

# 第壹章 緒 論

## 第一節 研究動機

體育在古代教育中居重要的地位，就希臘雅典的文雅教育而言，體育是其主要的課程之一。就我國古代六藝的教育而言，射為武術，御為技能，兼具體育的作用。

從生物學的觀點來看，體育是人類表達其生命現象，滿足其生命需要最基本的途徑；也就是說：體育活動是生物界進化過程中，求適應、求生存的自我訓練最有效的方法。

從教育的學術觀點來看，江良規（民 57）認為：體育就是教育，以經過選擇組織的大肌肉活動為方法，以特有的場地、設備為環境，有機體固有的身心需要為依據，使個人在實踐力行中，體格獲得完美的發展，行為加以理性的控制，動機能正當的滿足，動作富於和諧的協調，進而擴展經驗範圍，提高適應能力，改變行為方式，傳遞固有文化；一方面繁榮生活，一方面發揚生命意義。

從教育者的立場而言，體育乃是傳授給學生保健的技能，養成其良好的運動風度與精神，藉以促進其品格修養合乎規範，心理狀態平衡正常；就受教者的立場而言，體育乃是陶冶身心健康的自我訓練方式，除鍛鍊身體以強身外，還需藉運動來控制感情，確立公正品格，表現規律動作與優美姿勢，期能成為身心平衡，情感與理智和諧的國民。

學校體育的內容可分為三大領域：一是體育課；二是校內活動及比賽；三是校外比賽。其中運動團隊的組訓，積極參加校外比賽，更是學校體育的一大盛事（翁志成，民 83）。而對外比賽之運動團隊，其靈魂

人物非運動教練莫屬，他是整個運動團隊的指揮官，更是運動選手的精神領袖，其角色之重要性不言可喻。

學校的團隊組訓工作，一般由學校教師兼任，學校教師每天上完課之後，利用課餘時間加強組訓，一天約 2 小時，若欲訓練出水準以上的代表隊，則需倍增時間，甚至犧牲假日及休息時間，而所有多付出的時間皆是義務性質無鐘點費的，若要長期投入這個工作，則需有最大的耐心與使命感。

由相關研究得知，組織承諾受重視的原因有：組織承諾可用來有效的預測員工的績效、缺勤及離職行為 (Morris, 1981)；組織承諾可作為組織效能的指標 (Ferris, 1983)；對員工的離職行為，「組織承諾」比「工作滿足」有更高的預測力 (Steers, 1977)。因此「組織承諾」不論在理論的或實務的研究上，都深具探討的價值。而且，組織承諾一直是管理學者有興趣的主題，它代表著員工與組織的一種連結，這種連結不但對員工具有重要性，對組織甚至對整個社會都有其價值。當基層教練對學校組織認同，願意為學校付出更多的努力，並希望留在該校服務時，學校才會有效能。

然近年來由於教育改革的呼聲此起彼落，九年一貫教育已經開始實施，體育與健康教育結合成為一個學習領域，整個教育的大環境，因為主客觀因素的差異，而使得學校體育生態也受到莫大的衝擊與改變。學校團隊組訓的工作，似乎隨著教育環境的改變而發生基層教練是否繼續留在崗位，為組織奉獻的抉擇。因此，探討國小排球教練組織承諾現況，為本研究動機之一。

專業承諾可由兩方面來了解其意義，一方面是由組織承諾探討衍生而得，另一方面是自創專業承諾的面貌 (李新鄉, 民 82)。當組織承諾

與專業承諾兩者之目標趨向一致時，衝突愈小，但目標不一致時，衝突則愈大。專業承諾是指：教練認同於所從事的教練專業工作目標與價值，願意在行動上為其專業付出努力，全心全力投入的一種態度或行動傾向。且專業承諾是專業精神的重要因素之一，對基層教練工作有較高專業承諾的教師，認為訓練工作是自己的興趣所在，同時也是生活的重心，自然對訓練工作會發揮高度的熱忱，不但有益學生的學習，同時自己也從中獲得樂趣；相對的，專業承諾感較低的基層教練，認為訓練不過只是教練本身獲取名利的方式，缺少精神投注，得過且過，如此，不但有害學生的學習，同時自己都將無法從訓練中獲得自我實現的喜悅。因此，了解國小排球教練的專業承諾現況，是本研究的動機之二。

而有愈來愈多的實證研究也說明組織承諾與專業承諾的關聯性，大多研究顯示組織承諾與專業承諾之間呈正相關(曹慧玲，民 77；黃玉美，民 79；李美珍，民 82；劉邦森，民 83)，但也有研究指出兩者之間呈負相關(秦富珍，民 79)。從有關教師組織承諾的研究(黃國隆，民 75；陳金水，民 78；梁瑞安，民 79；林靜如，民 79；劉春榮，民 82；蔡寬信，民 82；蔡進雄，民 82；李新鄉，民 82；沈翠蓮，民 83；陳聖謨，民 85；張志毓，民 86)，與教師專業承諾的研究(黃國隆，民 75；周新富，民 80；李新鄉，民 82；劉春榮，民 82；沈翠蓮，民 83；劉志鵬，民 84；邱馨儀，民 84；張志毓，民 86)發現，在探討組織承諾與專業承諾時，教師之背景變項，是不可忽略的因素。因此，有關國小排球教練背景變項與組織承諾、專業承諾是否有差異？組織承諾與專業承諾是否有關聯性？是一個尚待研究的主題，值得深入探討，此是本研究的動機之三。

## 第二節 研究目的

基於上述研究動機，本研究的目的分述如下：

- 一、瞭解國民小學排球教練組織承諾與專業承諾之現況。
- 二、比較不同背景變項之國民小學排球教練在組織承諾之差異。
- 三、比較不同背景變項之國民小學排球教練在專業承諾之差異。
- 四、探討國民小學排球教練組織承諾與專業承諾各向度間之相關。

## 第三節 研究問題

依據本研究目的，本研究待答問題如下：

- 一、國民小學排球教練組織承諾與專業承諾之現況為何？
- 二、不同背景變項之國民小學排球教練在組織承諾上是否有差異？
- 三、不同背景變項之國民小學排球教練在專業承諾上是否有差異？
- 四、國民小學排球教練組織承諾與專業承諾各向度間是否有相關？

## 第四節 研究假設

依據本研究待答問題，本研究的研究假設分述如下：

- 一、國民小學排球教練具有中上程度的組織承諾與專業承諾。
- 二、不同背景變項之國民小學排球教練在組織承諾上有顯著差異。
- 三、不同背景變項之國民小學排球教練在專業承諾上有顯著差異。
- 四、國民小學排球教練在組織承諾與專業承諾各向度間有顯著相關存在。

## 第五節 研究範圍與限制

### 一、研究範圍

#### (一) 就研究地區而言

本研究以臺灣地區公立國民小學排球教練為範圍。

#### (二) 就研究對象而言

係指公立國民小學曾任或現任排球教練之合格教師、代理代課教師、實習教師、專任教練、外聘教練等。

### 二、研究限制

(一) 本研究採量表調查法為主，作答時皆以參與者自評之方式填答，由於研究者只能要求參與者依自己的真實感受來填答，惟恐部分參與者在填答時選擇「最好的答案」而造成測量上的誤差。

(二) 本研究的問卷是以 80 學年度至 90 學年度曾任或現任之國小排球教練為對象，因時間長遠，教練或已離職，或已退休，或已調校，問卷恐無法寄達讓教練填答，影響回收率，此亦是本研究的限制之一。

## 第六節 名詞解釋

本研究中重要變項及概念作操作性界定如下：

### 一、國小排球教練：

係指公立國民小學曾任或現任排球教練之合格教師、代理代課教師、實習教師、專任教練、外聘教練等。

## 二、組織承諾：

組織承諾係指：個人對於某一特定組織的認同與投入之程度，並期待繼續留任該組織的一種態度。包括組織認同、努力意願、留職傾向。分述如下：(一) 組織認同：指個人對其所任職組織之目標、價值及理念的認同；(二) 努力意願：指個人願意為組織工作，付出更多的努力；(三) 留職傾向：指個人願意留在現在任職的組織服務，不願意調到其他組織的內在傾向。

本研究所指組織承諾係指受試者在「國民小學排球教練組織承諾量表」內所含的三個因素為指標，教練在量表中的得分愈高，顯示國民小學排球教練組織承諾愈高，反之，教練在量表中的得分愈低，顯示教練組織承諾愈低。

## 三、專業承諾

專業承諾係指教練認同於專業的價值與專業規範和信條，願意為教育專業努力，全心投入的一種態度或行動傾向。包括專業認同、專業倫理、研究進修、專業關係、專業信念。分述如后：(一) 專業認同：指教練涉及教練專業工作、目標及本質正向評價的程度；(二) 專業倫理：指教練對專業組織規範與倫理信守的程度；(三) 研究進修：指教練願意對其所從事的教練工作研究進修，付出更多的心力；(四) 專業關係：指教練與同仁的樂群及對選手間教育愛的發揮程度；(五) 專業信念：指教練對教練專業的任務與功能堅定信仰與樂觀態度。

本研究所指專業承諾係指受試者在「國民小學排球教練專業承諾量表」內所含的五個因素為指標，教練在量表中得分愈高，代表專業承諾愈高；反之，教練在量表中的得分愈低，顯示教練專業承諾愈低。

## 第貳章 文獻探討

本章所要探討的文獻，為對本研究主題有更深入的了解，以做為實證研究之理論基礎。文獻分作三節：第一節組織承諾的理論與相關研究；第二節專業承諾的理論與相關研究；第三節組織承諾與專業承諾的相關。

### 第一節 組織承諾的理論與相關研究

本節旨在探討組織承諾的理論與相關研究。共分為四個部分，首先討論組織承諾的意義，其次為組織承諾分類，再者為組織承諾的理論模式，最後為組織承諾實證研究，茲分述如下。

#### 一、組織承諾的意義

##### (一) 承諾的意義

「承諾」(commitment) 的概念，根據相關文獻最早是由 Whyte 在 1956 年在其所提論文「組織人」(organization man) 中出現。而將承諾一詞正式提出的是 Becker，他認為承諾是由於投資成本(如金錢心血等)的累積投入而產生一種持續性、一致性活動的傾向，是一種造就人類持續職業行為的機制 (Becker, 1960)。

Sheldon(1971) 認為，承諾是員工對職業的正向評價及達成工作目標的意圖。

Mitchell (1979) 認為，承諾是個人對組織的忠誠、認同及投入。

Wiener 和 Vardi (1980) 認為，職業同時受到不同的工作內容與不同程度承諾的影響，而影響工作結果的承諾有工作承諾 (job commitment)、事業承諾 (career commitment) 及組織承諾 (organization commitment)。

Wiener (1982) 認為，承諾是個人內化的規範壓力，以表現合乎組織目標的凝聚力與行為。

綜上所述，承諾包括對價值、事業、職業、組織的認同、忠誠與投入，是一種個體內化的規範力量，而表現出的凝聚力與行為。

## (二) 組織承諾的意義

組織承諾的意義，由於許多學者或研究者的觀點不同，因此定義也各不相同，茲將重要學者或研究者，對組織承諾的定義，分述如下：

Sheldon (1971) 認為，組織承諾是個人與組織聯結在一起的態度或傾向。

Hrebiniak 和 Alutto (1972) 指出，組織承諾是組織成員為了薪資、職位、專業創造的自由和同事情誼，而不願離開組織的一種行為傾向。

Porter、Steers、Mowday 與 Boulian (1974) 認為，組織承諾是個人對某一特定組織認同與投入的程度。包括：1. 強烈信仰與接受組織的目標與價值；2. 個人願意為組織的利益而努力；3. 希望繼續留在組織中。

Buchanan (1974) 曾歸納有關組織承諾的意義文獻後認為，組織承諾應包含下面五個因素：1. 員工對組織付出高度努力的意願；2. 繼續在組織內的強烈意願；3. 對組織歸屬或忠心的程度；4. 對組織主要目標和價值接受的程度；5. 對組織的正面評估。

Salancik (1977) 認為，組織承諾是個人受限於自己過去的行為，

而產生一種對組織的投入；意即個人承擔不起離開組織的成本，而不得不採取的一種心理調適方式。

Mitchell ( 1979 ) 指出：組織承諾是個體對組織具有忠誠、認同與投入。

Farrell 和 Rusbult ( 1981 ) 認為，組織承諾是對獎賞 - 成本關係的滿意度，以投資模式來解釋和預測組織承諾。

Mowday、Steers 與 Porter ( 1982 ) 界定組織承諾包括：1. 對組織目標價值的強烈信念與接受；2. 為組織盡力的意願；3. 維持組織一員的強烈渴望。

Ferris 和 Aranya ( 1983 ) 認為，一個人願意留在所屬組織，為之付出更多的努力並非全然出之於利，而是他相信應該這麼做，也是大家賦於該角色的期望行為。

Reyes ( 1990 ) 指出，組織承諾是認同組織價值，為組織投入與留任組織的強烈信念與傾向。

Kushman ( 1992 ) 認為，組織承諾是個人將組織的價值和目標內化，並表現對組織的忠誠。

黃國隆 ( 民 75 ) 指出，教師組織承諾包括 1. 對學校正向評價；2. 對學校努力及進修意願；3. 對學校之向心力；4. 留職傾向。

丁虹 ( 民 76 ) 認為，組織承諾係指個人對於某一特定組織的認同及投入之態度傾向的相對強度，有三個特徵：1. 深信並接受組織之目標及價值；2. 願意為組織投注高度的努力；3. 具有強烈的慾望以維持組織成員的身分。

陳金水 ( 民 78 ) 界定組織承諾包括：1. 個人對組織之目標及價值有強烈的信仰和接受；2. 個人願意在行動上付出更多的努力；3. 個人

希望繼續成為組織的一分子。

梁瑞安（民 79）認為，組織承諾是個人對組織目標與價值，有著強烈的認同感，對組織忠心關懷，願意為組織付出心力，且希望繼續成為組織的一分子。

林靜如（民 79）指出，組織承諾是個人對組織目標與價值，有著強烈的信仰和接受，願意為組織努力，並希望繼續成為組織的一分子。

劉春榮（民 82）認為，組織承諾是組織成員對組織的認同、努力意願及希望繼續留在組織工作的一種態度或內在傾向。

蔡寬信（民 82）認為，組織承諾係指個人將組織的目標和價值內化，對組織有強烈的認同感和忠誠感，願意為組織付出一己的心力。

蔡進雄（民 82）指出，組織承諾是組織中的成員，願意為組織付出更多的努力，並認同組織的目標與價值，且渴望繼續留職的一種態度傾向。

詹婷姬（民 83）認為，教師組織承諾是教師願意為目前的學校付出更多的努力，並且認同學校組織的目標與價值，而願意留在學校服務的態度傾向。

邱馨儀（民 84）認為，組織承諾是成員對其組織目標、價值、信念的認同，並願意為組織付出更多的努力，希望繼續留在組織的態度。

張志毓（民 86）認為，組織承諾是組織的成員對其組織目標價值理念的認同，並願意為組織付出更多的努力，並希望繼續留在組織服務的態度。

陳文祥（民 87）認為，教師組織承諾是教師對目前所服務學校的目標價值信念的認同，願意為學校付出更多的努力，而且希望繼續留在同一學校服務的內在傾向。

本研究參考上述有關組織承諾的意義將「國民小學排球教練組織承諾」定義為：認同排球團隊的目標與價值，且願意為排球團隊努力付出與奉獻，主動積極參與排球團隊各項活動，並期待繼續留任排球團隊的內在傾向。

## 二、組織承諾之理論模式

有關組織承諾的理論模式，因各家學者所持的觀點有所差異，為對組織承諾做更有系統的解釋或闡述，許多學者嘗試建立各種模式，茲將重要的組織承諾模式分述如下：

### (一) Fishbein 之組織承諾行為意圖模式

Fishbein 認為，個體行為是由於意圖表現所產生 (Wiener, 1982)。而影響意圖表現因素有二：

1. 個人對於表現某種行為之態度：指個人對行為結果及其價值所產生的態度，稱之為利益認知信念 (instrumental-cognitive beliefs)。
2. 個人對於某行為所秉持之內在規範壓力：指個人受重要參照團體影響而決定應有的表現與限制，稱之為社會規範性信念 (social normative beliefs)。

社會規範信念與利益認知信念，導致組織承諾與利益動機，再影響與組織有關的意圖行為。詳如圖 2-1

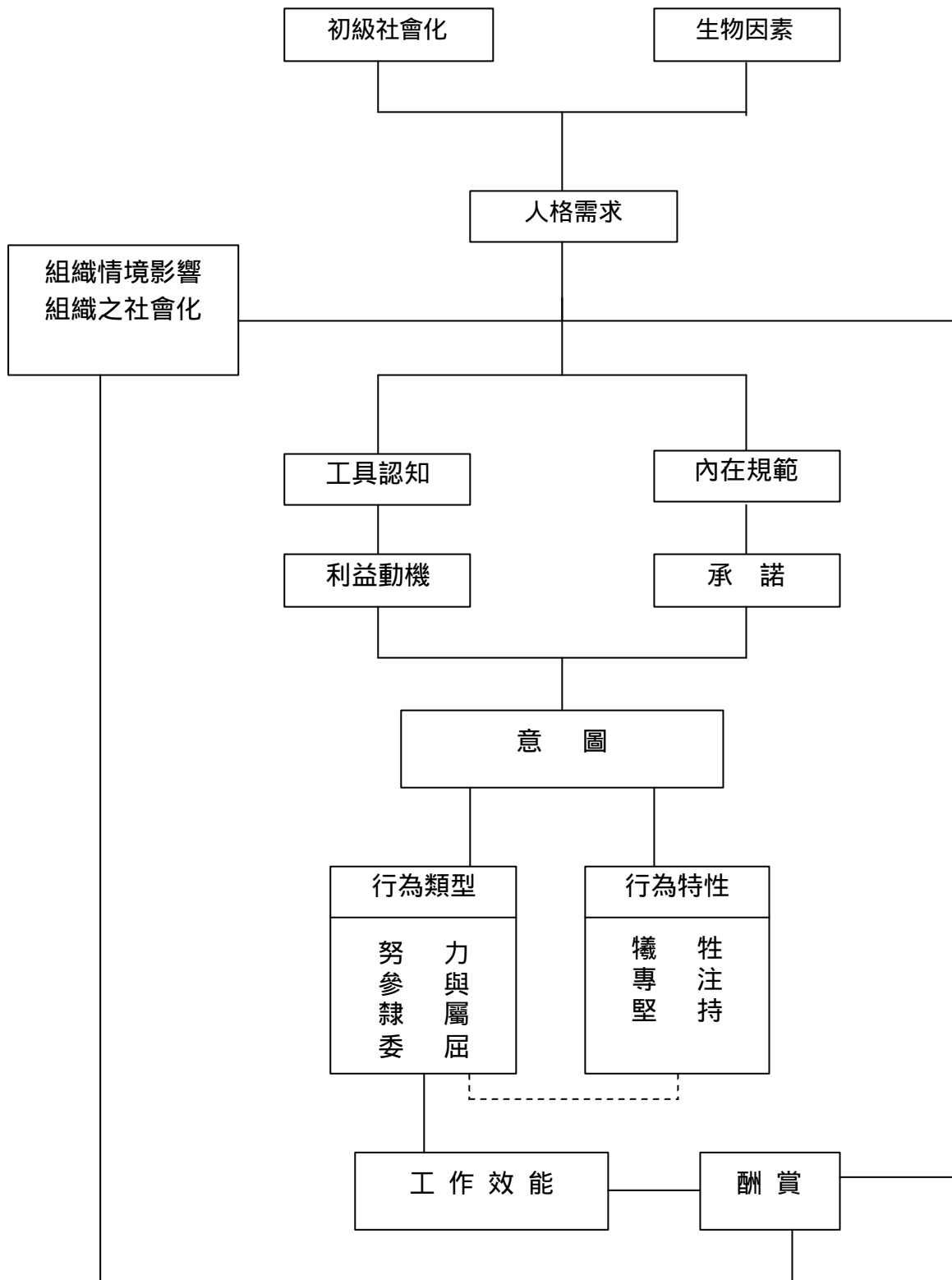


圖 2-1 Fishbein 之組織承諾行為意圖模式

資料來源：Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: Anormative view. Academy of Management Review,7,p. 420.

## (二) Staw 的組織承諾形成模式理論

Staw (1981) 將組織承諾分為「行為性承諾」和「態度性承諾」，其理論可說是 Steers 組織承諾「前因後果模式」理論的擴充。Staw 認為態度、行為兩者有不同的前因，而產生不同的後果，但兩者之間會交互影響。

1. 態度性承諾：包含投入、認同、激勵等內涵的要素，受個人特性、工作特性及工作經驗的影響，著重於個人對組織的向心力。

2. 行為性承諾：包含支持組織的努力與心血、不能改變的行為及累積成本的承擔，受就職儀式、補償錯誤之決定動機與專業技術(foot in the door technique) 的影響，而不得不為組織工作。

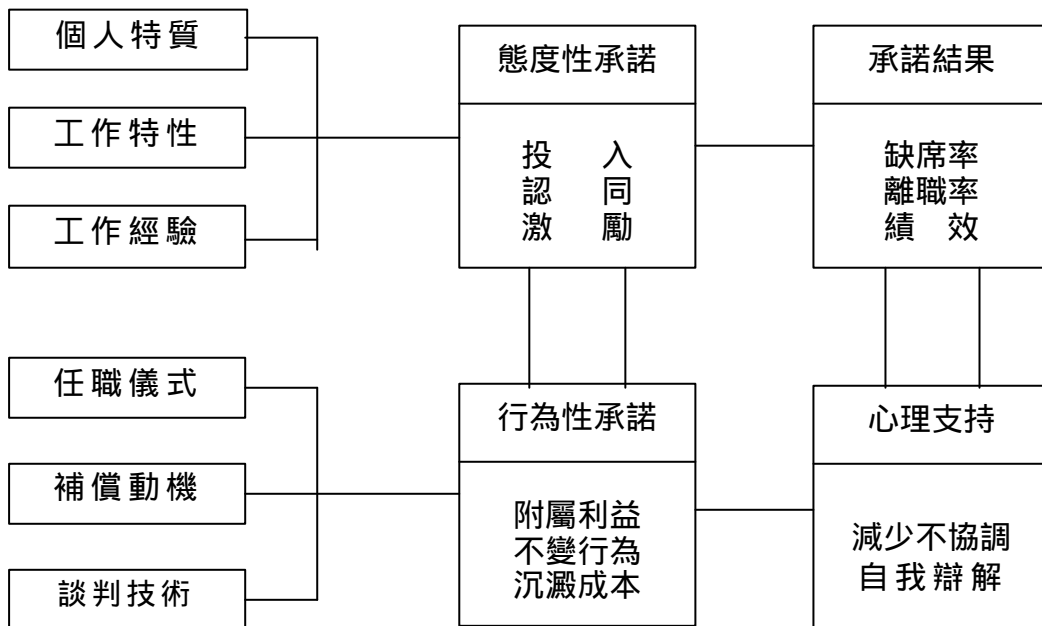


圖 2-2 Staw 組織承諾形成模式

資料來源：Staw, B. M. (1981). The escalation of commitment to a course of action. *Management Review*, 6, p. 577.

Staw (1981) 從社會心理的觀點，認為個人會隨著在組織工作時間

的增加，其所投入的努力心血，亦會使得累積成本日益增多，而此時個人必須透過「自我辯解」( self-justification )來證明當初的選擇是正確的，進而增強對組織的承諾。如圖 2-2 所示

### (三) Reyes 之教師組織承諾模式

Reyes ( 1990 ) 認為承諾是指導與維持行為的要素，其將教師組織承諾定義為：教師對學校目標、價值的心理認同、期望留任學校內投注自己的心力。其將組織承諾的影響因素如圖 2-3 所示：

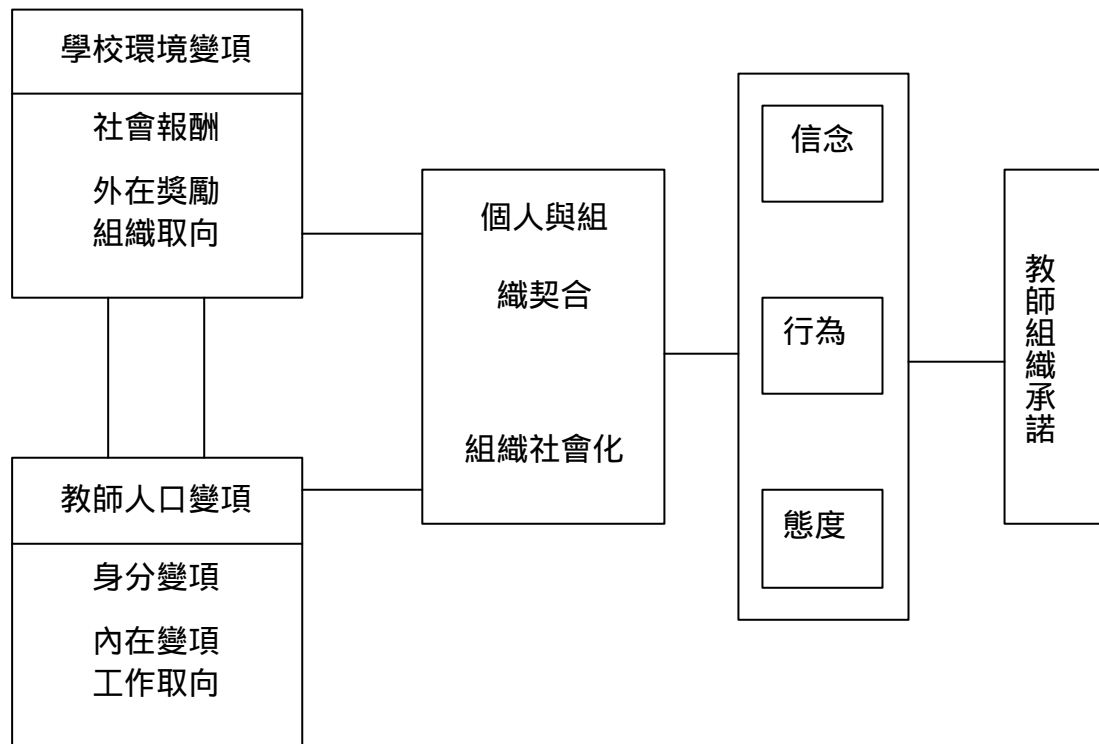


圖 2-3 Reyes 的教師組織承諾模式

資料來源：Reyes, P., & Pounder, D. G. (1990). Teachers commitment, job satisfaction, and school value orientation: A study of public and private schols. University of Wisconsin, Madison, p. 68 .

