組間	2.062	3	.687	.132	.941	
	1.三年級以下	48	12.083	2.499	組內	1868.753	359	5.205			
	2.四年級	75	12.066	2.107							
	3.五年級	126	12.190	2.138							
球隊氣氛	4.六年級	114	12.008	2.444	組間	34.089	3	11.363	1.620	.184	
	1.三年級以下	48	16.687	2.784	組內	2517.978	359	7.014			
	2.四年級	75	16.440	2.389							
	3.五年級	126	16.158	2.612							
整體感受	4.六年級	114	15.798	2.788	組間	4.636	3	1.545	.205	.893	
	1.三年級以下	48	16.666	2.676	組內	2709.270	359	7.547			
	2.四年級	75	16.280	2.864							
	3.五年級	126	16.436	2.743							
訓練計劃	4.六年級	114	16.491	2.701	組間	6.586	3	2.195	.453	.716	
	1.三年級以下	48	12.354	2.310	組內	1741.463	359	4.851			
	2.四年級	75	12.146	2.352							
	3.五年級	126	11.992	2.207							
訓練內容	4.六年級	114	12.263	2.044	組間	10.084	3	3.361	.339	.797	
	1.三年級以下	48	21.020	3.014	組內	3555.211	359	9.903			
	2.四年級	75	21.000	3.401							
	3.五年級	126	21.119	2.992							
場地設備	4.六年級	114	20.719	3.194	組間	6.093	3	2.031	.657	.579	
	1.三年級以下	48	7.708	1.890	組內	1110.574	359	3.094			
	2.四年級	75	7.786	1.847							
	3.五年級	126	7.833	1.787							
訓練回饋	4.六年級	114	8.061	1.603	組間	.601	3	.200	.046	.987	
	1.三年級以下	48	12.229	2.214	組內	1563.283	359	4.355			
	2.四年級	75	12.200	1.979							
	3.五年級	126	12.222	2.146							
	4.六年級	114	12.131	2.032							

(二)討論

由研究結果可以發現，三到六年級的選手在滿意度的所有因素構面上，皆沒有顯著的差異，此結果與洪佳芬(2007)的研究不一致。研究者認為，可能是因為台東縣國小棒球的教練都比較注重訓練活動與團隊目標，因此不同年級的選手所表現出來的滿意度是沒有顯著差異的。

四、參加球隊年數

(一)結果

由表 4-3-30 可以看出不同的參加球隊年數台東縣國小棒球選手的選手滿意度在所有的因素構面上皆沒有達到顯著水準。

表 4-3-30 不同參加球隊年數的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	參加球隊年數	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						事後比較
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值	
個人表現	1.未滿一年	115	12.260	2.152	組間	4.753	2	2.376	.577	.562	
	2.一~二年	134	12.470	1.800	組內	1481.914	360	4.116			
	3.二年以上	114	12.535	2.150							
教練領導	1.未滿一年	115	16.295	2.625	組間	.480	2	.240	.037	.964	
	2.一~二年	134	16.328	2.571	組內	2358.518	360	6.551			
	3.二年以上	114	16.386	16.38							
專業能力	1.未滿一年	115	16.834	2.625	組間	1.567	2	.784	.105	.900	
	2.一~二年	134	16.791	2.709	組內	2683.694	360	7.455			
	3.二年以上	114	16.947	2.855							
隊友關係	1.未滿一年	115	12.156	2.234	組間	2.867	2	1.433	.276	.759	
	2.一~二年	134	11.977	2.324	組內	1867.949	360	5.189			
	3.二年以上	114	12.166	2.265							
球隊氣氛	1.未滿一年	115	16.104	2.613	組間	1.287	2	.644	.091	.913	
	2.一~二年	134	16.246	2.407	組內	2550.779	360	7.085			
	3.二年以上	114	16.157	2.976							
整體感受	1.未滿一年	115	16.339	2.774	組間	2.635	2	1.317	.175	.840	
	2.一~二年	134	16.462	2.682	組內	2711.272	360	7.531			
	3.二年以上	114	16.552	2.784							
訓練計劃	1.未滿一年	115	12.147	2.291	組間	5.050	2	2.525	.522	.594	
	2.一~二年	134	12.029	2.183	組內	1742.999	360	4.842			
	3.二年以上	114	12.315	2.125							
訓練內容	1.未滿一年	115	20.852	3.149	組間	10.808	2	5.404	.547	.579	
	2.一~二年	134	20.828	3.229	組內	3554.487	360	9.874			
	3.二年以上	114	21.210	3.029							
場地設備	1.未滿一年	115	7.695	1.915	組間	7.001	2	3.500	1.136	.322	
	2.一~二年	134	7.895	1.704	組內	1109.666	360	3.082			
	3.二年以上	114	8.043	1.642							
訓練回饋	1.未滿一年	115	12.069	2.258	組間	9.577	2	4.788	1.109	.331	
	2.一~二年	134	12.089	1.990	組內	1554.307	360	4.318			
	3.二年以上	114	12.429	1.986							

(二)討論

根據研究結果可以發現，不同的參加球隊年數，選手在所有的滿意度的因素構面上都沒有顯著差異，此結果與洪佳芬(2007)研究不相符。研究者認為，可能是因為台東縣國小棒球的教練都比較注重訓練活動與團隊目標，因此不同年級的選手所表現出來的滿意度是沒有顯著差異的。

五、每週訓練時數

(一)結果

由表 4-3-31 可以看出不同的每週訓練時數台東縣國小棒球選手的選手滿意度在「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計劃」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」等所有的因素構面上皆達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「教練領導」上，訓練時數在「十五至二十時」及「二十時以上」的得分皆高於「十至十五時」。在「專業能力」上，訓練時數在「未滿十時」、「十五至二十時」、「二十時以上」等因素構面的得分皆高於「十至十五時」。在「隊友關係」上，訓練時數在「二十時以上」的得分高於「十至十五時」。在「球隊氣氛」上，「未滿十時」及「二十時以上」的得分高於「十至十五時」；「二十時以上」的得分高於「十五至二十時」。在「整體感受」上，「二十時以上」的得分高於「十至十五時」。在「訓練計劃」上，「二十時以上」的得分高於「未滿十時」、「十至十五時」、「十五至二十時」。在「訓練內容」上，「未滿十時」、「十五至二十時」、「二十時以上」等因素構面的得分皆高於「十至十五時」。在「場地設備」上，「二十時以上」的得分高於「十五至二十時」。在「訓練回饋」上，「二十時以上」的得分高於「十五至二十時」。而在「個人表現」上，在經過雪費法事後比較後則未呈現出顯著差別。

表 4-3-31 不同每週訓練時數的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	訓練時數	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值	事後比較
個人表現	1.未滿十時	81	12.543	2.202	組間	37.948	3	12.649	3.135	.026	
	2.十~十五時	66	12.106	2.091	組內	1448.719	359	4.035			
	3.十五~二十時	113	12.123	1.937							
	4.二十時以上	103	12.864	1.868							
教練領導	1.未滿十時	81	16.185	2.525	組間	98.992	3	32.997	5.242	.001	3>2
	2.十~十五時	66	15.348	2.628	組內	2260.005	359	6.295			4>2
	3.十五~二十時	113	16.548	2.552							
	4.二十時以上	103	16.854	2.365							
專業能力	1.未滿十時	81	16.679	2.504	組間	224.199	3	74.733	10.901	.000	1>2
	2.十~十五時	66	15.348	3.164	組內	2461.062	359	6.855			3>2
	3.十五~二十時	113	17.150	2.609							4>2
	4.二十時以上	103	17.631	2.313							
隊友關係	1.未滿十時	81	12.074	2.300	組間	53.614	3	17.871	3.531	.015	4>2
	2.十~十五時	66	11.621	2.146	組內	1817.202	359	5.062			
	3.十五~二十時	113	11.867	2.575							
	4.二十時以上	103	12.660	1.855							
球隊氣氛	1.未滿十時	81	16.518	2.505	組間	146.438	3	48.813	7.284	.000	1>2
	2.十~十五時	66	15.272	2.657	組內	2405.628	359	6.701			4>2
	3.十五~二十時	113	15.743	2.837							4>3
	4.二十時以上	103	16.951	2.306							
整體感受	1.未滿十時	81	16.506	2.559	組間	112.344	3	37.448	5.168	.002	4>2
	2.十~十五時	66	15.409	3.123	組內	2601.562	359	7.247			
	3.十五~二十時	113	16.451	2.728							
	4.二十時以上	103	17.077	2.444							
訓練計劃	1.未滿十時	81	12.086	2.214	組間	116.278	3	38.759	8.527	.000	4>1
	2.十~十五時	66	11.424	2.008	組內	1631.772	359	4.545			4>2
	3.十五~二十時	113	11.876	2.435							4>3
	4.二十時以上	103	12.990	1.751							
訓練內容	1.未滿十時	81	20.950	2.944	組間	274.405	3	91.468	9.978	.000	1>2
	2.十~十五時	66	19.378	3.377	組內	3290.889	359	9.167			3>2
	3.十五~二十時	113	20.938	3.202							4>2
	4.二十時以上	103	21.990	2.632							
場地設備	1.未滿十時	81	8.037	1.735	組間	31.316	3	10.439	3.453	.017	4>3
	2.十~十五時	66	7.636	1.688	組內	1085.351	359	3.023			
	3.十五~二十時	113	7.566	1.940							
	4.二十時以上	103	8.252	1.525							
訓練回饋	1.未滿十時	81	12.370	1.728	組間	44.790	3	14.930	3.528	.015	4>3
	2.十~十五時	66	12.121	2.026	組內	1519.094	359	4.231			
	3.十五~二十時	113	11.725	2.334							
	4.二十時以上	103	12.601	1.986							

(二)討論

由研究結果可以知道，不同的訓練時數，除了在「個人表現」的因素之外，選手在所有其它的因素構面上皆呈現出顯著的差異，此結果與張勝傑(2006)的研究部分相符。此外，在所有的顯著因素構面上皆呈現出「十五至二十時」、「二十時以上」的得分高於「十至十五時」。研究者認為，這個結果顯示，選手對於長時間的訓練是可以接受的，原因可能是在長時間的訓練中可以熟練技術、增加凝聚力，進而達成團隊目標，所以選手表現出高的滿意度。其次，選手對於不能提昇技術的訓練時數是表現出不滿意的反應。

六、教練性別

(一)結果

由表 4-3-32 可比看出因為有一組樣本是空的，因此無法進行 t 考驗。而選手在選手滿意度的表現上，則以「訓練內容」上的得分最高。

表 4-3-32 不同教練性別的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之獨立樣本 t 檢定摘要表(N=363)

選手滿意度層面	教練性別	平均數	標準差	F 值	P 值
個人表現	男生(N=363)	12.424	2.026		
	女生(N=0)				
教練領導	男生(N=363)	16.336	2.552		
	女生(N=0)				
專業能力	男生(N=363)	16.854	2.723		
	女生(N=0)				
隊友關係	男生(N=363)	12.093	2.273		
	女生(N=0)				
球隊氣氛	男生(N=363)	16.173	2.655		
	女生(N=0)				
整體感受	男生(N=363)	16.451	2.738		
	女生(N=0)				
訓練計劃	男生(N=363)	12.157	2.197		
	女生(N=0)				
訓練內容	男生(N=363)	20.955	3.138		
	女生(N=0)				
場地設備	男生(N=363)	7.878	1.756		
	女生(N=0)				
訓練回饋	男生(N=363)	12.190	2.078		
	女生(N=0)				

(二)討論

由研究結果發現，台東縣國小棒球選手在選手滿意度上最滿意的是「訓練內容」，也就是說選手對於教練經營球隊最滿意的項目是有關於球隊的訓練活動及過程。

七、教練職位

(一)結果

由表 4-3-33 可以看出不同的教練職位台東縣國小棒球選手的選手滿意度在「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「訓練計劃」、「訓練內容」上達到顯著水準($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「專業能力」上，教練是「科任教師」的得分高於「主任」、「導師兼組長」、「導師」、「外聘兼職教練」。在「球隊氣氛」上，「科任教師」的得分高於「主任」、「外聘兼職教練」。在「訓練計劃」上，「科任教師」的得分高於「導師兼組長」。在「訓練內容」上，「科任教師」的得分高於「導師兼組長」及「專任教練」。而經雪費法事後比較後，在「教練領導」及「隊友關係」上則未再呈現出顯著的差異。其次，在「個人表現」、「整體感受」、「場地設備」、「訓練回饋」則未達顯著水準。

表 4-3-33 不同教練職位的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	教練職位	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值	事後比較
個人表現	1.主任	103	12.000	2.067	組間	36.207	5	7.241	1.782	.116	
	2.導師兼組長	17	12.352	1.578	組內	1450.460	357	4.063			
	3.導師	58	12.551	2.027							
	4.科任教師	27	13.148	1.350							
	5.行政人員	0									
	6.專任教練	45	12.622	2.124							
	7.外聘兼職教練	113	12.508	2.109							
教練領導	1.主任	103	16.436	2.415	組間	83.680	5	16.736	2.626	.024	
	2.導師兼組長	17	15.176	2.766	組內	2275.317	357	6.373			
	3.導師	58	16.206	2.751							
	4.科任教師	27	17.703	1.897							
	5.行政人員	0									
	6.專任教練	45	16.511	2.106							
	7.外聘兼職教練	113	16.125	2.718							
專業能力	1.主任	103	17.194	2.589	組間	247.594	5	49.519	7.252	.000	4>1
	2.導師兼組長	17	15.058	3.325	組內	2437.668	357	6.828			4>2
	3.導師	58	16.724	2.532							4>3
	4.科任教師	27	19.111	1.154							4>7
	5.行政人員	0									
	6.專任教練	45	17.066	2.199							
	7.外聘兼職教練	113	16.276	2.938							
隊友關係	1.主任	103	11.669	2.549	組間	68.782	5	13.756	2.725	.020	
	2.導師兼組長	17	11.294	1.723	組內	1802.033	357	5.048			
	3.導師	58	12.103	2.517							
	4.科任教師	27	13.222	1.187							
	5.行政人員	0									
	6.專任教練	45	12.155	2.194							
	7.外聘兼職教練	113	12.339	2.042							
球隊氣氛	1.主任	103	15.805	2.890	組間	111.239	5	22.248	3.254	.007	4>1
	2.導師兼組長	17	15.470	2.034	組內	2440.827	357	6.837			4>7
	3.導師	58	16.224	2.727							
	4.科任教師	27	17.963	1.720							
	5.行政人員	0									
	6.專任教練	45	16.355	2.247							
	7.外聘兼職教練	113	16.107	2.675							
整體感受	1.主任	103	16.330	2.787	組間	39.673	5	7.935	1.059	.383	
	2.導師兼組長	17	16.235	1.714	組內	2674.233	357	7.491			
	3.導師	58	16.706	2.701							
	4.科任教師	27	17.481	1.908							
	5.行政人員	0									
	6.專任教練	45	16.377	2.578							
	7.外聘兼職教練	113	16.276	3.031							
訓練計劃	1.主任	103	12.000	2.132	組間	67.413	5	13.483	2.864	.015	4>2
	2.導師兼組長	17	11.000	2.091	組內	1680.636	357	4.708			
	3.導師	58	12.189	2.372							
	4.科任教師	27	13.370	1.497							
	5.行政人員	0									

