

國立臺灣師範大學運動與休閒學院

體育學系 碩士學位論文

高中及大專游泳選手知覺教練
賦權動機氣候及削權動機氣候對退出意
圖之預測-以團隊凝聚力為中介變項



研究生：陳巧穎

指導教授：季力康

中華民國 108 年 8 月

中華民國臺北市

高中及大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候 對退出意圖之預測-以團隊凝聚力為中介變項

2018年6月

研究生：陳巧穎
指導教授：季力康

摘要

Duda (2013) 結合成就目標理論及自我決定理論，提出教練塑造的賦權動機氣候及削權動機氣候會影響選手的參與動機、基本心理需求及運動行為，因此本研究將探討賦權及削權動機氣候與青少年游泳選手退出意圖之關係，並檢驗團隊凝聚力的中介效果。參與者為215名游泳選手，其中高中選手130名、大專85名，採問卷調查法，經參與者同意後發放問卷。以皮爾森積差相關了解其相關性，並以拔靴法檢驗中介效果。本研究結果顯示：(一) 無論高中或大專游泳選手其知覺教練賦權動機氣候與團隊凝聚力呈正相關，與退出意圖呈現相關；知覺教練削權動機氣候與團隊凝聚力呈負相關，與退出意圖呈正相關，而團隊凝聚力與退出意圖呈負相關。(二) 大專游泳選手在知覺削權動機氣候與團隊凝聚力的相關程度上高於高中游泳選手，且大專游泳選手在團隊凝聚力與退出意圖的相關程度也高於高中游泳選手。(三) 在高中游泳選手知覺教練賦權動機氣候或削權動機氣候預測退出意圖上，團隊凝聚力皆無扮演中介的角色；而在大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候或削權動機氣候預測退出意圖上，團隊凝聚力皆具有完全中介的效果。本研究建議高中游泳教練在指導高中游泳選手時，應儘量提升賦權動機氣候及減少削權動機氣候，如此可以直接降低選手的退出意圖；而在大專游泳教練指導大專選手方面，提升賦權動機氣候及減少削權動機氣候將能透過提高團隊凝聚力，進而降低選手的退出意圖。

關鍵詞：工作涉入、自主支持、社會支持、自我涉入、教練控制

The Relationship between Empowering Climates, Disempowering Climates and Dropout Intention in High School and University Swimmers: The Mediating Role of Group Cohesion

June, 2018

Author: Chen, Chiao-Ying
Advisor: Chi, Li-Kang

Abstract

Duda (2013) integrated Achievement Goal Theory and Self-Determination Theory, proposed that the empowering climates and disempowering climates which created from coaches would affect athletes' motivation, basic psychological needs, and sport behaviors. The aim of this study was to investigate the relationships between empowering climates, disempowering climates, and dropout intention and further examined the mediating effect of group cohesion. A total of 215 swimmers (high school = 130, university = 85) were recruited as the participants. After received the informed consent, the participants completed questionnaires to assess their perception. Bootstrapping was conducted to examine the mediating effect. There were three main results in this study. (1) Empowering climates had a positive relationship with group cohesion, and had a negative relationship with dropout intention. Then, disempowering climates had a negative relationship with group cohesion, and had a positive relationship with dropout intention. Moreover, group cohesion had a negative relationship with dropout intention. (2) The level of relationship between disempowering climates and group cohesion in the university swimmers is higher than the high school swimmers. Moreover, the level of relationship between group cohesion and dropout intention in the university swimmers is also higher than the high school swimmers. (3) Group cohesion did not mediate the prediction between empowering and disempowering climates and dropout intention among the high school swimmers. However, among the university swimmers, group cohesion fully mediated the prediction between empowering climates and dropout intention. It also fully mediated the prediction between disempowering climates and dropout intention. Therefore, the high school coaches should use

more empowering climates and less disempowering climates, then it would directly reduce high school swimmers' dropout intention. Further more, the university coaches could use more empowering climates and less disempowering climates to reduce university swimmers' dropout intention through group cohesion.

Key words: task-involving climate, autonomy supportive climate, socially supportive climate, ego-involving climate, controlling climate



目 次

中文摘要	i
英文摘要	ii
目 次	iv
表 次	vi
圖 次	vii

第壹章 緒論

1

第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	4
第三節 研究問題	5
第四節 研究假設	5
第五節 名詞解釋	5

第貳章 文獻探討

8

第一節 賦權動機氣候及削權動機氣候	8
第二節 退出意圖	12
第三節 團隊凝聚力	13

第參章 研究方法

15

第一節 研究架構	15
第二節 研究流程	15
第三節 研究對象	16

第四節 研究工具	17
第五節 資料處理與分析	18
第肆章 研究結果	19
第一節 高中、大專游泳選手的背景分析	19
第二節 高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之間的相關情形	21
第三節 團隊凝聚力在國內高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候與退出意圖預測間的中介效果	22
第伍章 討論	25
第一節 高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之間的相關情形	25
第二節 團隊凝聚力在高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候與退出意圖預測間的中介效果	26
第陸章 結論與建議	28
第一節 結論	28
第二節 建議	28
引用文獻	31
附錄	37

表 次

表 2-1 成就目標理論及自我決定理論的相關研究.....	10
表 2-2 團隊凝聚力的相關研究.....	14
表 4-1 描述性統計摘要表.....	19
表 4-2 高中游泳選手人口統計變項次數分配表.....	20
表 4-3 大專游泳選手人口統計變項次數分配表.....	20
表 4-4 高中游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之相關分析摘要表.....	22
表 4-5 大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之相關分析摘要表.....	22
表 4-6 高中游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之拔靴法分析摘要表.....	23
表 4-7 大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之拔靴法分析摘要表.....	24

圖 次

圖 2-1 動機的順序圖.....	9
圖 3-1 研究架構圖.....	15
圖 3-2 研究流程圖.....	16



第壹章 緒論

本章共有四節，分別為：第一節、研究背景與動機；第二節、研究目的；第三節、研究問題；第四節、研究假設；第五節、名詞解釋。

第一節 研究背景與動機

競技游泳是奧林匹克運動會中的主要項目，參與人口相當多，國內外大多數的游泳選手在青少年時期就接受嚴格的訓練。然而在國內多數的優秀游泳選手與其他的運動項目相同，都是所謂的學生運動員，求學階段必須身兼學生與運動員兩者是非常艱辛的，當面臨運動訓練相關的問題與課業生活衝突時，可能選擇繼續堅持，但也可能產生退出意圖。

競技運動場上，能讓人留下深刻印象的，大多是奪冠的時刻，然而，並不是每一位運動員都可以撐到站上頒獎台的那刻，當長期處於嚴苛的訓練及各式各樣的壓力情境下，又面臨到無法符合社會或個人期望時，便容易產生退出競技運動場的意圖。綜觀國內過去的競技游泳生態，常有國、高中階段，在國際舞台上成績突出的選手，數年後，應當是成績巔峰的大專時期，卻選擇退出的隱憂；因此，國內教練們也不斷的尋找方法，如何讓這批新生代選手，在長期的訓練過程中保持對游泳的熱情，並減少因訓練或比賽等外在因素所產生的負面心理問題，使得選手能持續在競技游泳的舞台上發揮，進而延長選手的游泳生涯，讓他們不僅在大專時期，甚至大專畢業後，身體素質更趨成熟穩定的階段達到游泳生涯的巔峰，是現今國內競技游泳領域極為重要的課題。

如果運動員想要成為該項目領域中的佼佼者的，必須持續的接受訓練以及比對手更努力才可能達成目標，因此運動員在設定目標後會開始投入更多的時間在參與運動訓練上。然而在參與訓練的同時，身邊的重要他人（教練、父母、同儕）所創造出來的領導氣候，會影響運動員繼續持續參與運動或產生退出運動項目的意圖 (Sarrazin, Boiché, & Pelletier, 2007)。

過去關於青少年持續參與和退出運動在動機相關理論的研究非常多，這些研究認為社會因素和人際關係的變項會去影響運動行為，而社會因素則包含了教練執教氣氛及選手知

覺到的氣候 (Bars, Gernigon, & Ninot, 2009)。

動機氣候是指一個人對於教練營造目標取向氣候的觀點 (Newton, Duda, & Yin, 2000)。知覺動機氣候理論在教練領導行為之探討方面，是以選手知覺的教練領導行為為觀點，探討教練領導行為塑造之動機氣候，對於選手的認知、情緒與行為的影響 (Ames & Archer, 1988)。從成就目標理論 (achievement goal theory) 的觀點來看，此概念可分為兩個向度，分別是工作涉入氣候 (task-involving climate) 及自我涉入氣候 (ego-involving climate) 兩種目標取向氣候。工作涉入氣候意味著在這個團隊中強調努力、精熟和個人進步；相反的，自我涉入氣候意味著在這個團隊中強調社會評價、因犯錯而懲罰和團隊的隊友間彼此競爭 (Newton, Duda, & Yin, 2000)。

