

國立臺灣體育運動大學  
National Taiwan University of Physical  
Education and Sport

體育研究所碩士學位論文

臺中都會區國中體育教師角色衝突之研究

Role Conflicts of Junior High School Physical  
Education Teachers in Urban Areas in Taichung



研究生：邱致穎 撰

指導教授：陳春蓮 教授

中華民國 102 年 1 月

論文名稱：臺中都會區國中體育教師角色衝突之研究  
院校所組別：國立臺灣體育運動大學體育研究所體育組  
畢業時間及提要列：101學年度第一學期碩士學位論文摘要  
研究生：邱致穎 指導教授：陳春蓮 教授

## 中文摘要

本研究主要的目的是在瞭解臺中都會區國中體育教師兼任職務對其教學上所造成的角色衝突及比較不同背景變項在兼任職務的期待、機會成長及困境上的差異情形；研究對象為臺中市都會區國中體育教師為主要對象。

本研究以問卷調查及深度訪談為主要的研究方法並利用描述性統計、獨立樣本 t 檢定及單因子變異數為主要研究工具，顯著水準為  $\alpha = .05$ 。問卷以自編之「臺中都會區國中體育教師角色衝突之研究問卷」為量表，內容包含：基本資料、兼任職務的期待、兼任職務所獲得的機會及成長、兼任職務困境量表四個部分；訪談經研究者逐字文稿整理，與問卷分析比對後呈現結果。

本研究之主要結論為：

- 一、臺中市都會區國中體育教師在兼任職務期待上，最期待的依序為：能學習處理行政事務的能力、能增進處理問題或突發狀況的能力、能學習更多指導學生及運動代表隊的能力；在實際兼任職務中較有感到獲得的機會及成長，依序為：較有機會建立人脈及拓展視野、較能提升與學生溝通及輔導相關知能、較能增進教學規劃及溝通能力；在教師兼任職務困境進行調查，結果發現都會區國中體育教師在不同兼任職務變項上達顯著差異水準，

其它變項則未達顯著差異水準。

- 二、針對都會區國中體育教師角色衝突進行調查，結果發現都會區國中體育教師在不同性別、婚姻、擔任職務等變項上達顯著差異水準，其它變項則未達顯著差異水準。
- 三、針對都會區國中體育教師兼任職務期待進行調查，結果發現都會區國中體育教師在不同性別、婚姻及不同擔任職務上達顯著差異水準，其它變項則未達顯著差異水準。
- 四、臺中市都會區國中體育教師在兼任職務困境上，最感到的困境依序為：帶領學生外出競賽或參與會議而時常缺課的現象、擔任行政工作常感到行政業務與教學相關性不大、難以全心投入教學工作以致教學品質低落、因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備。

**關鍵字：**兼任職務教師、兼任職務期待、兼任職務所獲之成長、兼任職務困境、角色衝突。

**Role Conflicts of Junior High School Physical Education  
Teachers in Urban Areas in Taichung**

Chih-Yin Chiu

National Taiwan University of Physical  
Education and Sport

**Abstract**

The study aims to understand the role conflicts of the PE teachers in Taichung Metropolitan Area as being part-time administrative teachers, and to discuss the comparison of different background variables in their anticipations, opportunities and dilemmas of being part-time administrative teachers.

The research methods of the study are questionnaire and in-depth interview, and it is analyzed by using descriptive statistics, t-test, and one-way ANOVA. The questionnaire scale, "The Role Conflicts of the PE Teachers in Taichung Metropolitan Area", is designed by the author. It includes the interviewee's basic information, anticipations of being part-time administrative teachers, the opportunities and progress as being part-time administrative teachers. The in-depth interview is organized by the author in verbatim way. Then, the author compares the analysis of the questionnaire with the in-depth interview to suggest the conclusions of the study.

The major conclusions of the study are:

- I. The PE teachers in Taichung Metropolitan Area anticipate learning the ability of coping administrative affairs the most. The anticipations following next are improving the ability of dealing with sudden incidents and learning more strategies of coaching students and school teams. Besides, the teachers obtain more opportunities and progress of being part-time administrative teachers. The opportunities and progress that they obtain most is to improve their social connections and expand their horizons. The followings are to increase teachers' competency of communicating and counseling with students and the ability of lesson planning and their communicative competence. Moreover, the discussion about the dilemmas those teachers faced: The result shows that different part-time administrative affair variable reaches the significance level, while other variables don't.
- II. The discussion that focusing on PE teachers' role conflict: The result indicates that it reaches the significance level on different gender, marriage status, and different job variables, but other variable don't.
- III. The discussion about the anticipations of being part-time administrative teachers: The result shows that it reaches the significance level on different gender, marriage status, and job variables, but other different variable don't.
- IV. The PE teachers in Taichung Metropolitan Area face several dilemmas of being part-time administrative

teachers. The most annoying factor is being absent frequently in class due to coaching school teams or attending meetings. Second, they think that part-time administrative jobs are non-related to their teaching. Third, it's hard to focus on teaching wholeheartedly lead to low teaching quality. Last, teachers are too exhausted to prepare lessons well because of being part-time administrative teachers.

**Keywords: part-time administrative teachers, anticipations of being part-time administrative teachers, opportunities and progress of being part-time administrative teachers, dilemmas of being part-time administrative teachers, role conflict**

# 目 錄

中文摘要 .....	I
英文摘要 .....	III
目 錄 .....	VI
圖表目錄 .....	
第壹章 緒論 .....	1
第一節 研究問題與研究動機 .....	2
第二節 研究目的 .....	5
第三節 研究問題 .....	5
第四節 研究假設 .....	5
第五節 名詞解釋 .....	6
第六節 研究範圍與限制 .....	6
第貳章 文獻探討 .....	8
第一節 體育教師角色相關研究 .....	8
第二節 體育教師兼任職務相關研究之探討 .....	13
第三節 教師角色衝突相關研究之探討 .....	20
第參章 研究方法與設計 .....	26
第一節 研究架構與步驟 .....	26
第二節 研究對象 .....	29
第三節 研究工具及方法 .....	29
第四節 資料處理與分析 .....	31

第肆章 研究結果與討論 .....	34
第一節 研究對象背景變項分析 .....	34
第二節 都會區國中體育教師對兼任職務之整體分析 ..	
.....	37
第三節 不同背景國中體育教師角色衝突之分析 ..	45
第四節 訪談資料整理與分析 .....	66
第伍章 結論與建議 .....	74
第一節 結論 .....	74
第二節 建議 .....	76
參考文獻 .....	81

## 附 錄

附錄一 臺中市都會區國中體育教師角色衝突之研究問卷 專家效度名單 .....	87
附錄二 臺中市都會區國中體育教師角色衝突之研究問卷 專家效度之建議 .....	88
附錄三 臺中市都會區國中體育教師角色衝突之研究正式 問卷 .....	98
附錄四 臺中市都會區國中體育教師訪談綱要 .....	106
附錄五 臺中市都會區國中體育教師訪談記錄 .....	107

## 圖 表 目 錄

### 圖 目 錄

圖 3-1-1 研究架構圖 .....	27
圖 3-1-2 研究步驟流程圖 .....	28

### 表 目 錄

表 3-2 臺中市都會區國中體育教師問卷調查人數表 ....	29
表 3-4 資料編碼表 .....	33
表 4-1-1 基本資料分析表 .....	36
表 4-2-1 對兼任職務的期待分析表 .....	39
表 4-2-2 實際在兼任職務中所獲得之機會及成長分析 ..	41
表 4-2-3 兼任職務困境分析表 .....	44
表 4-3-1-1 不同性別國中體育教師兼任職務構面差異分析 表(一) .....	47
表 4-3-1-2 不同性別國中體育教師兼任職務構面差異分析 表(二) .....	48
表 4-3-1-3 不同性別國中體育教師兼任職務構面差異分析 表(三) .....	49
表 4-3-2-1 不同婚姻狀況國中體育教師兼任職務構面差異 分析表(一) .....	51
表 4-3-2-2 不同婚姻狀況國中體育教師兼任職務構面差異 分析表(二) .....	52
表 4-3-2-3 不同婚姻狀況國中體育教師兼任職務構面差異 分析表(三) .....	53

表 4-3-3	不同年齡國中體育教師兼任職務構面之構面統計表 .....	55
表 4-3-4	不同年齡國中體育教師兼任職務構面之變異數分析表 .....	55
表 4-3-5	不同任教年資國中體育教師兼任職務構面之構面統計表 .....	57
表 4-3-6	不同任教年資國中體育教師兼任職務構面之變異數分析表 .....	57
表 4-3-7	不同兼任職務國中體育教師兼任職務構面之構面統計表 .....	59
表 4-3-8	不同兼任職務國中體育教師兼任職務構面之變異數分析表 .....	59
表 4-3-9	不同兼任理由國中體育教師兼任職務構面之構面統計表 .....	61
表 4-3-10	不同兼任理由國中體育教師兼任職務構面之變異數分析表 .....	61
表 4-3-11	不同學校規模國中體育教師兼任職務構面之構面統計表 .....	63
表 4-3-12	不同學校規模國中體育教師兼任職務構面之變異數分析表 .....	63
表 4-4-1	臺中市都會區國中體育教師訪談資料表 .....	67

# 第壹章 緒論

## 前言

國民中學體育教師為學童基礎體育的銜接者，對於國中體育事務的推展、學生體育概念形成及應用、運動習慣養成和技能建立皆有相當大的影響。陳春蓮(2004)提及，體育是學校課程中與身體活動關係最密切的學科，對其體格的發展、肢體動作協調的促進、運動參與能力的養成，極為重要。葉憲清(2000)提及體育教師的好與壞是可以決定學校體育成敗，對國家全民運動和競技運動發展具有提昇與舉足輕重的影響，一位體育教師對國家體育直接貢獻是促進全民健康，厚植國力，培養五育並重的國民，奠定體育在教育中的地位。

謝月香(2002)認為教師兼任學校行政工作，在目前教育體制是無可避免的。但在兼任職務之餘，常會忽略家庭、社會關係及個人健康，導致體育教師本身身心俱疲，無暇從事個人活動及進修成長。在國中兼任職務的體育教師除了體育教學工作，仍需肩負其職務工作，且依各處室、各組性質工作內容也不相同。

白春榮(2005)文中提及體育教師均有機會兼任體育相關的行政工作，兼任行政工作者同時扮演兩個重要角色，其所抱持的工作價值觀，也會影響其體育教學與行政工作的品質，白春榮亦提出兼任職務的教師需面對繁重的行政事務及教學工作，工作時間長，且隨時需處理突發事件，導致體育教師視行政工作為畏途。新進國中體育教師在進入職場後除了需充實本身專業能力外還常面臨到學校洽詢其兼任的意願或是直接指派擔任兼任職務，對一位初入職場的體育教師而言是一大挑戰。

就國中體育而言，體育教師兼任職務要能兼顧教學品質實面臨重大的威脅與挑戰，倘無法有效因應，恐造成角色衝突、導致效能不彰。因此，實有必要探討體育教師兼任職務對其教學所造成的困境，並尋求解決之道。

## 第一節 問題背景與研究動機

就現今我國教育體制而言，國中小體育教師兼任職務的情況相當普遍，校方借重體育教師專業的知識及技能，妥善的安排其兼任職務，期使體育教師能在體育教學之外，額外擔任行政職務並得以發揮所長。但殊不知，部份兼任職務項目對體育教師是一大工作負荷及挑戰。或有體育教師認為此舉係生涯中的挑戰之一，但部分體育教師則認為自己是被趕鴨子上架，非做不可；有些是校長或主任指派，並非本身意願。致使體育教師的角色衝突不斷地增加。在面對 2002 實施的九年一貫教育及即將到來的十二年國民教育，國中體育教師的角色和任務不斷地改變和擴充，因此更有必要釐清體育教師的種種角色，使其在角色扮演上更稱職。

