

大專排球員運動目標取向、參與動機與團隊凝聚力之探討

李凱筠、林耀豐

國立屏東大學

摘 要

本文的目的在探討大專排球員設立的運動目標取向、參與動機及團隊凝聚力的特性及其之間的關聯性。透過文獻蒐集的方法將所得資料加以歸納、分析及比較，並從中探討運動目標取向理論、運動參與動機理論、團隊凝聚力理論及其相關實證獻文獻，以了解其間之關聯性。經文獻分析整理發現：運動員因為有不同的運動目標取向、運動參與動機及團隊凝聚力，影響小至運動態度、自我定義，大至運動表現、團隊氣氛等。

關鍵詞：排球員、目標取向、參與動機、團隊凝聚力

聯 絡 人：林耀豐

郵遞區號：900

地 址：屏東市林森路 1 號

電 話：0922-849-856

傳 真：08-7230274

E-mail：lyf@mail.nptu.edu.tw

壹、前言

西元 1922 年，東京青年會工作的布朗先生 (F. H. Brown) 接受台灣體育協會的邀請，抵台指導排球運動，排球運動才算是真正傳入了台灣，排球運動至今也超過百年以上，台灣排球運動發展出的賽制從高中排球聯賽、大專排球聯賽至企業排球聯賽等，都蓬勃發展著。

Gardner 等人 (1996) 和 Westre 和 Weiss (1991) 研究中發現，提升工作凝聚力，對運動員的高水準訓練和教學有正面的幫助。排球即是團隊的運動項目，需要高度團隊凝聚力與技術的運動，包含技術有發球、接發球、舉球、扣球、攔網及防守等技術做結合，凝聚力與默契，才能讓團隊達到合作的作用，透過教練與選手之間的服從指導及選手與選手之間彼此信賴關懷以及分工合作，發揮最好的戰鬥力，最後才能創造贏球契機，也是成功球隊最重要的要素。

Stipek (1993) 指出，內在動機是維持運動員持續參與運動的主要動力，運動員從啟蒙教練開始至現今指導教練，歷經國小、國中、高中及大學的訓練過程，接受各個時期不同風格教練的訓練與指導，對運動目標的認知會有所不同。Deci (1971) 亦指出，運動員的內在動機主要是受個人的知覺能力和自我決定所影響。Nicholls (1989) 研究指出，在特定的成就情境下，個體採用工作涉入或自我涉入，係受個別差異和情境因素的交互作用之影響。而「工作涉入」是指透過和自己比較方式，來展現自我能力，若自己技術比以前進步或精進，表示能力提高，便會知覺到成功；另「自我涉入」則是透過與他人比較方式，來展現自我能力，若表現超越他人或打敗他人，表示具有高能力，便會知覺到成功。若傾向工作涉入狀態的特質稱為「工作取向」，若傾向自我涉入狀態的特質稱為「自我取向」，二者合稱為目標取向 (Nicholls, 1989)。

李炯煌、李力康與江衍宏 (2005) 指出，運動員亦常以上述兩種目標取向來評估成就行為：「工作取向」主要是指針對自我能力與技術的增進，運動員在此目標取向會較注重自我能力的發展與學習新的技術；而「自我取向」則以贏過他人或贏得比賽為目的，此目標取向下的運動員，和工作取向的運動員相較下此運動員更注重比賽的結果，把比賽定義為非贏及輸。卓國雄 (1999) 亦指出，以工作取向的運動員，主要是透過和自我比較來評斷自己對技術及能力是否精進；而以自我取向為目標的運動員，則是透過社會比較，以是否贏得比賽、是否超越他人來做為展現與衡量自我能力的指標；前者運動員較重視團隊合作與技術精熟，因此，在團隊中產生較強之凝聚力，並有助於團隊和諧；後者運動員，因係以成績為最後依附，展現自我能力，係以贏得比賽或是比他人好，在團隊中常需相互角逐、競爭，導致容易造成彼此間的情誼與人際關係不佳，進而影響凝聚力和團隊氣氛，終將影響整體運動表現。