由圖 2-3 可知 Reyes 將教師組織承諾的因素歸納為三大類：

1. 教師人口變項：包括身分變項（年齡、年資、性別、教育程度）、內在變項（工作認同、工作意願等）與工作取向（規範導向、績效導向等）。

2. 校環境變項：包括社會報酬（如與管理者、同事、師生間的關係）外在獎勵（酬勞、津貼等）與組織取向（規範導向、績效導向等）。

3. 個人與組織的契合：

指個人與組織的契合程度，為個人在組織中社會化的過程。組織中成員接受組織的信念、目標與價值，並將其內化至個人之價值系統，契合程度愈高則表示個人受組織社會化程度愈高，所持的信念、態度與行為更為堅定，進而增強組織承諾。

Reyes 和 Pounder (1990) 研究公私立學校教師組織承諾、工作滿足與學校價值導向之關係，結果發現私立學校教師在學校目標契合度及組織承諾上皆高於公立學校。

### 三、組織承諾的實證研究

影響組織承諾變項相當多，茲將與本研究有關之背景變項性別、年齡、服務年資、教育程度、擔任職務、學校規模等六項，分別說明如下。

#### （一）性別

Reyes (1992) 以 1032 所高中的行政人員及教師為研究對象，探討組織承諾。研究發現：女性對學校的組織承諾高於男性。

黃國隆 (民 75) 以 403 位中學教師為研究對象，探討組織承諾與專

業承諾。研究發現：男性教師對「學校的正向評價」較女性為高。

陳金水（民 78）以 1020 位國中教師為研究對象，探討教師制握信念、工作經驗與組織承諾之關係。研究發現：男性教師在努力意願、留職傾向兩向度顯著的高於女性教師。

梁瑞安（民 79）以南部地區 1006 位國小教師為研究對象，探討組織溝通、角色壓力與組織承諾。研究發現：男性教師在組織認同向度顯著高於女性教師；但是女性教師在留職傾向向度高於男性教師，可是整體組織承諾上，男女教師並無顯著的差異存在。

林靜如（民 79）以臺北市 940 位國小教師為研究對象，探討教師工作經驗、內外控信念與教師組織承諾關係。研究發現：男女教師在組織承諾上並無顯著的差異存在。

張永政（民 81）以臺灣地區 169 位學校專任運動教練為研究對象，研究發現：不同性別在整體組織承諾上無顯著差異。

蔡寬信（民 82）以高屏地區 1022 位國小教師為研究對象，探討學校組織氣氛、教師內外控信念與教師組織承諾關係。研究發現：男性教師在組織認同和整體組織承諾上顯著的高於女性教師。

蔡進雄（民 82）以臺灣地區 1193 位國中教師為研究對象，探討校長領導方式與教師組織承諾關係。研究發現：男性教師在組織承諾各向度及整體組織承諾上顯著的高於女性教師。

劉春榮（民 82）以臺灣地區 1415 位國小教師為研究對象，探討組織結構、組織承諾與學校組織效能關係。研究發現：男性教師在組織認同、留職傾向及整體組織承諾上，顯著的高於女性教師，但在努力意願上，則無顯著的差異存在。

詹婷姬（民 83）以臺灣地區 1169 位國小教師為研究對象，探討教

師工作環境知覺與組織承諾關係。研究發現：女性教師工作投入向度高於男性教師，但在組織認同、留職傾向及整體組織承諾上，則男女教師間沒有顯著的差異存在。

劉志鵬（民 84）以臺灣地區 1314 位國小教師為研究對象，探討教師參與決定、組織承諾與組織效能關係。研究發現：男性教師在組織認同、留職傾向及整體組織承諾上，顯著的高於女性教師，但在努力意願上，則無顯著的差異存在。

邱馨儀（民 84）以臺灣地區 1160 位國小教師為研究對象，探討組織文化與組織承諾。研究發現：男性教師在整體教師組織承諾、努力意願、組織認同上顯著高於女性教師，但在留職傾向上，並無顯著的差異。

徐善德（民 86）以臺灣地區高級職業學校教師為研究對象。研究發現：男性教師在組織認同顯著高於女性教師，但在努力意願、留職傾向，男女教師並無顯著的差異存在。

張志毓（民 86）以臺灣地區 933 位國小教師為研究對象，探討國小教師組織承諾與專業承諾。研究發現：男性教師在組織認同上顯著高於女性教師。

涂志賢（民 89）以臺灣地區 202 位學校專任運動教練為研究對象，研究發現：不同性別在整體組織承諾上無顯著差異。

張永郎（民 90）以臺灣地區 670 位大專院校運動代表隊教練為研究對象，研究發現：不同性別在整體組織承諾及格向度上無顯著差異。

楊崑壬（民 90）以臺北縣 334 位學校田徑教練為研究對象，探討教練工作價值觀與教練組織承諾。研究發現：不同性別在整體組織承諾上無顯著差異。

綜上所述，大多數研究顯示，男性教師的組織承諾高於女性教師（黃

國隆，民 75；陳金水，民 78；蔡寬信，民 82；蔡進雄，民 82；劉春榮，民 82；劉志鵬，民 84；邱馨儀，民 84；張志毓，民 86）。有些研究則顯示女性教師的組織承諾高於男性教師（Reyes，1992）；有些研究則顯示教師組織承諾與性別無關（梁瑞安，民 79；林靜如，民 79；張永政，民 81；詹婷姬，民 83；涂志賢，民 89；張永鄖，民 90；楊崑壬，民 90）。可見教師性別與組織承諾之研究結果，形成不一致的現象，值得再進一步的探討。

## （二）年齡

Mcgrevin（1984）研究發發：年齡與組織承諾無關。

黃國隆（民 75）研究發現：年齡較高的教師組織承諾顯著高於年齡較低的教師。

陳金水（民 78）研究發現：不同年齡的國中教師在組織承諾各層面上均有顯著差異，30 歲以下教師最低。

梁瑞安（民 79）研究發現：年齡愈大的國小教師，其組織承諾愈高。

林靜如（民 79）研究發現：不同年齡教師在組織承諾各層面均有顯著差異，其中以年齡 51-60 歲的教師組織承諾最高，而以 30 歲以下的教師組織承諾最低。

張永政（民 81）研究發現：不同年齡之教練在整體組織承諾上無顯著差異。

蔡寬信（民 82）研究發現：50 歲以上和 41-50 歲兩組國小教師在組織承諾各層面均高於 40 歲以下各組。

蔡進雄（民 82）研究發現：年齡愈高的教師，其組織承諾愈高，其中以年齡 25-29 歲的教師組織承諾最低，60 歲以上的教師組織承諾最高。

詹婷姬（民 83）研究發現：年齡高的教師在組織承諾上高於年齡低的教師。

邱馨儀（民 84）研究發現：年齡愈高組，其在整體教師組織承諾、努力意願、組織認同、留職傾向上，均優於年齡較低組，尤以 51 歲以上教師的得分，顯著高於其他年齡教師組。

張志毓（民 86）研究發現：36 歲以上的教師在組織認同、努力意願、留職傾向上，及整體組織承諾上均高於 35 歲以下的教師；45 歲以上教師，在組織認同上高於 36 至 45 歲的教師。

涂志賢（民 89）研究發現：不同年齡之教練在整體組織承諾上無顯著差異。

楊崑壬（民 90）研究發現：不同年齡之教練在整體組織承諾上未達顯著水準，在留職傾向上，41-50 歲組高於 51 歲以上組。

由以上文獻可知，大部分研究均顯示年齡與組織承諾呈正相關（黃國隆，民 75；陳金水，民 78；蔡寬信，民 82；蔡進雄，民 82；詹婷姬，民 83；邱馨儀，民 84；張志毓，民 86），只有少數研究指出，年齡與組織承諾無關（McGrevin，1984；張永政，民 81；涂志賢，民 89）。

### （三）服務年資

McGrevin（1984）研究發發：服務年資與組織承諾無關。

Reyes（1992）研究發現：服務年資與組織承諾呈現負相關。

黃國隆（民 75）研究發現：服務年資愈長的教師，組織承諾高於服務年資較輕的教師。

陳金水（民 78）研究發現：在任教學校服務第五年以上的教師，其「留職傾向」與「整體組織承諾」最高。

梁瑞安(民 79)研究發現：服務年資愈長的教師，其組織承諾愈高。

林靜如(民 79)研究發現：在目前學校服務年資 16-20 年之教師，其組織承諾最高，而以服務年資一年以下的教師最低。

張永政(民 81)研究發現：不同訓練年資之教練在整體組織承諾上無顯著差異。

劉春榮(民 82)研究發現：不論在組織認同、努力意願、留職傾向及整體組織承諾上，服務年資在 16 年以上的教師，其得分均高於資淺或新進教師。

蔡寬信(民 82)研究發現：服務年資 15 年以上之教師，在組織承諾上顯著的高於 15 年以下的教師。

蔡進雄(民 82)研究發現：服務年資愈久的教師在組織承諾各向度及整體組織承諾上顯著的高於年資低的教師。

詹婷姬(民 83)研究發現：服務年資愈久的教師在組織承諾上高於年資較淺的教師。

劉志鵬(民 84)研究發現：不論在組織認同、努力意願、留職傾向及整體組織承諾上，服務年資在 36 年以上的教師，其得分優於其他各組。

邱馨儀(民 84)研究發現：教師服務年資在整體教師組織承諾，教師組織承諾各向度上有顯著差異。服務年資較久者，其得分高於服務年資較短者；其中尤以服務 26 年以上教師的得分優於其他各組。

張志毓(民 86)研究發現：在國小服務 16 年以上的教師在組織認同及整體組織承諾上高於 15 年以下的教師；服務 21 年以上的教師，在留職傾向及努力意願上高於 15 年以下的的教師；服務 16 年以上的教師在留職傾向及努力意願上高於 10 年以下的教師；服務 11 年以上的教師

在留職傾向高於 5 年以下的教師。

徐善德（民 86）研究發現：服務 16-25 年的高職教師，其組織承諾得分最高，其次是 26 年以上的教師，再其次是服務 6-15 年的教師，最後是服務 1-5 年的教師。

涂志賢（民 89）研究發現：不同訓練年資之教練在整體組織承諾上無顯著差異。

張永鄖（民 90）研究發現：不同訓練年資在整體組織承諾上無顯著差異。

楊崑壬（民 90）研究發現：不同訓練年資之教練在整體組織承諾上有顯著差異。訓練 6-10 年組在努力意願上顯著高於 5 年以下組，訓練 6-10 年組，在組織認同上，顯著高於 5 年以下組及 11-20 年組。

由以上研究可知大多研究均顯示：教師服務年資與教師組織承諾呈正相關；亦即教師服務年資愈高，其組織承諾愈高（黃國隆，民 75；梁瑞安，民 79；林靜如，民 79；劉春榮，民 82；蔡寬信，民 82；蔡進雄，民 82；詹婷姬，民 83；邱馨儀，民 84；劉志鵬，民 84；張志毓，民 86；徐善德，民 86）。只有少數研究指出，服務年資與組織承諾無關（McGrevin，1984；Yeyes，1992；張永政，民 81；涂志賢，民 89；張永鄖，民 90）。

#### （四）教育程度

黃國隆（民 75）研究發現：師範院校及教育系畢業之教師，組織承諾顯著的低於其他的教師。

陳金水（民 78）研究發現：不同學歷教師，在組織承諾各向度均無顯著差異。

梁瑞安（民 79）研究發現：師專畢業之教師，在組織承諾最高。

林靜如（民 79）研究發現：不同學歷之教師，在組織承諾上，並無顯著的差異存在。

張永政（民 81）研究發現：不同學歷之教練在整體組織承諾上無顯著差異。

蔡寬信（民 82）研究發現：研究所（含 40 學分班）畢業者，在組織承諾上，顯著的高於其他的教師。

蔡進雄（民 82）研究發現：師專、師範畢業的教師在組織承諾各向度及整體組織承諾上，顯著的高於其他各組的教師。

劉春榮（民 82）研究發現：不同學歷之教師，其組織承諾不論在整體或各向度，均無顯著的差異存在。

邱馨儀（民 84）研究發現：最高學歷在整體教師組織承諾、努力意願、組織認同上有顯著差異。師專或師範組，在組織認同上顯著優於師大、師院或教育系組教師，但在留職傾向上，學歷並無顯著差異存在。

張志毓（民 86）研究發現：師專畢業及研究所畢業的教師在組織認同及整體組織承諾上高於師院、師大畢業及一般大學畢業的教師；另外師專畢業及研究所畢業的教師在留職傾向上，高於師院、師大畢業的教師。

徐善德（民 86）研究發現：碩士以上學歷教師，在組織承諾總量表及各向度上得分最高。

涂志賢（民 89）研究發現：不同學歷之教練在整體組織承諾上未達顯著差異。

楊崑壬（民 90）研究發現：不同學歷之教練在整體組織承諾上未達顯著差異。

由上述文獻研究發現可知：有些研究支持教師學歷為師專師範者其教師組織承諾較高（梁瑞安，民 79；蔡進雄，民 82；邱馨儀，民 84；張志毓，民 86）有些研究指出教師學歷與組織承諾無關（陳金水，民 78；林靜如，民 79；張永政，民 81；劉春榮，民 82；涂志賢，民 89；楊崑壬，民 90）只有少數研究指出，教師學歷為師專、師範者其組織承諾低於其他教師（黃國隆，民 75）。

#### （五）擔任職務

黃國隆（民 75）研究發現：兼任行政工作之教師其組織承諾顯著的高於未兼任行政工作的教師。

陳金水（民 78）研究發現：兼主任、組長之教師，在組織承諾上，高於未兼任行政工作的教師。

梁瑞安（民 79）研究發現：不同職務之教師，在組織承諾上，無顯著的差異存在。

林靜如（民 79）研究發現：兼行政之教師，在組織承諾上，高於未兼任行政之教師。

張永政（民 81）：研究發現：不同職務之教練在整體組織承諾上無顯著差異。

蔡寬信（民 82）研究發現：不同職務之教師，在組織承諾上，有顯著的差異存在。

蔡進雄（民 82）研究發現：不同職務之教師，在組織承諾上，有顯著的差異存在，其中兼主任之教師顯著的高於其他的教師。

劉春榮（民 82）研究發現：不論在組織認同、努力意願、留職傾向及整體組織承諾方面，兼有行政職務的教師，其組織承諾優於未兼任行

政之教師，而又以兼主任之教師的組織承諾最高。

劉志鵬（民 84）研究發現：不論在組織認同、努力意願、留職傾向及整體組織承諾方面，兼行政職務的教師，其組織承諾優於未兼任行政之教師，而又以兼主任之教師的組織承諾最高。

邱馨儀（民 84）研究發現：教師職務在整體教師組織承諾、教師組織承諾各向度上，有顯著差異存在。教師兼主任優於科任教師、級任教師、教師兼組長；而教師兼組長優於科任教師、級任教師。

張志毓（民 86）研究發現：兼主任的教師在組織認同、及整體組織承諾上，高於級任教師、科任教師及兼組長職務之教師；在留職傾向上，高於級任教師；在努力意願上，高於級任教師及兼組長職務之教師；另外兼組長職務之教師，在組織認同及整體教師組織承諾，高於級任教師。

徐善德（民 86）研究發現：教師兼主任的高職教師其在組織承諾總量表及各向度上得分最高。其次依序為：教師兼組長、導師，最後是專任教師。

楊崑壬（民 90）研究發現：不同職務之教練，在整體組織承諾上達顯著差異。教師兼主任、教師兼組長在努力意願顯著高於級任教師。

上數研究大多指出：兼任行政工作的教師，其組織承諾顯著高於未兼任行政工作之教師（黃國隆，民 75；陳金水，民 75；林靜如，民 79；劉春榮，民 82；蔡寬信，民 82；蔡進雄，民 82；邱馨儀，民 84；劉志鵬，民 84；張志毓，民 86；徐善德，民 86；楊崑壬，民 90）。只有少數研究指出，不同職務在組織承諾無顯著差異存在（梁瑞安，民 79；張永政，民 81）。

#### （六）學校規模

林靜如（民 79）研究發現：學校規模在 59 班以上之教師，在組織

承諾上得分最高，13-24 班之教師，其組織承諾最低。

蔡寬信（民 82）研究發現：24 班以下之教師，在組織認同方面，顯著高於其他各組教師。

蔡進雄（民 82）研究發現：學校規模在 24-49 班之教師，其組織承諾最高，學校規模 13 班以下之教師，其組織承諾最低。

劉春榮（民 82）研究發現：學校規模在學校組織認同分量表上，有小型學校（12 班以下）優於大型學校（25-48 班）的現象；在整體組織承諾、留職傾向分量表上，則是大型學校（49 班以上）的得分最高。

詹婷姬（民 83）研究發現：不同學校規模的教師在組織承諾上並無顯著的差異存在。

劉志鵬（民 84）研究發現：學校規模在學校組織認同分量表上，有小型學校（6 班以下）優於中型規模學校（7-24 班）的現象；在整體組織承諾、留職傾向分量表上，則無顯著差異。

邱馨儀（民 84）研究發現：學校規模在 12 班以下者，其整體教師組織承諾優於學校規模在 49 班以上者；其組織認同顯著優於學校規模在 49 班以上及 25-48 班者。

張志毓（民 86）研究發現：服務於學校規模 48 班以下的教師在組織認同及整體組織承諾上，高於服務學校規模 49 班以上的教師；服務學校規模在 13-24 班的教師在努力意願上，高於服務學校規模 49 班以上的教師；服務學校規模 13-24 班的教師，在組織認同上，高於服務學校規模 25 班以上的教師。

徐善德（民 86）研究發現：不同學校規模的高職教師，其在教師組織承諾總量表及各向度上均達到顯著差異；在 51 班以上學校的高職教師得分最高，其次依序為：20 班以下、21-35 班、最後是 36-50 班的學

校。

楊崑壬 ( 民 90 ) : 研究發現 : 不同學校規模之教練 , 在整體組織承諾上達顯著差異。

由以上研究可知 : 有的研究顯示 , 服務學校規模愈大 , 教師組織承諾愈高 ( 林靜如 , 民 79 ; 劉春榮 , 民 82 ; 徐善德 , 民 86 ) ; 有的研究顯示教師服務學校規模愈小 , 教師組織承諾愈高 ( 蔡寬信 , 民 82 ; 邱馨儀 , 民 84 ; 張志毓 , 民 86 ) ; 有的研究指出兩者無相關 ( 詹婷姬 , 民 83 ; 劉志鵬 , 民 84 ; 楊崑壬 , 民 90 ) 。可見教師服務學校規模之大小 , 對教師組織承諾之影響 , 目前尚無定論 , 有關教師服務學校規模與組織承諾研究結果之差異現象 , 頗值得再進一步的探究。有關組織承諾的實證研究整理如表 2-1

表 2-1 組織承諾的實證研究

研究者年代	研究變項	研究方法與樣本	測量工具	研究發現
黃國隆 民 75	組織承諾、專業承諾、背景變項	問卷調查法；臺灣地區 13 個縣市 403 位中學教師	自編教師組織承諾量表	1. 男性教師對其任職之學校有較高之正向評價 2. 年資愈長對學校的正向評分愈高 3. 不同年資不同職務之教師在組織承諾有差異存在
陳金水 民 78	教師制握信念、工作經驗、組織承諾、背景變項	文獻分析法和問卷調查法；臺灣區 1020 位國中教師	組織承諾問卷	1. 國中教師的組織承諾僅中等程度 2. 在整體組織承諾上男女教師並無顯著差異 3. 年資、年齡、現任職務不同的教師其組織承諾有差異存在
梁瑞安 民 79	教師組織溝通、角色壓力、組織承諾、背景變項	文獻分析法和問卷調查法；南部地區 1006 位國小教師	修訂 porter 等人(1974)之組織承諾問卷	1. 國小教師在組織承諾屬中等程度 2. 年資與各層面有顯著證相關 3. 不同性別、職務在組織承諾上沒有差異存在
林靜如 民 79	教師工作經驗內外控信念、組織承諾、背景變項	問卷調查法；臺北市 61 所公立國小 940 位教師	自編國民小學教師組織感受調查問卷	1. 國小教師的組織承諾僅中等程度 2. 性別、年資、現任職務、服務學校班級數不同之教師其組織承諾有顯著差異
張永政 民 81	工作價值觀、組織承諾教練背景變項	臺灣地區 169 位學校專任教練	自編學校專任教練工作價值觀與組織承諾量表	1. 不同背景之學校專任運動教練對組織承諾的程度沒有差異
蔡寬信 民 82	學校組織氣氛教師內外控信念、教師組織承諾、背景變項	問卷調查法；高屏地區 76 所國小教師 1002 位	自編組織承諾問卷	1. 男性教師在組織承諾高於女性教師 2. 服務年資愈高組織承諾愈高 3. 小型學校之教師其組織認同高於其他教師組
蔡進雄 民 82	學長領導方式教師組織承諾、背景變項	問卷調查法；臺灣地區 138 所國中教師 1193 位	自編「國中校長領導行為與教師組織承諾問卷」	1. 國中教師組織承諾得分達中上程度 2. 背景變項中之性別、年齡、職務、學校規模的國中教師在組織承諾上有顯著差異
留春榮 民 82	組織結構、組織承諾、學校組織效能	問卷調查法；臺灣地區 190 所公立國小 1415 位教師	自編「國民小學組織結構及學校狀況問卷」	1. 國小學校組織承諾整體及各向度，其排序依次為努力意願、留職傾向、認同程度 2. 背景變項中之性別、任教年資、現任職務、學校規模在教師組織承諾上有顯著差異

( 待 續 )

(續表 2-1)

詹婷姬 民 83	教師工作環境知覺、組織承諾、背景變項	問卷調查法；臺灣地區 117 所國小教師 1094 位	自編「國民小學教師工作環境知覺與組織承諾問卷」	1. 國小教師組織承諾得分屬中等程度 2. 背景變項中之性別、年齡、年資、不同學校規模、不同地區之教師其組織承諾有顯著差異存在。
劉志鵬 民 84	教師參與決定、組織效能、組織承諾、背景變項	問卷調查法；臺灣地區 1314 位國小教師	自編「國民小學學校行政問卷」	1. 國小教師組織承諾屬高等程度。 2. 背景變項中之性別、現任職務、服務年資、學校規模之教師其組織承諾有顯著差異存在。
邱馨儀 民 84	組織文化、組織承諾、背景變項	文獻分析法 問卷調查法；臺灣地區 1160 位國小教師	自編「國民小學教師對學校狀況知覺調查問卷」	1. 國小教師組織承諾總量表得分屬中上程度。 2. 背景變項中之性別、年齡、學歷、現任職務、服務年資、學校歷史、學校規模、學校地區之教師其組織承諾有顯著差異存在。
張志毓 民 86	組織承諾、人口變項、學校環境變項	問卷調查法；臺灣地區 1430 位國小教師	自編「國民小學教師組織承諾量表」	1. 國小教師有高度的組織承諾感 2. 背景變項中之年齡、學歷、現任職務、服務年資、學校歷史、學校規模及服務地區的教師其組織承諾有顯著差異存在。
涂志賢 民 89	組織承諾、專業承諾、教練背景變項	臺灣地區學校專任運動教練 202 人為對象	自編組織承諾、專業承諾調查問卷	1. 背景變項中之性別在組織承諾上有差異存在 2. 背景變項中之學歷、服務學校、年齡、訓練年資無顯著差異
張永郎 民 90	教練轉型領導行為、運動員成就目標與組織承諾	臺灣地區大專院校運動代表隊之運動員	自編大專教練轉型領導行為對運動員成就目標與組織承諾調查問卷	1. 背景變項中之性別、最高學歷未達顯著差異 2. 背景變項中之訓練年資、學校類別在組織承諾達顯著差異
楊崑壬 民 90	工作價值觀、組織承諾與教練背景變項	臺北縣 334 位國小田徑教練為對樣	自編工作價值觀、組織承諾調查問卷	1. 背景變項中之年齡、訓練年資、現任職務在組織承諾上有差異存在
Reyes 1992	教師組織承諾、背景變項	問卷調查法；美國 1032 位高中教師	HS & B 行政人員與教師調查問卷	1. 女性教師較男性教師有較高的組織承諾 2. 教師年資與組織承諾呈負相關

## 第二節 專業承諾的理論與相關研究

本節旨在探討專業承諾之理論與相關研究，國內探討專業承諾的研究相當少，而國外的研究也不多，所以在探討有關專業承諾時，採用了組織行為學及其他領域對此主題的見解。共分為四個部分：一、專業承諾的意義；二、教師專業承諾的意義；三、專業承諾的理論模式；四、專業承諾的實證研究。茲分述如下。