由於體育教師給人的特質是具有活力、有精神、有衝動的及永不放棄的印象，所以在學校職場中兼任職務大多為學務處內的職務，如學務主任、生輔組長、衛生組長及體育組長等職務，其它處室(如：教務處、輔導室及總務處)則極為少數。綜觀臺中市都會區國中體育教師如有兼任職務亦是如此；國中體育教師進入職場時常會面臨兼任行政職務的要求，大多來自處室主任或校長的指派，因係新進也不易拒絕，殊不知接下職務後，因兼任職務工作的業務繁重，導致無法專心準備教學，造成教學品質的低落；另一方面，也因兼任

職務花費過多時間及精力，使得兼任職務的老師返家後產生身、心、靈三面失衡的狀態。游肇賢(2003)研究發現，國中兼任行政工作教師角色衝突愈高，則工作滿意度愈低；其更進一步指出，兼職行政工作教師之角色衝突如無法有效的因應，將影響其服務熱忱與工作表現。

蔡育佑(2005)研究指出，運動教練除了訓練選手外甚至還有行政工作要做工作負擔甚是繁重，即使運動教練在待遇上有不錯的收入。姚良志和盧俊宏(2007)提及，體育教師在工作上所產生的角色衝突是屬角色間衝突，為了不讓工作上所扮演的角色分身乏術而顧此失彼，所以選擇專心於體育教學；除了教學外還兼任了其它的職務，往往會因為訓練團隊或處理行政事務而使得回家的時間變得較晚，或陪伴小孩與照顧小孩的時間受到影響。許瓊云(1993)研究發現，現今國內的體育教師大多同時扮演教師與教練之雙重角色，常會有無法兼顧的現象。

然而，兼任職務的工作是既繁雜又瑣碎的業務，居於最前線的兼任職務當屬各處室主任及組長，承上須執行校長交付的任務，對下則須面對教學壓力及學生問題的處理等等。體育教師初入學校體系時，常需接受到校方提出兼任職務的工作，一方面進行體育教學，一方面進行兼任職務工作，對體育教師而言，無異為一大壓力及挑戰，但就校方的立場而言，只是僱用一位專業人士來從事計畫的執行。

在體育教師從事兼任職務時，無論行政工作及運動教練方面，常會影響體育教學的品質及私領域的生活。兼任職務會花費體育教師過多的時間，致使無法從事進修以充實自我專業能力或因返家已身心俱疲，無暇顧及家庭生活。

但部份體育教師卻將此當做為對未來的一項生涯規劃，專心投入兼任職務，探究其原因可能是本身生涯規劃中對兼任職務有更高的動機，除擔任教師外，想擔任主任及校長等更高的職位。國中體育教師在多元角色的扮演下，除了要顧本職工作，又得兼顧主管、同仁、服務對象及家庭成員的要求，可能在角色扮演與角色轉換間，無法符合親友、同仁及上級對其應扮演角色之期許，而面臨角色衝突的窘境。

國內目前雖有探討兼任職務的相關論文，僅單一為兼任行政工作人員、導師或運動教練，尚無就此三項做統合的研究。其次，在學校的體育發展中，體育教師為體育教育改革中的重要角色，所以在學校整體規劃下，學校需體育教師兼任職務是無法避免的，但在體育教師兼任的同時，時常忽略或造成本身在個人、家庭及社會上生活的平衡狀態，進而發生身心失衡的情況，期望透過本研究探討之後，可以給予未來將兼任職務的體育教師一個較好的建議及適當的自我調整方法。

目前國民中小學正積極推動九年一貫及十二年國教政策，體育教師的教學及兼任工作也日益繁重，在體育教學、教練工作與行政工作之多重壓力之下，兼任職務體育教師所感受到的角色衝突為何？值得深入探討，也成為本研究主要動機，有鑑於此，本研究乃以臺中都會區國中體育教師角色為主題，探討其在兼任職務上對其在教學上的衝突內涵。並期依據調查結果與發現，提出具體建議，進而對於未來體育教師如需要兼任職務時而有所幫助。

## 第二節 研究目的

本研究旨在了解臺中都會區國中體育教師其兼任職務對其在教學上所造成的角色衝突，研究目的可分述如下：

- 一、瞭解國中體育教師對兼任職務的現況。
- 二、探討國中體育教師兼任行政工作對其教學造成之衝突。
- 三、探討國中體育教師兼任運動教練對其教學造成之衝突。
- 四、探討國中體育教師兼任導師對其教學造成之衝突。

## 第三節 研究問題

本研究旨在探討兼任職務對國中體育教師其在教學上的衝突內涵，並探討分析不同兼任職務對於體育教師的角色間衝突，具體而言，本研究問題可分述如下：

- 一、國中體育教師對兼任職務上的期待現況為何？
- 二、兼任行政人員對國中體育教師在教學上的衝突為何？
- 三、兼任運動教練對國中體育教師在教學上的衝突為何？
- 四、兼任導師對國中體育教師在教學上的衝突為何？

## 第四節 研究假設

本研究依據研究對象之不同背景變項設定研究假設，背景變項分別為：性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、兼任職務、兼任理由及學校規模。茲將研究假設分列如下：

- 一、不同背景國中體育教師對兼任職務有顯著的期待。
- 二、不同背景國中體育教師兼任行政工作對其教學有顯著衝突性。
- 三、不同背景國中體育教師兼任運動教練對其教學有顯著衝突性。

- 四、不同背景國中體育教師兼任班級導師對其教學有顯著衝突性。

## 第五節 名詞解釋

- 一、都會地區(Urban area)：以現代大都市為中心的都市集聚地區，區內的都市大小規模不等，功能各異。在一定的地域範圍內獨立管理，空間上相互分開，都市之間郊區相連，中間大多隔有綠帶，彼此之間在社會、經濟、政治、文化生活等方面保持著密切的聯繫。本研究所指之都會地區為原臺中市，包含八大區域(東區、南區、西區、北區、中區、西屯區、南屯區及北屯區)。
- 二、兼任職務(Holds a concurrent post of the duty)：意指一個人在本職之外，同時又擔任其它的職務。本研究中兼任職務意指國中體育教師兼任之職務，包含：行政人員(主任或組長)、運動教練及班級導師等三部份。
- 三、角色衝突(Role Conflict)：意指一個人所扮演的兩個或兩個以上的角色，彼此之期待相互衝突，所引起的個人角色緊張狀態。本研究中角色衝突意指國中體育教師在兼任職務角色與本職教學角色之間的角色衝突。

## 第六節 研究範圍與研究限制

- 一、研究範圍：

本研究僅以臺中市都會區學校(原臺中市)國中體育教師為研究對象，其它都會區學校國中體育教師不在此範圍。欲將研究結果推論至其它都會區學校或非都會區國中體育教師需審慎評估。

## 二、研究限制：

本研究以自編問卷為研究工具，經專家效度評定後由都會區國中體育教師填答，填答問卷時體育教師當下心理狀態因素不在本研究範圍內。另為深入探討問題，本研究同時進行深度訪談工作，只是受訪教師所回答之訪談問題，皆在自由心證情況下，故僅能假設受訪教師是依照實際情況回答。藉由問卷與訪談結果的對照與分析，仍可獲得有效的研究結果。

## 第貳章 文獻探討

本章之文獻探討共分三節；第一節為體育教師角色相關研究；第二節為體育教師不同兼職職務相關研究之探討；第三節為教師角色衝突相關研究之探討。

### 第一節 體育教師角色相關研究

本節旨在探討教師角色的意義及內容，期許更瞭解角色之意義及教師所應扮演之角色內容。

#### 一、教師角色的意義

王俊明(2005)文提到角色(role)一詞原指舞台上演員所扮演的人物。1935年，美國社會學家George H. Mead將這個概念引入社會心理學。角色是個體因占據一定的社會位置而產生的行為模式。角色是處於一定社會地位的個體，依據社會的客觀期望，借助自己的主觀能力適應社會環境所表現出來的行為模式。而教師角色是指處在教育系統中的教師，所表現出來的由其特殊地位決定的符合社會對教師期望的行為模式。教師與其社會地位身份相關的被期待行為，包含兩個方面，一是教師的實際角色，二是教師的期望角色。

郭為藩(1971)提及任何角色的演出必涉及行為，亦即皆附帶著接二連三的一整套的行為模式。教師作為一個獨立的行動者，要扮演多重角色，教師在教師角色的指導下所出現的行為就是教師的角色行為。

#### 二、教師角色的內涵

歐宗明(2002)文中提及，角色扮演成功與否，與扮演者對角色之體認與瞭解程度有關，好的演員必然對劇本有透徹的瞭解，對於劇本中的背景、身份及人物性格有較深入的認

識，才能掌握所扮演人物的行為模式，社會中個人對自身角色的扮演如同戲劇中人物的扮演一樣，個人若能較深切地體認自我的角色，瞭解社會對自己角色的期望行為，才能有美好的生活適應。但是，法律只提供了教師角色與工作條件的剛性架構，其實質內涵與發展方向仍決定於廣大的教育現場工作者，也就是教師本身。逢逸民(2002)認為一位合格而優秀的教師，除了具備適當的人格特質外，尚須具備專業的知識與技能，並且在教學與研究方面有優異的表現，以贏得學生的信服與敬仰。

吳葆菁(2005)認為一位教師應該以專業知識為根基，在教學的過程中成為一位學者，教師通常把自己定位於教育者和管理者的角色，即為學生傳播知識，同時又管理著學生在校內的一切言行甚至思想。林京霈(2008)文提到技術化制約式的教師專業主義中，教師的角色如同技術人員，透過程序化的標準及工具理性，達到國家政府依據其需要所設定的外在教育目標。潘涌(2003)提及體育課程的基本理念表現在課程目標觀、課程內容觀、課程結構觀、課程資源觀及課程評價各方面的創新，教師角色應從課程規範的複製者轉為創造者、由課程知識的施予者轉為教育學意義上的交往者、由課程分數的評斷者成為學生自主性學習的促進者。

國立臺灣師範大學學校體育研究與發展中心主編(1994)的中小學體育教師手冊中，將教師角色分為四種型式如：(1)沒有獨立的人格特質，一切唯命是從，照本宣科的教僕；(2)博聞強記，訓練有素，開館授徒，沒有恆定的真假與善惡規準的教書匠；(3)過度獨斷或霸道，過度控制學生的言行舉止，深信教育即訓練，訓練即教育的訓練員；(4)學有專長，

涵養好，有教育愛，以啟發的方式因材施教的教師。

Shirley 和 Williams(1999)提出教師是要懂得自我認知、人性特質、壓力與焦慮、專業成長等關懷的角色、建立鼓勵制度，並形成個人與專業進修的風氣，要能創造解決問題的環境、發揮解決問題的處境，經由質問的方法設計出解決問題的情境、學生扮演問題的解決者、跨學科教學及成為學習環境的促成者等互動的角色。要能把教室當成實驗室，並能收集資料成為研究者，利用觀察的技術使教師成為研究資料的消費者等實驗的角色。要能持續課程發展的基礎及理論與實踐的整合，並參與課程的決策等創造的角色；要能計畫、組織、課程安排、報告與評估及溝通等計畫的角色，要能應徵教職確保工作的重要的一步，並為實際教學作準備等胸懷大志的角色；要是決策者及成為一名決策者等解決問題的角色及要能把角色進行整合，並瞭解教師的領導角色及強調教育的落實等挑戰的角色。

陳漢強(1989)提及「教師」的角色給予人的形象是「有知識的」、「有信心的」、「有能力的」。陳芙蓉(1988)認為國中教師身為青少年學生的保姆，對學生身心發展的影響至深，直接關係於國家民族的前途。對學生而言要傳道、授業、解惑；對學校而言，要推展校務實現教育方針；對社會而言，要充實生活及闡揚文化；對國家民族而言，要培育健全的國民以完成建國大業。詹棟樑(1995)提及教師角色的重要性有如父母一樣，有「天地君親師」及「一日為師，終身為師」的觀念。教師的行業是受人尊敬的行業，在社會上被認為是清高與崇高的人士，因為他是啟發人心靈的人，是社會大眾的導師。他把他的知識與能力傳授給學生，並以愛心去對待

