

國立臺灣師範大學運動與休閒學院運動競技學系

碩士論文

Department of Athletic Performance

College of Sports and Recreation

National Taiwan Normal University

Master's Thesis

教練威權領導對女子職業籃球選手運動投入之預測：

以教練選手關係為中介變項

The Prediction of Coach's Authoritarian Leadership on Sport
Engagement among Women's Professional Basketball Players:
The Mediating effect of Coach-Athlete Relationship

吳明臻

WU, Ming-Jhen

指導教授：梁嘉音 博士

Advisor: Liang, Chia-Yin, Ph.D.

中華民國 113 年 7 月

July 2024

教練威權領導對女子職業籃球選手運動投入之預測：

以教練選手關係為中介變項

2024 年 7 月

研究生：吳明臻

指導教授：梁嘉音

摘要

目的：本研究主要探討女子職業籃球選手知覺教練專權領導與尚嚴領導對運動投入之影響，並檢驗教練-選手關係對其中介效果。**方法：**以第 19 屆超級籃球聯賽女子選手為收案對象，共計有四隊 58 人（國泰人壽：15 人、台元紡織：15 人、中華電信：14 人、台灣電力：14 人），發放 58 份，回收 57 份，經篩選有效問卷 51 份，回收率 87.93%。研究以「威權領導量表」、「運動投入量表」、「教練-選手關係量表」進行施測，所得資料用描述性統計、皮爾森積差相關與、簡單線性迴歸以及多元階層迴歸來進行分析。**結果：**(一)「專權領導」能有效負向預測「教練-選手關係」，但無法有效預測「運動投入」，而「尚嚴領導」皆能有效正向預測「運動投入」與「教練-選手關係」；(二)「教練-選手關係」與「運動投入」呈現正相關，且「教練-選手關係」，能有效正向預測「運動投入」；(三)「教練-選手關係」可完全中介「尚嚴領導」與「運動投入」，深入分析「教練-選手關係」的互補性可有效中介「尚嚴領導」與「運動投入」的熱忱以及自信。**結論：**(一) 球員知覺教練較多「尚嚴領導」，其「運動投入」與「教練-選手關係」兩者則有愈多和愈佳的趨勢，反之，若知覺到較多的「專權領導」，「教練-選手關係」則愈不佳，「運動投入」不受影響；(二) 球員知覺到「教練-選手關係」越好時，運動投入也就越高；(三)「教練-選手關係」佳，無論「尚嚴領導」多寡，皆會提升「運動投入」，尤其「教練-選手關係」中互補性愈多時，愈能增加「運動投入」中的熱忱及自信。

關鍵詞：專權領導、尚嚴領導、互補性、熱忱、自信

**The Prediction of Coach’s Authoritarian Leadership
on Sport Engagement among Women’s Professional Basketball Players:
The Mediating effect of Coach-Athlete Relationship**

July, 2024

Author: WU, Ming-Jhen

Advisor: Liang, Chia-Yin

Abstract

Purpose: This study examined the effects of perceived Juan-Chiuan and Shang-Yan leadership on sport engagement among Women's professional basketball players and examined the mediating effects of the coach-athlete relationship. **Methods:** The 19th Women's Super Basketball League (WSBL) players were the target of this study. There were total of 58 players from four teams (Cathay Life: 15 players, Taoyuan Textile: 15 players, Chunghwa Telecom: 14 players, and Taipower: 14 players), and 58 questionnaires were distributed. 57 questionnaires were collected, and 51 questionnaires were screened for validity, with a recovery rate of 87.93%. The study was conducted using the Authoritative Leadership Scale, the Sports Commitment Scale, and the Coach-Athlete Relationship Scale. The data obtained were analyzed using descriptive statistics, Pearson's cumulative correlation, simple linear regression, and multilevel regression. **Results:** (1) “Juan-Chiuan leadership” can negatively predict “Coach-Athlete relationship”, but can’t effectively predict “sport engagement”. “Shang-Yan leadership” can positively predict “sport engagement” and “Coach-Athlete relationship”; (2) The “Coach-Athlete relationship” was positively related to “sport engagement”, and the “Coach-Athlete relationship” can positively predict “sport engagement”; (3) The “Coach-Athlete relationship” can fully mediate the “Shang-Yan leadership” and “sport engagement”. Further analysis of the complementarity of the “Coach-Athlete relationship” can effectively mediate the “Shang-Yan leadership” and the enthusiasm and confidence of “sport engagement”. **Conclusion:** (1) Players who perceive more “Shang-Yan leadership” in their coaches tend to have more and better “sport engagement” and “Coach-Athlete relationship”. On the contrary, if they perceive more “Juan-Chiuan leadership”, “Coach-Athlete relationship” will be worse, but “sport engagement” will not be affected; (2) When players perceive a better “Coach-Athlete relationship”, “sport engagement” will be higher; (3) A good “Coach-Athlete relationship”, regardless of the amount of “Shang-Yan leadership”, will enhance “sport engagement”. Especially when there is more complementarity in the "Coach-Athlete relationship", the more enthusiasm and confidence

in “sport engagement” can be increased.

Keywords: Juan-Chiuan Leadership, Shang-Yan Leadership, Complementarity,
Enthusiasm, Confidence



謝辭

記得當初是備取名額遞進來碩士班的，當時要面對研究生的生活讓我有些徬徨，因為我認為研究生是需要具備良好的學科及術科，學長姊是我的景仰對象，就這樣懵懵懂懂的開始了我的研究生求學生活。

一轉眼我的論文撰寫工作已接近尾聲，在這兩年當中，我發現自己在學科上的不足，上台報告的台風不夠穩健，以及對於統計系統很生疏的情況下，在指導教授梁嘉音老師無微不至的關懷指導、修正與幫助下，好讓我能在兩年學術研究的道路上受益匪淺，從一開始的討論論文題目，構思到最終的定稿，梁嘉音教授都給予我耐心又細緻的指導，使我能夠順利完成這篇論文。我將永遠銘記住教授的敦敦教誨，並在未來的無論是在賽場上、學習或是工作中都會繼續努力，不辜負導師的期望。同時，我要感謝前來學校幫助我本次論文的口試委員季力康教授及曾郁嫻教授，給予我滿滿的寶貴意見和建議，使我的論文更加完善。我深知自己的學術水平還有待提高，我將繼續努力，不斷追求進步。

最後要謝謝我的家人，給我滿滿的正能量，讓我在訓練及課業壓力並重的情況下，更有動力走完這條艱辛的道路，很感謝我有這麼完美的家庭，讓我不畏懼繼續向前闖蕩；謝謝同期的研究生們，有你們與我並肩作戰，讓我在艱辛的過程中不感到孤單，有你們與我共同探討問題、分享學術資源，以及相互支持與鼓勵，更給予我很多實質上的建議，使得整個論文寫作過程更加順利和愉快，感謝你們陪伴我度過了充滿喜怒哀樂的難忘時光，如今將要離開師大，這份積極向上的心，我將會帶到社會中繼續堅持下去。

目次

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
謝辭.....	iv
目次.....	v
表次.....	vii
圖次.....	ix
第壹章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究目的.....	5
第三節 研究問題與假說.....	6
第四節 名詞解釋.....	6
第五節 研究範圍與限制.....	7
第六節 研究的重要性.....	8
第貳章 文獻探討.....	9
第一節 威權領導.....	9
第二節 教練-選手關係.....	14

第三節	運動投入.....	20
第四節	文獻總結.....	23
第參章	研究方法.....	24
第一節	研究架構.....	24
第二節	研究對象.....	25
第三節	研究流程.....	26
第四節	研究工具.....	26
第五節	資料處理與分析.....	28
第肆章	研究結果.....	29
第一節	領導行為、教練-選手關係與運動投入現況及相關情形.....	29
第二節	專權與尚嚴領導對教練-選手關係與運動投入之預測情形.....	31
第三節	教練-選手關係對運動投入之預測情形.....	33
第四節	教練選手關係在專權與尚嚴領導與運動投入之間的中介效果.....	33
第伍章	討論.....	37
第一節	專權與尚嚴領導對教練-選手關係及運動投入之預測情況.....	37
第二節	教練-選手關係對運動投入之預測情況.....	38
第三節	教練-選手關係在尚嚴領導與運動投入間的中介效果.....	39
第陸章	結論與建議.....	42
第一節	結論.....	42

第二節 建議.....	42
參考文獻.....	45
附錄一 參與者須知及同意書.....	56
附錄二 基本基料.....	57
附錄三 威權領導量表.....	58
附錄四 教練-選手關係量表.....	60
附錄五 運動投入量表.....	61

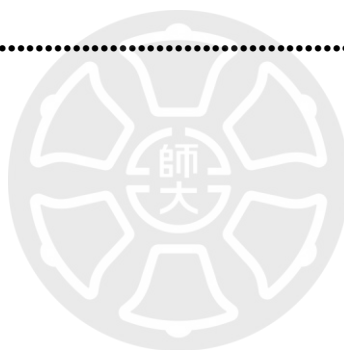


表 次

表 2-1 領導定義彙整表.....	10
表 2-2 教練-選手關係相關研究.....	17
表 2-3 運動投入與倦怠感相關研究.....	22
表 3-1 人口背景變項描述性統計摘要表.....	25
表 4-1 各變項之描述性統計摘要表.....	30
表 4-2 各變項之間的簡單相關矩陣.....	31
表 4-3 專權與尚嚴領導對「教練-選手關係」之多元迴歸分析摘要表.....	32
表 4-4 專權與尚嚴領導對「運動投入」之多元迴歸分析摘要表.....	32
表 4-5 教練選手關係對「運動投入」之簡單迴歸分析摘要表.....	33
表 4-6 教練-選手關係在尚嚴領導與運動投入之中介效果分析摘要表.....	34
表 4-7 承諾感在尚嚴領導與運動投入 (自信) 之中介效果分析摘要表.....	35
表 4-8 承諾感在尚嚴領導與運動投入 (熱忱) 之中介效果分析摘要表.....	35
表 4-9 互補性在尚嚴領導與運動投入 (自信) 之中介效果分析摘要表.....	36
表 4-10 互補性在尚嚴領導與運動投入 (熱忱) 之中介效果分析摘要表.....	36

圖 次

圖 3-1 研究架構圖.....	24
圖 3-2 研究流程圖.....	26



第壹章 緒論

本研究主要藉由「威權式領導」來探究職業女子籃球聯賽的選手知覺教練領導對其「運動投入」程度之影響，以及「教練-選手關係」能否中介兩者之間的關係，依此本章內容將分為：第一節、問題背景；第二節、研究目的；第三節、研究問題與假說；第四節、名詞解釋；第五節、研究限制與範圍；第六節、研究的重要性。

第一節 研究背景

由於研究者從國中開始，到高中再接著到大學一路都是學校代表隊，而國內女子籃球聯賽最高殿堂稱「女子超級籃球聯賽 WSBL (Women's Super Basketball League)」，當時還未開放選秀制度，直到 2019 年才舉辦第一次舉行新人選秀大會，但因過去女籃有建教合作的關係及習慣，在當年也新增了保留制度，代表各隊有保留名單的機會，所以本研究從高中開始，就未有選擇的權利升學到適合的學校與喜愛教練的地方，直到去年因保留制度的關係加入了職業隊，而這一路過來，遇到許多不同領導行為的教練，對於我來說，教練的領導行為對於選手在競技賽場上運動表現與心理因素及狀態有著很緊密的關係。運動心理學家認為在競技場上要有突出的表現，心理層面至關重要 (Coulter, et al, 2010)，尤以領導者在培育優秀選手的過程中，如主帥的他，經常身先士卒，衝鋒陷陣，以利提升團隊士氣，是團隊裡的精神指標，特別是在團體項目中，優秀的領導者，往往是決定成績優劣的關鍵人物，所以教練與選手的關係以及對專業項目的運動投入都會影響選手繼續練習專業項目的運動時間，其中教練領導行為是能關係到教練與選手之間重要因素之一，然而確實在這領導行為上與教練選手關係，深深的影響我的運動投入程度。領導行為 (leadership behavior) 指領導者為了完成球隊目標所展現出的行為 (陳怡娟, 2016)，曾經許多學者指出：「教練的領導行為對團隊表現或各選手的改變，都具有非常關鍵的決定性因素」 (Bird, 1977; Weiss & Friedrichs, 1986; Westre & Weiss, 1991)。由於亞洲華人組織領導之研究，受到西方學者的重視，尤其家長式領導是最特

殊的領導模式 (Paternalistic leadership)，而家長式領導指的是家中年長男性所掌握最高權力的生活型態，展現出嚴格的紀律，使他人須服從命令，是重權威的領導行為 (鄭伯璦等，2006)，它又有分成三個成分為威權、仁慈及德行。但家長式領導研究的起點即是威權領導，強調權威是不容許挑戰的，則對下屬做嚴格的控管，需毫無保留的遵從；相對地，仁慈領導則是指對下屬工作上的包容與關懷職照顧，容許下屬犯錯給予面子與工作支持，並提供適當的指導；而德行領導是以高尚的個人修養及操守，待人處事公私分明及以身作則，以獲得部屬的景仰及認同。周俊三 (2003) 探討海峽兩岸教練的家長式領導行為，以臺灣及大陸之甲組籃球選手為對象，結果顯示大陸選手在「才德領導」方面顯著高於臺灣選手，且在臺灣、大陸選手知覺才德領導愈多時，在工作氣候和滿意度上也都隨之提高；另臺灣選手知覺「才德領導」愈多時，在社會凝聚力和在工作凝聚力就會愈高，而在大陸選手方面則是知覺「仁慈領導」愈高，工作凝聚力會愈高。宋一夫與湯慧娟 (2005) 調查游泳選手知覺教練家長式領導，結果顯示知覺教練採取「才德領導」為第一排序，其次為「仁慈領導」，而最後排序是「威權領導」。根據以上兩篇研究，在家長式領導裡的三元理論，「才德領導」是最能預測選手的領導模式，且相關的研究顯示出，在仁慈領導與德行領導對下屬態度與效能大多有正向作用，反觀威權領導則是對下屬的工作態度及職場行為大多有負向作用，但對工作績效卻有正向影響的作用 (林姿葶等，2014)。此外教練領導風格上有威權式、參與式、委任式、親和式...等各式領導，威權式更容易讓下屬表現出配合、妥洽或服從的心態 (楊國樞，1993)。時隔至今，隨著時代變遷、生活型態轉變，對於現在較民主行為的時代，或許威權式領導模式，對現代來說已經不符此領導思潮了 (謝宛君等，2008)，但對於權威尊敬與順從長輩的價值觀，好像沒有因為時代轉變而消失，依然存在華人的社會生活中，且持續發揮一定的作用 (簡晉龍、黃曬莉，2015)。威權領導 (Authoritarian leadership) 指領導者通過嚴苛權威來控管與支配，來塑造個人角色的最高地位，使下屬服從所指示的要求 (周婉茹等，2010)。周婉茹等 (2010) 進一步把威權領導分為兩種成分，即控管下屬的「專權領導」與控管任務目標的「尚嚴領導」。前者是指領導者重個人權力並對下屬進行控管，以引發下屬遵從及恐懼反應，後者則是指領導者會嚴苛監視下屬的任務與工作流程、追求卓

