

國立臺灣師範大學運動與休閒學院
運動競技學系 碩士學位論文

大專校院籃球選手知覺教練-選手關係對團
隊衝突與運動表現之預測

研究生：黃虹瑛

指導教授：梁嘉音

中華民國 103 年 6 月

中華民國臺北市

大專校院籃球選手知覺教練-選手關係對

團隊衝突與運動表現之預測

2014 年 06 月

研究生：黃虹瑛

指導教授：梁嘉音

摘要

本研究旨在探討 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級教練-選手關係對團隊衝突與運動表現之預測。以有晉級 102 學年度大專校院公開組第一級複賽之 22 隊伍的教練和選手為對象，共計有 250 人。經徵得同意後，以「教練與選手關係量表」、「團隊衝突量表」以及「運動表現量表」測量參加者知覺教練-選手關係、團隊衝突與運動表現。所得資料經描述統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、皮爾遜積差相關和多元迴歸進行分析。結果顯示：(一) 102 學年 UBA 公開一級籃球選手的教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」、「互補性」與團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」、「資源與權力」皆為負相關；而教練-選手關係與運動表現無相關；團隊衝突與「主觀運動表現」為負相關。(二) 102 學年 UBA 公開一級籃球選手的教練-選手關係、團隊衝突和主觀運動表現有性別差異，教練-選手關係有訓練時數差異，以及客觀運動表現有年級差異；(三) 102 學年 UBA 公開一級籃球選手知覺教練-選手關係能負向預測團隊衝突；(四) 102 學年 UBA 公開一級籃球選手知覺教練-選手關係未能正向預測運動表現；(五) 102 學年 UBA 公開一級籃球選手知覺團隊衝突中的「認知與價值觀」能負向預測運動表現中的「主觀運動表現」。

關鍵詞：籃球、教練-選手關係、衝突、運動表現、UBA

The prediction of coach-athlete relationship on team conflict and sport performance among collegiate basketball players

June, 2014

Author: Hung-Ying Huang

Advisor: Chia-yin Liang

Abstract

The purpose of this study was to examine the predictive utility of coach-relationship on team conflict and sport performance among collegiate basketball players. Participants were 250 basketball players recruited 22 basketball teams who competed at the Division- I University Basketball League (UBA) in 2013-2014. After received informed consent, participant were requested to complete Coach-Athlete Relationship Questionnaire, Team Conflict Scale and Sport Performance Scale which assessed their player's perception of coach-relationship, team conflict and sport performance. Descriptive statistics, independent sampling *t*-test, one-way ANOVA, Pearson product-moment correlation, and multiple regression analyses were used to analyze data. The results showed that: (1) Collegiate basketball player's three constructs of coach-relationship were all negatively correlated to each construct of team conflict; Coach-relationship was not associated with sport performance; Team conflict was negatively correlated to "subjectively sport performance". (2) For coach-relationship, team conflict and sport performance, significant difference was found in gender; For coach-relationship, significant difference was found in training hour; For "objectively sport performance", significant difference was found in grade. (3) Coach-relationship negatively predicted team conflict. (4) Coach-relationship no positively predicted sport performance. (5) The "cognitive and value" of team conflict negatively predicted "subjectively sport performance" in sport performance.

Key word: basketball, coach-relationship, conflict, sport performance, UBA

謝 誌

猶記當初欲逕讀碩士班之際，第一年報告並未順上榜，進而延畢一年轉往加強術科，以為校在 UBA 爭取最高榮譽，直至第兩年才得以順利考取碩士班，然而，睽違一年未拾書本的生活，讓我面對未來研究生的生活其實有些徬徨，因我相信能考取碩士班者，不論學科或術科表現定是超群絕倫，就這樣心懷忐忑開始了我的碩士班求學生活。

時光飛逝，在這兩年裡，我看到了自己學科的不足、上台口風不穩健，以及對於統計一竅不通的狀況下，經過了指導教授梁嘉音博士不棄草昧的鞭策、幫助與修正後，得以順利完成本論文，最令我感動的則是她在百忙間抽空來參加我的畢業典禮就為了幫我撥穗，一結束就又衝忙得離開了，很感謝您為了我東奔西跑。另外也感謝本論文口試委員季力康博士及黃英哲教授無私地給予許多建議與指導，使論文在未來的學術研究和實務上能夠更有幫助。此外，也謝謝願意配合本論文填寫問卷的大專校院二十二所學校的參與者，因為有你們提供的資料，本論文才會順利完成，也有利於以後的研究及實務上的貢獻。

最後要謝謝我的家人，爸爸、媽媽、哥哥、弟弟、堂弟、堂妹，沒有你們的鼓勵與支持，我不會在考不上後還一而再再而三地堅持下去，沒有你們的意見與建議，我不可能在繁忙的訓練及比賽裡，那麼順利的完成這本論文，真的很感謝有我家人的陪伴。

黃虹瑛 謹誌

2014 年 6 月

目 次

口試委員與系主任簽字之論文通過簽名表.....	i
論文授權書.....	ii
中文摘要.....	iii
英文摘要.....	iv
謝誌.....	v
目次.....	vi
表次.....	ix
圖次.....	x
第壹章 緒論.....	1
第一節 問題背景.....	1
第二節 研究目的.....	4
第三節 研究問題與假設.....	5
第四節 名詞解釋.....	6
第五節 研究重要性.....	6
第貳章 文獻探討.....	8
第一節 教練-選手關係的理論基礎與相關研究.....	8
第二節 衝突的理論基礎與相關研究.....	11

第叁章 研究方法.....	18
第一節 研究架構.....	18
第二節 研究對象.....	19
第三節 研究工具.....	19
第四節 研究流程.....	21
第五節 資料分析.....	22
第肆章 結果.....	23
第一節 教練-選手關係、團隊衝突和運動表現之現況與相關.....	23
第二節 各變項在背景變項之差異情形.....	25
第三節 教練-選手關係對團隊衝突之預測情形.....	29
第四節 教練-選手關係對運動表現之預測情形.....	31
第五節 團隊衝突對運動表現之預測情形.....	32
第伍章 討論.....	34
第一節 教練-選手關係對團隊衝突之預測情形.....	34
第二節 教練-選手關係對運動表現之預測情形.....	34
第三節 團隊衝突對運動表現之預測情形.....	35
第陸章 結論與建議.....	37
第一節 結論.....	37
第二節 建議.....	38

引用文獻.....	39
一、中文.....	39
二、英文.....	41
附錄.....	45
附錄一 參加者須知及同意書 (選手版).....	45
附錄二 基本資料.....	46
附錄三 教練-選手關係量表.....	47
附錄四 團隊衝突量表(衝突發生原因).....	48
附錄五 運動表現量表 (選手版).....	50
附錄六 參加者須知及同意書 (教練版).....	51
附錄七 運動表現量表 (教練版).....	52

表 次

表 1	衝突定義的彙整表.....	12
表 2	男生晉級隊伍與人數一覽表.....	19
表 3	女生晉級隊伍與人數一覽表.....	19
表 4	各變項之描述統計表.....	24
表 5	各變項之間的簡單相關矩陣.....	27
表 6	各變項在背景變項的 t 考驗與單因子變異數分析摘要表.....	28
表 7	教練-選手關係對「人格特質」的迴歸分析摘要表.....	29
表 8	教練-選手關係對「認知與價值觀」的迴歸分析摘要表.....	30
表 9	教練-選手關係對「溝通與分工」的迴歸分析摘要表.....	30
表 10	教練-選手關係對「資源與權力」的迴歸分析摘要表.....	31
表 11	教練-選手關係對「主觀運動表現」的迴歸分析摘要表.....	32
表 12	教練-選手關係對「客觀運動表現」的迴歸分析摘要表.....	32
表 13	團隊衝突對「主觀運動表現」的迴歸分析摘要表.....	33
表 14	團隊衝突對「客觀運動表現」的迴歸分析摘要表.....	33

圖 次

	頁次
圖 1 人際衝突的勝任能力基礎模式.....	16
圖 2 研究架構.....	18
圖 3 研究流程圖.....	21

第壹章 緒論

本研究旨在探討 102 學年度大專校院甲一級籃球選手知覺教練-選手關係、團隊衝突與運動表現之關係。本章內容包含有：第一節、問題背景；第二節、研究目的；第三節、研究問題與假設、第四節、名詞解釋；以及第五節、研究重要性。

第一節 問題背景

籃球運動是為全世界最為普及與最受歡迎運動項目之一，近年來，在國際籃球總會 (The Federation International de Basketball Amateur, FIBA) 與 213 個會員國推動下，世界各地的籃球運動迅速蓬勃發展，讓全球集結了成千的球迷可以欣賞更高階的籃球競賽 (FIBA, 2014)。同樣地，在臺灣籃球向來也是深受大眾歡迎，且參與人口數最多的運動項目，而政府相關行政單位於每年皆會定期舉辦有高中籃球聯賽、大專校院籃球聯賽、超級籃球聯賽等賽，可說是國內籃球運動的年度盛事，也是媒體熱門播報的運動項目之一。然而，一場精彩的賽事，除觀賞籃球員拼鬥奮戰不懈的精神外，個人精熟技能、團隊戰術以及勝負結果亦是球迷與愛好者關切之處。但是，欲要獲得好的成績，必須透過完整的訓練計畫，經歷艱辛的訓練過程，教練與選手間的多方面的配合，才能完成最終的目標，而洪聰敏 (2005) 提及教練與選手之間經常互動、溝通，心理會反應密切並產生心理支援的條件，而心理支援是有助於減少選手的情緒緩和與困擾，而且顯著影響成績表現。據此，團隊中的領導者須發展出一個團隊互動良好的環境，促進成員之溝通與合作，以達成團隊目標。

運動團隊是一種組織，教練與選手則為主要的組成成員，其間互動關係隸屬於一種人際關係，關係的優劣會相互影響兩者之間的行為反應，相關研究 (陳益祥, 2010; Jowett & Cockerill, 2003; Poczwadowski, Henschen, & Barott, 2002; Wylleman, 2000) 即指出兩者之間的相互信任、尊重、支持、合作、溝通和了解，是促進選手成功表現與滿意最重要的因素，反之，兩者缺乏信任、缺乏尊重、過度專斷、盲目服從，以及口頭、性別、和身體上剝奪，會貶低教練和選手的心理康寧 (psychological well-being) (黃心蒂, 2010; Burke, 2001; Jowett, 2003; Nielsen, 2001; Ogilvie, 1995)。何謂教練與選手關係？根據 Jowett and Ntoumanis (2004) 的定義，認為是一種教練與選手在認知 (cognitive)、情感 (affective) 和行為 (behavioral) 彼此相互依賴的情境。而教練與選手在人際互動所產

生的影響力，主要是透過親密性 (closeness)、承諾 (commitment) 及互補性 (complementarity) 而來，亦即教練與選手在情感上的依賴，包含有相互喜愛、尊重、信任和受重視 (親密性)，其次是彼此間對維持雙方持續關係有著強烈的意圖 (承諾感)，最後，兩者產生良好互動的合作行為 (互補性)，說明了教練與選手關係的脈絡中，相互依賴是無可避免，而且彼此必須履行最基本的角色、職務與責任。Jowett and Lavallee (2007) 認為教練與選手的關係是一位教練和一位選手的認知、情感、和行為互相關聯，且互為因果關係的情境。Jowett and Cockerill (2003) 以質性訪談方式進行教練與選手關係的研究，選手即形容與教練的關係如同父子、夫妻或親密朋友的緊密，彼此相互尊重、信任、承諾以及絕佳的默契。依此，顯示教練與選手的關係不僅是教練對選手單向關係，是涉及兩者之間互動模式，Kelley (1979) 亦提及，教練對選手的技能教導、戰術安排與執行等行為，若能滿足選手求知與進步的需求，將會產生雙向維持關係的動力，反之，若在互動中無法產生讓選手滿意的結果，將會產生包括終止關係在內的結果，意即教練與選手雙方之所以能維持關係，是因雙方皆能獲得益處，假使雙方關係產生不良的結果，如糾紛、表現不佳或滿意度下降等，兩者則會傾向結束許久維持的關係。

再者，Lorimer and Jowett (2009) 以 120 位教練和選手受測對象，並針對教練與選手關係的移情準確度、後設認知與滿意度進行探究，研究結果發現教練與選手對於彼此的移情準確度是呈現正向的關係，教練與選手關係之間的後設認知是有達顯著相關，進而影響選手的滿意度，依此提出教練與選手關係之間，當彼此的認知程度較高時，可能會有較高的滿意度。換而言之，教練與選手之間的認知、情感與行為會因訓練過程中，發展出一種親密又高度相互依賴、相互作用的關係，所以教練與選手互動關係的品質優劣將會影響運動表現與彼此的滿意度 (高三福，2005；陳宛渝，2010；陳鈺芳、高三福，2007；湯慧娟、宋一夫，2004；Chelladurai, 1990; Jowett, 2003; Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Meek, 2000; Jowett & Poczwadowski, 2007)。此外，亦有研究顯示，教練與選手的關係可能是為影響其運動動機和運動表現最重要的因素 (Mageau & Vallerand, 2003)。在教練部分，教練與選手關係的優劣，對於選手的身體自我概念，如動作技能、體型、生理狀態、心理能力及整體表現等，皆具有深厚的影響力 (Jowett & Cramer, 2010)；而在選手方面，選手知覺擁有教練的自主支持行為時，該環境所塑造的參與動機較高，有助益於提升面臨比賽時的動機，進而正向影響運動表現 (Gillet, Vallerand, Amoura, & Baldes, 2010)。據此，教練與選手在競賽與平時的互動模式將影響其運動的最後表現，而藉由教練與選手之間的互動與合作，培養並維持良好的互動關係，便能增