學生，希望學生能長大成人，貢獻出自己的力量。教師扮演著教學的人的角色，其對象主要的是學生，而教學不僅是一種技術，也是一種藝術，在不同的時間與空間裡，有其不同的處理方式；過去的教師並不一定受過專業訓練，可以「以吏為師」，但是現在就不行了，現在的教師則需專業知識、專業道德與專業精神，所以比過去嚴格，現代的教師在角色方面是專業者。

### 三、體育教師角色的內涵

楊霽晨(1998)文中提及體育教師並非能與一般教師的性質相同，它有其特殊性及專業性。教育部(1997)發行之學校體育教材與評量中指出，體育教師在教學的過程中，應扮演的角色如：(1)體育目標及課程目標的理解、闡明與貫徹者；(2)單元目標及教學目標的擬訂與規劃者；(3)教學進度的編配者；(4)教材內容選擇與組織者；(5)教學方法的設計與執行者；(6)良好學習環境的創造者；(7)動作教學的說明、示範者；(8)快樂、有效的學習氣氛的誘導者；(9)分組練習的觀察與提示者；(10)學習困難的傾聽與分析者；(11)運動安全的維護者；(12)體育活動及資訊的傳播與推動者。周宏室(1994)說到體育教師是在學校最主要的角色，而體育教師主要的工作是體育教學，體育教學的意義乃是在教育目標下，有計劃、有目的的師生互動歷程。

黃國義(1985)在體育教師應有的專業知識與能力中指出，體育教師需要有體育教學的能力與方法、指導運動代表隊的能力、評量體育成績及從事體育研究的知識及能力、舉辦運動比賽與體育表演的知識及能力。

國立臺灣師範大學學校體育研究與發展中心(1994)主編之中小學教師手冊中提及今日體育教師角色，由於受到工商社會的流動，人事體制的建立，教育功能的擴增，及文化價值多元化的影響，其角色產生了變化的情況，如：(1)教師在教學中的角色是協助學生社會化和選擇人才；(2)教師在學校中的角色，是傳授知識及建立技能，協助學生平衡自己的情緒；(3)教師在專業團體中的角色是研究及統合價值；(4)教師在社區中的角色是協調社區關係，導致社區行動起來；(5)教師在社會文化中的角色是協助政治社會化，促成社會流動，參與文化革新，促進全面的社會發展。劉麗麗和祝濤(2008)提及體育教師需在新課程的建構下調整體育教師角色和教學組織形式的發展是體育教育改革中的重要問題，體育教師應調整的角色為：(1)由教學計畫的執行者調整為體育課程的建構者；(2)由課堂教學的控制者調整為學生體育發展的指導者；(3)由評定學生運動成績的裁判，轉變為學生成長的促進者。

綜合上述學者所言，教師角色是指處在教育系統中的教師，表現出來的由其特殊地位決定符合社會對教師期望的行為模式，角色扮演成功與否，與扮演者對角色之體認與瞭解程度有關，一位合格而優秀的教師，除了具備適當的人格特質外，尚須具備專業的知識與技能，並且在教學與研究方面有優異的表現，以贏得學生的信服與敬仰，國中教師身為青少年學生的保姆，對學生身心發展影響至深。

教師角色的扮演是一種藝術以及挑戰，一位好的體育教師不僅要本身品性及德性優良外，還需要扮演學童的引導者及啟發者，要有體育教學的能力與方法、指導代表隊的能力、

評量體育成績及從事體育研究的知識及能力、舉辦運動比賽與體育表演的知識及能力，同時體育教師也需成為一位管理者，不僅僅是課堂上的管理，還有生活上的管理，這些都是現今教師一大挑戰。

## 第二節 體育教師兼任職務相關研究之探討

本節旨在探討體育教師擔任不同角色之內涵，內容包含行政人員、運動教練、導師等三部份。

### 一、學校行政人員角色之內涵

吳宗立(1997)提及學校行政自成一科層體制，行政領導往往以執行上級政策為導向，決策核心過於集中化，相對的減少了教師發揮專業知能參與決策的空間，無形中也削弱了教師專業自主權。學校行政人員角色需強化學校組織特質，以提昇教師效能，其途徑如：(1)發展組織結構特色，提昇教師工作滿足感；(2)營造開放的學校氣氛，增強教師組織承諾；(3)培養優良的學校文化，激發教師效能信念。林海清(1999)提及教育行政人員的訓練除基本的養成教育外，更需結合工作歷練、職務升遷，將訓練發展納入生涯發展體系，以促進教育專業知能不斷成長。吳清山(1993)提及學校行政人員負責學校行政工作的推動，對於學校行政工作成效影是具有響的情形，在學校負責幕僚輔助工作、計畫執行工作、溝通協調工作。

吳文忠(1990)認為行政即是以科學的方法研究各方面計劃、執行、考核等法則，以最經濟的手段與最有效的方法，用於學校，使業務順利進行，能因組織、設計、實施、管理、

視導等合理措施，而達到預期效果的一門學術。周中勛、唐恩江、蔡長啟及劉仲華等(1985)提及就學校體系而言，兼任體育行政人員大多為體育教師為首選，故體育行政人員應要有的態度及做法如：(1)應對體育的價值及意義有正確的了解，及須取得相關學識的基礎才能奠定正確的觀念；(2)必須認定體育為終身的事業，更要具有刻苦耐勞的敬業樂群精神，以發揮高度的工作熱忱；(3)須把握政策與程序、團結互助，集體創作、隨機應變，合理的處置、把握旺盛的進取心及維護其完整性、把握現實的實際工作。

白春榮(2005)文中提及體育教師不能免俗的，也必須投入學校之行政工作，不論是參與學校體育有關之行政工作，甚至其它行政工作，均有機會參與其中，且同時扮演兩個重要的角色，即為兼任之行政人員角色及體育教師角色，其不同的工作價值觀皆會影響其體育教學品質及行政工作的品質。謝景晨、鄭友超、林睿琳和王政宏等(2009)提出學校各項行政方案的實施，皆有賴兼任行政之教師的推動與執行，其身上背負著如何達成學校訂定的各項措施，並提升學校行政效能。黃紹峰(2007)研究指出，學校成員在面對教學及行政上之改革，有需要隨時進修成長，應利用寒、暑假期間多辦理研討會，或是成長研習營、經驗分享會、觀摩交流會與研習活動，並鼓勵教師參與在職進修，以提昇兼任行政職務教師人員的行政及教學專業知能，除能降低其工作壓力，亦促進教師專業成長的管道。

蔡碧璉(1993)在「國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究」中認為專業成長有九項：修習與個人教學相關的學位或學分、參加與個人教學相關的研習、研討會或專業發展

的活動、對目前任教科目領域有關的教育新觀念之理論與實務的瞭解、改善個人教學診斷與評量的技巧、改善教室管理技巧、改善人際溝通技巧、嘗試新的教學觀念與方法、並評估其成效、發展適合自己與當任知識的個人教育理念、充分利用社區資源以增進教學成效。

教師可主動積極參與各種與工作相關的講座、講習及進修機會，以獲取新知能與充實專業能力，擴大知識領域與專業應用能力，進而改變個人心智模式，提高工作效，減輕工作壓力。

綜合上述學者的看法，行政是以科學的方法來研究各方面的計劃、執行及考核，並以最經濟的手段與最有效的方法來達到預期效果的一門學術，學校行政人員角色需強化學校組織特質，並負責學校行政工作的推動，對於學校行政工作成效是具有影響的情形，在學校負責幕僚輔助工作、計劃執行工作及溝通協調工作以提昇教師效能，體育教師同樣地也必須投入學校行政工作，不論是參與學校體育有關之行政工作，甚至其它行政工作，均有機會參與其中，且同時扮演兩個重要的角色，其不同的工作價值觀皆會影響其體育教學品質及行政工作的品質。

## 二、運動教練角色之內涵

葉憲清(1997)指出運動教練係指擔任運動選手的訓練工作的指導者。翁志成(1998)文中提到，一位好的教練不僅要具備卓越的專業知識和技能，還要擁有相當的組織企劃能力和教學才幹。一位好運動教練的基本概念包含「具備專業知識」、「教練的成就以運動員的表現為依歸」、「團隊有層級之

分，但教練應盡的心力相同」、「要成為一位成功的教練，需要強烈的職業責任感」。蔡敏忠(1981)指出教練在自身專業生涯中，除了指導體、心、技、戰、術之外，尚須負起輔導保姆型的工作，把握良師益友、諮商者、公關人員、心理學家、募款者及其他種種角色。

吳章明(2004)說到本身為教練者，應認識本身所扮演角色所負的任務，必須不斷充實教練所具備的新知識及技能，了解選手身心情況與個別差異，與訓練有關的物質、社會、觀念等環境的差異程度，搜集國內外相關資訊以擬訂目標與計畫參加比賽的參考，並設法開發人際關係，發揮教練團、智囊團的協助及財團的支援，使得運動選手在最理想的環境裡接受訓練與參加比賽。季力康，彭涵妮譯(2008)文中提及一位有勝任能力的教練必須是：(1)具有必要的運動技術和比賽與策略的知識，以幫助選手表現出該運動項目最佳的技巧和技術；(2)作一位有效率的老師，能規劃最佳的練習時間、指導過程非常清楚和有幫助，並給予增進表現的動機回饋；(3)創造心理環境，幫助選手發揮技巧的極限，讓選手在比賽中能夠有效的表現，並同時把選手看成是一個完整的個體來培養。

許樹淵(2001)文中提到一位成熟的教練須具有「運動規則的認知」、「了解和履行教練任務」、「塑造成熟的運動員」等能力。盧俊宏等譯(2008)文中提出教練和選手常常透過指導、輔導，和支持形成關係、同盟，或夥伴關係。為了促使競技運動的成功，競技運動主管、經理人員、媒體，以及教練和選手常常引導社會大眾注意教練—選手關係的重要性。

盧俊宏，朱真儀譯(2008)文中提到教練在運動情境中，

不僅具有重要的領導地位，他們的影響力甚至延伸到運動員生活中的其他領域。教練建構運動環境方式，設定目標的優先順序、傳遞的態度與價值，及行為等等，都會顯著地影響兒童的心理發展。因為青少年運動的教練，擁有重要的領導地位。許義雄(1989)文中指出一個成功的運動教練，不止是兄長的角色，更是益友、嚴師。所謂經師、人師、良師，傳道、授業、解惑，其對運動員的身教及言教的影響，實在不是一般只留學校七小時的教師，所能比擬。

薛慧玲和謝志君(2001)提及在競爭激烈的競技運動中，每位教練都須扮演不同角色。同時需要熟悉各種角色，並且在察覺情況轉變時，能適時地改變其角色；所以教練是一位領導者；為達成目標，在訓練時擬定合理及有效的訓練計畫，致力選手們之間的合作，以發揮個人及團隊的能力。是一位模範者；教練的一言一行會影響選手，不論在比賽前後或比賽期間，教練該項目的技術，使其獲得正確的技能，以及戰術的演練和應用，訓練選手自立自主、自律積極的心智。同時是一位朋友或長者；適時地給予選手支持和鼓勵，經常與選手做面對面的溝通，了解選手的心理以增進彼此間感情。除上述之角色外，還包含心理學家、輔導者、家長代理人的角色。

綜合上述學者的看法，運動教練係指擔任運動選手訓練工作的指導者，一位好的教練需具備卓越的專業知識和技能，還需擁有相當的組織企劃和教學才幹，並體認本身所扮演角色所負的任務，必須不斷充實及精進，使得運動選手在最理想的環境裡接受訓練與參加比賽，其實質工作內容歸納如下：

