

台灣大專網球選手在不同條件的工作團隊氣氛 和社會團隊氣氛之分析

賴素玲¹、古國宏²

國立體育大學球類運動技術學系¹、美和科技大學運動與休閒系²

摘要

本研究之目的乃以團隊氣氛理論（工作團隊氣氛和社會團隊氣氛）為基礎，了解不同條件變項（性別、國手與否、甲乙組、技術水準）大專網球選手團隊氣氛（工作團隊氣氛和社會團隊氣氛）的程度。以團隊氣氛量表為研究工具，並採參加 2013 全國大專校院運動會的 228 位網球選手為研究對象（男 149 位；女 79 位）。以 t 考驗比較不同性別、國手與否、甲乙組並以單因子變異數分析(one-way ANOVA)比較不同技術水準在團隊氣氛（工作團隊氣氛和社會團隊氣氛）之差異。其顯著水準定為 $\alpha=.05$ 。研究結果如下：不同性別、國手與否和技術水準在工作團隊氣氛和社會團隊氣氛之結果沒有顯著差異存在；不同甲乙組在工作團隊氣氛之結果沒有差異存在，但在社會團隊氣氛有差異存在。此結論表示，甲組、乙組在一個團隊中所感受到的社會團隊氣氛是不同的，亦即。乙組在非工作任務的情況之外，與隊友間人際交流的情形，優於甲組。未來建議可朝不同年齡、球齡、就讀階段和就讀年級來做進一步研究。

關鍵詞：性別、國手與否、甲乙組、技術水準

通訊作者：古國宏

聯絡地址：91202 屏東縣內埔鄉美和村平光路 23 號

電話：0931-364-865

E-mail：x00002190@meiho.edu.tw

壹、緒論

一、研究背景與動機

在運動團隊的團隊氣氛對於運動員的團隊適應的差異方面：多位學者針對美國的運動員之團隊適應行為所做的研究發現，運動團隊的團體氣氛與團隊適應成正相關(Bader, 1986; Deoisres, 1979; Grisson, 1976; Harris, 1978; Kocher, 1971)。在運動團隊的團隊氣氛方面：而亦有許多研究認為團隊適應的情況在不同團隊氣氛的運動團隊中有顯著的差異(邱憲義, 1996; 游進年, 1990; 黃耀卿, 1985; 楊慈慧, 1996; 蔡金田, 1996; 鄭彩鳳, 1990; Dobbs, 1981)。

「團隊」的意涵，乃是一群人聚集在一起，從事一個共同的學習活動。「團隊的氣氛」(team atmosphere)對於團隊共同學習與表現有著很大的影響力。在運動的情境中，組成團隊氣氛的因子很多，通常能引起團隊成員間交互作用者均稱之，「團隊氣氛」在團隊中儼然成為一種常見的現象。以運動團隊而言，其成員包含教練群和選手群兩個族群，因為這些成員彼此間的交互作用，在團隊中會營造出一種特別的團體氣氛，此樣的氣氛對團隊的成員會產生很大的影響(Fisher, Mancini, Proulx, & Staurowsky, 1982)。

Anderson (1970)的研究指出，在班級中應存著四種交互作用：教師與學生的關係，同儕之間的關係，學生與課程的關係，學生對班級的知覺。然而，在班級社會體系裡，除了成員的互動關係外，學習活動與對環境的知覺交互作用也會影響到「團體氣氛」；這些交互作用長期互動的結果，彼此間也會互相影響，逐漸形成一種氣氛(climate)，這種氣氛是足以表達該班級的特色，因此名之為「班級氣氛」。

組織氣氛各有不同，家庭有家庭氣氛，學校有學校氣氛，班級有班級氣氛，運動團隊也有團隊氣氛。運動團隊的主要分子是教練和選手，在訓練的過程中，教練的鼓勵、讚美和適切的正面回饋，使選手能持續艱苦的練習，獲得個人目標滿足級內在的成就動機。運動團隊就像一個小型社會的縮影，由於隊員朝夕相處，透過教練的指導，透過教練的指導，不僅個人的思想、感覺與行為模式受到影響，更藉由彼此的互動影響了隊員的感受與團隊的表現(黃寶雀、王俊明, 2005)。