進選手的運動表現，使其成為頂尖優秀的選手 (Antonini Philippe & Seiler, 2006)。綜合上述，可了解提升運動表現與增進心理康寧向來是為教練與選手關係的研究主軸，而 Waterman (1993) 提出心理康寧若不是以遠離痛苦的快樂特質來判斷，便要以更微妙自我實現的高層次特質來思考，如體驗到個人成長與發展等，因此，不管是否僅關注於運動成績的提升，或者同時注重運動成績與心理康寧兩者，皆會促進或妨礙教練與選手的發展，據此，亟需進一步探究教練與選手之間的互動關係。

而在團隊運作過程中，難免會因受到目標差異、認知差距、資源不均、價值觀不同、溝通不良以及程度不同等因素影響，導致雙方在觀念或作法上的迥異，形成所謂的衝突 (conflict)。而 1997 年美國 NBA 球員 Latrell Sprewell 在訓練之際，因不滿教練 P. J. Carlesimo 一直批評他，憤而動手掐了教練的喉嚨，登上報紙的社會版面，另外，在 2004 - 2005 年期間，國家美式足球聯盟的傑出接球員 Keyshawn Johnson，也有雷同的事件發生，即與總教練不合而被踢出球隊 (盧俊宏、廖主民、季力康，2008)，同樣地，在臺灣亦有相同衝突事件發生，如 1998 年奧運重點培訓桌球選手陳靜，因要求增加教練團成員，最後卻導致原培訓教練辭職，其原由也是起自於認知差異與溝通不良所致，2013 年中華職棒兄弟象隊也發生教練毆打選手事件。傳統人際衝突的定義僅侷限於零和結局 (zero-sum)，贏或輸的範疇，認為衝突至少是兩個互相關聯的群體知覺到目標的矛盾、資源不足，以及其他對其目標達成阻礙的鬥爭情境 (Deutsch, 1973; Wilmot & Hocker, 1998)；而張春興 (1995) 認為衝突之定義是指同時出現兩個 (或數個) 彼此對立或互不相容的衝動、動機、欲望或目標時，個體無法使之均獲滿足，但又不願將其部分放棄的心理失衡現象；又吳慧卿 (2001) 將之定義為是一種連續的動態過程，其存在必須包含有對立的雙方、不相容的興趣與目標，同時在資源有限的情況下，其中一方表現出現一些妨礙對方達成目標的阻撓性行為。就上述之定義來看，衝突對組織、關係或個人很少具有建設性 (Slack, 1997)，但是，並不是所有衝突行為都是有害的，且具有破壞性，衝突亦可視為是具有建設性，有利於雙方形成雙贏局面 (Covey, 1989)。Heitler (2001) 與 Jorand (1997) 便提及，當衝突發生時，雙方若可透過觀點和感受的表達過程，並願意尊重關係中的另一方獨特作風時，雙方便可得以成長，增進彼此了解並寬容彼此差異，所以衝突也可以促進學習並提升效率 (Rahim, 2002)。

綜言之，人際衝突一般包含兩個構面，即內容構面與關係構面，內容構面傾向於任務、實質、問題取向，關係構面則是偏向情意的、情緒的。但是，在組織與管理領域的相關研究 (Jehn, 1995, 1997; Jehn, Northcraft, & Neale, 1999)，即指出個體對於解決問題

的方式或工作方法有差異而產生中等程度的內容衝突時，有利於激發討論與辯論，最後會導致好的結果，換言之，關係衝突會妨礙工作場所最佳的表現、忠誠、滿意與承諾，再者，關係衝突也會讓團體成員變煩躁、負面、忿恨和猜忌，進而阻礙表現 (Jehn, 1997)。而大部份人際衝突的原因在於能不能辨識溝通的內容與關係上的程度，一般內容衝突比關係衝突更容易恢復 (Rahim, 2002)，如教練對沒獲得他/她允許就缺席沒練習的選手而生氣，而選手可能為了準備重要的期末考試而缺席不去練習，教練可能認同選手的第一要務是考試 (內容)，但是，衝突還是會產生，因選手獲得教練允許，以溝通而言，顯示選手對團隊及教練 (關係) 缺乏尊重、承諾與責任。Jowett and Cockeril (2002) 的研究結果就顯示教練與選手的關係可能成為其壓力或分心源，而負面的親密感 (如，不信任、目標不一致、權力鬥爭) 會危及關係的品質和效率。不過，LeUnes and Nation (1989) 的研究即有不同的發現，在團隊內部衝突情況激烈的情形下，對於團隊的運動表現仍無負面影響，此結果顛覆衝突會對團體效能產生負面的看法，而陳其昌 (1993) 於領導的研究中發現，教練若能適度表現其領導行為，不僅可提升團隊凝聚力，亦可降低團隊內部不必要的衝突，全心全力達成團隊表現效能。

根據上列所述，有關衝突的相關研究資料甚少，可是每位投身運動訓練者都了解教練與選手之間並不是沒有衝突產生，據此，引發本研究進一步深入探究之因。而在教練與選手關係方面的研究，傾向探討對運動表現、心理康寧或團隊凝聚力的影響，亦或藉由領導行為變項探究對教練與選手關係的影響，並未考量衝突變項，基於此，本研究擬以大專校院甲一級籃球選手為研究對象，了解他們知覺教練與選手關係、衝突與運動表現的關係。

第二節 研究目的

根據上述問題背景，本研究藉由文獻彙整與問卷調查方式探討教練-選手關係、團隊衝突與運動表現之關聯性，提出下列幾點具體研究目的：

- 一、瞭解 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係、團隊衝突與運動表現之狀況與關係。
- 二、瞭解 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係、團隊衝突以及運動表現在不同背景變項的差異情形。

- 三、探討 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係、團隊衝突與運動表現之關係。
- 四、探討 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係對於團隊衝突、運動表現的預測情形，以集團對衝突對於運動表現的預測情形。

第三節 研究問題與假設

一、研究問題

- (一) 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係、團隊衝突與運動表現之現況與關係為何？
- (二) 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係、團隊衝突以及運動表現，在不同背景變項之差異情形為何？
- (三) 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係是否能有效預測團隊衝突？
- (四) 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係是否能有效預測運動表現？
- (五) 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺團隊衝突是否能有效預測運動表現？

二、研究假設

- (一) 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係能負向預測團隊衝突。
- (二) 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練選手關係能正向預測運動表現。
- (三) 102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺團隊衝突關係能負向預測運動表現。

第四節 名詞解釋

一、教練與選手關係

本研究的教練與選手關係，意旨一位教練和一位選手的認知、情感、和行為互相關聯，且互為因果關係的情境 (Jowett & Lavalley, 2007)。研究中採用季力康、陳思羽、頁允棋、江衍宏 (2013) 修改自 Jowett and Ntoumanis (2004) 的教練-選手關係量表，其量表包含有：「親密感」、「承諾感」和「互補性」等三個構面。

二、團隊衝突

團隊衝突是為一種連續的動態過程，其存在必須包含有對立的雙方、不相容的興趣與目標，同時在資源有限的情況下，其中一方表現出現一些妨礙對方達成目標的阻撓性行為 (吳慧卿，2001)。本研究採用吳慧卿 (2001) 團隊衝突量表中的「團隊衝突發生原因」的部分，內容分為有：「資源與權力」、「溝通與分工」、「認知與價值觀」和「人格特質」等四個構面。

三、主觀運動表現

在本研究中的主觀運動表現係指選手在比賽後自覺運動表現好壞的程度，採用黃心蒂 (2010) 自編的兩個題目。

四、客觀運動表現

客觀的運動表現是以教練知覺在比賽後選手的運動表現好壞程度，此問卷亦改編黃心蒂 (2010) 自編的兩個題目。

第五節 研究重要性

競技運動中最重要的角色就是教練與選手，經過長時間的相處，使得教練-選手的關係密切猶如家人，其關係的好壞會影響選手對於訓練的持續性與強度，及最後的運動成績表現。而籃球運動是一項高度依賴及互動性強的團隊運動項目，在比賽時必須依靠隊友之間互相配合，在場上所做出的行為必須對教練及隊友負責，在此責任及互動下，教練-選手之間歷經一次又一次的合作與互動，兩者之間在所難免會有衝突發生。

教練-選手們經過長時間經年累月辛苦的訓練想必就是要在現實以及殘酷的競技舞

台上取得優越亮眼的成績，但有多少教練與選手之間的衝突影響了團隊的成績？不論是在比賽過程中或訓練過程中常因教練的責罵、選手的情緒表達不當、意見不合、訓練上的認知不同種種原因導致衝突發生。或者是在私底下教練與選手間的相處並非融洽，對於團隊的成績都會有一定程度的影響，而看到過去的一些案例，發現教練與選手間的衝突發生的機率是很大的，而教練與選手之間的衝突對於團隊成績的影響是好是壞，結果的呈現對於籃球運動隊伍必然有實質上的幫助，提供各隊教練與選手一些數據了解在運動情境或者是私底下的衝突對於團隊的好壞，進而改善彼此的溝通，為團隊在現實的競技舞台上拿下卓越漂亮的成績。

第貳章 文獻探討

本章節針對教練-選手關係的相關概念模式與衝突基礎模式進行陳述，同時並對相關文獻加以研析，以作為本研究的理論基礎與檢驗基礎，內容共分為：第一節、教練選手關係的理論基礎與相關研究；第二節、衝突的理論基礎與相關研究。

第一節 教練-選手關係的理論基礎與相關研究

一、教練選手關係之概念模式

- (一) Wylleman (2000) 的概念性模式：已在運動場上之行為表現為依據來定義其關係，人與人互動的行為主要可以分成三個構面：「接受-拒絕」構面，表示雙方關係在態度上是正面還是負面；「主宰-服從」構面，表現出雙方在關係中其地位是強勢還是弱勢；「社會-情緒」構面，以社會或是個人角度來分析雙方關係。此模式主要在探討競技場上，教練與選手之間的互動及對應行為。
- (二) Poczwadowski (1997) 的概念性模式：主要在探討教練-選手間的配對關係歷程，在質性研究中議題著重於團隊配對關係的人際互動，在此配對關係中議題（指導、學習與情感上的經驗）包含很廣，且都會對教練與選手配對關係造成一定的影響，其研究結論為教練和選手間不停出現相互關懷的懸還模式，從其研究的晤談與觀察資料確定了教練-選手關係的階段為，前關係期、關係期與後關係期，共三個時期。
- (三) LaVoi 的概念性模式：其模式途徑來自於關係-文化理論 (relational-cultural theory) 的心理詮釋 (Miller & Stiver, 1997)，從一些其它學門（發展、教育及社會心理學）來應用關係-文化理論作為詮釋性架構，顯示人際關係對於自尊、動作行為、健康生活型態.....等的幫助，以及剝奪人際關係會出現情緒和不適應的問題，此理論主要在驗證運動員、教練與隊友的互相依賴和親密性是否達到最高水準。(LaVoi, 2004) 表示，可從下列特性的性質來探討，真誠 (authenticity)：積極熱衷並給於承諾；賦權 (empowerment)：在關係中得到稱讚，因此成為積極的隊友；處理歧異和衝突的能力 (ability to deal with difference and conflict)：經由多元性的建立及容忍以增強彼此關係。

(四) Jowett 的 3+1Cs 概念性模式：係以相互依賴理論 (Kelly & Thibaut, 1978) 發展而來，其模式主要概念認為教練與選手彼此的情感、想法、行為相互依賴，而相互依賴則為模式的核心要素，即教練與選手關係的基礎 (盧俊宏、廖主民、季力康，2008；Jowett & Lavalley, 2007)。該模式整合三個相互關聯的構念，分別是親密性 (closeness)、承諾感 (commitment)、互補性 (complementarity) (Kiesles, 1997)，統稱為“3C” (盧俊宏、廖主民、季力康，2008；Jowett & Lavalley, 2007; Olympiou, Jowett, & Duda, 2008)。爾後，Jowett (2005) 提出第四個構念為共同取向 (co-orientation)。其 3+1Cs 概念性模式的四個構念如下列所述：

1. 親密性 (closeness)：被定義為是在感情或情緒上互相依賴的產物，像是喜歡、信任或是尊重對方。而在之前的研究也證實了親密性對於教練選手關係是一個相當重要的情緒上的連結。
2. 承諾感 (commitment)：可以定義為隨著時間過去，教練和選手的目的是渴望維持他們的運動夥伴關係的程度，它可以視為教練和選手之間連結認知的代表性。在一些研究中，承諾是教練選手關係連結可以堅毅不便的因素 (Jowett & Meek, 2000)。Jowett (2003) 認為當成員不能客觀的去理解其他參與者的狀況時，對於彼此無法做出妥協、犧牲或是誠實溝通時，關係不可能繼續保持和諧，會導致關係無效。
3. 互補性 (complementarity)：指的是教練和選手之間合作和有效的互動，可以反應出人與人之間加入的行為動力並且包括行為的特性，例如敏感、友好、自由自在和意願。一個教練維繫和運動員的連結、合作的能力被運動員認為是一項重要的人與人之間的技能 (Jowett & Cockerill, 2002, 2003；Jowett & Timson-Katchis, 2005)。
4. 共同取向 (co-orientation)：是一種互相信任，有著相同的價值觀、興趣及目標，可以經由溝通、協商去達到這樣的連結。共同取向可分為三個部份，(1) 實際的相似度 (actual similarity)、(2) 想像的相似度 (assumed similarity)、(3) 移情或理解的準確度 (empathic accuracy or understanding)。