- (一)不斷充實教練所具備的新知識與技能。
- (二)了解選手身心情況的差異程度。
- (三)搜集國內外相關資訊以擬訂目標與計畫做為參加比賽的參考。
- (四)擬定合理及有效的訓練計畫，致力選手們之間的合作，以發揮個人及團隊的能力。
- (五)訓練選手自立自主、自律積極的心智。
- (六)創造心理環境，幫助選手發揮技巧的極限，讓選手在比賽中能夠有效的表現。
- (七)運動教練需是一位領導者、模範者、朋友及長者。

### 三、導師角色之內涵

黃政傑和李隆盛(1993)提出導師角色為：就行政而言如同承上啟下者，校務工作執行者；就教學而言為視導者、教學者及評鑑者；就級級事務而言是領導者(包含計畫、執行考核)，是仲裁者及問題解決者。陳奎憲、王淑俐、單文經和黃德祥(1996)文中提及班級導師在班級經營中佔有絕對的重要性，並指出其班級領導的策略，如：(1)教師應採取民主的領導方式，了解並尊重學生合理的要求；(2)教師應善用專業權威，以贏得學生信服；(3)教師應熟悉輔導技巧，協助學生身心發展。另教師必須掌握其中的人、時、事、地、物等因素，妥善加以經營，以便促進師生之間的交互作用，從而有效達成教育目標。並建立一個積極而肯定的形象，應能「自我肯定及能教又能導」站穩立場、「善用師生的人際關係」，發揮其專業的權威；以「積極合理的反應方式」，來面對學生和其他人士。

郭明德(2001)提及由於社會多元化，導師的角色與功能亦趨向多元與複雜化，基本上班級「導師」的角色如：(1)品德培養者；(2)學業輔導者；(3)生涯輔導者。導師是班級的靈魂，是班級經營的主導者，因此導師的教育理念關係著學校教育的成效；其理念對於日後教師的班級經營實踐中，會有很深的影響。吳清山、李錫津、莊貞銀和盧美貴(1990)文中提及導師應該具備的教育理念如下：(1)仁愛為本；(2)樂道自得；(3)有教無類；(4)因材施教；(5)傳輸陶冶；(6)創造思考；(7)識略並重；(8)教學相長；(9)以身作則等。也就是說，導師對學生而言，負有「經師」與「人師」之責，不但要授業、解惑，並要教授其為人處事之道；對學校來說，負有推進校務與實現國家教育方針的責任；對社會而言，負有充實與改進社會生活及傳遞與發揚社會文化的責任；對國家民族而言，要傳播國家的建國理想。換言之，導師主導班級活動，是國民教育的核心人物，亦扮演了指導者、表率者、鼓勵者、催化者、管理者和校務推動者的角色。

郭明德(2001)亦提及導師在班級中，就如同校長在學校一樣，既是一位視導者，一位仲裁者，也是一位問題解決者；班級導師既是班級行政的負責人，也是班級經營的領導人，學校是社會的縮小版，班級又為一個複雜的小社會，亦為學校行政體系中最基層的行政單位，於是導師在班級的教育活動中，如同企業的管理人員一樣，要引導班級建立明確的目標，訂定明確可行的計畫，有效運用班級內的資源、設備與環境佈置、舉辦活動、設計課程及實施教學等，並隨時進行檢討與考核，俾使班級組織發揮計畫、執行、考核的行政效率，及實踐班級經營的理想。

綜上所述，導師的角色及功能已趨向多元化及複雜化，其角色應為：校務工作的執行者、教學工作的視導者、教學者及評鑑者；是班級事務的領者、仲裁者及問題解決者，班級導師不再只是班級的管理者而已，而是要進階為班級文化的創造者及經營者，才能帶給學童更多的學習機會，教師必須掌握其中的人、時、事、地、物等因素，以便促進師生之間的交互作用，從而有效達成教學目標，並建立一個積極而肯定的形象，更包括了生命教育及人權教育等等。有鑑於此，擔任班級導師角色對於學童在學習過程中成為極為重要的一環。

### 第三節 教師角色衝突相關研究之探討

本節主要探討教師擔任一種以上的角色時，所會面臨的角色間衝突。

#### 一、角色衝突的意義

李樹旺(2008)文中提及角色的扮演者按照角色期待的劇本進行角色的扮演和角色的學習，內化了社會文化、個人特質，提高了角色技能，有助於角色扮演者認知社會對自身的角色期待。張承漢(1994)文中說到一個角色的界定常與其他角色有關；無論界定角色或了解角色，均須事先了解角色所位的地位，但期望與實際行為不相同的，因為對於角色詮釋有所不同，故對他人的角色期望，時有不協調的表現。張慶勳(1998)提及學校行政人員與教師之間常有衝突問題存在，兩者皆各為其不同背景與立場來解釋所處的情境而解釋，然而，兩者的最終目的皆是為學生提供服務與教學，故兩者應

彼此尊重、溝通、協調及磋商，以促進校園人際關係和諧。

Gehrke(1982)提及角色衝突是一個人所扮演的兩個或兩個以上的角色，彼此之期待相互衝突，所引起的個人角色緊張的狀態。王俊明(2005)認為個人要同時扮演多個不同的角色，就會產生角色衝突的問題。角色衝突的產生源自於角色叢中不同角色含有不相容的成分。可分為角色間衝突及角色內衝突。角色間衝突係指個體必須同時扮演不同的角色，由於缺乏充分的時間和精力，無法滿足角色所提出的期望，進而產生衝突。

## 二、角色衝突的類型與原因

Kopelman 等(1983)曾提出角色衝突可分成兩個層面：(1)角色間衝突：個人在同一時間扮演多重角色，無法面面俱到，以致顧此失彼的角色衝突。(2)角色內的衝突：對個人的單一角色，能力上無法達成各類角色期望所引起的角色衝突。

孫龍存(2001)提出角色衝突分為幾個類型：(1)所扮演角色的轉換引發角色衝突，教師在日常生活中需要及時、快速的轉換角色；(2)不同角色期待引發的角色衝突；(3)對教師行為的不同理解引發的角色衝突，如：作為一個人的教師和一個教師的人之間經常會產生衝突；(4)高付出低待遇引發的角色衝突；(5)角色責任與自我價值實現引發角色衝突；(6)角色扮演競爭引發角色衝突；(7)學校機構引發的角色衝突。董澤芳(1996)提出從教師角色衝突的表現可分為：(1)在角色追求上有表現型角色與功利型角色的衝突；(2)在規範上有規定型角色與開放型角色的衝突；(3)在行為態度上有執著型角色與自由型角色的衝突；(4)在角色適應上有社會中心型角色

與學生中心型角色的衝突；(5)在角色功能上有專一型角色與複合型角色的衝突；(6)在角色情感上有自尊型角色與自卑型角色的衝突。

鮑嶸(2002)提出，教師的知識特徵會影響到教師的角色衝突。馬鳳娟、栗長生與張秀荷(2005)文中提及角色衝突為角色之間或內部發生矛盾、對立，妨礙角色扮演的順利進行。通常由角色利益上的對立、角色期望的差別以及偏離角色規範等原因所引起。

孫龍存(2001)亦提出，造成衝突的原因為社會對教師的期望過高，以傳遞文化的角度而言，教師既是舊文化的維護者，又是新文化的創造者；以施行教化的角度而言，教師既要扮演學者，又要扮演聖者；以培養人才的角度而言，教師既是知識的傳授者、道德的示範者，又是學生集體的領導者與心理困擾的治療者；以教師自身而言，既是社會化的承擔者，又是社會化的承受者，既是特殊的社會成員，又是普通的社會成員，各種期望交錯之下，常常使教師陷入無所適從的苦惱中。由於教師專業知識的缺乏，教師角色認識有誤、角色體驗不良、角色扮演技巧運用失當等都會造成角色的衝突。

綜合上述學者的看法，角色衝突是一個人所扮演的兩個或兩個以上的角色，彼此之期待相互衝突，所引起的個人角色緊張的狀態，可分為角色間衝突及角色內衝突，角色間衝突係指個體必須同時扮演不同的角色，由於缺乏充分的時間和精力，無法滿足角色所提出的期望或發生矛盾、對立，妨礙角色扮演的順利進行，常由角色利益上的對立、角色期望的差別以及偏離角色規範等原因所引起。

### 三、教師角色衝突的相關研究

唐毓媛(2006)研究指出，兼任行政教師在工作情境中負面情緒來源包括：過多的工作負荷、教育改革的衝擊、專業知能的不足、多重的角色衝突、人際關係的緊張、組織氣氛的惡劣、學生行為的偏差、各項資源的匱乏等八大項。黃紹峰(2007)研究指出擔任不同職務教師在「人際關係」上有差異，身為學校兼任行政教師，無時無刻都必須與其他人有互動的機會，而要使本身工作能順利推展，更要和週遭的人們有良好的關係，建立人際網絡，遇到問題、困難或面對壓力情境時，就能有可供支持及協助的對象。

姚良志與盧俊宏(2007)研究指出已婚的女性體育教師在工作上所產生的衝突為指導團隊的時間、影響到授課班級的上課時間及影響行政辦事效率。林月娜、吳明隆(2004)研究指出，不同婚姻狀況、行政職務等在工作壓力上達顯著性差異，已婚教師較未婚教師較能感受到工作壓力，擔任較繁重之行政職務比擔任較簡單行政職務較能感受到工作帶來的壓力。鄭桂能(2007)研究指出，不同背景變項教師在性別、教學年資、現任職務、任教年段的教學困境項目，部份有差異。

謝景晨、鄭友超、林睿琳、王政宏(2009)研究指出不同婚姻狀況之國中兼任行政教師對於學生整體表現層面知覺達顯著差異，已婚者的感受皆優於未婚者。白春榮(2005)研究顯示已婚之兼任行政工作體育教師在工作價值觀之「安定與免於焦慮」構面之得分顯著高於未婚之兼任行政工作體育教師，由於已婚兼任行政工作體育教師有家庭與經濟之負擔，所以較未婚兼任行政工作體育教師重視工作之穩定性，並希望能夠減少因為工作不穩定而造成之緊張、焦慮與壓力。洪

黃祥(2004)研究指出，在人口統計變項中，兼任行政職務的意願，會受到受試者現任職務及服務年資影響，而達到顯著差異；與生涯規劃知覺、家庭支持程度，呈現正相關；與薪酬福利知覺呈現正相關。

林明珠、林麗華(2005)研究指出，未婚之兼任行政工作體育教師在角色衝突各構面及整體角色衝突之得分均高於已婚之兼任行政工作體育教師。林明珠等(2005)研究指出，女性兼任行政工作體育教師在「教學角色衝突」及「行政角色衝突」，明顯高於男性兼任行政工作體育教師。

張欽隆(2010)研究指出，不同背景變項在性別、年齡、兼任職務、運動代表隊指導對於教學效能上是達顯著差異。孫俊傑、龔心怡(2010)研究指出，不同性別、年齡、擔任職務、服務年資、婚姻狀況等變項在教師情緒勞務及教師自我效能中學生投入部份達顯著差異。鄭永祥(2005)研究指出，兼任行政職務教師在角色衝突的分層面或整體層面上會因性別、婚姻狀況、兼任行政職務年資的不同而有所差異，但不會因擔任處室職務、學校規模的不同而有所差異。陳世恩(2010)研究指出，國中體育教師所知覺之角色衝突屬於中等程度，年資、兼任職務等背景變項，在體育教師所知覺之角色衝突有顯著差異存在。

宋校年(2011)研究提出女性籃球教練在角色間衝突均顯著高於男性籃球教練，這與其在家中還須擔任其他角色所致，更容易造成教學、行政與生活上的壓力。許瓊云(1993)研究發現，現今國內的體育教師大多扮演教師與教練之雙重角色，常會有無法兼顧的現象。林明珠與林麗華(2005)文中提出國中運動教練對於「角色間衝突」有較明顯的感受，應

