

國立台東大學體育學系碩士班

碩士論文

指導教授：湯慧娟 老師



花東地區國小運動教練工作投入與
學校組織文化對專業承諾影響之研究

研究生：伍玉成 撰

中華民國九十八年六月

國立台東大學

學位論文考試委員審定書

系所別：體育學系碩士班

本班 伍玉成 君

所提之論文 花東地區國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾影響之研究

業經本委員會通過合於 碩士學位論文 條件
 博士學位論文

論文學位考試委員會：莊仲仁
(學位考試委員會主席)

康世平

湯慧娟

(指導教授)

論文學位考試日期：98年6月5日

國立台東大學

附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 體育學系碩士班
九十七 學年度第 二 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱：花東地區國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾影響之研究

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

同意	不同意	單位
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	國家圖書館
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	本人畢業學校圖書館
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或
上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下
載或列印。

同意 不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再
授權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請
文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行
權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與
不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：湯慧娟

(親筆簽名)

湯慧娟

研究生簽名：伍玉成

(親筆正楷)

伍玉成

學 號：9600513

(務必填寫)

日 期：中華民國 98 年 7 月 2 日

謝 誌

本論文得以順利完成，首先感謝指導老師湯慧娟教授，這一年多來在論文內容上的教悔與斧正，讓我有更進一步的學習成長，也感謝口試委員莊仲仁教授、康世平教授對本論文的細心審閱與精闢建言，使本論文更加嚴謹完備，在此致上最誠摯的謝意。同時，對問卷的修飾與提供意見的先進，除湯慧娟教授、知本國小黃麗芬主任及永豐國小劉康正主任外，還有經瑞美國小許傳德校長引薦花蓮縣教育處體健科科长劉上民科長及高寮國小董政欽校長擔任本研究問卷之專家學者，在此一併感謝。

本研究問卷的發放特別感謝琮閔學長及銘群的大力幫忙，在統計分析方面也非常感謝你們的協助指導，另對於各校協助發放及回收問卷的教導主任們及撥冗填寫本問卷之教練們也一併在此致謝，因您們的全力協助，才能使本研究順利完成。

研究所求學期間，非常感謝花蓮縣學田國小楊智璇校長的鼓勵與支持，黃國裕主任與賴幸暘老師在行政業務與課務上的協助幫忙，對於在職進修的我，無疑是很大的支援；感謝碩士生涯的同窗麻吉，琮閔學長、銘羣、容賢，當然也少不了目前是大頭兵的瑞成，有您們的相持相伴，讓研究所的學習生涯變得多采多姿；亦感謝炳勳、岳堯及惠菁在論文發表時，擔任場地佈置、攝影與紀錄等工作，讓我能專注於口試，這些都是我能夠順利取得碩士學位的助力，在此致上十二萬分的謝意。

最後感謝我的父母對我的養育與栽培之恩，也感謝實習指導老師—李娟鶯老師長期以來的督促與激勵，沒有你們，就沒有今天的我。在此，也要向東大體育研究所 98 級同學及所有曾經幫過我的人致上最高的敬意，是你們讓我在求學的路上不孤單、寂寞，是你們讓我的學習生涯更添色彩，在此獻上最誠摯的謝意，也祝福大家永遠平安、幸福。

伍玉成 謹誌

2009.06

花東地區國小運動教練工作投入與學校組織文化 對專業承諾影響之研究

摘要

本研究旨在探討國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾之影響。目的：一、瞭解國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾之現況。二、探討不同背景變項之運動教練的工作投入、學校組織文化及專業承諾的差異情形。三、探討運動教練之工作投入、學校組織文化對專業承諾之相關情形。四、探討運動教練的工作投入、學校組織文化在專業承諾的預測力。方法：本研究採問卷調查法，以花東地區之國小運動教練為研究對象，抽取 194 所公立國民小學 408 位運動教練，得到有效問卷 323 份，以自編的「國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾」問卷為研究工具。結論：(一) 國小運動教練整體工作投入、學校組織文化及專業承諾均屬於「中上」程度的表現。(二) 國小運動教練工作投入、學校組織文化及專業承諾會因背景變項不同而有所差異。(三) 工作投入及學校組織文化與專業承諾之間呈現正相關情形。(四) 工作投入與學校組織文化之分層面可以有效預測專業承諾。建議：提出研究建議，供教育行政機關、學校當局、運動教練及後續研究者作相關研究之參考。

關鍵詞：運動教練、工作投入、學校組織文化、專業承諾

The research of the elementary coaches training participation and the culture of school organizations for the influence of professional commitment in Hualien and Taitung Area

Abstract

Purpose : First, we understand the circumstance in the elementary coaches training participation, the culture of school organization and the professional commitment. Second, we discuss the difference about different background of the coaches training participation, the culture of school organization for professional commitment. Third, we discuss the relation about the coaches training participation, the culture of school organization for professional commitment. Fourth, we discuss the predictability of professional commitment about the coaches training participation and the culture of school organization.

Research Method : This research adopts the questionnaire and it's target is for the elementary coaches in Hualien and Taitung Area. It picks out 408 coaches from 194 elementary schools and gets the 323 efficient papers.

Result : First, the whole elementary coaches training participation, the culture of school organization and the professional commitment all belong to the up-level degree. Second, the elementary coaches training participation, the culture of school organization and the professional commitment will be different because of the difference of background changing. Third, both training participation and the culture of school organization and the professional commitment will show the positive correlation. Fourth, the level side of training participation and the culture of school organization can predict the professional commitment efficiently.

Suggest : The essay addresses the research suggestion and provides for educational administration organizations, educational institutions, coaches, and the follow-up researchers for making reference to the relative researches.

Key words : Coaches, Training participation, the culture of school organization, the professional commitment

目次

中文摘要	I
英文摘要	II
目次	III
表次	III
圖次	III
第壹章 緒論	1
第一節 問題背景	1
第二節 研究目的	4
第三節 研究問題	4
第四節 研究假設	4
第五節 研究範圍與限制	5
第六節 名詞操作型定義	5
第七節 研究重要性	9
第貳章 文獻探討	11
第一節 工作投入之理論與相關研究	11
第二節 學校組織文化之理論與相關研究	17
第三節 專業承諾之理論與相關研究	24
第四節 工作投入、學校組織文化與專業承諾之相關研究	29
第五節 本章總結	30

第參章 研究方法	33
第一節 研究架構	33
第二節 研究程序	34
第三節 研究對象	35
第四節 研究工具	36
第五節 實施過程	49
第六節 資料處理與分析	50
第肆章 結果與討論	51
第一節 背景變項特質描述	51
第二節 工作投入、學校組織文化、專業承諾之現況分析	53
第三節 不同背景變項對工作投入的認知情形	58
第四節 不同背景變項對學校組織文化的認知情形	70
第五節 不同背景變項對專業承諾的認知情形	81
第六節 工作投入、學校組織文化、專業承諾各層面的相關情形	92
第七節 工作投入、學校組織文化對專業承諾之預測分析	95
第伍章 結論與建議	103
第一節 結論	103
第二節 建議	108

參考文獻	111
一、中文部份	111
二、英文部份	115
三、附錄一	117
四、附錄二	121
五、附錄三	122
六、附錄四	130
七、附錄五	134



圖表目次

表次

表 2-1 國內學者對體育教師及運動教練工作投入所下之定義-----	12
表 2-2 工作投入相關研究與發現-----	15
表 2-3 國內學者對學校組織文化之定義摘要表-----	18
表 2-4 組織文化之正向及負向功能整理表-----	19
表 2-5 學校組織文化之向度摘要表-----	20
表 2-6 學校組織文化相關研究彙整表-----	22
表 2-7 教練專業承諾定義摘要表-----	24
表 2-8 教練專業承諾內涵摘要表-----	25
表 2-9 專業承諾相關研究彙整表-----	27
表 2-10 工作投入、學校組織文化與專業承諾之相關研究摘要表-----	29
表 3-1 正式問卷回收統計表-----	35
表 3-2 運動教練工作投入項目分析摘要表-----	38
表 3-3 知覺學校組織文化項目分析摘要表-----	39
表 3-4 運動教練專業承諾項目分析摘要表-----	40
表 3-5 運動教練工作投入量表因素分析結果摘要表-----	42
表 3-6 知覺學校組織文化量表因素分析結果摘要表-----	44
表 3-7 運動教練專業承諾量表因素分析結果摘要表-----	46
表 3-8 運動教練工作投入量表信度分析摘要表-----	47
表 3-9 學校組織文化量表信度分析摘要表-----	47
表 3-10 運動教練專業承諾量表信度分析摘要表-----	48
表 4-1 研究樣本特質分析摘要表-----	52
表 4-2 國小運動教練工作投入各層面分析摘要表-----	53
表 4-3 國小運動教練在學校組織文化上各層面分析摘要表-----	54

表 4-4 國小運動教練專業承諾各層面分析摘要表-----	55
表 4-5 不同性別之運動教練在工作投入各構面之分析摘要表-----	58
表 4-6 不同年齡之運動教練在工作投入各構面之單因子變異數分析摘要表	59
表 4-7 不同教育背景之運動教練在工作投入各構面之單因子變異數分析摘要表	60
表 4-8 不同職務之運動教練在工作投入各構面之單因子變異數分析摘要表	61
表 4-9 不同教練年資之運動教練在工作投入各構面之單因子變異數分析摘要表	63
表 4-10 不同體育相關科系畢業之運動教練在工作投入各構面之分析摘要表	64
表 4-11 不同運動選手出身之運動教練在工作投入各構面之分析摘要表----	65
表 4-12 不同背景變項之國小運動教練在工作投入各層面及整體層面的差異比較分析摘要表	66
表 4-13 不同性別之運動教練在學校組織文化各構面之分析摘要表-----	70
表 4-14 不同年齡之運動教練在學校組織文化各構面之單因子變異數分析摘要表-----	71
表 4-15 不同教育背景之運動教練在學校組織文化各構面之單因子變異數分析摘要表-----	72
表 4-16 不同職務之運動教練知覺學校組織文化各構面之單因子變異數分析摘要表---	73
表 4-17 不同教練年資之運動教練知覺學校組織文化各構面之單因子變異數分析摘要表---	75
表 4-18 不同體育相關科系畢業之運動教練在學校組織文化各構面之分析摘要表-----	76
表 4-19 不同運動選手出身之運動教練在學校組織文化各構面之分析摘要表-----	77
表 4-20 不同背景變項之國小運動教練在學校組織文化各層面及整體層面的差異比較分析摘要表	78
表 4-21 不同性別之運動教練在專業承諾各構面之分析摘要表-----	81
表 4-22 不同年齡之運動教練在專業承諾各構面之單因子變異數分析摘要表---	82
表 4-23 不同教育背景之運動教練在專業承諾各構面之單因子變異數分析摘要表-----	83
表 4-24 不同職務之運動教練在專業承諾各構面之單因子變異數分析摘要表---	84
表 4-25 不同教練年資之運動教練在專業承諾各構面之單因子變異數分析結果摘要表-	85
表 4-26 不同體育相關科系畢業之運動教練在專業承諾各構面之分析摘要表-----	86
表 4-27 不同運動選手出身之運動教練在專業承諾各構面之分析摘要表-----	87

表 4-28 不同背景變項之國小運動教練在專業承諾各層面及整體層面的差異比較分析摘要表	88
表 4-29 國小運動教練工作投入與專業承諾之相關分析摘要表-----	92
表 4-30 國小運動教練知覺學校組織文化與專業承諾之相關分析摘要表----	93
表 4-31 國小運動教練整體專業承諾之迴歸預測分析摘要表-----	96
表 4-32 國小運動教練研究進修之迴歸預測分析摘要表-----	96
表 4-33 國小運動教練專業信念之迴歸預測分析摘要表-----	97
表 4-34 國小運動教練專業倫理之迴歸預測分析摘要表-----	98
表 4-35 國小運動教練的專業承諾之逐步多元迴歸分析摘要表-----	99

圖次

圖 2-1 教練工作投入綜合理論模式-----	13
圖 2-2 教育專業承諾發展與作用模式-----	26
圖 3-1 研究架構圖-----	33
圖 3-2 研究流程圖-----	34

第壹章 緒論

本研究是針對國小運動教練工作投入與學校組織文化對其專業承諾之影響來進行探討，本章內容主要分為七個部份，以下就本研究之問題背景、研究目的、研究問題、研究假設、研究範圍與限制、名詞操作型定義與研究重要性等部份加以說明。

第一節 問題背景

學校體育是社會體育的搖籃，亦是推展國家體育的基礎，其推展之良窳對於台灣地區體育運動事業之發展實扮有舉足輕重的角色；培育優秀運動人才，爭取國際運動競賽成績，更為當今體育重要政策之一（包德明，1989；簡曜輝，1991；洪嘉文，2002）。依據教育部（1998）訂頒「各級學校體育實施辦法修正條文」第十六條之規定：「各校應選擇具有特色之運動種類，加強培育優秀運動人才，並得組成運動代表隊，聘請具有專長之教練擔任訓練工作。」然而，就目前國小的組訓現況，要聘請一位具有專長之教練擔任訓練指導工作並不容易，因此，研究者欲瞭解各校聘請運動教練之狀況，藉此了解各校是否能落實教育部的規定，是為本研究動機之一。

培育學生成為優秀運動人才，乃是提升國家競技運動水準，及穩固國家競技運動之基礎（洪嘉文，2003）。運動教練乃國家競技運動發展之根本，要培育優秀的運動選手，首先必須有優秀的運動教練（涂志賢，2000）。因此，運動教練工作投入程度的多寡，對培育選手成為優秀運動人才顯得相對的重要。一位對訓練工作能夠高度投入的教練，對於學校的目標與訓練工作便會產生積極的認同以及高度的參與；相反的，若對於訓練工作不夠投入的教練，對於訓練工作則容易產生工作懈怠，甚至形成得過且過的敷衍態度，造成無法達到學校的目標。

學校團隊的組訓工作，大部分是利用晨間時間、午休或放學後的課餘時間來

加強訓練，若想要訓練出水準以上的代表隊，就得花更多的時間，甚至得犧牲到自我的休息時間，而這額外付出的時間往往是毫無鐘點費可領的。此外，根據 96 年度體育統計年報之各縣市國小運動教練聘（雇）方式統計表指出，花東地區擔任國小運動教練指導工作者共計 523 位，其中由校內體育教師及非體育教師擔任者為 446 位，約為 85%；由教育局聘（雇）任及校外人士擔任者為 77 位，約為 15%，由此可見，大部分運動教練是由學校老師所兼任。因此，教練在學校中除需擔負教學工作和行政職務外，課餘時間亦需繼續訓練的工作，其工作投入多寡攸關學校體育之發展，而現今教練工作投入之實際情形如何？是為本研究動機之二。

學校是一個以組織的形式所結合的團體，鄭曜忠（2001）指出學校組織文化的形成，因組織的特性，有學生文化、教師文化、學校行政文化、家長社區文化、學校物質文化、學校制度文化等因素所互相影響所形成，其中，研究者認為教練應屬教師文化的一環。此外，教練除教學工作及行政職務之外，還需不斷的面對與解決來自於組織文化的產物，如學校的願景、政策的推展、領導者的風格、學校各處室的溝通與協調、學校組織氣氛與家長態度...等。因此，當教練面對接踵而來的產物時，其應對情形如何？是為本研究動機之三。

美國足球界著名的教練許樂（Don Shula）在其著作教練（Everyone`s a Coach）一書中提到：「作為一名領導者，你不能任憑運氣擺佈，唯有一步一步紮實地去做，才能獲得成功。在用人方面，你第一步是要用好用的人，第二步是要訓練他們，第三步則是要督導他們，讓他們依據你的理念去執行經營的步驟。」（陳靜惠譯，1997）。然而，由於國內專任運動教練制度並不完善，運動代表隊之教練普遍由校內教師所兼任，除了本身教學工作外，還得負責訓練工作和行政業務，對於經營管理的概念較為缺乏，但實際上經營管理的工作應當由專業的人才來負責較為適當，才不會導致教練心力交瘁而不知將重點放在哪個部分。因此，教練本身專業知能高低，可說是影響組訓成敗的重要關鍵因素之一。此外，就學校團隊而言，

教練是組訓工作的執行者，教練若能對學校組織有所承諾，不僅能表現出對學校的認同，也關係著訓練績效的提升。因此，藉由教練專業承諾的探討，以瞭解其現況及內涵，是為本研究動機之四。

大部分的教練是由學校老師所兼任，然而現在的老師除了背負著傳道、授業及解惑的責任外，還需面對各種的工作壓力，如：各項政策的推動、教師精進、教學創新、各項工作評鑑、家長的支持或反對...等，使得教師必須設法增進自身的專業知能，以因應當前教育的腳步。在各種對教師的要求不斷，支持與鼓舞的力量卻未隨之而來的情況下，可以想見教練訓練工作的壓力是倍增的，相對的其訓練工作的投入應是低落的。而除了工作壓力倍增的影響之外，教練的個人背景及學校組織文化的產物是否也影響著教練訓練工作的態度？進而影響持續訓練的意願？這是本研究所想要深入探討的。

環顧國內，針對教練而言，以工作投入、學校組織文化與專業承諾為主題之相關研究尚屬不多，基於此，本研究擬就目前擔任花東地區國民小學之運動教練為研究對象，藉由實際調查、統計分析及歸納整理後，希望能藉由研究結果，瞭解身處後山之國小運動教練其工作投入、學校組織文化與專業承諾之現況，並探討其相互關係之程度，以期能夠給予國小運動教練、學校行政單位以及教育主管機關作為提昇現今國小教練訓練工作之參考，冀望對目前國民小學之體育發展有所助益。

第二節 研究目的

本研究之主要目的在於瞭解國小運動教練之「工作投入」與「學校組織文化」對「專業承諾」之影響，具體的目的如下：

- 一、瞭解國小運動教練所知覺的工作投入、學校組織文化及專業承諾之現況。
- 二、瞭解不同背景變項之國小運動教練，所知覺的工作投入、學校組織文化與專業承諾上之差異情形。
- 三、瞭解工作投入、學校組織文化與專業承諾之相關情形。
- 四、探討國小運動教練之工作投入與學校組織文化對專業承諾的預測力。

第三節 研究問題

根據研究目的，本研究所欲探討的問題如下：

- 一、國小運動教練所知覺的工作投入、學校組織文化及專業承諾之現況為何？
- 二、不同背景變項之國小運動教練，所知覺的工作投入、學校組織文化與專業承諾是否有差異？
- 三、國小運動教練之工作投入、學校組織文化與專業承諾之間是否有關聯？
- 四、國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾是否有預測力？

第四節 研究假設

依據本研究之研究問題，提出本研究之假設如下：

- 假設一：國小運動教練具有中上程度的工作投入、學校組織文化與專業承諾。
- 假設二：不同背景變項之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。
- 假設三：不同背景變項之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。
- 假設四：不同背景變項之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

假設五：國小運動教練之工作投入在專業承諾上有顯著正相關。

假設六：國小運動教練在學校組織文化下與教練專業承諾之間有顯著正相關。

假設七：國小運動教練之工作投入可有效預測教練專業承諾。

假設八：國小運動教練之學校組織文化可有效預測教練專業承諾。

第五節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究以花東地區各國民小學現所聘任之運動教練為研究對象，其中包括外聘教練與學校教師兼任。此外，教練之訓練工作是指經常性的練習，且以參加比賽或表演為目的之運動團隊。

二、研究限制

本研究限制分成二點，分別說明如下：

- (一) 影響專業承諾之因素很多（組織承諾、校長領導、組織文化、組織公平、教師效能、工作價值觀、工作壓力、工作投入等），本研究僅選擇工作投入與組織文化等其中之變項，因此僅限於推論這兩個因素與專業承諾的關係。
- (二) 本研究僅以花東地區國小運動教練為對象，是否能推論到其他地區尚待進一步研究。

第六節 名詞操作型定義

一、教練工作投入

教師在認知上對工作產生認同感，願意主動的參與並將心力投入工作，從中得到樂趣，並且重視從工作表現中所得到的肯定與成就，因而產生的專注、關心和努力的程度及工作態度（張育旗，2006）。個體對運動團隊訓練工作上的專注、

努力，與對情感上的尊嚴與尊重認知的心理認同，而在生活中主動的產生較高的興趣，並且依個人在行為特質隨環境改變，進行工作績效的評價(秦秀媛, 2006)。本研究參酌張育旗(2006)與秦秀媛(2006)之定義，配合國小運動教練的特性修改，將「教練工作投入」定義為教練對工作的認同，願意主動參與訓練工作，並從其訓練過程中獲得自我價值與工作樂趣。本研究之教練工作投入可分為四個層面：「工作認同」、「工作責任感」、「工作評價」與「工作樂趣」。

(一) 工作認同：

教練以自我本職為榮，並極力扮演其工作角色，且樂於配合學校體育活動方面的各項行政工作，若有機會重新選擇，仍以本職為不二考量。

(二) 工作責任感：

教練覺得訓練工作可以加強與培養學生身心發展，因此會自我要求不遲到、不早退，以作為學生榜樣，並適時鼓勵學生，無論是練習時動作技術的進步或是表演上場時的良好表現，教練都會為學生感到高興，因此，教練在訓練工作上具有認真負責的態度。

(三) 工作評價：

扮演好教練的角色是對自我期許與自我能力的肯定，並以學生的能力表現與比賽成績作為自我能力的評價，且教練工作之成就感，除學生比賽表現，他人讚賞亦是原因。

(四) 工作樂趣：

教練只要在訓練過程獲得樂趣，便會願意利用私人時間去指導學生，或是帶孩子參與各項表演與比賽，諸如樂意帶隊參賽、指導項目為其生活興趣等。

二、學校組織文化

學校組織文化係指學校在行政領導的運作與外部適應的互動過程中，提昇學校的組織氣氛，激勵服務士氣，讓學校的價值觀原生文化，結合傳統鄉土特色，融入學校願景中，創新學校的文化，在成員間流傳並共享其意義，對教師產生導引的作用力影響（王閩，2003）。本研究參考王閩（2003）之定義，配合國小運動教練特性修改，將學校組織文化定義為由校長、行政人員、教師、教練、家長與學生等成員，為解決學校內部統整和外在環境適應等問題時，長期共識所形成之規範，如：學校願景、領導者風格、學校氣氛...等，以作為組織成員引以遵循之依歸。

本研究之學校組織文化可分為三個層面：

（一）領導風格：

指機關首長之政策方針及領導方式，包含溝通、經費支持、授權與信任等。

（二）目標願景：

指運動團隊之近、中、遠程之目標及發展，教練並願意朝各階段目標來努力，組織亦相當重視運動團隊的發展。

（三）組織配合：

指學校組織成員對訓練工作之配合支持度，組織亦能適時的給予表揚。

三、教練專業承諾

專業承諾是指一種經由信念而產生的態度，包括對專業的認同、積極投入、專業的關注並願繼續在這一行業工作的行為傾向（蘇獻宗，2002）。專業承諾為對專業的投入與認同，從中獲得成就及歸屬感，願意繼續在專業的進修、規範、信念、倫理及價值下，追求所設定之目標（李豐安，2004）。本研究參考蘇獻宗（2002）與李豐安（2004）之定義，將本研究之教練專業承諾定義為教練願意發揮專業知能在所從事的訓練工作上，期能產生卓越的專業績效，以達成所設目標之一種承諾或態度。

本研究之教練專業承諾可分為三個層面：

（一）研究進修：

指教練願意進修以加強自我專業能力，以提升專業的品質與水準，包含閱讀相關書籍、參加講習活動及經驗分享等。

（二）專業信念：

教練應享有專業自主權去規劃完整的組訓工作，並認為訓練工作是相當有意義，且能引發學生興趣使其快樂成長，是為教練專業信念之能力範疇。

（三）專業倫理：

指教練在訓練工作中能信守訓練倫理規範，以身作則，並以關懷、鼓勵的方式帶隊，以增加學生信心及對教練之信賴。

第七節 研究重要性

- 一、瞭解教練工作投入、學校組織文化與教練專業承諾三者之間的關聯性與其重要性。
- 二、瞭解基層教練在訓練態度上，面臨層層工作壓力時，持續訓練的意願為何。
- 三、瞭解基層教練對專業承諾的認同情況，進而決定基層選手未來的發展方向。
- 四、過去較少針對教練個人對訓練工作的投入程度與態度，及學校組織所產生的獨特文化對訓練工作上的影響作相關之研究，故本研究可提供相關單位、學校或教練作為參考，期望對教練之訓練績效及學校運作方面有所助益。





第貳章 文獻探討

本研究旨在探討國小運動教練背景變項、工作投入、學校組織文化與專業承諾之關係，為達研究目的，研究者先就相關文獻做一探討，以了解其主要理論與相關之研究。本章共分五節，第一節為工作投入之理論與相關研究；第二節為學校組織文化之理論與相關研究；第三節為專業承諾之理論與相關研究；第四節為工作投入、學校組織文化與專業承諾之相關研究；第五節為本章總結。

第一節 工作投入之理論與相關研究

本節分成五個部份，首先說明工作投入的涵義，其次闡述工作投入的理論模式，再來介紹工作投入之相關研究，接著為小結，最後提出本節假設。茲分述如下：

一、工作投入的涵義

有關工作投入 (job involvement) 一詞之理論架構最早是由 Lodahl & Kejner 在 1965 年所提出，其後，陸陸續續有許多學者針對工作投入之議題作實證研究，並提出各種不同的涵義。國內針對運動教練在工作投入上作研究尚屬不多，但近年來陸續有學者在體育教師及運動教練方面對工作投入做了一些探討，然而由於各個學者所支持的理論並不相同，所以對於工作投入的涵義也有著不同的見解，以下為整理國內學者針對體育教師及運動教練之工作投入所下之定義如下表 2-1 所示：