教練與選手關係是雙方彼此的感覺、想法和行為相互依賴的一種情境，一般大都藉由 Jowett and Ntoumanis (2004) 的教練選手關係量表 (Coach-Athlete Relationship Questionnaires, CART-Q) 來測量兩者之間的關係，量表中包括：「親密感」、「相同想法」

及「互補性」等三個概念，親密感所指的是教練與選手間，在情緒上彼此感受到的親密的感覺，這些感覺包括關懷、喜愛、被珍惜和信任；承諾意指教練與選手意圖去維持與加強他們之間的關係，包含彼此對未來發展方向的認知；互補性則是指教練和選手在訓練中相互合作的行為，為了達成共同的目標，無論在訓練或比賽期間，教練與選手之間必須同心協力、努力完成各自的角色、工作與支持行為，以其運動團隊在激烈的競爭中，取得優勝的地位 (Jowett & Ntoumanis, 2004)。其版本分為教練和選手兩種，皆為自陳式量表，測驗教練選手關係品質的優劣，或教練與選手關係系相互依賴程度的多寡。教練選手關係量表亦可分為直接觀點和後設觀點，直接觀點旨在評量一成員對一另一成員對於親密性、承諾和互補性的知覺，而後設觀點其目的是在評量一關係成員是否能精準的推測另一成員的親密性、承諾與互補性 (Jowett, 2009; Olympiou, Jowett, & Duda, 2008)。

綜合上列所述，教練與選手的關係是相當密切，兩者之間的情感、認知和行為是相互影響，而其關係也非一成不變，他是一種動態的過程，會隨著教練與選手互動的認知、情感、行為的品質好壞而改變，並且關係好壞決定選手參與動機、成就表現以及滿意度，因此，良好的關係需仰賴雙方共同的維持。再者，可藉由教練關係量表測量兩者彼此關係好壞的知覺，得知彼此之間哪一個向度具有較高的依賴度，甚至推測他人對於自我關係的知覺，進一步了解教練與選手的複雜關係。

二、教練選手關係與運動表現的相關研究

運動選手經常必須面臨各種的不同壓力原，如追求卓越壓力、競爭壓力、媒體壓力、課業壓力、甚至人際關係壓力...等，因此，需要父母、教練、同儕、親友或重要他人的關心、支持與鼓勵，然而，在競技運動中有其特殊的情境中，因此，教練與選手的關係可能是重要的人際關係之一 (Jowett, 2003)。良好的教練-選手關係所需要件包括彼此雙方的重視、尊重、讚美、欣賞、賞識及關心，若能培養並維持良好關係，即可增進運動表現並成為頂尖優秀的選手 (Antonini Philippe & Seiler, 2006)，反之，如果與教練關係不佳，對於運動表現有負面的影響 (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Blanchard et al., 2009; Donohue, Miller, Crammer, & Cross, 2007)。針對教練-選手關係品質和成就表現之間的關係，尚未有明確的研究結果證實兩者互為因果 (Jowett, 2003)，但不可否認教練選手關係的優劣，是競技運動表現的決定因素 (Antonini Philippe & Seiler, 2006)。教練與選手共同花費了許多的時間進行訓練，以追求成功的表現，教練在提供動作技術指導時，除了口語上的稱讚或糾正外，亦可透過情緒和表情的傳達給予回饋，若能使用適當的正向回

饋或強化策略，可提昇選手的運動表現 (Weiss & Friedrichs, 1986)。

Jowett and Meek (2000) 利用3Cs模式探討田徑教練與選手的關係，研究顯示不論教練或選手皆指出對於彼此感到親密、具有信心，對於運動表現具有正向影響。接續，Jowett and Cockerill (2003) 以12位曾獲奧運獎牌的選手(9男3女)為研究對象，並依3Cs架構探討教練選手關係，結果得知大部分的參與者皆指出與教練的關係良好，其成就表現歸功於教練的付出與關心。另外，Donohue et al. (2007) 198位選手為對象，來確認選手與教練、隊友、同儕、家人所產生的問題，結果發現選手指出與教練關係最不佳，教練關係對於運動表現具有影響。Gillet et al. (2010) 探討選手知覺教練行為、動機和表現的模式，以101位法國柔道選手為研究對象，結果顯示選手知覺自主支持，自我決定程度的動機越高，情境動機越高，其運動表現越佳。Jowett and Cramer (2010) 以關係品質量表和優秀選手自我描述問卷，探討教練、父母關係預測青少年選手對於身體自我的描述，經173位英國田徑和體操選手之施測，結果發現教練提供支持、給予較多的關心，選手對於自我的技能、體型、生理狀態、心理能力、整體表現皆有正向的影響，並藉由教練關係可有效預測之。因此，本研究假設擁有良好的教練與選手關係，選手的運動表現會比較佳。

第二節 衝突的理論基礎與相關研究

一、衝突的定義與理論基礎

有關衝突之定義，依據時期的演進有其不同的論點，在1930-1940年代的傳統觀點論，便認為衝突是需要被避免的，因為它是負面的、具有破壞性的，而在1940-1970年期間，以人際關係觀點而論，相關的學者則主張衝突是一種自然發生的現象、不可避免的，所以，鼓勵將衝突合理化並接受衝突存在的事實(李茂興、李慕華、林宗鴻，1994；李青芬、李雅婷、趙慕芬，1994)。再來目前研究最為盛行的互動的觀點(interactions view)，其論點與先前相比較下，除接受衝突之外，它更鼓勵衝突的發生(李茂興、李慕華、林宗鴻，1994；李青芬、李雅婷、趙慕芬，1994)。

而研究者經閱讀衝突相關文獻後，彙整衝突之定義如表1所呈現，不過，本研究主要以吳慧卿(2001)所訂定之衝突定義為其研究上的操縱性定義，旨衝突是一種連續的動態過程，其存在必須包含有對立的雙方、不相容的興趣與目標，同時在資源有限的情況下，其中一方表現出現一些妨礙對方達成目標的阻撓性行為。而根據先前的文獻指

出，資源與權力、認知與價值觀、溝通與分工、人格特質及角色衝突等，都是團隊衝突形成的主要原因（吳慧卿，2001；鄭志富，1999；Slagk, 1997；Wu, 2000）。

表 1 衝突定義的彙整表

作者/年份	定義
吳慧卿 (2001)	衝突是一種連續的動態過程，其存在必須包含有對立的雙方、不相容的興趣與目標，同時在資源有限的情況下，其中一方表現出現一些妨礙對方達成目標的阻撓性行為。
林靜茹 (1993)	衝突是一個或兩個以上的團體或個人，知覺到彼此在利益、觀念、意圖上的對立，而產生行為與情緒反應的互動歷程。
張春興(1995)	衝突是指同時出現兩個（或數個）彼此對立或互不相容的衝動、動機、欲望或目標時，個體無法使之均獲滿足，但又不願將其部分放棄的心理失衡現象。
龔平邦 (1983)	認為衝突包含許多涵義，如：爭吵、鬥爭、爭論、矛盾等，就組織科學與行為科學而言，衝突應是指互不相容的矛盾。
Cahn (1997)	提到衝突不需要被表達出來，就可以算是衝突。
Canary and Cody (1994)	衝突一定要有一方表達出不同意，才能算是衝突。他們認為「當兩人不管是用語言或非語言方式，表達出某些意見不同時，就產生了人際衝突」。
Mayer (2000)	衝突可分為認知與行動方面來闡釋。在認知方面，衝突是一種理解或看法，理解到一個人的需求、利益、價值觀和另一個人不相容時的情形。情緒方面，衝突包含對這個情形的情緒回應、傳達不同意的訊號。而這情緒是害怕、悲傷、生氣、失望或這些感受的混合。行動方面，衝突也由表達情緒的行動所組成。有利地表達出我們的知覺，取得我們的所需，而這需求可能阻礙對方達成需求。
Owens (1981)	衝突分有兩個要素：一是雙方歧異的見解，對事情有不同的觀點，二是雙方互相呈現對立的狀況，即是在行為、語言、態度上採取相互敵對的行為。
Van Slyke (1999)	相互依賴的兩者，感受到有不相容的需求，目標、慾望或想法。衝突在本質上是一種人際間的關係，個人皆以自我利益為中心，當個人所獲得的利益與其努力不一致時即產生衝突。
Verderber and Verderberc (1995)	認為衝突是不同的態度、觀點、行為、目標或期待，受到阻止時所產生的衝擊行為。

然而，衝突在團體生活中是不可避免的，它並不是一朝一夕就能形成，發生衝突的兩者是具互動性及高度依賴性的關係，在衝突的過程演變中，可否找出衝突原因達到降低衝突的發生是為主要目的，以下將針對三位學者所提出的衝突形成階段之觀點，分別陳述如下：

(一) Pondy (1967)：認為衝突是一個動態的過程 (dynamic process)，是由一連串相互聯結的衝突事件 (conflict episode) 組合而成，他將衝突分為五個階段，第一階段為潛在衝突，指產生衝突的各項先天條件，如競爭稀少的資源、目標不同、責任劃分不清楚；這方面是指衝突可能潛伏於組織或個人之間，隨時可能藉由某種原因而導引產生。第二階段為知覺衝突，雙方知覺到衝突的存在，不過，即使察覺衝突的存在，衝突不一定會發生。其原因有二，一是透過個體的壓抑機制 (suppression mechanism)，促使個體對即將發生的衝突予以淡化或壓制；另一個是藉由組織的仲裁者 (可能是人或單位)，來化解衝突的可能性。第三階段進入感覺衝突，因衝突而產生敵意、緊張、憂鬱等情感反應。詳言之，初時衝突雙方對於衝突的情境做出詮釋，並漸漸體認出衝突的無可避免，因而向即將發生的衝突，反映出準備狀態，及知覺與省察。第四階段是外顯衝突及衝突行為，一方有一阻擾對方達成目標行為。這時就是衝突的白熱化或公開化，乃經由外顯行為來表現衝突。所表現的行為可能是公然的打鬥或爭吵，也可能是防衛、冷漠或不合作的態度等，從消極抵制到全面攻擊。最後階段則是衝突結果：每個衝突事件都是一整串衝突事件中的一節，衝突如獲圓滿解決則可改善雙方關係，如果只是壓制衝突而未妥善解決，則衝突將以更嚴重形式爆發出來並未下次衝突留下伏筆，此及衝突的結果。

(二) Thomas (1976)：認為衝突是上一次衝突的餘波，亦認為衝突是一連串的動態歷程，每一個衝突情節，是在前一個情節結束之後才產生的，而其本身結束時所產生的結果，又導致下一個衝突的開始。認為衝突可劃分為四個階段，分別是挫折期、認知期、行為期、結果期，分述如下：

1. 挫折期 (frustration)：當團體或是個人在追求某些目標感到不順利、挫折、沮喪而無法達成，挫折感就產生。
2. 認知期 (conceptualization)：是在遭遇挫折之後，衝突的雙方開始意識到衝突的存在，於是以主觀的意識來界定衝突的本質或是對方和自己的籌碼，以及解決衝突的可行方案。

3. 行為期 (behavior)：指衝突的雙方執行自己所選擇的解決方式，試圖控制局勢來達成自己的目標。而解決的方式可能是競爭、順應、逃避、妥協、統合。在衝突的情境中，衝突的一方必須將對方行為的反應列入考慮，當看到對方的行為時，其對衝突的本質又再一次經歷認知過程，並採取適當行為，這樣的動態性質會造成雙方不斷地改變行為。
4. 結果期 (outcomes)：指衝突結果的顯現，可能分出優勝者與失敗者，或是雙方如果都很滿意，則在未來較有合作的機會。若有一方感到不滿意，是將成為另一次衝突的導火線。

(三) Robbins and Judge (2013)：他將衝突的過程分為四個階段，分述如下：

1. 第一階段：為潛在對立 (potential opposition) 意指可能產生衝突的要件，這些要件並不一定導致衝突的發生，但卻是衝突發生的必要條件。
2. 第二階段：是認知與個人介入 (cognition and personalization)，如果潛在對立階段中所提的各項要件產生了挫折，且為當事的一方或雙方知覺到、感受到時，才可能引發衝突。在此階段中，「認知」是必要條件，亦即雙方知覺到第一階段衝突情境，而產生了焦慮、挫折、以及彼此懷有敵意。
3. 第三階段：行為 (behavior) 當一個人做出阻擾他人達成目標或獲取利益的行動時，即進入了衝突的第三階段。在這個階段，雙方可能採取直接或間接的行為，包括所做的行為反應，本階段的衝突明顯看得見，是一種動態的交互作用歷程。
4. 第四階段：結果 (outcomes) 衝突雙方經歷上述三個階段之後，會產生一些結果。而這些結果可能是有良性的，可改善團體績效，也許是惡性的，會減低團體績效。建設性的結果，衝突能提供自我評量和改變的機會，增進決策品質，刺激創造力和創新發明，也能激勵成員的興趣與好奇心。而破壞性的結果，惡性的衝突阻礙溝通，將成員間的鬥爭置於團體目標之上，降低了彼此的凝聚力，導致團體功能停頓甚至於瓦解。

在上述的研究皆提及相互依賴的兩者才會發生衝突，所以，衝突並非一朝一夕就會產生，一定是經過長時間相處所累積下來的，所以透過以上三位學者對衝突觀點的研究中得知，衝突的開始都是一些潛在我們日常生活當中的因素，再來則是認知的不同導致行為有所偏差，最後就是衝突的發生。而 Robbins and Judge 於後也有提及，衝突有良性亦有惡性，同時相關研究也證實衝突對組織除了有破壞性的缺點外，它也具有建設性