國內楊純碧(1998)以大專31位教練與587位選手為對象，進行教練領導行為對團隊氣氛與教練-選手滿意度的相關研究。結果發現，1.訓練與指導、社會支持的行為能有效預測團體氣氛。2.團隊氣氛與教練-選手關係滿意度之間有相關。3.男女選手在團隊氣氛上及教練-選手關係滿意度無差異存在。

Chlladurai (1978)以216位大學男子籃球、田徑、摔角選手為研究對象，其研究中指出，當選手喜歡的教練行為與教練實際表現行為一致性低時，選手對教練的滿意度將隨之降低。Weiss與Friedrichs (1986)以大學籃球選手為研究對象，其研究結果指出，以團隊而言，正面回饋行為對團隊之滿意度最有預測力；教練的民主行為對選手個人的滿意度先關最高，教練的關懷行為與選手滿意度呈負相關。

Schliesman (1987) 以大專田徑選手為受試對象，研究結果發現選手知覺的教練民主行為、關懷行為與教練領導的滿意度呈正相關。Chelladurai、Imamura、Yamaguchi、Oinum 與 Miyauchi(1988)以日本和加拿大的大專選手進行有關領導行為和滿意度的研究，結果發現，(一)日本和加拿大選手在喜好、知覺教練的領導行為之間有差異。(二)加拿大的選手比日本選手較滿意。

Chelladurai(1984)以 144 位大學籃球、田徑和摔角選手為對象進行研究，結果發現，(一)選手喜好和知覺的教練領導行為之差距會影響到選手對教練領導行為、團隊表現和整體參與的滿意度。(二)選手喜好和知覺的教練領導行為之差距對教練領導行為滿意度的影響比其他方面的影響還大。Weiss 與 Friedrished(1986)以 251 位籃球選手為對象，進行教練領導行為與選手滿意度的研究。結果發現，報酬的教練領導行為與選手滿意度有相關；教練給的報酬越多，選手的滿意度越高。

Horne 與 Carron(1985)以 74 位加拿大大學排球、籃球、田徑和游泳選手為對象，進行喜好的與知覺的教練領導行為差異與選手滿意度的研究。結果發現，喜好的和知覺的訓練與教學行為、社會支持的行為和正面回饋行為的差異能有效預測選手的滿意度。Schliesman(1987)以 50 位大學田徑選手為對象，進行喜好的和知覺的教練領導行為差異與選手一般滿意度和對特定領導行為滿意度的研究。結果發現，(一)當選手知覺教練的社會支持行為和民主行為愈接近選手所喜好教練的社會支持行為和民主行為時，選手的一般滿意度會增加。(二)知覺的社會支持行為與正面回饋行為和民主行為與選手的一般滿意度呈正相關。

陳玉娟 (1995) 以 310 位國高中及大專游泳選手為受試對象，其結果顯示，教練在訓練和指導、專制行為上能有效預測選手對教練的滿意度。盧俊宏 (1994) 指出影響選手滿意度的因素分為「外在因素」和「內在因素」，「外在因素」包含政府政令和制度、運動團隊的制度、教練領導的行為、升學課業成績表現、獎金等。

鄭敏雄 (1992) 以 425 位大專田徑及排球選手為對象，進行教練領導行為與運動員滿足感關係之研究。結果發現，教練專業領導能力可以有效預測選手滿意度。楊純碧 (1998) 以大專院校的 31 位教練與 587 位選手為研究對象，探討教練領導行為為隊教練和選手滿意度的影響。結果發現，訓練和指導、民主、社會支持及獎賞行為能有效預測教練和選手的關係滿意度。