訓練內容	6.專任教練	45	12.355	1.955	組間	165.516	5	33.103	3.476	.004	4>2 4>6
	7.外聘兼職教練	113	12.107	2.314							
	1.主任	103	20.815	3.348							
	2.導師兼組長	17	19.529	3.164							
	3.導師	58	20.982	2.416							
	4.科任教師	27	23.037	1.828							
	5.行政人員	0									
場地設備	6.專任教練	45	20.444	3.474	組內	3399.778	357	9.523			
	7.外聘兼職教練	113	21.008	3.206							
	1.主任	103	7.621	1.915							
	2.導師兼組長	17	7.647	1.617							
	3.導師	58	7.948	1.700							
	4.科任教師	27	7.814	1.520							
	5.行政人員	0									
訓練回饋	6.專任教練	45	7.911	1.689	組間	14.484	5	2.897	.938	.456	
	7.外聘兼職教練	113	8.125	1.735							
	1.主任	103	11.951	2.045							
	2.導師兼組長	17	11.705	2.114							
	3.導師	58	12.344	1.670							
	4.科任教師	27	12.555	1.908							
	5.行政人員	0									
	6.專任教練	45	12.355	2.175	組內	1547.430	357	4.335			
	7.外聘兼職教練	113	12.241	2.298							

(二)討論

根據研究結果可以發現，選手對於「科任教師」在「專業能力」、「球隊氣氛」、「訓練計劃」、「訓練內容」上，均比「主任」、「導師兼組長」、「導師」、「專任教練」、「外聘兼職教練」的滿意度要高，此結果與張勝傑(2006)的研究部分相符。研究者認為，可能的原因在於「主任」要處理行政業務，因此對於球隊經營與訓練，可能會有力有未逮的情形，其次，「導師兼組長」、「導師」則會因為處理學生與級務問題，而無法專心於帶領球隊，再者，「專任教練」、「外聘兼職教練」會因為在有限的訓練時間上及對選手的了解不夠，而無法讓選手感受到滿意的程度。至於「科任教師」可能是因為對選手熟悉而又沒有級務和行政事務的壓力，因此會讓選手有較高的滿意度。

八、教練資歷

(一)結果

由表 4-3-34 可以看出不同的教練資歷台東縣國小棒球選手的選手滿意度在所有的因素構面上皆沒有達到顯著水準。

表 4-3-34 不同教練資歷數的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	教練資歷	樣本數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值
個人表現										
1.未滿四年		54	12.537	2.178	組間	3.259	2	1.630	.395	.674
2.四~八年		130	12.300	1.915	組內	1483.407	360	4.121		
3.八年以上		179	12.480	2.064						
教練領導										
1.未滿四年		54	16.388	2.729	組間	3.370	2	1.685	.258	.773
2.四~八年		130	16.446	2.339	組內	2355.627	360	6.543		
3.八年以上		179	16.240	2.654						
專業能力										
1.未滿四年		54	16.555	2.589	組間	5.754	2	2.877	.387	.680
2.四~八年		130	16.884	2.589	組內	2679.508	360	7.443		
3.八年以上		179	16.921	2.862						
隊友關係										
1.未滿四年		54	12.259	2.316	組間	11.004	2	5.502	1.065	.346
2.四~八年		130	11.861	2.254	組內	1859.811	360	5.166		
3.八年以上		179	12.212	2.273						
球隊氣氛										
1.未滿四年		54	16.259	2.908	組間	12.112	2	6.056	.858	.425
2.四~八年		130	15.930	2.515	組內	2539.954	360	7.055		
3.八年以上		179	16.324	2.676						
整體感受										
1.未滿四年		54	16.666	2.861	組間	3.431	2	1.716	.228	.796
2.四~八年		130	16.461	2.478	組內	2710.475	360	7.529		
3.八年以上		179	16.379	2.887						
訓練計劃										
1.未滿四年		54	12.000	2.347	組間	2.887	2	1.443	.298	.743
2.四~八年		130	12.107	2.062	組內	1745.163	360	4.848		
3.八年以上		179	12.240	2.254						
訓練內容										
1.未滿四年		54	21.037	3.162	組間	2.516	2	1.258	.127	.881
2.四~八年		130	21.038	3.040	組內	3562.778	360	9.897		
3.八年以上		179	20.871	3.215						
場地設備										
1.未滿四年		54	7.888	1.733	組間	2.614	2	1.307	.422	.656
2.四~八年		130	7.769	1.853	組內	1114.053	360	3.095		
3.八年以上		179	7.955	1.695						
訓練回饋										
1.未滿四年		54	12.481	1.513	組間	7.328	2	3.664	.847	.429
2.四~八年		130	12.046	2.112	組內	1556.557	360	4.324		
3.八年以上		179	12.206	2.197						

(二)討論

由研究結果可以看出，在不同的教練資歷上，選手對於所有的因素構面皆沒有達到顯著差異。簡言之，選手對於選手滿意度不會因為教練的帶隊資歷不同而有不同，此結果與張勝傑(2006)的研究大致相同。

九、學生聯盟聯賽縣內最佳成績

(一)結果

由表 4-3-35 可以看出不同的學生聯盟聯賽縣內最佳成績台東縣國小棒球選手的選手滿意度在「專業能力」、「場地設備」上達到顯著水準($p < .05$)；在「專業能力」及「場地設備」上的得分，皆是「一至四名」高於「五名以後」。其餘的因素構面皆未達顯著水準。

表 4-3-35 不同學生聯盟聯賽縣內最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之獨立樣本 t 檢定摘要表(N=363)

選手滿意度層面	學生聯盟聯賽 縣內最佳成績	平均數	標準差	F 值	P 值
個人表現	一~四名(N=206)	12.480	2.011	.367	.545
	五名以後(N=157)	12.350	2.050		
教練領導	一~四名(N=206)	16.315	2.663	.031	.861
	五名以後(N=157)	16.363	2.407		
專業能力	一~四名(N=206)	17.179	2.762	6.919	.009
	五名以後(N=157)	16.426	2.619		
隊友關係	一~四名(N=206)	12.257	2.205	2.477	.116
	五名以後(N=157)	11.879	2.348		
球隊氣氛	一~四名(N=206)	16.393	2.673	3.280	.071
	五名以後(N=157)	15.885	2.611		
整體感受	一~四名(N=206)	16.597	2.758	1.342	.247
	五名以後(N=157)	16.261	2.708		
訓練計劃	一~四名(N=206)	12.296	2.171	1.913	.167
	五名以後(N=157)	11.974	2.224		
訓練內容	一~四名(N=206)	21.038	3.126	.332	.565
	五名以後(N=157)	20.847	3.160		
場地設備	一~四名(N=206)	8.053	1.688	4.756	.030
	五名以後(N=157)	7.649	1.821		
訓練回饋	一~四名(N=206)	12.247	2.088	.364	.547
	五名以後(N=157)	12.114	2.069		

(二)討論

根據研究結果可以發現，在不同的學生聯盟聯賽縣內最佳成績方面，選手在「專業能力」及「場地設備」上，表現出較高的滿意度，而且名次越好，滿意度越高，此結果與張勝傑(2006)、盧立仁(2003)的研究部分相符。其次，本研究除了在「專業能力」及「場地設備」上，有達到顯著差異外，其餘在「個人表現」、「教練領導」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計劃」、「訓練內容」、「訓練回饋」上皆未達顯著水準。研究者認為，可能是台東縣的選手在比賽得到較好的名次時，對教練的「專業能力」也越肯定與滿意。至於對「場地設備」也會覺得滿意的原因，可能是因為在台東縣的國小棒球場設備大都不是很好，而在比賽時的場地在經費的補助下，可能會做一些整修與補強，因此讓選手感受到較高的滿意度。再者，可能是因為台東縣國小棒球的教練都比較注重訓練活動與團隊目標的達成，因此選手在其它的因素構面上則為未能達到顯著的程度。

十、學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績

(一)結果

由表 4-3-36 可以看出不同的學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績台東縣國小棒球選手的選手滿意度在所有的因素構面上皆未達顯著水準。

表 4-3-36 不同學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績	樣本數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值
個人表現										
	1.一~四名	122	12.549	2.000	組間	16.717	2	8.358	2.047	.131
	2.五名以後	143	12.559	1.758	組內	1469.950	360	4.083		
	3.未參加	98	12.071	2.373						
教練領導										
	1.一~四名	122	16.204	2.662	組間	16.114	2	8.057	1.238	.291
	2.五名以後	143	16.594	2.246	組內	2342.883	360	6.508		
	3.未參加	98	16.122	2.814						
專業能力										
	1.一~四名	122	16.909	2.705	組間	24.016	2	12.008	1.624	.198
	2.五名以後	143	17.083	2.552	組內	2661.246	360	7.392		
	3.未參加	98	16.449	2.960						
隊友關係										
	1.一~四名	122	12.311	2.197	組間	16.574	2	8.287	1.609	.202
	2.五名以後	143	12.132	2.103	組內	1854.241	360	5.151		
	3.未參加	98	11.765	2.571						
球隊氣氛										
	1.一~四名	122	16.442	2.516	組間	22.134	2	11.067	1.575	.208
	2.五名以後	143	16.195	2.475	組內	2529.932	360	7.028		
	3.未參加	98	15.806	3.034						
整體感受										
	1.一~四名	122	16.459	2.820	組間	13.412	2	6.706	.894	.410
	2.五名以後	143	16.643	2.453	組內	2700.494	360	7.501		
	3.未參加	98	16.163	3.017						
訓練計劃										
	1.一~四名	122	12.319	2.212	組間	7.065	2	3.532	.730	.482
	2.五名以後	143	12.153	1.911	組內	1740.985	360	4.836		
	3.未參加	98	11.959	2.548						
訓練內容										
	1.一~四名	122	21.147	2.862	組間	43.412	2	21.706	2.219	.110
	2.五名以後	143	21.181	2.839	組內	3521.882	360	9.783		
	3.未參加	98	20.387	3.779						
場地設備										
	1.一~四名	122	7.959	1.778	組間	7.483	2	3.742	1.214	.298
	2.五名以後	143	7.972	1.715	組內	1109.183	360	3.081		
	3.未參加	98	7.642	1.783						
訓練回饋										
	1.一~四名	122	12.114	1.975	組間	2.890	2	1.445	.333	.717
	2.五名以後	143	12.300	1.996	組內	1560.994	360	4.336		
	3.未參加	98	12.122	2.320						

(二)討論

根據研究結果可以看出，台東縣國小棒球選手在不同學生聯盟聯賽全國決賽的成績上，在所有滿意度的因素構面上，皆沒有呈現出顯著的滿意程度，此結果與張勝傑(2006)、盧立仁(2003)、洪佳芬(2007)的研究不一致。研究者認為，可能是因為台東縣國小棒球的教練都比較注重訓練活動與團隊目標的達成，因此選手在其它的因素構面上則未能達到顯著的程度。

十一、縣內錦標賽之最佳成績

(一) 結果

由表 4-3-37 可以看出不同的縣內錦標賽之最佳成績上，台東縣國小棒球選手的選手滿意度在所有的因素構面上皆未達顯著水準。

表 4-3-37 不同縣內錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意層面	縣內錦標賽最佳成績	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						事後比較
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值	
個人表現	1.一~四名	194	12.438	2.020	組間	.294	2	.147	.036	.965	
	2.五名以後	117	12.384	1.968	組內	1486.373	360	4.129			
	3.未參加	52	12.461	2.209							
教練領導	1.一~四名	194	16.170	2.610	組間	14.476	2	7.238	1.111	.330	
	2.五名以後	117	16.615	2.388	組內	2344.521	360	6.513			
	3.未參加	52	16.326	2.684							
專業能力	1.一~四名	194	16.866	2.920	組間	.208	2	.104	.014	.986	
	2.五名以後	117	16.820	2.486	組內	2685.054	360	7.458			
	3.未參加	52	16.884	2.510							
隊友關係	1.一~四名	194	12.185	2.129	組間	20.351	2	10.175	1.980	.140	
	2.五名以後	117	11.777	2.498	組內	1850.465	360	5.140			
	3.未參加	52	12.461	2.218							
球隊氣氛	1.一~四名	194	16.391	2.526	組間	20.534	2	10.267	1.460	.234	
	2.五名以後	117	15.880	2.850	組內	2531.532	360	7.032			
	3.未參加	52	16.019	2.645							
整體感受	1.一~四名	194	16.453	2.650	組間	3.749	2	1.875	.249	.780	
	2.五名以後	117	16.350	2.761	組內	2710.157	360	7.528			
	3.未參加	52	16.673	3.033							
訓練計劃	1.一~四名	194	12.149	2.200	組間	1.156	2	.578	.119	.888	
	2.五名以後	117	12.111	2.050	組內	1746.894	360	4.852			
	3.未參加	52	12.288	2.523							
訓練內容	1.一~四名	194	20.907	3.091	組間	4.589	2	2.294	.232	.793	
	2.五名以後	117	20.914	3.217	組內	3560.706	360	9.891			
	3.未參加	52	21.230	3.178							
場地設備	1.一~四名	194	8.061	1.652	組間	14.007	2	7.004	2.287	.103	
	2.五名以後	117	7.658	1.885	組內	1102.659	360	3.063			
	3.未參加	52	7.692	1.788							
訓練回饋	1.一~四名	194	12.082	2.069	組間	7.232	2	3.616	.836	.434	
	2.五名以後	117	12.393	1.879	組內	1556.653	360	4.324			
	3.未參加	52	12.134	2.505							

(二)討論

根據研究結果可以看出，台東縣國小棒球選手在不同的縣內錦標賽的成績上，在所有滿意度的因素構面上，皆沒有呈現出顯著的滿意程度，此結果與張勝傑(2006)、盧立仁(2003)、洪佳芬(2007)的研究不一致。研究者認為，可能是因為台東縣國小棒球的教練都比較注重訓練活動與團隊目標的達成，因此選手在其它的因素構面上則未能達到顯著的程度。

十二、縣外錦標賽之最佳成績

(一) 結果

由表 4-3-38 可以看出不同的縣外錦標賽之最佳成績台東縣國小棒球選手的選手滿意度在「球隊氣氛」上達到顯著水準 ($p < .05$)。經雪費法事後比較發現：在「球隊氣氛」上，「一至四名」的得分高於「未曾參加」。而在「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「整體感受」、「訓練計劃」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」等因素構面上則未達顯著水準。

表 4-3-38 不同縣外錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	縣外錦標賽最佳成績	樣本數	平均數	標準差	變異數分析						事後比較
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值	
個人表現											
1.一~四名	178	12.494	1.966	組間	9.221	2	4.610	1.123	.326		
2.五名以後	88	12.568	1.837	組內	1477.446	360	4.104				
3.未參加	97	12.164	2.280								
教練領導											
1.一~四名	178	16.224	2.554	組間	7.992	2	3.996	.612	.543		
2.五名以後	88	16.590	2.381	組內	2351.006	360	6.531				
3.未參加	97	16.309	2.705								
專業能力											
1.一~四名	178	16.983	2.783	組間	6.823	2	3.412	.459	.633		
2.五名以後	88	16.806	2.545	組內	2678.439	360	7.440				
3.未參加	97	16.659	2.783								
隊友關係											
1.一~四名	178	12.252	2.090	組間	10.693	2	5.347	1.035	.356		
2.五名以後	88	12.045	2.227	組內	1860.122	360	5.167				
3.未參加	97	11.845	2.611								
球隊氣氛											
1.一~四名	178	16.550	2.353	組間	53.110	2	26.555	3.826	.023	1>3	
2.五名以後	88	15.954	2.807	組內	2498.956	360	6.942				
3.未參加	97	15.680	2.945								
整體感受											
1.一~四名	178	16.421	2.523	組間	5.642	2	2.821	.375	.688		
2.五名以後	88	16.659	2.762	組內	2708.264	360	7.523				
3.未參加	97	16.319	3.090								
訓練計劃											
1.一~四名	178	12.303	2.005	組間	7.487	2	3.744	.774	.462		
2.五名以後	88	12.022	1.999	組內	1740.562	360	4.835				
3.未參加	97	12.010	2.663								
訓練內容											
1.一~四名	178	21.106	2.785	組間	29.653	2	14.826	1.510	.222		
2.五名以後	88	21.170	2.861	組內	3535.642	360	9.821				
3.未參加	97	20.484	3.886								
場地設備											
1.一~四名	178	8.084	1.700	組間	16.112	2	8.056	2.635	.073		
2.五名以後	88	7.590	1.772	組內	1100.555	360	3.057				
3.未參加	97	7.762	1.812								
訓練回饋											
1.一~四名	178	12.236	1.889	組間	1.311	2	.656	.151	.860		
2.五名以後	88	12.204	2.012	組內	1562.573	360	4.340				
3.未參加	97	12.092	2.454								