的優點存在，衝突的水準影響著優劣與否。這正是本研究所要探討的地方，雖然本研究的假設是衝突會負向影響運動表現，但在競技場上要求的就是卓越表現，爭取最好成績，希望透過本研究能夠使發生衝突的教練-選手們獲得良好的溝通，並利用衝突來增進彼此間的感情和默契，以達到最好的運動表現。

而在本研究中，係以人際衝突的勝任能力基礎模式作為架構，此基礎模式衍發於研究人際溝通與關係品質的縱貫式研究 (Canary & Cupach,1988; Canary, Cupach, & Serpe, 2001)。在原本的模式中 (Canary & Cupach,1988)，衝突事件 (conflict episode) 影響關係的結果，但受到夥伴對特殊事件溝通的能力，以及本身的溝通滿足特定評斷所中介，其修正過後的理論模式如圖 1 所示。支持能力判斷與溝通滿足為中介角色的研究則指出，此判斷可減少衝突行為對關係結果的影響，例如：信任和關係滿足 (Canary & Cupach, 1988)，也許會影響特定運動項目運動員與教練個人內部的結果，例如：運動樂趣、信心、狀態性焦慮、倦怠，和自尊。對衝突事件的判斷和解釋則是根據個人認知的複雜程度而定，因此能力基礎模式與建構主義式的溝通是相同的。人際衝突的勝任能力基礎模式就像許多教練-選手的關係一樣，教練和選手總是為了練習時間的意見產生衝突。教練如果明確解釋為什麼要增加練習時間，然後試著了解選手的的需求，選手則較不會逃避衝突，反而會轉為信任教練、尊重教練，並會積極地去完成新目標。反之，教練處理選手練習時間的問題以逃避的方式處理，則選手很可能對教練產生不信任，因此失去信心，認為自己在乎的事不受重視。關係與個人內部的結果受到運動員如何知覺衝突，和判斷教練如何處理衝突而呈現很大的差異。研究證實教練-選手間對於衝突事件本質的知覺，即事件發生的頻率呈現極大的差異 (LaVoi, 2004)。

二、教練選手關係與衝突相關研究

在運動相關的研究上「衝突」這部分研究相關非常缺乏，大部分皆在教育或組織管理情境 (王振鴻，1989；李錫永，1987；袁旅芳，1998；張鐸嚴，1987；許玉英，1993；陳文祥，1998；陳昇，1999；陳武雄，1995；黃隆民，1985；鄭志富，1999，2000；鄭詩釗，1998；蘇麗敏，1994)，而 Wu (2000) 以桌球選手為對象，研究結果發現不同組別、年齡及學校類別之大學桌球選手在衝突發生原因與衝突處理方式上有顯著差異存在；吳慧卿 (2007) 也在運動團隊衝突之研究中發現女選手較容易因球隊中之設備、經費、資源及權力分配不均而引發衝突，她認為雖然在研究結果上性別的差異與衝突發生的關係尚無一致的定論，同時，男、女性在衝突問題的感受程度不能以性別的

刻板印象來衡量，但性別的差異對於衝突發生原因的感受程度所造成的影響，在她的研究中也獲得了證實。團隊成員在處理事情的方式與觀念、事務的重要性，會因成員們來自於不同的成長環境、背景及受教育過程所形成的價值觀念上的差異，因而導致衝突的發生。所以，如何整頓不同觀念及價值判斷的選手，將是未來大學運動代表隊教練之工作重點（吳慧卿、鄭志富，2002）。

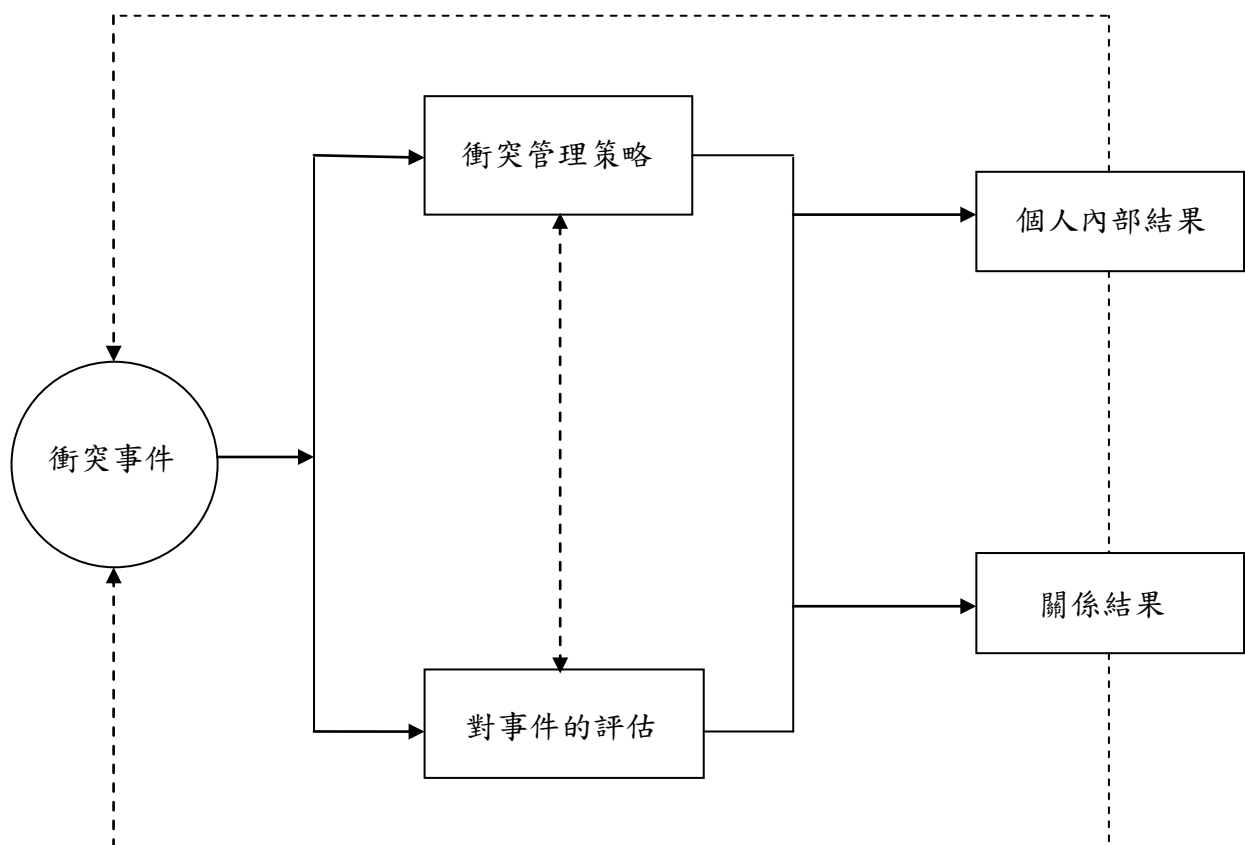


圖 1 人際衝突的勝任能力基礎模式

資料來源：Jowett, S., & Lavallee, D. (2007). *Social psychology in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.

Jowett (2003) 以 3Cs 模式探究教練-選手關係中負面的關係，包括孤立、沮喪，和憤怒所造成的歸屬感缺乏與苦惱，而負面共同取向則包含：分離和爭論。有關衝突主題來自於權力鬥爭、偏寵、缺乏特色與失敗，也出現在優秀教練-選手的關係間 (Jowett & Carpenter, 2004)，Greenleaf 與其同僚 (2001) 深入晤談奧運選手也發現結果是一樣的，選手們一致表示教練-選手間的衝突會對運動表現造成負面影響。Poczwadowski et al. (2002) 使用綜合理論架構和研究方法來分析雙方活動、關心以及互動的模式，研究發現

負面的教練-選手關係具有以下特性：互相不滿、缺乏溫暖及互動、溝通不足、不舒服的感覺、受傷的感覺，以及未達成期望。

綜合以上組織衝突研究發現，年齡較大及較資深的人員在處理衝突時所用的方式較偏向『妥協』及『統合』，任職不久之人員則較易使用『競爭』的方式，衝突的頻率就愈高愈強烈。相對地要有好的運動表現，在教練-選手間的互動良好與否是非常重要的環，衝突也要降低。

第參章 研究方法

本章的內容包括有：第一節、研究的架構；第二節研究對象；第三節研究工具；第四節、研究流程；與第五節、資料分析等五部份來說明本研究的方法。

第一節 研究架構

根據研究的目的與文獻探討，將提出本研究架構，教練選手關係可預測團隊衝突、運動表現，如圖 2 所示：

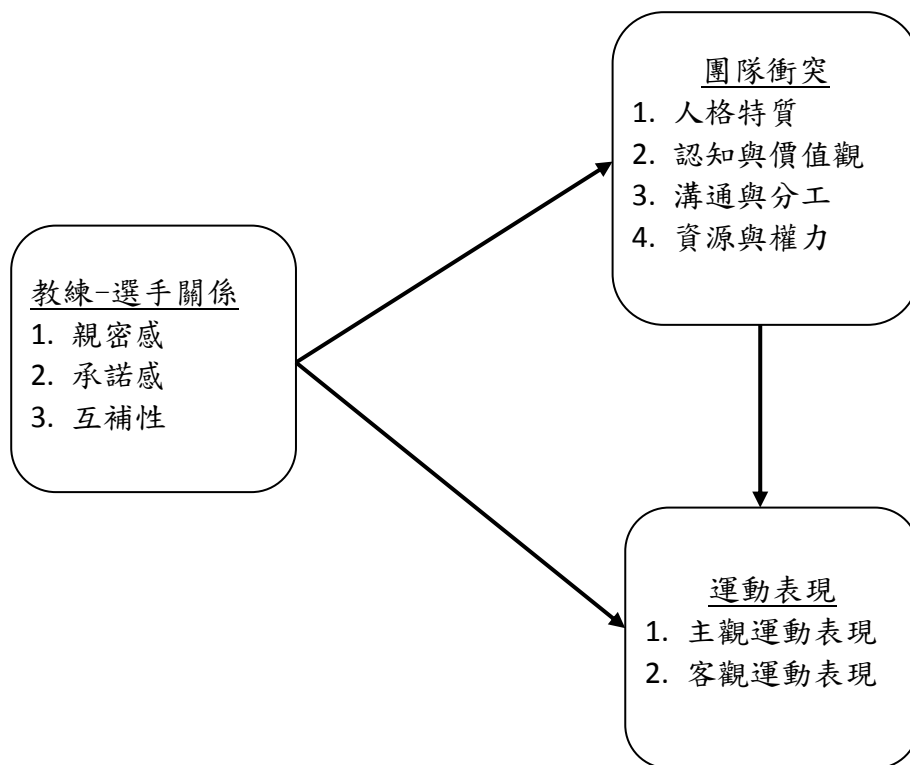


圖 2 研究架構

第二節 研究對象

本研究收案的條件主要是以有晉級 102 學年度大專校院籃球聯賽 (university basketball association, UBA) 甲一級複賽之隊伍為調查對象，隊伍數總計有 22 隊，男生計有 12 隊，女生隊則有 10 隊。研究期間發放的問卷共有 309 份，實際回收問卷量有 309 份，剔除填寫不完整之 59 份問卷後，有效問卷共計有 250 份，其中包含有男生 136 人，女生人數有 114 人，有效樣本回收率為 81%，有關晉級的隊伍名稱與人數如表 2 與 3 所展示。

表 2 男生晉級隊伍與人數一覽表

序號	學校名稱	人數	序號	學校名稱	人數
1	台灣藝術大學	11	7	台灣科技大學	8
2	高雄師範大學	13	8	醒吾科技大學	11
3	台灣體育運動大學	13	9	國立體育大學	10
4	義守大學	14	10	首府大學	13
5	輔仁大學	12	11	明道大學	10
6	文化大學	11	12	台灣師大	10
總計 136 人					

表 3 女生晉級隊伍與人數一覽表

序號	學校名稱	人數	序號	學校名稱	人數
1	佛光大學	7	6	台灣體育運動大學	14
2	世新大學	13	7	北市大-天母校區	11
3	實踐大學	11	8	台北大學	15
4	台灣科技大學	12	9	台灣師大	18
5	文化大學	9	10	北市大-博愛校區	4
總計 114 人					

第三節 研究工具

本研究以問卷為主要的測量工具，問卷共有三份問卷，分別是：教練-選手關係問卷、團隊衝突問卷以及運動表現問卷，將依序敘述如下：

一、教練與選手關係量表直接觀點版

採用季力康 (2013) 編譯根據 Jowett and Ntoumanis (2004) 的教練選手關係量表

(Coach-Athlete Relationship Questionnaire, CART-Q) 直接觀點版，此問卷的目的主要在測量選手自覺與教練關係優劣的程度，共 14 題，裡面包含三個分量表：親密性、承諾及互補性，例題分別如：「我覺得和教練很親近」、「我對於教練有承諾感」、「被教練指導時，我覺得自己是有能力的」。採七點量表，分別為：1 = 非常不同意，2 = 不同意，3 = 有點同意，4 = 無意見，5 = 有點同意，6 = 同意，7 = 非常同意。問卷信度係數 Cronbach's α 係數分別為 .88、.89 和 .78，顯示具有良好的內部一致性，並以驗證性因素分析考驗量表，顯示建構效度、聚合效度及區別效度具有良好的適配性。