除了成就目標理論外，應用在競技運動情境中，自我決定理論 (self-determination theory) 也是關注在重要他人的角色對運動員的影響 (Deci & Ryan, 1985, 2000)，特別是教練。自我決定理論的核心概念是基本心理需求 (basic psychological needs)，包含自主性 (能夠以自由意志行動或給予自主選擇; Autonomy)、勝任感 (知覺到有能力的滿足環境的要求; Experience Competence) 和關係感 (知覺到重要他人的照顧; Relatedness) (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b)。自我決定理論主要在強調運動員為什麼會產生此行為，其中包括考慮決定的因素與自主及控制對於參與者的影響。

Guillet 與 Sarrazin (1999) 以法國女子手球選手為研究對象，發現知覺工作涉入能正向預測知覺進步，知覺自我涉入則負向預測知覺自主性；而知覺進步和知覺自主性能正向預測自我決定動機及負向預測退出意圖；也就是說，知覺工作涉入可以負向預測退出意圖，而知覺自我涉入能正向預測退出意圖。此外，Duda 與 Balaguer (2007) 也發現自我涉入氣候和退出運動有正向關係。林季燕與季力康 (2003) 以自我決定理論為基礎，提出籃球選手中知覺精熟氣候越高的球員，其自主性及勝任感會越高，球員也較不容易產生退出意圖。

競技運動場上的贏家，除了講求技術、體能與戰略的發揮，團隊氣氛的凝聚更是比賽的關鍵因素 (Festinger, Schacter & Back, 1950)。根據 Cartwright 與 Zander (1968) 指出團隊凝聚力可分為工作凝聚力 (task cohesion) 和社會凝聚力 (social cohesion)。工作凝聚力為團體成員為達成團體的目標而結合在一起努力，亦即一個團隊的所有成員一起合作完成某特定任務的力量發揮；社會凝聚力則指團隊中的人際關係和諧，使之願意留在團隊中，亦即

團隊中的成員彼此相互友愛、喜歡對方，並接納對方成團隊一份子的程度 (Carron, 1982)。凝聚力的提升除了有助於運動表現外，也能增加團隊滿意度，並減少隊員的流失 (Martens & Peterson, 1971)。國內兩篇實證研究分別以高中籃球及國中排球選手為研究對象，皆指出團隊凝聚力中的工作凝聚力及社會凝聚力可負向預測退出意圖 (洪建智、季力康，2005；周學霽、黃英哲，2008)。動機氣候與團隊凝聚力的相關研究中則指出，當教練塑造出的動機氣候工作取向越高時，團隊中的工作凝聚力及社會凝聚力也會較高，而自我取向越高時，團隊中的工作凝聚力及社會凝聚力則會較低 (盧素娥，1995)。然而提到團隊凝聚力，鮮少人會聯想到個人運動項目 (游泳、田徑等)，國內相關的研究中，個人項目的篇幅也相對稀少；但是，綜觀國內外游泳選手的訓練，絕大多數卻以團隊的形式存在，教練的指導也是採取一對多的方式進行，所以即便游泳是屬於高個人成就的運動項目，但訓練過程還是有所謂的隊友存在。Carron (2002a) 也指出不論是共動性運動項目 (coactive sport)，如游泳、射箭等，或互動性運動項目 (interactive sport)，如足球、籃球等，團隊凝聚力都有其重要性。因此本研究推論在游泳項目中，團隊凝聚力能有效預測退出意圖，且動機氣候也能預測團隊凝聚力。

過去探討動機氣候的相關研究，大多單獨以自我決定理論或成就目標理論為主軸，探討動機氣候與其他變項之關係；而 Duda (2013) 結合成就目標理論及自我決定理論，提出教練所塑造的動機氣候可分為賦權動機氣候 (Empowering climates) 及削權動機氣候 (Disempowering climates)。當教練將環境塑造成較高的工作涉入 (給予工作精熟技巧、具挑戰性且合理之目標)、自主支持 (認同選手提供機會給他們做選擇和決定) 和社會支持 (給予照顧、關懷和尊重) 時，選手將會經驗更高的基本心理需求 (自主性、勝任感及關係感)，並且內化成持續運動的動機，稱為賦權氣候；相反的，若是當教練將環境塑造成較高的自我涉入 (強調社會評價、因犯錯而懲罰和強調團隊的隊友間彼此競爭) 及教練控制 (透過控制使選手妥協的行為，包含各種獎勵與懲罰) 時，稱為削權氣候。

Smith, et al. (2016) 以四個不同歐洲國家的基層足球選手及教練為研究對象，透過觀察者紀錄及賦權及削權動機氣候的介入，發現無論是觀察者的紀錄評估或是教練所填寫的問卷結果，教練所塑造的動機氣候都能有效預測足球員的自主性及無動機。而探討賦權動機氣候預測自我效能的研究中，以青少年足球選手為研究對象，也發現賦權動機氣候能正向

預測自我效能 (Zourbanos, et al., 2016)。Kolovelonis (2015) 以希臘的十間不同小學六年級學生為研究對象，探討體育課老師的動機氣候和學生社會行為的關係，發現有知覺教師有較高賦權動機氣候的學生，會有較正面的社會行為；相反的，較高的削權動機氣候則與負面的社會行為有關。近年國內的教練賦權氣候介入計畫結果中，提到了實驗組比對照組有較高的工作氣候、自主支持、社會支持、自主性、勝任感、關係感、內在動機、運動投入、幸福感和滿意度，也有較低的個人控制、無動機和退出意圖 (東方介德，2015)。

綜合上述內容，已論及教練賦權與削權動機氣候、團隊凝聚力間與運動員退出意圖的可能關係；且教練賦權動機氣候的介入，會降低運動員的退出意圖 (東方介德，2015)，在這樣的影響之中，若我們能進一步了解到之中所具有的中介機轉因素，將有助於深入探究運動員選擇退出的原因。因此本研究除了探討知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候與退出意圖之間的關係外，也想藉由檢視知覺教練動機氣候是否會促進團隊凝聚力之發展，進而降低選手的退出意圖。此外，陳律伶 (2014) 發現國中網球選手在知覺教練工作涉入氣候方面上顯著高於高中網球選手，國中網球選手在知覺退出意圖方面上顯著高於高中網球選手。且觀察近年競賽場上，國內普遍大專游泳隊教練在塑造賦權動機氣候上相較於高中游泳隊教練高，而團隊氣氛上，高中在賽場上的團隊凝聚力較大專強，退出意圖方面則大專較高中高，從觀察的角度上可以發現兩者在不同變項上的情形皆有所不同。因此，本研究以國內高中及大專游泳選手為研究對象，探討知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候與退出意圖之間的關係，並檢驗團隊凝聚力的中介效果。希望能藉由本研究的結果，提供良好的建議給未來高中及大專兩階段的游泳隊教練，做為訓練游泳選手參考。

第二節 研究目的

本研究主要在探討國內高中及大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候及團隊凝聚力對退出意圖的影響。依過去文獻分析與資料搜集結果，發展具體研究目的，如下：

- 一、探討國內高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之間的相關情形。
- 二、檢驗團隊凝聚力在國內高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候與

退出意圖預測情形中的中介效果。

第三節 研究問題

依據上述研究目的，發展研究問題如下：

- 一、高中與大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之間相關情形為何？
- 二、團隊凝聚力在高中與大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候預測退出意圖的情形中是否具有中介效果？

第四節 研究假設

依據上述研究問題，本研究提出以下假設：

- 假設一：高中及大專游泳選手在知覺教練賦權與削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖四者之間的相關程度上有所差異。
- 假設二：團隊凝聚力在高中或大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候預測退出意圖的情形中的中介情形有所差異。

第五節 名詞解釋

本節針對研究所使用的名詞進行操作性定義，陳述如下：

一、賦權動機氣候及削權動機氣候

指在運動情境中，選手知覺教練所塑造的團隊動機氣候。本研究根據 Duda (2013) 結合成就目標理論(Achievement Goal Theory) 及自我決定理論 (Self-Determination Theory)，提出教練所塑造的動機氣候可分為賦權 (Empowering climates) 及削權動機氣候 (Disempowering climates)。當教練將環境塑造成較高的工作涉入、自主支持和社會支持時，選手將會經驗更高的基本心理需求，並且內化成持續運動的動機，稱為賦權氣候；相反的，若是當教練將環境塑造成較高的自我涉入及教練控制時，稱為削權氣候。此五個概念如下：