### 一、專業承諾的意義

專業承諾的意義可由兩方面來闡述，其一是由組織承諾探討衍生而得（Becker & Carper, 1956；Aranya、Pollock & Amernic, 1981；Aranya & Ferris, 1984；Mowday、Porter & Streets, 1979；黃國隆，民 75）。另一是自創專業承諾的面貌（Taylor, 1988；李新鄉，民 82）。

#### （一）由組織承諾探討衍生而得的定義

Becker 與 Carper（1956）發現：專業承諾和三種經驗有密切關係：1. 投資；2. 為加強專業價值與同僚涉入程度；3. 專業技能之利益增值與技巧發展。當獲得正向的激勵或報酬時，即引發個體對專業的認同與投入，這種認同與投入就是專業承諾。

Mowday、Porter 與 Streets（1979）亦由組織承諾中，引申出專業承諾是個人對某特定專業認同與投入的程度。它表現在以下三方面：1. 對專業目標與價值能堅定的信仰與接受；2. 願意為專業付出更多的心力；3. 渴望繼續成為專業的一分子。

Aranya、Pollock 與 Amernic（1981）對組織承諾所下的定義，直

接引用到其對公共會計人員的專業承諾驗證上，他們認為專業承諾包含了三種成分：1. 堅定的信仰與接受所從事專業的目標與價值；2. 願意為所從事之專業付出更多的心力；3. 渴望繼續維持專業行業的一分子。

Aranya 與 Ferris (1984) 在其「組織承諾理論與測量」一文中所分析的二層面的承諾結構，作為說明專業承諾的組成要素，他們認為專業承諾包含了態度和行為意向兩個層面：

1. 部分包括：(1) 對於專業的認同，亦即接受所從事的專業工作目標，乃是專業承諾的基礎；(2) 對專業工作的投入：可以評估人繫屬 (attach) 於專業的程度；(3) 對專業的忠誠與關心：產生於個人對其所從事之專業的評價之結果。

2. 為意向部分包括：(1) 願意為所從事之專業付出更多的心力；(2) 渴望繼續維持專業成員的身分。

Aranya 與 Ferris 即根據此兩層之結構，進而從專業認同、留在專業的意願、接受專業的規範及目標三個層次來測量專業承諾。

黃國隆 (民 75) 研究組織承諾與專業承諾，將專業承諾界定為專業認同、努力意願及留業傾向三個向度。

## (二) 自創專業承諾面貌的定義

Taylor (1988) 跳出組織承諾的模式，建立新的專業承諾面貌，認為專業承諾應包括專業角色、專業關係及規範三個層面。Taylor 並根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。

李新鄉 (民 82) 界定專業承諾為個體對其所從事的專業工作之專業

規範、信條、倫理和價值的認同和投入的心理作用，具有導向性、目標性及一致性的心理特質。

歸納言之，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、對專業的關注並願繼續在這一行業工作的行為傾向。

## 二、教師專業承諾的意義

教師專業承諾乃教師對於所從事的教育工作所表現出來的認同與投入（李新鄉，82）。

Dreeben（1970）提出教學承諾的概念，他認為教學概念就是教師視教學為終身工作，並終生以教學為傲的堅持感。

黃國隆（民75）認為，教師的專業承諾就是教師獻身教育專業及對教育專業的認同感。

周新富（民80）認為，教育專業承諾乃是教師對教學目標的接受程度及為教學奉獻、犧牲的意願。

李新鄉（民82）認為，教師專業承諾乃教師對於所從事的教育工作所表現出來的認同與投入作用的相對力量。

沈翠蓮（民83）認為，教師專業承諾是教師對教學的投入及對教學目標的認同。

劉春榮（民85）認為，教師專業承諾是教師認同於教育專業的價值與教育專業的規範與信條，願意為教育專業努力，全心投入的一種態度或行動取向。

郭慧龍（民85）認為，教師專業承諾是教師接受並信仰其所從事教學工作的目標與價值，願意為目前所從事的教學工作付出更多的努力，並願意繼續留在同一教學工作的態度傾向。

張志毓（民 86）認為，教師專業承諾是教師認同教育專業的價值與教育專業規範和信條，願意為專業努力，全心投入的一種態度或行動傾向。

黃祈銘（民 88）認為，教師專業承諾乃是教師對教育目標及專業工作的認同，願意投注心力於學生及學校行政事務，樂於參與研究進修，重視自我成長，並能以教育作為終身的職志。

本研究之專業承諾，係指教練認同於教練專業的價值與教練專業的規範與信條，願意為教練專業努力，全心投入的一種態度或行動傾向。

本研究之專業承諾包括五個層面：

- （一）專業認同：指教練涉及教練專業工作、目標及本質正向評價的程度。
- （二）專業倫理：指教練對專業組織規範與倫理信守的程度。
- （三）研究進修：指教練願意對其所從事的教練工作研究進修，付出更多的心力。
- （四）專業關係：指教練與同仁的樂群及對選手間教育愛的發揮程度。
- （五）專業信念：指教練對教練專業的任務與功能能堅定信仰與樂觀態度。

### 三、專業承諾的理論模式

本小節探討國內外學者所發展有關專業承諾理論模式，詳述如下：

#### （一）Maehr 教師專業承諾模式

Maehr（1990）認為，依教師的知覺判斷，學校文化與工作滿足和教育專業承諾有關，而領導行為可以影響教師的工作動機及學校整體文

化，進而影響教師的工作滿足與教育專業承諾。其中學校文化包括成就與認可、同事關係與情誼、權力等三項，其模式如圖 2-4。

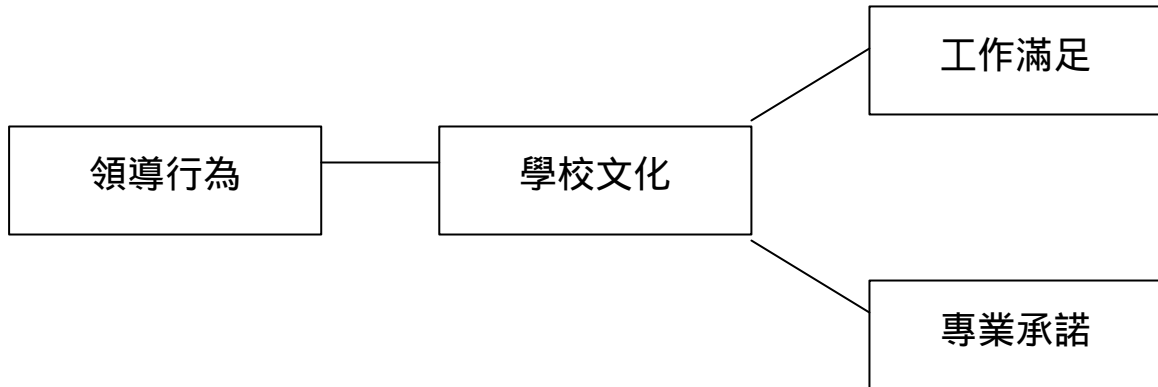


圖 2-4 Maehr 教師專業承諾模式

資料來源：Maehr, M. L. (1990). Teacher commitment and job satisfaction : The role of school culture and principal leadership, ( p. 19 ) , Unpublished doctoral Dissertation, Illinois State University, champaign.

## (二) 李新鄉教育專業承諾發展與作用模式

李新鄉（民 82）研究指出，國小教師自尊、角色認同，分別影響學校文化的差距與留業歸因，最後直接影響教育專業承諾，其模式如圖 2-5。

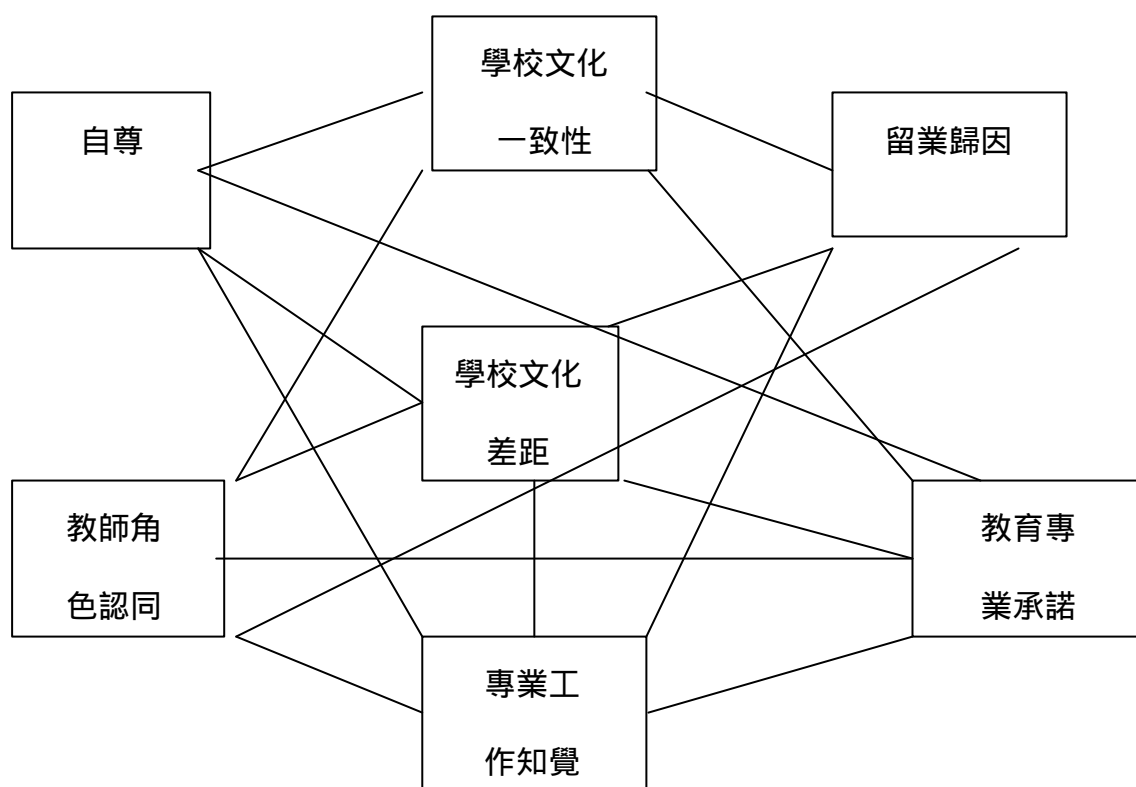


圖 2-5 李新鄉教育專業承諾發展與作用模式

資料來源：李新鄉（民 82）。國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究，p. 211。未出版之國立政治大學博士論文，臺北。

### （三）劉春榮的教師教育專業承諾模式

劉春榮（民 85）以為教師教育專業承諾受教師背景因素，教師專業自主及教師組織需求的影響而表現在專業認同、樂業投入、研究進修、教育專業關係、教育專業信念等方面，故以教師背景因素為基礎配合教師專業自主與教師組織需求進而產生教師教育專業承諾。其模式如圖 2-6。

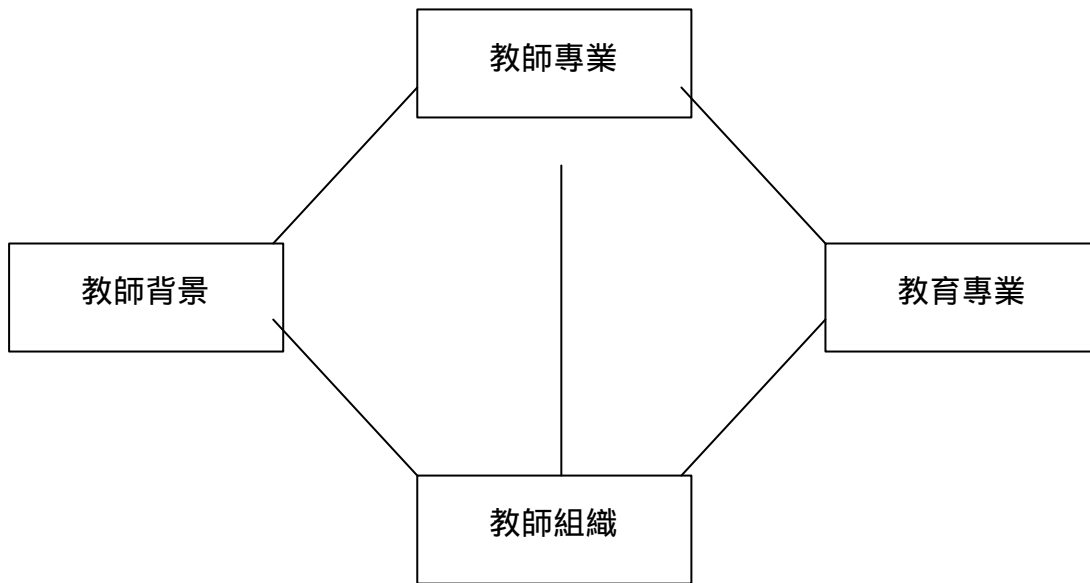


圖 2-6 劉春榮的教師教育專業承諾模式

資料來源：劉春榮（民 85）。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研究。高雄：復文書局。

#### 四、專業承諾的實證研究

影響專業承諾之變項相當多，茲將與本研究有關之性別、年齡、服務年資、教育程度、擔任職務、學校規模等六項背景變項，分別說明如下。

##### （一）性別

Lortie (1975) 以下列四個觀點來解釋女性教師在教師專業承諾上高於男性教師的現象：(1) 傳統社會認為女性最適合教師工作；(2) 父母對於女兒的職業選擇干涉較多，父母通常認為教師是適合女性的工作；(3) 女性對於兒童的喜愛傾向較強；(4) 女性在兒童期對教師的認同

較強。

黃國隆（民 75）以 403 位國中教師為研究對象，探討教師的組織承諾與專業承諾。研究發現：性別不是教師專業承諾的影響因素。

周新富（民 80）以高雄市 109 位國小教師為研究對象，探討教師專業承諾、教師效能信念與學生學業成績的關係。研究發現：女性教師的專業承諾顯著高於男性教師。

李新鄉（民 82）以 1503 位國小教師為研究對象，探討教師專業承諾。研究發現：女性教師的專業承諾顯著高於男性教師。

沈翠蓮（民 83）以 1150 位國小教師為研究對象，探討教師的專業成長、教學承諾及學校效能。研究發現：女性教師的整體專業承諾顯著高於男性教師。

劉春榮（民 85）以 1735 位國小教師為研究對象，探討教師的專業自主知覺、教師組織功能需求與教師專業承諾。研究發現：在樂業投入、研究進修及教育專業關係上沒有性別上的差異，但在教育專業認同，教育專業倫理及整體教師專業承諾上，均發現女性教師高於男性教師的現象。

張志毓（民 86）以 922 位國小教師為研究對象，探討教師組織承諾與專業承諾。研究發現：女性教師在教育專業關係與教育專業認同顯著高於男性教師。

涂志賢（民 89）以臺灣地區 202 位學校專任運動教練為研究對象，研究發現：不同性別在整體專業承諾上，女性教練高於男性教練。

綜合上述有關專業承諾的研究，絕大部份的研究均指出女性較男性有較高的專業承諾（Lortie，1975；周新富，民 80；李新鄉，民 82；沈翠蓮，民 83；劉春榮，民 85；張志毓，民 86，涂志賢，民 89），少數

研究結果認為性別不是專業承諾的影響因素（黃國隆，民 75）。

## （二）年齡

黃國隆（民 75）研究發現：不同年齡組的教師間其專業承諾未有差異存在。

周新富（民 80）研究發現：51 歲以上組的教師在內在滿意感、專業責任感、工作投入感均顯著高於 30 歲以下組的教師，但在教育訓練上則相反。整體教師專業承諾上來講，年齡在 50 歲以上的教師較年齡 30 歲以下的教師有較高的專業承諾。

李新鄉（民 82）研究發現：年齡較高的教師除在教育專業信念較年輕的教師為低外，其餘教育專業認同、專業投入、研究進修、教育專業關係、教育專業倫理等項，30 歲以上的教師均高於 30 歲以下的教師。

劉春榮（民 85）研究發現：除教育專業信念在 26 至 45 歲教師組高於 56 歲以上教師組外，其他在教育專業認同、專業投入、研究進修、教育專業關係、教育專業倫理及整體教育專業承諾，36 歲以上各教師均高於 35 歲以下各教師組。

郭慧龍（民 85）探討國小普通班教師與啟智班教師教育專業承諾差異比較及相關因素研究發現：34 歲以上教師的專業承諾高於 33 歲以下的教師。

張志毓（民 86）研究發現：整體教育專業承諾 36 歲以上各組教師高於 25 至 35 歲組教師，另發現 46 至 55 歲組教師高於 25 歲以下組教師。

涂志賢（民 89）研究發現：不同年齡在整體專業承諾上，沒有顯著差異。

綜合上述研究結果可知，大多研究顯示教師年齡與教師專業承諾成正相關（周新富，民 80；李新鄉，民 82；沈翠蓮，民 83；劉春榮，民 85；郭慧龍，民 85；張志毓，民 86），少數研究指出教師年齡與專業承諾無關（黃國隆，民 75；涂志賢，民 89）。

### （三）服務年資

黃昆輝（民 69）以高職教師為對象，探討教師的教育信念。研究發現：在專業服務態度上，服務 5 年以下的教師不如教學經驗在 10 年以上教師；在專業責任方面，服務 5 年以下的教師高於服務 5 至 10 年的教師。

黃國隆（民 75）研究發現：服務年資 15 年以上的教師，在教育專業承諾上，高於 7 年以內的教師。

周新富（民 80）研究發現：資深教師（51 歲以上）的教育專業承諾較資淺教師（30 歲以下）為高。

李新鄉（民 82）研究發現：服務滿 10 年以上的教師，在教師專業承諾上，高於服務年資 10 年以下的教師；但在教育專業信念上，年資已達退休年齡的教師，低於服務未滿 5 年的教師，是唯一的例外。

沈翠蓮（民 83）研究發現：任教 11 年以上的教師，在教師教學承諾上，高於初任教師（任教第一年教師），及 6 至 10 年的教師；任教 21 年至 30 年的教師，高於 2 至 5 年的教師。

劉春榮（民 85）研究發現：在專業投入、研究進修、教育專業關係及整體教育專業承諾上，發現服務 11 年以上各教師組，均高於服務 10 年以下各教師組；服務 30 年以上教師組，又高於服務 11 至 20 年教師組。

郭慧龍（民 85）抽取 289 位國小普通班教師與 196 位啟智班教師為研究樣本，探討國小啟智班與普通班教師，教育專業承諾差異比較及相關因素研究，發現服務年資達 21 年以上的教師，對教育工作越能投入，也具有較高的留業意願。

陳聖謨（民 85）研究組織文化與教師教學承諾之關係，發現服務年資 16 至 25 年的教師之教學承諾高於服務年資 5 年以下者。

張志毓（民 86）探討教師組織承諾與專業承諾，發現教師專業承諾在研究進修上，服務 16 年以上的教師高於 6 至 10 年的教師；在專業關係上，各組並未達顯著差異；在專業認同、專業倫理、專業信念及整體教育專業承諾上，服務 16 年以上的教師，均高於服務 15 年以下的教師。

涂志賢（民 89）研究發現：不同訓練年資在整體專業承諾上，沒有顯著差異。

由以上研究可知，教師服務年資是教師專業承諾不可忽視的重要變項，大多數研究指出，服務年資愈長，教師的專業承諾愈高（黃國隆，民 75；周新富，民 80；李新鄉，民 82；沈翠蓮，民 83；劉春榮，民 85；郭慧龍，民 85；陳聖謨，民 85；張志毓，民 86）；少數研究指出服務年資與專業承諾無關（涂志賢，民 89）。

#### （四）教育程度

Kang（1981）以韓國特殊教育教師為研究對象，探討教師的專業承諾。研究發現：不同教育背景的教師，在專業承諾上有顯著的差異存在。

Ethington、Smart 和 Pascarella（1987）以中小學教師為研究對象，探討教師對教學的專業承諾。研究發現：有學士學位的教師，比無學位的教師有較高的教學承諾。

黃國隆（民 75）研究發現：師範院校及教育院校畢業的教師，專業承諾顯著低於一般大學畢業的教師。

周新富（民 80）研究發現：師大、師院畢業的教師，對教學工作的投入，低於師專畢業的教師。

李新鄉（民 82）研究發現：在專業認同、樂業投入及專業信念上，非師範院校畢業的教師，高於師範院校畢業的教師。

沈翠蓮（民 83）研究發現：不論是否為師範院校畢業教師，在教學承諾上沒有顯著的差異。

劉春榮（民 85）研究發現：在樂業投入、研究進修、教育專業關係、教育專業認同及整體教師專業承諾上發現，師專畢業的教師組，高於師院、師大畢業的教師組。

郭慧龍（民 85）研究發現：教師的教育程度高低，並未對教育專業承諾產生影響。

張志毓（民 86）抽取 922 位國小教師為研究樣本，探討教師組織承諾與專業承諾。研究發現：師專及研究所畢業的教師高於師院、師大畢業的教師。

涂志賢（民 89）研究發現：不同學歷之教職在整體專業承諾上，高中畢業組高於研究所畢業組。

由以上的研究歸納，國外大多數的研究發現，受專業教育時間愈長的教師，有較高的專業承諾（Smart & Pascarella, 1987）。但在國內大多數的研究，卻有相反的發現（黃國隆，民 75；周新富，民 80；李新鄉，民 82；劉春榮，民 85；涂志賢，民 89），其間之差異現象，值得再進一步探討。

## （五）擔任職務

黃國隆（民 75）研究發現：兼任行政的教師其專業承諾高於不兼行政工作的教師。

李新鄉（民 82）研究發現：兼任主任的教師在專業投入高於科任教師。

沈翠蓮（民 83）研究發現：兼任組長的教師其教師專業承諾高於科任教師。

劉春榮（民 85）研究發現：在教育專業認同、教育專業信念、教育專業倫理上，不同職務的教師組間沒有差異存在，但在研究進修、教育專業關係上，發現兼有主任職務的教師高於級任導師及科任教師。

陳聖謨（民 85）研究發現：兼任主任的教師，其教學承諾高於導師。

張志毓（民 86）抽取 922 位國小教師為研究樣本，探討教師組織承諾與專業承諾。研究發現：除教育專業關係上，不同職務教師組未達顯著差異。在專業認同、專業信念上，兼任主任的教師高於導師及科任教師。在研究進修上，兼任主任的教師高於導師、科任教師及兼任組長之教師組，整體教育專業承諾上，兼任主任的教師組高於導師組的教師。

由以上的研究歸納，在國內一致認為兼任行政工作其教師的專業承諾高於不兼任行政工作的教師（黃國隆，民 75；李新鄉，民 82；沈翠蓮，民 83；劉春榮，民 85；陳聖謨，民 85；張志毓，民 86）；而國外研究結果卻不相同，頗值得進一步探討。

## （六）學校規模

李新鄉（民 82）研究發現：服務於 49 班以上學校的教師，在教育專業倫理層面上，顯著高於服務於 25 至 48 班學校規模的教師。

劉春榮（民 85）研究發現：在教育專業倫理上，發現服務於 12 班以下學校規模的教師，高於服務於 25 至 48 班學校規模的教師；其他在教育專業認同、樂業投入、研究進修、教育專業關係、教育專業信念及整體教師專業承諾，均未發現服務於不同學校規模的教師組別間有差異存在。

郭慧龍（民 85）探討國小啟智班與普通班教師，教育專業承諾差異比較及相關因素研究，研究發現：服務學校的規模，對教育專業承諾的影響，並未達顯著差異。

陳聖謨（民 85）研究組織文化與教師教學承諾之關係，發現教師的教學承諾，不因服務學校的規模而有所不同。

張志毓（民 86）探討教師組織承諾與專業承諾，發現教師專業承諾在教師專業倫理及專業信念上，服務於 13 至 24 班的教師，高於 49 班以上學校的教師組；在專業認同上，服務於 48 班以下的教師，高於 49 班以上的教師；就整體教師專業承諾而言，服務於 13 至 24 班學校的教師組，高於服務於 49 班以上學校的教師組。

綜上所述，有的研究指出，教師服務學校規模大者，教師專業倫理較高（李新鄉，民 82）。有的研究發現：教師服務學校規模小者，教師專業倫理較高（劉春榮，民 85）。亦有研究指出：教師的專業承諾，不因服務學校的規模而有所差異（郭慧龍，民 85；陳聖謨，民 85）。可見有關教師服務學校規模與教師專業承諾之研究結果並不一致，值得進一步探討與分析。有關專業承諾的實證研究整理如表 2-2