表 2-1 國內學者對體育教師及運動教練工作投入之定義

學者 (年代)	教師工作投入之定義
任兆亮 (1992)	投入是一種注意力的集中，或是一種個人感情上的承諾；工作投入是個人認同工作重要性程度，或是工作在個人自我印象中的重要性程度，或是依個人的自我尊嚴受個人在工作上的績效影響的程度而定。
邱永樵 (2005)	教師工作投入是教師對工作上的認知，進而產生認同感，願意主動參與、用心投入，且能樂在其中，教師本身也會因重視從工作表現中所得到的肯定或需求，進而產生的一種努力及工作態度的提昇。
白春榮 (2005, 11 月)	工作投入是個人對於工作上的認知，進而產生認同感，願意主動參與並用心投入，並且從工作表現中得到肯定與成就，因而產生的努力程度與工作態度。
張育旗 (2006)	教師在認知上對工作產生認同感，願意主動的參與並將心力投入工作，從中得到樂趣，並且重視從工作表現中所得到的肯定與成就，因而產生的專注、關心和努力的程度及工作態度。
秦秀媛 (2006)	個體對運動團隊訓練工作上的專注、努力，與對情感上的尊嚴與尊重認知的心理認同，而在生活中主動的產生較高的興趣，並且依個人在行為特質隨環境改變，進行工作績效的評價。
王聖文 (2007)	體育教師對於體育教學工作所抱持之整體性概念，進而產生認同感，願意主動參與並用心投入，並且從工作表現中得到肯定與成就，所產生的努力程度與工作態度。

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

綜合以上學者對於體育教師及運動教練之工作投入的定義可以發現，大部分的學者認為工作投入是一種工作態度，是一種對工作投注情感的表現，藉由對工作的認同與參與，進而用心投入經營，並從中獲得肯定、成就與樂趣。由於教練與教師在職場上所扮演的角色不同，所以教練工作投入之定義與教師工作投入必會有些許的不同，但教練與教師皆具有教導與管理的雙重責任，且國小運動教練大部分由教師所兼任，因此本研究參考張育旗(2006)及秦秀媛(2006)之定義，將教練工作投入定義為教練對工作的認同，願意主動參與訓練工作，並從其訓練過程中獲得自我價值與工作樂趣。

二、工作投入的理論模式

由於各個學者對於工作投入的詮釋不盡相同，因而建立起一些理論模式，依據相關文獻，歸納整理出四種較具代表性的理論模式，分別是 Vroom (1964) 的期望理論模式、Robinowitz & Hall (1977) 的綜合理論模式、Kanungo (1979) 的動機性工作投入模式及 Brown (1996) 的工作投入理論架構。其中尤以 Robinowitz & Hall (1977) 的理論探討得較為周全且較具涵蓋性 (陳淑嬌, 1989; 徐鶯娟, 1995; 蔡麗華, 2001)，故在此參考 Robinowitz & Hall (1977) 的理論，配合教練的特性加以修改，並提出教練工作投入綜合理論模式，將影響工作投入的因素區分為三類：

- (一) 工作投入是一種個人特質的變項。例如：性別、年齡、教育程度、擔任職務、教練年資、人格特質、工作價值觀、運動選手出身等。
- (二) 工作投入是一種學校環境的函數。例如：領導者的風格、決策的參與、職務的角色、組織的氣氛、家長的態度等。
- (三) 工作投入是個人特質與環境因素的互動作用而生的結果，其結果包括訓練績效、留職傾向、成就抱負等。

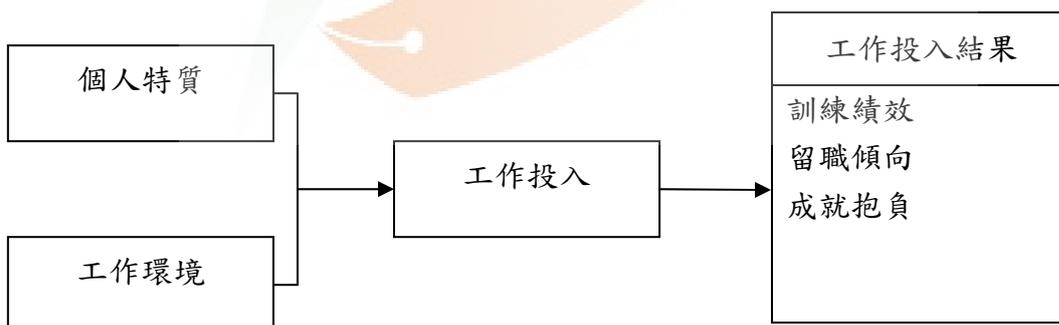


圖 2-1 教練工作投入綜合理論模式

(資料來源：引自陳淑嬌 (1989) 之研究加以修改)

從上述模式可以發現，教練工作投入會受教練本身特質、環境因素或兩者交互作用而生的結果所影響。就現今基層學校而論，運動教練專任制度並不完善，大部分的教練需由學校教師所兼任，所以不僅要擔任訓練工作，還須肩負教學工作，甚至行政工作等，因此教練之工作投入之多寡值得進一步探討。

三、工作投入之相關研究

國內研究工作投入之議題相當多，本研究以教練為研究對象，相關文獻尚屬不多，但對國小運動員來說，教練可說是扮演著亦師亦友的角色，其一言一行無不影響著國小運動員。教練行為專家 Sabock(1985)在其名著“教練(The Coach)”一書中提到，教練必須扮演許多重要的角色，諸如教師、訓導人員、推銷員、公關人員、諮商專家、外交官、角色模範、心理學家、領導者、父母、命令者、訓練員、學校的一份子...等(陳建彰, 2006)。此外，就現今教育體系而言，運動專任制度並不完善，教練一職或多或少由學校老師所擔任，因此，本研究就國內學者對教練及體育教師工作投入之相關研究做一整理，以期歸納整理出影響教練工作投入的相關變項因素，如下表 2-2 所列：

表 2-2 工作投入之相關研究與發現

研究者	研究主題與對象	具體研究發現
Pauline, Lund & Weinburg (2001)	肯塔基州中學與高中之體育教師對於校際體育活動之教練工作的投入程度	卡方考驗之結果顯示，性別與學制兩個變項會影響體育教師繼續投入教練工作之意願。
James (2005)	探討體育教師對於學校體育課程之自我效能與投入程度與學生在其中活動量之關係，以 148 位國小體育教師及其班級學生為對象	體育教師之自我效能與投入程度呈現顯著正相關，體育教師對於體育課程之自我效能愈高，則其對於體育課程之投入程度亦愈高，學生在體育課程當中之活動量相對的也愈多。
王俊明 (2004)	探討教練工作價值觀對組織承諾、工作投入及工作滿意度之影響，以國小、國中、高中（職）及大學之 256 位教練為對象	以工作價值觀及工作投入的各個變項進行探討其關係，結果發現內在價值對工作投入是具有影響力，尤以內在價值對工作認同具有很大的影響力(高達38.3%)。
邱永樵 (2005)	探討學校組織文化、工作價值觀、工作投入之相關情形，以臺北市國中體育教師為研究對象	國中體育教師工作價值觀與工作投入之現況呈現中上程度；體育教師工作投入在年齡、任教年資、在校年資、學歷、兼任職務及學校規模等背景變項具顯著差異。
白春榮 (2005, 11 月)	瞭解排球教練工作價值觀與工作投入之關係，以國小排球教練為研究對象	國小排球教練之整體工作投入屬於中上程度，且在「工作專注」構面得分最高，顯示國小排球教練有中上程度之工作投入，且能夠專注投入教練工作；不同訓練年資及職務之國小排球教練有不同程度之工作投入。
張育旗 (2006)	探討體育教師工作投入與教學效能之關係，以桃園縣國小體育教師為研究對象	桃園縣國小體育教師體育工作投入與教學效能呈現中上程度。體育教師工作投入因背景變項不同而有顯著差異；工作投入愈高，其教學效能愈佳。
秦秀媛 (2006)	探討公立國民中學體育教師運動團隊訓練工作投入程度及其影響因素，以桃園縣公立國中體育教師為研究對象	國中體育教師之運動團隊訓練工作投入呈現中下程度。不同背景變項之性別、是否曾指導運動團隊、指導運動團隊年資、個人參與動機及學校組織激勵等，在體育教師運動團隊訓練的工作投入各構面皆達顯著差異；在年齡、工作職務及學校規模方面則未達顯著差異。
王聖文 (2007)	探討工作價值觀與工作投入之關係，以 158 所大專院校之體育教師為研究對象	大專院校體育教師工作投入之現況屬於中上程度。不同婚姻狀況、性別、年資、兼任行政職務、教育程度及職等等背景變項，在體育教師之工作投入有顯著差異。

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

根據上述研究可以得知，影響工作投入的因素相當廣泛，但過去多針對工作價值觀進行探討，雖然結果顯示對工作投入有一定的影響力，但工作價值觀並非是唯一的影響因素，如學校組織文化、教學效能、組織承諾等對工作投入亦有相當程度的影響。因此，如果能對教練的工作投入進一步的瞭解，對於教練的訓練工作應可提供更好的幫助。

四、小結

綜合上述文獻結果得知，工作投入是個人對工作的用心態度，教練工作投入則是針對教練在訓練工作上投入的程度，然而，目前國內以教練工作投入為主題的相關研究仍相當缺乏，且教練在肩負多項職務工作下，訓練工作是否能持續進行是未來值得研究的課題。

五、研究假設

根據上述文獻，本研究提出以下的研究假設：

假設一：國小運動教練具有中上程度的工作投入。

假設二：不同背景變項之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。

2-1 不同性別之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。

2-2 不同年齡之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。

2-3 不同教育背景之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。

2-4 不同職務之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。

2-5 不同教練年資之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。

2-6 不同體育相關科（系）畢業之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。

2-7 不同運動選手出身之國小運動教練，所知覺的工作投入具有顯著差異。

第二節 學校組織文化之理論與相關研究

「學校組織文化」之議題在過去研究相當熱門，不管是在國小或國中，甚至在高中職皆對其做過相關的研究，由此可見，學校組織文化的重要性。本節共分成七個部份，第一部份為學校組織文化的定義；第二部份為學校組織文化的功能；第三部份為學校組織文化之向度，第四部份為學校組織文化之相關研究；第五部份為小結，第六部份為研究假設。

一、學校組織文化的定義

國內學者對於「學校組織文化」的定義，是從管理學上組織文化延伸而來的。而「學校文化」最早是由 Waller 於 1967 年以系統方式討論之，其對學校文化有三項的定義（引自林清江，1984）：

- （一）學校文化是一種獨特的文化，而其存在使學校的組成份子-尤其是學生，受其規範及影響，滿足本身的需要，並從事適當的學習。
- （二）學校文化的形成，來自兩方面，一是年輕一代的文化，二是成人有意安排的文化。
- （三）學校具有傳遞文化的功能。

林義男與王文科（1998）則認為學校是一個教育社區，由教育人員與學生所組成，長期從事教育與學習的工作，自然易於形成特殊的價值與規範，乃至於特殊的規章、制度、儀式與傳統，這即是所謂的「學校文化」。

除了上述學者的論點外，研究者將國內學者對學校文化的定義，茲整理如表 2-3：

表 2-3 國內學者對「學校組織文化」之定義摘要表

研究者 年份	學校組織文化之定義
黃裕敏 (2003)	學校文化是學校為適應內外環境，經長時間累積之成員共同建構的基本假設、價值及人造器物等產物，學校成員不自覺的內化表現於日常生活中。
王閔 (2003)	學校組織文化係指學校在行政領導的運作與外部適應的互動過程中，提昇學校的組織氣氛，激勵服務士氣，讓學校的價值觀原生文化，結合傳統鄉土特色，融入學校願景中，創新學校的文化，在成員間流傳並共享其意義，對教師產生導引的作用力影響。
丁福慶 (2004)	組織文化是組織成員在與外界互動及內部統整時，所形成一套有共識且共享的基本假定、價值、信念、規範及行為型態。它是獨特的、有別於其他組織，並且對組織成員行為具有社會化與支配作用。
邱永樵 (2005)	學校組織文化是一般社會文化中的次文化，是組織為適應內外環境的變化，經過長時間的累積發展而來，且屬於特定單一組織內的獨特文化，是組織內所有成員共有的認知及共識，並作為組織成員所共同遵循的規範。
黎季昊 (2007)	學校組織文化是學校組織中一種獨特的價值信念，普遍存在於組織成員的生活中，是長期發展累積的結果，是維持內部運作及適應外在環境的力量，組織成員具有共同的行為模式、規範和價值取向。
吳國銑 (2008)	組織與外在環境交互作用後，於內部發現、發明或建構出一套成員所共同分享的概念、價值與基本假設，並藉由象徵物、傳說、儀式等顯著途徑，或以潛移默化的方式，將其認知、思考與感覺傳遞給成員，進而漸凝聚成一種組織特有的默契、規範和核心信仰，這些不但可能被組織成員視為參考依據，更有可能成為最高指導準則。

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

綜合上述摘要表可以發現各學者對學校組織文化之定義可說是大同小異，認為是一種價值信念，以作為組織成員引以遵循的規範。因此，本研究將學校組織文化定義為：學校組織文化是由校長、行政人員、教師、教練、家長與學生等成員，為解決學校內部統整和外在環境適應等問題時，長期共識所形成之規範，如：學校願景、領導者風格、學校氣氛...等，以作為組織成員引以遵循之依歸。

二、學校組織文化的功能

學校組織文化對學校裡每個層面之影響頗深，諸如學生的表現行為、校園舉辦的各項活動、參加校際比賽、學校成員遵行的規範或校長的領導風格等。而透過學校組織文化的功能，可以使學校成員提高組織之向心力，增強同仁間凝聚力，進而達成學校目標。在許多學者的研究下，組織文化的功能分為正向和負向兩類，茲整理如表 2-4（丁福慶，2004）：

表 2-4 組織文化之正向及負向功能整理表

正向功能	負向功能
1. 角色認定：給予成員身份的定位，有助於成員取得共識。 2. 規範與塑造成員行為：使成員瞭解組織的傳統和現行政策，進而塑造成員言行與思想之合宜標準。 3. 增進成員認同組織：使成員認同組織價值信條，便樂於對組織奉獻心力。 4. 增加組織的穩定力：組織文化優質與否攸關組織的效能與表現，故組織文化的增強會提高組織向心力，增進成員應變能力。	1. 造成整合不易：由於成員背景或工作性質不同，組織成員間若產生衝突將會造成組織整合的困難。 2. 阻礙組織變革：組織文化若長期處在一種安於現狀的環境下，當面臨外在環境快速變動時，便無法立即適應環境的變遷。 3. 減少創新機會：學校組織文化往往根深蒂固，難以撼動，所以想要接收新的文化價值，常會遭到成員的抵制，減少組織發展突破的機會。

綜上所述可以得知，組織文化可能同時存在正、負面功能，但只要學校領導者應變得宜，積極發揮組織文化的正向功能，善加掌控負面功能所帶來的影響，並適時協助成員瞭解其在組織中應有的表現，引導其認同學校文化的價值信念，以塑造優質的學校組織文化。此外，學校文化具有「境教」的效能一點也不為過，當教練身處的學校是一個充滿關懷、支持的環境，便能激發其對訓練工作的熱情，進而對學校產生凝聚感；相反的，若身處的學校是一個以本位主義為導向的環境，教練便會失去熱忱，對學校的目標與訓練工作上便會抱持得過且過的態度。

三、學校組織文化之向度

針對國小運動教練在學校組織文化上作探討之研究尚未多見，再加上各個學習階段之環境背景差異甚大，故研究者將國內學者針對國小學習階段所作學校組織文化之研究加以彙整，以期整理出針對運動教練之學校組織文化向度，摘要表如表2-5：

表2-5 學校組織文化之向度摘要表

學者（年代）	研究題目	學校組織文化向度
曾怡寧（2002）	台北縣市國民小學組織文化與教師教學態度之研究	科層型文化、創新型文化及支持型文化
王閩（2003）	國民小學組織文化與教師專業承諾關係之研究-以雲嘉地區為例	領導風格、組織氣氛、價值信念、傳統特色及學校願景
黃裕敏（2003）	國民小學學校組織文化與教師組織承諾、工作滿意關係之研究	基本假定、共同行為模式、象徵性活動、環境意識及共同教育價值
張新基（2003）	國民小學校長管理模式與學校組織文化關係之研究	科層型文化、創新型文化及支持型文化
丁福慶（2004）	國民小學學校組織文化與學校效能之研究-以雲嘉地區為例	理性文化、發展文化、共識文化及層級文化
陳輝征（2006）	高雄市國小教師工作價值觀、學校組織文化與其知識分享意願關係之研究	發展文化、共識文化、階層文化及理想文化
黎季昊（2007）	校長領導風格、學校組織文化與優質學校教師教學關聯性之研究-以臺北市立國民小學為例	共同價值觀、共同行為規範及象徵性活動

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

每個學校各有各的獨特文化，組織領導人物也各有其處事的方式，運動教練除了背負著成績壓力外，在訓練工作上面對上級的領導其感受之程度值得進一步瞭解。此外，國小運動教練大部分得由學校教師所擔任，其所擔任職務的不同對組織成員間相處情形也有待進一步探討。因此，本研究將參考王閩（2003）所編製之「學校組織文化量表」，並配合教練特性加以修改，分為「領導風格」、「組織配合」及「目標願景」等三個層面。

四、學校組織文化之相關研究

歷年來，在學校組織文化這方面之研究，迄今已累積不少文獻，然而針對運動教練作探討尚屬不多，此外，有鑑於東、西方文化生活型態之不同，本研究僅彙整國內學校組織文化較為相關之研究如下表 2-6 所示：



表 2-6 學校組織文化相關研究彙整表

學者	研究題目	研究結果
任兆亮 (1992)	學校運動代表隊教練工作投入與工作特質之調查研究	<ol style="list-style-type: none"> 1.在學校對代表隊的重視程度上，認為「不重視」者，女性多於男性教練。 2.在體育事務的決策影響力上，無行政多於有行政工作教練。 3.在教練與其直屬上司之間的相處上，認為「很和諧」者，無行政多於有行政工作教練。
葉競聲 (2003)	國中體育教師角色衝突與工作滿意關係之研究	有無兼任教練之體育教師在工作滿意之「上司」和「同事」兩構面未達顯著差異，但在「本身工作」和「升遷」兩構面達顯著差異，兼任教練高於未兼任教練之體育教師。
王閔 (2003)	國民小學組織文化與教師專業承諾關係之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1.國民小學組織文化整體得分均數達 3.64，屬於中上程度。 2.不同性別在學校組織文化上有顯著差異，男性高於女性教師。 3.不同教學年資在學校組織文化上有顯著差異，26 年以上組之教師得分最高。 3.不同專業背景之教師在學校組織文化上無顯著差異。 4.不同職務之教師在學校組織文化上達顯著差異，教師兼行政組得分高於級任教師組。
邱永樵 (2004)	學校組織文化與工作價值觀對體育教師工作投入影響之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1.年齡、學歷、兼任教練、學校規模在學校組織文化上有顯著差異存在。 2.學校組織文化與工作投入在各層面的相關情形皆為正相關。
鍾勝華 (2006)	臺北市國民中學學校組織氣氛與體育教師工作價值觀之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1.臺北市國民中學國中體育教師在學校組織氣氛與工作價值觀上大致良好得分情形均在中等程度。 2.學校規模、婚姻在學校組織氣氛上達顯著差異。 3.學校組織氣氛與體育教師工作價值觀達顯著正相關。
游世民 (2006)	宜蘭縣中等學校及國民小學運動代表隊教練參與動機和工作滿足感研究	<ol style="list-style-type: none"> 1.在組織氣氛構面，平均得分最低，顯示學校裡的教師、職員們彼此相處愉快是影響教練工作滿足感的原因。 2.不同性別、婚姻狀況、是否擔任行政工作在組織氣氛層面上皆未達顯著差異。
秦秀媛 (2006)	桃園縣公立國中體育教師工作投入程度及影響因素之研究～以運動團隊訓練工作為例。	<ol style="list-style-type: none"> 1.在學校組織激勵量表中，得分為 48.25%，屬於中下的程度。 2.從學校組織激勵單題平均得分發現，「學校的工作伙伴願意主動給予幫忙於協助」與「學校會在公開場合表揚運動團隊優異的表現」等二題得分均低於平均數，顯示學校不重視運動團隊的重要性，因而忽略體育教師在優異表現後給予讚賞、肯定。

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

綜合以上文獻發現，過去研究多著墨於國中體育教師或教練進行研究，針對國小運動教練在學校組織文化上作探討並不多見。此外，運動教練在不同背景變項下尚未有一致的定論，未來值得進一步探討。

五、小結

綜合以上文獻得知，學校組織文化能提供成員瞭解組織運作之模式，使成員能為所當為之事，當成員完全認同所處學校之文化時，便會全力為學校而打拼。此外，學校組織文化若能促使成員間產生團隊意識與共享的價值觀念，此時組織績效應能立竿見影；反之，當學校組織文化不具這些作用時，勢必會造成推動各項業務的困難性。因此，教練在訓練工作上，學校組織文化之影響程度有待進一步實證瞭解。

六、研究假設

根據上述文獻，本研究提出以下的研究假設：

假設一：國小運動教練知覺學校組織文化具有中上之程度。

假設三：不同背景變項之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。

3-1 不同性別之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。

3-2 不同年齡之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。

3-3 不同教育背景之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。

3-4 不同職務之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。

3-5 不同教練年資之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。

3-6 不同體育相關科（系）畢業之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。

3-7 不同運動選手出身之國小運動教練，所知覺的學校組織文化具有顯著差異。

第三節 專業承諾之理論與相關研究

本節共分成五個部份，首先說明專業承諾的意義與內涵，再來闡述專業承諾的理論模式，接著介紹專業承諾之相關研究，並作一歸納整理，最後提出本節假設。茲分述如下：

一、專業承諾的意義與內涵

(一) 專業承諾的意義

「專業承諾」之概念是由Taylor於1988年所提出，認為專業承諾包括專業角色、專業關係及專業規範等三個層面。Taylor便依據這三個層面提出六項專業承諾內容，包括：1.認同；2.積極投入；3.歸屬；4.專業規範；5.專業角色內化；6.專業關係（引自張志毓，1997，P38）。然而，目前國內類似的研究大多是從教育學的觀點，延用教師專業承諾的概念，進行教練教學的研究（涂志賢，2000；蘇獻宗，2002；黃國恩，2004），茲將國內學者對教練專業承諾之定義整理如下表2-7：

表 2-7 教練專業承諾定義摘要表

研究者	定義
涂志賢（2000）	專業承諾是指教練認同於教練專業的價值與教練專業的規範和信條，願意為教練專業努力，全心投入的一種態度或行動傾向。
蘇獻宗（2002）	認為專業承諾是一種經由信念而產生的態度，包括對專業的認同、積極投入、專業的關注並願繼續在這一行業工作的行為傾向。
黃國恩（2004）	專業承諾強調的是個人對其自身所從事運動專業的認同與投入程度，而非對運動教學的認同與投入。
李豐安（2004）	為對專業的投入與認同，從中獲得成就及歸屬感，願意繼續在專業的進修、規範、信念、倫理及價值下，追求所設定之目標。
黃國恩、姜定宇、周婉茹、林思吟與周婉茹（2007）	專業承諾強調個人對所從事之專業活動的「認同」與「投入」程度。

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

綜上所述，專業承諾是指教練願意發揮專業知能在所從事的訓練工作上，期能產生卓越的專業績效，以達成所設目標之一種承諾或態度。

(二) 專業承諾之內涵

有關教練專業承諾內涵如下表 2-8：

表 2-8 教練專業承諾內涵摘要表

研究者	內涵
涂志賢 (2000)	教練專業承諾包括六個層面：1.專業認同；2.專業倫理；3.研究進修；4.專業關係；5.專業信念；6.樂業投入。
蘇獻宗 (2002)	教練專業承諾內涵應分為五個層面：1.專業認同；2.專業倫理；3.研究進修；4.專業關係；5.專業信念。
李豐安 (2004)	認為教練專業承諾應分為五個層面：1.專業認同；2.專業倫理；3.研究進修；4.專業關係；5.專業信念等。

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

綜合上述文獻，本研究之專業承諾包括三個層面：

- (一) 研究進修：指教練願意進修以加強自我專業能力，以提升專業的品質與水準，包含閱讀相關書籍、參加講習活動及經驗分享等。
- (二) 專業信念：指教練應享有專業自主權去規劃完整的組訓工作，並認為訓練工作是相當有意義，且能引發學生興趣使其快樂成長，是為教練專業信念之能力範疇。
- (三) 專業倫理：主要指教練在訓練工作中能信守訓練倫理規範，以身作則，並以關懷、鼓勵的方式帶隊，以增加學生信心及對教練之信賴。

二、專業承諾的理論模式

為了對專業承諾較有系統的瞭解，國內外學者發展出不少專業承諾理論模式，研究者歸納整理出三種較具代表性的理論模式，分別是 Maehr (1990) 的教師專業承諾模式、李新鄉 (1994) 的教育專業承諾發展及劉春榮 (1996) 的教師教育專業承諾模式。其中以李新鄉的教育專業承諾發展與作用模式較符合本研究架構模式，其敘述如下：

李新鄉（1994）在國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究發現，國小教師的自尊與認同教師角色等變因會影響學校文化一致性、學校文化差距及教師對專業工作的知覺判斷，進而影響到教師的留業歸因，最後形成教育專業承諾，其模式如圖 2-2。