- (一) 工作涉入 Task-involving：指選手知覺其所屬團隊的教練塑造的氣候是強調努力，

注重學習或比賽過程，強調和自己比較、求進步，鼓勵選手不斷嘗試，教練認為犯錯亦是學習的一部份。

- (二) 自主支持 Autonomy-supportive：指選手知覺其所屬團隊的教練塑造的氣候是重視自主性、提供選擇的，教練會從選手的觀點做考量、徵求選手的投入和參與，指導時解釋原因。
- (三) 社會支持 Socially-supportive：指選手知覺其所屬團隊的教練塑造的氣候是提供關懷與照顧的，當選手有需要的時候會陪伴選手，對待選手如同一個完整的個人，而不是只是運動員，教練不管選手的成績好壞，可以完全的接納選手。
- (四) 自我涉入 Ego-involving：指選手知覺其所屬團隊的教練塑造的氣候是強調輸贏，注重訓練或比賽的結果，強調和勝過他人、贏得冠軍，認為結果斷定一切，競賽中不容許犯錯。
- (五) 教練控制 Controlling coaching：指選手知覺其所屬團隊的教練塑造的氣候是利用有形或是口頭獎勵作為控制完成某一任務或達到一定表現標準的從事動機，甚至會為了控制而採用羞辱和貶低的行為策略，例如：責罵、大聲喊叫和體罰。也會試圖控制及干涉選手在生活各方面的行為。

二、退出意圖

指選手主觀知覺未來退出參與游泳運動的意圖。修改自林季燕、季力康（2003）所自編的「退出意圖量表」來測量未來退出該項運動的意圖，量表共有兩題，包括「我常考慮要退出游泳隊」及「我想要退出游泳隊」。

三、團隊凝聚力

指團體內的成員緊密結合在一起，並追求共同目的和目標 (Carron, 1982)。本研究修改自盧素娥 (1995) 根據 Carron、Widmeyer 與 Brawley (1985) 所發展出來的 Group Environment Questionnaire，用來測量團隊凝聚力，以參與者在「團隊情境量表」上所測得的分數表示，所得數據的呈現則涵蓋工作凝聚力(task cohesion)和社會凝聚力(social cohesion)兩大層面。此兩個分量表所測量的概念如下：

- (一) 工作凝聚力：指團體成員為達成團體的目標而結合在一起努力，亦即一個團隊的所有成員一起合作完成某特定任務的力量發揮。例題：我們這個游泳隊能團結一致地共同達成我們的目標。
- (二) 社會凝聚力：指團隊中的人際關係和諧，使之願意留在團隊中，亦即團隊中的成員彼此相互友愛、喜歡對方，並接納對方成團隊一份子的程度 (Carron, 1982)。例題：在這游泳隊裡有我最好的朋友。



第貳章 文獻探討

本章針對本研究之相關理論及文獻進行探討，內容分為四個部分：第一節、賦權動機氣候及削權動機氣候；第二節、退出意圖；第三節、團隊凝聚力

第一節 賦權動機氣候及削權動機氣候

一個人所處在的情境因素會影響個人如何建構能力感和主觀定義成功，進而影響認知型態、情緒反應和行為 (Ames & Archer, 1988)。在運動情境裡，影響一個人的動機因素非常多，其中教練領導的方式扮演非常重要的角色 (Smoll & Smith, 1988)。團隊裡，教練的領導風格會創造出不同的動機氣候，進而影響選手追求目標或表現時，產生不同的行為。而運動動機氣候過去如成就目標理論所提到的幾個重要原則 (Nicholls, 1989)，個人傾向於評論自己的成功和定義成功是採用工作涉入或自我涉入去解釋和成就相關的活動。工作涉入重點放在努力、經驗改善和工作精熟的過程，強調超越過去的自己。自我涉入則對於主觀的成功是依賴於優勢的展現，重視結果的勝利。透過與選手的互動，創造工作涉入動機氣候的教練強調成功的價值在於選手們是否有努力做到最好 (Newton, Duda, & Yin, 2000)。相反的，創造自我涉入動機氣候的教練所創造的氣候特徵在於運動員能力的不同、對抗及專注於超越競爭的對手。Seifriz, Duda & Chi (1992) 根據成就目標理論的架構，編製完成的知覺的運動動機氣候量表 (Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire, PMCSQ)，主要探討選手知覺的動機氣候與個人目標取向、內在動機與成功信念的關聯。經過探索性因素分析發現自我取向與工作取向兩種氣候。自我取向氣候主要陳述運動員知覺所處環境為犯錯時會受到處罰、教練比較重視好的球員、鼓勵團隊內競爭等；而工作取向氣候則是知覺道努力、進步會受到肯定、每一位成員都是重要的角色等。

除了成就目標理論，應用在競技運動情境中，自我決定理論也是關注在重要他人的角色對運動員的影響 (Deci & Ryan, 1985, 2000)，特別是教練。自我決定理論主要在強調運動員為什麼會產生此行為，其中包括考慮決定的因素和較多較少的自主和控制對於參與者的影響。自我決定理論的核心概念是基本心理需求(Basic Psychological Needs)，包含自主性(能夠以自由意志行動或給予自主選擇；Autonomy)、勝任感(知覺到有能力的滿足環境的要求；

Experience Competence)和關係感(知覺到重要他人的照顧;Relatedness) (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b)。自我決定理論主張好的需求滿足將有助於更多的自主性，例如一個人喜歡參加某些活動是為了自己或個人的價值而參加 (Ryan & Deci, 2000a, 2000b)。需求滿足的削弱和減少與更多的控制(例如為了外在酬賞或愧疚而參與活動)有關 (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thogersen- Ntoumani, 2011; Ryan & Deci, 2000a, 2000b)。自我決定理論主要聚焦於哪一種環境創造較多或較少的自主支持或控制行為 (Deci & Ryan, 2000; Reeve, 2009)。一位自主支持的教練會確認運動員的喜好和嘗試採取運動員的觀點，在訓練上提供有意義的選擇，並且歡迎運動員加入一起做決策 (Mageau & Vallerand, 2003)。控制型的教練行為在和球員互動時包括施壓、強制性、恐嚇 (Bartholomew, Ntoumanis, & Thogersen-Ntoumani, 2010)。自我決定理論也認為社會環境也是一個影響的因素，例如社會支持品質程度的展現 (Skinner & Edge, 2002)。一位社會支持的教練將會展現關心和重視每位選手，把每一位運動員當作一個獨立的個體，而非只是當做運動員 (Mageau & Vallerand, 2003; Reinboth, Duda, & Ntoumanis, 2004)。

此外，根據自我決定理論 (Deci & Ryan, 1985, 1991)，個體知覺自主性、勝任感和關係感扮演了社會事件影響其動機的心理中介變項。因此，當社會因素被知覺到基本心理需求是支持的時候，會正向影響其動機。

如圖 2-1：社會因素→心理需求的中介變項→動機的型態→結果(Vallerand et al., 1997)。

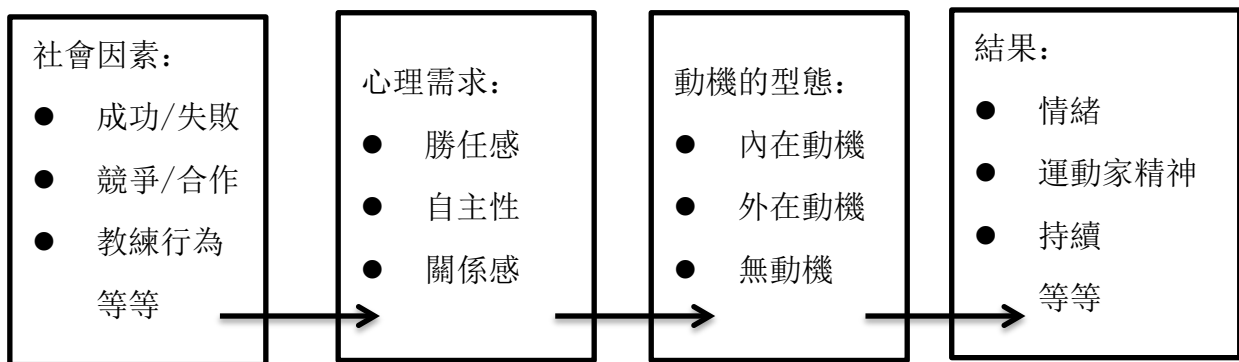


圖2-1：動機的順序圖(Vallerand et al., 1997)

許多學者已發現自我決定理論和成就目標理論的相關性。成就目標理論中所提到的高

工作取向者可以滿足自我決定理論基本心理需求，特別是自主性和勝任感可提升自我決定行為。相反的，高自我取向妨礙個人努力去滿足其心理需求 (Standage et al., 2003)。這些自我取向的控制因素，例如約束、獎賞、和跟別人比起來較優越的能力，都不能讓人們感到他們的行為是受自己控制的。根據成就目標理論，工作涉入的人較專注於精熟於活動且發現其中樂趣會持續選擇從事參與活動（會有較高的內在動機）。另一方面來說，自我涉入的人較專注於證明他們比別人好，當面對困難時，可能對活動失去興趣和未來減少持續參與活動（會有較低的內在動機）。根據 Ryan (1982)，自我涉入代表個體在自己身上的內在控制或壓力，相似於自我決定理論上的控制感，會有較多的無動機、外在調節及有較少的內在動機、認同調節。