與其在學校必須扮演「體育教師」、「運動教練」及「體育行政人員」等角色，在家庭中又必須扮演「父母」、「子女」及「夫妻」等多種角色所導致。

綜合上述所言，造成角色衝突的原因不勝枚舉，有可能是性別、婚姻及兼任職務工作壓力不同而造成，一位體育教師在學校中擔任兩個或兩個以上的角色時，如兼任運動教練及行政人員時常會面臨到一些衝突，例如：教學品質低落、返家時間較晚、個人進修時間等問題；在兼任其它角色時，常會忽略其本身所應負起的角色期待，其角色內涵亦不相同，容易造成本身對於角色的混淆，於教學職場是無法扮演稱職的角色。

教師在教學職場上應要成為一位學者，應把自己定位於教育者和管理者的角色，一方面給予學生應學的技能及知識，另一方面需管理學生於學校中的一切言行舉止甚至正確的思想。國中教師如同青少年學生的保姆一樣，對學生身心發展的影響甚鉅，不僅要「傳道、授業、解惑」以外，更要為學生付出無盡的精神及心血，造就能自我實踐、自我負責及自我實現的青少年。

國中體育教師中所兼任職務中普遍而言為行政人員及運動教練等二種角色，無論為何種兼任職務，其首當其衝的形象是「專業」的、是「有能力」的、是「有影響力」的，各種角色皆都需對學生負起相當的責任及義務，但目的皆是為提升學生的能力。

## 第參章 研究方法與設計

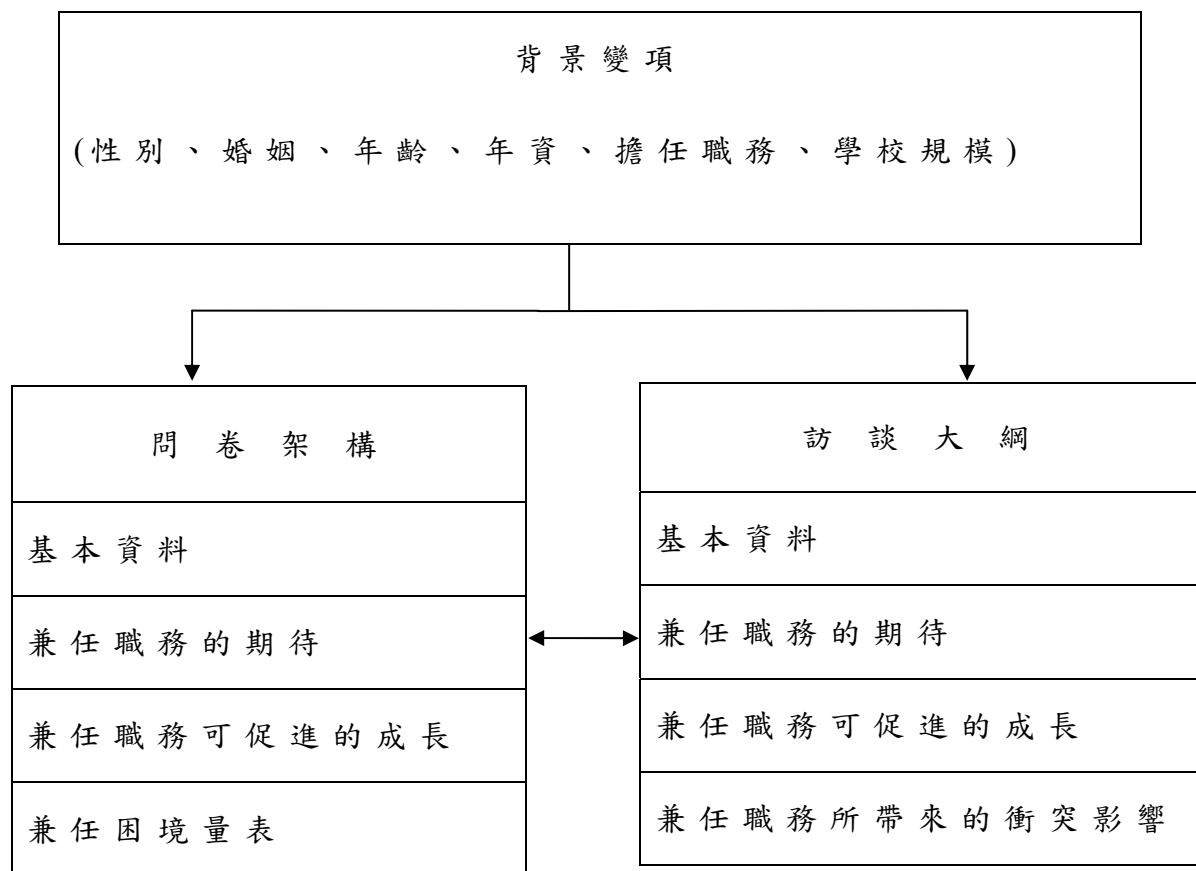
本章旨在說明研究過程中所採用的研究方法與設計。研究以問卷分析及深度訪談的方式探討國中體育教師在兼任職務上對角色的衝突內涵。

全章共分為四節，為第一節說明研究架構與步驟；第二節說明研究對象；第三節闡述研究工具與方法；第四節則說明資料處理與分析。

### 第一節 研究架構與步驟

#### 一、研究架構

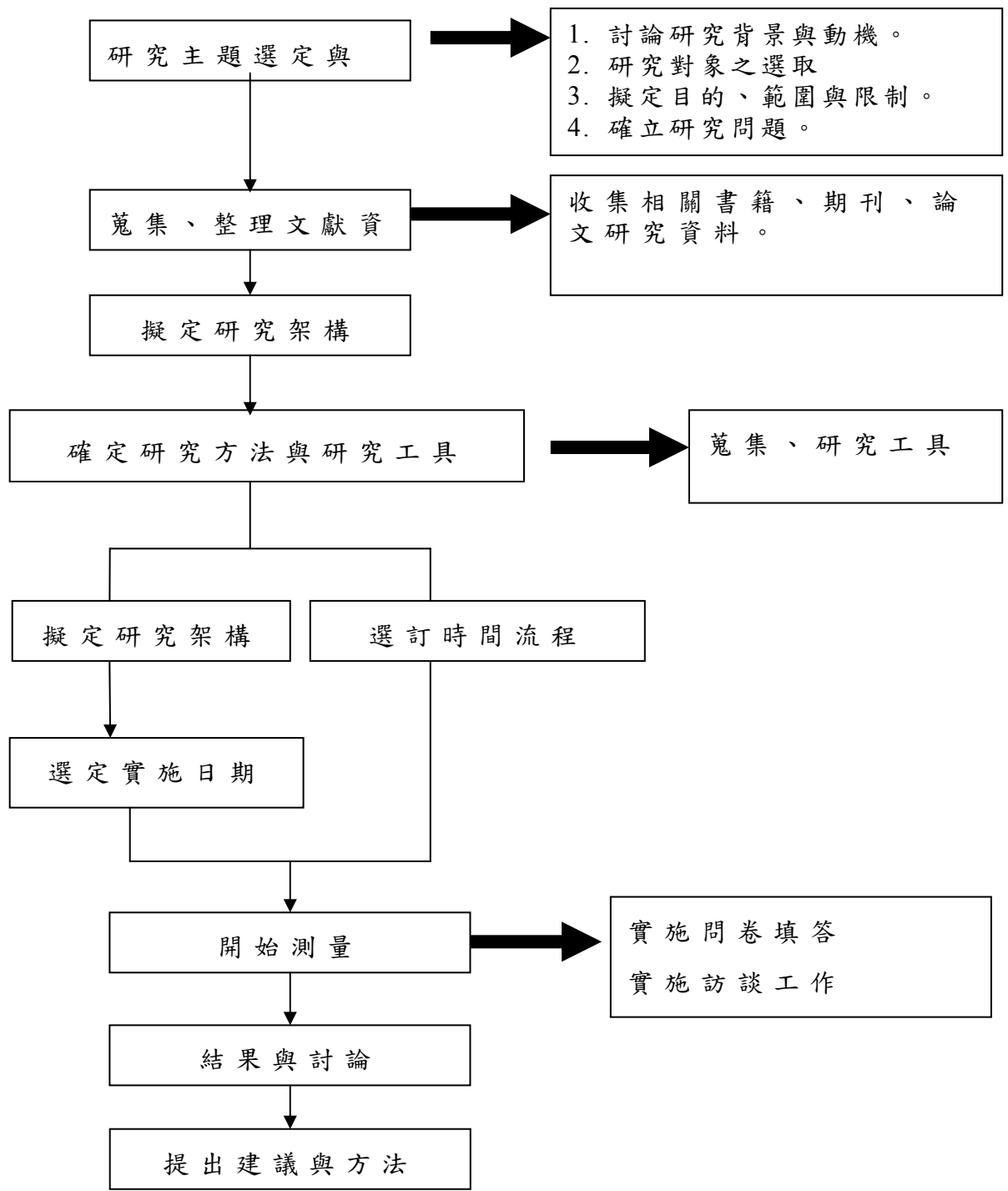
本研究以臺中都會區國中體育教師兼任職務角色衝突內涵為主題，為達成研究目的，先期決定研究問題，再進行教師角色及角色衝突相關文獻的蒐集及研讀，並著手進行訪談綱要及研究問卷的編製。逐步修改訪談綱要及邀請專家評定問卷的效度，最終完成問卷設計。其後進行深度訪談及問卷施測，並進行資料的整理及分析，最終完成研究論文。以下為本研究之研究架構(見圖 3-1-1)及研究步驟圖(見圖 3-1-2)。本研究之研究架構如下圖所示：



圖(3-1-1)研究架構圖

## 二、研究步驟

本研究首先與指導教授討論確立研究方向與目的，再著手進行相關文獻之蒐集與探討。同時進行研究工具之編製、專家效度評定及預試，並修改後再正式進行研究。研究回收之問卷及訪談結果加以整理及分析，最後著手進行研究報告之撰寫。本研究步驟流程圖(見圖 3-1-2)。



圖(3-1-2)研究步驟圖

## 第二節 研究對象

本研究以目前任教於臺中市都會區國中體育教師為研究對象，不包括私立學校體育教師及代課或兼課教師。為使研究盡量蒐集到體育教師的觀點，因此問卷調查，採取普查方式，調查對象為原臺中市八個行政區域(東區、南區、西區、北區、中區、北屯區、西屯區、南屯區)服務之體育教師，合計為 100 人。(如表 3-2)

表 3-2 臺中市都會區國中體育教師問卷調查人數表

	東區	南區	西區	北區	中區	北屯區	西屯區	南屯區
調查 人數	16	13	12	16	6	19	11	7
合計	100							

深度訪談部份，針對都會區國中體育教師兼任職務工作之體育教師，依比例選取：兼任主任、組長、導師及教練各 2 人進行訪談。其中男性 4 人、女性 4 人合計 8 位進行訪談(8 位中 5 位已婚並有子女、3 位未婚並無子女；年齡 30-35 歲有 4 位、36 歲以上有 4 位；服務年資 6 年以上未滿 10 年有 1 位，10 年以上有 7 位；學校規模在 30 班以下有 1 位、31-59 班有 3 位、60 班以上有 4 位)。

## 第三節 研究工具與方法

本研究對象分為訪談對象及實施問卷對象。另外針對 8 位有兼任職務的體育教師進行深度訪談，期更深入的探討臺

中市都會區國中體育教師兼任職務對教學的影響。主要研究方法及工具分述如下為：

一、研究方法：以深度訪談及問卷調查為主要方法。

(一)訪談：為進一步瞭解臺中都會區國中體育教師在兼任職務上對個人、家庭及社會生活上有何衝突影響。本研究採取半結構式的訪談方式，提出系統的問題，而後讓受訪談者自由發表回答問題，以充實獲得豐富的研究資料。

