

國立臺灣體育運動大學競技運動學系
碩士學位論文

競技游泳選手之社會流動分析-以國立臺灣體育運
動大學畢業生為例

The Analysis of Social Mobility among Elite Swimmers —



研究生：葉子誠 撰

指導教授：孟峻瑋 教授

中華民國 101 年 7 月

競技游泳選手之社會流動分析—
以國立臺灣體育運動大學游泳隊畢業生為例

完成年月：2012年06月

研究生：葉子誠

指導教授：孟峻瑋

中文摘要

本研究目的是在探討競技游泳選手社會流動情形與原因，研究對象是以臺灣體育運動大學游泳隊畢業生為例，共有83位，本研究採用問卷調查法與一般性訪談導引法，以郵寄與親自遞送方式發放問卷，受限於取得臺灣體育運動大學游泳隊畢業生聯絡方式的困難，因此回收了52份問卷，有效問卷為50份，有效問卷效率達96.15%。另外透過一般性訪談導引法，採立意抽樣方式，依職業階層不同，訪談9位受訪者。研究結果發現：代內流動向上人數最多，共有27位比例為54%，造成他們向上流動的因素有生涯規劃、重要他人幫助、工作環境、個人努力、運動技能幫助、服務經驗幫助與追求安定的工作。在代間流動方面平行流動人數最多，共有22位比例為44%，造成他們平行流動的因素有父母親從事的工作、從小生活環境、生涯規劃。

關鍵詞：競技游泳選手、社會階層、社會流動

The Analysis of Social Mobility among Elite Swimmers —
The Case Study of National Taiwan University of
Physical Education and Sport.

Date: June 2012

Student: Yeh, Tzu-Cheng

Advisor: Yu, Junwei

Abstract

The objective of this study is to explore the causes and circumstances of social mobility among elite swimmers. The study subjects consist of 83 students, graduated from National Taiwan University of Physical Education and Sport (NTUPES). The study adopts both questionnaires and in-depth personal interviews. There are 52 questionnaires administered to graduated students of the NTUPES with stratified random sampling. Valid questionnaires received were 50 with overall response rate of 96.15%. Through personal interviews based on purposive sample, the researcher invited 9 survey candidates depending on their variety of occupations to take part in social mobility research. The results show that the majority of people belong to upward mobility. The amount of upward mobility is 27 people, occupying 54% of the respondents, affected by career planning assistances of significant others, working environment, personal striving,

sport skills, service experience and pursuit of stable employment. Among intergeneration mobility, most of people belong to horizontal mobility, affected by parents' occupation, future plan and surroundings. The number of horizontal mobility is 22 people, occupying 44% of the respondents.

Keyword: elite swimmer, social class, social mobility

謝誌

時間過得真快，想當初兩年前剛考進碩士班時還在擔心如何寫論文，現在卻已經畢業了。研究所這兩年應該是我人生重要的歷程之一，幸好有競技碩士班的師長們、學長姊、同學與學弟的幫忙與鼓勵，尤其是競技系石老師與助教不管在任何時間只要有問題提出，都可以立刻得到解答，已讓我完成論文學士更加順利，謝謝。首先，我必須感謝我的指導教授孟峻瑋博士，老師對論文的要求嚴格對每個收的學生期望很高，雖然在討論過程中時常沒有達到老師的要求，但老師還是很細心的指導與引導，謝謝老師。除此之外，也要特別感謝兩位口試委員蔡俊傑教授與李俊杰教授在論文上的指點與協助，使我完成了此篇論文。也要感謝學弟妹提供學長姐的資料與聯絡方式，讓我在找尋受試者更順利。也要感謝學長姐的配合，願意接受我的訪談與大方介紹目前工作的場所與環境，這對整篇論文能順利完成功不可沒。其次，要感謝在大學時期提攜我的蘇金德教授、李正昌老師、周志松教練與林志仁教練的大力幫忙，因為有你們的指導與幫助，我才能在大專體育院校比賽中獲得佳績，也順利的考取研究所，也要感謝陪伴著我度過碩士班生涯的同學們，與陪伴在我身邊的小欣貓，我會記得我們共同在課業與生活上的點滴，謝謝你們！

葉子誠 謹誌

2012.07

目 錄

中文摘要	I
英文摘要	II
謝誌	IV
目錄	V
表目錄	VI
圖目錄	VIII
第壹章 緒論	1
第一節 研究背景與動	1
第二節 研究目的	6
第三節 研究問題	6
第四節 名詞解釋	6
第貳章 文獻探討	9
第一節 馬克思理論與運動	9
第二節 韋伯理論與運動	12
第三節 結構功能論與運動	15
第四節 社會階層與社會流動模式	19
第五節 教育和運動的社會流動模式	21
第參章 研究方法	25
第一節 研究方法	25
第二節 研究架構與流程	29
第三節 研究對象	31

第四節 研究設計與實施	32
第五節 資料處理及分析	34
第六節 研究範圍與現制	34
第四章 結果與討論	36
第一節 臺體泳隊畢業生代內與代間人數流動分布圖	36
第二節 臺體泳隊畢業生的代內流動因素	43
第三節 臺體泳隊畢業生的代間流動因素	71
第四節 政府政策的影響	78
第五節 綜合討論	88
第五章 結論與建議	94
第一節 結論	94
第二節 建議	96
引用文獻	98
中文部份	98
英文部份	101
附錄	105
附錄一 訪談大綱	105
附錄二 訪談逐字稿	106
附錄三 台灣體育運動大學游泳隊畢業生問卷	135
附錄四 國立臺灣體育運動大學游泳隊畢業生問卷階層 表	138

表 目 錄

表 3-1	專家組合表	27
表 3-2	本研究受訪人員資料表	32
表 4-1	各階層職業介紹	36
表 4-2	臺體泳隊畢業生人數流動現象	38
表 4-3	臺體泳隊畢業生的年齡、泳齡與畢業年齡	39
表 4-4	臺體泳隊畢業生家庭與個人階層人數比較表	41
表 4-5	重要他人幫助臺體泳隊畢業生情形表	42
表 4-6	臺體泳隊畢業生自評家庭經濟情形表	43
表 4-7	受訪者社會階層代內流動方向情形表	45
表 4-8	臺體泳隊畢業生代內向上流動情形表	46
表 4-9	臺體泳隊畢業生代內平行流動情形表	62
表 4-10	臺體泳隊畢業生代內向下流動情形表	67
表 4-11	臺體泳隊畢業生代間流動情形表	71
表 4-12	受訪者社會階層代間流動方向情形表	73
表 4-13	臺體泳隊畢業生代間流動向上情形表	75
表 4-14	臺體泳隊畢業生代間流動平行情形表	76
表 4-15	臺體泳隊畢業生代間流動向下情形表	77
表 4-16	臺體泳隊畢業生代內流動因素與情形	89
表 4-17	臺體泳隊畢業生代間流動因素與情形	90
表 4-18	臺體泳隊畢業生代內流動自評家庭經濟情形表	92
表 4-19	臺體泳隊畢業生代內流動重要他人幫助或影響表	93

圖 目 錄

圖 2-1	馬克思對社會階層源起之詮釋	10
圖 2-2	韋伯對社會階層源起之詮釋	13
圖 2-3	功能學派對社會階層源起之詮釋	16
圖 2-4	Blau & Duncan 地位取得模型	24
圖 3-1	研究架構圖	30
圖 3-2	研究流構圖	31
圖 4-1	臺體泳隊畢業生代內流動情形	38
圖 4-2	臺體泳隊畢業生家庭階層分佈圖	40
圖 4-3	台體泳隊畢業生代內流動情形圖	44
圖 4-4	臺體泳隊畢業生代間流動情形圖	72

競技游泳選手之社會流動分析—

以臺灣體育運動大學游泳隊畢業生為例

第壹章 緒論

本章主要描述一個國家的社會是如何形成各式各樣的社會團體，不同的社會團體在不同的環境下成長則會被區分或比較進而排序，也因為這些排序使社會形成階層化，有了社會階層就會產生社會流動，社會流動會因為個人因素而向上流動、平行流動或向下流動而造成流動的原因有很多，而本研究探討競技游泳選手會因為專業技能的幫助或影響進而向上、平行或向下。因此，本章節分為下列進行討論：第一節研究背景與動機、第二節研究目的、第三節研究問題、第四節名詞解釋。

第一節 研究背景與動機

世界上每個社會，大部分都會根據個人的出身背景或後天成就，形成各式各樣的特質，有些特質是先天賦予的，如種族、性別、族群等。有些則是後天取得的，如職業、教育程度、收入地位等。也因為這些因素會把一個社會加以分群或分層，進而形成各式各樣的社會團體，而這些被分群或分層的社會團體中，則會有不同的社會環境與生活品質，獲得的社會資源與社會報酬也大不相同。如收入、職業、工作機會等。也是因為在不同的生活環境下長大，所以支持的政治

人物、運動球隊也會不一樣，如影響力、權力、尊重等。有些團體則是展現自己的生活方式與風格，創造屬於自己的社會機會，如技能、喜好、專業等。以上這些社會團體產生的社會現象，就是所謂的社會不平等。社會階層化的主要課題，就是在描述一個社會中的各種不平等，形容社會中少數人擁有不成比例的財富、權力、及聲望的情形，並解釋為什麼不平等的現象可以持續不斷的存在（謝雨生、黃毅志，1999）。

仔細看我們的日常生活中與其他的國家會有共同的社會現象，上流社會階層因為消費能力較高，奢侈品購買的次數與換的次數會比較快；中產社會階層走的是平價路線，大部分只會趁百貨公司周年慶或特賣會時買奢侈品；勞工階層大部分要求三餐飽暖，偶爾吃點高價位的餐廳。這些不同的群體或階層在社會上，會展現不同的生活方式、產生不同的價值觀、對社會政治立場也會不一樣，因為以上這些因素會使社會團體分群或分層並區分類別，而不同的社會類別讓社會分化；不同的生活環境形成的不平等，會如何影響個體行為與團體社會的變遷呢？然而，並非所有的社會類別或地位都具有社會意義，必須透過比較、競爭而產生差異與差別，在依照特定的價值標準給予高低不同的評價並且依序排列，也就是所謂的地位階序，如依照學測的成績或者推甄的成績，來排序學校志願。但是在不同國家所強調的地位階序可能會有很大的差異，如早期的美國，黑人就遠不及白人；早期臺灣的女性地位遠不及男性地位；有些則是用階級來區分身分地位，以上這些原因形成社會階層，也是社會不平等的主要基礎。地位階序的存在對個體或團體的影響很重要，這可是關係到在社會上的身分地位及可取得社會資源與機會排序，

而這些資源包括經濟性資源，如房地產、土地、流動資產等；政治性資源，如政治地位、工作場所的權威、政治的影響力等；文化性資源，如符合上流社會的言談舉止、符合上流社會的服裝、對文學藝術的品味等；社會性資源，如社會成員、社會環境、社會關係；尊榮性資源，如聲譽、名譽、他人的服從與尊敬；知識技能資源，如專業、一技之長、學歷、經歷等，也因為這些排序使社會形成階層化（瞿海源、王振寰，2009）。

社會階層化是指一個社會同時存在不同及不平等的團體，分佈在不同的社會環境並且擁有不同的資源，而這些資源的取得方式攸關於他們在社會上的地位或機會。在這種結構當中，這些團體享有或得到的社會資源會不均，造成社會資源分配在團體會不平等，一個社會階層的上、下層級的距離越遠、資源差異就越大，就表示社會階層化程度就越高，社會越不平等。根據彭懷真的研究分析指出：群體之間不平等之階層化因素，主要是根源於經濟關係、地位關係、政治關係；因此基於這些不同的關係也可以獲得不同的報酬，但其表現就是：（1）生活機會（life chance）指能夠改善生活品質物質利益、提高生活機會，包括財富、職業、收入及舒適的工作環境，這種生活資源的差別就是社會階層化的表現。大家希望得到的如飲食、衣著、交通、醫療、房屋等，目的就是讓生活變得好更方便，所以在貨幣經濟社會裡，金錢就是資源，大部分的社會資源都必須靠他來兌換，所以金錢是造成社會不平等的主要層面。（2）政治影響力（political influence）指某一群體他有駕馭其他團體的能力、或者從決策中獲得利益的能力，這些能影響決策與有效控制團體能力

的人，我們簡稱為有力人士。(3) 社會地位 (social status) 指社會成員在社會系統中所處的位置，具有較高地位及聲望。社會地位越高的人所擁有的權力較大也能獲得較多的財富，而這些則是外在價值，在社會裡受到其他成員尊敬、認可或稱讚，這是一種次級增強劑，算是一種無形的報酬，也就是所謂的內在價值 (彭懷真，1994)。

社會階層涵蓋了兩個重要概念就是社會階級與社會地位，在一個社會裡如果有一群人擁有相同或類似的社會地位則會形成一個社會階級；個人在社會中取得權勢、財富、聲望稱之為社會地位。這兩個重要概念也呼映著社會流動，因為有階層化的現象才會有社會流動的可能，換句話說社會階層化比較注重群體的社會結構，社會流動較注重個人本身的移動 (許嘉猷，1986)。這種移動方向可以是往上、往下或者水平。目前台灣的工業社會，大部分的地位取得是經由自己的努力而得來的，這種成就地位所扮演的角色具有一定的重要性，所以流動性質高；在封閉的傳統社會就會完全相反，先天所賦予的社會地位等於是終身的社會地位，在這種的社會下成長會限制一個人的發展。當今社會階層被貼上職業階層，職業階層的高低通常代表社會階層的高低，也是現在社會流動的指標。目前能提升自己的職業階層只能透過教育；而教育則被強調為用來爭取職業，以及進一步的收入之工具 (黃毅志，2002；Blau & Dumcan, 1967)。根據先前的研究 (蔡淑玲，1988；薛承泰，1995；孫清山、黃毅志，1994) 就臺灣地區就業民眾而言，教育為影響職業地位的重要因素，背景因素對於職業的影響，主要透過對教育的影響，而進一步影響到職業。

教育的取得是為了讓自己的社會階層提升已經是不爭的事實，但是台灣近年來在「少子化」與「高齡化」雙重原因，造成許多企業將面臨新生人力資源減少的壓力，但是這些企業不但沒有降低就業標準，反而提高增才標準，導致現代大學畢業只是求職的必備條件。使的有些人為了讓自己在社會場上能增加競爭力，開始學習具備多元能力或者擁有別人沒有專業技能。現代社會也逐漸邁入「資本技術」為主的經濟發展，越來越需要專門技術工作的人員，所以高教育並不是提升自己社會階層唯一方法。如果從另一個角度來看，是父母親從小就有意栽培自己的小孩培養別人沒有的技能，能提高自身家族的社會階層或社會地位嗎？社會階層的代間流動反映著個人社會階層受影響於出生時的家庭社會階層程度，也是反應目前社會流動開放程度，此為作者主要的研究動機。如果具備有游泳專業技能又念體育的專門學校，出社會後會不會比較有競爭力而且符合現在社會市場需求？還是完全沒有？例如：同樣是念體院泳隊學校畢業的蘇金德與蔡心嚴，擁有別人沒有的專業技能，也曾經獲得臺灣蛙王的稱號，但是現在他們的社會階層卻落差很大，所以擁有這項專業技能是否能在社會場上發揮功能，進而增加社會資源提升社會階層？還是根本沒有幫助？更突顯問題其重要性。可惜的事在這方面的研究，回顧過往文獻極少以社會學的方式去呈現專業運動的主題，目前為止尚未出現以游泳專業流動為研究主題的文獻，相關運動記錄也極為稀少。期望能對台灣體育運動大學游泳隊畢業生進行訪談，並且記錄在大學裡學習到的專業知識加上自身的專業技能，是否能在社會求職場上發揮？在未來比一般人具有競爭力呢？

第二節 研究目的

本研究的主要以臺灣體育運動大學游泳隊的畢業生，在未來社會求職上的情況與比較上一代的社會流動與社會地位情況，其研究目的如下：

- 一、探討國立臺灣體育運動大學游泳隊畢業生的代內流動。
- 二、探討國立臺灣體育運動大學游泳隊畢業生的代間流動。

第三節 研究問題

- 一、探討國立臺灣體育運動大學游泳隊畢業之後，目前的代內流動情形與因素？
- 二、探討國立臺灣體育運動大學游泳隊畢業之後，目前的代間流動情況與因素？

第四節 名詞解釋

一、階級 (class)

階級是一種根據經濟領域的劃分所界定的角色位置，並且集體（或其中的個人）角色位置表現在市場的產生關係上，在具有共同利益的意識下，是對於集體（或其中的個人）掌控和擁有生產工具能力的取決。其構成的充分條件為生產關係的公同體，必要條件為這些聚集起來的人發展關於其共同利益的意識，及階級意識。

二、社會階層化 (social stratification)

社會階層化因為所得收入、受教育程度、技能或生產資料的擁有與否等因素，在一個社會中的團體或隸屬於團體的個人，會出現不平等的現象。

三、社會流動 (social mobility)

社會流動指人或是團體在不同的社會經濟地位的階層之間，產生社會位置的移動變化，稱為社會流動。

四、地位取得模式 (status attainment model)

地位取得模式指分析個人的出身背景，如父親職位、教育、收入、族群，對於本人教育，以致於進一步得職位、收入等社經地位之影響，並以背景因素對本人社經地位的影響，代表機會不均等性與不公平性，以探討個人層次階層分配過成之不公平的就取向。

五、地位團體 (status group)

地位團體是指由一群能夠平等地認識彼此的人們所行成的集合體，他們認識彼此具有同等的價值，而且也以此來評斷其他的社會團體。地位團體包括成員間彼此相互瞭解、有共同的認知，當然，也包括認識到他在一般社會地位的分類下，是處於優勢或劣勢。

六、垂直接流動 (vertical mobility)

垂直接流動是由一個階層到另一個階層的上下流動。垂直接流動又可以分成兩種：向上流動 (upward mobility) 與向下流動

(downward mobility)。向上流動是由下到上層階級的流動，例如，從服務員變經理、從黑手變玩家；向下流動是由上到下層階級的流動，例如，由公司轉為攤販。

七、平行流動 (horizontal mobility)

平行流動是在同一階級或地位上流動，也就是職業或角色之改變。例如，從保險推銷員轉到房屋銷售員、臺灣大教授轉到中興大任教。

八、代內流動 (intra-generational mobility)

代內流動又可稱為個人的事業流動 (career mobility)，這是追蹤一個社會成員在其個人生命過程中社會位置轉變的狀況。通常個人隨著教育程度的提升及年齡的提高及其所得、職業聲望及權力都會產生向上流動現象；反之，產生向下流動現象。

九、代間流動 (intergenerational mobility)

代間流動是指親子兩代間在社會階層上的差距；也就是父母與兒女之間的職業地位改變，或是比較兩代以上家庭成員的社會地位之不同。若是年輕一代之地位高於老一輩的社會地位，稱為向上的代間流動；反之，稱為向下的代間流動。例如，一位工人兒子因為努力念書，取得專業證照，然後在公司當經理，父子間的社會階層就具有顯著的差異。

第貳章 文獻探討

本章主要依據過去到現在的社會階層與社會階級之間的流動，相關研究中對其研究方向及手段進行描述，藉由競技運動選手的專業技能搭配專業知識進行相關分析，並且嘗試以社會流動的方式來顯示，來探討競技游泳選手的社會流動現象與社會流動因素，但是目前運動相關研究較少關注社會階層與社會流動之間的交互影響。因此，本章以社會流動與社會階層開放的順序與大小的相關文獻來討論，本章節分為下列進行討論：第一節馬克斯學派與運動、第二節韋伯學派與運動、第三節結構功能論與運動、第四節社會階層與社會流動模式、第五節教育和體育的社會流動模式。

第一節 馬克思理論與運動

馬克斯認為社會階層源自於個人財富，並認為在社會階層當中，經濟層面是最重要的，個人的財富決定於個人政治權利、個人聲譽。簡言之，馬克斯的階級觀僅從一個向度即經濟面或物質面為基點進行論述，這就是馬克思的觀點，依據馬克思的看法，每個人的生活功能與生產工具不同，因而形成不同的社會階級，人類所從事的經濟生產模式，是了解社會的關鍵（Marx & Engels, 1987），可用下列圖形表達（圖 2-1）。

馬克思社會階層詮釋

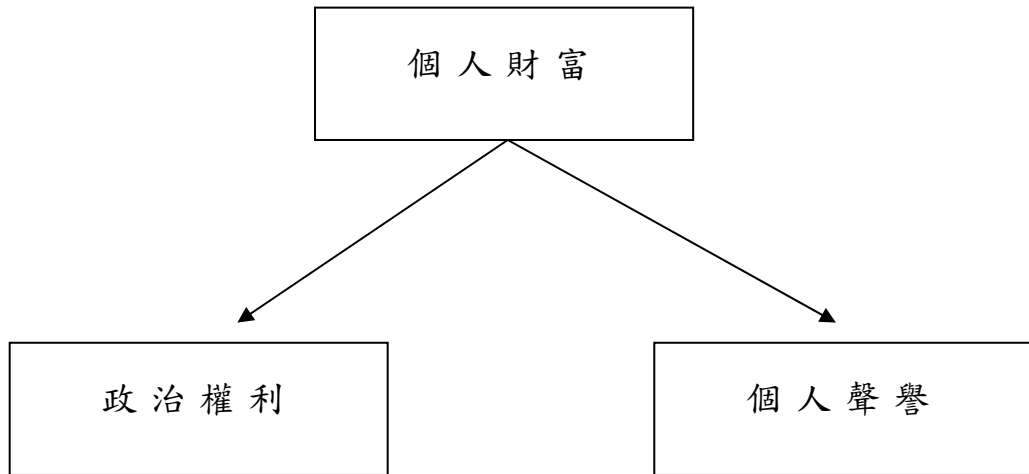


圖 2-1 馬克思對社會階層詮釋

作者總整理，資料來源：Marx & Engels, 1987；1999 Barber, 1957；Davis & Moore, 1945；洪鑣德，1997；李明，1990；華葆，1987；蔡文輝、李紹嵘，1999；蔡文輝，2000；唐文慧、王宏仁，2004。

資本主義主要有兩種階級，一種是擁有生產工具的工業家或者資本家，又稱為有產階級，另一種是不具備生產工具每天出賣自己勞力以求生為目的的勞工，稱為普羅階級或者勞工階級。生產工具係指生產過程中的關鍵性元素，資本家只需要提供生產時所需的原料、所擁有的土地、所使用的設備等零件並命令工人去執行，所以說兩種階級差別在於，工人並不是為了工作以滿足自己本身的需求；相反的，他們是

為了資本家而在工作，只要資本家願意付的酬勞能供應他們一家人的生計，就可以得到使喚工人工作的權益，也就是說生產工具的有無決定了人們在生產活動中的社會關係，為了維持生計勞工階級必須替資本家工作，以勞動力換取生活所需，以出售勞動力換取報酬，這就是工作所得＝新資（洪鏗德，1997）。馬克思指出：人要生活，就得生產。生產必須具備兩個條件：第一種是生產資源稱為不變資源，擁有生產工具者的資本家具備有支配別人階級的權利，第二種是勞動力稱為可變資源，沒有生產工具者的勞工必須受資產家支配的階級，兩者缺一不可，但兩者之間會有不可避衝突。在資本主義社會私有財產制度之下，階級之間就變得是一種剝削的關係，因為資本家具有生產工具所有權的身分，支配所有勞工階級從事生產活動，並獲得利益累積財富，但是資本家的所得並不是只有工作上，而是靠著生產過程中產生的利潤，當市場需求提高賺取的利潤就越多，但資本家爭取更高的利益必須將勞工的工資維持在低標。換句話說在資本主義的社會裡，資本家與勞工階級的關係具有剝削性與敵對性的本質，馬克斯認為勞工在工作過程中，所產生的價值遠超過資本家雇用的工資，而這種獲得到的利潤稱為剩餘價（簡惠美，1994）。例如：飲料店一個月賣掉三千杯，一千五百杯就可以支付員工的薪水，其餘多賣一千五百杯收入就是所謂的利潤。而這些勞工所產生的剩餘價值並沒有從資本家中獲取或分享，資本家反而將剩餘價值全部拿走，完全視為自己的利潤。導致勞工階級不在為工作產生喜悅、不在認為工作是有意義的，當他們認識了這一點，他們就知道自己被剝削，這樣一來勞工和顧主之間就會產生深而不可避免的衝