依以上的理論和看法，研究者也將採用此說法做後續的研究。是否會因性別、國手與否、甲乙組和技術水準的不同而工作團隊氣氛和社會團隊氣氛有所不同，是本研究最有興趣想要了解的主題。

二、研究目的

- (一) 不同性別大專網球選手工作團隊氣氛和社會團隊氣氛的差異情形。
- (二) 不同國手與否大專網球選手工作團隊氣氛和社會團隊氣氛的差異情形。
- (三) 不同甲乙組大專網球選手工作團隊氣氛和社會團隊氣氛的差異情形。
- (四) 不同技術水準大專網球選手工作團隊氣氛和社會團隊氣氛的差異情形。

貳、研究方法

一、研究對象

以參加 2013 全國大專校院運動會的網球選手為研究對象，問卷總計發放 260 份，回收 246 份，有效回收 228 份，有效回收率 87.7%。228 受訪對象中，男生總計 149 位；女生總計 79 位。

二、研究工具

本研究量表的編製者根據學者楊純碧（1999）所提出的團隊氣氛理論，以社會團隊氣氛及工作團隊氣氛兩個向度來進行編製。其中工作團隊氣氛方面則是指選手在執行工作任務時的合作情形及處理的態度（其題號為第 1-11 題）；而社會團隊氣氛方面則是指選手在非工作任務的情況之外，與隊友間人際交流的情形（其題號分別為第 12-19 題）（楊純碧，1999）。本量表採四點量尺的型式，在量尺兩端標示出非常同意及非常不同意，由選手圈選出適當的號碼。

（一）信度：為了確認本量表是否具有信度，乃以 Cronbach α 來考驗本量表的內部一致性，所得結果工作團隊氣氛方面為 0.8654；社會團隊氣氛方面為 0.9115。由這兩項資料可知，本量表具有良好的信度。

（二）效度：本量表以探索性的因素分析來考驗效度，以主軸法萃取因素，並以斜交法進行轉軸後結果顯示，第一個因素（工作團隊氣氛）可以解釋的變異量為 44.8%，第二個因素（社會團隊氣氛）可以解釋的變異量為 8.9%，全量表可以解釋的變異量為 53.7%。

三、研究流程

取得量表使用同意及整理量表後，到比賽現場與教練及選手溝通並說明研究目的，然後再向選手講解問卷內容，問卷施測後立即收回，再做資料處理並分析研究結果。

四、施測時間

本研究施測時間為 2013 全國大專校院運動會期間—中華民國 2013 年 4 月 26-30 日，利用網球選手休息時間以「團隊氣氛量表（工作團隊氣氛和社會團隊氣氛）」進行施測，選手填寫完畢隨即回收。

五、施測地點

國立宜蘭大學；一般組，在宜蘭運動公園網球場；公開組；在羅東鎮網球場。

六、資料處理

本研究以 SPSS12.0 套裝軟體進行統計。以獨立樣本 t 考驗(Independent t-test)比較不同性別、國手別和甲乙組在團隊氣氛(工作團隊氣氛和社會團隊氣氛)之差異；以單因子變異數分析(one-way ANOVA)比較不同技術水準在團隊氣氛(工作團隊氣氛和社會團隊氣氛)之差異。其顯著水準定為 $\alpha=.05$ 。

參、結果與討論

一、不同性別在團隊氣氛(工作團隊和社會團隊)之差異比較

由表 1 得知，不同性別在工作團隊方面 t 考驗結果未達顯著水準，表示不同性別在工作團隊方面 t 考驗結果沒有差異存在。不同性別在社會團隊方面 t 考驗結果未達顯著水準，表示不同性別在社會團隊方面 t 考驗結果沒有差異存在。詳如表 1 所示：