越績效及維持規範，其用意是提高下屬的工作效率，促使他們對工作更加投入和敬業。具體而言，威權領導中強調對人控制、損害自尊的「專權領導」（像是貶低下屬的能力、忽略下屬的意見）會讓部屬產生負向作用，反之沒有傷害到自尊的「尚嚴領導」（像是提供指導及高績效要求）則會讓部屬產生正向作用。

對運動團隊與競技運動員來說，最重要的目標當然是獲得比賽勝利，而日復一日的努力練習，是想要提升自我的運動表現，努力練習為的就是想要贏得勝利，這也就成了競技運動員的高難度目標，所以不管是對選手表現或是團隊成績，「運動投入程度」佔了很大的百分比。因此，對於肩負勝敗重任的教練而言，嚴格要求選手努力練習，變成了教練的重要責任，王貞治是前日本職業棒球選手也擔任過總教練，曾提及「一位受選手喜歡的教練，通常都不是好教練，因為他不會要求選手。人都有惰性，眾多選手會去觀察隊友，看隊友練的差不多時，就認為自己也該休息了。但當你是唯一繼續練習的人，就代表你的機會來臨，教練要讓選手有這樣子的認知行為」，為了能督促選手努力練習，教練必須讓選手展現出唯有服從的態度、制定高水準的標準，未達到標準的給予選手斥責與指導，成為王貞治口中「不受歡迎的教練」，才能讓選手運動投入程度提高，永不鬆懈的努力訓練。以美國運動團隊的例子而言，加州大學洛杉磯分校 (University of California, Los Angeles) 的傳奇籃球教練 John Wooden 是一位以嚴格要求球員而出名的名人，John Wooden 他不僅不允許球員在練習時混水摸魚，更要求球員將練習視為正式比賽，每分每秒都應該要全力以赴、努力不懈 (Jenkins, 2014)。從案例中，發現在運動團對中教練「嚴格要求」的領導行為，不僅與選手的運動投入有著密切相關，也是運動團隊是否能獲勝的重要因素。現在是一個講求高效率的時代，有效率不只需要顧慮到教練本身，也應顧慮到選手們本身的特質 (Martens, 1987)，所以說教練在面對不同層級的團隊，應顧慮到團隊目標及選手技能及心理狀況來確定領導風格。在不相同的專業項目的團隊，知覺教練與選手關係多寡不同時，之間相處模式也會隨之改變 (鄭振洋等，2013)，這就代表身為一名教練，在指導的時候，不只要精進選手的專業項目的技術，也要顧慮到生理、心理及各個面向的影響。研究指出，教練與選手長時間的相處，在領導行為、專業素養對於選手的培育過程是有很大的影響，會讓選手運動表現不斷進步的

關鍵角色，更是團隊中的精神支柱 (許子淵等，2017)，所以教練在選手的生活中擔當了不可替代的角色。教練行為與思想，不管是直接或間接都會給選手帶來不一樣的認知觀念、心理狀態甚至是運動表現或行為的影響 (Jowett & Cockerill, 2003; Smoll & Smith, 1989)，且選手在競技賽場上的動機、運動投入及運動表現等各方面，皆會因為教練的領導風格不同而產生不一樣的反應 (陳其昌，1993)，教練指導選手時，所使用的言語及個人行為等亦會影響選手在場上的運動表現。郭添財 (2004) 指出，教練領導行為不僅是影響運動員技能的展現，更攸關到團隊成績與發展，依此得知我們教練不僅會影響到選手技能狀況，更會打亂團隊運作及未來發展狀況，當選手知覺與教練的關係，是會影響選手的生、心理狀況及運動表現 (Gillet et al., 2010)。除了這些，另外 Jowett 與 Poczwardowski (2007) 發現教練與選手的互動交流水平直接影響訓練質量及成效，從而影響到運動表現。綜合上述研究可體會到教練與選手之間關係須維持良好互動關係是相當重要的，而選手的運動表現也會隨著教練領導方式的不同而改變。

然先前威權式領導這部分的研究，多侷限於質性訪談，較少有教練威權領導與選手運動投入之關係參考數據，康正男 (2005) 的質性訪談研究指出，在競技球伍中，教練威權領導會朔造出教練不可撼動的威嚴，因此，當教練要求選手努力練習時，選手會因害怕教練的權威及威嚴而全心全意的投入練習，促使選手在練習的過程中不敢反抗命令及提出自己的想法與建議，而即使到了職業層級，教練對於選手依然保有高標準的要求，甚至認為不付出努力是有愧於職業選手的身分。此外，在教練的威權領導下，設定高標準的目標要求選手達到此水準，未達標準的選手會大聲斥責，這種種的威權行為都會使選手不敢有一絲鬆懈的機會，無時無刻都要努力練習，以達到教練所設定的目標 (高三福，2007；康正男，2005)，除了以上研究外，鄭秀貴與高麗娟 (2008) 針對教練的訪談指出領導風格屬於傳統的嚴父權威，對選手努力程度有嚴格要求，且不容許選手馬虎怠慢，雖然上述研究沒有數據上的參考資訊，但由結果可知教練透過威權領導嚴格要求選手的努力行為，確實盛行於台灣的競技對伍中。總結來說，從威權領導的概念來看，教練的嚴格及高標準的目標會促使選手付出更多努力，更能貼切描述出運動團隊中的實際執教現象。因本研究者親自身為職業女子籃球隊選手，加上身邊許多球季高我一

等的學姊們，每當集訓結束回到母隊時，都會分享到教練領導風格的不同之處，讓我反想到為什麼部分球員能接受教練的領導風格，而部分球員就完全無法適應，甚至是在某種領導風格下的選手運動投入越來越低，進而影響到運動表現，那在這種情況下，教練與選手關係的好壞，是否具有中介效果的作用？故本研究是以探究教練的威權領導對女子超級籃球聯賽選手對運動投入程度之影響，以及教練-選手關係能否中介兩者之間的關係，期藉由這篇的結果提供數據之建議給女子超級籃球聯賽教練做為經營團隊的重要依據。

第二節 研究目的

依照問題背景所述，本研究透過文獻蒐集彙整與網路問卷之調查方式，探究專權領導和尚嚴領導對運動投入程度之影響，並檢驗教練-選手關係對其中介效果，依此提出以下三點作為研究目的：

- 一、探究女子超級籃球聯賽選手知覺教練的「專權領導」、「尚嚴領導」對「教練-選手關係」與「運動投入」的影響。
- 二、探究女子超級籃球聯賽選手「教練-選手關係」對「運動投入」之影響。
- 三、檢驗女子超級籃球聯賽選手知覺「教練-選手關係」對「專權領導」或「尚嚴領導」與「運動投入」之間的中介效果。

第三節 研究問題與假說

一、研究問題

- (一) 女子超級籃球聯賽選手知覺教練的「專權領導」、「尚嚴領導」是否能有效預測「教練-選手關係」與「運動投入」？
- (二) 女子超級籃球聯賽選手知覺「教練-選手關係」是否能有效預測與「運動投入」？
- (三) 女子超級籃球聯賽選手知覺的「教練-選手關係」是否能有效中介「專權領導」、「尚嚴領導」與「運動投入」？

二、研究假說

- (一) 女子超級籃球聯賽選手知覺教練的「專權領導」會負向預測「教練-選手關係」與「運動投入」；「尚嚴領導」可正向預測「教練-選手關係」與「運動投入」。
- (二) 女子超級籃球聯賽選手「教練-選手關係」能夠有效正向預測「運動投入」。
- (三) 女子超級籃球聯賽選手知覺的「教練-選手關係」皆能有效中介「專權領導」/「尚嚴領導」與「運動投入」。

第四節 名詞解釋

本研究所使用的特定名詞，為「威權領導」、「教練-選手關係」及「運動投入」，其含義如下：

一、威權領導

威權領導風格的領導者，會透過制定紀律與支配權力，來塑造角色權威，使得下屬必須遵守要求（周婉茹等，2014）。在威權領導當中，領導者的權威不容忤逆，部屬需完全服從，其隱含著一種角色互補的概念，即是指威權領導情境中，除了主管絕對的命令外，部屬必須願意接受這樣的風格，其領導才能夠發揮功能（鄭伯壘，1995）。周婉茹等（2010）進一步的把威權領導分為兩種成分，即控管下屬的「專權領導」與控管任務目標的「尚嚴領導」，以這兩個成份為主要考量依據。本研究採用 Chou 與 Cheng (2014) 所

修訂的短版專權與尚嚴領導量表進行測量，量表分數越高，代表參與者能感受到領導者越具有該項領導風格。

二、教練-選手關係

本研究中教練-選手關係被定義為教練和選手之間在人際互動中的依賴和影響關係。這種關係可以通過親密感、承諾感與互補性三個方面來體現 (Jowett, 2005; Kiesler, 1997; Newcomb, 1953; Olympiou et al., 2008)

- (一) 親密感：反映教練和選手之間情感上的相互依賴，包括信任、尊重和喜歡等情感。
- (二) 承諾感：指教練和選手願意為共同所設目標而努力，並維持一定程度的運動夥伴關係。
- (三) 互補性：意旨教練跟選手間是能夠相互支援和合作，達到共同目標。

三、運動投入

「運動投入」指的是在運動訓練和比賽過程中所表現出的熱情、努力和堅持。運動投入包括以下幾個方面：

- (一) 自信：指選手對自己運動能力和表現的信心。
- (二) 活力：指選手在訓練和比賽中表現出的體力和精力。
- (三) 奉獻：指選手願意為達到運動目標而付出的努力和時間。
- (四) 熱忱：指選手在訓練和比賽中展現出積極情緒及主動性。

第五節 研究範圍與限制

本研究以第十九屆女子超級籃球聯賽的參賽隊伍為觀察對象，計有：中華電信、國泰人壽、台灣電力、台元紡織等 4 支隊伍。本研究的對象皆是女性選手，使得研究結果無法套用在不同性別及其他運動項目，另外，在不同類型的運動團隊或許會讓教練採取不同的領導風格，因此，其他項目、其他性別及不同層級的選手，都不在本研究範圍裡，皆需另行研究。

第六節 研究重要性

教練領導行為是能影響教練選手之間關係的重要起因，教練給予選手領導模式不同，多少也會影響到選手與教練的關係，而這種影響可能會直接或間接攸關到選手的運動投入、目標導向及團隊凝聚力等，其變項都可能導致球隊成績、球隊運作及選手的技術表現下滑，嚴重的話甚至還會打亂選手的運動生涯計劃。過往較少有研究教練威權領導與運動投入，之間是否存在著教練-選手關係之中介作用。故本研究會針對該主題去做探究，期許能透過本結果，更認識教練威權領導，對教練與選手關係和運動投入之影響。總而言之，希望此探討能對運動團隊教練提供建議，在面對於不同目標導向的選手，應採取哪種嚴格管控或要求手段，來提升選手的運動投入，進而提升教練的領導效能。



第貳章 文獻探討

本章分成四個部份來進行文獻探討，第一節、威權領導；第二節、教練-選手關係；第三節、運動投入；第四節、文獻總結。

第一節 威權領導

一、領導的定義

領導 (leadership) 是提升組織效能的關鍵原因之一。無論是企業還是運動團隊，都需要有領導者來協助組織的運作。通過成功的領導來激發員工潛力，提升工作效率，從而實現組織目標。領導是一種藝術，適當運用權力併發揮影響力，可以激發團隊成員的潛力，提高工作效率。

多位學者對領導的定義有不同的見解，就商業觀點之定義，Robbins 與 Coulter (2005) 提出領導是種影響群體達成目標的能力和過程；就心理學觀點，Yukl (1994) 認為領導是領導行為、人格特質、角色關係、互動方式和團體目標的整合；而社會學觀點，如丁明勇與鄭毅萍譯 (2008/2009) 認為領導是影響、激勵和授予能力給其他人，使其對組織的成功能有所貢獻；行為觀點，如陳建志與鐘巧如 (2014) 認為領導過程是一成為的過程，其中領導者通過組織成員的反應和回饋來調整和改進自己的領導行為。情境觀點，如許士軍 (2002) 認為領導是在特殊的環境下，通過影響個人和團體的行為，促使他們達成群體目標和建立良好的人際互動關係。此外，有關各觀點領導理論的部分，下列以將對於領導的定義統整如表 2-1。從下表可看出領導的定義隨著時間的推進，而有不同的見解，從上述的五個觀點角度來看領導定義總歸來說，是一種影響力和激勵他人的力量，能夠引導他人完成共同目標的過程。

表 2-1

領導定義彙整表

年代	學者	領導的定義
1972	Fielder	領導是在團體中，負責指揮與協調團體活動的行為。
1990	Koontz	領導是足以影響他人的力量或技巧，且能熱心自願的致力於團體達成目標。
1994	Yukl	領導是領導行為人格特質、角色關係、互動方式和團體目標的統整。
1995	楊銘賢	領導是影響他人的一種程序及藝術，讓他人願意付出熱忱為團體目標去努力。
1999	Gaertner	領導是示範與說服的過程，藉由此過程引起團隊一起追求目標。
1999	Kotter	領導是處理變革事務。
2002	許士軍	領導是在特殊的環境下，通過影響個人和團體的行為，促使他們達成群體目標和建立良好的人際互動關係。
2003	康真娥	領導是善用領導力激勵選手、整合團隊氛圍以達到既定目標的歷程。
2004	吳清山	領導是團體中的一份子，在特殊的情況下，足以影響他人行為，來達成所設目標之過程。
2005	Robbins & Coulter	領導是影響團體實現目標的能力和過程。
2007	黃英忠	領導是種影響他人或團體的活動，以達成領導者所設定的目標之過程。
2009	丁明勇、 鄭毅萍（譯）	領導是影響、激勵和授予能力給其他人，使其對其組織的成功，能有效貢獻。
2011	方慈霞	領導是指團體情境中與下屬間的互動關係，領導者對他人展現領導力，引導成員往正確方向努力，激發成員動機，並鼓勵與激勵，以引導他們達成目標的過程。
2011	謝傳崇	領導能激發員工組織承諾，塑造出創新的組織氛圍及經營，以利增強工作效能的過程。
2014	陳建志、鐘巧如	領導過程是一個因果過程，其中領導者通過組織成員的反應和回饋來調整和改進自己的領導行為。