突，也是階級衝突得主要來源。

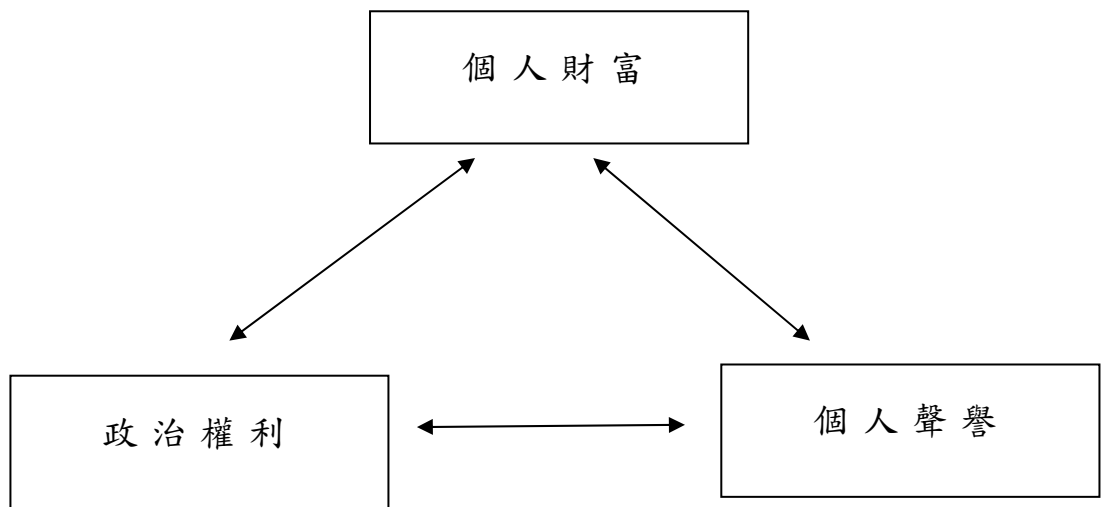
在職業運動裡以球類運動來說，薪資就是球團與球員最大的衝突，因為兩者的目的不同。對球團而言為了達到球隊總成績的績效之下，所投入的成本會依照球員的表現或球員在球隊內所扮演的角色，給予不同的薪資。而對球員來說，依照個人在球隊裡扮演的角色責任大小，或是個人投入球隊的貢獻，所呈現的績效差異，會建立在球團給付薪資之上。所以在球隊表現越好的球員，薪資並不是最高，因為球員薪資往往被球團經營者所限制，導致有些球員被剝削，使球團與球員的關係具有剝削性與敵對性的本質。有些球員認為在比賽過程中，所產生的價值遠超過球團雇用的工資，球團從中獲得的利潤稱為剩餘價值 (surplus value)。例如：興農牛張泰山在 2006 年拿下全壘打和安打雙冠王的成績，卻只獲得 3.13% 的加薪，月薪從 32 萬調到 33 萬；卻比起同期的統一獅潘威倫卻獲得 43% 的加薪，月薪從 30 萬調到 43 萬（鍾裕能，2007 年 1 月 30 日）。最近的美國職籃 NBA，因為球團與球員的資金利益談不來，NBA 球場面臨封館的命運，（黃邱倫，2011 年 11 月 9 日）。以上這些例子，明顯被球團剝削，長期下來會導致球員不在為球隊工作感到喜悅，漸漸的不在為球隊付出，這樣一來球員和球團之間就會產生衝突。

第二節 韋伯理論與運動

韋伯對階層的研究取向是以馬克思理論發展出來，並加以分析最為理論基礎，但他加以修飾與論述，將階級概念分為三個各自分立，但是他們彼此又有關連三個元素，依韋伯

認為一個人可以擁有很多財富，可是他在社會上卻沒什麼聲譽；一個人可能在社會上很高聲譽，可是他政治上卻沒有權力；一個人可能在政治上很多權利，可是他個人卻沒什麼財富，這就是韋伯的觀點（李明，1990）。依據韋伯的看法政治權利、個人聲望、個人財富他們雖然各自分開，但是卻有很大的關連，因為任何一種都會影響到另外兩種或者轉變其他兩種，例如：在政治上比較有權利的人，可以透過參選獲取個人聲譽及個人財富（華葆，1987）可用下列圖形表達（圖 2-2）。

韋伯社會階層詮釋



作者總整理，資料來源：Marx & Engels, 1987；1999 Barber, 1957；Davis & Moore, 1945；洪鑣德，1997；李明，1990；華葆，1987；蔡文輝、李紹嵘，1999；蔡文輝，2000；唐文慧、王宏仁，2004。

依韋伯的見解，階級區分不僅起源於擁有控制生產工具資本家或出賣勞力的工人，在出賣勞力的過程中並不是所有工人都以養家活口為目的，有些則是去學習獲得工作類型的技術與資格，結果產生另一種型態，生產工具分成兩種擁有權和控制權，擁有掌控生產工具的經理主管、科學人員、技術專家和其他專業人員，但是他們卻沒有生產工具的所有權，他們和一般工人一樣是受聘的也是領薪水，只是他們會比其他工人賺取較多的新資，且有較佳的工作環境張（蔡文輝、李紹嶸，1999）。由於他們擁有專業知識、教育成就，使他們比那些沒有這些資格的工人更具有市場性，所以說在階層之間，有一技之長的工匠或把專長技能升格為專業，就可以比半個技術或無技術的工人得到較多的新資（蔡淑鈴，1986）。韋伯的社會階級的概念非常類似馬克思所使用的概念。階級是在經濟生產過程中的位置，尤其是因為有些人與市場的關係而被定義，所以階級的形成因素在於市場的需求，人們因市場狀況不同而被區分成類，並造成他們在階級位階的差異，在各種不同類型的市場裡如金融市場、商品市場，其中又以勞動市場對形構階級最為關鍵，韋伯將勞動市場的人分為兩大類：一群是出賣勞動力者與另一批購買勞動力者，這樣的分類原則與馬克斯並無明顯差異，但是他們對階級卻有不同的界定，以市場為基本的階級來看，馬克斯認為生產關係裡的勞工，出賣勞力只為了養家糊口；韋伯卻認為資本家雇用勞工的過程與被雇用的勞工，在工作期間可獲得不同的報酬，強調生產關係能獲得工作經驗。例如：出賣勞動力的員工，可以藉著出賣不同形式的勞動力而增加不同類型的數目，獲得不同的技能可累積工作經驗。勞工階級受

韋伯的影響，勞工工作的性質就變的不一樣，有的需要技術、資力才可完成；有的工作屬性需要勞動力或者非勞動力，被現代社會稱為職業（蔡淑鈴，1988）。現今的政府把所有職業分類並訂定標準，會隨著國際產業及市場的變化做調整，所以說職業是社會分類階級的指標，也在社會階層體制代表著個人的所有條件，如技術、勞動能力，薪資的高低，也象徵個人的財富、聲譽、生活品質的差異。

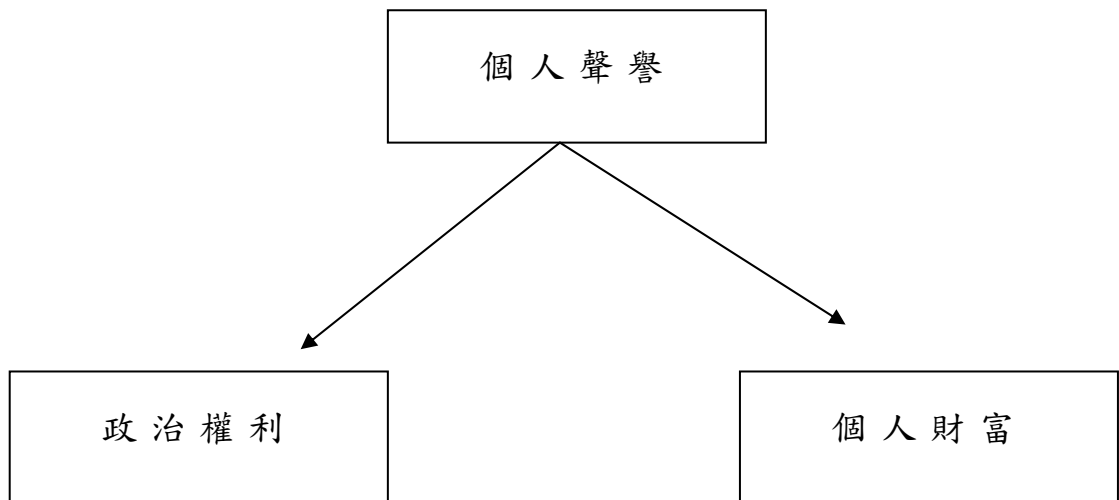
現在的臺灣是屬於開放的社會，現代有些個體把學習到的技能轉變成職業，而靠著自己的職業獲取社會資源，並且提高自己的社會地位與身價，例如：以運動來說常常看到這些現象，有的是父母親的培養、有的則是自己的興趣，但他們都有一個共同點，就是把自己的技能轉換成職業運動，並且依靠職業運動來增加自身社會流動的機會，進而提高收入、社會地位（曾淑芬2001）。從運動界裡可以看到成功的例子：高爾夫球后曾雅妮，從五歲拿球桿、六歲開始跟著爸爸一起打球，把自己所學的技能提升至運動職業，社會地位隨著他的運動職業（簡永祥，2008年1月20日）。臺灣巨砲陳金鋒，從小就接受教練嚴格的訓練，使他比其他球員更出色，身價自然也跟著提高（楊逸民，2006年1月6日）。

第三節 結構功能論與運動

功能學派的社會階層理論與馬克斯和韋伯的階級大不相同，主要代表性人物戴維斯(Kingsley Davis)和莫爾(Wilbert Moore)他們聲譽地位為最重要，因為個人聲譽源自於社會文化的傳統價值觀念，傳統的臺灣社會階層依次為士農工商，士大夫階級在我國社會想有特殊權利，榮耀地位及財富。

我國價值的觀念「萬般皆下品，為有讀書高」，又說「學而優則仕」，同時我國數千年來推行的考試制度，亦使的士大夫階級與官僚階級連成一體，然而這些階級會受到重視，主要源自我國的價值觀（Barber, 1957；Davis & Moore, 1945），功能論認為是由個人聲譽而產生個人財富和政治權力，可用下列圖形表達（圖 2-3）。

結構功能論社會階層詮釋



作者總整理，資料來源：Marx & Engels, 1987；1999 Barber, 1957；Davis & Moore, 1945；洪鑣德，1997；李明，1990；華葆，1987；蔡文輝、李紹嶸，1999；蔡文輝，2000；唐文慧、王宏仁，2004。

功能論在分析社會階層化現象時，認為社會階層是人類社會不可或缺的條件，也是因為社會的需要而產生的，是無可避免的事實，並且對於人類社會的生存延續及運作，發揮莫大的功能，所以社會階層結構的存在，反而有利於社會的生存、穩定和發展（蔡文輝，2000）。為了滿足社會生活的基本需求，個人必須在社會中扮演不同的角色，每個角色必定會有他存在的功能與必要性，而且某些社會位置需要具備特定的才能或經過特殊訓練的技能的人來扮演，例如：核子物理、內外科醫生、設計師、建築師、戰術戰略專家等。也為了要維護社會的秩序必須將這些具有不同的才能或長期透過訓練而來的技能，找出來並且安排適當的位子，社會才可以有效的運作（唐文慧、王宏仁，2004）。社會是由不同的人扮演著不同的社會角色，每個社會角色對社會的重要性、貢獻、績效一定會有所不同，結果也會有不同的報酬，例如：飛行員必須透過長期的訓練與犧牲大量的訓練時間，在工作時具有較大的壓力與責任；辦公室小弟工作就非常簡單，只要清潔辦公室、倒茶水，任何人都可以代替這項職務。因此，在社會上扮演比較重要的角色應該給予較高的社會地位、聲望、權利及財富，否則這些社會位置不會吸引到有能力和需要長時期訓練的人。功能學派的學者認為社會是有共同價值體系，包括：（1）個人的技術和效用（2）個人對體系目標的作為和責任（3）個人對體系的忠實性與團結的表示（4）個人對文化價值的責任，社會階層化的產生足以激勵社會的成員去實現社會的共同價值。擁有較高社會階層的人是因為工作或者職位上的功能比較重要而且艱鉅，所以需要有高難度的技能或特別的訓練方式才可以勝任（Parsons, 1968）。

為此，社會就必須設計一套遊戲規則，而這個遊戲需要有各式各樣的「獎賞」制度，並且說明獲得與分配獎賞的辦法，來吸引有能力與條件的玩家，讓玩家有強烈的動機及意願去擔任重要的、困難的、具有危險性的工作，這樣的遊戲規則是為了保證遊戲裡每個角色都是由適當的人選去擔當，以維持遊戲能正常運作。在遊戲過程當中是依什麼準則來分配呢？戴維斯（Kingsley Davis）和莫爾（Wilbert Moore）提出了兩個：一個是重要性的工作；另一個是這項工作必須具備才能與訓練，所以重要性高的工作與訓練越多的人，社會階層就越高。例如醫生的工作是關係到一個人的生命，重要性即高，在念書期間所受的專門訓練時間又長，社會階層自然就高高在上。社會為了使有能力、有條件的年輕人願意接受困難與挑戰，就必須給予同樣回饋與報酬，所以說社會的不平等制度是為了延續社會發展的有效利器。功能學派的學者認為社會是有共同價值體系，包括：（1）個人的技術和效用（2）個人對體系目標的作為和責任（3）個人對體系的忠實性與團結的表示（4）個人對文化價值的責任，社會階層化的產生足以激勵社會的成員去實現社會的共同價值。擁有較高社會階層的人是因為工作或者職位上的功能比較重要而且艱鉅，所以需要有高難度的技能或特別的訓練方式才可以勝任（Parsons, 1968）。為此，社會就必須設計一套遊戲規則，而這個遊戲需要有各式各樣的「獎賞」制度，例如：國際奧林匹克運動會，每一個運動項目都有金、銀、銅牌，每個獎牌在每個國家都具有不同的社會資源，包括財富、社會聲望與地位等。因此每個國家都會說明奧運獎牌與分配獎賞的辦法，來吸引有能力、條件的運動員，其目的就是讓運動員有

強烈的動機及意願去執行長時間的、痛苦的、辛苦的專業運動訓練。國際奧運會則是為了保證每項運動項目裡的運動員，都是由自己國家挑選出的精英來參加比賽，所以奧運會才每四年舉辦一次來維持正常運作。而在比賽過程中是依什麼準則來分配社會資源呢？戴維斯（Kingsley Davis）和莫爾（Wilbert Moore）提出了兩個：一個是重要性的工作；另一個是這項工作必須具備才能與訓練，所以重要性高的工作與訓練越多的人，社會階層就越高，例如：奧運會金牌運動員他是國家的重要指標，在準備期間所受的專業訓練時間又長，社會階層自然就高高在上。社會為了使有能力、有條件的年輕人願意接受困難與挑戰，就必須給予同樣回饋與報酬，所以說社會的不平等制度是為了延續社會發展的有效利器。

第四節 社會階層與社會流動模式

社會階層化與社會流動是同時存在的，有了階層化的區分才會有社會流動的可能，而社會流動的過程有許多不同的分類方式，分別為：

- （1）流動和不流動：指的是一個人一生中社會階層的改變，向上或者向下都屬於流動，如果完全沒有改變就是所謂的不流動。
- （2）垂直接流動：指一個人或一群體從一個社會位置移動到另一個高、低不同的位置上，又可以細分為兩種社會現象：
 - 一、向上流動：指一個人得社會階層由低到高，稱為上升流動。

二、向下流動：指一個人得社會階層由高到低，稱為下降流動。

(3) 水平流動：指一個人的職業換到另外一個職業，前後兩個職業階層並沒有太大的差別或相當接近，稱為水平流動。

除了前三種的社會流動，社會學家有時也會將社會流動分類成另外兩種：

(1) 代間流動：指一個社會家庭成員，比較上下兩代間得社會階層高低是否有改變。

(2) 代內流動：探討一個人一生中得社會位置是否改變，也是探討一個人職業生涯的變化，又稱為職業流動。

每個社會的社會階層化都不太一樣，最大的差異是從完全不開放的社會進化到完全開放的社會，很多無產階級因為社會流動的開放慢慢進化到中產或上層階級。我們可以把社會流動開放過程區分成四種階層體系：奴隸、喀斯特、封建社會、最後一種是階級系統（class system），也是最符合現代社會的體系，他是屬於開放流動的階層體制，與喀斯特社會、封建社會截然不同，他們之間最大的差異在於階級系統中，大多數的個人可以經由努力改變自己的社會地位，而這個過程我們稱為社會流動（social mobility）。當工業革命開啟西方社會邁向工業化、都市化與民主化的過程中，讓一些勞工階級的人遷往都市尋求更好提升自己階層的機會，透過這個機會改變他們之前的工作環境、生活習慣及社會關係，封建社會而漸漸改變或瓦解了。在這個階級跟其他三個階級最大的差別分為兩種：(1) 個體的階級至少某些是靠自己的

努力來改變自己的現況，意思是說自己成就自己，不像其他階層體係普遍是先天既定。(2)階級體係基礎是建立在公司工資與工作條件的不公平；其他階層則是必須盡自己的義務或職責在工作崗位上。在這個時期稱為完全開放社會得社會流動模式，在這種社會模式中，階層與階層之間的流動毫無限制，不僅會出現大量的垂直社會流動，水平流動更是普遍，即使有限制也會隨著時代逐漸消失或降到最低。

第五節 教育和運動的社會流動模式

現代的社會，社會地位大部分是由個人的努力成就而來，並非先天賦予或世代相傳。因此透過何種方式取得個人在社會階層中的位置，是值得我們去探討的。現在大部分的學者均認為「教育」是個人能獲取社會地位的一個十分重要因素，根據目前現在研究學者表示：接受過大學畢業的教育者他們平均的收入高於未接受大學教育者（吳慧瑛，2003）。「教育」變的是一項相當重要的社會資源，因為在高度分工的現代化社會，接受愈多的教育就能擁有愈多的知識技能，連帶能獲得較好的工作機會來取得高社會地位，無論是功能論或衝突論，都不能否認「教育」在社會階層化過程中的重要性。在個人層次上，教育乃是個人謀取工作的主要因素；在社會層次上，教育又是授予、配置個人職業地位的重要依據（Mulkey, 1993）。目前臺灣的教育有分流制度的規畫，個人可以透過選擇的途徑，依照個人的興趣、性向接受最適合的教育，一方面可使個人各有所用、各展奇才，另一方面政府也可據之充分運用有限的教育資源，達到最大的教育效果

(Mulkey, 1993 ; 吳清山 , 1996) 。 這種方式稱為分流教育 , 係指個人該在什麼時候、以何種方式 , 接受何種教育 , 換句話說 , 在制度上針對不同的教育對象 , 採取不同的教育實際措施。分流教育體制中的不同體系 , 不僅在教育形式上不同 , 而且在教育實施上亦有相當程度的差異 (Adams, 1988) 。 而這種教育目的分為兩個 : (1) 第一種是社會化 , 培養學生認知能、知識的取得。(2) 第二種是選擇 , 學生可以透過教育系統替未來做準備 , 以便配置到將來的職業地位。這種方式在功能論裡稱為「功績社會」(meritocratic society) , 教育使不同能力的人獲得適當的地位 , 的確負擔了「選材」的功能 (Mulkey, 1993 & Ballantine, 1997) 。

這個分流概念的實施大部分從中等教育階段然後一直持續到科技院校 , 而這樣的分流就是建立在不同的教育旨趣及發展潛力 , 不僅在課程、教學內容、教學方法上都有不同。美國的中等教育粗分為 college preparatory 和 technical、business 課程 , 前者係為學術作準備的普通課程 , 後者乃是職業性的技藝課程 (Jencks, 1972 ; Coleman & Hoffer, 1987) 。 以專業運動來說 , 個體有些是在父母的栽培之下或是自己興趣之下而走向運動 , 專業運動是屬於技藝類課程 , 是使用政府有限的教育資源做最有效的運用 , 並且結合學生的運動項目 , 以教出具有不同專業的學生 , 這樣的方式專業運動教授給學生的是具有市場價值的技能 , 有利於學生在社會上找工作 , 減少失業的風險 , 對於比較不會念學術教育的人而言 , 不正視也是另一條出路 (Arum & Shavit, 1995) 。 但是這樣的分流造成了「學術取向」與「職業取向」的現象 , 在目前的社會中學術取向或取的教育資源會比職業取向還要來得

多，在課程規畫方面、師資教學、政府提供的升學管道以及學生對於自己未來的期望方面，都明顯較前者為差（Shavit & Featherman, 1988；Brooded, 1997）而導致了不平等的現象（Gamoran, 1992）。

走向專業運動的運動員有些不是出自於個人，有些則是家庭背景因素、父母的階層等，都具有一定的影響程度。我們可以從Blau & Duncan（1967）在「地位取得模式中」（如圖4），運用路徑分析（path analysis）的方法，以受訪者的父親教育年數和父親職業聲望代表受訪者的家庭背景，而本人教育年數和初職聲望代表本人的訓練和早期的職業經驗，透過對代間與代內流動的分析發現：父親教育程度和職業地位，解釋了26%的兒子的教育程度變異量。換言之，一個人的教育程度，有74%不受家庭背景的影響；父親教育程度和職業地位，可解釋20%的兒子的職業成就的變異量，亦即個人的職業成就，有80%不受家庭背景的影響。因此，Blau & Duncan認為美國社會重視普同主義（universalism）及功績原則（meritocratic principle），指的是他們的政府在選用人才方面並不會重視他們的出生背景，反而強調後天的努力。

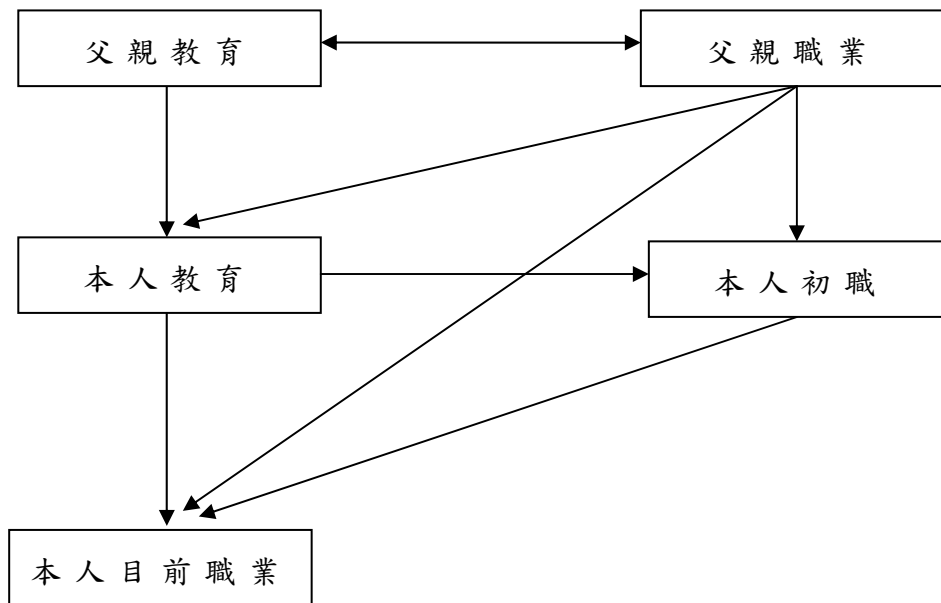


圖 2-4 Blau & Duncan 地位取得模型

資料來源:Blau and Duncan (1967, p.170)。 *The American occupational structure*. New York: John Wiley.