這些動機氣候說明了教練如何在練習和比賽中建構環境 (Duda, 2001) 及被認為是教練和選手溝通交流及選手參與品質的關鍵因素 (Duda & Balaguer, 2007)。成就目標理論和自我決定理論的相關研究（如表 2-1）證實教練的行為會透過教練建立的環境和動機機轉影響運動員的認知、情意、行為。

表 2-1 成就目標理論及自我決定理論的相關研究

學者（年代）	研究結果
Kadushin (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當運動員知覺教練展現工作涉入氣候時，將會有工作取向目標。 2. 當運動員知覺教練展現自我涉入氣候時，則會有自我取向目標。
Carr, Weigand, & Jones (2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當運動員知覺教練展現工作涉入氣候時，將會有較高的內在動機。 2. 當運動員知覺教練展現自我涉入氣候時，則會有較低的內在動機。
Sarrazin, Guillet, &	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當運動員知覺教練展現工作涉入氣候時，將會有正向心理

Cury (2001)	需求。 2. 當運動員知覺教練展現自我涉入氣候時，則會有負向心理需求。
Eys et al. (2013)	1. 當運動員知覺教練展現工作涉入氣候時，將會有較高的工作凝聚力及社會凝聚力。 2. 當運動員知覺教練展現自我涉入氣候時，則會有較低的工作凝聚力。
Duda, & Balaguer (2007)	工作涉入氣候對於運動員是有益的，另一方面自我涉入氣候已經被負面的反應所連結，像是高焦慮和退出運動。
Vallerand, et al. (1997)	在學業情境中，探討高中生中輟或退學的研究中發現自我決定程度的學業動機能有效預測高中學生的退出意圖，進而預測其退出行為。
Oman & McAuley(1993)	在參與十二堂有氧課的成年人研究中，結果指出較高內在動機的參與者，在持續運動上有較高的自信心。
Loser et al. (1997)	針對冰上曲棍球教練的研究中指出，自我決定較高程度者，未來繼續擔任訓練工作的意圖也較高。

資料來源:本研究整理

根據上述文獻，並且根據 Duda (2013) 結合成就目標理論及自我決定理論，提出教練所塑造的動機氣候可分為賦權及削權動機氣候。當教練將環境塑造成較高的工作涉入(給予工作精熟技巧、具挑戰性且合理之目標)、自主支持(認同選手提供機會給他們做選擇和決定)和社會支持(給予照顧、關懷和尊重)時，選手將會經驗更高的基本心理需求(自主性、勝任感及關係感)，並且內化成持續運動的動機，稱為賦權動機氣候；相反的，若是當教練將環境塑造成較高的自我涉入及教練控制 (透過控制使選手妥協的行為)時，則稱為削權動機氣

候。近年國內的教練賦權氣候介入計畫結果中，提到了實驗組比對照組有較高的工作氣候、自主支持、社會支持、自主性、勝任感、關係感、內在動機、運動投入、幸福感和滿意度，也有較低的個人控制、無動機和退出意圖 (東方介德，2015)。然而，目前國內賦權及削權動機氣候相關研究相當少，本研究希望藉由此次研究，了解國內游泳選手知覺賦權及削權動機氣候之關係。

第二節 退出意圖

在國內多數的優秀運動員都是學生運動員，而我們都知道身兼學生與運動員兩者是非常艱辛的，他們在面臨運動訓練相關的某些問題時，可能選擇繼續堅持，但也可能選擇退出運動訓練。以下先就退出(dropout)進行概念的定義，以進一步瞭解運動退出的概念。

從字義上來解讀，退出是指個體在完成某項事務之前，中途離開。根據英國牛津運動科學和醫學字典 (The Oxford Dictionary of Sports Science & Medicine) 對於運動退出的解釋，主要有兩個情境，分別是「專項運動退出」(sport-specific dropout)，指的是個體從參與中的專項運動撤離或中止參與，但是並不是都不再參與其他運動；另一個是「全部運動退出」(sport-general dropout)，指的是個體全面從所有運動中撤離或中止參與 (Kent, 2007)。而本研究所指的退出意圖主要是指個體在專項運動參與、學習、訓練的過程中，中途撤離運動團體、運動訓練的行為或情境。

具體而言，運動退出在意義上來說，是指運動員個體在專項運動參與過程中，因某些因素而選擇中止、離開或不繼續該項專項運動參與的行為情形。而從國內過去的研究，可以發現優秀學生運動員運動退出因素反映在運動傷害、負荷超載、能力瓶頸、學業壓力、人際疏離、低成就感、運動倦怠等生理、心理層面的影響 (吳佳鴻、楊文財、黃曉晴、黃璧，2004；李坤培，1999；何育敏、張庭彰、何國龍、陳禾青，2008)。

此外，研究也指出，在參與訓練的同時身邊的重要他人(教練、父母、同儕)所創造的氣候，會間接地影響運動員繼續持續參與運動或產生退出運動項目的意圖 (Sarrazin, Boiché, & Pelletier, 2007)。

第三節 團隊凝聚力

在運動場上，常會看到凝聚力的重要性，舉例來說雅典奧運會上美國奧運男子籃球隊輸給波多黎克的例子，Marriott 對美國男子奧運籃球代表隊的評論：籃球運動最致命的就是缺乏團隊的化學作用，如同美國代表隊在奧林匹克比賽遭受空前的恥辱時，就是受到這枚惡臭炸彈的威脅，這也證明團隊中確實是需要凝聚力的存在。凝聚力被定義為：一種反應一個團隊緊密結合在一起，保持團結以追求團隊工作目標及滿足隊員間情感需求傾向的動態過程 (Carron, Brawley, & Widmeyer, 1998)。

團隊最先是由 Carron、Widmeyer、Brawley (1998) 所提出，團隊凝聚力是要保持他們身為團隊一份子的想法，而這個團隊可以達成個人目標或是團體目標。這些知覺到的行為如以下兩點：

- 一、團體整合(Group Integration, GI):這是在反應個體之間,如何感受到團體成員給予親密、相似、互相結合、團結程度的知覺。
- 二、團體對個體的吸引力(Individual Attractions to the Group, ATG):這是反應個體會受到團體間的吸引,然後引起個體動機與行動,目的是要留在這個團體中,是一種個體對團體一種情感。

而以上兩者知覺各包含兩個焦點:

- 一、工作取向(Task Orientation):對於團體有一致認為的工作目標。
- 二、社會取向(Social Orientation):在團體中會努力維持或是培養一種情感、社會關係。

Carron (2002a) 使用統合分析(Meta-analysis)的方式，檢驗有關團隊凝聚力與成功的例子，發現在競技運動心理學中，團隊的成功即與團隊凝聚力有一些關連。而在一些研究也指出有三個變項會調節凝聚力與團隊表現，分述如下:

- 一、性別：凝聚力會在性別有所差異，女性選手在凝聚力與表現的效果優於男性。
- 二、運動的型態：早期探討凝聚力與表現的研究中，發現個人項目的運動(如田徑、游泳)對凝聚力是呈現負面的現象，所以對於凝聚力的探討侷限於團體項目(如籃球、足球)。
- 三、競賽水準：在某些研究指出凝聚力似乎也和比賽的層級有所關連。但是相關研究證明的數據不多，甚至有些並沒有顯著的差異，所以未來研究上或許可以多著墨於此一觀點。

表 2-2 團隊凝聚力的相關研究

學者 (年代)	研究結果
盧素娥(1995)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作取向氣候、自我取向與加入校隊的時間三個變項，可有效的預測團隊中的社會凝聚力。 2. 自我取向、工作取向氣候、自我取向氣候、年齡四個變項，可有效的預測團隊中的工作凝聚力
莊艷惠(1997)	<p>選手所知覺的教練領導行為能有效預測團隊任務整合凝聚力、團隊社會整合凝聚力及團隊任務對個人的吸引凝聚力，而對團隊社會對個人的吸引凝聚力則無法有效預測。</p>
周榮豐(2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國小巧固球選手以性別、年級、與教練相處年數等背景變項在團隊凝聚力上有顯著差異 2. 國小巧固球選手在知覺教練領導行為與團隊凝聚力的相關情形，教練領導行為之五個構面與團隊凝聚力，除專制行為外，都呈現顯著正相關。