(二)討論

由研究結果可以看出，台東縣國小棒球選手在不同的縣外錦標賽的成績上，名次越好則在「球隊氣氛」上，呈現出越高的滿意度，此結果與張勝傑(2006)、盧立仁(2003)、洪佳芬(2007)的研究部分相符。研究者認為，可能是台東縣的選手在縣外比賽時，在長時間征戰下，增加了選手相處的時間，因此隊員之間更能彼此關心、尊重，而當球隊又得到較好的名次時，無形中又讓球隊的氣氛更融洽。其次，在其它的因素上，則可能是選手最常感受到教練的訓練與指導和對團隊目標的要求，因此未表現出顯著的滿意程度。

十三、國際錦標賽之最佳成績

(一) 結果

由表 4-3-39 可以看出不同的國際錦標賽之最佳成績台東縣國小棒球選手的選手滿意度在所有因素構面上皆未達顯著水準。

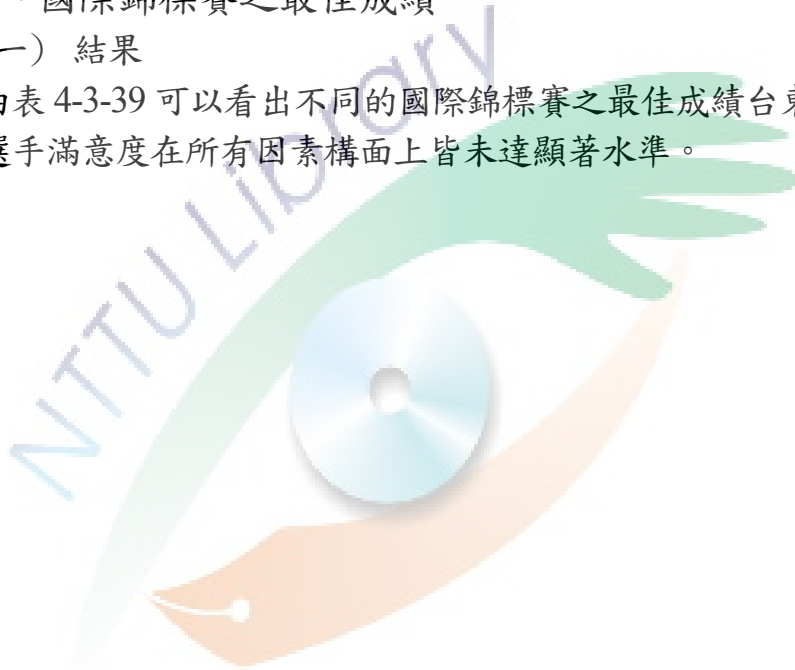


表 4-3-39 不同國際錦標賽之最佳成績的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異性比較

選手滿意度層面	國際錦標賽最佳成績	樣本數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	平方和	自由度	均方	F值	P值
個人表現										
1.一~四名	42	12.452	1.977	組間	10.979	2	5.489	1.339	.263	
2.五名以後	72	12.763	1.924	組內	1475.688	360	4.099			
3.未參加	249	12.321	2.059							
教練領導										
1.一~四名	42	16.142	2.772	組間	3.230	2	1.615	.247	.781	
2.五名以後	72	16.236	2.435	組內	2355.768	360	6.544			
3.未參加	249	16.397	2.555							
專業能力										
1.一~四名	42	16.714	2.725	組間	15.782	2	7.891	1.064	.346	
2.五名以後	72	16.472	2.355	組內	2669.480	360	7.415			
3.未參加	249	16.988	2.819							
隊友關係										
1.一~四名	42	12.000	2.749	組間	1.390	2	.695	.134	.875	
2.五名以後	72	12.208	2.006	組內	1869.425	360	5.193			
3.未參加	249	12.076	2.266							
球隊氣氛										
1.一~四名	42	16.261	2.678	組間	.881	2	.440	.062	.940	
2.五名以後	72	16.236	2.273	組內	2551.185	360	7.087			
3.未參加	249	16.140	2.760							
整體感受										
1.一~四名	42	16.738	2.723	組間	7.487	2	3.744	.498	.608	
2.五名以後	72	16.611	2.458	組內	2706.419	360	7.518			
3.未參加	249	16.357	2.820							
訓練計劃										
1.一~四名	42	12.071	2.473	組間	7.430	2	3.715	.768	.465	
2.五名以後	72	12.444	1.591	組內	1740.620	360	4.835			
3.未參加	249	12.088	2.298							
訓練內容										
1.一~四名	42	20.785	2.646	組間	12.185	2	6.093	.617	.540	
2.五名以後	72	21.319	2.631	組內	3553.110	360	9.870			
3.未參加	249	20.879	3.344							
場地設備										
1.一~四名	42	8.000	1.623	組間	3.220	2	1.610	.521	.595	
2.五名以後	72	8.027	1.783	組內	1113.446	360	3.093			
3.未參加	249	7.815	1.772							
訓練回饋										
1.一~四名	42	12.428	1.6985	組間	4.698	2	2.349	.542	.582	
2.五名以後	72	12.305	2.039	組內	1559.186	360	4.331			
3.未參加	249	12.116	2.149							

(二)討論

根據研究結果可以看出，台東縣國小棒球選手在不同的國際錦標賽的成績上，在所有滿意度的因素構面上，皆沒有呈現出顯著的滿意程度，此結果與張勝傑(2006)、盧立仁(2003)、洪佳芬(2007)的研究不一致。研究者認為，可能是因為台東縣國小棒球的教練都比較注重訓練活動與團隊目標的達成，因此選手在其它的因素構面上則未能達到顯著的程度。

第四節 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之相關情形

壹、台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形

一、結果

由表 4-4-1 可以知道教練領導行為與團隊凝聚力之相關情形：從整體來看，教練領導行為與團隊凝聚力有顯著的相關($p < .05$)，相關係數為.514 是屬於中度正相關。其次，從各個層面來看，「訓練與指導」與「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」有顯著相關，而且除了「人際吸引」是低度相關，其它都是屬於中度正相關；「民主」與「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」有顯著相關，而且屬於低度正相關；「專制」與「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」有顯著相關，而且都屬於低度負相關；「社會支持」與「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」有顯著相關，皆屬於中度正相關；「正向回饋」與「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」有顯著相關，皆屬於低度正相關。

表 4-4-1 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力相關矩陣表

變項	教練領導行為	訓練與指導	民主	專制	社會支持	正向回饋
團隊凝聚力	.514**	.453 **	.418**	-.175**	.501**	.403**
團隊合作	.489**	.423**	.396**	-1.42**	.459**	.389**
人際親和	.457**	.427**	.307**	-1.22*	.482**	.325**
團體適應	.512**	.450**	.381**	-1.15*	.493**	.386**
人際吸引	.200**	.154**	.313**	-2.41**	.178**	.216**

** $p < .01$ * $p < .05$

二、討論

由研究結果顯示，教練領導行為與團隊凝聚力有顯著的中度正相關，而在教練領導行為的各個因素構面上與團隊凝聚力的相關程度上，除了「專制行為」呈現低度負相關外，在其它的因素構面上則有著中度與低度的正相關，因此本研究與大部分的研究(鄭宗晏，2006；郭添財，2003；張文財，2003；洪佳芬，2007)結果一致。

綜合以上結論可知，教練領導行為對於團隊凝聚力的確有某種程度的影響力存在，所以擔任代表隊的教練們如果要提高該隊的團隊凝聚力，則應該要多表現出像「訓練與指導行為」、「民主行為」、「社會支持行為」、「正向回饋行為」之類的領導行為；相反地，對於團隊凝聚力有負面影響的「專制行為」，雖然在訓練時仍然不能完全排除不採用，但至少應該加以節制，才不會導致團隊凝聚力降低。

貳、台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與選手滿意度之相關情形

一、結果

由表 4-4-2 可以知道教練領導行為與選手滿意度之相關情形：從整體來看，教練領導行為與選手滿意度有顯著的相關($p < .05$)，相關係數為.538 是屬於中度正相關。其次，從各個層面來看，「訓練與指導」與「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且除了「教練領導」、「專業能力」、「訓練計畫」，大都屬於低度正相關；「民主」與「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且皆屬於低度正相關；「專制」與「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且皆屬於低度負相關；「社會支持」與「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且除了「教練領導」、「專業能力」、「球隊氣氛」、「訓練內容」外，其它屬於低度正相關；「正向回饋」與「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且除了「教練領導」外，其它屬於低度正相關。

表 4-4-2 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與選手滿意度相關矩陣表

變項	教練領導行為	訓練與指導	民主	專制	社會支持	正向回饋
選手滿意度	.538**	.479**	.325**	-.057	.528**	.415**
個人表現	.351**	.304**	.228**	-.056	.351**	.277**
教練領導	.536**	.439**	.329**	-.027	.534**	.414**
專業能力	.480**	.421**	.231**	.028	.494**	.329**
隊友關係	.331**	.295**	.193**	-.095	.376**	.282**
球隊氣氛	.419**	.375**	.278**	-.098	.416**	.349**
整體感受	.364**	.351**	.209**	-.010	.327**	.256**
訓練計劃	.419**	.411**	.254**	-.057	.387**	.315**
訓練內容	.433**	.388**	.277**	-.062	.419**	.339**
場地設備	.220**	.218**	.158**	-.041	.172**	.181**
訓練回饋	.336**	.261**	.206**	-.005	.334**	.268**

**p<.01

二、討論

由研究結果顯示，教練領導行為與選手滿意度有顯著的中度正相關，而在教練領導行為的各個因素構面上與選手滿意度則有著低度的正相關，本研究的結果與大部分的研究(盧立任，2003；洪佳芬，2007；馬君萍，1999；侯威光，2002)結果一致。

綜合以上結論得知，教練領導行為對於選手滿意度確有影響力存在，所以擔任代表隊的教練們如果要提高該隊的選手滿意度，則應該要多表現出像「訓練與指導行為」、「民主行為」、「社會支持行為」、「正向回饋行為」之類的領導行為，尤其是「訓練與指導行為」、「社會支持行為」、「正向回饋行為」等行為。

參、台東縣國小棒球選手團隊凝聚力與選手滿意度之相關情形

一、結果

由表 4-4-3 可以知道團隊凝聚力與選手滿意度之相關情形：從整體來看，團隊凝聚力與選手滿意度有顯著的相關($p<.05$)，相關係數為.780 是屬於高度正相關。其次，從各個層面來看，「團隊合作」與「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且除了「場地設備」外，其它皆屬於中度正相關；「人際親和」與「個人表現」、「教練

領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且除了「訓練回饋」、「場地設備」外，其它皆屬於中度正相關；「團隊適應」與「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且除了「訓練回饋」、「場地設備」外，其它皆屬於中度正相關；「人際吸引」與「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」有顯著相關，而且全部屬於低度正相關。

表 4-4-3 台東縣國小棒球選手團隊凝聚力與選手滿意度相關矩陣表

變項	團隊凝聚力	團隊合作	人際親和	團體適應	人際吸引
選手滿意度	.780 ^{**}	.734 ^{**}	.700 ^{**}	.688 ^{**}	.424 ^{**}
個人表現	.582 ^{**}	.539 ^{**}	.458 ^{**}	.547 ^{**}	.388 ^{**}
教練領導	.564 ^{**}	.540 ^{**}	.513 ^{**}	.534 ^{**}	.230 ^{**}
專業能力	.559 ^{**}	.514 ^{**}	.546 ^{**}	.517 ^{**}	.226 ^{**}
隊友關係	.627 ^{**}	.588 ^{**}	.573 ^{**}	.510 ^{**}	.386 ^{**}
球隊氣氛	.688 ^{**}	.684 ^{**}	.612 ^{**}	.553 ^{**}	.380 ^{**}
整體感受	.607 ^{**}	.548 ^{**}	.556 ^{**}	.521 ^{**}	.373 ^{**}
訓練計畫	.577 ^{**}	.548 ^{**}	.510 ^{**}	.513 ^{**}	.312 ^{**}
訓練內容	.644 ^{**}	.604 ^{**}	.595 ^{**}	.570 ^{**}	.323 ^{**}
場地設備	.395 ^{**}	.363 ^{**}	.308 ^{**}	.367 ^{**}	.280 ^{**}
訓練回饋	.436 ^{**}	.408 ^{**}	.393 ^{**}	.383 ^{**}	.238 ^{**}

^{**}p<.01

二、討論

由研究結果顯示，團隊凝聚力與選手滿意度有顯著的高度正相關，而在團隊凝聚力的各個因素構面上的相關程度，除了「人際吸引」是低度正相關外，其它因素則與選手滿意度則有著中度的正相關，本研究的結果與洪佳芬(2007)、楊純碧(1998)研究一致。

綜合以上結論得知，團隊凝聚力對於選手滿意度確有影響力存在。根據 Materns 和 Peterson(1971)的研究指出，團隊有較高的凝聚力才會較成功，成功的團隊比不成功的團隊有較高的滿意度，而較高的滿意度帶來較高的凝聚力，形成一個循環的關係。所以擔任代表隊的教練們如果要提高

該隊的選手滿意度，則應該先要提高該隊的團隊凝聚力，而要提高團隊凝聚力，則要讓選手表現出「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」的行為。

第五節 台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之預測分析

壹、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「個人表現」之預測分析

一、結果

由表 4-5-1 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「個人表現」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「個人表現」具預測功能的變項共有二個，其預測力由高至低依序為「團隊適應」、「團隊合作」。此二個變項共可解釋「個人表現」總變異量的 35%，其中「團隊適應」的解釋量為 29.9%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊適應」的解釋量為 29.9%，「團隊合作」的解釋量為 5.1%；在教練領導行為方面沒有具有預測功能的變項；團隊凝聚力方面包括「團隊適應」、「團隊合作」，所累積的解釋變異量為 35%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「個人表現」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「個人表現」之預測力最大。其次，由表 4-5-1 中的 β 係數顯示，在「團隊適應」、「團隊合作」二層面的數據為正值，故對「個人表現」具有正向的預測功能。

表 4-5-1 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「個人表現」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R^2	增加解釋量 R^2 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
團隊適應	.547	.299	.299	.335	154.169***
團隊合作	.592	.350	.051	.309	28.036***

***p<.001

二、討論

團隊適應是球隊成員對於團隊工作能彼此合作，並且在觀念上保持一致的想法，而個人的表現正需要隊員彼此合作，堅持共同的目標，才能呈現出好的成績。其次，在球隊的訓練任務中，常需要以共同的目標來考量個人應該扮演的角色，而個人在團隊合作中能夠接受任務和活動的程度，常常會左右團隊的成績與個人的表現。

貳、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「教練領導」之預測分析

一、結果

由表 4-5-2 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「教練領導」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「教練領導」具預測功能的變項共有四個，其預測力由高至低依序為「團隊合作」、「社會支持」、「團隊適應」、「專制行為」。此四個變項共可解釋「教練領導」總變異量的 42.2%，其中「團隊合作」的解釋量為 29.1%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊合作」的解釋量為 29.1%，「社會支持」的解釋量為 10.4%，「團隊適應」的解釋量為 2%，「專制行為」的解釋量為 0.7%；在教練領導行為包括「社會支持」、「專制行為」，所累積的解釋變異量為 11.1%，；團隊凝聚力方面包括「團隊適應」、「團隊合作」，所累積的解釋變異量為 31.1%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「教練領導」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「教練領導」之預測力最大。其次，由表 4-5-2 中的 β 係數顯示，在「團隊適應」、「團隊合作」二層面的數據為正值，故對「教練領導」具有正向的預測功能。