(二)問卷調查：

在問卷的編製過程中，先期蒐集相關文資料，經分析歸納後，建立問卷基本架構，確定架構及勾選方式後即著手進行問卷編製。其內容分為四部份，第一部分為個人基本資料、第二部份為對兼任職務的期待、第三部份為在實際中兼任職務所獲得的成長及機會、第四部份為兼任職務困境量表。問卷編製後，為求嚴謹可行，敦請專家學者進行專家效度的評定及協助審查問卷內容，依據專家學者之審查意見進行修改或刪減不適當問題後進行預試工作。將預試問卷委請轉交研究者本身所在之北屯區服務之學校同事填寫，待問卷回收後即進行效度分析，並依分析結果進行最後修正，始成正式研究問卷。

二、研究工具：本研究以自編之臺中都會區國中體育教師角色問卷為研究工具，另對論文主題擬具訪談大綱針對 8 名具有兼任職務之體育教師進行深度訪談。主要

研究工具分述如下：

(一)問卷的發展與調查

本研究的問卷架構包括基本資料、兼任職務可促進的成長、兼任職務活動現況及兼任困境量表等四個部份。問卷發展過程依序為蒐集資料、初擬問卷，專家效度評定(專家名單詳見(附錄一)、專家意見詳見(附錄二)、編製正式問卷(附錄三)，最後進行施測工作。

針對問卷預試方式包括將試題交給相關學者專家或實務工作者，請其評估題目的合適性，又稱為專家效度(expert validity)及選擇適用於量表的受試者進行實際填答，以預試樣本的統計數據，進行項目分析，依統計數據進行刪題的工作(邱皓政，2004)。眾多學者建議問卷樣本數不宜過少，建議範圍約為300人。本研究以臺中都會區體育教師為主要的研究對象，母體數約為僅100名，未能符合第二種方式的標準，故選擇採專家效度方式，本研究進行兩次專家效度評定，希能使問卷效度更好。

(二)訪談大綱的擬定

訪談大綱係由研究者自編，針對兼任職務項目設計開放性的題目，為使受訪者能自由發表已見，以獲得充實豐富的研究資料，訪談大綱並經專家效度評定修改後始成為正式的訪談大綱。(詳見附錄四)。

#### 第四節 資料處理與分析

本研究受試者於填寫完問卷後，由研究者收集填寫完成之問卷，並逐一檢查是否有漏填情形，以確保問卷填答的完整性，及進行資料分析時的準確性，並以統計軟體 Window / SPSS12.0 就問卷調查所蒐集的資料，進行統計分析。本研究採下列統計方法進行資料處理，分述如下：

##### 一、問卷調查部份

- (一)描述性統計：為了測量各個變項基本之敘述性統計量，包括資料次數分配表及百分比。其功能在解釋說明問卷中屬於類別尺度變項於各題目中分配之情形，並以平均數、標準差進行現況的分析。
- (二)以獨立樣本 t 檢定來檢視不同背景(性別、婚姻狀況、兼任職務..等)變項成員在問卷調查反應上的差異，並將顯著水準定為  $\alpha = .05$ 。
- (三)以單因子變異數分析檢視兼任職務對教學上的衝突影響是否有明顯差異性。

##### 二、訪談部份

訪談內容由研究者進行資料編碼整理，歸納出與本研究相關之處藉以觀察及發現國中體育教師兼任職務工作對其教學是否有衝突影響；本研究在訪談部份共分兩次進行，第一次訪談主要為雙方關係的建立，使受訪者願意提供相關資料及其意見看法，利用傾聽、專注、發問、澄清及具體化的訪談技巧蒐集重要資訊。俟等訪談結束，將訪談錄音資料整理為逐字稿形式，反覆進行對照，並檢視對照研究主題與目的，將不足之處或需再次澄清之處列出，於第二次訪談時補充或

修正。最後請受訪者就逐字稿資料內容與實際情形的符合程度加以核對，進而使訪談資料能與受訪者之原意相符。各項資料編碼表如表(3-4)：

表 3-4 資料編碼表

資料來源	編碼代號	備註說明
訪談記錄	訪(訪談)	1.如：
兼任行政人員 (主任)	A(Administrative)	<u>A0120120301</u> 代表編號 1 號的體育教師兼任行政人員，於 2012 年 3 月 1 日接受訪談之記錄。
兼任行政人員 (組長)	L(Leader)	
兼任班級導師	T(Tutor)	
兼任運動教練	C(Coach)	

## 第肆章 研究結果與討論

本研究根據「臺中都會區國中體育教師角色衝突研究問卷」對臺中市都會區國中體育教師進行施測，針對瞭解目前臺中市都會區國中體育教師兼任職務現況、在兼任職務中所獲得的機會及成長、兼任職務造成的角色衝突進行討論。並將訪談內容整理分析，對應問卷資料以期進一步剖析。本章旨分析不同背景變項之臺中市都會區國中教師對於兼任職務的期待、成長及困境之差異。全章共分為四節，第一節為研究對象背景變項資料分析，第二節為都會區國中體育教師對兼任職務期待之整體分析，第三節為不同背景國中體育教師對兼任職務之整體分析，第四節為訪談資料整理與分析。

### 第一節 研究對象背景變項分析

本研究透過「臺中市都會區國中體育教師角色衝突問卷」針對臺中市都會區國中體育教師進行全面問卷調查，總計發放問卷 100 份，回收為 96 份，本研究之問卷回收比率為 96%。

本研究研究對象基本資料為：性別部份，男性 57 名 (59.4%)、女性 39 名 (40.6%)；婚姻狀況部份：已婚 59 名 (61.5%)、未婚 37 名 (38.5%)；育子狀況部份：有子女者 53 名 (55.2%)、無子女者 43 名 (44.8%)；年齡部份：25 歲以下 4 名 (4.2%)、25-30 歲 15 名 (15.6%)、30-35 歲 31 名 (32.3%)、36 歲以上 (含 36 歲) 46 名 (47.9%)；任教年資部份：年資 1 年以上未滿 6 年 20 名 (20.8%)、6 年以上未滿 10 年 29 名 (30.2%)、10 年以上 (含 10 年) 47 名 (49.0%)。

擔任職務部份：教師兼主任 7 名 (7.3%)、教師兼組長 38

名(39.6%)、教師兼導師 17 名(17.7%)、教師兼運動教練 9 名(9.4%)、專任體育教師 25 名(26.0%)；兼任理由部份：教師輪流擔任 41 名(42.7%)、本身意願高 23 名(24.0%)、校長或主任指派 32 名(33.3%)；學校規模部份：30 班以下 8 名(8.3%)、31-59 班 62 名(64.6%)、60 班以上 26 名(27.1%)；最部學歷部份：大學 59 名(61.5%)、碩士 36 名(37.5%)、博士 1 名(1.0%)。如表 4-1-1 所示：

表 4-1-1 基本資料分析表

背景變項	N=96	人數	百分比 %
性別	男	57	59.4
	女	39	40.6
婚姻狀況	已婚	59	61.5
	未婚	37	38.5
育子狀況	有子女	53	55.2
	無子女	43	44.8
年齡	25歲以下	4	4.2
	25-30歲	15	15.6
	30-35歲	31	32.3
	36歲以上(含36歲)	46	47.9
任教年資	1年以上未滿6年	20	20.8
	6年以上未滿10年	29	30.2
	10年以上(含10年)	47	49.0
	教師兼主任	7	7.3
擔任職務	教師兼組長	38	39.6
	教師兼導師	17	17.7
	教師兼運動教練	9	9.4
	專任體育教師	25	26.0
兼任理由	教師輪流擔任	41	42.7
	本身意願高	23	24.0
學校規模	校長或主任指派	32	33.3
	30班以下	8	8.3
	31-59班	62	64.6
最高學歷	60班以上	26	27.1
	大學	59	61.5
	碩士	36	37.5
	博士	1	1.0

## 第二節 都會區國中體育教師對兼任職務之整體分析

本節主要針對臺中市都會區國中體育教師角色衝突進行分析，內容包括：對兼任職務的期待、實際在兼任職務中所獲得之機會及成長及兼任職務困境等。如表 4-2-1、表 4-2-2、表 4-2-3 所示。

### 一、對兼任職務期待分析

臺中市都會區國中體育教師對兼任職務的期待整體而言，每題平均值為 3.50(介於同意與很同意)。其中期待最高者分別是能學習處理行政事務的能力達 94.8%、能增進處理問題或突發狀況的能力達 93.7%、能學習更多指導學生及運動代表隊的能力達 92.7%、能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力達 91.7%。

再者，體育教師兼職時期待較殷切的是能增進教學時班級經營的能力達 88.6%、能增進指導學生有效的學習能力達 88.5%、能提昇與同仁間的溝通能力達 87.6%、能多參加提昇體育相關知能的活動達 87.5%、能更充實各項運動的規則與裁判執行能力達 87.5%、能與學生建立更親密的感情聯結達 86.5%。

其次兼職期待的是能增進與同儕從事運動相關行動研究的能力達 83.3%、能有機會參與學校事務及進入行政決策的核心達 80.2%、能提高本身在學生與家長心目中的社會地位達 80.2%。

最後，體育教師兼職時期待較低為能為將來更高職級的行政工作做準備達 74.0%、能提高個人經濟收入達 77.2%。

研究結果顯示，都會區國中體育教師對兼任職務皆感到期待，見表 4-2-1，共 13 項題目分析達到 80% 以上，期待較

低的則為，能為將來更高職級的行政工作做準備及能提高個人經濟收入。

表 4-2-1 對兼任職務的期待分析表

題 號	題 目 內 容	1 非 常 不 同 意 (%)	2 不 太 同 意 (%)	3 同 意 (%)	4 很 同 意 (%)	5 非 常 同 意 (%)	平 均 數	標 準 差
1	能多參加提昇體育相關知能的活動	6.3	6.3	34.4	32.3	20.8	3.55	1.09
2	能學習處理行政事務的能力	3.1	2.1	36.5	37.5	20.8	3.71	0.93
3	能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力	5.2	3.1	30.2	36.5	25.0	3.73	1.04
4	能更充實各項運動的規則與裁判執行能力	5.2	7.3	29.2	37.5	20.8	3.61	1.06
5	能學習更多指導學生及運動代表隊的能力	4.2	3.1	36.5	35.4	20.8	3.66	0.98
6	能增進與同儕從事運動相關行動研究的能力	4.2	12.5	38.5	27.1	17.7	3.42	1.05
7	能增進教學時班級經營的能力	2.1	9.4	41.7	32.3	14.6	3.48	0.93
8	能與學生建立更親密的感情聯結	4.2	9.4	38.5	29.2	18.8	3.49	1.04
9	能增進指導學生有效的學習能力	1.0	10.4	40.6	26.0	21.9	3.57	0.98
10	能有機會參與學校事務及進入行政決策的核心	10.4	9.4	32.3	30.2	17.7	3.35	1.19
11	能提昇與同仁間的溝通能力	4.2	8.3	34.4	31.3	21.9	3.58	1.05
12	能提高本身在學生與家長心目中的社會地位	6.3	13.5	37.5	25.0	17.7	3.34	1.11
13	能為將來更高職級的行政工作做準備	8.3	17.7	41.7	20.8	11.5	3.09	1.09
14	能增進處理問題或突發狀況的能力	1.0	5.2	35.4	33.3	25.0	3.76	0.93
15	能提高個人經濟收入	9.4	13.5	41.7	24	11.5	3.15	1.10
	總計	5.0	8.7	36.6	30.6	19.1	3.5	1.0

## 二、兼任職務中所獲得之機會成長分析

臺中市都會區國中體育教師對兼任職務所獲得之機會及成長整體而言，每題平均值為 3.35(介於同意與很同意)。其中獲得機會及成長最多者為較有機會建立人脈及拓展視野達 92.71%。

再者，較能獲得機會成長的是較能提升與學生溝通及輔導相關知能達 89.58%、較能增進教學規劃及溝通能力達 88.54%、較能提昇本身執行事務的能力並對事務採取更彈性多元的觀點達 87.05%、更能理解學生的想法與問題達 87.50%、較能獲得工作上的成就感達 85.42%。