資料來源:本研究整理

綜合以上文獻，凝聚力的提升除了有助於運動表現外，也能增加團隊滿意度，並減少隊員的流失 (Martens & Peterson, 1971)。國內兩篇實證研究分別以高中籃球及國中排球選手為研究對象，皆指出團隊凝聚力中的工作凝聚力及社會凝聚力可負向預測退出意圖 (洪建智、季力康，2005；周學霽、黃英哲，2008)。然而目前國內提到團隊凝聚力時，鮮少人會聯想到個人項目(游泳、田徑等)，國內相關的研究中，個人項目的篇幅也相對稀少，不過根據 Carron (2002b) 指出不論是共動性或是互動性的運動項目，團隊凝聚力都有其重要性。因此本研究推論在游泳項目中，團隊凝聚力依舊能有效預測退出意圖，且動機氣候也能預測團隊凝聚力。

第參章 研究方法

本章主要目的是在陳述本研究的設計與實施，共分為五節說明；第一節、研究架構；第二節、研究流程；第三節、研究對象；第四節、研究工具；第五節、資料處理與分析。

第一節 研究架構

基於本研究動機、研究目的與相關文獻回顧的結果，本研究主要在探討國內高中及大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候及團隊凝聚力對退出意圖的影響。故擬定本研究架構圖 3-1。



圖 3-1. 研究架構圖

第二節 研究流程

本研究概念形成後，接著確認研究主題，並開始著手蒐集相關資料及文獻，以建立研究架構。在徵詢各游泳隊教練及選手同意後，實施行問卷調查，並將所得資料回收，進一步進行統計分析，以呈現研究結果。並依據結果提出具體討論與建議。研究實施流程如圖 3-2 所示。



圖 3-2 研究流程圖

第三節 研究對象

本研究針對國內高中及大專游泳選手為研究對象，其中高中以全國中等學校運動會高中組選手為主，大專則以全國大專運動會公開組選手為主，採用問卷調查法，於 106 年全國中等學校運動會及 106 年全國大專運動會時，經各代表隊教練、選手同意後，進行發放，高中發放 150 份問卷、大專發放 100 份問卷，共計 250 份問卷，剔除無效問卷後，有效問卷共計 215 份，有效回收率為 86%。

第四節 研究工具

一、人口背景變項

人口統計變項共計 6 題，包含參與者之性別、年齡、學校、進入泳隊的時間、帶隊教練性別、平均每週訓練時數。

二、賦權及削權動機氣候量表

採用季力康 (2017) 翻譯自 Appleton、Ntoumanis、Quested、Viladrich 與 Duda (2015) 所發展出來的 Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire (EDMCQ-C)，此量表的抽樣適切性指標顯示母群體在各題項上存在共同因素，Kaiser-Meyer-Olkin 值為.92，Bartlett's 球形檢定結果也達顯著水準 ($p < .001$)，表示本研究樣本適合進行因素分析 (Tabachnick & Fidell, 2007)。因素分析後萃取出 5 個特徵值大於 1 以上的因素，整體解釋變異量為 63.89%，顯示具有良好的建構效度。5 個因素分別為工作涉入、自主支持、社會支持、自我涉入、教練控制，其中工作涉入、自主支持、社會支持屬於賦權動機氣候，而自我涉入、教練控制屬於削權動機氣候，兩分量表的 Cronbach's α 係數分別為.95 與.91。

三、團隊凝聚力量表

修改自盧素娥 (1995) 根據 Carron、Widmeyer 與 Brawley (1985) 所發展出來的 Group Environment Questionnaire，用來測量團隊凝聚力。此量表的抽樣適切性指標顯示母群體在各題項上存在共同因素，Kaiser-Meyer-Olkin 值為.85，Bartlett's 球形檢定結果也達顯著水準 ($p < .001$)，表示本研究樣本適合進行因素分析。因素分析後萃取出 2 個特徵值大於 1 以上的因素，整體解釋變異量為 62.18%，顯示具有良好的建構效度。2 個因素分別為工作凝聚力、社會凝聚力，兩分量表的 Cronbach's α 係數分別為.72 與.80。

四、退出意圖量表

修改自林季燕、季力康 (2003) 所自編的「退出意圖量表」來測量未來退出該項運動的意圖，此量表的抽樣適切性指標顯示母群體在各題項上存在共同因素，Kaiser-Meyer-Olkin 值為.55，Bartlett's 球形檢定結果也達顯著水準 ($p < .001$)，表示本研究樣本適合進行因素分析。因素分析後萃取出 1 個因素，整體解釋變異量為 64.38%，顯示具有良好的建構效度。此量表的 Cronbach's α 係數為.90。

第五節 資料處理與分析

本研究問卷回收後，即進行編碼及登錄工作，並以 SPSS 22.0 進行資料處理，統計的顯著水準定為.05，統計方法如下：

一、描述性統計

以描述性統計分析來分析本研究參與者之背景變項。

二、皮爾森積差相關分析

以皮爾遜積差相關來探討高中及大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力及退出意圖的相關情形。

三、拔靴法

以拔靴法分別檢驗高中、大專游泳選手其團隊凝聚力在賦權動機氣候及削權動機氣候對退出意圖預測中的中介效果。



第肆章 研究結果

本章針對研究目的，依序呈現與陳述資料分析結果，內容共分為三節，第一節、高中、大專游泳選手的背景分析；第二節、高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之間的相關情形；第三節、團隊凝聚力在國內高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候與退出意圖預測間的中介效果。

第一節 高中、大專游泳選手的背景分析

本研究的參與者為 215 名游泳選手，高中 130 名、大專 85 名，高中選手平均年齡為 16.92 歲，大專選手平均年齡為 20.48 歲，詳見表 4-1。高中選手性別：男性佔 53.1%，女性佔 46.9%，帶隊教練性別：男性佔 93.8%，女性佔 6.2%；平均每週訓練時數：未滿 10 小時佔 16.9%，10-19 小時佔 36.9%，20-29 小時佔 34.6%，30 小時以上佔 11.5%。大專選手性別：男性佔 62.4%，女性佔 37.6%，帶隊教練性別：男性佔 69.4%，女性佔 30.6%；平均每週訓練時數：未滿 10 小時佔 24.7%，10-19 小時佔 54.1%，20-29 小時佔 15.3%，30 小時以上佔 5.9%，詳見表 4-2、4-3。

表 4-1 描述性統計摘要表 **(N=215)**

	高中選手 年齡(n=130)	大專選手 年齡(n=85)
平均數	16.92	20.48
標準差	0.99	1.92

表 4-2 高中游泳選手人口統計變項次數分配表

(N=130)

項目	組別	次數	百分比
性別	男性	69	53.1
	女性	61	46.9
進入泳隊時間	1 年	22	16.9
	2 年	22	16.9
	3 年	48	36.9
	4 年	5	3.8
	5 年以上	33	25.4
帶隊教練性別	男性	122	93.8
	女性	8	6.2
平均每週訓練 時數	未滿 10 小時	22	16.9
	10-19 小時	48	36.9
	20-29 小時	45	34.6
	30 小時以上	15	11.5

表 4-3 大專游泳選手人口統計變項次數分配表

(N=85)

項目	組別	次數	百分比
性別	男性	53	62.4
	女性	32	37.6
進入泳隊時間	1 年	28	32.9
	2 年	15	17.6
	3 年	8	9.4
	4 年	5	5.9
	5 年以上	29	34.1

帶隊教練性別	男性	59	69.4
	女性	26	30.6
平均每週訓練 時數	未滿 10 小時	21	24.7
	10-19 小時	46	54.1
	20-29 小時	13	15.3
	30 小時以上	5	5.9

第二節 高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、 團隊凝聚力與退出意圖之間的相關情形

本研究以皮爾森積差相關分析各變項之間的相關情形。由表 4-4 及表 4-5 分析結果中顯示：發現無論高中或是大專游泳選手在知覺教練賦權動機氣候與團隊凝聚力($r = .48$)之間呈現正相關和退出意圖($r = -.28$)之間呈負相關，說明選手知覺教練賦權動機氣候較高時，其團隊凝聚力也會較高，而選手的退出意圖則較低。而同樣在選手知覺教練削權動機氣候方面，無論高中或是大專游泳選手在知覺教練削權動機氣候與團隊凝聚力($r = -.37$)之間呈現負相關和退出意圖($r = .25$)之間呈正相關，說明選手知覺教練削權動機氣候較高時，其團隊凝聚力會較低，而選手的退出意圖則較高。此外，無論高中或是大專游泳選手在，在知覺賦權動機氣候的平均得分，都較知覺削權動機氣候的平均得分高；說明整體而言，國內游泳選手知覺教練賦權動機氣候有高於知覺教練削權動機氣候。此外，以獨立樣本相關係數差異 z 檢定分析，可以發現削權動機氣候與團隊凝聚力的相關程度上，計算後的 z 值為 1.33 小於查表的 z 值 1.65，所以大專游泳選手兩變項的相關程度較高中高；而另一方面值得留意的則是在團隊凝聚力與退出意圖上，計算後的 z 值為 1.54 小於查表的 z 值 1.65，所以大專游泳選手兩變項的相關程度較高中高。

表4-4：高中游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之相關分析摘要表(N=130)