表 4-5-2 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「教練領導」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R^2	增加解釋量 R^2 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
團隊合作	.540	.291	.291	.262	148.322***
社會支持	.628	.395	.104	.325	61.558***
團隊適應	.644	.415	.020	.204	12.488***
專制行為	.649	.422	.007	.082	4.083***

***p<.001

二、討論

在各種比賽中，教練的運籌帷幄常常決定了勝負的關鍵，而團隊成員間是否能摒棄成見以團隊目標為主來共同合作、努力，並且在團隊任務的訓練過程中彼此合作，再加上適當的「專制」行為與嚴格的訓練，則成為教練能否成功領導團隊的重要因素。

參、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「專業能力」之預測分析

一、結果

由表 4-5-3 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「專業能力」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「專業能力」具預測功能的變項共有五個，其預測力由高至低依序為「人際親和」、「社會支持」、「團隊適應」、「專制行為」、「團隊合作」。此五個變項共可解釋「專業能力」總變異量的 41.1%，其中「人際親和」的解釋量為 29.8%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊適應」的解釋量為 29.8%，「社會支持」的解釋量為 7%，「團隊適應」的解釋量為 2%，「專制行為」的解釋量為 1.6%，「團隊合作」的解釋量為 0.8%；在教練領導行為方面包括「社會支持」、「專制行為」，所累積的解釋變異量為 8.6%；團隊凝聚力方面包括「人際親和」、「團隊適應」、「團隊合作」，所累積的解釋變異量為 32.6%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「專業能力」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「專業能力」之預測力最大。其次，由表 4-5-3 中的 β 係數顯示，在「人際親和」、「團隊適應」、「團隊合作」、「社會支持」、「專制行為」五個層面的數據為正值，故對「專業能力」

具有正向的預測功能。

表 4-5-3 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「專業能力」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 R ² 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
人際親和	.546	.298	.298	.234	153.025***
社會支持	.606	.367	.070	.262	39.621***
團隊適應	.623	.388	.020	.152	11.874***
專制行為	.635	.404	.016	.133	9.553***
團隊合作	.641	.411	.008	.140	4.770***

***p<.001

二、討論

教練專業能力的表現，通常是以教練在「訓練與指導」上的團隊成績和個人表現為指標，但現在的時代潮流的影響下，選手們對於隊友間的互動關係和被接受的程度也有相當程度的重視，根據古仁星()的研究指出，在球隊的組訓和經營上，如何營造團隊的氣氛和凝聚力也是教練的重要任務之一。因此教練能否被選手認定為有專業能力，除了要營造團隊的氣氛和隊員間的關係外，更要時時關心選手的福利，讓選手能從和諧的氣氛中彼此合作，肯定並接受教練的專業領導，共同為團隊目標而努力。

肆、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「隊友關係」之預測分析

一、結果

由表 4-5-4 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「隊友關係」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「隊友關係」具預測功能的變項共有二個，其預測力由高至低依序為「團隊合作」、「人際親和」。此二個變項共可解釋「隊友關係」總變異量的 39.2%，其中「團隊合作」的解釋量為 34.6%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊合作」的解釋量為 34.6%，「人際親和」的解釋量為 4.6%；在教練領導行為方面沒有具有預測功能的變項；團隊凝聚力方面包括「團隊合作」、「人際親和」，所累積的解

釋變異量為 39.2%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「隊友關係」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「隊友關係」之預測力最大。其次，由表 4-5-4 中的 β 係數顯示，在「團隊合作」、「人際親和」二個層面的數據為正值，故對「隊友關係」具有正向的預測功能。

表 4-5-4 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「隊友關係」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R^2	增加解釋量 R^2 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
團隊合作	.589	.346	.346	.365	190.628***
人際親和	.626	.392	.046	.310	27.396***

***p<.001

二、討論

根據 Materns 和 Peterson(1971)的研究指出，成功的團隊會有較高的凝聚力，高凝聚力的團隊也比較容易成功。所以要營造良好的隊友關係，必須從達成團隊目標的成功做起，也就是說先要讓選手不分彼此、互相合作，發揮團隊合作的力量，如此才能創造成功的團隊，才會有良好的隊友關係。

伍、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「球隊氣氛」之預測分析

一、結果

由表 4-5-5 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「球隊氣氛」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「球隊氣氛」具預測功能的變項共有三個，其預測力由高至低依序為「團隊合作」、「人際親和」、「正向回饋」。此三個變項共可解釋「球隊氣氛」總變異量的 50.4%，其中「團隊合作」的解釋量為 46.8%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊合作」的解釋量為 46.8%，「人際親和」的解釋量為 2.9%，「正向回饋」的解釋量為 0.6%；在教練領導行為方面包括「正向回饋」，所累積的解釋變異量為 0.6%；團隊凝聚力方面包括「人際親和」、「團隊合作」，所累積的解釋變異量為 49.7%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「球隊氣氛」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「球隊氣氛」之預測力最大。其次，由表 4-8-5

中的 β 係數顯示，在「團隊合作」、「人際親和」、「正向回饋」三個層面的數據為正值，故對「球隊氣氛」具有正向的預測功能。

表 4-5-5 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「球隊氣氛」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R^2	增加解釋量 R^2 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
團隊合作	.684	.468	.468	.479	317.958***
人際親和	.705	.498	.029	.239	21.041***
正向回饋	.710	.504	.006	.085	4.414***

*** $p < .001$

二、討論

根據 Materns 和 Peterson(1971)的研究指出，成功的團隊會有較高的凝聚力，高凝聚力的團隊也比較容易成功。所以教練要營造良好的球隊氣氛，首先要創造成功的團隊，而成功團隊的條件是，團隊成員要能為團隊目標而不分彼此、互相合作、相互接受與肯定，並適時給予選手讚賞和報酬。

陸、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「整體感受」之預測分析

一、結果

由表 4-5-6 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「整體感受」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「整體感受」具預測功能的變項共有三個，其預測力由高至低依序為「人際親和」、「團隊合作」、「團隊適應」。此三個變項共可解釋「整體感受」總變異量的 37.1%，其中「人際親和」的解釋量為 30.9%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「人際親和」的解釋量為 30.9%，「團隊合作」的解釋量為 4.5%，「團隊適應」的解釋量為 1.6%；在教練領導行為方面沒有具有預測功能的變項；團隊凝聚力方面包括「人際親和」、「團隊合作」、「團隊適應」，所累積的解釋變異量為 37.1%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「整體感受」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「整體感受」之預測力最大。其次，由表 4-5-6 中的 β 係數顯示，在「人際親和」、「團隊合作」、「團隊適應」三個層面的數據

為正值，故對「整體感受」具有正向的預測功能。

表 4-5-6 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「整體感受」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數	決定係數	增加解釋量	β 係數	淨 F 值
	R	R^2	R^2 增加量	β	F
人際親和	.556	.309	.309	.268	161.494***
團隊合作	.595	.355	.045	.227	25.372***
團隊適應	.609	.371	.016	.187	9.394***

***p<.001

二、討論

「整體感受」是指選手對於參加球隊的所有活動及過程的感受，包括訓練活動、教練領導、比賽、隊員相處、場地設備等。而所有的感受都來自於選手的心理反應，包括是否能被隊友肯定與接受、隊友的互動關係及是否能接受團隊給予的角色和目標，是否能有一致的觀念來參與團隊活動，這些都是決定選手「整體感受」的重要因素。

柒、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練計畫」之預測分析

一、結果

由表 4-5-7 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練計畫」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「訓練計畫」具預測功能的變項共有四個，其預測力由高至低依序為「團隊合作」、「訓練和指導」、「團隊適應」、「人際親和」。此四個變項共可解釋「訓練計畫」總變異量的 36.8%，其中「團隊合作」的解釋量為 30%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊合作」的解釋量為 30%，「訓練和指導」的解釋量為 3.9%，「團隊適應」的解釋量為 2.1%，「人際親和」的解釋量為 0.8%；在教練領導行為方面包括「訓練和指導」，所累積的解釋變異量為 3.9%；團隊凝聚力方面包括「人際親和」、「團隊合作」、「團隊適應」，所累積的解釋變異量為 32.9%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練計畫」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練計畫」之預測力最大。其次，由表 4-5-7 中的 β 係數顯示，在「團

隊合作」、「訓練和指導」、「團隊適應」、「人際親和」四個層面的數據為正值，故對「訓練計畫」具有正向的預測功能。

表 4-5-7 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練計畫」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 R ² 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
團隊合作	.548	.300	.300	.264	154.629***
訓練和指導	.582	.339	.039	.166	21.300***
團隊適應	.600	.360	.021	.164	11.745***
人際親和	.607	.368	.008	.140	4.682***

***p<.001

二、討論

選手們對於「訓練計畫」的認知，通常會覺得是訓練活動。而選手對於訓練活動的滿意度，則來自於對教練的「訓練與指導」的感受及隊員對於團隊任務的接受程度，隊員之間人際關係的肯定與接受，觀念的接受與溝通程度。

捌、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練內容」之預測分析

一、結果

由表 4-5-8 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練內容」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「訓練內容」具預測功能的變項共有四個，其預測力由高至低依序為「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「社會支持」。此四個變項共可解釋「訓練內容」總變異量的 44.5%，其中「團隊合作」的解釋量為 36.5%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊合作」的解釋量為 36.5%，「人際親和」的解釋量為 5.3%，「團隊適應」的解釋量為 2.1%，「社會支持」的解釋量為 0.6%；在教練領導行為方面包括「社會支持」，所累積的解釋變異量為 0.6%；團隊凝聚力方面包括「人際親和」、「團隊合作」、「團隊適應」，所累積的解釋變異量為 43.9%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練內容」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度

之「訓練內容」之預測力最大。其次，由表 4-5-8 中的 β 係數顯示，在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「社會支持」四個層面的數據為正值，故對「訓練內容」具有正向的預測功能。

表 4-5-8 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練內容」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R^2	增加解釋量 R^2 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
團隊合作	.604	.365	.365	.264	207.414***
人際親和	.646	.418	.053	.236	32.786***
團隊適應	.662	.439	.021	.187	13.343***
社會支持	.667	.445	.006	.092	3.881***

*** $p < .001$

二、討論

本研究的「訓練內容」包括體能與技術的訓練活動及心理的激勵活動。而選手對於訓練活動的滿意指標，則在於教練是否能領導隊員彼此合作、肯定與關心，共同達成團隊目標。其次，教練是否能適時及合理的給予選手讚賞和物質報酬，則決定了選手心理反應的滿意程度。

玖、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「場地設備」之預測分析

一、結果

表 4-5-9 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「場地設備」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「場地設備」具預測功能的變項共有二個，其預測力由高至低依序為「團隊適應」、「團隊合作」。此二個變項共可解釋「場地設備」總變異量的 15.8%，其中「團隊適應」的解釋量為 13.5%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊適應」的解釋量為 13.5%，「團隊合作」的解釋量為 2.3%；在教練領導行為方面沒有具有預測功能的變項；團隊凝聚力方面包括「團隊適應」、「團隊合作」，所累積的解釋變異量為 15.8%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「場地設備」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「場地設備」之預測力

最大。其次，由表 4-5-9 中的 β 係數顯示，在「團隊適應」、「團隊合作」二個層面的數據為正值，故對「場地設備」具有正向的預測功能。

表 4-5-9 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「場地設備」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R^2	增加解釋量 R^2 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
團隊適應	.367	.135	.135	.223	56.238***
團隊合作	.398	.158	.023	.210	9.965***

*** $p < .001$

二、討論

「團隊適應」、「團隊合作」對於「場地設備」的預測力是偏低的，因此只能勉強從選手對於團隊任務、目標的接受與達成的程度及彼此能否合作、達成觀念的溝通，來預測「場地設備」的滿意程度。

拾、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練回饋」之預測分析

一、結果

表 4-5-10 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練回饋」之逐步多元迴歸分析結果。由表中可知對「訓練回饋」具預測功能的變項共有三個，其預測力由高至低依序為「團隊合作」、「社會支持」、「人際親和」。此三個變項共可解釋「訓練回饋」總變異量的 20.5%，其中「團隊合作」的解釋量為 16.7%，是預測力最大的變項。

將上述具有預測力之變項加以分析得知，「團隊合作」的解釋量為 16.7%，「社會支持」的解釋量為 2.7%，「人際親和」的解釋量為 1.1%；在教練領導行為方面包括「社會支持」，所累積的解釋變異量為 2.7%；團隊凝聚力方面包括「人際親和」、「團隊合作」，所累積的解釋變異量為 17.8%，故教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練回饋」之預測分析，以團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練回饋」之預測力最大。其次，由表 4-5-10 中的 β 係數顯示，在「團隊合作」、「人際親和」、「社會支持」三個層面的數據為正值，故對「訓練回饋」具有正向的預測功能。

表 4-5-10 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之「訓練回饋」之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數	決定係數	增加解釋量	β 係數	淨 F 值
	R	R^2	R^2 增加量	β	F
團隊合作	.408	.167	.167	.224	72.242***
社會支持	.441	.194	.027	.156	12.216***
人際親和	.453	.205	.011	.156	4.993***

***p<.001

二、討論

「團隊合作」、「社會支持」、「人際親和」對於「訓練回饋」的預測力是偏低的。因此只能從選手對於團隊任務、目標的接受與達成的程度及彼此能否達成良好的互動，還有教練是否注重關心選手的福利和團隊氣氛來預測「訓練回饋」的滿意程度。

拾壹、教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之預測分析

一、結果

表 4-5-11 為教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之預測分析。由表可知教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度具有預測力，其預測力高低依序為「團隊凝聚力」、「教練領導行為」，共可解釋「選手滿意度」總變異量的 63.4%，其中「團隊凝聚力」的解釋量為 60.9%，而「教練領導行為」的解釋量為 2.5%，從教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之預測結果來看，「團隊凝聚力」對選手滿意度的預測力是大於「教練領導行為」。其次，由表 4-5-11 中的 β 係數顯示，在「團隊凝聚力」、「教練領導行為」的數據為正值，故對「選手滿意度」具有正向的預測功能。

表 4-5-11 教練領導行為與團隊凝聚力對選手滿意度之逐步多元迴歸分析

投入變項	多元相關係數 R	決定係數 R^2	增加解釋量 R^2 增加量	β 係數 β	淨 F 值 F
團隊凝聚力	.780	.609	.609	.685	561.945***
教練領導行為	.796	.634	.025	.186	24.977***

***p<.001

二、討論

由本研究結果得知，教練領導行為與團隊凝聚力會影響選手滿意度，而且可以從教練領導行為與團隊凝聚力來預測選手滿意度，這說明了「教練領導行為」、「團隊凝聚力」、「選手滿意度」三者有密切的關係。



第五章 結論與建議

本章旨在根據本研究所發現之結果作整體之敘述，並提出具體之結論與建議，以提供目前擔任或未來將從事棒球運動團隊組隊、訓練、經營管理者之參考，並給予有興趣從事相關研究之研究者思維的方向。本章節分為：一、結論；二、建議等兩個部分加以敘述。

第一節 結論

壹、台東縣國小棒球選手最常知覺的教練領導行為是訓練與指導的行為，最不常知覺的教練領導行為是正向回饋行為

選手最常感覺到教練透過「訓練與指導」的行為，來促進選手的技術與球隊的戰績。但卻很少給予選手讚賞和物質上的報酬，這是值得教練們去深思和改進的地方。

貳、台東縣國小棒球選手在團隊合作的因素之下所表現出來的凝聚力最高，在人際吸引的因素之下所表現出來的凝聚力最低

選手對於接受球隊的共同的任務和目標上的凝聚力是很高的，而對於隊員之間的相處所表現出來的凝聚力卻是很低。

參、台東縣國小棒球選手對於訓練內容的滿意度最高，對於場地設備的滿意度最低

選手習慣於球隊的訓練活動，因此對「訓練內容」滿意度最高，而對於「個人表現」、「隊友關係」、「訓練計畫」及「場地設備」則呈現較低的滿意度，尤其在「場地設備」上可以看出，是選手們認為最需要改進的地方。而在「個人表現」、「隊友關係」方面，則顯示出選手們對於自己的表現和隊友的相處情形及相互關懷程度是不滿意的，因此教練們平時要多注意及關懷選手的行為，並適時給予鼓勵和讚賞。