運動參與動機的分類，根據林季燕與季力康（2003）所編「運動動機量表」，針對國內運動員進行研究測試、驗證並進行構面的增減後，將運動參與動機分為外在動機、內在動機及無動機，且將外在動機又細分為外在調節、認同調節及內射調節。指出外在動機為個體並非自我決定的行為，維持運動員對運動參與動機，並非是其對該項運動本身有興趣或感到樂趣，而是來自外在事件或環境的影響；內在動機則為運動員在無任何外在酬賞下，仍對該項運動表現出興趣、樂趣與滿意，也就是其能從參與運動本身獲得滿足感，被認為是影響學習品質的動機模式；而無動機則是運動員本身缺乏意圖，亦即是缺乏運動參與動機，因為勝任能力的消失，將會驅使運動員無力繼續參與動機，所以，外在動機及無動機又被視為影響繼續學習的重要因素。

因此運動目標取向與參與動機的關係，李炯煌與季力康（2006）指出，主張工作取向的運動員，其參與運動之動機源自於自我內在興趣，較可能有高自我決定的動機模式，然而自我參照的能力標準擁有較高之自我控制，較容易滿足能力上展現之需求（高能力知覺），也因其追求自我能力、技術精進大於團隊內競爭，所以，較易建立並維持社會關係（高關係感）；相對的，主張工作取向之運動員，其參與運動動機並非產生於運動樂趣，而是為了展現自我能力或獲得獎賞或社會認同，因此能力常受限制（不穩定的能力知覺），而團隊內比較高於自我能力精進的結果，更不利建立和維持社會關係（低關係感），追求的目標取向將影響自我決定的動機模式。

貳、運動目標取向相關理論

依據目標取向理論，運動員在成就情境中是屬於工作取向或自我取向，取決於個人特質傾向、情境及發展因素（Nicholls, 1989）；而在運動心理學領域的研究，係以對目標取向的個人特質與情境因素做多方面探討，對國內外學者所做運動目標取向理論相關研究作統合及整理，內容詳述如下：

Nicholls（1989）研究指出，個人在成就情境下，會有工作取向及自我取向之差異，而在實際的運動情境中，教練的領導行為在成就動機的情境因素上，扮演很重要的角色，教練的領導風格和團隊營造的動機氣候會引導運動員的運動目標取向，運動員會出現追求某一目標或表現某一類型的行為。

Daw（1999）針對 313 位 9-14 歲足球及籃球代表隊選手為研究對象，結果亦證明，目標取向與情境因素可以有效預測目標涉入；但動機氣候不一定能提高參與者的目標取向。Swain 與 Harwood（1996）以 13-18 歲游泳運動員為研究對象，結果顯示，目標取向可以有效預測工作涉入及自我涉入。運動水準亦是影響個人運動目標取向因素之一，White and Duha（1993）研究指出，運動水準比較高的運動員，比較於運動水準較低之運動員，擁有較高的自我取向及工作取向。而

陳其昌（2000）研究亦發現，大專女子排球第一級及第二級的運動員在工作取向與自我取向，均分別比其他等級的運動員高。

此外，性別亦是在目標取向差異上的熱門探討議題，多篇研究發現男子運動員在運動目標取向上高於女子運動員（張霖家、林文忠、王中興，2010；張富雄，2011）；然盧素娥（1994）的研究發現男女運動員在運動目標取向上並無差異，所以此論點仍待進一步驗證。又不同年齡或運動年資的運動員在運動目標取向上也有差異，何全進（2001）在針對籃球運動員為對象的研究發現，國中運動員的工作取向高於高中及大學運動員，而高中運動員的自我取向則顯著高於大學運動員，其顯示年齡越高，目標取向有偏低之趨勢。

另有研究者會以運動目標取向作為推論的變項或中介變項，在競技運動方面，陳瓊茶（2005）研究發現，高工作取向之運動員不易產生運動倦怠；較能解決情緒與問題（邱宗志、蔣憶德、陳淑滿，2005）；面對成功時會歸因於努力，而非像高自我取向之運動員歸因於自我能力（盧素娥、蔣明雄、季力康，2007）；而在運動訓練方面，何建德（2004）研究指出，工作取向的運動員比自我取向之運動員有較高的訓練能力；且高工作取向之運動員會利用自我參酌訊息來建構自信心；又在道德水準方面，高工作取向之運動員和其呈正相關，高自我取向者則反之（陳其昌，2009；溫富雄，2011）。