二、團隊衝突量表

在測量團隊衝突部分，採用吳慧卿 (2001) 團隊衝突量表中的「團隊衝突發生原因」部分，而此部分綜合相關文獻 (Robbins & Judge, 2013; Slack, 1997; 鄭志富, 2000) 之論點，並參酌 Wu (2000) 與鄭志富 (1999) 運動組織與運動團隊衝突量表修正編製而成。內容分為資源與權力、溝通與分工、認知與價值觀和人格特質等四個構面，主要測驗團隊中成員在面對問卷敘述之衝突狀況發生的同意程度，共計有 14 題，以五點量表進行評分，其欄位選項分別是：1. 不曾、2. 很少、3. 偶爾、4. 經常、5. 總是，並依序給予 1 分、2 分、3 分、4 分以及 5 分，受測選手可依其認可同意程度來作答，再將所屬各題分數加總起來即為衝突發生的得分，分數愈高代表該原因引發團隊衝突的可能性愈高，反之，則愈低。

三、運動表現

運動表現分為主觀與客觀兩部分，主觀的運動表現將採用黃心蒂 (2010) 2 題自編題目，「在這次比賽中，我對於自己的表現感到滿意」、「在這次比賽中，我有達到自己預訂的目標」用來表示選手主觀評定自我表現的程度。採七點量表，分別為：1=非常不同意，2=不同意，3=有點同意，4=無意見，5=有點同意，6=同意，7=非常同意。另外，客觀運動表現則由教練來評量選手在比賽後的運動表現，改編黃心蒂 (2010) 2 題自編題目，「在這次比賽中，你對於 XXX 選手的表現感到滿意」、「在這次比賽中，你覺得 XXX 選手有達到你所預訂的目標」，同樣採七點量表進行評分。

第四節 研究流程

本研究資料蒐集實施程序首先以電話聯絡與各隊教練取得聯繫，說明本研究的目的與實施方式，徵詢教練和選手同意。施測前，研究者向參與者說明問卷填寫有兩個階段，第一階段為教練選手關係問卷，第二階段為團隊衝突與運動表現量表，並告知參與者所有的資料僅供研究之用，請參與者根據各量表的填答說明，依自己經歷的實際狀況，逐題填答，填寫完畢後回收量表（如圖 3）。

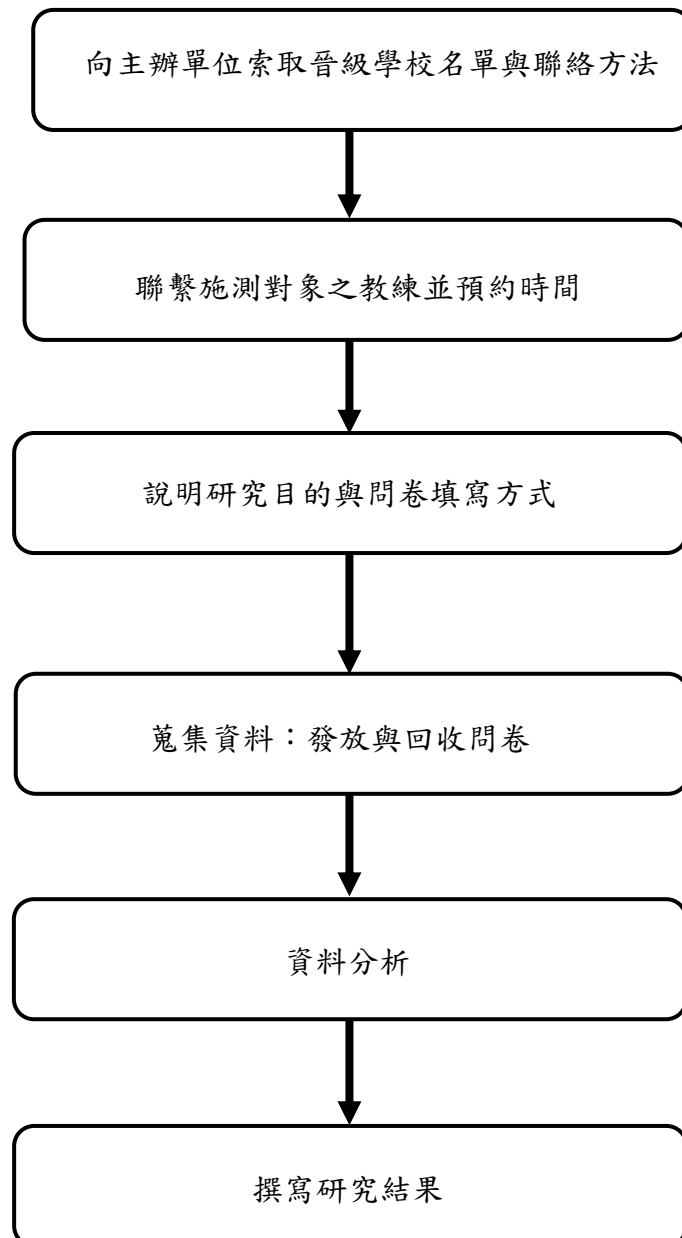


圖 3 研究流程圖

第五節 資料分析

本研究將依據問卷蒐集所得資料，分別以下列統計方法進行分析：

- 一、描述統計：以平均數和標準差，瞭解樣本在各量表總得分，以及各變項中各層面的得分情形。
- 二、皮爾遜積相關 (person product-moment correlation)：分析教練-選手關係、團隊衝突與運動表現之關係。
- 三、獨立樣本 *t*-test 與單因子變異數分析 (one-way ANOVA)：分別考驗籃球選手知覺教練選手關係、團隊衝突、運動表現，在性別、年齡、運動年齡、位置、教練指導年數以及每週練習時數的差異情形，若有達到顯著水準 ($p < .05$)，再以雪費法進行事後比較。
- 四、多元迴歸 (multiple regression correlation)：以教練-選手關係中的「親密性」、「承諾感」與「互補性」為預測變項，以團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」以及「資源與權力」為效標變項，預測教練-選手關係與團隊衝突的情形；以教練-選手關係中的「親密性」、「承諾感」與「互補性」為預測變項，以運動表現中的「主觀運動表現」、「客觀運動表現」為效標變項，預測教練-選手關係對運動表現的情形；以團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」以及「資源與權力」為預測變項，運動表現中的「主觀運動表現」、「客觀運動表現」為效標變項，預測團隊衝突對運動表現的情形。

上述推論統計部份，其統計考驗的顯著水準 α 訂為 .05。

第肆章 結果

本章旨在分析研究中所蒐集資料之統計結果，並依據研究的問題與假說依序加以陳述內容，分為：第一節、教練-選手關係、團隊衝突與運動表現之現況與關係；第二節、各變項在背景變項之差異情形；第三節、教練-選手關係對團隊衝突的預測情形；第四節、教練-選手關係對運動表現的預測情形；以及第五節、團隊衝突對運動表現的預測情形。

第一節 教練-選手關係、團隊衝突和運動表現之現況與關係

本研究實際發放的問卷共計 252 份，回收有 252 份問卷，剔除填答部完全的問卷後，有效問卷計有 250 份，有效樣本的回收率有 99%，其中男性有 136 人占全部人數之 54.4%，女性有 114 人占全部人數之 45.6%；依據年級進行分類，大一人數為 67 人，占全部之 26.8%，大二人數為 70 人，占全部之 28%，大三人數為 57 人，占全部之 22.8%，大四人數為 47 人，占全部之 18.8%，就讀研究以上人數則為 9 人，占全部之 3.6%；調查對象的平均年齡為 20.3 (± 1.37) 歲，專項球齡 7.5 (± 2.57) 年，教練指導時間年數為 2.6 (± 1.82) 年，詳細描述統計資料結果如表 4 所呈現。另外，進一步觀看各個變項的統計資料，可了解教練-選手關係的平均分數為 5.40 (± 1.01)，在各構面分量表的平均分數分別為：親密感 5.28 (± 1.13)、承諾感 5.48 (± 1.12) 以及互補性 5.42 (± 1.02)；在此是 7 點量表進行評估，分數愈高表示兩者關係愈密切，依此，發現無論是總分或各構面的平均數直接位於中上程度，表示 102 學年度 UBA 甲一級籃球選手知覺到尚佳程度的教練-選手關係。

在團隊衝突方面，各構面加總的平均分數是 2.30 (± 0.09)，其他分量表得分各自為：人格特質 2.30 (± 0.59)、認知與價值觀 2.25 (± 0.59)、溝通與分工 2.39 (± 0.59)、資源與權力 2.24 (± 0.64)；於此是以 5 點量表進行評估教練與選手衝突程度，分數愈高代表兩者衝突程度愈大，而就研究統計資料分析，可了解在總分或各分量表的得分皆位在 2 的數值，意 102 學年度 UBA 甲一級籃球選手知覺到較低程度的團隊衝突。而在整體運動表現的評估部分，其平均的總得分為 4.26 (± 1.12) 位於中間值，在此亦是以 7 點量表進行評估，數值愈高表示運動表現愈好，根據資料顯示 102 學年度 UBA 甲一級籃球選手的表現尚可，但是，各自分析其主觀與客觀的運動表現，發現籃球選手普遍知覺自己

表現並不理想，其平均數值為 3.65 (± 0.73)，低於中間值，再者，在教練知覺選手的運動表現方面，平均數值為 4.87 (± 1.93)，稍高於中間值，代表教練知覺到選手的表現是為尚可接受的程度。

表 4 各變項之描述統計表

		<i>M</i>	<i>SD</i>
背景變項	年齡 (年)	20.31	1.37
	專項球齡 (年)	7.46	2.57
	教練指導年數 (年)	2.62	1.82
教練-選手關係	總分	5.40	1.01
	親密感	5.28	1.13
	承諾感	5.48	1.12
	互補性	5.42	1.02
團隊衝突	總分	2.30	.09
	人格特質	2.30	.59
	認知與價值觀	2.25	.59
	溝通與分工	2.39	.59
	資源與權力	2.24	.64
運動表現	總分	4.26	1.12
	主觀運動表現 (選手)	3.65	1.53
	客觀運動表現 (教練)	4.87	1.39

N=250 人 (男生=136 人、女生=114 人)

研究中，進一步以皮爾遜積差相關來考驗各個變項之間的簡單相關情形，以表 5 中所呈現的資料可發現，教練教練-選手關係與團隊衝突的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」以及「資源與權力」等四個構面皆呈現負相關 ($r = -.30; -.32; -.28; -.24$, $p < .05$)，表示籃球選手知覺到與教練關係愈密切時，其團隊中產生衝突程度愈低。在教練-選手關係與「主觀運動表現」或「客觀運動表現」方面皆未達到顯著相關性，但是，在團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」以及「溝通與分工」與「主觀運動

表現」是有達顯著相關 ($r = -.15; -.18; -.14, p < .05$)，僅有「資源與權利」未達顯著相關，意謂團隊中的「資源與權利」與「主觀運動表現」是無相關性，反之，與「人格特質」、「認知與價值觀」和「溝通與分工」等三者息息相關，即當選手知覺到團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」和「溝通與分工」這三個構面差異呈度愈大，則選手知覺到自己的表現就會朝向愈差的趨勢。

第二節 各變項在背景變項之差異情形

本研究所蒐集的背景變項包含有：性別、年級、年齡、專項球齡、接受教練指導年數、每週訓練時間與在比賽時在球隊中擔任位置等，分別以 t 考驗和獨立樣本單因子變異數分析，比較各背景變項在教練-選手關係、團隊衝突以及運動表現的差異情形，又其中年齡以及專項球齡是以參與者人數 50% 左右做為切割點，以便於兩組人數得以相當進行比較。

一、教練-選手關係

自表 6 的結果顯示，發現教練-選手關係在性別 ($t_{(248)} = 2.03, p < .05$) 和每週訓練時數 ($F_{(2, 247)} = 3.63, p < .05$) 等兩個變項有達到顯著差異，其中年齡、專項球齡及位置等背景變項並未達到顯著差異，表示男生選手 ($M = 5.52 \pm .84$) 比女生選手 ($M = 5.25 \pm 1.17$) 知覺到較佳的教練-選手關係，而在每週訓練時數部分，進行事後比較發現訓練時數超 10 小時以上者 ($M = 5.52 \pm .92$) 與 6 小時以下者 ($M = 5.08 \pm 1.07$) 有達到顯著差異，然而，介於 5-10 小時之間 ($M = 5.37 \pm 1.12$) 則與其他兩者無顯著差異，意即每週訓練時數超 10 小時以上者比低於或等於 6 小時者較能知覺到較佳的教練-選手關係。

二、團隊衝突

各背景變項在團隊衝突差異情形，經分析得知除了性別有達到顯著差異之外 ($t_{(248)} = 5.05, p < .05$)，其於在年齡、年級、專項球齡、每週訓練時數和位置等並未達到顯著差異，意旨男生選手 ($M = 2.33 \pm .02$) 比女生選手 ($M = 2.27 \pm .13$) 較能知覺到團隊衝突產生，而在年齡、年級、球齡、每週訓練時數和位置等變項中，知覺到的團隊衝突則無差異 (詳細資料如表 6 所列)。

