

南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

教練領導行為、組織認同、心流體驗對團隊凝聚力影響之研究  
— 以嘉義縣高、國中行進管樂隊為例

THE INFLUENCE OF COACHES' LEADERSHIP BEHAVIOR,  
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND FLOW EXPERIENCE ON TEAM  
COHESION: TAKING SENIOR AND JUNIOR HIGH SCHOOL MARCHING  
BAND IN CHIAYI COUNTY AS AN EXAMPLE

指導教授：褚麗娟 博士

ADVISOR : LI-CHUAN CHU Ph.D.

研究生：林幸生

GRADUATE STUDENT : HSING-SHENG LIN

中 華 民 國 1 0 2 年 6 月

南華大學企業管理系管理科學碩士班

101 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：教練領導行為、組織認同、心流體驗對團隊凝聚力影響之研究—以嘉義縣高、國中行進管樂隊為例

研究生：林幸生

指導教授：褚麗娟 博士

論文摘要內容：

本研究旨在探討嘉義縣高、國中行進管樂隊成員對教練領導行為、組織認同對隊團隊凝聚力的影響，並以心流體驗作為中介變項來加以探討。因此，以嘉義縣高、國中行進管樂隊成員為研究對象進行問卷抽查，研究工具包含教練領導行為、組織認同、心流體驗與團隊凝聚力等四份量表，所得資料主要以SPSS18.0統計軟體進行迴歸分析檢定研究假設，主要研究發現如下：(一)不同背景行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力之知覺程度有顯著差異；(二)教練領導行為、組織認同、心流體驗與團隊凝聚力之間均存在顯著正相關；(三)心流體驗於教練領導行為與團隊凝聚力間具有中介效果；(四)心流體驗於組織認同與團隊凝聚力之間具有中介效果。

關鍵詞：教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力

Title of Thesis : The Influence of Coaches' Leadership Behavior,  
Organizational Identification and Flow Experience on  
Team Cohesion: Taking Senior and Junior High School  
Marching Band in Chiayi County as an Example

Department : Master Program in Management Sciences, Department of  
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2013                      Degree Conferred : M.B.A.(Ph.D)

Name of Student : Hsing-sheng Lin      Advisor : Li-Chuan Chu Ph.D.

## **Abstract**

The purposes of this study were to explore the effects of coaches' leadership behavior, organizational identification on team cohesion with using flow experience as an intermediary factor. The objects are members of marching band in junior and senior high schools in Chiayi. 458 students were investigated with coaches' leadership behavior scale, organizational identification scale, flow experience scale and team cohesion scale as instruments. Data that collected were analyzed with regression analysis by SPSS18.

The results were as follows:

1. Members with different background make significant difference on the perceptive degree of coaches' leadership behavior, organizational identification, flow experience and team cohesion.
2. There is a significantly positive correlation between coaches' leadership behavior, organizational identification, flow experience and team cohesion.

3. Flow Experience causes mediating effect between coaches' leadership behavior and team cohesion.
4. Flow experience causes mediating effect between organizational identification and team cohesion.

**Keywords : Coaches' Leadership Behavior, Organizational Identification, Flow Experience, Team Cohesion**

# 目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
目錄.....	iv
表目錄.....	vi
圖目錄.....	viii
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究流程.....	3
1.4 研究範圍與限制.....	4
第二章 文獻探討.....	5
2.1 教練領導行為.....	5
2.2 組織認同.....	12
2.3 心流體驗.....	17
2.4 團隊凝聚力.....	24
2.5 相關實證研究.....	30
第三章 研究方法.....	34
3.1 研究架構.....	34
3.2 研究假設.....	34
3.3 研究變項之操作型定義.....	36
3.4 研究對象.....	37
3.5 研究工具.....	38
3.6 資料處理與統計方法.....	52

第四章 研究實證結果與分析.....	53
4.1 樣本結構分析.....	53
4.2 研究變項之描述性分析.....	54
4.3 個人背景統計變項於研究變項之差異性分析.....	56
4.5 研究變項之影響性分析.....	63
4.6 中介效果之驗證.....	77
第五章 結論與建議.....	81
5.1 結論.....	81
5.2 研究建議.....	84
參考文獻.....	87
一、中文部分.....	87
二、英文部分.....	93
附錄.....	100
一、前測問卷.....	100
二、正式問卷.....	104
個人簡歷.....	108

## 表目錄

表 2.1	國內外研究者對領導之定義.....	6
表 2.2	國內外研究者對組織認同之定義.....	14
表 2.3	國內外研究者對心流與心流體驗之定義.....	18
表 2.4	國內外研究者對團隊凝聚力之定義.....	25
表 2.5	教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力之相關性研究.....	31
表 3.1	教練領導行為量表項目分析結果摘要表.....	39
表 3.2	教練領導行為量表之因素分析結果摘要表.....	41
表 3.3	教練領導行為量表之信度分析結果摘要表.....	44
表 3.4	組織認同量表項目分析結果摘要表.....	44
表 3.5	組織認同量表之因素分析結果摘要表.....	45
表 3.6	教練領導行為量表之信度分析結果摘要表.....	46
表 3.7	心流體驗量表項目分析結果摘要表.....	46
表 3.8	心流體驗量表之因素分析結果摘要表.....	47
表 3.9	心流體驗量表之信度分析結果摘要表.....	48
表 3.10	團隊凝聚力量表項目分析結果摘要表.....	49
表 3.11	團隊凝聚力量表之因素分析結果摘要表.....	50
表 3.12	團隊凝聚力量表之信度分析結果摘要表.....	51
表 4.1	有效樣本之基本特性表.....	54
表 4.2	各研究構面之描述性分析表.....	55
表 4.3	不同性別於各研究變項與構面之差異分析.....	57
表 4.4	不同學習階段於各研究變項與構面之差異分析.....	58
表 4.5	不同訓練期間於各研究變項與構面之差異分析.....	59

表 4.6	不同練習時間於各研究變項與構面之差異分析.....	60
表 4.7	不同最佳成績於各研究變項與構面之差異分析.....	62
表 4.8	教練領導行為對組織認同之迴歸分析表.....	64
表 4.9	教練領導行為對心流體驗之迴歸分析表.....	65
表 4.10	教練領導行為對專注之迴歸分析.....	66
表 4.11	教練領導行為對享受工作之迴歸分析表.....	67
表 4.12	教練領導行為對內在工作動機之迴歸分析表.....	68
表 4.13	教練領導行為對團隊凝聚力之迴歸分析表.....	69
表 4.14	教練領導行為對團隊吸引之迴歸分析表.....	70
表 4.15	教練領導行為對團隊合作之迴歸分析表.....	71
表 4.16	教練領導行為對人際親和之迴歸分析表.....	72
表 4.17	組織認同對心流體驗及其構面之迴歸分析表.....	73
表 4.18	組織認同對團隊凝聚力及其構面之迴歸分析表.....	73
表 4.19	心流體驗對團隊凝聚力之迴歸分析表.....	74
表 4.20	心流體驗對團隊吸引之迴歸分析表.....	75
表 4.21	心流體驗對團隊合作之迴歸分析表.....	76
表 4.22	心流體驗對人際親和之迴歸分析表.....	76
表 4.23	教練領導行為、心流體驗與團隊凝聚力之迴歸分析.....	78
表 4.24	組織認同、心流體驗與團隊凝聚力之迴歸分析.....	80
表 5.1	研究假設驗證結果.....	81

## 圖目錄

圖 1.1	研究流程圖 .....	3
圖 2.1	多元領導行為模式圖 .....	10
圖 2.2	領導調節模式 .....	11
圖 2.3	原始心流體驗模式圖 .....	20
圖 2.4	四路徑心流模式圖 .....	21
圖 2.5	八路徑心流模式圖 .....	22
圖 2.6	Carron, Widmeyer and Brawley 的凝聚力概念模式 .....	29
圖 3.1	研究架構圖 .....	34

# 第一章 緒論

本章主要針對本研究之背景與動機、目的及範圍等加以說明，共分為四節，第一節為研究動機，第二節為研究目的，第三節為研究流程，第四節為研究範圍與限制，分別說明如下：

## 1.1 研究背景與動機

嘉義地區是全國管樂發展的重鎮，行進管樂的推展普及程度傲視全國，下至國小，上至大學均具備優秀的行進管樂隊伍；其中嘉義縣更是行進管樂全國決賽的常勝軍，以100學年度全國學生音樂比賽南區決賽為例，含高雄市、嘉義市、嘉義縣、臺南市、屏東縣、臺東縣、澎湖縣在內的7個縣市代表參加行進管樂賽事參賽隊伍共計15隊，其中嘉義縣即有6隊，佔參賽隊數40%，且全數獲得優等以上的佳績。

研究者投身管樂活動多年，自90學年度開始於竹崎高中(當時為前身竹崎國中)組訓管樂隊，至今已10年有餘，自91學年度起年年參與嘉義縣音樂比賽行進管樂賽事，並每年觀摩嘉義市管樂節演出，期間亦曾率領學校樂旗隊參加嘉義市管樂節踩街表演，98、99、100學年度竹崎高中樂旗隊更是連續三年代表嘉義縣在全國學生音樂比賽榮獲優等佳績。

行進管樂與室內管樂間存在著極大的差異，其訓練及練習過程是倍極艱辛的，除基本的個人演奏音準、節奏、儀態及步伐外，在團隊合奏平衡及圖形變換練習時，團隊一致性是不可或缺的基本要素，尤其行進管樂首重團隊合作，在少則數十人、動輒上百人的團隊訓練中，頂著冬天刺骨的寒風、夏日高照的豔陽，要達到行進管樂圖形變換應有的動作整齊度與團隊圖型精準度，必須仰賴成員們發揮團隊合作精神，沒有高度的團隊凝聚力是不可能完成的。

國高中學生在繁重的課業壓力下，仍能犧牲個人休閒及課外時間投入練習及訓練，而且在訓練及演出過程中所展現的高度專注力與熱情，幾乎看不出訓練的過程帶給他們的勞累與辛苦，反而常常看到表演成功後所綻放出的滿意笑容。究竟是何因素讓學生具有如此強烈的動機，願意認真且熱衷地投身行進管樂訓練，保持高度積極、正向的情緒，在團隊中持續參與，樂此不疲。不同的教練領導行為是否有其影響性？組織認同程度扮演的角色為何？是否形成心流體驗？上述因素對團隊凝聚力有何影響？就行進管樂隊而言都是值得深入探討的議題。

因此，本研究以嘉義縣國、高中行進管樂隊成員為對象，分析教練領導行為、組織認同對行進管樂隊學生從事管樂練習及訓練的心流體驗與團隊凝聚力影響情形，探討心流體驗是否在領導行為與團隊凝聚力、組織認同與團隊凝聚力間產生中介效果。

## 1.2 研究目的

本研究以嘉義縣高、國中行進管樂隊成員為調查對象，施以問卷抽測，探討行進管樂隊成員教練領導行為、組織認同及心流體驗對團隊凝聚力之影響，並探討心流體驗是否具有中介效果。茲將研究目的彙整如下：

1. 探討行進管樂隊教練領導行為對組織認同、心流體驗及團隊凝聚力之影響情形。
2. 探討行進管樂隊成員組織認同對心流體驗及團隊凝聚力之影響情形。
3. 探討行進管樂隊成員心流體驗對團隊凝聚力之影響情形。
4. 心流體驗對教練領導行為、團隊凝聚力之中介效果檢定。
5. 心流體驗對組織認同、團隊凝聚力之中介效果檢定。

### 1.3 研究流程

本研究的流程如下：首先，確立研究之主題及方向，進而蒐集閱讀相關文獻及資料，繼以擬定研究之架構及研究變數，並確定研究方法及研究假設，透過文獻探討選用適當之量表，並考量研究對象審慎設計問卷，經前測結果分析後，與指導教授討論確定之問卷內容，再寄發正式問卷予受測對象填寫，問卷回收後將所得之資料彙整，進行統計分析與驗證，最後，提出本研究之結論與建議。茲將本研究過程繪製成研究流程圖，如圖 1.1 所示。

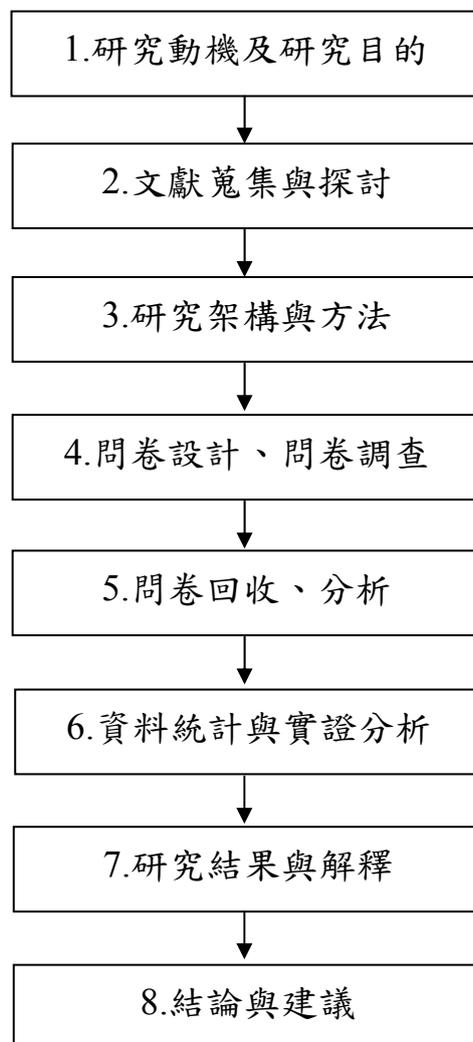


圖1.1研究流程圖

## 1.4 研究範圍與限制

本研究以嘉義縣高、國中行進管樂隊成員為問卷調查對象，其範圍與限制分述如下。

### 1. 研究範圍

本研究因人力限制及經費限制，研究對象僅以 101 學年度全國學生音樂比賽嘉義縣初賽行進管樂國中組暨高中組參賽學生為調查對象，進行相關資料之探討及分析，為避免樣本數量不足，造成分析結果有所偏頗，因此本研究採分層隨機抽樣方式發放問卷，以求樣本之完整性。

### 2. 研究限制

本研究主要為探討行進管樂隊成員在訓練及比賽過程中之感受，抽樣範圍僅限嘉義縣，不宜擴大範圍推論。考量國小學生問卷填答能力有限、大學以上無相關隊伍，施測對象為僅有高、國中行進管樂隊學生，且以國中學生佔多數，因受測者主觀性回答，或受其他因素影響填答內容，可能出現問卷與實際情況不相符合之現象。

## 第二章 文獻探討

本研究指在探討嘉義地區行進管樂隊教練領導行為、組織認同、心流體驗與團隊凝聚力之關聯性，為利於分析及建立研究架構，本章先進行相關文獻探討。本章共分為五節，第一節：教練領導行為；第二節：組織認同；第三節：心流體驗；第四節：團隊凝聚力；第五節：相關實證研究。

### 2.1 教練領導行為

教練的領導行為所探討是隊員與教練之間的心理問題。一個團隊比賽的成敗，往往取決於領導者的素質。因此，教練領導行為和領導方式，對於團隊的成敗具有著相當關鍵性作用的影響(Bird, 1977; Weiss & Friedrichs, 1986; Westre & Weiss, 1991)。行進管樂團隊教練所從事的領導行為本身亦屬於組織領導的範疇，本節將從組織領導的角度出發，探討領導的定義、領導理論與各種教練領導行為模式及其構面。

#### 2.1.1 領導的定義

領導是一門藝術，身為領導者必須確立團隊的方向，鼓舞團隊成員提升參與的動機，提供合適的方法並且有效的執行，以及全面整合可用資源來實現願景。Barrow (1997)將領導定義為「影響個體和團隊朝向設定目標的行為過程」。Chemers (1997)則認為「領導是一種社會影響的過程，過程中領導人必須能夠取得其他人的支持與幫助，完成共同的目标」。有關領導的定義，國內、外學者所持定義各有不同，以下彙整領導之定義，如表2.1所示。

表 2.1 國內外研究者對領導之定義

研究者	時間	領導之定義
鄭志富	民84	領導是鼓舞或影響員工熱心且有能力執行任務的過程。
莊豔惠	民86	領導者、被領導者和情境三個因素，是在一個有組織的群體為達成一個共同目標彼此交互作用的過程。
洪嘉文	民86	領導在組織中，以影響力引導組織成員邁向共同目標之交互作用的歷程，是為一動態過程。
程紹同	民91	領導是由願景的勾勒或其他互動型態來影響追隨者，以完成既定的目標。
吳清山	民93	領導乃團體中的分子（領導者），在一定的情境之下，試圖影響其他人的行為，以達成特地目標的歷程。
朱芳德	民101	在組織團隊中，組織內部的成員與團隊情境在交互作用的過程中，領導者運有效的影響力和行為，讓被領導者願意接受領導者引導，達成組織或個人的目標。
李孟臻	民101	領導是在一定情境中，領導者運用其影響力，引領團體中的成員達到共同目標的行為過程。
Hersey and Blanchard	1977	領導是一種交互作用的過程，合適的領導行為受領導者、部屬和情境之影響，亦指領導者為影響他人活動所表現出的行為型態。
Yukl	1989	領導是能夠影響工作目標與策略，影響組織成員在實現組織目標時，對組織的投入程度與所表現出來的工作行為，將會影響團體凝聚力與對組織的認同感，以及影響組織文化。
Robbins	1996	領導是影響團體，達成目標的能力。
Northouse	2007	領導是一種過程，係領導者影響團隊成員以實現一個共同目標的過程。

資料來源：本研究整理

綜上所述，本研究認為：領導乃指「領導者在團隊中，以其影響力引導團隊成員交互作用，邁向共同目標的動態過程。」

### 2.1.2 領導理論

領導理論依照年代以及研究特性，共可分為四個時期：

1. 特質論(Trait Theories)，盛行於1954年以前；
2. 行為論(Behavior Theories)，約自第二次世界大戰至1960年期間；
3. 權變理論(Situational Theories)及情境理論(Situational Theories)，為現今領導研究之主流，約自1960年代至今；
4. 新型領導(The New Leadership)中魅力理論(Charismatic Leadership Theories)，在1985年之後也逐漸成為研究領導的學者嘗試探究的方向，並與情境理論同為現今領導研究的主流(吳清山，民80；陳玉娟，民84；莊艷惠，民86；鄭志富，民86；吳慧卿，民90)。

茲將各時期領導理論發展，分述如下：

#### 1. 特質論

在領導行為中，最先被研究的則是探討領袖的人格特質與特徵(呂淑鈴，民95)。而歷史上人類許多成敗的關鍵皆在於領袖，早期研究認為，領導者乃是天生的，少數人天生即擁有領導群眾，具有這些特質，即能使民眾信服。所以早期研究認為只要找出這些領導者共同的特質，便能依此特質，找到領導者。領導者是天生的，生而即為領導者(陳玉娟，民84；郭添財，民93)。所以在早期研究都認為領導者有異於常人的的人格特質，而眾多研究者也在找尋這個特質。聰明、果斷、勇敢、堅強、領袖魅力、自信等等，都是屬於領導者特殊的特質。經過長期研究後發現，所有擁有這些特質的領導者，並非是一位好的領導者；而沒有這些特質的領導者，也會成為一位優秀的領導者。迫使這些研究者不得不承認，

這些因素雖然會造成領導行為的出現，但不是絕對。因此特質論已不是目前研究主流的方向。

## 2. 行為論

因為研究特質論太過籠統，優秀的領導者也無共通的特質存在，許多研究者則進而研究領導者的外顯行為，加上當時時局的不穩當，行為主義的盛行，則開始探討優秀領導者與非領導者的行為是否有差異的存在。陳玉娟(民84)認為「行為論」在於區分領導者與非領導者間，某些特定行為是否存在差異的理論。換言之，要分辨是否為領導者，只要單純從行為就可以分辨出來，假使行為可以分辨，就可以使用訓練的方式，來設計課程，而有心的領導者，則可以依照此訓練課程，變成一位優秀的領導者(王秉鈞，民84)。換言之，「領袖可以是訓練，並非天生的」(呂淑鈴，民95)。

## 3. 權變理論與情境裡論

權變理論是由Fielder (1967)所先提出，可分為任務導向以及關係導向。而權變理論是在探討領導者於情境間交互作用的關係，不管領導者使用何種的領導行為，若要產生良好的效能，皆要與情境結合。而情境共可分為三點：領導者與成員的關係、任務結構、領導者的職位權力與權威。雖然權變理論已相當明確，但是缺乏情境因素的考量，領導是必須與情境結合，所以延伸出情境理論。此論點是「領導效能的高低是視領導者的行為與情境相互配合的程度而定，配合程度越高，則領導效能越好，組織績效亦會提升；反之，相互配合程度越低，則領導效能越低，也就無法凸顯組織的績效」(吳清山，民80)。

## 4. 新型領導

新型領導也稱為轉型領導(Transformational Leadership)、魅力領導、

願景領導(Visionary Leadership)。這些理論都是在說領導必須發生在組織中，只有一個人在組織是無法有領導行為的出現，他能夠以獨特魅力或方式創造出一個可以帶領追隨者的環境，使個人、追隨者有著非常好的表現。Bryman (1992)認為領導已經是組織裡必要探討的課題，分析領導行為如何激勵下屬，提升組織所有成員的參與動機，進而讓組織得到更好的績效，則稱為新型領導。而從新型領導開始，眾多學者開始對這些領導理論開始有了興趣。這些領導理論強調的是，個人英雄式的領導，在成功領導者的各種行為，都屬特定的行為。同時學者House (1997)、Bryman (1992)、Bass (1985)也提出在新型領導下，高績效與組織滿意度之間，有著顯著的相關。也就是說，在具有魅力特質的領導者帶領之下，跟隨者將會出現高度的滿意與績效，值得注意的是此情形必須發生於有意識型態的工作上，例如戰爭時或是公司要推出革命性的產品；相反的，如果不是在此種情形下的魅力領導，則會對組織造成負擔(吳慧卿，民91)。

### 2.1.3 教練領導行為模式及其構面

因應行進管樂隊教練與運動教練的高度同質性，本研究參照運動教練領導行為模式進行分析。目前運動教練領導理論的研究趨勢，是以研究運動情境理論為主流。美國運動領導理論專家Chelladurai (1993)指出，近年來在運動領導領域的研究上，發展出三個不同的情境領導模式，即多元領導模式、領導調節模式及教練決策規範模式，茲說明如下。

#### 1. 多元領導模式

多元領導模式(The Multidimensional Model)係由Chelladurai and Carron (1978)所提出，此模式融合了Fiedler (1967)的領導效能權變理論(The Contingency Model of Leadership Effectiveness)；House (1971)的路徑--目標理論(The Path-goal Theory)；Osborn and Hunt (1975)的適應反理論

(The Adapt-reactive Theory) 以及 Yukl (1981) 的領導差別模式 (The Discrepancy Model of Leadership) 而成(鄭志富，民86)。

Chelladurai (1978) 綜合上述各個理論的特點，將這些變項抽離出來，並將其視之為領導效能情境中相等重要的因素，而提出所謂的多元領導模式。在此模式當中，三個前因變項(情境特質、領導者特質及團隊成員特質)影響了領導者行為，而領導者行為又影響了結果變項(成績表現與滿意度)，同時結果變項亦回饋地影響了領導者的實際行為(鄭志富，民86)，如圖2.1所示。