參、運動參與動機相關理論

自我決定理論（SDT）是由 Deci and Ryan (1985, 1991) 擴展認知評價理論所提出，自我決定理論是一個在社會環境中，關於人類動機發展與功能的宏觀理論，自我決定理論為一整合理論，主要是由四個次理論及基本需求的概念所共同組成的。其四個次理論分別為認知評價理論(cognitive evaluation theory)、有機整合理論(organismic integration theory)、因果取向理論(causality orientations theory)及基本需求理論(basic needs theory)。認知評價理論，強調社會因素在內在動機的效果；有機整合理論指出內在化的概念，特別是有關於外在動機的發展，也就是說參與者的外在動機傾向於內在化，他會以自願的態度反映出對工作的價值獲益處的內在接受，此理論可以瞭解外在動機的不同形式；因果取向理論在描述個體的自我決定行為傾向的差異，以及環境支持他們自我決定的方式；基本需求理論闡述基本需求的概念與身心健康。

Deci and Ryan(1985, 1991)的認知評價理論，認為個體的知覺勝任能力(perceived competence)和自我決定能力(self-determination)對參與動機有很大的影響，且動機的改變則是影響行為強度、選擇、表現和持續性的最大因素。動機可分為「內在動機」及「外在動機」兩種，內在動機(intrinsic motivation)被定義為個體參與活動是為了活動本身的興趣，以及從參與中獲得樂趣和滿足；外在

動機(extrinsic motivation) 是指個體參與活動是外發性的，並非對該項活動本身的樂趣或興趣，而是為了外在的誘因，除了內、外在動機之外，參與活動中自我決定程度最低的動機稱為「無動機」(amotivation)，當運動員的動機狀態是屬於無動機時，這些運動員會認為是不得以才參加運動的，並且找尋不到為何要接受運動訓練及參加比賽，最後可能會停止訓練，甚至退出該項運動。同樣的，運動員認同的高低也會影響運動員建立運動自信心的程度，以及運動員會持有多強烈的動機參與運動訓練與比賽，並會以何種動機形式--內在動機、外在動機或是無動機來從事運動。

Vellerand, Blais, Brière, and Pelletier (1989)將內在動機分為三種型態：1.求知的內在動機(intrinsic motivation to know)是指個體參與一個活動是為了學習、探索或試著去瞭解一些新事物時，所從中體驗到愉快以及滿足。2 .完成的內在動機(intrinsic motivation to accomplish)是指個體參與一個活動是為了當他（她）試圖去完成或創造一些事物，或者是超越他人所經驗到的愉快及滿足。3 . 體驗刺激的內在動機(intrinsic motivation to experience stimulation) 是指當一個人參與活動是為了去經驗愉快的感覺，大部分與一個人的感官有關。

Deci and Ryan (1985, 1991) 提出外在動機的多向度觀點，依據自我決定程度的高低，外在動機包含了四種型態：外在調節(external regulation)、內射調節(introjected regulation)、認同調節(identified regulation)、整合調節(integrated regulation)。其中『外在調節』是最不具自我決定的外在動機，乃是指個體參與一個活動並非對活動本身的內在興趣，而是因為個體的行為被外在的意義所控制；『內射調節』是指個體參與一個活動的理由內化，這個外在動機的型態實際上並非有自我決定的，僅是將控制他們參與的外在理由以內再化取代之；『認同調節』是指個體參與活動的原因是因為個體所判斷和評價參與這個活動對他（她）而言有高度的重要性；『整合調節』則是另一種形式的外在動機，是指參與某一個活動是為了自我的和諧，協調整合自我的其他層面以達到一致。

此理論中最缺乏自我決定程度的動機型態則是『無動機』，無動機的概念類似學得行無助，是指個體無法知覺其行動與結果之間的連結，並且無法找出任何好的理由來繼續從事此項活動。

顯示依據自我決定程度的高低不同的八個動機型態，依據自我決定理論的觀點，依自我決定程度的不同，動機可分為上述的八個型態，隨著自我決定程度的不同會有所變化，而這些程度的變化會影響個體參與活動的行為，如圖 3-1 所示：