第參章 研究方法

本研究採用之研究方法包括文獻分析法、問卷調查法與訪談法，針對與本文有關之文獻資料，予以整理、分析、探討。分為第一節研究方法、第二節研究架構與流程、第三節研究對象、第四節設計與實施、第五節研究貢獻與限制，茲分述如下：

第一節 研究方法

一、文獻分析法

文獻分析法社會科學研究中必備的工具，主要意義在透過相關文獻的蒐集與整理，進而歸納出重點，加以分析，期能找出解釋的脈絡與線索。文獻分析法又稱為檔案探究法 (archival date)，檔案法蒐集的資料有些是的一手資料 (primary document)，或是當是人本身經歷過事件或行為，所記錄下來的資料；有些資料為次手資料 (secondary document)，資料來源為對於第一手資料的研究與閱讀，或是訪談見證人資料的研究。文獻檔案分為三類：1.個人資料 2.非個人檔案 3.印製類大眾傳播檔案，如報紙、雜誌、期刊、書籍等 (宋鎮照，1997)。因此，本研究透過研究主題之相關文獻，加以蒐集與整理並分析。相關文獻包括：國內外相關專論書籍、學術論文、期刊論著各項資料等。藉由上述與專業運動有關文獻之分類、整理、分析，針對游泳專業和社會流動之分析，加以探討，並作為結論建議之參考。

二、問卷調查法

問卷調查法是透過一套標準刺激(如問卷)，施予一群具代表性的填答者所得的反應(或答案)，據以推估全體母群對於某特定問題的態度或行為反應。此種方法除了使用在學術研究，更被大量使用在民意調查、消費者意見蒐集、行銷調查等各種應用領域。

(一) 資料收集：本研究係以問卷調查方式實施，採自編之【臺灣體育運動大學游泳隊畢業生的社會流動之影響因素】，作為本研究之工具。問卷內容分為兩部分，第一部份為畢業生在社會上流動的情形，第二部分為家庭與他人幫助之影響因素，總共 14 題。

(二) 訪談法：為了瞭解目前畢業生校友目前社會流動情況，儘可能釐清許多不易自既有文獻中得到解答的問題，本研究配合採用訪談的方式，與相關人員進行面對面的溝通，已蒐集更實際運行之現況資料，已編制較完善的問卷

(三) 專家組合：在編製過程中，經蒐集研讀相關文獻與訪談獲取相關資料，彙整歸納出社會流動情形及家庭或他人幫助的相關因素與內容。社會流動因素部分配合黃毅志(2008)「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」的模式設計【臺灣體育運動大學游泳隊畢業生的社會流動調查問卷】草稿，送請專家學者(如表 1-1)就問卷內容的適切性，包括正確性、需要性加以評估，並提供增、刪或合併的能力及其他建議，經修改潤飾後，完成預試問卷。

表 3-1 專家組合表

學者/專家	職稱	專長領域
蘇金德	國立臺灣體育運動 大學副校長	體育教學、民俗體 育、游泳、運動競賽 實務
蔡俊傑	國立臺灣體育運動 大學師培中心主任	教育心理學、體育科 教材教法
孟峻璋	國立臺灣體育運動 大學副教授	運動政治學、運動社 會學、體育運動史

資料來源：國立臺灣體育運動大學師資人員介紹。

三、研究者本身

研究者本身就是最主要的工具（范麗娟，2004；潘淑滿，2003）。透過描述性問卷，得知臺體泳隊畢業生之工作歷程與現職，而以一般性訪談導引法得知其原因，在求職過程、社會的環境、各人的際遇，研究者必須要先了解他們的工作內容與環境，並找出流動原因與影響流動的因素，最後呈現畢業校有流動方向與原因。因此研究者的表達能力與誠懇態度就變得非常重要，表達能力足以影響受訪者對問題的了解程度，而誠懇的態度本來就是質性研究基本的精神，才能使受訪者願意分享內心的世界（范麗娟，2004）。

四、一般性訪談導引法

本研究之研究法除了透過研究主題相關文獻之蒐集並加以分析，並以訪談法輔助本研究之進行，黃瑞琴（1994）在質的教育研究法中談到，訪談通常是兩個人（有時包括多人）

之間有目的的談話，其中由一個人（研究者）引導，蒐集對方（研究對象）的語言資料，藉以了解研究對象如何解釋他們的世界，完成研究者的研究目的與內容。Patton 在 1990 將訪談依照其結構與程度，分成三種取向（吳芝儀、李奉儒，1995）：

（一）非正式的會話訪談（informal conversational interview）：完全取決於互動的自然情境的流程中之訪談。

（二）一般性訪談導引法（general interview guide approach）：事先將訪談所包括的議題與內容，以提列綱要的方式設計成訪談內容大綱。

（三）標準化開放式訪談（standardized open-ended interview）：訪談前事先審慎決定訪談內容與問題，意圖讓受訪者經歷相同程序，以相同的問題加以詢問。

因此，本研究主要的訪談型式擬以第二種一般性訪談導引法，針對所訪談的議題與內容，以相同的大綱來訪談不同時期畢業的臺體游泳隊成員，參閱相關文獻資料，而文獻資料不足或存疑之處，在依據研究目的與主題，擬訂訪談內容大綱。訪問對象以臺體游泳隊畢業生為主，針對臺體游泳隊畢業生有關的問題與內容加以訪談與紀錄。訪談結束後將訪談內容整理為逐字稿。如有遺漏或不確定之處，在進行二次訪談。

五、質量並用

本研究同時使用問卷調查法與一般性訪談導引法的原因是，只採用一種方式無法得知本研究結果全貌。本研究對象

只採取四年制臺體泳隊畢業生，共計 83 人，假使以問卷調查法，會無法得知影響每個流動的過程中的因素；若以一般性訪談導引法訪談進行，會無法得知最多數人流動的情形與因素，所以本研究採用質量並行方式。

第二節 研究架構與流程

本研究主題為臺體泳隊畢業之社會流動情況，分成三部份討論。首先從臺灣體育運動大學畢業生為例，他們畢業之後在社會上求職的流動情況，就功能論而言，比一般人多了一項專業的游泳功能，會不會得到比較多的社會資源，包括工作機會、社會地位、工作薪資等。探討擁有專業游泳技能運動員的社會流動現象。

第二部分就是比較自己上一代的社會階層差異，而這個流量反映著出生的家庭社會階層，影響自己的社會階層的程度，也反映了一個社會的開放程度。也就是說，一個社會的代間流動很小的話，則這個社會人們的生活機會幾乎是受限於他／她出生時的社會階層；一個社會的代間流動很大的話，則顯示個人較能夠藉由自己的努力來決定自己的社會地位，而不問他／她的出身背景。

(一) 本研究架構以下圖來顯示之 (如：圖 3-1)

(二) 本研究流程以下圖來顯示之 (如：圖 3-2)

競技游泳選手與社會流動之分析—以臺體泳隊畢業生為例

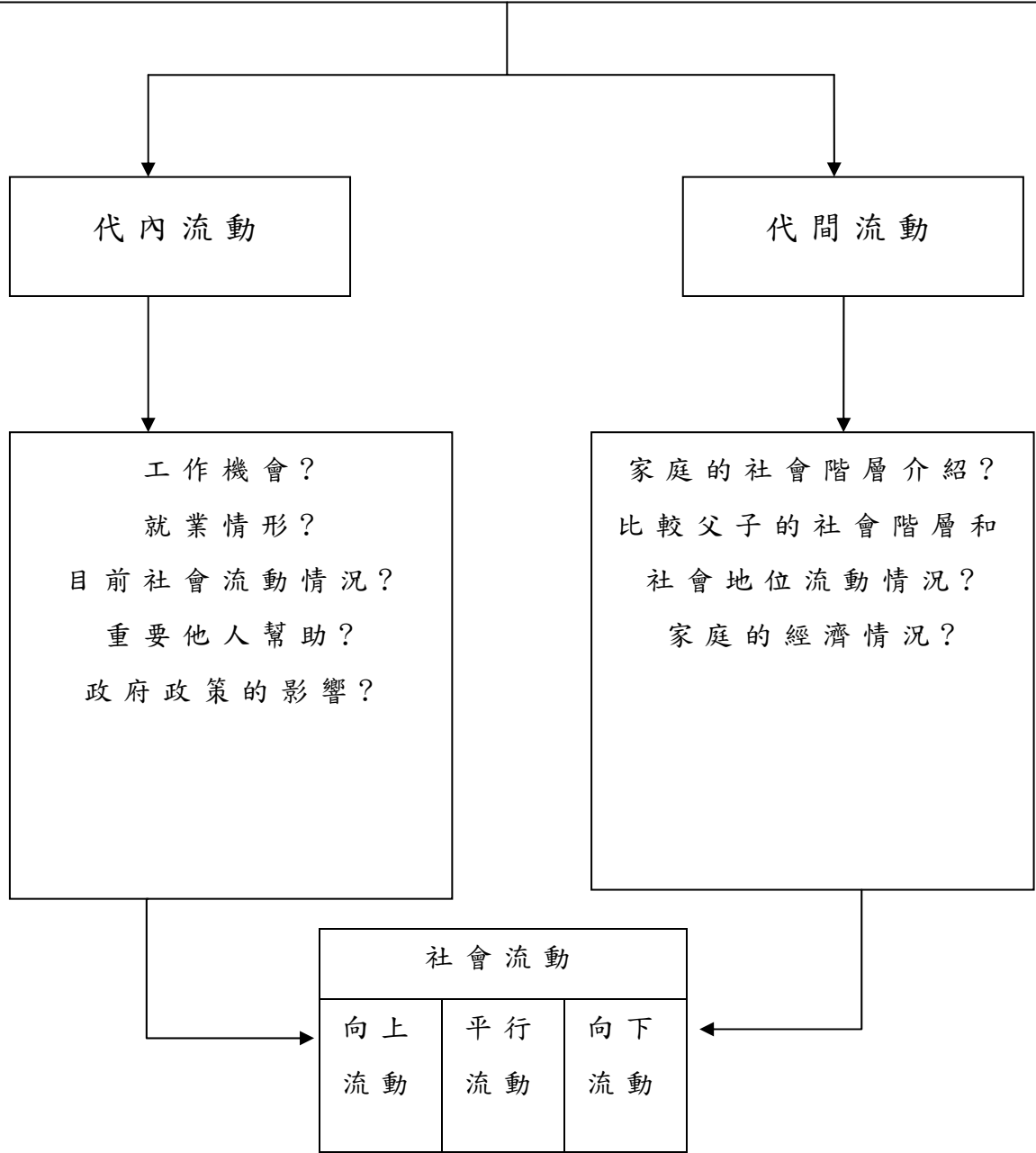


圖 3-1 研究架構圖

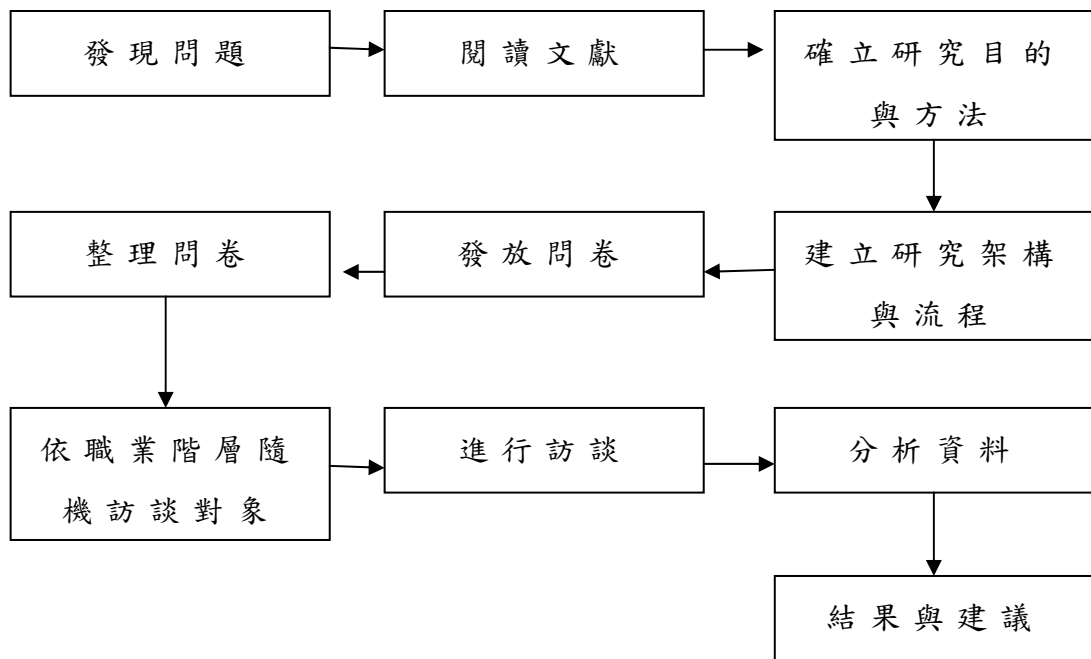


圖 3-2 研究流程圖

第三節 研究對象

本研究使用問卷調查法與一般性訪談導引法。在問卷調查方面，透過臺體競技系辦與註冊組所收集的畢業生資訊，統整出 1999-2007 的泳隊畢業生為 83 位，也是這次問卷的發放對象。並於 2011 年 3 月 31 日至 4 月 30 日期間，研究者透過郵寄、電話或親自遞送方式共發出 52 份問卷，回收 52 份問卷，有效問卷為 50 份，有效問卷達 96.15%。此外，以黃毅志（2008）「改良版台灣地區新職業聲望與社經地位量表」決定其社會階層，在以立意抽樣，依不同職業階層抽出訪談對象如下：

表 3-2 本研究受訪人員資料表

編碼	問卷順序	年齡	泳齡	現職	職業階層	代內流動	家庭階層	代間流動
A	1	26	16	救生員	2	平行流動	2	平行流動
B	14	38	22	兼任教授	4	平行流動	3	向上流動
C	15	32	22	泳池教學主任	4	向上流動	2	向上流動
D	20	28	12	設計師助理	3	向下流動	4	向下流動
E	21	32	12	專任教練	4	向上流動	2	向上流動
F	28	30	20	作業員	2	平行流動	2	平行流動
G	34	27	14	代理老師	4	平行流動	4	平行流動
H	43	28	11	泳池總經理	5	向上流動	4	向上流動
I	48	45	23	體育老師	5	向上流動	2	向上流動

資料來源：本研究自行整理。

第四節 研究設計與實施

本研究以「代內流動」為基礎，加上家庭經濟、重要他人幫助等因素，作為設計問卷以及訪談大綱，探討臺灣體育運動大學游泳隊畢業生社會流動之情形。本研究發放自編之「臺灣體育運動大學游泳隊畢業校友的社會流動調查問卷」後，在以一般性訪談導引法，訪談問題。問卷與訪談大綱如下：

一、臺灣體育運動大學游泳隊畢業生的社會流動調查問卷

- (一) 哪一年從臺灣體育運動大學畢業？
- (二) 應徵工作是否受游泳技能或成就的幫助？
- (三) 個人畢業後從事過的職業？
- (四) 是否有受到他人幫助或影響？
- (五) 父母親的全職工作是否有影響到你的就業情形？
- (六) 家庭的經濟情況？

由於個人的家庭經濟情況事非常主觀的事，因此本研究以五個金錢收入的選項讓問卷填答者自行選擇。

二、本研究訪談大綱如下：

- (一) 為什麼會參加游泳隊？個人因素？還是家庭、學校、環境的影響？
- (二) 哪一年在臺灣體育運動大學（專科學院）畢業？是否有比過大專運動會？
- (三) 青少年就加入泳隊後在學校所念的班級（普通班或體育班），是否影響到目前的就業情況？

- (四)(1) 從大學畢業後的第一份全職工做到目前的全職工作，從事過哪些工作？
- (2) 在應徵工作過程中（體育運動與飛體育運動），是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響？
- (五)(1) 你目前的工作與運動相關，有受到游泳技能或成就的幫助或影響而升遷？
- (2) 如果今天的工作是非運動相關呢？
- (3) 馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？
- (六) 有重要他人幫助或影響你在畢業之後找的工作？
- (七)(1) 家庭成員的教育程度？家庭環境？
- (2) 大學畢業後找工作會受家庭因素影響？
- (3) 你目前職業與家庭成員職位有何差異？

第五節 資料處理及分析

本研究資料處理分兩部份，分別是「臺灣體育運動大學游泳隊畢業生的社會流動調查問卷」回收整理與訪談稿整理。本研究發放 52 份問卷，共回收 52 份問卷。蒐集完問卷後，研究者以統計軟體 SPSS12.0 進行描述性統計。整理完問卷後，依黃毅志（2008）「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」分類臺體泳隊畢業生社會流動類別，在依社會流動類別抽出受訪者。

第六節 研究範圍與限制

透過社會學的社會流動來研究，加上人物訪談資料，筆者希望能夠增加目前有關游泳專業與社會流動方面的文章，尤其是擁有專業技能的運動員，針對他們在社會上求職過程、工作機會與社會資源，觀察他們在社會上的流動現象。也透過臺灣體育運動大學泳隊畢業生，當事人的第一手口述資料與心路歷程，並輔以瞭解當時得時空背景，更能記錄下在不同的求職工作與過程與不同的時代底下的泳隊畢業生，從事求職的狀況。另一方面也能豐富游泳專業方面的研究，筆者身為臺灣體育運動大學泳隊的學生，對於相關事蹟有一定程度的了解，對於訪談人物也很熟悉，加上筆者本身具備有游泳專業知識的力，都是有利於訪談進行的條件。

另一方面在訪談受試者的過程中，因為代內流動向下並不是一件光榮的事情所以願意接受訪談的人很少，在代間流動方面更因為受訪者的家庭有的已逝世，不願意透露家庭的事情使受訪過程更加困難，導致受訪者所提供的資料也是少之又少，在加上有關游泳的相關文獻，極少論述性是以社會流動的主題為出發，目前為止尚未看過。而有關這方面的的論文、資料或媒體報導非常之少。本研究採文獻分析法、問卷調查法及標準化開放式訪談，並以「質量並重」的研究（包括：文獻分析、問卷調查、理論分析、深入訪談等）針對主題進行分析與探討。

第肆章 結果與討論

本章節分成三小節，第一節為臺體泳隊畢業生的代內與代間人數流動分佈圖、第二節為臺體泳隊畢業生的社會代內流動因素、第三節為臺體泳隊畢業生的社會代間流動因素、第四節為政府政策的影響，第五節為綜合討論。

第一節 臺體泳隊畢業生的代內與代間人數流動分佈圖

本研究依黃毅志（2008）「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」做為臺體泳隊畢業生代內流動與代間流動的依據，經整理後各職業階層所包含的職業項目如表 4-1：

表 4-1 各階層職業介紹

第五階層	第四階層	第三階層	第二階層	第一階層
民意代表	研究助理	事務人員	服務人員	體力工
行政、企業 經理或主 管	補習班、訓 練班教師	辦公室事 務性工作	餐廳、廚師 服務生	農林漁牧 工作人員
大專與中 小學教師	法律、行政 半專業助 理	顧客服務 事務性工 作	理容整潔 個人照顧	工友、看管 售貨小飯
校長、總經 理、雇主	航空、航海 技術員	會計事務 出納事務	固定攤販 市場售貨	搬送非技 術工

第五階層	第四階層	第三階層	第二階層	第一階層
宗教、語文	宗教、語文	旅運服務	保安工作	清潔工
醫師、藝術	醫師、藝術	生	商店售貨	生產體力
商學專業	商學半專			非技術工
人員	業人員			
會計師、工	辦公室監		營建採礦	
程師	督		金屬機械	
			與其他技	
			術工	

資料來源：如何精確測量職業地位？「改良版台灣地區新職業與社經地位量表」，黃毅志，2008，臺東大學教育學報，19（1），頁 158。

一、臺體泳隊畢業生代內流動人數流動分佈圖

依據表 3 的社會階層來排序臺體泳隊畢業生的工作階層，從大學畢業後的第一份全職工作階層到目前的全職工作階層人數分佈情形（如：圖 4-1）。

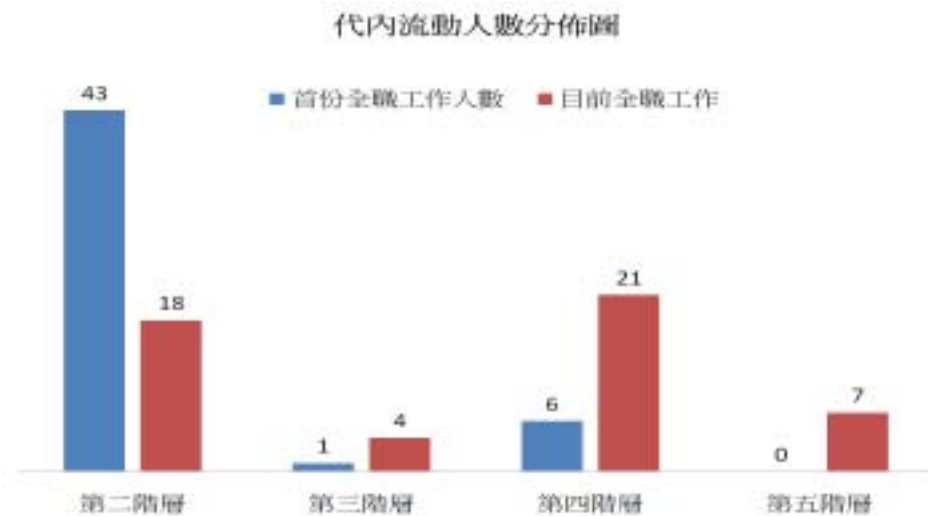


圖 4-1 臺體泳隊畢業生代內流動情形

圖 4-1 呈現本研究整理之臺體泳隊畢業生第一份全職工作與目前的全職工作人數流動情況，發現每個階層人數都有變多的現象，流動階層方向以第四階層流動人數增加最多，共 15 人，比例為 30%；第五階層次之，共 7 人，比例為 14%；第三階層人數增加最少，共 3 人，比例為 6%，總共有 25 人，流動比例為 50%（如：表 4-2）。

表 4-2 臺體泳隊畢業生人數流動現象

人數流動				
流動方向	第三階層	第四階層	第五階層	總合
人數	3	15	7	25
比例 (%)	6%	30%	14%	50%

資料來源：本研究自行整理。

在年齡上，平均年齡情形為 29.94 歲，第 2、第 3、第 4 與第 5 階層臺體泳隊畢業生的平均年齡為 30.55 歲、28.25 歲、29.04 歲、32 歲；在泳齡上，平均泳齡情形為 15.3 年，第 2、第 3、第 4 與第 5 階層臺體泳隊畢業生的平均泳齡為 16.66 年、14.25 年、14 年、16.28 年；在畢業年齡上，平均畢業年齡為 7.1 年，第 2、第 3、第 4 與第 5 階層臺體泳隊畢業生的平均畢業年齡為 7.44 年、6 年、6.8 年、7.71 年，（如：表 4-3）。

表 4-3 臺體泳隊畢業生的年齡、泳齡與畢業年齡

影響因素	第二階層	第三階層	第四階層	第五階層	平均
目前年齡 (歲)	30.55	28.25	29.04	32	29.94
游泳年齡 (年)	16.66	14.25	14	16.28	15.3
畢業年齡 (年)	7.44	6	6.8	7.71	7.1

資料來源：本研究自行整理。

二、臺體泳隊畢業生代間流動情形

(一) 代間流動人數分部表、圖。

依據表 3 的社會階層來排序臺體泳隊畢業生家庭與個人階層人數比較圖（如：圖 4-2）。

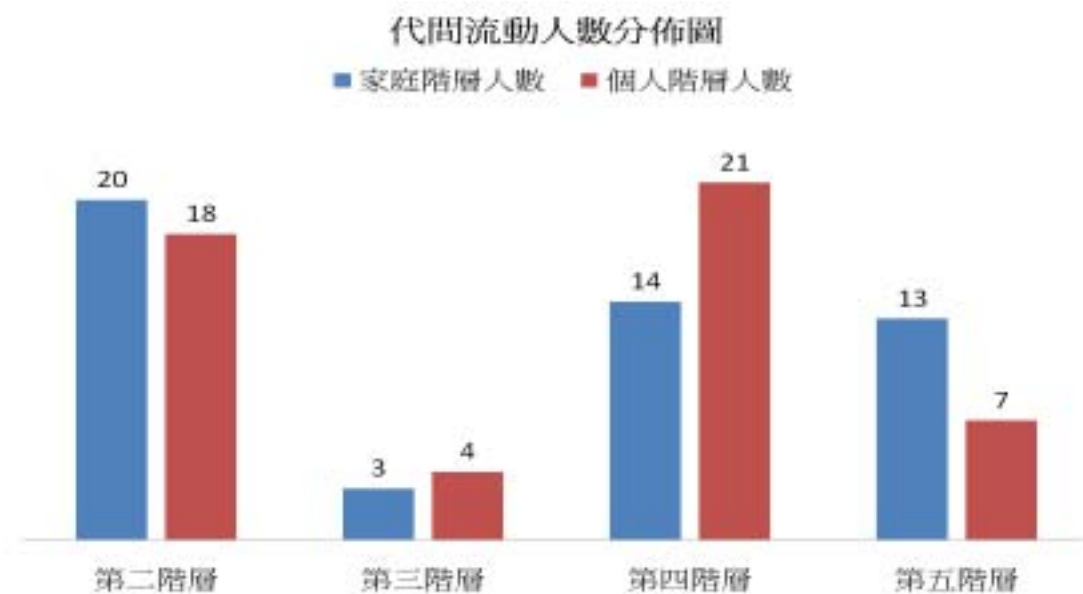


圖 4-2 臺體泳隊畢業生家庭階層分佈圖

圖 4-2 呈現本研究整理之臺體泳隊畢業生家庭與個人階層人數比較表發現，第二家庭階層人數最多，共 20 人，佔總人數的 40%；第四家庭階層次之，共 14 人，比例為 28%；第五家庭階層次之，共 13 人，比例為 26%；第二家庭階層人數最少，共 3 人，佔總人數的 40%。在家庭和個人階層比較下，第五家庭階層人數大於個人階層人數最多，共 5 人，比例為 10%；第二家庭階層人數大於個人階層人數次之，共 2 人，比例為 4%；第三家庭階層人數小於個人階層人數，共 1 人，比例為 2%；第四家庭階層人數小於個人階層人數最多，共 7 人，比例為 14%。總共臺體泳隊畢業生家庭階層人數小於個人階層人數，1 人比例為 2%（如：表 4-4）。

表 4-4 臺體泳隊畢業生家庭與個人階層人數比較表

社會階層	第二階層	第三階層	第四階層	第五階層	總和
家庭階層	20	3	14	13	50
百分比	40%	6%	28%	26%	100%
個人階層	18	4	21	7	50
百分比	36%	8%	42%	14%	100%
總和	+2	-1	-7	5	-1
百分比	4%	-2%	-14%	+10%	-2%