資料來源：研究者自行整理。

二、威權領導的定義及概念

由於亞洲華人組織領導的研究受到西方學者的重視，尤其家長式領導是最特別的領導模式 (Paternalistic leadership)。然而家長式領導意指家中年長男性所掌握最高權力的生活型態，展現出嚴格的紀律，使他人須服從命令，是重權威的領導行為 (鄭伯璜等，2006)，但威權領導是家長式領導的一個重要組成部分，強調個人權威，控管部屬，使部屬完全服從。依此，本研究著重於威權領導，在威權領導的影響下，家庭成為了華人社會最主要的核心建構 (周婉茹，2009)，因此父親在家中是握有最大權力與權威的人，這樣的家父長制成為一種社會秩序，在這種家族主義的作用下，不只在家族內而已，甚至把這樣子的生活型態延伸到社會關係中 (楊國樞，1993)，透過這種上對下的關係模式，領導者所展現出來的領導行為稱之為「威權領導」(周婉茹等，2014)，因而選手會遵循下位者的角色義務，在態度與行為上皆順從教練，以教練的目標為最優先 (鄭伯璜，1995)，並付出最多的運動投入，以利達成教練的目標與期望。在威權領導當中，領導者的權威不容忤逆，部屬必須完全服從，其隱含著一種角色互補的概念，即是指威權領導情境中，除了主管絕對的命令外，部屬必須願意接受此風格，使領導才能夠發揮功能 (鄭伯璜，1995)，而威權領導有些研究表明，可以帶來高效率和高執行力，特別是在危機情況下，則一些研究指出，威權領導會導致部屬的不滿和低工作滿意度，因為他們會感受不到被尊重和重視。再者一些學者也提出了對威權領導的批評，像是認為威權領導可能會有不道德行為，因為領導者或許會濫用這個權力來獲取個人利益。藉此，也認為威權領導還可能會導致部屬缺乏創新能力和獨立思考的能力。所以過往研究發現，威權領導大多反映出負向的效果 (周婉茹等，2014)，尤其在認同效法、組織自尊、工作滿意、組織承諾、情感忠誠等構面有顯著的負向預測作用 (吳宗祐等，2008；周婉茹、鄭伯璜，2014)，而在情緒議題上，則會引發部屬畏懼的心與不穩定的情緒。相關研究至目前為止僅有少數研究展現出正向效果，這樣的結果使研究者重新檢視威權領導的核心成分，而在周婉茹等 (2010) 將威權領導分成兩個主要成分，包括控管下屬的「專權領導」和控管任務目標的「尚嚴領導」。前者主要強調是個人權力並對下屬進行控管，以引發下屬遵從及恐懼反應，後者則是指領導者會嚴苛監視下屬的任務與工作流程、追

求卓越績效及維持規範，其用意是提高下屬的工作效率，促使他們對工作更加投入和敬業。透過分類來重新檢視過往研究的變項發現尚嚴領導能夠展現出正向影響，例如組織自尊、心理賦能、效能感與情感性承諾皆有正向效果 (周婉茹等，2010)。除了企業場域中的研究之外，鄭昱宏等 (2019) 探究競技隊伍中，教練威權領導對於選手努力行為，研究結果得知專權與尚嚴領導之間無顯著關係，認為是因現代化影響力的持續增加，專權與尚嚴領導兩者漸漸轉變為兩項更能清楚區分出獨立的概念。

三、威權領導的相關研究

從企業組織有關華人威權領導的文獻，大多是以家長式三元理論中的威權領導來深入探討，不過多數研究認為威權領導會讓下屬產生正面反應，並會提升組織效能的。例如，在個人層級的變項上，下屬對威權領導的態度是遵從以及知恩報德 (Cheng et al., 2014)，同時部屬對主管的態度，上下級的關質量、主管忠誠、組織承諾及情緒都具有正向作用 (鄭伯壘等，2003)。然而，亦有研究發現威權領導可能讓下屬情緒易怒、工作壓力，甚至對上層沒有信任感，從而影響工作熱忱、滿意度及身心健康 (吳宗祐等，2002；趙安安、高尚仁，2005)。另外一方面，從運動團隊相關研究文獻中，競賽情境所延伸出的家長式領導行為為基本概念 (林姿葶、連玉輝，2016)，當運動員感受到教練威權領導時，會對運動團隊造成影響，即威權領導與團隊凝聚力 (蔡英美，2006)、團隊紀律 (康正男，2006)、團隊滿意度 (林夙豐、蘇秦玉，2008)、領導信任與正向情緒 (湯慧娟、宋一夫，2010)、團隊氛圍 (曾秋美、王俊明，2011)、同儕互動關係 (林子群、高三福，2012)、以及團隊價值觀中的團隊、奪標、奮鬥、服從與成員取向 (高三福、莊仲仁，2009) 等等變項皆有正向作用。不過在部分的結果顯示，教練威權領導對於運動團隊仍有些研究結果亦有相悖之處，像是運動員的情緒感受、教練與選手互動關係質量，以及競技倦怠、焦慮呈現正向的關聯性 (康正男，2006；陳龍弘等，2005；曾建興、林彥伯，2008；蔡英美，2006)。相較企業組織相關研究，運動競賽中的不確定性，教練的威權領導反而能增加團隊凝聚力與競賽成績及效果 (高三福、莊仲仁，2009；曾秋美、王俊明，2011；顏肇廷等，2008)。同時亦有許多研究從控管型教練風格觀點進行探討，認為教練的嚴格要求選手會損害內在動機，因而造成選手不管是在個人表現及團

隊整體表現，皆有負面的影響，於 Bartholomew et al., (2008) 研究就指出透過規則與指導來嚴格要求選手行為，會導致選手不願付出努力行為，另外在威權領導對於下屬的組織自尊、工作滿意、組織承諾、認同效法、情感忠誠等面相皆是有顯著的負向效果（吳宗祐，2008；周婉茹、鄭伯璦，2014），亦會導致部屬缺乏創新能力和獨立思考的能力。所以過往研究發現，威權領導大多反映出負向的效果（周婉茹等，2014）。在企業組織與運動團隊的研究中，所獲得的結果正負效果是不一，故可瞭解威權領導對於個人或團隊的影響並非直接或單純效果，而是存在複雜的中介或調節作用，尚待加以釐清（黃國恩等，2019）。而在相對簡單、單純的競技隊伍中，教練的威權領導對團隊的作用似乎帶來部分正向效果，在劉義傳等（2013）指出若教練在教導選手的過程中，採用較嚴苛的訓練及指教，並要求選手遵守紀律與服從，因獲得選手的接受與認同感，選手會認為教練是為了達到高效率的訓練表現，以利提升選手們的專業技能，較不容易產生負面感受。於此，威權領導相關研究中，依然存在很多歧異有爭論之處。

亦因此，讓學者開始思考，到底是什麼原因才混淆華人威權領導的看法，不管是在觀念模糊或是實際操作上，都應及時的進行修正調整，以及重新審視，才能夠反映出現代化的價值觀。近期除了開始將威權領導更深入探討外，而對於威權領導與其他變項之間或許會造成心理作用和影響，然而競技運動員想要展現出優秀的表現，其中在心理素質上是很重要的因素之一，以及威權領導現代化的轉變，因而，將從周婉茹等（2010）指出的控管下屬的「專權領導」與控管任務目標的「尚嚴領導」。先前各項研究結果發現，在威權領導的概念上的確可分成兩大內涵之成分，也有各自不相同的影響作用，在下屬知覺專權領導的反應具有負向作用，相反的下屬知覺尚嚴領導具有正向作用（周婉茹等，2010；周婉茹、鄭伯璦，2014）。該研究結果得知，專權與尚嚴領導對下屬的心理反應有著不同面向的作用，還是影響團隊效能間的調節效果與中介作用都是運動團隊情境中，值得深入探討的議題。

第二節 教練-選手關係

在球隊中，教練與選手的關係絕不能忽視。良好的教練-選手關係可以顯著增強球隊的整體效能，影響選手的運動表現和心理狀態。根據 Jowett (2005) 整合的概念模型，即以親密感、承諾感、互補性等三個構面來代表其教練與選手關係，其中親密感反映了教練和選手之間情感上的相互依賴，而承諾感則是教練和選手願意為共同所設目標而努力，以及教練和選手之間相互理解和支援的能力之互補性，依此來產生人與人之間的相處關係，進而造成各種影響 (Jowett & Ntoumanis, 2004)。然而，在過往的研究中，教練-選手關係主要有這四種概念模式來加以分析其組成要素：

一、Poczwardowski (1997) 概念性模式

根據 Poczwardowski (1997) 之研究透過質性晤談及分析，研究發現教練選手關係即是雙方不停的展現相互關懷循環模式，這種互動過程包含了指導、情感或者是學習等，形成其教練-選手關係，且在不同時期兩者呈現不一樣的狀態，如下三個的時期的分析：

- (一) 前關係期 (招募)。
- (二) 關係期 (開啟、轉折、生產、結束)。
- (三) 後關係期 (依依不捨或無情離去)。

二、Wylleman (2000) 概念性模式

此模型由 Wylleman (2000) 所提出，主要探討競技選手與教練之間的互動及對應的行為反應，並依照教練和選手在運動場上表現出的行為表現作為判定教練-選手關係之間的依據，這些行為共可分為三個面向：

- (一) 「接受-拒絕」面向，判斷雙方的互動關係是正面或負面的態度。
- (二) 「主宰-服從」面向，反映出兩者關係中地位是強勢還是弱勢。
- (三) 「社會-情緒」面向，判斷兩者是以個人還是社會的角度來面對雙方之間的關係。

三、Jowett (2003) 3Cs 概念性模式

依概念模式主要在闡釋教練與選手關係情感、認知思想與互動行為，其中包含有親密感、承諾感和互補性，分別說明如下：

- (一) 親密感 (closeness)：是反映雙方情感上的相互依賴的關係，這樣的關係會反應教練與選手兩者互動時情緒上的依附程度，像是指對於相互的信任、尊重和喜歡 (Jowett & Cockerill, 2003 ; Jowett & Ntoumanis, 2004)。
- (二) 承諾感 (commitment)：指教練和選手願意為共同所設目標而努力，並維持一定程度的運動夥伴關係。若教練與選手關係之間缺乏承諾，將會迎來負面的影響，可能會導致雙方缺乏共同目標、給予對方不友好的回應和互動、無明確的計畫與目標、溝通不良以及缺乏情感和訊息的支持，這將會讓關係越來越差，並出現負向的回饋等 (Jowett & Cockerill, 2003)。
- (三) 互補性 (complementarity)：說明教練與選手之間兩者相互彌補對方不足之處，或是相互理解對方，達成互相合作的關係。故而教練領導的過程中，與選手維持好的連結、互相扶持與合作的能力，選手視之是人與人之間的一項很重要技能 (Jowett & Cockerill, 2003 ; Jowett & Timson-Katchis , 2005)，且缺乏互補性會造成教練與選手關係有負向的影響 (李筱葦、季力康，2018)。

四、LaVoi (2004) 概念性模式

此概念模式旨在競技賽場上，選手欲與他人保持親密關係，以及想要隸屬於他人之深層心理需求，於此將會幫助個人成長。其觀點是以關係-文化角度提供了一個最新的心理學點，該理論主要在驗證教練、選手及隊友之間的親密度，以及依賴程度有無達到最高水準，故彼此之間的相互依賴程度和互動關係將會強化心理發展。同時透過真誠、賦權和處理歧異及衝突能力來推論教練與選手之間的依賴程度和親密感，闡述如下：

- (一) 真誠 (authenticity)：熱忱積極並給予承諾。
- (二) 賦權 (empowerment)：因得到稱讚和鼓勵，而成為積極的隊友。
- (三) 處理歧議和衝突的能力 (ability to deal with difference and conflict)：透過建構多元性及放寬心去包容來強化彼此之間的關係。

根據上述研究結果，可了解在教練選手關係良好的情況下，可能會為選手帶來正向作用的影響，進而增強自身運動表現與團隊表現。不過，影響選手的原因大多來自教練，故在教練-選手的互動模式中，教練對選手來說基本的心理需求著實有重大意義。根據先前探討教練不同的領導模式對教練-選手關係之影響的研究，如 Vallerand 與 Reid (1984) 和 Amorose 與 Horn (2001) 等則指出多鼓勵、正向回饋與民主性的教導，會顯著提升選手的技能以及內在動機，促進教練與選手關係，換言之，選手感受到民主式領導時，教練與選手的聯繫通常較密切。依此，教練與選手關係優劣，是為決定賽場上運動表現的關鍵因素 (Antonini Philippe & Seiler, 2006)，再者，亦有研究發現，變方關係將影響著選手的外在與內在和建構自我的部份，其中外在即包含選手自身判斷的智慧、自我動作技能等；內在則是心理層面、情緒及決定未來的參與行為等，均存在深層的影響力 (Harter, 1981; Jowett & Cramer, 2010)。

除此之外，近年來有甚多的研究議題探究影響教練-選手關係的因素，抑或教練-選手關係在各變項之間扮演的仲介或調解角色，如李焯煌 (2002) 以男子選手為研究對象，研究發現教練關懷與民主行為，會正面影響教練-選手關係，而在專制行為會負面影響教練-選手關係；另在女子選手方面，教練的關懷行為會正面影響教練-選手關係。而張曉玉 (2011) 研究發現，教練在其訓練或比賽時塑造工作取向動機氣候，會負面影響身心倦怠，但是自我取向動機氣候，則會正面影響身心倦怠，且教練-選手關係中的互補性在此兩項動機氣候皆能有效中介身心倦怠。此外，班哲明與陳美綺 (2013) 亦發現教練領導行為的一致性，可以正面影響教練-選手關係 (親密感、承諾感、互補性)。鄭振洋等 (2013) 發現教練-選手關係裡的三面向，都能正面影響不一樣的結果變項，互補性是正面影響個人表現，親密感和互補性是正面影響團隊關係，而親密感與承諾感則是能正面影響教練領導。黃虹瑛 (2014) 以大專選手為研究對象，發現教練-選手關係能負面影響團隊衝突，且教練-選手關係未能影響運動表現。陳美綺與陳玉芳 (2015) 研究則發現專制領導，是可以正面影響運動倦怠，而且教練-選手關係中的親密感與互補性是可以中介運動倦怠。張富均 (2016) 同樣以大學生為探究對象，發現選手的運動熱情是可以正面影響流暢體驗與運動幸福感，且教練-選手關係在其中扮演著中介角色。李