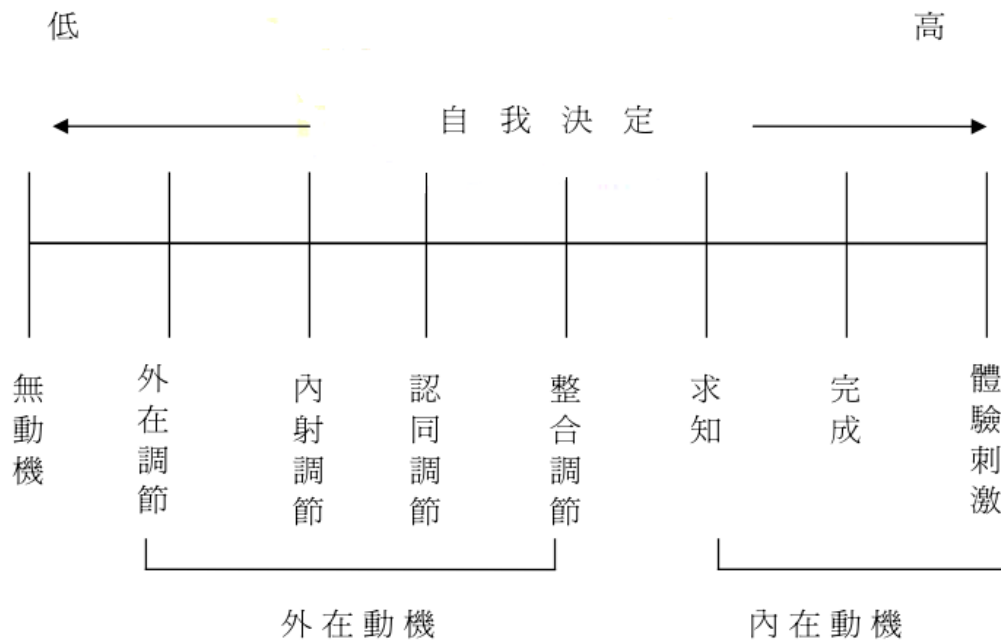


圖 3-1 動機型態圖

資料來源：”A motivational approach to self: Integration in personality”. Deci, E. L., & Ryan, R. M., 1991. Nebraska Symposium on Motivation, 38, pp. 250.