其次兼職所得機會成長的是較能提升帶領校隊的能力達 84.38%、較能與學生或選手建立情感連結達 83.33%、較能增進運動訓練的方法及策略 82.29%、較能體現本身的教育理念達 80.21%。

最後，兼職所能獲得機會及成長較低的是為較能提升本身的專項運動技術能力達 79.17%、較有機會參與訓練相關的研習及證照考試達 77.08%、較有機會參與體育學術機構舉辦之專業研討會達 76.0%、較有機會參與政府機關主辦之體育知能研習達 76.04%、較有機會參與職務晉升之相關考試達 75.1%。

研究結果顯示，獲得機會及成長最多為：較有機會建立人脈及拓展視野、較能增進教學規劃及溝通能力及較能提升與學生溝通及輔導相關知能。獲得的機會及成長較低的是較有機會參與職務晉升之相關考試、較有機會參與體育學術機構舉辦之專業研討會及較有機會參與政府機關主辦之體育知能研習。

表 4-2-2 實際在兼任職務中所獲得之機會及成長分析

題號	題目內容	1 非常 不同意 (%)	2 不太 同意 (%)	3 同 意 (%)	4 很 同 意 (%)	5 非常 同意 (%)	平均 數	標準 差
1	較有機會建立人脈及拓展視野	4.2	3.1	39.6	31.3	21.9	3.64	1.00
2	較有機會參與職務晉升之相關考試	5.2	19.8	41.7	21.9	11.5	3.2	1.04
3	較有機會參與體育學術機構舉辦之專業研討會	8.3	15.6	39.6	26.0	10.4	3.15	1.09
4	較有機會參與政府機關主辦之體育知能研習	8.3	15.6	39.6	25.0	11.5	3.16	1.09
5	較能提昇本身執行事務的能力並對事務採取更彈性多元的觀點	5.2	7.3	40.6	31.3	15.6	3.45	1.01
6	較能與學生或選手建立情感連結	5.2	11.5	37.5	28.1	17.7	3.42	1.07
7	較能獲得工作上的成就感	5.2	9.4	40.6	29.2	15.6	3.41	1.03
8	較能體現本身的教育理念	6.3	13.5	42.7	25.0	12.5	3.24	1.04
9	較能增進教學規劃及溝通能力	6.3	5.2	42.7	30.2	15.6	3.44	1.02
10	更能理解學生的想法與問題	4.2	8.3	39.6	33.3	14.6	3.46	0.98
11	較能提升與學生溝通及輔導相關知能	3.1	7.3	35.4	37.5	16.7	3.57	0.96
12	較能提升帶領校隊的能力	4.2	11.5	38.5	27.1	18.8	3.45	1.06
13	較能增進運動訓練的方法及策略	5.2	12.5	42.7	24.0	15.6	3.32	1.05
14	較能提升本身的專項運動技術能力	6.3	14.6	38.5	29.2	11.5	3.25	1.05
15	較有機會參與訓練相關的研習及證照考試	7.3	15.6	39.6	26.0	11.5	3.19	1.07
	總計	5.6	11.4	39.9	28.3	14.7	3.4	1.0

### 三、兼任職務困境分析

都會區國中體育教師兼任職務困境整體而言，每題平均值為 2.9(介於同意與不太同意)。經統計分析結果看出同意與不同意之百分比分析，其中體育教師兼職時感到的困境最為明顯的是因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而時常有缺課的現象同意達 69.9%；不同意達 30.1%、擔任行政工作時，常感到行政業務與教學相關性不大同意達 68.7%；不同意達 31.3%、因兼任職務工作，無法有充份的時間給予學生補救教學或課外指導同意達 66.6%；不同意達 33.4%。

再者，較能感到兼職時的困境的是因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落同意達 64.5%；不同意達 35.5%、因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備同意達 63.6%；不同意達 36.4%、因兼任職務而無法專心於教學現場同意達 61.5%；不同意達 38.5%、因兼任職務工作而無暇更新教材或教學活動同意達 60.4%；不同意達 39.6%。

其次的是因兼任職務而無法從事有關教學方面的進修活動同意達 59.3%；不同意達 40.7%。因兼任職務無法如期完成教學角色所需要的準備工作同意達 59.3%；不同意達 40.7%、因兼任職務工作，因兼任職務工作所需出差，返校後因常缺課而感到無法掌握教學進度同意達 57.2%；不同意達 42.8%。

再者，兼職時感到困境的是因兼任職務而經常未能準時上課以致影響教學進度同意達 54.2%；不同意達 45.8%、因兼任職務工作導致各方面工作難以達到目標而有挫折感同意

達 54.1%；不同意達 45.9%、因兼任職務無法參與體育教師專業成長相關活動同意達 52.1%；不同意達 47.9%。

最後，對兼職所面臨的困境感受較低的是因兼任職務繁忙，因兼任職務工作繁忙，而降低對學生的要求同意達 47.9%；不同意達 52.1%、兼任職務所得知能無法實際運用於教學中同意達 46.9%；不同意達 53.1%。

研究結果顯示，都會區國中體育教師對兼任職務困境感到比較明顯的項目依序為：因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而時常有缺課的現象、擔任行政工作時，常感到行政業務與教學相關性不大、因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落。而較不認同的困境因素則有：因兼任職務工作繁忙，而降低對學生的要求、兼任職務所得知能無法實際運用於教學中、因兼任職務無法參與體育教師專業成長相關活動等。

表 4-2-3 兼任職務困境分析表

題號	題目內容	1 非常 不同意 (%)	2 不太 同意 (%)	3 同 意 (%)	4 很 同意 (%)	5 非常 同意 (%)	平均 數	標準 差
1	因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落	4.2	31.3	36.5	18.8	9.4	2.98	1.03
2	因兼任職務而無法專心於教學現場	5.2	33.3	28.1	21.9	11.5	3.01	1.11
3	因兼任職務而無法從事有關教學方面的進修活動	4.2	36.5	31.3	19.8	8.3	2.92	1.03
4	因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備	3.1	33.3	32.3	15.6	15.6	3.07	1.12
5	因兼任職務無法如期完成教學角色所需要的準備工作	6.3	34.4	33.3	18.8	7.3	2.86	1.03
6	因兼任職務無法參與體育教師專業成長相關活動	7.3	40.6	34.4	12.5	5.2	2.68	0.97
7	兼任職務所得知能無法實際運用於教學中	5.2	47.9	25.0	17.7	4.2	2.68	0.97
8	因兼任職務而經常未能準時上課以致影響教學進度	12.5	33.3	26.0	18.8	9.4	2.79	1.17
9	因兼任職務工作，導致各方面工作難以達到目標而有挫折感	6.3	39.6	27.1	17.7	9.4	2.84	1.09
10	擔任行政工作時，常感到行政業務與教學相關性不大	4.2	27.1	38.5	21.9	8.3	3.03	1.00
11	因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而時常有缺課的現象	7.3	22.9	41.7	20.8	7.3	2.98	1.02
12	因兼任職務工作，無法有充份的時間給予學生補救教學或課外指導	4.2	29.2	38.5	21.9	6.3	2.97	0.97
13	因兼任職務工作所需出差，返校後因常缺課而感到無法掌握教學進度	6.3	36.5	28.1	21.9	7.3	2.88	1.06
14	因兼任職務繁忙，而無暇更新教材或教學活動	6.3	33.3	31.3	20.8	8.3	2.92	1.06
15	因兼任職務工作繁忙，而降低對學生的要求	7.3	44.8	27.1	11.5	9.4	2.71	1.08
	總計	6.0	34.9	31.9	18.7	8.5	2.9	1.0

#### 四、本節小結

針就本節數據分析來看，臺中市都會區國中體育教師對兼任職務的期待與能獲得機會及成長均表認同。在對兼任職務的期待方面，以能增進處理問題或突發狀況的能力、能學習處理行政事務的能力、能學習更多指導學生及運動代表隊的能力最感到期待。

在實際兼任職務中所獲得之機會及成長方面，以較有機會建立人脈及拓展視野、較能提升與學生溝通及輔導相關知能、較能增進教學規劃及溝通能力最感到有所機會及成長。

在兼任職務困境方面，帶領學生外出競賽或參與會議而時常有缺課的現象、常感到行政業務與教學相關性不大、難以全心投入教學工作以致教學品質低落，是其較明顯的困境。

### 第三節 不同背景國中體育教師對兼任職務之整體分析

本節主要針對不同背景國中體育教師角色衝突對兼任職務的期待、實際在兼任職務中所獲得之機會及成長、兼任職務困境，就不同構面結果進行分析，以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析之統計方法進行分析，如達顯著，則進行事後比較。茲說明如下。

#### 一、不同性別國中體育教師對兼任職務構面之差異分析

由表 4-3-1-1 得知，不同性別國中體育教師對角色衝突中在兼任職務的期待的部份能學習處理行政事務的能力、能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力、能增進與同儕從

事運動相關行動研究的能力、能增進教學時班級經營能力、能為將來更高職級的行政工作做準備達顯著水準( $p < .05$ )、此研究結果接受研究假設一。鄭永祥(2005)在國小兼任行政職務教師工作價值觀、角色衝突與工作投入關係之研究發現，兼任職務教師在角色衝突的分層面或整體層面上會因性別的不同而有所差異，與本研究結果相同。

由表 4-3-1-2 得知實際在兼任職務所獲得的機會及成長部份皆未達顯著水準，表示不同性別國中體育教師對角色衝突中在兼任職務所獲得的機會及成長沒有差異存在，亦表示兼任職務所能獲得的成長與性別並無太大的關係。

由表 4-3-1-3 得知兼任職務困境部份因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備、兼任職務所得的知能無法實際運用於教學中、因兼任職務工作，導致各方面工作難以達到目標而有挫折感達顯著水準( $p < .05$ )。此研究結果接受研究假設二、三、四。鄭桂能(2007)在中部地區國民小學教師教學困擾與專業成長需求之研究中發現，不同變項在性別上對教學困境項目中，部份呈現有差異，與本研究結果相同。張欽隆(2010)在臺中市國民小學體育教師專業素養與教學效能之相關研究中發現不同背景變項在性別上對於教學效能上是達顯著差異，與本研究結果相同。

表 4-3-1-1 不同性別國中體育教師兼任職務構面差異分析表(一)

	對兼任職業的期待	性別	個數	平均數	標準差	t	p
1	能多參加提昇體育相關知能的活動	男	57	3.60	1.16	0.48	0.32
		女	39	3.49	0.97		
2	能學習處理行政事務的能力	男	57	3.88	0.96	2.20	0.02*
		女	39	3.46	0.82		
3	能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力	男	57	3.89	1.13	1.91	0.03*
		女	39	3.49	0.85		
4	能更充實各項運動的規則與裁判執行能力	男	57	3.75	1.11	1.57	0.06
		女	39	3.41	0.97		
5	能學習更多指導學生及運動代表隊的能力	男	57	3.70	1.03	0.55	0.29
		女	39	3.59	0.91		
6	能增進與同儕從事運動相關行動研究的能力	男	57	3.56	1.05	1.64	0.05*
		女	39	3.21	1.03		
7	能增進教學時班級經營的能力	男	57	3.63	0.90	1.97	0.03*
		女	39	3.26	0.94		
8	能與學生建立更親密的感情聯結	男	57	3.60	1.03	1.23	0.11
		女	39	3.33	1.03		
9	能增進指導學生有效的學習能力	男	57	3.67	1.06	1.13	0.13
		女	39	3.44	0.85		
10	能有機會參與學校事務及進入行政決策的核心	男	57	3.46	1.23	1.02	0.16
		女	39	3.21	1.13		
11	能提昇與同仁間的溝通能力	男	57	3.58	1.10	-0.05	0.48
		女	39	3.59	0.99		
12	能提高本身在學生與家長心目中的社會地位	男	57	3.35	1.17	0.08	0.47
		女	39	3.33	1.03		
13	能為將來更高職級的行政工作做準備	男	57	3.30	1.13	2.28	0.01*
		女	39	2.79	0.95		
14	能增進處理問題或突發狀況的能力	男	57	3.79	0.94	0.37	0.36
		女	39	3.72	0.92		
15	能提高個人經濟收入	男	57	3.26	1.14	1.27	0.1
		女	39	2.97	1.01		