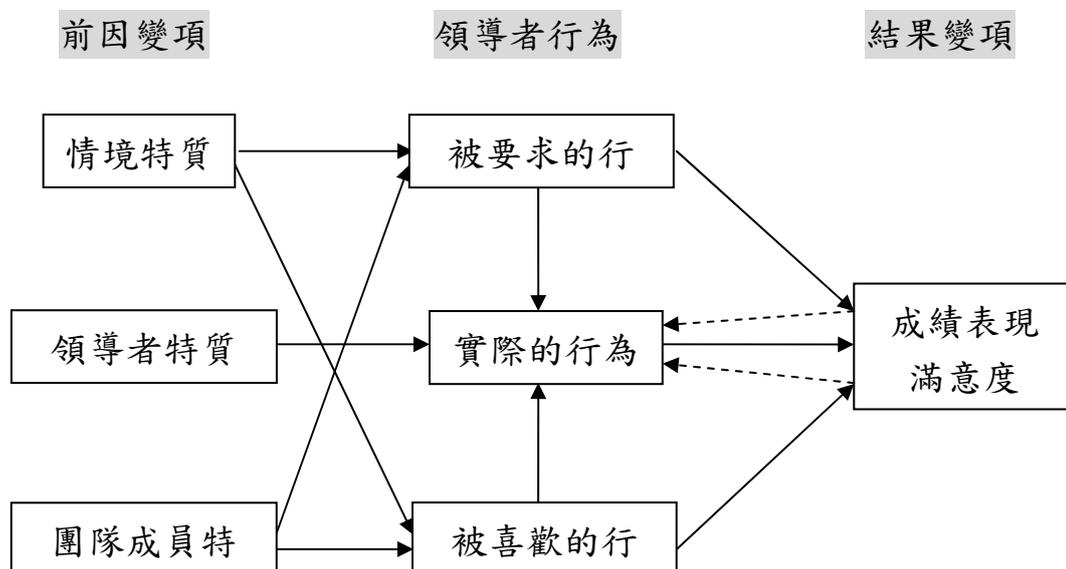


圖2.1 多元領導行為模式圖

資料來源：鄭志富(民86)，運動教練領導行為研究，師大書苑。

## 2. 領導調節模式

Simth and Smoll (1978) 提出領導調節模式 (The Mediation Model)，此模式之理論架構認為教練領導行為係由教練領導行為 (Coach Behavior)、選手的知覺與回憶 (Player's Perception & Recall)、選手評價的反應 (Player's Evaluative Reactions) 等三個基本因素所構成。而此三因素又間接

或直接受到：教練個別差異變項(Coach Individual Difference Variables)、選手個別差異變項(Player Individual Difference Variables)、情境因素(The Situational Factors)等三個因素影響，其關係架構如圖2.2所示。

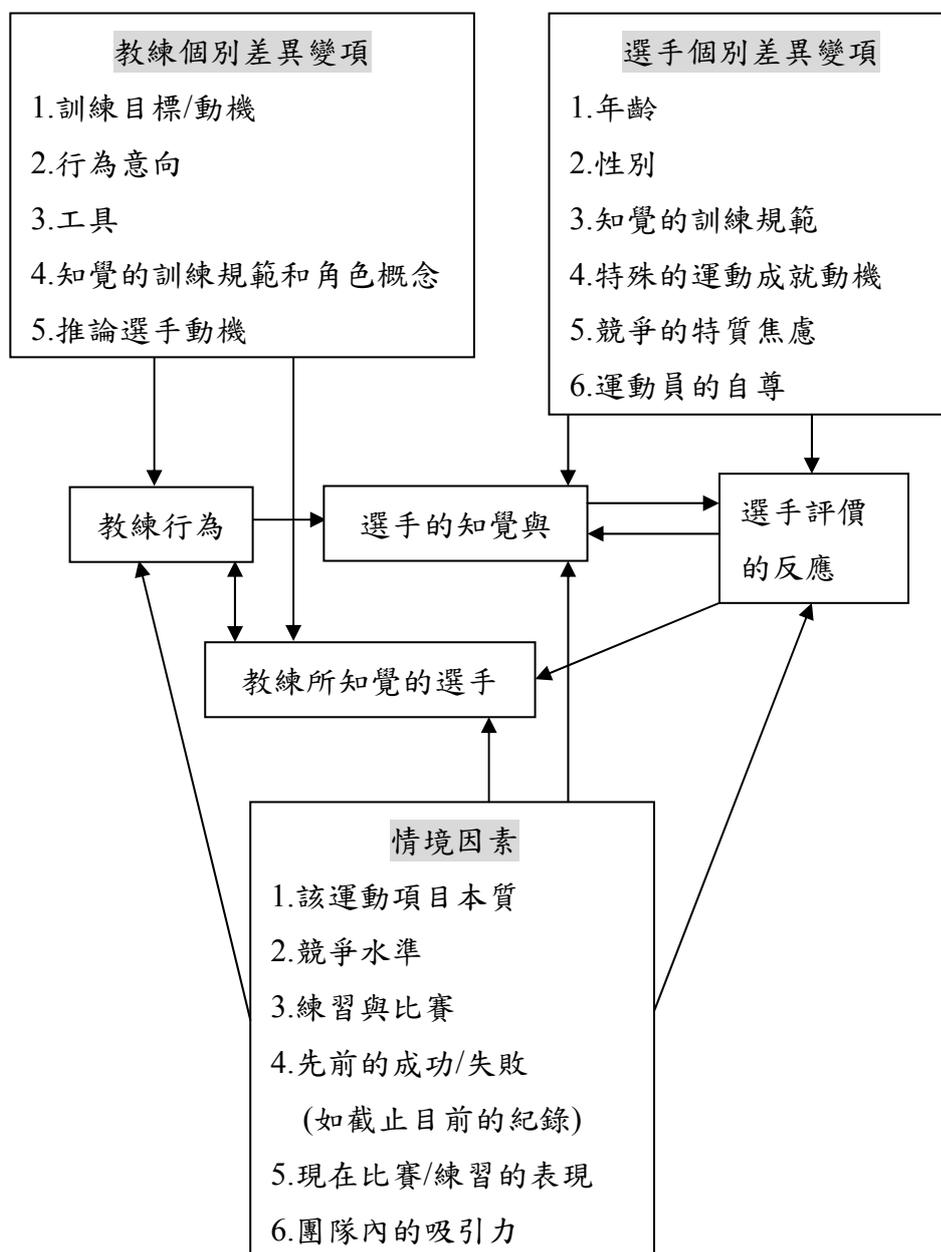


圖2.2 領導調節模式

資料來源：郭添財(民93)，國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究，臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。

由此模式可以發現教練個別差異變項會影響到教練行為及教練所知覺的選手想法；而選手個別差異變項則會影響到選手們的評價反應及選手的知覺與回憶；情境因素會同時對教練行為、教練所知覺的選手想法、選手們的評價反應產生更大的影響。

### 3. 教練決策規範模式

教練決策規範模式(The Normative Model of Decision Styles in Coaching)是由Chelladurai (1978)提出，主要是提供一些問題，讓教練藉由問題的思考，釐清所處的特殊情境，進而依據不同的情境來做決策。此模式的基本論點為：因情境的不同，達成決策的最佳方法亦有所差異。教練在制定決策的過程中，必須面對時間壓力、決策的品質要求、教練所能掌握之資訊、問題的複雜性、團體的接受性、教練權威及團隊整合等不同情境的問題所造成的影響，因此制訂出「專制型」、「參與型」及「授權型」三種不同的決策類型。

各種領導行為模式皆有其優缺點，不管從各個不同的理論觀點來闡述，皆以帶領團隊達到最高境界為最終目的。本研究參考鄭志富(民86)的觀點，將教練領導行為定義為「行進管樂隊教練以其天賦的特質或傾向，指導並影響整個行進管樂隊綜合表現之行為」。其中包含：訓練行為(Training Behaviour)、專制行為(Autocratic Behaviour)、民主行為(Democratic Behaviour)、獎勵行為(Rewarding Behaviour)、關懷行為(Social Support)等五個構面。

## 2.2 組織認同

組織認同(Organizational Identification)的概念最早是由Tajfel (1974)所提出的社會認定理論 (Social Identity Theory, SIT) 而來，而Mael and

Ashforth (1989)根據社會認同理論對於認同的看法，將之延伸到組織場域中，認為組織認同是社會認同(Social Identification)的一種特殊形式，並於1992年指出組織認同是個體以組織成員的身份，來進行自我定義的狀態或形成屬於組織的知覺。

### 2.2.1 組織認同的定義

認同(Identity)代表一人對於其所服務之組織有隸屬感的程度；做為團體成員之一，是否感到具有價值，並加以珍惜這一地位(許士軍，民90)。Patchen (1970)認為「認同」是組織中個體與其他成員出現共享目標或經驗的知覺，出現團結感及身為組織一份子的感覺，並認為「認同」主要是由以下三個概念所組成：

1. 共有特徵的知覺(Perception of Shared Characteristics)。
2. 一體感或成員身份(Oneness and Membership)。
3. 對組織的支持或忠誠(Loyalty)。

人們之所以會形成特定的認同，是為了滿足他們對自我定義的需求，而且當人們對特定的社會團體產生強烈地認同時，他們也會將團體的特徵與屬性納入「自我定義」的範疇中(林家五，民95)。

組織認同的概念來自於成員和組織共享目標的一種歸屬感(Sanford, 1955)，被認為是個人對組織廣泛認同的程度，使成員感覺到自己在組織的職能可以滿足個人的需要。以下將國內外研究者對組織認同之定義整理如表2.2。

表 2.2 國內外研究者對組織認同之定義

研究者	時間	組織認同之定義
許士軍	民90	所謂認同代表一人對於所服務之組織具有隸屬感程度。做為團體成員之一，是否感到具有價值，並加珍惜這一地位。
徐瑋伶 鄭伯璦	民91	組織認同是組織成員的一種自我之基本態度，因從自我概念與組織認定間的連結關係，使得個體對組織產生一種特定心理連結，進而形成了不同的認同形式。
林家五 熊欣華 黃國隆	民95	當一群人依據共同的想法、信念將團體組織在一起，並因此提高完成工作的機會時，組織即顯現雛形，而當組織成員意識到自己或者團體是組織的一部分時，這種自我認同隨之產生。
李宛玲	民97	當組織成員的自我概念與組織目標、價值體系等想法一致而產生連結時，便會對組織有同一感且對身為組織一員感到珍惜。
陳靜怡	民101	個人對組織整體和歸屬認同的程度，係指成員對組織認同的認知，不一定要展現出特定的行為或情緒狀態
O'Reilly and Chatman	1986	認同是以希望成為組織成員為基礎的一種參與。
Mael and Ashforth	1989, 1992	人們以組織成員的身分定義自我(Self)的一種狀態，或是一種屬於群體的知覺。
Dutton, Dukerich, and Harquail	1994	當個體的自我概念中所擁有特質與其所知覺得組織認定或特質相同時，此認知連結稱為組織認同。
Pratt	1998	當個體對組織的信念變成自我參照 (Self-inferential)與自我定義(Self-defining)時，認同便產生了。
Gautam, Van Dick and Wagner	2004	組織認同就是組織成員與他的組織有同一感，可以回答「我是誰？」、「我們是誰？」。

資料來源：本研究整理

衡量行進管樂隊的團隊與成員特性，本研究依據Ashforth and Mael (1992)的觀點，將組織認同定義為「一種以組織成員身分定義自我的狀態」。

### 2.2.2 組織認同的理論

Ashforth and Mael (1989)定義組織認同是個人對組織整體和歸屬的認知，不一定要展現出特定的行為或情緒狀態。論及組織認同的理論，最常被提到的是Tajfel (1974)所提出的社會認定理論。社會認定的概念是組織認定發軔的基礎，而組織原本即為社會團體之一，因此適用此理論。許多組織研究者即透過社會認定理論應用於組織，來了解組織認同的意義，並利用由社會認定理論所衍生的社會分類理論，釐清組織認同在組織中的作用。社會認定理論的基本想法是：一個人隸屬的社會類別(如國籍、政黨、運動或表演隊伍)及此人對其社會類別的歸屬感，將強化個人根據社會類別來定義自己的意圖(賴志超、鄭伯壘、陳欽雨，民90)。

所謂社會認定理論的核心理念包含：

1. 個體有達成自尊(Self-esteem)的動機；
2. 個體的自尊部份基於社會認定；
3. 正向社會認定的需求會導致內團體(Intergroup)的正向評價。

在社會認定理論中，與工作態度相關的脈絡認同有以下幾項：

1. 認同個人工作；
  2. 認同一個人工作的單位或團體；
  3. 認同整個組織。
- 而此三種認同源於自我歸類理論的不同層級，前者是個人的層級，後二者則是屬於團體的層級(Christ, Van Dick, Wagner & Stellmacher, 2003)。

根據此理論之內容，可了解到組織認同是社會認同的一種形式，個人可藉由觀察自己作為組織成員之特定社會個體，比較個人和組織內成員的相同點及組織外成員的不相同點，主要分為三個層面：

1. 自我標籤：員工如果覺得自己和組織愈有連繫，組織的認同程度亦愈高(Edwards & Peccei, 2007)。
2. 目標和價值的整合：當員工認為自己和組織共享目標和價值愈高，也會愈認同組織。
3. 對組織情感上的依戀：當員工認為自己歸屬於組織、感受到情感上的連繫程度愈高，組織認同愈高。

當員工認為自己與組織越來越相同，員工個人的自我認知會逐漸的消失，而被組織所取代(Turner, 1985)。當組織的成員知覺到與組織的特性愈有吸引力，組織成員對組織的認同也會愈高(Cole & Bruch, 2006; Mael & Ashforth, 1995)；而員工對組織認同的感覺，會使員工將個人和組織的價值和目標連結起來(Miller, Allen, Casey & Johnshon, 2000)。

### 2.2.3 組織認同的構面

關於國內外學者對組織認同研究的構面有許多種，在社會認定研究取向中，認同分為三個構面，一為感情，二為評價，三為認知，2002年學者Van Dick and Wagner又添增了行為構面，此構面源自對民族的認定(Ethnicidentity)，即指成員參與組織的儀式及可預期的行為表現(Christ et al., 2003)。Christ et al. (2003)將組織認同構面分為工作認同、團隊認同、學校(組織)認同。Gautam, Van Dick and Wagner (2004)則使用感情、評價、認知及行為四個構面進行組織認同之研究。

本研究考量行進管樂隊成員的特性，以Ashforth and Mael (1992)所發展且經常被使用的組織認同量表，來測量行進管樂隊成員對組織整體的認同程度，該量表僅有單一構面。

## 2.3 心流體驗

心流體驗(Flow Experience)是由美國心理學家Csikszentmihalyi於1975年提出，他以訪談及問卷方式研究藝術家、運動員、音樂家、棋手及外科醫生等，發現他們在從事活動時，即使是不同性質的活動，卻擁有相同的經驗，會達到全神貫注，完全融入於活動中的狀態，稱之為心流(Flow)。

### 2.3.1 心流體驗的定義

在國內的研究中，各研究者對Flow Experience 一詞有多種譯名，舉凡「心流體驗」、「心流經驗」、「流暢體驗」、「流暢經驗」、「神馳體驗」、「神馳經驗」、「神迷體驗」及「沉浸體驗」等均曾使用。依據行進管樂隊成員之特性，並參酌Flow Experience之定義，本研究認為「心流體驗」一詞最符合Csikszentmihalyi所提出的最佳體驗，故本研究將Flow Experience 一詞，譯為「心流體驗」。

根據Csikszentmihalyi (1975)對心流體驗的原始定義，心流體驗是「使用者進入一種共同經驗模式，在其中使用者好像被吸引進去，意識集中在一個非常狹窄的範圍內，所以身旁一些不相關的知覺和想法都被過濾掉，並且喪失自覺，只對具體目標和明確的回饋有反應，透過對環境的操控產生一種控制感」。心流體驗只發生在當一個人有能力去克服困難達成任務的範圍內，是一種自身具有目的且具自我酬賞的體驗。

心流體驗是一種最佳經驗(Optimal Experience)，因過程會伴隨著幸福感、樂趣、毫不費力的經驗，是人們感到他們全部投入行動時的感覺。最佳經驗在於它本身就是目標，即使最初具有其他目的，但到頭來活動本身就構成足夠的報酬(Csikszentmihalyi, 1975)。當人們進行某種活動

時，若能完全投入在情境當中，集中注意力，並過濾掉所有與活動無關的知覺，即是一種心流體驗(Csikszentmihalyi, 1990)。

Csikszentmihalyi 認為心流體驗無所不在，而且因人而異，它是一種情境，當人們從事一項挑戰性與他的能力相當的活動，並且能夠將其完成時，就能產生出這種經驗。挑戰和技巧並不是指某種絕對的能力，而是依個人的感知而不同，並會受社會、人格、工作等因素的影響，個人會運用不同的技巧，對不同情境的挑戰加以因應，所以心流體驗實際上是一種動態的過程(Csikszentmihalyi, 1975; Chen, Wigand & Nilan, 1999)。Csikszentmihalyi (1996)指出心流有三大特色：第一項特色為挑戰和技巧，是影響最佳經驗的兩大主觀變數，第二項特色為心流沒有最大極限的存在，當事者會持續尋求更複雜及更大的享受(Chen et al., 1999)。

因研究對象及使用工具之不同，學者對於心流與心流體驗的定義亦略有不同，以下就國內外研究者之定義彙整如表2.3。

表 2.3 國內外研究者對心流與心流體驗之定義

研究者	年度	定義
簡瑞欽	民97	活動者體驗心流體驗必須經由技能與挑戰間達到平衡，當個體處於心流體驗時，會驅使個體更努力從事活動而突破自我的限制。
陳政宗	民97	心流體驗乃一個人的主觀經驗，指志願服務者在非常投入服務活動時會全心全意的沈浸在此情境中，而無視於其他事物的干擾或忘卻時間的消逝，這種經驗帶給個人莫大的喜悅，使其樂於繼續從事服務工作。
鄭政宗	民100	心流體驗指個體非常投入一項活動時會沈浸於該情境中，無視於其他事物的干擾或忘卻時間的消逝，這種經驗帶給人莫大喜悅，使其樂於繼續從事此活動。
莊麗珠	民101	心流是個人完全沉浸在一項活動時所產生的心理感受。

表2.3 國內外研究者對心流與心流體驗之定義(續)

研究者	年度	定義
Csikszentmihalyi	1975	心流是「當人們專注於其活動產生的整體知覺」。
Csikszentmihalyi and LeFevre	1989	當個人專注於高層次挑戰與技巧的活動中，個人不僅在此刻得到享受的經驗，同時會延伸自己的能力，促使個人學習新的技巧，並且對自我的評價會不斷提高，這種最佳的體驗稱為心流。
Ghani, Supnick and Rooney	1991	心流體驗有主要二個特徵：1.會在活動中完全專心與活動中引導出享受感；2.心流體驗帶來的效果會讓個人重視過程而非結果。
Eillis, Voelkl and Morris	1994	一種源自於個人對於挑戰與技巧之間感知平衡的最優經驗。
Jackson	1996	流暢經驗是有關於正面表現的結果，也是非常愉悅的狀態。
Eillis, Voelkl and Morris	1998	一種最佳的體驗感，來自於個人對於挑戰的環境與技巧之間相互平衡的感知。
Csikszentmihalyi	1999	認為在特定的環境中，多次的經歷心流，除了增加內在工作興趣(Intrinsic Task Interest)，也對正向心情(Positive Mood)有愈來愈大的影響。因此，在工作、嗜好、運動等活動中，不斷地給予高但可控制的挑戰，會對正向心情有很重要的影響。

資料來源：本研究整理。

綜合上列學者定義，本研究將心流體驗定義為「行進管樂隊成員完全專注於所從事的管樂練習、訓練及比賽，而進入一種共同的體驗狀態」。

### 2.3.2 心流體驗理論

在心流理論中技巧和挑戰是兩個極為重要的因素，他們決定從事活動在過程中能否達到心流狀態，此兩者必須互相平衡，並驅使參與者朝向更高更複雜的層次。由於活動中參與者面對的挑戰和自身具備的技巧能力間有不同程度的差異，便產生了技巧與挑戰高低不同的相配組合。故以此兩因素為基礎，陸續發展出多面向之心流模式，Novak, Hoffman, and Yung (2000)稱之為「頻道分割模型」(Flow Channel Segmentation

Models)。Csikszentmihalyi (1975)的原始心流體驗模式如圖 2.3 所示：

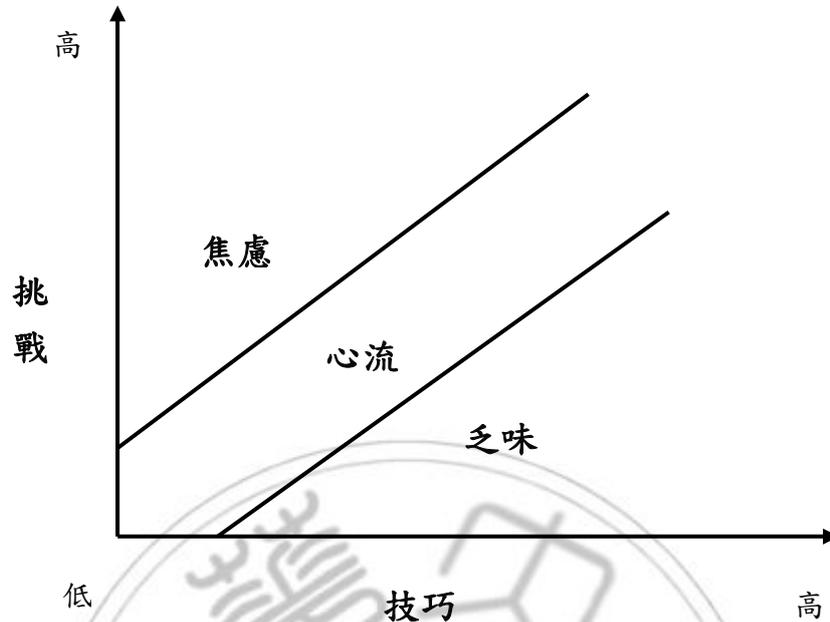


圖2.3 原始心流體驗模式圖

資料來源：Csikszentmihalyi(1975), Beyond Boredom and Anxiety, San Francisco: Josey-Bass.

Csikszentmihalyi (1975)以繪畫、攀岩、作曲、下棋等活動為研究對象，根據訪談及問卷資料，提出了心流體驗的理論模式。在此一模式中，挑戰與技術所指的並非客觀標準，而是以個體主觀對於所知覺到的挑戰與技術是否達到平衡來界定。活動從事者當其技巧高於所面臨活動的難度時，從事該活動者會覺得無聊乏味(Boredom)，而個人的技巧不及該活動的難度時，則會覺得焦慮(Anxiety)，只有當技巧與難度不相上下時才進入心流的狀態(Csikszentmihalyi, 1990)。Novak and Hoffman (1997) 指出，這個模式下的心流狀態主要是位於技巧和難度程度相當的情況下，不論兩者為低或高，只要程度相當即可。根據 Moneta and Csikszentmihalyi (1996)指出，心流理論提出人類尋求心流經驗的二個動力來源：

1. 當知覺到本身的技術低於工作的挑戰時，個體會經驗到焦慮，並將設法學習新的技術來平衡這種感覺。

2. 當知覺到本身的技術高於工作的挑戰時，個體會經驗到乏味感，並將設法尋求更具挑戰性的活動來平衡這種感覺。

此一模式由焦慮－心流－乏味(Anxiety-Flow-Boredom)三路徑構成，為最原始之心流體驗模式。然而 Csikszentmihalyi and Csikszentmihalyi (1988)透過經驗取樣法(Experience Sampling Method, ESM)，發現低水準的技能與挑戰的平衡會產生冷漠而不是心流經驗。所以焦慮－心流－乏味三路徑模式，應該修正為焦慮－冷漠－心流－乏味(Anxiety-Apathy-Flow-Boredom)四路徑模式。如圖 2.4 表示，心流經驗是在高技巧和高難度挑戰的情況下才會發生，而在低技巧和低難度的情況下，技巧和難度雖平衡，所產生的感覺卻是冷漠而非心流，因此心流並不存在於兩者不平衡或都很低的情況下。

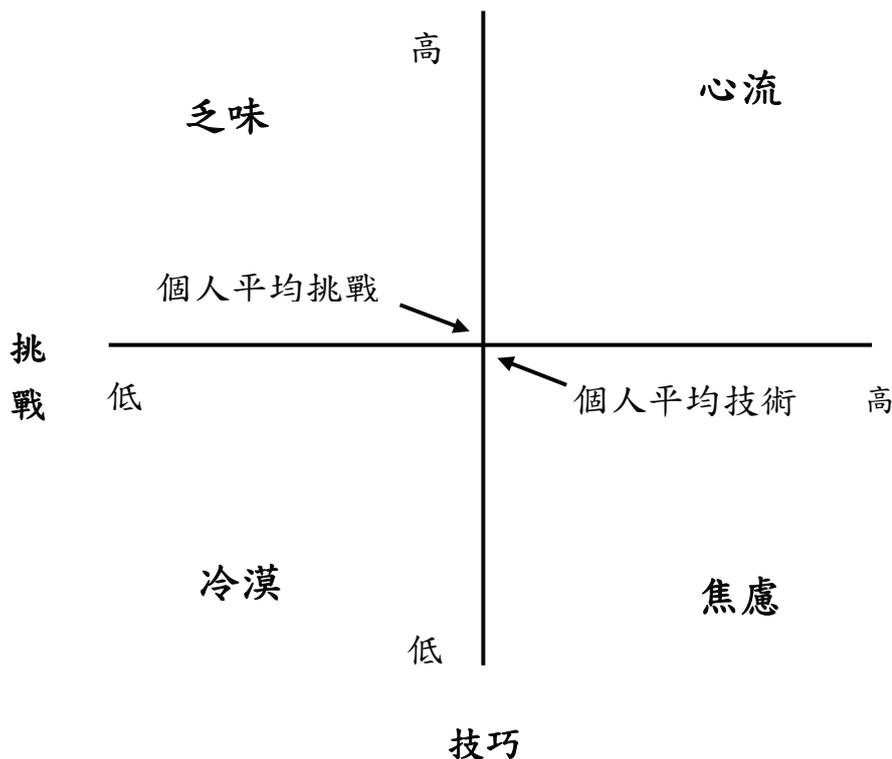


圖2.4 四路徑心流模式圖

資料來源：Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi, I. (1988), Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness, New York: Cambridge.