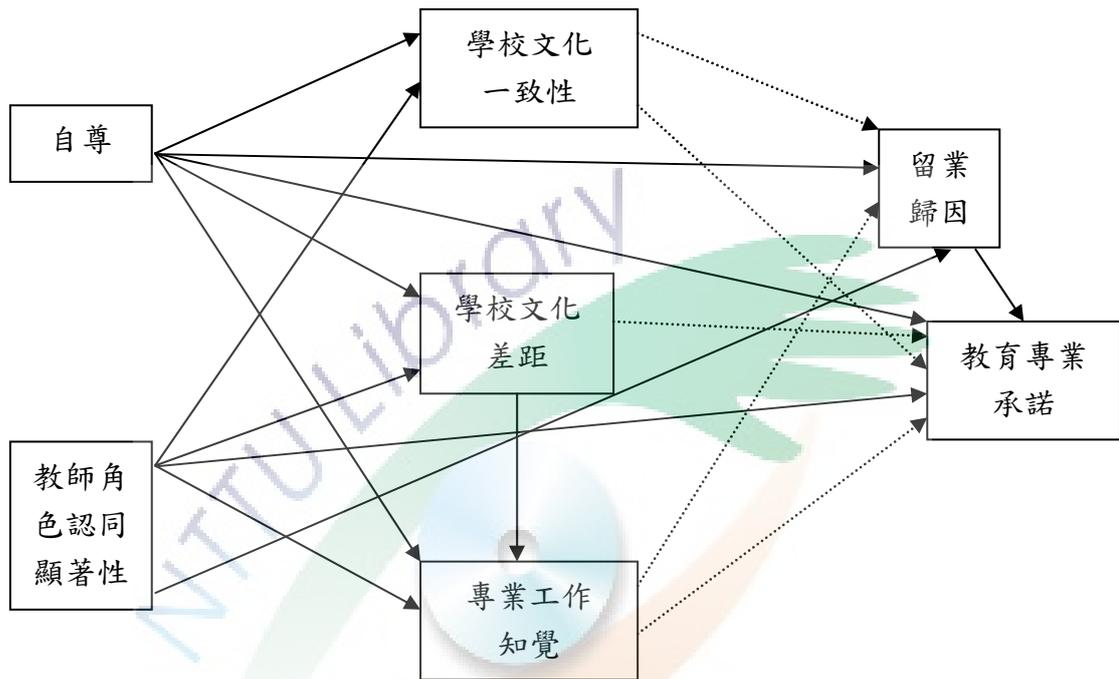


圖 2-2 教育專業承諾發展與作用模式（引自李新鄉，1994：134）

由上述模式可以發現教師教育專業承諾形成過程中會受到教師角色、學校文化及專業工作知覺等所影響，教練專業承諾也不例外。在現今國小教育現場中，教練除須擔負訓練工作外，或多或少得擔任其他額外的工作，如教學工作、行政職務、校外比賽的籌畫等，此外，學校經費的支持、學校給予成績的壓力及教練的專業素養等，這些都會影響教練對其角色的認同，進而影響教練持續訓練的意願，最後形成教練在訓練工作上之承諾或態度。

三、專業承諾之相關研究

本研究對象為運動教練，故彙整近期與教練專業承諾相關之研究，如下表 2-9：

表 2-9 專業承諾相關研究彙整表

研究者	研究題目	具體研究結果
涂志賢 (2000)	學校專任運動教練組織承諾與專業承諾之研究	1.不同年齡、訓練年資之專任運動教練在專業承諾上沒有顯著差異。 2.女性教練在整體專業承諾上高於男性教練。 3.不同教育背景之專任運動教練在整體專業承諾上，高中畢業組高於研究所畢業組。
蘇獻宗 (2002)	國小排球教練組織承諾與專業承諾現況及其相關之研究	1.國民小學排球教練具有高度的專業承諾。 2.不同性別、年齡、指導參加不同比賽級別、現任職務及學校規模在專業承諾上有差異存在。
李豐安 (2004)	中等學校排球教練組織承諾與專業承諾之研究	1.中等學校排球教練具有高度的專業承諾。 2.不同性別、年齡、級別、訓練年資、學歷、現任職務在專業承諾上均達顯著差異。
陳瑞呈 (2008)	臺北市國小體育教師專業承諾與教學效能之研究	不同背景之性別、年齡、學歷、體育背景、年資、職務、九年一貫課程健體領域研習參與情形在「教師專業承諾」上有達顯著；年齡、學歷、體育背景、年資、職務、九年一貫課程健體領域研習參與情形在「教學效能」上則未達顯著。

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

綜合以上文獻得知，過去研究多作專業承諾與組織承諾之相關，且針對教練之研究尚屬不多，但專業承諾涉及的範圍相當廣泛，根據文獻有不少行業以專業承諾為主題作深入的探討，可以想像影響的變項相當多。因此，針對運動教育領域方面，未來研究可結合其他主題來探討。

四、小結

綜上所述，教練專業承諾是針對教練願意為專業努力之態度。然而，目前專任運動教練制度並不完善，國小教練大部分由學校教師兼任情形之下，在重重工作壓力下，其專業知能及訓練工作持續之意願有待進一步瞭解。

五、研究假設

根據上述文獻，本研究提出以下的研究假設：

假設一：國小運動教練具有中上程度的專業承諾。

假設四：不同背景變項之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

4-1 不同性別之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

4-2 不同年齡之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

4-3 不同教育背景之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

4-4 不同職務之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

4-5 不同教練年資之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

4-6 不同體育相關科（系）畢業之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

4-7 不同運動選手出身之國小運動教練，所知覺的專業承諾具有顯著差異。

假設五：國小運動教練之工作投入在專業承諾上有顯著正相關。

假設六：國小運動教練在學校組織文化下與教練專業承諾之間有顯著正相關。

假設七：國小運動教練之工作投入可有效預測教練專業承諾。

假設八：國小運動教練之學校組織文化可有效預測教練專業承諾。

第四節 工作投入、學校組織文化與專業承諾之相關研究

有關工作投入、學校組織文化與專業承諾三者之研究幾乎沒有，所以將較為相關的研究之建議整理於表 2-10：

表 2-10 工作投入、學校組織文化與專業承諾之相關研究摘要表

研究者	研究主題	後續研究之建議
涂志賢 (2000)	學校專任運動教練組織承諾與專業承諾之研究	從研究結果來看，各級學校應重新定位學校專任運動教練，並重視學校專任運動教練之生涯發展，使其認同學校，以提升其努力意願，希望繼續留在該校服務，積極培育基層選手，以提升競技水準。建議後續研究可增加影響組織承諾和專業承諾的變項，如個人特質、人格因素、工作特質、工作經驗、組織文化、專業工作知覺等來加以探討。
邱永樵 (2004)	學校組織文化與工作價值觀對體育教師工作投入影響之研究	根據研究結果顯示體育教師其個人價值觀及學校組織文化的認同程度愈高，工作投入的程度也愈高。影響工作投入的因素相當多，本研究僅以學校組織文化、工作價值觀兩因素來探討影響工作投入的情形，若後續研究者能再將其他影響工作投入之因素納入研究當中，當可對於影響體育教師工作投入的因果關係更加明瞭。
張育旗 (2006)	探討體育教師工作投入與教學效能之關係，以桃園縣國小體育教師為研究對象	目前在教學效能方面的研究已有不少的研究成果出現，然而針對體育教師或運動指導教練工作投入情形的研究則並不多見，是以建議能將工作投入的研究對象擴及國、高中及大專等之體育工作者，讓針對體育工作者工作投入情形的研究能夠有更完整的資料呈現，以作為相關的參考。影響工作投入及教學效能的因素複雜，因此，建議在未來研究上可以考慮納入更多的變項如：工作價值觀、組織氣候、學生學習成效等，以獲致更深入的結果與發現。
王聖文 (2007)	大專院校體育教師工作價值觀與工作投入關係之研究	影響體育教師工作投入之變項相當多，如體育室組織文化、體育室主任領導風格、體育教師工作滿意等，都會影響體育教師之工作投入，因此，建議未來研究能夠採納更多變項，才能用更多元的角度，來瞭解體育教師工作投入之影響變項。

資料來源：研究者根據文獻，自行整理。

從以上文獻發現，影響專業承諾之變項相當多，且過去研究多針對教師為對象，針對教練之研究少之又少。因此，本研究以教練工作投入與學校組織文化為自變項，教練專業承諾為依變項，探討其之間的關係。

第五節 本章總結

綜合上述教練工作投入、學校組織文化、教練專業承諾之相關研究，擬從研究對象之選擇、研究工具之採用、研究變項之決定及待解決之問題等四個部份進行研究總結。

一、研究對象之選擇

綜觀上述文獻，針對花、東地區之國小運動教練尚未作進一步探討，然而，我國有許多職業選手是在花蓮、台東這兩塊後山淨土孕育而來，可以想見身處後山之教練培育出不少優秀選手，因此，本研究選擇以花、東地區之國小運動教練為研究對象。

二、研究工具之採用

本研究參考張育旗（2006）與秦秀媛（2006）所編製的「體育教師工作投入問卷」、王閩（2003）與秦秀媛（2006）所編之「學校組織文化量表」及蘇獻宗（2002）及李豐安（2004）所編之「排球教練專業承諾量表」，並搭配教練之特性加以修改，量表內容包括「工作認同」、「工作責任感」、「工作評價」、「工作樂趣」、「領導風格」、「目標願景」、「組織配合」、「研究進修」、「專業信念」及「專業倫理」等 10 個構面，共有 44 題，原量表皆具有一定的建構效度與信度。

三、研究變項之決定

綜觀上述文獻發現，不同背景變項之內容主要包括教練之性別、年齡、教育背景、教練年資、擔任職務等，但研究者認為是否為體育相關科（系）畢業及過去是否為運動選手出身這二項對於擔任教練一職是否會有所影響，值得進一步分析。

四、待解決之問題

綜合以上文獻的探討，尚未獲得一致性的結論。因此，本研究將以教練工作投入與學校組織文化是否能提升教練為專業努力之意願作為研究問題，來探討教

練工作投入、學校組織文化與專業承諾三者之相關，以及工作投入與學校組織文化對教練專業承諾是否具有預測力。





第參章 研究方法

本研究以問卷調查法進行資料的蒐集，以探討花東地區國小運動教練工作投入與學校組織文化對其專業承諾之影響為何。茲將本研究之研究架構、研究程序、研究對象、研究工具、實施過程、資料處理與分析等六節，詳述如下：

第一節 研究架構

根據本研究之問題背景、研究目的、研究問題及文獻探討，提出研究架構。旨在瞭解國小運動教練工作投入與學校組織文化對其專業承諾之影響，並同時探討工作投入與學校組織文化對其專業承諾之預測力。本研究架構圖如圖3-1所示：

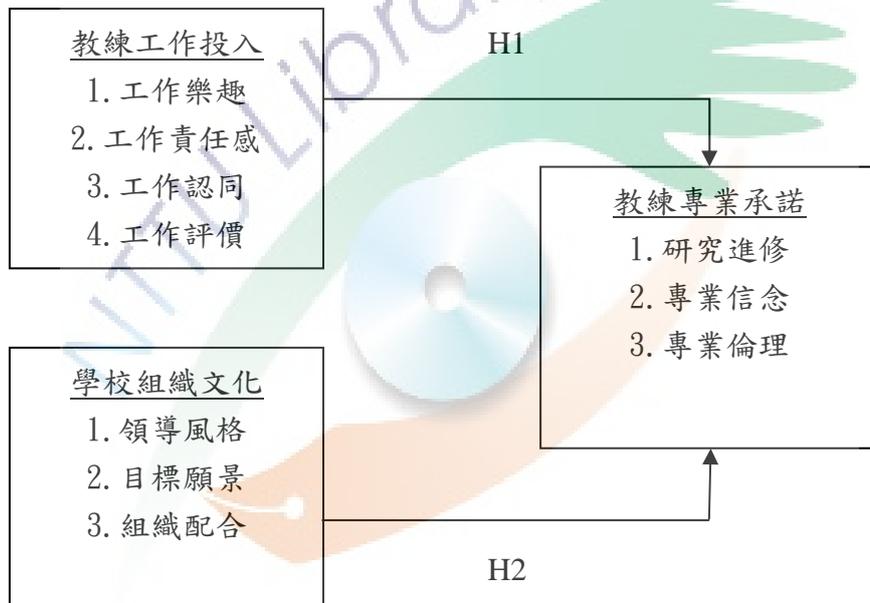


圖3-1 研究架構圖

H1：國小運動教練之工作投入可有效預測教練專業承諾。

H2：國小運動教練之學校組織文化可有效預測教練專業承諾。

第二節 研究程序

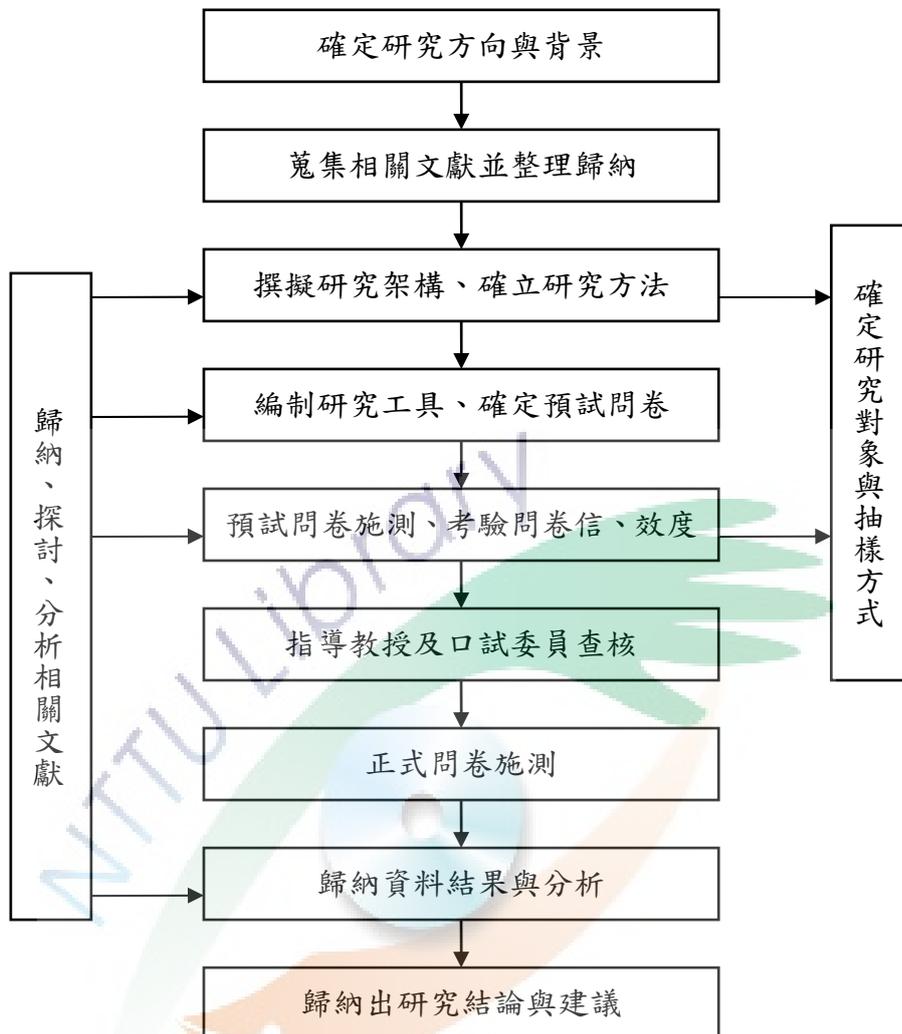


圖 3-2 研究流程圖

第三節 研究對象

一、預試對象

預試問卷（見附錄一）共有三個分量表，分別是「運動教練工作投入」、「學校組織文化」及「運動教練專業承諾」，包含十一個層面，共有51題。研究者以立意取樣方式，挑選120位參加97年11月19~21日第二屆花蓮縣洄瀾體育月之教練進行施測，預試共發出120份問卷，回收106份，回收率為88.33%，在回收106份問卷中，剔除無效問卷2份，合計有效問卷回收104份，有效回收率為86.66%。

二、正式對象

本研究以擔任花東地區 97 學年度國民小學之運動代表隊教練為研究對象。研究者依據花蓮縣政府教育處網站及台東縣政府教育處網站公佈的學校通訊錄中查知，剔除補校及分校，共計 194 所學校。經由電話聯絡得知花東地區國小運動教練人數共計 408 位為受試對象，隨即依各校教練人數之不同共發出問卷 408 份，共回收 382 份，回收率為 93.63%，其中扣除無效問卷 59 份，有效問卷共計 323 份，有效問卷回收率為 79.17%，如下表 3-1 所示。

表 3-1 正式問卷回收統計表

施測地區	發出問卷數	回收問卷數	無效問卷數	有效問卷數
花蓮地區	224	207	41	166
台東地區	184	175	18	157
總計	408	382	59	323

第四節 研究工具

以改編之「國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾量表」為研究工具，問卷包含「基本資料」、「運動教練工作投入量表」、「學校組織文化量表」及「運動教練專業承諾量表」等四部份。

一、問卷設計

本研究各問卷均以相關學者或研究所提出的論點與構面為基礎，與指導教授共同進行修正編制，並請實際擔任運動代表隊訓練工作之教練及專家學者（名單見附錄二），進行內容效度處理，就題意是否清晰、歸類是否洽當，給予適當之意見，即建立專家效度具體意見（見附錄三）及修正說明表（見附錄四），問卷內容除根據專家效度意見表作適度修改外，並與指導教授討論及考量教練實際訓練工作之情形下，而完成本研究之原始問卷，遂進行問卷之發放。

二、問卷內容

（一）基本資料

本研究問卷第一部份基本資料，最主要調查國小運動教練相關的背景變項，包含性別、年齡、教育背景、在校內擔任職務、擔任教練年資、體育相關科系畢業、運動選手出身等，合計7項。

（二）國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾問卷

本問卷的題目在於瞭解受訪者的工作投入、學校組織文化與專業承諾之感受，其中「教練工作投入量表」內容主要參考學者張育旗（2006）與秦秀媛（2006）之量表；「學校組織文化量表」內容則參考王閩（2003）與秦秀媛（2006）之量表；「教練專業承諾量表」則主要是參考蘇獻宗（2002）及李豐安（2004）之量表，另外配合教練工作之特性予以修訂，並考量研究對象之實際訓練情形，與指導教授共同進行修正編制。

在量表的填答方面，本研究採用李克特式（Likert-type）六點量尺記分。六分

計分法，其中 1 分表示「非常不符合（滿意）」、2 分表示「大部分不符合（滿意）」、3 分表示「部分不符合（滿意）」、4 分表示「部分符合（滿意）」、5 分表示「大部分符合（滿意）」、6 分表示「非常符合（滿意）」。

三、預試問卷抽樣

（一）預試抽樣方法

預試的主要目的在於瞭解受試者對於問卷可能產生之反應、感受，以及題項的適合性。本研究採用立意取樣法，於民國 97 年 11 月 19~21 日假第二屆花蓮縣洄瀾體育月賽事現場對 120 位受試者施測，教練若對題項有不清楚處，則當場加以說明、解釋，待教練填寫完畢，遂將問卷回收。

（二）預試結果分析

在預試問卷資料登錄電腦之後，隨即利用電腦軟體進行項目分析、因素分析及信度分析，以檢驗問卷之信效度，最後形成正式問卷。

1. 項目分析結果

項目分析主要目的在對預試問卷個別之題項作適切性的檢核。本問卷採用項目分析中的同質性考驗與極端組檢核法，其中極端組檢核法是在求問卷各題項之決斷值，並將決斷值未達顯著水準的題項，或題項高低分組差異的t統計量小於 3.00，則表示題項的鑑別度較差，可以考慮將之刪除（吳明隆，2007）。首先將研究對象有效問卷的得分總和，依總分高低排列順序，再將測驗分數為常態分配時，以 27% 作為高低分組即可獲得最可靠的試題鑑別力。於是將有效樣本之分數較高的 27% 定訂為高分組，分數較低的 27% 訂為低分組，再將高分組與低分組逐題進行兩者平均數的t考驗，以便計算高分組與低分組在每一個題目上平均數的差異，進而求出各題項之決斷值。

同質性考驗法則指每一項目與總分的相關，當相關情形為零相關或相關係數較低時，就表示該題項無法區分出研究對象的反應程度，即表示無鑑別作用，可

予以刪除；當相關係數越高時，則表示該題項與量表其他題項所要測量研究對象的行為特質越一致。另外在一般選題的相關係數要求上，個別題項與總分的相關係數未達顯著的題項，或相關係數小於.40，表示題項與整體量表的同質性不高，最好刪除（吳明隆，2007）。

茲將本研究預試問卷之項目分析結果分析如下表3-2、3-3及3-4：

表 3-2 運動教練工作投入項目分析摘要表

題項	極端組比較	同質性檢驗	備註
	決斷值 (CR 值)	題目與總分 相關	
1.我以擔任教練工作為榮。	6.91*	.82*	保留
2.我願意用心付出，扮演好教練的工作角色。	9.43*	.80*	保留
3.我樂於帶隊參加各項比賽或表演。	7.97*	.85*	保留
4.我的生活興趣與從事訓練之項目有密切關係。	6.18*	.73*	保留
5.我願意付出額外的時間加以指導學生。	9.72*	.78*	保留
6.如果有機會重新選擇，我仍會想要當教練。	8.91*	.78*	保留
7.我覺得訓練工作的時間過得很快。	8.66*	.76*	保留
8.訓練時我很少遲到或早退。	5.81*	.69*	保留
9.我要求自己是個負責盡職的教練。	8.92*	.78*	保留
10.我覺得訓練工作對學生身心發展有很大的影響。	6.96*	.74*	保留
11.我覺得我可以勝任教練的工作。	8.91*	.83*	保留
12.受到他人的讚賞，我會覺得很有成就感。	5.94*	.72*	保留
13.比賽成績的好壞會影響我對自己能力的評價。	3.08*	.49*	保留
14.扮演好教練的角色會讓我對自己有高度的評價。	6.19*	.79*	保留
15.我樂意配合學校體育活動之各項行政工作。	5.99*	.71*	保留
16.看到學生的動作技術有進步，我會感到快樂。	6.57*	.82*	保留
17.我常常因訓練工作而獲得樂趣。	6.95*	.83*	保留
18.學生如果在運動上有良好的表現時，我會替他們感到高興。	5.46*	.77*	保留

* $p < .05$

表 3-3 知覺學校組織文化項目分析摘要表

題項	極端組比較	同質性檢驗	備註
	決斷值 (CR 值)	題目與總分 相關	
1.校長善用民主及高關懷高倡導的領導方式。	9.32*	.89*	保留
2.校長會接納我的意見。	8.62*	.84*	保留
3.校長善於激發我的責任心和使命感。	7.88*	.85*	保留
4.校長相當支持我的訓練工作。	8.91*	.85*	保留
5.在經費需求上，校長總是大力支持。	7.65*	.85*	保留
6.我的上級長官會到運動現場給予加油打氣。	6.94*	.75*	保留
7.學校氣氛能有效提高我的服務士氣。	3.62*	.83*	保留
8.學校會在公開場合表揚運動團隊優異的表現。	6.72*	.61*	保留
9.我認為自己生活在和諧的校園裡。	8.44*	.78*	保留
10.家長相當支持我的訓練工作。	6.57*	.67*	保留
11.導師會配合我的訓練工作。	5.11*	.66*	保留
12.我能認同學校運動團隊訓練之目標。	5.56*	.74*	保留
13.我能主動參與學校共同願景之擬定。	7.28*	.79*	保留
14.我可以在重要會議提出運動團隊訓練之相關事務。	7.21*	.80*	保留
15.本校十分重視學校特色成果的保存和永續發展。	6.24*	.69*	保留
16.我願意不斷努力以奪得最佳的成績。	4.33*	.67*	保留

* $p < .05$

表 3-4 運動教練專業承諾項目分析摘要表

題項	極端組比較	同質性檢驗	備註
	決斷值 (CR 值)	題目與總分 相關	
1.我對於參加組訓學生之個人資料能嚴加保密。	5.28*	.57*	保留
2.我會注意自己的言行以作為學生的表率。	4.44*	.66*	保留
3.我不會利用擔任教練工作來牟取不當利益。	1.81	.41*	刪題
4.我對待學生總是以關懷為出發點。	5.11*	.70*	保留
5.我喜歡參加各種講習活動，以提升專業知能。	7.92*	.67*	保留
6.我願意致力於技術上之研究。	4.90*	.68*	保留
7.我會經常閱讀有關訓練運動團隊之書籍。	5.72*	.71*	保留
8.我認為教練必須進修，才能勝任教練工作。	6.08*	.71*	保留
9.我訓練時多以鼓勵取代責罵。	3.67*	.58*	保留
10.我經常與同仁分享訓練經驗。	7.40*	.66*	保留
11.我經常主動聯繫學生家長。	7.70*	.67*	保留
12.我會依學生個別差異施予適當的訓練課程。	7.14*	.72*	保留
13.我認為組訓是很重要的。	6.03*	.75*	保留
14.對於組訓工作，我認為相當有意義。	3.48*	.64*	保留
15.我認為教練應享有專業自主權。	4.95*	.61*	保留
16.我對組訓工作充滿信心。	8.65*	.80*	保留
17.透過運動團隊的訓練，能引發學生興趣以使其快樂成長。	4.18*	.67*	保留

* $p < .05$

除了運動教練專業承諾量表之第3題外，其餘題項皆在.40以上且決斷值皆達顯著水準，再加上決斷值 > 3.0 ，故其餘題項均可保留。

2.效度考驗結果

在剔除不具有鑑別力的題目後，隨即進行因素分析，以考驗量表的「建構效度」(Construct validity)。而本研究之因素分析法採用「主成份分析法」(Principal components)分析共同因素，採用「最大變異法」抽取特徵值大於1.0之共同因素。依據Kaiser (1974)的觀點，KMO指標值小於.50表示非常不適合進行因素分析(吳明隆，2007)。經檢定結果「運動教練工作投入量表」、「學校組織文化量表」及「運動教練專業承諾量表」之KMO值分別為0.93、0.91、0.87，Bartlett球形檢定的卡方值分別為1302.73、1371.15、583.83，由此可知母群體的相關矩陣間有共同因素存在，其題目皆適合進行因素分析，分析結果分述如下：

(1) 運動教練工作投入量表

本量表經因素分析後分成4個因素，經進一步審視，研究者發現，第7題「我覺得訓練工作的時間過得很快」與第11題「我覺得我可以勝任教練的工作」之意義分別於該層面內容不太相符，再與指導教授討論第7、11題的意義與量表整個架構之後，決定將第7、11題刪除，刪除後再作一次因素分析，得到表3-5的結果。