	(A)	(B)	(C)	(D)
(A)賦權動機氣候	1	-.51*	.48*	-.28*
(B)削權動機氣候		1	-.37*	.25*
(C)團隊凝聚力			1	-.18*
(D)退出意圖				1
平均數	5.16	3.62	3.63	3.29
標準差	1.21	1.07	0.62	1.26

* $p < .05$

表4-5：大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之相關分析摘要表(N=85)

	(A)	(B)	(C)	(D)
(A)賦權動機氣候	1	-.29*	.45*	-.29*
(B)削權動機氣候		1	-.52*	.26*
(C)團隊凝聚力			1	-.38*
(D)退出意圖				1
平均數	5.09	3.56	3.52	3.32
標準差	1.09	1.08	0.53	1.77

* $p < .05$

第三節 團隊凝聚力在國內高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候與退出意圖預測間的中介效果

本研究以拔靴法來檢驗中介效果，其分析結果包含：間接效果係數、標準誤、誤差修正與 95%信賴區間，以及中介模型中所有路徑的非標準化係數 (如 a 路徑 IV-MV，b 路徑 MV-DV，c 路徑 IV- DV) (Preacher & Hayes, 2004)。當信賴區間未通過 0，且直接效果的 95%信賴區間未通過 0，則為部分中介。其意思為，自變項可以直接影響依變項，也看以藉由中介變項影響依變項。相反地，而當信賴區間未通過 0，且直接效果的 95%信賴區間通過 0，則代表完全中介。也就是自變項一定要通過中介變項才能影響依變項 (鄭怡君、蔡俊傑，2016)。

本研究資料經拔靴法分析結果如表 4-6、表 4-7 所示。

由表 4-6 可知，在高中游泳選手部分，知覺教練賦權動機氣候透過團隊凝聚力預測退出意圖的直接效果為-.29 ($p < .05$) 而 95%信賴區間為-.17 ~.09；知覺教練削權動機氣候透過團隊凝聚力預測退出意圖的直接效果為.28 ($p < .05$) 而 95%信賴區間為-.04~.18。由此可知，在整體模式的預測方面，團隊凝聚力無論在知覺教練賦權動機氣候或削權動機氣候預測退出意圖上，都沒有中介效果。

表4-6：高中游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之拔靴法分析摘要表

自變項	中介變項	依變項	路徑a	路徑b	路徑c	95%CI
(IV)	(MV)	(DV)	(IV-MV)	(MV-DV)	(直接效果)	(間接效果)
賦權動機氣候	團隊凝聚力	退出意圖	.24*	-.13	-.29*	-.17 ~.09
削權動機氣候	團隊凝聚力	退出意圖	-.22*	-.22	.28*	-.04~.18

* $p < .05$

由表4-7可知，在大專游泳選手部分，知覺教練賦權動機氣候透過團隊凝聚力預測退出意圖的直接效果為-.24 ($p > .05$) 而95%信賴區間為-.50~-06；知覺教練削權動機氣候透過團隊凝聚力預測退出意圖的直接效果為.14 ($p > .05$) 而95%信賴區間為.12~.52。由此可知，在整體模式的預測方面，團隊凝聚力無論在知覺教練賦權動機氣候或削權動機氣候預測退出意圖上，都扮演了完全中介的角色。

表4-7：大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之拔靴法分析摘要表

自變項	中介變項	依變項	路徑a	路徑b	路徑c	95%CI
(IV)	(MV)	(DV)	(IV-MV)	(MV-DV)	(直接效果)	(間接效果)
賦權動機 氣候	團隊 凝聚力	退出 意圖	.22*	-.05*	-.24	-.50~-.06*
削權動機 氣候	團隊 凝聚力	退出 意圖	-.25*	-.13*	.14	.12~.52*

* $p < .05$



第五章 討論

本章主要根據研究目的與假說依序討論資料分析之結果，共分為三節說明：第一節、高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之間的相關情形；第二節、團隊凝聚力在高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候與退出意圖預測間的中介效果。

第一節 高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候、 團隊凝聚力與退出意圖之間的相關情形

首先，本研究結果顯示無論高中或是大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候較高時，其團隊凝聚力也會較高，而選手的退出意圖則較低；選手知覺教練削權動機氣候較高時，其團隊凝聚力會較低，而選手的退出意圖則較高。說明當游泳選手知覺到教練能給予選手具挑戰性且合理之目標，並認同選手、給予照顧、關懷和尊重、提供機會給他們做選擇和決定時（賦權動機氣候），整體團隊的凝聚力都會提高，而選手本身的退出意圖也會降低；相反的，當游泳選手知覺到教練將環境塑造成強調社會評價、因犯錯而懲罰和強調團隊的隊友間彼此競爭，並且透過各種獎勵與懲罰使選手妥協的行為時（削權動機氣候），整體團隊凝聚力都會下降，而選手本身的退出意圖也會提高。此研究結果與本篇研究假設相符。此部分結果也和過去幾篇研究相符。團隊凝聚力與退出意圖的部分，國內兩篇實證研究分別以高中籃球及國中排球選手為研究對象，皆指出團隊凝聚力中的工作凝聚力及社會凝聚力可負向預測退出意圖（洪建智、季力康，2005；周學霧、黃英哲，2008）；而在動機氣候與團隊凝聚力的相關上，盧素娥（1995）以籃球選手為研究對象的研究結果相符，當教練所塑造出的動機氣候工作取向（賦權動機氣候）越高時，團隊凝聚力也會較高，而自我取向（削權動機氣候）越高時，團隊凝聚力則會較低。此外，動機氣候與退出意圖相關情形也如同東方介德（2015）提出的賦權動機氣候介入計畫結果所述，透過介入計畫後，實驗組較對照組的退出意圖低。

由此可知，教練所塑造的賦權動機氣候及削權動機氣候與團隊凝聚力都是影響選手退出競技運動的重要社會環境因子。此外，如同 Carron (2002b) 提出不論是共動性或互動性的運動項目，團隊凝聚力都有其重要性。本研究以游泳項目為研究對象，但也發現團隊凝聚力能負向預測退出意圖，與過去以高中籃球及國中排球選手為研究對象的研究結果相符合 (洪建智、季力康，2005；周學霽、黃英哲，2008)。此外，本研究在相關係數的比較上，發現了過去研究未提及的部分，大專游泳選手在知覺削權動機氣候與團隊凝聚力的相關程度上高於高中游泳選手，也就是說，大專游泳教練塑造知覺教練削權動機氣候提升時，比高中教練更容易削弱選手知覺團隊凝聚力；而另一方面值得留意的則是大專游泳選手在團隊凝聚力與退出意圖的相關程度也高於高中游泳選手，也就是說，大專游泳選手比高中游泳選手更容易因為知覺較高團隊凝聚力時，而產生較低的退出意圖。

第二節 團隊凝聚力在高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候、削權動機氣候與退出意圖預測間的中介效果

本研究發現以高中游泳選手為研究對象時，團隊凝聚力在賦權動機氣候、削權動機氣候預測退出意圖上皆沒有扮演中介的角色。亦即，高中游泳選手無論在知覺教練賦權動機氣候或削權動機氣候，皆無法藉由團隊凝聚力，間接預測選手的退出意圖，只能由賦權動機氣候或削權動機氣候直接預測退出意圖。此結果與本研究假設不符。推測可能原因為高中游泳選手，在決定是否退出游泳運動時，與教練所塑造的動機氣候有較直接的關係，而非透過團隊凝聚力的影響，進而選擇退出。此外，也可能有其他因素而非以團隊凝聚力做為教練塑造的動機氣候與退出意圖預測中的機轉，東方介德 (2015) 以青少年籃球選手為對象的賦權氣候介入計畫結果，提到了實驗組比對照組有較高的工作氣候、自主支持、社會支持、自主性、勝任感、關係感、內在動機、運動投入、幸福感和滿意度，也有較低的個人控制、無動機和退出意圖，這些因素都有可能是教練塑造動機氣候與退出意圖間的中介機轉。

本研究發現以大專游泳選手為研究對象時，團隊凝聚力在賦權動機氣候、削權動機氣候預測退出意圖上皆扮演完全中介的角色。亦即，大專游泳選手無論在知覺教練

賦權動機氣候或削權動機氣候，皆可以藉由團隊凝聚力，間接影響選手的退出意圖。此結果與本研究假設相符。由此可見，團隊凝聚力在大專游泳競技運動團隊中皆扮演了重要角色。因此建議在大專競技游泳團隊中，教練們除了重視大專游泳運動員在專業技術的發展外，更應關注選手們的心理狀況，教練的一舉一動都可能影響整個團隊的凝聚力，進而影響選手選擇退出參與運動。



第陸章 結論與建議

本章主要根據資料分析之結果，歸納討論所得的發現作為結論，並針對研究限制對於未來研究與實際應用進一步提出建議，以供參考。共分為兩節說明：第一節、結論；第二節、建議。