資料來源：本研究自行整理。

三、有重要他人的幫助或影響。

重要他人影響上，共有 43 位，比例為 86% 的臺體泳隊畢業生表示因為受到重要他人的幫助才取得第一份全職工作；而有 40 位，比例為 80% 的臺體泳隊畢業生表示因為受到重要他人的幫助才取得目前的全職工作。在職業的分佈上，每一個社會階層至少都有 50% 以上的人表示受到他人的重要幫助才取的畢業後第一份全職工作或目前的全職工作，（如：表 4-5）。

表 4-5 重要他人幫助臺體泳隊畢業生情形表

畢業後第一份全職工作受重要他人幫助情形					
影響因素	第二階層	第三階層	第四階層	第五階層	總合
有	14	4	18	7	43
(%)	28%	8%	36%	14%	86%
無	4	1	2	0	7
(%)	8%	2%	4%	0%	14%
畢業後目前全職工作重要他人幫助情形					
有	12	3	19	6	40
(%)	24%	6%	38%	12%	80%
無	6	2	1	1	10
(%)	12%	4%	2%	2%	20%
總和	18	5	20	7	50

資料來源：本研究自行整理。

四、自評家庭經濟情形。

在家庭經濟的影響上，發現在 50 個家庭當中，月收入有 3~6 萬的家庭數量最多，共 29 個，比例為 58%；月收入有 1~3 萬次之，共 9 個，比例為 18%；月收入有 6~10 萬次之，共 8 個，比例為 16%；月收入有 10 萬以上次之，共 3 個，比例為 6%；月收入有 1 萬以下最少，共 1 個，比例為 2%（如：表 4-6）。

表 4-6 臺體泳隊畢業生自評家庭經濟情形表

家庭收入	第二階層	第三階層	第四階層	第五階層	總合
1 萬以下	1	0	0	0	1
比例 (%)	2%	0%	0%	0%	2%
1~3 萬	3	2	4	0	9
比例 (%)	6%	4%	8%	0%	18%
3~6 萬	12	3	10	4	29
比例 (%)	24%	6%	20%	8%	58%
6~10 萬	1	0	5	2	8
比例 (%)	2%	0%	10%	4%	16%
10 萬以上	1	0	1	1	3
比例 (%)	2%	0%	2%	2%	6%

資料來源：本研究自行整理。

第二節 臺體泳隊畢業生代內社會流動因素

依據表 3 的社會階層排序臺體泳隊畢業生發現，50 位畢業生的第一份到目前的工作流動向上人數最多，共 27 人，比例為 54%，向上流動階層大部分是第二階層，例如泳池救生員升遷主任、經理；平行流動次之，共 21 人，比例為 42%，大部分的原因來自生長環境，例如從小到大都一直接觸同樣類型的工作；流動向下最少，共 2 人，比例為 4%，大部分的原因來自生涯轉換，例如想嘗試不同類型的工作（如：圖 4-3）。



圖 4-3 臺體泳隊畢業生代內流動情形圖

流動向上的受訪者共 4 位，C15 的游泳池教學主任、E21 國小泳隊教練、H43 泳池經理（老闆）、I48 高中體育老師。分別是第四階層、第四階層、第五階層、第五階層；平行流動的受訪者共 4 位，A1 游泳池救生員、B14 大學兼任教授、F28 作業員、G34 代理老師，分別階層是第二階層、第四階層、第二階層、第四階層；此流動向下的受訪者共 1 位，D20 設計師助理，第三階層（如表 4-7）

表 4-7 受訪者社會階層代內流動方向情形表。

社會流動	受訪者			
向上流動	C15 的游泳池教學主任	E21 國小泳隊教練	H43 泳池經理 (老闆)	I48 高中體育老師
平行流動	A1 游泳池救生員	B14 大學兼任教授	F28 作業員	G34 代理老師
向下流動	D20 設計師助理			

資料來源：本研究自行整理。

此外，為求保護受訪者的隱私與權利，本章分析中所提及一次人名、地名、機構、單位、公司行號皆為化名並以英文字母或數字代表，並做適當的情節混和盡量使原受訪者之身分不致暴露。

一、向上流動情況

流動情形是依據表 3 的社會階層排序臺體泳隊畢業生發現，共 27 人流動向上，佔問卷受試者 50 人中的 54%，平均年齡 29.51 歲、泳齡 14.48 年、畢業年齡 6.88 年。在流動向上方面最多的是第二階層，共 26 人最多比例是向上兩個階層 63%；向上三階層次之 22%；向上一階層次之 11%，向上流

動最少的是第四階層，共 1 人比例為 4%。總合起來，向上二階層人數最多，共 17 人，比例為 63；向上三階層人數次之，共 6 人，比例為 22%；向上一階層人數最少，共 4 人，比例為 15%（如：表 4-8）。

表 4-8 臺體泳隊畢業生代內向上流動情形表

向上流動			
個人階層	第二階層	第四階層	總和
向上一階層	3	1	4
(%)	11%	4%	15%
向上二階層	17	0	17
(%)	63%	0%	63%
向上三階層	6	0	6
(%)	22%	0%	22%
總和	26	1	27
(%)	96%	4%	100%

資料來源：本研究自行整理。

另外，此流動向上的受訪者共 4 位，C15 的游泳池教學主任，E21 國小泳隊教練，H43 泳池經理（老闆），I48 高中體育老師。分別是第 4 階層、第 4 階層、第 5 階層、第 5 階層，共 2 個向上兩個階層，2 個向上三個階層。

二、向上流動因素

(1) 工作所擔的責任與薪資不成比例及休假、薪資不穩定。

開始接觸受訪者，往往最先被提出來討論的就是畢業後要從事什麼工作，要開始找什麼類別的工作職務，所考量到的就是工作薪資待遇又是如何，人力銀行所刊登的工作是不是心中所理想的那份工作，畢業後的第一份工作起薪都在 2 萬 2，工作幾天後接著就是常常加班，老闆娘就說公司是責任制，責任制的意思是就算時間到了下班，加班也要把今天工作進度給趕完，下班後無薪的加班，這就是私人企業的責任制，這樣常期的加班下來，又加上同事離職，老闆為了節省人力的開支，就把上一個同事離職工作又加到還在公司的同仁工作上，往往這樣的工作所要擔的責任與薪資不成比例。這時員工就會期待老闆的加薪，但加薪後的狀況都不是員工所期待的那樣的美好，通常員工就會找尋另一份更好的工作待遇了。

首先受訪者 C15 說：

我大學畢業第一份全職工作是社區泳池救生員，因為太無聊一直都在這個圈子，想換或嘗試別的工作，所以那時轉做燒烤店餐飲外場人員也是我第二份工作，再來就 KTV 大夜班正職人員是我第三份工作，因為工作勞累程度太高而且薪水也不高，前兩份工作比當初在社區輕鬆站救生員時還要累薪水又比較少（私人通訊，2012 年 3

月 22 日)。

受訪者 E21 說

因為大學畢業不想在碰水，所以不會找游泳池相關工作，因為一直下水教游泳很傷皮膚，皮膚很容易乾裂並過敏，所以大學畢業第一份全職工作與第二份全職工作一樣，一個是亞歷山大另一個是永豐棧健身房，因為在健身房上班時，只要有人休假或人手不夠，就要上班一整天，身體累就算了加上加班費又少，薪資不符合成本（私人通訊，2012 年 4 月 1 日）。

受訪者 I48 說

我畢業後在彰化泳池當救生員和教練兩年，因為常常做同樣一件事情感到無聊，想嘗試新鮮一點的，所以轉到百貨公司當售貨與專櫃人員，長期下來就開始抱怨，工作時間長薪水又是看業績，每個月必須要達到業績才能領高一點的薪水，但相對的每個月的業績又會歸零，薪水很不穩定，比當初在泳池做救生員或教練時還少（私人通訊，2012 年 1 月 10 日）。

從受訪者的談話中可以很清楚知道，他們大學畢業找的工作都是跟運動有關，因為長期工作下來會產生職業倦怠，職業倦怠感的發生不僅對工作場所有負面的影響，也影響個人的工作表現、工作動機，尤其會嚴重影響以人為服務對象

的助人工作 (Mearns & Cain, 2003)。嘗試了其他工作才知道，有的工作付出的時間、精力、道德責任等，負擔又比上一份工作還要重，如果在某些人力吃緊的單位工作，或常常長時間加班，假日擇是辦活動，領薪水的時才知道沒有加班費 (陳政智，2005)，長時間下來不只會影響個人的生活與家庭，付出的時間與勞力卻沒有得到所的水準與未來的保障，自然而然影響了透入這些工作的意願。

首先受訪者 C15 說

離開游泳或相關體育運動的工作後，在外面打混了一圈，還是在回來，因為在外面找的工作都很累，可能是我找的都是大夜班或外場人員，但是薪資會比早班或一般上班族還要多，但做了三、四個月後病痛也跟著來，加上薪資和其他的種種算下來，不會比當初在游泳池工作領的還要多，所以又回來找游泳池的工作，想要過正常一點的生活 (私人通訊，2012 年 3 月 22 日)。

受訪者 E21 說

公司上班時間很不固定，沒有自己的假日時間，而我自己本身是喜歡六日放假的人，但服務業你知道的，就是六日生意特別好，沒辦法想做自己想做的事情，所以就想找一個穩定薪水和固定假日休息的工作 (私人通訊，2012 年 4 月 1 日)。

受訪者 H43 說

我一路走來都在游泳池，因為我之前做過其他工作的小打工，但是薪資卻都不高加上工作時間又長，加總算下來，並不會比我在游泳池工作輕鬆，薪資方面游泳池也還要賺得多，可能是因為我有家庭要養的關係，所以要找一個穩定一點的工作，而不是找一個我想做的工作（私人通訊，2012年3月25日）。

受訪者 I48 說

當初是因為受到主管和業績的壓力以及薪水不穩定以外，還有自己的家庭附加兩個小孩要養，那時就想要找一個穩定及薪資也穩定的工作（私人通訊，2012年1月10日）。

從受訪者的談話中可以清楚發現他們所需要的是一個「安全」的工作，一個可以避免失業，養家餬口的工作。以前的上班族的基本底薪可以養活一個家庭的生活保障，而現在的上班族卻降低只能維持自己的生活，加上經濟不景氣，雇主為了節省人事成本，加班或假日辦活動的薪資計算，往往盡可能向基本工資為依據，所以到月底或月初的那一天，領取之金額往往不足以維持基本的家庭生活，此外近年來物價、油價、水電、有關民生用品全部飛漲，這對一般上班族或小家庭來說，生活無疑是雪上加霜。

在工作時間和假日休息方面，依筆者觀察，工作時的中、晚餐休息時間約半個小時左右，因為是服務業的關係，不可能因為休息時間而進行店休，所以必須要有人隨時輪替，以免客戶隨時上門，因此休息時間顯得相當的緊湊，雇主在安排員工休息時間就法律上而言，不算有明顯之違背法令，但可以體會的是，這些做服務業或業務人員的工作在精神上與體力上消耗相當大，休息時間又不長是相當辛苦。如果是在企業業務高峰時，往往加班費是個很嚴重的問題，例假日也必須上班，如果薪資以每個月來計算給予勞工薪資並不困難，可依勞動基準法第 39 條規定：「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」的方式來計算之例假日上班。但如果工作不穩定，上班日不一定，例假日就會難以界定清楚，所以有許多雇主給予勞工的薪資並沒有以加班費計算方式計算，加班和例假日上班雇主仍視為正常工作時間。其休假方面，勞工的休假日並不會按照雇主給予每個月月初給予的班表操做，雇主會為了節省成本，難免的休假日往往淪為雇主單方面決定，將會臨時改班表或選擇較無人力需求之勞動者工作時段當成特休知休假，此確實為部分工時法令未明確規定以致損及勞動者的權益之漏洞，亦無充分違法之事實。

所以受訪者才想找一份比較穩定的工作，因為有一個穩定的工作，才有穩定的收入，才有穩定的生活，就以每一年

報考國家考試的人來說，對上榜的人為例，當一個公務員就是不錯的工作了，雖然收入不高也不低，但也不用擔心每個月入不敷出。因此在不景氣的這幾年，吸引了大批人潮參與考試。

(2) 受重要他人的幫助。

大家都知道，在職場中「人脈的建立」是很重要的！擁有好的「人脈」，無論在「找工作」這件事，或是在「工作的推展」，都很有幫助！不只如此，某些好的「人脈」，也可以成為你事業上的貴人，對你造成不凡的影響力（邱文仁，2011年2月14日）。在社會上無論是重要他人或朋友，都要避免給他人帶來麻煩，因為人際關係是找好工作必要的起步。

首先受訪者 C15 說

就當初在外面繞了一大圈，還是回來找游泳池救生員或兼職教練，因為薪資比較穩定之外，生活作息也可以比較正常，那時正好在大學時就有四處在外面兼職游泳教練認識的學長，他剛好又從游泳池教學主任辭職，叫我來接他的班，那間游泳池的老闆剛好我也認識，就很順利和幸運的接了教學主長這個位子（私人通訊，2012年3月22日）。

受訪者 E21 說

我目前的工作是國小專任教練，是因為以前的學姊在國小代游泳教練想辭職還是生小孩我忘了，不過他在離職前介紹我進去，工作內容還不錯：工作天一到五、假日放假可做自己想做的事情，薪資也不低，所以現階段就代理他在這個國小擔任游泳教練（私人通訊，2012年4月1日）。

受訪者 H43 說

我大學時期是四處兼職游泳教練，有空堂就排課所以就跑了3間游泳池，畢業後是先在夏威夷當游泳救生員後來升教學主長，那時大里假期之前的經理叫我回去它們那裡當教學主長，之後也是因為那個經理的關係，他找了一些學長包括我，討論後一起合夥把這間游泳池頂下來，所以目前的工作就變成游泳池經理（私人通訊，2012年3月25日）。

受訪者 I48 說

百貨業做到一個段落，又想換穩一點的工作，加上以前老師的指引，而去接觸到專任體育運動教練這個區塊，我們那時是由體委會開出也是第一屆有專任體育運動教練（私人通訊，2012年1月10日）。

從受訪者的談話中可以清楚發現他們在高中或大學就已經接觸類似的工作，在這段期間這四位受訪者可能已經建立良好的印象與人際關係，導致只要有類是或體育運動的相關工作，公司經理、學長、學姊與老師等都會先把機會留給你，這說明了不管是在高中時期、還是大學時期的任何兼工，都可以讓你建立好的人際關係，不但可以替自己鋪很好的路，又可以給別人留下好的印象。畢業後可能工作自然而然就找上你，甚至一直有人要幫你介紹新工作，所以很多東西都是要私底下自己默默地付出，雖然一開始的效果並不會很好，但只要有禮貌努力地學習並且幫助他人，舞台、機會自然會跑出來，很多東西不求自來，是非常愉快的經驗。

(3) 受專業技能或成就的幫助。

專業 (profession) 係指社會上專門的職業，該專業從業人員需要經過一定的訓練、實務工作場域中的練習和制度化的建置，在具備專業知識、技術和權利條件之下提供有效的服務 (徐鎮、林萬億，1983；廖榮利，1986；曾華源，2007)，以專業技能來服務社會大眾比較有相關的有兩種，一種是專業自主性、另一種是專業承諾。第一種是專業自主性是指個體為專業團體成員一時，能夠發揮個人所學並在沒有外力控制影響之下，去施行及界定其個人專業活動的情形，是形成專業地位必要的因素，(Schutzenhofer,1987)。從這四位受訪

者之資料裡發現，他們擁有 10 以上的專業技能訓練、5 年以上的實務操作、4 年以上的教學經驗，這表示他們在這方面的專業技能擁有比其他沒有受過專業技能訓練的人幫助更大。因此，體育運動相關工作業者會比較喜歡雇用體育運動專業人員，因為體育運動專業人員會比一般員工還要來的有效率，例如：在教學或示範方面，專業人員和一般員工在操作上就會有些不一樣，以致在教學生時，一般人員必須要游泳業者在旁協助，而專業人員可以依照自己的專業能力發揮，這樣下來，專業人員會讓游泳業者比較放心，甚至還可以留住顧客員，也藉由這樣的方式來打造公司教學品質。另一種則是專業承諾指的是，若一個人對於本身的工作具有專業承諾，就會表現出認同此專業，願意為所從事的專業付出更多的心力，並願意繼續成為此專業的成員 (Aranya, & Ferris, 1984)。這對體育運動專業人員來說，因為本身專業知識具有較高的專業承諾，而使體育運動專業人員更願意投入工作，並透過工作轉換來提升個人專業能力與市場的價值 (Wallace, 1995)。

首先受訪者 C15 說

國小五年就開始接受專業的技能訓練，高中時就已經開始教學游泳，大學也因為學長、學姊的介紹四處兼職游泳教練，然後慢慢取得業者對我的信任，在建立自己的口碑。所以在教學方面游泳池經理或主管會比較安心的

讓我去教，而這裡的游泳隊教練也是我在帶，可能是因為本身小時後就是這樣被訓練過來的，會比一般人還要知道一些小細節，所以在教學的過程中，經理或主管都不會去干涉我的教學風格。也因為這樣的信任，排課、升遷與薪資都會比一般人還要快還要多（私人通訊，2012年3月22日）。

受訪者 E21 說

因為有這項專業技能，才會認識在大學期間四處兼游泳課的學姊，並且介紹國小泳隊教練這個工作給我，可能是因為我小二就開始加入游泳隊（接受專業技能訓練）的關係，會比一般人還要知道怎麼帶國小游泳隊，畢竟介紹給我工作的學姊會比較安心交給我帶（私人通訊，2012年4月1日）。

受訪者 H43 說

只要是跟游泳運動相關的工作，都會受到幫助，因為已經從事10年以上的運動，不管是在教學上或示範動作上面，會比不是游泳隊出生的一般員工還要熟悉，這也對游泳業者或消費者來說，把小孩送來這裡學游泳會比較安心，你想想看如果換做是你的小孩想學游泳，也會比較想要給比較專業的人教（私人通訊，2012年3月25日）。

受訪者 I48 說

第三份專業教練工作是因為本身就是專長在加上老師的指引而獲得。而在游泳隊選手的過程中，本身是游泳隊出生，會比較知道怎麼帶游泳選手，其次的是我很喜歡這份工作，可能是因為喜歡那份選手得獎那一刻的榮耀，所以投入的時間跟精神會比一般人還要多，可能也因為這樣子帶出好選手與好的成績，也因為這些運動成績，讓我順利考取高中游泳隊體育老師（私人通訊，2012年1月10日）。

從受訪者的談話中可以很清楚的知道，在游泳工作相關領域裡都受到游泳業者或老師的認同，所以不管是在教學或示範的過程中，專業自主性會比一般人員還要多，Goode（1969）也認為，一個職業只有在擁有其他行業所缺乏的專業知識與技能時，才能夠獲得自主性；這個行業裡的從業人員也只有在具有充分的專業知識與技能，能替他們的服務對象謀福利的情況下、才能夠要求享用專業自主性。以致自己的專業能力與專業形象都會受到提升，當專業能力越高，專業承諾也會跟著提高。陳怡蓁（2006）也指出專業承諾可歸納為：能夠投身且認同其所從事專業工作的目標、價值與意義等信念，由此信念而產生的態度與實踐，故全力以赴地付出更多的努力投入其專業領域。所以專業人員的自主性與承諾兩者皆高時，這代表游泳池業者所提供的工作情境，是有助於專業人員在教學時的自主性，而兩者之間所產生的共容

性，是有助於提高工作品質與工作績效的。反之，如果專業人員的自主性與承諾兩者階低時，代表游泳池業者在工作情境限制專業人員在工作時的自主性，導致降低工作品質與工作績效。

(4) 鬥志與意志力會比同儕還要好。

從受訪者的口中得知他們不僅受到專業技能方面的幫助或影響，在找工作或者在職方面也受到技能成就的影響，因為意志力和鬥志會比一般人還要好，這是從小接受嚴格訓練而辛苦換來的另一種技能，筆者從小二年級就加入游泳隊，從小就要培養早上五點晨操、下午四點練習，每次訓練時間至少超過兩個小時，而訓練時的辛酸與辛苦是沒有人會知道的，又加上游泳項目又是閉鎖性的運動，所以每當受挫折或遇到瓶頸，也只能對著水說話，加上從小練習的游泳池是室外池，每次的夏天和冬天都很必須承受不一樣的痛苦。夏天來臨光是在岸上做體能，身體流出的汗量就等於雨滴在下，下水練習時因為水溫極高的關係時常導致手腳抽筋或者頭暈；冬天來臨時游泳池水溫極低的關係，每天練習都只能穿一件三角褲並在15度以下的水池中持續2個小時，上岸時常常因為水太冷的關係而導致手腳凍傷，所以要當一個運動選手是不容易，訓練的過程中必須要承受別人不能承受的痛苦，忍受別人不能忍受的孤獨。

首先受訪者 C15 說

如果是找非體育運動相關的工作，專業技能多多少少都會有幫助和影響，但不是在成績和成就上面，而是在鬥志方面，因為運動選手的自尊心都比較高，當遇到比你

強的對手或者根本贏得你的選手，心態上都會想你要贏我，我會讓你贏得很辛苦，也是因為這樣的鬥志，所以不管是在工作或在職時，所遇到的挫折或困難會比同事還要能夠應付（私人通訊，2012年3月22日）。

受訪者 E21 說

但是唯一不會改變的是鬥志和意志力方面真的會比同事或同時期的還要好，畢竟從小被騙進去加入泳隊，這個過程是很辛苦的（私人通訊，2012年4月1日）。

受訪者 I48 說

不管是體育運動或非體育運動在應徵工作方面，都有受到運動技能的幫助，但確不是在運動成績或成就方面而是在意志力和鬥志方面，會比同儕或同時期唸書的同學還要好，應徵工作也不會容易被打敗，遇到困難也比同事還要撐得住。例如：那時百貨公司在當業務時，只要公司辦活動或者週年慶，消費者就會變得非常多，那時百貨業者會覺得你比較鬥志或意志力方面都會比其他都好，因為同事們都會呱呱叫（私人通訊，2012年1月10日）。

雖然專業運動技能只能在同性質的運動項目上才可以發揮作用，但是運動員的鬥志與意志力卻可以運用在不同的工作場所與情境，不管是在應徵工作或者是工作時，都會受到幫助或影響，一方面受到業者的重視與喜愛，因為業者認為你會比其他同事還要耐操，另一方面升遷或換工作的機會比較高，因為可能會受到其他公司的挖角。

(5) 工作服務經驗。

從這四位受訪者的談話中可以知道，他們在高中或大學時期就已經四處在教學游泳，教學經驗方面至少五年以上，在這五年當中會遇到各式各樣的人，而人有很多種情緒、個性、脾氣等，又加上教學游泳是肢體上的接觸，所以在教學過程中就會出現各式各樣問題，每出現一個問題都必須由教練自己解決與面對，而每解決一個問題等於學習到另一種經驗，所以在服務消費者方面，會比其他服務性質得更講求，因為消費者不可能只跟游泳池業者購買一次課程。

首先受訪者 C15 說

如果是轉做服務業，就多多少少有幫助一些，因為高中和大學在打工游泳期間，長接觸消費者的關係，所以只要轉做服務性質的工作，都會比較上手，因為消費者大概的問題都差不多，這樣的話會比同時期應徵上這份工作的員工升遷比較快，我目前這份工作就是這樣，經理比較看重以外，各方面的機會我都會比其他人多，例如：教課、薪資、升遷等等（私人通訊，2012年3月22日）。

受訪者 E21 說

因為我應徵的三份工作都是跟游泳有相關工作，所以當我面對消費者應對能力會好過於同時期的同事，以致老闆會比較看重（私人通訊，2012年4月1日）。

受訪者 H43 說

因為我覺得我們的專長是服務業，服務性質占比較重，

加上過往的教學經驗，在應對消費者的能力會比較好，因為我也是過來人，目前是擔任經理的職位，本身我也比較喜歡雇用這方面的人才，因為他們會比較留的住消費者的的心，而且他們剛近來學習教學時，不用特別教他們與消費者交談這一個區塊，這對我們業者來說也是最重要的一塊，因為賺錢才是目的（私人通訊，2012年3月25日）。

受訪者 I48 說

百貨業那份工作因為都是同性質的，多少都有，因為面對客戶或者應對客戶的問題，都會比同事們應對能力還要好，那時經理印象對我比較好（私人通訊，2012年1月10日）。

長期累積下來的教學經驗，不僅幫助運動相關的工作，還可以在服務性質較高的工作上得以發揮。因為游泳教學要上課堂數，基本是10堂課為一個階段，而每一堂課的消費者都會有不同的問題產生，每個問題的答案都必須在這一趟課回答或是下一堂就必須給消費者答案。而這個過程是必須是很辛苦，必須要去了解消費者需要什麼或遇到什麼樣的困難...等等，該如何去幫助或解決，這也是每的教學人員必經之路。業者方面則會希望或要求教學人員，每一堂上課內容盡量去滿足消費者的需求，這樣子消費者才會繼續報名來學