由各因素的內容來看，第一因素內容主要指教練只要在訓練過程獲得樂趣，便會願意利用私人時間去指導學生，或是帶孩子參與各項表演與比賽，諸如樂意帶隊參賽、指導項目為其生活興趣等，故命名為「工作樂趣」；第二因素主要是教練覺得訓練工作可以加強與培養學生身心發展，因此會自我要求不遲到、不早退，以作為學生榜樣，並適時鼓勵學生，無論是練習時動作技術的進步或是表演上場時的良好表現，教練都會為學生感到高興，因此，教練在訓練工作上具有認真負責的態度，故命名為「工作責任感」；第三因素主要指教練以自我本職為榮，並極力扮演其工作角色，且樂於配合學校體育活動方面的各項行政工作，若有機會重新選擇，仍以本職為不二考量，故命名為「工作認同」；第四因素則是指扮演好教練的角色是對自我期許與自我能力的肯定，並以學生的能力表現與比賽成績作為自我能力的評價，且教練工作之成就感，除學生比賽表現，他人讚賞亦是

原因，故命名為「工作評價」。各因素解釋變異量分別為23.92、23.20、17.49、12.58，累積解釋變異量為77.19。

表3-5 運動教練工作投入量表因素分析結果摘要表

題項變數及題目	工作樂趣	工作責任感	工作認同	工作評價
16.我的生活興趣與從事訓練之項目有密切關係。	0.84	0.21	0.16	0.10
17.我常常因訓練工作而獲得樂趣。	0.78	0.37	0.17	0.24
3.我樂於帶隊參加各項比賽或表演。	0.73	0.28	0.38	0.25
10.我願意付出額外的時間加以指導學生。	0.61	0.38	0.36	0.11
8.訓練時我很少遲到或早退。	0.14	0.84	0.15	0.22
18.學生如果在運動上有良好的表現時，我會替他們感到高興。	0.37	0.75	0.20	0.15
15.看到學生的動作技術有進步，我會感到快樂。	0.37	0.69	0.30	0.28
4.我覺得訓練工作對學生身心發展有很大的影響。	0.24	0.68	0.39	0.15
9.我要求自己是個負責盡職的教練。	0.38	0.63	0.36	0.05
2.我願意用心付出，扮演好教練的工作角色。	0.26	0.39	0.76	0.13
1.我以擔任教練工作為榮。	0.26	0.30	0.62	0.23
6.如果有機會重新選擇，我仍會想要當教練。	0.37	0.28	0.61	0.19
5.我樂意配合學校體育活動之各項行政工作。	0.20	0.35	0.57	0.39
13.比賽成績的好壞會影響我對自己能力的評價。	0.09	0.11	0.15	0.89
14.扮演好教練的角色會讓我對自己有高度的評價。	0.38	0.36	0.36	0.61
12.受到他人的讚賞，我會覺得很有成就感。	0.37	0.33	0.23	0.56
特徵值	3.83	3.71	2.80	2.01
解釋變異量%	23.92	23.20	17.49	12.58
累積解釋變異量%	23.92	47.12	64.61	77.19

(2) 學校組織文化量表

本量表經因素分析共取得3個因素，經進一步審視，研究者發現，第8題「我認為自己生活在和諧的校園裡」之意義分別於該層面內容不太相符，且有兩個因素負荷量分別達.51與.71，造成因素不明，遂與指導教授討論第8題的意義與量表整個架構之後，決定將第8題刪除，並以在同一因素題目的內容加以命名。

由各因素的內容來看，第一因素主要指機關首長之政策方針及領導方式，包含溝通、經費支持、授權與信任等，故命名為「領導風格」；第二因素主要指運動團隊之近、中、遠程之目標及發展，教練並願意朝各階段目標來努力，組織亦相當重視運動團隊的發展，故命名為「目標願景」；第三因素為學校組織成員對訓練工作之配合支持度，組織亦能適時的給予表揚，故命名為「組織配合」。各因素解釋變異量分別為34.20、22.65、18.19，累積解釋變異量為75.04，如表3-6：

表3-6 知覺學校組織文化量表因素分析結果摘要表

題項變數及題目	領導風格	目標願景	組織配合
3.校長善於激發我的責任心和使命感。	0.88	0.30	0.15
2.校長會接納我的意見。	0.83	0.40	0.07
4.校長相當支持我的訓練工作。	0.81	0.16	0.44
1.校長善用民主及高關懷高倡導的領導方式。	0.77	0.39	0.20
5.在經費需求上，校長總是大力支持。	0.76	0.28	0.35
14.我可以在重要會議提出運動團隊訓練之相關事務。	0.71	0.13	0.39
11.我的上級長官會到運動現場給予加油打氣。	0.69	0.36	0.28
16.我願意不斷努力以奪得最佳的成績。	0.21	0.82	0.19
12.我能認同學校運動團隊訓練之目標。	0.25	0.82	0.28
6.學校氣氛能有效提高我的服務士氣。	0.30	0.72	0.24
13.我能主動參與學校共同願景之擬定。	0.32	0.56	0.28
15.本校十分重視學校特色成果的保存和永續發展。	0.34	0.55	0.32
10.導師會配合我的訓練工作。	0.29	0.17	0.82
9.家長相當支持我的訓練工作。	0.27	0.26	0.75
7.學校會在公開場合表揚運動團隊優異的表現。	0.16	0.33	0.73
特徵值	5.13	3.40	2.73
解釋變異量%	34.20	22.65	18.19
累積解釋變異量%	34.20	56.86	75.04

(3) 運動教練專業承諾量表

本量表經因素分析後分成3個因素，經進一步審視，研究者發現，第8題「我認為教練必須進修，才能勝任教練工作」，且有兩個因素負荷量分別達.58與.44、第12題「我會依學生個別差異施予適當的訓練課程」，且有兩個因素負荷量分別達.58與.40及第16題「我對組訓工作充滿信心」，且有兩個因素負荷量分別達.45與.59，造成因素不明，另外，第8、12、16題之意義分別於該層面不太相符，遂與指導教授討論第8、12、16題的意義與量表整個架構之後，決定將第8、12、16題刪除，並以在同一因素題目的特質加以命名。

由各因素的內容來看，第一因素主要指教練願意進修以加強自我專業能力，以提升專業的品質與水準，包含閱讀相關書籍、參加講習活動及經驗分享等，故命名為「研究進修」；第二因素指教練應享有專業自主權去規劃完整的組訓工作，並認為訓練工作是相當有意義，且能引發學生興趣使其快樂成長，是為教練專業信念之能力範疇，故命名為「專業信念」；第三因素主要指教練在訓練工作中能信守訓練倫理規範，以身作則，並以關懷、鼓勵的方式帶隊，以增加學生信心及對教練之信賴，故命名為「專業倫理」。各因素解釋變異量分別為22.19、20.97、20.11，累積解釋變異量為63.27，如表3-7：

表3-7 運動教練專業承諾量表因素分析結果摘要表

題項變數及題目	研究進修	專業信念	專業倫理
6.我願意致力於技術上之研究。	0.76	0.32	0.21
7.我會經常閱讀有關訓練運動團隊之書籍。	0.73	0.19	0.09
10.我經常與同仁分享訓練經驗。	0.73	-0.11	0.21
11.我經常主動聯繫學生家長。	0.60	0.09	0.32
5.我喜歡參加各種講習活動，以提升專業知能。	0.57	0.38	0.17
15.我認為教練應享有專業自主權。	-0.04	0.81	0.33
13.我認為組訓是重要的。	0.36	0.76	0.20
14.對於組訓工作，我認為相當有意義。	0.32	0.71	0.19
17.透過運動團隊的訓練，能引發學生興趣以使其快樂成長。	0.28	0.71	0.24
2.我會注意自己的言行以作為學生的表率。	-0.02	0.17	0.83
4.我對待學生總是以關懷為出發點。	0.06	0.25	0.81
1.我對於參加組訓學生之個人資料能嚴加保密。	0.11	0.12	0.72
9.我訓練時多以鼓勵取代責罵。	0.35	0.10	0.54
特徵值	2.88	2.73	2.61
解釋變異量%	22.19	20.97	20.11
累積解釋變異量%	22.19	43.16	63.27

3.信度分析

經由上述步驟之項目分析與因素分析之後，接著針對保留的題目進行信度分析，以Cronbach α 係數考驗各量表之內部一致性。在「運動教練工作投入量表」中各分量表之Cronbach α 係數分別為：「工作樂趣」0.90、「工作責任感」0.91、「工作認同」0.86、「工作評價」0.79，總量表的Cronbach α 係數為0.95，由此可知本量表具有良好的信度（如表3-8）。

表3-8 運動教練工作投入量表信度分析摘要表

因素名稱	題號	Cronbach α 係數
工作樂趣	3、10、16、17	0.90
工作責任感	4、8、9、15、18	0.91
工作認同	1、2、5、6	0.86
工作評價	12、13、14	0.79
整體		0.95

在「學校組織文化量表」中各分量表之Cronbach α 係數分別為：「領導風格」0.94、「目標願景」0.86、「組織配合」0.81，總量表的Cronbach α 係數為0.94，由此可知本量表具有良好的信度（如表3-9）。

表3-9 學校組織文化量表信度分析摘要表

因素名稱	題號	Cronbach α 係數
領導風格	1、2、3、4、5、11、14	0.94
目標願景	6、12、13、15、16	0.86
組織配合	7、9、10	0.81
整體		0.94

在「運動教練專業承諾量表」中各分量表之Cronbach α 係數分別為：「研究進修」0.80、「專業信念」0.85、「專業倫理」0.78總量表的Cronbach α 係數為0.89，由此可知本量表具有良好的信度（如表3-11）。

表3-10 運動教練專業承諾量表信度分析摘要表

因素名稱	題號	Cronbach α 係數
研究進修	5、6、7、10、11	0.80
專業信念	13、14、15、17	0.85
專業倫理	1、2、4、9	0.78
整體		0.89

四、正式量表

問卷預試後，經項目分析、因素分析結果及信度分析考驗，完成本研究之正式問卷，在「基本資料」部分共7題項；在「運動教練工作投入量表」部份共16題項；在「學校組織文化量表」部份共15題項；在「運動教練專業承諾量表」部份共13題項（如附錄五）。

第五節 實施過程

研究者依據花蓮縣政府教育處網站及台東縣政府教育處網站公佈的學校通訊錄資料，剔除補校及分校，共計學校194所，並透過各校通訊資料，由研究者事先打電話至各學校體育組，詢問該校實際擔任運動項目指導之教練人數，得知運動教練人數總共408位，隨即進行施測工作。

一、問卷寄發

本研究確定研究對象，完成研究工具修定工作後，隨即於98年3月10日發出正式問卷，以郵寄方式將問卷及說明函寄交給各校教導主任，並委由主任分發給各項目之運動代表隊教練填答，並請主任協助回收及寄回。

二、問卷追蹤

為求問卷百分之百回收，並於問卷寄出一星期後，按未寄回之學校，逐一電話詢問各校教導主任是否有收到本問卷，如未收到者則再行補寄，已收到未填寫者則請主任再協助寄還。截至3月31日止，共計發出408份問卷，回收382份，回收率為93.63%。

問卷回收後，將各量表中皆選取相同答案及填答不完整之問卷視為無效問卷，其餘有效問卷立即編碼、登錄、進行資料處理，依研究結果加以討論並提出完整的研究報告。

第六節 資料處理與分析

本研究主要在瞭解國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾之現況、探討運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾之關係，及探討工作投入與學校組織文化對專業承諾的影響程度。為達成上述研究目的，研究者先行編製預試問卷，再請專家學者修正之後，隨即寄出預試問卷。回收之預試問卷經項目分析、因素分析後，刪除不佳之題目，經信、效度分析後，完成正式問卷。待正式問卷全部回收後，先剔除填答不完整或無效問卷後，進行電子化建檔，再以電腦統計套裝軟體SPSS for Windows12.0中文版，進行資料處理與統計分析，並將本研究中所有顯著水準定為 $\alpha = .05$ 為標準。本研究所採用的統計方法如下：

- 一、以描述性統計 (descriptive statistics) 分析國小運動教練背景變項的分佈情形，以M與標準差分析各層面的反應狀況。
- 二、以t考驗 (t-test) 分析不同性別、體育相關科 (系) 畢業、運動選手出身之國小運動教練，在工作投入、學校組織文化與專業承諾各層面的差異情形。
- 三、進行單因子變異數分析 (one-way analysis of variance)，分析不同年齡、教育背景、在校擔任職務、擔任教練年資之國小運動教練，在工作投入、學校組織文化與專業承諾各層面的差異情形。若達顯著水準，再以薛費法 (Scheffe's method) 進行事後比較。
- 四、進行皮爾森積差相關檢定 (Pearson product-moment correlation)，分析國小運動教練之工作投入、學校組織文化與專業承諾各層面的相關情形。
- 五、進行多元迴歸分析 (Multiple regression analysis)，以考驗國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾各層面的預測力。

第肆章 結果與討論

本章旨在瞭解國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾之影響，依分析所得之結果，作適當性之推論與探討。

首先以描述性統計說明研究對象之背景特性、工作投入、學校組織文化、專業承諾等各因素之現況。之後進行實證分析，以瞭解研究對象對工作投入、學校組織文化、專業承諾等各因素之知覺情形，最後再提出假設驗證之結果。本章共分為：第一節為背景變項特質描述；第二節為工作投入、學校組織文化、專業承諾之現況分析；第三節為不同背景變項對工作投入的認知情形；第四節為不同背景變項對學校組織文化的認知情形；第五節為不同背景變項對專業承諾的認知情形；第六節為工作投入、學校組織文化、專業承諾各層面的相關情形；第七節為工作投入、學校組織文化對專業承諾之預測分析。

第一節 背景變項特質描述

本研究背景變項特質研究資料包括：性別、年齡、教育背景、在校內擔任職務、擔任教練年資、體育相關科系畢業及運動選手出身等，其詳細分佈如表4-1所示。

- 一、本研究樣本男性多於女性，其中「男性」佔80.8%，「女性」佔19.2%。
- 二、在年齡方面以「31~40歲」者最多，佔研究樣本之48.9%，其次為「30歲以下」佔26.6%，「41歲以上」者最少為24.5%。
- 三、在教育背景方面「師範院校畢業」者為最多佔57.9%，其次是「一般大學（含師資班）」者佔22.9%，「研究所（含四十學分班）」者最少佔19.2%。
- 四、在擔任職務方面「組長」為最多佔26.9%，其次是「主任」佔23.8%，再其次是「導師」佔17.3%，「外聘教練」、「科任教師」及「代課教師」則分別佔12.7%、11.6%及7.7%。

五、在擔任教練年資方面「5年以下」者為最多佔46.7%，其次是「6~10年」者佔27.6%，再其次是「11~15年」佔14.2%，「16年以上」者最少佔11.5%。

六、在體育相關科系畢業方面以非體育相關科系畢業者多於體育相關科系畢業者，其中「非體育相關科系」佔58.8%，「體育相關科系」佔41.2%。

七、在運動選手出身方面以「非運動選手出身」者居多佔61.6%，「運動選手出身」者則佔38.4%。

表4-1 研究樣本特質分析摘要表

背景變項	基本資料	人數	百分比
性別	男性	261	80.8
	女性	62	19.2
年齡	30歲以下	86	26.6
	31~40歲	158	48.9
	41歲以上	79	24.5
教育背景	師範院校畢業	187	57.9
	一般大學(含師資班)	74	22.9
	研究所(含四十學分班)	62	19.2
在校擔任職務	外聘教練	41	12.7
	科任教師	37	11.6
	導師	56	17.3
	組長	87	26.9
	主任	77	23.8
擔任教練年資	代課教師	25	7.7
	5年以下	151	46.7
	6~10年	89	27.6
	11~15年	46	14.2
	16年以上	37	11.5
體育相關科系畢業	是	133	41.2
	否	190	58.8
運動選手出身	是	124	38.4
	否	199	61.6

第二節 工作投入、學校組織文化、專業承諾之現況分析

本節主要在瞭解花東地區國小運動教練工作投入、學校組織文化、專業承諾的實際狀況，並根據受試者在本研究之調查問卷「國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾問卷」上的答案結果，進行「工作投入」、「學校組織文化」與「專業承諾」之整體層面與分層面之平均數、標準差及百分比分析。本研究的調查問卷採六分量表方式作答，1分為「非常不符合」，2分為「大部分不符合」，3分為「部分不符合」，4分為「部分符合」，5分為「大部分符合」，6分為「非常符合」。以下就國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾之現況進行整體層面及各層面之分析探討：

一、國小運動教練工作投入之現況分析

本研究之工作投入共有4個成分，分別為「工作樂趣」、「工作責任感」、「工作認同」及「工作評價」等4個構面，所分佈的情形如表4-2所示。

表4-2 國小運動教練工作投入各層面分析摘要表 (n=323)

構面	題數	平均數 (M)	標準差 (SD)	單題平均得分
工作樂趣	4	19.44	3.59	4.86
工作責任感	5	26.29	3.21	5.26
工作認同	4	19.59	3.40	4.90
工作評價	3	14.26	2.37	4.75
整體工作投入	16	79.58	10.87	4.97

表4-2為國小運動教練在「工作投入」各層面分析摘要表，由表中可歸納以下三個重點：

- (一) 表4-2國小運動教練工作投入的「工作責任感」每題平均為5.26，其餘「工作評價」、「工作樂趣」、「工作責任感」則介於4.75~4.90之間，另外在整體工作投入層面平均得分為4.97，均屬中上程度。

- (二) 由「工作樂趣」(M=4.86)、「工作責任感」(M=5.26)、「工作認同」(M=4.90)、「工作評價」(M=4.75)各層面的平均數得知：國小運動教練在工作投入上，以「工作責任感」層面的得分最高，「工作評價」層面的得分最低。
- (三) 就工作投入整體層面而言，每題平均得分為4.97高於標準值3.5分，顯示國小運動教練工作投入的情形良好。

二、學校組織文化之現況分析

本研究之學校組織文化共有3個成分，分別為領導風格、目標願景與組織配合，所分佈的情形如表4-3所示。

表4-3 國小運動教練在學校組織文化上各層面分析摘要表 (n=323)

因素層面	題數	平均數 (M)	標準差 (SD)	每題平均數
領導風格	7	31.77	7.28	4.54
目標願景	5	23.62	4.28	4.72
組織配合	3	14.34	2.27	4.78
整體學校組織文化	15	69.73	12.61	4.65

表4-3為國小運動教練在「學校組織文化」各層面分析摘要表，由表中可歸納以下三個重點：

- (一) 本研究之「學校組織文化」量表，採六點量表記分方式，每題最高6分、最低1分。表4-3中國小運動教練學校組織文化的「領導風格」、「目標願景」與「組織配合」每題平均介於4.54~4.78之間，另外在整體學校組織文化平均得分為4.65，若以標準分數3.5分來看，發現各層面均為中上程度。
- (二) 由「領導風格」(M=4.54)、「目標願景」(M=4.72)與「組織配合」(M=4.78)各層面的平均數得知：國小運動教練在學校組織文化上，以組織配合的得分最高，領導風格的得分最低。

(三) 就學校組織文化整體而言，每題平均得分為4.65高於每題標準分數3.5分，顯示國小運動教練在學校組織文化上的情形良好。

三、運動教練專業承諾之現況分析

本研究之專業承諾共有3個成分，分別是研究進修、專業信念及專業倫理，所分佈的情形如表4-4所示。

表4-4 國小運動教練專業承諾各層面分析摘要表 (n=323)

因素層面	題數	平均數 (M)	標準差 (SD)	每題平均數
研究進修	5	23.58	3.36	4.72
專業信念	4	20.83	2.56	5.21
專業倫理	4	21.09	2.27	5.27
整體專業承諾	13	65.50	6.92	5.04

表4-4為國小運動教練在「專業承諾」各層面分析摘要表，由表中可歸納以下三個重點：

- (一) 本研究之「專業承諾」量表，採六點量表記分方式，每題最高6分、最低1分。表4-3中國小運動教練專業承諾的「研究進修」、「專業信念」與「專業倫理」每題平均介於4.72~5.27之間，另外在整體專業承諾平均得分為5.04，若以標準分數3.5分來看，發現各層面顯現高度明確的知覺。
- (二) 由「研究進修」(M=4.72)、「專業信念」(M=5.21)與「專業倫理」(M=5.27)各層面的平均數得知：國小運動教練在專業承諾上，以專業倫理的得分最高，研究進修的得分最低。
- (三) 就專業承諾而言，每題平均得分為5.04高於每題標準分數3.5分，顯示國小運動教練在專業承諾上的情形相當良好。

四、綜合討論

以上分析結果，可歸納出以下重點：

(一) 花東地區國小運動教練工作投入情況良好

花東地區國小運動教練在「工作投入」總量表中每題平均得分為4.97分，顯示花東地區國小運動教練在工作投入整體層面屬於中上程度，此一研究結果，與白春榮（2005，11月）之研究發現國小排球教練整體工作投入屬於中上程度的結果相類似；亦與邱永樵（2005）、張育旗（2006）及王聖文（2007）之體育教師工作投入屬於中上程度的結果相類似。

在四個分層面上，「工作評價」構面之得分情形最低，且每題平均得分與得分最高之「工作責任感」構面有0.51之落差，究其原因，可能是大部份教練認為比賽成績的好壞並不影響他人對自己在訓練工作上的評價，且一旦擔任教練工作，則認為訓練運動團隊是本身職責所在，因此願意付出心力，期盼學生在技能與團隊相處上能有所成長。

(二) 花東地區國小運動教練知覺學校組織文化情形良好

花東地區國小運動教練在「學校組織文化」總量表中每題平均得分為4.65分，顯示花東地區國小運動教練對學校組織文化知覺程度屬於中上的程度，此一研究結果，與王閩（2003）之研究發現國小教師知覺整體學校組織文化屬於中上程度的結果相類似；亦與邱永樵（2005）之國中體育教師知覺學校組織文化屬於中上程度的結果相符，由此得知教練與教師得分情形相當一致。

在三個分層面上，每題平均得分皆高於標準值，顯示學校相當重視運動團隊的重要性，組織成員亦願意配合、支持運動團隊之訓練工作，進而相當重視學校特色之保存與發展。

(三) 花東地區國小運動教練專業承諾情況良好

花東地區國小運動教練在「專業承諾」總量表中每題平均得分為5.04分，顯示

花東地區國小運動教練在工作投入整體層面屬於中上程度，此一研究結果，與蘇獻宗（2002）之研究發現國小排球教練整體專業承諾顯示高度明確的知覺結果相符；亦與李豐安（2004）之研究發現國中排球教練整體專業承諾顯示高度明確的知覺結果相類似。

在三個分層面上，「研究進修」構面之得分排序最末，且每題平均得分與得分最高之「專業倫理」構面有0.55之落差，顯示部分教練較不常進修加強自我專業能力，究其原因，可能是大多教練是由學校教師所兼任，在身兼數職及超量的工作負荷下，進而導致沒有多餘的時間與心力去加強進修；且花東地區地形狹長，中南區學校教練研習進修較為不易，亦是可能因素之一。



第三節 不同背景變項對工作投入的認知情形

本節主要探討不同背景變項之運動教練在工作投入之差異情形，其中背景變項包含性別、年齡、教育背景、在校內擔任職務、擔任教練年資、體育相關科系畢業及運動選手出身。本研究採用t考驗、單因子變異數分析來進行考驗差異情形。

一、不同性別之運動教練在工作投入之差異分析

表4-5 不同性別之運動教練在工作投入各構面之分析摘要表

工作投入構面	性別	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值
工作樂趣	男生	261	19.51	3.47	3.43
	女生	62	19.13	4.05	
工作責任感	男生	261	26.23	3.25	0.43
	女生	62	26.56	3.02	
工作認同	男生	261	19.67	3.28	3.71
	女生	62	19.24	3.86	
工作評價	男生	261	14.21	2.36	0.09
	女生	62	14.47	2.43	
整體工作投入	男生	261	79.62	10.70	1.58
	女生	62	79.40	11.65	

* $p < .05$

由表4-5可知，不同性別之運動教練在工作投入整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練之工作投入不會因性別的不同而有所差異。

二、不同年齡之運動教練在工作投入之差異分析

表4-6 不同年齡之運動教練在工作投入各構面之單因子變異數分析摘要表

工作投入構面	年齡	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值
工作樂趣	30歲以下	86	20.07	3.49	0.33
	31~40歲	158	19.36	3.40	
	41歲以上	79	18.90	3.99	
工作責任感	30歲以下	86	26.50	2.98	1.51
	31~40歲	158	26.32	2.86	
	41歲以上	79	26.03	4.03	
工作認同	30歲以下	86	19.62	3.58	0.89
	31~40歲	158	19.56	3.29	
	41歲以上	79	19.59	3.45	
工作評價	30歲以下	86	14.63	2.32	0.15
	31~40歲	158	14.08	2.28	
	41歲以上	79	14.24	2.59	
整體工作投入	30歲以下	86	80.81	10.95	0.46
	31~40歲	158	79.32	9.90	
	41歲以上	79	78.76	12.56	

* $p < .05$

由表4-6可知，不同年齡之運動教練在工作投入整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練之工作投入不會因年齡的不同而有所差異。

三、不同教育背景之運動教練在工作投入之差異分析

表4-7不同教育背景之運動教練在工作投入各構面之單因子變異數分析摘要表

工作投入構面	教育背景	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值	事後比較
工作樂趣	師範院校畢業(G1)	187	19.07	3.73	4.36*	G2>G1
	一般大學(含師資班)(G2)	74	20.50	3.09		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	19.26	3.50		
工作責任感	師範院校畢業(G1)	187	26.15	3.07	1.25	
	一般大學(含師資班)(G2)	74	26.81	2.79		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	26.11	3.98		
工作認同	師範院校畢業(G1)	187	19.31	3.35	3.98*	G2>G1
	一般大學(含師資班)(G2)	74	20.55	3.29		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	19.26	3.51		
工作評價	師範院校畢業(G1)	187	14.16	2.25	1.02	
	一般大學(含師資班)(G2)	74	14.61	2.59		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	14.18	2.46		
整體工作投入	師範院校畢業(G1)	187	78.69	10.76	3.45*	G2>G1
	一般大學(含師資班)(G2)	74	82.47	10.14		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	78.81	11.61		