筱葦與季力康 (2018) 的研究亦同，發現大學選手的教練-選手關係是可負面影響身心倦怠，意即教練-選手關係不佳，選手身心倦怠情強況愈多。許時清 (2019) 則在高中選手發現教練賦權動機氣候會正面影響教練-選手關係，而削權動機氣候則會負面影響教練-選手關係，而基本心理需求中的自主性在此扮演著中介角色。再者，McGee & DeFreese (2019) 探究大學選手的教練-選手關係對其運動投入之影響，發現教練-選手關係中的親密感能夠正面影響運動投入中的活力，而教練-選手關係中的承諾感和互補性也能有效影響運動投入。賴柏豪 (2020) 在大學選手身上則發現教練的民主領導，可以正面影響教練選手關係及領導效能。黃少伯 (2023) 研究對象為 216 位男性、109 女性高中籃球選手，發現教練的專制領導，皆會負面影響教練-選手關係中的親密感、承諾感和互補性。

表 2-2
教練-選手關係相關研究

學者 (年份)	對象	自變項	依變項	中介變項	影響方向
李焯煌 (2002)	96 名男子高中 手球選手	關懷行為、民主 行為	教練-選手關 係		正面影響
		專制行為	教練-選手關 係		負面影響
	66 名女子高中 手球選手	關懷行為	教練-選手關 係		正面影響
張曉玉 (2011)	101 位男子、129 位女子高中籃 球選手	工作取向動機 氣候	身心倦怠	教練-選手關 係(互補 性)(部分中 介)	負面影響
		自我取向動機 氣候	身心倦怠		正面影響
班哲明 與陳美 綺(2013)	49 位男子、27 位女子大學運 動員	教練領導行為 一致性	教練-選手關 係(親密感、 承諾感、互補 性)		正面影響

學者 (年份)	對象	自變項	依變項	中介變項	影響方向
鄭振洋 等(2013)	242 位男、女子 大學木球選手	教練-選手關係 (互補性)	個人表現		正面影響
		教練-選手關係 (親密感、互補 性)	團隊關係		正面影響
		教練-選手關係 (親密感、承諾 感)	教練領導		正面影響
黃虹瑛 (2014)	136 位男子、114 位女子甲一級 大專院校籃球 選手	教練-選手關係	團隊衝突		負面影響
		教練-選手關係	運動表現		未能影響
陳美綺 與陳鈺 芳(2015)	118 名男性、64 名女性大學運 動員	專制行為	運動倦怠	教練-選手關 係(親密感、 互補性)(部 分中介)	正面影響
張富鈞 (2016)	427 名男性、175 名女性大學運 動員	運動熱情	流暢體驗、運 動幸福感	教練-選手關 係(部分中 介)	正面影響
李筱莘 與季力 康(2018)	180 名男性、174 名女性大學籃 球選手	教練-選手關係	運動自信		負面影響
			競技倦怠		負面影響
		教練-選手關係 (承諾感)	競技倦怠		負面影響
許時清 (2019)	289 位男、女子 高中籃球選手	賦權動機氣候	教練-選手關 係		正面影響
		削權動機氣候	教練-選手關 係	自主性 (部分中介)	負面影響

學者 (年份)	對象	自變項	依變項	中介變項	影響方向	
McGee and DeFreese (2019)	37 名女子大學 划船選手	教練-選手關係 (親密感)	運動投入		正面影響	
			運動投入 (活力)		正面影響	
		教練-選手關係 (承諾感)	運動投入 (奉獻)		負面影響	
			教練-選手關係 (互補性)	運動投入		正面影響
				運動投入 (奉獻)		正面影響
賴柏豪 (2020)	86 名男、女子大 學羽球選手	民主行為	教練-選手關 係		正面影響	
			領導效能			
黃少伯 (2023)	216 位男性、109 位女性高中籃 球選手	專制行為	教練-選手關 係(親密感、 承諾感、互補 性)		負面影響	

資料來源：研究者自行整理。

綜合表 2-2 的研究整理，教練-選手關係主要有三種不同構念，就以過往的文獻大多採用 Jowett (2003) 概念性模式，此模型是主要解釋的模型。而從相關文獻的研究結果表明，有好的教練-選手關係可以顯著提升選手的訓練動機、運動投入以及運動表現。例如，Jowett 與 Ntoumanis (2004) 研究得知，教練-選手關係中的親密感、承諾感和互補性與選手的運動滿意度和表現呈正相關。此外，教練-選手關係還對選手的心理健康和社會支援起到重要作用。由此得知良好的教練-選手關係可以減少選手的倦怠感和心理壓力，提高其整體生活滿意度 (Smith et al., 2007)。在教練行為與選手心理因素或其他變項中，教練-選手關係似乎大都扮演著中介的角色，當教練塑造較民主領導行為與賦權動機氣候時，從研究結果來看似乎是有助於提升教練-選手關係，進而影響各面向有正向的效果，而教練所塑造較專制領導行為與削權動機氣候時，似乎會造成負面影響及效果。換句話說，建立教練與選手之間良好的關係，就會因此影響到其他變項，所以教練無論在訓練或比賽之際，應給予選手更多的空間及自發性，讓選手多點自主思考，來探

索何種的方式會促使自己更加成長並朝目標邁進，而非僅是強調比賽勝負結果，或是剝奪選手的思考能力及權利。然從上述相關文獻尚未探究職業聯賽選手，皆是以大學或高中選手為探究，故而引發本研究欲探討職業籃球選手其教練-選手關係為何？是否與先前研究有相悖或相同之處。

第三節 運動投入

在競技運動中，積極「投入」專長練習和比賽是為至關重要的，Bandura (1982) 認為「投入」會增加選手的動機行為，而此動機行為，來自於選手擁有較高的自我效能，而其他心理學家亦認為是一種持久的、積極的、正向的心理狀態 (Schaufeli et al., 2002)，這些心理狀態就像是選手們的情緒，攸關選手們的運動表現及行為 (謝偉雄，2008)。本研究經彙整及搜尋相關文獻時發現，目前有關運動投入的研究文獻甚少，大多都以「學習投入」與「工作投入」為主要研究變項，因此藉由主要的「學習投入」與「工作投入」的研究文獻中，加以整理並深入分析，以利延伸至本節需要的「運動投入」概念。

一、從「學習投入」延伸至「運動投入」

文獻整理後，「學習投入」對本研究是指在個體的學習過程中，往設定的目標邁進時，情緒、認知與行為三面向都有正向且積極主動的意識。而藉此延伸至「運動投入」，可引用在競技選手歷經日復一日的高強度訓練時，依然願意付出百分之百的心力、努力及意志力，以利於自己有高效率的完成階段性目標，達到最好的運動表現。

二、從「工作投入」延伸至「運動投入」

經文獻彙整後，「工作投入」對本研究所指個體在工作中，肯定自我、願意付出一顆熱忱的心及積極參與工作，並產生認同感，從而在工作當中，維持熱忱及興趣，應從中獲取成就感。以此延伸至「運動投入」，可引用在競技選手認同自己的專長或是入選國家隊，在每天高強度的訓練中，依然願意付出一顆熱忱的心、且積極去參與教練所賦予的訓練課表，並願意付出百分之百的努力及意志力，使自己能從訓練的過程中肯定自我，來獲得樂趣及成就感，以利於自己更有效率的完成階段性目標，達到最好的表現水

準。而 Schaufeli 與 Salanova (2007) 指出運動投入增加，能有效降低運動倦怠的產生，儘管這三種投入分別應用於不同的領域，但它們都涉及到個體對某種態度（運動、工作或學習）的積極認知和情感體驗，以及全身性、生理及心理的投入。Lonsdale 等 (2007) 對運動投入之研究，便瞭解運動投入是種正向且積極之運動經驗，運動投入包含四種構面的特質，有自信、奉獻、活力及熱忱，其個別闡釋如下：

- (一) 自信：意指選手相信自己處事的能力，可以透過不斷的挑戰自我、突破重圍、取得進步等方式來獲得自我肯定和成就感，從而逐漸提高自信心，然而提高自信心之前，必須得要相信自己是能夠做到的，也要相信自己是能夠達成目標的，所以自信心是運動員不可忽視的成功關鍵。
- (二) 奉獻：即是一種成就自己目標的渴望，也是想投資更多的努力與時間，來成就目標的行為。不管過程多艱辛刻苦，做任何事情都願意全心全意的付出努力，且勇於接受挑戰，朝自己所設目標邁進，或許結果不是完美的，也不允許先放棄自己不去做任何嘗試。
- (三) 活力：意旨一種元氣十足的狀態，會覺得自己每非每秒都非常興奮，每天都期待新的一天即將到來，無時無刻都充滿活力及能量，想要去持續積極的參與訓練。當選手在訓練時，會在訓練的過程中投入所有精力，並正向的面對挑戰及困難。
- (四) 熱忱：意即一種情感能量的經驗，對自己的運動專長是喜歡的、是有趣的，在參與的過程中，是能體會到開心好玩的、享受的。

運動投入可以讓選手對自己專項運動擁有正向情緒與認知，且能夠維持持久而穩定的運動經驗（東方介德，2015）。研究者彙整近年來以運動投入為依變項或中介變項之研究（如表 2-3 所示），如 Hodge 等 (2009) 研究發現選手基本心理需求可以正面影響運動流暢性，而運動投入則扮演著中介角色。Curran 等 (2015) 之研究發現，選手感受到教練精熟動機氣候時，可以正面影響選手們的運動投入。許自雄 (2020) 則發現若教練塑造賦權動機氣候及積極奮鬥時，均能有效正面影響選手的運動投入。

表 2-3

運動投入與倦怠感相關研究

學者(年份)	對象	自變項	中介變項	依變項	影響結果
Hodge et al. (2009)	201 名男、女子運動員	基本心理需求	運動投入	運動流暢性	正面影響
Curran et al. (2015)	110 名男子、150 名女子青少年足球選手	精熟動機氣候		運動投入	正面影響
許自雄(2020)	160 位男子、46 位女子高中運動員	賦權動機氣候		運動投入	正面影響
		積極奮鬥		運動投入	正面影響

資料來源：研究者自行整理。

總結來說「運動投入」是選手在自己的專長練習中，自信、活力、奉獻及熱忱四個方面之程度，以及在運動領域中的「學習」與「工作」過程中，願意付出努力、心力、意志力。而在競技運動過程中，不畏懼所有的挫折與低潮，只願意信任自己是可以做到的，並達成目標，進而從中獲得成就感與自我肯定。從相關驗證性研究中得知，若教練塑造賦權動機氣候，選手運動投入程度相對地就能增加，由此可推論控制任務目標的尚嚴領導，似乎也能提高運動投入的程度，但在教練-選手關係的部分，似乎在不同變項間則會存在不同的影響作用。因此，教練不管是在練習、指導還是在比賽過程中，應多塑造賦權動機氣候，或是讓選手知覺到更多尚嚴領導行為，給予選手更多的自主思考能力，不斷給予選手支持與鼓勵，使選手朝所設目標前進，而非只為了比賽的勝負。此外，這些概念的實踐應用都是需要提高運動投入程度的，透過怎樣的領導方式能提高投入意願，從而獲得更好的成果和表現。然而目前有關運動投入研究仍較少數，往後勢必要更深入探究運動投入，在不同變項間作用為何。

第四節 文獻總結

在競技隊伍中，威權領導的教練具有權力和權威，對選手的決策和行動有直接的控管和影響，此領導風格強調的是教練決策和執行能力，以激發選手的執行力、積極性和動力，也有助於提高選手的專項技能、運動投入程度及運動表現。由於教練的絕對權威，選手通常沒有太多的機會參與決策與討論，有可能造成選手缺乏創造力與獨立思考的能力，這或許會成為阻礙選手的邏輯思考 and 技術提升的因素之一。在 2010 年周婉茹等將威權領導分為兩種成分：「專權領導」與「尚嚴領導」，相關研究發現知覺教練尚嚴領導，較能夠促進正向因子，而專權領導有如專制行為，結果多數呈現負向因子。另外，在教練-選手關係與運動投入，是攸關選手運動生涯非常關鍵的兩個因子，因李筱葦與季力康，(2018) 研究指出教練-選手關係會負面影響競技倦怠，認為倦怠與投入視為負向趨勢的關係。綜合上述文獻，可以瞭解威權領導、教練-選手關係和運動投入三者之間有著密切的關係，在威權領導下，教練需要拿捏好對選手的控制和指導，以利激發出選手的創造力及個人獨立思考的能力，且在運動賽場上靈活運用創造力及思考能力。同時，教練和選手之間也需要建立良好的溝通和信任關係，以實現更好的合作，使技術能力與團隊成績有正向的提升，特別是尚嚴領導可以通過改善教練-選手關係，進而提高選手的運動投入，依此為本研究提供了探究的支撐論點。

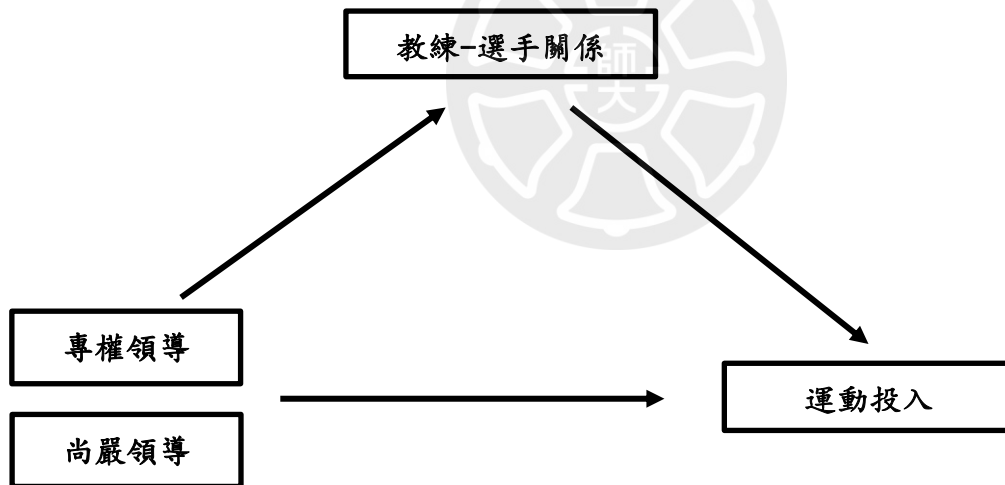
第參章 研究方法

本章內容主要分為：第一節、研究架構；第二節、研究對象；第三節、研究流程；第四節、研究工具；第五節、資料處理與分析加以撰寫。

第一節 研究架構

本研究主要探討女子籃球職業聯賽選手知覺教練專權領導與尚嚴領導對教練選手關係與選手運動投入之預測。制定本研究架構圖如圖 3-1。

圖 3-1
研究架構圖



第二節 研究對象

本研究對象為職業女子籃球聯賽選手，並且參加「第十九屆女子超級籃球聯賽選手」，以目前我國職業聯賽的四隊隊伍的選手為受測對象，國泰人壽：15 人、台元紡織：15 人、中華電信：14 人、台灣電力：14 人。研究中共發放 58 份問卷，回收 57 份（如表 3-1），經篩選有效問卷為 51 份，回收率 87.93%，平均年齡為 25.64 (± 3.94) 歲、平均球齡為 12.92 (± 3.64) 年、平均加入職業隊時間為 4.74 (± 4.4) 年及平均與教練相處時間為 3.25 (± 2.96) 年。研究施測方式以網路填寫問卷，於第十九屆籃球女子職業聯賽完成例行賽前三個循環後，經過教練允許，並告知參與者該研究的注意事項與研究目的，於網路上徵詢參與者同意後，始得進行網路問卷填寫。