表 2-2 專業承諾的實證研究

研究者年代	研究變項	研究方法與樣本	測量工具	研究發現
黃國隆 民 75	組織承諾、專業承諾背景變項	問卷調查法；臺灣地區 13 個縣市 403 位中學教師	自編教師組織承諾量表	1. 背景變項中之性別、不同年齡的教師其專業承諾未有差異存在 2. 背景變項中學歷、現任職務、服務年資在教師專業承諾上有顯著的差異存在
周新富 民 80	教師專業承諾、教師效能信念、學生學業成就背景變項	問卷調查法；高雄市國民小學 109 班級任老師及 4845 位學生	自編「國民小學教師教學狀況調查問卷」	1. 背景變項中之性別、年齡、學歷、服務年資，在教師專業承諾上有顯著的差異存在
李新鄉 民 82	人格因素學校文化、教育專業經驗、教師專業承諾、背景變項	問卷調查法；高雄市國民小學 109 班級任老師及 4845 位學生	自編「國民小學教育工作感受調查問卷」	1. 背景變項中之性別、年齡、學歷、現任職務、服務年資、學校規模在教師專業承諾上有顯著的差異存在 2. 教師專業承諾不因教師服務地區有所不同
沈翠蓮 民 83	教師專業成長較學承諾學校效能、背景變項	問卷調查法；臺灣地區 73 所國民小學的 1150 位教師	自編「國民小學教師專業成長級學校狀況調查問卷」	1. 背景變項中之性別、現任職務、服務年資、服務地區在教師專業承諾上有顯著的差異存在
劉春榮 民 85	教師專業自主知覺教師組織功能需求教師專業承諾、背景變項	問卷調查法；臺灣地區 180 所國民小學 1735 名教師	自編「教師教育工作量表」	1. 國小教師具有高度的專業承諾感 2. 背景變項中之性別、年齡、學歷、現任職務、服務年資、學校規模、服務地區在教師專業承諾上有顯著的差異存在
張志毓 民 86	專業承諾、人口變項學校環境變項	問卷調查法；臺灣地區 1430 位國小教師	自編「國民小學教師專業承諾量表」	1. 背景變項中之性別、年齡、學歷、現任職務、服務年資、學校規模、服務地區在教師專業承諾上有顯著的差異存在
涂志賢 民 89	專業承諾教練背景變項	問卷調查法臺灣地區 202 位學校專任運動教練	自編教練組織承諾與專業承諾量表	1. 背景變項中性別、學歷之運動教練在專業承諾有顯著差異

### 第三節 組織承諾與專業承諾的關聯

Becker 和 Carper ( 1956 ) 指出組織承諾與專業承諾主體不同，專業承諾的主體是具備專門知識和學養才能從事的職業，而組織承諾的主體是服務的工作單位和組織。

傳統研究中認為，專業承諾和組織承諾二者是相衝突，僅能存在單一承諾 ( unilateral commitment )；其衝突的概念，起源於組織內所採用的控制制度。專業人員的行為受到同業團體所制定專業規範的限制，但是當專業人員任職於特定組織時，他的行為同時也受到該組織命令的控制。當二者不一致時，專業人員可能必須選擇聽從組織命令。因此，當專業目標與組織目標不相符時，即可能會有組織承諾與專業承諾之衝突產生。一般而言，組織與專業的目標愈不相符，代表組織承諾與專業承諾之衝突愈大，反之，則衝突愈小。Aranya 及 Ferris ( 1984 ) 則將「組織承諾與專業承諾之衝突」定義為：專業人員因「組織的規範和價值觀」與「專業的規範和價值觀」不一致時，所感受的衝突。

由上述可知，個體在工作組織中可存在兩種或多種的承諾認知，只要其間沒有嚴重的衝突存在；就算有衝突，個體也會做適度改變，以迎合自己認為獲利最大的那一方。所以在工作組織中，同時擁有專業承諾和組織承諾是可以肯定的。

組織行為學者更進一步探討專業承諾與組織承諾的因果關係，發現兩者間有高度正相關 ( Aranya & Jacobson , 1975 ) 也就是專業承諾的增加乃經由與組織承諾的增加 ( Pollok & Amernic , 1981 )

Aranya, Pollock, Amernic 等人 ( 1981 ) 由態度和結構兩方面著手，將影響專業承諾的因素歸納為三：組織承諾、專業組織衝突、酬賞的滿

足。組織承諾對專業承諾有最強的預測力，專業組織衝突對專業承諾具有反衝擊，酬賞的滿足對專業承諾則有正面影響（秦富珍，民 79）。

曹慧玲（民 77）以臺灣地區 420 位民營企業會計人員為研究對象，探討組織承諾與專業承諾。研究發現：組織承諾對專業承諾有最高之預測力，且為正相關。

黃玉美（民 79）以 268 位會計內部稽核人員為對象，探討組織承諾與專業承諾衝突。研究發現：個人專業承諾與組織承諾程度之間有顯著正相關。

秦富珍（民 79）以臺北市 300 位報業編採人員為研究對象，探討組織承諾與專業承諾。研究發現：組織承諾與專業承諾呈負相關；即組織承諾愈高，則專業承諾愈低。努力意願、留職傾向、組織認同三構面，皆與專業承諾間有負相關。

李美珍（民 82）以臺灣地區 420 位醫院社會工作者為研究對象，探討組織承諾與專業承諾。研究發現：組織承諾與專業承諾之間有極顯著的正相關。亦即對部門的組織承諾愈高，對社工的專業承諾感愈強烈。兩者雖然認同主體不同，但同時擁有組織承諾與專業承諾是可以肯定的。

劉邦森（民 83）以臺灣地區 382 位證券承銷人員為研究對象，探討組織承諾與專業承諾衝突。研究發現：組織承諾對專業承諾擁之間具有正相關。

張志毓（民 86）以臺灣地區 1430 位國民小學教師為研究對象，探討組織承諾與專業承諾。研究發現：組織承諾對專業承諾有密切的關聯。

溫金豐（民 89）以臺灣地區 337 位汽車修護人員為研究對象，探討組織承諾與專業承諾。研究發現：組織承諾對專業承諾之間有顯著的正

相關。

涂志賢（民 89）以臺灣地區 202 位學校專任運動教練為研究對象，研究發現：學校專任運動教練組織承諾與專業承諾有顯著相關。

綜合上述研究結果可知，大多研究顯示組織承諾與專業承諾之間呈正相關（曹慧玲，民 77；黃玉美，民 79；李美珍，民 82；劉邦森，民 83；涂志賢，民 89），但也有研究指出兩者之間呈負相關（秦富珍，民 79）。

## 本章小結

由本章文獻探討得知，研究者在背景變項與組織承諾之差異情形如下：性別方面，男性高於女性，年齡與組織承諾呈現正相關，服務年資亦與組織承諾呈現正相關；學歷為師範師專者最高，擔任職務以兼有行政職者高於未兼任者；學校規模愈大者高於學校規模小者。背景變項與專業承諾之差異情形如下：性別方面，女性高於男性，年齡與專業組織承諾呈現正相關，服務年資愈長專業承諾愈高；學歷為師範師專者最高，擔任職務以兼有行政職者其專業承諾高於未兼任者；學校規模大小其研究結果並不一致；組織承諾與專業承諾之相關方面，研究者都發現呈現正相關。

本研究旨在探討國小排球教練組織承諾與專業承諾現況，國小排球教練背景變項在組織承諾與專業承諾的差異及國小排球教練組織承諾與專業承諾之相關，依據本章文獻探討結果，研究者雖各有不同的研究發現，皆可作為本研究的重要參考或支持本研究能獲得證實。

## 第參章 研究方法

本研究旨在瞭解國民小學排球教練組織承諾與專業承諾之現況，同時比較國民小學排球教練背景變項在組織承諾與專業承諾上的差異，探討國民小學排球教練組織承諾與專業承諾間之相關。本章分別就研究架構、研究對象、研究工具、實施程序、資料處理等五節加以說明。

### 第一節 研究架構

根據文獻探討所得及研究動機與目的，擬就研究架構如圖 3-1：

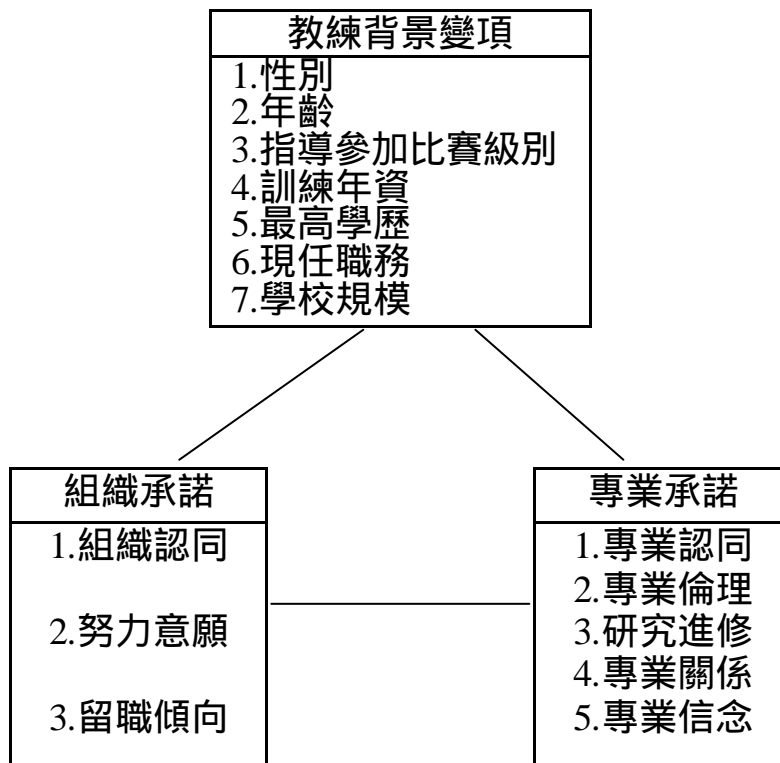


圖 3-1 研究架構圖

上述研究架構，國民小學排球教練背景變項包括：性別、年齡、指導參加比賽級別、訓練年資、最高學歷、現任職務、學校規模等七項，國民小學排球教練組織承諾包含組織認同、努力意願、留職傾向等三個變項。國民小學排球教練專業承諾包含專業認同、專業倫理、研究進修、專業關係、專業信念等五個變項。

## 第二節 研究對象

本研究對象以臺灣地區公立國民小學為範圍。分預試量表、正式量表兩階段實施，茲將研究對象與取樣方法分述如下：

### 一、預試量表研究對象

本研究預試對象，以分層隨機抽樣、簡單隨機抽樣等方式分別取自臺灣區各縣市 47 所國民小學，現任或曾任之國民小學排球教練，共抽取樣本 104 人，樣本回收 84 份，回收率 80%，扣除填答不全者 4 份，可用樣本為 80 份，可用率 76%。如表 3-1 所示：

表 3-1 預試量表樣本回收率統計表

縣市別	公立學校數	教練數	回收份數
臺北市	6	12	8
高雄市	2	4	4
高雄縣	5	10	6
桃園縣	3	6	6
新竹縣	3	6	4
苗栗縣	6	12	8
臺中縣	6	12	8
臺北縣	10	30	30
花蓮縣	2	4	4
屏東縣	4	8	6
		N = 104	回收率 = 80%

## 二、正式量表研究對象

本研究係依據臺灣地區 81 至 90 學年度參加各縣市政府教育局主辦之師生杯排球錦標賽、各縣市排球委員會主辦之排球錦標賽、永信杯排球錦標賽、華宗杯排球錦標賽、和家杯排球錦標賽、臺灣省師生排球錦標賽、中華杯排球錦標賽中，擔任教練、助理教練，共計 235 個學校排球教練為研究對象（如附錄一），本研究量表共發出 536 份，量表回收 378 份，回收率 70.52%，剔除收回樣本資料填答不全者，合計有效樣本為 351 份，可用率為 92.85%。如表 3-2 所示：

表 3-2 研究問卷回收情形統計表

抽樣學校數	抽樣教練數	回收份數	回收率
235	536	378	70.52

## 第三節 研究工具

為考驗研究假設，需有適當的研究工具，本研究設計有國小排球教練組織承諾與專業承諾兩個面向，故有兩套研究工具。

### 一、編擬預試題目

#### （一）國小排球教練組織承諾量表

本研究根據研究目的與文獻探討的結果，所編製之「國民小學排球教練組織承諾量表」，係參酌林宛瑩（民 84）、周崇儒（民 86）、徐善德（民 86）、張志毓（民 86）、彭雅珍（民 87）、陳文祥（民 87）等人編製之「組織承諾問卷」加以修正編製而成。歸納本量表分析為組織認同、努力意願、留職傾向等三個因素。分述如下：1. 組織認同：指教練對

其所任職組織之目標、價值及理念的認同；2. 努力意願：指教練願意為組織工作，付出更多的努力；3. 留職傾向：指教練願意留在現在任職的組織服務，不願意調到其他組織的內在傾向。

基於上述問卷架構，參酌理論基礎與相關研究，著手編製，完成「國小排球教練組織承諾現況及其相關之研究」專家意見調查表（如附錄二）。本量表共三十題，其中包括組織認同、努力意願、留職傾向等三因素，各有十題。

## （二）國小排球教練專業承諾量表

本研究根據研究目的與文獻探討的結果，所編製之「國小排球教練專業承諾量表」，係參酌李新鄉（民 83）、周新富（民 80）、沈翠蓮（民 83）、鍾任琴（民 83）、張志毓（民 86）、涂志賢（民 87）等人編製之「專業承諾問卷」加以修正編製而成。

歸納本量表分析為五個因素為指標，包括專業認同、專業倫理、研究進修、專業關係、專業信念。分述如后 1. 專業認同：指教練涉及教練專業工作、目標及本質正向評價的程度；2. 專業倫理：指教練對專業組織規範與倫理信守的程度；3. 研究進修：指教練願意對其所從事的教練工作研究進修，付出更多的心力；4. 專業關係：指教練與同仁的樂群及對選手間教育愛的發揮程度；5. 專業信念：指教練對教練專業的任務與功能堅定信仰與樂觀態度。

基於上述問卷架構，參酌理論基礎與相關研究，著手編製，完成「國小排球教練專業承諾現況及其相關之研究」專家意見調查表（如附錄二）。本量表共五十題，其中包括專業認同、專業倫理、研究進修、專業關係、專業信念等五個因素，各有十題。

## 二、進行專家審題

研究問卷編製完成後，先進行「專家意見調查」，針對本預試問卷之代表性及意義加以鑑定，提供寶貴意見，作為選擇及修改題目的重要參考。乃函請十六位專家學者（如附錄三）撥冗填答，集思廣益，研修詞句，探究語意及發現相關問題加以修正，期能語意清晰，語句順暢。

表 3-3 「國小排球教練組織承諾預試問卷」專家意見統計表

向度	題號	適合		修正後適合		不適合	
		N	%	N	%	N	%
一、組織認同	1	14	87.5	2	12.5		
	2	13	81.2	3	18.8		
	3	14	87.5	1	6.3	1	6.3
	4	14	87.5	2	12.5		
	5	15	93.7	1	6.3		
	6	15	93.7	1	6.3		
	7	16	100.0				
	8	14	87.5	2	12.5		
	9	13	81.2	2	12.5	1	6.3
	10	15	93.7	1	6.3		
二、努力意願	11	14	87.5	2	12.5		
	12	13	81.2	3	18.8		
	13	14	87.5	1	6.3	1	6.3
	14	15	93.7	1	6.3		
	15	15	93.7	1	6.3		
	16*	11	68.7	3	18.8	2	12.5
	17	14	87.5	2	12.5		
	18	12	75.0	4	25.0		
	19	13	81.2	3	18.8		
	20	12	75.0	3	18.8	1	6.3
三、留職傾向	21	10	62.5	4	25.0	2	12.5
	22	12	75.0	4	25.0		
	23	13	81.2	2	12.5	1	6.3
	24	12	75.0	3	18.8	1	6.3
	25*	11	68.7	4	25.0	1	6.3
	26	14	87.5	1	6.3	1	6.3
	27	15	93.7	1	6.3		
	28	15	93.7	1	6.3		
	29*	10	62.5	2	12.5	4	25.0
	30*	11	68.7	3	18.8	2	12.5

\*表示該題刪除

(一) 組織承諾量表

經專家意見調查統計結果，由表 3-3 可知，第 16、25、29、30 題在「適合」選項上未達 75% 以上，根據統計及參酌專家提供的修改意見後，對預試問卷進行語句上修正，並決定刪除以上四題，完成「國小排球教練組織承諾現況及其相關之研究」預試量表共 26 題(如附錄四)。

(二) 專業承諾量表

經專家意見調查結果，由表 3-4 可知，有第 6、8、14、22、27、43、49 題「適合」選項上未達 75% 以上，根據統計及參酌專家提供的修改意見後，對預試問卷進行語句上修正，並決定刪除以上各題，完成「國小排球教練專業承諾現況及其相關之研究」預試量表共 43 題(如附錄四)。

表 3-4 「國小排球教練專業承諾預試問卷」專家意見統計表

向度	題號	適合		修正後適合		不適合	
		N	%	N	%	N	%
一、專業認同	1	15	93.7	1	6.3		
	2	15	93.7	1	6.3		
	3	16	100.0	0			
	4	14	87.5	2	12.5		
	5	15	93.7	1	6.3		
	6*	11	68.7	2	12.5	3	18.8
	7	16	100.0	0		0	
	8*	10	62.5	2	12.5	4	25.0
	9	15	93.7			1	6.3
	10	16	100.0				
二、專業倫理	11	14	87.5	2	12.5		
	12	16	100.0	0			
	13	13	81.2	3	18.8		
	14*	11	68.7	2	12.5	3	18.8
	15	15	93.7	1	6.3		
	16	14	87.5	2	12.5		
	17	16	100.0				
	18	15	93.7	1	6.3		
	19	16	100.0				
	20	14	87.5			2	12.5

(待續)

(續表 3-4)

三、研究進修	21	15	93.7			1	6.3
	22*	10	62.5	2	12.5	4	25.0
	23	15	93.7	1	6.3		
	24	15	93.7	1	6.3		
	25	14	87.5	2	12.5		
	26	16	100.0				
	27*	11	68.7	3	18.8	2	12.5
	28	16	100.0				
	29	16	100.0				
	30	16	100.0				
四、專業關係	31	14	87.5	1	6.3	1	6.3
	32	13	81.2	2	12.5	1	6.3
	33	13	81.2	3	18.8		
	34	14	87.5	2	12.5		
	35	16	100.0				
	36	15	93.7	1	6.3		
	37	15	93.7	1	6.3		
	38	15	93.7			1	6.3
	39	14	87.5	1	6.3	1	6.3
	40	14	87.5	2	12.5		
五、專業信念	41	15	93.7	1	6.3		
	42	15	93.7	1	6.3		
	43*	11	68.7	2	12.5	3	18.8
	44	14	87.5	2	12.5		
	45	15	93.7	1	6.3		
	46	12	75.0	4	25.0		
	47	15	93.7	1	6.3		
	48	16	100.0				
	49*	10	62.5	4	25.0	2	12.5
50	15	93.7	1	6.3			

\*表示該題刪除

### 三、預試量表分析

#### (一) 組織承諾量表

預試量表回收後，隨即進行資料整理與量表之項目分析、因素分析、信度分析、各向度與總量表之內在相關分析，以考驗研究之信度與效度，其所得結果如下：

#### 1. 因素分析

探索性因素分析採用主成分分析（principal component analysis），再以最大變異法（varimax method）進行直交轉軸，萃取三個因素，並將因素負荷量定為.40，依據因素負荷量的多寡，考量問卷解釋變異量，及問卷長度，最後採用題目及因素如表 3-5 所示。

表 3-5 國小排球教練組織承諾預試量表因素分析摘要表

因素命名	原題號	題次內容	因素負荷量	共同性	解釋變異量(%)	特徵值 eigen
一、組織認同	4	1.我覺得本校排球隊是一支相當有共識的運動團隊。	.497	.431	41.355	8.685
	1	2.我對本校排球隊具有一股熱誠與投入的識感。	.756	.581		
	3	3.我願意接受學校聘任我擔任排球教練工作。	.692	.592		
	6	4.我支持本校排球隊的各項訓練措施和活動。	.811	.708		
	14	5.努力訓練與認真工作，是我對本校排球隊最好的回饋。	.687	.585		
	7	6.我很樂意向外人表示自己是本校的排球教練。	.519	.518		
二、努力意願	2	7.我認為訓練本校排球隊是個人應有的職責。	.429	.480	8.619	1.810
	18	8.我會盡全力達成排球教練的工作。	.478	.425		
	5	9.我願意奉獻個人的時間精力來成就本校排球隊的發展。	.660	.585		
	16	10.做排球教練我會充分準備訓練教材。	.800	.669		
	17	11.我會主動安排排球隊各項訓練。	.697	.691		
三、留職傾向	21	12.擔任排球教練，可以使我實現理想和抱負。	.593	.489	6.600	1.386
	23	13.我很珍惜能為本校排球隊服務的機會。	.743	.630		
	20	14.卸下排球執行教練一職，我會有鬆一口氣的感覺。	.522	.433		
	26	15.我很珍惜當初選擇擔任本校排球教練的工作。	.611	.603		
	22	16.目前的工作環境，使我樂於擔任排球教練。	.518	.669		

## 2. 各題與各向度間之內在相關

因素分析後，再以相關分析進行考驗各題與各向度之內在相關。從表 3-6 資料得知，第 4、1、3、16、14、7 題，與「組織認同」之相關均達.01 顯著水準；第 2、18、5、16、17 題，與「努力意願」之相關均達.01 顯著水準；第 21、23、20、26、22 題，與「留職傾向」之相關均達.01 顯著水準。

由以上分析可知，本量表試題具有良好的建構效度。

表 3-6 「組織承諾預試量表」題目與各向度間之相關

題號	組織認同	努力意願	留職傾向
4	.405 <sup>**</sup>		
1	.685 <sup>**</sup>		
3	.803 <sup>**</sup>		
6	.728 <sup>**</sup>		
14	.770 <sup>**</sup>		
7	.600 <sup>**</sup>		
2		.446 <sup>**</sup>	
18		.513 <sup>**</sup>	
5		.533 <sup>**</sup>	
16		.296 <sup>**</sup>	
17		.459 <sup>**</sup>	
21			.715 <sup>**</sup>
23			.369 <sup>**</sup>
20			.596 <sup>**</sup>
26			.435 <sup>**</sup>
22			.571 <sup>**</sup>

\*p < .05

\*\*p < .01

## 3. 各向度與向度間及總量表之內在相關

考驗「組織承諾預試量表」的內在結構相關發現：

(1) 各向度與向度間之內在相關皆達顯著水準：

「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」各向度間的相關為

.620、.599；「努力意願」與「留職傾向」之向度間的相關為.433，皆達顯著水準。其結果如表 3-6 所示。

(2) 各向度與總量表之內在相關皆達顯著水準：

「組織認同」與「努力意願」、「留職傾向」等三個分向度與總量表間的相關為.921、.810、.769，皆達顯著水準。可見本量表之內在結構良好。所得結果如表 3-7 所示。

表 3-7 「組織承諾預試量表」向度與向度間及總量表之內在相關

向度別	組織認同	努力意願	留職傾向	總量表
組織認同	1.00			
努力意願	.620 **	1.00		
留職傾向	.599 **	.433 **	1.00	
總量表	.921 **	.810 **	.769 **	1.00

\*\*p < .01

\*p < .05

#### 4.信度分析

以 Cronbach 係數考驗「組織承諾預試量表」各向度與總量表的內部一致性，發現各向度與總量表之 Cronbach 係數高達 .8373，組織認同的係數為.7245、努力意願的係數為.8130、留職傾向的係數為.8370，顯示其內部一致性高，具有高的信度，來支持研究結果，如表 3-8 所示。

表 3-8 「組織承諾預試量表」各向度與總量表之信度

向度別	組織認同	努力意願	留職傾向	總量表
係數	.7245	.8130	.8370	.8373
題數	6	5	5	16

#### (二) 專業承諾量表

預試量表回收後，隨即進行資料整理與量表之項目分析、因素分析、

信度分析、各向度與總量表之內在相關分析，以考驗研究之信度與效度，其所得結果如下：

### 1. 因素分析

探索性因素分析採用主成分分析（principal component analysis），再以最大變異法（varimax method）進行直交轉軸，萃取五個因素，並將因素負荷量定為.40，依原設計萃取五個因子作因素分析，轉軸後第五因素題目只有兩題，可能題目同質性太高，乃萃取四個因子作第二次因素分析，再依據因素負荷量的多寡，考量問卷解釋變異量，及問卷長度，最後採用題目及因素如表 3-9 所示。

表 3-9 國小排球教練專業承諾預試量表因素分析摘要表

因素命名	原題號	1. 題次內容	因素負荷量	共同性	解釋變異量 %	特徵值 eigen
一、專業認同	6	1.我以身為基層排球教練工作為榮。	.834	.733	28.728	6.320
	1	2.我覺得排球教練工作能讓我獲得自我實現。	.762	.649		
	3	3.我很珍惜目前所從事的基層排球教練工作。	.691	.575		
	5	4.我覺得基層排球教練工作甚具挑戰性。	.562	.613		
	4	5.從事基層排球教練工作我願全力以赴。	.748	.691		
	7	6.我會鼓勵自己的同事、朋友從事基層排球教練工作。	.709	.542		

（待續）

(續表 3-9)

二、專業倫理	13	7.我對排球隊學生的個人資料能嚴加保密。	.744	.613	11.069	2.435
	12	8.我應反省自己的言行，處處作為排球隊學生的表率。	.704	.553		
	34	9.我以愛為出發點指導學生行為。	.665	.471		
	9	10.我不會利用排球教練工作牟取不當利益。	.529	.488		
	29	11.我發現每個學生都有其長處，並能依長處來教導。	.601	.457		
	35	12.我會和同事彼此協助解決訓練上的難題。	.466	.555		
三、研究進修	38	13.我認為排球教練，應接受長期的專業訓練才能勝任。	.603	.509	8.621	1.897
	23	14.我認為進修的目的是在改進指導的能力，提昇訓練的效果。	.687	.522		
	19	15.我願意致力於排球教練技術上的研究。	.639	.633		
	20	16.我願意利用課餘時間充實自己，以提昇專業知能。	.767	.705		
	21	17.教練證照制度應依進修的情況換取新的教練證照。	.583	.494		
四、專業信念	40	18.我認為排球隊訓練也是教育的一環，極為重要。	.735	.577	8.008	1.762
	41	19.我認為排球教練在訓練上，應享有專業自主權。	.572	.690		
	16	20.我能夠與學校同事相互合作，共謀排球隊的發展。	.494	.422		
	36	21.我對排球隊訓練充滿信心。	.437	.608		
	37	22.排球隊訓練，讓我覺得生活充實有意義。	.591	.615		