由於Csikszentmihalyi的原始模式根據的是一些高結構性與高涉入性的活動(如：下棋、攀岩、外科手術等)所建構，但在一般人們日常生活的活動中未必都具備這種條件。為擴大心流理論的適用情境，Massimini and Carli (1998)將模式修正為八路徑模式。此模式分別將技巧及挑戰分為高、中、低三個層次，即是在原區分為高低二級的挑戰與技巧之間，再加上中間程度(Moderate)的四個路徑，分別是高度挑戰與中度技巧下的覺醒(Arousal)，低度挑戰與中度技巧下的鬆弛感(Relaxation)，中度挑戰與高度技巧下的掌控感(Control)，以及中度挑戰與低度技巧下的擔憂(Worry)。在這個模式中，心流經驗只發生在高難度及高技巧的情境。其他各種現象如圖2.5。

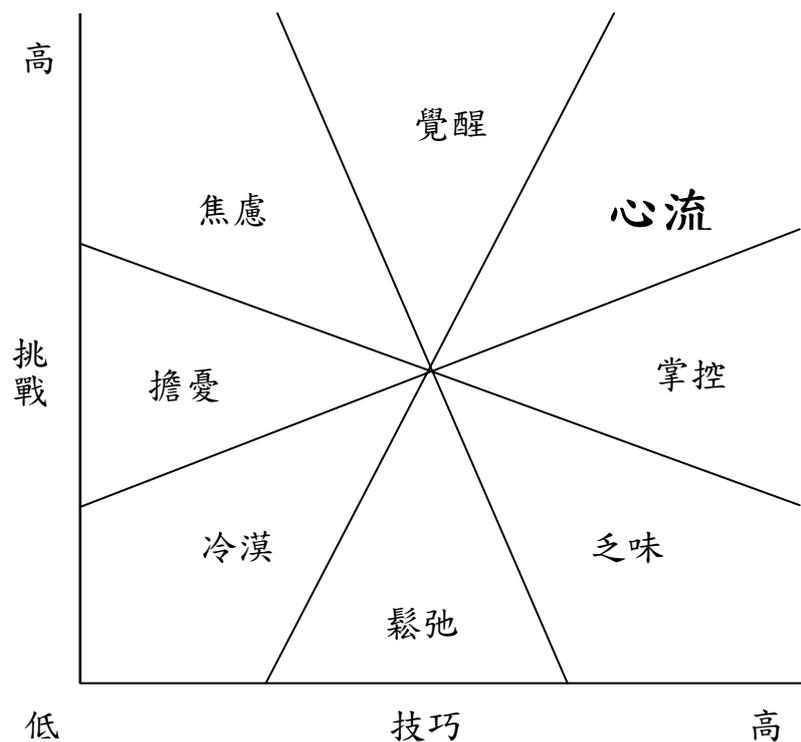


圖2.5 八路徑心流模式圖

資料來源：Massimini, F. & Carli, M. (1988), The Systematic Assessment of Flow in Daily Experience, Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness.

以上各種心流經驗分割模式均因活動參與者之休閒知識技能與其所面對的挑戰情況不同，而產生多樣性的組合，並進而使參與者感受到從心流至乏味等不同的體驗。差異之處是原始心流模式中認為不管在任何的難度中，只要技巧與難度平衡就會產生心流經驗。但四向度及八向度心流模式皆認為，心流經驗在中度或高度以上的挑戰難度且需要達到技巧與挑戰平衡的狀態下才會發生。

### 2.3.3 心流體驗特徵與構面

在心流體驗特徵部分，Csikszentmihalyi (1975)於跑步者的研究中發現心流體驗有六種特徵：「行動與意識的合一」、「注意力集中於刺激的視野」、「失去自我」、「競爭性與控制感的感覺」、「明確的目標與立即的回饋」及「自成性的本質」。而 Berger (1993)又提出個體在心流體驗中之六種特徵為「專心入迷」、「超然」、「忘我」、「充滿能力」、「時間知覺的改變」與「身心融為一體」。Csikszentmihalyi (1990)與 Jackson (1996)綜合上述論點，提出達到心流體驗需具備以下九個特徵：

1. 挑戰與技巧的平衡(Challenge-skill Balance)
2. 動作與知覺的合一(Action-awareness Merging)
3. 清晰的目標(Clear Goals)
4. 明確而即時的回饋(Unambiguous Feedback)
5. 全神貫注(Concentration on the Task at Hand)
6. 控制感(Paradox of Control)
7. 自我意識的喪失(Loss of Self-consciousness)
8. 時間感扭曲(Transformation of Time)
9. 本身即是目的(Autotelic Experience)

在心流體驗構面部分，Mannell, Zuzanek and Larson (1988)指出，心

流體驗的七個構面為「注意力」、「能力表現」、「生理喚醒度」、「潛能」、「情緒狀態」、「壓力」、「自由選擇」與「內在動機」。Kubey and Csikszentmihalyi (1990)認為，個體的「情緒」、「認知」、「喜好」、「活化性」、「認知效能」和「內在動機」均會反應在心流體驗的構面上。Bakker (2008)之分類方式則將心流體驗分為以下三個構面：

1. 專注(Absorption)
2. 享受工作(Work Enjoyment)
3. 內在工作動機(Intrinsic Work Motivation)

綜觀上述，行進管樂隊成員經常全心全意、廢寢忘食地投入管樂活動中，即使所參與的活動並無任何的回饋與報酬，仍能達到忘我的境界。故本研究根據 Bakker (2008)的論點，將心流體驗分以下三個構面加以探討，分別為「專注」、「享受工作」及「內在工作動機」。

## 2.4 團隊凝聚力

團體的基本型態為兩個或是兩個以上的人同時出現在同一地點，Carwright and Zander於1986年界定團隊為一群彼此有關係的個體聚集在一起，並且延伸他們依存關係到某種有意義的程度(林清和，民90)，團隊與凝聚力是彼此互相需要的關係，凝聚力的形成需要有團隊的存在，而一個團隊的維繫、發展以及成功，更需要凝聚力的產生(簡淑婕，民101)。

### 2.4.1 團隊凝聚力的定義

團隊凝聚力(Team Cohesion)是團體內成員彼此緊密結合在一起，並共同完成團隊目的和目標的動態過程(Carron, 1982)。曾冠萍(民101)認為，團隊凝聚力可促使團隊成員願意共同合作，團結一致，為了共同目

標而努力。

凝聚力一詞源起於拉丁文「Cohaesus」，表示緊密結合或黏在一起的意思。團隊凝聚力是指團隊對成員的吸引力，成員對團隊的向心力，以及團隊成員之間的相互吸引，也可以解釋為使團隊成員積極從事團隊活動，拒絕離開團隊的吸引力。團隊凝聚力不僅是維持團隊存在的必要條件，而且對團隊潛能的發揮有很重要的作用。一個團隊如果失去了凝聚力，就不可能完成組織賦予的任務，本身也就失去了存在的條件。美國社會心理學家Festinger (1950)認為，這種凝聚力是使團體成員停留在團體內的力量，也就是一種人際吸引力。

凝聚力就是一個團隊對所有成員的吸引力，主要分為三個方面：

1. 團隊本身對成員的吸引力；
2. 滿足所有成員多種需要的吸引力；
3. 團隊內部成員間的吸引力。

對於團隊凝聚力一詞，因為其研究所需、立場不同等因素，而有不同的解釋，以下彙整國內外研究者對團隊凝聚力之定義，如表2.4所示。

表 2.4 國內外研究者對團隊凝聚力之定義

研究者	年度	團隊凝聚力之定義
吳慧卿	民91	凝聚力是一個動態的過程，其為使團隊成員願意團結一起，共同為團隊目標而努力的一種力量。
郭添財	民93	團體情境中，團隊對其成員的吸引力，以及成員間彼此相互吸引的力量，使一個群體緊密結合在一起，以追求其共同目標和理想的動態過程。
張紹勳	民93	一個團體對其成員的吸引力，也指團體中成員間彼此的吸引力。
馬玉濱	民95	是團隊成員及成員間的吸引力，透過團隊動態的過程成員追求團隊目標、達成任務的向心力。

表 2.4 國內外研究者對團隊凝聚力之定義(續)

郭文成	民97	凝聚力是一種向心力的動態過程，其使團隊成員互相吸引，彼此團結合作，共同為這個團體的目標而努力。
陳世雄	民100	是吸引團體成員結合在一起，努力追求共同目標的動態過程與內部力量。
簡淑婕	民101	影響團隊心理的一個動態過程，是團隊成員對於團隊及個人間所產生的吸引力，使成員自願留在團隊中並共同為團隊目標而努力。
Festinger, Schachter and Back	1950	凝聚力是一種趨動向團體的力量，也是抑止離開團體的力量。
Festinger	1950	一個集合而成的力量，使成員積極地留任在團體中。
Carron	1982	團隊凝聚力就是團體內成員彼此緊密結合在一起，並共同完成團隊目的和目標的動態過程。
George and Bettenhausen	1990	增加成員對團體的吸引力；友情；共同的愛好；合作；完成團隊事務的正向感覺。
Mullen and Copper	1994	對團隊的吸引力；對工作的承諾；團體榮譽。

資料來源：本研究整理

根據行進管樂隊之屬性，本研究將團隊凝聚力定義為「一種動態過程，使行進管樂隊成員願意團結一起，為團隊目標而努力的一種力量」。

#### 2.4.2 團隊凝聚力的影響因素

Mikalacki (1969)認為，團隊中的社會凝聚力(Social Cohesion)和工作凝聚力(Task Cohesion)是影響團隊凝聚力高低的重要因素。工作凝聚力是指一個團隊中所有成員可以一起合作完成某特定任務的力量，而社會凝聚力是指團隊中所有成員互相喜歡對方並且接納對方成為自己隊上一員的程度(黃金柱，民75)。

一個團隊的形成是將來自於不同的背景、擁有不同個性的成員聚在

一起，再加上不同領導風格的教練，結合了這麼多元素的團隊，自然充滿了複雜與多樣性，而這些因素都是影響一個團隊凝聚力形成與否的重要成份。以下是針對影響團隊凝聚力之因素所做的整理：

1. 王加微(民79)認為可能會影響到團隊凝聚力形成的因素有以下八項：

- (1) 團體的大小
- (2) 成員的共同性
- (3) 成員對團體的依賴
- (4) 目標的達成
- (5) 團體的地位
- (6) 團體與外部的關係
- (7) 訊息的溝通
- (8) 管理的要求與壓力

2. 邱金松(民70)也曾針對影響團隊凝聚力的主要因素歸納為以下九點：

- (1) 團隊目標的困難度。
- (2) 團隊目標的成就困難度。
- (3) 對於團隊活動與團隊中個人的重視程度。
- (4) 團隊的人際關係。
- (5) 成員對於團隊決定基本問題的參與程度。
- (6) 競爭與合作。
- (7) 對於團隊活動的滿意程度。
- (8) 成員間交互交往的頻度。
- (9) 加入團隊的困難程度。

3. 劉淑慧與王惠民(民84)在《實用運動心理問答》一書中提到加拿大運動心理學家透過研究，提出影響團隊凝聚力的四個方面：

(1) 群體的工作任務對個體的吸引力

一個團隊的風格對個體是否產生吸引力亦影響凝聚力形成，如果個體能認同團隊形象與風格將有助於提升凝聚力。

(2) 群體內交往對個體的吸引力

在團隊中是否有個體要好的朋友，同儕的吸引力對於個體是否願意留在團隊中也是重要影響因素之一。

(3) 群體結合—工作

團隊中所有成員若能同心協力為實現同一目標而努力，並樂於接受團隊所訂定的目標，對於團隊來說將能提升團隊凝聚力。

(4) 群體結合—交往

團隊成員若能感受到相處時彼此沒有距離，任何問題都能坦率地交換意見，互相扶持，猶如一家人一般，其在團隊凝聚力上也相對的較高。

### 2.4.3 團隊凝聚力的內涵與構面

Festinger, Schachter and Back (1950)指出，團隊凝聚力中應包括兩個部分，一是「團隊吸引力」：指團隊的存在對成員有正向的價值，一是「手段控制」：指團隊所提供的目標被成員認為是重要的。

Cartwright and Zander (1968)認為，團隊凝聚力可分為社會凝聚力和工作凝聚力。所謂社會凝聚力是指，團隊中的每一個成員相互喜歡對方，並接納對方成為隊上一員的程度；工作凝聚力則是指，一個團隊的所有成員可以一起合作完成某項特定任務的力量。

Carron (1982)認為，團隊凝聚力就是團體內成員彼此緊密結合在一起，並共同完成團隊目的和目標的動態過程。就凝聚力形成的過程看，凝聚力的本質是動態的。因此，團隊內成員的交互作用程度和團隊目標，將是影響團隊凝聚力的重要因素(Cratty, 1989)。所以，在測量團隊凝聚力

前，先確定團隊交互作用的程度及團隊目標是必須的。就凝聚力定義內容看，Carron (1982)指出，凝聚力是包含成員彼此緊密結合在一起的社會凝聚力和共同完成團隊目的和目標的工作凝聚力。由上述有關團隊凝聚力定義的文獻可知，團隊凝聚力主要包含了工作凝聚力和社會凝聚力二個構面，而且可能是同時並存於團隊中而相互獨立的。

另外，Carron, Windmeyer and Brawley於1985年提出凝聚力的概念模式，來定義凝聚力的組成，如圖2.6 所示，其中的「任務」是指達成團體的目的或目標，而「社會」是指在團體中發展和維持社交的關係。Carron et al. (1985)並提出，團隊凝聚力應分為兩大類，其一的「團隊整合」指的是要求團隊成員依據團隊任務和人際關係活動，來評估整個團體，其下再分為「團隊任務整合」(亦稱為團隊合作)和「團隊社會整合」(亦稱為人際親和)；其二的「團隊對個人的吸引」指的是要求團隊成員評價自己所參與的團隊任務和團隊間的社交活動，其下再分為「團隊任務對個人的吸引」(亦稱為團隊任務適應)和「團隊人際關係對個人的吸引」(亦稱為人際吸引)(謝天德，民87)。

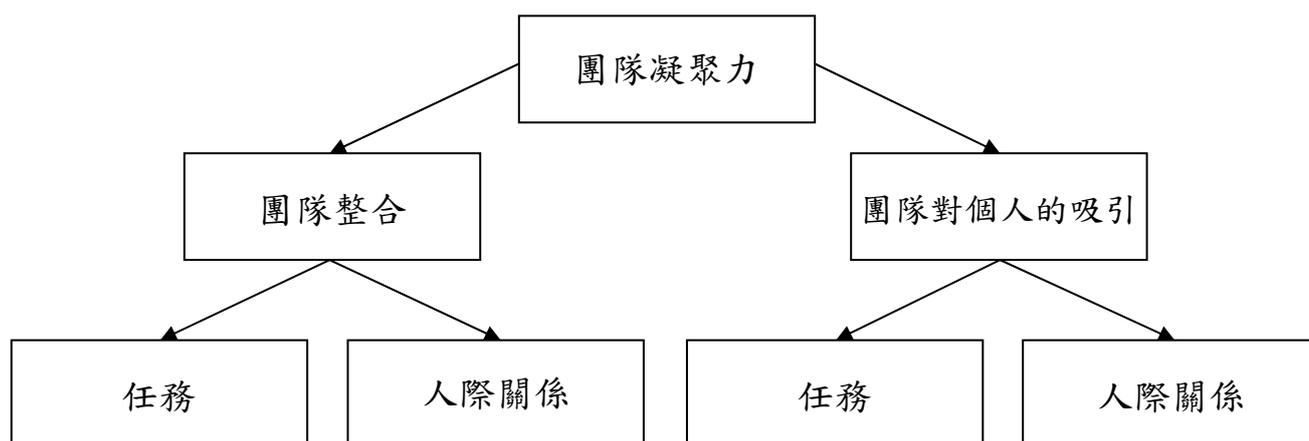


圖2.6 Carron, Widmeyer and Brawley的凝聚力概念模式

資料來源：Carron, A. V., Widmeyer, W. N. & Brawley, L. R. (1985), The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire, *Journal of Sport Psychology*, Vol.7, pp.224-266.

本研究依據行進管樂團隊任務特性，將團隊凝聚力分為四個構面：

1. 團隊社會對個人的吸引：指團隊成員個人在團隊中被接受的程度以及與隊友之間的人際關係之感覺。
2. 團隊任務對個人的吸引：指成員與所屬團隊任務活動和接受團隊目標程度的感覺。
3. 團隊社會整合：指團隊成員能彼此關心、尊重，並且相處愉快。
4. 團隊任務整合：指團隊成員對於團隊工作彼此合作，意見一致。

## 2.5 相關實證研究

歸納相關研究結果發現，探討「教練領導行為」與「團隊凝聚力」二變項間關係的研究眾多，均以運動團隊為研究對象，結果二者間大多呈現顯著相關性(王貞治，民100；江小梅，民100；陳昌寧，民102)；但「教練領導行為」與「組織認同」間之研究則相當罕見，僅探討職場各類領導型態與組織認同之研究較多，結果均呈現正相關，如徐佳蓉(民99)以製造業員工為研究對象，研究結果發現轉換型領導對員工之組織認同有正向影響；探討「教練領導行為」與「心流體驗」間之研究亦呈現類似情形，僅有探討教師領導風格與學生心流體驗之研究，如蔡蕙如(民100)以高職室內設計科學生為研究對象，研究結果發現教師轉化領導風格對心流體驗具有顯著影響。

「心流體驗」與「團隊凝聚力」二變項的相關性並無前人進行相關研究，僅有針對「組織承諾」與上述二變項之研究可供參考，如黃美琪(民94)以志願解說人員為研究對象，研究結果發現組織承諾與心流體驗間有顯著正相關；以及張順美(民99)以台灣地區外商公司正式員工為研究對象，研究結果發現組織承諾對於團隊凝聚力有正向顯著影響。

「心流體驗」與「團隊凝聚力」的相關性部分，在簡淑婕(民101)對參與定向運動高職學生與李姿怡(民100)對大專、高中、國中拔河選手的研究中，二變項間均呈現中度的顯著相關。

整體而言，上述各變項彼此間相關性之探討除「教練領導行為」與「團隊凝聚力」外，在過去的研究中多數是鮮少被討論的；以「教練領導行為」、「組織認同」、「心流體驗」及「團隊凝聚力」為架構探討其相關性更是有待學者進一步深入研究。

以下整理國內近年本研究各變項相關性之實證研究，如表2.5所示。

表 2.5 教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力之相關性研究

研究者	論文題目	內容重點
王貞治 (民100)	桃園縣國中乙級籃球代表隊教練領導行為與團隊凝聚力關係之研究	「教練領導行為」與「團隊凝聚力」間呈現正相關。
江小梅 (民100)	HBL甲級籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力及成績表現之關係研究	「教練領導行為」各構面因素與「團隊凝聚力」各構面因素達顯著正相關。
陳昌寧 (民102)	國中柔道選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究	國中柔道選手知覺的「教練領導行為」與「團隊凝聚力」兩者之間呈高度正相關。
袁慧玲 (民96)	主管領導風格對新世代工作者的組織認同影響之研究	1. 主管實施轉換式領導方式對新世代工作者在組織認同有顯著影響。 2. 主管實施交易式領導方式對新世代工作者在組織認同有顯著影響。
吳春明 (民97)	國民小學校長文化領導與教師組織認同關係之研究	1. 校長文化領導與教師組織認同具顯著正相關。 2. 校長文化領導對教師組織認同有顯著預測力，整體而言以「信奉價值」對教師組織認同最具預測力。
徐佳蓉 (民99)	如何提高組織認同？探討人力資源管理活動和轉換型領導之角色	1. 轉換型領導與組織認同呈正相關。 2. 轉換型領導對員工之組織認同有正向影響。

表 2.5 教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力之相關性研究(續)

徐佳蓉 (民99)	如何提高組織認同？探討人力資源管理活動和轉換型領導之角色	1.轉換型領導與組織認同呈正相關。 2.轉換型領導對員工之組織認同有正向影響。
蔡蕙如 (民100)	高職室內設計科教師領導風格、班級氣氛與學生心流經驗之相關研究	教師轉化領導風格、班級氣氛均對心流經驗具有顯著差異，教師轉化領導風格越明確以及班級氣氛越良好者，其心流經驗表現相對越佳，而且兩者均對心流經驗產生正向直接效果之影響。
林淑芬 (民92)	女性保健志工人格特質、組織承諾與神馳經驗關係之探討 <sup>3/4</sup> 以彰化縣市為例	神馳經驗中之「肯定自我效能」、「服務即目的」、「專注力」、「忘我」、「勝任感」等因素與組織承諾之「價值承諾」、「努力承諾」因素呈正相關。
黃美琪 (民94)	志願解說人員參與動機、組織承諾與神馳體驗間關係之探討	志願解說人員組織承諾與神馳體驗間有顯著正相關。
陳玟榆 (民97)	影響志願服務者心流體驗與組織承諾因素之探究—以台中縣立港區藝術中心為例	心流體驗與組織承諾間有顯著關係存在；對志願服務的心流體驗感受程度愈高者，愈能有較高的組織承諾。
邱鈴怡 (民99)	組織承諾、領導風格、工作生活品質對團隊凝聚力與工作滿意度之影響-以台北縣消防員為例	「組織承諾」中之「留任承諾」對「團隊凝聚力」有正向的影響。
張順美 (民99)	外商公司投入當地企業贊助活動對於組織承諾、團隊凝聚力和離職傾向的影響	組織承諾對於團隊凝聚力有正向顯著影響。
簡淑婕 (民101)	高職學生參與定向越野流暢經驗與團隊凝聚力及身心健康關係研究	流暢經驗、團隊凝聚力與身心健康間具有中度的相關性存在。
李姿怡 (民100)	拔河選手團隊凝聚力與比賽流暢體驗之研究	團隊凝聚力與比賽流暢體驗具有顯著性中度正相關。

資料來源：本研究整理

過去從未出現以行進管樂隊為對象之研究，考量行進管樂隊成員之特性探究教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力彼此間之關聯及影響，應具有研究價值。故本研究以行進管樂隊成員為研究對象，研究其教練領導行為、組織認同、心流體驗及團隊凝聚力之關聯性，並探討心流體驗於教練領導行為與團隊凝聚力、組織認同與團隊凝聚力間是否具有中介效果。

### 第三章 研究方法

本章依前二章擬定研究方法，共分為四節，第一節：研究架構，第二節：研究變項之操作性定義與衡量，第三節：研究對象，及第四節：資料處理與統計方法，作為本研究之進行方法。

#### 3.1 研究架構

本研究目的在探討行進管樂隊教練領導行為、組織認同、心流體驗與團隊凝聚力等之相關性。依本研究的動機及目的，經由相關文獻探討及分析，作成本研究的架構圖，其中以「教練領導行為」及「組織認同」為自變項，「心流體驗」為中介變項，「團隊凝聚力」為依變項，並探討因不同背景統計資料於各變項間產生的差異性，以及各個變項之間的關連性，因而發展出本研究架構(如圖 3.1)。