表 3-1

人口背景變項描述性統計摘要表

人口背景變項	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i> (\pm)
年齡	51	25.64	3.94
球齡	51	12.92	3.64
加入超級聯賽隊伍時間	51	4.74	4.4
跟隨教練時間	51	3.25	2.96

第三節 研究流程

本研究的概念確立並選定研究主題後，即開始查詢相關文獻及資料，同時建立本研究之架構。研究施測前先讓各隊教練及選手們了解研究的內容及目的，並爭得同意後，再開始實施網路問卷調查，爾後資料搜集完畢後，便進行資料處理與分析，並分析所得數據開始撰寫研究結果與討論。本研究實施流程圖如圖 3-2 呈現。

圖 3-2
研究流程圖



第四節 研究工具

本研究主要以量表為研究工具，量表共分為四個部份，分別是：人口背景資料、威權領導量表、教練-選手關係量表以及運動投入量表，依序敘述如下：

一、人口背景資料

人工統計變項包含：參與者的年齡、球齡、加入職業隊的時間、跟隨教練的時間，共計 4 項。

二、威權領導量表

本研究採周婉茹 (2010) 提出的專權領導與尚嚴領導量表進行測量。量表共計有 18 題，其中專權領導：8 題，尚嚴領導：10 題。為了符合研究及籃球專項情境，研究中修改一些更貼切運動員的用語，使其更具有效度。量表評分方法為 Likert 式 6 點量尺，其量表內部一致性信度 Cronbach's α 值分別為尚嚴領導 .93、專權領導則是 .91，皆為良好。量表得分越高，代表選手越能感受到領導者具有該項領導風格。

三、教練選手關係量表

季力康等 (2013) 所編製中文版的教練-選手關係量表，採第一階段探索性因素分析，共三種因素個別有：「親密感」、「承諾感」、「互補性」，採 Likert 式 7 點量尺，均為正向題，共計有 14 題，包含親密性 4 題、承諾感 4 題與互補性 6 題，累積解釋變異量為 73.76%，Cronbach's α 值介於 .87 - .90。量表得分數越高代表教練與選手關係越好，得分數越低代表教練與選手關係越差。

四、運動投入量表

本量表引用謝文彬 (2014) 翻譯自 Lonsdale, Hodge, and Jackson (2007) 中的「運動投入量表」，原先作者信效度的分析、各量表層面信度均在 $\alpha = .80$ 以上，量表所呈現之信度係數佳，符合研究標準，採 Likert 式 7 點量尺，均為正向題，共計有 16 題，包含自信 4 題、活力 4 題、奉獻 4 題及熱忱 4 題。另運動投入聚合效度檢驗結果，活力構面值介於 .809 到 .886 之間、奉獻構面值介於 .871 到 .928 之間，具有良好的聚合效度。量表得分數越高代表運動投入越高；得分數越低代表運動投入越低。

第五節 資料處理與分析

本研究將根據問卷測量後，所搜集到的數據資料用下列統計方式進行分析：

一、描述性統計分析

本研究針對各變項和人口背景變項實施描述性統計分析，以平均數和標準差了解樣本於各量表總得分數，以及呈現各變項之間現況，並檢驗有無輸入錯誤與不符合數據。

二、皮爾森積差相關 (Pearson's product-moment correlation)

透過相關性分析，了解教練的威權領導（專權與尚嚴領導），與教練-選手關係、運動投入相關情況。

三、簡單線性迴歸分析 (simple regression correlation analysis)

本研究使用簡單線性迴歸分析最主要在分析威權領導（專權與尚嚴領導），對教練-選手關係的預測情況、教練-選手關係對運動投入的預測情況以及專權與尚嚴領導對運動投入的預測情況。

四、多元階層迴歸分析

本研究以教練威權領導（專權與尚嚴領導）為自變項，教練-選手關係、運動投入為依變項，並根據 Baron 與 Kenny (1986) 之建議進行多元階層迴歸分析，以拔薛法 (bootstrapping) 檢驗教練-選手關係對專權領導、尚嚴領導與運動投入的中介關係。

上列推論統計的部分，所有數據皆採用統計套裝軟體 SPSS 23.0 版本 (IBM SPSS Statistic for Windows, Version 23.0, SPSS Inc., U.S.)，統計考驗顯著性水準皆定為 $\alpha=.05$ 。

第肆章 研究結果

本章會依序研究目的所需呈現分析資料之結果，內容將會分為四節次；第一節、領導行為、教練-選手關係與運動投入現況及相關情況；第二節、專權與尚嚴領導對教練-選手關係與運動投入之預測情況；第三節、教練-選手關係對運動投入之預測情況；第四節、教練-選手關係在專權與尚嚴領導與運動投入之間的中介效果。

第一節 領導行為、教練選手關係與運動投入現況及相關情形

由表 4-1 各變項描述性統計之平均數與標準差數據顯示，教練塑造領導行為，「專權領導」為 3.31 分，「尚嚴領導」為 4.2 分，尚嚴領導總得分數高於專權領導，表示女子超級籃球聯賽選手知覺教練更多的尚嚴領導；而在「教練-選手關係」部分得分數是 4.24 分，其中各方面的「親密感」、「承諾感」與「互補性」分別是 3.92、4.51、4.3 分，表示選手知覺教練與選手關係密切程度普通，最後在「運動投入」方面的分數是 5.42 分，其各方面在「自信」、「活力」、「奉獻」與「熱忱」得分數分別為 5.4 分、5.27 分、5.64 分、5.4 分，整體而言，本研究女子超級籃球聯賽選手參與專長的運動投入是屬於中等以上的。

表 4-1

各變項之描述性統計摘要表

變項	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i> (\pm)
專權	51	3.31	1.08
尚嚴	51	4.2	0.74
教練-選手關係	51	4.24	1.35
親密感	51	3.92	1.35
承諾感	51	4.51	1.52
互補性	51	4.3	1.42
運動投入	51	5.42	1.07
自信	51	5.4	1.09
活力	51	5.27	1.16
奉獻	51	5.64	1.06
熱忱	51	5.4	1.2

由表 4-2 數據得知，在專權領導與教練-選手關係呈中度負相關 ($r = -.51, p < .01$)，其各方面的「親密感」、「承諾感」與「互補性」為中度負相關 ($r = -.56, r = -.49, r = -.40, p < .01$)；另外，尚嚴領導與教練-選手關係則是呈低度正相關 ($r = .29, p < .05$)，其各構面僅有「承諾感」與「互補性」為中度正相關 ($r = .32, r = .35, p < .05$)。

而專權領導與運動投入的數據上，發現兩者之間皆無顯著相關 ($r = .10, p > .05$)，量表各方面的「自信」、「活力」、「奉獻」、「熱忱」皆是無顯著相關情形 ($r = -.12, r = -.13, r = -.07, r = -.06, p > .05$)；則尚嚴領導與運動投入顯示為中度正相關 ($r = .30, p < .05$)，在分量表各方面的「自信」呈低度正相關 ($r = .28, p < .05$)、「熱忱」呈中度正相關 ($r = .32, p < .05$)，不過在「活力」、「奉獻」皆未達到顯著相關情形 ($r = .27, r = .27, p > .05$)。

表 4-2

各變項之間的簡單相關矩陣

變項名稱	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)
(A)專權	-										
(B)尚嚴	.35*	-									
(C)教練-選手關係	-.51**	.29*	-								
(D)親密感	-.56**	.15	.93**	-							
(E)承諾感	-.49**	.32*	.97**	.86**	-						
(F)互補性	-.40**	.35*	.94**	.78**	.89**	-					
(G)運動投入	-.10	.30*	.36*	.28*	.31*	.42**	-				
(H)自信	-.12	.28*	.32*	.26	.27	.38**	.94**	-			
(I)活力	-.13	.27	.34*	.29*	.29*	.38**	.96**	.87**	-		
(J)奉獻	-.07	.27	.33*	.24	.30*	.39**	.95**	.90**	.87**	-	
(K)熱忱	-.06	.32*	.36*	.26	.32*	.43**	.94**	.80**	.90**	.84**	-

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

第二節 專權與尚嚴領導對教練-選手關係與運動投入之預測情形

在專權與尚嚴領導對女子超級籃球聯賽選手教練選手關係的預測中，結果如表 4-3。分析數據顯示， $F_{(2,48)} = 25$, $p < .001$ ，即整體模式能有效預測「教練選手關係」， $R^2 = .51$ ，解釋變異量為 51%。數據顯示，專權與尚嚴領導與教練-選手關係都有顯著影響，其 β 值分別為 $-.7$ 、 $.54$ ($p < .001$)，若女子超級籃球聯賽選手感受到更多尚嚴領導時，教練選手關係也就會越好，相反的，若女子超級籃球聯賽選手感受到更多專權領導時，教練選手關係就會越差。統計之允差值和 VIF 值小於 10，代表兩變項間皆無共線性問題。

表 4-3

專權與尚嚴領導對「教練-選手關係」之多元迴歸分析摘要表

變項	教練選手關係					
	<i>B</i>	標準誤	β	<i>T</i>	允差	VIF
專權領導	-.87	.14	-.70	-6.46***	.88	1.14
尚嚴領導	.97	.20	.54	4.96***	.88	1.14
R^2	.51					
Adj R^2	.49					
<i>F</i>	25***					
<i>df</i>	(2,48)					

* $p < .05$ ($N = 51$)

再者，探討專權與尚嚴領導對女子超級籃球聯賽選手運動投入的預測方面，如表 4-4 所得知，整體模式能預測「運動投入」， $F_{(2,48)} = 3.87$, $p < .05$, $R^2 = .14$ ，解釋變異量為 14%。從數據得知，尚嚴領導與運動投入有顯著相關， $\beta = .38$, $p < .01$ ，女子超級籃球聯賽選手感受到較多尚嚴領導時，運動投入程度就會越高。不過，專權領導則與運動投入未達顯著相關， $\beta = -.23$, $p > .05$ 。統計之允差值和 VIF 值小於 10，代表兩變項間皆無共線性問題。

表 4-4

專權與尚嚴領導對「運動投入」之多元迴歸分析摘要表

變項	運動投入					
	<i>B</i>	標準誤	β	<i>t</i>	允差	VIF
專權領導	-.23	.14	-.23	-1.63	.88	1.14
尚嚴領導	.55	.21	.38	2.68**	.88	1.14
R^2	.14					
Adj R^2	.10					
<i>F</i>	3.87*					
<i>df</i>	(2,48)					

* $p < .05$ ($N = 51$)

第三節 教練-選手關係對運動投入之預測情形

關於女子超級籃球聯賽選手知覺教練選手關係對運動投入之預測方面，從表 4-5 的簡單線性迴歸分析摘要表顯示，整體模式能有效預測「運動投入」， $F_{(1,49)} = 7.05, p < .01$ ， $R^2 = .13$ ，解釋變異量為 13%。數據顯示 $\beta = .36, p < .01$ ，代表教練選手關係與運動投入有顯著關聯，意旨女子超級籃球聯賽選手感受到教練選手關係越好，運動投入就會越高。統計之允差值和 VIF 值小於 10，代表兩變項間皆無共線性問題。

表 4-5

教練選手關係對「運動投入」之簡單迴歸分析摘要表

變項	運動投入					
	B	標準誤	β	t	允差	VIF
教練選手關係	.45	.17	.36	2.66**	1	1
R^2	.13					
Adj R^2	.11					
F	7.05**					
df	(1,49)					

* $p < .05$ ($N = 51$)

第四節 教練選手關係在專權與尚嚴領導與運動投入之間的中介效果

首先，依據上述表 4-2 的相關矩陣，可看出而專權領導僅跟教練-選手關係其各構面有顯著差異，皆未與運動投入有顯著關係，表示專權領導之中介效果檢驗是不成立的。唯有在尚嚴領導跟教練-選手關係、承諾感與互補性有達顯著，也與運動投入其自信與熱忱有顯著關係，並進行多元階層迴歸分析，逐一檢驗三個變項間的關聯，來確定教練-選手關係是否能完全或部分地作為尚嚴領導與運動投入（自信、熱忱）之間的中介變項。結果如表 4-6 數據可知，模型一與模型二中，自變項（尚嚴領導）對中介變項（教練-選手關係）、依變項（運動投入）有顯著關係（ $\beta = .29, \beta = .30, p < .05$ ），該數據是符合條件一和條件二；再者，模型三的教練-選手關係與運動投入間也呈顯著關係（ $\beta = .36, p$

<.001)，與條件三相符；而最後在尚嚴領導、教練-選手關係對運動投入之迴歸分析中，模型四發覺教練選手關係與運動投入有顯著關係 ($\beta = .29, p < .05$)，但在尚嚴領導與運動投入，兩者間的關係則是未呈顯著關係 ($\beta = .22, p > .05$)，而尚嚴領導對運動投入的 β 值從 .30 下降至.22，說明了在引入教練-選手關係作為中介變項後，尚嚴領導對運動投入影響力不但下降並且變得不顯著。因此，根據這些結果，該研究推斷教練-選手關係在尚嚴領導對運動投入間起到了「完全中介」的作用。

表 4-6

教練-選手關係在尚嚴領導與運動投入之中介效果分析摘要表

變項名稱	教練選手關係				運動投入			
	模型一		模型二		模型三		模型四	
	β	t	β	t	β	t	β	t
尚嚴領導	.29	2.13*	.30	2.22*			.22	1.58
教練選手關係					.36	2.66**	.29	2.12*
R^2	.09		.09		.13		.17	
Adj R^2	.07		.07		.11		.13	
F	4.55*		4.91*		7.05**		4.88**	

* $p < .05$ ($N = 51$)