表 1
不同性別在團隊氣氛(工作團隊和社會團隊)之獨立樣本 t 考驗摘要表

團隊 氣氛	性別	得分	平均數	標準差	t 值	p 值
工作 團隊	男	149	42.52	7.45	-1.33	.18
	女	79	43.94	8.10		
社會 團隊	男	149	31.21	6.22	-1.53	.13
	女	79	32.53	6.15		

由表 1 結果得知，不同性別在工作團隊氣氛沒有差異存在。工作團隊氣氛方面則是指選手在執行工作任務時的合作情形及處理的態度(楊純碧, 1999)。得到此結果表示男、女生在一個團隊中所感受到的工作團隊氣氛是相同的，沒什麼不同。另一方面，不同性別在社會團隊氣氛沒有差異存在。社會團隊氣氛方面則是指選手在非工作任務的情況之外，與隊友間人際交流的情形(楊純碧, 1999)。得到此結果表示男、女生在一個團隊中所感受到的社會團隊氣氛是相同的，沒什麼不同。

二、國手與否在團隊氣氛(工作團隊和社會團隊)之差異比較

由表 2 得知，國手與否在工作團隊方面 t 考驗結果未達顯著水準，表示國手與否在工作團隊方面 t 考驗結果沒有差異存在。國手與否在社會團隊方面 t 考驗結果未達顯著水準，表示國手與否在社會團隊方面 t 考驗結果沒有差異存在。詳如表二所示：

表 2

國手與否在團隊氣氛（工作團隊和社會團隊）之獨立樣本 t 考驗摘要表

團隊 氣氛	國手 與否	得分	平均數	標準差	t 值	p 值
工作 團隊	是	18	44.00	7.65	.56	.57
	否	210	42.93	7.71		
社會 團隊	是	18	33.39	5.85	1.22	.22
	否	210	31.52	6.23		

由表 2 結果得知，國手與否在工作團隊氣氛沒有差異存在。工作團隊氣氛方面則是指選手在執行工作任務時的合作情形及處理的態度（楊純碧，1999）。得到此結果表示國手、非國手在一個團隊中所感受到的工作團隊氣氛是相同的，沒什麼不同。另一方面，國手與否在社會團隊氣氛沒有差異存在。社會團隊氣氛方面則是指選手在非工作任務的情況之外，與隊友間人際交流的情形（楊純碧，1999）。得到此結果表示國手、非國手在一個團隊中所感受到的社會團隊氣氛是相同的，沒什麼不同。

三、甲、乙組在團隊氣氛（工作團隊和社會團隊）之差異比較

由表 3 得知，甲、乙組在工作團隊方面 t 考驗結果達顯著水準，表示甲、乙組在工作團隊方面 t 考驗結果有差異存在。甲、乙組在社會團隊方面 t 考驗結果達顯著水準，表示甲、乙組在社會團隊方面 t 考驗結果有差異存在。詳如表三所示：

表 3

甲、乙組在團隊氣氛（工作團隊和社會團隊）之獨立樣本 t 考驗摘要表

團隊 氣氛	甲乙組	得分	平均數	標準差	t 值	P 值
工作 團隊	甲	51	41.22	7.02	-1.90	.10
	乙	174	43.52	7.81		
社會 團隊	甲	51	29.94	5.74	-2.27*	.02
	乙	174	32.17	6.27		

*p<.05

由表 3 結果得知，甲、乙組在工作團隊氣氛沒有差異存在。工作團隊氣氛方面則是指選手在執行工作任務時的合作情形及處理的態度（楊純碧，1999）。得到此結果表示甲組、乙組在一個團隊中所感受到的工作團隊氣氛是相同的，沒什麼不同。另一方面，甲、乙組在社會團隊氣氛有差異存在。社會團隊氣氛方面則是指選手在非工作任務的情況之外，與隊友間人際交流的情形（楊純碧，1999）。得到此結果表示甲組、乙組在一個團隊中所感受到的社會