* $p < .05$

由表4-7可知，不同教育背景之運動教練在工作投入整體層面有顯著差異（ $F = 3.45, p < .05$ ），另外在各層面中「工作樂趣」（ $F = 4.36, p < .05$ ）、「工作認同」（ $F = 3.98, p < .05$ ）等層面上有顯著差異。茲分述如下：

- （一）在整體層面，不同教育背景之運動教練在工作投入整體層面有顯著差異（ $F = 3.45, p < .05$ ），經事後比較發現：「一般大學（含師資班）」組優於「師範院校畢業」組。
- （二）在「工作樂趣」層面，不同教育背景之運動教練在本分層面上有顯著差異（ $F = 4.36, p < .05$ ），經事後比較發現：「一般大學（含師資班）」組優於「師範院校畢業」組。

(三) 在「工作認同」層面，不同教育背景之運動教練在本分層面上有顯著差異 (F=3.98, $p < .05$)，經事後比較發現：「一般大學(含師資班)」組優於「師範院校畢業」組。

四、不同職務之運動教練在工作投入之差異分析

表4-8 不同職務之運動教練在工作投入各構面之單因子變異數分析摘要表

工作投入構面	擔任職務	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值	事後比較
工作樂趣	外聘教練(G1)	41	21.68	1.90	7.08*	G1 >
	科任教師(G2)	37	18.51	4.38		G2,G3,G5
	導師(G3)	56	18.11	4.28		G6 > G3
	組長(G4)	87	19.62	2.72		
	主任(G5)	77	18.95	3.82		
	代課教師(G6)	25	20.96	2.42		
工作責任感	外聘教練(G1)	41	28.10	1.83	5.59*	G1 >
	科任教師(G2)	37	25.05	3.38		G2,G3,G5
	導師(G3)	56	25.82	3.88		
	組長(G4)	87	26.25	2.54		
	主任(G5)	77	25.86	3.62		
	代課教師(G6)	25	27.72	2.25		
工作認同	外聘教練(G1)	41	22.24	1.71	8.30*	G1 >
	科任教師(G2)	37	18.00	4.26		G2,G3,G4,
	導師(G3)	56	18.88	3.70		G5
	組長(G4)	87	19.66	2.84		
	主任(G5)	77	19.19	3.40		
	代課教師(G6)	25	20.12	2.83		
工作評價	外聘教練(G1)	41	15.41	1.95	5.04*	G1 > G3
	科任教師(G2)	37	13.84	2.67		
	導師(G3)	56	13.25	2.62		
	組長(G4)	87	14.37	2.07		
	主任(G5)	77	14.23	2.38		
	代課教師(G6)	25	15.00	1.91		
整體工作投入	外聘教練(G1)	41	87.44	5.25	8.43*	G1 >
	科任教師(G2)	37	75.41	13.26		G2,G3,G4,
	導師(G3)	56	76.05	12.27		G5
	組長(G4)	87	79.90	8.09		
	主任(G5)	77	78.23	11.94		
	代課教師(G6)	25	83.80	7.74		

* $p < .05$

由表4-8可知，不同職務之運動教練在工作投入整體層面有顯著差異($F=8.43, p<.05$)，另外在各層面中「工作樂趣」($F=7.08, p<.05$)、「工作責任感」($F=5.59, p<.05$)、「工作認同」($F=8.30, p<.05$)、「工作評價」($F=5.04, p<.05$)等層面上皆顯著差異。茲分述如下：

- (一)在整體層面，不同職務之運動教練在工作投入整體層面有顯著差異($F=8.43, p<.05$)，經事後比較發現：「外聘教練」組優於「科任教師」組、「導師」組、「組長」組與「主任」組。
- (二)在「工作樂趣」層面，不同職務之運動教練在本分層面上有顯著差異($F=7.08, p<.05$)，經事後比較發現：「外聘教練」組優於「科任教師」組、「導師」組與「主任」組，另外「代課教師」組優於「導師」組。
- (三)在「工作責任感」層面，不同職務之運動教練在本分層面上有顯著差異($F=5.59, p<.05$)，經事後比較發現：「外聘教練」組優於「科任教師」組、「導師」組與「主任」組。
- (四)在「工作認同」層面，不同職務之運動教練在本分層面上有顯著差異($F=8.30, p<.05$)，經事後比較發現：「外聘教練」組優於「科任教師」組、「導師」組、「組長」組與「主任」組。
- (五)在「工作評價」層面，不同職務之運動教練在本分層面上有顯著差異($F=5.04, p<.05$)，經事後比較發現：「外聘教練」組優於「導師」組。

五、不同教練年資之運動教練在工作投入之差異分析

表4-9 不同教練年資之運動教練在工作投入各構面之單因子變異數分析摘要表

工作投入構面	教練年資	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值	事後比較
工作樂趣	5年以下(G1)	151	18.94	3.85	2.65*	G2>G1
	6~10年(G2)	89	20.27	2.83		
	11~15年(G3)	46	19.59	3.56		
	16年以上(G4)	37	19.27	3.91		
工作責任感	5年以下(G1)	151	25.84	3.43	2.62	
	6~10年(G2)	89	26.71	2.65		
	11~15年(G3)	46	27.13	2.38		
	16年以上(G4)	37	26.11	4.07		
工作認同	5年以下(G1)	151	19.10	3.66	2.02	
	6~10年(G2)	89	19.91	3.14		
	11~15年(G3)	46	20.04	2.84		
	16年以上(G4)	37	20.22	3.37		
工作評價	5年以下(G1)	151	14.30	2.39	0.30	
	6~10年(G2)	89	14.33	2.27		
	11~15年(G3)	46	14.30	2.22		
	16年以上(G4)	37	13.92	2.74		
整體工作投入	5年以下(G1)	151	78.18	11.75	1.81	
	6~10年(G2)	89	81.21	9.03		
	11~15年(G3)	46	81.07	9.24		
	16年以上(G4)	37	79.51	12.58		

* $p < .05$

由表4-9可知，不同教練年資之運動教練在工作投入整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中僅「工作樂趣」達顯著差異（ $F=2.65, p < .05$ ），經事後比較顯示6~10年者優於5年以下者。

六、不同體育相關科系畢業之運動教練在工作投入之差異分析

表4-10 不同體育相關科系畢業之運動教練在工作投入各構面之分析摘要表

工作投入構面	體育相關 科系畢業	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值	事後 比較
工作樂趣	是(G1)	133	20.77	2.42	17.15*	G1>G2
	否(G2)	190	18.50	3.96		
工作責任感	是(G1)	133	27.44	2.36	7.57*	G1>G2
	否(G2)	190	25.49	3.47		
工作認同	是(G1)	133	20.66	2.72	5.49*	G1>G2
	否(G2)	190	18.83	3.62		
工作評價	是(G1)	133	14.62	2.16	0.23*	G1>G2
	否(G2)	190	14.02	2.48		
整體工作投入	是(G1)	133	83.50	7.50	12.39*	G1>G2
	否(G2)	190	76.84	11.99		

* $p < .05$

由表4-10可知，不同體育相關科系畢業之運動教練在工作投入整體層面有顯著差異 ($t=12.39, p < .05$)，另外在各層面中「工作樂趣」 ($t=17.15, p < .05$)、「工作責任感」 ($t=7.57, p < .05$)、「工作認同」 ($t=5.49, p < .05$)、「工作評價」 ($t=0.23, p < .05$) 皆達顯著差異，經事後比較均顯示體育相關科系畢業者優於非體育相關科系畢業者。

七、不同運動選手出身之運動教練在工作投入之差異分析

表4-11 不同運動選手出身之運動教練在工作投入各構面之分析摘要表

工作投入構面	運動選手出身	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值	事後比較
工作樂趣	是(G1)	124	21.11	2.43	12.68*	G1>G2
	否(G2)	199	18.39	3.80		
工作責任感	是(G1)	124	27.55	2.35	8.55*	G1>G2
	否(G2)	199	25.51	3.42		
工作認同	是(G1)	124	21.16	2.60	6.45*	G1>G2
	否(G2)	199	18.60	3.47		
工作評價	是(G1)	124	14.81	2.17	0.75*	G1>G2
	否(G2)	199	13.92	2.43		
整體工作投入	是(G1)	124	84.63	7.55	10.03*	G1>G2
	否(G2)	199	76.43	11.44		

* $p < .05$

由表4-11可知，不同出身之運動教練在工作投入整體層面有顯著差異 ($t=10.03, p < .05$)，另外在各層面中「工作樂趣」 ($t=12.68, p < .05$)、「工作責任感」 ($t=8.55, p < .05$)、「工作認同」 ($t=6.45, p < .05$)、「工作評價」 ($t=0.75, p < .05$)皆達顯著差異，經事後比較均顯示運動選手出身者優於非運動選手出身者。

八、綜合討論

綜合本節在不同背景變項與工作投入上所作的研究結果，發現國小運動教練之工作投入會因教育背景、所擔任職務、教練年資、體育相關科系畢業及運動選手出身的不同，在整體層面或某些層面上具有顯著差異；而不會因性別、年齡的不同，在整體層面及分層面上具有顯著差異。以下將不同背景變項在整體工作投入及各層面的差異比較結果，整理成表4-12，並加以探討。

表4-12 不同背景變項之國小運動教練在工作投入各層面及整體層面的差異比較分析摘要表

背景變項	基本資料	工作樂趣	工作 責任感	工作認同	工作評價	整體工作 投入
性別	(1) 男性 (2) 女性	N.S	N.S	N.S	N.S	N.S
年齡	(1) 30歲以下 (2) 31~40歲 (3) 41歲以上	N.S	N.S	N.S	N.S	N.S
教育背景	(1) 師範院校畢業 (2) 一般大學(含師資班) (3) 研究所(含40學分班)	(2) > (1)	N.S	(2) > (1)	N.S	(2) > (1)
在校 內擔 任職 務	(1) 外聘教練 (2) 科任教師 (3) 導師 (4) 組長 (5) 主任 (6) 代課教師	(1) > (2) (3) (5) (6) > (3)	(1) > (2) (3) (5)	(1) > (2) (3) (4) (5)	(1) > (3)	(1) > (2) (3) (4) (5)
擔任 教練 年資	(1) 5年以下 (2) 6~10年 (3) 11~15年 (4) 16年以上	(2) > (1)	N.S	N.S	N.S	N.S
體育 相關 科系 畢業	(1) 是 (2) 否	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)
運動 選手 出身	(1) 是 (2) 否	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)

(一) 性別與工作投入

本研究結果顯示，不同性別之國小運動教練在工作投入上並未有顯著差異，而與其他的研究結果則有些許的不同。在類似的「工作投入」的研究得知，此結果與邱永樵（2005）與白春榮（2005，11月）之研究結果相符，但在張育旗（2006）的結果發現男性優於女性，在秦秀媛（2006）的研究則發現女性優於男性。對於性別在工作投入所呈現的不同結果，則有待進一步研究。就本研究結果發現，研究者認為，可能是隨著經濟型態的改變，男女在社會上地位日趨平等，因此對於訓練工作投入的程度，並沒有因性別而呈現顯著差異的結果。

(二) 年齡與工作投入

本研究結果顯示，國小運動教練年齡層的不同，並不會在工作投入各構面或整體工作投入之程度上產生差異，此結果與秦秀媛（2006）之研究結果相符。究其原因，可能是大多教練既然願意擔任學校教練一職，對訓練工作應是抱持相當的熱衷，且對訓練工作亦相當熟練，是以不因年齡層的不同而有顯著差異的結果。

(三) 教育背景與工作投入

研究結果顯示，不同教育背景之國小運動教練在工作投入整體層面與「工作樂趣」及「工作認同」分層面上有顯著差異，即以一般大學（含師資班）畢業者工作投入較佳，此結果與張育旗（2006）之研究結果不符，即師範院校畢業者高於一般大學（含師資班）組。究其原因，研究者認為，可能是一般大學（含師資班）畢業之教練社會歷練經驗豐富，知道一份工作得來不易，所以相當珍惜教練訓練工作，故投入的心血較多。

(四) 在校內擔任職務與工作投入

本研究發現在校內擔任不同職務的教練在整體工作投入及各層面均有顯著的差異存在，在整體工作投入及三個層面「工作樂趣」、「工作責任感」及「工作認同」當中，外聘教練均顯著高於科任教師、導師、組長、主任，究其原因，可能是外聘教練在校僅需負責訓練工作即可，可專一的全力投入心力，不似校內教

職員工除須兼任教練工作外，還需擔任校內的教學或行政工作，依兩者工作量之落差，導致外聘教練有較高之工作投入。

此外，在「工作評價」層面中發現，外聘教練顯著高於導師，究其原因，可能是外聘教練較注重實質的成績表現及他人對其之評價，而導師因帶班級務繁忙，任教科目又多，忙碌了一天之後，又得利用課餘時間訓練運動團隊，因而導致其在教練的「工作評價」表現中呈現較低落的情形；在「工作樂趣」層面中發現，代課教師顯著高於導師，究其原因，可能是代課教師因工作得來不易，因此非常珍惜教練這份工作，進而在訓練工作中獲得之樂趣較導師多。

（五）教練年資與工作投入

對於不同教練年資的國小運動教練，在工作投入層面的差異，本研究發現不同教練年資在「工作樂趣」層面中達顯著差異，教練年資6~10年者優於5年以下者，本結果與王聖文（2007）研究結果相符，資深之體育教師優於資淺之體育教師。

究其原因，可能是年資為6~10年之教練在訓練工作上已有豐富的經驗，在訓練工作問題處理上已能迎刃而解，因此比較能夠享受訓練工作，且能從工作中獲得較多之樂趣，而5年以下年資者在訓練工作經驗上較為缺乏，仍在摸索許多相關事務，因此，對於工作投入還在適應的階段，才會導致從訓練工作中獲得較少的樂趣。另外，亦可能是年資為5年以下之教練在訓練成果上尚未有顯著的成績表現，導致獲得之樂趣較少；而年資6~10年之教練或許在訓練成果上已小有成就，相對的投入較多心血於訓練工作上，故獲得不少之樂趣。

（六）體育相關科系畢業與工作投入

本研究發現不同體育相關科系畢業的教練在整體工作投入及各層面均有顯著的差異存在，在整體工作投入及四個層面「工作樂趣」、「工作責任感」、「工作認同」及「工作評價」當中，體育相關科系畢業組之工作投入高於非體育相關科系畢業組，此結果與張育旗（2006）之結果相符。究其原因，可能是體育科系

畢業之教練認為訓練工作是屬於其專長的領域，且教練本身已多受過專業的訓練，故在訓練工作上較能發揮其專長，因此對訓練工作投入較高。

(七) 運動選手出身與工作投入

本研究發現不同運動選手出身的教練在整體工作投入及各層面均有顯著的差異存在，在整體工作投入及四個層面「工作樂趣」、「工作責任感」、「工作認同」及「工作評價」當中，運動選手出身組之工作投入高於非運動選手出身組。究其原因可能是，運動選手出身的教練原本就具有其運動項目之專長，故在訓練工作上不僅較能發揮專精，且因本身在此運動項目上的經驗，知道學生許多瓶頸之所在，故能適時給予建議與指導，而從中獲得不少的成就感，是以對於訓練工作投入的程度較高。



第四節 不同背景變項對學校組織文化的認知情形

本節主要探討不同背景變項之運動教練知覺學校組織文化程度之差異情形，其中背景變項包含性別、年齡、教育背景、在校內擔任職務、擔任教練年資、體育相關科系畢業及運動選手出身。本研究採用t考驗、單因子變異數分析來進行考驗差異情形。

一、不同性別之運動教練知覺學校組織文化之差異分析

表4-13 不同性別之運動教練在學校組織文化各構面之分析摘要表

學校組織文化構面	性別	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值
領導風格	男生	261	31.76	7.45	0.83
	女生	62	31.84	6.58	
目標願景	男生	261	23.59	4.33	0.01
	女生	62	23.73	4.13	
組織配合	男生	261	14.26	2.21	2.25
	女生	62	14.68	2.49	
整體學校組織文化	男生	261	69.61	12.85	0.37
	女生	62	70.24	11.59	

* $p < .05$

由表4-13可知，不同性別之運動教練在學校組織文化整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練知覺學校組織文化不會因性別的不同而有所差異。

二、不同年齡之運動教練知覺學校組織文化之差異分析

表4-14 不同年齡之運動教練在學校組織文化各構面之單因子變異數分析摘要表

學校組織文化構面	年齡	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值
領導風格	30歲以下	86	31.19	8.02	0.38
	31~40歲	158	31.99	7.38	
	41歲以上	79	31.99	6.22	
目標願景	30歲以下	86	23.92	4.59	0.42
	31~40歲	158	23.41	4.55	
	41歲以上	79	23.71	3.29	
組織配合	30歲以下	86	14.59	2.21	0.83
	31~40歲	158	14.30	2.33	
	41歲以上	79	14.15	2.20	
整體學校組織文化	30歲以下	86	69.70	13.31	0.01
	31~40歲	158	69.69	13.17	
	41歲以上	79	69.85	10.67	

* $p < .05$

由表4-14可知，不同年齡之運動教練知覺學校組織文化整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練知覺學校組織文化不會因年齡的不同而有所差異。

三、不同教育背景之運動教練知覺學校組織文化之差異分析

表4-15 不同教育背景之運動教練在學校組織文化各構面之單因子變異數分析摘要表

學校組織 文化構面	教育背景	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值	事後 比較
領導風格	師範院校畢業(G1)	187	31.60	6.82	2.26	
	一般大學(含師資班)(G2)	74	33.19	7.58		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	30.61	8.08		
目標願景	師範院校畢業(G1)	187	23.45	4.04	3.79*	G2>G3
	一般大學(含師資班)(G2)	74	24.72	3.91		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	22.79	5.14		
組織配合	師範院校畢業(G1)	187	14.19	2.18	6.69*	G2> G1,G3
	一般大學(含師資班)(G2)	74	15.14	1.97		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	13.84	2.64		
整體學校 組織文化	師範院校畢業(G1)	187	69.25	11.89	3.97*	G2>G3
	一般大學(含師資班)(G2)	74	73.04	12.39		
	研究所(含40學分班)(G3)	62	67.24	14.28		

* $p < .05$

由表4-15可知，不同教育背景之運動教練知覺學校組織文化整體層面有顯著差異 ($F=3.97, p < .05$)，另外在各層面中「目標願景」 ($F=3.79, p < .05$)、「組織配合」 ($F=6.69, p < .05$) 等層面上有顯著差異。茲分述如下：

- (一) 在整體層面，不同教育背景之運動教練知覺學校組織文化整體層面有顯著差異 ($F=3.97, p < .05$)，經事後比較發現：「一般大學(含師資班)」組優於「研究所(含40學分班)」組。
- (二) 在「目標願景」層面，不同教育背景之運動教練在本分層面上有顯著差異 ($F=3.79, p < .05$)，經事後比較發現：「一般大學(含師資班)」組優於「研究所(含40學分班)」組。
- (三) 在「組織配合」層面，不同教育背景之運動教練在本分層面上有顯著差異 ($F=6.69, p < .05$)，經事後比較發現：「一般大學(含師資班)」組優於「研究所(含40學分班)」組。

四、不同職務之運動教練知覺學校組織文化之差異分析

表4-16 不同職務之運動教練知覺學校組織文化各構面之單因子變異數分析摘要表

學校組織文化構面	擔任職務	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值	事後比較
領導風格	外聘教練(G1)	41	35.17	4.55	4.41*	G1>
	科任教師(G2)	37	28.92	9.96		
	導師(G3)	56	29.84	7.85		
	組長(G4)	87	31.54	7.40		
	主任(G5)	77	33.03	5.52		
	代課教師(G6)	25	31.72	6.86		
目標願景	外聘教練(G1)	41	25.71	2.57	5.53*	G1>G3, G4
	科任教師(G2)	37	22.62	4.74		
	導師(G3)	56	22.11	4.53		
	組長(G4)	87	22.99	4.86		
	主任(G5)	77	24.27	3.64		
	代課教師(G6)	25	25.20	2.84		
組織配合	外聘教練(G1)	41	15.41	1.63	3.08	
	科任教師(G2)	37	14.00	2.35		
	導師(G3)	56	14.07	2.30		
	組長(G4)	87	14.11	2.29		
	主任(G5)	77	14.14	2.41		
	代課教師(G6)	25	15.08	1.93		
整體學校組織文化	外聘教練(G1)	41	76.29	7.86	4.86*	G1>
	科任教師(G2)	37	65.54	15.90		
	導師(G3)	56	66.02	13.56		
	組長(G4)	87	68.64	13.57		
	主任(G5)	77	71.44	10.28		
	代課教師(G6)	25	72.00	9.15		

* $p < .05$

由表4-16可知，不同職務之運動教練知覺學校組織文化整體層面有顯著差異($F=4.86, p < .05$)，另外在各層面中「領導風格」($F=4.41, p < .05$)、「目標願景」($F=5.53, p < .05$)等層面上皆顯著差異。茲分述如下：

- (一) 在整體層面，不同職務之運動教練知覺學校組織文化整體層面有顯著差異 ($F=4.86, p<.05$)，經事後比較發現：「外聘教練」組優於「科任教師」組與「導師」組。
- (二) 在「領導風格」層面，不同職務之運動教練在本分層面上有顯著差異 ($F=4.41, p<.05$)，經事後比較發現：「外聘教練」組優於「科任教師」組與「導師」組。
- (三) 在「目標願景」層面，不同職務之運動教練在本分層面上有顯著差異 ($F=5.53, p<.05$)，經事後比較發現：「外聘教練」組優於「導師」組與「組長」組。



五、不同教練年資之運動教練知覺學校組織文化之差異分析

表4-17 不同教練年資之運動教練知覺學校組織文化各構面之單因子變異數分析摘要表

學校組織文化構面	教練年資	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值
領導風格	5年以下	151	31.99	7.12	0.19
	6~10年	89	31.36	8.12	
	11~15年	46	31.57	6.72	
	16年以上	37	32.16	6.64	
目標願景	5年以下	151	23.76	3.93	0.91
	6~10年	89	23.00	5.17	
	11~15年	46	23.98	4.02	
	16年以上	37	24.05	3.57	
組織配合	5年以下	151	14.37	2.29	0.37
	6~10年	89	14.47	2.23	
	11~15年	46	14.24	2.40	
	16年以上	37	14.03	2.17	
整體學校組織文化	5年以下	151	70.12	12.11	0.22
	6~10年	89	68.83	13.96	
	11~15年	46	69.78	12.51	
	16年以上	37	70.24	11.64	

* $p < .05$

由表4-17可知，不同教練年資之運動教練知覺學校組織文化整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練在學校組織文化上不會因教練年資的不同而有所差異。

六、不同體育相關科系畢業之運動教練知覺學校組織文化之差異分析

表4-18 不同體育相關科系畢業之運動教練在學校組織文化各構面之分析摘要表

學校組織文化構面	體育相關 科系畢業	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值
領導風格	是(G1)	133	31.98	7.25	0.14
	否(G2)	190	31.63	7.32	
目標願景	是(G1)	133	24.02	4.66	0.14
	否(G2)	190	23.33	3.99	
組織配合	是(G1)	133	14.58	2.17	0.89
	否(G2)	190	14.17	2.32	
整體學校組織文化	是(G1)	133	70.58	12.79	0.56
	否(G2)	190	69.14	12.48	

* $p < .05$

由表4-18可知，不同體育相關科系畢業之運動教練知覺學校組織文化整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練在學校組織文化上不會因體育相關科系畢業的不同而有所差異。

七、不同運動選手出身之運動教練知覺學校組織文化之差異分析

表4-19 不同運動選手出身之運動教練在學校組織文化各構面之分析摘要表

學校組織文化 構面	運動選 手出身	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值	事後 比較
領導風格	是(G1)	124	33.03	6.84	0.48*	G1 > G2
	否(G2)	199	30.99	7.45		
目標願景	是(G1)	124	24.73	4.12	0.46*	G1 > G2
	否(G2)	199	22.92	4.25		
組織配合	是(G1)	124	14.77	2.30	0.01*	G1 > G2
	否(G2)	199	14.07	2.21		
整體學校組織 文化	是(G1)	124	72.53	12.10	1.06*	G1 > G2
	否(G2)	199	67.98	12.63		

* $p < .05$

由表4-19可知，不同出身之運動教練知覺學校組織文化整體層面有顯著差異($t = 1.06, p < .05$)，另外在各層面中「領導風格」($t = 0.48, p < .05$)、「目標願景」($t = 0.46, p < .05$)、「組織配合」($t = 0.01, p < .05$)皆達顯著差異，經事後比較均顯示運動選手出身者優於非運動選手出身者。

八、綜合討論

綜合本節在不同背景變項與學校組織文化上所作的研究結果，發現國小運動教練知覺學校組織文化會因教育背景、所擔任職務及運動選手出身的不同，在整體層面或某些層面上具有顯著差異；而不會因性別、年齡、擔任教練年資及體育相關科系畢業的不同，在整體層面及分層面上具有顯著差異。以下將不同背景變項在整體學校組織文化及各層面的差異比較結果，整理成表4-22，並加以探討。