再檢驗教練選手關係的承諾感在尚嚴領導對運動投入中的自信、熱忱，結果如表 4-7、表 4-8 所顯示，模型一和模型二，自變項（尚嚴領導）對中介變項（承諾感）、依變項（自信、熱忱）皆有顯著關係 ($\beta = .32, \beta = .28, \beta = .32, \beta = .32, p < .05$)，該數據符合條件一和條件二；接著，模型三承諾感僅與熱忱之間呈顯著關係 ($\beta = .32, p < .05$)，與條件三相符，此步驟檢驗出承諾感與自信未達顯著關係 ($\beta = .27, p > .05$)，然而檢驗第四步驟時發現尚嚴領導、承諾感對熱忱之迴歸分析中也皆未達顯著相關 ($\beta = .24, \beta = .24, p > .05$)，因此推論教練-選手關係的承諾感在尚嚴領導對自信、熱忱兩者間未符合條件四需求，從而得知教練-選手關係的承諾感在尚嚴領導對自信、熱忱兩者間皆未成立中介之效果。

表 4-7

承諾感在尚嚴領導與運動投入 (自信) 之中介效果分析摘要表

變項名稱	承諾感		自信					
	模型一		模型二		模型三		模型四	
	β	t	β	t	β	t	β	t
尚嚴領導	.32*	2.36*	.28*	2.04*			.22	1.5
承諾感					.27	1.97	.20	1.41
R^2	.10		.08		.07		.12	
Adj R^2	.08		.06		.05		.08	
F	5.56*		4.16*		3.86		3.11*	

* $p < .05$ ($N = 51$)

表 4-8

承諾感在尚嚴領導與運動投入 (熱忱) 之中介效果分析摘要表

變項名稱	承諾感		熱忱					
	模型一		模型二		模型三		模型四	
	β	t	β	t	β	t	β	t
尚嚴領導	.32*	2.36	.32*	2.38			.24	1.74
承諾感					.32*	2.38	.24	1.73
R^2	.10		.10		.10		.16	
Adj R^2	.08		.09		.08		.12	
F	5.56*		5.66*		5.6*		4.45*	

* $p < .05$ ($N = 51$)

最後檢驗教練選手關係的互補性在尚嚴領導對運動投入 (自信、熱忱)，結果如表 4-9、表 4-10 所呈現，模型一，自變項 (尚嚴領導) 對中介變項 (互補性)、依變項 (自信、熱忱) 皆有顯著關係 ($\beta = .35, p < .01$)，模型二 ($\beta = .28, \beta = .32, p < .05$) 也均有顯著相關，此數據符合條件一和條件二；接著，模型三互補性與自信、熱忱間也呈顯著相關 ($\beta = .38, \beta = .43, p < .01$)，與條件三相符；而最後模型四在尚嚴領導、互補性對自信、熱忱之迴歸分析中，發覺互補性與自信、熱忱皆有達到顯著關係 ($\beta = .32, \beta = .36, p < .05$)，

不過，在尚嚴領導與自信、熱忱，兩者間之關係則未呈現顯著關係 ($\beta = .17, \beta = .20, p > .05$)，而尚嚴領導對自信的 β 值從 .28 下降至 .17；尚嚴領導對熱忱的 β 值從 .32 下降至 .20，說明了當加入互補性此中介變項之後，尚嚴領導對上自信、熱忱的影響力不但減弱而且數據顯示未顯著，也與條件四相符。因此，本研究推斷互補性在尚嚴領導對自信和熱忱間存在「完全中介」的效果。

表 4-9

互補性在尚嚴領導與運動投入 (自信) 之中介效果分析摘要表

變項名稱	互補性				自信			
	模型一		模型二		模型三		模型四	
	β	t	β	t	β	t	β	t
尚嚴領導	.35**	2.63	.28*	2.04			.17	1.18
互補性					.38**	2.88	.32*	2.29
R^2	.12		.08		.16		.17	
Adj R^2	.11		.06		.13		.13	
F	6.93**		4.16*		8.29**		4.88**	

* $p < .05$ ($N = 51$)

表 4-10

互補性在尚嚴領導與運動投入 (熱忱) 之中介效果分析摘要表

變項名稱	互補性				熱忱			
	模型一		模型二		模型三		模型四	
	β	t	β	t	β	t	β	t
尚嚴領導	.35**	2.63	.32*	2.38			.20	1.43
互補性					.43**	3.3	.36*	2.62
R^2	.12		.10		.18		.22	
Adj R^2	.11		.09		.17		.18	
F	6.93**		5.66*		10.93**		6.61**	

* $p < .05$ ($N = 51$)

第五章 討論

本章針對研究目的與假說，循序提出討論及分析結果，總共分成三節來說明：第一節、專權與尚嚴領導對教練-選手關係及運動投入之預測情形；第二節、教練-選手關係對運動投入之預測情形；第三節、教練-選手關係在尚嚴領導與運動投入間的中介效果。

第一節 專權與尚嚴領導對教練-選手關係及運動投入之預測情況

首先，本研究探討女子超級籃球聯賽選手知覺教練專權與尚嚴領導對教練-選手關係與運動投入之預測為主。採用簡單線性迴歸分析結果可知，女子超級籃球聯賽選手知覺教練尚嚴領導較多時，對教練-選手關係與運動投入均呈正向關聯。這種領導風格通過公平和嚴格的標準，贏得了選手的尊重和信任，教練與選手間的關係就會更緊密，同時，尚嚴領導通過提高教練-選手關係的質量，進一步促進了選手的運動投入。選手在這種領導風格下，感受到教練的關心和支援，表現出更高的訓練和比賽積極性；而女子超級籃球聯賽選手知覺教練專權領導較多時，對教練-選手關係與運動投入均呈負向關聯。這種領導風格強調權威和控制，導致選手感到壓迫和不滿，降低了教練-選手關係的質量。然而，專權領導對運動投入的直接影響並不顯著，表明選手雖然在這種領導下可能感到壓力，但並未顯著減少其運動投入。這可能是由於選手為了避免教練的懲罰或為了保持團隊位置，依然會保持一定的運動投入水準，此研究結果與過去研究相符。從價值取向方面，威權領導中的尚嚴領導的部分，能反應更多的現代價值觀，而專權領導反應了較多傳統的價值觀（鄭伯壩等，2006），若依現代化觀點，尚嚴是符合現代觀點，其較可能伴隨正向的結果；專權偏向傳統不符合現代觀點，也可能伴隨負向的結果。在威權領導與教練選手關係的關聯上，過往研究指出專制行為對教練-選手關係具有負面影響的作用（李炯煌，2002），從以往研究定義看出專權領導有如專制領導行為，從此推斷尚嚴領導對教練選手關係是正向作用的。尚嚴領導有如競技賽場上，教練若能多給予選手展現專項技術的空間及鼓勵選手努力達成目標，大部分選手能夠更信任與喜愛教

練；而在尚嚴領導與運動投入的部分，雖然過去研究沒有指出說領導行為會影響運動投入，但從少數研究中發現，若教練塑造較多賦權動機氣候是會增加運動投入（東方介德，2015；許自雄，2020；賴芝妤，2021）。本研究假設推論尚嚴領導對運動投入是能正向預測的，結果符合研究假設，故若教練能多給予選手尚嚴的領導行為的訓練生態，選手越能多投入於專業項目運動當中。

另外，在女子超級籃球聯賽選手知覺教練專權領導的部分，若知覺到教練專權領導較多時，對教練-選手關係與運動投入呈負面關聯，說明若選手感受到教練以個人權威控管選手，讓選手必須服從的行為及畏懼的反應時，會導致之間關係變得不好，且選手在專項訓練時的投入程度也會降低，該結果相符本研究假設。表示若選手感知到教練利用個人的權威式的控制手法時，對選手來說將會負向影響與教練之間的關係。該領導行為較容易削弱選手在專項訓練時的運動投入程度，在過去研究中，專制領導能負向預測教練-選手關係（李焜煌，2002），與研究結果相符。過去學者的研究中發現，專制領導會增加運動倦怠（陳美綺、陳鈺方，2015）。從上列研究指出專制領導的介入對倦怠有正面關聯，而運動倦怠與運動投入為負向趨勢的關係，因此本研究推論專權領導能負面影響運動投入，與此結果相符。

統整上述結果討論，從價值觀上面的轉變來看，教練多把控制焦點注重在於事情上，尤其身為隊上的核心領袖，所表現出來的一舉一動對於選手與教練的關係，以及和選手的運動投入程度都是有密切的關聯性，也對於整個團隊運動來說相當重要。因此，教練在訓練時，須注意選手的專項技能之外，也應該多注重選手身心狀態，以發展彼此良好的關係來滿足選手之心理需求，使選手保有對訓練專業項目時的運動投入程度。

第二節 教練-選手關係對運動投入之預測情況

而本研究檢驗教練-選手關係是否能有效預測運動投入，數據可知，教練-選手關係能正面影響運動投入，表示若教練與選手間的感情越密切，選手對於在訓練專業項目時的運動投入將會提高。而在 McGee 與 DeFreese (2019) 發現教練-選手關係的親密感、

承諾感及互補性多數都能影響運動投入及四個方面（自信、活力、奉獻、熱忱）。此外，在李筱葦與季力康（2018）研究指出教練-選手關係能負面影響競技倦怠，而過去研究一向認為倦怠與投入為負向趨勢的關係，也就說明當教練-選手關係若為良好，可能增強選手對專業項目的投入程度，另外，賴芝妤（2021）指出選手感受到教練-選手關係越好，其運動投入就會越高，故與本研究結果相符。以研究者經驗之談，若教練選手間的關係越緊密，選手更會願意把心理狀況及困境與教練訴說並進行討論，從而提升彼此的信任感，選手不僅能減輕內心壓力還能滿足基本心理需求，進而提升對專項運動的投入程度，當面對困境時也能迎刃而解。依此，表示教練-選手關係在女子超級籃球聯賽選手的運動投入中，發揮著很關鍵的作用。

第三節 教練-選手關係在尚嚴領導與運動投入間的中介效果

末節研究以拔薛法檢驗教練-選手關係尚嚴領導與運動投入預測之間的中介效果，數據看出只有尚嚴領導對中介變項（教練選手關係、承諾感、互補性）及依變項（運動投入、自信、熱忱）皆有顯著相關，並依序拔薛法檢驗中介效果。整體而言，「教練選手關係」在「尚嚴領導」對「運動投入」是具有完全中介效果，說明當女子超級籃球聯賽選手知覺到較多的「教練選手關係」時，無論教練尚嚴領導成分多寡，皆影響選手的運動投入，相較於專權領導，尚嚴領導更關注任務的完成和高績效要求，雖然嚴格但不失公平，但這種領導風格可以在一定程度上提高承諾感和互補性，從而正向影響選手的運動投入、自信與熱忱。

再從尚嚴領導與承諾感對自信及熱忱之中介檢驗，結果顯示未達顯著差異，代表教練-選手關係的承諾感對自信及熱忱皆沒有中介效果作用，不過也代表當女子超級籃球聯賽選手知覺到尚嚴領導，能夠直接影響運動投入、自信及熱忱。在李筱葦與季力康（2018）研究發現教練-選手關係中的承諾感能降低競技倦怠，因過去研究認為倦怠與投入視為負向預測趨勢的關係，由此推論教練-選手關係中的承諾感能增強運動投入，而在陳美綺與陳鈺芳（2015）發現承諾感，是無法中介專制領導與運動倦怠，與本研究結

果符合。

最後從尚嚴領導與互補性對自信及熱忱之中介檢驗，結果得知互補性是完全中介的角色，說明當無論女子超級籃球聯賽選手知覺到尚嚴領導多寡，尤其互補性越多越能增加自信及熱忱。在陳美綺與陳鈺芳 (2015) 指出專制行為，是能增加運動倦怠，而互補性及親密感，在當中扮演部分中介的角色。因專權領導與專制領導風格相似，在根據先前研究專權領導大多呈負向關係；不過，尚嚴領導則反之，互補性扮演部分中介的角色，也因倦怠和投入為負向預測趨勢的關係，故此研究推測尚嚴領導能增強運動投入，尤其是增強教練-選手關係間的互補性。選手在訓練和比賽中能夠積極配合教練的指導，形成良好的互動和合作關係，愈能增加運動投入中的自信及熱忱，此推論與本研究結果符合。

而再針對上述推論，親密感應在尚嚴領導與運動投入間有中介的效果，但本研究數據得知教練-選手關係的親密感對尚嚴領導與運動投入沒有中介的作用。在班哲明與陳美綺 (2013) 教練領導行為一致性，能正向預測教練選手關係及三個構面，而在 McGee 與 DeFreese (2019) 發現親密感能夠正向預測運動投入，但因本研究的尚嚴領導與教練選手關係之親密感未達顯著相關性，故與過往的研究結果有些許的分歧。因先前研究並未有關於職業聯賽選手的相關文獻，皆是學生球員身分去做研究及探討，僅能從有限的文獻當中做相關的推論，可能因教練選手關係及各構面的多寡，而影響到對於領導行為的看法，就會對環境中與表現相關的訊息產生不同的解讀，並依解讀的結果採取不同的行為模式 (Roberts et al., 2007)，也就是說，對教練的專權與尚嚴領導有不一樣的感受與解讀，而改變運動投入程度。以往研究表示，運動投入可以通過心理基本需求得到有效預測，並且通過運動投入對運動流暢性產生影響 (Hodge et al., 2009)，故研究者推斷，教練在執行領導時，可能同時塑造出不一樣的領導行為，好比威權領導無論選手知覺到哪種行為模式，關鍵是讓選手接收到此領導行為時，對當下教練的行為、情感及態度上的分辨，不管選手感受到專權領導，只要選手心裡了解教練是為了選手們或是球隊好，且與教練之間的關係良好下與拉近彼此的親密程度，選手對於運動的投入程度上或許會提升，說明選手在乎的是用心體會與教練間的情感連結進而影響投入。

綜合上述，教練所塑造出尚嚴領導比起專權領導更能有效正向影響雙方之間關係及運動投入，而從數據上看出只有尚嚴領導是需要通過選手感受到與教練之間的關係，從而改變運動投入，另外，專權領導可以直接影響運動投入。因此，不代表專權領導是處在較劣勢的領導行為，且在運動賽場上，會因不同狀況或對手等因素來影響教練所採取的領導風格，而事實上教練在指導時，須全全採取尚嚴領導行為是非常困難的，因此，教練在競技賽場上很可能讓選手同時感受到專權領導與尚嚴領導，如何拿捏好控制人與事這兩件事情，並且關注與選手之間建立起的良好關係，是非常需要時間去學習的地方。



第陸章 結論與建議

本研究主要在探討女子超級籃球聯賽選手知覺專權與尚嚴領導、教練-選手關係與運動投入之關係，在此章節依據研究所得之結果與討論，提出研究的結論及未來研究建議。本章內容分為兩節，第一節、結論；第二節、建議。