## 2. 各題與各向度間之內在相關

因素分析後，再以相關分析進行考驗各題與各向度之內在相關。從表 3-10 資料得知，第 6、1、3、5、4、7、題，與「專業認同」之相關均達.01 顯著水準；第 13、12、34、9、29、35 題，與「專業倫理」之

相關均達.01 顯著水準；第 38、23、19、20、21 題，與「研究進修」之相關均達.01 顯著水準；第 40、41、16、36、37 題，與「專業信念」之相關均達.01 顯著水準。

由以上分析可知，本量表試題具有良好的建構效度。

表 3-10 「專業承諾預試量表」題目與各向度間之相關

題號	專業認同	專業倫理	研究進修	專業信念
6	.826 <sup>**</sup>			
1	.829 <sup>**</sup>			
3	.792 <sup>**</sup>			
5	.511 <sup>**</sup>			
4	.789 <sup>**</sup>			
7	.745 <sup>**</sup>			
13		.802 <sup>**</sup>		
12		.713 <sup>**</sup>		
34		.722 <sup>**</sup>		
9		.400 <sup>**</sup>		
29		.617 <sup>**</sup>		
35		.527 <sup>**</sup>		
38			.674 <sup>**</sup>	
23			.686 <sup>**</sup>	
19			.505 <sup>**</sup>	
20			.617 <sup>**</sup>	
21			.659 <sup>**</sup>	
40				.689 <sup>**</sup>
41				.441 <sup>**</sup>
16				.361 <sup>**</sup>
36				.497 <sup>**</sup>
37				.479 <sup>**</sup>

\*p < .05

\*\*p < .01

### 3. 各向度與向度間及總量表之內在相關

考驗「專業承諾預試量表」的內在結構相關發現：

(1) 各向度與向度間之內在相關皆達顯著水準：

「專業認同」與「專業倫理」、「研究進修」、「專業信念」各向度間的相關為.364、.476、.460；「專業倫理」與「研究進修」、「專業信念」各向度間的相關為.250、.441；「研究進修」與「專業信念」各向度間的相關為.281。其結果如表 3-11 所示。

(2) 各向度與總量表之內在相關皆達顯著水準

「專業認同」與「專業倫理」、「研究進修」、「專業信念」各向度間的相關為等四個分向度與總量表間的相關為.847、.715、.629、.705，皆達顯著水準。可見本量表之內在結構良好，如表 3-12 所示。

表 3-11 「專業承諾預試量表」向度與向度間及總量表之內在相關

向度別	專業認同	專業倫理	研究進修	專業信念	總量表
專業認同	1.00				
專業倫理	.364 **	1.00			
研究進修	.476 **	.250 **	1.00		
專業信念	.460 **	.441 **	.281 **	1.00	
總 量 表	.847 **	.715 **	.629 **	.705 **	1.00

\*p < .05

\*\*p < .01

4. 信度分析

以 Cronbach 係數考驗「專業承諾預試量表」各向度與總量表的內部一致性，發現各向度與總量表之 Cronbach 係數達 .8119，專業認同的係數為.7418、專業倫理係數為.7968、研究進修的係數.7867，專業信念的係數為.7976 顯示其內部一致性高，具有高的信度，來支持研究結果，如表 3-12 所示。

表 3-12 「專業承諾預試量表」各向度與總量表之信度

向度別	專業認同	專業倫理	研究進修	專業信念	總量表
係數	.7418	.7968	.7867	.7976	.8119
題 數	6	6	5	5	22

#### 四、填答及計分方式

本問卷係採用李克特式 (Likert-type) 的五點式量表，根據參與者的實際觀察與感受的符合程度填答，參與者從「完全符合」到「完全不符合」的 5-4-3-2-1 中，在適當的數字上打“ √ ”，計分方式係按 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。反向題反方向計分。

#### 五、編製正式量表

根據預試量表施測結果之因素分析、各題與各向度間之相關分析、各向度與向度間及總量表之內在相關分析及信度分析後，組織承諾量表共篩選三個向度 16 題，專業承諾量表共篩選四個向度 22 題，編製成本研究工具「國小排球教練組織承諾與專業承諾現況及其相關之研究」正式量表（如附錄五）

### 第四節 實施程序

#### 一、準備階段

根據研究動機與目的，著手構思研究架構，並初步分析相關文獻，提出研究構想，經與指導教授討論修正後，確定本研究計劃。

#### 二、編製問卷階段

研究計畫確定後，即開始進行文獻探討，統整歸納國內外相關研究，決定量表向度、請教學者專家，再經指導教授、審查委員修正後，編製預試量表，進行量表預試，根據預試結果進行因素分析、相關分析、信度分析，以篩選、修訂題目，指導教授審查後，編製成正式量表。

### 三、實施階段

依選定研究樣本，隨即寄發問卷、進行施測，回收、整理、登錄量表，將回收問卷資料編碼輸入電腦，以 SPSS 8.0 套裝軟體進行統計分析，考驗研究假設。進行結果分析，撰寫研究論文

### 四、完成階段

研究論文初稿完成後，經與指導教授討論、評估，並提供指導意見，經修正後送請研究報告審查，審查後再修訂，定稿後付印完成本研究論文。

## 第五節 資料處理

本研究量表資料回收後，經逐項檢視，刪除無效樣本後，將有效量表資料整理編碼，輸入電腦後建檔，並採用 SPSS 8.0 電腦套裝軟體進行資料統計分析，以回答本研究所探討之問題。

### 一、發展量表運用的統計

#### (一) 因素分析

以因素分析來篩選預試量表題目及說明量表的建構效度。

#### (二) 信度分析

以 Cronbach 係數來說明量表的內在一致性。

### 二、考驗研究假設運用的統計

#### (一) 平均數、標準差

以平均數、標準差來了解國小排球教練組織承諾與專業承諾的現況。

### (二) 變異數分析及事後比較

以獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析及 Scheffe 法，比較國小排球教練背景變項在組織承諾與專業承諾的差異。

### (三) 皮爾遜積差相關分析

以皮爾遜積差相關之統計法來分析國民小學排球教練「組織承諾」與「專業承諾」之相關情形。

三、所有統計考驗之顯著水準訂為  $\alpha = .05$ 。

## 第肆章 結果與討論

本章旨在分析國民小學排球教練組織承諾與專業承諾現況，背景變項在國民小學排球教練組織承諾與專業承諾的差異情形，及國民小學排球教練組織承諾與專業承諾之間的相關，共分為五節加以探討。第一節、國民小學排球教練組織承諾與專業承諾之現況分析；第二節、國民小學排球教練背景變項在組織承諾的差異；第三節、國民小學排球教練背景變項在專業承諾的差異；第四節、國民小學排球教練組織承諾與專業承諾之相關分析。第五節、綜合討論。茲分述如次：

### 第一節 國民小學排球教練組織承諾與專業承諾之現況分析

#### 一、國小排球教練組織承諾的現況分析

國小排球教練的組織承諾，在本研究包括整體國小排球教練組織承諾及組織認同、努力意願、留職傾向等三項。表 4-1 是國小排球教練組織承諾的現況分析表，對國小排球教練組織承諾現況的分析有二：一為國小排球教練整體組織承諾分析；二為國小排球教練組織承諾的各向度分析。

##### （一）國小排球教練整體組織承諾分析

本研究量表最高 80 分最低 16 分，理論平均數為 40 分，由表 4-1 可知整體國小排球教練組織承諾之平均數得分為 66.63 分，每題平均得分為 4.16 分，顯示國小排球教練有高度組織承諾，而這種高度的組織承諾具有相當的普遍性（標準差為 8.69）。

##### （二）國小排球教練組織承諾的各向度分析

國小排球教練組織承諾的內涵包括組織認同、留職傾向及努力意願三個向度。由表 4-1 可看出，國小排球教練在組織認同、留職傾向及努力意願三個向度上顯現高度明確的知覺。

就國小排球教練組織承諾的三個向度的順序而言，國小排球教練組織認同承諾最高，其次為努力意願，留職傾向最低。

就國小排球教練組織承諾的三個向度的一致性而言，國小排球教練努力意願最為一致，其次為組織認同，最後為留職傾向。

表 4-1 國民小學排球教練組織承諾現況分析摘要表

編號	向度名稱	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	排序
1	組織認同	6	351	26.29	3.27	4.38	1
2	努力意願	5	351	21.56	3.05	4.31	2
3	留職傾向	5	351	18.77	3.36	3.75	3
	組織承諾總量表	16	351	66.63	8.69	4.16	

## 二、國民小學排球教練專業承諾之現況分析

國小排球教練的專業承諾，在本研究包括整體國小排球教練專業承諾及專業認同、專業倫理、研究進修、專業信念等四項。表 4-2 是國小排球教練專業承諾的現況分析表，對國小排球教練專業承諾現況的分析有二：一為國小排球教練整體專業承諾分析；二為國小排球教練專業承諾的各向度分析。

### (一) 國小排球教練整體專業承諾現況分析

本研究量表最高 110 分最低 22 分，理論平均數為 55 分，由表 4-2 可知整體國小排球教練專業承諾得分為 94.82 分，每題平均得分為 4.31 分，顯示國小排球教練有高度專業承諾，而這種高度的專業承諾具有相

當的普遍性（標準差為 4.16）。

## （二）國小排球教練專業承諾的各向度現況分析

國小排球教練專業承諾的內涵包括專業認同、專業倫理、研究進修、專業信念四個向度。由表 4-2 可看出，國小排球教練在專業認同、專業倫理、研究進修、專業信念四個向度上顯現高度明確的知覺。

就國小排球教練專業承諾的四個向度的順序而言，以專業倫理最高，其次為專業信念、研究進修，以專業認同分數最低。

就國小排球教練專業承諾的四個向度的一致性而言，以專業倫理最為一致，其次為專業信念研究進修，最後為專業認同。

表 4-2 國民小學排球教練專業承諾之現況摘要表

編號	向度名稱	題數	人數	平均數	標準差	平均數/題數	排序
1	專業認同	6	351	25.20	3.83	4.20	4
2	專業倫理	6	351	26.66	2.77	4.44	1
3	研究進修	5	351	21.27	2.83	4.25	3
4	專業信念	5	351	21.80	2.80	4.36	2
	專業承諾總量表	22	351	94.95	9.72	4.31	

## 第二節 國民小學排球教練背景變項在組織承諾之差異比較

國小排球教練背景變項在本研究包括性別、年齡、指導參加比賽級別、訓練年資、最高學歷、現任職務、學校規模等七項。以下分別呈現國小排球教練背景變項在組織承諾的差異比較。

### 一、不同性別的國小排球教練在組織承諾的差異比較

不同性別的國小排球教練在組織承諾的各向度及整體國小排球教練組織承諾的平均數及標準差如表 4-3。由表可知，在整體組織承諾各向度上，男性國小排球教練在標準差上普遍低於女性國小排球教練，表示男性教練在組織承諾上較為一致，在平均數上男性排球教練同樣高於女性國小排球教練。

不同性別的男女國小排球教練在組織承諾的差異比較，如表 4-3。由表可知，國小排球教練在整體組織承諾上，男性教練高於女性教練，次就組織承諾各向度來看，男性教練在組織認同，努力意願及留職傾向上，均顯著高於女性教練。

表 4-3 不同性別的排球教練組織承諾之平均數及標準差與 t 考驗

向 度	男 性		女 性		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
組織認同	26.50	3.03	25.09	4.18	2.34**
努力意願	21.77	2.76	20.37	4.16	2.34***
留職傾向	19.00	3.19	17.52	4.01	2.52*
整體組織承諾	67.27	7.93	63.00	11.52	2.59***

\*p < .05      \*\*p < .01      \*\*\*p < .001

## 二、不同年齡的國小排球教練在組織承諾的差異比較

不同年齡的國小排球教練在組織承諾的各向度及整體國小排球教練組織承諾的平均數及標準差如表 4-4。由表可知，在整體組織承諾各向度上，可以看出 51 歲以上之國小排球教練在標準差上有普遍低於其他各組之傾向，表示 51 歲以上教練在組織承諾上較為一致，在平均數上，40 - 50 歲組與 51 歲以上組之排球教練呈現高於其他二組之傾向。

不同年齡層之國小排球教練在組織承諾的差異比較，如表 4-5。由

表可知，國小排球教練在整體組織承諾上，41-50 歲組高於 30 歲以下組，在組織承諾各向度，41-50 歲組在組織認同、努力意願顯著高於 30 歲以下組，在留職傾向上雖有顯著差異，惟經多重事後比較後，並未發現各組有差異存在。

表 4-4 不同年齡的排球教練在組織承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
組織認同	(1) 30 歲以下	78	25.74	3.60
	(2) 31~40 歲	196	26.12	3.28
	(3) 41~50 歲	49	27.36	2.76
	(4) 51 歲以上	28	27.10	2.48
努力意願	(1) 30 歲以下	78	20.98	3.42
	(2) 31~40 歲	196	21.38	3.04
	(3) 41~50 歲	49	22.55	2.45
	(4) 51 歲以上	28	22.67	2.29
留職傾向	(1) 30 歲以下	78	18.26	3.66
	(2) 31~40 歲	196	18.57	3.31
	(3) 41~50 歲	49	19.67	3.38
	(4) 51 歲以上	28	20.07	2.14
整體組織承諾	(1) 30 歲以下	78	64.98	9.67
	(2) 31~40 歲	196	66.08	8.69
	(3) 41~50 歲	49	69.59	7.34
	(4) 51 歲以上	28	69.85	5.78
	總和	351	66.63	8.69

表 4-5 不同年齡的排球教練組織承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組織認同	組間	104.026	3	34.675	3.30*	3 > 1
	組內	3640.749	347	10.492		
努力意願	組間	114.915	3	38.305	4.22**	3 > 1
	組內	3143.518	347	9.059		
留職傾向	組間	115.310	3	38.437	3.46*	
	組內	3853.356	347	11.105		
整體組織承諾	組間	989.812	3	329.937	4.49**	3 > 1
	組內	25445.778	347	73.331		

\*p < .05      \*\*p < .01

### 三、指導參加不同比賽級別在組織承諾上之差異情形

指導參加不同比賽類別的國小排球教練，在組織承諾的各向度及整體國小排球教練組織承諾的平均數及標準差如表 4-6。由表可知，在整體組織承諾各向度上，指導學生參加縣級比賽之國小排球教練在標準差上，普遍低於指導學生參加省級比賽之國小排球教練，表示指導學生參加縣級比賽之國小排球教練在組織承諾上較為一致，在平均數上，指導學生參加省級比賽之國小排球教練，高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練。

指導學生參加不同比賽之國小排球教練在組織承諾的差異比較，如表 4-6。由表可知，指導學生參加不同比賽之國小排球教練在整體組織承諾上沒有差異，次就組織承諾各向度來看，指導學生參加不同比賽之國小排球教練在留職傾向上，指導學生參加省級比賽之國小排球教練顯著高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練。

表 4-6 指導參加不同比賽的排球教練組織承諾得分之平均數及標準差與 t 考驗

向 度	省 級		縣 級		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
組織認同	28.42	3.25	25.93	3.31	1.22
努力意願	21.62	3.13	21.36	2.81	0.701
留職傾向	18.88	3.55	18.47	2.75	1.12*
整體組織承諾	66.93	8.97	65.78	7.82	1.09

\* $p < .05$

### 四、不同訓練年資的國小排球教練在組織承諾的差異比較

不同訓練年資的國小排球教練在組織承諾的各向度及整體國小排

球教練組織承諾的平均數及標準差如表 4-7。由表可知，在整體組織承諾各向度上，可以看出訓練年資在 11-15 年這一組之國小排球教練在標準差上有普遍低於其他國小排球教練之傾向，表示訓練 11-15 年之教練在組織承諾上較為一致，在平均數上，出現訓練年資在 16 年以上之排球教練高於其他各組之傾向。

不同訓練年資之國小排球教練在組織承諾的差異比較，如表 4-8。由表可知，國小排球教練在整體組織承諾上，訓練 11-15 年組高於訓練 5 年以下組，訓練 16 年以上組高於訓練 5 年以下組；次就組織承諾各向度來看，訓練年資 6-10 年組及 16 年以上組在組織認同顯著高於訓練年資 5 年以下組，訓練 11-15 年組及 16 年以上組，在努力意願上顯著高於五年以下組，訓練 16 年以上組在留職傾向上顯著高於 5 年以下組。

表 4-7 不同訓練年資的排球教練在組織承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
組織認同	(1) 5 年以下	182	26.65	3.36
	(2) 6-10 年	109	26.77	3.10
	(3) 11-15 年	29	27.27	2.72
	(4) 16 年以上	31	27.35	3.08
努力意願	(1) 5 年以下	182	21.10	3.12
	(2) 6-10 年	109	21.68	2.94
	(3) 11-15 年	29	22.72	2.50
	(4) 16 年以上	31	22.67	2.92
留職傾向	(1) 5 年以下	182	18.34	3.39
	(2) 6-10 年	109	18.79	3.28
	(3) 11-15 年	29	20.06	3.25
	(4) 16 年以上	31	20.64	3.07
整體組織承諾	(1) 5 年以下	182	65.10	8.87
	(2) 6-10 年	109	67.26	8.24
	(3) 11-15 年	29	70.06	7.50
	(4) 16 年以上	31	72.12	8.27
	總和	351	66.63	8.69

表 4-8 不同訓練年資的排球教練組織承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組織認同	組間	164.032	3	54.677	5.29*	2 > 1
	組內	3580.743	347	10.319		4 > 1
努力意願	組間	116.669	3	38.290	4.29**	4 > 1
	組內	3141.764	347	9.054		3 > 1
留職傾向	組間	134.495	3	44.832	4.05**	4 > 1
	組內	3834.172	347	11.049		
整體組織承諾	組間	1187.157	3		5.43**	3 > 1
	組內	25248.433	347			4 > 1

\*p < .05

\*\*p < .01

### 五、不同學歷的國小排球教練在組織承諾的差異比較

不同學歷的國小排球教練在組織承諾的各向度及整體國小排球教練組織承諾的平均數及標準差如表 4-9。由表可知，在整體組織承諾各向度上，可以看出最高學歷是專科（師專）這一組之國小排球教練，在標準差上有普遍低於其他國小排球教練之傾向，表示最高學歷是專科（師專）之教練在組織承諾上較為一致，在平均數上，一般大學（學院）之排球教練，高於其他各組之傾向。

不同學歷之國小排球教練在組織承諾的差異比較，如表 4-10。由表可知，不同學歷之國小排球教練在整體組織承諾上，未達顯著水準；次就組織承諾各向度來看，不同學歷之國小排球教練在組織認同、努力意願、留職傾向各向度上，各組別間未達顯著水準。

表 4-9 不同學歷的排球教練在組織承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
組織認同	(1) 研究所(含四十學分班)	39	26.76	3.65
	(2) 師大師院或大學教育系	204	26.10	3.23
	(3) 一般大學(含學院)	41	26.19	3.40
	(4) 專科(師專)	67	26.64	3.06
努力意願	(1) 研究所(含四十學分班)	39	21.28	2.89
	(2) 師大師院或大學教育系	204	21.35	3.09
	(3) 一般大學(含學院)	41	22.02	3.23
	(4) 專科(師專)	67	22.07	2.85
留職傾向	(1) 研究所(含四十學分班)	39	19.20	3.25
	(2) 師大師院或大學教育系	204	18.68	3.44
	(3) 一般大學(含學院)	41	19.00	3.52
	(4) 專科(師專)	67	18.68	3.11
整體組織承諾	(1) 研究所(含四十學分班)	39	67.25	8.83
	(2) 師大師院或大學教育系	204	66.14	8.72
	(3) 一般大學(含學院)	41	67.21	9.42
	(4) 專科(師專)	67	67.40	8.10
	總和	351	66.63	8.69

表 4-10 不同學歷的排球教練組織承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組織認同	組間	24.832	3	8.127	0.758	
	組內	3720.393	347	10.722		
努力意願	組間	38.345	3	12.782	1.377	
	組內	3220.088	347	9.280		
留職傾向	組間	11.601	3	3.867	0.339	
	組內	57.066	347	11.404		
整體組織承諾	組間	118.113	3	39.378	0.519	
	組內	26317.457	347	75.843		

## 六、不同職務的國小排球教練在組織承諾的差異比較

不同職務的國小排球教練在組織承諾的各向度及整體國小排球教練組織承諾的平均數及標準差如表 4-11。由表可知，在整體組織承諾各向度上，可以看出職務是教師兼主任組之國小排球教練在標準差上有

普遍低於其他各組之傾向，表示教師兼主任之國小排球教練在組織承諾上較為一致，在平均數上，教師兼主任組之國小排球教練高於其他各組。

不同職務之國小排球教練在組織承諾的差異比較，如表 4-12。由表可知，國小排球教練在整體組織承諾上，教師兼主任組高於級任教師組。次就組織承諾各向度來看，教師兼主任組在組織認同顯著高於級任教師組，在留職傾向上，科任教師組顯著高於級任教師組。

表 4-11 不同職務的排球教練在組織承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
組織認同	(1) 級任教師	96	25.43	3.90
	(2) 科任教師	72	26.44	3.01
	(3) 教師兼組長	130	26.39	2.88
	(4) 教師兼主任	53	27.39	2.88
努力意願	(1) 級任教師	96	20.70	3.59
	(2) 科任教師	72	22.38	2.50
	(3) 教師兼組長	130	21.51	2.79
	(4) 教師兼主任	53	22.09	2.91
留職傾向	(1) 級任教師	96	18.07	3.74
	(2) 科任教師	72	19.04	3.52
	(3) 教師兼組長	130	18.86	3.04
	(4) 教師兼主任	53	19.47	3.02
整體組織承諾	(1) 級任教師	96	64.21	10.34
	(2) 科任教師	72	67.87	7.93
	(3) 教師兼組長	130	66.77	7.75
	(4) 教師兼主任	53	68.96	7.72
	總和	351	66.63	8.69

表 4-12 不同職務的排球教練組織承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組織認同	組間	137.701	3	45.900	4.41**	4 > 1
	組內	3607.074	347	10.395		
努力意願	組間	134.491	3	44.830	4.98**	2 > 1
	組內	3123.942	347	9.003		
留職傾向	組間	79.318	3	26.439	2.35	
	組內	3889.349	347	11.208		
整體組織承諾	組間	960.853	3	320.284	4.36*	4 > 1
	組內	2547.737	347	73.414		

\*p < .05

\*\*p < .01

## 七、不同學校規模的國小排球教練在組織承諾的差異比較

不同學校規模的國小排球教練在組織承諾的各向度及整體國小排球教練組織承諾的平均數及標準差如表 4-13。由表可知，在整體組織承諾各向度上，可以看出學校規模在 24 班以下組之國小排球教練在標準差上有普遍低於其他組之傾向，表示學校規模在 24 班以下之國小排球教練在組織承諾上較為一致，在平均數上，學校規模在 72 班以上組之排球教練高於其他各組之傾向。

不同學校規模之國小排球教練在組織承諾的差異比較，如表 4-14。由表可知，國小排球教練在整體組織承諾上，不同學校規模之國小排球教練在整體組織承諾上，未達顯著水準；次就組織承諾各向度來看，不同學校規模之國小排球教練在組織承諾各向度上，未發現有差異存在。

表 4-13 不同學校規模的排球教練在組織承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
組織認同	(1) 24 班以下	67	26.37	3.46
	(2) 25-48 班	151	25.96	3.21
	(3) 49-72 班	55	26.27	3.22
	(4) 72 班以上	78	26.88	3.21
努力意願	(1) 24 班以下	67	21.43	2.95
	(2) 25-48 班	151	21.37	3.12
	(3) 49-72 班	55	21.56	2.98
	(4) 72 班以上	78	22.03	3.03
留職傾向	(1) 24 班以下	67	19.28	3.15
	(2) 25-48 班	151	18.42	3.20
	(3) 49-72 班	55	18.41	3.42
	(4) 72 班以上	78	19.28	3.74
整體組織承諾	(1) 24 班以下	67	67.08	8.62
	(2) 25-48 班	151	65.75	8.45
	(3) 49-72 班	55	66.25	8.75
	(4) 72 班以上	78	68.20	9.07
	總和	351	66.63	8.69

表 4-14 不同學校規模的排球教練組織承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組織認同	組間	44.471	3	14.824	1.39	
	組內	3700.304	347	10.664		
努力意願	組間	24.342	3	8.114	0.871	
	組內	3234.091	347	9.320		
留職傾向	組間	63.004	3	21.001	1.866	
	組內	3905.663	347	11.256		
整體組織承諾	組間	331.039	3	110.346	1.467	
	組內	26104.551	347	75.229		

### 第三節 國民小學排球教練背景變項在專業承諾之差異比較

國小排球教練背景變項在本研究包括性別、年齡、指導參加比賽級別、訓練年資、最高學歷、現任職務、學校規模等七項。以下分別呈現國小排球教練背景變項在專業承諾的差異比較。

#### 一、不同性別的國小排球教練在專業承諾的差異比較

不同性別的國小排球教練在專業承諾的各向度及整體國小排球教練專業承諾的平均數及標準差如表 4-15。由表可知，在整體專業承諾各向度上可以看出，男性國小排球教練在標準差上普遍低於女性國小排球教練，表示男性教練在專業承諾上較為一致，在平均數上男性排球教練亦高於女性國小排球教練。

不同性別的男女國小排球教練在專業承諾的差異比較，如表 4-15。由表可知，國小排球教練在整體專業承諾上，男女國小排球教練的差異未達顯著水準，次就專業承諾各向度來看，男性教練在專業認同上，顯著高於女性教練。在專業倫理、研究進修及專業信念上，男女國小排球教練的差異未達顯著水準。