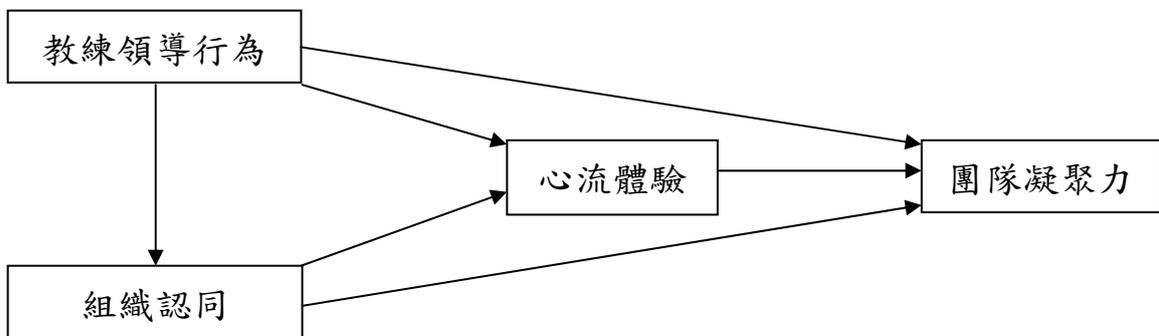


圖3.1 研究架構圖

#### 3.2 研究假設

此節根據本研究架構及文獻資料探討，提出欲檢驗之研究假設。本研究的假設可歸納為二大類：一是個人基本背景變項於各研究變項間之差異性；二是各研究變項間之影響性，本研究之假設如下：

## 1. 差異性假設

H1：不同個人背景的行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等之知覺有顯著差異。

H1-1：不同性別之行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等之知覺有顯著差異。

H1-2：不同學習階段之行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等之知覺有顯著差異。

H1-3：不同訓練期間之行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等之知覺有顯著差異。

H1-4：不同練習時間之行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等之知覺有顯著差異。

H1-5：不同最佳成績之行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同等、心流體驗、團隊凝聚力之知覺有顯著差異。

## 2. 影響性假設

H2：教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等變項之間有顯著影響。

H2-1：教練領導行為對組織認同有顯著正向影響。

H2-2：教練領導行為對心流體驗有顯著正向影響。

H2-3：教練領導行為對團隊凝聚力有顯著正向影響。

H2-4：組織認同對心流體驗有顯著正向影響。

H2-5：組織認同對團隊凝聚力有顯著正向影響。

H2-6：心流體驗對團隊凝聚力有顯著正向影響。

H2-7：心流體驗於教練領導行為、團隊凝聚力具有中介效果。

H2-8：心流體驗於組織認同、團隊凝聚力具有中介效果。

### 3.3 研究變項之操作型定義

本研究針對前述研究架構中各研究變項進行操作型定義。茲將各研究變項之操作型定義分述如下：

#### 3.3.1 教練領導行為之操作型定義

參考鄭志富(民86)的觀點，本研究將教練領導行為定義為行進管樂隊教練以其天賦的特質或傾向，指導並影響整個行進管樂隊綜合表現之行為。行進管樂隊的教練領導行為包含五個構面：

1. 訓練行為：教練在技術以及行進管樂訓練的指導過程中，用來改善隊員演出能力為導向的行為。
2. 專制行為：教練在平時或比賽時，依教練個人權威，採用個人獨立性的決定。
3. 民主行為：教練在平時或比賽時，允許選手自主參與決策的行為。
4. 關懷行為：教練關心選手福利，重視團隊正向的氣氛與隊員間溫暖的人際關係，亦稱社會支持行為。
5. 獎勵行為：教練認同選手良好表現能力後，給予正增強的回饋，並對良好的成績給予酬賞的機會，亦稱正向回饋行為。

#### 3.3.2 組織認同之操作型定義

依據Ashforth and Mael (1992)的觀點，本研究將組織認同定義為一種以組織成員身分定義自我的狀態。僅有組織認同單一構面。

#### 3.3.3 心流體驗之操作型定義

本研究引用 Bakker (2008)定義之心流體驗，將行進管樂隊成員的心流體驗定義為一種意識狀態，行進管樂隊成員完全沉浸在管樂練習、訓

練及比賽當中，並且享受它。心流體驗共包含三個構面：

1. 專注：係指行進管樂隊成員完全沉浸在自己的管樂練習、訓練及比賽當中，忘記時間及周圍的一切。
2. 享受工作：係指行進管樂隊成員進行練習、訓練及比賽時，心情感到開朗，因為行進管樂隊成員能享受自己的管樂練習而感到高興。
3. 內在工作動機：係指行進管樂隊成員對練習、訓練及比賽非常有興趣且積極進取地執行，也非常著迷。

### 3.3.4 團隊凝聚力之操作型定義

參考Carron (1982)的觀點，本研究將團隊凝聚力定義為一種動態過程，使團隊成員願意團結一起，為團隊目標而努力的一種力量。團隊凝聚力包含工作凝聚力與社會凝聚力等二個因素，分為四個構面：

1. 團隊任務對個人的吸引：指成員與所屬團隊任務活動和接受團隊目標程度的感覺。
2. 團隊社會對個人的吸引：指團隊成員個人在團隊中被接受的程度以及與隊友之間的人際關係之感覺。
3. 團隊任務整合：指團隊成員對於團隊工作彼此合作，意見一致。
4. 團隊社會整合：指團隊成員能彼此關心、尊重，並且相處愉快。

## 3.4 研究對象

本研究之調查問卷發放係以 101 學年度全國學生音樂比賽嘉義縣初賽行進管樂高中及國中組參賽學生為對象，自全縣 1347 位參賽同學中，依各校參賽人數佔總參賽人數之比例決定發放問卷數，並請各校協助教師以抽籤方式決定填答學生，屬分層隨機抽樣問卷調查。共計發出問卷

500 份，實際回收 491 份，剔除填答不完全之無效問卷 33 份，有效問卷共計 458 份，有效問卷回收比率為 91.6%。

### 3.5 研究工具

本研究以問卷調查為研究工具，問卷量表部分係以研究假設各變項之文獻探討，蒐集國外學者所提出之原始量表加以參考翻譯，輔以研究者對研究對象所為之觀察，並與論文指導教授討論後，編修衡量題目製成預試問卷。採以便利抽樣法進行預試，預試樣本為嘉義縣立竹崎高中國中部行進管樂隊成員 50 人，回收問卷 50 份，回收率 100%，以所得預試樣本資料進行量表之項目分析、因素分析及信度分析，並依分析結果修訂問卷題目，製成正式施測問卷。其內容分成五大部分，分別為教練領導行為量表、組織認同量表、心流體驗量表、團隊凝聚力量表及個人背景統計變項。茲說明如下：

#### 3.5.1 教練領導行為量表

本研究之教練領導行為量表，係引用 Chelladurai and Saleh (1980) 所建構的運動領導行為量表(The Leadership Scale for Sport, LSS)為基礎修訂而成，分為「訓練行為」、「專制行為」、「民主行為」、「關懷行為」與「獎勵行為」等五個構面，共計 40 題。由受訪者從「非常同意」、「同意」、「稍微同意」、「沒意見」、「稍微不同意」、「不同意」、「非常不同意」等七個選項中勾選，計分方式由 7、6、5、4、3、2、1 分依序計分。

##### 1. 項目分析

本問卷之預試之項目分析採用「決斷值」(Critical Ratio, 簡稱 CR 值)、「相關分析」(Correlation Analysis)及「刪題後信度」(Reliability after Projects Deleted)來了解題目之一致性和鑑別度，並作為是否刪題之依據。

決斷值(CR 值)之檢定，方法為先計算所有受試者在預試分量表得分之總和，再選取總和之得分前 27% 為高分組，得分後 27% 為低分組，進行高低分組在各題項得分平均數之獨立樣本 T 檢定，所得 T 值之絕對值愈高代表題目之鑑別度愈好(王保進，民 92)。決斷值(CR 值)達顯著水準者( $p < 0.05$ )予以保留(吳明隆，民 89)。

相關分析為計算各題與該構面總分的積差相關值，代表該題項得分與此構面總分間的一致程度。一般選擇題目的標準是項目與總分的相關至少 0.30 以上，且達顯著水準者( $p < 0.05$ )方可採用(邱皓政，民 95)。

刪題後信度為剔除某題項後，量表的信度係數。輔助判斷刪除與否的邏輯為：將各題項「項目刪除後之 Cronbach's  $\alpha$  值」欄位內的值和原量表比較，若該欄位值大於分量表信度，則刪除該題(陳寬裕、王正華，民 100)。

教練領導行為量表經項目分析後，發現「專制 5」、「關懷 5」及「獎勵 5」刪題後信度提升，故刪除此 3 題，其餘題項保留以進行因素分析，如表 3.1 所示。

表 3.1 教練領導行為量表項目分析結果摘要表

題項	CR 值	與總分相關	刪題後信度	分量表信度	是否刪題
訓練 1	-4.068**	.657***	.894		保留
訓練 2	-5.084***	.668***	.893		保留
訓練 3	-5.320***	.718***	.890		保留
訓練 4	-6.465***	.791***	.886		保留
訓練 5	-6.796***	.741***	.890		保留
訓練 6	-5.605***	.505***	.900	.900	保留
訓練 7	-4.324***	.678***	.892		保留
訓練 8	-3.854**	.592***	.896		保留
訓練 9	-4.764***	.627***	.896		保留
訓練 10	-5.033***	.745***	.889		保留
訓練 11	-5.358***	.637***	.894		保留

表 3.1 教練領導行為量表項目分析結果摘要表(續)

訓練 12	-5.588 <sup>***</sup>	.766 <sup>***</sup>	.888	.900	保留
訓練 13	-5.301 <sup>***</sup>	.684 <sup>***</sup>	.893		保留
專制 1	-7.214 <sup>***</sup>	.762 <sup>***</sup>	.811	.839	保留
專制 2	-8.714 <sup>***</sup>	.783 <sup>***</sup>	.808		保留
專制 3	-9.856 <sup>***</sup>	.898 <sup>***</sup>	.754		保留
專制 4	-6.460 <sup>***</sup>	.780 <sup>***</sup>	.804		保留
專制 5	-5.790 <sup>***</sup>	.684 <sup>***</sup>	.847		刪除
民主 1	-5.377 <sup>***</sup>	.721 <sup>***</sup>	.890	.899	保留
民主 2	-7.552 <sup>***</sup>	.764 <sup>***</sup>	.886		保留
民主 3	-7.273 <sup>***</sup>	.812 <sup>***</sup>	.882		保留
民主 4	-6.445 <sup>***</sup>	.731 <sup>***</sup>	.889		保留
民主 5	-7.194 <sup>***</sup>	.817 <sup>***</sup>	.881		保留
民主 6	-5.704 <sup>***</sup>	.716 <sup>***</sup>	.893		保留
民主 7	-7.035 <sup>***</sup>	.819 <sup>***</sup>	.881		保留
民主 8	-4.747 <sup>***</sup>	.658 <sup>***</sup>	.898		保留
民主 9	-5.108 <sup>***</sup>	.695 <sup>***</sup>	.892		保留
關懷 1	-6.334 <sup>***</sup>	.713 <sup>***</sup>	.620	.693	保留
關懷 2	-6.760 <sup>***</sup>	.733 <sup>***</sup>	.612		保留
關懷 3	-4.441 <sup>**</sup>	.623 <sup>***</sup>	.649		保留
關懷 4	-3.320 <sup>**</sup>	.478 <sup>***</sup>	.688		保留
關懷 5	-2.238 <sup>*</sup>	.326 <sup>*</sup>	.723		刪除
關懷 6	-5.266 <sup>***</sup>	.487 <sup>***</sup>	.680		保留
關懷 7	-5.695 <sup>***</sup>	.642 <sup>***</sup>	.641		保留
關懷 8	-3.282 <sup>**</sup>	.497 <sup>***</sup>	.681		保留
獎勵 1	-6.350 <sup>***</sup>	.771 <sup>***</sup>	.789	.823	保留
獎勵 2	-8.157 <sup>***</sup>	.821 <sup>***</sup>	.763		保留
獎勵 3	-7.029 <sup>***</sup>	.833 <sup>***</sup>	.769		保留
獎勵 4	-9.289 <sup>***</sup>	.901 <sup>***</sup>	.724		保留
獎勵 5	-4.338 <sup>***</sup>	.468 <sup>**</sup>	.868		刪除

註：\*\*\*表 $p < 0.001$ ，\*\*表 $p < 0.01$ ，\*表 $p < 0.05$

## 2. 因素分析

本研究預試問卷經項目分析後，以因素分析考驗題項是否如原先預定的落入各因素中。因素分析前，先進行KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)取樣適當性檢定及Bartlett的球形檢定，以判斷是否適合進行因素分析。學者Kaiser (1974) 提出，如果KMO值小於0.5時，較不宜進行因素分析；當KMO值愈大時，表示變項間的共同因素愈多，愈適合進行因素分析。教練領導行為量表之KMO值為0.930；且Bartlett球形檢定結果，其近似卡方分配值為7714.236，達顯著水準，表示其適合進行因素分析。

本研究採用主成分分析法 (Principal Component Analysis) 進行因素萃取，過程中進行正交轉軸時，則採用最大變異法 (Varimax Method)，進而得到各量表的建構效度，並以特徵值大於1及因素負荷量大於0.4以上作為建構效度之取捨標準。刪題後之教練領導行為量表共計37題，先將因素負荷量低於0.5之題項刪除，再進行因素分析後萃取出5個因子，分別命名為「訓練行為」、「專制行為」、「民主行為」、「關懷行為」及「獎勵行為」，累積解釋變異量為59.750%，具有良好之建構效度，如表3.2所示。

表 3.2 教練領導行為量表之因素分析結果摘要表

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
訓練行為	老師希望每位隊員都能完成被指派的任務並堅持到最後	0.762	7.242	22.630	22.630
	老師會明確指導每位隊員遇到各種狀況應該如何因應	0.759			
	老師會向每位隊員解釋什麼事該做，什麼事不該做	0.744			
	老師會特別注意去更正隊員的錯誤	0.725			
	老師會提醒我們必須同心協力	0.718			

表 3.2 教練領導行為量表之因素分析結果摘要表(續)

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
訓練行為	老師會為每位隊員講解比賽的技巧和策略	0.701	7.242	22.630	22.630
	老師會讓每位隊員了解自己對整個團隊的貢獻	0.700			
	老師會指出每位隊員的優點和缺點	0.698			
	老師會確認所有隊員都了解他在團隊中的角色	0.689			
	老師會事想到該完成什麼事	0.676			
	老師會注意每位隊員是否盡自己的能力去努力	0.642			
	老師會個別指導每位隊員演出技巧	0.626			
	老師會詳細說明對每位隊員的期待是什麼	0.607			
民主行為	做決定時老師會讓隊員們參與。	0.749	4.234	13.232	35.862
	對重要的事情老師會取得團隊共識之後再去實行	0.685			
	老師會請隊員表達對重要訓練事務的看法	0.676			
	老師會鼓勵隊員對練習的方法提出建議	0.638			
	老師會讓隊員嘗試自己的方法，即使他們是錯誤的	0.638			
	老師會請隊員對某些比賽的策略提供意見	0.607			
	老師會讓隊員以自己的進度進行訓練	0.583			
	老師會讓小組設定自己的目標	0.576			

表 3.2 教練領導行為量表之因素分析結果摘要表(續)

專制行為	老師不會對他的行為多作解釋	0.816	2.684	8.387	44.248
	老師不願意與隊員妥協	0.797			
	老師平常是不與人來往的	0.776			
	老師不會讓隊員參與他的工作	0.749			
獎勵行為	隊員表現良好時老師會公開表揚他	0.791	2.665	8.327	52.575
	當隊員表現特別好時老師會告訴他	0.791			
	老師會在其他人面前稱讚某隊員的優異表現	0.736			
	當隊員表現優異時老師會給予獎勵	0.553			
關懷行為	老師會幫助隊員解決私人問題	0.770	2.296	7.175	59.750
	老師會幫忙解決團隊成員間的衝突	0.718			
	老師會設法爭取隊員的個人福利	0.633			
KMO 值			0.930		
近似卡方分配			7714.236		
自由度			496		
顯著性			0.000***		

資料來源：本研究整理

### 3. 信度分析

本研究信度分析係採用 Cronbach's  $\alpha$  係數作為問卷信度之參考值。吳明隆(民 92)指出，當  $\alpha$  值高於 0.7 則具有相當良好的內部一致性，當  $\alpha$  值於介於 0.6 至 0.7 之間則仍可接受使用。分析結果得知，總量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.914，各構面的 Cronbach's  $\alpha$  係數值如下：訓練行為 0.900、專制行為 0.847、民主行為 0.899、關懷行為 0.723、獎勵行為 0.868。由於各構面的內部一致性係數均達 0.7 以上，表示量表具有良好的信度，詳如表 3.3 所示。

表 3.3 教練領導行為量表之信度分析結果摘要表

變項	構面	構面信度	量表信度
教練領導行為	訓練行為	0.900	0.914
	專制行為	0.847	
	民主行為	0.899	
	關懷行為	0.723	
	獎勵行為	0.868	

資料來源：本研究整理

### 3.5.2 組織認同量表

本研究之組織認同量表，係引用 Ashforth and Mael (1992)所建構之組織認同量表(Organizational Identification Measure)為基礎修訂而成，僅有「組織認同」單一構面，共計 6 題。由受訪者從「非常同意」、「同意」、「稍微同意」、「沒意見」、「稍微不同意」、「不同意」、「非常不同意」等七個選項中勾選，計分方式由 7、6、5、4、3、2、1 分依序計分。

#### 1. 項目分析

組織認同量表經項目分析後，發現「組織 6」刪題後信度提升，故刪除此題，其餘題項保留以進行因素分析，如表 3.4 所示。

表 3.4 組織認同量表項目分析結果摘要表

題項	CR 值	與總分相關	刪題後信度	分量表信度	是否刪題
組織 1	-6.402 <sup>***</sup>	.803 <sup>***</sup>	.718	.787	保留
組織 2	-4.554 <sup>***</sup>	.749 <sup>***</sup>	.735		保留
組織 3	-6.442 <sup>***</sup>	.829 <sup>***</sup>	.707		保留
組織 4	-6.056 <sup>***</sup>	.837 <sup>***</sup>	.704		保留
組織 5	-7.376 <sup>***</sup>	.806 <sup>***</sup>	.723		保留
組織 6	-6.520 <sup>***</sup>	.385 <sup>**</sup>	.904		刪除

註：\*\*\*表 $p < 0.001$ ，\*\*表 $p < 0.01$ ，\*表 $p < 0.05$

## 2. 因素分析

組織認同量表之 KMO 值為 0.867；且 Bartlett 球形檢定結果，其近似卡方分配值為 1147.095，達顯著水準，表示其適合進行因素分析。刪題後之組織認同量表共計 5 題，各題項之因素負荷量均高於 0.5，未達刪題標準，進行因素分析後萃取出 1 個因子，命名為「組織認同」，累積解釋變異量為 68.023%，具有良好之建構效度，如表 3.5 所示。

表 3.5 組織認同量表之因素分析結果摘要表

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
組織認同	當有人稱讚我的樂旗隊時，感覺就像是在稱讚我一樣	0.849	3.401	68.023	68.023
	我很在意別人對我們樂旗隊的看法	0.842			
	當我跟別人談論我的樂旗隊時，我會用「我們」來稱呼樂旗隊，而非用「他們」	0.831			
	當有人批評我的樂旗隊時，感覺就像我自己被侮辱了	0.808			
	樂旗隊的成功就是我的成功	0.792			
KMO 值			0.867		
近似卡方分配			1147.095		
自由度			10		
顯著性			0.000***		

資料來源：本研究整理

## 3. 信度分析

組織認同量表之分析結果得知，總量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.880，內部一致性係數達 0.7 以上，表示量表具有良好的信度，詳如表 3.6 所示。

表 3.6 教練領導行為量表之信度分析結果摘要表

變項	構面	構面信度	量表信度
組織認同	組織認同	0.880	0.880

資料來源：本研究整理

### 3.5.3 心流體驗量表

本研究之心流體驗量表，係引用 Bakker (2008)所建構之心流體驗量表為基礎修訂而成，分為「專注」、「享受工作」及「內在工作動機」三個構面，共計 13 題。由受訪者從「非常同意」、「同意」、「稍微同意」、「沒意見」、「稍微不同意」、「不同意」、「非常不同意」等七個選項中勾選，計分方式由 7、6、5、4、3、2、1 分依序計分。

#### 1. 項目分析

心流體驗量表經項目分析後，發現「專注 3」、「享受 1」及「內在 4」刪題後信度提升，故刪除此 3 題，其餘題項保留以進行因素分析，如表 3.7 所示。

表 3.7 心流體驗量表項目分析結果摘要表

題項	CR 值	與總分相關	刪題後信度	分量表信度	是否刪題
專注 1	-12.124***	.862***	.755	.831	保留
專注 2	-7.013***	.843***	.763		保留
專注 3	-6.565***	.735***	.858		刪除
專注 4	-10.410***	.836***	.767		保留
享受 1	-7.039***	.852***	.954	.940	刪除
享受 2	-8.716***	.923***	.921		保留
享受 3	-10.396***	.948***	.909		保留
享受 4	-9.410***	.959***	.901		保留
內在 1	-9.859***	.846***	.830	.870	保留
內在 2	-9.065***	.844***	.832		保留
內在 3	-7.649***	.841***	.831		保留
內在 4	-5.782***	.675***	.909		刪除
內在 5	-8.835***	.905***	.807		保留

註：\*\*\*表 $p < 0.001$ ，\*\*表 $p < 0.01$ ，\*表 $p < 0.05$

## 2. 因素分析

心流體驗量表之KMO值為0.935；且Bartlett球形檢定結果，其近似卡方分配值為4418.212，達顯著水準，表示其適合進行因素分析。刪題後之心流體驗量表共計10題，各題項之因素負荷量均高於0.5，未達刪題標準，進行因素分析後萃取出3個因子，分別命名為「享受工作」、「內在工作動機」及「專注」，累積解釋變異量為83.049%，具有良好之建構效度，如表3.8所示。

表 3.8 心流體驗量表之因素分析結果摘要表

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
享受工作	樂旗練習期間我覺得很快樂	0.860	3.150	31.505	31.505
	練習樂旗時，我感到愉悅	0.832			
	樂旗練習有很多的樂趣	0.816			
內在工作動機	我練習樂旗的動機是來自於樂旗活動本身，而不是它帶給我的獎勵	0.836	2.632	26.315	57.820
	我練習樂旗是因為我喜歡它	0.717			
	我發現即使在我休閒的時刻我也想練習樂旗	0.686			
	即使只得到很少的獎勵，我仍然願意參與樂旗活動	0.586			
專注	當我練習樂旗時，我不會想其它的事	0.845	2.523	25.229	83.049
	我全神專注在樂旗練習及比賽	0.771			
	我隨時掛念著樂旗練習及比賽	0.707			
KMO 值			0.935		
近似卡方分配			4418.212		
自由度			45		
顯著性			0.000***		

資料來源：本研究整理

### 3. 信度分析

心流體驗量表之分析結果得知，總量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.947，各構面的 Cronbach's  $\alpha$  係數值如下：專注 0.858、享受工作 0.954、內在工作動機 0.909。由於各構面的內部一致性係數均達 0.7 以上，表示量表具有良好的信度，詳如表 3.9 所示。

表 3.9 心流體驗量表之信度分析結果摘要表

變項	構面	構面信度	量表信度
心流體驗	專注	0.858	0.947
	享受工作	0.954	
	內在工作動機	0.909	

資料來源：本研究整理

#### 3.5.4 團隊凝聚力量表

本研究之團隊凝聚力量表，係採用 Carron, Widmeyer and Brawley (1985) 所建構之團隊情境量表 (Group Environment Questionnaire, GEQ) 為基礎修訂而成，分為「團隊社會對個人的吸引」、「團隊任務對個人的吸引」、「團隊社會整合」及「團隊任務整合」四個構面，共計 18 題。由受訪者從「非常同意」、「同意」、「稍微同意」、「沒意見」、「稍微不同意」、「不同意」、「非常不同意」等七個選項中勾選，計分方式由 7、6、5、4、3、2、1 分依序計分。

##### 1. 項目分析

團隊凝聚力量表經項目分析後，發現「任務吸引 1」及「任務整合 3」之 CR 值未達顯著水準；「任務整合 3」之相關係數未達 0.3；「社會吸引 3」、「任務吸引 1」、「社會整合 1」及「任務整合 3」刪題後信度提升，故刪除此 4 題，其餘題項保留以進行因素分析，如表 3.10 所示。