第一節 結論

依據本研究的研究架構，試圖驗證國內高中、大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候及削權動機氣候、團隊凝聚力與退出意圖之間的相關研究。經過資料分析及討論後，獲得以下主要結論：

- 一、無論高中或是大專游泳選手知覺教練賦權動機氣候與團隊凝聚力有正向關，而退出意圖則有負相關；在知覺教練削權動機氣候方面，則與團隊凝聚力有負相關，退出意圖有正相關；而兩者知覺團隊凝聚力皆與退出意圖呈現負相關。
- 二、在相關程度的比較上，削權動機氣候與團隊凝聚力的相關程度上，大專較高中高；而團隊凝聚力與退出意圖的相關程度上，大專的相關係數也較高中高。
- 三、團隊凝聚力在高中游泳選手知覺賦權動機氣候或削權動機氣候預測退出意圖上皆沒有中介效果，而在大專游泳選手知覺賦權動機氣候或削權動機氣候預測退出意圖上皆扮演完全中介的角色。

第二節 建議

一、 實際應用與建議

- (一) 本研究從社會環境因子角度來看待運動員退出意圖的情形，根據研究結果，無論高中或大專游泳教練，實務方面建議，應儘量塑造賦權動機氣候

候情境，降低削權動機氣候情境，如此不僅能夠提高團隊凝聚力，也能進而降低選手的退出意圖。

- (二) 建議以大專選手為主的游泳教練，由於游泳項目的成就雖較強調個人，但團隊所帶來的正面影響價值卻不容忽視，可以在塑造賦權動機氣候的同時，利用提升團隊凝聚力之方式（例如：設立團隊共同比賽目標、舉辦團隊社交活動等等），來帶領團隊運作，可以更有效的降低選手的退出意圖。
- (三) 建議以高中選手為主的游泳教練，應更加注重塑造賦權動機氣候的環境，如此能更有效的讓選手知覺到較低的削權動機氣候。

二、 未來研究建議

- (一) 由於本次安排在賽會進行的最後一日結束時，做問卷填寫，有部分隊伍無法有完整時間配合，以至於樣本數沒有達到預期之數量，建議未來可以安排在非賽季其進行問卷填寫，以增加樣本數量。
- (二) 結合成就目標理論及自我決定理論，所發展的賦權及削權動機氣候相關研究仍屬萌芽階段 (Duda, 2013)，而國內賦權與削權動機氣候對不同變項的相關研究也不多；此外，Ntoumanis, Taylor 與 Thogersen-Ntoumani (2012) 發現同儕工作取向動機氣候與心理健康有正向關係，提醒了在競技運動團隊中關注同儕動機氣候之重要性。但多數研究都僅單一檢視教練或同儕之影響。因此，未來研究建議除了可以延伸賦權動機氣候及削權動機氣候與其他社會因素的相關議題外，也可同時檢視教練塑造賦權

動機氣候、削權動機氣候與同儕塑造的動機氣候之間的差異，如此可更全面性的窺究教練所塑造的動機氣候對於青少年選手的影響。

- (三) 本研究為橫斷式研究，無法確切推論其因果關係，未來研究建議可以採用介入的方式來探討實驗組與對照組的差異，如此能使研究結果更為周詳，並了解結果背後的主要造成因素。



引用文獻

- 季力康 (2017)。結合依附理論探討賦權動機氣候對教練選手關係之預測與介入研究。行政院科技部專題研究成果報告。臺北市：國立臺灣師範大學。
- 周學霽 (2008)。團隊凝聚力自我效能，集體效能，競技倦怠及退出意圖的關係研究。未出版碩士論文，臺北市，國立臺北教育大學體育學系碩士班。
- 周榮豐 (2006)。教練領導行為與團隊凝聚力之研究—以台南縣國小巧固球選手為例。未出版碩士論文，臺南市，國立臺南大學體育系研究所。
- 林季燕 (2003)。以自我決定理論預測籃球選手滿足感和退出意圖之研究。未出版碩士論文，桃園縣，國立體育學院。
- 東方介德 (2015)。賦權動機氣候介入對青少年籃球選手基本需求、動機與幸福感之影響。未出版碩士論文，桃園縣，國立體育學院。
- 莊艷惠 (1997)。教學領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響。未出版碩士論文，桃園縣，國立體育學院。
- 洪建智 (2005)。高中籃球運動員三向度運動目標取向與團隊凝聚力及退出意圖之相關研究。未出版碩士論文，桃園縣，國立體育學院。
- 盧素娥 (1995)。大專籃球選手的知覺運動動機氣候與團隊凝聚力之相關研究。未出版碩士論文，桃園縣，國立體育學院。
- 吳佳鴻、楊文財、黃曉晴、黃璧惠 (2004)。探討臺北市金牌韻律體操選手退出訓練之原因：個案調查研究。北體學報，12，245-260。
- 李坤培 (1999)。高中體育班學生生活適應及影響選讀體育班因素之調查研究。臺大體育學報，3，179-238。
- 何育敏、張庭彰、何國龍、陳禾青 (2008)。各級棒球選手流失因素之研究。北體學報，

16, 248-260。

陳律伶 (2014)。國、高中網球選手知覺重要他人塑造動機氣候對心理需求、動機及退

出意圖之關係。未出版碩士論文，臺北市，國立臺灣師範大學體育學系碩士班。

Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of educational psychology*, 80(3), 260.

Appleton, P. R., Ntoumanis, N., Quested, E., Viladrich, C., & Duda, J. L. (2015). Initial validation of the coach-created Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire (EDMCQ-C). *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 53-65.

Bars, H. L., Gernigon, C., & Ninot, G. (2009). Personal and contextual determinants of elite young athletes' persistence or dropping out over time. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sport*, 19, 274e285.

Bartholomew, K., Ntoumanis, N., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2010). The controlling interpersonal style in a coaching context: Development and initial validation of a psychometric scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 32, 193-21.

Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological Need Thwarting in the Sport Context: Assessing the Darker Side of Athletic Experience. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33, 75-102.

Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.

Carron, A.V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument

to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.

Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1988). Group cohesion and individual adherence to physical activity. *Journal of Sport & Exercise*

- Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002a). Team cohesion and team success in sport. *Journal of sports Sciences, 20*, 119-126.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002b). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 24*, 168-188.
- Cartwright, D., & Zander, A. (1968). *Group dynamics: Research and theory* (3rd Ed.). New York: Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal Research in Personality, 19*, 109-134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation* (Vol. 38, pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behaviour. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.
- Duda, J. L. (2001). Goal perspectives and their implications for health related outcomes in the physical domain In F. Cury, P. Sarrazin, & F. P. Famose (Eds.), *Advances in motivation theories in the sport domain*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Duda, J. L., & Balaguer, I. (2007). Coach-created motivational climate. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 117-130). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Duda, J. L. (2013). The conceptual and empirical foundations of Empowering Coaching™: Setting the stage for the PAPA project. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 11*(4), 311-318.
- Festinger, L., Schacter, S., & Back, K. (1950). Social Pressures in Informed Groups: A study of a Housing Project. New York: Harper & Row.

- Guillet, E., & Sarrazin, P. (1999). L'influence du climat de l'entraîneur sur le processus motivationnel de l'abandon: Un test du modèle hiérarchique de Vallerand (1997). *Science et motricité*, (38-39), 105-106.
- Kent, M. (2007). *The Oxford dictionary of sports science & medicine (3 ed.)*. Retrieved from: <http://www.oxfordreference.com/>
- Kolovelonis, A., Keramidis, P., Krommidas, C., & Goudas, M. (2015). The relationship between motivational climate and social behavior in physical education. *Journal of Physical Activity, Nutrition and Rehabilitation*, 1-11.
- Martens, R., & Peterson, J. A. (1971). Group cohesiveness as a determinant of success and member satisfaction in team performance. *International Review for the Sociology of Sport*, 6(1), 49-61.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*, 21(11), 883-904.
- Ntoumanis, N., Taylor, M. I., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2012). A longitudinal examination of coach and peer motivational climates in youth sport: Implications for moral attitudes, well-being, and behavioral investment. *Developmental Psychology*, 48(1), 213-223.
- Newton, M., Duda, J. L., & Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sports Sciences*, 18(4), 275-290.
- Reinboth, M., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2004). Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and Emotion*, 28, 297-313.
- Reeve, J. M. (2009). Why teachers adopt a controlling motivating style toward students and how they can become more autonomy supportive. *Educational Psychologist*, 44,

159-175.

Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of personality and social psychology*, 43(3), 450.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic Motivations: Classic Definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

Sarrazin, P. G., Boiché, J. C. S., & Pelletier, L. G. (2007) A Self-Determination approach to sport dropout. In: intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport Eds: M. Hagger & N. Chatzisarantis. Champaign, Illinois: Human Kinetics Publisher. 229-241.