表4-20 不同背景變項之國小運動教練在學校組織文化各層面及整體層面的差異比較分析摘要表

背景變項	基本資料	領導風格	目標願景	組織配合	整體學校組織文化
性別	(1) 男性 (2) 女性	N.S	N.S	N.S	N.S
年齡	(1) 30歲以下 (2) 31~40歲 (3) 41歲以上	N.S	N.S	N.S	N.S
教育背景	(1) 師範院校畢業 (2) 一般大學(含師資班) (3) 研究所(含40學分班)	N.S	2 > 3	2 > 3	2 > 3
在校內擔任職務	(1) 外聘教練 (2) 科任教師 (3) 導師 (4) 組長 (5) 主任 (6) 代課教師	1 > 2,3	1 > 3,5	N.S	1 > 2,3
擔任教練年資	(1) 5年以下 (2) 6~10年 (3) 11~15年 (4) 16年以上	N.S	N.S	N.S	N.S
體育相關科系畢業	(1) 是 (2) 否	N.S	N.S	N.S	N.S
運動選手出身	(1) 是 (2) 否	1 > 2	1 > 2	1 > 2	1 > 2

（一）性別與學校組織文化

研究結果顯示，國小運動教練其所知覺的學校組織文化，並不會因為性別的不同而有所差異，此結果王閩（2003）針對國小教師所作的研究結果相符，亦與邱永樵（2005）之針對國中體育教師所作的研究相符，此結果顯示，運動教練並不會因性別的不同，而產生學校組織文化上認知的差異。

（二）年齡與學校組織文化

研究結果顯示，國小運動教練其所知覺的學校組織文化，並不會因為年齡的不同而有所差異，此結果與李素芬（2003）針對國中體育教師所作的研究結果相符，但與王閩（2003）、丁福慶（2004）及邱永樵等（2005）均提出年齡越大者，對學校組織文化的認知越高，對於年齡在學校組織文化所呈現的不同結果，則有待進一步研究。究其原因可能為，研究之對象、地區之不同所致，仍有待後續研究之驗證。

（三）教育背景與學校組織文化

本研究發現不同教育背景的教練在整體學校組織文化及某些層面均有顯著的差異存在，在整體學校組織文化及二個層面「目標願景」及「組織配合」當中，一般大學（含師資班）畢業組均顯著高於研究所（含40學分班）組，與王閩（2003）及丁福慶（2004）之結果並不相同。究其原因，可能是運動教練在完成較高的學歷之後，對任何事情都有自己的想法與意見，因此，對組織抱有很高的期望，倘若組織無法配合教練的期望時，就會導致有此差異的情況出現。

（四）在校內擔任職務與學校組織文化

本研究發現不同職務的教練在整體學校組織文化及某些層面均有顯著的差異存在，在整體學校組織文化及「領導風格」分層面中，外聘教練組高於科任教師及導師組，與邱永樵（2005）之結果並不相同。究其原因可能為，花東地區的國小型態與全台大環境差異較大，多為小型學校，教師通常是身兼數職，在層層工作壓力下，知覺學校組織文化程度便有此落差產生。

在「目標願景」分層面中，發現外聘教練組高於導師組及主任組，此結果與王閩（2003）結果相符，究其原因可能是導師除了要經營班級外，亦要配合學校行事活動，如再兼任學校教練恐力有未迨；花東地區多屬小型學校，主任往往行政、外務工作繁雜，對運動團隊訓練目標恐無法全力兼顧，然而外聘教練在訓練運動團隊上因有較多的時間與機會參與，對學校產生較多歸屬感，因此才導致有如此差異的情況出現。

（五）擔任教練年資與學校組織文化

研究結果顯示，國小運動教練其所知覺的學校組織文化，並不會因為擔任教練年資的不同而有所差異，與邱永樵（2005）之結果相符，但與王閩（2003）及丁福慶（2004）之結果並不相同。究其原因可能為，教練訓練運動團隊多在室外進行練習，故與同事之間的互動機會較多，亦較有機會向資深的教師請纓，透過彼此的交換心得或意見，因此縱使擔任教練年資不同，在學校組織文化的認知上也不會有顯著的差異。

（六）體育相關科系畢業與學校組織文化

研究結果顯示，國小運動教練其所知覺的學校組織文化，並不會因為體育相關科系畢業的不同而有所差異，究其原因可能為，教練在訓練運動團隊時，由於多在室外訓練，故與同儕間的互動較為頻繁，且透過彼此間的交流分享，更進一步瞭解學校的各項行政措施，因此，縱使體育相關科系畢業與否，在學校組織文化的知覺上亦沒有顯著的差異。

（七）運動選手出身與學校組織文化

本研究發現不同運動選手出身的教練在整體學校組織文化及各個分層面均有顯著的差異存在，究其原因可能為，在求學過程中曾當過選手的教練，知覺學校文化感受較深，除了會積極參與運動團隊的訓練之外，亦相當認同運動團隊的目標，所以在擔任教練時產生傳承的責任感，以全力爭取比賽優勝。

第五節 不同背景變項對專業承諾的認知情形

本節主要探討不同背景變項之運動教練在專業承諾之差異情形，其中背景變項包含性別、年齡、教育背景、在校內擔任職務、擔任教練年資、體育相關科系畢業及運動選手出身。本研究採用t考驗、單因子變異數分析來進行考驗差異情形。

一、不同性別之運動教練在專業承諾之差異分析

表4-21 不同性別之運動教練在專業承諾各構面之分析摘要表

專業承諾構面	性別	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值
研究進修	男生	261	23.60	3.23	1.56
	女生	62	23.48	3.87	
專業信念	男生	261	20.85	2.50	1.26
	女生	62	20.77	2.80	
專業倫理	男生	261	21.08	2.09	2.44
	女生	62	21.15	2.92	
整體專業承諾	男生	261	65.53	6.48	2.35
	女生	62	65.40	8.60	

* $p < .05$

由表4-21可知，不同性別之運動教練在專業承諾整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練之專業承諾不會因性別的不同而有所差異。

二、不同年齡之運動教練在專業承諾之差異分析

表4-22 不同年齡之運動教練在專業承諾各構面之單因子變異數分析摘要表

專業承諾構面	年齡	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值
研究進修	30歲以下	86	23.38	3.05	1.04
	31~40歲	158	23.45	3.75	
	41歲以上	79	24.05	2.80	
專業信念	30歲以下	86	20.72	2.36	0.11
	31~40歲	158	20.87	2.63	
	41歲以上	79	20.89	2.65	
專業倫理	30歲以下	86	21.07	2.19	0.67
	31~40歲	158	20.98	2.46	
	41歲以上	79	21.34	1.93	
整體專業承諾	30歲以下	86	65.17	6.41	0.66
	31~40歲	158	65.30	7.65	
	41歲以上	79	66.28	5.87	

* $p < .05$

由表4-22可知，不同年齡之運動教練在專業承諾整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練之專業承諾不會因年齡的不同而有所差異。

三、不同教育背景之運動教練在專業承諾之差異分析

表4-23 不同教育背景之運動教練在專業承諾各構面之單因子變異數分析摘要表

專業承諾構面	教育背景	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值
研究進修	師範院校畢業	187	23.50	3.00	1.38
	一般大學(含師資班)	74	24.11	3.14	
	研究所(含40學分班)	62	23.19	4.45	
專業信念	師範院校畢業	187	20.81	2.53	0.24
	一般大學(含師資班)	74	21.00	2.37	
	研究所(含40學分班)	62	20.71	2.88	
專業倫理	師範院校畢業	187	21.10	2.01	1.82
	一般大學(含師資班)	74	21.42	1.96	
	研究所(含40學分班)	62	20.68	3.14	
整體專業承諾	師範院校畢業	187	65.41	6.24	1.38
	一般大學(含師資班)	74	66.53	6.48	
	研究所(含40學分班)	62	64.58	9.05	

* $p < .05$

由表4-23可知，不同教育背景之運動教練在專業承諾整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中也沒有顯著差異，顯示運動教練之專業承諾不會因教育背景的不同而有所差異。

四、不同職務之運動教練在專業承諾之差異分析

表4-24 不同職務之運動教練在專業承諾各構面之單因子變異數分析摘要表

專業承諾構面	擔任職務	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值	事後比較
研究進修	外聘教練(G1)	41	24.44	2.73	1.73	
	科任教師(G2)	37	22.49	3.66		
	導師(G3)	56	23.21	3.23		
	組長(G4)	87	23.68	3.33		
	主任(G5)	77	23.56	3.82		
	代課教師(G6)	25	24.32	2.27		
專業信念	外聘教練(G1)	41	21.56	1.88	1.45	
	科任教師(G2)	37	20.32	2.40		
	導師(G3)	56	20.68	2.68		
	組長(G4)	87	20.68	2.36		
	主任(G5)	77	20.75	3.15		
	代課教師(G6)	25	21.52	1.85		
專業倫理	外聘教練(G1)	41	21.78	1.68	3.17*	G1 > G5
	科任教師(G2)	37	20.43	2.21		
	導師(G3)	56	21.20	1.96		
	組長(G4)	87	21.33	2.14		
	主任(G5)	77	20.49	2.79		
	代課教師(G6)	25	21.72	1.93		
整體專業承諾	外聘教練(G1)	41	67.78	4.99	2.38*	G1 > G2
	科任教師(G2)	37	63.24	7.28		
	導師(G3)	56	65.09	6.69		
	組長(G4)	87	65.69	6.38		
	主任(G5)	77	64.81	8.45		
	代課教師(G6)	25	67.56	4.88		

* $p < .05$

由表4-24可知，不同職務之運動教練在專業承諾整體層面有顯著差異($F=2.38$, $p < .05$)，經事後比較顯示擔任外聘教練者優於擔任科任教師者，另外在各層面中「專業倫理」($F=3.17$, $p < .05$)達顯著差異，經事後比較顯示擔任外聘教練者優於擔任主任者；其他層面則顯示不會因職務的不同而有所差異。

五、不同教練年資之運動教練在專業承諾之差異分析

表4-25 不同教練年資之運動教練在專業承諾各構面之單因子變異數分析摘要表

專業承諾構面	教練年資	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	F值	事後比較
研究進修	5年以下(G1)	151	23.07	3.45	2.79*	G4>G1
	6~10年(G2)	89	23.83	3.54		
	11~15年(G3)	46	23.91	3.10		
	16年以上(G4)	37	24.65	2.45		
專業信念	5年以下(G1)	151	20.54	2.81	1.57	
	6~10年(G2)	89	20.94	2.27		
	11~15年(G3)	46	21.13	2.48		
	16年以上(G4)	37	21.41	2.13		
專業倫理	5年以下(G1)	151	20.91	2.60	0.62	
	6~10年(G2)	89	21.26	1.96		
	11~15年(G3)	46	21.17	1.68		
	16年以上(G4)	37	21.32	2.12		
整體專業承諾	5年以下(G1)	151	64.52	7.65	2.29	
	6~10年(G2)	89	66.03	6.36		
	11~15年(G3)	46	66.22	6.02		
	16年以上(G4)	37	67.38	5.58		

* $p < .05$

由表4-25可知，不同教練年資之運動教練在專業承諾整體層面沒有顯著差異，另外在各層面中「研究進修」(F=2.79, $p < .05$)達顯著差異，經事後比較顯示16年以上者優於5年以下者；其餘層面則顯示不會因教練年資的不同而有所差異。

六、不同體育相關科系畢業之運動教練在專業承諾之差異分析

表4-26 不同體育相關科系畢業之運動教練在專業承諾各構面之分析摘要表

專業承諾構面	體育相關 科系畢業	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值	事後 比較
研究進修	是(G1)	133	24.19	2.98	4.52*	G1 > G2
	否(G2)	190	23.15	3.55		
專業信念	是(G1)	133	21.29	2.08	6.01*	G1 > G2
	否(G2)	190	20.52	2.81		
專業倫理	是(G1)	133	21.50	1.98	0.97*	G1 > G2
	否(G2)	190	20.81	2.41		
整體專業承諾	是(G1)	133	66.98	5.49	7.37*	G1 > G2
	否(G2)	190	64.47	7.61		

* $p < .05$

由表4-26可知，不同體育相關科系畢業之運動教練在專業承諾整體層面有顯著差異 ($t=7.37, p < .05$)，另外在各層面中「研究進修」 ($t=4.52, p < .05$)、「專業信念」 ($t=6.01, p < .05$)、「專業倫理」 ($t=0.97, p < .05$) 皆達顯著差異，經事後比較均顯示體育相關科系畢業者優於非體育相關科系畢業者。

七、不同運動選手出身之運動教練在專業承諾之差異分析

表4-27 不同運動選手出身之運動教練在專業承諾各構面之分析摘要表

專業承諾構面	運動選手出身	人數(N)	平均數(M)	標準差(SD)	t值	事後比較
研究進修	是(G1)	124	24.49	2.79	8.70*	G1 > G2
	否(G2)	199	23.01	3.56		
專業信念	是(G1)	124	21.54	2.07	3.24*	G1 > G2
	否(G2)	199	20.39	2.73		
專業倫理	是(G1)	124	21.44	1.89	2.85*	G1 > G2
	否(G2)	199	20.87	2.45		
整體專業承諾	是(G1)	124	67.48	5.40	7.57*	G1 > G2
	否(G2)	199	64.28	7.47		

* $p < .05$

由表4-27可知，不同出身之運動教練在專業承諾整體層面有顯著差異 ($t=7.57, p < .05$)，另外在各層面中「研究進修」 ($t=8.70, p < .05$)、「專業信念」 ($t=3.24, p < .05$)、「專業倫理」 ($t=2.85, p < .05$) 皆達顯著差異，經事後比較均顯示運動選手出身者優於非運動選手出身者。

八、綜合討論

綜合本節在不同背景變項與專業承諾上所作的研究結果，發現國小運動教練之專業承諾會因所擔任職務、教練年資、體育相關科系畢業及運動選手出身的不同，在整體層面或某些層面上具有顯著差異；而不會因性別、年齡的不同，在整體層面及分層面上具有顯著差異。以下將不同背景變項在整體專業承諾及各層面的差異比較結果，整理成表4-28，並加以探討。

表4-28 不同背景變項之國小運動教練在專業承諾各層面及整體層面的差異比較分析摘要表

背景變項	基本資料	研究進修	專業信念	專業倫理	整體專業承諾
性別	(1) 男性	N.S	N.S	N.S	N.S
	(2) 女性				
年齡	(1) 30歲以下	N.S	N.S	N.S	N.S
	(2) 31~40歲				
	(3) 41歲以上				
教育背景	(1) 師範院校畢業	N.S	N.S	N.S	N.S
	(2) 一般大學(含師資班)				
	(3) 研究所(含40學分班)				
在校內擔任職務	(1) 外聘教練	N.S	N.S	(1) > (5)	(1) > (2)
	(2) 科任教師				
	(3) 導師				
	(4) 組長				
	(5) 主任				
	(6) 代課教師				
擔任教練年資	(1) 5年以下	N.S	N.S	N.S	(4) > (1)
	(2) 6~10年				
	(3) 11~15年				
	(4) 16年以上				
體育相關科系畢業	(1) 是	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)
	(2) 否				
運動選手出身	(1) 是	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)	(1) > (2)
	(2) 否				

(一) 性別與專業承諾

本研究結果顯示，不同性別之國小運動教練在專業承諾上並未有顯著差異，而與其他的研究結果則有些許的不同。在類似的「專業承諾」的研究得知，此結果與蘇獻宗（2002）之研究結果相符，但在涂志賢（2000）的結果發現女性優於男性，在李豐安（2004）之研究則發現男性優於女性。對於性別在專業承諾所呈現的不同結果，則有待進一步研究。究其原因，可能是一旦擔任運動教練一職，不分男女性別，皆對所屬的運動團隊盡心努力，並有意願進修加強自我專業能力，且對團隊是充滿信心的。

(二) 年齡與專業承諾

本研究結果顯示，不同年齡之國小運動教練在專業承諾上並未有顯著差異，而與其他的研究結果則有些許的不同。在類似的「專業承諾」的研究得知，此結果與涂志賢（2000）之研究結果相符，但在蘇獻宗（2002）、李豐安（2004）與陳瑞呈等（2008）則均提出年齡層較高之教練專業承諾越好，對於年齡在專業承諾所呈現的不同結果，則有待進一步研究。

究其原因，可能是教練們都瞭解自身職責所在，再者，現今大環境的失業率高，轉換工作較困難，因此對目前工作滿足且滿意，懂得珍惜目前之工作，所以，不論年齡的差距，都持有一顆求知進取的心。

(三) 教育背景與專業承諾

本研究結果顯示，不同教育背景之國小運動教練在專業承諾上並未有顯著差異，而與其他的研究結果則有些許的不同。在類似的「專業承諾」的研究得知，此結果與蘇獻宗（2002）之研究結果相符，但在張志毓（1997）、李豐安（2004）及陳瑞呈等（2008）之研究結果均達顯著差異，對於教育背景在專業承諾所呈現的不同結果，仍有待進一步研究。

究其原因，可能是現今為資訊發達的時代，運動教練隨時可透過網際網路來吸收新知，亦或參加各種教練講習，來增進自身專業能力，故學歷高低並不代表

教練專業能力之高低，因此，教育背景在專業承諾上未達顯著水準。

(四) 在校內擔任職務與專業承諾

研究結果顯示，不同職務之國小運動教練在專業承諾整體層面及某些分層面皆達顯著差異，結果發現外聘教練在專業承諾整體上顯著高於科任教師。究其原因，可能是科任教師課務繁多，較沒有空餘的時間去充實進修自己，但外聘教練因僅需擔任訓練工作，無須負責學校教學活動，故有較多的時間從事專業知能講習，及更充裕完整的訓練工作，因此，外聘教練在專業承諾整體上顯著高於科任教師。

其次，不同職務之國小運動教練在「專業倫理」分層面上達顯著差異，結果發現外聘教練在「專業倫理」上顯著高於主任。究其原因，可能是主任因行政工作壓力大，課餘時間隨即要進行訓練工作，導致有點倦怠感，但為讓學生更快進入練習狀態，故訓練可能會以較嚴格的方式進行；外聘教練則僅專職於訓練工作上，沒有其他工作壓力，因此，外聘教練在專業倫理分層面上顯著高於主任。

(五) 擔任教練年資與專業承諾

研究結果顯示，不同教練年資之國小運動教練在研究進修分層面上達顯著差異，教練年資16年以上者高於教練年資5年以下者，此研究結果與張志毓(1997)、李豐安(2004)之研究結果相符，其原因可能是訓練年資較高的教練，對指導運動團隊的訓練方式已較熟練且深具信心，故有較多時間進修充實專業知能，因此在訓練工作上較快上手；教練年資較低者可能是對訓練工作尚不熟黯，在帶隊方法與技巧上仍在摸索中，較無心力去充實自我專業知能，因此，教練年資較高者在專業承諾整體上顯著高於教練年資較低者。

(六) 體育相關科系畢業與專業承諾

本研究發現體育相關科系畢業之教練，其在整體專業承諾及各個分層面均達到顯著差異，也就是說體育相關科系畢業的教練其專業承諾之程度顯著高於非體育相關科系畢業的教練，此研究結果與陳瑞呈(2008)之研究相符。究其原因可

能是，體育相關科系畢業者擁有較高之專業知能，對指導運動團隊是其專業之領域，故容易堅持著專業倫理與信念而努力，願意為團隊犧牲奉獻。

(七) 運動選手出身與專業承諾

本研究發現運動選手出身的教練，其在整體專業承諾及各個分層面均達到顯著差異，也就是說運動選手出身的教練其專業承諾之程度顯著高於非運動選手出身的教練。究其原因可能為，運動選手出身的教練，其原本就具有運動方面的專長，故對體育的訓練工作具有高度的興趣，進而願意為專業技能努力，期盼能訓練出優異的成績。



第六節 工作投入、學校組織文化、專業承諾各層面的相關情形

本節旨在探討國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾各層面之相關情形，並以積差相關法進行分析，以驗證：

假設五：國小運動教練之工作投入在專業承諾上有顯著正相關。

假設六：國小運動教練在學校組織文化下與教練專業承諾之間有顯著正相關。

針對國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾之相關，分述如下：

一、工作投入與專業承諾之相關分析

- 國小運動教練的工作投入與專業承諾之相關分析結果，如表4-29所示：其中
- (一) 國小運動教練的「專業承諾」整體層面及各分層面與「工作投入」的「工作樂趣」、「工作責任感」、「工作認同」及「工作評價」各層面均達.01的顯著正相關。
- (二) 根據以上結果，工作投入愈高的運動教練，其專業承諾也就愈高，此一結果與研究假設四相符。

表4-29 國小運動教練工作投入與專業承諾之相關分析摘要表

工作投入	專業承諾			
	研究進修	專業信念	專業倫理	整體專業承諾
工作樂趣	.56**	.54**	.40**	.61**
工作責任感	.42**	.57**	.53**	.59**
工作認同	.55**	.55**	.50**	.63**
工作評價	.38**	.40**	.25**	.41**
整體工作投入	.56**	.61**	.50**	.66**

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

二、學校組織文化與專業承諾之相關分析

國小運動教練知覺學校組織文化與專業承諾之相關分析結果，如表4-30所示：

- (一) 國小運動教練的「專業承諾」整體層面及各分層面與「學校組織文化」的「領導風格」、「目標願景」及「組織配合」各層面均達.01的顯著正相關。
- (二) 根據以上結果，知覺學校組織文化愈深的運動教練，其專業承諾也就愈高，此一結果與研究假設五相符。

表4-30 國小運動教練知覺學校組織文化與專業承諾之相關分析摘要表

學校組織文化 \ 專業承諾	研究進修	專業信念	專業倫理	整體專業承諾
領導風格	.45**	.31**	.33**	.44**
目標願景	.51**	.39**	.35**	.51**
組織配合	.42**	.37**	.42**	.48**
整體學校組織文化	.51**	.39**	.39**	.51**

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

三、綜合討論

綜合以上之分析，茲將結果歸納如下：

(一) 國小運動教練工作投入與專業承諾之相關

本研究發現運動教練工作投入與專業承諾整體及各層面均呈正相關，且均達顯著差異水準，顯示出國小運動教練工作投入整體及其各層面與專業承諾整體及其各層面有著密切的關係，亦即是，若教練工作投入的程度愈高，則其對本身的專業承諾的表現亦愈佳。因此若能有效提高教練對工作之投入程度，間接也會對運動教練之專業承諾有提昇的效果。

工作投入與專業承諾之間，其相關情形不管是在分層面或是整體上，均為正相關。因此，研究假設五「國小運動教練之工作投入在專業承諾上有顯著正相關」獲得支持。

(二) 國小運動教練知覺學校組織文化與專業承諾之相關

本研究發現運動教練知覺學校組織文化與專業承諾整體及各層面均呈正相關，且均達顯著差異水準，顯示出國小運動教練知覺學校組織文化整體及其各層面與專業承諾整體及其各層面有密切的關係，亦即是，若教練知覺學校組織文化的程度愈深，則其對本身的專業承諾的表現亦愈佳。因此若能有效提高教練對學校組織文化之認同，間接也會對運動教練之專業承諾有提昇的效果。

學校組織文化與專業承諾之間，其相關情形不管是在分層面或是整體上，均為正相關。因此，研究假設六「國小運動教練在學校組織文化下與教練專業承諾之間有顯著正相關。」獲得支持。



第七節 工作投入、學校組織文化對專業承諾之預測分析

本節主要探討何種因素對國小運動教練之專業承諾具有顯著預測力。因此將以工作投入四個層面（工作樂趣、工作責任感、工作認同、工作評價）及學校組織文化三個層面（領導風格、目標願景、組織配合）作為預測變項，並以專業承諾整體及各層面效標變項進行逐步多元迴歸分析，以驗證：

假設七：國小運動教練之工作投入可有效預測其專業承諾。

假設八：國小運動教練之學校組織文化可有效預測其專業承諾。

一、工作投入、學校組織文化對於『專業承諾』整體層面之預測分析

表4-31為運動教練之工作投入四個層面與學校組織文化三個層面對其專業承諾之迴歸預測分析結果。其中

- (一) 七個變項中進入迴歸方程式的變項共有四個，依序為「工作認同」、「組織配合」、「工作責任感」及「目標願景」，其多元相關為.69，能聯合預測專業承諾整體層面47%。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋整體專業承諾層面的變異量分別為：「工作認同」40%的變異量；「組織配合」4%的變異量；「工作責任感」2%的變異量及「目標願景」1%的變異量。
- (三) 根據上述的結果，「工作認同」、「組織配合」、「工作責任感」及「目標願景」四個層面可以預測整體專業承諾。此外在這四個層面的 β 值皆為正，即表示高「工作認同」、高「組織配合」、高「工作責任感」及高「目標願景」之國小運動教練，皆會有高的專業承諾。

表4-31 國小運動教練整體專業承諾之迴歸預測分析摘要表

預測變項	R	R ²	R ² 增加量	F值	原始β	標準化β
工作認同	.63	.40	.40	215.62**	.69	.34
組織配合	.67	.44	.04	128.91**	.39	.13
工作責任感	.68	.46	.02	91.52**	.47	.22
目標願景	.69	.47	.01	70.85**	.22	.14

* $p < .05$ ** $p < .001$

二、在『研究進修』層面之預測分析

表4-32為運動教練之工作投入四個層面與學校組織文化三個層面對國小運動教練的『研究進修』之迴歸預測分析結果。其中

- (一) 七個變項中進入迴歸方程式的變項共有二個，依序為「工作樂趣」及「目標願景」，其多元相關為.62，能聯合預測研究進修層面39%。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋「研究進修」層面的變異量分別為：「工作樂趣」32%的變異量及「目標願景」7%的變異量。
- (三) 根據上述的結果，「工作樂趣」及「目標願景」兩個層面可以預測「研究進修」。此外在這兩個層面的β值皆為正，即表示高「工作樂趣」及高「目標願景」之國小運動教練，將有高「研究進修」。

表4-32 國小運動教練研究進修之迴歸預測分析摘要表

預測變項	R	R ²	R ² 增加量	F值	原始β	標準化β
工作樂趣	.56	.32	.32	150.05**	.38	.41
目標願景	.62	.39	.07	101.27**	.24	.31