表 3.10 團隊凝聚力量表項目分析結果摘要表

題項	CR 值	與總分相關	刪題後信度	分量表信度	是否刪題
社會吸引 1	-4.925 <sup>***</sup>	.569 <sup>***</sup>	.641		保留
社會吸引 2	-4.622 <sup>***</sup>	.680 <sup>***</sup>	.571		保留
社會吸引 3	-2.935 <sup>*</sup>	.451 <sup>**</sup>	.685	.648	刪除
社會吸引 4	-5.614 <sup>***</sup>	.672 <sup>***</sup>	.573		保留
社會吸引 5	-8.011 <sup>***</sup>	.842 <sup>***</sup>	.436		保留
任務吸引 1	-1.707	.455 <sup>**</sup>	.699		刪除
任務吸引 2	-5.186 <sup>***</sup>	.817 <sup>***</sup>	.382	.612	保留
任務吸引 3	-4.328 <sup>***</sup>	.762 <sup>***</sup>	.480		保留
任務吸引 4	-2.375 <sup>*</sup>	.662 <sup>***</sup>	.520		保留
社會整合 1	-4.876 <sup>***</sup>	.544 <sup>***</sup>	.759		刪除
社會整合 2	-7.539 <sup>***</sup>	.725 <sup>***</sup>	.655	.701	保留
社會整合 3	-7.103 <sup>***</sup>	.755 <sup>***</sup>	.599		保留
社會整合 4	-11.423 <sup>***</sup>	.866 <sup>***</sup>	.480		保留
任務整合 1	-4.566 <sup>***</sup>	.529 <sup>***</sup>	.435		保留
任務整合 2	-4.323 <sup>***</sup>	.692 <sup>***</sup>	.329		保留
任務整合 3	-.898	.258	.649	.502	刪除
任務整合 4	-4.017 <sup>***</sup>	.702 <sup>***</sup>	.327		保留
任務整合 5	-8.044 <sup>***</sup>	.720 <sup>***</sup>	.398		保留

註：\*\*\*表 $p < 0.001$ ，\*\*表 $p < 0.01$ ，\*表 $p < 0.05$

## 2. 因素分析

團隊凝聚力量表之KMO值為0.903；且Bartlett球形檢定結果，其近似卡方分配值為2176.699，達顯著水準，表示其適合進行因素分析。刪題後之團隊凝聚力量表共計14題，各題項之因素負荷量均高於0.5，未達刪題標準，進行因素分析後萃取出3個因子，與原始量表有異，故依題項特性重新命名為「團隊吸引」、「團隊合作」及「人際親和」，累積解釋變異量為56.117%，具有良好之建構效度，如表 3.11所示。

表 3.11 團隊凝聚力量表之因素分析結果摘要表

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
團隊吸引	我對這個樂旗隊的求勝慾望感到不滿	0.730	3.165	22.607	22.607
	這個樂旗隊沒有給我足夠的機會來提升我的個人表現	0.720			
	我不喜歡這個樂旗隊的表演風格	0.716			
	和樂旗隊聚會相比,我比較喜歡其他的聚會	0.663			
	比賽結束後,我不會想念這個樂旗隊的隊友	0.624			
	我不喜歡參加樂旗隊的聯誼活動	0.564			
團隊合作	比賽結束後,我們樂旗隊成員會樂意聚在一起	0.787	3.162	22.586	45.193
	如果我們樂旗隊成員有練習上的問題,任何人都會幫忙他跟上大家	0.746			
	我們都願意對樂旗隊的表現不佳負起責任	0.716			
	對我而言,樂旗隊是最重要的社群	0.704			
人際親和	為了達成優異表現的目標,我們樂旗隊成員會團結起來	0.672	1.529	10.924	56.117
	在比賽或練習期間,我們樂旗隊成員無法毫無顧忌地溝通各自責任問題	0.793			
	除了練習和比賽,我們樂旗隊的成員不會聚在一起	0.630			
	我們樂旗隊的成員很少聚會	0.561			
KMO 值			0.903		
近似卡方分配			2176.699		
自由度			91		
顯著性			0.000***		

資料來源：本研究整理

### 3. 信度分析

團隊凝聚力量表之分析結果得知，總量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.859，各構面的 Cronbach's  $\alpha$  係數值如下：團隊吸引 0.738、團隊合作 0.815、人際親和 0.621。由於各構面的內部一致性係數均達 0.6 以上，表示量表具有可接受的信度，詳如表 3.12 所示。

表 3.12 團隊凝聚力量表之信度分析結果摘要表

變項	構面	構面信度	量表信度
團隊凝聚力量表	團隊吸引	0.738	0.859
	團隊合作	0.815	
	人際親和	0.621	

資料來源：本研究整理

#### 3.5.5 個人背景統計變項

本研究問卷資料中之個人背景統計變項，係依受測者參與行進管樂團訓練之現況設計，共區分性別、學習階段、接受樂旗隊訓練期間、每週累計練習時間、學生音樂比賽最佳成績等五個項目，分述如下：

1. 性別：區分「男」、「女」二組。
2. 學習階段：區分「國中」、「高中」二組。
3. 接受樂旗隊訓練期間：區分「未滿一年」、「一年以上～未滿二年」、「二年以上～未滿三年」、「三年以上」等四組。
4. 每週累計練習時間：區分「未滿 2 小時」、「2 小時以上～未滿 4 小時」、「4 小時以上～未滿 6 小時」、「6 小時以上～未滿 8 小時」、「8 小時以上」等五組。
5. 學生音樂比賽最佳成績：區分「全國賽特優」、「全國賽優等」、「全國賽甲等或曾參加全國賽」、「縣賽特優」、「縣賽優等」、「縣賽甲等或曾參加縣賽」等六組。

### 3.6 資料處理與統計方法

本研究之調查問卷回收後，先檢視每份問卷填答的情形，剔除無效問卷後，針對有效問卷進行編碼與建檔，輸入電腦後以SPSS for Windows 18.0 統計軟體作為資料統計分析工具。本研究採用之統計方法如下：

#### 1. 描述性統計分析

將本研究之教練領導行為、組織認同、心流體驗與團隊凝聚力等構面，運用描述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)，顯示樣本資料之集中趨勢與離散程度及樣本特性，包括平均數及標準差之統計量。

#### 2. 獨立樣本T檢定

利用獨立樣本T檢定(Independent Samples T Test)比較兩個獨立不同群體間之測量結果的差異，自變項為二分類名義變項，依變項為連續變項，探討個人背景變項(性別及學習階段)於各研究變項之差異情形。

#### 3. 單因子變異數分析

利用單因子變異數分析(One-way Analysis of Variance)比較三個獨立不同群體間之測量結果的差異，自變項為三分類以上之名義變項，依變項為連續變項，探討個人背景變項(訓練期間、練習時數及最佳成績)於各研究變項之差異情形。當變異數分析之F值已達到顯著水準，為更進一步比較各組間平均數相互差異的情形，則使用雪費多重比較檢定(Scheffe Post Hoc)以進行事後比較。

#### 4. 迴歸分析

迴歸分析(Regression Analysis)研究一個或多個自變數對依變數的影響情況，用以分析教練領導行為、組織認同與心流體驗對於團隊凝聚力的預測力與影響力，同時探討心流體驗在教練領導行為與組織認同對團隊凝聚力之影響中，是否具中介效果。

## 第四章 研究實證結果與分析

本章針對行進管樂隊成員之教練領導行為、組織認同、心流體驗與團隊凝聚力之知覺情形進行調查，並將有效樣本資料輸入 SPSS for Windows 18.0 版統計軟體中，使用適當的統計方法進行資料分析，並針對各統計分析結果加以解釋與討論，以驗證第三章之研究架構與假設。

### 4.1 樣本結構分析

本研究針對嘉義縣高、國中行進管樂隊成員進行調查，總共回收 458 份有效問卷，將回收樣本之基本資料分佈情形統計如表 4.1 所示，茲說明如下：

#### 1. 性別之分佈情形

受訪者之性別男生佔 50%，女生亦佔 50%。

#### 2. 學習階段之分佈情形

受訪者之學習階段以國中佔 94.8%，高中佔 5.2%。

#### 3. 訓練期間之分佈情形

受訪者以接受行進管樂訓練一年以上～未滿二年者佔 48.0% 為最高，其次為二年以上～未滿三年者佔 39.5%，未滿一年者佔 7.9%，三年以上者佔 4.6%。

#### 4. 每週練習時間之分佈情形

受訪者以每週練習 8 小時以上者佔 27.5% 為最高，其次為 2 小時以上～未滿 4 小時者佔 27.3%，6 小時以上～未滿 8 小時者佔 23.1%，4 小時以上～未滿 6 小時者佔 16.2%，未滿 2 小時者佔 5.9%。

#### 5. 最佳成績之分佈情形

受訪者曾代表學校獲得之音樂比賽最佳成績以縣賽優等者佔 37.3%

為最高，其次為全國賽特優者佔 24.5%，縣賽特優者佔 23.4%，全國賽優等者佔 9.0%，縣賽甲等或曾參加縣賽者佔 5.9%，而全國賽甲等或曾參加全國賽者佔 0.0%為最少。

表 4.1 有效樣本之基本特性表

個人特徵	類別	人數	百分比 (%)
性別	(1) 男	229	50.0
	(2) 女	229	50.0
學習階段	(1) 國中	434	94.8
	(2) 高中	24	5.2
訓練期間	(1) 未滿一年	36	7.9
	(2) 一年以上～未滿二年	220	48.0
	(3) 二年以上～未滿三年	181	39.5
	(4) 三年以上	21	4.6
每週練習時間	(1) 未滿2小時	27	5.9
	(2) 2小時以上～未滿4小時	125	27.3
	(3) 4小時以上～未滿6小時	74	16.2
	(4) 6小時以上～未滿8小時	106	23.1
	(5) 8小時以上	126	27.5
最佳成績	(1) 全國賽特優	112	24.5
	(2) 全國賽優等	41	9.0
	(3) 全國賽甲等或曾參加全國賽	0	0.0
	(4) 縣賽特優	107	23.4
	(5) 縣賽優等	171	37.3
	(6) 縣賽甲等或曾參加縣賽	27	5.9

資料來源：本研究整理。

## 4.2 研究變項之描述性分析

本節係將研究架構中的各研究變項作一整體性的描述性統計分析，以分析行進管樂隊成員於各研究變項之知覺情形，如表4.2 所示。

表 4.2 各研究構面之描述性分析表

研究構面	最小值	最大值	平均值	標準差	變異數
<b>整體教練領導行為</b>	2.188	7.000	5.025	0.733	0.537
訓練行為	1.000	7.000	5.792	0.946	0.895
專制行為	1.000	7.000	3.108	1.345	1.808
民主行為	1.375	7.000	4.837	1.144	1.309
獎勵行為	1.000	7.000	4.733	1.284	1.649
關懷行為	1.000	7.000	5.041	1.237	1.530
<b>整體組織認同</b>	1.400	7.000	5.807	1.141	1.303
<b>整體心流體驗</b>	1.000	7.000	5.460	1.245	1.550
專注	1.000	7.000	5.150	1.337	1.786
享受工作	1.000	7.000	5.806	1.328	1.764
內在工作動機	1.000	7.000	5.433	1.415	2.001
<b>整體團隊凝聚力</b>	2.643	7.000	5.186	0.962	0.925
團隊吸引	1.333	7.000	5.184	1.172	1.373
團隊合作	1.600	7.000	5.485	1.123	1.262
人際親和	1.000	7.000	4.692	1.238	1.533

資料來源：本研究整理。

整體教練領導行為變項及其構面平均得分除「專制行為」構面外，皆在4.7分以上，可見行進管樂隊成員不論是對整體教練領導行為或是其構面的知覺程度均在中等以上，僅「專制行為」之知覺程度偏低。若依知覺程度順序排列，則以「訓練行為」構面的平均數5.792為最高、其次為「關懷行為」構面的5.041、平均數最低的構面即為「專制行為」，平均數3.108。而變異數部分，「教練領導行為」之變異數0.537為各變項最低，各構面亦以「訓練行為」的0.895為最低，其次是「民主行為」構面的1.309，變異數最高的是「專制行為」構面的1.808，此結果顯示受測者對於「教練領導行為」變項及「訓練行為」構面之知覺情形較其他變項與構面一致性高出許多。

組織認同單一構面之平均得分 5.807 為各變項及構面之冠，可見行為管樂隊成員於組織認同之知覺程度相對較高。

行進管樂隊成員於心流體驗各項構面平均得分皆在 5.1 分以上，顯示受測者不論是整體心流體驗或是其構面的知覺程度都很高。若依知覺程度排列，則以「享受工作」構面的平均數 5.806 為最高，「內在工作動機」構面的平均數 5.433 次之，「專注」構面的平均數 5.150 為最低。而其中「內在工作動機」構面之變異數 2.001 為各構面最高，顯示行進管樂隊成員在此構面之看法一致性最低。

行進管樂隊成員於團隊凝聚力變項的平均得分均在 4.6 分以上，顯示受測者的團隊凝聚力程度在中等以上，而其變異數均在 1.2-1.6 之間，亦屬中等。

### 4.3 個人背景統計變項於研究變項之差異性分析

首先就本研究問卷調查之個人基本資料部分，進行在「教練領導行為」、「組織認同」、「心流體驗」與「團隊凝聚力」變項上之差異性分析。其中「性別」及「學習階段」中各樣本僅有 2 個選項，故將該二項目以「獨立樣本 T 檢定」進行分析，其餘項目則採用「單因子變異數分析」，並輔以 Scheffe 法作事後多重比較，以瞭解不同背景的行進管樂隊成員於研究中變項及其構面的感受是否有顯著差異，以下分別說明各構面的差異情況，以及檢驗研究假設 H1 是否成立。

#### 4.3.1 不同性別於研究變項及構面之差異性分析結果

如表 4.3 所示，針對不同性別於各研究變項及其構面所作差異性分析，結果發現，行進管樂隊男性成員知覺教練專制行為顯著高於女性，女性成員則於組織認同、心流體驗、團隊凝聚力三變項，以及訓練行為、

民主行為、專注、享受工作、內在工作動機、團隊合作等六構面知覺程度均顯著高於男性。不同性別行進管樂隊成員僅於獎勵行為、關懷行為、團隊吸引、人際親和等四構面及整體教練領導行為變項無顯著差異。其分析結果如表 4.3 所示。

表 4.3 不同性別於各研究變項與構面之差異分析

研究構面	性別		T值	p值	備註
	男 1	女 2			
<b>整體教練領導行為</b>	4.959	5.091	-1.935	.054	
訓練行為	5.683	5.900	-2.468	.014*	2>1
專制行為	3.313	2.903	3.302	.001**	1>2
民主行為	4.698	4.977	-2.631	.009*	2>1
獎勵行為	4.683	4.783	-.837	.403	
關懷行為	4.977	5.105	-1.105	.270	
<b>整體組織認同</b>	5.700	5.913	-1.996	.047*	2>1
<b>整體心流體驗</b>	5.302	5.617	-2.728	.007**	2>1
專注	5.025	5.275	-2.011	.045*	2>1
享受工作	5.640	5.971	-2.680	.008**	2>1
內在工作動機	5.257	5.609	-2.685	.008**	2>1
<b>整體團隊凝聚力</b>	5.086	5.286	-2.227	.026*	2>1
團隊吸引	5.079	5.289	-1.920	.055	
團隊合作	5.341	5.629	-2.765	.006**	2>1
人際親和	4.677	4.707	-.264	.792	

註：\*表示 $p<0.05$ ；\*\*表示 $p<0.01$ ；\*\*\*表示 $p<0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

#### 4.3.2 不同學習階段於研究變項及構面之差異性分析結果

針對行進管樂隊成員之學習階段於各研究變項及其構面進行差異性分析(如表4.4)，結果發現，高中行進管樂隊成員在整體心流體驗變項及享受工作、內在工作動機二構面知覺程度均顯著高於國中成員。

其他於整體教練領導行為、整體組織認同、整體團隊凝聚力變項及訓練行為、專制行為、民主行為、獎勵行為、關懷行為、專注、團隊吸引、團隊合作、人際親和等研究構面上，均無顯著差異。其差異分析結果如表4.4所示。

表 4.4 不同學習階段於各研究變項與構面之差異分析

研究構面	學習階段		T值	p值	備註
	國中 1	高中 2			
<b>整體教練領導行為</b>	5.036	4.808	1.485	.138	
訓練行為	5.810	5.455	1.795	.073	
專制行為	3.127	2.750	1.341	.181	
民主行為	4.830	4.953	-0.509	.611	
獎勵行為	4.744	4.527	0.804	.422	
關懷行為	5.060	4.687	1.440	.151	
<b>整體組織認同</b>	5.792	6.058	-1.110	.267	
<b>整體心流體驗</b>	5.430	5.987	-3.211	.003**	2>1
專注	5.130	5.500	-1.319	.188	
享受工作	5.782	6.222	-2.390	.023*	2>1
內在工作動機	5.391	6.177	-4.589	.000**	2>1
<b>整體團隊凝聚力</b>	5.178	5.315	-0.677	.499	
團隊吸引	5.184	5.173	0.045	.964	
團隊合作	5.466	5.808	-1.451	.147	
人際親和	4.687	4.777	-0.348	.728	

註：\*表示 $p<0.05$ ；\*\*表示 $p<0.01$ ；\*\*\*表示 $p<0.001$ 。NS表示事後比較無組間差異

### 4.3.3 訓練期間於研究變項及構面之差異性分析結果

針對不同訓練期間的行進管樂隊成員於各研究變項及其構面之差異性分析(如表4.5)，經進一步比較分析結果發現，僅於民主行為構面有顯著差異。經進一步Scheffe多重比較分析結果發現，各組間無顯著差異，因此不同訓練期間於民主行為構面分析結果，無顯著差異存在。

其他在各研究變項以及各研究構面上，均無顯著的差異情形。其差異分析結果如表4.5所示。

表 4.5 不同訓練期間於各研究變項與構面之差異分析

研究構面	訓練期間				F值	p值	備註
	未滿一年	一年以上 未滿二年	二年以上 未滿三年	三年以上			
	1	2	3	4			
<b>整體教練領導行為</b>	4.979	4.994	5.057	5.141	.474	.701	
訓練行為	5.682	5.825	5.768	5.842	.310	.818	
專制行為	3.208	3.132	3.051	3.179	.216	.885	
民主行為	4.944	4.672	4.970	5.244	3.397	.018*	NS
獎勵行為	4.417	4.817	4.702	4.667	1.095	.351	
關懷行為	4.958	4.932	5.198	4.976	1.617	.185	
<b>整體組織認同</b>	5.661	5.837	5.791	5.867	.277	.842	
<b>整體心流體驗</b>	5.372	5.430	5.481	5.738	.465	.707	
專注	5.213	5.144	5.105	5.492	.553	.646	
享受工作	5.620	5.761	5.884	5.921	.578	.629	
內在工作動機	5.306	5.398	5.460	5.786	.598	.616	
<b>整體團隊凝聚力</b>	5.022	5.232	5.148	5.310	.729	.535	
團隊吸引	5.000	5.247	5.119	5.405	.943	.420	
團隊合作	5.411	5.480	5.478	5.714	.345	.792	
人際親和	4.417	4.791	4.656	4.444	1.397	.243	

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。NS表示事後比較無組間差異  
資料來源：本研究整理。

#### 4.3.4 不同練習時間於研究變項及構面之差異性分析結果

本研究中針對行進管樂隊成員的不同練習時間於研究變項及其構面進行差異性分析(如表4.6)，結果發現，不同練習時間之成員於整體教練領導行為、整體組織認同二變項，以及民主行為、獎勵行為、關懷行為等三構面之知覺程度有顯著差異。經進一步Scheffe多重比較分析結果發現，不同練習時間於整體教練領導行為、整體組織認同二變項，以及獎

勵行為、關懷行為構面各組間無顯著差異，因此不同練習時間於上述各變項及構面分析結果，無顯著差異存在；不同練習時間於民主行為構面分析結果顯示，每週4-6小時練習者知覺民主行為程度顯著大於每週6-8小時及8小時以上者。

至於訓練行為、專制行為二構面與心流體驗、團隊凝聚力二變項及其構面，不同練習時間行進管樂隊成員間均呈現不顯著之結果。其差異分析結果如表4.6所示。

表 4.6 不同練習時間於各研究變項與構面之差異分析

研究構面	練習時間					F值	p值	備註
	未滿2hr 1	2-4hr 2	4-6hr 3	6-8hr 4	8hr以上 5			
<b>整體教練 領導行為</b>	4.821	4.976	5.186	4.928	5.103	2.406	.049*	NS
訓練行為	5.556	5.708	5.820	5.753	5.942	1.531	.192	
專制行為	3.167	3.162	3.000	3.108	3.105	.181	.948	
民主行為	4.685	4.867	5.255	4.711	4.701	3.447	.009**	3>4,5
獎勵行為	4.821	4.976	5.186	4.928	5.103	4.107	.003**	NS
關懷行為	5.556	5.708	5.820	5.753	5.942	4.140	.003**	NS
<b>整體 組織認同</b>	3.167	3.162	3.000	3.108	3.105	2.902	.022*	NS
<b>整體 心流體驗</b>	4.685	4.867	5.255	4.711	4.701	.769	.546	
專注	4.580	4.493	5.041	4.544	4.981	1.644	.162	
享受工作	4.537	4.994	5.280	4.788	5.268	.296	.881	
內在工作 動機	5.585	5.738	5.578	5.785	6.075	.777	.541	
<b>整體團隊 凝聚力</b>	5.352	5.381	5.659	5.391	5.502	1.410	.230	
團隊吸引	5.123	5.119	5.097	5.101	5.384	1.269	.281	
團隊合作	5.585	5.341	5.470	5.466	5.630	1.106	.353	
人際親和	4.506	4.624	4.496	4.796	4.828	1.281	.276	

註：\*表示 $p<0.05$ ；\*\*表示 $p<0.01$ ；\*\*\*表示 $p<0.001$ 。NS表示事後比較無組間差異  
資料來源：本研究整理。

#### 4.3.5 不同最佳成績於研究變項及構面之差異性分析結果

針對行進管樂隊成員不同最佳成績於各研究變項及其構面進行差異性分析(如表4.7)，結果發現，不同最佳成績於整體組織認同、整體心流體驗、整體團隊凝聚力三變項，以及訓練行為、獎勵行為、享受工作、內在工作動機、團隊吸引、團隊合作、人際親和等七構面之知覺程度有顯著差異。經進一步Scheffe多重比較分析結果發現，不同最佳成績於整體心流體驗變項，以及享受工作、內在工作動機、人際親和三構面各組間無顯著差異，因此不同最佳成績於上述各變項及構面分析結果，無顯著差異存在；不同練習時間於整體組織認同、整體團隊凝聚力二變項及訓練行為、獎勵行為、團隊吸引、團隊合作四構面分析結果整理如下：

1. 縣賽特優者知覺訓練行為程度顯著大於縣賽甲等者。
2. 縣賽特優者知覺獎勵行為程度顯著大於全國賽優等者；全國賽特優者知覺獎勵行為程度顯著大於全國賽優等者。
3. 縣賽優等、縣賽特優及全國賽特優者組織認同程度顯著大於縣賽甲等者。
4. 縣賽優等、縣賽特優及全國賽特優者團隊凝聚力顯著大於縣賽甲等者。
5. 縣賽優等、縣賽特優及全國賽特優者團隊吸引程度顯著大於縣賽甲等者。
6. 全國賽特優者團隊合作程度顯著大於縣賽甲等者。

不同最佳成績之行進管樂隊成員於整體教練領導行為變項及專制行為、民主行為、關懷行為三構面知覺程度則呈現不顯著之結果。不同最佳成績之行進管樂隊成員於各構面之差異分析結果，如表4.7所示。