游泳。這樣一來教學人員一方面可以為這位消費者繼續上課，另一方面業者可以繼續賺錢，達到雙贏的局面，這也是游泳業者所希望。因此，在服務性質比較重的地方上班，教學經驗會發揮你想不到的作用。

二、平行流動因素

依據表 3 的社會階層排序台體泳隊畢業生發現，共 21 人平行流動，佔問卷受試者 50 人中的 42%，平均年齡 30.57 歲、泳齡 16.28 年、畢業年齡 7.42 年。在平行流動方面最多的是第二社會階層，共 17 人，比例為 81%；第四社會階層人數次之，共 3 人，比例為 5%；第三社會階層人數最少，共 1 人，比例為 5%（如：表 4-9）。

表 4-9 台體泳隊畢業生代內平行流動情形表

平行流動	人數	百分比
第二階層	17	81%
第三階層	1	5%
第四階層	3	14%
總和	21	100%

資料來源：本研究自行整理。

另外，此平行流動的受訪者共 4 位，A1 游泳池救生員、

B14 大學兼任教授、F28 作業員、G34 代理老師，分別階層是第二階層、第四階層、第二階層、第四階層。

(一) 平行流動因素

(1) 工作滿足。

工作滿足指出服務業員工工作滿足的主要關心因素為：薪資、升遷、人際關係、福利、獎酬、工作性質、溝通等滿意程度(Spector, 1985)。從訪問受試者的過程發現他們在自己領域工作的時候特別有自信，不管是在教學還是示範動作，都展現出一種讓人覺得很專業的感覺，而事後問受訪者的時候才知道，在這些工作領域他們都是行家，雖然在工作時很辛苦，薪資也不高，但是他們對於學生或者是學生的家長給予的回饋或無形報酬是感到滿意的。而另一個 Porter (1968) 學者也認為一個人是否感到工作滿足，會檢視自我工作所實際獲得有形或無形報酬與期望間是否有差距。若一個人的付出獲得的報酬是大於，則會比較滿足；若一個人的付出獲得的報酬是小於，則會比較不滿足，因此一般員工都會期望付出的勞力與時間，會比實際獲得的還要高，所以只要員工認為：付出、獲得的兩者間差距越小，將會使員工越感到工作滿足。

首先受訪者 A1 說

畢業後的工作三份都是經理推薦的，雖然過程中有點小意外加上經理給的薪資又不高，那時是想換工作，不過因為教學經驗也已經有五年以上了，在這裡工作我比較習慣、也是我本身的專長。在教學方面，有些學生與家

長給予我的回饋與鼓勵是大於經理給的酬勞，也是讓我留下來工作的最大動力（私人通訊，2012年4月2日）。

受訪者 B14 說

我從第二份工作換到的三份工作，讓我覺得是要看自己努力多少而獲得多少，工作性質是教的課或兼課堂數越多薪資當然也越多，過程都是很辛苦。但是領到的報酬會比做苦工、粗工、一日工...等等其他工作還要高，工作場所也會不一樣，一個是在本身專業領域，另一個在別人的工作領域。所以薪資都差不多的情況下，當然要選擇對自己有利的一方（私人通訊，2012年4月16日）。

受訪者 F28 說

做過很多份工作，但是最讓我滿意的還是本身專長得相關工作，因為是自己的專長領域下工作，不僅是教學會比其他同事還要強，示範動作也會比其他同事精準，而自然而然家長當然會指名給你上課，老闆也會排比較多課給你上，領到的薪資當然會比同事們還要高，心情也會比較爽（私人通訊，2012年3月23日）。

受訪者 G34 說

因為體育老師的工作是唯一能讓我滿足的工作，不僅是薪資、工作內容、工作待遇...等各方面都好。因為本身從小就是練體育上來的，不當體育老師的話會覺得對不起自己（私人通訊，2012年4月10日）。

由上述可知，若員工感到工作滿足，將有助於業者的公司形象與名聲，提高消費者來購買的次數，提升在職員工作

者的業績，這樣一來可以激勵員工，並強化工作者工作時的投入程度。所以工作滿足是指員工對其所抱持的一般性態度，員工的工作滿足高即表示對工作抱持正面態度；反之，即表示對工作不滿而產生負面的態度(Robbins, 1998)。所以本研究生認為當個人認為自己對組織的貢獻與組織所給予報酬達到平衡時，工作滿意度變會提高，工作績效也會跟著提升；但是個人認為自己無法與組織達成共識，工作滿意度會變為極差，工作績效不只會降低，甚至發生曠職或離職的情形。

(2) 受重要他人與生長環境的影響

從訪談過程中，談到他們的工作地點、工作時間、工作人事物、工作環境...等等，研究者發現重要他人與從小生活的影響，會對於個人的行為表現具有重大的影響性，而這個重要他人可能是父母長輩、配偶、兄弟姐妹，也可能是老師、同儕、主管等。每個人成長的歷程中，隨著階段的不同，週遭的人事物對個人有著不同程度的影響。

首先受訪者 A1 說

從小我媽媽是在教學游泳，也因為這樣我才接觸游泳並且開始學游泳，因為從小學游泳的關係加上母親本身也在教學游泳，所以認識了這間游泳池所有的主管、同事、經理。也是因為這樣所以我第一份正值工作是找游泳池，應徵過程中也有受主管的幫忙，所以我有機會在這裡工作（私人通訊，2012年4月2日）。

受訪者 B14 說

多少都受到影響（大學教授），因為從國小訓練開始到大學期間，都很羨慕訓練我的老師，可以在自己的專長地方工作領的薪水又很穩定，所以這也是我一直努力嚮往的目標，只是一直沒有名額缺或機會（私人通訊，2012年4月16日）。

受訪者 G34 說

因為學長吧，那時在大學時後學長因為替代役而在我們學校代理游泳隊，在當替代役的時候考上正式體育老師，很羨慕學長現在這個工作，也受到他考上體育老師的影響，所以踏上體育老師這條路，但是考了四年...一直到現在還是代課老師。而我的家人常跟我說不要在執迷不悟，因為老師入取率太低為什麼不可其他公務人員呢？說不定考其他公務人員早就考上了。一半是因為不想放棄，另一半是受學長考上體育老師的影響。

（私人通訊，2012年4月10日）。

從受試者訪談中知道生活中的人事物與環境都會影響畢業之後的就業情形。以上的敘述得知生長環境與接觸的人事物影響最大，在這種情況下往往會限制一個人的選擇、可能性與成就，而無法在其他方面發揮功能。Herr & Cramer(1988)強調環境因素對個人職業選擇與適應的影響，尤其是個人的出生背景、生長環境、接觸的人物與習得的知識，以及當時的社會流動狀況、職業結構社會階層，甚至整個經濟、政治、文化環境等，均為塑造其態度、興趣、能力、價值觀以及各種與生涯有關的行為模式的重要因素，其影響不僅及於個人生涯選擇的範圍予可能性，而且限制其成就水準。因此要特

別注意個人的背景或生長環境的限制，進而考慮可以充份發展其潛能的途徑，所以本研究生認為在生長環境會直接影響學生畢業後是否投入相關產業。

三、向下流動情況

依據表 3 的社會階層排序臺體泳隊畢業生發現，共 2 人流動向下，佔問卷受試者 50 人中的 4%，平均年齡 29 歲、泳齡 16 年、畢業年齡 6.5 年。在流動向下方面只有第四階層，共 2 人，比例為 100%，下降一個社會階層人數，共 1 人，比例為 50%；下降二個社會階層人數，共 1 人，比例為 50%；（如：表 4-10）。另外，此流動向下的受訪者共 1 位，D20 設計師助理，下降一個階層。

表 4-10 臺體泳隊畢業生代內向下流動情形表

向下流動		
個人階層	第四階層	總和
向下一階層	1	1
(%)	50%	50%
向下二階層	1	1
(%)	50%	50%
總和	2	2
(%)	100%	100%

資料來源：本研究自行整理。

另外，此流動向下的受訪者共 1 位，D20 設計師助理，下降一個階層。因為向下流動並不是一間光榮的事情，所以願意接受訪問的人很少，這也是研究限制之一。

(一) 向下流動因素

(1) 生涯轉換與受重要他人影響

生涯轉換指的是從一個工作領域轉換至另一個完全不同的工作領域。全部的訪問受訪者裡面有唯一一個是做跟體育運動完全無相關的工作，他放棄原本擁有專業領域，而選擇了一個新的專業領域並且開始從頭學習。有學者吳芝儀(2000)指出工作轉換是個人根據對職業的認知及收集到的職業資訊，做出最適合自己的選擇，包括對新、舊工作的評估。以上這幾位學者定義生涯轉換是指，在工作職場上是由於主動或者被動的方式，離開了原本的工作單位或者原本的工作領域，轉換到另一種不一樣的工作單位或者原本的工作領域，而產生生涯轉換。

受訪者 D20 說

我在大五的那一年為了考研究所而延畢，在那一年中我學習到我很多不一樣的東西，接觸了我國、高中就喜歡的另一種專業領域。那時我的工作是在逢甲大學裡擔任游泳教練，雖然過程中還是以準備考研究所為重，但經歷了一些事情後，我決定放棄研究所放棄原本的專長領域，轉換到另一種領域去學習。畢業後馬上去補習班報到，早上在大學裡當游泳教練，工作完後就去補習班補習，大約一年，很幸運的轉換成另一種不同的專業領域（私人通訊，

2012年3月23日)。

在與受訪者訪談過程中提到轉換工作原因是因為他找到他自己想要的工作，覺得目前的這份工作會比他上一份工作還要來的滿意，不會在去擔心薪水不穩定或者隨時會被淘汰...等等，各種心理上的不安定。有學者提到 Kanchier and Unruh(1988)針對 500 位生涯轉變者的訪談研究中屬於自願轉變者陳述，轉變式表達自我及求成長的機會，因其注重內在回饋及成就感，權利、薪水、工作上的安全感...等外在需求則次之。提出工作者會因為工作改變，個人自由及工作機會的實現影響工作滿意度，當期工作狀態無法滿足自我的內在需求時，生涯轉變的念頭就會漸漸強烈。

受訪者 D20 說

我當初想轉換工作跑道是考慮到這份工作我是可以做一輩子的，而游泳教練卻不行，在延畢的那一年看到我兼任過的游泳池，裡面有好多個游泳選手，但請問一下好的游泳選手需要幾為游泳教練？想也不用想，游泳業者單然只會聘請一個，所以這是個有限的工作。如果你很幸運的擠下或搶下這份專任教練的工作，那你純粹教游泳那你能教到幾歲？最多三四十歲就很了不起來，那你覺得三四十歲後游泳業者還會雇用你嗎？游泳業者單然也不會在想用你了。而我目前這份設計助理的行業是相反，越老越值錢，但前提之下是你設計出來的東西是人家想要的（私人通訊，2012年3月23日）。

從受訪者的話中可以知道當游泳教練這份工作，帶給他很多的不安定感，使他必須放棄已經持續 10 年以上的游泳教

學經驗，轉換成另一種完全沒有接觸過的工作，雖然這份工作必須從頭學習，但是卻帶給他未來的保障。Chinbogn & Fiske(1990)指出會影響生涯轉換的原因，目前的工作環境，家庭因素、價值觀、生理的改變、心理的改變、物質環境、他人影響以及空間時間。Mobley、Gruffeth、Hand & Meglino (1979)的研究也有提到，發現影響離職行為的重要因素包括：個人因素（年齡、年資、性別、教育程度、家庭責任、人格特質等）、工作態度因素（工作滿足和組織承諾等）、工作內容因素（重複性、自主性、角色的清楚性等）、工作機會因素（個人主觀知覺到的外在工作機會）與離職意願。

受訪者 D20 說

我會從事這份工作的原因是因為個人的生涯規劃與父母親和朋友的影響，可能是因為我比較嚮往早點組成家庭，也可點退休然後做自己想做的事情。當初轉換跑道後，有得到父母親的同意，父母親只跟我說不要在像游泳工作一樣持續了 12 年最後卻放棄，目前的工作必須要一直持續。雖然現在目前有小孩要養會比較辛苦，但等 20 年後我會比晚生小孩的爸媽還要可以早點解脫。所以目前必須做的，就是要持續這份工作並且努力，而薪資方面也會慢慢往上升，剛進來是 2 萬左右差不多一年的時間，現在就已經快 3 萬了（私人通訊，2012 年 3 月 23 日）。

在求職或在職的過程中，總會有各種選擇以及突發狀況，有些人渴望一生中必須要有大風大浪、有些人則想過著安逸穩定的生活、有些人是不得不隨著社會的趨勢、有些人

則是渴望逆流而上去卻擔心陰溝裡翻船，而不敢勇於嘗試...等這些種種的因素，都是每個人必經的過程，雖然有人選擇逃避、有人選擇面對，但都是自己所選擇的。雖然當初的選擇是對的，但過了 10 年、20 年後一定對的嗎？這很難確定。但確定的是必須找到，自己心中想要的那份工作，才能讓你安心並努力打拼一輩子。

第三節 臺體泳隊畢業生代間社會流動因素

一、代間流動階層分部表、圖。

依據表 4-4 的社會階層排序臺體泳隊畢業生家庭階層發現，代間流動向上最高的是第二階層，共 7 人比例為 54%；代間平行流動最高是第二階層，共 11 人比例為 50%；代間流動向下最多是第四階層，共 9 人比例為 60%。（如：表 4-11）。

表 4-11 臺體泳隊畢業生的代間流動情形表

自己 家庭	第二階 層	第三階 層	第四階 層	第五階 層	總和
第二階層	11	2	7	0	20
第三階層	0	0	2	1	3
第四階層	3	1	7	2	13
第五階層	4	2	4	4	14
總和	18	5	20	7	50

資料來源：本研究自行整理。

表 4-11 臺體泳隊畢業生的代間流動情形表

代間流動情況					
向上流動	0	2	9	3	14
(%)	0%	4%	18%	6%	28%
平行流動	11	0	7	4	22
(%)	22%	0%	14%	8%	44%
向下流動	7	3	4	0	14
(%)	14%	6%	8%	0%	28%

資料來源：本研究自行整理。



圖 4-4 臺體泳隊畢業生代間流動

代間流動向上的受訪者共 5 位，B14 大學兼任教授、C15 的游泳池教學主任、E21 國小泳隊教練、H43 泳池經理（老

闊)、I48 高中體育老師。分別是第四階層、第四階層、第四階層、第五階層、第五階層；平行流動的受訪者共 3 位，A1 游泳池救生員、F28 作業員、G34 代理老師，分別階層是第二階層、第二階層、第四階層；此流動向下的受訪者共 1 位，D20 設計師助理，第三階層（如表 4-12）

表 4-12 受訪者社會階層代間流動方向情形表。

社會流動	受訪者				
向上流動	B14 大學 兼任教 授	C15 的游 泳池教 學主任	E21 國小 泳隊教 練	H43 泳池 經理 (老闆)	I48 高中 體育老 師
平行流動	A1 游泳 池救生 員	F28 作業 員	G34 代理 老師		
向下流動	D20 設計 師助理				

資料來源：本研究自行整理。

此外，為求保護受訪者的隱私與權利，本章分析中所提及一次人名、地名、機構、單位、公司行號皆為化名並以英文字母或數字代表，並做適當的情節混和盡量使原受訪者之身分不致暴露。在受訪者當中有三位父親已逝世，不願意提供本研究相關資料，使得受訪受試者時受到限制，由於內容

過少的關係，本研究以表來解釋、並把流動內容縮成一小節。

(一) 代間流動階層表

(1) 代間向上流動

依據表 3 的社會階層排序臺體泳隊畢業生家庭發現，共 14 人代間流動向上，佔問卷受試者 50 人中的 28%，平均年齡 31.07 歲、泳齡 15.42 年、畢業年齡 7.78 年。在代間流動向上方面最多的是第二階層，共 9 人佔最多比例是向上兩階層 50%；向上一階層次之 14%，第三階層代間流動向上，共 3 人佔最多比例是向上一階層 14%；向上兩階層次之 8%，第四階層代間流動向上最少，共 2 人，比例為 14%。總和起來，向上兩階層人數最多，共 8 人，比例為 58%；向上一階層人數，共 6 人，比例為 42%（如：表 4-13）。另外，此流動向上的受訪者共 5 位，B14 大學兼任教授、C15 的游泳池教學主任，E21 國小泳隊教練，H43 泳池經理（老闆），I48 高中體育老師。分別是第四階層、第四階層、第四階層、第五階層、第五階層，共 3 位向上一個階層，2 位向上三個階層

表 4-13 臺體泳隊畢業生代間流動向上情形表

代間流動向上				
家庭階層	第二階層	第三階層	第四階層	總和
向上一階層	2	2	2	6
(%)	14%	14%	14%	42%
向上二階層	7	1	0	8
(%)	50%	8%	0%	58%
總和	9	3	2	14
(%)	64%	22%	14%	100%

資料來源：本研究自行整理。

(2) 代間平行流動

依據表 3 的社會階層排序臺體泳隊畢業生家庭發現，共 22 人代間平行流動，佔問卷受試者 50 人中的 44%，平均年齡 29.72 歲、泳齡 15.36 年、畢業年齡 6.95 年。在平行代間流動方面，第二社會階層人數佔最多，共 11 人，比例為 50%；第四社會階層人數次之，共 7 人，比例為 32%；第四社會階層人數次之，共 7 人，比例為 32%；第五社會階層人數最少，共 4 人，比例為 18%。（如：表 4-14）。另外，此平行流動的受訪者共 4 位，A1 游泳池救生員、F28 作業員、G34 代理老師，分別階層是第二階層、第二階層、第四階層。

表 4-14 臺體泳隊畢業生平行代間流動情形表

平行流動	人數	百分比
第二階層	11	50%
第四階層	7	32%
第五階層	4	18%
總和	22	100%

資料來源：本研究自行整理。

(3) 代間向下流動

依據表 3 的社會階層排序臺體泳隊畢業生發現，共 14 人代間流動向下，佔問卷受試者 50 人中的 28%，平均年齡 29.14 歲、泳齡 15.07 年、畢業年齡 6.64 年。在代間流動向下方面最多的是第五階層，共 10 人佔比例最多是向下一階層與向下三階層各 28%；向下兩階層次之 16%，第四階層代間流動向下，共 4 人佔最多比例是向下兩階層 21%；向下一階層次之 7%。總和起來，向下一階層與向下兩階層人數最多，共 10 人，比例為 72%；向下三階層人數，共 4 人，比例為 28%（如：表 4-15）。另外，此流動向下的受訪者共 1 位，D20 設計師助理，下降一個階層。

表 4-15 臺體泳隊畢業生代間流動向下情形表

向下代間流動			
家庭階層	第四階層	第五階層	總和
向下一階層	1	4	5
(%)	7%	28%	36%
向下二階層	3	2	5
(%)	21%	16%	36%
向下三階層	0	4	4
(%)	0%	28%	28%
總和	4	10	14
(%)	28%	72%	100%

資料來源：本研究自行整理。

(二) 代間流動因素

從 9 位受訪者口中得知有 7 位沒有受到父母親目前工作職位影響到目前的工作職位；有 2 位卻受到父母親目前的工作影響到目前的工作職位。受訪者在代間流動情形上，向上流動有 5 位，他們家庭主要從事一般上班族、菜市場擺攤、小商人與家庭代工，促使他們向上流動的原因為父母親的辛苦工作、家庭經濟情況與家庭的影響。首先受訪者 C15 認為：「父親是一般上班族（五金行業）每天的上班時間很長放假時間少領到的薪資更少，因為我想讓我父母親早點退休所以想找穩定薪資又高的地方上班」（私人通訊，2012 年 3 月 22

日)。受訪者 E21 也說：「因為我父母親在菜市場擺攤的時間很長又要叫賣加上每個月的薪資不穩定又沒有所謂的假日時間，那種辛苦使我要找更好的工作」（私人通訊，2012 年 4 月 1 日）。受訪者 I48 也說：「從小看到父親早出晚歸得辛苦工作，使我小時後就想著長大時我一定要努力找穩定薪資又高的工作」（私人通訊，2012 年 1 月 10 日）；平行流動有 3 位，他們家庭主要從事公教人員、泳池救生員與一般工人，促使他們平行流動的原因父母親的工作影響到受訪者的，生長環境與生涯規劃。首先受訪者 A1 說：「多少受到母親的影響，因為母親我才接觸游泳，也因為生長環境都是在游泳池」（私人通訊，2012 年 4 月 2 日）。受訪者 G34 也說：「多少都受到父母親和親戚的影響，因為家族都是公教備的居多，所以我才會一直要當體育老師，但是個人的生涯規劃也有差」（私人通訊，2012 年 4 月 10 日）；向下流動只有 1 位，他們家庭主要從事公教人員，促使他們平行流動的原因生涯規劃、生涯轉換。受訪者 D20 說說：「游泳池教練和體育老師我都看破了，沒有背景沒有金錢沒有人脈，所以馬上轉換人生跑道，幸好馬上找到我理想中的工作」（私人通訊，2012 年 3 月 23 日）。

第四節 政府政策的影響

從受訪者的訪談中得知，他們從小花在練習游泳技術和

體能與參加各式各樣的大小賽事的時間，換來的運動成績與成就，是否有幫助大學畢業後的就業情形，本研究將探討和受訪者與游泳運動比較有直接相關的政策有，「泳起來」專案計畫指標之探討、專任運動教練，來釐清以上這些方案與措施是否能增加游泳專業人士得就業機會。

(一)「泳起來」專案計畫指標。

臺灣是屬於海島型的國家，四面環海的環境很適合發展水域活動，但每年卻有很多孩童及年輕人因為不熟悉水性而溺斃，表示臺灣會游泳的人口數很低。目前發現小學生會游泳的不到4成，即使軍人、警察和消防員會游泳的比例也不高，逐年造成溺水死亡率的升高（葉子誠、孟峻瑋，2011）。我國政府積極推動「泳起來」10年發展游泳計畫，希望國人都會游泳，大家「勇」起來、召開教育部、國防部等跨部會議，並擬定教育部將補助學校興建150座游泳池，協助中小學2千多位非體育專長教師具備游泳教學能力，並且達到8成以上學生會游泳；國防部則必須要提高軍人學會游泳的比率（湯雅雯、薛荷玉，2009年9月28日）。而這次「泳起來」專案計畫的主要目的是希望能帶動國民一起參與游泳這項運動，游泳運動不只適合各級年齡層，亦可強化肌肉以及關節柔軟性，另外換氣時可加強體內氧分的吸收，以及強化心肺功能。在此前提下，政府將興建與改建泳池150座、中小學學生游泳能力提升80%、每10萬名學生溺水死亡降至0.5人（葉子誠、孟峻瑋，2011）。

本研究針對以下四點與受訪者之就業相關，提出來討

論：1.培養游泳運動人口方面；2.游泳檢測；3.推廣游泳活動與游泳設施（體委會，2009年12月25日）。

首先是培養游泳運動人口方面。既然總目標是調訓專業游泳師資，增加各級學校學生游泳運動人數，來降低每年學生溺斃事件。但是從調訓專業師資方面就有點問題，從受訪者9位當中至少有3位沒有聽過這項計畫，而8位受訪者一致認為這個計畫，根本就為游泳池業者所設計的，只有1位認為不是，可能他的身份是某間泳池的經理。而其他8位也一致認定所有的利益都是泳池業者。

首先受訪者 A1

完全沒有聽說（作者講解後）回答：如果有那也必須要看游泳池業者有沒有需要，如果政府有補助那游泳業者當然OK，或者學游泳的人數變多當然就會多請幾位教練，如果沒有那當然就沒有，所以並沒有增加任何就業機會，那只有增加泳池業者的業績吧！（私人通訊，2012年4月2日）。

受訪者 B14

有聽說過。是有增加專業人士就業機會，但是很少。你也知道還需要問嗎？當然主要還是圖利那些民營業者的游泳池和廠商（私人通訊，2012年4月16日）。

受訪者 C15

有阿！我是這裡的教學主任有收到教育部的公文，規定每個國小小學學生要會游泳，而台中市的學校國小大部份都沒有游泳池，大部分都是委外教學，所以游泳池業者也因為這樣而獲利，從五年前開始學校開始越來越多，對公司經理或期下員工都會增加利益，而對於增加

游泳專業的運動教練就業來看，影響不大（私人通訊，2012年3月22日）。

受訪者 D20 說

完全沒有聽說。（作者講解後）回答：而這個計畫是有增加專業人士工作機會。以目前的推動來看這個計畫是短暫的，這個計畫會讓游泳池的業者等於多了一項收入，也對於專業游泳人士來說，要看游泳池業者怎麼去取決（私人通訊，2012年3月23日）。

受訪者 E21

有聽說。但是並沒有增加我們就業機會，只是增加游泳業者收入機會（私人通訊，2012年4月1日）。

受訪者 F28

完全沒有聽說。（作者講解後）回答：並沒有增加我們就業機會，有的只是圖利那些游泳業者，讓他們收入增加，並沒有增加我們的就業管道（私人通訊，2012年3月23日）。

受訪者 G34

有聽說，但是沒有增加我們就業機會，學校幾乎都是給外包廠商去標游泳池，而這個方案根本就是增加游泳池的收入機會，並不會增加我們就業機會。總歸就是沒有落實（私人通訊，2012年4月10日）。