肆、不同背景變項的台東縣國小棒球選手在知覺教練領導行為之差異情形

一、「訓練與指導」、「社會支持」、「正向回饋」之教練領導行為會因性別不同而有所差異

在台東縣的國小棒球隊裡，大部分都是男性選手而且是主力選手，因此教練會對男性選手有較多的領導行為。

二、「訓練與指導」、「民主」、「社會支持」、「正向回饋」之教練領導行為會因學校類別不同而有所差異

原因可能是因為一般地區的家長社經地位和民主意識比較明顯，因此教練們會做出符合家長和時代潮流的管理和訓練行為。

三、「專制」之教練領導行為會因就讀年級不同而有所差異

原因可能是六年級選手正值青春期的身心變化時間，自我的意識較強烈，因此對於教練的專制行為反應較明顯。

四、「訓練與指導」及「正向回饋」之教練領導行為會因參加球隊年數不同而有所差異

研究發現，參加球隊越久的選手和教練的相處越融洽，默契越好，所以更能接受教練的領導行為。

五、「訓練與指導」、「專制」、「社會支持」之教練領導行為會因每週訓練時數不同而有所差異

研究結果發現，長時間的訓練上，選手感受較多的訓練與指導及社會支持行為，是因為教練以社團的方式經營球隊，選手比較沒有比賽的壓力。而在短時間的訓練上，教練為了成績而採取較嚴格的訓練方式，因此選手感受比較多的訓練與指導及專制行為。

六、「民主」、「專制」、「社會支持」、「正向回饋」之教練領導

行為會教練職位不同而有所差異

原因可能是不同的教練職位在與選手的相處時間不同，了解程度也不同，因此採取不同的領導行為。此外，教練在學校的角色不同也會影響其領導行為的表現。

七、「訓練與指導」之教練領導行為會因教練資歷不同而有所差異

研究結果發現，資歷為「四至八年」的教練，因為已經經過一段時間的經驗累積，因此對於如何經營與管理球隊已能駕輕就熟，所以較常表現出「訓練與指導」的行為。

八、「民主」之教練領導行為會因學生聯盟聯賽縣內最佳成績不同而有所差異

研究結果發現，教練們可會因為時代潮流及家長因素的影響或者本身的領導風格，而對選手表現出較差的成績時，會採取民主的鼓勵行為並期待選手下次的努力。

九、「專制」及「正向回饋」之教練領導行為會因學生聯盟聯賽全國決賽最佳成績不同而有所差異

原因可能是在全國性的比賽裡，教練會比較希望得到好成績，而當球隊得到較差的名次時，一方面教練們會為了維持良好的球隊氣氛和凝聚力，而給予報酬和讚賞外，同時他們還會以嚴格的訓練來要求選手的成績。

十、「專制」之教練領導行為會因縣內錦標賽之最佳成績不同而有所差異

研究結果發現，教練會一方面採取專制的行為，一方面又給予選手回饋。除了可能是地區性的差異之外，也可能是教練本身對不同比賽的重要性的認知差異，有待進一步的研究。

十一、「專制」及「正向回饋」之教練領導行為會因縣外錦標賽之最佳成績不同而有所差異

研究結果發現，教練會一方面採取專制的行為，一方面又給予選手回饋。除了可能是地區性的差異之外，也可能是教練本身對不同比賽的重要性的認知差異，有待進一步的研究。

十二、「民主」之教練領導行為會因國際標賽之最佳成績不同而有所差異

教練們可會因為時代潮流及家長因素的影響或者本身的領導風格，而對選手表現出較差的成績時，會採取民主的鼓勵行為並期待選手下次的努力。

伍、不同背景變項的台東縣國小棒球選手在團隊凝聚力之差異情形

一、「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」會因性別不同而有所差異

根據研究結果發現，因為男性與女性在參與運動時的心理動機不同，因此對於團隊訓練與活動的接受度不同而造成凝聚力表現上的差異。

二、「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」會因學校類別不同而有所差異

研究結果發現，因為一般地區的家長會比較注重教練對孩子的管教與訓練的問題，而且選手的素質也比其它地區的選手要好，因此表現出較高的凝聚力。

三、「人際吸引」會因參加球隊年數不同而有所差異

研究結果發現，因為選手參加球隊時間越久，越能和隊友相處融洽，因此在人際吸引上的表現會產生差異。

四、「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」會

因每週訓練時數不同而有所差異

研究者認為，選手們會因為教練們的訓練態度和目標要求不同而表現出不同的團隊凝聚力。

五、「人際親和」、「人際吸引」會因教練職位不同而有所差異

研究結果發現，可能是導師比較熟悉選手的行為，而較能營造一個讓選手彼此良好互動的情境。而「外聘兼職教練」則可能是因為他們經常接觸社會，比較了解社會脈動，因此較能迎合選手的情緒，讓選手產生良好的互動。

六、「人際吸引」會因縣外錦標賽之最佳成績不同而有所差異

研究結果發現，可能是因為選手在縣外比賽時，長時間征戰下，增加選手相處的時間，因此隊員之間更能彼此關心、尊重。

七、「人際吸引」會因國際錦標賽之最佳成績不同而有所差異

在與不同國家的選手在比賽之間產生了團隊凝聚力，因此隊員之間更能彼此合作、關心、尊重，共同為球隊的目標而努力

陸、不同背景變項的台東縣國小棒球選手在選手滿意度之差異情形

一、選手對於「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計劃」、「訓練內容」、「訓練回饋」之滿意度會因性別不同而有所差異

根據研究結果發現，因為男性與女性在參與運動時的心理動機不同，因此男性表現出較能接受團隊的任務、目標和訓練活動，所以表現出較高的滿意度。

二、選手對於「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計劃」、「訓練內容」之滿意度會因學校類別不同而有所差異

根據研究結果發現，一般地區的學校在家長的社經能力高、支持度較

高及資源較充足的情況下，在專業能力、訓練計畫等方面都會讓選手表現出較高的滿意度。

三、選手對於「個人表現」、「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「整體感受」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「場地設備」、「訓練回饋」滿意度會因訓練時數不同而有所差異

根據研究結果發現，選手會在長時間而沒有比賽壓力的訓練下及為了達成目標而進行短時間的嚴格訓練下，表現出較高的滿意度。研究者認為，其原因在於教練的訓練態度和對目標的要求的差異。

四、選手對於「教練領導」、「專業能力」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「訓練計畫」、「訓練內容」滿意度會因教練職位不同而有所差異

研究結果發現，可能是因為導師、組長、主任在級務和行政事務的影響下，較不能專心指導與訓練選手。而科任教師在沒有級務及行政事務的影響下，則較能專心指導與訓練選手，所以得到的滿意度較高。

五、選手對於「專業能力」及「場地設備」滿意度會因學生聯盟聯賽縣內最佳成績不同而有所差異

研究結果發現，可能是台東縣的選手在比賽得到較好的名次時，對教練的「專業能力」也肯定與滿意。而在比賽時的場地在經費的補助下，可能會做一些整修與補強，因此讓選手感受到較高的滿意度。

六、選手對於「球隊氣氛」滿意度會因縣外錦標賽之最佳成績不同而有所差異

研究結果發現，可能是台東縣的選手在縣外比賽時，在長時間征戰下，增加了選手相處的時間，因此隊員之間更能彼此關心、尊重，而當球隊又得到較好的名次時，無形中又讓球隊的氣氛更加融洽。

柒、教練領導行為與團隊凝聚力有顯著的中度正相關

教練領導行為與團隊凝聚力有顯著的中度正相關，而在教練領導行為的各個因素構面上與團隊凝聚力的相關程度上，除了「專制行為」呈現

低度負相關外，在其它的因素構面上則有著中度與低度的正相關；亦即，教練對選手的「訓練與指導行為」、「民主行為」、「社會支持行為」、「正向回饋行為」越多，其團隊凝聚力越高；「專制」行為越少，則其團隊凝聚力越高。

捌、教練領導行為與選手滿意度有顯著的中度正相關

教練領導行為與選手滿意度有顯著的中度正相關，而在教練領導行為的各個因素構面上與選手滿意度則有著低度的正相關；亦即教練對選手的訓練與指導行為、「民主行為」、「社會支持行為」、「正向回饋行為」越多，其選手滿意度越高；「專制」行為越多，則其選手滿意度會稍微降低一些。

玖、團隊凝聚力與選手滿意度有顯著的高度正相關

團隊凝聚力與選手滿意度有顯著的高度正相關，而在團隊凝聚力的各個因素構面上的相關程度，除了「人際吸引」是低度正相關外，其它因素則與選手滿意度則有著中度的正相關；亦即選手在「團隊合作」、「人際親和」、「團隊適應」、「人際吸引」的凝聚力越高，其選手滿意度越高。

拾、團隊凝聚力之「團隊合作」、「團隊適應」與「人際吸引」等因素構面對選手滿意度之預測力最大，範圍最廣

在預測範圍和預測力的大小方面，依序均為「團隊合作」、「團隊適應」與「人際吸引」。而「團隊合作」在「教練領導」、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「訓練回饋」等六個選手滿意度的因素構面上，其預測力均是最大；第二為「團隊適應」，在「個人表現」、「場地設備」上的預測力最大；第三為「人際吸引」，在「專業能力」、「整體感受」上的預測力最大。因此我們可以知道，如果要提高選手在教練領導、「隊友關係」、「球隊氣氛」、「訓練計畫」、「訓練內容」、「訓練回饋」上的滿意度，就要提昇選手在「團隊合作」方面的凝聚力，而如果要提昇選手在「個人表現」、「場地設備」上的滿意度，則要加強選手在「團隊適應」上的凝聚力，至於要提昇選手在「專業能力」、「整體感受」上的滿意度，則要加強選手在「人際吸引」上的凝聚力。

拾壹、團隊凝聚力對整體選手滿意度之預測力高於教練領導行為

「團隊凝聚力」對選手滿意度的預測力是高於「教練領導行為」。而其中以「團隊合作」、「團隊適應」及「人際吸引」的預測力最大，因此，要提昇選手的滿意度就要使選手對於團隊任務和目標的接受程度能提高。其次，對於團隊的工作能夠彼此合作並達成一致的觀念。再者，教練要營造一個能讓球隊成員彼此互相關心、尊重及相處融洽的情境。總言之，教練除了要在教練領導行為上發揮專業能力外，還要在球隊的管理和經營上加強能力，多關心選手們的福利和相處問題，更要努力去營造一個和諧而融洽的團隊氣氛並能發揮團隊合作的精神，如此才能提昇團隊凝聚力，進而提高選手滿意度。

第二節 建議

壹、對主管機關的建議

在教練人才培育方面，從研究中可以看出，在台東縣有很多學校的教練是外聘或教師兼職的，學校方面很難管控教練來源及其品德問題，因此造成教練在管理和經營上的專業能力不足，進而影響學生的學業及其在棒球運動上的正常發展。因此希望有關單位能建立一套完整的教練培育制度，進而能培育出優秀的教練為棒球發展奠下更紮實而健全的基礎。其次，近年來，來自台東縣的棒球隊在國內外的比賽中囊括無數次的冠軍，雖然台東縣有如此優秀的教練與選手造就了輝煌的成績，但在硬體設備上卻是遠遠落後西部地區，造成訓練上的效果不彰，甚至造成選手的運動傷害。因此，希望行政院體委會及有關單位能夠在經費上給予補助和支持，讓台東縣的選手們有完整的設備和場地，進而能在教練的指導與設備的輔助下，為學校、為家鄉、為國家締造出更多更優異的成績。

貳、對國小學校行政上的建議

台東縣的國小棒球教練有半數以上是由教師兼任，而其中 60% 有教練證照。從其中我們可以看到一些狀況，一方面，教師要授課及處理級務、行政事務，另一方面，又要指導及管理球隊，在學生學業與球隊成績上，恐難達成兩全其美的事實。而如果教練是沒有證照或帶隊經驗不足之下，則選手恐難接受到專業的指導與訓練，甚至朔造錯誤的棒球文化與觀念，

以及身體的運動傷害。因此，希望學校能聘任有教練證照的教師或教練來從事專業的領導行為，帶給選手正確的觀念和技術。其次，希望學校能對於兼任教練的教師給予課務上的減少時數，讓教師能各司其職、發揮專業能力。再者，希望學校能鼓勵棒球教練們加強進修活動，讓教練們除了有專業能力外，也能有符合時代潮流觀念及專業的精神和態度，如此才能帶給棒球運動一個健康而健全的發展。

參、對國小棒球教練的建議

一、在教練領導行為方面，選手們在「訓練與指導」、「專制」的行為上的感受最深，而在「社會支持」及「正向回饋」上，則是感受最差的。因此，我們可以知道選手們的感受是教練們一天到晚的訓練活動，是既專制、時間又長而且一成不變的活動，雖然為了團體的榮譽，選手們可以接受這樣的領導行為，但是教練們除了平日的訓練活動外，在對待選手時，應該將口頭上和行為上的稱讚及物質上獎勵行為多多表現出來，讓他們知道教練們也有溫馨的一面。此外，在訓練方式上，教練們也應該多多吸收新知來變化活動內容，讓訓練變的有效又有趣。其次，在決策方面，雖然國小選手們的心智尚未成熟，但在許多的球隊事務上，教練們可以多多聽聽他們的意見，甚至讓他們分擔一些事務，這樣不但不會影響教練的領導行為，也許可以增加教練與選手彼此的信任感，讓訓練與指導變的更有效率。

二、在團隊凝聚力方面，選手在「團隊合作」、「人際親和」的因素上表現較高的凝聚力，而在「人際吸引」上，則是表現出較低的凝聚力。因此，我們可以知道選手在為達成團隊目標和任務的前題下，可以彼此接受、相互合作並和隊友互動良好，所以表現出高的凝聚力。但在隊員之間的相處上，卻不能彼此關心、尊重，而表現出較低的凝聚力。也就是說，選手會為了球隊的勝利而彼此合作，但卻不會真心團結。所以教練們除了要會指導與訓練選手外，還要能從心理上帶領選手彼此合作、關心，面對所有的成功與失敗。簡言之，教練們要在平時多多參與相關的研習與進修活動，才能真正在心理上、生理上帶領選手在棒球場上健康而快樂的打球。

三、在選手滿意度方面，選手對於「訓練內容」最滿意，而對於場地設備最不满意。因此，我們可以知道選手對於球隊的訓練活動和過程最滿意，但是對於棒球場地和設備卻是非常不满意。所以教練們應該多與校長溝通，爭取更多的經費來改善整體的場地設備。其次，在教練領導、專業能力、球隊氣氛、訓練計畫等方面上，科任教師的滿意度都要高於其它職位的教練，因此擔任「主任」、「導師」、「組長」等職位的教練，可能要在

球隊經營、管理及訓練方法上，要去吸收相關的知識和技能，也可以去請教有領導與經營球隊能力的教練，加強這幾個方面的能力。再者，在訓練時間上，長時間的訓練雖然可以熟練技術、增加凝聚力，但不宜常常如此，以免使選手在訓練時增加受傷機會，並影響其生長發育。此外，在短時間的訓練上，應該審慎評估其訓練成效，以免在造成人力、時間和設備上的浪費。

肆、對後續研究的建議

一、研究對象

本研究僅以台東縣之國小棒球隊選手進行研究，建議在後續的研究可再擴大研究對象，針對台東縣各階段的棒球選手或不同的運動團隊加以探討。另一方面，也可以針對不同族群的選手進行研究，如原、漢選手的比較等，更可以全國各縣市的國小棒球隊選手為對象，進行更廣泛的研究以增加研究之價值。