表 4-15 不同性別的排球教練專業承諾得分之平均數及標準差與 t 考驗

向 度	男 性		女 性		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
專業認同	25.28	3.65	24.71	4.83	0.82*
專業倫理	26.64	2.76	26.83	2.83	-0.45
研究進修	21.34	2.79	20.84	3.05	1.18
專業信念	21.27	2.75	21.92	3.00	1.90
整體專業承諾	95.20	9.50	93.52	10.85	1.15

\* $p < .05$

## 二、不同年齡的國小排球教練在專業承諾的差異比較

不同年齡的國小排球教練在專業承諾的各向度及整體國小排球教練專業承諾的平均數及標準差如表 4-16。由表可知，在整體專業承諾各向度上，可以看出 41-50 歲組之國小排球教練在標準差上普遍低於其他各組之傾向，表示 40-50 歲組的國小排球教練在專業承諾上較為一致，在平均數上，亦呈現 40-50 歲組高於其他三組之傾向。

不同年齡層之國小排球教練在專業承諾的差異比較，如表 4-17。由表可知，國小排球教練在整體專業承諾上，41-50 歲組高於 30-40 歲組，次就專業承諾各向度來看，在專業認同上 41-50 歲組顯著高於 30-40 歲組，在專業倫理上，51 歲以上組顯著高於 30-40 歲組，在專業信念上 41-50 歲組顯著高於 30-40 歲組在研究進修上，不同年齡層之國小排球教練未達顯著水準。

表 4-16 不同年齡的國小排球教練專業承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
專業認同	(1) 30 歲以下	78	25.32	4.18
	(2) 31~40 歲	196	24.62	3.82
	(3) 41~50 歲	49	26.69	2.86
	(4) 51 歲以上	28	26.32	3.48
專業倫理	(1) 30 歲以下	78	27.00	2.16
	(2) 31~40 歲	196	26.23	3.00
	(3) 41~50 歲	49	27.16	2.54
	(4) 51 歲以上	28	27.89	2.42
研究進修	(1) 30 歲以下	78	21.67	2.80
	(2) 31~40 歲	196	21.07	2.78
	(3) 41~50 歲	49	21.57	2.86
	(4) 51 歲以上	28	21.00	3.24
專業信念	(1) 30 歲以下	78	21.67	2.93
	(2) 31~40 歲	196	21.53	2.72
	(3) 41~50 歲	49	22.97	2.09
	(4) 51 歲以上	28	22.03	3.57
整體專業承諾	(1) 30 歲以下	78	95.67	9.45
	(2) 31~40 歲	196	93.46	9.82
	(3) 41~50 歲	49	98.40	7.61
	(4) 51 歲以上	28	97.25	11.26
	總和	351	94.95	9.72

表 4-17 不同年齡的排球教練在專業承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
專業認同	組間	211.074	3	70.358	4.95*	3 > 2
	組內	4923.564	347	14.189		
專業倫理	組間	98.562	3	32.854	4.40**	4 > 2
	組內	2589.102	347	7.461		
研究進修	組間	26.904	3	8.968	1.11	
	組內	2794.839	347	8.054		
專業信念	組間	85.079	3	28.360	3.68*	3 > 2
	組內	2667.747	347	7.688		
整體專業承諾	組內	1205.286	3	401.762	4.37**	3 > 2
	組內	31900.890	347	91.933		

\*p < .05

\*\*p < .01

### 三、指導參加不同比賽級別在專業承諾上之差異情形

指導參加不同比賽級別的國小排球教練，在專業承諾的各向度及整體國小排球教練專業承諾的平均數及標準差如表 4-18。由表可知，在整體專業承諾各向度上可以看出，指導學生參加省級比賽之國小排球教練在標準差上，普遍低於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練，表示指導學生參加省級比賽之國小排球教練在專業承諾上較為一致，在平均數上，指導學生參加省級比賽之國小排球教練，亦高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練。

指導學生參加不同比賽之國小排球教練在專業承諾的差異比較，如表 4-18。由表可知，指導學生參加不同比賽之國小排球教練未達顯著水準，次就專業承諾各向度來看，在專業倫理上，指導學生參加省級比賽之國小排球教練顯著高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練；在專業認同、研究進修與專業信念上，指導學生參加不同比賽之國小排球教練組別間，差異未達顯著水準。

表 4-18 指導參加不同比賽級別的排球教練專業承諾得分之平均數及標準差與 t 考驗

向 度	省 級		縣 級		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
專業認同	25.18	3.83	25.25	3.83	-1.39
專業倫理	26.80	2.67	26.29	3.00	1.43*
研究進修	21.27	2.81	21.27	2.93	0.00
專業信念	21.83	2.75	21.73	2.94	0.26
整體專業承諾	95.09	9.64	94.55	10.00	0.45

\*p < .05

### 四、不同訓練年資的國小排球教練在專業承諾的差異比較

不同訓練年資的國小排球教練在專業承諾的各向度及整體國小排球教練專業承諾的平均數及標準差如表 4-19。由表可知，在整體專業承諾各向度上，訓練年資在 11-15 年組之國小排球教練在標準差上普遍低於其他各組之傾向，表示訓練年資 11-15 年之教練在專業承諾上較為一致，在平均數上，訓練年資在 11-15 年組之國小排球教練呈現高於其他各組之傾向。

不同訓練年資之國小排球教練在專業承諾的差異比較，如表 4-20。由表可知，國小排球教練在整體專業承諾上，F 值達顯著水準，惟經多重事後比較後，未達顯著差異；次就專業承諾各向度來看，訓練 16 年以上組在專業信念上顯著高於 5 年以下組；在專業認同、專業倫理與研究進修上，不同訓練年資之國小排球教練組別間差異未達顯著水準。

表 4-19 不同訓練年資的排球教練在專業承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
專業認同	(1) 5 年以下	182	24.71	4.10
	(2) 6-10 年	109	25.49	3.55
	(3) 11-15 年	29	26.17	2.81
	(4) 16 年以上	31	26.12	3.58
專業倫理	(1) 5 年以下	182	26.46	2.94
	(2) 6-10 年	109	26.66	2.57
	(3) 11-15 年	29	27.37	2.48
	(4) 16 年以上	31	27.22	2.56
研究進修	(1) 5 年以下	182	21.12	2.72
	(2) 6-10 年	109	21.23	3.22
	(3) 11-15 年	29	21.72	2.32
	(4) 16 年以上	31	21.83	2.50
專業信念	(1) 5 年以下	182	21.50	2.65
	(2) 6-10 年	109	21.79	3.12
	(3) 11-15 年	29	22.55	2.50
	(4) 16 年以上	31	22.93	2.39
整體專業承諾	(1) 5 年以下	182	95.20	9.67
	(2) 6-10 年	109	97.82	10.19
	(3) 11-15 年	29	101.47	7.67
	(4) 16 年以上	31	94.07	9.12
	總和	351	94.95	9.72

表 4-20 不同訓練年資的排球教練專業承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
專業認同	組間	106.626	3	353542	2.45	
	組內	5028.012	347	14.490		
專業倫理	組間	32.076	3	10.692	1.39	
	組內	2655.588	347	7.653		
研究進修	組間	19.865	3	6.622	0.82	
	組內	2801.878	347	8.075		
專業信念	組間	72.723	3	24.241	3.13*	4 > 1
	組內	2680.103	347	7.724		
整體專業承諾	組內	800.116	3	266.705	2.86*	
	組內	32306.061	347	93.101		

\* $p < .05$

### 五、不同學歷的國小排球教練在專業承諾的差異比較

不同學歷的國小排球教練在專業承諾的各向度及整體國小排球教練專業承諾的平均數及標準差如表 4-21。由表可知，在整體專業承諾各向度上，不同學歷之國小排球教練，在專科（師專）組，其標準差上普遍低於其他各組之傾向，表示學歷是專科（師專）之教練在組織承諾上較為一致，在平均數上，研究所（含 40 學分班）組之國小排球教練，呈現高於其他各組之傾向。

不同學歷之國小排球教練在專業承諾的差異比較，如表 4-22。由表可知，不同學歷之國小排球教練在整體專業承諾上，未達顯著水準；次就專業承諾各向度來看，不同學歷之國小排球教練在專業認同、專業倫理、研究進修、專業信念各向度上，各組別間未達顯著水準。

表 4-21 不同學歷的排球教練在專業承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
專業認同	(1) 研究所(含四十學分班)	39	25.56	3.91
	(2) 師大師院或大學教育系	204	25.00	3.88
	(3) 一般大學(含學院)	41	24.97	4.04
	(4) 專科(師專)	67	25.73	3.48
專業倫理	(1) 研究所(含四十學分班)	39	27.20	3.21
	(2) 師大師院或大學教育系	204	26.55	2.66
	(3) 一般大學(含學院)	41	26.51	2.96
	(4) 專科(師專)	67	26.80	2.72
研究進修	(1) 研究所(含四十學分班)	39	21.38	2.87
	(2) 師大師院或大學教育系	204	21.25	2.87
	(3) 一般大學(含學院)	41	21.95	2.62
	(4) 專科(師專)	67	20.85	2.81
專業信念	(1) 研究所(含四十學分班)	39	22.00	3.15
	(2) 師大師院或大學教育系	204	21.59	2.71
	(3) 一般大學(含學院)	41	22.56	2.51
	(4) 專科(師專)	67	21.88	3.00
整體專業承諾	(1) 研究所(含四十學分班)	39	96.15	10.52
	(2) 師大師院或大學教育系	204	94.40	9.60
	(3) 一般大學(含學院)	41	96.00	10.31
	(4) 專科(師專)	67	95.26	9.31
	總和	351	94.95	9.72

表 4-22 不同學歷的排球教練專業承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
專業認同	組間	33.914	3	11.305	0.76	
	組內	5100.725	347	14.699		
專業倫理	組間	16.176	3	5.392	0.70	
	組內	2671.489	347	7.699		
研究進修	組間	31.358	3	10.453	1.30	
	組內	2790.386	347	8.041		
專業信念	組間	34.453	3	11.484	1.46	
	組內	2718.373	347	7.834		
整體專業承諾	組內	168.705	3	56.235	0.59	
	組內	32937.471	347	94.921		

## 六、不同職務的國小排球教練在專業承諾的差異比較

不同職務的國小排球教練在專業承諾的各向度及整體國小排球教

練專業承諾的平均數及標準差如表 4-23。由表可知，在整體專業承諾各向度上，國小排球教練，在教師兼組長組其之標準差上普遍低於其他各組之傾向，表示教師兼組長之國小排球教練在專業承諾上較為一致，在平均數上，科任教師組之國小排球教練呈現高於其他各組之傾向。

不同職務之國小排球教練在專業承諾的差異比較，如表 4-24。由表可知，國小排球教練在整體專業承諾上，差異未達顯著水準。次就專業承諾各向度來看，科任教師在專業信念顯著高於級任教師；在專業認同、專業倫理及研究進修上，不同職務之國小排球教練組別間差異未達顯著水準。

表 4-23 不同職務的排球教練在專業承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
專業認同	(1) 級任教師	96	24.55	4.29
	(2) 科任教師	72	25.50	4.08
	(3) 教師兼組長	130	25.38	3.23
	(4) 教師兼主任	53	25.52	3.84
專業倫理	(1) 級任教師	96	26.47	2.93
	(2) 科任教師	72	26.94	2.41
	(3) 教師兼組長	130	26.46	2.96
	(4) 教師兼主任	53	27.13	2.39
研究進修	(1) 級任教師	96	21.19	2.84
	(2) 科任教師	72	21.68	2.97
	(3) 教師兼組長	130	21.09	2.72
	(4) 教師兼主任	53	21.30	2.93
專業信念	(1) 級任教師	96	21.14	3.19
	(2) 科任教師	72	22.36	2.42
	(3) 教師兼組長	130	21.95	2.47
	(4) 教師兼主任	53	21.88	3.14
整體專業承諾	(1) 級任教師	96	93.37	10.98
	(2) 科任教師	72	96.48	9.18
	(3) 教師兼組長	130	94.90	8.75
	(4) 教師兼主任	53	95.84	10.10
	總和	351	94.95	9.72

表 4-24 不同職務的排球教練專業承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
專業認同	組間	56.922	3	18.974	1.29	
	組內	5077.716	347	14.633		
專業倫理	組間	25.475	3	8.492	1.10	
	組內	2662.189	347	7.672		
研究進修	組間	16.789	3	5.596	0.69	
	組內	2804.954	347	8.803		
專業信念	組間	67.123	3	22.404	2.89*	2 > 1
	組內	2685.613	347	7.740		
整體專業承諾	組內	451.198	3	150.399	1.59	
	組內	32654.979	347	94.107		

\* $p < .05$

### 七、不同學校規模的國小排球教練在專業承諾的差異比較

不同學校規模的國小排球教練在專業承諾的各向度及整體國小排球教練專業承諾的平均數及標準差如表 4-25。由表可知，在整體專業承諾各向度上，學校規模在 72 班以上組之國小排球教練在標準差上普遍低於其他組之傾向，表示學校規模在 72 班以上之國小排球教練在組織承諾上較為一致，在平均數上，學校規模在 72 班以上組之排球教練呈現高於其他各組之傾向。

不同學校規模之國小排球教練在專業承諾的差異比較，如表 4-26。由表可知，不同學校規模之國小排球教練在整體專業承諾上，未達顯著水準；次就專業承諾各向度來看，在專業倫理上，72 班以上組高於 25-48 班組；在專業認同、研究進修及專業信念，不同學校規模之國小排球教練各組別間差異未達顯著水準。

表 4-25 不同學校規模的排球教練在專業承諾得分之平均數及標準差

向 度	樣 本	人 數	平均數	標準差
專業認同	(1) 24 班以下	67	24.94	4.12
	(2) 25-48 班	151	24.98	3.61
	(3) 49-72 班	55	25.12	3.47
	(4) 72 班以上	78	25.89	4.18
專業倫理	(1) 24 班以下	67	26.40	3.83
	(2) 25-48 班	151	26.46	2.86
	(3) 49-72 班	55	26.30	2.80
	(4) 72 班以上	78	27.55	2.34
研究進修	(1) 24 班以下	67	21.07	2.94
	(2) 25-48 班	151	21.31	2.79
	(3) 49-72 班	55	21.20	3.09
	(4) 72 班以上	78	21.41	2.68
專業信念	(1) 24 班以下	67	21.32	3.14
	(2) 25-48 班	151	21.92	2.54
	(3) 49-72 班	55	21.70	3.33
	(4) 72 班以上	78	22.06	2.56
整體專業承諾	(1) 24 班以下	67	93.74	10.70
	(2) 25-48 班	151	94.68	9.57
	(3) 49-72 班	55	94.34	9.89
	(4) 72 班以上	78	96.92	8.88
	總和	351	94.95	9.72

表 4-26 不同學校規模的排球教練專業承諾得分之變異數分析摘要表

(分) 量表	變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
專業認同	組間	49.615	3	16.538	1.12	
	組內	5085.023	347	14.654		
專業倫理	組間	78.954	3	26.318	3.50*	4 > 2
	組內	2608.709	347	7.518		
研究進修	組間	4.703	3	1.568	0.193	
	組內	2817.040	347	8.118		
專業信念	組間	22.979	3	7.660	0.974	
	組內	2729.847	347	7.867		
整體專業承諾	組內	431.144	3	143.715	1.52	
	組內	32675.032	347	94.164		

\* $p < .05$

#### 第四節 國小排球教練組織承諾與專業承諾之相關分析

本節係根據本研究所建構的理論模式，探討國民小學排球教練在組

織承諾總量表及組織認同、努力意願、留職傾向三個向度與專業承諾總量表及專業認同、專業倫理、研究進修、專業信念四個向度得分的相關情形，其關係詳如表 4-27 所述。

## 一、國民小學排球教練組織承諾與專業承諾之關係

(一) 就整體而言；國民小學排球教練在組織承諾與專業承諾間呈顯著相關 ( $r = .711$   $p < .01$ )，即國民小學排球教練在組織承諾得分較高者，其專業承諾也較高。換言之；其對專業承諾的穩定情形也較好。

(二) 就專業承諾與組織承諾各向度而言；組織承諾各向度皆與專業承諾呈顯著相關，相關係數  $r$  分別為 (.630、.687、.600)，即專業承諾高的國民小學排球教練在組織承諾「組織認同」與「努力意願」「留職傾向」三個向度的得分較高，組織承諾的穩定情形也較好。

## 二、國民小學排球教練專業承諾各向度與組織承諾之關係

(一) 就整體而言；專業承諾的四個向度（專業認同、專業倫理、研究進修、專業信念）皆與組織承諾總量表呈顯著相關，相關係數  $r$  分別為 (.782、.433、.352、.614)，即專業承諾各向度得分高的國民小學排球教練在組織承諾總量表的得分也較高。

(二) 就專業承諾的各向度與組織承諾各向度而言，以下分別加以敘述：

### 1. 專業認同與組織承諾各向度之關係

專業認同與組織承諾各向度之相關皆達顯著相關，相關係數  $r$  分別為 (.680、.721、.704)，即專業認同得分高的國民小學排球教練在組織承諾各向度的得分情形也較高。

### 2. 專業倫理與組織承諾各向度之關係

專業倫理與組織承諾各向度之相關皆達顯著相關，相關係數  $r$  分別

為 (.421、.432、.318)，即專業倫理得分高的國民小學排球教練在組織承諾各向度的得分情形也較高。

### 3. 研究進修與組織承諾各向度之關係

研究進修與組織承諾各向度之相關皆達顯著相關，相關係數  $r$  分別為 (.288、.376、.287)，即研究進修得分高的國民小學排球教練在組織承諾各向度的得分情形也較高。

### 4. 專業信念與組織承諾各向度之關係

專業信念與組織承諾各向度之相關皆達顯著相關，相關係數  $r$  分別為 (.551、.589、.515)，即專業信念得分高的國民小學排球教練在組織承諾各向度的得分情形也較高。

表 4-27 國小排球教練在組織承諾與專業承諾量表間相關情形

向度別	組織認同	努力意願	留職傾向	組織承諾
專業認同	.680**	.721**	.704**	.782**
專業倫理	.421**	.432**	.318**	.433**
研究進修	.288**	.376**	.287**	.352**
專業信念	.551**	.589**	.515**	.614**
專業承諾	.630**	.687**	.600**	.711**

N = 351      \*\* $p < .01$

## 第五節 綜合討論

根據上述研究結果與分析，本節就國民小學排球教練組織承諾與組織承諾之現況分析、差異及相關情形加以討論。

## 一、國民小學排球教練組織承諾與專業承諾現況討論

### (一) 組織承諾現況討論

研究結果顯示國小排球教練之組織承諾，不論在組織認同、努力意願、留職傾向及整體組織承諾上，均有高度的表現，而且這種組織承諾，在國小排球教練間具有相當的一致性。

國小排球教練組織承諾是國小排球教練對球隊目標、價值認同，期望留在球隊投入自己的心力。近來年，組織承諾被視為組織中成員表現、留職率、出勤率的主要因素，而受到重視。研究指出，成員對組織承諾的程度，可作為組織效能的指標，並有效的預測員工的績效、出勤率及留職率（Kushman，1990；劉春榮，民 82；劉志鵬，民 84）。

在目前社會功利主義抬頭，一切向錢看齊的今天，國小基層排教練任勞任怨，沒有酬勞，犧牲奉獻，長時間默默耕耘，本研究獲得國小排球教練具有高度的組織承諾感，相當令人鼓舞，研究假設一，獲得證實。

### (二) 專業承諾現況討論

研究結果顯示國小排球教練之專業承諾，不論在專業認同、專業倫理、研究進修、專業信念及整體專業承諾上，均有高度的表現，而且此專業承諾，在國小排球教練間具有相當的一致性。

從事國小排球教練工作，除了一股熱忱之外，屬於一項專業的工作，當投入這個工作，教練對工作目標、工作本身的深層意義、工作結果的評價，教練對球隊發展的前景所持的態度，是否願意從事進修付出更多的心力，此皆關係到球隊的發展。

由本研究獲得國民小學排球教練具有高度的專業承諾，此一結果令人感到欣慰，本研究假設一，獲得支持。

## 二、國民小學排球教練背景變項在組織承諾的差異

國民小學排球教練背景變項之最高學歷、學校規模在組織承諾上無顯著差異，其餘性別、年齡、指導不同比賽級別、訓練年資、現任職務等在組織承諾上達顯著差異，茲分述如下。

### （一）性別與組織承諾

本研究發現，在整體國小排球教練組織承諾上，男性教練高於女性教練，次就組織承諾各向度來看，男性教練在組織認同，努力意願及留職傾向上，均顯著高於女性教練。

造成其差異原因，可能是因為國小排球教練是啟蒙的工作，需長時間的做基本動作練習，且練習時間都安排在放學時段，又比賽時亦要帶選手出外比賽，女性教練基於家庭及子女教養因素考量，因此有以上之差異。

### （二）年齡與組織承諾

本研究發現，國小排球教練在整體組織承諾上，41-50 歲組高於 30 歲以下組，次就組織承諾各向度來看，41-50 歲組在組織認同、努力意願顯著高於 30 歲以下組，在留職傾向上，雖有顯著差異，惟經多重事後比較後，並未發現各組有差異存在

國小排球教練，可能因年齡的增長而有較大的責任感，對訓練工作已有一套方法，訓練計畫不必重新擬定，對球隊指揮駕輕就熟，教學年資較長，薪資較高，生活穩定，流動率低；而年輕教練對工作較生疏，需進行自我探索及角色調適，又可能因婚姻關係而調離學校，流動性大。因此，年齡較高的國小排球教練其組織承諾高於年齡較低者。

### （三）指導參加不同比賽級別與組織承諾

本研究發現，國小排球教練在整體組織承諾上，指導學生參加不同比賽之國小排球教練在整體組織承諾上沒有差異；次就組織承諾各向度來看，指導學生參加不同比賽之國小排球教練在留職傾向上，指導學生參加省級比賽之國小排球教練顯著高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練。

指導學生參加省級比賽之國小排球教練，因已和球隊經過一段較漫長的歲月的磨練與煎熬，師生間建立濃厚的情誼，且參加省級以上的比賽，讓教練有一種優越感，如果比賽勝利，還可獲邀出國訪問比賽的機會；而指導縣級比賽的教練，可能是學校為了參加比賽臨時集訓，比賽一結束就解散，應付學校對外比賽性質，因此在留職傾向上，指導參加省級比賽之教練顯著高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練。有關此類的研究，目前尚無相關研究可供比較。

### （四）訓練年資與組織承諾

本研究發現，不同訓練年資之國民小學排球教練在整體組織承諾上，訓練 11-15 年組及訓練 16 年以上組高於訓練 5 年以下組；次就組織承諾各向度來看，訓練年資 6-10 年組及 16 年以上組在組織認同顯著高於訓練年 5 年以下組，訓練 11-15 年級 16 年以上組在努力意願上顯著高於 5 年以下組，16 年以上組在留職傾向顯著高於訓練年資五年以下組。

一般而言，訓練年資 11-15 年及訓練 16 年以上之排球教練其年齡約為 40 歲左右，此階段之排球教練年輕氣盛正值壯年，可謂是人生的黃金時期，從訓練年資來看，已經具備一段訓練經驗，在人際互動上也有

相當程度的成就，而且 11-15 年或 16 年以上的訓練年資應該不至於產生工作倦怠與疲乏，反之更會設定目標實現理想。訓練年資 6-10 年之排球教練，在組織認同方面顯得對球隊充滿信心，所以組織承諾也相對呈現顯著差異。

#### （五）最高學歷與組織承諾

本研究發現，不同學歷之國民小學排球教練，在整體組織承諾上，未達顯著水準；次就組織承諾各向度來看，不同學歷之國小排球教練在組織認同、努力意願、留職傾向各向度上，各組別間未達顯著水準。

一般而言，國小排球教練學歷雖有不同，然資訊發達的今天，隨時可以吸收新知，參加各種教練研習，學習教練知能，且在球場上並不是看學歷的高低，而是訓練成果的展現，學歷低，然獲得優勝，依然讓人折服與肯定，學歷的高低就不是那麼重要了。因此，不同學歷之國民小學排球教練，在整體組織承諾及組織承諾各向度，各組別間皆未達顯著水準。

#### （六）現任職務與組織承諾

本研究發現，不同現任職務之國民小學排球教練在整體組織承諾上，教師兼主任組高於級任教師組。次就組織承諾各向度來看，教師兼主任組在組織認同顯著高於級任教師組，在留職傾向上，科任教師組顯著高於級任教師組。

一般而言，學校主任對學校行政運作，學校整體目標的了解及對行政措施的體察，較未兼任行政工作的級任教師有較多的機會參與，因此，對學校較有歸屬感。且級任老師班級經營千頭萬緒，配合學校活動

繁多，如再兼學校排球教練，常力有未迨而萌生退意。科任老師就無此困擾。

### （七）學校規模與組織承諾

本研究發現，不同學校規模之國民小學排球教練在整體組織承諾上，未達顯著水準；次就組織承諾各向度來看，不同學校規模之國小排球教練在組織承諾各向度上，未發現各組有差異存在。

一般而言，國小排球教練對於選手的選才觀念，認為規模大的學校人才多，選身高條件好的機會大，然參與國小排球教練一職，大多源自於本身具有相當專長、技能及本身對排球的興趣與愛好，因此，國小排球教練之組織承諾，較不受學校規模大小的影響。