團隊氣氛是不同的，亦即。乙組在非工作任務的情況之外，與隊友間人際交流的情形，優於甲組。

四、不同技術水準在團隊氣氛（工作團隊和社會團隊）之差異比較

由表 4 得知，不同技術水準在工作團隊方面單因子變異數分析未達顯著水準，表示不同技術水準在工作團隊方面單因子變異數分析沒有差異存在；不同技術水準在社會團隊方面單因子變異數分析未達顯著水準，表示不同技術水準在社會團隊方面單因子變異數分析沒有差異存在。詳如表四所示：

表 4

不同技術水準在團體氣氛（工作團隊和社會團隊）之單因子變異數分析摘要表

團隊 氣氛	技術水準	得分	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
工作 團隊	國家級選手	11	44.09	5.79	.89	.45
	全運會級選手	30	40.90	6.51		
	縣市級選手	20	43.00	7.66		
	學校級選手	166	43.29	7.99		
	總 和	227	42.99	7.70		
社會 團隊	國家級選手	11	33.09	4.44	0.99	.40
	全運會級選手	30	29.97	5.43		
	縣市級選手	20	31.60	6.56		
	學校級選手	166	31.84	6.38		
	總 和	227	31.63	6.20		

由表 4 結果得知，不同技術水準在工作團隊氣氛沒有差異存在。工作團隊氣氛方面則是指選手在執行工作任務時的合作情形及處理的態度（楊純碧，1999）。得到此結果表示國家級選手、全運會及選手、縣市級選手和學校級選手在一個團隊中所感受到的工作團隊氣氛是相同的，沒什麼不同。另一方面，不同技術水準在社會團隊氣氛有差異存在。社會團隊氣氛方面則是指選手在非工作任務的情況之外，與隊友間人際交流的情形（楊純碧，1999）。得到此結果表示國家級選手、全運會及選手、縣市級選手和學校級選手在一個團隊中所感受到的社會團隊氣氛是相同的，沒什麼不同。

肆、結論與建議

一、結論

- (一) 不同性別在工作團隊氣氛和社會團隊氣氛沒有顯著差異。
- (二) 國手與否在工作團隊氣氛和社會團隊氣氛沒有顯著差異。
- (三) 甲、乙組在工作團隊氣氛沒有顯著差異存在；但在社會團隊氣氛有顯著差異。
- (四) 不同技術水準在工作團隊氣氛和社會團隊氣氛沒有顯著差異。

二、建議

在本研究中甲、乙組在社會團隊氣氛對是有達顯著差異的($p < .05$)，乙組選手之社會團隊氣氛顯著地大於甲組選手($p < .05$)，可見得乙組選手之餘暇時間是較融洽的一起相處，教練或許可利用此點安排餘暇時甲組與乙組一起生活，或許可提升甲組選手之社會團隊氣氛。此外國手與否的人數相差較多，會影響到統計考驗的結果，建議未來可以就國手的部分進行質性的訪談，已深入了解如何幫助國手網球選手提升團隊氣氛。

參考文獻

- 邱憲義 (1996)。國民小學團隊氣氛與運動員運動壓力關係之研究 (未出版碩士論文)。國立台中師範學院，台中市。
- 陳玉娟 (1995)。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 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 游進年 (1990)。國民中學運動團隊氣氛與運動團隊效能關係之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 黃寶雀、王俊明 (2005)。國小教練領導行為對團體氣氛及團隊滿意度的影響。國立體育學院論叢，15 (2)，57-68。
- 黃耀卿 (1985)。國民中學組織結構與運動團隊氣氛關係之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 楊純碧 (1998)。教練領導行為對團隊氣氛與教練-選手關係滿意度之影響 (未出版碩士論文)。國立體育學院，桃園縣。
- 楊純碧 (1999)。團隊氣氛量表之編製報告。論文發表於中華民國體育學會體育測量與分科研究委員會八十八學年度研討會。桃園縣，國立體育學院。
- 楊慈慧 (1996)。運動團隊組織氣氛與運動滿意度關係之個案研究 (未出版碩士論文)。淡江大學，台北縣。
- 蔡金田 (1996)。國民小學組織溝通與團隊氣氛之關係：以中部地區國小為例 (未出版碩士論文)。國立嘉義師範學院，嘉義市。
- 鄭彩鳳 (1990)。高級中等運動團隊教練領導行為取向、運動員角色衝突與團隊氣氛關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 鄭敏雄 (1992)。大專院校教練領導行為與運動員滿意度關係之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 盧俊宏 (1994)。運動心理學。台北市：師大書苑。
- Anderson, G. J. (1970). Effects of classroom social climate on individual learning. *American Educational Research Journal*, 7, 135-152.
- Bader, E. L. (1986). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum.
- Chelladurai, P. (1978). *Sport Management*. London: Sport Dynamics.
- Chelladurai, P. (1984). Leadership in sports. In J. M. Silva & Weinberg (Eds), *Psychology Foundations of Sport* (pp.329-339). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y., & Miyauchi, T. (1988). Sport leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 374-389.