二、研究方法

本研究因人力、物力及時間上的限制，僅能以問卷調查法及文獻分析做初步的研究，未來的研究如能採用質化的研究方式，以實際參與觀察、進行深度訪談，當可蒐集更豐富的資料，獲致更深入的結果。

三、研究主題

本研究僅就棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度間的關係進行探討，而在運動態度、參與動機、成就表現等方面，則未論及。未來研究者可以在此部分加以探討，以建立棒球運動完整的領導模式。

參考文獻

一、 中文部分

- 王加微(1990)。行為科學。台北：五南圖書出版社。
- 古仁星(2006)。國小棒球隊組訓及經營策略之研究。國立台東大學教育學系碩士論文。
- 朱建民(1994)。儒家的管理哲學。台北：漢藝色研出版社。
- 江孜君(2001)。中國式領導模式之比較研究：以中國大陸浙江省與台灣地區普通中學為例。國立彰化師範大學工業教育與技術學系博士論文。
- 江麗玉(2001)。台灣地區女子體操選手知覺教練領導行為與選手績效表現關係之實證研究。國立臺灣師範大學碩士論文。
- 余朝權(1995)。領導學。台北：五南圖書出版公司。
- 吳明隆(2007)。SPSS 操作與應用：問卷統計分析實務。台北：五南圖書出版公司。
- 吳國銑(2000)。我國大專院校運動教練領導行為比較研究。體育學報，28，59-68。
- 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。國立體育學院教練研究所碩士論文。
- 吳煜敏(2005)。花東原住民地區國民小學運動代表隊組訓現況調查研究。國立台東大學體育學系教學碩士論文。
- 吳慧卿(2001)。大學院校桌球選手知覺教練領導行為、團隊衝突、團隊凝聚力及滿意度之研究。國立臺灣師範大學體育學系碩士論文。
- 呂建謀(2001)。我國女子甲組籃球教練領導行為之研究。私立中國文化大學運動教練研究所碩士論文。
- 呂淑玲(2006)。臺北市立國小扯鈴隊選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。臺北市立教育大學體育學系體育教學碩士論文。
- 李志強(2006)。台北市各級學校棒球運動發展之研究（民國 56~民國 94）。國立台東大學體育學系體育教學碩士論文。
- 李青芬、李雅婷、趙慕芬合譯，Stephen,P.Robbins 原著(1994)。組織行為學。台北：華泰書局。
- 李建平(2002)。大專網球選手對教練領導行為與訓練滿意度之研究。國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文。
- 李柳汶(2002)。大學院校跆拳道教練領導行為與團隊凝聚力關係之研究。私立輔仁大學體育研究所碩士論文。
- 李美枝(1991)。社會心理學~理論研究與應用。台北：大洋出版社。
- 李茂興(2001)。策略管理。弘智文化出版。

- 周逸衡(1983)。國人價值體系與台灣大型企業管理行為關係之研究。政治大學企業管理研究所博士論文。
- 林仁義(2001)。原住民甲組成棒選手參與棒球運動動機之研究。私立中國文化大學運動教練研究所碩士論文。
- 林文卿(2003)。老子《道德經》領導思想現代意涵之探討。大葉大學事業經營研究所碩士論文。
- 林炎嘯(1999)。不同角色對於原住民學童參與少棒運動影響之系統探討。中國文化大學運動教練研究所碩士論文。
- 林建煌(2001)管理學。台北：智勝文化出版。
- 林漢斌(2003)。國小籃球教練訓練行為之研究。國立屏東師範學院體育學系教學碩士班碩士學位論文。
- 林維林(1996)。轉換型、交易型領導行為與領導效能關係之研究-以臺灣省政府建設廳為個案分析。東海大學公共行政研究所碩士論文。
- 邱旺璋(2002)。足球教練領導行為與團隊凝聚力之研究。輔仁大學體育學系碩士班碩士論文。
- 邱韋誠(2003)。是鎖鏈還是羽翼-原住民棒球選手的運動之路。國立花蓮師範學院多元文化教育研究所碩士論文。
- 侯威光(2002)。我國職業棒球教練領導型態、球員滿意度及組織承諾之研究。大葉大學工業關係研究所碩士論文。
- 侯家駒(1984)。先秦儒法兩家管理觀念之比較研究《中國式管理-中國式管理研討會實錄》。臺北：工商時報經營叢書小組。
- 洪佳芬(2007)。國中足球隊知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之研究。國立屏東教育大學體育學系碩士論文。
- 洪嘉文(1997)。領導型態與工作滿意關係之實證研究。國立師範大學體育研究所碩士論文。
- 范文曦(2001)。台北市國民小學運動代表隊教練之參與動機與領導行為之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 凌文軒(1991)。中國的領導行為。載於楊中芳、高尚仁編，中國人、中國心：人格與社會篇 1 頁, 409-448。
- 馬君萍(1999)。女子排球運動員知覺教練領導行為、知覺運動動機氣候、滿意度和內在動機之相關研究。國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 高明(1986)。高明孔學論叢。黎明文化事業股份有限公司出版。
- 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。中華民國體育學會體育學報第二十八輯，45-58。
- 康正男(2005)。棒球運動教練領導行為之探討--概念建構與模式分析。體育

學報，38(4)，53-68。

康立群(2004)。棒球選手目標取向、知覺動機氣候、競賽壓力因應策略、知覺壓力因應策略有效性與身心倦怠之相關研究，國立體育學院教練研究所碩士論文。

康自立(1997)。中國式領導模式之建構及在技職教育之應用研究。國科會專題計畫。NSC-86-2516-S-018-002-TG。

張文財(2003)。國小籃球隊知覺教練領導行為、團隊凝聚力與成績表現之研究。國立屏東師範學院體育學系教學碩士班論文。

張世明(1999)。荀子的君道思想-兼論稷下黃老的道法思想，國立政治大學政治學系碩士論文。

張廷榮(2007)。台東縣各級學校棒球運動發展之研究（1945~2005）。國立台東大學體育學系碩士班碩士論文。

張春興(1993)。心理學。台北：東華書局。

張勝傑(2006)。國小甲組籃球運動員之教練領導行為與選手滿意度之研究。臺北市立教育大學體育研究所碩士論文。

張菽萱(1998)。我國專科學校領導行為量表之建立及其應用之研究。國立彰化師範大學工業教育研究所博士論文。

張潤書(1995)。行政學。台北：三民書局。

梁淑玲(1993)。社會發展、權力與運動文化的形構-台灣棒球的社會、歷史、文化分析（1895-1990）。國立政治大學社會學研究所碩士論文。

莊豔惠(1997)。教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。國立體育學院體育研究所碩士論文。

許士軍(1984)。從比較觀點探討中國式管理理論之發展：台北工商時報經營叢書。

許士軍(1995)。管理學。台北：東華大學。

許世卿(1999)。中國式領導行為模式在我國製造業之應用研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系博士論文。

許倬雲(1992)。從歷史看領導。臺北：文經叢書。

郭添財(2003)。國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究，臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。

郭進財(1996)。我國大學院校體育教師對體育主任領導方式與工作滿意度之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文。

陳文宗(2005)。我國高級中等學校技藝競賽與競技運動教練領導風格及選手滿意度、團隊凝聚力與團隊目標達成度之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系博士論文。

- 陳玉娟(1993)。臺灣區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度關係之研究。國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文。
- 陳其昌(1993)。排球教練領導行為對團隊凝聚力影響暨驗證運動情境領導理論之研究，國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 陳其南、邱淑如(1984)。企業組織的基本型態與傳統家庭制度。楊國樞、黃光國、莊仲仁主編。中國式管理研討會論文集。
- 陳怡君(2005)。中國式領導行為模式應用在我國高科技產業之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系博士論文。
- 陳建森(1997)。台北縣國民小學運動代表隊組訓調查研究。國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 陳嘉謀(2002)。台灣棒球運動發展之研究(1945~1968)。國立台東師範學院教育研究所教學碩士學位論文。
- 彭昌盛(1993)。轉換型領導理論及其應用之研究。台北國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 曾仕強(1984)。以儒家為主流的中國式管理理念。收錄於《中國式管理-中國式管理研討會實錄》。臺北：工商時報經營叢書小組。
- 黃光國(1980)。人情與面子：中國人的權力遊戲，黃光國主編《中國人的權力遊戲》，頁 7-55。臺北：巨流圖書公司。
- 黃光國(1985)。人情與面子：中國人的權力遊戲。李亦園、楊國樞、文崇一（主編）《現代化與中國化論集》。台北：桂冠圖書公司。
- 黃光國(1995)。知識與行動~華文化傳統的社會心理詮釋。台北：心理出版社。
- 黃昆輝(1988)。教育行政學。台北：東華書局。
- 黃金柱(1985)。體育社會心理學。台北：師大書苑。
- 黃金柱(1990)。國家級運動教練行為之調查。體院論叢，1，2，257-336。
- 黃英忠(1995)。現代管理學。台北：三民書局。
- 黃源協(2000)。社區照顧服務輸送模式之探討。社會政策與社會工作學刊，4(2)，179-220。
- 黃寶雀(2001)。影響教練領導行為的因素及其相關之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 楊純碧(1998)。教練領導行為對團隊氣氛與教練-選手關係滿意度之影響。國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 溫連雄(1996)。老子管理思想研究。國立中興大學企業管理研究所碩士論文。
- 溫勝智(2003)。台灣棒球運動之研究(1897~2001)。東海大學歷史學系碩士論文。

- 鄒春選(1993)。公共體育場場長領導方式與組織效能關係之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 廖主民(1996)。教練行為描述。台灣師大體育研究復刊號第二期，69-83。
- 廖思先(1999)。轉換型領導、組織承諾與公民行為之相關研究~以台灣公立美術館為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 廖春文(1995)。拿捏尺度與陽奉陰違-一個傳統中國社會行事邏輯的初步探索，台灣師範大學社會學研究所博士論文。
- 劉一民(1989)。教練的自我認識。中華體育（11），63-66。
- 劉淑慧(1995)。實用運動心理問答。台北：浩園文化出版。
- 蔣憶德、陳淑滿、葉志仙(2001)。教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究。體育學報，30，195-206。中華民國體育學會。
- 蔡博任(2005)。躍向世界的野球：戰後台灣基礎棒球發展與國家機器-以美和中學棒球隊興衰(1970~1980)為例的研究。國立成功大學歷史學研究所碩士論文。
- 蔡博隆(2002)。台灣地區高中女子甲組籃球教練領導行為與選手滿意度之調查研究。台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文。
- 蔡渭水(1992)。韓非思想在管理上的探索。管理與哲學研討會論文集。中央大學哲學研究所。
- 鄭伯璫(1995)。差序格局與華人組織行為關係探討-本土心理學研究，3期，142-219。
- 鄭伯璫(1996)。家長權威與領導行為關係檢討(二)。國科會專題研究報告。
- 鄭伯璫(2000)。華人企業組織中的領導~一項文化價值的分析。中山管理評論，8(4)，583-617。
- 鄭志富(1995)。運動教練領導行為模式分析。台灣師大體育研究復刊號，1，75-90。
- 鄭志富(1996)。運動領導量表之編製。行政院國家科學委員會專題研究。
- 鄭志富(1997)。運動教練領導行為研究。台北：師大書苑。
- 鄭宗晏(2006)。臺北市國小田徑選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究。臺北市立教育大學體育研究所碩士論文。
- 鄭松益(2001)。臺灣區高中排球教練領導行為與運動員滿意度關係之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 鄭敏雄、劉一民(1994)。教練領導行為與團隊凝聚力之關係研究-以參加79學年度大專男子排球國手選拔賽之球隊為例。中華民國大專院校體育總會八十年度體育學術研討會報告書，235-252。
- 盧立仁(2003)。台北市國小網球選手知覺教練領導行為與訓練滿意度之研

- 究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 盧俊宏(1994)。運動心理學。台北：師大書苑。
- 蕭嘉惠、黃明玉(1998)。多元領導模式驗證研究-以花蓮地區大專院校為例。體育學報，25，71-80。
- 賴世堤(2000)。高中職田徑教練領導行為之研究。體育學報，30，185-194。
- 賴世堤(2001a)。高中職田徑教練領導行為之研究，體育學報，30，185-194。
- 賴世堤(2001b)。大專田徑選手偏好的教練領導行為之研究。國立台灣體育學院學報，9，91-103。
- 謝冰瑩等編譯(1976)。四書讀本。臺北：三民書局。
- 謝佳芬(2005)。台灣棒球運動之研究(1920~1945)。國立中央大學歷史研究所碩士論文。
- 蘇國禎(2000)。我國服務業領導模式的發展及其應用之研究。國立彰化師範大學工業教育研究所博士論文。
- 鐘瓊珠(1998)。大專運動員休閒行為之研究-以國立台灣體育專科學生為例。運動休閒管理論文集（二），313-328，台北：師大書苑。
- 二、英文部分
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
- Bennis, w., & Nanus, B. (1985). Leaders. New York: Harper and Row.
- Bird, A. D. (1977). Development of a model for predicting team performance. Research Quarterly, 48. 24-32.
- Bryman, A. (1992). Charisma and leadership in organizations. London: SAGE Publications.
- Carron, A. V. (1988). Group dynamics in sport. London: Spodym.
- Carron, A. V., & Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. Journal of Sport Psychology, 3, 123-139.
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1978). Leadership. Ottawa: Canadian association of health, Physical Education and Recreation.
- Chelladurai, P. & Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in Sports. Canadian Journal of Applied Sports Sciences, 3. 85-92.
- Chelladurai, P., & Riermer, H. A. (1997). A classification of facets of Athlete satisfaction. Journal of Sport Management, 11, 133-159.
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1981). Applicability to youth sports of the leadership scale for sports. Perceptual and Motor Skill, 53. 361-362.
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1983). Athletic maturity and preferred leadership.

- Journal of Sport Psychology, 5, 371-380.
- Dessler, G. (1995). *Managing Organizations In Era of Change*. Fort. Worth, TX.: The Dryden Press.
- Erle, F. J. (1981). Leadership in competitive and recreational sport. Unpublished master thesis, University of Western Ontario, London, Canada.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. NY: McGraw-Hill.
- George, Y. R., & Feltz, D. L. (1995). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 98-116.
- Gordon, A. M. (1986). Behavior correlates of coaching effectiveness. Unpublished doctoral dissertation. University of Alberta. Canada.
- Gruber, J., & Gray, G. (1981). Factors pattern of variables influencing cohesiveness at various levels of basketball competition. *Research Quarterly for Sport Exercise and Sport*, 52, 19-30.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior*. 3rd ed., Englewood Cliffs, N. J. Prentice-Hall, Inc.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (5th Eds). Englewood Cliffs, NY: Prentice-Hall Inc.
- Hodgetts, R. M. (1991). *Organizational Behavior and Practice*. New York Macmillan Publishing Company.
- Horne, J. & Carron, A. V. (1985). Compatibility in coach-athlete relationship. *Journal of Sport Psychology*, 7, 137-149.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-338.
- Jones, T. E. & Bearley, W. L. (1992). *Empowerment profile facilitator guide*. PA: Organization Design and Development.
- Knowles, M. S. (1970). *The modern practice of adult education*. NY: Association Press.
- Leunes, A. D. & Nation, J. R. (1989). *Sport psychology*. IL: Nelson-Hall.
- Mann, R. D., 1969, A review of relations between personality and performance in small groups. In C. A. Gibb (Ed), *Leadership*. Maryland: Penguin Books, Inc.
- Marten, R., & Peterson, J. A. (1971). Group cohesiveness as a determinant of success and member satisfaction in team performance. *International Review of Sport Sociology*, 6, 49-61.
- McMillin, C. J. (1990). The relationship of athlete self-perceptions and athlete perceptions of leader behaviors to athlete satisfaction.
- Mikalachki, A. (1969). *Group cohesion reconsidered* School of Business

- administration. University of Western Ontario.
- Northouse, p. G, 1997. "Leadership-Theory and Practice,, California: Sage Publications, Inc.
- Parry, K. (2000), Does. Leadership help the Botoon Line. New. Zealand Management. Vo1. 47, p38-41.
- Robbins, S. P. (1998), Organization.Behavior 8th ed., Prentice. Hill, New. Jersey.
- Robinson, T. T., & Carron, A. V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive sport. *Journal of Sport Psychology*, 4, 364-378.
- Schreisheim, E. S. (1987). Relationship between the congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership.*Journal of Sport Psychology*, 10, 157-166.
- Spink, K, S. (1990). Group conhesion and collective efficacy of volleyball teams.*Journal of Sport & Exercies Psychology*, 12, 301-311.
- Stogdill R. M. (1948). Personal factor associated with leadership:Survey of literature, *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- Vroom,V. H., & Yetton, R. N. (1973). Lerdership and decision making. Pittsburgh, PA: Universtity of Pittsburgh Press.
- Weiss, M .R., & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes,and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 8, 332-346.
- Yukelson, a., Weinberg, o. S., & Jackson, A. s .(1984) .Amultidimensional group cohesion instrument for inter-collegiate basketball teams.*Journal of Sport Psychology*, 6, 103-117.