## 三、國民小學排球教練背景變項在專業承諾的差異

國民小學排球教練背景變項之最高學歷、學校規模在專業承諾上無顯著差異，其餘性別、不同年齡、指導參加比賽級別、訓練年資、現任職務等在專業承諾上達顯著差異，茲分述如下。

### （一）性別與專業承諾

本研究發現，不同性別之國小排球教練在整體專業承諾上，差異未達顯著水準，次就專業承諾各向度來看，男性教練在專業認同上，顯著高於女性教練。在專業倫理、研究進修及專業信念上，男女國小排球教練的差異未達顯著水準。

一旦投入國小排球教練的行列 不論男女都有一種使命感，想為球隊的發展求新求變，有意願研究進修有關的教練技術理論，對團隊充滿

信心；而男性教練可能受到社會期望，角色認同的影響，對排球教練工作具有較高的專業認同感。

## （二）年齡與專業承諾

本研究發現，國小排球教練在整體專業承諾上，41-50 歲組高於 30-40 歲組，次就專業承諾各向度來看，在專業認同上 41-50 歲組顯著高於 30-40 歲組，在專業倫理上，51 歲以上組顯著高於 30-40 歲組，在專業信念上 41-50 歲組顯著高於 30-40 歲組在研究進修上，不同年齡層之國小排球教練未達顯著水準。

本研究發現，年齡愈高專業承諾愈高，呈正相關的現象，可能是由於排球教練年齡較高者，不論在理論與實務方面，皆較年齡較低者豐富、成熟，也較瞭解本身負有任重道遠的角色與責任。而研究進修方面，不論年齡差距，都有一顆求知進取的心。

## （三）指導參加不同比賽級別與專業承諾

本研究發現，指導學生參加不同比賽之國小排球教練，在整體專業承諾上，未達顯著水準，次就專業承諾各向度來看，在專業倫理上，指導學生參加省級比賽之國小排球教練顯著高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練；在專業認同、研究進修與專業信念上，指導學生參加不同比賽之國小排球教練組別間，差異未達顯著水準。

指導參加不同等級比賽的國小排球教練，以參加省級比賽而言，一般都是在縣級歷經大小戰役，且成績不錯才敢再報名參加省賽，而要成績傲人，勢必教練要投入許多的心力，與球員朝夕相處，與教練間建立默契，與學校同仁間彼此合作，處處關心球員，疼惜球員，因此在專業

倫理上指導參加不同等級比賽的國小排球教練會有差異存在。

#### (四) 訓練年資與專業承諾

本研究發現，不同訓練年資之國小排球教練在整體專業承諾上，F 值達顯著水準，惟經多重事後比較後，未達顯著差異；次就專業承諾各向度來看，訓練 16 年以上組在專業信念上顯著高於五年以下組；在專業認同、專業倫理與研究進修上，不同訓練年資之國小排球教練組別間差異未達顯著水準。

國小排球教練具有高度的理想、抱負，願意充實專業知識，付出額外的時間，為團隊犧牲奉獻，且對自己當初的選擇感到慶幸也深具信心。因此不論訓練年資長短，對專業承諾的知覺沒有差異。此一研究與涂志賢（民 89）之研究大致相符。

#### (五) 最高學歷與專業承諾

本研究發現，不同學歷之國小排球教練在整體專業承諾上，差異未達顯著水準。次就組織承諾各向度來看，在專業信念上 F 值達顯著水準，惟經多重事後比較後，未達顯著差異；在專業認同、專業倫理及研究進修上，不同職務之國小排球教練組別間差異未達顯著水準。

其原因可能是國小排球團隊訓練，它具有專業性，教練所具備有關的排球專業技術，戰略應用的指導等，有些是訓練經驗的累積，有些是前輩的傳承，有些是以前當球員時的歷經磨練所獲得的方法，有些是經過教練學術研討學習所得，因此學歷高低在國小排球教練專業承諾上，皆未達顯著水準。

#### (六) 現任職務與專業承諾

本研究發現，不同職務之國小排球教練在整體專業承諾上，差異未達顯著水準。次就專業承諾各向度來看，科任教師在專業信念上顯著高於級任教師；在專業認同、專業倫理及研究進修上，不同職務之國小排球教練組別間差異未達顯著水準。

其原因可能是國小排球教練都是兼任性質，不管級任或科任老師，體育組長或主任，只要投入基層練工作，大家一視同仁，沒有大小牌之分，都是一顆栽培學生的心，非為學校，非為教練本身，而是將來學生有幾個因參加排球隊而獲得甄選入理想學校，教練會有一股優越感與成就感。基於此，不同職務之國小排球教練在專業承諾上未達顯著水準。

#### (七) 學校規模與專業承諾

本研究發現，不同學校規模的國小排球教練在整體專業承諾上，未達顯著水準；次就專業承諾各向度來看，在專業倫理上，72班以上組高於25-48班組；在專業認同、研究進修及專業信念，不同學校規模之國小排球教練各組別間差異未達顯著水準。

學校規模比較大的學校所組成的球隊，球員來源不虞匱乏，學校資源較多，如教練團人數增加，家長會支持，學校行政的支援等，都比規模小的學校有利，規模大的學校，因為投入更多的關心，大家彼此凝聚一心，規模小的學校就比較沒有這種條件，因此在專業倫理上，大型學校高於小型學校。

#### 四、國民小學排球教練組織承諾與組織承諾的相關

本研究發現，就整體而言，國民小學排球教練組織承諾總量表與專

業承諾總量表呈顯著相關 ( $r = .711$ )，各向度間皆呈現顯著正相關，顯示組織承諾高的國小排球教練，其專業承諾亦較高。

再者，就國民小學排球教練專業承諾各向度與組織承諾而言，其中以「專業認同」與整體組織承諾相關最高 ( $r = .782$ )，可知教練在加入球隊訓練時，已認同排球團隊的目標，對球隊訓練持正面肯定的態度，知道訓練球隊，非只為技術與體能的提昇，爭取比賽優勝，了解訓練的本質是全面性的，更重要的，在訓練中潛移默化，改變學生的行為，健全學生的人格，獲致真善美的人生；又組織承諾各向度與整體專業承諾而言，以努力意願最高 ( $r = .687$ ) 可見國小排球教練不因為是學校強迫訓練，不因為沒有津貼而放棄理想，為排球團隊犧牲奉獻，為球隊全力以赴，付出更多的努力。

綜上所述，在文獻中有關組織承諾的研究較為豐富，也日益完備；而專業承諾的研究則屬有待開發的園地。本研究發現組織承諾與專業承諾的相關，並可作相互解釋，期望有後續的研究出現。

## 第五章 結論與建議

本研究係以台灣區公立國民小學排球教練為對象，旨在了解排球教練組織承諾與專業承諾之現況；其次在於分析國小排球教練之背景變項在組織承諾與專業承諾上之差異情形；再則探討國小排球教練組織承諾與專業承諾間之關係。

本研究首先蒐集、閱讀、整理、歸納有關組織承諾與專業承諾的理論與相關研究，透過文獻探討等方法，對研究主題進行深究。其次，提出研究架構、編製量表、進行預試、正式量表調查、回收資料、進行統計，再呈現研究結果，並加以分析，據以形成結論並提出建議，以供教育行政機關、學校、排球教練及未來相關研究之參考。

### 第一節 結論

綜合本研究，對各項問題研究結果之分析和討論，得到以下結論，茲分述於后。

#### 一、國民小學排球教練具有高度的組織承諾與專業承諾感

國小排球教練的組織承諾上，不論在「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」及整體組織承諾都具有高度的承諾感，而且這種組織承諾在國小排球教練間具有相當大的一致性。

國小排球教練在專業承諾上，不論在「專業認同」、「專業倫理」、「研究進修」、「專業信念」及整體專業承諾都具有高度的承諾感，而且這種專業承諾在國小排球教練間具有相當大的的一致性。

## 二、國民小學排球教練背景變項在組織承諾的差異情形

(一) 就性別而言：男性國小排球教練在整體組織承諾、組織認同，努力意願及留職傾向上，男性教練均顯著高於女性教練。

(二) 就年齡而言：41-50 歲之國小排球教練在整體組織承諾、組織認同、努力意願上，顯著高於 30 歲以下之國小排球教練。

(三) 就指導參加比賽級別而言：指導學生參加省級比賽之國小排球教練在留職傾向上，顯著高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練。

(四) 就訓練年資而言：訓練 11-15 年及訓練 16 年以上之國小排球教練在整體組織承諾上，高於訓練 5 年以下之國小排球教練，訓練年資 6-10 年之國小排球教練在組織認同上，顯著高於訓練年資 5 年以下之國小排球教練。訓練年資 11-15 年之國小排球教練在努力意願上，顯著高於訓練年資 5 年以下之國小排球教練，訓練年資 16 年以上之國小排球教練在組織認同、努力意願、留職傾向上，顯著高於訓練年資 5 年以下之國小排球教練。

(五) 就學歷而言：不同學歷之國民小學排球教練，對組織承諾沒有影響。

(六) 就職務而言：教師兼主任在整體組織承諾及組織認同上，高於級任教師組；科任教師在留職傾向上，顯著高於級任教師。

(七) 就學校規模而言：不同學校規模之國小排球教練，對組織承諾沒有影響。

## 三、國民小學排球教練背景變項在專業承諾之差異情形

(一) 就性別而言：男性國小排球教練在專業認同上，顯著高於女性教練。

(二) 就年齡而言：41-50 歲之國小排球教練在整體專業承諾、專業認同上顯著高於 30-40 歲之國小排球教練，在專業倫理上，51 歲以上之國小排球教練顯著高於 30-40 歲之國小排球教練。

(三) 就指導參加比賽級別而言：指導學生參加省級比賽之國小排球教練在專業倫理上，顯著高於指導學生參加縣級比賽之國小排球教練。

(四) 就訓練年資而言：不同訓練年資之國民小學排球教練對專業承諾沒有影響。

(五) 就學歷而言：不同學歷之國民小學排球教練，對專業承諾沒有影響。

(六) 就職務而言：擔任科任教師之國民小學排球教練在專業信念上顯著高於級任教師。

(七) 就學校規模而言：72 班以上之國民小學排球教練在專業倫理上顯著高於在 25-48 班之國民小學排球教練。

#### 四、國民小學排球教練組織承諾與專業承諾達顯著相關

就整體而言，國民小學排球教練組織承諾之「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」與專業承諾之「專業認同」、「專業倫理」、「研究進修」、「專業信念」總量表及各向度間均呈顯著相關。

## 第二節 建議

本研究根據研究結果與討論，提出以下幾項建議，以供教育行政機關、學校、排球教練及未來相關研究之參考。

### 一、對教育行政機關的建議

### （一）落實獎勵制度，激發教練士氣

本研究中發現，國小排教練具有高度的組織承諾感，可知國小教師投入長期訓練工作，認同訓練球隊的終極目標，積極主動的參與訓練，默默在基層深耕，不為名，不為利，求的只是上級單位一絲的關懷與獎勵。近年來，由於中央行政的革新，教育制度的變革，法令的修訂，教練獎金的取消等，使得基層教練認為有不受重視的感覺。教育行政單位應重視基層教練，建立一套獎勵制度，如報考教師、主任、校長的甄選中，增列記功嘉獎點數，恢復獎金制度，明定課後集訓之基層教練減少上課鐘點數，成績達省級以上前三名者，補助基層教練國外旅遊等，相信基層教練的努力意願與留職傾向將更提昇。

### （二）提昇專業素養，舉辦相關知能研習

本研究發現，國小基層排球教練在研究進修向度上，非在專業承諾中得分最高者，原因可能是進修時間不當，教練還要上課或補課，或者自認專業能力足以應付國小組任何比賽之需，殊不知此狹隘的觀念，抑制了學生全面性的發展，因此，教育行政單位有義務為基層教練辦理教練知能研習，提昇教練素質，發展創造性的構思，相信對專業的認同與信念有所助益。

## 二、對學校的建議

### （一）降低科層色彩，以強化組織認同

賦予教練充分的授權與信任，能提振教練工作的士氣，增強教練的責任心，以提昇教練對組織的附屬感。學校全力行政支援，訓練期間主管常到場關心，適時予以獎勵或慰勞，讓基層教練有一種受重視的尊嚴，願意為組織付出更大的心力，強化對組織的認同。

## （二）減輕工作負擔，以增加留職傾向

教練一職本屬額外負擔，教練角色又為多元，除了盡教師本身教學工作之外，在課餘之暇，尚需兼顧排球訓練工作，為讓排球教練有些許的喘息空間，應適度調整課務、行政業務，以留住優秀的人才。

## 三、對國小排球教練的建議

### （一）加強人際互動，以提高專業倫理

研究發現不論學歷、職務或訓練年資對專業承諾沒有影響，教練應發揮教育愛，溝通人際關係，尊重校園倫理，以提昇同事對球隊的認同，讓同事一同關懷球隊，形成學校優良的傳統重點發展項目，在學生中造成一股打排球的風潮，增加校園律動清新的活力，提振教練專業倫理。

### （二）維持高度的努力意願，以提昇訓練的品質

本研究發現：國小排球教練具有高度的努力意願，而且努力意願是專業承諾的重要預測變項，因此基層教練若能維持高度的努力意願就會有高度的專業承諾感。因此國小基層教練應展現專業素養與教育熱忱，參與研究進修，不能只著眼於「錦標主義」，失去教育的意義；要有前瞻性的遠見，增進學生全面性的能力，激發向上的意志，共同創造卓越祥和的人生價值。

## 四、對未來相關研究的建議

### （一）研究工具方面

本研究之測量工具，係採用研究者自編之國民小學排球教練「組織承諾量表」與「專業承諾量表」，雖經過項目分析與因素分析，但其信度與效度方面仍有待進一步的考驗，以提供更為精確的測量工具。

## （二）研究方法方面

本研究以問卷調查方法來蒐集資料，可能由於社會期許的效應等一些因素，而與真實的情況有些誤差存在，為求國小排球教練組織承諾與專業承諾有更深一層的了解，日後研究可配合晤談、觀察等質的研究方法，將可獲致更詳盡的資料，使研究更縝密、客觀。

## 參考文獻

### 一、中文部分

丁 虹 ( 民 76 ): 企業文化與組織承諾之關係。未出版之國立政治大學企業管理研究所博士論文，臺北。

江良規 ( 民 57 ): 體育學原理新論。臺北：正中書局。

李新鄉 ( 民 82 ): 國小教師組織承諾及其相關之研究。未出版之國立政治大學教育研究所博士論文，臺北。

李新鄉 ( 民 83 ): 教育專業承諾發展模式之研究。國立嘉義師範學院學報，8，95-144。

李美珍 ( 民 82 ): 臺灣地區醫院社會工作者之組織承諾與專業承諾之研究。未出版之東吳大學社會工作研究所碩士論文，臺北。

沈翠蓮 ( 民 83 ): 國民小學教師專業成長、教學承諾與學校效能關係之研究。未出版之國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，高雄。

林靜如 ( 民 79 ): 臺北市國民小學教師工作經驗、內外控信念與組織承諾之關係。未出版之國立政治大學教育研究所碩士論文，臺北。

林宛瑩 ( 民 84 ): 文化中心義工組織承諾及其相關因素之研究。未出版之國立臺灣師範大學社會教育研究所碩士論文，臺北。

周新富 ( 民 80 ): 國民小學教師專業承諾、教師效能信念與學生學業成就關係之研究。未出版之國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，臺北。

周崇儒 ( 民 86 ): 國民小學教師專業成長、組織承諾與學校效能關係之研究。未出版之臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，臺北。

邱馨儀 ( 民 84 ): 國民小學學校組織文化與教師組織承諾關係之研究。

- 未出版之臺北市立師院初等教育研究所碩士論文，臺北。
- 涂志賢（民 89）：學校專任運動教練組織承諾與專業承諾之研究。體育學報，29，35-45。
- 秦富珍（民 79）：北市報業編採人員之專業與組織承諾。未出版之國立臺灣師範大學社教研究所碩士論文，臺北。
- 徐善德（民 86）：高職教師工作價值觀、組織承諾與教學效能關係之研究。未出版之國立政治大學教育研究所博士論文，臺北。
- 翁志成（民 83）：學校運動團隊組訓的理念與影響因素。國民體育季刊，23（2），55-62。
- 陳金水（民 77）：國民中學教師制握信念、工作經驗與組織承諾之關係。未出版之國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，高雄。
- 陳文祥（民 87）：國民小學教師組織承諾與學校衝突處理意向之研究。未出版之臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，臺北。
- 陳聖謨（民 83）：高級中學組織文化與教師教學承諾之關係。未出版之國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，高雄。
- 郭慧龍（民 85）：國小啟智班與普通班教師專業承諾差異比較及相關因素之研究。未出版之國立臺灣師範大學特殊教育研究所碩士論文，臺北。
- 梁瑞安（民 79）：國小教師組織溝通、角色壓力與組織承諾關係之研究。未出版之國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，高雄。
- 曹慧玲（民 77）：我國民營企業會計人員組織承諾與專業承諾之研究。未出版之國立政治大學會計研究所碩士論文，臺北。
- 黃玉美（民 79）：內部稽核人員組織與專業衝突影響因素之研究。未出版之私立東吳大學會計研究所碩士論文，臺北。

- 黃昆輝 (民 69): 臺北市高職教師態度與教學問題之調查分析。國立臺灣師範大學教育研究所集刊, 22, 189-327。
- 黃祈銘 (民 88): 我國高職(中)工業類科學校教師教育專業承諾與學校效能關係之研究。未出版之國立彰化師範大學工業教育學系碩士論文, 彰化。
- 黃國隆 (民 75): 中學教師的組織承諾與專業承諾之研究。國立政治大學學報, 53, 55-83。
- 溫金豐 (民 89): 汽車修護人員的工作滿足、組織承諾與專業承諾關係之研究。未出版之國立中正大學勞工研究所碩士論文, 嘉義。
- 張志毓 (民 86): 國民小學教師組織承諾與專業承諾研究。未出版之臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文, 臺北。
- 張永政 (民 81): 學校專任運動教練工作價值觀與組織承諾之研究。未出版之國立體育學院研究所碩士論文, 臺北。
- 張永郎 (民 90): 大專教練轉型領導行為對運動員成就目標與組織承諾相關之研究。未出版之國立臺灣體育學院研究所碩士論文, 臺中。
- 詹婷姬 (民 83): 國民小學教師工作環境知覺與組織承諾關係之研究。未出版之國立臺北師範學院初等教育研究所碩士論文, 臺北。
- 彭雅珍 (民 87): 國小校長領導風格、教師工作價值觀與教師組織承諾關係之研究。未出版之國立政治大學教育學系碩士論文, 臺北。
- 楊崑壬 (民 90): 國民小學田徑教練工作價值觀與組織承諾之研究。未出版之臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文, 臺北。
- 劉志鵬 (民 84): 國民小學教師參與決定、組織承諾與組織效能關係之研究。未出版之國立新竹師範學院初等教育研究所碩士論文, 新竹。
- 劉邦森 (民 83): 臺灣地區證券承銷人員組織承諾與專業承諾衝突之探

- 討。未出版之國立臺灣大學會計學研究所碩士論文，臺北。
- 劉春榮（民 82）：國民小學組織結構、組織承諾與學校組織效能關係之研究。未出版之國立政治大學教育研究所博士論文，臺北。
- 劉春榮（民 85）：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研究。高雄：復文圖書出版社。
- 蔡進雄（民 82）：國民中學校長領導方式與教師組織承諾關係之研究。未出版之國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，臺北。
- 蔡寬信（民 82）：國民小學學校組織氣氛、教師內外控信念與教師組織承諾關係研究。未出版之國立政治大學教育研究所碩士論文，臺北。
- 鍾任琴（民 83）：國小實習教師教育專業信念發展之研究。國立政治大學教育研究所博士論文，臺北。

## 二、英文部分

- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). Areexamination of accountants organizational professional conflict. The Accounting Review, 54(1), 1-15.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. Organuzations and Society, 6(4), 271-280.
- Aranya, N., & Jacobson, D. (1975). An Empirical study of theories of organizations and occupational commitment. The Jounal of Social Psychology, 97, 15.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, 66, 32-40.

- Becker, H. S., & Carper, J. (1956). The elements of identification with an occupation. American Sociology Review, 21, 38-47.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment. The Socialization of Managers in Work Organization, 19(4), 533-546.
- Dreeben, R. (1970). The nature of teaching: Schools and the work of teacher. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Ethington, C. A., Smart, J. C., & Pascarella, E. (1987). Entry into the teaching profession: Test of a cause model. Journal of Educational Research, 80(3), 156-163.
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment and turnover: The impact of reward, cost, alternatives and investment. Organizational Behavior and Human Performance, 28, 120-126.
- Ferris, K. R., & Aranya, N. (1983). A comparison of two organizational commitment scales. Personnel Psychology, 36, 87-99.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Person and role-related factors in the development of organizational commitment Administrative Science Quarterly, 17(4), 555-573.
- Kang, W. Y. (1981). Professional commitment in Korean special education Dissertation Abstracts International, 42 (11A), 4791.
- Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. Educational Administration Quarterly, 28(1), 5-42.
- Lortie, D. C. (1975). School teacher: A sociological study. Chicago

University of Chicago press.

Maehr, M. L. (1990). Teachers commitment and job satisfaction: The role of school culture and principal leadership. Unpublished doctoral dissertation, Illinois State University in Champaign.

Mitchell, T. R. (1979). Organizational behavior. Annual Review of Psychology, 30, 243-281 .

Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. Academy of Management Journal, 24(3), 512-526.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. M. (1982). Employee organization link ages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.

Mowday, R. T. Porter, L. M. & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.

Reyes, P. (1990). Teachers and their workplace: Commitment, performance and productivity. California: Sage publication.

Reyes, P., & Pounder Porter, D. G. (1990). Teachers commitment job satisfaction, and school value orientation: A study of public and private schools. University of Wisconsin, Madison.

Madison. Reyes, P. (1992). Preliminary models of teacher commitment:

- Implications for restructuring the workplace. Madison, WI: Center on Organization and Restructuring of Schools. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 349690).
- Salancik, G. R. (1977). New directions in organizational behavior. Chicago: St. Clair Press.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization Administrative Science Quarterly, 16, 143-150 .
- Staw, B. M. (1977). Commitment to a policy decision: A multitheoretical perspective. Administrative Science Quarterly, 23, 40-64 .
- Staw, B. M. (1981). The escalation of commitment to a course of action Management Review, 6, 577-587 .
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56 .
- 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,.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization And career commitment and work outcome an interactive approach. Organization Behavior and Human Performance, 26, 81-96.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: A normative view. Academy of Management Review, 7, 418-428.