- Deoisres, R. M. (1979). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol.38*. Perspective on motivation (pp. 237-288). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Dobbs, K. A. (1981). A sense of entitlement to leisure as constraint and empowerment for women. *Leisure Sciences, 13*, 51-65.
- Fisher, A.C., Mancini, V. C., Hirsch, R.L., Proulx, T. J. & Staurowsky, E. J. (1982). Coach-Athlete interactions and team climate. *Journal of Sport Psychology, 4*, 388-404.
- Grisson, M. (1976). Motivational climate and intrinsic motivation of young basketball players. *Perceptual and Motor Skills, 86*(1), 323-327.
- Harris, H. (1978). *A social-cognitive approach to goal setting: The mediating effect of achievement goals and perceived ability*. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, IL.
- Horne, T., & Carron, A.V. (1985). Compatibility in coach-athlete relationships. *Journal of Sport Psychology, 7*, 137-149.
- Kocher, M. (1971). Motivation in physical activity contexts: The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and Self-efficacy. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 18*(3), 264-280.
- Schliesman, E. S. (1987). Relationship between the congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership. *Journal of Sport Behavior, 10*, 157-166.
- Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behavior, coach attributes and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology, 8*, 332-346.

A Study of Levels of Task Team Atmosphere and Social Team Atmosphere with Collegiate Tennis Players in Taiwan

Su-Lin Lai¹ Guo-Hong Gu²
National Taiwan Sport University¹
Meiho University²

Abstract

This study was based on the theory of team atmosphere (task team atmosphere and social team atmosphere), aiming to examine Taiwanese collegiate tennis players' team atmosphere (task team atmosphere and social team atmosphere) levels in terms of gender, national/ non-national representative, group A/B, and standardized skills. Team Atmosphere Scale was utilized as a research tool. The subjects were 228 tennis players who participated in the 2013 National College Games (male n=149; female n=79). The t-test was adopted to analyze the data in respect of gender, national/non-national representative, and elite/general group; the single factor analysis of variance (one-way ANOVA) was implemented to find out the standardized skills. The significant level was set at $\alpha=.05$. The results showed as follows: There was no significant difference between different genders, national/non-national representatives and standardized skills in task team atmosphere and social team atmosphere; there was no significant difference between elite/general group in taskteam atmosphere levels; but there was significant difference between elite/general group in social team atmosphere levels. This concluded that team atmosphere of group B was better than group A. Accordingly, it is suggested that future research may explore Taiwanese collegiate tennis players' team atmosphere levels in terms of age, time length of playing tennis, academic study stage and grade.

Key words: Gender, National Representatives, Elite/Generalgroup, Standardized Skills

Corresponding author: Guo-Hong Gu

Mailing address: 23, Pingguang Rd., Neipu, Pingtung 912, Taiwan, R.O.C

Tel: 0931-364-865

E-mail : x00002190@meiho.edu.tw