表 4.7 不同最佳成績於各研究變項與構面之差異分析

研究構面	最佳成績						F值	p值	備註
	縣賽甲等 1	縣賽優等 2	縣賽特優 3	全國甲等 4	全國優等 5	全國特優 6			
整體教練 領導行為	4.740	5.014	5.138	無	4.906	5.044	1.976	.097	
訓練行為	5.390	5.747	6.024	無	5.629	5.795	3.290	.011*	3>1
專制行為	3.426	3.116	2.972	無	3.335	3.067	.971	.423	
民主行為	4.417	4.949	4.883	無	4.729	4.765	1.576	.180	
獎勵行為	4.617	4.669	4.897	無	4.073	4.943	4.170	.003**	3>5, 6>5
關懷行為	4.676	4.921	5.117	無	5.110	5.214	1.682	.153	
整體 組織認同	5.044	5.793	5.927	無	5.863	5.875	3.516	.008**	2,3,6>1
整體 心流體驗	4.796	5.563	5.456	無	5.171	5.571	3.042	.017*	NS
專注	4.556	5.199	5.184	無	5.024	5.232	1.614	.170	
享受工作	5.086	5.930	5.769	無	5.553	5.917	2.990	.019*	NS
內在工作 動機	4.759	5.561	5.425	無	4.994	5.567	3.182	.014*	NS
整體團隊 凝聚力	4.455	5.168	5.306	無	4.883	5.386	6.888	.000***	2,3,6>1
團隊吸引	4.309	5.202	5.329	無	4.545	5.464	9.498	.000***	2,3,6>1
團隊合作	4.830	5.468	5.512	無	5.468	5.648	2.966	.019*	6>1
人際親和	4.123	4.602	4.916	無	4.585	4.792	2.824	.025*	NS

註：\*表示 $p<0.05$ ；\*\*表示 $p<0.01$ ；\*\*\*表示 $p<0.001$ 。NS表示事後比較無組間差異

資料來源：本研究整理。

上述差異性分析結果彙整如下：

1. 不同性別之行進管樂隊成員於組織認同、心流體驗、團隊凝聚力之知覺程度有顯著差異；故假設 H1-1 部分成立。
2. 不同學習階段之行進管樂隊成員於心流體驗之知覺程度有顯著差異；故假設 H1-2 部分成立。
3. 不同訓練期間段之行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力之知覺程度均無顯著差異；故假設 H1-3 不成立。
4. 不同練習時間之行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同之知覺程度有顯著差異；故假設 H1-4 部分成立。
5. 不同最佳成績之行進管樂隊成員於組織認同、心流體驗、團隊凝聚力之知覺程度有顯著差異；故假設 H1-5 部分成立。

綜上所述，不同個人背景的行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等之知覺有顯著差異，本研究假設 H1 成立。

## 4.5 研究變項之影響性分析

為瞭解研究變項間是否具有顯著的影響，本節利用線性迴歸分析來檢定研究變項間的影響性，藉以驗證本研究之假設 H2，即行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等變項間之影響性假設。

### 4.5.1 教練領導行為對組織認同之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，組織認同為依變項進行迴歸分析，結果如表 4.8 所示。根據表 4.8 的分析結果，整體教練領導行為對組織認同有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其 $\beta$ 值為 0.385，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，其組織認同程度愈高。其中訓練行

為對組織認同的正向影響性最高( $\beta$ 值為0.406)，專制行為對組織認同則為負向影響( $\beta$ 值為-0.232)。

表 4.8 教練領導行為對組織認同之迴歸分析表

依變項 自變項	組織認同					
	$\beta$ 值					
整體教練 領導行為	.385***					
訓練行為		.406***				
專制行為			-.232***			
民主行為				.261***		
獎勵行為					.316***	
關懷行為						.337***
R <sup>2</sup> 值	.148	.165	.054	.068	.100	.114
調整後 R <sup>2</sup> 值	.146	.163	.052	.066	.098	.112
F 值	79.191***	89.930***	25.835***	33.289***	50.688***	58.482***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對組織認同有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-1成立。

#### 4.5.2 教練領導行為對心流體驗之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，心流體驗為依變項進行迴歸分析，結果如表4.9所示。根據表4.9的分析結果，整體教練領導行為對心流體驗有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其 $\beta$ 值為0.499，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，形成心流體驗的頻率愈高。其中訓練行為對心流體驗的正向影響性最高( $\beta$ 值為0.487)，專制行為對心流體驗則為負向影響( $\beta$ 值為-0.203)。

表 4.9 教練領導行為對心流體驗之迴歸分析表

依變項 自變項	心流體驗					
	β 值					
整體教練 領導行為	.499***					
訓練行為		.487***				
專制行為			-.203***			
民主行為				.411***		
獎勵行為					.364***	
關懷行為						.334***
R <sup>2</sup> 值	.249	.237	.041	.169	.132	.111
調整後 R <sup>2</sup> 值	.248	.236	.039	.167	.130	.109
F 值	151.588***	141.889***	19.612***	92.652***	69.520***	57.159***

註：\*表示 $p<0.05$ ；\*\*表示 $p<0.01$ ；\*\*\*表示 $p<0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對心流體驗有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-2成立。

#### 4.5.3 教練領導行為對專注之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，心流體驗構面之專注為依變項進行迴歸分析，結果如表4.10所示。根據表4.10的分析結果，整體教練領導行為對專注有極顯著之正向影響( $p<0.001$ )，其β值為0.459，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，其專注的程度愈高。其中訓練行為對專注的正向影響性最高(β值為0.457)，專制行為對專注則為負向影響(β值為-0.184)。

表 4.10 教練領導行為對專注之迴歸分析

依變項 自變項	專注					
	β 值					
整體教練 領導行為	.459***					
訓練行為		.457***				
專制行為			-.184***			
民主行為				.372***		
獎勵行為					.296***	
關懷行為						.321***
R <sup>2</sup> 值	.211	.209	.034	.138	.087	.103
調整後 R <sup>2</sup> 值	.209	.207	.032	.137	.085	.101
F 值	121.851***	120.857***	15.915***	73.292***	43.719***	52.227***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對專注有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-2成立。

#### 4.5.4 教練領導行為對享受工作之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，心流體驗構面之享受工作為依變項進行迴歸分析，結果如表4.11所示。根據表4.11的分析結果，整體教練領導行為對享受工作有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其β值為0.481，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，其享受工作的程度愈高。其中訓練行為對享受工作的正向影響性最高(β值為0.471)，專制行為對享受工作則為負向影響(β值為-0.204)。

表 4.11 教練領導行為對享受工作之迴歸分析表

依變項 自變項	享受工作					
	β 值					
整體教練 領導行為	.481***					
訓練行為		.471***				
專制行為			-.204***			
民主行為				.393***		
獎勵行為					.376***	
關懷行為						.310***
R <sup>2</sup> 值	.231	.222	.042	.154	.142	.096
調整後 R <sup>2</sup> 值	.230	.221	.040	.152	.140	.094
F 值	137.243***	130.322***	19.888***	83.167***	75.214***	48.616***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對享受工作有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-2成立。

#### 4.5.5 教練領導行為對內在工作動機之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，心流體驗構面之內在工作動機為依變項進行迴歸分析，結果如表4.12 所示。根據表4.12的分析結果，整體教練領導行為對內在工作動機有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其β值為0.435，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，其內在工作動機的程度愈高。其中訓練行為對內在工作動機的正向影響性最高(β值為0.416)，專制行為對賽在工作動機則為負向影響(β值為-0.173)。

表 4.12 教練領導行為對內在工作動機之迴歸分析表

自變項 \ 依變項	內在工作動機					
	β 值					
整體教練領導行為	.435***					
訓練行為		.416***				
專制行為			-.173***			
民主行為				.364***		
獎勵行為					.326***	
關懷行為						.289***
R <sup>2</sup> 值	.189	.173	.030	.132	.106	.083
調整後 R <sup>2</sup> 值	.187	.171	.028	.131	.104	.081
F 值	106.414***	95.360***	14.025***	69.637***	54.132***	41.445***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對內在工作動機有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-2成立。

#### 4.5.6 教練領導行為對團隊凝聚力之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，團隊凝聚力為依變項進行迴歸分析，結果如表4.13所示。根據表4.13的分析結果，整體教練領導行為對團隊凝聚力有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其β值為0.432，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，其團隊凝聚力愈高。其中訓練行為對團隊凝聚力的正向影響性最高(β值為0.462)，專制行為對團隊凝聚力則為負向影響(β值為-0.297)。

表 4.13 教練領導行為對團隊凝聚力之迴歸分析表

依變項 自變項	團隊凝聚力					
	β 值					
整體教練 領導行為	.432***					
訓練行為		.462***				
專制行為			-.297***			
民主行為				.353***		
獎勵行為					.350***	
關懷行為						.295***
R <sup>2</sup> 值	.186	.213	.088	.125	.122	.087
調整後 R <sup>2</sup> 值	.185	.211	.086	.123	.120	.085
F 值	104.490***	123.546***	44.033***	65.118***	63.610***	43.434***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對團隊凝聚力有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-3成立。

#### 4.5.7 教練領導行為對團隊吸引之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，團隊凝聚力構面之團隊吸引為依變項進行迴歸分析，結果如表4.14 所示。根據表4.14的分析結果，整體教練領導行為對團隊吸引有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其β值為0.361，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，其團隊吸引的程度愈高。其中訓練行為對團隊吸引的正向影響性最高(β值為0.395)，專制行為對團隊吸引則為負向影響(β值為-0.246)。

表 4.14 教練領導行為對團隊吸引之迴歸分析表

依變項 自變項	團隊吸引					
	β 值					
整體教練 領導行為	.361***					
訓練行為		.395***				
專制行為			-.246***			
民主行為				.285***		
獎勵行為					.318***	
關懷行為						.219***
R <sup>2</sup> 值	.130	.156	.060	.081	.101	.048
調整後 R <sup>2</sup> 值	.128	.154	.058	.079	.099	.046
F 值	68.169***	84.171***	29.271***	40.419***	51.413***	23.020***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對團隊吸引有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-3成立。

#### 4.5.8 教練領導行為對團隊合作之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，團隊凝聚力構面之團隊合作為依變項進行迴歸分析，結果如表4.15 所示。根據表4.15的分析結果，整體教練領導行為對團隊合作有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其β值為0.508，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，其團隊合作的程度愈高。其中訓練行為對團隊合作的正向影響性最高(β值為0.516)，專制行為對團隊合作則為負向影響(β值為-0.254)。

表 4.15 教練領導行為對團隊合作之迴歸分析表

依變項 自變項	團隊合作					
	β 值					
整體教練 領導行為	.508***					
訓練行為		.516***				
專制行為			-.254***			
民主行為				.417***		
獎勵行為					.351***	
關懷行為						.356***
R <sup>2</sup> 值	.258	.266	.064	.174	.123	.127
調整後 R <sup>2</sup> 值	.256	.264	.062	.172	.121	.125
F 值	158.301***	165.219***	31.326***	95.800***	63.953***	66.070***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對團隊合作有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-3成立。

#### 4.5.9 教練領導行為對人際親和之影響情形

以教練領導行為及其構面為自變項，團隊凝聚力構面之人際親和為依變項進行迴歸分析，結果如表4.16所示。根據表4.16的分析結果，整體教練領導行為對人際親和有顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其β值為0.115，顯示行進管樂隊成員對教練領導行為的知覺程度愈高，其人際親和的程度愈高。其中訓練行為對人際親和的正向影響性最高(β值為0.147)，專制行為對人際親和則為負向影響(β值為-0.228)。

表 4.16 教練領導行為對人際親和之迴歸分析表

依變項 自變項	人際親和					
	β 值					
整體教練 領導行為	.115*					
訓練行為		.147**				
專制行為			-.228***			
民主行為				.112*		
獎勵行為					.136**	
關懷行為						.116*
R <sup>2</sup> 值	.013	.022	.052	.012	.018	.014
調整後 R <sup>2</sup> 值	.011	.019	.050	.010	.016	.011
F 值	6.144*	10.082**	24.941***	5.744*	8.568**	6.260*

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之教練領導行為對人際親和有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-3成立。

#### 4.5.10 組織認同對心流體驗及其構面之影響情形

以組織認同為自變項，心流體驗及其構面為依變項進行迴歸分析，結果如表4.17 所示。根據表4.17的分析結果，整體組織認同對整體心流體驗、專注、享受工作及內在工作動機均有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其β值分為0.626、0.552、0.566及0.587，顯示行進管樂隊成員之組織認同程度愈高，其心流體驗之頻率、專注程度、享受工作程度及內在工作動機的程度均愈高。

表 4.17 組織認同對心流體驗及其構面之迴歸分析表

自變項 \ 依變項	整體心流體驗	專注	享受工作	內在工作動機
	β 值	β 值	β 值	β 值
整體組織認同	.626***	.552***	.566***	.587***
R <sup>2</sup> 值	.391	.304	.320	.345
調整後 R <sup>2</sup> 值	.390	.303	.318	.344
F 值	293.166***	199.403***	214.521***	240.120***

註：\*表示p<0.05；\*\*表示p<0.01；\*\*\*表示p<0.001。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之組織認同對心流體驗有顯著正向影響、對專注有顯著正向影響、對享受工作有顯著正向影響、對內在工作動機有顯著正向影響，均得到驗證，本研究假設H2-4成立。

#### 4.5.11 組織認同對團隊凝聚力及其構面之影響情形

以組織認同為自變項，團隊凝聚力及其構面為依變項進行迴歸分析，結果如表4.18所示。根據表4.18的分析結果，整體組織認同對整體團隊凝聚力、團隊吸引、團隊合作及人際親和均有極顯著之正向影響(p<0.001)，其β值分為0.515、0.451、0.541及0.195，顯示行進管樂隊成員之組織認同程度愈高，其團隊凝聚力、團隊吸引的程度、團隊合作的程度、人際親和的程度均愈高。

表 4.18 組織認同對團隊凝聚力及其構面之迴歸分析表

自變項 \ 依變項	整體團隊凝聚力	團隊吸引	團隊合作	人際親和
	β 值	β 值	β 值	β 值
整體組織認同	.515***	.451***	.541***	.195***
R <sup>2</sup> 值	.265	.203	.292	.038
調整後 R <sup>2</sup> 值	.263	.202	.291	.036
F 值	164.306***	116.333***	188.340***	18.063***

註：\*表示p<0.05；\*\*表示p<0.01；\*\*\*表示p<0.001。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之組織認同對團隊凝聚力有顯著正向影響、對團隊吸引有顯著正向影響、對團隊合作有顯著正向影響、對人際親和有顯著正向影響，均得到驗證，本研究假設H2-5成立。

#### 4.5.12 心流體驗對團隊凝聚力之影響情形

以心流體驗為自變項，團隊凝聚力為依變項進行迴歸分析，結果如表4.19所示。根據表4.19的分析結果，整體心流體驗對團隊凝聚力有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其 $\beta$ 值為0.680，顯示行進管樂隊成員之心流體驗程度愈高，其團隊凝聚力愈高。其中內在工作動機對團隊凝聚力的正向影響性最高( $\beta$ 值為0.651)。

表 4.19 心流體驗對團隊凝聚力之迴歸分析表

自變項 \ 依變項	團隊凝聚力			
	$\beta$ 值			
整體心流體驗	.680***			
專注		.546***		
享受工作			.650***	
內在工作動機				.651***
R <sup>2</sup> 值	.462	.298	.422	.423
調整後 R <sup>2</sup> 值	.461	.297	.421	.422
F 值	391.397***	193.908***	333.445***	334.884***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之心流體驗對團隊凝聚力有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-6成立。

#### 4.5.13 心流體驗對團隊吸引之影響情形

以心流體驗為自變項，團隊凝聚力構面之團隊吸引為依變項進行迴歸分析，結果如表4.20 所示。根據表4.20的分析結果，整體心流體驗對團隊吸引有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其 $\beta$ 值為0.595，顯示行進管樂隊成員之心流體驗程度愈高，其團隊吸引之程度愈高。其中內在工作動機對團隊吸引的正向影響性最高( $\beta$ 值為0.584)。

表 4.20 心流體驗對團隊吸引之迴歸分析表

自變項 \ 依變項	團隊吸引			
	$\beta$ 值			
整體心流體驗	.595***			
專注		.450***		
享受工作			.578***	
內在工作動機				.584***
R <sup>2</sup> 值	.355	.203	.335	.341
調整後 R <sup>2</sup> 值	.353	.201	.333	.339
F 值	250.483***	116.095***	229.303***	235.597***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之心流體驗對團隊吸引有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-6成立。

#### 4.5.14 心流體驗對團隊合作之影響情形

以心流體驗為自變項，團隊凝聚力構面之團隊合作為依變項進行迴歸分析，結果如表4.21 所示。根據表4.21的分析結果，整體心流體驗對團隊合作有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其 $\beta$ 值為0.718，顯示行進管樂隊成員之心流體驗程度愈高，其團隊合作之程度愈高。其中內在工作動機對團隊合作的正向影響性最高( $\beta$ 值為0.680)。

表 4.21 心流體驗對團隊合作之迴歸分析表

自變項 \ 依變項	團隊合作			
	β 值			
整體心流體驗	.718***			
專注		.608***		
享受工作			.666***	
內在工作動機				.680***
R <sup>2</sup> 值	.515	.370	.443	.462
調整後 R <sup>2</sup> 值	.514	.368	.442	.461
F 值	484.588***	267.634***	362.536***	391.783***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之心流體驗對團隊合作有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-6成立。

#### 4.5.15 心流體驗對人際親和之影響情形

以心流體驗為自變項，團隊凝聚力構面之人際親和為依變項進行迴歸分析，結果如表4.22所示。根據表4.22的分析結果，整體心流體驗對人際親和有極顯著之正向影響( $p < 0.001$ )，其β值為0.252，顯示行進管樂隊成員之心流體驗程度愈高，其人際親和之程度愈高。其中享受工作對人際親和的正向影響性最高(β值為0.255)。

表 4.22 心流體驗對人際親和之迴歸分析表

自變項 \ 依變項	人際親和			
	β 值			
整體心流體驗	.252***			
專注		.208***		
享受工作			.255***	
內在工作動機				.227***
R <sup>2</sup> 值	.063	.043	.065	.051
調整後 R <sup>2</sup> 值	.061	.041	.063	.049
F 值	30.860***	20.670***	31.775***	24.703***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

由以上結果顯示，行進管樂隊成員之心流體驗對人際親和有顯著正向影響，得到驗證，本研究假設H2-6成立。

## 4.6 中介效果之驗證

根據 Baron and Kenny (1986)的論點，檢驗的方法包括四個步驟：第一步驟，自變項對中介變項之迴歸分析，但不包括依變項；第二步驟，自變項對依變項之迴歸分析；第三步驟，中介變項對依變項之迴歸分析；第四步驟，自變項與中介變項同時對依變項之迴歸分析。

若自變項—中介變項—依變項關係成立，將會符合以下情況：

- 一、自變項必定會影響中介變項。
- 二、自變項一定會影響依變項。
- 三、中介變項必定影響依變項。
- 四、自變項加入中介變項後對於依變項之影響性，會小於單獨對依變項之影響性。
- 五、假若中介變項加入後僅使自變項與依變項之間的關係顯著性降低或迴歸係數  $\beta$  值之絕對值降低，則為部分中介；若自變項與依變項之間原本顯著的關係轉為不顯著，則為完全中介。

### 4.6.1 心流體驗於教練領導行為、團隊凝聚力之中介效果

本研究針對教練領導行為、心流體驗與團隊凝聚力等變項進行迴歸分析，如表 4.23 所示，分述如下：

- 一、教練領導行為對心流體驗之迴歸分析結果，如表 4.23 步驟一所示，影響性達極顯著水準，迴歸係數  $\beta$  值為 0.499\*\*\*，調整後  $R^2$  值為 0.248，符合上述中介關係成立之第一個情況。

- 二、教練領導行為對團隊凝聚力之迴歸分析結果如表 4.23 步驟二所示，影響性達極顯著水準，迴歸係數  $\beta$  值為 0.432\*\*\*，調整後  $R^2$  值為 0.185，符合上述中介關係成立之第二個情況。
- 三、心流體驗對團隊凝聚力之迴歸分析結果，如表 4.23 步驟三所示，影響性達極顯著水準，迴歸係數  $\beta$  值為 0.680\*\*\*，調整後  $R^2$  值為 0.461，符合上述中介關係成立之第三個情況。
- 四、教練領導行為、心流體驗同時對團隊凝聚力之迴歸分析結果，如表 4.23 步驟四所示，影響性達非常顯著水準，其中教練領導行為、心流體驗對團隊凝聚力之迴歸係數  $\beta$  值分別為 0.123\*\*、0.618\*\*\*，調整後  $R^2$  值為 0.471；而對照步驟二與步驟四結果發現，教練領導行為對團隊凝聚力之迴歸係數  $\beta$  值在導入中介變項心流體驗後，由 0.432\*\*\*降為 0.123\*\*，符合上述中介關係成立之第四個情況。
- 五、教練領導行為單獨對團隊凝聚力之影響性，在導入中介變項心流體驗對團隊凝聚力進行分析後，迴歸係數  $\beta$  值變小但仍為顯著 (0.123\*\*)，表示心流體驗在教練領導行為與團隊凝聚力間產生部分中介效果，本研究假設 H2-7 成立。

表 4.23 教練領導行為、心流體驗與團隊凝聚力之迴歸分析

步驟	步驟一	步驟二	步驟三	步驟四
自變項 \ 依變項	心流體驗	團隊凝聚力	團隊凝聚力	團隊凝聚力
	$\beta$ 值	$\beta$ 值	$\beta$ 值	$\beta$ 值
教練領導行為	.499***	.432***	--	.123**
心流體驗	--	--	.680***	.618***
$R^2$ 值	.249	.186	.462	.473
調整後 $R^2$ 值	.248	.185	.461	.471
F 值	151.588***	104.490***	391.397***	204.381***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

#### 4.6.2 心流體驗於組織認同、團隊凝聚力之中介效果

本研究針對組織認同、心流體驗與團隊凝聚力等變項進行迴歸分析，如表 4.24 所示，分述如下：

- 一、組織認同對心流體驗之迴歸分析結果，如表 4.24 步驟一所示，影響性達極顯著水準，迴歸係數  $\beta$  值為 0.626\*\*\*，調整後  $R^2$  值為 0.390，符合上述中介關係成立之第一個情況。
- 二、組織認同對團隊凝聚力之迴歸分析結果，如表 4.24 步驟二所示，影響性達極顯著水準，迴歸係數  $\beta$  值為 0.515\*\*\*，調整後  $R^2$  值為 0.263，符合上述中介關係成立之第二個情況。
- 三、心流體驗對團隊凝聚力之迴歸分析結果，如表 4.24 步驟三所示，影響性達極顯著水準，迴歸係數  $\beta$  值為 0.680\*\*\*，調整後  $R^2$  值為 0.461，符合上述中介關係成立之第三個情況。
- 四、組織認同、心流體驗同時對團隊凝聚力之迴歸分析結果，如表 4.24 步驟四所示，影響性達非常顯著水準，其中組織認同、心流體驗對團隊凝聚力之迴歸係數  $\beta$  值分別為 0.147\*\*、0.588\*\*\*，調整後  $R^2$  值為 0.473；而對照步驟二與步驟四結果發現，組織認同單獨對團隊凝聚力之迴歸係數  $\beta$  值在導入中介變項心流體驗後，由 0.515\*\*\* 降為 0.147\*\*，符合上述中介關係成立之第四個情況。
- 五、組織認同單獨對團隊凝聚力之影響性，在導入中介變項心流體驗對團隊凝聚力進行分析後，迴歸係數  $\beta$  值變小但仍為顯著(0.147\*\*)，表示心流體驗在組織認同與團隊凝聚力間產生部分中介效果，本研究假設 H2-8 成立。

表 4.24 組織認同、心流體驗與團隊凝聚力之迴歸分析

步驟	步驟一	步驟二	步驟三	步驟四
自變項 \ 依變項	心流體驗	團隊凝聚力	團隊凝聚力	團隊凝聚力
	β 值	β 值	β 值	β 值
組織認同	.626***	.515***	--	.147**
心流體驗	--	--	.680***	.588***
R <sup>2</sup> 值	.391	.265	.462	.475
調整後 R <sup>2</sup> 值	.390	.263	.461	.473
F 值	293.166***	164.306***	391.397***	205.873***

註：\*表示 $p < 0.05$ ；\*\*表示 $p < 0.01$ ；\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

綜合以上分析結果得知，行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等變項間之影響性假設，得到驗證，即本研究假設 H2 成立。

## 第五章 結論與建議

本章將本研究的統計分析結果加以整理，對實證結果做成結論，以說明嘉義縣高、國中行進管樂隊成員知覺教練領導行為、組織認同、心流體驗對團隊凝聚力之影響，並進一步提出建議，希望能對行進管樂隊組訓工作有所助益，亦提供後續研究者參考。