受訪者 I48

有聽說，但是只有讓游泳池的業者賺到錢，並沒有增加游泳專業人員的工作機會，有也是臨時工作機會增加。馬總統沒有落實去執行（私人通訊，2012年1月10日）。

從受訪者的口中得知，泳計畫不僅沒有增加專業人士就業機會，反而是增加泳池業者的利益收入，而業者與業者之間為了招標沒有泳池的學校會互相競爭，在互相競爭的情況下利益就會被壓低，而導致游泳池業者聘請的游泳教練是看每學期所招標的學校有多少。

接著是游泳檢測。如果游泳池業者今年標到的學校很多間，就必須要很多游泳教練，但是這些游泳教練不一定是需要專業人士，因為通常標到很多間學校的游泳池業者，聘請的游泳教練價錢都很低，導致有些游泳專業人士不願意幫泳池業者做教學，而泳池業者在聘不到專業人士的情況下，泳池業者通常會叫救生員或者只是會游泳的一般人員下去做教學。在這種情況之下，教學品質會變差之外，也會降低每一年畢業生的游泳檢測合格率。

首先受訪者 C15

從五年前開始學校開始越來越多，對公司經理或期下員工都會增加利益，而對於增加游泳專業的運動教練就業來看，影響不大，因為教學游泳的教練不一定需要這些專業知識或者游泳專長的人，有的都是其他運動方面的教練來兼職，不需要到說很專業，所以影響不到（私人通訊，2012年3月22日）。

受訪者 D20 說

因為教學游泳的人並不一定是游泳專長的，自己有教游泳的經驗，有的根本不會游泳或不是這方面領域的專長，還是可以教游泳，有些泳業者為了要省錢，就覺得只要有救生證或類似相關證照就可以下水教人家游泳，所以這個問題不是這個方案推動得如何，是在於游泳池

的業者他願不願去顧及這個品質，還是說他隨便找一個人都可以當作游泳教練，還是去找一個游泳專長或擁有這方面技術的人來當教練（私人通訊，2012年3月23日）。

受訪者 E21

馬總統推動的泳計畫需要那麼多游泳人才，但是不見得是專業人才，只要會游泳會教都可以下去教，完全不需要考核，所以完全沒有用（私人通訊，2012年4月1日）。

受訪者 F28

就算有好了，游泳池業者都把價錢壓的那麼低，搞到很多專業人士都不走教學這一塊，所以只好找會游泳的阿、只會出一張嘴的阿、只要跟游泳相關都可以下去做教學（私人通訊，2012年3月23日）。

受訪者 G34

就算有也很少，因為游泳池業者並不一定用會游泳專業人士，只要會游泳的人，游泳池業者都可以叫他下去做教學（私人通訊，2012年4月10日）。

從受訪者敘述中得知，原來在業者與業者之間在競標學校學生因為利潤被壓低的情況下，會使教練每次上課的堂費降低而導致專業人士的流失，如果標到很多間學校的泳池業者在教學人手不夠的情況下，會指使一些只會游泳的員工、沒有教學經驗的員工、救生員或是接觸過游泳的員工下去貼人數，所以就會導致教學游泳的人不一定是游泳專業人士，那教學的品質就可想而知。泳計畫的推動是有增加專業人士的就業機會也達到增加游泳人數的目的，但建立在這兩者之

間是否有去做一個標準的檢測，例如游泳池業者在教學游泳方面是找一個游泳專業人士，學期末檢測游泳能力時當然也是同一個，這樣一來不但可以達到增加游泳專業人士的就業機會，也會提高全國各級學校學生的游泳合格率；游泳池業者在教學游泳方面是找一個只會游泳的員工，那檢測游泳能力時當然也是同一個，這樣一來不但沒有增加游泳專業人士的就業機會，還會降低全國各級學校學生的游泳合格率。

再者，推廣游泳活動與游泳設施。既然游泳教學都是委託外面的泳池業者，那推廣游泳活動當然也是泳池業者來負責主辦，每次主辦時都有達到推廣游泳的目的，但是這背後的辛苦是救生員與游泳教練，因為活動結束的打掃泳池設備與整理場地，這些都是領不到錢的工作。筆者本身從事教學游泳經驗有七年，也待過六、七間游泳池，看到的情形都差不多。但是最辛苦的還是薪資部分，學期開始或者暑假開始，因為這關係到游泳教練課排的多還是少，而泳池業者也利用這一點會宣布：想要課排的多一點的人，需要哪些假日過來當義工、哪些時間過來清理游泳池、哪些時間過來實習...等等各式各樣的要求，這樣一來不僅可以省下不必要的開支，還可以達到推廣活動的目的，但對於游泳教練和救生員來說，是一種折磨不僅要撥時間出來幫忙還領不到任何的薪資，長期下來會導致員工離職的發生。本研究認為推廣游泳運動雖然是有達到效果也增加游泳運動的人數，在這方面的推動政府是有去執行，但卻沒有落實，在推廣游泳運動和補助泳池設備更新的過程中就會變成是增加泳池業者的利益，使游泳教練或救生員剝削情況越來越嚴重。

(二) 專任運動教練

民國 89 年 12 月 20 日國民體育法修正案中，積極增列第 13 條「政府應建立優秀運動選手織培養制度」，已建置完善的法律環境，經過各界多年協商與努力，終於民國 97 年將學校專任運動教練正式納入編制，其制度的建立不但能鞏固中小學基層訓練之基礎，更能發揮高中職與大專院校特色運動培訓體制之健全與效能，建立「運動教練」與「體育教師」雙軌制度，使教學與訓練制度更完備，讓優秀運動選手生涯規劃與有志從事運動教練工作者，產生更大關注與保障，繼續培育國家優秀運動選手。依「國民體育法」(2003) 第 13 條第 2 項所稱專任運動教練係指各級學校專門從事運動團體隊之訓練或比賽指導之工作者。所以在未來學校體系中大概會分成兩類型，一種為體育教師；另一種為運動教練，但運動教練不得擔任體育教學工作，以落實體育教師與運動教練分途制之目標。惟運動教練在從事訓練工作之餘，若行有餘力，其可擔任學校運動社團之指導，以發揮最大使用效益。

首先受訪者 B14

只有專任運動教練是有照顧到！其他政府推動的都會經過游泳池業者都沒啥作用，除非你是老闆（私人通訊，2012 年 4 月 16 日）。

受訪者 D20 說

政府唯一提供對我們運動選手有保障的工作就只有運動教練，但是這個缺很難考上，因為他就像游泳池業者理的教練一樣，很多個優秀運動選手只需要一個運動教練（私人通訊，2012 年 3 月 23 日）。

受訪者 E21

政府唯一保障的工作就只有專任運動教練，但是這個方案成立很久只有最近幾年才通過，國小、國中、高中只要學校有體育班成立，就必須聘任專任運動教練，但是這個實施的計畫目前只有台北跟高雄開缺比較多，而台中沒有，我也在等著這個正式缺（私人通訊，2012年4月1日）。

受訪者 F28

政府的專任運動教練方案我認同，一為保障了運動教練的未來，也可以繼續在自己喜歡的工作上更加努力（私人通訊，2012年3月23日）。

受訪者 G34

專任運動教練是有幫助到我們所有運動選手多了一份就業管道，在這方面政府做得很不錯，不僅讓一些想要替國家訓練出好選手的教練多了一份保障之外，也肯定了他們的工作（私人通訊，2012年4月10日）。

受訪者 I48

我會順利考到正式體育老師也是受體委會聘任的專任體育教練有關，雖然當初是一年一聘有點不穩定，但是好像是去年開始吧，教育部還是哪個政府部門把他納入正式缺，所以對所有的體育運動選手多了一份保障，我很認同這一點（私人通訊，2012年1月10日）。

從很多受訪者可中得知政府推動的專任運動教練可解決參加國際運動競賽表現優異之優秀運動選手之出路問題。在立法院另為鼓勵培育優秀運動選手，也三讀通過「國

民體育法第十三條修正案」，未來高中以下有設體育班者，每校至少須設專任運動教練一人，由直轄市、縣市政府及各級學校從優秀運動人才中遴選。民進黨立委管碧玲估算，全國各校可在修法後增聘八百七十位運動員，為專業運動員創造職系，形成運動人才養成與就業的重要網絡（曾韋禎、林曉雲，2011年10月26日）。以上敘述針對的對象皆為有特殊運動表現者生涯退役後的生活，那其他人呢？對於也是從小到大都接受專業運動訓練的運動選手？

首先受訪者 B14 說

但是也只有照顧到特殊表現的退役運動選手，對於我們這些沒有貢獻的運動選手還是要靠自己（私人通訊，2012年4月16日）。

受訪者 D20 說

但是在前提之下你必須是個優秀的運動員，不然也等於白忙（私人通訊，2012年3月23日）。

受訪者 E21

雖然是有增加我的工作機會，但是卻沒有增加我同時期的同學工作機會，因為他沒有在大專盃得名，所以這個計畫並不會使每個運動員都增加就業機會（私人通訊，2012年4月1日）。

受訪者 F28

但是卻不是完美，因為他只保障了優秀的退役運動選手並不是保障每個退役的運動選手（私人通訊，2012年3月23日）。

受訪者 I48

但是這個專任運動教練方案並沒有保障每一位退役的運動選手，他只保障退役的優秀運動選手（私人通訊，2012年1月10日）。

政府推動的專任運動教練雖然給予所以退役運動選手多了一份就業機會與工作保障，但是只是給退役的優秀運動選手，並沒有給予其他的運動選手保障。所以國內的政府僅注意運動選手的運動成績，卻不會去在意其就業的問題，導致很多不是優秀的運動選手放棄了原本所堅持的運動項目轉而其他跑道，因而降低這個運動項目的運動風氣，所以在國內要當一位運動選手必須在國、高中具有匹配的學業能力，即使未來無法成為頂尖選手，至少在畢業後還有別的路可走。

第五節 綜合討論

本研究依黃毅志（2008）「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」做為評斷臺體泳隊畢業生代內與代間流動的依據。以首份全職工作與目前全職工作下去做比較；以目前全職工作與家庭全職工做下去做比較，因此前者從事的職業若同樣位於後者從事的職位，即為平行流動，若高於後者從事的職位，即為向上流動，反之則為向下流動。

一、臺體泳隊畢業生代內流動因素與情形。

在代內流動情形上，向上流動有 27 位佔總人數 54%，他們主要從事教職、各級學校泳隊教練、公司經理、公務人員

與泳池教學主任，促使他們向上流動的原因為生涯規劃、個人努力、運動技能幫助、服務經驗的幫助、工作環境與重要他人幫助；平行流動有 21 位佔總人數 42%，他們主要從事泳池救生員、一般作業員與新光保全，促使他們平行流動的原因為生涯規劃、家庭環境、受運動技能影響、生長環境與重要他人影響；向下流動有 2 位佔總人數 4%，他們主要從事一般公司員工、設計師助理，促使他們向下流動的原因為生涯轉換、家庭環境（如：表 4-16）。

表 4-16 臺體泳隊畢業生代內流動因素與情形表

流動方向	職業階層	人數	流動因素	職業與任職處
向上流動	第三階層	27	生涯規劃	公司經理 2 位
	第四階層		重要他人幫助	公務人員 2 位
	第五階層		個人努力	業務員 7 位
			運動技能幫助	補習班教職 3 位
			服務經驗幫助	各級學校教職、專任運動教練與業餘職業教練共 13 位
平行流動	第二階層	21	家庭環境	泳池救生員 10 位
	第三階層		生長環境	保全 3 位
	第四階層		運動技能影響	作業員 4 位
			工作環境	教職 4 位
向下流動	第二階層	2	家庭因素	自家公司作業員與
	第四階層		生涯轉換	設計師助理各 1 位

資料來源：本研究自行整理。

二、臺體泳隊畢業生代間流動因素與情形。

在代間流動情形上，向上流動有 14 位，他們家庭主要從事一般上班族、菜市場擺攤、小商人與家庭代工，促使他們向上流動的原因為父母親辛苦工作的背影、家庭經濟情況與生長環境；平行流動有 22 位，他們家庭主要從事公教人員、泳池救生員與一般工人，促使他們平行流動的原因父母親從事的工作、從小生活環境與生涯規劃；向下流動只有 14 位，他們家庭主要從事公教人員、公司經理，促使他們向下流動的原因個人生涯規劃、生涯轉換（如：表 4-17）

表 4-17 臺體泳隊畢業生代間流動因素與情形表

流動方向	家庭階層	人數	流動因素	家庭職業與任職處
向上流動	第二階層	14	家庭經濟情況 生長環境 父母親辛苦工 作的影響	家庭代工 3 位
	第三階層			教職 2 位
	第四階層			旅團 2 位
				出納事務 3 位 一般工人 4 位
平行流動	第二階層	22	父母親從事的 工作 從小生活環境 生涯規劃	公務人員 3 位
	第四階層			保全 3 位
	第五階層			泳池救生員 5 位 作業員 4 位
				各級學校、業餘與 職業教練共 7 位

流動方向	家庭階層	人數	流動因素	家庭職業與任職處
向下流動	第四階層	14	生涯規劃	里長、公司經理各
	第五階層		生涯轉換	2位
			家庭環境	教職 3位
			家庭因素	公務人員 3位
			家族工作影響	各級學校、業餘與 職業教練共 4位

資料來源：本研究自行整理。

三、臺體泳隊畢業生家庭經濟情形與重要他人幫助或影響。

在家庭經濟情形方面，臺體泳隊畢業生自認為家庭經濟收入普通的最多，共 29 人比例為 58%；認為家庭經濟中低收入戶次之，共 9 人比例為 18%；認為家庭經濟收入小康次之，共 8 人比例為 16%，認為家庭經濟收入富裕次之，共 3 人比例為 6%；認為家庭經濟低收入戶最少，共 1 人比例為 2%。

在流動情形方面，向上流動有 15 位臺體泳隊畢業生認為家庭收入普通，比例為 30%最多；認為家庭收入小康與中低收入戶次之，各有 5 位比例為 10%；認為家庭收入富裕的最少，共 2 位比例為 4%。平行流動有 13 位臺體泳隊畢業生認為家庭收入普通，比例為 26%最多；認為家庭收入中低收入戶次之，有 4 位比例為 8%；認為家庭收入小康次之，有 3 位比例為 6%；認為家庭低收入戶最少，共 1 位比例為 2%。向下流動有 2 位臺體泳隊畢業生認為家庭收入普通與富裕，各 1 位比例為各 2%（如：表 4-18）。

表 4-18 臺體泳隊畢業生代內流動自評家庭經濟情形表

家庭收入	向下流動	平行流動	向上流動	總和
低收入戶	0	1 (2%)	0	1 (2%)
中低收入戶	0	4 (8%)	5 (10%)	9 (18%)
普通	1 (2%)	13 (26%)	15 (30%)	29 (58%)
小康	0	3 (6%)	5 (10%)	8 (16%)
富裕	1 (2%)	0	2 (4%)	3 (6%)
總和	2 (4%)	21 (42%)	27 (54%)	50 (100%)

資料來源：本研究自行整理。

在重要他人幫助或影響方面，臺體泳隊畢業生首份工作有受重要他人，共 43 人比例為 86%，沒有受重要他人，共 7 人比例為 14%；臺體泳隊畢業生目前工作有受重要他人，共 40 人比例為 80%，沒有受重要他人，共 10 人比例為 10%。從數據中我們可以發現不管是首份工作還是目前工作，受到重要他人幫助比沒有受到重要他人幫助高於 80% 已上。

在流動情形方面，向上流動受到重要他們幫助或影響人數最多，首份工作共 23 人比例為 46%；目前工作共 21 人比例為 42%，平均 22 人比例為 44%。；平行流動受到重要他們幫助或影響人數次之，首份工作共 11 人比例為 22%；目前工作共 7 人比例為 14%，平均 9 人比例為 18%；向下流動受到重要他們幫助或影響人數最少，首份工作共 2 人比例為 4%；目前工作共 2 人比例為 4%（如：表 4-19）。

表 4-19 臺體泳隊畢業生代內流動重要他人幫助或影響表

首份工作受重要他人幫助或影響				
重要他人	向下流動	平行流動	向上流動	總和
有	2 (4%)	16 (32%)	25 (50%)	43(86%)
無	0	5 (10%)	2 (4%)	7 (14%)
總和	2 (4%)	11 (22%)	23 (46%)	36(72%)
目前工作受重要他人幫助或影響				
重要他人	向下流動	平行流動	向上流動	總和
有	2 (4%)	14 (28%)	24 (48%)	40(80%)
無	0	7 (14%)	3 (6%)	10(20%)
總和	2 (4%)	7 (14%)	21 (42%)	30(60%)

資料來源：本研究自行整理。

第五章 結論與建議

本研究目的為探討臺體泳隊畢業生代內與代間社會流動的情形與影響因素。依據黃毅志（2008）「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」做為評斷臺體泳隊畢業生代內與代間流動，結果顯示代內流動主要呈現向上流動情形；代間流動主要呈現平行流動情形。以下分為兩節，第一節是提出討論、第二節則陳述建議。

第一節 結論

一、臺體泳隊畢業生代內向上流動最普遍

共有27位比例為54%的臺體泳隊畢業生呈現代內流動向上情形，造成他們向上流動的因素有生涯規劃、重要他人幫助、工作環境、個人努力、運動技能幫助、服務經驗幫助與追求安定的工作。總共有13位擔任各級學校教師、專任運動教練與業餘職業教練，有7位業務人員，有3位擔任補習班教師，公務人員和公司經理各2位。代內向上流動情形共有4位受訪者，從受訪者的訪談中發現他們起先的工作都是跟自己專長有關，因為長時間在同一個地方工作的關係而產生職業倦怠，使他們脫離了原本專長工作領域，並嘗試了另一種工作領域的開始，卻發現工作所要擔的責任往往與薪資不成比例，工作時間長休息時間短領的薪資卻又比起先的工作還要少，促使他們想要找到好的工作，有的是受到重要他人幫

助、有的則是回到原本的專長領域、有的是受到運動技能的幫助而找到好的工作。

二、臺體泳隊畢業生代間平行流動最普遍

共有 22 位比例為 44% 的臺體泳隊畢業生呈現代間平行流動情形，造成他們平行流動的因素有父母親從事的工作、從小生活環境、生涯規劃。總共有 7 位擔任各級學校教師、專任運動教練與業餘職業教練，有 5 位泳池救生員，有 4 位作業員，另外有公務人員與保全各 3 位。代間平行流動情形共有 3 位受訪者，從受訪者的訪談中發現家族的工作或影響到他們畢業後的就業情況，其中有兩位受訪者因為家族或家庭本身就從事這方面領域的工作，而使他們發展空間變小發展可能性也跟著縮小，而導致平行流動的產生。

三、政府政策影響其流動情形

「泳起來」專案計畫指標、「專任運動教練」等與競技游泳退役選手直接相關的政策，雖然提供就業機會與工作保障，但是在執行政策的過程中卻沒有落實，從受訪者的口中得知「泳起來」專案計畫指標的政策推動之後會使得各級學校學生必須要學習游泳，而大部分的學校設備並沒有游泳池，所以游泳教學方面都必須委外，這樣一來游泳人口的參與人數就會成長，游泳專業人士的就業機會也會跟著增加，但並不是每一間泳池業者都會聘雇游泳專業人士做教學，在這種情況之下不僅會降低游泳專業人士的就業機會，進而導致教學品質下降、每年的檢測合格率也跟著下降。所以政府在執行方面希望多派人手，並監督每間學校學習的成效，已

達到推動方案的目的。

第二節 建議

根據以上結論，本研究將針對不同人士與未來研究提出具體建議，期待以大學畢業的競技游泳選手做出具體貢獻，不因研究者完成一本學位論文而停止對大學畢業的競技游泳選手的關懷。建議共分為五點

一、未來研究者可以增加研究競技游泳選手的教練

由於本研究代內流動方面沒有訪問受訪者的教練，所以無法掌握受訪者在訓練時的成長過程，甚至影響到以後的就業情況。希望未來研究者可透過教練提供的資料來瞭解，教練是否會影響競技游泳選手代內流動情形。

二、未來研究者可以增加研究競技游泳選手的人數與範圍

建議未來研究者可以增加研究人數與範圍，不管是在代內或代間流動，甚至可以與其他校院做比較，更可以瞭解競技游泳選手代內流動情形。

三、未來研究者可以研究競技游泳選手在國、高中與大學的訓練環境，對以後職場上的影響

由於每位競技游泳選手都想追求更好的運動成績，必須要把半天的時間用在體能、爆發力、技術訓練上也等於是生活的一部份，那會不會因為長期訓練的原因造成沒辦法在其他方面發展，那會不會造成競技游泳選手以後就業的影響。

四、未來研究者可以研究競技游泳選手的父母親，對以後職

場上的影響

由於每位競技游泳選手在追求更好的運動成績必須每天辛苦的訓練，在訓練過程中都是父母親一路陪伴與照顧，那在這種環境之下，如果在父母親支持的並參與那對一個競技游泳選手以後就業會有什麼影響，反之，如果沒有呢？

五、未來政府政策能幫助競技游泳選手提供更完善的就業機會

由於政府政策目前只提供優秀運動員的就業管道並沒有提供一般競技運動員的就業管道，所以希望政府在這方面能提供運動員多一些就業管道，這樣一來不僅可以讓運動員在競技場上更加努力，也多了一份保障。

引用文獻

一、中文部分

邱文仁(2011年2月14日)。職場達人王—建立好人脈輕鬆遇貴人。自由時報。

各級學校專任運動教練聘任管理辦法。2012年6月8日，取自全國法規資料庫，網址

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL035533>。

各級學校專任運動教練資格審定辦法。2012年6月8日，取自各級學校專任運動教練資格審定，網址

<http://coach.rocsf.org.tw/>

李明(譯)(1990)。社會不平等—社會階層化的流動。臺北市：桂冠。(Matras&Judah,1975)

吳慧瑛(2003)。二十年來教育發展之經濟評估：1978-2001。臺灣經濟預測與政策，33(2)：97-130

吳芝儀(2000)。生涯輔導與諮商理論與實務。嘉義市：濤石文化。

吳芝儀、李奉儒譯(1995)。質的評鑑與研究。臺北：桂冠。

吳清山、林天祐(1996)。教育名詞：分流教育。教育資料與研究，8，85。

唐文慧、王宏仁(2004)。社會福利理論：流派與爭議。臺北：

巨流。

宋鎮照 (1997)。社會學。臺北：五南。

范麗娟 (2004)。深度訪談。載於謝臥龍 (主編)，質性研究，
81-126。臺北市：心理出版社。

孫清山、黃毅志 (1994)。社會資源、文化資本與職業取得。
東海學報，35，127-150。

張華葆 (1987)。社會階層。臺北市：三民。

洪鏞德 (1997)。馬克思社會學說之析評。台北：揚智文化。

徐震、林萬億 (1983)。當代社會工作 (第二版)。臺北：五
南。

許嘉猷 (1986)。社會階層與社會流動。臺北市：三民書局。

曾韋禎、林曉雲 (2011年10月26日)。立院三讀通過/
專任運動教練 體育班得增聘。自由時報 (電子
報)。線上檢索日期：2012年6月10日，取自
[http://www.libertytimes.com.tw/2011/new/oct/26/today-
life8.htm](http://www.libertytimes.com.tw/2011/new/oct/26/today-life8.htm)

曾淑芬 (2001)。技能與社會階層流動之初探。資訊社會研究，
1，179-200。

陳政智、王伯軒、王麗娟、李宜修、余家偉、邱珈霖、陳建
廷、楊雅婷 (2005)。社會工作師勞動條件之探討－以
高雄市社會工作師公會會員為例。社區發展季刊第109
期，頁475-485。

陳怡臻 (2006)。國民中學教師的工作壓力與其專業承諾之

- 相關研究－以基隆市為例。銘傳大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 湯雅雯、薛荷玉（2009年9月28日）。馬領軍 全民泳起來。聯合報，AA4版。
- 彭懷真（1994）。社會學概論。台北：紅葉。
- 曾華源（2007）。建構服務品質為導向的臺灣社會工作專業制度。社區發展季刊第120期，頁106-114。
- 葉子誠、孟峻瑋（2011）。「泳起來」專案計畫指標之探討。國民體育季刊167期。第四十卷第三期。頁73-79
- 黃毅志（2002）。社會階層、社會網路與主觀意識：臺灣地區不公平的社會階層體系之延續。臺北：巨流圖書公司修訂再版。
- 黃毅志（2008）。如何精確測量職業地位？「改良版臺灣地區新職業聲望與社經地位良表」之建構。臺東大學教育學報，19(1)，151-160。
- 黃邱倫（2011年11月9日）。NBA資方小讓步 使騰再喊話。中國時報。
- 廖榮利（1986）。社會工作學。臺北：幼獅。
- 楊逸民（2006年1月6日）。陳金鋒披六年熊袍 總價值8100萬 年薪千萬。蘋果日報。
- 潘淑滿（2003）。質性研究。臺北市：心理出版社。
- 蔡文輝（2000）。社會學。臺北市：三民。
- 蔡文輝、李紹嵘（1999）。社會學概論。臺北市：三民。

- 蔡淑鈴 (1986) 職業地位結構：臺灣地區的變遷研究。頁 299-351，收錄於瞿海源、章英華主編，*臺灣社會與文化變遷*。臺北：中央研究院民族學研究所。
- 蔡淑玲 (1988)。社會地位取得：山地、閩南及外省之比較，變遷中的臺灣社會。臺北：中央研究院民族學研究所。
- 薛承泰 (1995)。社會調查與分析：社會科學研究方法檢討與前膽之一。臺北：中央研究院民族所。
- 簡惠美 (1994)。資本主義與現代社會理論：馬克思 涂爾幹 韋伯。臺北：遠流。
- 簡永祥 (2008 年 1 月 20 日)。臺灣女老虎曾雅妮 揮出新氣象。經濟日報。
- 瞿海源、王振寰 (2009)。社會學與臺灣社會 (三版)。臺北市：巨流。
- 謝雨生、黃毅志 (1999)，社會階層化收錄於王振寰、瞿海源主編，*社會學與臺灣社會*。臺北：巨流圖書公司。
- 鐘裕能 (2007 年 1 月 30 日)。32→33 加薪一萬 泰山失望。蘋果日報。
- 體委會 (2009 年 12 月 25 日)。泳起來 架構圖。

二、英文部分

- Adams, D. K. (1988). Extending the educational planning discourse: Conceptual and paradigmatic explorations. *Comparative Education Review*, 32, 400-415.