## 附錄一 學校教練名冊

縣市	校名	問卷份數	縣市	校名	問卷份數	縣市	校名	問卷份數
北市	大湖	2	高市	瑞豐	2	高市	福康	4
北市	東湖	2	高市	瑞祥	2	桃縣	太平	2
北市	萬興	2	高市	樂群	3	竹縣	二重	5
北市	天母	2	高市	光武	2	竹縣	長安	2
北市	永春	4	高縣	林園	6	竹縣	員嶼	2
北市	明湖	2	高縣	吉洋	2	竹縣	清水	2
北市	大同	2	高縣	龍山	2	竹縣	富興	2
北市	華江	2	高縣	山頂	3	竹縣	芎林	2
北市	五常	3	高縣	美濃	2	竹縣	竹東	2
北市	中山	2	高縣	中庄	6	竹縣	六家	2
北市	胡適	4	高縣	蚵寮	2	竹市	龍山	2
北市	關渡	2	高縣	五林	2	竹市	載熙	2
北市	南湖	2	高縣	龍目	4	竹市	南寮	2
北市	大安	2	高縣	大樹	2	竹市	內湖	2
北市	長春	2	高縣	新甲	2	竹市	大庄	2
北市	松山	2	高縣	建山	2	竹市	北門	2
北市	大橋	2	高縣	五福	2	竹市	水源	2
北市	龍山	2	高縣	昭明	2	苗縣	苑裡	4
北市	吉林	2	高縣	中壇	2	苗縣	西湖	2
北市	新湖	2	高縣	後庄	3	苗縣	啟文	2
北市	民生	2	高縣	竹後	2	苗縣	公館	2
北市	三民	2	桃縣	大成	4	苗縣	新英	2
北市	福德	2	桃縣	中埔	2	苗縣	中山	2
北市	三興	2	桃縣	中山	2	苗縣	藍田	2
北市	大理	2	桃縣	大安	2	苗縣	鶴岡	2
北市	清江	2	桃縣	大忠	2	苗縣	六合	2
高市	七賢	6	桃縣	義興	2	苗縣	梅園	2
高市	莊敬	3	桃縣	宋屋	2	苗縣	新興	2

苗縣	文苑	2	中縣	東寶	2	雲縣	新生	2
苗縣	圳頭	2	中縣	社口	2	投縣	炎峰	3
苗縣	山腳	2	中縣	合作	2	中縣	馬鳴	2
桃縣	平興	2	苗縣	中正	2	中縣	中正	2
苗縣	沙崙	2	中縣	蕉埔	2	投縣	三田	2
苗縣	楓樹	2	中市	仁愛	2	投縣	中原	2
苗縣	永貞	2	中市	信義	2	投縣	中和	2
苗縣	竹南	2	中市	中正	2	投縣	嘉和	2
苗縣	銅鑼	2	中市	光復	2	投縣	新豐	2
苗縣	僑育	2	中市	何厝	2	投縣	內湖	2
苗縣	僑善	2	中市	篤行	2	投縣	竹山	2
苗縣	內灣	2	中市	西屯	2	投縣	羅娜	2
苗縣	坪林	2	中市	陳平	2	投縣	大鞍	2
苗縣	卓蘭	2	中市	黎明	2	投縣	名間	2
苗縣	造橋	2	彰縣	伸東	2	投縣	僑興	2
中縣	大雅	4	彰縣	培英	2	嘉縣	太保	2
中縣	豐田	2	彰縣	文開	2	嘉縣	東榮	2
中縣	南陽	6	彰縣	洛津	2	嘉縣	溪口	2
中縣	內埔	2	彰縣	草港	4	南縣	佳興	2
中縣	豐林	2	彰縣	永樂	2	南縣	玉豐	2
中縣	新社	2	彰縣	民生	2	南縣	白河	2
中縣	崑山	2	彰縣	永靖	2	南縣	苓和	2
中縣	大安	2	彰縣	南興	2	南縣	南安	2
中縣	潭子	2	雲縣	北辰	3	南縣	竹橋	2
中縣	豐村	2	雲縣	文光	2	南縣	漚汪	2
中縣	永安	2	雲縣	四湖	2	南縣	東陽	2
中縣	文雅	2	雲縣	鎮東	2	南縣	山上	2
中縣	西寧	2	雲縣	南陽	2	南縣	六甲	2
中縣	豐原	2	雲縣	饒平	2	南縣	五王	2
中縣	崇光	2	雲縣	東勢	2	南市	海佃	2

南市	勝利	2	花蓮	新城	2	北縣	泰山	3
南市	志開	2	花蓮	稻香	2	北縣	永吉	2
投縣	中寮	2	花蓮	三棧	2	北縣	介壽	2
投縣	延平	2	宜縣	礁溪	2	北市	誠正	1
投縣	德興	2	基隆市	中興	2	北縣	清水	1
屏縣	久美	2	南市	新南	2	北縣	成福	2
屏縣	勝利	2	屏縣	鶴聲	4	北縣	鳳鳴	2
屏縣	五溝	2	屏縣	竹田	2	北縣	鶯歌	4
屏縣	烏龍	2	屏縣	崇文	3	北縣	三芝	2
屏縣	大同	2	北縣	頂埔	2	北縣	南勢	1
屏縣	九如	2	北縣	中山	2	北縣	頂溪	2
屏縣	佳義	2	北縣	三峽	6	北縣	德音	2
屏縣	光華	2	北縣	文林	5	北縣	碧華	2
屏縣	田子	2	北縣	大同	5	北縣	秀峰	2
屏縣	歸來	2	北縣	新泰	2	北縣	樟樹	2
屏縣	新埤	2	北縣	中信	2	北縣	重陽	2
屏縣	大潭	2	北縣	興化	2	北縣	後埔	4
屏縣	東港	2	北縣	積穗	4	北縣	重慶	4
花蓮	明義	3	北縣	莒光	4	北縣	板橋	2
宜縣	龍潭	2	北縣	文德	2	北縣	新埔	2
北縣	景新	2						
總計	學校數：235				教練數：536			

## 附錄二

「國小排球教練組織承諾與專業承諾現況及其相關之研究」量表專家意見調查

指導教授：林輝雄 教授

研究生：蘇獻宗

敬愛的老師：

您好！為了建立本研究的專家效度，懇祈您針對問卷的內容，惠賜卓見。本研究使用兩種研究工具：「國小排球教練組織承諾量表」與「國小排球教練專業承諾量表」。茲將研究工具各指標之特性及編製的題目分兩部分說明如下，請您就每一題目對該指標適用的程度在適當的中打“~”。若有修改意見，也請您書寫於該題下，以作為修改之參考。謝謝您！敬祝  
教安

國立臺灣體育學院體育研究所

碩士班研究生 蘇獻宗 敬啟 九十年十二月

### 第一部分：國民小學排球教練組織承諾量表

- 一、國民小學排球教練組織承諾：係指認同排球團隊的目標與價值，且願意為排球團隊努力付出與奉獻，主動積極參與排球團隊各項活動，並期待繼續留任排球團隊的內在傾向。
- 二、問卷指標：包括組織認同、努力意願及留職傾向等三項指標，其內容及特性分述如下：
  - 1.組織認同：指教練對其所任職組織之目標、價值及理念的認同。
  - 2.努力意願：指教練願意為組織工作，付出更多的努力。
  - 3.留職傾向：指教練願意留在現在任職的組織服務，不願意調到其他組織的內在傾向。

### 第二部分：國民小學排球教練專業承諾量表

- 一、國民小學排球教練專業承諾：係指對其所從事教練專業工作所表現的認同與投入。
- 二、問卷指標：包括專業認同、專業倫理、研究進修、專業關係、專業信念。分述如下
  - 1.專業認同：指教練涉及教練專業工作、目標及本質正向評價的程度。
  - 2.專業倫理：指教練對專業組織規範與倫理信守的程度。
  - 3.研究進修：指教練願意對其所從事的教練工作研究進修，付出更多的心力。
  - 4.專業關係：指教練與同仁的樂群及對學生間教育愛的發揮程度。
  - 5.專業信念：指教練對教練專業的任務與功能堅定信仰與樂觀態度。

## 第一部份 國小排球教練組織承諾量表

適 修 不  
合 改 適  
後 後 適  
合 合 合

### 一、組織認同

1.我對本校排球團隊具有一股與有榮焉的團體意識感。

修正意見：\_\_\_\_\_

2.我會以本校排球團隊的重點項目作為個人的工作目標。

修正意見：\_\_\_\_\_

3.我願意接受學校指派給我的排球教練工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

4.我覺得本校排球團隊是一支相當理想的運動團隊。

修正意見：\_\_\_\_\_

5.我願意犧牲個人的權益來成就本校排球團隊的發展。

修正意見：\_\_\_\_\_

6.我支持本校排球團隊的各項訓練措施和活動。

修正意見：\_\_\_\_\_

7.我很樂意表示自己是本校的排球教練。

修正意見：\_\_\_\_\_

8.我十分關心本校排球團隊未來的發展。

修正意見：\_\_\_\_\_

9.我難以贊同本校對排球團隊的一些重要決策。

修正意見：\_\_\_\_\_

10.本校排球團隊的經營理念與我的價值觀類似。

修正意見：\_\_\_\_\_

### 二、努力意願

11.為提昇本校排球團隊的績效我願全力以赴。

修正意見：\_\_\_\_\_

12.為獲得本校師生的尊重，我願意全力投入訓練工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

13.我願意專注於自己的教練工作，為本校排球團隊犧牲奉獻。

修正意見：\_\_\_\_\_

14.努力訓練與認真工作，是我對本校排球團隊最好的回饋。

修正意見：\_\_\_\_\_

15.我願意付出額外的時間，來完成排球教練應盡的任務。

修正意見：\_\_\_\_\_

16.我只求完成個人分內的教練工作，儘量避免額外的負擔。

修正意見：\_\_\_\_\_

17.我會充分準備訓練教材，以便做好排球教練的工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

18.為使排球團隊各項訓練順利推展，我願意主動努力配合。

修正意見：\_\_\_\_\_

19.排球教練的工作對我而言，非努力無法達成。

修正意見：\_\_\_\_\_

20.我對訓練工作不認真的同事，深不以為然。

修正意見：\_\_\_\_\_

### 三、留職傾向

21.如果卸下排球教練一職，會使我有鬆一口氣的感覺。

修正意見：\_\_\_\_\_

22.擔任排球教練，可以使我實現理想和抱負，發揮潛能。

修正意見：\_\_\_\_\_

23.目前的工作環境，使我退出排球教練的因素非常少。

修正意見：\_\_\_\_\_

24.我很珍惜能為本校排球團隊服務。

修正意見：\_\_\_\_\_

25.長期擔任本校排球教練的工作對我並不會有太大的好處。

修正意見：\_\_\_\_\_

26.我不會因其他學校的排球教練工作條件較好，而調離本校。

修正意見：\_\_\_\_\_

27.若不得已要離開排球教練的工作，我會覺得很難過。

修正意見：\_\_\_\_\_

28.我很慶幸當初選擇擔任本校排球教練的工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

29.擔任本校排球教練，我覺得毫無成就感。

修正意見：\_\_\_\_\_

30.我參與本校排球教練的工作，顯然是件錯誤的事。

修正意見：\_\_\_\_\_

## 第二部份 國小排球教練專業承諾量表

### 一、專業認同

1. 團隊教練工作是一種最能讓我獲的自我實現的工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

2. 從事排球團隊教練工作符合我的能力和價值觀。

修正意見：\_\_\_\_\_

3. 我很珍惜目前所從事的排球團隊教練工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

4. 從事排球團隊教練工作是我當初慎重抉擇的，我願全力以赴

修正意見：\_\_\_\_\_

5. 我覺得排球團隊教練工作甚具挑戰性，面對它永不厭倦。

修正意見：\_\_\_\_\_

6. 我發現再也沒有比排球團隊教練工作更令我喜歡的工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

7. 我以身為排球團隊教練工作為榮。

修正意見：\_\_\_\_\_

8. 我覺得當排球團隊教練對我而言是大材小用。

修正意見：\_\_\_\_\_

9. 我會鼓勵自己的同事、朋友從事排球團隊教練工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

10. 我不後悔選擇排球團隊教練工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

## 二、專業倫理

11. 我能忠於職守，不會利用排球團隊教練工作牟取不當利益。

修正意見：\_\_\_\_\_

12. 我具備有教無類的工作熱忱。

修正意見：\_\_\_\_\_

13. 我能公平無私的對待每位球員及家長。

修正意見：\_\_\_\_\_

14. 為了增加收入，我儘量找時間到另外學校擔任教練。

修正意見：\_\_\_\_\_

15. 我能反省自己的言行，處處作為排球團隊學生的表率。

修正意見：\_\_\_\_\_

16. 我對排球團隊學生的個人資料能嚴加保密。

修正意見：\_\_\_\_\_

17. 我能依學生的個別差異施予適當的訓練。

修正意見：\_\_\_\_\_

18. 我認為排球團隊教練應發揮教育愛，提供學生專業訓練。

修正意見：\_\_\_\_\_

19. 我能夠與學校同仁相互合作，共謀排球團隊的發展。

修正意見：\_\_\_\_\_

20. 我願意深入社區推展排球運動，期獲社區家長對排球團隊的肯定與支持

修正意見：\_\_\_\_\_

### 三、研究進修

21. 我認為每位教練都應從事與訓練有關的研究進修。

修正意見：\_\_\_\_\_

22. 排球團隊教練工作就是在傳授經驗沒有必要去研究創新，改變現況，在工作中能充分發揮自己的創造力。

修正意見：\_\_\_\_\_

23. 我能致力於與本身能力、專長相符的排球團隊教練研究

修正意見：\_\_\_\_\_

24. 我願意利用課餘時間充實自己，以提昇專業知能。

修正意見：\_\_\_\_\_

25. 教練證照不應終生有效，教練應參加各種進修，以換取新的教練證照。

修正意見：\_\_\_\_\_

26. 教練從事研究進修是充實專業知能的有效途徑。

修正意見：\_\_\_\_\_

27. 我不願意利用額外時間從事研究進修。

修正意見：\_\_\_\_\_

28. 我認為進修的目的是在改進訓練指導的能力，提昇訓練的效果。

修正意見：\_\_\_\_\_

29. 我認為排球團隊教練必須進修，才能勝任訓練工作。

修正意見：\_\_\_\_\_

30. 我會積極地參與各種進修活動，以改進我的訓練方法。

修正意見：\_\_\_\_\_

### 四、專業關係

31. 我喜歡以身作則來帶動學生。

修正意見：\_\_\_\_\_

32. 我和同事間沒有抱怨和爭執。

修正意見：\_\_\_\_\_

33. 我喜歡對排球團隊學生多給予鼓勵，而不太責罵他們。

修正意見：\_\_\_\_\_

34. 我發現每個球員都有其長處，並能依他們的長處來教導他  
修正意見：\_\_\_\_\_

35. 我喜歡與同仁分享排球團隊訓練的經驗。

修正意見：\_\_\_\_\_

36. 我樂於和球員家長聯繫。

修正意見：\_\_\_\_\_

37. 我樂於和球員生活在一起。

修正意見：\_\_\_\_\_

38. 我樂於和學校同仁共事。

修正意見：\_\_\_\_\_

39. 我在球員行為指導上總是以愛為出發點。

修正意見：\_\_\_\_\_

40. 我和同事間會彼此協助解決訓練上的難題。

修正意見：\_\_\_\_\_

## 五、專業信念

41. 我能堅守崗位，對排球團隊訓練充滿信心。

修正意見：\_\_\_\_\_

42. 排球團隊訓練，讓我覺得相當充實且具意義。

修正意見：\_\_\_\_\_

43. 我有從事排球團隊教練工作僅為餬口的想法。

修正意見：\_\_\_\_\_

44. 我認為排球團隊教練，應接受長期的專業訓練才能勝任。

修正意見：\_\_\_\_\_

45. 我能遵守排球團隊組織所定的倫理信條。

修正意見：\_\_\_\_\_

46. 我認為排球團隊訓練也是教育是百年樹人的工作，極為重要

修正意見：\_\_\_\_\_

47. 我認為教練在排球團隊訓練上，應享有專業自主權。

修正意見：\_\_\_\_\_

48. 我願意成為排球團隊訓練組織中的一員

修正意見：\_\_\_\_\_

49. 我不認為排球團隊訓練工作能對社會國家有所貢獻。

修正意見：\_\_\_\_\_

50. 我覺得排球團隊訓練工作是專業的工作

修正意見：\_\_\_\_\_

## 附錄三

## 專家學者意見調查名冊

---

姓名	現任職務
洪盛朗	國立臺北師範學院體育室主任
章金榮	中華民國排球協會秘書長
鄭芳梵	臺北市立體育學院教授兼教務長
王儀祥	淡江大學體育室主任
陳進發	中興大學講師
邱金治	國立臺北師範學院教練
陳聰明	國小校長
曹春茂	國小主任
鄭松益	國小主任
曾坤輝	國小校長
賴德聲	國小排球教練
楊崑壬	國小主任
黃錫隆	國小校長
翁文啟	臺北縣排球委員會總幹事
李明生	國小校長
陳百川	國小校長

---

附錄四「國小排球教練組織承諾與專業承諾現況及其相關之研究」  
預試量表

指導教授：林輝雄 教授

研究生：蘇獻宗

敬愛的老師：

您好！這份量表主要目的在於瞭解國小排球教練對教練工作的看法、期望與感受，俾作為本研究之重要參考資料。

您寶貴的意見對學術研究及教育實務改進上將有很大的貢獻。量表上不必具名，所有資料僅作綜合分析，純供研究之用，敬請撥冗逐項填答並將填妥之量表交由 貴校聯絡人彙整寄回，誠摯地感謝您！敬祝

教安

國立臺灣體育學院體育研究所

碩士班研究生 蘇獻宗 敬上 九十年十二月

壹、基本資料：(請依據個人狀況，勾選適當選項)

一、性別： 1. 男 2. 女

二、年齡：

1. 30歲以下 2. 31-40歲 3. 41-50歲 4. 51歲以上

三、指導參加比賽類別： 1. 指導球隊參加省級以上比賽

2. 指導球隊只參加縣級比賽

四、訓練年資：

1. 5年以下 2. 6-10年 3. 11-15年 4. 16-20年

5. 21年以上

五、最高學歷：

1. 研究所(含四十學分班) 2. 師大、師院或大學教育系

3. 一般大學(學院) 4. 專科(含師專) 5. 其他 \_\_\_\_\_

六、現任職務：

1. 級任教師 2. 科任教師 3. 教師兼組長 4. 教師兼主任

七、學校規模：

1. 24班以下 2. 25-48班 3. 49-72班 4. 73班以上

## 貳、量表內容：

本量表共分二部分，主要瞭解您對於排球教練工作的看法，請您逐項閱讀後依次作答。

### 【第一部份 國小排球教練組織承諾量表】

本部分共 26 個題目，主要是瞭解您對擔任排球教練可能有的各種感受，請您仔細閱讀每一題目後依照它在您所感受或體驗的符合程度從「5：完全符合」至「1：完全不符合」，在適當的 中打“√”。

完	大	部	大	完
全	部	分	部	全
符	分	符	分	不
合	符	合	符	符
5	4	3	2	1

1. 我對本校排球隊具有一股熱誠與投入的意識感。
2. 我會以本校排球隊的訓練作為個人應有的職責。
3. 我願意接受學校肯定聘任給我的排球教練工作。
4. 我覺得本校排球隊是一支相當有共識的運動團隊。
5. 我願意奉獻個人的時間精力來成就本校排球隊的發展。
  
6. 我支持本校排球隊的各项訓練措施和活動。
7. 我很樂意向外人表示自己是本校的排球教練。
8. 我關心本校排球隊未來的發展。
9. 我不贊同本校對排球隊的一些決策。
10. 本校排球隊的經營理念與我的價值觀類似。
  
11. 我願全力以赴提昇本校排球隊的績效。
12. 我願意全力投入訓練工作。
13. 我願意專注於教練工作，為本校排球隊作專業性投入。
14. 努力訓練與認真工作，是我對本校排球隊最好的回饋。
15. 我願意付出額外的時間，來完成排球教練應盡的責任。
  
16. 做排球教練我會充分準備訓練教材。
17. 我會主動配合排球隊各項訓練。
18. 我會盡全力達成排球教練的工作。

19. 我無法認同答應對訓練工作共同參與而不認真的同事。
20. 卸下排球執行教練一職，我會有鬆一口氣的感覺。
21. 擔任排球教練，可以使我實現理想和抱負。
22. 目前的工作環境，使我樂於擔任排球教練。
23. 我很珍惜能為本校排球隊服務的機遇。
24. 我不會因其他學校的排球教練工作條件較好，而調離本校。
25. 若必須離開排球教練的工作，我會因自己付出問心無愧。
26. 我很珍惜當初選擇擔任本校排球教練的工作。

## 【第二部份 國小排球教練專業承諾量表】

本部分共 43 個題目，主要是瞭解您對工作的期望與看法。答案無對錯之分，請您仔細閱讀每一題目後依照他在您從事工作時所重視的符合程度從「5：完全符合」至「1：完全不符合」，在適當的「」中打“√”。

完	大	部	大	完
全	部	分	部	全
符	符	符	符	符
合	合	合	合	合
5	4	3	2	1

1. 我覺得排球教練工作能讓我獲得自我實現。
2. 從事基層排球教練工作符合我的專業能力。
3. 我很珍惜目前所從事的基層排球教練工作。
4. 從事基層排球教練工作我願全力以赴。
5. 我覺得基層排球教練工作甚具挑戰性。
  
6. 我以身為基層排球教練工作為榮。
7. 我會鼓勵自己的同事、朋友從事基層排球教練工作。
8. 我不後悔選擇基層排球教練工作。
9. 不會利用排球教練工作牟取不當利益。
10. 我具備有教無類的工作熱忱。
  
11. 我應公平的對待每位學生及家長。
12. 我應反省自己的言行，處處作為排球隊學生的表率。
13. 我對排球隊學生的個人資料能嚴加保密。
14. 我能依學生的個別差異施予適當的訓練。

15. 我認為排球教練應發揮專業知能，提供學生專業訓練。
16. 我能夠與學校同事相互合作，共謀排球隊的發展。
17. 我願意深入社區推展排球運動，期獲社區家長對排球隊的肯定與支持。
18. 我認為每位教練都應從事與訓練有關的研究進修。
19. 我願意致力於排球教練技術上的研究。
20. 我願意利用課餘時間充實自己，以提昇專業知能。
  
21. 教練證照應依進修的情況換取新的教練證照。
22. 教練從事研究進修是充實專業知能的有效途徑。
23. 我認為進修的目的是在改進指導的能力，提昇訓練的效果。
24. 我認為排球教練必須進修才能勝任。
25. 我不會積極地參與各種進修活動，以改進我的訓練方法。
  
26. 我帶動學生喜歡以身作則。
27. 我和同事間沒有抱怨和爭執。
28. 我對排球隊學生喜歡用鼓勵，不願意責罵他們。
29. 我發現每個學生都有其長處，並能依長處來教導。
30. 我喜歡與同事分享排球隊訓練的經驗。
  
31. 我樂於和學生家長聯繫。
32. 我樂於和學生生活在一起。
33. 我樂於和學校同事共處。
34. 我以愛為出發點指導學生行為。
35. 我會和同事彼此協助解決訓練上的難題。
  
36. 我對排球隊訓練充滿信心。
37. 排球隊訓練，讓我覺得生活充實有意義。
38. 我認為排球教練，應接受長期的專業訓練才能勝任。
39. 我能遵守排球隊組織所定的規章信條。
40. 我認為排球隊訓練也是教育的一環，極為重要。
  
41. 我認為排球教練在訓練上，應享有專業自主權。
42. 我願意成為排球隊訓練組織中的一員。
43. 我覺得排球隊訓練是專業的工作。

問卷至此謝謝填答

附錄五「國小排球教練組織承諾與專業承諾現況及其相關之研究」  
正式量表

指導教授：林輝雄 教授

研究生：蘇獻宗

敬愛的老師：

您好！這份量表主要目的在於瞭解國小排球教練對教練工作的看法、期望與感受，俾作為本研究之重要參考資料。

您寶貴的意見對學術研究及教育實務改進上將有很大的貢獻。量表上不必具名，所有資料僅作綜合分析，純供研究之用，敬請撥冗逐項填答並將填妥之量表交由 貴校聯絡人彙整寄回，誠摯地感謝您！

敬祝

教安

國立臺灣體育學院體育研究所

碩士班研究生 蘇獻宗 敬上 九十一年三月

壹、基本資料：(請依據個人狀況，勾選適當選項)

一、性別： 1. 男 2. 女

二、年齡：

1. 30歲以下 2. 31-40歲 3. 41-50歲 4. 51歲以上

三、指導參加比賽類別： 1. 指導球隊參加省級以上比賽

2. 指導球隊只參加縣級比賽

四、訓練年資：

1. 5年以下 2. 6-10年 3. 11-15年 4. 16-20年

5. 21年以上

五、最高學歷：

1. 研究所(含四十學分班) 2. 師大、師院或大學教育系

3. 一般大學(學院) 4. 專科(含師專) 5. 其他 \_\_\_\_\_

六、現任職務：

1. 級任教師 2. 科任教師 3. 教師兼組長 4. 教師兼主任

七、學校規模：

1. 24班以下 2. 25-48班 3. 49-72班 4. 73班以上

## 貳、量表內容：

本量表共分二部分，主要瞭解您對於排球教練工作的看法，請您逐項閱讀後依次作答。

### 【第一部份 國小排球教練組織承諾量表】

本部分共 16 個題目，主要是瞭解您對擔任排球教練可能有的各種感受，請您仔細閱讀每一題目後依照它在您所感受或體驗的符合程度從「5：完全符合」至「1：完全不符合」，在適當的「中打”√”。

完 全 符 合	大 部 分 符 合	部 分 符 合	大 部 分 不 符 合	完 全 不 符 合
5	4	3	2	1

1. 我覺得本校排球隊是一支相當有共識的運動團隊。
2. 我對本校排球隊具有一股熱誠與投入的意識感。
3. 我願意接受學校聘任我擔任排球教練工作。
4. 我支持本校排球隊的各項訓練措施和活動。
5. 努力訓練與認真工作，是我對本校排球隊最好的回饋。
  
6. 我很樂意向外人表示自己是本校的排球教練。
7. 我認為訓練本校排球隊是個人應有的職責。
8. 我會盡全力達成排球教練的工作。
9. 我願意奉獻個人的時間精力來成就本校排球隊的發展。
10. 擔任排球教練我會充分準備訓練教材。
  
11. 我會主動安排排球隊各項訓練。
12. 擔任排球教練，可以使我實現理想和抱負。
13. 我很珍惜能為本校排球隊服務的機會。
14. 卸下排球執行教練一職，我會有鬆一口氣的感覺。
15. 我很珍惜當初選擇擔任本校排球教練的工作。
16. 目前的工作環境，使我樂於擔任排球教練。

## 【第二部份 國小排球教練專業承諾量表】

本部分共 22 題目，主要是瞭解您對工作的期望與看法。答案無對錯之分，請您仔細閱讀每一題目後依照他在您從事工作時所重視的符合程度從「5：完全符合」至「1：完全不符合」，在適當的 中打“√”。

完 全 符 合	大 部 分 符 合	大 部 分 符 合	大 部 分 不 符 合	完 全 不 符 合
5	4	3	2	1

1. 我以身為基層排球教練工作為榮。
2. 我覺得排球教練工作能讓我獲得自我實現。
3. 我很珍惜目前所從事的基層排球教練工作。
4. 我覺得基層排球教練工作甚具挑戰性。
5. 從事基層排球教練工作我願全力以赴。
  
6. 我會鼓勵自己的同事、朋友從事基層排球教練工作。
7. 我對排球隊學生的個人資料能嚴加保密。
8. 我應反省自己的言行，處處作為排球隊學生的表率。
9. 我以愛為出發點指導學生行為。
10. 我不會利用排球教練工作牟取不當利益。
  
11. 我發現每個學生都有其長處，並能依長處來教導
12. 我會和同事彼此協助解決訓練上的難題。
13. 我認為排球教練，應接受長期的專業訓練才能勝任。
14. 我認為進修的目的是在改進指導的能力，提昇訓練的效果。
15. 我願意致力於排球教練技術上的研究。
  
16. 我願意利用課餘時間充實自己，以提昇專業知能。
17. 教練證照制度應依進修的情況換取新的教練證照。
18. 我認為排球隊訓練也是教育的一環，極為重要。
19. 我認為排球教練在訓練上，應享有專業自主權。
20. 我能夠與學校同事相互合作，共謀排球隊的發展。
21. 我對排球隊訓練充滿信心。
22. 排球隊訓練，讓我覺得生活充實有意義。