### 5.1 結論

本節將第四章的實證分析結果歸納敘述如下，研究假設檢驗結果如表 5.1：

表 5.1 研究假設驗證結果

研究假設	結果
H1：不同個人背景的行進管樂隊成員於教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等之知覺有顯著差異。	成立
H2：教練領導行為、組織認同、心流體驗、團隊凝聚力等變項之間有顯著影響。	成立

資料來源：本研究整理

#### 5.1.1 不同背景變項之行進管樂隊成員於各研究變項之差異情形

茲將各研究變項之分析結果整理如下：

1. 不同背景變項之行進管樂隊成員於知覺教練領導行為之差異情形
  - (1) 不同練習時間之行進管樂隊成員知覺教練領導行為，在整體及獎勵行為及關懷行為二構面皆無顯著差異存在；僅在民主行為構面，每週 4-6 小時練習者知覺民主行為程度顯著大於每週 6-8 小時及 8 小時以上者。

(2) 行進管樂隊成員在性別、學習階段、訓練期間及最佳成績的不同，並不會使其知覺教練領導行為有顯著差異。

## 2. 不同背景變項之行進管樂隊成員於組織認同之差異情形

(1) 不同性別及最佳成績之行進管樂隊成員於組織認同有顯著差異存在；女性成員組織認同高於男性；最佳成績為縣賽優等、縣賽特優及全國賽特優者組織認同程度顯著大於縣賽甲等者。

(2) 行進管樂隊成員在學習階段、練習時間及訓練期間的不同，並不會使其組織認同有顯著差異。

## 3. 不同背景變項之行進管樂隊成員於心流體驗之差異情形

(1) 不同性別行進管樂隊成員於心流體驗，在整體及各構面間皆有顯著差異，女性較男性易形成心流體驗。

(2) 不同學習階段行進管樂隊成員於心流體驗，在整體及享受工作、內在工作動機二構面間皆有顯著差異，高中成員較國中成員易形成心流體驗，內在工作動機構面更達極顯著水準。

(3) 行進管樂隊成員在訓練期間、練習時間及最佳成績的不同，並不會使其心流體驗的形成有顯著差異。

## 4. 不同背景變項之行進管樂隊成員於團隊凝聚力之差異情形

(1) 不同性別行進管樂隊成員於團隊凝聚力，在整體及團隊合作構面間皆有顯著差異，女性之團隊凝聚力高於男性。

(2) 不同最佳成績之行進管樂隊成員於團隊凝聚力，在整體及各構面間皆有顯著差異，縣賽優等、縣賽特優及全國賽特優者團隊凝聚力顯著大於縣賽甲等者；縣賽優等、縣賽特優及全國賽特優者團隊吸引程度顯著大於縣賽甲等者；全國賽特優者團隊合作程度顯著大於縣賽甲等者。

- (3) 行進管樂隊成員在學習階段、訓練期間、練習時間的不同，並不會對其團隊凝聚力有顯著差異。

### 5.1.2 教練領導行為、組織認同、心流體驗及團隊凝聚力之影響情形

主要探討樣本於研究變項各構面間是否有影響性存在，茲將綜合研究分析結果敘述如下：

#### 1. 教練領導行為對組織認同之影響情形

研究結果顯示，整體教練領導行為對組織認同有極顯著之正向影響，訓練行為、民主行為、獎勵行為及關懷行為對組織認同均有極顯著正向影響，專制行為則對組織認同有極顯著負向影響。此結果說明當行進管樂隊教練使用正向領導行為愈頻繁時，成員對組織的認同程度愈高。

#### 2. 教練領導行為對心流體驗之影響情形

研究結果顯示，整體教練領導行為對整體心流體驗及其構面有極顯著之正向影響，訓練行為、民主行為、獎勵行為及關懷行為對心流體驗及其構面均有極顯著正向影響，專制行為則對心流體驗及其構面有極顯著負向影響。此結果說明，當行進管樂隊教練使用正向領導行為愈頻繁時，成員的心流體驗也愈頻繁。

#### 3. 教練領導行為對團隊凝聚力之影響情形

研究結果顯示，整體教練領導行為對整體團隊凝聚力及其構面有極顯著之正向影響，訓練行為、民主行為、獎勵行為及關懷行為對團隊凝聚力及其構面均有極顯著正向影響，專制行為則對團隊凝聚力及其構面有極顯著負向影響。此結果說明，當行進管樂隊教練使用正向領導行為愈頻繁時，成員的團隊凝聚力愈好。

#### 4. 組織認同對心流體驗之影響情形

研究結果顯示，組織認同對整體心流體驗及其構面有極顯著之正向

影響。此結果說明，當行進管樂隊成員對組織之認同程度愈高時，其心流體驗也愈頻繁。

#### 5. 組織認同對團隊凝聚力之影響情形

研究結果顯示，組織認同對整體團隊凝聚力及其構面有極顯著之正向影響。此結果說明，當行進管樂隊成員對組織之認同程度愈高時，團隊成員間之凝聚力也隨之愈高。

#### 6. 心流體驗對團隊凝聚力之影響情形

研究結果顯示，整體心流體驗及其構面對整體團隊凝聚力及其構面均有極顯著之正向影響。此結果說明，當行進管樂隊成員之心流體驗愈頻繁時，團隊成員間之凝聚力也隨之愈高。

#### 7. 教練領導行為與心流體驗對團隊凝聚力之影響情形

心流體驗於教練領導行為與團隊凝聚力間存在部分中介效果，亦即教練領導行為會透過心流體驗的中介作用，而對團隊凝聚力產生正向影響。此結果表示，就行進管樂隊教練而言，建立良好的教練領導行為，以增強成員的心流體驗，能夠有效地提升團隊成員間的凝聚力與向心力。

#### 8. 組織認同與心流體驗對團隊凝聚力之影響情形

心流體驗於組織認同與團隊凝聚力間存在部分中介效果，亦即組織認同會透過心流體驗的中介作用，而對團隊凝聚力產生正向影響。此結果表示，就行進管樂隊教練而言，提升團隊成員的組織認同，以增強其心流體驗，能夠有效地增進團隊成員間的凝聚力與向心力。

## 5.2 研究建議

本節依據研究結論，針對目前行進管樂隊成員的教練領導行為、組織認同、心流體驗對團隊凝聚力之影響情形，結合行進管樂發展現況，提出相關建議供行進管樂團隊、主管機關及後續研究者參考。

### 5.2.1 給行進管樂團隊的建議

#### 1. 增加女性成員

女性成員在組織認同、心流體驗、團隊凝聚力之表現均優於男性，增加女性比例應有助於團隊整體之表現及穩定性。

#### 2. 不需迷信訓練時間及全國賽成績

在研究結果中，較多的訓練時數與全國賽成績並未與研究變項成正相關，可見練習本身才是關鍵，對有心投入行進管樂的成員而言，他們在乎的並不是這些，而是一起練習、一起參賽的過程。

#### 3. 充實教練領導行為專業知能

當行進管樂隊教練擁有愈優異的領導行為，成員們的心流體驗與團隊凝聚力也愈高。對教練而言，不論是理論課程的學習，或是團隊訓練過程的觀摩及交流，透過進修活動的安排，可以讓他們擁有更專業、合宜的領導行為，並間接地增強成員們的心流體驗與團隊凝聚力。

#### 4. 定期舉辦成員間的內部聯誼活動

本研究結果顯示，當行進管樂隊成員的組織認同度愈高時，成員們的心流體驗與團隊凝聚力也愈高。對團隊成員們而言，舉行輕鬆、活潑的內部聯誼活動（如旅遊、餐敘、慶生會等），有助於增加成員間彼此的熟悉度，化解為比賽而訓練的緊繃情緒，提升練習時的合作默契。

### 5.2.2 給主管機關的建議

#### 1. 鼓勵組訓行進管樂團隊

從描述性統計結果中可以看出，各研究變項及構面的平均數幾乎都在 5 以上，顯現行進管樂隊的成員們在團隊中所學習、感受到的經驗是良好而正面的；建議主管機關鼓勵所屬學校發展行進管樂團隊，給予充分的行政支持與經費資源，讓學生透過行進管樂訓練學習自我挑戰，並

從中獲得最佳經驗。而高中成員在心流體驗的得分明顯較高，顯示高中生的自發性投入程度優於國中，可列為優先發展對象。

## 2. 舉辦交流競賽與表演

全國學生音樂比賽、嘉義市國際管樂節及嘉義縣藝鳴驚人旗樂舞比管樂舞蹈嘉年華等交流競賽與表演活動的舉行，有助於提供行進管樂團隊成員們表現的舞台，使其產生爭取佳績的榮譽感，加強團隊的向心力；從演出前的共同練習準備，到正式演出時的團結合作、同舟共濟，除了可以提升演出的技能，有助於增強成員們的組織認同、心流體驗與團隊凝聚力等對行進管樂團隊組訓的正面幫助外，更重要的，是可以讓孩子學習到吃苦耐勞、團結合作、堅持到底的最佳精神，這才是提升國家競爭力的良方。

### 5.2.3 給後續研究的建議

1. 本研究的調查對象僅限於嘉義縣高、國中行進管樂隊成員，因此，本研究之結果與推論，僅及於嘉義縣轄內、高中及國中階段之相關成員，建議後續研究可以跨縣市發放問卷，並增加國小、大學及社會隊伍為對象，擴大研究範圍，比較不同縣市、不同階段行進管樂隊成員間於各研究變項知覺之差異情形。
2. 本研究僅採用問卷調查法來瞭解教練領導行為、心流體驗及組織認同對團隊凝聚力的影響情形，未能與受測對象進行深度訪談，瞭解他們擔任行進管樂隊成員之心理層面影響最大的因素是哪些，深層感受又是如何？建議後續研究者可改以深度訪談方式，以質性研究方法再對相關議題進行分析探討。

## 參考文獻

### 一、中文部分

1. 王加微(民79)，行為科學。台北：五南。
2. 王柏森(民96)，慢速壘球參與者之教練領導行為、團隊凝聚力與社會支持之相關研究，國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文，台北市。
3. 王秉鈞(民84)，管理學，台北：華泰。
4. 王貞治(民100)，桃園縣國中乙級籃球代表隊教練領導行為與團隊凝聚力關係之研究，國立臺灣師範大學體育學系在職進修碩士班碩士論文，台北市。
5. 江小梅(民100)，HBL甲級籃球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力及成績表現之關係研究，聖約翰科技大學工業工程與管理系碩士在職專班碩士論文，新北市。
6. 李佳豪(民98)，以深度休閒之觀點探討角色扮演活動參與者情境涉入與心流體驗之關係，國立屏東商業技術學院行銷與流通管理系碩士論文，屏東縣。
7. 李姿怡(民100)，拔河選手團隊凝聚力與比賽流暢體驗之研究，臺北市立體育學院休閒運動管理學系碩士班碩士論文，台北市。
8. 李尚儒(民98)，山溪釣遊者釋獲行為、深度休閒特質、流暢體驗與地方依附感影響之研究，國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士班碩士論文，雲林縣。
9. 李宛玲(民97)，自我認同、角色認同、組織認同與工作績效關聯性之研究，銘傳大學管理研究所碩士論文，台北市。
10. 李孟臻(民101)，高雄市網球選手知覺教練領導行為與運動自信心研

- 究，國立高雄師範大學體育學系體育教學碩士班碩士論文，高雄市。
11. 呂淑鈴(民95)，臺北市立國小扯鈴選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究，台北市立教育大學體育學系碩士論文，台北市。
  12. 林家五(民95)，認定與認同在組織中的運作歷程：利益關係者理論的觀點，人力資源管理學報，第6卷，第3期，119-142頁。
  13. 林家五、熊欣華、黃國隆(民95)，認同對決策嵌陷行為的影響：個體與群體層次的分析，台灣管理學刊，第6卷，第1期，157-180頁。
  14. 林清和(民90)，教練心理學，台北：文史哲。
  15. 林淑芬(民92)，女性保健志工人格特質、組織承諾與神馳經驗關係之探討，大葉大學休閒事業管理研究所碩士論文，彰化縣。
  16. 吳明隆(民92)，SPSS統計應用學習實務：問卷分析與應用統計，台北：易習。
  17. 吳明隆(民89)，SPSS 統計應用實務，台北：松崗。
  18. 吳春明(民97)，國民小學校長文化領導與教師組織認同關係之研究，輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，新北市。
  19. 吳清山(民93)，學校創新經營理念與策略，教師天地，第128期，30-44頁。
  20. 吳清山(民80)，學校行政，台北：心理。
  21. 吳慧卿(民90)，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，國立臺灣師範大學體育學系博士論文，台北市。
  22. 吳慧卿(民91)，團隊衝突對選手滿意度之影響初探，中華體育季刊，第16期，68-74頁。
  23. 邱金松(民70)，運動教練的社會學-團隊的士氣培養與領導，國民體育季刊，第10卷，第1期，27-32頁。

- 24.邱鈴怡(民99)，組織承諾、領導風格、工作生活品質對團隊凝聚力與工作滿意度之影響—以台北縣消防員為例，南台科技大學企業管理系碩士論文，台南市。
- 25.邱皓政(民91)，量化研究與統計分析—SPSS 中文視窗版資料分析範例解析，台北：五南。
- 26.洪嘉文(民86)，領導型態與工作滿意關係之實證研究，國立臺灣師範大學體育學系碩士論文，台北市。
- 27.莊文賢(民96)，領導型態、團隊凝聚力、集體效能、組織公正與智慧資本關係之研究--以台灣國際造船公司為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文，高雄市。
- 28.莊麗珠(民101)，人格特質、參與動機及心流經驗對工作滿足影響之研究—以嘉義市義消人員為例，南華大學企業管理系管理科學碩士論文，嘉義縣。
- 29.莊豔惠(民86)，教練領導行為對團隊凝聚力及內在動機的影響，國立體育學院體育研究所碩士論文，桃園縣。
- 30.徐佳蓉(民99)，如何提高組織認同？探討人力資源管理活動和轉換型領導之角色，義守大學企業管理學系碩士班碩士論文，高雄市。
- 31.徐瑋伶、鄭伯堦(民91)，組織認同：理論與本質之初步探索分析，中山管理評論，第10卷，第1期，45-64頁。
- 32.馬玉濱(民95)，教練領導行為與團隊衝突及團隊凝聚力之研究—以台北市高中籃球校代表隊知覺為例，國立臺灣師範大學體育學系碩士論文，台北市。
- 33.袁慧玲(民96)，主管領導風格對新世代工作者的組織認同影響之研究，大葉大學事業經營研究所碩士論文，彰化縣。

- 34.陳世雄(民100)，臺北市國小體育班與普通班運動代表隊團隊凝聚力與學習滿意度之相關研究，臺北市立教育大學體育學系體育教學碩士學位班碩士論文，台北市。
- 35.陳玉娟(民84)，台灣地區游泳教練領導行為與選手成績表現及滿意度關係之研究，國立臺灣師範大學體育研究所碩士論文，台北市。
- 36.陳玟榆(民97)，影響志願服務者心流體驗與組織承諾因素之探究—以台中縣立港區藝術中心為例，朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文，台中縣。
- 37.陳昌寧(民102)，國中柔道選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究，國立高雄師範大學體育學系碩士論文，高雄市。
- 38.陳建彰(民95)，大學校院甲組桌球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與成績表現之研究，輔仁大學體育學系碩士論文，新北市。
- 39.陳偉睿(民90)，網際網路之流暢經驗初探性研究，國立中山大學資訊管理研究所碩士論文，高雄市。
- 40.陳寬裕、王正華(民100)，論文統計分析實務：SPSS與AMOS的運用，台北：五南。
- 41.陳靜怡(民101)，員工組織關係、組織承諾和員工績效間關係之研究—以心理契約實現和組織認同為中介，國立成功大學企業管理研究所碩士論文，台南市。
- 42.許士軍(民90)，管理學，台北：東華。
- 43.許晉龍(民93)，線上遊戲使用者行為研究，國立台灣科技大學資訊管理系博士論文，台北市。
- 44.梁雙蓮(民73)，中央行政機關公務員組織認同之研究，台灣大學政治研究所博士論文，台北市。

- 45.郭添財(民93)，國小桌球選手知覺教練領導行為與團隊凝聚力之研究，臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，台北市。
- 46.程紹同(民91)，運動管理學導論，台北：華泰。
- 47.黃金柱(民75)，運動團隊凝聚力探討，中華體育，第2期，57-63頁。
- 48.黃美琪(民94)，志願解說人員參與動機、組織承諾與神馳體驗間關係之探討，大葉大學休閒事業管理學系碩士論文，彰化縣。
- 49.曾冠萍(民101)，樂樂棒球選手知覺教練領導行為、團隊凝聚力與成績表現之研究，國立臺南大學體育科教學碩士班碩士論文，台南市。
- 50.張文財(民92)，國小籃球隊知覺教練領導行為、團隊凝聚力與成績表現之研究，國立屏東師範學院體育教學研究所碩士論文，屏東縣。
- 51.張春興(民82)，心理學概要，台北：東華。
- 52.張紹勳(民93)，管理學，台中：滄海。
- 53.張順美(民99)，外商公司投入當地企業贊助活動對於組織承諾、團隊凝聚力和離職傾向的影響，大葉大學管理學院碩士在職專班碩士論文，彰化縣。
- 54.楊胤甲(民95)，愛好自行車休閒運動者之流暢體驗、休閒效益與幸福感之研究，靜宜大學管理研究所碩士論文，台中市。
- 55.蔡瑋庭(民99)，不同專門化程度攀岩者環境適應性感受與心流體驗之研究，東海大學景觀學系碩士論文，台中市。
- 56.蔡蕙如(民100)，高職室內設計科教師領導風格、班級氣氛與學生心流經驗之相關研究，國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文，台北市。
- 57.鄭志富(民84)，運動教練領導行為模式分析，臺灣師大體育研究復刊號，第1期，75-90頁。
- 58.鄭志富(民86)，運動教練領導行為研究，台北：師大書苑。

- 59.廖展輝(民93)，線上遊戲涉入程度及遊戲沉浸經驗與遊戲忠誠度之關係研究，國立交通大學管理科學系所碩士論文，新竹市。
- 60.劉淑慧、王惠民(民84)，實用運動心理問答（第一版），台北：浩園文化。
- 61.賴志超、鄭伯堦、陳欽雨(民90)，台灣企業員工組織認同的來源及其效益，人力資源管理學報，第1卷，第1期，27-51頁。
- 62.蕭文龍(民96)，多變量分析最佳入門實用書—SPSS+LISREL(SEM)，台北：碁峰資訊。
- 63.盧冠育(民93)，網站特性對消費者再瀏覽意圖與購買意圖之影響，國立台灣科技大學企業管理系碩士論文，台北市。
- 64.盧俊宏(民89)，運動心理學（初版），台北：師大書苑。
- 65.謝天德(民87)，國小教師工作投入、團體凝聚力與社會閒散關係之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，屏東縣。
- 66.簡淑婕(民101)，高職學生參與定向越野流暢經驗與團隊凝聚力及身心健康關係研究，國立臺灣師範大學體育學系碩士論文，台北市。
- 67.羅虞村(民78)，領導理論研究，台北：文景。
- 68.龔芊方(民99)，嘉義縣義消人員參與動機、心流經驗與工作滿足關係之研究，南華大學企業管理系管理科學碩士論文，嘉義縣。

## 二、英文部分

1. Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1997), The Ubiquity and Potency of Labels in Organizations, Organization Science, Vol.8, pp.43-58.
2. Bakker, A. B. (2008), The Work-related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF, Journal of Vocational Behavior, Vol.72, No.3, pp.400-414.
3. Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986), The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No.6, pp.1173-1182.
4. Barrow, J. C. (1997), The Variables of Leadership: A Review and Conceptual Framework, Academy of Management Review, Vol.2, pp.231-251.
5. Bass, B. M. (1985), Leadership and Performance beyond Expectations, New York: Free Press.
6. Berger, B. G. (1993), Psychological Benefits of an Active Life Style: What We Know and What We Need to Know, Quest, Vol.48, pp.330-353.
7. Bird, A. M. (1977), Development of a Model for Predicting Team Performance, Research Quarterly, Vol.48, pp.24-32.
8. Brown, M. E. (1969), Identification and Some Conditions of Organizational Involvement, Administrative Science Quarterly, Vol.14, No. 3, pp. 346-355.
9. Bryman, A. (1992), Charisma and Leadership in Prganization, London: Sage.
10. Carron, A. V. (1982), Cohesiveness in Sport Group: Interpretations and Considerations, Journal of Sport Psychology, Vol.4, pp.123-138.
11. Carron, A. V., Widmeyer, W. N. & Brawley, L. R. (1985), The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The

- Group Environment Questionnaire, Journal of Sport Psychology, Vol.7, pp.224-266.
12. Cartwright, D. & Zander, A. (1968), Group Dynamics: Research and Theory, New York: Harper & Row.
  13. Chelladurai, P. & Carron, A. V. (1978), Leadership Ottawa: Association of Health Physical Education and Recreation, Journal of Sport Behaviors, Vol.3, pp.123-139.
  14. Chelladurai, P. & Saleh, S. D. (1980), Preferred Leadership in Sports, Canadian Journal of Applied Sport Sciences, Vol.3, pp.85-92.
  15. Chemers, M. M. (1997), An Integrative Theory of Leadership, Mahwah, NJ: Erlbaum.
  16. Chen, H., Wigand, T. R. & Nilan, M. (1999), Optimal Experience of Web Activities, Computers in Human Behavior, Vol.15, No.5, pp.585-608.
  17. Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U. & Stellmacher, J. (2003), When Teachers Go The Extra Mile: Foci of Organizational Identification as Determinants of Different Forms of Organizational Citizenship Behaviour among School Teachers, British Journal of Educational Psychology, Vol.73, No.3, pp.329-341.
  18. Cole, M. S. & Bruch, H. (2006), Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and Their Relationship with Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter? Journal of Organizational Behavior, Vol.7, pp.585-605.
  19. Cratty, B. J. (1989), Psychology in Contemporary Sport, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
  20. Csikszentmihalyi, M. (1975), Beyond Boredom and Anxiety, San Francisco: Josey-Bass.
  21. Csikszentmihalyi, M. (1988), Sociological Implications of the Flow Experience, In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.),

- Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness, New York: Cambridge, pp.36-59.
- 22.Csikszentmihalyi, M. (1990), Flow: The Psychology of Optimal Experience, New York: Harper & Row.
- 23.Csikszentmihalyi, M. (1996), Creativity, New York: Harper Collins.
- 24.Csikszentmihalyi, M. (1997), Finding Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life, New York: Harper Collins.
- 25.Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi, I. (1988), Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness, UK: Cambridge University Press.
- 26.Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994), Organizational Images and Member Identification, Administrative Science Quarterly, Vol.39, No.2, pp.239-263.
- 27.Edwards, M. R. & Peccei, R. (2007), Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.16, No.1, pp.25-57.
- 28.Festinger, L., Schachter, S. & Back, K. (1950), Social Pressures in Informal Groups, New York: Harper Collins.
- 29.Fiedler, F. E. (1967), A Theory of Leadership Effectiveness, New York: McGraw-Hill.
- 30.Gautam, T., Van Dick, R. & Wagner, U. (2004), Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts, Asian Journal of Social Psychology, Vol. 7, No. 3, pp. 301-315.
- 31.George, J. M. & Bettenhausen, K. (1990), Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group Level Analysis in a Service Context, J. Appl. Psychol, Vol.75, pp.698-709.
- 32.Hall, D. T., Schneider, B. & Nygren, H. T. (1970), Personal Factors in

- Organizational Identification, Administrative Science Quarterly, Vol.15, pp.176-190.
33. Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1977), Management of Organizational Behavior, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
34. Hoffman, D. & Novak, P. T. (1997), A New Marketing Paradigm for Electronic Commerce, The Information Society: Special Issue on Electronic Commerce, Vol.13, No.1, pp.43-54.
35. House, R. J. (1997), A Path-goal Theory of Leader Effectiveness, Administrative Science Quarterly, Vol.16, pp.321-338.
36. Jackson, S.A. (1992), Athletes in Flow: A Qualitative Investigation of Flow States in Elite Figure Skaters, Journal of Applied Sport Psychology, Vol.4, No.2, pp.161-180.
37. Jackson, S. A. (1995), Factors Influencing the Occurrence of Flow in Elite Athletes, Journal of Applied Sport Psychology, Vol.7, No.2, pp.138-166.
38. Jackson, S. A. (1996), Toward a Conceptual Understanding of the Flow Experience in Elite Athletes, Research Quarterly for Exercise and Sport, Vol.67, No.1, pp.76-90.
39. Jackson, S. A. & Csikszentmihalyi, M. (1999), Flow in Sport: The key to Optimal Experiences and Performances. Champaign, IL: Human Kinetics.
40. Kaiser, H. F. (1974), An Index of Factorial Simplicity, Psychometrika, Vol.39, pp.31-36.
41. Kubey, R. & Csikszentmihalyi, M. (1990), Television and the Quality of Life, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
42. Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1989), Social Identity Theory and The Organization, Academy of Management Review, Vol.14, No.1, pp.20-39.
43. Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1992), Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification, Journal of Organizational Behavior, Vol.13, pp.103-123.

44. Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1995), Loyal from Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover among Newcomers, Personnel Psychology, Vol.48, No.2, pp.309-333.
45. Mannell, R., Zuzanek, J. & Larson, R. (1988), Leisure States and “Flow” Experiences: Testing Perceived Freedom and Intrinsic Motivation Hypotheses, Journal of Leisure Research, Vol.20, No.4, pp.289-304.
46. Massimini, F. & Carli, M. (1988), The Systematic Assessment of Flow in Daily Experience. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (eds.), Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness, New York: Cambridge University Press, pp.288-306.
47. Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. & Johnson, J. R. (2000), Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire, Management Communication Quarterly, Vol.13, No.4, pp.626-658.
48. Mikalachki, A. (1969), Group Cohesion Reconsidered, London, Ontario: School of Administration, University of Western Ontario.
49. Moneta, G. B. & Csikszentmihalyi, M. (1996), The Effect of Perceived Challenges and Skill on the Quality of Subjective Experience, Journal of Personality, Vol.64, No.2, pp.275-310.
50. Mullen, B. & Copper, C. (1994), The Relations between Group Cohesiveness and Performance: An Integration, Psychological Bulletin, Vol.115, pp.210-227.
51. Northouse, P. G. (2007), Leadership: Theory and Practice(4th ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.
52. Novak, P. T. & Hoffman, L. D. (1997), Measuring the Flow Experience among Web Users. Interval Research Corporation, Retrieved July 31, 1997, from the World Wide Web: [http://www2000.ogsm.vanderbilt.edu/papers/flow.construct/measuring\\_flow\\_construct.html](http://www2000.ogsm.vanderbilt.edu/papers/flow.construct/measuring_flow_construct.html)

53. Novak, P. T., Hoffman, D. L. & Yung, Y. F. (2000), Measuring the Customer Experience in Online Environments: A Structural Modeling Approach, Marketing Science, Vol.19, No.1, pp.22-42.
54. O'Reilly III C. & Chatman J. (1986), Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, Journal of Applied Psychology, Vol.71, No.3, pp.492-499.
55. Osborn, R. N. & Hunt, J. G. (1975), An Adapt-reactive Theory of Leadership Research, In J. G. Hunt and L. L. Larson (Eds.), Leadership Frontiers, OH: Kent State University, pp.27-44.
56. Patchen, M. (1970), Participation, Achievement and Involvement on The Job, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
57. Pratt, M. B. (1998), To Be or Not to Be: Central Questions in Organizational Identification, In D. A. Whetten and P.C. Godfrey, Identity in Organizations, Thousand Oaks. CA: Sage, pp. 172-178.
58. Robbins, S. P. (1996), Essentials of Organizational Behavior, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
59. Sanford, N. (1955), Dynamic of Identification, Psychological Review, Vol.62, pp.106-118.
60. Smith, R. E. & Smoll, S. (1978), Leadership Behaviors in Sport: A Theoretical Model and Research Paradigm, Journal of Applied Social Psychology, Vol.19, pp.1522-1551.
61. Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007), Using Multivariate Statistics (4th ed.), Needham Heights MA: Allyn and Bacon.
62. Tajfel, H. (1974), Social Identity and Intergroup Behavior, Social Science Information, Vol.13, No.2, pp.65-93.
63. Turner, J. C. (1985), Social Categorization and the Self-concept: A Social Cognitive Theory of Group Behavior, In E. J. Lawler (Ed.), Advances in

- Group Processes: Theory and Research in Organizational Behavior, Greenwich, CT: JAI Press, pp.77-122.
64. Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987), Rediscovering the Social Group: A Self-categorization Theory, Oxford, England: Blackwell.
65. Van Dick, R. & Wagner, U. (2002), Social Identification among School Teachers: Dimension, Foci, and Correlates, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.11, No.2, pp.129-149.
66. Weiss, M. R. & Friderichs, W. D. (1986), The Influence of Leader Behavior, Coach Attributes, and Institution Variables on Performance and Satisfaction of Collegiate Basketball Team, Journal of Sport Psychology, Vol.8, pp.332-346.
67. Westre, K. R. & Weiss, M. R. (1991), The Relationship between Perceived Coaching Behaviors and Group Cohesion in High School Football Teams, The Sport Psychology, Vol.5, pp.41-54.
68. Yukl, G. A. (1981), Leadership in Organization, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
69. Yukl, G. A. (1989), Leadership in Organization (2nd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

## 附錄

### 一、前測問卷

各位樂旗隊同學們你好：

感謝你在繁忙的課業與訓練之中抽空協助填寫此份問卷。本問卷採不記名方式作答，僅供學術研究用途，絕不對外公開，請放心作答。你的寶貴意見，將對我們的研究有莫大助益，非常感謝你的合作與支持。

敬祝

身體健康，學業進步。

研究單位：南華大學企業管理學系  
管理科學碩士在職班  
指導教授：褚麗絹 博士  
研究生：林幸生 敬上

一、請你就樂旗隊指導老師（含外聘教練及校內指導老師）的領導行為，勾選符合的選項：								
填答說明	以下有關樂旗隊指導老師的領導行為內容，請你就你的個人觀點，勾選符合的選項，於「非常不同意」、「不同意」到「非常同意」7個等級中逕行勾選。	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	沒 意 見	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1.	老師會注意每位隊員是否盡自己的能力去努力。	<input type="checkbox"/>						
2.	老師會為每位隊員講解比賽的技巧和策略。	<input type="checkbox"/>						
3.	老師會特別注意去更正隊員的錯誤。	<input type="checkbox"/>						
4.	老師會確認所有隊員都了解他在團隊中的角色。	<input type="checkbox"/>						
5.	老師會個別指導每位隊員演出技巧。	<input type="checkbox"/>						
6.	老師會事想到該完成什麼事。	<input type="checkbox"/>						
7.	老師會向每位隊員解釋什麼事該做，什麼事不該做。	<input type="checkbox"/>						
8.	老師希望每位隊員都能完成被指派的任務並堅持到最後。	<input type="checkbox"/>						
9.	老師會指出每位隊員的優點和缺點。	<input type="checkbox"/>						
10.	老師會明確指導每位隊員遇到各種狀況應該如何因應。	<input type="checkbox"/>						
11.	老師會提醒我們必須同心協力。	<input type="checkbox"/>						
12.	老師會讓每位隊員了解自己對整個團隊的貢獻。	<input type="checkbox"/>						
13.	老師會詳細說明對每位隊員的期待是什麼。	<input type="checkbox"/>						
14.	老師不會讓隊員參與他的工作。	<input type="checkbox"/>						
15.	老師不會對他的行為多作解釋。	<input type="checkbox"/>						

16.	老師不願意與隊員妥協。	<input type="checkbox"/>						
17.	老師平常是不與人來往的。	<input type="checkbox"/>						
18.	老師說的話不容許其他人質疑。	<input type="checkbox"/>						
19.	老師會請隊員對某些比賽的策略提供意見。	<input type="checkbox"/>						
20.	對重要的事情老師會取得團隊共識之後再去實行。	<input type="checkbox"/>						
21.	做決定時老師會讓隊員們參與。	<input type="checkbox"/>						
22.	老師會鼓勵隊員對練習的方法提出建議。	<input type="checkbox"/>						
23.	老師會讓小組設定自己的目標。	<input type="checkbox"/>						
24.	老師會讓隊員嘗試自己的方法，即使他們是錯誤的。	<input type="checkbox"/>						
25.	老師會請隊員表達對重要訓練事務的看法。	<input type="checkbox"/>						
26.	老師會讓隊員以自己的進度進行訓練。	<input type="checkbox"/>						
27.	老師會讓隊員決定比賽中使用的策略。	<input type="checkbox"/>						
28.	老師會幫助隊員解決私人問題。	<input type="checkbox"/>						
29.	老師會幫忙解決團隊成員間的衝突。	<input type="checkbox"/>						
30.	老師會設法爭取隊員的個人福利。	<input type="checkbox"/>						
31.	老師會私下給予隊員方便或通融。	<input type="checkbox"/>						
32.	老師會表達出對隊員的個人評價或感受。	<input type="checkbox"/>						
33.	老師會鼓勵隊員信任他。	<input type="checkbox"/>						
34.	比賽或練習場合以外，老師會鼓勵我們與他更親近。	<input type="checkbox"/>						
35.	老師會邀請隊員到家中作客。	<input type="checkbox"/>						
36.	老師會在其他人面前稱讚某隊員的優異表現。	<input type="checkbox"/>						
37.	當隊員表現特別好時老師會告訴他。	<input type="checkbox"/>						
38.	當隊員表現優異時老師會給予獎勵。	<input type="checkbox"/>						
39.	當隊員表現良好時老師會公開表揚他。	<input type="checkbox"/>						
40.	該信任時老師就會信任隊員。	<input type="checkbox"/>						

**二、請就你對樂旗隊的組織認同，勾選符合的選項：**

填答說明		非常不同意	不同意	稍微不同意	沒意見	稍微同意	同意	非常同意
1.	請就你對樂旗隊組織認同的個人看法，勾選符合的選項，於「非常不同意」、「不同意」到「非常同意」7個等級中逕行勾選。	<input type="checkbox"/>						
2.	當有人稱讚我的樂旗隊時，感覺就像是在稱讚我一樣。	<input type="checkbox"/>						
3.	當有人批評我的樂旗隊時，感覺就像我自己被侮辱了。	<input type="checkbox"/>						
3.	我很在意別人對我們樂旗隊的看法。	<input type="checkbox"/>						

4.	當我跟別人談論我的樂旗隊時，我會用「我們」來稱呼樂旗隊，而非用「他們」。	<input type="checkbox"/>						
5.	樂旗隊的成功就是我的成功。	<input type="checkbox"/>						
6.	如果有媒體報導批評我的樂旗隊時，我會感到羞愧。	<input type="checkbox"/>						

**三、請你就參與樂旗隊的心流體驗，勾選符合的選項：**

填答說明		非常不同意	不同意	稍微不同意	沒意見	稍微同意	同意	非常同意
1.	當我練習樂旗時，我不會想其它的事。	<input type="checkbox"/>						
2.	我隨時掛念著樂旗練習及比賽。	<input type="checkbox"/>						
3.	當我練習樂旗時，我會忘記其它待辦的事情。	<input type="checkbox"/>						
4.	我全神專注在樂旗練習及比賽。	<input type="checkbox"/>						
5.	樂旗練習或比賽讓我有很好的感覺。	<input type="checkbox"/>						
6.	樂旗練習有很多的樂趣。	<input type="checkbox"/>						
7.	樂旗練習期間我覺得很快樂。	<input type="checkbox"/>						
8.	練習樂旗時，我感到愉悅。	<input type="checkbox"/>						
9.	即使只得到很少的獎勵，我仍然願意參與樂旗活動。	<input type="checkbox"/>						
10.	我發現即使在我休閒的時刻我也想練習樂旗。	<input type="checkbox"/>						
11.	我練習樂旗是因為我喜歡它。	<input type="checkbox"/>						
12.	當我練習樂旗時，我是為自己而做。	<input type="checkbox"/>						
13.	我練習樂旗的動機是來自於樂旗活動本身，而不是它帶給我的獎勵。	<input type="checkbox"/>						

**四、請你就樂旗隊成員的團隊凝聚力，勾選符合的選項：**

填答說明		非常不同意	不同意	稍微不同意	沒意見	稍微同意	同意	非常同意
1.	我不喜歡參加樂旗隊的聯誼活動。	<input type="checkbox"/>						
2.	我對自己的表演時間長度不滿意。	<input type="checkbox"/>						
3.	比賽結束後，我不會想念這個樂旗隊的隊友。	<input type="checkbox"/>						
4.	我對這個樂旗隊的求勝慾望感到不滿。	<input type="checkbox"/>						
5.	我有一些最好的朋友也在這個樂旗隊中。	<input type="checkbox"/>						
6.	這個樂旗隊沒有給我足夠的機會來提升我的個人表現。	<input type="checkbox"/>						

7.	和樂旗隊聚會相比，我比較喜歡其他的聚會。	<input type="checkbox"/>						
8.	我不喜歡這個樂旗隊的表演風格。	<input type="checkbox"/>						
9.	對我而言，樂旗隊是最重要的社群。	<input type="checkbox"/>						
10.	為了達成優異表現的目標，我們樂旗隊成員會團結起來。	<input type="checkbox"/>						
11.	我們團隊的成員寧願獨自行動而不願像團隊一樣在一起。	<input type="checkbox"/>						
12.	我們都願意對樂旗隊的表現不佳負起責任。	<input type="checkbox"/>						
13.	我們樂旗隊的成員很少聚會。	<input type="checkbox"/>						
14.	對於樂旗隊的表現，我們的成員間有不同的期望。	<input type="checkbox"/>						
15.	比賽結束後，我們樂旗隊成員會樂意聚在一起。	<input type="checkbox"/>						
16.	如果我們樂旗隊成員有練習上的問題，任何人都會幫忙他跟上大家。	<input type="checkbox"/>						
17.	除了練習和比賽，我們樂旗隊的成員不會聚在一起。	<input type="checkbox"/>						
18.	在比賽或練習期間，我們樂旗隊成員無法毫無顧忌地溝通各自責任的問題。	<input type="checkbox"/>						

#### 五、個人基本資料

此部份係以匿名方式作答，資料內容純粹做為學術分析之用，絕對不會對外公開，請放心勾選作答。

一、你的性別：

- (1)  男      (2)  女

二、你目前的學習階段：

- (1)  國中      (2)  高中

三、你接受樂旗隊訓練的期間：

- (1)  未滿一年      (2)  一年以上～未滿二年      (3)  二年以上～未滿三年  
(4)  三年以上～

四、你每週累計練習的時間（含團隊及個人練習）：

- (1)  未滿2小時      (2)  2小時以上～未滿4小時      (3)  4小時以上～未滿6小時  
(4)  6小時以上～未滿8小時      (5)  8小時以上～

五、你曾經代表學校獲得的學生音樂比賽最佳成績：

- (1)  全國賽特優      (2)  全國賽優等      (3)  全國賽甲等或曾參加全國賽  
(4)  縣賽特優      (5)  縣賽優等      (6)  縣賽甲等或曾參加縣賽

《問卷填答結束，謝謝你的幫忙！！》

## 二、正式問卷

各位樂旗隊的同學們你好：

感謝你在繁忙的課業與訓練之中抽空協助填寫此份問卷。本問卷採不記名方式作答，僅供學術研究用途，絕不對外公開，請放心作答。你的寶貴意見，將對我們的研究有莫大助益，非常感謝你的合作與支持。

敬祝

身體健康，學業進步。

研究單位：南華大學企業管理學系  
管理科學碩士在職班

指導教授：褚麗絹 博士

研究生：林幸生 敬上

### 一、請你就樂旗隊指導老師（含外聘教練及校內指導老師）的領導行為，勾選符合的選項：

填答說明	以下有關樂旗隊指導老師的領導行為內容，請你就你的個人觀點，勾選符合的選項，於「非常不同意」、「不同意」到「非常同意」7個等級中逕行勾選。	非常不同意	不同意	稍微不同意	沒意見	稍微同意	同意	非常同意
1.	老師會注意每位隊員是否盡自己的能力去努力。	<input type="checkbox"/>						
2.	老師會為每位隊員講解比賽的技巧和策略。	<input type="checkbox"/>						
3.	老師會特別注意去更正隊員的錯誤。	<input type="checkbox"/>						
4.	老師會確認所有隊員都了解他在團隊中的角色。	<input type="checkbox"/>						
5.	老師會個別指導每位隊員演出技巧。	<input type="checkbox"/>						
6.	老師會事先想到該完成什麼事。	<input type="checkbox"/>						
7.	老師會向每位隊員解釋什麼事該做，什麼事不該做。	<input type="checkbox"/>						
8.	老師希望每位隊員都能完成被指派的任務並堅持到最後。	<input type="checkbox"/>						
9.	老師會指出每位隊員的優點和缺點。	<input type="checkbox"/>						
10.	老師會明確指導每位隊員遇到各種狀況應該如何因應。	<input type="checkbox"/>						
11.	老師會提醒我們必須同心協力。	<input type="checkbox"/>						
12.	老師會讓每位隊員了解自己對整個團隊的貢獻。	<input type="checkbox"/>						
13.	老師會詳細說明對每位隊員的期待是什麼。	<input type="checkbox"/>						
14.	老師不會讓隊員參與他的工作。	<input type="checkbox"/>						
15.	老師不會對他的行為多作解釋。	<input type="checkbox"/>						
16.	老師不願意與隊員妥協。	<input type="checkbox"/>						
17.	老師平常是不與人來往的。	<input type="checkbox"/>						

18.	老師會請隊員對某些比賽的策略提供意見。	<input type="checkbox"/>						
19.	對重要的事情老師會取得團隊共識之後再去實行。	<input type="checkbox"/>						
20.	做決定時老師會讓隊員們參與。	<input type="checkbox"/>						
21.	老師會鼓勵隊員對練習的方法提出建議。	<input type="checkbox"/>						
22.	老師會讓小組設定自己的目標。	<input type="checkbox"/>						
23.	老師會讓隊員嘗試自己的方法，即使他們是錯誤的。	<input type="checkbox"/>						
24.	老師會請隊員表達對重要訓練事務的看法。	<input type="checkbox"/>						
25.	老師會讓隊員以自己的進度進行訓練。	<input type="checkbox"/>						
26.	老師會讓隊員決定比賽中使用的策略。	<input type="checkbox"/>						
27.	老師會幫助隊員解決私人問題。	<input type="checkbox"/>						
28.	老師會幫忙解決團隊成員間的衝突。	<input type="checkbox"/>						
29.	老師會設法爭取隊員的個人福利。	<input type="checkbox"/>						
30.	老師會私下給予隊員方便或通融。	<input type="checkbox"/>						
31.	老師會鼓勵隊員信任他。	<input type="checkbox"/>						
32.	比賽或練習場合以外，老師會鼓勵我們與他更親近。	<input type="checkbox"/>						
33.	老師會邀請隊員到家中作客。	<input type="checkbox"/>						
34.	老師會在其他人面前稱讚某隊員的優異表現。	<input type="checkbox"/>						
35.	當隊員表現特別好時老師會告訴他。	<input type="checkbox"/>						
36.	當隊員表現優異時老師會給予獎勵。	<input type="checkbox"/>						
37.	當隊員表現良好時老師會公開表揚他。	<input type="checkbox"/>						

**二、請就你對樂旗隊的組織認同，勾選符合的選項：**

填答說明		非常不同意	不同意	稍微不同意	沒意見	稍微同意	同意	非常同意
1.	當有人稱讚我的樂旗隊時，感覺就像是在稱讚我一樣。	<input type="checkbox"/>						
2.	當有人批評我的樂旗隊時，感覺就像我自己被侮辱了。	<input type="checkbox"/>						
3.	我很在意別人對我們樂旗隊的看法。	<input type="checkbox"/>						
4.	當我跟別人談論我的樂旗隊時，我會用「我們」來稱呼樂旗隊，而非用「他們」。	<input type="checkbox"/>						
5.	樂旗隊的成功就是我的成功。	<input type="checkbox"/>						

**三、請你就參與樂旗隊的心流體驗，勾選符合的選項：**

填答說明		非常不同意	不同意	稍微不同意	沒意見	稍微同意	同意	非常同意
請你就參與樂旗隊的心流體驗感受，勾選符合的選項，於「非常不同意」、「不同意」到「非常同意」7個等級中逕行勾選。								
1.	當我練習樂旗時，我不會想其它的事。	<input type="checkbox"/>						
2.	我隨時掛念著樂旗練習及比賽。	<input type="checkbox"/>						
3.	我全神專注在樂旗練習及比賽。	<input type="checkbox"/>						
4.	樂旗練習有很多的樂趣。	<input type="checkbox"/>						
5.	樂旗練習期間我覺得很快樂。	<input type="checkbox"/>						
6.	練習樂旗時，我感到愉悅。	<input type="checkbox"/>						
7.	即使只得到很少的獎勵，我仍然願意參與樂旗活動。	<input type="checkbox"/>						
8.	我發現即使在我休閒的時刻我也想練習樂旗。	<input type="checkbox"/>						
9.	我練習樂旗是因為我喜歡它。	<input type="checkbox"/>						
10.	我練習樂旗的動機是來自於樂旗活動本身，而不是它帶給我的獎勵。	<input type="checkbox"/>						

**四、請你就樂旗隊成員的團隊凝聚力，勾選符合的選項：**

填答說明		非常不同意	不同意	稍微不同意	沒意見	稍微同意	同意	非常同意
請你就自身感受到樂旗隊成員的團隊凝聚力，勾選符合的選項，於「非常不同意」、「不同意」到「非常同意」7個等級中逕行勾選。								
1.	我不喜歡參加樂旗隊的聯誼活動。	<input type="checkbox"/>						
2.	比賽結束後，我不會想念這個樂旗隊的隊友。	<input type="checkbox"/>						
3.	我對這個樂旗隊的求勝慾望感到不滿。	<input type="checkbox"/>						
4.	這個樂旗隊沒有給我足夠的機會來提升我的個人表現。	<input type="checkbox"/>						
5.	和樂旗隊聚會相比，我比較喜歡其他的聚會。	<input type="checkbox"/>						
6.	我不喜歡這個樂旗隊的表演風格。	<input type="checkbox"/>						
7.	對我而言，樂旗隊是我最重要的社群。	<input type="checkbox"/>						
8.	為了達成優異表現的目標，我們樂旗隊成員會團結起來。	<input type="checkbox"/>						
9.	我們都願意對樂旗隊的表現不佳負起責任。	<input type="checkbox"/>						
10.	我們樂旗隊的成員很少聚會。	<input type="checkbox"/>						
11.	比賽結束後，我們樂旗隊成員會樂意聚在一起。	<input type="checkbox"/>						
12.	如果我們樂旗隊成員有練習上的問題，任何人都會幫忙他跟上大家。	<input type="checkbox"/>						

填答說明	請你就自身感受到樂旗隊成員的團隊凝聚力，勾選符合的選項，於「非常不同意」、「不同意」到「非常同意」7個等級中逕行勾選。	非常不同意	不同意	稍微不同意	沒意見	稍微同意	同意	非常同意
13.	除了練習和比賽，我們樂旗隊的成員不會聚在一起。	<input type="checkbox"/>						
14.	在比賽或練習期間，我們樂旗隊成員無法毫無顧忌地溝通各自責任的問題。	<input type="checkbox"/>						

## 五、個人基本資料

此部份係以匿名方式作答，資料內容純粹做為學術分析之用，絕對不會對外公開，請放心勾選作答。

一、你的性別：

- (1)  男          (2)  女

二、你目前的學習階段：

- (1)  國中          (2)  高中

三、你接受樂旗隊訓練的期間：

- (1)  未滿一年      (2)  一年以上～未滿二年      (3)  二年以上～未滿三年  
(4)  三年以上～

四、你每週累計練習的時間（含團隊及個人練習）：

- (1)  未滿2小時      (2)  2小時以上～未滿4小時      (3)  4小時以上～未滿6小時  
(4)  6小時以上～未滿8小時      (5)  8小時以上～

五、你曾經代表學校獲得的學生音樂比賽最佳成績：

- (1)  全國賽特優      (2)  全國賽優等      (3)  全國賽甲等或曾參加全國賽  
(4)  縣賽特優          (5)  縣賽優等          (6)  縣賽甲等或曾參加縣賽

《問卷填答結束，謝謝你的幫忙！！》