* $p < .05$ ** $p < .001$

三、在『專業信念』層面之預測分析

表4-33為運動教練之工作投入四個層面與學校組織文化三個層面對國小運動教練的『專業信念』之迴歸預測分析結果。其中

- (一) 七個變項中進入迴歸方程式的變項共有二個，依序為「工作責任感」及「工作認同」，其多元相關為.60，能聯合預測專業信念層面36%。
- (二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋「專業信念」層面的變異量分別為：「工作責任感」32%的變異量及「工作認同」4%的變異量。
- (三) 根據上述的結果，「工作責任感」及「工作認同」兩個層面可以預測「專業信念」。此外在這兩個層面的 β 值皆為正，即表示高「工作責任感」及高「工作認同」之國小運動教練，將有高「專業信念」。

表4-33 國小運動教練專業信念之迴歸預測分析摘要表

預測變項	R	R ²	R ² 增加量	F值	原始 β	標準化 β
工作責任感	.57	.32	.32	152.78**	.28	.35
工作認同	.60	.36	.04	91.45**	.22	.30

* $p < .05$ ** $p < .001$

四、在『專業倫理』層面之預測分析

表4-34為運動教練之工作投入四個層面與學校組織文化三個層面對國小運動教練的『專業倫理』之迴歸預測分析結果。其中

(一) 七個變項中進入迴歸方程式的變項共有四個，依序為「工作責任感」、「組織配合」、「工作認同」及「工作樂趣」，其多元相關為.59，能聯合預測專業倫理層面35%。

(二) 就個別變項而言，其中各變項可解釋「專業倫理」層面的變異量分別為：「工作責任感」28%的變異量、「組織配合」4%的變異量、「工作認同」2%的變異量及「工作樂趣」1%的變異量。而以「工作責任感」、「組織配合」及「工作認同」為主要預測變項。

(三) 根據上述的推論，「工作責任感」、「組織配合」及「工作認同」三個層面可以預測「專業倫理」。此外在這三個層面的 β 值皆為正，即表示高「工作責任感」、高「組織配合」及高「工作認同」之國小運動教練，將有高「專業倫理」。

表4-34 國小運動教練專業倫理之迴歸預測分析摘要表

預測變項	R	R ²	R ² 增加量	F值	原始 β	標準化 β
工作責任感	.53	.28	.28	123.48**	.24	.34
組織配合	.56	.31	.04	73.07**	.21	.21
工作認同	.58	.33	.02	52.78**	.22	.33
工作樂趣	.59	.35	.01	41.93**	-.14	-.22

* $p < .05$ ** $p < .001$

五、綜合討論

根據以上對國小運動教練工作投入各層面與學校組織文化各層面對專業承諾各層面及整體層面之迴歸預測分析，茲將結果歸納成表4-35。

表4-35 國小運動教練的專業承諾之逐步多元迴歸分析摘要表

預測變項	效標變項	研究進修	專業信念	專業倫理	整體專業承諾
工作投入 學校組織文化	工作樂趣	(1)		(4)	
	工作責任感		(1)	(1)	(3)
	工作認同		(2)	(3)	(1)
	工作評價				
	領導風格				
	目標願景	(2)			(4)
	組織配合			(2)	(2)
解釋變異量		.39	.36	.35	.47

1表示預測力最大 2表示預測力次之...依此類推

由表4-35得知，在工作投入及學校組織文化七個預測變項中，共可預測「研究進修」達39%的變異量；「專業信念」達36%的變異量；「專業倫理」達35%的變異量；「整體專業承諾」達47%的變異量。此外，由摘要表看出工作投入是影響專業承諾很重要的因素，尤其是國小運動教練若是對其訓練工作產生高工作樂趣、高工作責任感與高工作認同，則對其訓練工作亦會產生高專業承諾。

就個別變項而言，國小運動教練之「工作樂趣」與「目標願景」是影響其「研究進修」意願之主要變項，即表示教練在訓練工作中得到高工作樂趣時，相對的

也較願意配合學效組織給予的目標願景，為達成目標願景，教練對研究進修的需
求也就大為提升，因此，工作樂趣及目標願景相關於教練研究進修的意願。

國小運動教練「工作責任感」與「工作認同」之多寡是影響其「專業信念」
高低之主要變項，即表示教練對於訓練工作產生認同後，訓練工作的相關事物之
責任感亦會提升，像是去規劃完整訓練工作及引發學生興趣之組訓活動等，其專
業信念會隨著高工作認同及高工作責任感而相對提升。

國小運動教練「工作樂趣」、「工作責任感」、「工作認同」與「組織配合」
是影響其「專業倫理」之主要變項，即表示學校組織配合度高，可讓教練專心致
力於訓練工作，因此對於訓練工作之認同及責任感也就大為提升，一旦花費較多
心力於訓練工作上，與學生之互動關係亦會較佳，在訓練教學上便易產生高工作
樂趣，因此，組織配合可提高教練工作認同及責任感，並引發其工作樂趣，進而
提升教練以身作則，以獲得學生信賴之專業倫理。

另外，國小運動教練之「工作責任感」是影響其「專業承諾」之重要變項，
即教練一旦對訓練工作產生高工作責任感，在訓練時間便會積極準時，不遲到、
不早退，以作為學生之模範；且認為教練應享有專業自主權去規劃完整組訓工作，
以提高學生學習興趣之信念便會加強，認為組訓是重要的並相當具有意義，因為
透過組訓運動團隊的訓練，能引發學生興趣使其快樂成長，學生如果在運動上有
良好的表現時，會替他們感到高興，看到學生的動作技術有所進步，教練也會感
到快樂。因此，具高度工作責任感的教練會覺得訓練工作對學生身心發展有很大
的影響，並要求自己是個負責盡職的教練，除了以身作則信守倫理規範，注意自
己的言行以作為學生的表率，在鼓勵關懷學生之專業倫理亦會提升，對待學生總
是以關懷為出發點，並於訓練時多以鼓勵取代責罵，對於參加組訓學生之個人資
料更能嚴加保密，以維護學生之人身安全。因此，教練產生高工作責任感後，對
於訓練工作之既定目標便會極力達成，以完成自我之專業承諾。

由以上得知，本研究之假設七：國小運動教練之工作投入與學校組織文化可

有效預測教練專業承諾，大部分獲得支持，並由歸納結果發現運動教練的工作投入中「工作認同」與「工作責任感」和學校組織文化之「組織配合」與「目標願景」是預測專業承諾的主要變項。





第五章 結論與建議

本章主要是分析花東地區國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾之相關研究，依據資料分析的結果，歸納討論所得的發現，做為本文之結論，並對實際運用與未來研究提出建議，以供教育行政機關、學校、運動教練及後續相關研究之參考。

第一節 結論

綜合本研究，對各項研究結果之分析和討論，得到以下結論，茲分述如下：

一、花東地區國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾之現況

(一) 國小運動教練工作投入現況

國小運動教練整體工作投入情形良好，其中運動教練對其訓練工作抱持著高度的工作責任感，並以擔任教練訓練工作為榮，且能從訓練過程中獲得樂趣，增進繼續帶隊之動力，另外對於他人與自我對自身訓練工作及實質成績之評價皆有不錯的反應。

(二) 國小運動教練知覺學校組織文化現況

知覺整體學校組織文化情形良好，其中運動教練與學校成員配合度佳，亦相當認同學校運動團隊訓練之目標，此外，上級長官對於運動團隊訓練工作亦表示相當支持，可增進運動教練對學校產生認同感，並致力完成學校體育相關目標與願景。

(三) 國小運動教練專業承諾現況

整體專業承諾情形良好，其中運動教練願意以身作則，遵守訓練倫理，並對訓練工作抱持著正向的態度，積極參與相關領域的進修活動以充實自我專業能力。

二、國小運動教練背景變項在工作投入、學校組織文化與專業承諾上之差異情形

(一) 性別不會影響運動教練工作投入、知覺學校組織文化與專業承諾

根據本研究結果，工作投入、知覺學校組織文化與專業承諾不會因為性別不同而有所影響，究其原因，可能是女權意識抬頭，男女在社經地位上日趨平等，對於訓練工作投入的程度、學校組織文化的認知與願意為運動團隊努力的態度，並不會因性別的不同而呈現差異，但在有些相關研究上卻分別呈現不同的結果，因此，在性別部分有待進一步深入探討。

(二) 年齡不會影響運動教練工作投入、知覺學校組織文化與專業承諾

根據本研究結果，工作投入、知覺學校組織文化與專業承諾不會因為年齡不同而有所影響，究其原因，可能是教練工作是一門專業領域，即不論在哪一個年齡層，教練本身都需具備一定程度的專業知能，是以不因年齡層的不同而有顯著的差異，但在有些相關研究上分別呈現不同的結果，故年齡部分有必要再進一步深入探討。

(三) 一般大學畢業之運動教練有高工作投入及知覺學校組織文化較深

根據本研究不同教育背景之運動教練，在工作投入及知覺學校組織文化的差異結果顯示，一般大學畢業之運動教練，較師範畢業與研究所畢業者高。究其原因，可能是師範畢業者在求學階段較注重教育課程之傳授，而研究所畢業者對學校組織期望過高，因此一般大學畢業之運動教練較珍惜得來不易之工作，故擁有較高之工作投入，且知覺學校組織文化較深。

(四) 外聘教練擁有高工作投入、知覺學校組織文化較深及高專業承諾

根據本研究在校擔任不同職務之運動教練，在工作投入、知覺學校組織文化及專業承諾的差異結果顯示，外聘教練組較其他職務組高。究其原因，可能是外聘教練，無須擔任其他業務工作，可全心專注於運動團隊之訓練工作；反觀其他職務者，課餘時間除須擔任訓練指導工作，平日還得擔任教學和行政工作，在此層層工作壓力之循環下，進而導致訓練指導工作的投入、學校組織文化的認知及願意為團隊努力的承諾均較外聘教練組來得低。

(五) 資深之運動教練有較高之專業承諾

本研究發現，不同訓練年資之運動教練，在專業承諾的差異結果顯示，年資較深之教練專業承諾高於年資較淺之教練。究其原因，可能為資深之運動教練由於訓練經驗豐富，對於訓練指導工作較快進入狀況，故較有較多時間進修；反觀年資較淺之運動教練，對訓練指導工作較不熟稔，尚在新手上路階段，故較無心力進修充電。

(六) 體育相關科系畢業之運動教練其工作投入與專業承諾較高

對於本研究不同體育相關科系畢業在各變項間的差異而言，在工作投入及專業承諾的差異結果顯示，均以體育相關科系畢業之運動教練較佳，但在知覺學校組織文化方面並未有差異。究其原因，可能為體育相關科系畢業之運動教練在訓練指導運動團隊時，由於是其專精的項目，故在訓練指導上能夠投注較多的心力，並有心朝運動團隊目標來努力。

(七) 運動選手出身之運動教練其工作投入、知覺學校組織文化與專業承諾較高

運動教練為選手出身者在工作投入、知覺學校組織文化與專業承諾各分量表中均達顯著差異，究其原因，可能是選手出身之教練能夠以選手自身的角度思量，訓練指導時不僅顧及選手感受，且認同學校運動團隊訓練之目標，進而願意為運動團隊努力奉獻。

三、國小運動教練對其工作投入、學校組織文化、專業承諾之間的相關情形

(一) 工作投入與專業承諾之相關情形

根據本研究在工作投入與專業承諾總量表及其各分量表均呈正相關，即運動教練對訓練工作投注的心力愈高，所獲得的價值與樂趣愈多時，其願意發揮專業知能，成就卓越績效之態度則愈高。究其原因，當教練願意專注於訓練工作時，便會設想訓練團隊的方式是否恰當，反省自身不足之處，進而積極提升本身的專業能力，其達成所設目標之態度亦隨之提升。

(二) 學校組織文化與專業承諾之相關情形

根據本研究在學校組織文化與專業承諾總量表及其分量表均呈正相關，即認同運動團隊目標愈深，學校組織成員支持配合度愈多時，其願意發揮專業知能，以達成既定目標之承諾則愈高。究其原因，當教練訓練團隊深受同仁及長官的配合與支持時，教練便無後顧之憂，進而相當認同運動團隊目標，願意為學校努力奉獻，此時將有助於達成所設目標之態度的提升。

四、國小運動教練之工作投入、學校組織文化對專業承諾之預測情形

根據本研究結果顯示，工作投入、學校組織文化可預測整體專業承諾層面達47%聯合預測力；就「研究進修」而言，可聯合預測力為39%；就「專業信念」而言，可聯合預測力為36%；就「專業倫理」而言，可聯合預測力為35%。其中以研究進修為最高，可見運動教練認為訓練工作是一項專業的知能，相當願意透過進修來充實自我專業能力。

其次，根據本研究結果發現，工作投入是影響專業承諾很重要的因素，尤其是在工作樂趣、工作責任感與工作認同的表現上。例如，在現今職場中，一位小有名氣、帶隊獲獎成績斐然的教練，卻未必是好教練，因為他可能擁有專業的知能去執行訓練工作，卻未必會有高度的使命感與責任感為學生設想，對工作負責；另一方面，一位默默無名的教練，未必就是不好的教練，因他對訓練工作的認同、忠誠與投入，其精神足以令人讚許，亦可逐步成為專業的好教練。因此，當教練擁有高度的工作投入時，便會對自身的專業下承諾，願意繼續為精進能力來努力，其追求專業的熱情也可以大幅提升他的專業知能。

另外，在工作認同、工作責任感、組織配合及目標願景是預測專業承諾的主要變項，可知運動教練若愈認同訓練工作，並具有認真負責的態度，且學校組織成員皆相當配合支持運動團隊之訓練工作，運動教練會更願意為運動團隊的目標而努力，其專業承諾相對的也會愈高。

第二節 建議

本研究依據研究結果與討論提出建議，以供教育行政機關、學校當局及運動教練作參考。另提出研究建議，給予後續研究者作相關研究之參考。

一、對教育行政機關之建議

(一) 建立一套合宜的獎勵辦法，激發教練士氣

本研究發現，國小運動教練具有高度的專業承諾感，可知國小運動教練願意發揮專業知能在所從事的訓練工作上，期盼能追求卓越的績效。因此，建議教育行政機關應重視基層教練，建立一套完善的獎勵制度，如縣內、外調動、主任或校長的甄選，增列加分項目、明訂課後訓練之運動教練減少上課鐘點數等，相信在此完善的獎勵辦法下，運動教練會更願意付出心力，更努力達成所設之目標。

(二) 提昇專業素養，舉辦相關講習

本研究發現，國小運動教練在研究進修的構面上，非在專業承諾中得分最高者，原因可能是進修的時間與教練上課的時間衝突到，或是教練自認專業知能已足夠應付國小訓練之需，殊不知此種觀念已抑制了學生全面性的發展，因此，為提昇教練專業素養，建議教育行政機關多舉辦教練知能講習，並給予教練公假鼓勵其前往參加，再者，因花東狹長之地形環境，亦建議講習的地點與場次的設置之考量，需兼顧各地區之教練，以提高其參與意願，相信對運動教練專業承諾之提升會有所幫助。

(三) 建立教師與教練之分業制度

本研究發現，在校擔任外聘教練者在工作投入、學校組織文化與專業承諾整體上均顯著高於其他組別者，究其原因可能為實務參與訓練工作之教練，大部分為教師兼任多，因此，建議教育行政機關建立教師與教練分業，採雙軌制度，一來可解決教師兼任教練難以濟力的困擾，再者相信在外聘教練或專任教練權力的專業帶領下，能提供更高品質的專業訓練。

二、對學校當局之建議

(一) 降低科層階級，以強化學校認同

為提振教練訓練工作士氣，學校單位應賦予教練充分的信任與授權，並提供適時的支援與幫助，以提昇教練對學校的向心力與附屬感。學校除提供運動團隊各項必要的支援外，上級主管應不時到場關心，主動給予慰問或獎勵，讓運動教練有一股備受重視的感覺，相信因此會提高教練願意為學校付出心力，對學校給予之職責會更盡心完成。

(二) 適度調整工作，減輕教練負擔

國小運動教練大部分為學校教師所兼任，教練角色相當多元，除了盡教師本身的教學及行政工作外，課餘之暇，尚須兼顧運動團隊之訓練工作，為讓運動教練有些許喘息的空間，學校單位應適度的調整工作業務，如：酌量減課、減少行政業務等，以減輕教練之工作負擔，讓教練得以有心去執行更完整的訓練工作。

三、對運動教練之建議

(一) 強化人際互動，以提高專業承諾

本研究發現，國小運動教練具有高度的組織配合，且組織配合亦是專業承諾的重要預測變項，因此運動教練若能強化高度的組織配合，就會有高度的專業承諾感。因此，國小運動教練應放開心胸，多與校內人員互動，提昇同事對運動團隊的認同，若能維持良好的互動關係，不僅能夠在各項需求上獲得奧援，對教練之專業承諾亦會有所提昇。

(二) 維持高度的工作責任感，以提昇訓練的品質

本研究發現，國小運動教練具有高度的工作責任感，且工作責任感亦是專業承諾的重要預測變項，因此運動教練若能維持高度的工作責任感，就會有高度的專業承諾感。因此，國小運動教練應具有高度的教育熱忱，對訓練工作具有責任感，積極參加教練增能講習，以充實自我專業能力，不能只顧追求眼前的「錦標

主義」，進而失去組訓之意義，教練應對訓練工作具有前瞻性的遠見，並與訓練團隊維持良好之互動關係，方能增進學生全面性的發展。

四、對未來相關研究之建議

(一) 在研究對象方面

目前在工作投入方面的研究已有不少的研究成果出現，然而針對體育教師或運動教練在學校組織文化及專業承諾上之研究則並不多見，是以建議能將學校組織文化及專業承諾的研究對象擴及國、高中及大專院校等之體育工作者，讓針對體育工作者在學校組織文化及專業承諾上之研究可以有更完整的資料呈現，以作為相關之參考。

(二) 在研究變項方面

影響專業承諾的因素相當多，本研究僅以工作投入、學校組織文化兩因素來探討影響專業承諾的情形，建議後續研究者能再將其他影響專業承諾之變項納入其中，如個人特質、工作價值觀、專業工作知覺、領導風格等，當可對於影響運動教練專業承諾的因果關係更加明瞭。

參考文獻

一、中文部份

- 丁福慶(2004)。國民小學學校組織文化與學校效能之研究-以雲嘉地區為例。未出版碩士論文，國立嘉義大學，嘉義縣。
- 王俊明(2004)。教練工作價值觀對組織承諾、工作投入及工作滿意度的影響。臺灣運動心理學報，5，59-86。
- 王聖文(2007)。大專院校體育教師工作價值觀與工作投入關係之研究。花蓮市：古典。
- 王閔(2003)。國民小學組織文化與教師專業承諾關係之研究-以雲嘉地區為例。未出版碩士論文，臺中師範學院，臺中市。
- 包德明(1989)。學校體育與選手培育。國民體育季刊，18(3)，16-19。
- 白春榮(2005，11月)。公立國民小學排球教練工作價值觀與工作投入關係之研究〔摘要〕。2005年臺灣體育運動與健康休閒發展趨勢研討會海報發表，嘉義市。
- 任兆亮(1992)。學校運動代表隊教練工作投入與工作特質之調查研究。臺北市：立昌。
- 吳明隆(2007)。SPSS操作與應用：問卷統計分析實務。臺北市：五南。
- 吳國銑、徐偉庭(2008)。以組織文化觀點探討我國全國性體育組織之運作。中華體育季刊，22(2)，134-144。
- 李新鄉(1994)。國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究。未出版碩士論文，國立政治大學，臺北市。
- 李豐安(2004)。中等學校排球教練組織承諾與專業承諾之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 林清江(1984)。教育社會學新論。臺北市：五南。

- 林義男、王文科 (1998)。教育社會學。臺北市：五南。
- 邱永樵 (2005)。學校組織文化與工作價值觀對體育教師工作投入影響之研究-以臺北市國民中學體育教師為例。未出版碩士論文，輔仁大學，臺北縣。
- 洪嘉文 (2002)。「一人一運動、一校一團隊」計劃之發展策略。學校體育，12 (5)，4-7。
- 洪嘉文 (2003)。學校體育政策制定之基本理念。學校體育雙月刊，74，6-12。
- 徐鶯娟 (1995)。國民小學教師成就動機、參與決定與其工作投入關係之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 秦秀媛 (2006)。桃園縣公立國中體育教師工作投入程度及影響因素之研究~以運動團隊訓練工作為例。未出版碩士論文，輔仁大學，臺北縣。
- 涂志賢 (2000)。學校專任運動教練組織承諾與專業承諾之研究。體育學報，29，35-40。
- 張志毓 (1997)。國民小學教師組織承諾與專業承諾之研究。未出版碩士論文，臺北市立師範學院，臺北市。
- 張育旗 (2006)。桃園縣國小體育教師工作投入與教學效能關係之研究。未出版碩士論文，國立體育學院，臺北縣。
- 張新基 (2003)。國民小學創新經營、組織文化與組織效能關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學，屏東縣。
- 教育部 (1998)。各級學校體育實施辦法。臺北市：教育部。
- 教育部 (2008)。96年度教育部學校體育統計年報。臺北市：教育部。
- 陳建彰 (2006)。大專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。未出版碩士論文，輔仁大學，臺北縣。
- 陳淑嬌 (1989)。國民中學校長領導型式、教師工作投入與組織效能關係之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 陳瑞呈 (2008)。臺北市國小體育教師專業承諾與教學效能之研究。未出版碩士

- 論文，臺北市立教育大學，臺北市。
- 陳輝征（2006）。*高雄市國小教師工作價值觀、學校組織文化與其知識分享意願關係之研究*。未出版碩士論文，國立中正大學，嘉義縣。
- 陳靜惠（譯）（1997）。*教練*。臺北市：哈佛企管。（Ken Blanchard, 1996）
- 曾怡寧（2004）。*臺北縣市國民小學組織文化與教師教學態度關係之研究*。未出版碩士論文，國立臺北師範學院，臺北市。
- 游世民（2006）。*宜蘭縣中等學校及國民小學運動代表隊教練參與動機和工作滿足感研究*。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 黃國恩（2004）。柔道選手的心理競技能力契合度與專業承諾對運動表現及團隊滿意度之預測。*臺灣運動心理學報*，5，43-58。
- 黃國恩、姜定宇、周婉茹、林思吟與鄭仔筑（2007）。教練轉型式領導對團隊成員專業承諾的影響—教練滿意度、團隊滿意度與訓練滿意度的調節效果。*體育學報*，40(4)，63-74。
- 黃裕敏（2003）。*國民小學學校組織文化與教師組織承諾、工作滿意關係之研究*。未出版碩士論文，國立臺東師範學院，臺東縣。
- 葉競聲（2003）。*國中體育教師角色衝突與工作滿意關係之研究*。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 劉春榮（1996）。*國民小學教師專業自主知覺、教師組織功能需求與教師專業承諾之研究*。臺北市：復文。
- 蔡麗華（2001）。*臺北縣國民小學教師工作投入與教學效能關係之研究*。未出版碩士論文，國立臺北師範學院，臺北市。
- 鄭曜忠（2001）。*高級中學行政主管知識管理態度、學校組織文化與學校效能關係之研究*。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化縣。
- 黎季昊（2007）。*校長領導風格、學校組織文化與優質學校教師教學關聯性之研究-以臺北市立國民小學為例*。未出版碩士論文，銘傳大學，臺北市。

鍾勝華 (2006)。臺北市國民中學學校組織氣氛與體育教師工作價值觀之研究。

未出版碩士論文，臺北市立體育學院，臺北市。

簡曜輝 (1991)。提昇大專體育運動風氣。大專體育，1 (2)，1-2。

蘇獻宗 (2002)。國小排球教練組織承諾與專業承諾現況及其相關之研究。未出

版碩士論文，國立臺灣體育學院，桃園縣。



二、英文部分

- Brown, S. P. (1996). *A meta-analysis and review of organizational research on job involvement*. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- James, F. R. (2005) . *The role of teachers' self-efficacy in increasing children's physical activities*. Unpublished doctoral dissertation. Louisiana State University, Baton Rouge.
- Kaiser, H. F. (1974) .Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34, 111-117.
- Kanungo, R. N. (1979) . The concepts of alienation and involvement revisited . *Psychological Bulletin* , 86(1) ,119 -138.
- Lodahl, T. M ,& Kejner, M. (1965).The definition and measurement of jobinvolvement.*Journal of Applied Psychology*,49(1),24-33.
- Maehr, M. L. (1990). Teachers commitment and job satisfaction: The roleof school culture and principal leadership. Unpublished doctoral disseration, Illinois State University in Champaign.
- Pauline, J. S., Lund, J., & Weinburg, W. (2001) . The involvement of physical education teachers in scholastic coaching. *Applied Research in Coaching and Athleticsa Annual*, 92-108.
- Robinowitze,S., & Hall ,D.T. (1977). Organizational research on job involvement .*Psychological Bulletin* ,8(42),265-288.
- Sabock, R. J. (1985) . *The coach*. U.S.A. : Human Kinetics Publishers,Inc.
- Taylor, L. E. (1988). Professional commitment: The influence of the process socialization and professionalization and selected socio-demographic factors in canadian social work. Unpublished doctoral dissertation, University of Toronto.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.