- Arum, R., & Shavit, Y. (1995). Secondary Vocational Education and the Transition from School to Work. *Sociology of Education*, 68, 187-204.
- Aranya, N., & Ferris, K.R. (1984). A reexamination of accountants organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 54(1), 1-15.
- Blau, P. M., & Duncan, D. O. (1967). *The American Occupation Structure*. New York, Wiley.
- Barber, B. (1957). *Social Stratification*. New York Harcourt Brace and World.
- Ballantine, J. H. (1997). *The Sociology of Education: A Systematic Analysis*. Englewood Cliffs New Jersey Prentice Hall.
- Broaded, C. M. (1997). The Limits and Possibilities of Tracking: Some Evidence from Taiwan. *Sociology of Education*, 70, 36-53.
- Coleman, J., S. & Hoffer, T. (1987). *Public and Private High Schools*. New York Basic Books.
- Chinbogn, D. A., & Fiske, M (1990) . *Change and continuity in adult life*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Davis, K., & Moore. W. E. (1945). Some Principles of Stratification. *American Sociological Review*, 7(4) 49-242.
- Finley, M. I. (1980). *Ancient Slavery and Modern Ideology*.

London Chatto and Windus.

- Gamoran, A. (1992). The Variable Effects of High School Tracking. *American Sociological Review*, 57, 28-812.
- Goode, W, J. (1969). *The Theoretical Limits of Professionalization. in The Semi-Professions and Their organization: Teacher, Nurses, Social Workers*. Edited by a. etzioni. New York: the free press.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1988). *Career guidance and counseling through the life span(3d ed.)*. Boston, MA: Little, Brown & Co.
- Jencks, E. (1972). *Inequality*. New York Basic Books.
- Kanchier, C., & Unruh, W. (1988). The career cycle meets the life cycle. *Career Development Quarterly*, 37, 127-137.
- Parsons, T. (1968). *Sociological Theory and Modern Society*. Taipei Rainbow-Bridge Book Co.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E., (1968). *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood: R. D. Irwin.
- Robbins, S. P. (1998), *Organizational Behavior*, 8th ed, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Marx, K., & Friedrich E. (1978). *The Marx-Engels Reader*. New York Norton.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., & Meglino, B. M. (1979) . Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.

- Mulkey, L. M., (1993). *Sociology of Education: Theoretical and Empirical Investigations*. Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress : roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, *16*(1), 71-82 .
- Spector, P. E., (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, *13*(6), 693-713.
- Schutzenhofer, K. K. (1987). The measurement of professional autonomy. *Journal of Professional Nursing*, *3*, p.278-283.
- Shavit, Y. & Featherman, D. L. (1988). Schooling, Tracking, and Teenage Intelligence. *Sociology of Education*, *61*, 42-51.
- Wallace, J. E. (1995). "Organizational and professional commitment in professional organizations". *Administrative Science Quarterly*, *40*. 228-225.

附錄

附錄一 訪談大綱

1. 為什麼會參加游泳隊?個人因素?還是家庭、學校、環境的影響?
2. 哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?是否參加過大專運動會?
3. 青少年加入泳隊後在學校所念的班級(普通班、體育班),是否影響到目前的就業情況?
4. 從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作,從事過哪些工作?在應徵工作過程中(體育運動與非體育運動),是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響?
5. 你目前的工作與運動相關,有幫助到你升遷?如果今天的工作是非運動相關呢?馬總統目前推動的泳起來方案,是否有增加你們就業機會?
6. 有重要他人幫助或影響你,在畢業之後找的工作?
7. 家庭成員的教育程度?家庭環境?大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響?你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異?

附錄二 訪談逐字稿

A1 青海假期 0402(一) 上午 10:00~10:45

1. 為什麼會參加游泳隊?個人因素?還是家庭、學校、環境的影響?

因為媽媽以前是教游泳的教練，那時我就已經在學游泳，在某一次參加了 XXX 的游泳比賽，覺的游泳還不錯因而產生了興趣，就加入了台中市游泳隊。個人的興趣加上母親的影響。

2. 哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?

是否參加過大專運動會?

96 年台灣體院畢業，有參加過大專杯最好成績是第三名，專長是 400 公尺捷式、800 公尺捷式、1500 公尺捷式，我大三那年拿兩塊牌子。

3. 青少年加入泳隊後在學校所念的班級(普通班、體育班)，是否影響到目前的就業情況?

都念普通班。會，我覺得普通班對以後職場比較好，因為體育班是為了競技運動而設立的在學的學科會比較少，所以出社會競爭就會輸給普通班的學生。

4. 從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作?

在應徵工作過程中(體育運動與非體育運動)，是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響?

(1) 第一份全職工作 XXX 救生員，第二份全職工作間 XXX 課教練，第三份全職工作 XXX 救生員。畢業後的工作三份都是經理推薦的，雖然過程中有點小意外加上經

裡給的薪資又不高，那時是想換工作，不過因為教學經驗也已經有五年以上了，在這裡工作我比較習慣、也是我本身的專長。在教學方面，有些學生與家長給予我的回饋與鼓勵是大於經理給的酬勞，也是讓我留下來工作的最大動力。

(2)1. 體育運動：會幫助到，你可以運用你的專長，在指導學生的時候家長或經理會比較信任，非本科系的學生也是有在教游泳，但是如果有出去比過賽或是這個領域專長的老闆會比較重用。

2. 非體育運動：完全沒有幫助到，因為有的工作只需要把裡面的工作內容背起來，根本不需要其他專業。

5. 你目前的工作與運動相關，有幫助到你升遷？

如果今天的工作是非運動相關呢？

馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？

(1)有幫助到我升遷，畢竟家長丟給擁有專業技能的教練教學會比較安心。

(2)完全沒有聽說。(作者講解後)如果有那也必須要看游泳池業者有沒有需要，如果政府有補助那游泳業者當然OK，或者學游泳的人數變多當然就會多請幾位教練，如果沒有那當然就沒有，所以並沒有增加任何就業機會，那只有增加泳池業者的業績吧。

6.有重要他人幫助或影響你，在畢業之後找的工作？

有，朋友跟公司還有家人。例如：從小我XX是在教學游泳，也因為這樣我才接觸游泳並且開始學游泳，因為從小學游泳的關係加上母親本身也在教學游泳，所以認識了這間游泳池所有的主管、同事、經理。也是因為這樣所以我

第一份正值工作是找游泳池，應徵過程中也有受主管的幫忙，所以才有機會在這裡工作。

7. 家庭成員的教育程度?家庭環境?

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響?

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異?

(1)1. 父母親教育程度是高中，弟弟高中畢業。

2. 家庭環境普通。

(2)多少受到母親的影響，因為母親我才接觸游泳，也因為生長環境都是在游泳池，但是工作是個人的意願而在游泳池工作。

(3)跟母親是沒有差距，因為我和我媽都是游泳教練，我父親就賣 XX 算是中盤商，跟運動沒有相關。

B14 台中游泳池 0416 (一) 下午 5:00~5:45

1. 為什麼會參加游泳隊?個人因素?還是家庭、學校、環境的影響?

國小是打籃球，因為喜歡玩而水常去游泳池，認識裡面的救生員與教練，進而接觸游泳教學。國中時打硬網晚上去游泳池玩水，所以是自己的興趣加上當時教練的鼓勵。

2. 哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?

是否參加過大專運動會?

台灣體專 84 年畢業、88 年二技畢業，有參加過大專運動會個人第三名，專長 100 公尺自由式，100 公尺蝶式。

3. 青少年加入泳隊後在學校所念的班級(普通班、體育班)，是否影響到目前的就業情況?

雲林喬信國小、雲林國中、台灣體專，一路都念普通班。

其實都差不多，要看大學畢業後找的工作而定，有沒有關聯才重要，如果你畢業後沒有找你在國、高中甚至大學相關的工作，如果有相關才有差。重點是要看出社會你接觸到的社會環境、人際關係在決定你未來的方向，所以跟國、高中學的學業沒太大的影響。

4. 從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作？

在應徵工作過程中（體育運動與非體育運動），是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響？

(1) 第一份全職工作中與游泳池教學主任、第二份全職工做大學兼任講師。從第二份工作換到的三份工作，讓我覺得是要看自己努力多少而獲得多少，工作性質是教的課或兼課堂數越多薪資當然也越多，過程都是很辛苦。但是領到的報酬會比做苦工、粗工、一日工…等等其他工作還要高，工作場所也會不一樣，一個是在本身專業領域，另一個在別人的工作領域，所以薪資都差不多的情況下，當然要選擇對自己有利的一方。

(2) 在應徵的過程中只有第二份是因為自己的專長技能而升遷，第二份確完全無幫助或者多少是有，但是只有一點點，必須要靠自己的努力才可以。所以不管是體育運動或非體育運動，如果不是自己的專業項目其實都沒有差，還是需要有社會經驗與工作經驗，這些經驗才會對你找的工作有幫助。

5. 你目前的工作與運動相關，有幫助到你升遷？

如果今天的工作是非運動相關呢？

馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？

(1)1.到目前為止只找的工做是都有，因為在教學方面跟其他人比較會有落差，教學技巧或示範給學生看，都不會比我們專業。其他就沒有了，業者只會看每個教練的招生的情況，並不會看你的學經歷。

2.還好。

(2)有聽說過。是有增加專業人士就業機會，但是很少。你也知道還需要問嗎？當然主要還是圖利那些民營業者的游泳池和廠商。只有專任運動教練有照顧到，但是也只有照顧到特殊表現的退役運動選手，對於我們這些沒得獎的運動員還是要靠自己！其他政府推動的都會經過游泳池業者都沒啥作用，除非你是老闆

6.有重要他人幫助或影響你，在畢業之後找的工作？

多少都受到影響（大學教授），因為從國小訓練開始到大學期間，都很羨慕訓練我的老師，可以在自己的專長地方工作領的薪水又很穩定，所以這也是我一直努力嚮往的目標，只是一直沒有名額缺或機會。致於幫助還好。必須要靠自己的努力，老師和學長姐他們能幫上忙是一定幫，不過自己如果沒有努力或者付出，其實也沒有用。

7. 家庭成員的教育程度？家庭環境？

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響？

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異？

(1)1. 父親國小、母親國中、姊姊高職、哥哥高中。

2. 家庭環境小康。

(2) 不會。父母親都會隨著個人的興趣去支持我們。

(3) 跟母親、父親比是上升但是跟姊姊和哥哥比是下降。因為姊姊是餐飲的經理、哥哥是 XX 公司的經理。我姊念 XX 是

餐飲業，很早就出社會打拼，走的方向是跟自己在念高職的方向是一樣，所以很快就升到公司經理的位子，致於哥哥也是一樣，是某間公司的經理，所以社會經驗和出社會走的路是很重要的，不管是學歷或者擁有一技之長，如果沒有用在工作的地方，其實都一樣沒用幫助。

C15 中興泳池 0322 (四) 晚上 7:00~7:40

1. 為什麼會參加游泳隊?個人因素?還是家庭、學校、環境的影響?

當初是泰和小學有開暑假游泳體驗營，在那時候只是想學游泳，暑假體驗營中期那時的教練開始招收游泳隊，所以我那時也開始接受訓練，父母親當初沒有反對或支持，純粹是自己想靠游泳來升學。

2. 哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?

是否參加過大專運動會?

台灣體院 92 年畢業。有參加過大專杯個人第九名，游泳專長仰式 100 公尺、200 公尺

3. 青少年加入泳隊後在學校所念的班級(普通班、體育班)，是否影響到目前的就業情況?

彰化泰和國小 5 年級開始練習，彰化陽明國中，彰化精誠高中，一路上都是念普通高中。如果是考師範大學(學院)或體育老師的話，是念體育班比較好因為那時候還有公費考試，大學畢業後出來直接當老師，可以一路都靠專長來升學，可是到我這屆之後就沒有。

我覺得有一技之長的會比沒有一技之長的還要吃香，體育班畢竟多普通班一技之長，我現在因為練游泳才會接觸游

泳池的工作，如果我沒有一技之長的話，就跟普通班的一樣是出來找工作。

4. 從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作？

在應徵工作過程中（體育運動與非體育運動），是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響？

(1)我大學畢業第一份全職工作是社區泳池救生員，因為太無聊一直都在這個圈子，想換或嘗試別的工作，所以那時轉做燒烤店餐飲外場人員也是我第二份工作，再來就 KTV 大夜班正職人員是我第三份工作，因為工作勞累程度太高而且薪水也不高，前兩份工作比當初在社區輕鬆站救生員時還要累薪水又比較少，薪資不符合成本，當初想說離開游泳或相關體育運動的工作後，會比較好但在外面打混了一圈，還是在回來，因為在外面找的工作都很累，可能是我找的都是大夜班或外場人員，但是薪資會比早班或一般上班族還要多，但做了三、四個月後病痛也跟著來，加上薪資和其他的種種算下來，不會比當初在游泳池工作領的還要多，所以又回來找游泳池的工作，想要過正常一點的生活，所以我的第四份全職工作中興游泳池救生員，第五份全職工作中興游泳池教學主任。

(2)1.體育運動：有。因為在大學期間學長姐就會介紹與體育運動的打工機會，所以出社會到職場上找的工作都跟之前學長姐介紹的差不多，有受到幫助至少不會找不到工作。

2.非體育運動：專業技能多多少少都會有幫助和影響，但不是在成績和成就上面，而是在鬥志方面，因為運動選手的自尊心都比較高，當遇到比你強的對手或者根本贏定你的選手，心態上都會想你要贏我，我會讓你贏得很辛苦，也是因為這樣的鬥志，所以不管是在工作或在職時，所遇到的挫折或困難會比同事還要能夠應付。

5. 你目前的工作與運動相關，有幫助到你升遷？

如果今天的工作是非運動相關呢？

馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？

(1)1.我目前的工作與我的專業技能有關，所有受到幫助很

大。我從國小五年就開始接受專業的技能訓練，高中時就已經開始教學游泳，大學也因為學長、學姊的介紹四處兼職游泳教練，然後慢慢取得業者對我的信任，在建立自己的口碑。所以在教學方面游泳池經理或主管會比較安心的讓我去教，而這裡的游泳隊教練也是我在帶，可能是因為本身小時後就是這樣被訓練過來的，會比一般人還要知道一些小細節，所以在教學的過程中，經理或主管都不會去干涉我的教學風格。也因為這樣的信任，排課、升遷與薪資都會比一般人還要快還要多

2.完全沒有幫助，因為那是要看工作時的態度而不是學經歷。但是如果是轉做服務業，就多多少少有幫助一些，因為高中和大學在打工游泳期間，長接觸消費者的關係，所以只要轉做服務性質的工作，都會比較上手，因為消費者大概的問題都差不多，這樣的話會比同時期應徵上這份工作的員工升遷比較快。我目前這份工作就是這樣，經理比較看重以外，各方面的機會我都會比其他人多，例如：教

課、薪資、升遷…等等。

(2)有阿！我是這裡的教學主任有收到教育部的公文，規定每個國小小學學生要會游泳，而台中市的學校國小大部份都沒有游泳池，大部分都是委外教學，所以游泳池業者也因為這樣而獲利，從五年前開始學校開始越來越多，對公司經理或期下員工都會增加利益，而對於增加游泳專業的運動教練就業來看，影響不大，因為教學游泳的教練不一定需要這些專業知識或者游泳專長的人，有的都是其他運動方面的教練來兼職，不需要到說很專業，所以影響不到，影響最多的是游泳池業者，利潤利益都提高很多，算是與政府互助，因為小學生必須會游泳這個規定使學校要委外教學。但是這些都是消費者付費，政府是沒有完全補助，想學游泳的人必須要繳錢，一個人上一堂游泳課需要 100 或 120，所以會比在自己來學游泳的人還要便宜。

6.有重要他人幫助或影響你，在畢業之後找的工作？

有。就當初在外面繞了一大圈，還是回來找游泳池救生員或兼職教練，因為薪資比較穩定之外，生活作息也可以比較正常，那時正好在大學時就有四處在外面兼職游泳教練認識的學長，他剛好又從游泳池教學主任辭職，叫我來接他的班，那間游泳池的老闆剛好我也認識，就很順利和幸運的接了教學主長這個位子。

7. 家庭成員的教育程度？家庭環境？

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響？

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異？

(1)父母親高中、姊姊高職、兩個妹妹大學和高職。家庭普通。

(2)大學畢業到現在找的工作都是自己，父母親不會干涉我找

什麼工作；父母親的職業也沒有影響我找工作的方向。父親的工作就是一般的上班族，而我目前的工作是靠游泳專長而來的，所以完全不相關，而會接觸游泳池也是因為大學在學校理半工半讀而認識游泳池的經理或教練，畢業後也是因為他們的推薦才會在游泳池繼續上班。家裡的人也都沒有從事與運動相關的工作。

- (3) 父親是一般的上班族(五金行業)，母親家庭主婦有兼手工業，我姊是飯店工作人員，兩個妹妹一個是在做行政助理另一個是家庭主婦。我目前的工作有比我家庭成員還要好，因為至少一個專長，透過游泳專長做目前的游泳教練，跟家庭成員比算是薪水比較高，又以社會工作上來看當游泳教練會感覺比較好。父親的每天的上班時間很長放假時間少領到的薪資更少，因為我想讓我父母親早點退休所以要找穩定薪資又高的地方上班。

D20 松美系統 0323 (五) 晚上 7:00~7:40

1. 為什麼會參加游泳隊? 個人因素? 還是家庭、學校、環境的影響?

暑假一開始是招收有興趣學游泳的學生，學完之後那時教練有說明這是為了游泳選手而開班的，有興趣的可以加入游泳隊，那時算是我的興趣而進去。

2. 哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?

是否參加過大專運動會?

96年畢業。有比過大專杯最好成績是個人第五名，專長是200蝶式。

3. 青少年加入泳隊後在學校所念的班級(普通班、體育班)，

是否影響到目前的就業情況？

國、高中都是念普通班。體育班會對術科比較好；而普通班對術科會比較不好。但對以後的就業來說，我畢業的那個時候才知道我會的東西比體育班多好多，但是在就業的職場上就不一樣，因為體育班會比較吃香，因為他們比普通班多一項技能，就等於多了一個社會工作機會。不管是體育班或者是其他班，如果你有多一樣別人不會的東西，就等於多了一份工作機會。

4. 從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作？

在應徵工作過程中（體育運動與非體育運動），是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響？

(1) 第一份全職工作是在當逢甲大學游泳池的教練，第二份全職工作就是我目前的系統家具設計師。這過程是我在大五的那一年為了考研究所而延畢，在那一年中我學習到我很多不一樣的東西，接觸了我國、高中就喜歡的另一種專業領域。那時我的工作是在逢甲大學裡擔任游泳教練，雖然過程中還是以準備考研究所為重，但經歷了一些事情後，我決定放棄研究所放棄原本的專長領域，轉換到另一種領域去學習。畢業後馬上去補習班報到，早上在大學裡當游泳教練，工作完後就去補習班補習，大約一年，很幸運的轉換成另一種不同的專業領域，我當初想轉換工作跑道是考慮到這份工作我是可以做一輩子的，而游泳教練卻不行，在延畢的那一年看到我兼任過的游泳池，裡面有好多個游泳選手，但請問一下好的游泳選手需要幾為游泳教練？想也不用想，游泳業

者單然只會聘請一個，所以這是個有限的工作。如果你很幸運的擠下或搶下這份專任教練的工作，那你純粹教游泳那你能教到幾歲？最多三四十歲就很了不起來，那你覺得三四十歲後游泳業者還會雇用你嗎？游泳業者單然也不會在想用你了。而我目前這份設計助理的行業是相反，越老越值錢，但前提之下是你設計出來的東西是人家想要的。我會從事這份工作的原因是因為個人的生涯規劃與父母親和朋友的影響，可能是因為我比較嚮往早點組成家庭，也可點退休然後做自己想做的事情。當初轉換跑道後，有得到父母親的同意，父母親只跟我說不要在像游泳工作一樣持續了12年最後卻放棄，目前的工作必須要一直持續。雖然現在目前有小孩要養會比較辛苦，但等20年後我會比晚生小孩的爸媽還要可以早點解脫。所以目前必須做的，就是要持續這份工作並且努力，而薪資方面也會慢慢往上升，剛進來是2萬左右差不多一年的時間，現在就已經快3萬了。

(2)第一份工作是有幫助和加分的效果，第二份我做的工作與我的專長完全無相關，但是老闆看到我的泳齡12年，他覺得為什麼我可以持續做這件事情那麼久，認為你的毅力可以持續那麼久，他部會在乎你有這項技能而是看到你的毅力，所以這項能力不管你去應徵任何工作都是有幫助的。

5. 你目前的工作與運動相關，有幫助到你升遷？

如果今天的工作是非運動相關呢？

馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？

(1)1.目前的工作並沒有，但是如果是運動相關會比其他專長

還要吃香，游泳專長還是會比較有優勢。

2. 不用說，完全沒幫助。

(2)沒有聽說。(作者講解後)而這個計畫是有增加工作機會。

以目前的推動來看這個計畫是短暫的，這個計畫會讓游泳池的業者等於多了一項收入，也對於專業游泳人士來說，要看游泳池業者怎麼去取決，因為教學游泳的人並不一定是游泳專長的，自己有教游泳的經驗，有的根本不會游泳或不是這方面領域的專長，還是可以教游泳，有些游泳業者為了要省錢，就覺得只要有救生證或類似相關證照就可以下水教人家游泳，所以這個問題不是這個方案推動得如何，是在於游泳池的業者他願不願去顧及這個品質，還是說他隨便找一個人都可以當作游泳教練，還是去找一個游泳專長或擁有這方面技術的人來當教練。政府唯一提供對我們運動選手有保障的工作就只有運動教練，但是這個缺很難考上，因為他就跟游泳池業者理的教練一樣，很多個優秀運動選手只需要一個運動教練，但是在前提之下你必須是個優秀的運動員，不然也等於白忙。

6. 有重要他人幫助或影響你，在畢業之後找的工作？

有！同擠的影響，但是自己去找工作自己去應徵的。

7. 家庭成員的教育程度？家庭環境？

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響？

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異？

(1)1. 哥哥大學畢業，父母親是高中高職。2. 小康教庭。

(2)沒有，家族企業並沒有影響我的人生規劃。但是他們是支持我做這方工作，他們說既然自己有喜歡，又跟以往所走的完全不一樣的方向，就要走下去不要一直換一直

換工作。就例如：游泳已經游了 10 年以上就走完全不相關的行業，就要從新開始，所以目前的工作走的越長久以後就是你的，因為游泳池教練和體育老師我都看破了，沒有背景沒有金錢沒有人脈，所以馬上轉換人生跑道，幸好馬上找到我理想中的工作。

- (3) 父親是做皮箱、皮件(家族企業合夥開公司)，母親是清潔工，哥哥是在電腦維修員和賣電腦上班。目前是差不多，但要比以後的話我會比較好，因為以目前哥哥來說好了目前得三年，他如果業績好賣得好現在是三萬多，可是以後最多也差不多是這樣，但是我則是目前三年差不多兩萬五，但是等我階級生到下一段階級我的薪資就跟著增加。

E21 頭家國小 0401 (四) 下午 5:00~5:40

1. 為什麼會參加游泳隊? 個人因素? 還是家庭、學校、環境的影響?

國小二年級的時候有暑假夏令營，而接觸游泳產生興趣，而加入游泳隊。

2. 哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?

是否參加過大專運動會?