附錄一 專家效度問卷

台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度調查問卷
(建構專家效度問卷)

指導教授：何俊青博士

編製者：黃師川

敬愛的教育先進您好！

茲為瞭解與建立本問卷之學者專家效度，懇祈惠賜卓見，以作為正式問卷之改進參考。

本問卷分為四個部分：第一部分為選手與教練之基本資料、第二部分為「運動教練領導行為量表」、第三部分為「團隊凝聚力量表」、第四部分為「選手滿意度量表」。茲將本研究問卷工具所依據之向度適用程度，在適當的□處打√；若有修正的地方，煩請直接在題目上修改，以供研究者修正。非常感謝您的協助與指導！

敬頌教安

國立台東大學教育學系課程與教學碩士班

研究生 黃師川敬上

中華民國九十七年一月

第一部分 本資料(請在適當的□打「√」單選)

說明：本部分旨在瞭解國小棒球選手與教練之基本資料

- | | 合
適 | 不
合
適 | 修
正
後
合
適 |
|---------------------------|--------|-------------|-----------------------|
| 1. 性別：(1)□男(2)□女 | □ | □ | □ |
| 修正意見：【 | | | 】 |
| 2. 就讀學校：校名：_____ | | | |
| 地區：(1)□市區(2)□一般地區(3)□偏遠地區 | □ | □ | □ |
| 修正意見：【 | | | 】 |

3. 就讀年級：(1) ☐ 三年級以下 (2) ☐ 四年級 (3) ☐ 五年級 ☐ ☐ ☐
(4) ☐ 六年級

修正意見：【

4. 接觸棒球年數：(1) ☐ 未滿1年 (2) ☐ 1~2年 (3) ☐ 2年以上 ☐ ☐ ☐

修正意見：【

5. 參加棒球隊年數：(1) ☐ 未滿1年 (2) ☐ 1~2年 (3) ☐ 2年以上 ☐ ☐ ☐

修正意見：【

6. 每週訓練時數：(1) ☐ 未滿10小時 ☐ ☐ ☐

(2) ☐ 10小時以上~未滿15小時

(3) ☐ 15小時以上~未滿20小時

(4) ☐ 20小時以上

修正意見：【

7. 教練性別：(1) ☐ 男 (2) ☐ 女 ☐ ☐ ☐

修正意見：【

8. 教練職位：(1) ☐主任 (2) ☐導師兼組長 (3) ☐導師 ☐ ☐ ☐

(4) ☐ 科任教師 (5) ☐ 行政人員 (6) ☐ 專任教練

修正意見：【

9. 教練的資歷：(1) ☐ 未滿4年 (2) ☐ 4~8年 (3) ☒ 8年以上 ☐ ☐ ☐

修正意見：

- 10比賽成績：(1) 1~3名 (2) 4~6名 (3) 7名以後 ☐ ☐ ☐

修正意見：【

第二部分 知覺教練領導行為量表
說明：本部分旨在瞭解國小棒球選手知覺教練的領導行為

	合 適	不 合 適	修 正 後 合 適
1. 我的教練能個別指導每一位選手的運動技巧 修正意見：【	☐	☐	☐
2. 我的教練會鼓勵選手提出練習方法的意見 修正意見：【	☐	☐	☐
3. 我的教練會鼓勵每一位選手與其他選手合作 修正意見：【	☐	☐	☐
4. 我的教練會公開讚美選手優良的表現 修正意見：【	☐	☐	☐
5. 我的教練會給予表現良好選手口頭上鼓勵 修正意見：【	☐	☐	☐
6. 我的教練能針對運動技術及戰術確實講解讓選手明白 修正意見：【	☐	☐	☐
7. 我的教練在決定團隊重要事情前，會先問選手們的意見 修正意見：【	☐	☐	☐
8. 我的教練會幫助選手找尋方法解決困難 修正意見：【	☐	☐	☐
9. 我的教練能注意選手動作的錯誤並加以指導修正 修正意見：【	☐	☐	☐
10我的教練會問選手對比賽戰略的意見 修正意見：【	☐	☐	☐
11我的教練不允許選手當眾反對他的意見 修正意見：【	☐	☐	☐
12我的教練會適時的給予選手有利的幫助 修正意見：【	☐	☐	☐
13我的教練會輕拍選手的背或對選手微笑，表示對選手的表現激賞 修正意見：【	☐	☐	☐
14我的教練會允許選手自行去嘗試新的練習方法 修正意見：【	☐	☐	☐

第三部分 團隊凝聚力量表

說明：本部分旨在瞭解國小棒球隊之團隊凝聚力

	合 適	不 合 適	修 正 後 合 適
1. 我們的隊員能互相幫忙， 以促進彼此的棒球水準 修正意見：【	☐	☐	☐
2. 我們的隊員會彼此互相幫忙以解決訓練時所發生的困難 修正意見：【	☐	☐	☐
3. 我們的隊員都能接受彼此的個性 修正意見：【	☐	☐	☐
4. 我樂於接受球隊所訂定的團隊目標 修正意見：【	☐	☐	☐
5. 我覺得我是一位在球隊中受歡迎的人物 修正意見：【	☐	☐	☐
6. 我們的隊員會共同討論比賽時出現的缺失 修正意見：【	☐	☐	☐
7. 我們的隊員像是一家人一樣 修正意見：【	☐	☐	☐
8. 我能接受球隊大家的批評以改進自己的技術 修正意見：【	☐	☐	☐
9. 我們的隊員會關心我生活上的問題 修正意見：【	☐	☐	☐
10我們的隊員不管表現如何都會相互的支持 修正意見：【	☐	☐	☐
11我在參加球隊訓練的事務時都很快樂 修正意見：【	☐	☐	☐
12我覺得我能充分配合球隊的練習以提高我在球隊中的表現 修正意見：【	☐	☐	☐
13我會找隊友協助解決我在生活上遭遇的困難 修正意見：【	☐	☐	☐
14我們的隊員對於團隊目標的看法都很一致 修正意見：【	☐	☐	☐

第四部分 選手滿意度量表

說明：本部分旨在瞭解國小棒球選手對於訓練的滿意程度

	合 適	不 合 適	修 正 後 合 適
1. 我對自己在比賽的成績表現感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
2. 我在比賽戰術的運用方面感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
3. 進入球隊後，我對自己球技進步的情形感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
4. 到目前為止，我對自己的表現感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
5. 我對教練參與團隊活動的情況感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
6. 我對教練鼓勵隊友的方式感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
7. 我對教練賞罰分明的態度感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
8. 我對教練在關心的程度上感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
9. 我對教練的專業能力感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
10我對教練在比賽中，對出場球員的安排感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
11我對教練在比賽中，對戰術的運用感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
12我對教練在訓練上的指導感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
13我與隊友相處的情形感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
14隊友們在他們的個性上我感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】

15隊友給予我的協助感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
16我對學長與學弟間的互動的情形感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
17我對球隊之團結向心力感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
18我對球隊之練球情形感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
19自己為球隊奉獻與付出感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
20我的隊員為球隊奉獻與付出感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
21球隊在訓練上所帶給我的樂趣感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
22我對球隊在整體球技訓練的進步感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
23我對自己在球技訓練的進步感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
24我對未來在棒球運動發展上感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
25我對每一星期所訓練的次數感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
26我對訓練的時間控制感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
27我對訓練的計劃感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
28我對於內心激勵的訓練感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
29我對於棒球技術的訓練感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
30我對於體力與體能的訓練感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
31我對於在訓練內容的安排上感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】
32我在比賽前，對於練習比賽場數的安排感到	☐	☐	☐
修正意見：【			】

附錄二 預試問卷

台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度調查問卷

親愛的選手：您好！首先感謝您參與本問卷調查研究工作，本調查之目的在瞭解目前台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度，研究結果將可作為日後台東縣國小棒球隊團隊組隊、訓練與經營管理之決策參考。

本問卷採『不記名方式』填答，所有資料亦僅供學術研究之用，研究者絕對保密，請放心就您個人的看法作答。此外，各題目答案無對錯之分，請依照問卷各部份的填答說明及您的實際經驗填答此問卷，並請不要遺漏任何題目。再次感謝您的熱心協助。

敬祝健康快樂

台東大學教育學系指導教授：何俊青

研究生：黃師川

第一部分 基本資料(請在適當的☐打「✓」，單選)

1. 性別：(1) ☐男(2) ☐女
2. 就讀學校：校名：_____
- 地區：(1) ☐市區 (2) ☐一般地區 (3) ☐偏遠地區
3. 就讀年級：(1) ☐三年級以下(2) ☐四年級(3) ☐五年級(4) ☐六年級
4. 參加棒球隊年數：(1) ☐未滿1年(2) ☐1~2年(3) ☐2年以上
5. 每週訓練時數：(1) ☐未滿10小時
- (2) ☐10小時以上~未滿15小時
- (3) ☐15小時以上~未滿20小時
- (4) ☐20小時以上
6. 教練性別：(1) ☐男(2) ☐女
7. 教練職位：(1) ☐主任 (2) ☐導師兼組長 (3) ☐導師
- (4) ☐科任教師 (5) ☐行政人員 (6) ☐專任教練
8. 教練的資歷：(1) ☐未滿4年 (2) ☐4~8年 (3) ☐8年以上
9. 曾參加全國學生棒球聯盟辦理之軟硬式少棒聯賽之縣內最佳成績：
(1) ☐1~4名 (2) ☐5名以後
10. 曾參加全國學生棒球聯盟辦理之軟硬式少棒聯賽之全國決賽最佳成績：

(1) ☐ 1~4名 (2) ☐ 5名以後 (3) ☐ 未曾參加

11 曾參加台東縣縣內各機關團體所辦理之少棒錦標賽或邀請賽之最佳成績：

(1) ☐ 1~4名 (2) ☐ 5名以後 (3) ☐ 未曾參加

12 曾參加台東縣縣外各機關團體所辦理之少棒錦標賽或邀請賽之最佳成績：

(1) ☐ 1~4名 (2) ☐ 5名以後 (3) ☐ 未曾參加

13 曾出國參加國際性的棒球錦標賽之最佳成績：

(1) ☐ 1~4名 (2) ☐ 5名以後 (3) ☐ 未曾參加



第二部分 運動教練領導行為量表

【填答說明】

以下的問題係描述您所感受到目前的教練所表現出的特定行為，每個問題有五個選擇：1. 總是；2. 經常（約佔75%）；3. 偶爾（約佔50%）；4. 很少（約佔25%）；5. 不曾。請在適當的空格裡打√。

	總	經	偶	很	不
	是	常	爾	少	曾
1. 我的教練能個別指導每一位選手的運動技巧	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我的教練會鼓勵選手提出練習方法的意見	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我的教練會鼓勵每一位選手與其他選手合作	☐	☐	☐	☐	☐
4. 我的教練會公開讚美選手優良的表現	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我的教練會給予表現良好選手口頭上鼓勵	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我的教練能針對運動技術及戰術確實講解讓選手明白	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我的教練在決定團隊重要事情前，先問選手們的意見	☐	☐	☐	☐	☐
8. 我的教練會幫助選手找尋方法解決困難	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我的教練能注意選手動作的錯誤並加以指導修正	☐	☐	☐	☐	☐
10. 我的教練會問選手對比賽戰略的意見	☐	☐	☐	☐	☐
11. 我的教練不允許選手當眾反對他的意見	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我的教練會適時的給予選手有利的幫助	☐	☐	☐	☐	☐
13. 我的教練會輕拍選手的背或對選手微笑，表示對選手的表現激賞	☐	☐	☐	☐	☐
14. 我的教練會允許選手自行去嘗試新的練習方法	☐	☐	☐	☐	☐
15. 我的教練對於團隊的事物，不允許別人參與決定	☐	☐	☐	☐	☐
16. 我的教練鼓勵選手互相稱讚	☐	☐	☐	☐	☐
17. 我的教練會對於選手好的表現給予獎勵或表揚	☐	☐	☐	☐	☐
18. 我的教練比賽前能仔細分析對手的優缺點，並擬定本隊有效的攻守戰術	☐	☐	☐	☐	☐
19. 我的教練常以命令的方式指導選手	☐	☐	☐	☐	☐
20. 我的教練在選手達成教練擬定目標時，會給予稱讚	☐	☐	☐	☐	☐
21. 我的教練能夠切實要求選手遵守教練所擬定的訓練目標	☐	☐	☐	☐	☐
22. 我的教練能夠用各種運動器材設備幫助選手增進體能	☐	☐	☐	☐	☐
23. 我的教練會關心選手彼此是否能和諧相處	☐	☐	☐	☐	☐

第三部分 團隊凝聚力量表

【填答說明】

以下的問題係描述您在團隊中相處情形及對於團隊的看法。每個問題有五個選擇：1. 非常滿意；2. 滿意；3. 普通；4. 不滿意；5. 非常不滿意。請依據您 實際的感受，在適當的空格裡打✓。

	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
1. 我們的隊員能互相幫忙，以促進彼此的棒球水準	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我們的隊員會彼此互相幫忙以解決訓練時所發生的困難	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我們的隊員都能接受彼此的個性	☐	☐	☐	☐	☐
4. 我樂於接受球隊所訂定的團隊目標	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我覺得我是一位在球隊中受歡迎的人物	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我們的隊員會共同討論比賽時出現的缺失	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我們的隊員像是一家人一樣	☐	☐	☐	☐	☐
8. 我能接受球隊大家的批評以改進自己的技術	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我們的隊員會關心我生活上的問題	☐	☐	☐	☐	☐
10. 我們的隊員不管表現如何都會相互的支持	☐	☐	☐	☐	☐
11. 我在參加球隊訓練的事務時都很快樂	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我覺得我能充分配合球隊的練習以提高我在球隊中的表現	☐	☐	☐	☐	☐
13. 我會找隊友協助解決我在生活上遭遇的困難	☐	☐	☐	☐	☐
14. 我們的隊員對於團隊目標的看法都很一致	☐	☐	☐	☐	☐
15. 我們的隊員能彼此暢談心事	☐	☐	☐	☐	☐
16. 我的好朋友中有些是我隊裡的伙伴	☐	☐	☐	☐	☐
17. 我覺得我是一位能被球隊接受的隊員	☐	☐	☐	☐	☐
18. 我們的隊員能彼此團結共同為比賽而努力	☐	☐	☐	☐	☐
19. 我們的隊員對於團隊的事務能有一樣的觀念及看法	☐	☐	☐	☐	☐
20. 我們的隊員在日常相處時，彼此的意見都很一致	☐	☐	☐	☐	☐
21. 我認為跟隨團隊參加比賽能獲得樂趣	☐	☐	☐	☐	☐
22. 我們的隊員能互相幫助解決生活上的問題	☐	☐	☐	☐	☐
23. 我們的隊員在平時都能互相關心	☐	☐	☐	☐	☐
24. 我完全能接受球隊所分配給我的任務	☐	☐	☐	☐	☐