三、運動表現

在運動表現分面，主要分為「主觀運動表現」與「客觀運動表現」，依據結果顯示，發覺在「主觀運動表現」，其中僅有性別有達到統計上的顯著差異 ($t_{(248)} = .24, p < .05$)，而其它背景變項則未達到統計上的顯著差異，代表男、女生選手對於主觀知覺自己的表現有差異性，又男生主觀知覺自己表現較好 (男： $M = 3.67 \pm 1.70$ ；女： $M = 3.63 \pm 1.29$)。反觀，在「客觀運動表現」部分，可發現只有在年級是有達到顯著差異 ($F_{(4, 245)} = 2.45, p < .05$)，經事後比較發覺大一 ($M = 4.46 \pm 1.39$) 與大四 ($M = 5.22 \pm 1.21$)是有達到顯著差異，即教練知覺到大四選手的運動表現是優於大一的選手；然而，在其他背景變項部分，一樣未達到統計上的顯著差異 (如表 6 所示)。

表 5 各變項之間的簡單相關矩陣

變項名稱	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
親密感(1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
承諾感(2)	.85*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
互補性(3)	.77*	.82*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教練-選手關係(4)	.93*	.95*	.94*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
人格特質(5)	-.27*	-.29*	-.29*	-.30*	-	-	-	-	-	-	-	-
認知與價值觀(6)	-.28*	-.32*	-.29*	-.32*	.87*	-	-	-	-	-	-	-
溝通與分工(7)	-.24*	-.27*	-.27*	-.28*	.83*	.85*	-	-	-	-	-	-
資源與權力(8)	-.21*	-.24*	-.22*	-.24*	.79*	.85*	.78*	-	-	-	-	-
團隊衝突(9)	-.20*	-.11	-.01	-.11	.10	.96	.12	.17*	-	-	-	-
主觀運動表現(10)	.03	.09	.10	.08	-.15*	-.18*	-.14*	-.12	.03	-	-	-
客觀運動表現(11)	.04	.01	-.05	-.01	.02	-.01	.05	-.03	-.12	.17*	-	-
運動表現 (12)	.04	.06	.04	.05	-.09	-.13*	-.07	-.09	-.05	.79*	.74*	-

* $p < .05$

表 6 各變項在背景變項的 *t* 考驗與單因子變異數分析摘要表

		教練-選手關係				團隊衝突				運動表現(主觀/客觀)				
		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>F</i> (事後比較)	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>F</i> (事後比較)
性別	男	136	5.52	.84	2.03*		2.33	.02	5.05*		3.67/4.61	1.70/1.43	.24*/-3.27	
	女	114	5.25	1.17			2.27	.13			3.63/5.18	1.29/1.28		
年齡 (年)	≤20	139	5.29	1.04	-1.71		2.31	.11	1.15		3.59/4.63	1.54/1.41	-.76/-3.09	
	>20	111	5.52	.97			2.30	.07			3.73/5.17	1.51/1.31		
年級	1	67	5.24	1.16	2.27		2.31	.10	1.55		3.63/4.46	1.70/1.39	.82/2.45* (1<4)	
	2	70	5.36	.95			2.32	.10			3.53/4.91	1.49/1.41		
	3	57	5.42	.99			2.29	.07			3.77/5.00	1.51/1.46		
	4	47	5.49	.84			2.29	.07			3.85/5.22	1.39/1.21		
	>5	9	6.27	.83			2.28	.08			3.00/4.94	1.20/1.29		
球齡 (年)	≤7.5	125	5.42	1.04	.77		2.31	.07	.37		3.65/4.78	1.62/1.31	-.04/-1.02	
	>7.5	125	5.36	.99			2.30	.11			3.66/4.96	1.43/1.47		
每週訓 練時數 (小時)	<6	50	5.08	1.07	3.63* (1<3)		2.33	.10	2.25		3.63/4.61	1.70/1.45	.25/1.25	
	6-10	60	5.37	1.12			2.30	.13			3.54/4.85	1.37/1.33		
	>10	140	5.52	.92			2.30	.07			3.71/4.97	1.53/1.39		
位置	1	82	5.51	.88	1.07		2.31	.09	.70		3.65/4.68	1.67/1.33	.41/1.11	
	2	98	5.29	1.13			2.30	.10			3.56/4.95	1.45/1.37		
	3	70	5.42	.97			2.30	.08			3.78/4.97	1.46/1.48		

**p* < .05

第三節 教練-選手關係對團隊衝突之預測情形

本節主要目的是在探究教練-選手關係對團隊衝突的預測情形。透過多元迴歸分析統計方法，以教練-選手關係中「親密性」、「承諾感」與「互補性」為預測變項，而分別以團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」以及「資源與權力」為效標變項，依序分析教練-選手關係對團隊衝突中的各個構面。

一、以「人格特質」為效標變項

在預測「人格特質」方面，經多元迴歸分析結果如表 7 所展示，發現整體模式可以顯著預測「人格特質」， $F_{(3, 246)} = 8.31 (p < .05)$ ，而整體模式的解釋變異量為 9%，但是，教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」和「互補性」則分別未能顯著預測團隊衝突的「人格特質」，其 β 係數依序為-.06、-.14 和-.13，另外， t 值分別為 -.51、-1.01 與-1.15。

表 7 教練-選手關係對「人格特質」的迴歸分析摘要表

預測變項	B	標準錯誤	$Beta$	t 值
親密感	-.03	.06	-.06	-.51
承諾感	-.07	.07	-.14	-1.01
互補性	-.07	.06	-.13	-1.15
整體模式	$R^2 = .09$	調整後的 $R^2 = .08$		$F_{(3, 246)} = 8.31^*$

* $p < .05$

二、以「認知價值觀」為效標變項

在預測團隊衝突中的「認知與價值觀」方面如表 8 所呈現，以迴歸分析發現整體模式是可以顯著預測「認知價值觀」， $F_{(3, 246)} = 9.87 (p < .05)$ ，再者，進一步觀看整體模式的解釋變異量數值為 11%，而教練-選手關係中的「承諾感」能顯著預測團隊衝突的「認知價值觀」， β 值 = -.25， t 值 = -1.9 ($p < .05$)；「親密感」和「互補性」兩者則未能顯著預測團隊衝突的「認知價值觀」， β 值分別呈現是為-.003 和-.09，在 t 值部分為 -.03 和 -.77。依此結果，可了解教練-選手關係是可以預測團隊衝突的「認知價值觀」，其中當籃球選手知覺「承諾感」程度愈高時，團隊衝突中的「認知價值觀」的差異程度就愈低。

表 8 教練-選手關係對「認知與價值觀」的迴歸分析摘要表

預測變項	<i>B</i>	標準錯誤	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值
親密感	-.002	.06	-.003	-.03
承諾感	-.13	.07	-.25	-1.9*
互補性	-.05	.06	-.09	-.77
整體模式	$R^2 = .11$	調整後的 $R^2 = .10$		$F_{(3, 246)} = 9.87^*$

* $p < .05$

三、以「溝通與分工」為效標變項

在預測「溝通與分工」方面，經統計分析結果發現，整體模式可以顯著預測「溝通與分工」($F_{(3, 246)} = 7.00$, $p < .05$)，整體模式的解釋變異量為 8%，但是，教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」和「互補性」皆未能顯著預測團隊衝突的「溝通與分工」(如表 9 所示)， β 係數依序為 .01、-.17 和 -.13，再者， t 值分別為 .04、-1.24 與 -1.18。

表 9 教練-選手關係對「溝通與分工」的迴歸分析摘要表

預測變項	<i>B</i>	標準錯誤	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值
親密感	.00	.06	.01	.04
承諾感	-.09	.07	-.17	-1.24
互補性	-.08	.06	-.13	-1.18
整體模式	$R^2 = .08$	調整後的 $R^2 = .07$		$F_{(3, 246)} = 7.00^*$

* $p < .05$

四、以「資源與權力」為效標變項

在預測「溝通與分工」方面，如表 10 所呈現之多元迴歸分析資料，可得知整體模式也是可以顯著預測「資源與權力」， $F_{(3, 246)} = 5.22$ ($p < .05$)，不過，整體模式的解釋變異量僅為 6%；而教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」和「互補性」同樣未能顯著預測團隊衝突的「資源與權力」， β 係數依序為 .00、-.18 和 -.08， t 值分別為 .03、-1.34 與 -.67。

表 10 教練-選手關係對「資源與權力」的迴歸分析摘要表

預測變項	<i>B</i>	標準錯誤	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值
親密感	.00	.07	.00	.03
承諾感	-.10	.08	-.18	-1.34
互補性	-.05	.07	-.08	-.67
整體模式	$R^2 = .06$	調整後的 $R^2 = .05$		$F_{(3, 246)} = 5.22^*$

* $p < .05$

第四節 教練-選手關係對運動表現之預測情形

在此一部分的目的主要在於分析教練-選手關係對運動表現的預測情形。依此，以教練-選手關係中「親密感」、「承諾感」、「互補性」為預測變項，運動表現中的「主觀運動表現」以及「客觀運動表現」為效標變項。其中以選手知覺其 102 學年度 UBA 比賽期間的表現做為「主觀運動表現」，再者，以教練知覺選手在 102 學年 UBA 比賽期間的表現為「客觀運動表現」。

一、以「主觀運動表現」為效標變項

在預測「主觀運動表現」部分，以多元迴歸進行統計分析後，結果如表 11 所呈現，整體模式未能顯著預測「主觀運動表現」($F_{(3, 246)} = 1.58, p > .05$)，因此，可發現整體模式的解釋變異量僅有 2%；同樣地，教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」或「互補性」等三個構面，亦然未能顯著預測運動表現中的「主觀運動表現」， β 係數依序為-.19、.14 和 .13， t 值分別為-1.50、1.02 與 1.11。

二、以「客觀運動表現」為效標變項

在預測「客觀運動表現」方面，經分析結果發現整體模式亦是無法顯著預測「客觀運動表現」， $F_{(3, 246)} = 1.46 (p > .05)$ ，整體模式的解釋變異量同樣顯示為 2%；教練-選手關係的「親密感」、「承諾感」和「互補性」也無法顯著預測「客觀運動表現」，其 $Beta$ 係數依序分別是 .16、.05 和 -.22， t 值 = 1.3、.33 及 -1.88 ($p > .05$)，詳細資料如表 12 所展示。

表 11 教練-選手關係對「主觀運動表現」的迴歸分析摘要表

預測變項	<i>B</i>	標準錯誤	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值
親密感	-.25	.17	-.19	-1.50
承諾感	.19	.19	.14	1.02
互補性	.19	.17	.13	1.11
整體模式	$R^2 = .02$	調整後的 $R^2 = .01$		$F_{(3, 246)} = 1.58$

$p < .05$

表 12 教練-選手關係對「客觀運動表現」的迴歸分析摘要表

預測變項	<i>B</i>	標準錯誤	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值
親密感	.20	.15	.16	1.32
承諾感	.06	.17	.05	.33
互補性	-.30	.16	-.22	-1.88
整體模式	$R^2 = .02$	調整後的 $R^2 = .01$		$F_{(3, 246)} = 1.46$

$p < .05$

第五節 團隊衝突對運動表現之預測情形

在本節目的在於探討團隊衝突對運動表現的預測情形。統計方法同樣採用多元迴歸分析，以團隊衝突中「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」以及「資源與權力」為預測變項，以運動表現中「客觀運動表現」以及「主觀運動表現」為效標變項。

一、以「主觀運動表現」為效標變項

在預測「主觀運動表現」部分，研究結果如表 13 所示，整體模式考驗的結果顯示，可以顯著預測「主觀運動表現」 ($F_{(4, 245)} = 2.41, p < .05$)，整體模式的解釋變異量 4%。進一步對於個別構面進行事後考驗，係數估計的結果指出「認知價值觀」具有最佳的解釋力，*Beta* 係數為-.31，*t* 值=-1.91 ($p < .05$)，表示當選手知覺團隊衝突中的「認知與價值觀」差異程度愈低，籃球選手主觀感覺其表現會更佳。不過，在團隊衝突中的「人

格特質」、「溝通與分工」以及「資源與權力」等構面，則未能顯著預測「主觀運動表現」，其 *Beta* 係數依序分別是-.01、.02 和 .14，*t* 值=-.06、.16 及 1.12。

表 13 團隊衝突對「主觀運動表現」的迴歸分析摘要表

預測變項	<i>B</i>	標準錯誤	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值
人格特質	-.02	.35	-.01	-.06
認知與價值觀	-.80	.42	-.31	-1.91*
溝通與分工	.05	.33	.02	.16
資源與權力	.33	.30	.14	1.12
整體模式	$R^2 = .04$	調整後的 $R^2 = .02$		$F_{(4, 245)} = 2.41^*$

* $p < .05$

二、以「客觀運動表現」為效標變項

另外，在預測「客觀運動表現」方面，結果資料如表 14 所示，整體考驗模式顯示，未能有效預測「客觀運動表現」， $F_{(4, 245)} = .97$ ($p > .05$)，整體模式的解釋變異量為 2%。意即團隊衝突無法有效預測。再者，進一步分析發現在團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」以及「資源與權力」等變項考驗方面，亦是未能顯著預測「客觀運動表現」，其 *Beta* 係數依序為 .08、-.15、.20 以及 -.11，*t* 值 = .57、-.93、1.53 和 -.90 ($p > .05$)。

表 14 團隊衝突對「客觀運動表現」的迴歸分析摘要表

預測變項	<i>B</i>	標準錯誤	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值
人格特質	.19	.33	.08	.57
認知與價值觀	-.36	.39	-.15	-.93
溝通與分工	.47	.31	.20	1.53
資源與權力	-.25	.27	-.11	-.90
整體模式	$R^2 = .02$	調整後的 $R^2 = .00$		$F_{(4, 245)} = .97$

$p < .05$

第五章 討論

本章針對研究中分析所獲得之結果，分為：第一節、教練-選手關係對團隊衝突之預測情形；第二節、教練-選手關係對運動表現之預測情形；以及第三節、團隊衝突對運動表現之預測情形等三個部份進行討論。