台灣體院 91 年畢業，參加過大專杯拿過接力賽第二名、個人第六名，專長 200 公尺混合式。

3. 青少年加入泳隊後在學校所念的班級(普通班、體育班)，是否影響到目前的就業情況?

國小那時算是輔導課，可是到五六年及之後就沒有輔導課，而國中則是普通班，高中則是念體育班。

到目前的職場上普通班會比較好，因為如果國、高中都念體育班到大學畢業，出路只有一條路就是與專長相關的工作。而普通班學習到的東西比較多元，到大學畢業後出社會真的會比，只會單一專長的人還要好找工作。

4. 從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作？

在應徵工作過程中（體育運動與非體育運動），是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響？

(1) 因為大學畢業不想在碰水，所以不會找游泳池相關工作，因為一直下水教游泳很傷皮膚，皮膚很容易乾裂並過敏，所以大學畢業第一份全職工作與第二份全職工作一樣，一個是亞歷山大另一個是永豐棧健身房，因為在健身房上班時，只要有人休假或人手不夠，就要上班一整天，身體累就算了加上加班費又少，薪資不符合成本，公司上班時間很不固定，沒有自己的假日時間，而我自己本身是喜歡六日放假的人，但服務業你知道的，就是六日生意特別好，沒辦法想做自己想做的事情，所以就想找一個穩定薪水和固定假日休息的工作，那時剛好有學姊要退休，就推薦我進去國小裡代游泳隊，當國小的專任游泳教練，就持續到目前。

(2) 台灣的運動選手很現實，不可能像國外比較有保障。我的工作也要看有沒有與體育運動相關，一般行業是完全不需要，考公職或其他行政也完全沒有用。而且國、高中念體育班已經輸給普通班學科一大差距，畢業後如果沒有在好好的進修，找工作真的會落差人家一大截。但是唯一不會改變的是鬥志和意志力方面真的會比同事或同時期的還要

好，畢竟從小被騙進去加入泳隊，這個過程是很辛苦的。

5. 你目前的工作與運動相關，有幫助到你升遷？

如果今天的工作是非運動相關呢？

馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？

(1) 1. 有，因為我應徵的三份工作都是跟游泳有相關工作，所以當我面對消費者應對能力會好過於同時期的同事，以致老闆會比較看重並且喜愛，也因為有這項專業技能，才會認識在大學期間四處兼游泳課的學姊，並且介紹國小泳隊教練這個工作給我，可能是因為我小二就開始加入游泳隊（接受專業技能訓練）的關係，會比一般人還要知道怎麼帶國小游泳隊，畢竟介紹給我工作的學姊會比較安心交給我帶，但升遷的話就要看進來以後的工作態度。

2. 完全沒有幫助。

(2) 有聽說。但是並沒有增加我們就業機會，只是增加游泳業者收入機會，而且馬總統推動的泳計畫需要那麼多游泳人才，但是不見得是專業人才，只要會游泳會教都可以下去教，完全不需要考核，所以完全沒有用。政府唯一保障的工作就只有專任運動教練，但是這個方案成立很久只有最近幾年才通過，國小、國中、高中只要學校有體育班成立，就必須聘任專任運動教練，但是這個實施的計畫目前只有台北跟高雄開缺比較多，而台中…沒有，我也在等著這個正式缺，雖然是有增加我的工作機會，但是卻沒有增加我同時期的同學工作機會，因為他沒有在大專盃得名，所以這個計畫並不會使每個運動員都增加就業機會。

6. 有重要他人幫助或影響你，在畢業之後找的工作？

有，我目前的工作是國小專任教練，是因為以前的學

姊在國小代游泳教練想辭職還是生小孩我忘了，不過他在離職前介紹我進去，工作內容還不錯：工作天一到五、假日放假可做自己想做的事情，薪資也不低，所以現階段就代理他在這個國小擔任游泳教練。

7. 家庭成員的教育程度?家庭環境?

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響?

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異?

(1)1.父親高中畢業，母親高中畢業，哥哥大學畢業。

2.家庭環境普通。

(2)不會，父母親不會干涉畢業後我找的任何工作。

(3)父母親在 XXX 擺攤賣丸子，也因為我父母親在菜市場擺攤的時間很長又要叫賣加上每個月的薪資不穩定又沒有所謂的假日時間，那種辛苦使我要找更好的工作。

F28 綠蓋茶店 0323 (四) 下午 5:00~5:40

1.為什麼會參加游泳隊?個人因素?還是家庭、學校、環境的影響?

主要的原因是因為我媽的親戚有小孩在學游泳，而那時我媽也覺得學游泳還不錯，才開始讓我學游泳，那時我是小學二年級，學了一年到小學三年級才開始加入游泳隊。一半是興趣一半是強迫，因為小時候不知道游泳是一件這麼辛苦的事情。

2.哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?

是否參加過大專運動會?

台灣體院 94 年畢業，有參加過大專杯個人成績第三名，專長 50 公尺自由式、100 公尺自由式、200 公尺自由式。

3. 青少年加入泳隊後在學校所念的班級（普通班、體育班），是否影響到目前的就業情況？

高雄四維國小、高雄師大附中（國中）、高雄師大附中（高中）。一路上來都念普通班。在國、高中的普通班老師要求的學科會比體育班還要嚴格很多，普通班老師會教得比較深入，教學的內容也大不相同，這樣會導致體育班的學生到社會上不好找到工作。

4. 從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作？

在應徵工作過程中（體育運動與非體育運動），是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響？

(1) 第一份全職工作夏威夷游泳池救生員，第二份全職工作中街賣包包專賣人員，第三份全職工作特賣女性牛仔褲人員，第四份全職工作社區游泳池教練，第五份全職工作便利商店，第六份全職工作沈老師游泳池救生員，第七份全職工作中科友達光電。做過很多份工作，做過很多份工作，但是最讓我滿意的還是本身專長得相關工作，因為是自己的專長領域下工作，不僅是教學會比其他同事還要強，示範動作也會比其他同事精準，而自然而然家長當然會指名給你上課，老闆也會排比較多課給你上，領到的薪資當然會比同事們還要高，心情也會比較爽。但是我的目標我的未來不想只待在游泳池，所以我會隨時換工作，什麼工作都想嘗試，最後要創業，我想開屬於自己的早餐店。

(2) 1. 體育相關：會比較有優勢，因為游泳在台灣比較普遍。

2. 非體育相關：或許會、或許不會、也有可能落後。因為有些人可能是英文的專業或者其他專業，換個方向來說，

我們反而會輸給他們擁有這些專業的起跑點，所以要看應徵的工作內容是什麼。

5. 你目前的工作與運動相關，有幫助到你升遷？

如果今天的工作是非運動相關呢？

馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？

(1) 1. 一定會，因為我們有這方面的技能已經奮鬥過 10 幾年，加上大學的專業知識，所以在體育運動方面的工作，會比較上手。

2. 不會，完全不會有優勢，跟別人平起平坐一起競爭。只有當時在泳隊練習的意志力和耐力會比一般人好，受挫折的能力也會比較好。

(2) 完全沒有聽說。(作者講解後)並沒有增加我們就業機會，有的只是圖利那些游泳業者，讓他們收入增加，並沒有增加我們的就業管道，就算有好了，游泳池業者都把價錢壓的那麼低，搞到很多專業人士都不走教學這一塊，所以只好找會游泳的阿、只會出一張嘴的阿、只要跟游泳相關都可以下去做教學。可是政府的專任運動教練方案我認同，一為保障了運動教練的未來，也可以繼續在自己喜歡的工作上更加努力，但是卻不是完美，因為他只保障了優秀的退役運動選手並不是保障每個退役的運動選手。

6. 有重要他人幫助或影響你，在畢業之後找的工作？

沒有，都是自己找的。想做什麼就做什麼，但是我還是有給自己一個目標，就是創業。

7. 家庭成員的教育程度？家庭環境？

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響？

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異？

(1)1.父親高中，母親高職。

2.家庭環境小康。

(2)不會。父母親不會去干涉我以後的工作。

(3)父親在 xxxxx 工作，母親是 xx。我個人覺得下降，因為以前頂端的人比較少，現在反而中下的人比較少，頂端的人超多，要爬上頂端或中間的位子越來越難。

G34 肯德基 0410 (二) 下午 5:00~5:40

1.為什麼會參加游泳隊?個人因素?還是家庭、學校、環境的影響?

那時念的台北縣秀朗國小有游泳隊，而自己也有興趣而加入游泳隊。

2.哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?

是否參加過大專運動會?

96年畢業。有參加過大專杯最好成績第二名，專長是100公尺仰式、200公尺仰式。

3.青少年加入泳隊後在學校所念的班級(普通班、體育班)，是否影響到目前的就業情況?

國高中都念普通班。我覺得沒有差到職場上都是從零開始，差是差在大學，體育系目標是當體育老師；競技系確是教練，所以那時我們花的時間大部份都在練習，然而我們選修的球類或專業的運動科目就比較少，只局限於游泳項目；不像體育系學的體育科目比較多，在教學上也比較廣。

4.從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作?

在應徵工作過程中(體育運動與非體育運動),是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響?

(1)第一份全職工作東山高中代理老師,第二份全職工作是四張犁國中。我目標就是體育老師,在大學畢業的時候就已經確定了,只是一直考不上,所以就一直當代理老師。因為體育老師的工作是唯一能讓我滿足的工作,不僅是薪資、工作內容、工作待遇…等各方面都好。因為本身從小就是練體育上來的,不當體育老師的話會覺得對不起自己。

(2)第一份游泳教練是有,但第二份工作之後是考老師或代理老師就完全沒有,因為台中市有游泳池的學校很少

5. 你目前的工作與運動相關,有幫助到你升遷?

如果今天的工作是非運動相關呢?

馬總統目前推動的泳起來方案,是否有增加你們就業機會?

(1)1.目前的工作沒有幫助,因為學校沒有游泳池。2.應徵非運動相關更不用說,完全沒有幫助。

(2)有聽說,但是沒有增加我們就業機會,學校幾乎都是給外包廠商去標游泳池,而這個方案根本就是增加游泳池的收入機會,並不會增加我們就業機會就算有也很少,因為游泳池業者並不一定用會游泳專業人士,只要會游泳的人,游泳池業者都可以叫他下去做教學。總歸就是沒有落實。但是在專任運動教練方面:專任運動教練是有幫助到我們所有運動選手多了一份就業管道,在這方面政府做得很不錯,不僅讓一些想要替國家訓練出好選手的教練多了一份保障之外,也肯定了他們的工作。

6.有重要他人幫助或影響你,在畢業之後找的工作?

有。因為學長吧,那時在大學時後學長因為替代役而在

我們學校代理游泳隊，在當替代役的時候考上正式體育老師，很羨慕學長現在這個工作，也受到他考上體育老師的影響，所以踏上體育老師這條路，但是考了四年…一直到現在還是代課老師。而我的家人常跟我說不要在執迷不悟，因為老師入取率太低為什麼不可其他公務人員呢？說不定考其他公務人員早就考上了。一半是因為不想放棄，另一半是受學長考上體育老師的影響。

7. 家庭成員的教育程度？家庭環境？

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響？

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異？

(1) 1. 家庭成員有四個，父親是高工、母親是高職、哥哥是研究所肄業。

2. 家庭環境小康。

(2) 不會受到家庭的影響。都是個人的生涯規劃。

(3) 算是平行，差不多。父親是小公司員工、母親是公務人員退休、哥哥是工程師。

H43 大里游泳池 0325 (日) 中午 12:00~12:40

1. 為什麼會參加游泳隊？個人因素？還是家庭、學校、環境的影響？

在小學六年級加入游泳隊，純粹是自己的興趣而加入游泳隊，當時的父母親都很支持。

2. 哪一年在台灣體育運動大學（學院）畢業？

是否參加過大專運動會？

台灣體院 95 年畢業，有參加過大專杯但是成績並沒有很好，名次大概都在 6、7、8 名。最好成績是在什麼時候？

小時後 11~14 歲那時候都可以拿前三名，但在高一、高二有中斷兩年沒練，但是高三為了拿保甄才又在繼續練。

3. 青少年加入泳隊後在學校所念的班級（普通班、體育班），是否影響到目前的就業情況？

（埔里國中念普通班、埔里高工念體育班）在以後的職場上並沒有太大的影響，只是在當下的那個時間點專長是游泳，可以運用上課時間多一點時間去練習，讓你可以發揮；那你如果沒有念體育班，念普通班就是利用課餘的時間，五點過後練習只是時間比較少，但是對於職場來說這個階段並沒有很大影響，我個人認為大學跟以後的銜接才會有影響。

4. 從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作？

在應徵工作過程中（體育運動與非體育運動），是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響？

（1）體院畢業之前第一份全職工作是在一中街調飲料員工，做 2 年；第二份全職工作是在大里假期游泳池和夏威夷游泳池做救生員和教練。畢業之後第一份全職工作在夏威夷游泳池當救生員 2 個月，因為那時教練和學長姐都在找，第二份全職工作夏威夷游泳池教學組長 2 年多，第三份全職工作大里假期游泳池當經理，我一路走來都在游泳池，因為我之前做過其他工作的小打工，但是薪資卻都不高加上工作時間又長，加總算下來，並不會比我在游泳池工作輕鬆，薪資方面游泳池也還要賺得多，可能是因為我有家庭要養的關係，所以要找一個穩定一點的工作，而不是找一個我想做的工作。

(2) 1. 體育運動：會，因為游泳這項運動大家接受度比較廣。

例如：跟田徑專長來比，家長會花錢來學游泳並不會花錢去學跑步。

2. 非體育運動：多多少少會，因為我們的專長是服務業，服務性質占比較重。

5. 你目前的工作與運動相關，有幫助到你升遷？

如果今天的工作是非運動相關呢？

馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？

(1) 1. 只要是跟游泳運動相關的工作，都會受到幫助，因為已

經從事 10 年以上的運動，不管是在教學上或示範動作上面，會比不是游泳隊出生的一般員工還要熟悉，這也對游泳業者或消費者來說，把小孩送來這裡學游泳會比較安心，你想想看如果換做是你的小孩想學游泳，也會比較想要給比較專業的人教，但是對於業者來說會有不一樣的看法，因為我目前是經理我個人覺的態度才是關鍵。以目前社會上游泳運動來說分為兩種一種是競技游泳；另一種是休閒游泳，以目前社會的接受度來說還是休閒游泳。在一般職場上如果你抱著是競技游泳的姿態，進去教游泳反而不太會受歡迎。但在職場上還是有優勢畢竟這是你的專長，但是態度如果不好反而會變成你的劣勢。

2. 只有服務性質得工作多少有，因為我覺得我們的專長是服務業，服務性質占比較重，加上過往的教學經驗，在應對消費者的能力會比較好，因為我也是過來人，目前是擔任經理的職位，本身我也比較喜歡雇用這方面的人才，因為他們會比較留的住消費者的心，而且他們剛近

來學習教學時，不用特別教他們與消費者交談這一個區塊，這對我們業者來說也是最重要的一塊，因為賺錢才是目的

(2)有收到教育部的公文並且規定每個國小小學學生要會游泳。有增加專業人士就業機會，但這個計畫只是短暫性。台中市國小學校大部份都沒有游泳池，都會委外的游泳池業者教學，也因為這個關係，每個游泳池業者都必須要去學校招標，在這種情況下教學價錢都會壓得很低，自然而然而然教學品質就不會說很好，每次招標都是以一年為限或者看學校怎麼開，每次都要去標游泳池，而每次標的學校都不一定，在標多的情況下必須要很多游泳教練；標少的話游泳教練就不用那麼多，所以要看情況。

6.有重要他人幫助或影響你，在畢業之後找的工作？

有，我大學時期是四處兼職游泳教練，有空堂就排課所以就跑了3間游泳池，畢業後是先在夏威夷當游泳救生員後來升教學主長，那時大里假期之前的經理叫我回去它們那裡當教學主長，之後也是因為那個經理的關係，他找了一些學長包括我，討論後一起合夥把這間游泳池頂下來，所以目前的工作就變成游泳池經理。

7. 家庭成員的教育程度？家庭環境？

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響？

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異？

(1)1.2. 家庭環境不錯，父母親一個月份收入大約10萬元。

(2)不會，完全沒有影響按照自己的路下去走。父母親從來沒

有介入我念書或找的工作，算是比較民族。

(3)我目前比較好

I48 三信游泳池 0110 (二) 下午 5:00~6:00

1.為什麼會參加游泳隊?個人因素?還是家庭、學校、環境的影響?

主要有兩個原因(1)家長帶小孩出去玩水時發生一些狀況，那時就想說要把游泳學好(2)念的那間學校有游泳隊看到同儕之間上台頒獎看得很羨慕，會想要到司令台上面領獎的樣子而加入。所以自己就想要加入游泳隊。家庭並不會支持我加入游泳隊。

2.哪一年在台灣體育運動大學(學院)畢業?

是否參加過大專運動會?

五專念完是 76 畢業，那時最好成績大專杯第三名，區運第五名。

二技是 88 年畢業，研究所 90 年畢業。

3.青少年加入泳隊後在學校所念的班級(普通班、體育班)，是否影響到目前的就業情況?

都念普通班，在職場上影響並不會很大，主要是基礎教育部份，體育班學科比較不足；普通班學科上比較加強。

4.從大學畢業後的第一份全職工作到目前的全職工作，從事過哪些工作?

在應徵工作過程中(體育運動與非體育運動)，是否有受到游泳技能或成就的幫助或影響?

(1)我畢業後在彰化泳池當救生員和教練兩年，因為常常做同樣一件事感到無聊，想嘗試新鮮一點的，所以轉到百

貨公司當售貨與專櫃人員，長期下來就開始抱怨，工作時間長薪水又是看業績，每個月必須要達到業績才能領高一點的薪水，但相對的每個月的業績又會歸零，薪水很不穩定比當初在泳池做救生員或教練時還少，當初是因為受到主管和業績的壓力以及薪水不穩定以外，還有自己的家庭附加兩個小孩要養，那時就想要找一個穩定及薪資也穩定的工作，所以就換工作，剛好那時候得到學長姊的一些資訊，就去考體委會的專任游泳教練，也是我的第三份全職工作，而第四份全職工作正式高中體育老師。

- (2) 不管是體育運動或非體育運動在應徵工作方面，都有受到運動技能的幫助，但確不是在運動成績或成就方面而是在意志力和鬥志方面，會比同儕或同時期唸書的同學還要好，應徵工作也不會容易被打敗，遇到困難也比同事還要撐得住。例如：那時百貨公司在當業務時，只要公司辦活動或者週年慶，消費者就會變得非常多，那時百貨業者會覺得你比較鬥志或意志力方面都會比其他人好，因為同事們都會呱呱叫。但是在求職方面就不一定，要看你求職的方向，例如：假設今天老闆需要一個專業的東西，我們學的又跟他不符合，也是會有點問題，但是如果說這個老闆如果看到你的履歷，運動年齡那麼長，會覺得你的鬥志和意志力會很好，加上你又可學老闆又肯教你，或許會有幫助。

5. 你目前的工作與運動相關，有幫助到你升遷？

如果今天的工作是非運動相關呢？

馬總統目前推動的泳起來方案，是否有增加你們就業機會？

- (1) 1. 有。第三份專業教練工作是因為本身就是專長在加上老

師的指引而獲得。而在游泳隊選手的過程中，本身是游泳隊出生，會比較知道怎麼帶游泳選手，其次的是我很喜歡這份工作，可能是因為喜歡那份選手得獎那一刻的榮耀，所以投入的時間跟精神會比一般人還要多，可能也因為這樣子帶出好選手與好的成績，也因為這些運動成績，讓我順利考取高中游泳隊體育老師。

2.百貨業那份工作因為都是同性質的，多少都有，因為面對客戶或者應對客戶的問題，都會比同事們應對能力還要好，那時經理印象對我比較好。

(2)有聽說，但是只有讓游泳池的業者賺到錢，並沒有增加游泳專業人員的工作機會，有也是臨時工作機會增加。馬總統沒有落實去執行。還有另一種是專任運動教練，我會順利考到正式體育老師也是受體委會聘任的專任體育教練有關，雖然當初是一年一聘有點不穩定，但是好像是去年開始吧，教育部還是哪個政府部門把他納入正式缺，所以對所有的體育運動選手多了一份保障，雖然我很認同這一點。但是這個專任運動教練方案並沒有保障每一位退役的運動選手，他只保障退役的優秀運動選手。

6.有重要他人幫助或影響你，在畢業之後找的工作？

有。當初是百貨業做到一個段落，又想換穩一點的工作，加上以前老師的指引，而去接觸到專任體育運動教練這個區塊，我們那時是由體委會開出也是第一屆有專任體育運動教練。

7. 家庭成員的教育程度?家庭環境?

大學畢業後找的工作是否會受到家庭的影響?

你目前的工作職位與家庭成員的職位有何差異?

(1)1.父親高中，母親高職，弟弟大學 兩個妹妹一個大學一個高職。

2.家庭環境小康。

(2)完全沒有影響，都是自己個人的生涯規劃。

(3)父親買賣商人，母親公司會計，弟弟保安工作，兩個妹妹都是在會計事務所上班。跟家人比較起來我是往上流動，因為從小看到父親早出晚歸得辛苦工作，使我小時後就想著長大時我一定要找穩定薪資又高的工作。

附錄三 台灣體育運動大學游泳隊畢業生問卷

親愛的臺灣體育運動大學學長姐：

您好，感謝你填寫此問卷，在此致上萬分感謝。本問卷共有十三題，目的在於調查臺體泳隊畢業學長姐之動向與影響因素。本問卷大部分題項以簡略空格方式回答，不至於占用太多你寶貴的時間。此外，您的姓名與資料純供學術研究使用，絕不對外公開，請放心填答。敬祝闔家平安。謝謝。

國立台灣體育運動大學 競技運動學系

研究生：葉子誠

電話：0928-647280（中華電信）

信箱：a6329639@yahoo.com.tw

一、你是否願意在此問卷中寫下您的姓名？（你的姓名絕對不會被研究者公佈）

1. 願意 _____ 2. 不願意 _____

二、您的年齡是？ _____ 游泳年齡是？ _____

三、哪一學年入學台灣體育運動大學（專科學院或二技） _____，哪一年畢業 _____

四、您在大學期間有兼任過游泳池的教練或救生員？

1. 是 2. 否

五、您在大學期間或畢業之後有考取證照？

1. 游泳相關證照

2. 其他運動證照

2. 否（達「否」者，請直接跳過下一題）

六、1. 體委會初級、中級、高級

2. 中華泳協 C、B、A 級教練證或裁判證

3. 中華泳協或紅十字會救生員證

4. 其他運動 C、B、A (請註明 _____)

七、您大學畢業的 第一份全職 工作 _____，工作幾年 _____

您大學畢業的 第二份全職 工作 _____，工作幾年 _____

您大學畢業的 第三份全職 工作是 _____，工作幾年 _____

您大學畢業的 第四份全職 工作是 _____，工作幾年 _____

(如果超過四份以上) 請註明，會在補寄問卷題目

到目前的工作 是 _____，工作幾年 _____

八、目前你認為你的家庭經濟情況為何？

1. 低收入戶 (每個月 1 萬元以下) 2. 中低收入戶 (每個月 1~2 萬元) 3. 普通 (每個月 3~6 萬元) 4. 小康 (每個月 6~10 萬元) 5. 富裕 (每個月 10 萬元以上)

九、父親 目前的職業是 _____，請問工作職稱 _____

母親 目前的職業是 _____，請問工作職稱 _____

(如果是公務人員退休請註明)

十、您在就業過程中有受誰影響或幫助而獲得 第一份全職 工作？

1. 是 2. 否 (達「否」者，請直接跳過下一題)

十一、您在就業過程中有受誰影響或幫助而獲得 第一份全職

工作？

1. 父母 2. 兄弟姊妹 3. 親戚 4. 教練
5. 朋友 6. 同儕 7. 其他(請註明 _____)

十二、您 目前的工作 有受誰影響或幫助而獲得？

1. 是 2. 否 (達「否」者，請直接跳過下一題)

十三、您 目前的工作 有受誰影響或幫助而獲得？

1. 父母 2. 兄弟姊妹 3. 親戚 4. 教練
5. 朋友 6. 同儕 7. 其他(請註明 _____)

※由於台灣體育運動大學泳隊畢業校友散居各地，聯絡不易，所以請引薦其他畢業校友或提供其聯絡方式，協助本研究順利進行，感謝你的幫助！

(請寫下您知道的畢業校友姓名與聯絡方式)

問卷到此結束，再次感謝您的填答，敬請檢察是否有漏答的選項，謝謝！

附錄四 國立臺灣體育運動大學游泳隊畢業生問卷階層表

4-20 臺灣體育運動大學游泳隊畢業職業介紹

第五階層	第四階層	第三階層	第二階層
游泳池經理	代理老師	旅運服務	技術工
體育老師	泳池教練	會計事務	固定攤販
行政主管	專任教練	設計師學徒	救生員
雇主	業務人員		服務生
			保安人員

資料來源：本研究自行整理。