第四部分 選手滿意度量表

【填答說明】

以下的問題係描述您在團隊中相處情形及對於團隊的看法。每個問題有五個選擇：1. 非常滿意；2. 滿意；3. 普通；4. 不滿意；5. 非常不滿意。請依據您 實際的感受，在適當的空格裡打✓。

	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
1. 我對自己在比賽的成績表現感到	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我在比賽戰術的運用方面感到	☐	☐	☐	☐	☐
3. 進入球隊後，我對自己球技進步的情形感到	☐	☐	☐	☐	☐
4. 到目前為止，我對自己的表現感到	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我對教練參與團隊活動的情況感到	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我對教練鼓勵隊友的方式感到	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我對教練賞罰分明的態度感到	☐	☐	☐	☐	☐
8. 我對教練在關心的程度上感到	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我對教練的專業能力感到	☐	☐	☐	☐	☐
10. 我對教練在比賽中，對出場球員的安排感到	☐	☐	☐	☐	☐
11. 我對教練在比賽中，對戰術的運用感到	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我對教練在訓練上的指導感到	☐	☐	☐	☐	☐
13. 我與隊友相處的情形感到	☐	☐	☐	☐	☐
14. 隊友們在他們的個性上我感到	☐	☐	☐	☐	☐
15. 隊友給予我的協助感到	☐	☐	☐	☐	☐
16. 我對學長與學弟間的互動的情形感到	☐	☐	☐	☐	☐
17. 我對球隊之團結向心力感到	☐	☐	☐	☐	☐
18. 我對球隊之練球情形感到	☐	☐	☐	☐	☐
19. 自己為球隊奉獻與付出感到	☐	☐	☐	☐	☐
20. 我的隊員為球隊奉獻與付出感到	☐	☐	☐	☐	☐
21. 球隊在訓練上所帶給我的樂趣感到	☐	☐	☐	☐	☐
22. 我對球隊在整體球技訓練的進步感到	☐	☐	☐	☐	☐
23. 我對自己在球技訓練的進步感到	☐	☐	☐	☐	☐
24. 我對未來在棒球運動發展上感到	☐	☐	☐	☐	☐

- 25我對每一星期所訓練的次數感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 26我對訓練的時間控制感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 27我對訓練的計劃感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 28我對於內心激勵的訓練感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 29我對於棒球技術的訓練感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 30我對於體力與體能的訓練感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 31我對於在訓練內容的安排上感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 32我在比賽前，對於練習比賽場數的安排感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 33我對學校提供輔助器具（攝影、照相分析等）幫助
選手技術提升上感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 34我對學校在運動傷害治療設備上感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 35我對學校在訓練器材（球、發球機等）感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 36我對自己的球技被隊友肯定程度感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 37當我表現出色時,教練對我的讚美感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 38我的球技被教練肯定、認可的程度感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 39當我與隊友比賽時，隊友給我的加油、讚美的回饋氣
氛感到 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

本問卷到此結束，請再次檢查有無遺漏之處，再次感謝您的填答！

附錄三

豐年國小棒球隊歷年戰績（2002~2006）

比賽名稱	比賽時間	比賽地點	成績	備註
第9屆關懷盃棒球錦標賽	91、11、15 91、11、17	花蓮國福 棒球場	少棒組 亞軍	
第6屆傳福盃棒球邀請賽	91、12、29 91、12、31	卑南國小	少棒組 冠軍	
第18屆中日少棒親善交流比賽	92、3、24 92、3、25	台東縣立 棒球場	少棒組 亞軍	
台東91學年度軟式少棒聯賽	92、3、28 92、4、09	台東縣	冠軍	
91學年度全國軟式少棒聯賽	92、6、14 92、6、18	台東縣	冠軍	
中華民國92年度謝國城盃全國少棒錦標賽	92、6、23 92、6、28	台北市	亞軍	
第10屆關懷盃棒球錦標賽	92、12、4 92、12、7	花蓮國福 棒球場	少棒組 冠軍	
第11屆關懷盃棒球錦標賽	93.11.27 93.11.30	台東體中 棒球場	少棒組 冠軍	
中華民國93學年度軟式少棒全國賽	94.04.17 94.04.23	高雄市	殿軍	
2005蘭陽盃全國少棒錦標賽	95.01.08 95.01.11	宜蘭縣	亞軍	
中華民國94學年度硬式少棒全國賽	95.05.05 95.05.11	彰化縣	亞軍	
中華民國95年度謝國城盃全國少棒錦標賽	95.06.25 95.06.29	台北市	冠軍	
2006世界少棒聯盟亞太區選拔賽	95.07.22 95.07.29	香港	亞軍	

（資料來源：張福松老師提供）

卑南國小棒球隊歷年戰績（1994~2007）

比賽名稱	比賽時間	比賽地點	成績	備註
1994 日本 IBA 全國選拔賽	83 年 6 月	宜蘭羅東球場	冠 軍	
1994 日本 IBA 世界錦標賽	83 年 8 月	日本東京江戶川區臨海球場	亞 軍	
美國野馬聯盟亞太地區選拔賽	84 年 7 月	韓國漢城	冠 軍	
美國野馬聯盟世界盃錦標賽	84 年 8 月	美國加州蒙特利市	冠 軍	
春季縣聯賽（硬棒）	85 年 6 月	縣立棒球場	冠 軍	
春季縣聯賽（硬棒）	86 年 5 月	縣立棒球場	亞 軍	
硬棒全國總決賽	86 年 6 月	南投德興球場	亞 軍	
縣聯賽	87 年 4 月	縣立棒球場	殿 軍	
縣聯賽	89 年 1 月	縣立棒球場	殿 軍	
第八屆關懷盃少棒錦標賽	90 年 12 月	縣立棒球場	冠 軍	
第八屆傳福杯	93 年 11 月	臺東第二棒球場	殿軍	
全國傳福杯少棒賽	94 年 1 月	縣立第二棒球場	前八強	
台東縣棒球主委盃少棒賽	94 年 2 月	海端國中	亞軍	
台東縣棒球聯賽硬式組	94 年 3 月	台東縣第二棒球場	亞軍	
台東縣棒球聯賽軟式組	94 年 4 月	台東縣第二棒球場	殿軍	
全國少棒錦標賽	94 年 5 月	國立台東體中	亞軍	兩位選手入選國手
第九屆傳福盃少棒賽	94 年 10 月	台東縣第二棒球場	第五名	

（資料來源：王凱倫老師提供）

南王國小棒球隊歷年戰績

(1) 2003 年關懷盃軟式組冠軍。
(2) 2004 年全國聯賽台東縣縣賽，第 5 名。
(3) 2004 年全國聯賽台東縣縣賽，分組聯盟第 2 名。
(4) 2006 年與豐年、忠孝、德高、新生組聯隊，全國聯賽硬式組冠軍。
(5) 2006 年全國聯賽台東縣縣賽，分組第 1 聯盟硬式組冠軍。
(6) 2006 年全國聯賽硬式組 16 強。

（資料來源：蔡重義總教練提供）

新生國小棒球隊歷年戰績（1997~2006）

(1) 1997 年全國聯賽總決賽，第 2 名。
(2) 1998 年全國聯賽台東縣縣賽，硬式組第 2 名。
(3) 1998 年台中市議長盃，第 2 名。
(4) 1998 年全國關懷盃，第 2 名。
(5) 1998 年中日韓國際邀請賽，冠軍。
(6) 1998 年全國聯賽總決賽，第 4 名。
(7) 1999 年關懷盃，冠軍。
(8) 1999 年諸羅山盃，冠軍。
(9) 1999 年全國金龍旗，冠軍。
(10) 2000 年全國聯賽台東縣縣賽，硬式組冠軍。
(11) 2000 年關懷盃，冠軍。
(12) 2001 年關懷盃，第 2 名。
(13) 2001 年傳福盃，軟式組冠軍。
(14) 2003 年花蓮理事長盃全國軟式，冠軍。
(15) 2003 年傳福盃，第 2 名。
(16) 2003 年全國聯賽台東縣縣賽，軟式組第 3 名。硬式組第 4 名。
(17) 2004 年中日少棒交流賽，第 3 名。
(18) 2004 年全國聯賽台東縣縣賽，軟式組第 2 名。
(19) 2004 年全國聯賽決賽，軟式組第 5 名。
(20) 2004 年關懷盃，第 4 名。
(21) 2005 年高雄林園會長盃全國軟式邀請賽，第 2 名。
(22) 2005 年全國聯賽台東縣縣賽，B 組，軟式組第 2 名。
(23) 2005 年全國聯賽決賽，16 強。
(24) 2006 年紅葉盃邀請賽，8 強。
(25) 2006 年傳福盃全國軟式，8 強。
(26) 2006 年全縣軟式少棒聯賽，C 組，冠軍。
(21) 2004 年全國錦標賽，台東聯隊，第 2 名。

（資料來源：古仁星主任提供）

泰源國小棒球隊歷年戰績（2004~2007）

(1) 2004 年全國聯賽決賽，硬式組，冠軍。
(2) 2004 年關懷盃，第 3 名。
(3) 2004 年傳福盃全國錦標賽，第 3 名。
(4) 2005 年紅葉盃國際邀請賽，冠軍。
(5) 2005 年全國聯賽決賽，硬式組，第 3 名。
(6) 2005 年全國錦標賽，第 2 名。
(7) 2006 年協會盃全國錦標賽，冠軍。
(8) 2006 年亞洲錦標賽，冠軍。
(9) 2006 年 IBA 世界錦標賽軟式組，冠軍。
(10) 2006 年全國聯賽決賽，硬式組，冠軍。
(11) 2006 年傳福盃全國錦標賽，冠軍。
(12) 2006 年關懷盃，第 2 名。
(13) 2007 年紅葉盃國際邀請賽，第 3 名。
(14) 2007 年傳福盃全國錦標賽，第 3 名。

（資料來源：羅旻翁老師提供）

東河國小棒球隊歷年戰績

(1) 2004 年全國聯賽台東縣縣賽，16 強
(2) 2006 年全國聯賽台東縣縣賽，第二聯盟冠軍
(3) 2006 年傳福盃，16 強

(資料來源：溫昇勳主任提供)

三仙國小棒球隊歷年戰績

(1) 2006 年全國聯賽台東縣縣賽
(2) 2006 年東海岸盃，第 8 名
(3) 2006 年紅葉盃預賽

(資料來源：洪富榮主任提供)

武陵國小棒球隊歷年戰績 (1998~2006)

比賽名稱	比賽時間	比賽地點	成績	備註
全縣棒球聯賽	八十七學年	台東	軟、硬式打入複賽	
全縣軟棒聯賽	八十八學年	台東	第三名	
全國軟棒聯賽	八十九學年	台東	第六名	
全縣棒球聯賽	九十學年	台東	軟、硬式打入複賽	
全縣軟棒聯賽	九十一學年	台東	第三名	
全縣軟棒聯賽	九十二學年	台東	第六名	
94 年中小學棒球聯賽	94.02.24	台東縣立棒球場	軟式組複賽	
94 年傳福盃	94	台東縣立棒球場	軟式組複賽	
94 學年度中小學棒球聯賽	95.03	台東縣立棒球場	軟式組複賽	
94 花東縱谷盃	94.12	台東縣海端國中	軟式組第二名	
94 年傳福盃		台東縣立棒球場	軟式組複賽	
95 學年度中小學棒球聯賽	95.3	台東縣立棒球場	軟式組複賽	

(資料來源：陳飛龍老師提供)

三民國小棒球隊歷年戰績（2003~2007）

比賽名稱	比賽時間	比賽地點	成績	備註
九十二年中小學棒球 聯賽國小軟式台東縣 決賽		台東縣卑南國小	第三名	
九十二年第七屆傳福 盃棒球錦標賽	92. 10. 29	台東第二棒球村	第一名	
九十二年十屆關懷盃 棒球錦標賽	92. 11. 30	花蓮縣國福棒球場	第二名	
九十三年中小學棒球 聯賽國小硬式台東縣 決賽	93. 2. 27	台東第二棒球村	第一名	
九十三年中小學棒球 聯賽國小硬式組全國 總決賽	93. 4. 22	台北	殿軍	
九十四年台東縣主委 盃	94. 2. 3-5	台東縣德高國小	第二名	
九十四年花蓮縣光復 獅子盃	94. 8. 19-20	花蓮縣光復國小	第二名	
九十四年台東縣成功 鎮全民運動會軟式棒 球比賽	94. 10. 14-15	台東縣信義國小	第一名	
九十四年第九屆傳福 盃全國棒球錦標賽	94. 10. 25	台東縣第一棒球村	第三名	
九十四年十二屆關懷 盃棒球錦標賽	94. 12. 17	花蓮縣國福棒球場	第二名	
九十五年高雄縣金潭 國小 2006 第五屆會長 盃全國軟式少年棒球 邀請賽	95. 1. 19-24	高雄縣金潭國小	第二名	
九十四學年度中小學 棒球運動聯賽國小軟 式組全國決賽	95. 5. 15-23	嘉義市運三球場	第二名	
2006 第 24 屆 I. B. A 世界軟式少年棒球錦 標賽中華代表隊選拔 賽（台東縣聯隊）	95. 06. 06-17	嘉義市運三球場	冠軍	

2006 第 24 屆 I. B. A 世界軟式少年棒球錦 標賽（台東縣聯隊）	95.07.22—25	日本江戸川	冠軍	
2006 花蓮縣光復鄉獅 子盃少棒邀請賽	95.08.05—06	花蓮縣光復國小	冠軍	
	95.10.07—08	花蓮縣太巴塢國小	冠軍	
	95.11.23—26	台東縣立棒球場	第三名	
	96.01.26	三民國小、信義國小	第二名	
	96.03.25—26	台東縣立棒球場	第三名	
	96.05.12—16	嘉義市運三球場	季軍	
	96.05.25—27	三民國小、信義國小	冠軍	
	96.06.04—08	台東縣第二棒球村	冠軍	

（資料來源：王健榮老師提供）

和平國小棒球隊歷年戰績

(1) 2006 年全國聯賽台東縣縣賽，第 2 聯盟第 2 名
(2) 2006 傳福盃預賽
(3) 2006 東海岸盃預賽

（資料來源：洪松寶老師提供）

德高國小棒球隊歷年戰績

(1) 2005 年縱谷盃，第 4 名
(2) 2006 年太巴塢盃，第 3 名
(3) 2006 年東海岸盃，第 2 名
(4) 2006 年紅葉盃，第 3 名
(5) 2007 年紅葉盃，第 4 名
(6) 2007 年全國聯賽決賽，16 強

（資料來源：賴世山主任提供）

大鳥國小棒球隊歷年戰績

(1) 2006 年全國聯賽台東縣縣賽
(2) 2006 年傳福盃預賽

（資料來源：吳英睿主任提供）

紅葉國小棒球隊歷年戰績

(1) 2003~2007 年全國聯賽台東縣縣賽，進入複賽
(2) 2005 傳福盃預賽

(資料來源：王馨瑩老師提供)



附錄四

同意書

本人同意國立台東大學教育學系課程與教學碩士班研究生黃師川，在其碩士論文「台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之研究」研究中，使用本人於民國 91 年所修訂之「訓練滿意度量表」。

簽名：



老師

中華民國九十六年十二月

附錄五

同意書

本人同意國立台東大學教育學系課程與教學碩士班研究生黃師川，在其碩士論文「台東縣國小棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與選手滿意度之研究」研究中，使用本人於民國 82 年所修訂之「教練領導行為量表」與「團隊凝聚力量表」。

簽名：

陳其昌

老師

中華民國九十六年十二月