肆、團隊凝聚力相關理論

Carron(1982)稱在運動團隊中，凝聚力應被視為一種動力的過程，反映團隊在追求 目標的結合傾向。

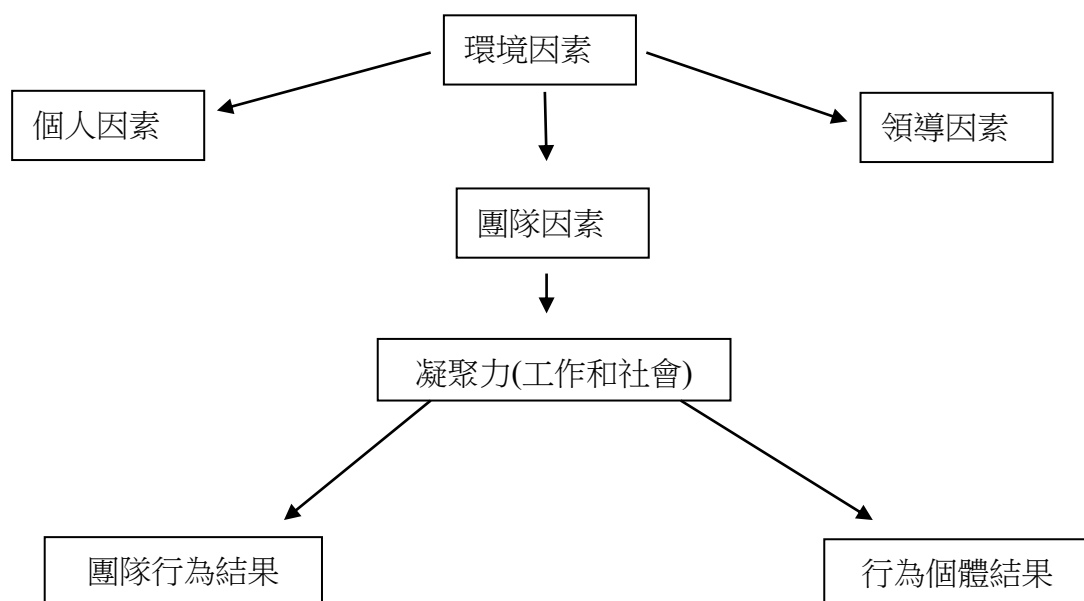


圖4-1 運動團隊凝聚力概念模式(Carron, 1982)

一、黃金柱(1980)強調凝聚力是團體生命的重要層面，提出下列四點：

- (一)沒有凝聚力團體將不會存在。
- (二)凝聚力與團體許多重要的過程有關，例如：溝通、一致性、角色表現、滿足以及能力表現。
- (三)依據 Chelladurai 之觀點，當選手對於運動的參與感增加，社會需求滿足感侷限在團體中，減少對外在團體的親和。所以，運動經驗成為選手所喜歡和滿意，社會性的凝聚力是重要的。
- (四)運動的目的在使團隊成功。團隊如果沒有作業凝聚力，則不可能導致團隊成功。

二、王家微(1990)提出可能會影響團體凝聚力的八項因素條件，詳述如下：

(一) 團體大小

團體規模的大小對於團體凝聚力的形成有一定的影響力。團體的規模大，成員間彼此有相互作用交集的機會亦相對減少，對於凝聚力的形成較為不易；相對的，如果團體的規模小，成員間彼此的作用和交往機會比較多些，較為容易產生凝聚力。

(二) 成員的共同性

團體成員如能有共同或相近的成長背景、喜好，共同目標、利益等，團隊成員間雍有越多的共同性，對於凝聚力的形成將具有正面的影響力。

(三) 成員對團體的依賴

成員如覺得團體有助於滿足其個人之經濟、社會或心理需求，則對於團體的依賴性越大，而團體對其吸引力也相對增大。

(四) 目標的達成

在團體目標與組織目標一致的情況下，組織之目標的達成對於團隊凝聚的增強將有正面的影響。具有高度凝聚力的組織或團隊，較有利於組織目標的達成。

(五) 團隊的地位

在組織中所處地位越高之團體，其凝聚力也相對的越強。

(六) 團體與外部的關係

當團體與外界的關係相對較為疏離或是成受到較大的壓力時，團隊的凝聚力便會增強。

(七) 訊息的溝通

團體內部成員間之訊息溝通良好、公開坦率，凝聚力也相對提高；反之，如因不良的溝通管道或不良的溝通環境，而造成團體成員間訊息無法傳遞、彼此互相猜忌，將會使團隊凝聚力降低。

(八) 管理的要求與壓力

透過管理的執行對於團體凝聚力的形成有絕大部分的影響力。但是，因為管理的執行所產生的凝聚力，也許是短期的現象，但也有可能是長期而持續的。

陳永祥、黃啟明、陳志豪(2011)等人研究指出，98 學年度公開三級大專排球聯賽男子組，A 組和 B 組選手運動目標取向屬於中高強度表現；選手之目標取向為高工作中自我取向，團隊凝聚力為中等程度，意即 98 學年度公開三級大專排球聯賽男子組 A 組及 B 組選手的運動目標取向對團體凝聚力有正面之直接影響力存在。

李士範 (2013) 研究發現不同性別在大專院校排球選手團隊凝聚力之四個構面上，僅有「團隊合作」達顯著差異，但其餘三個構面上女選手得分高於男選手。蔣憶德 (1990) 指出，以兩性在參與運動時的心理差異而言，男性大多較女性偏好具有競爭性的活動，認為其本身具有較高的運動能力與身體能力。Reis & Jeisma (1978) 研究中指出，男、女性對於競爭性運動所持的基本態度不同。男性對於競爭、勝利與打敗對手，會有較強的認可；而女性則對於參與性、和對隊友或敵人間的相互交流及日常社交會有較強的認可。因此，基於心理認可的差異及基本態度不同，而造成男、女性團隊凝聚力上的差異。