第一節 教練-選手關係對團隊衝突之預測情形

本研究的目的之一為探討教練-選手關係對團隊衝突的預測情形，並假設教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」、「互補性」能負向預測團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」、「資源與權力」。研究結果顯示教練-選手關係中的三個構面皆能負向預測團隊衝突中的四個構面，符合本研究的假設一，表示 102 學年度 UBA 籃球選手知覺教練-選手關係愈佳時，其團隊中的「人格特質」的差異性就愈低，對於彼此「認知與價值觀」部分就愈認同與一致，相對在「溝通與分工」就愈無障礙與明確，同時對「資源與權力」的分配方面就愈無爭議產生。此研究結果與 Jowett (2003) 以及 Jowett and Carpenter (2004) 的發現一致，當教練-選手關係成負面關係時，團隊中比較會出現分離和爭論等情形，再者，Poczwadowski et al. (2002) 的研究同樣也發現負面的教練-選手關係，會讓教練與選手互相產生不滿、缺乏溫暖及互動、溝通不足、不舒服的感覺、受傷的感覺，以及未達成期望等情形。

第二節 教練-選手關係對運動表現的預測情形

有關教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」、「互補性」對於運動表現中的「主觀運動表現」、「客觀運動表現」預測情形，依據統計分析資料(表 11 與表 12) 指出教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」、「互補性」皆無法正向預測「主觀運動表現」或「客觀運動表現」 ($F_{(3, 246)} = 1.58; 1.46, p > .05$)，未符合研究假設二，即 102 學年大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練-選手關係能正向預測運動表現，表示教練-選手關係並未影響其主觀和客觀運動表現。依此結果與過去文獻 (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Donohue, Miller, Crammer, & Cross, 2007; Jowett & Meek, 2000; Jowett & Cockerill, 2003) 探討教練-選手關係與運動表現的研究結果相異，雖然該研究皆以質性訪談方式

進行，可是結果均顯示教練與選手擁有良好的關係會正向影響其運動表現，而本研究則以量化的方式進行探究，有可能教練與選手都受到當日比賽生理狀況、心理狀態、環境因素、社會...等因素的影響，進而影響對其運動表現的知覺。然而，除教練-選手關係之外，影響運動表現因素甚多，使得研究中教練-選手關係對於團隊衝突的預測力。

再者，在 Jowett and Meek (2000) 以及 Jowett and Cramer (2010) 探討田徑教練與選手關係的研究結果顯示，不論教練或選手皆指出對於彼此感到親密、具有信心，對於運動表現具有正向影響，且能有效預測運動表現，但是，本研究結果顯示教練-選手關係無法顯著預測主、客觀運動表現，此結果與原先的假設相異，其原由有可能是因為籃球是一團隊合作的運動項目，須探討的項目除了教練-選手關係，團隊的互動中還包含選手與選手的互動關係，必須考慮到多個交互影響的結果，因此，若只憑藉單一教練-選手關係並無法顯著預測運動表現。

第三節 團隊衝突對運動表現的預測情形

在團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」、「資源與權力」對於運動表現中的「主觀運動表現」、「客觀運動表現」預測情形，根據結果顯示，團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」、「資源與權力」可顯著預測「主觀運動表現」($F_{(4, 245)} = 2.41, p < 0.05$)，但無法顯著預測客觀運動表現($F_{(4, 245)} = 0.47, p > 0.05$)，此結果僅部分符合研究假設三。進一步分析，可發現僅有團隊衝突中的「認知與價值觀」可負向預測「主觀運動表現」，而「人格特質」、「溝通與分工」、「資源與權力」則無法顯著預測「主觀運動表現」，因此，當籃球選手知覺到與團隊中教練或隊友「認知與價值觀」程度愈不一致，表示選手-選手或教練-選手之間意見分歧，導致在球場上的表現無法與對方達成共識，而籃球又是一團隊合作的運動項目，若隊友間默契無法契合或認知不同，會使得團隊合作效益變差，進而影響運動表現，如同 Greenleaf et al. (2001) 和 Poczwardowski et al. (2002) 所提及，衝突會對運動表現造成負面影響，不過，Robbins and Judge (2013) 亦有指出衝突有可能是為一種良性，就研究中的發現，即使 UBA 選手知覺團隊最大衝突因素是來自於認知與價值觀的差異，仍主觀知覺對其運動表現方面是屬於良性傾向。

而團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」、「資源與權力」無法顯著預測「客觀運動表現」，可能是因為當選手自己的表現與其他人預期不同時，會

知覺自己的運動表現分數降低，而當教練來對選手作運動表現的評分時，可能是依據球員本身的條件和球場上的發揮情況，因此團隊衝突可顯著預測主觀運動表現，但無法顯著預測客觀運動表現。

第陸章 結論與建議

本研究旨在探討大專校院甲一級籃球選手知覺教練-選手關係、團隊衝突與運動表現之關係。在此依據研究結果與討論提出研究結論，並進一步針對研究的實際應用和未來研究方向提出建議，其內容包含有：第一節、結論，以及第二節、建議等兩部分。

第一節 結論

綜合本研究之資料分析結果與文獻討論，提出下列幾點結論：

- 一、102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺到教練-選手關係為中高程度，以及中低程度的團隊衝突，運動表現皆為中等程度；教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」、「互補性」與團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」、「資源與權力」皆為負相關；而教練-選手關係中的「親密感」、「承諾感」、「互補性」皆與「主觀運動表現」、「客觀運動表現」無相關；但團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」與「主觀運動表現」為負相關，團隊衝突中的「人格特質」、「認知與價值觀」、「溝通與分工」、「資源與權力」與「客觀運動表現」無相關。
- 二、102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手的教練-選手關係在性別上有差異，而且男生選手比女生知覺到更好的教練-選手關係；在每週訓練時數上亦是，訓練時數愈長選手能知覺到最佳的教練-選手關係。團隊衝突和主觀運動表現亦是有性別差異，且男生比女生到知覺較大的團隊衝突以及較好的運動表現；而在客觀運動表現在年級有差異，教練知覺大二的運動表現優於大一選手。
- 三、102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練-選手關係能負向預測團隊衝突。
- 四、102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺教練-選手關係未能正向預測運動表現。
- 五、102 學年度大專校院籃球聯賽公開一級籃球選手知覺團隊衝突中的「認知與價值觀」能負向預測「主觀運動表現」。

第二節 建議

依據本研究之發現提出下列建議，作為實務應用與未來研究方向之參考。

一、實務應用

- (一) 研究結果顯示 UBA 籃球選手知覺教練-選手關係愈好時，同時引發選手對於團隊衝突的知覺程度也愈高，再者，衝突的產生對於運動表現並非全然是負面，有可能知覺其衝突的肇因得以因應，使得不易影響運動表現，據此訊息以提供大專校院甲一級籃球教練參考。
- (二) 透過各研究變項調查的結果，提供 UBA 教練或選手了解之間的互動情形，以及引發團隊衝突因素中何者影響最巨，教練可反思領導方式、溝工方法、訓練方法或管理方法...等，若能減少衝突發生的導火線，或是在衝突發生前，透過良好的互動化解衝突，亦能增加選手的運動表現；反之，選手若能省思因應之道，維護兩者關係，妥善化解衝突，進而提升運動表現。

二、未來研究

- (一) 有關本研究結果變項(運動表現)是以選手或教練主觀知覺量表評量，日後研究可增加隊友評量個體的運動表現，或以客觀的攻守統計數據作為其運動表現的依據。
- (二) 研究中，團隊衝突的評量僅進行衝突原因的調查，可深入探究衝突發生後，採以何種因應策略，進而影響運動表現。
- (三) 在此研究僅分別探究教練-選手關係、團隊衝突與運動表現的關係和預測情形，未來可進一步驗證團隊衝突是否為影響教練-選手關係與運動表現的中介變項。
- (四) 此次研究對象僅針對 UBA 甲一級選手，未來可考慮以甲二級、一般組的選手，更甚拓展至高中籃球聯賽各級選手。

引用文獻

一、中文

- 王振鴻 (1989)。國中校長領導方式、教師同理心與教師衝突反應方式關係之研究(未出版碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 吳慧卿 (2007)。運動團隊衝突之研究。臺灣體育運動管理學報，5，25-44。
- 吳慧卿 (2001)。選手知覺教練領導行為、團隊衝突、團隊凝聚力及滿意度關係之實證研究(未出版博士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 吳慧卿、鄭志富 (2002)。大學校院運動團隊衝突與選手滿意度關係之研究。大專體育學術專刊(頁327-337)。台北市：中華民國大專院校體育總會。
- 李錫永 (1987)。主管人員組織衝突解決之研究(未出版碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 李青芬、李雅婷、趙慕芬 (譯)(1994)。組織行為學。台北市：華泰書局。(Robbins, S. P., 1994)
- 李茂興、李慕華、林宗鴻 (譯)(1994)。組織行為。台北市：楊智文化公司。(Robbins, S. P., 1992)
- 李力康、陳思羽、頁允棋、江衍宏 (2013)。中文版「教練-選手關係量表」之編製。大專體育學刊，15(4)，429-438。
- 林靜茹 (1993)。國民中小學校長人際衝突管理及其相關因素之研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 洪聰敏 (2005)。我國奧運運動科學心理支援實務。國民體育季刊，34(4)，14-20。
- 袁旅芳 (1998)。護理長衝突來源及衝突處理偏好之探討(未出版碩士論文)。台北醫學大學，臺北市。
- 高三福 (2005)。華人運動團隊信任：教練與運動員互動之探究。大專體育學刊，7(3)，115-126。
- 張春興 (1995)。張氏心理學辭典。臺北市：東華。
- 張鐸嚴 (1987)。國民小學教師與行政人員間衝突管理之研究(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 許玉英 (1993)。基層員工衝突處理行為之研究—以高雄煉油場為例(未出版碩士論文)。國立成功大學，臺南市。

- 陳文祥 (1998)。國民小學教師組織承諾與學校衝突處理意向之研究(未出版碩士論文)。臺北市立大學，臺北市。
- 陳其昌 (1993)。排球教練領導行為對團隊凝聚力的影響暨驗證運動情境領導理論之研究(未出版碩士論文)。國立體育大學，桃園縣。
- 陳益祥 (2010)。華人教練-選手關係與溝通的量表建構及相關因素之研究(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 陳宛淪 (2010)。籃球選手知覺教練-選手關係對衝突處理型態及滿意度預測之研究(未出版碩士論文)。國立體育大學，桃園縣。
- 陳昇 (1999)。大學教師因資源分配而導致的衝突處理研究(未出版碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- 陳武雄 (1995)。教師建設性思考與其教學自我效能，衝突解決方式之關係(未出版碩士論文)。國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 陳鈺芳、高三福 (2007)。教練領導行為一致性對運動員滿意度之影響—領導信任的中介效果。體育學報，40(2)，51-61。
- 湯慧娟、宋一夫 (2004)。教練家長是領導、團隊文化價值觀對團隊承諾之影響研究。體育學報，36，119-130。
- 黃心蒂 (2010)。體操選手知覺教練選手關係、運動動機、運動表現及主觀安適感之關係研究(未出版碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 黃隆民 (1985)。國民教師角色衝突與工作滿意之關係研究(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 鄭志富 (1999)。大學體育室組織衝突之研究(I)。臺北市：行政院國家科學委員會。NSC89-2413-H-003-030
- 鄭志富 (2000)。大學體育室組織衝突之研究(II)。臺北市：行政院國家科學委員會。NSC89-2413-H-003-07-S。
- 鄭詩釗 (1998)。國民小學班級經營氣氛、教室衝突管理與教師教學效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 盧俊宏、廖主民、季力康 (譯)(2008)。運動社會心理學。臺北市：師大書苑。(Jowett, S., & Lavallee, D., 2007)
- 蘇麗敏 (1994)。個人生涯規劃與衝突管理之探討—以我國稅務人員為個案研究(未出版碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 龔平邦 (1983)。行為科學概論。台北市：三民。

二、英文

- Antonini Philippe, R., & Seiler, R. (2006). Closeness, co-orientation and complementarity in coach-athlete relationships: What male swimmers say about their male coaches. *Psychology of sport and exercise*, 7, 159-171.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of applied social psychology*, 34, 10, 2045-2068.
- Blanchard, C. M., Amiot, C. E., Perreault, S., Vallerand, R. J., & Provencher, P. (2009). Cohesiveness, coach's interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athlete's subjective well-being. *Psychology of sport and exercise*, 10, 545-551.
- Burke, M. (2001). Obeying until it hurts: Coach-athlete relationships. *Journal of the philosophy of sport*, 28, 227-240.
- Cahn, D. D. (1997). Conflict communication: an emerging communication: theory of interpersonal conflict. In Branislav Kovacic (Ed.), *Emerging theories of human communication* (pp.45-64). New York: SUNY.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sport: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- Covey, S.R. (1989). *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon & Schuster.
- Canary, D. J., & Cody, M. J. (1994). *Interpersonal communication: A goals-based approach*. New York: St. Martin's Press.
- Canary, D. J., & Cupach, W. R. (1988). Relational and episodic characteristics associated with conflict tactics. *Journal of social and Personal Relationships*, 5, 305-325.
- Canary, D. J., & Cupach, W. R., & Serpe, R. T. (2001). A competence-based approach to examining interpersonal conflict. *Communication Research*, 28 (1), 79-104.
- Deutsh, M. (1973). Conflicts: productive and destructive. In F.E. Jandt (Ed.), *Conflict resolution through communication*. New York: Harper & Row.
- Donohue, B., Miller, A., Crammer, L., & Cross, C. (2007). A standardized method of assessing sport specific problems in the relationships of athletes with their coaches, teammates, family, and peers. *Journal of sport behavior*, 30, 375-397.
- Federation International de Basketball Amateur, (2014). Retrieved from <http://www.fiba.com/>.
- Greenleaf, C., Gould, D., & Dieffenbach, K. (2001). Factors influencing Olympic performance: Interviews with Atlanta and Naganu U.S. Olympians. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13, 154-184.

- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S., & Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychology of Sport and Exercise, 11*, 155-161.
- Heitler, S. (2001). Combined individual/marital therapy: A conflict resolution framework and ethical consideration. *Journal of Psychotherapy Integration, 11* (3), 349-383.
- Jehn, K.A. (1995). A multimethod examination of the benefits and determinants of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly, 40*, 256-282.
- Jehn, K. (1997). A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. *Administrative Science Quarterly, 42* (3), 5530-557.
- Jehn, K.A., Northcraft, G.B., & Neale, M.A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly, 44*, 741-763.
- Jordan, J.V. (1997). *The healing connection*. Boston: Beacon Press.
- Jowett, S. (2003). When the honeymoon is over: A case study of a coach-athlete dyad in crisis. *The Sport Psychologist, 17*, 444-460.
- Jowett, S. (2005). On repairing and enhancing the coach-athlete relationship. In S. Jowett & M. Jones (Eds.), *The psychology of coaching* (pp. 14-26). Leicester: British Psychological Society.
- Jowett, S. (2009). Validating coach-athlete relationship measures with the nomological network. *Measurement in physical education and exercise science, 13*, 34-51.
- Jowett, S., & Carpenter, P. (2004, October). *Coaches's and athletes's perceptions of rules in the coach-athlete relationship*. Poster session presented at the Annual Conference of the Association of the Advancement of Applied Sport Psychology, MN.
- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2002). Incompatibility in the coach – athlete relationship. In I.M. Cockerill (Ed.). *Solutions in sport Psychology* (pp. 16-31). London: Thomson Learning.
- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medalists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise, 4*, 313-331.
- Jowett, S., & Cramer, D. (2010). The prediction of young athlete's physical self from perceptions of relationships with parents and coaches. *Psychology of sport and exercise, 11*, 140-147.
- Jowett, S., & Lavallee, D. (2007). *Social psychology in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Jowett, S., & Meek, G. A. (2000). The coach-athlete relationship in married couples: An exploratory content analysis. *The Sport Psychologist, 14*, 157-175.

- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2004). The Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q): Development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports, 14*, 245-257.
- Jowett, S., & Poczwadowski, A. (2007). Understanding the coach – athlete relationship. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in sport. Champaign* (pp. 3-14), Champaign, IL: Human Kinetics.
- Jowett, S., & Timson-Katchis, M. (2005). Social networks in the sport context: The influences of parents on the coach-athlete relationship. *The Sport Psychologist, 19*, 267-287.
- Kelley, H. H. (1979). *Personal relationship*. New Jersey: Erlbaum.
- Kelley, H.H., & Thibaut, J.W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. Canada: Wiley.
- Kiesler, D. J. (1997). Contemporary interpersonal theory and research: Personality, psychopathology, and psychotherapy. *The Journal of psychotherapy practice and research, 6* (4), 339-341.
- LaVoi, N. M. (2004, September). *Dimensions of closeness and conflict in the coach-athlete relationship*. Paper presented at the meeting of the Association for the Advancement of Applied Sport Psychology, Minneapolis, MN.
- LeUnes, A. D., & Nation, J. R. (1989). *Sport psychology*. Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Lorimer, R., & Jowett, S. (2009). Empathic accuracy, meta-perspective and satisfaction in the coach-athlete relationship. *Journal of Applied Sport Psychology, 21* (2), 201-212.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports sciences, 21*, 883-904.
- Mayer, B. (2000). *The Dynamics of Conflict Resolution: A Practitioner's Guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Miller, J. B., & Stiver, I. P. (1997). *The healing connection: How women form relationships in therapy and in life*. Boston, MA: Beacon Press.
- Nielsen, J. T. (2001). The forbidden zone: Intimacy, sexual relations, and misconduct in the relationship between coaches and athletes. *International Review for the Sociology of Sport, 36*, 165-182.
- Ogilvie, B. C. (1995). Consultation concerns when working with “best” athletes. In K.P. Henschen & W.F. Straub (3rd ed.), *Sport psychology: An analysis of athlete behavior* (pp. 287-302). Longmeadow, MA: Movement.
- Olympiou, A., Jowett, S., & Duda, J. L. (2008). The psychological interface between the coach-created motivational climate and the coach-athlete relationship in team sports. *The sport psychologist, 22*, 423-438.

- Owens, R.G. (1981). *Organizational behavior in education*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Poczwadowski, A. (1997). *Athletes and coaches: An exploration of their relationship and its meaning* (Unpublished doctoral dissertation). University of Utah, Salt Lake City.
- Poczwadowski, A., Henschen, K. P., & Barott, J. E. (2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning: Results of an interpretive study. *International Journal of Sport Psychology*, 33, 116-140.
- Pondy, L. R. (1967). Organizational conflict: Concepts and models. *Administrative Science Quarterly*, 12(2). 296-320.
- Rahim, M. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International Journal of Conflict Management* 13(3), 206-235.
- Robbins S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Slack, T. (1997). *Understanding sport organizations: The application of organization theory*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Thomas, K. W. (1976). Conflict and conflict management. In M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and Organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Van Slyke, E. J. (1999), *Listening conflict: Finding constructive solutions to workplace disputes*. New York: AMACOM.
- Verderber, R. F. & Verderber K. S. (1995). *Interact: Using inter-personal communication skills*. Wadsworth: A Division of International Thomson Publishing Inc.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Weiss, M., & Friedrichs, W. (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.
- Wilmot, W.W., & Hocker, J.L. (1998). *Interpersonal conflict* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wu, H. C. (2000) ◦ A study of university sport team organizational conflict in Taiwan [abstract]. Program (p.156). Virginia, America: The 15th Annual Conference North American Society for Sport Management.
- Wylleman, P. (2000). Interpersonal relationships in sport: Uncharted territory in sport psychology research. *International Journal Sport Psychology*, 31, 555-572.

附錄

附錄一：參加者須知及同意書 (選手版)

參加者須知及同意書

各位同學，您好：

首先感謝您的配合填寫這份量表。本問卷的目的是想了解您與教練間的互動情形，對於團隊衝突的影響，希望透過此問卷調查與研究，能有更進一步的了解。

所有的題目請依照個人的直覺、感受及想法進行回答。請您依照你的實際情形回答，您的據實回答，對整個研究有很大的幫助。

同時為保護您個人的資料，本問卷僅提供學術研究之用且絕對保密，請安心作答。最後，非常感謝您的耐心與熱心協助，謝謝。

國立臺灣師範大學運動競技系碩士班

指導教授：梁嘉音 博士

研究生：黃虹瑛

聯絡電話：0932056226

參加者同意書

經過閱讀，並且瞭解以上的陳述，我願意參與上述研究。

簽名：

中華民國 年 月 日

附錄二：基本資料

第一部分：基本資料

1. 學校：
2. 姓名：
3. 性別： 男 女
4. 年齡：_____歲
5. 目前就讀年級： 大一 大二 大三 大四
 大五 碩一 碩二
6. 專項運動球齡：_____年
7. 接受現任教練指導時間：_____年
8. 位置： 後衛 前鋒 中鋒
9. 每週訓練時數： 6小時以下 6~10小時 10小時以上

附錄三：教練-選手關係量表

第二部分：教練選手關係量表

下列題目是描述您對於您與教練之間關係的看法與感受，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的感受圈選最符合的數字，謝謝！

	非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	無 意 見	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我覺得與教練很親近.....	1	2	3	4	5	6	7
2. 我喜歡教練.....	1	2	3	4	5	6	7
3. 我信任教練.....	1	2	3	4	5	6	7
4. 我關心教練.....	1	2	3	4	5	6	7
5. 我感謝教練為了增進我的表現，所做的付出.....	1	2	3	4	5	6	7
6. 我願意付出時間及經歷跟著教練練習.....	1	2	3	4	5	6	7
7. 我覺得在我的運動生涯中，被教練指導是值得的.....	1	2	3	4	5	6	7
8. 我想要繼續跟著教練練習.....	1	2	3	4	5	6	7
9. 被教練指導時，我覺得是有趣的.....	1	2	3	4	5	6	7
10. 被教練指導時，我覺得教練了解我的狀況.....	1	2	3	4	5	6	7
11. 被教練指導時，我會全力以赴.....	1	2	3	4	5	6	7
12. 被教練指導時，我感到自在.....	1	2	3	4	5	6	7
13. 被教練指導時，我感受到教練給我的回應.....	1	2	3	4	5	6	7
14. 被教練指導時，我的態度是容易親近的.....	1	2	3	4	5	6	7

附錄四：團隊衝突量表（衝突發生原因）

第三部分：團隊衝突量表（衝突發生原因）

下列問題主要在了解您對球隊之內部團隊衝突發生的主要原因之看法，請依照您的看法圈選適當的數字，謝謝！

我覺得造成本隊之內部團隊衝突發生原因為：	總 經 偶 很 不				
	是	常	爾	少	曾
1. 與教練彼此對球隊目標認知的差異.....	1	2	3	4	5
2. 與隊友彼此對球隊目標認知不同.....	1	2	3	4	5
3. 個人價值觀的差異.....	1	2	3	4	5
4. 隊友要爭取在球隊中的權力.....	1	2	3	4	5
5. 隊友欲擴大個人於球隊內的影響力.....	1	2	3	4	5
6. 與隊友間對彼此權限的爭論.....	1	2	3	4	5
7. 與教練對訓練方式溝通不良.....	1	2	3	4	5
8. 與隊友間彼此工作任務相互依賴.....	1	2	3	4	5
9. 與隊友間彼此的權責模糊不清.....	1	2	3	4	5
10. 隊友個人人格特質的差異.....	1	2	3	4	5
11. 與教練對於訓練目標認知的差異.....	1	2	3	4	5
12. 與隊友練習時彼此投入的程度不一致.....	1	2	3	4	5
13. 對於教練之指導方式的認同.....	1	2	3	4	5
14. 為爭取有限的資源(如出賽順序、場地、器材等).....	1	2	3	4	5
15. 獎酬的分配不當.....	1	2	3	4	5
16. 個人參與球隊事務決策的機會不均.....	1	2	3	4	5
17. 個人擔任職務的差異.....	1	2	3	4	5
18. 球隊事務工作分配不均.....	1	2	3	4	5
19. 與隊友彼此對練習方式溝通不良.....	1	2	3	4	5
20. 教練偏袒球隊中某些成員.....	1	2	3	4	5

總 經 偶 很 不

我覺得造成本隊之內部團隊衝突發生原因為：

是 常 爾 少 曾

21. 與教練對於技術的期望不一.....	1	2	3	4	5
22. 與教練對於訓練課程的認知不一.....	1	2	3	4	5
23. 與隊友彼此對正式比賽投入的程度不一.....	1	2	3	4	5
24. 球賽出場之優先順序.....	1	2	3	4	5
25. 利益分配不當.....	1	2	3	4	5
26. 學校行政上的配合不足.....	1	2	3	4	5
27. 不當的訊息傳遞.....	1	2	3	4	5
28. 在有關團隊事務的決策中很難發表我的意見.....	1	2	3	4	5
29. 教練強勢的領導風格.....	1	2	3	4	5
30. 隊友彼此行事風格的差異.....	1	2	3	4	5
31. 與隊友彼此對練習賽投入的程度不一.....	1	2	3	4	5
32. 成員彼此的認同.....	1	2	3	4	5
33. 隊友彼此情緒控制不當.....	1	2	3	4	5

附錄五：運動表現量表(選手版)

第四部分：運動表現量表

請您對於自己在這次比賽中的表現，圈選下列兩道題目，謝謝!

	非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	無 意 見	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 在這次比賽中，我對於自己的表現感到滿意.....	1	2	3	4	5	6	7
2. 在這次比賽中，我有達到自己預定的目標.....	1	2	3	4	5	6	7

附錄六：參加者須知與同意書（教練版）

參加者須知及同意書

各位教練，您好：

首先感謝您的配合填寫這份量表。本論文研究目的是想了解您與選手間的互動情形，對於團隊衝突的影響，希望透過此問卷調查與研究，能有更進一步的了解。

請您依照您對球員在這次比賽中的表現，進行以下兩道題目的圈選。

同時為保護您個人的資料，本問卷僅提供學術研究之用且絕對保密，請安心作答。最後，非常感謝您的耐心與熱心協助，謝謝。

國立臺灣師範大學運動競技系碩士班

指導教授：梁嘉音 博士

研究生：黃虹瑛

聯絡電話：0932056226

參加者同意書

經過閱讀，並且瞭解以上的陳述，我願意參與上述研究。

簽名：

中華民國 年 月 日

第一部分：基本資料

1. 學校：_____大學

2. 姓名：

3. 性別： 男 女

附錄七：運動表現量表（教練版）

第二部分：運動表現量表

請您評量選手在這次比賽中的表現，謝謝！

	非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	無 意 見	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 在這次比賽中，我對於_____的表現感到滿意.....	1	2	3	4	5	6	7
2. 在這次比賽中，_____有達到自己預定的目標.....	1	2	3	4	5	6	7