國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾影響調查（預試問卷）

敬愛的教練，您好：

首先感謝您的協助，撥冗填答這份調查問卷。這份問卷主要是想瞭解國小教練對訓練工作的看法、期望與感受，俾作為本研究之重要參考資料。

本問卷除基本資料外，共分三部分，採『不具名方式』填答，所有資料僅供學術研究之用。各題目沒有對錯之分，請您就自己真實經驗或感受逐題作答。最後，再次感謝您的熱心協助。 敬祝
教安

國立台東大學體育學系
指導教授：湯慧娟老師
研究生：伍玉成敬上
中華民國九十七年十一月

【基本資料】（請您在適當的□內打「√」）

-
1. 性別： (1) 男 (2) 女
-
2. 年齡： (1) 30歲以下 (2) 31~40歲 (3) 41歲以上
-
3. 教育背景： (1) 師範院校畢業（含師範、師專、師院）
 (2) 一般大學（含師資班）
 (3) 研究所（含四十學分班）
-
4. 在校內擔任職務： (1) 外聘教練 (2) 科任教師 (3) 導師
 (4) 組長 (5) 主任 (6) 代課教師
-
5. 擔任教練年資： (1) 5年以下 (2) 6~10年 (3) 11~15年
 (4) 16年以上
-
6. 體育相關科系畢業： (1) 是 (2) 否
-
7. 運動選手出身： (1) 是 (2) 否
-

第一部分：運動教練工作投入量表

說明：

下列題目是描述教練對訓練工作投入的程度，每個問題有六個選擇（分別為非常不符合、大部分不符合、部分不符合、部分符合、大部分符合、非常符合），請依您的實際感受，在適當的□中打「✓」。

【第一部份】 運動教練工作投入量表

	非常 不符 合 1	大 部 分 不 符 合 2	部 分 不 符 合 3	部 分 符 合 4	大 部 分 符 合 5	非 常 符 合 6
1. 我以擔任教練工作為榮。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我願意用心付出，扮演好教練的工作角色。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我樂於帶隊參加各項比賽或表演。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我覺得訓練工作對學生身心發展有很大的影響。...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我樂意配合學校體育活動之各項行政工作。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 如果有機會重新選擇，我仍會想要當教練。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我覺得訓練工作的時間過得很快。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 訓練時我很少遲到或早退。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我要求自己是個負責盡職的教練。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我願意付出額外的時間加以指導學生。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我覺得我可以勝任教練的工作。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 受到他人的讚賞，我會覺得很有成就感。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 比賽成績的好壞會影響我對自己能力的評價。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 扮演好教練的角色會讓我對自己有高度的評價。...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 看到學生的動作技術有進步，我會感到快樂。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我的生活興趣與從事訓練之項目有密切關係。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我常常因訓練工作而獲得樂趣。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 學生如果在運動上有良好的表現時，我會替他們感到高興。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部分：學校組織文化量表

說明：

下列題目是針對教練之訓練工作是否會因學校組織文化產物所影響，如：學校願景、政策的推動、領導者風格、學校組織氣氛、家長態度…等，每個問題有六個選擇（分別為非常不符合、大部分不符合、部分不符合、部分符合、大部分符合、非常符合），請依您的實際感受，在適當的□中打「✓」。

【第二部份】 學校組織文化量表

	非常 不符合 1	大 部 分 不 符 合 2	部 分 不 符 合 3	部 分 符 合 4	大 部 分 符 合 5	非 常 符 合 6
1. 校長善用民主及高關懷高倡導的領導方式。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 校長會接納我的意見。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 校長善於激發我的責任心和使命感。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 校長相當支持我的訓練工作。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 在經費需求上，校長總是大力支持。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 學校氣氛能有效提高我的服務士氣。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 學校會在公開場合表揚運動團隊優異的表現。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認為自己生活在和諧的校園裡。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 家長相當支持我的訓練工作。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 導師會配合我的訓練工作。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我的上級長官會到運動現場給予加油打氣。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我能認同學校運動團隊訓練之目標。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我能主動參與學校共同願景之擬定。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我可以在重要會議提出運動團隊訓練之相關事務。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 本校十分重視學校特色成果的保存和永續發展。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我願意不斷努力以奪得最佳的成績。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分：運動教練專業承諾量表

說明：

下列題目旨在瞭解教練對訓練倫理、專業知能、互動關係及訓練信念方面的自我期許與承諾，每個問題有六個選擇，請依您的實際感受，在適當的□中打「✓」。

【第三部份】 運動教練專業承諾量表

	非常 不符 合 1	大 部 分 不 符 合 2	部 分 不 符 合 3	部 分 符 合 4	大 部 分 符 合 5	非 常 符 合 6
1. 我對於參加組訓學生之個人資料能嚴加保密。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我會注意自己的言行以作為學生的表率。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我不會利用擔任教練工作來牟取不當利益。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我對待學生總是以關懷為出發點。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我喜歡參加各種講習活動，以提升專業知能。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我願意致力於技術上之研究。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我會經常閱讀有關訓練運動團隊之書籍。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認為教練必須進修，才能勝任教練工作。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我訓練時多以鼓勵取代責罵。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我經常與同仁分享訓練經驗。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我經常主動聯繫學生家長。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我會依學生個別差異施予適當的訓練課程。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我認為組訓是很重要的。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 對於組訓工作，我認為相當有意義。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我認為教練應享有專業自主權。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我對組訓工作充滿信心。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 透過運動團隊的訓練，能引發學生興趣以使其快樂成長。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此結束，感謝您的協助，也懇請您再一次檢視是否有漏答的題目。

問卷審查專家學者名單

項次	姓名	職稱
1	湯慧娟	台東大學體育學系副教授
2	劉上民	花蓮縣教育處體健科科长
3	董政欽	花蓮縣高寮國小校長
4	劉康正	花蓮縣永豐國小總務主任
5	黃麗芬	台東縣知本國小教務主任



國小運動教練工作投入、學校組織文化與專業承諾 專家效度意見表

敬愛的教育先進您好：

為了建立本研究的專家效度，懇禱您針對問卷的內容，惠賜卓見。這份學術研究問卷，主要的目的在了解國小教練對訓練工作的看法、期望與感受，編製的題目分四部分說明如下，請書寫於該下，以作為修改之參考。最後，再次感謝您的熱心協助。敬祝
新年快樂 身體健康

國立台東大學體育學系碩士班
指導教授：湯慧娟 老師
研究生：伍玉成 敬上
中華民國九十八年一月

第一部分：基本資料

第二部分：國小運動教練工作投入

「工作投入」指的是教練對工作的認同，專注且主動參與訓練工作，並從其訓練過程中獲得自我價值與工作樂趣。本研究之工作投入可分為四個層面：「工作認同」、「工作專注」、「工作評價」與「工作樂趣」。

- (一) 工作認同：教練對訓練工作的認同感，願意主動參與且持續為訓練工作努力付出的程度。
- (二) 工作專注：教練在訓練工作上所表現出來的專注、認真及負責的程度。
- (三) 工作評價：教練對本身工作所持的價值判斷，會藉工作表現來評估自我成就。
- (四) 工作樂趣：教練從事學校訓練過程時，從工作中獲得樂趣的多寡。

第三部分：學校組織文化

學校組織文化是由校長、行政人員、教師、教練、家長與學生等成員，為解決學校內部統整和外在環境適應等問題時，長期共識所形成之規範，如：學校願景、領導者風格、學校氣氛...等，以作為組織成員引以遵循之依歸。

本研究之學校組織文化可分為三個層面：

- (一) 領導風格：指教練對學校組織中行政幹部的領導風格所給予的評價。
- (二) 組織氣氛：指教練與學校組織成員之相處氣氛及溫馨程度。
- (三) 價值願景：指學校文化的價值觀及教練對學校願景的認同程度。

第四部分：國小運動教練專業承諾

「專業承諾」是指教練願意發揮專業知能在所從事的訓練工作上，期能產生卓越的專業績效，以達成所設目標之一種承諾或態度。

本研究之專業承諾可分為四個層面：

- (一) 專業倫理：指教練遵守專業組織規範及倫理信守的程度。
- (二) 研究進修：指教練為提升自我專業素養，願意對其所從事的教練工作進修的態度。
- (三) 專業關係：指教練與同儕及選手互動之關係。
- (四) 專業信念：指教練對其專業任務持有堅定信仰與樂觀態度的程度。

第一部分：基本資料

題號	題目內容	專家效度審查意見	
		合適者 打勾	不合適處請提出修改意見
1.	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女		
2.	年齡： <input type="checkbox"/> 30歲以下 <input type="checkbox"/> 31~40歲 <input type="checkbox"/> 41歲以上		
3.	教育背景： <input type="checkbox"/> 師範院校畢業（含師範、師專、師院） <input type="checkbox"/> 一般大學（含師資班） <input type="checkbox"/> 研究所（含四十學分班）		
4.	校內擔任職務： <input type="checkbox"/> 外聘教練 <input type="checkbox"/> 科任教師 <input type="checkbox"/> 導師 <input type="checkbox"/> 組長 <input type="checkbox"/> 主任		
5.	擔任教練年資： <input type="checkbox"/> 5年以下 <input type="checkbox"/> 6~10年 <input type="checkbox"/> 11~15年 <input type="checkbox"/> 16~20年 <input type="checkbox"/> 21年以上		
6.	體育科系畢業： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		
7.	運動選手出身： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		
8.	學校正式編制： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		

第二部分：國小運動教練工作投入量表

說明：

下列題目是描述教練對訓練工作投入的程度，每個問題有六個選擇（分別為非常不符合、大部分不符合、部分不符合、部分符合、大部分符合、非常符合）。

題號	因素	題目內容	專家效度審查意見	
			合適者 打勾	不合適處請提出 修改意見
1.	工 作 認 同	我以擔任教練工作為榮		
2.		我願意用心付出，扮演好教練的工作角色		
3.		我樂於帶隊參加各項比賽或表演		
4.		我主要的生活興趣與從事訓練之項目有密切關係		
5.		我願意付出額外的時間加以指導學生		
6.	工 作 專 注	我總覺得訓練工作的時間過得很快		
7.		對於訓練我很少遲到或早退		
8.		我要求自己是一個負責盡職的教練		
9.		我會為了指導學生動作技能而廣泛的蒐集訓練相關之資料		
10.		我覺得訓練工作對學生身心發展有很大的影響		
11.		我經常思考如何改進訓練方法，使學生動作更精進		

題號	因素	題目內容	專家效度審查意見	
			合適者 打勾	不合適處請提出 修改意見
12.	工 作 評 價	我覺得我可以勝任教練的工作		
13.		我能從訓練工作中獲得許多成就感		
14.		當訓練工作得到他人的讚賞時，我會覺得很有成就感		
15.		訓練工作的好壞會影響我對自己能力的評價		
16.	工 作 樂 趣	我樂意配合學校體育活動之各項行政工作		
17.		看到學生的動作技術有進步，我會感到快樂		
18.		對我而言，生活中大部分的樂趣來自於訓練工作		
19.		我樂愛訓練工作和學生相處在一起		
20.		學生如果在運動上有良好的表現，我會替他們感到高興		

針對國小運動教練工作投入量表的其他看法：

第三部分：學校組織文化量表

說明：

下列題目是針對教練之訓練工作是否會因學校組織文化產物所影響，如：學校願景、政策的推動、領導者風格、學校組織氣氛、家長態度…等，每個問題有六個選擇（分別為非常不符合、大部分不符合、部分不符合、部分符合、大部分符合、非常符合）。

題號	因素	題目內容	專家效度審查意見	
			合適者 打勾	不合適處請提出 修改意見
1.	領 導 風 格	校長善用民主、高關懷高倡導及學術專業的領導方式。		
2.		校長或行政人員會接納我的意見。		
3.		校長善於激發我的使命感。		
4.		校長或行政人員不會干涉我的訓練工作。		
5.		在經費需求上，校長總是大力支持。		
6.	組 織 氣 氛	我的上級長官會到運動現場給予加油打氣		
7.		學校能有效提高我的服務士氣		
8.		對於屢得佳績之教練，學校會採取鼓勵方式激勵士氣		
9.		學校能營造良好的組織氣氛		
10.		我認為自己生活在溫馨的校園裡		
11.		家長相當支持我的訓練工作		

題號	因素	題目內容	專家效度審查意見	
			合適者 打勾	不合適處請提出 修改意見
12.	價值 願 景	我能認同學校運動團隊之目標		
13.		我能主動參與共同願景之擬定		
14.		出席校內各項會議時，我能積極參與校務之決定		
15.		本校十分重視學校特色成果的保存		
16.		我能不斷努力以奪得最佳的成績		

針對學校組織文化量表的其他看法：

第四部分：國小運動教練專業承諾量表

說明：

下列題目旨在瞭解教練對訓練倫理、專業知能、互動關係及訓練信念方面的自我期許與承諾，每個問題有六個選擇（分別為非常不符合、大部分不符合、部分不符合、部分符合、大部分符合、非常符合）。

題號	因素	題目內容	專家效度審查意見	
			合適者 打勾	不合適處請提出 修改意見
1.	專業倫理	我對參加組訓學生之個人資料能嚴加保密。		
2.		我會反省自己的言行，作為選手的表率。		
3.		我不會利用擔任教練工作來牟取不當利益。		
4.		我對待選手總是以愛為出發點。		
5.	研究進修	我喜歡參加各種研習活動，以提升專業知能。		
6.		我願意致力於教練技術上之研究。		
7.		我願意利用課餘時間參加教練之相關進修活動。		
8.		我認為教練必須進修，才能勝任教練工作。		
9.	專業關係	我對選手多以鼓勵取代責罵。		
10.		我經常與同仁分享訓練經驗。		
11.		我經常主動聯繫選手家長。		
12.		我會依選手個別差異施予適當的訓練課程。		

題號	因素	題目內容	專家效度審查意見	
			合適者 打勾	不合適處請提出 修改意見
13.	專業信念	我認為組訓也是教育的一環，極為重要。		
14.		對於組訓工作，我認為相當有意義。		
15.		我認為教練在組訓工作上應享有專業自主權。		
16.		我對組訓工作充滿信心。		

針對國小運動教練專業承諾量表的其他看法：



專家效度具體意見及修正說明

第一部份：基本資料

題號	原 題 目	刪	保	修	修 改 後 結 果
		除	留	改	
		人	人	人	
		數	數	數	
1	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女		5		維持原題
2	年齡： <input type="checkbox"/> 30歲以下 <input type="checkbox"/> 31~40歲 <input type="checkbox"/> 41歲以上		4	1	維持原題
3	教育背景： <input type="checkbox"/> 師範院校畢業（含師範、師專、師院） <input type="checkbox"/> 一般大學（含師資班） <input type="checkbox"/> 研究所（含四十學分班）		5		維持原題
4	校內擔任職務： <input type="checkbox"/> 外聘教練 <input type="checkbox"/> 科任教師 <input type="checkbox"/> 級任教師 <input type="checkbox"/> 組長 <input type="checkbox"/> 主任		2	3	校內擔任職務： <input type="checkbox"/> 外聘教練 <input type="checkbox"/> 科任 <input type="checkbox"/> 導師 <input type="checkbox"/> 組長 <input type="checkbox"/> 主任 <input type="checkbox"/> 代課教師
5	擔任教練年資： <input type="checkbox"/> 5年以下 <input type="checkbox"/> 6~10年 <input type="checkbox"/> 11~15年 <input type="checkbox"/> 16年以上		4	1	維持原題
6	體育科系畢業： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		4	1	體育相關科系畢業： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
7	運動選手出身： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		4	1	維持原題
8	學校正式編制： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	3	2		此題刪除

第二部份：國小運動教練工作投入量表

題號	原 題 目	刪	保	修	修 改 後 結 果
		除	留	改	
		人	人	人	
		數	數	數	
(一) 工作認同					
1	我以擔任教練工作為榮		5		1. 維持原題
2	我願意用心付出，扮演好教練的工作角色		5		2. 維持原題
3	我樂於帶隊參加各項比賽或表演		5		3. 維持原題
4	我主要的生活興趣與從事訓練之項目有密切關係		4	1	4. 我的生活興趣與從事訓練之項目有密切關係
5	我願意付出額外的時間加以指導學生		5		5. 維持原題
新增題目		6. 如果有機會重新選擇，我仍會想要當教練			
(二) 工作責任感					
6	我總覺得訓練工作的時間過得很		3	2	7. 我覺得訓練工作的時間過得很

題號	原 題 目	刪	保	修	修 改 後 結 果
		除	留	改	
		人	人	人	
	快				快
7	對於訓練我很少遲到或早退		4	1	8. 訓練時我很少遲到或早退
8	我要求自己是個負責盡職的教練		5		9. 維持原題
9	我會為了指導學生動作技能而廣泛的蒐集訓練相關之資料	2	3		此題刪除
10	我覺得訓練工作對學生身心發展有很大的影響		4	1	維持原題
11	我經常思考如何改進訓練方法，使學生動作更精進	2	3		此題刪除
(三) 工作評價					
12	我覺得我可以勝任教練的工作		5		11. 維持原題
13	我能從訓練工作中獲得許多成就感	3	2		此題刪除
14	當訓練工作得到他人的讚賞時，我會覺得很有成就感		3	2	12. 受到他人讚賞，我會覺得很有成就感
15	訓練工作的好壞會影響我對自己能力的評價		4	1	13. 比賽成績的好壞會影響我對自己能力的評價
新增題目	14. 扮演好教練的角色會讓我對自己有高度的評價				
(四) 工作樂趣					
16	我樂意配合學校體育活動之各項行政工作		5		15. 維持原題
17	看到學生的動作技術有進步，我會感到快樂		4	1	16. 維持原題
18	對我而言，生活中大部分的樂趣來自於訓練工作		4	1	17. 我常常因訓練工作而獲得樂趣
19	我樂愛訓練工作和學生相處在一起	2	3		此題刪除
20	學生如果在運動上有良好的表現，我會替他們感到高興		5		維持原題

第三部分：學校組織文化量表

題號	原 題 目	刪	保	修	修 改 後 結 果	
		除	留	改		
		人	人	人		
		數	數	數		
(一) 領導風格						
1	校長善用民主、高關懷高倡導及學術專業的領導方式		4	1	1. 校長善用民主及高關懷高倡導的領導方式	
2	校長或行政人員會接納我的意見		4	1	2. 校長會接納我的意見	
3	校長善於激發我的使命感		4	1	3. 校長善於激發我的責任心和使命感	
4	校長或行政人員不會干涉我的訓練工作		2	3	4. 校長相當支持我的訓練工作	
5	在經費需求上，校長總是大力支持		3	2	5. 維持原題	
(二) 組織氣氛						
6	我的上級長官會到運動現場給予加油打氣		5		6. 維持原題	
7	學校能有效提高我的服務士氣		3	2	7. 學校氣氛能有效提高我的服務士氣	
8	對於屢得佳績之教練，學校會採取鼓勵方式激勵士氣		2	3	8. 學校會在公開場合表揚運動團隊優異的表現	
9	學校能營造良好的組織氣氛	2	3		此題刪除	
10	我認為自己生活在溫馨的校園裡		4	1	9. 我認為自己生活在和諧的校園裡	
11	家長相當支持我的訓練工作		5		10. 維持原題	
新 增 題 目		11. 導師會配合我的訓練工作				
(三) 價值願景						
12	我能認同學校運動團隊之目標		4	1	12. 我能認同學校運動團隊訓練之目標	
13	我能主動參與共同願景之擬定		4	1	13. 我能主動參與學校共同願景之擬定	
14	出席校內各項會議時，我能積極參與校務之決定		2	3	14. 我會在重要會議提出運動團隊訓練之相關事務	
15	本校十分重視學校特色成果的保存		4	1	15. 本校十分重視學校特色成果的保存和永續發展	
16	我能不斷努力以奪得最佳的成績		3	2	16. 我願意不斷努力以奪得最佳成績	

第四部分：國小運動教練專業承諾量表

題號	原 題 目	刪	保	修	修 改 後 結 果	
		除	留	改		
		人	人	人		
		數	數	數		
(一) 專業倫理						
1	我對參加組訓學生之個人資料能嚴加保密		4	1	1. 我對於參加組訓學生之個人資料能嚴加保密	
2	我會反省自己的言行，作為選手的表率		3	2	2. 我會注意自己的言行以作為學生的表率	
3	我不會利用擔任教練工作來牟取不當利益		5		3. 維持原題	
4	我對待選手總是以愛為出發點		3	2	4. 我對待學生總是以關懷為出發點	
(二) 研究進修						
5	我喜歡參加各種研習活動，以提升專業知能		4	1	5. 我喜歡參加各種講習活動，以提升專業知能	
6	我願意致力於教練技術上之研究		4	1	6. 我願意致力於技術上之研究	
7	我願意利用課餘時間參加教練之相關進修活動		4	1	此題刪除	
8	我認為教練必須進修，才能勝任教練工作		5		8. 維持原題	
新增題目	7. 我會經常閱讀有關訓練運動團隊之書籍					
(三) 專業關係						
9	我對選手多以鼓勵取代責罵		3	2	9. 我訓練時多以鼓勵取代責罵	
10	我經常與同仁分享訓練經驗		5		10. 維持原題	
11	我經常主動聯繫選手家長		5		11. 維持原題	
12	我會依選手個別差異施予適當的訓練課程		4	1	12. 我會依學生個別差異施予適當的訓練課程	
(四) 專業信念						
13	我認為組訓也是教育的一環，極為重要		4	1	13. 我認為組訓是很重要的	
14	對於組訓工作，我認為相當有意義		5		14. 維持原題	
15	我認為教練在組訓工作上應享有專業自主權		4	1	15. 我認為教練應享有專業自主權	
16	我對組訓工作充滿信心		5		16. 維持原題	
新增題目	17. 透過運動團隊的訓練能引發學生興趣以使其快樂成長					

國小運動教練工作投入與學校組織文化對專業承諾影響調查（正式問卷）

敬愛的教練，您好：

首先感謝您的協助，撥冗填答這份調查問卷。這份問卷主要是想瞭解國小教練對訓練工作的看法、期望與感受，俾作為本研究之重要參考資料。

本問卷除基本資料外，共分三部分，採『不具名方式』填答，所有資料僅供學術研究之用。各題目沒有對錯之分，請您就自己真實經驗或感受逐題作答。最後，再次感謝您的熱心協助。 敬祝
教安

國立台東大學體育學系
指導教授：湯慧娟老師
研究生：伍玉成敬上
中華民國九十八年三月

【基本資料】（請您在適當的□內打「✓」）

-
1. 性別： (1) 男 (2) 女
-
2. 年齡： (1) 30歲以下 (2) 31~40歲 (3) 41歲以上
-
3. 教育背景： (1) 師範院校畢業（含師範、師專、師院）
 (2) 一般大學（含師資班）
 (3) 研究所（含四十學分班）
-
4. 在校內擔任職務： (1) 外聘教練 (2) 科任教師 (3) 導師
 (4) 組長 (5) 主任 (6) 代課教師
-
5. 擔任教練年資： (1) 5年以下 (2) 6~10年 (3) 11~15年
 (4) 16年以上
-
6. 體育相關科系畢業： (1) 是 (2) 否
-
7. 運動選手出身： (1) 是 (2) 否
-

第一部分：國小運動教練工作投入量表

說明：

下列題目是描述教練對訓練工作投入的程度，每個問題有六個選擇（分別為非常不符合、大部分不符合、部分不符合、部分符合、大部分符合、非常符合），請依您的實際感受，在適當的□中打「✓」。

【第一部份】 國小運動教練工作投入量表

	非常 不符 合 1	大 部 分 不 符 合 2	部 分 不 符 合 3	部 分 符 合 4	大 部 分 符 合 5	非 常 符 合 6
1. 我的生活興趣與從事訓練之項目有密切關係。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我常常因訓練工作而獲得樂趣。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我樂於帶隊參加各項比賽或表演。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我願意付出額外的時間加以指導學生。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 訓練時我很少遲到或早退。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 學生如果在運動上有良好的表現時，我會替他們感到高興。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 看到學生的動作技術有進步，我會感到快樂。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我覺得訓練工作對學生身心發展有很大的影響。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我要求自己是個負責盡職的教練。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我願意用心付出，扮演好教練的工作角色。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我以擔任教練工作為榮。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 如果有機會重新選擇，我仍會想要當教練。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我樂意配合學校體育活動之各項行政工作。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 比賽成績的好壞會影響我對自己能力的評價。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 扮演好教練的角色會讓我對自己有高度的評價。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 受到他人的讚賞，我會覺得很有成就感。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部分：學校組織文化量表

說明：

下列題目是針對教練之訓練工作是否會因學校組織文化產物所影響，如：學校願景、政策的推動、領導者風格、學校組織氣氛、家長態度…等，每個問題有六個選擇（分別為非常不符合、大部分不符合、部分不符合、部分符合、大部分符合、非常符合），請依您的實際感受，在適當的□中打「✓」。

【第二部份】 學校組織文化量表

	非常 不符 合 1	大 部 分 不 符 合 2	部 分 不 符 合 3	部 分 符 合 4	大 部 分 符 合 5	非 常 符 合 6
1. 校長善於激發我的責任心和使命感。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 校長會接納我的意見。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 校長相當支持我的訓練工作。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 校長善用民主及高關懷高倡導的領導方式。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 在經費需求上，校長總是大力支持。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我可以在重要會議提出運動團隊訓練之相關事務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的上級長官會到運動現場給予加油打氣。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我願意不斷努力以奪得最佳的成績。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我能認同學校運動團隊訓練之目標。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 學校氣氛能有效提高我的服務士氣。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我能主動參與學校共同願景之擬定。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 本校十分重視學校特色成果的保存和永續發展。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 導師會配合我的訓練工作。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 家長相當支持我的訓練工作。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 學校會在公開場合表揚運動團隊優異的表現。……	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分：國小運動教練專業承諾量表

說明：

下列題目旨在瞭解教練對訓練倫理、專業知能、互動關係及訓練信念方面的自我期許與承諾，每個問題有六個選擇，請依您的實際感受，在適當的□中打「✓」。

【第三部份】 國小運動教練專業承諾量表

	非常 不符 合 1	大 部 分 不 符 合 2	部 分 不 符 合 3	部 分 符 合 4	大 部 分 符 合 5	非 常 符 合 6
1. 我經常與同仁分享訓練經驗。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我會經常閱讀有關訓練運動團隊之書籍。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我經常主動聯繫學生家長。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我願意致力於技術上之研究。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我喜歡參加各種講習活動，以提升專業知能。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認為組訓是很重要的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認為教練應享有專業自主權。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 對於組訓工作，我認為相當有意義。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 透過運動團隊的訓練，能引發學生興趣以使其快樂 成長。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我會注意自己的言行以作為學生的表率。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我對待學生總是以關懷為出發點。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我對於參加組訓學生之個人資料能嚴加保密。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我訓練時多以鼓勵取代責罵。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此結束，感謝您的協助，也懇請您再一次檢視是否有漏答的題目。