伍、結語

綜合以上文獻發現，運動目標取向在運動的情境中，目標取向會因個體差異及情境背景不同而有所改變，並將會影響個體自覺能力，進而影響個體對所處情境投入的程度。自我取向者，係以贏為目標，擊敗對手才顯示自己的成功，將自己的成功建築在別人的失敗上，因對手變數複雜，有強有弱，不易掌握，對運動的態度就會起起伏伏，難以達到持續表現穩定。相關研究指出個人在目標取向上，不同性別、年齡、運動年資等個人變項方面多數研究發現有顯著差異，而工作取向選手則在各方面皆高於自我取向選手；而運動參與動機之研究文獻，運動參與動機可以又分為內在動機、外在動機與無動機 (Deci & Ryan, 1991)，內在動機、認同調解與運動態度呈正相關，外在調解、內射調解與無動機與運動態度呈負相關，相關研究指出運動參與動機上，不同性別、年齡、運動年資等個人變項方面多數研究有顯著差異；然而有關團隊凝聚力的研究發現，團隊凝聚力是團隊形成的最重要因素之一，對於最終的成績表現也是不可或缺的影響要素，團體凝聚力高之團隊，相對成績表現也會較佳。相關研究指出，運動目標取向對團隊凝聚力有顯著的影響力存在。

參考文獻

- 何全進(2001)。教練領導行為、運動動機與滿意度之研究。《教育科學期刊》, 1 (2), 99-117。
- 李士範(2013)。大專院校排球選手團隊凝聚力之研究。《屏東教大體育》, 16, 295-308。
- 李炯煌、李力康、江衍宏(2005)。2×2 成就目標和能力對運動動機之預測。《臺灣運動心理學報》, 6, 31-53。
- 李秀穗(2001)。運動團隊凝聚力。《大專體育》, 52, 130-137。
- 李力康(1997)。探討目標取向理論的發展觀點。《中華體育季刊》, 10 (4), 87-93。
- 邱保斯、邱榮貞、郭政茂(2014)。淺談排球選手參與動機與社會支持之發展。《屏東教大體育》, 17 期, 305-313。
- 卓國雄(1999)。探討教練、選手運動目標取向、選手所知覺得運動動機氣候與團隊凝聚力之相關研究。《中華體育季刊》, 13 (3), 13-20。
- 許秀貞(1997)。運動動機氣候對運動參與者的影響。《中華體育季刊》, 10 (4), 117-122。
- 陳其昌(2000)。大專女子排球選手的運動技能水準與運動目標取向之相關研究。《中華體育季刊》, 13 (4), 76-84。
- 陳永祥、黃啟明、陳志豪(2011)。排球選手運動目標取向對團隊凝聚力影響之研究—以九十八學年度男子組公開三級選手為例。《遠東學報》, 28(1), 29-40。
- 陳銘鐘(2010)。大學生參與排球運動動機與生活型態之研究—以台中縣市為例。《休閒保健期刊》, 4, 47-54。
- 楊欽城、陳進發(2005)。大專排球選手參與排球運動動機因素之研究。《排球教練科學》, 6, 54-60。
- 薛堯舜(2015)。大專排球校隊運動承諾與團隊凝聚力之關係研究。《嘉大體育健康休閒期刊》, 14(1), 205-212。
- 羅玉枝(2009)。排球選手知覺教練權力類型、團隊凝聚力對運動表現的影響。《北體學報》, 18, 90-98。
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
- Daw, J. L. (1999). Goal involvements, goal orientation, and perceptions of parent- and

- coach-initiated motivational climates among youth sport participants*. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Intergration in personality. In R. Dienstier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation, Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: university of Nebraska Press.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.
- Gardner, D. E., Shields, D. L., Bredemeier, B. J., & Bostrom, A. (1996). The relationship between perceived coaching behaviors and team cohesion among baseball and softball players. *The Sport Psychologist*, 10, 367-381.
- Nicholls, J. C. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Stipek, D. J., (1993). *Motivation to learn : from theory to practice*. Boston : Allyn & Bacon.
- Westre, K. R., & Weiss, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football team. *The Sport Psychologist*, 5, 41-54.