第一節 結論

本研究透過資料分析和統計結果討論後，總提出以下結論：

- 一、女子職業球員知覺教練較多「尚嚴領導」，其「運動投入」與「教練-選手關係」兩者則有愈多和愈佳的趨勢，反之，若球員知覺到較多的「專權領導」，「教練-選手關係」則愈不佳，「運動投入」不受影響。
- 二、女子職業球員知覺到「教練-選手關係」越好時，運動投入也就越高。
- 三、女子職業球員知覺到較佳的「教練-選手關係」時，無論「尚嚴領導」多寡，皆會提升「運動投入」，尤其「教練-選手關係」中互補性愈多時，愈能增加球員「運動投入」中的熱忱及自信。

第二節 建議

基於本研究之結果，提出以下建議：

一、未來研究建議

本研究只針對國內女子超級籃球聯賽選手進行探究，導致沒辦法更了解不同級別、其他性別、團體與非團體項目等之間的差異，也因我國女子職業聯賽隊伍數與人數較少，結果與數據並不一定能運用在同層級的國外專項運動上，若未來研究能以國內聯盟隊伍之間去做分析，更能真實反應出不同的領導行為與教練選手關係及運動投入之相關情況。

再者，本研究以「運動投入」作為依變項，對於能到達職業賽場上的運動員來說運動投入程度是最基本的配備之一，若運動投入不高，代表已未保有熱忱及積極參與訓練的心，進而影響運動表現，而慘遭列入淘汰名單。本研究者親身經驗談，職業運動員就是一份工作，若想在賽場上有好表現及讓教練對你有信心，每一次的訓練是無法鬆懈的，在這高壓、高強度的訓練，運動投入程度下降都有可能導致受傷，即便領導行為不同、教練-選手關係的好壞，對於職業女子籃球選手，並不會有太多的影響。未來研究如果能以其他依變項（例如：競技倦怠、競賽壓力等）持續發展，進一步了解領導與教練-選手關係與其他依變項間的關聯性，以利研究更能深入理解職業運動員的心理狀態情況。

最後於統計資料分析部分，因研究中教練選手關係對運動投入數據來看，發現在解釋變異量僅有 13%，表示對於女子超級籃球聯賽選手知覺教練-選手關係的多寡，並不是最直接能影響運動投入程度。在 Harter (1981)、Jowett 與 Cramer (2010) 研究指出，變方關係將影響著選手的外在與內在和建構自我的部份，皆具有深層的影響力。因內在因素包含個人目標及興趣愛好；外在因素包含社會支持及獎勵，皆會提升運動投入程度，代表教練-選手關係對女子超級籃球聯賽選手運動投入的影響只占一小部分而已，或許選手與教練之間的優劣關係，並不是最直接造成運動投入程度的影響因素之一，依然保有高度的運動投入程度。於此，對於職業女子籃球員而言，還有甚多因素能直接或間接影響運動投入，未來可以繼續針對這部分進行探討。

二、實際應用建議

(一) 提升教練領導技能

就本研究之結果，期教練應關注領導風格對選手的影響，特別是尚嚴領導風格對提高教練-選手關係和運動投入的積極作用，若能透過培訓和發展教練的領導技能，能夠有效提升團隊的整體表現。

(二) 改善教練-選手關係

運動團隊管理者應注重教練-選手關係的培養，增強親密感、承諾感和互補性。可以通過定期的團隊建設活動和有效的溝通機制，促進教練與選手之間的互動和理解。

(三) 支持選手的心理健康

良好的教練-選手關係不但能提高運動投入，還能改善選手的心理健康狀態。管理者應關注選手的情感需求，提供心理支持和諮詢服務，幫助選手在高壓環境下保持積極的心理狀態。



參考文獻

一、中文

McShan, S. L & Glinow, M. A. V. (2009)。組織行為學 (丁明勇、鄭毅萍譯；2 版)。智勝文化事。(原著出版於 2008)。

王政文 (2022)。威權領導對領導者信任的影響—以程序公平為調節變項 [未出版碩士論文]。國防大學。

方慈霞 (2011)。領導風格、工作動機對工作投入之影響以組織公平為調節變項 [未出版碩士論文]。國立中山大學人力資源管理研究所。

宋一夫、湯慧娟 (2005)。我國大專院校游泳教練家長式領導之調查研究。大專體育學刊，7(3)，151-160。https://doi.org/10.5297/ser.200509_7(3).0012

吳宗祐、徐瑋伶、鄭伯璫 (2002)。怒不可遏？或忍氣吞聲？華人企業中主管威權領導行為與部屬憤怒情緒反應的關係。本土心理學研究，19，3-49。

吳宗祐、周麗芳、鄭伯璫 (2008)。主管的權威取向及其對部屬順從與畏懼的知覺對威權領導的預測效果。本土心理學研究，30，65-115。https://doi.org/10.6254/2008.30.65

吳清山 (2004)。學校創新經營理念與策略。教師天地，128，30-44。

李炯煌 (2002)。教練領導行為與教練—選手關係滿意度之相關研究。大專體育學刊，4(2)，67-77。https://doi.org/10.5297/ser.200212_4(2).0006

李宜臻 (2021)。威權領導對工作滿意度的影響：員工情緒與鄭念之雙重效果 [未出版碩士論文]。國立清華大學。

李筱葦、季力康 (2018)。運動知覺教練效能與教練選手關係對身心倦怠之預測。靜宜體育，11，12-26。https://doi.org/10.6260/PUPE.201807_(11).0002

林姿葶、連玉輝 (2016)。運動情境中的家長式教練領導研究回顧。體育學報，49(2)，125-142。https://doi.org/10.3966/102472972016064902001

- 林夙豐、蘇秦玉 (2008)。教練領導風格對高中排球球員團隊承諾及滿意度影響之研究。
運動與遊憩研究，2(3)，37-49。https://doi.org/10.29423/JSRR.200803_2(3).0003
- 林子群、高三福 (2012)。教練家長式領導與球員同儕互動關係。*嘉大體育健康休閒期刊*，
11(2)，25-33。https://doi.org/10.6169/NCYUJPEHR.11.2.03
- 林姿葶、鄭伯璫、周麗芳 (2014)。家長式領導：回顧與前瞻。*本土心理學研究*，42，3-82。
https://doi.org/10.6254/2014.42.3
- 周俊三 (2003)。臺灣與中國大陸籃球選手家長式領導、動機氣候、團隊凝聚力與團隊滿意
關係之研究 [未出版碩士論文]。國立體育學院。
- 周婉茹、周麗芳、鄭伯璫、任金剛 (2010)。專權與尚嚴之辨：再探威權領導的內涵與恩
威並濟的效果。*本土心理學研究*，43，223-284。https://doi.org/10.6254/2010.34.223
- 周婉茹 (2009)。專權與威權領導的效果：心理賦能的中介與仁慈領導的調節 [未出版碩
士論文]。國立臺灣大學。
- 周婉茹、鄭伯璫 (2014)。掀開神秘的面紗：雙向度威權領導與工作績效。*中華心理學刊*，
1-18。https://doi.org/10.6129/CJP.20140619
- 李力康、陳思羽、葉允棋、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。https://doi.org/10.5297/ser.1504.005
- 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
[未出版博士論文]。國立體育大學。
- 高三福 (2001)。團隊文化與教練領導：質化與量化兩種途徑研究 [未出版博士論文]。
國立臺灣師範大學。
- 高三福 (2007)。運動領導理論的發展及可行的研究方向。*中華體育季刊*，21(1)，59-66。
https://doi.org/10.6223/qcpe.2101.200703.1707
- 高三福、莊仲仁 (2009)。家長式領導、團隊社會化與團隊文化關係之研究：以運動團隊
為例。*應用心理研究*，42，187-213。

- 班哲明、陳美綺 (2013)。大學運動員知覺教練領導行為的一致性對選手無動機之預測—教練選手關係的中介效果。 *臺灣體育學術研究* , 55 , 47-62 。
<https://doi.org/10.6590/TJSSR.2013.12.03>
- 郭泓毅 (2018)。 *不可忤逆的安全號令：威權領導與安全績效之探討* [未出版博士論文]。國立政治大學。
- 許子淵、張艾君、張志銘、趙宸紳、張世沛 (2017)。教練領導與團隊凝聚力對羽球選手滿意度之研究。 *運動休閒餐旅研究* , 12 , 16-30 。
[https://doi.org/10.29429/JSLHR.201709_12\(3\).02](https://doi.org/10.29429/JSLHR.201709_12(3).02)
- 許時清 (2019)。 *賦權與削權動機氣候對教練選手關係之預測-基本心理需求的中介效果* [未出版博士論文]。國立體育大學。
- 許自雄 (2020)。 *高中體育班學生心理堅韌性與知覺教練賦權動機氣候對運動投入之預測* [未出版博士論文]。國立臺灣師範大學。
- 許士軍 (2002)。 *管理學*。東華書局。
- 陳其昌 (1993)。 *排球教練領導行為對團隊凝聚力的影響暨驗證運動情境領導理論之研究* [未出版碩士論文]。國立體育學院。
- 陳怡娟 (2016)。 *大專游泳選手知覺教練領導風格與競技倦怠之研究* [未出版博士論文]。臺北市立大學。
- 陳美綺、陳鈺芳 (2015)。大專運動員知覺教練領導行為對其運動倦怠之預測—教練選手關係的中介效果。 *休閒運動管理學刊* , 2 , 1-12 。
- 陳建志、鐘巧如 (2014)。當代分布式領導在教育領導之發展與應用。 *教育研究與發展期刊* , 10(3) , 1-24 。 <https://doi.org/10.3966/181665042014091003001>
- 陳龍弘、蔡英美、陳瓊茶 (2005)。家長式領導、負面情緒感受、離隊意圖和團隊滿意度之關係。 *國立體育學院論叢* , 15 , 205-216 。 <https://doi.org/10.6591/JPES.2005.04.18>
- 黃國恩 (2020)。 *教練威權領導對集體效能之影響：一個調節式中介模式之檢驗* [未出版博士論文]。國立臺灣師範大學。

- 黃少伯 (2023)。教練領導行為與教練選手關係對團隊凝聚力的影響 [未出版博士論文]。國立彰化師範大學。
- 黃英忠 (2007)。人力資源管理。三民書局。
- 黃虹瑛 (2014)。大專院校籃球選手知覺教練-選手關係對團隊衝突與運動表現之預測 [未出版博士論文]。國立臺灣師範大學。
- 黃國恩、郭建志、鄭志富 (2019)。華人教練威權領導對教練效能知覺之影響：心理集體性中介效果的驗證。體育學刊，52(1)，109-125。
<https://doi.org/10.3966/102472972019035201009>
- 湯慧娟、宋一夫 (2010)。教練領導行為、情緒感受與運動員領導信任。臺大體育學報，18，45-55。
[https://doi.org/10.6569/NTUJPE.201009_\(18\).0004](https://doi.org/10.6569/NTUJPE.201009_(18).0004)
- 康真娥 (2003)。台南地區幼稚園園長領導風格、教師工作價值觀與教師組織承諾關係之研究 [未出版博士論文]。國立台南師範學院。
- 康正男 (2006)。棒球總教練威權領導與球員效能之研究：職棒與業餘之比較。大專體育學刊，8(1)，112-123。
[https://doi.org/10.5297/ser.200603_8\(1\).0008](https://doi.org/10.5297/ser.200603_8(1).0008)
- 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。
<https://doi.org/10.6222/pej.3804.200512.0905>
- 郭添財 (2004)。國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究 [未出版博士論文]。臺北市立師範學院。
- 曾秋美、王俊明 (2011)。家長式領導對大專體育科系運動代表隊團隊氣氛及競技倦怠的影響。長榮運動休閒學刊，5，93-112。
<https://doi.org/10.29632/CRYDSSSK.201106.0010>
- 曾建興、林彥伯 (2008)。家長式領導行為對大學棒球運動員運動倦怠之影響。北體學報，16，26-37。
<https://doi.org/10.6167/TPEC/2008.16.3>
- 張富均 (2016)。大學運動員之運動熱情、流暢體驗及運動幸福感---以教練—選手關係為中介效果。運動教練科學，44，67-80。
<https://doi.org/10.6194/SCS.2016.44.08>

- 張曉玉 (2011)。高中籃球選手知覺運動動機氣候、教練-選手關係與身心倦怠之相關研究—探討教練選手關係的中介效果 [未出版博士論文]。國立體育大學。
- 楊國樞 (1993)。傳統價值觀與現代價值觀能否同時並存。載於楊國樞、余安邦(主編)，*中國人的價值觀—社會科學觀點* (頁 66-119)。桂冠圖書。
- 楊銘賢 (1995)。管理概論。中興管理顧問公司。
- 趙安安、高尚仁 (2005)。台灣地區華人企業家長式領導風格與員工壓力之關聯。*應用心理學研究*，27，111-131。
- 樂秀芬 (2017)。新北市高中體育班與非體育班選手之課業學習自我效能及運動投入 [未出版博士論文]。國立臺灣師範大學。
- 蔡英美 (2006)。家長式領導、情緒感受與團隊凝聚力之關係研究。*國立體育學院論叢*，16(2)，347-358。https://doi.org/10.6591/JPES.2005.09.27
- 鄭伯勳、樊景立、周麗芳 (2006)。家長式領導：模式與證據。華泰文化。
- 鄭伯壘 (1995)。家長權威與領導行為之關係：一個臺灣民營企業主持人的個案研究。*中央研究院民族學研究所集刊*，79，119-173。
- 鄭伯壘、周麗芳、黃敏萍、樊景立、彭泗清 (2003)。家長式領導的三元模式：中國大陸企業組織的證據。*本土心理學研究*，20，209-250。
- 鄭昱宏、周婉茹、周德賢、鄭伯壘 (2019)。教練威權領導一定不好嗎？一項權變概念的提出與驗證。*中華心理學刊*，61(2)，97-130。
https://doi.org/10.6129/CJP.201906_61(2).0002
- 鄭振洋、宋一夫、湯慧娟 (2013)。木球選手知覺教練-選手關係與運動價值觀對訓練滿意度之影響。*運動教練科學*，32，27-38。https://doi.org/10.6194/SCS.2013.32.03
- 鄭秀貴、高麗娟 (2008)。威權、仁慈、德行家長式領導：李瑞麟教練之個案研究。*北體學報*，16，157-170。https://doi.org/10.6167/TPEC/2008.16.15
- 劉義傳、王清欉、黃崇儒 (2013)。高中棒球球員心理韌性、教練威權領導與競技倦怠的關係。*臺灣運動教育學報*，8(1)，1-14。https://doi.org/10.6580/JTSP.2013.8(1).01