Standage, M., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2003). A model of contextual motivation in physical education: An integration of self-determination and goal perspective theories in predicting leisure-time exercise intentions. *Journal of Educational Psychology*, 95, 97-110.

Smith, N., Tessier, D., Tzioumakis, Y., Fabra, P., Quested, E., Appleton, P., ... & Duda, J. L. (2016). The relationship between observed and perceived assessments of the coach-created motivational environment and links to athlete motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 51-63.

Smoll, F. L. & Smith, R. E. (1988). Reducing stress in youth sport: Theory and Application. In F. L. Smoll, R. A. Magill, & M. J. Ash (Eds.), *Children in Sport*. Champaign, Illinois: Human Kinetics.

Seifriz, J. J., Duda, J. L., & Chi, L. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of sport and exercise psychology*, 14, 375-375.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Vallerand, R. J., Brière, N. M., Blanchard, C. M., & Provencher, P. J. (1997). Development and validation of the Multidimensional Sportpersonship Orientations Scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 19*, 197-206.

Zourbanos, N., Haznadar, A., Papaioannou, A., Tzioumakis, Y., Krommidas, C., & Hatzigeorgiadis, A. (2016). The relationships between athletes' perceptions of coach-created motivational climate, self-talk, and self-efficacy in youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(1), 97-112.



附錄

各位同學大家好：

首先，非常感謝您填答這份研究問卷！

本研究的目的是探討有關游泳選手對游泳運動的感受、想法。本問卷採無記名方式填答，答案也沒有對與錯，所得資料僅供學術用途，不會另行公開。因此誠懇的邀請您參與填答，您寶貴的意見將對本研究有莫大的幫助與價值。衷心的感謝您的支持與合作！

敬祝 泳創佳績 學業順利

國立台灣師範大學 研究生 陳巧穎

指導教授:季力康 博士

第一部份 基本資料

1. 性別： (1)男 (2)女
2. 年齡：_____（實）歲 *請用2017減西元出生年
3. 就讀學校：_____
4. 進入此泳隊時間： (1)1年 (2)2年 (3)3年 (4)4年 (5)5年以上
5. 帶隊教練性別(若有兩位教練，本問卷請皆以長時間指導之一位為主)： (1)男 (2)女
6. 平均每週訓練時數(包含體能、技術訓練):
 (1) 未滿10小時 (2) 10-19小時 (3) 20-29小時 (3) 30小時以上

<請翻頁繼續作答>

第二部份

<填答說明>	非	有						
下列問題是描述您 <u>所屬游泳隊</u> 中的情形，題目的答案無所謂『對』或『錯』，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的狀況圈選最符合的數字，謝謝！	常	點	有	完				
	不	不	中	符	符	符	立	符
	合	合	合	合				
1. 教練會鼓勵選手嘗試新的技巧。	1	2	3	4	5	6	7	
2. 教練讓選手有選擇的機會。	1	2	3	4	5	6	7	
3. 當選手沒有盡力執行教練想要的方式時，教練對選手會較不友善。	1	2	3	4	5	6	7	
4. 教練會讓選手相信，只要盡全力就會感覺很棒。	1	2	3	4	5	6	7	
5. 當選手犯錯時，教練會立刻換人。	1	2	3	4	5	6	7	
6. 教練認為選手因為自己真的想要而參與運動是重要的。	1	2	3	4	5	6	7	
7. 當選手在訓練或比賽的狀況不好時，教練會減少對選手的支持。	1	2	3	4	5	6	7	
8. 不管發生任何事情，教練都會關心選手。	1	2	3	4	5	6	7	
9. 教練把大部分的注意力都放在明星選手上。	1	2	3	4	5	6	7	
10. 教練會對成績表現很糟的選手吼叫。	1	2	3	4	5	6	7	
11. 教練確保當選手有進步時會感到成功。	1	2	3	4	5	6	7	
12. 當選手讓教練不高興時，教練會降低對選手的關注。	1	2	3	4	5	6	7	
13. 教練賞識盡全力去嘗試的選手。	1	2	3	4	5	6	7	
14. 教練真心看待選手是人，而不只是運動員。	1	2	3	4	5	6	7	
15. 教練會完整且詳細地回答選手的問題。	1	2	3	4	5	6	7	
16. 當選手讓教練失望時，教練較不能接受選手。	1	2	3	4	5	6	7	
17. 教練相信每位選手在團隊都會有某些重要的貢獻。	1	2	3	4	5	6	7	
18. 教練有自己偏愛的選手。	1	2	3	4	5	6	7	
19. 教練在比賽時只會讚美成績表現最好的選手。	1	2	3	4	5	6	7	
20. 教練要求選手執行某些事情時，會解釋為什麼要這樣做比較好。	1	2	3	4	5	6	7	
21. 教練確信每位選手在團隊中都扮演重要的角色。	1	2	3	4	5	6	7	
22. 為了讓選手去做某些事情，教練會在眾人的面前對選	1	2	3	4	5	6	7	

手大吼大叫。								
23. 教練認為只有成績最好的選手才能上場比賽。	1	2	3	4	5	6	7	
24. 教練僅允許成績表現好的選手，在訓練後做他們想做的一些事情。	1	2	3	4	5	6	7	
25. 為了讓選手服從，在訓練時教練會威脅要懲罰選手。	1	2	3	4	5	6	7	
26. 教練只有對成績表現好的選手，給予獎品的酬賞或讚美。	1	2	3	4	5	6	7	
27. 教練會敞開心胸傾聽選手的想法，不會評斷選手的個人感受。	1	2	3	4	5	6	7	
28. 教練認為每位球員對團隊成功都是重要的。	1	2	3	4	5	6	7	
29. 為了完成訓練，教練經常利用酬賞或讚美的方式來控制選手。	1	2	3	4	5	6	7	
30. 教練鼓勵選手幫助隊友學習。	1	2	3	4	5	6	7	
31. 教練會干涉選手運動以外的個人生活。	1	2	3	4	5	6	7	
32. 教練認為選手因為喜歡或享受而參與運動是重要的。	1	2	3	4	5	6	7	
33. 教練喜歡某些選手勝過喜歡其他人。	1	2	3	4	5	6	7	
34. 教練鼓勵選手充分合作像是一個團隊。	1	2	3	4	5	6	7	

第三部份

<填答說明>

下列問題是描述您所屬游泳隊中的情形，題目的答案無所謂『對』或『錯』，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的狀況圈選最符合的數字，謝謝！

非
常
不
同
意

不
一
定

同
意

非
常
同
意

1. 我會覺得無法融入游泳隊的聚會活動。	1	2	3	4	5
2. 我對我游泳接力比賽上場的機會感到不滿。	1	2	3	4	5
3. 在重要賽事結束後，我不會想念我的隊友。	1	2	3	4	5
4. 我對游泳隊比賽時的求勝慾望感到不滿。	1	2	3	4	5
5. 在這游泳隊裡有我最好的朋友。	1	2	3	4	5
6. 這個游泳隊沒有給我足夠的機會來改善我個人的運動表現。	1	2	3	4	5
7. 我喜歡其他的團隊，更甚於這個游泳隊。	1	2	3	4	5
8. 我不喜歡這個游泳隊的比賽方式。	1	2	3	4	5
9. 這個游泳隊是我所參加的團體當中最重要的團體之一。	1	2	3	4	5

10. 我們這個游泳隊能團結一致地共同達成我們的目標。	1	2	3	4	5
11. 在這個游泳隊裡，大部分的人寧願單獨行動而不是像個團隊般一起行動。	1	2	3	4	5
12. 當游泳隊訓練游不好或是輸掉各項比賽時我們都會共同承擔責任。	1	2	3	4	5
13. 我們這個游泳隊的隊員很少聚在一起。	1	2	3	4	5
14. 對於如何實現團隊的運動成績表現我們隊員有各種不同的看法。	1	2	3	4	5
15. 我們這個游泳隊在重要賽事結束後大家都樂意地聚在一起。	1	2	3	4	5
16. 在我們這個游泳隊，如果有人練習出問題時，大家都願意互相幫忙。	1	2	3	4	5
17. 除了練習與比賽外，我們游泳隊的隊員並不常聚在一起。	1	2	3	4	5
18. 在比賽或練習時我們隊員間無法很自在的溝通彼此的責任。	1	2	3	4	5

第四部份

<填答說明>	非	不	有	無	有	符	非
下列問題是了解您在游泳隊中的想法與感受，題目的答案無所謂『對』或『錯』，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的狀況圈選最符合的數字，謝謝！	常	符	點	意	點	合	常
	不	合	不	見	符		符
	符		符		合		合
	合		合				
1.我常考慮要退出游泳運動	1	2	3	4	5	6	7
2.我想要退出游泳運動	1	2	3	4	5	6	7

<問卷填答完畢，謝謝您的合作！>