賴芝妤 (2021)。賦權與削權動機氣候對大專籃球選手運動投入之預測：以教練選手關係為中介變項 [未出版博士論文]。國立臺灣師範大學。

賴柏豪 (2020)。知覺與偏好領導行為一致性對教練選手關係及領導效能之影響 [未出版博士論文]。朝陽科技大學。

蔣奎雨 (2006)。高雄市國民小學校長領導風格、教師工作壓力與學校效能的關係研究 [未出版博士論文]。國立臺南大學。

蕭承佑 (2023)。國民小學體育班與非體育班選手之課業學習自我效能與運動投入之研究 [未出版博士論文]。台北市立大學。

謝宛君、高三福、呂雲梅 (2008)。教練威權領導的比較與省思。中華體育季刊, 22(3), 67-72。 <https://doi.org/10.6223/qcpe.2203.200809.1709>

謝偉雄 (2008)。大學生正向心理、運動參與動機、運動自我效能與運動行為的研究 [未出版博士論文]。國立體育大學。

謝傳崇 (2011)。校長正向領導對教師教學影響之研究。教育資料與研究變月刊, 101, 59-82。

謝文彬 (2014)。驗證工作需求-資源模式影響國中體育班學生運動投入之研究 [未出版博士論文]。國立嘉義大學。

簡晉龍、黃曬莉 (2015)。華人權威取向之內涵與形成歷程。本土心理學研究, 43, 55-123。 <https://doi.org/10.6254/2015.43.55>

顏肇廷、曾冠堯、高三福 (2008)。運動團隊家長式領導研究之探討。中華體育季刊, 22(4), 96-102。 <https://doi.org/10.6223/qcpe.2204.200812.1711>

二、英文

Amorose, A. J., & Horn, T. S. (2001). Pre-to post-season changes in the intrinsic motivation of first year college athletes: Relationships with coaching behavior and scholarship status. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(4), 355-373. <https://doi.org/10.1080/104132001753226247>

- 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. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2005.08.004>
- Bass, B. M. (1990). Bass and stogdills handbook of leadership: Theory, research, and managerial application. New York: Free Press.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bird, A. M. (1977). Development of a model for predicting team performance. *Research Quarterly*, 48, 24-32.
- Bishop. W. H. (2013). Defining the authenticity in authentic leadership. *The Journal of Values-Based Leadership*, 6(1): 7.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., & ThoøgersenNtoumani, C., (2008). A review of controlling motivational strategies from a self-determination theory perspective: Implications for sports coaches. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2(2), 215-233. <http://doi.org./10.1080/17509840903235330>
- Coulter, T. J., Mallett, C. J., & Gucciardi, D. F. (2010). Understanding mental toughness in Australian soccer: Perceptions of players, parents, and coaches. *Journal of Sports Sciences*, 28(7), 699-716. <http://doi.org./10.1080/02640411003734085>
- Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. (2014). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 89-117. <http://doi.org./10.1111/j.1467-839X.2004.00137.x>
- Curran, T., Hill, A. P., Hall, H. K., & Jowett, G. E. (2015). Relationships between the coach-created motivational climate and athlete engagement in youth sport. *Journal of sport and exercise psychology*, 37(2), 193-198. <http://doi.org./10.1123/jsep.2014-0203>
- Fielder, F. E. (1972). Personality, motivational systems, and behavior of high and low LPC persons. *Human Relation*, 25, 391-412. <http://doi.org./10.1177/001872677202500502>

- Farh, J.-L., Cheng, B.-S, Chou, L. F., & Chu X. P. (2006). Authority and benevolence: Employees' responses to paternalistic leadership in China. In A. S. Tsui, Y. Bian, & L. Cheng. (Eds.), *China's domestic private firms: Multidisciplinary perspectives on management and performance* (pp. 230-260). New York, Sharpe.
- 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*(2), 155-161. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.10.004>
- Gaertner, S. (1999). Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models. *Human Resource Management Review, 9*(4): 479-493. [http://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00030-3](http://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00030-3)
- Harter, S. (1981). A new self-report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and informational components. *Developmental psychology, 17*(3), 300-312. <http://doi.org/10.1037/0012-1649.17.3.300>
- Hollembek, J., & Amorose, A. J. (2005). Perceived coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory. *Journal of Applied Sport Psychology, 17*(1), 20-36. <http://doi.org/10.1080/10413200590907540>
- Hodge, K., Lonsdale, C., & Jackson, S. A. (2009). Athlete engagement in elite sport an exploratory investigation of antecedents and consequences.pdf>. *Sport Psychologist, 23*(2), 186-202. <http://doi.org/10.1123/tsp.23.2.186>
- Jenkins, S. (2014). John R. Wooden, Stephen R. Covey and Servant Leadership. *International Journal of Sports Science and Coaching, 9*(1), 1-24. <http://doi.org/10.1260/1747-9541.9.1.1>
- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise, 4*(4), 313-331. [http://doi.org/10.1016/S1469-0292\(02\)00011-0](http://doi.org/10.1016/S1469-0292(02)00011-0)
- Jowett, S., & Poczwadowski, A. (2007). Understanding the Coach-Athlete Relationship. In S. Jowette & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.

- Jowett, S. (2005). On repairing and enhancing the coach-athlete relationship. In S. Jowett & M. Jones (Eds.), *The psychology of coaching* (pp. 14-26). *Sport and Exercise Psychology Division*. Leicester: The British Psychological Society.
- Jowett, S., & Timson-Katchis, M. (2005). Social networks in sport: Parental influence on the coach-athlete relationship. *The Sport Psychologist*, *19*(3), 267-287. <http://doi.org/10.1123/tsp.19.3.267>
- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2004). The coach-athlete relationship questionnaire (CART-Q): Development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, *14*(4), 245-257. <http://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2003.00338>.
- Jowett, S., & Cramer, D. (2010). The prediction of young athletes' physical self from perceptions of relationships with parents and coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, *11*(2), 140-147. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.10.001>
- Kiesler, D. J. (1997). *Contemporary interpersonal theory and research: Personality, psychopathology, and psychotherapy*. New York: Wiley.
- Koontz, H. & Weihrich, C. (1990). *Essentials of Management* (5nd ed.). McGrawHill Book Company.
- Kotter, J. P. (1999). *On What Leaders Really Do*. Harvard Business School Press.
- Lonsdale, C., Hodge, K., & Jackson, S. L. (2007). Athlete engagement: II. Development and initial validation of the Athlete Engagement Questionnaire. *International journal of sport psychology*, *38*(4), 471-492. <http://doi.org/10.1037/t50268-000>
- Lonsdale, C., Hodge, K., & Raedeke, T. D. (2007). Athlete engagement: I. A qualitative investigation of relevance and dimensions. *International journal of sport psychology*, *38*(4), 451-470.
- LaVoi, N. M. (2004). *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.

- Lonsdale, C., Hodge, K., & Jackson, S. L. (2007). Athlete engagement: II. Development and initial validation of the Athlete Engagement Questionnaire. *International journal of sport psychology*, 38(4), 471-492. <http://doi.org/10.1037/t50268-000>
- Martens, R. (1987). *Coaches guide to sport psychology: A publication for the American Coaching Effectiveness Program: Level 2 sport science curriculum*: Human Kinetics Books.
- McGee, V., & DeFreese, J. D. (2019). The coach-athlete relationship and athlete psychological outcomes. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 13(1), 1-29. <http://doi.org/10.1123/jcsp.2018-0010>
- Newcomb, T. M. (1953). An approach to the study of communicative acts. *Psychological review*, 60(6), 393-404. <http://doi.org/10.1037/h0063098>
- 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(4), 423-438. <http://doi.org/10.1123/tsp.22.4.423>
- Poczwardowski, A. (1997). *Athletes and coaches: An exploration of their relationship and its meaning* (Unpublished doctoral dissertation). University of Utah.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary (2005). *Management*, (8th) Edition. Pearson/Prentice Hall Publishers.
- Roberts, G. C., Treasure, D., & Conroy, D. E. (2007). Understanding the Dynamics of Motivation in Sport and Physical Activity: An Achievement Goal Interpretation. In G. Tenenbaum, & R. Eklund (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (3rd ed., pp. 3-30). Hoboken, NJ: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118270011.ch1>
- Smoll, F. L., & Smith, R. E. (1989). Leadership Behaviors in Sport: A Theoretical Model and Research Paradigm 1. *Journal of applied social psychology*, 19(18), 1522-1551. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1989.tb01462>.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, stress, and coping*, 20(2), 177-196. <http://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of sport and exercise psychology*, 6(1), 94-102. <http://doi.org/10.1123/jsp.6.1.94>
- Wylleman, P. (2000). Interpersonal relationships in sport: Uncharted territory in sport psychology research. *International journal of sport psychology*, 31(4), 555-572.
- Wu, M., & Xu, E. (2012). Paternalistic leadership: From here to where? In X. Huang & M. H. Bond (Eds.), *Handbook of Chinese organizational behavior: Integrating theory, research and practice* (pp. 449-466). Cheltenham, UK: Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9780857933409.00032>
- Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behavior, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball team. *Journal of Sport Psychology*, 8, 332-346. <https://doi.org/10.1123/jsp.8.4.332>
- Westre, K. R., & Weiss, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *The Sport Psychology*, 5, 41-54.
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

附錄一 參與者須知及同意書

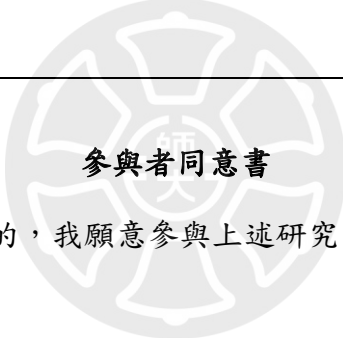
親愛的參與者您好：

這是一份有關運動員的問卷調查，內容主要是想了解您與教練間互動的情形，對於威權領導的影響，希望透過此問卷調查，有更進一步的了解。此問卷採不記名，所有您回答的問題只有自己知道，且所有問題皆無標準答案，請依照自己最真實的感受回答即可。以下所有出現的問題之答案僅作為學術分析，不會另外做個別討論，也不會移作其他用途，請您放心作答。感謝您的熱心參與，謝謝！

國立臺灣師範大學運動運動競技學系

研究生：吳明臻

指導教授：梁嘉音 博士



參與者同意書

閱讀完上述後，瞭解本研究目的，我願意參與上述研究。

簽名：

中華民國 年 月 日

附錄二 基本基料

基本資料表			
身高/體重：	年齡：	球齡：	年
	年		
加入超級聯賽隊伍時間：	年	與現在教練相處時間：	年



附錄三 威權領導量表

此量表是想了解您個人對目前教練領導的觀點與看法，請仔細閱讀下列題項的敘述，並請從 6 至 1 的數字中，依照您真實的感受圈選適當的答案。

題目	非 常 同 意	同 意	有 點 同 意	有 點 不 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1.教練會貶低你在團隊上的貢獻。	6	5	4	3	2	1
2.教練會看輕你的技術與能力。	6	5	4	3	2	1
3.當你在眾人面前反對教練，教練會很不高興。	6	5	4	3	2	1
4.教練心目中的優秀模範隊員必須對他言聽計從。	6	5	4	3	2	1
5.教練不讓你察覺它的真正意圖。	6	5	4	3	2	1
6.教練不把任何訊息透漏給你知道。	6	5	4	3	2	1
7.教練要求你要完全服從他的領導。	6	5	4	3	2	1
8.比賽時，都得照教練的意思來做決定。	6	5	4	3	2	1
9.教練會督促你的訓練進度，要求你全力以赴達成。	6	5	4	3	2	1
10.教練要求你嚴守訓練執行準則。	6	5	4	3	2	1
11.教練堅守訓練原則，不允許你違背。	6	5	4	3	2	1
12.教練要求你的訓練績效不能低於原先設定標準。	6	5	4	3	2	1
13.教練要求你遵守執行團隊的規範。	6	5	4	3	2	1
14. 提前達成訓練目標時，教練依然會要求我持續的提升表現。	6	5	4	3	2	1
15.教練要求你在訓練中發生突發狀況時需立馬向他報	6	5	4	3	2	1

告。

16.教練充分瞭解你執行訓練時的細節狀況。 6 5 4 3 2 1

17.你表現不如預期時，教練不會因此降低對你的標準。 6 5 4 3 2 1

18.教練會依你的訓練狀況進行控管。 6 5 4 3 2 1



附錄四 教練-選手關係量表

此量表是想了解您與教練相處的情形，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的感受圈選適當的答案。

題目	非 常 不 同 意	不 意 同	稍 微 不 同 意	普 通	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1.我覺得教練很親近。	1	2	3	4	5	6	7
2.我喜歡教練。	1	2	3	4	5	6	7
3.我相信教練。	1	2	3	4	5	6	7
4.我關心教練。	1	2	3	4	5	6	7
5.我感謝教練為了讓我表現更好所做的付出。	1	2	3	4	5	6	7
6.我願意付出時間跟著教練練習。	1	2	3	4	5	6	7
7.我覺得被教練執導是很棒的。	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，我感覺很放鬆。	1	2	3	4	5	6	7
13.被教練指導時，我感受到教練給我的回答。	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

附錄五 運動投入量表

此量表是想了解您對專項運動投入的情形，請仔細閱讀每一題的敘述，並依照您真實的感受圈選最適當的答案。

題目	非 常 不 同 意	不 意 同	稍 微 不 同 意	普 通	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1.我相信我有能力完成在這項運動中的目標。	1	2	3	4	5	6	7
2.我相信我有能力在這項運動中取得成功。	1	2	3	4	5	6	7
3.我相信我有足夠的技能幫助我在這項運動中成功。	1	2	3	4	5	6	7
4.我對我的能力充滿信心。	1	2	3	4	5	6	7
5.我致力於達成在這項運動中的目標。	1	2	3	4	5	6	7
6.我下定決心要達成在這項運動中的目標。	1	2	3	4	5	6	7
7.我將自己完全奉獻於這項運動。	1	2	3	4	5	6	7
8.我非常努力地去達成這項運動中的目標。	1	2	3	4	5	6	7
9.當我參與這項運動時，我感到充滿了活力。	1	2	3	4	5	6	7
10.當我參與這項運動時，我感到精力充沛。	1	2	3	4	5	6	7
11.當我參與這項運動時，我很活潑。	1	2	3	4	5	6	7
12.當我參與這項運動時，我的思維是靈敏的。	1	2	3	4	5	6	7
13.我對這項運動感到興奮。	1	2	3	4	5	6	7
14.我對這項運動充滿熱忱。	1	2	3	4	5	6	7
15.我喜歡這項運動。	1	2	3	4	5	6	7
16.我享受這項運動。	1	2	3	4	5	6	7