\* p &lt; .05

表 4-3-1-2 不同性別國中體育教師兼任職務構面差異分析表(二)

在兼任職務中所獲得之機會與成長		性別	個數	平均數	標準差	t	p
1	較有機會建立人脈及拓展視野	男	57	3.65	1.06	0.16	0.44
		女	39	3.62	0.91		
2	較有機會參與職務晉升之相關考試	男	57	3.28	1.06	1.55	0.06
		女	39	2.95	0.97		
3	較有機會參與體育學術機構舉辦之專業研討會	男	57	3.26	1.09	1.30	0.1
		女	39	2.97	1.04		
4	較有機會參與政府機關主辦之體育知能研習	男	57	3.28	1.11	1.36	0.09
		女	39	2.97	1.04		
5	較能提昇本身執行事務的能力並對事務採取更彈性多元的觀點	男	57	3.51	1.14	0.71	0.24
		女	39	3.36	0.81		
6	較能與學生或選手建立情感連結	男	57	3.37	1.14	-0.53	0.3
		女	39	3.49	0.97		
7	較能獲得工作上的成就感	男	57	3.39	1.11	-0.23	0.41
		女	39	3.44	0.91		
8	較能體現本身的教育理念	男	57	3.18	1.10	-0.73	0.23
		女	39	3.33	0.96		
9	較能增進教學規劃及溝通能力	男	57	3.47	1.04	0.42	0.34
		女	39	3.38	1.02		
10	更能理解學生的想法與問題	男	57	3.46	1.04	-0.03	0.49
		女	39	3.46	0.91		
11	較能提升與學生溝通及輔導相關知能	男	57	3.58	1.02	0.07	0.47
		女	39	3.56	0.88		
12	較能提升帶領校隊的能力	男	57	3.53	1.07	0.88	0.19
		女	39	3.33	1.03		
13	較能增進運動訓練的方法及策略	男	57	3.35	1.14	0.31	0.38
		女	39	3.28	0.92		
14	較能提升本身的專項運動技術能力	男	57	3.30	1.12	0.54	0.29
		女	39	3.18	0.94		
15	較有機會參與訓練相關的研習及證照考試	男	57	3.30	1.07	1.23	0.11
		女	39	3.03	1.06		

\* p &lt; .05

表 4-3-1-3 不同性別國中體育教師兼任職務構面差異分析表(三)

兼任職務的困境		性別	個數	平均數	標準差	t	p
1	因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落	男	57	3.07	1.12	1.05	0.15
		女	39	2.85	0.87		
2	因兼任職務而無法專心於教學現場	男	57	3.12	1.15	1.20	0.12
		女	39	2.85	1.04		
3	因兼任職務而無法從事有關教學方面的進修活動	男	57	3.02	1.11	1.16	0.12
		女	39	2.77	0.90		
4	因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備	男	57	3.26	1.16	2.05	0.02*
		女	39	2.79	1.00		
5	因兼任職務無法如期完成教學角色所需要的準備工作	男	57	3.02	1.06	1.77	0.04*
		女	39	2.64	0.96		
6	因兼任職務無法參與體育教師專業成長相關活動	男	57	2.75	1.06	0.95	0.17
		女	39	2.56	0.82		
7	兼任職務所得方知能無法實際運用於教學中	男	57	2.86	1.01	2.28	0.01*
		女	39	2.41	0.85		
8	因兼任職務而經常未能準時上課以致影響教學進度	男	57	2.95	1.17	1.59	0.06
		女	39	2.56	1.14		
9	因兼任職務工作，導致各方面工作難以達到目標而有挫折感	男	57	3.00	1.12	1.72	0.04*
		女	39	2.62	1.02		
10	擔任行政工作時，常感到行政業務與教學相關性不大	男	57	3.07	1.07	0.46	0.32
		女	39	2.97	0.90		
11	因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而時常有缺課的現象	男	57	2.93	1.05	-0.57	0.28
		女	39	3.05	0.97		
12	因兼任職務工作，無法有充份的時間給予學生補救教學或課外指導	男	57	3.05	1.01	1.03	0.15
		女	39	2.85	0.90		
13	因兼任職務工作所需出差，返校後因常缺課而感到無法掌握教學進度	男	57	2.91	1.02	0.42	0.34
		女	39	2.82	1.12		
14	因兼任職務繁忙，而無暇更新教材或教學活動	男	57	3.02	1.09	1.13	0.13
		女	39	2.77	1.01		
15	因兼任職務工作繁忙，而降低對學生的要求	男	57	2.82	1.12	1.28	0.1
		女	39	2.54	1.00		

\* p &lt; .05

## 二、不同婚姻狀況國中體育教師兼任職務構面之差異分析

由表 4-3-2-1 得知，不同婚姻狀況之國中體育教師角色衝突中在兼任職務的期待的部份能多參加提昇體育相關知能的活動、能增進指導學生有效學習的能力達顯著水準 ( $p < .05$ )。此研究結接受研究假設一。林明珠、林麗華(2005)在體育教師兼任行政工作之角色衝突研究中發現不同婚姻狀況對於角色衝突是有差異性，與本研究結果相同。

由表 4-3-2-2 得知實際在兼任職務所獲得的機會及成長部份較能與學生或選手建立情感連結、較能體現本身的教育理念、更能理解學生的想法與問題達顯著水準 ( $p < .05$ )；表示已婚體育教師較能由兼任職務中獲得到成長。白春榮(2005)在臺南縣國民中學兼任行政工作體育教師之工作價值觀研究中發現，不同婚姻狀況對於安定與免於焦慮構面之得分顯著高於未婚之兼任行政工作體育教師，與本研究結果相同。

由表 4-3-2-3 得知在兼任職務困境部份皆未達顯著水準，表示不同婚姻狀況之國中體育教師角色衝突中在兼任職務困境的結果沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設二、三、四。陳世恩(2010)在國民中學體育組長角色衝突研究中發現，不同婚姻狀況變項在體育教師所知覺之角色衝突沒有差異存在，是與本研究結果相符。

表 4-3-2-1 不同婚姻狀況國中體育教師兼任職務構面差異分析表(一)

對兼任職業的期待	婚姻狀況	個數	M	SD	t	p
1 能多參加提昇體育相關知能的活動	已婚	59	3.41	1.10	-1.67	0.05*
	未婚	37	3.78	1.03		
2 能學習處理行政事務的能力	已婚	59	3.76	0.95	0.72	0.24
	未婚	37	3.62	0.89		
3 能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力	已婚	59	3.68	1.09	-0.61	0.27
	未婚	37	3.81	0.97		
4 能更充實各項運動的規則與裁判執行能力	已婚	59	3.51	1.09	-1.24	0.11
	未婚	37	3.78	1.00		
5 能學習更多指導學生及運動代表隊的能力	已婚	59	3.58	0.99	-1.01	0.16
	未婚	37	3.78	0.98		
6 能增進與同儕從事運動相關行動研究的能力	已婚	59	3.31	1.04	-1.32	0.1
	未婚	37	3.59	1.07		
7 能增進教學時班級經營的能力	已婚	59	3.41	0.95	-0.96	0.17
	未婚	37	3.59	0.90		
8 能與學生建立更親密的感情聯結	已婚	59	3.39	1.03	-1.19	0.12
	未婚	37	3.65	1.03		
9 能增進指導學生有效的學習能力	已婚	59	3.41	0.97	-2.13	0.02*
	未婚	37	3.84	0.96		
10 能有機會參與學校事務及進入行政決策的核心	已婚	59	3.32	1.21	-0.33	0.37
	未婚	37	3.41	1.17		
11 能提昇與同仁間的溝通能力	已婚	59	3.46	1.09	-1.49	0.07
	未婚	37	3.78	0.98		
12 能提高本身在學生與家長心目中的社會地位	已婚	59	3.22	1.08	-1.38	0.09
	未婚	37	3.54	1.14		
13 能為將來更高職級的行政工作做準備	已婚	59	3.08	1.15	-0.10	0.46
	未婚	37	3.11	0.99		
14 能增進處理問題或突發狀況的能力	已婚	59	3.66	0.92	-1.33	0.09
	未婚	37	3.92	0.92		
15 能提高個人經濟收入	已婚	59	3.05	1.11	-1.07	0.14
	未婚	37	3.30	1.08		

\*p&lt;.05

表 4-3-2-2 不同婚姻狀況國中體育教師兼任職務構面差異分析表(二)

在兼任職務中所獲得之機會與成長	婚姻狀況	個數	M	SD	t	p
1 較有機會建立人脈及拓展視野	已婚	59	3.63	1.02	-0.10	0.46
	未婚	37	3.65	0.98		
2 較有機會參與職務晉升之相關考試	已婚	59	3.12	1.07	-0.32	0.37
	未婚	37	3.19	1.00		
3 較有機會參與體育學術機構舉辦之專業研討會	已婚	59	3.10	1.08	-0.51	0.31
	未婚	37	3.22	1.08		
4 較有機會參與政府機關主辦之體育知能研習	已婚	59	3.12	1.12	-0.43	0.34
	未婚	37	3.22	1.06		
5 較能提昇本身執行事務的能力並對事務採取更彈性多元的觀點	已婚	59	3.36	1.06	-1.12	0.13
	未婚	37	3.59	0.93		
6 較能與學生或選手建立情感連結	已婚	59	3.25	1.09	-1.90	0.03*
	未婚	37	3.68	1.00		
7 較能獲得工作上的成就感	已婚	59	3.31	1.05	-1.22	0.11
	未婚	37	3.57	0.99		
8 較能體現本身的教育理念	已婚	59	3.08	1.04	-1.86	0.03*
	未婚	37	3.49	1.02		
9 較能增進教學規劃及溝通能力	已婚	59	3.34	1.03	-1.19	0.12
	未婚	37	3.59	1.01		
10 更能理解學生的想法與問題	已婚	59	3.31	1.00	-1.96	0.03*
	未婚	37	3.70	0.91		
11 較能提升與學生溝通及輔導相關知能	已婚	59	3.46	0.97	-1.50	0.07
	未婚	37	3.76	0.93		
12 較能提升帶領校隊的能力	已婚	59	3.49	1.07	0.51	0.31
	未婚	37	3.38	1.04		
13 較能增進運動訓練的方法及策略	已婚	59	3.27	1.08	-0.61	0.27
	未婚	37	3.41	1.01		
14 較能提升本身的專項運動技術能力	已婚	59	3.20	1.06	-0.55	0.29
	未婚	37	3.32	1.03		
15 較有機會參與訓練相關的研習及證照考試	已婚	59	3.14	1.06	-0.60	0.28
	未婚	37	3.27	1.10		

\* p &lt; .05

表 4-3-2-3 不同婚姻狀況國中體育教師兼任職務構面差異分析表(三)

兼任職務的困境	婚姻狀況	個數	M	SD	t	p
1 因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落	已婚	59	3.02	0.99	0.45	0.33
	未婚	37	2.92	1.09		
2 因兼任職務而無法專心於教學現場	已婚	59	3.00	1.03	-0.12	0.45
	未婚	37	3.03	1.24		
3 因兼任職務而無法從事有關教學方面的進修活動	已婚	59	2.95	1.02	0.39	0.35
	未婚	37	2.86	1.06		
4 因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備	已婚	59	3.03	1.03	-0.43	0.33
	未婚	37	3.14	1.25		
5 因兼任職務無法如期完成教學角色所需要的準備工作	已婚	59	2.83	0.93	-0.41	0.34
	未婚	37	2.92	1.19		
6 因兼任職務無法參與體育教師專業成長相關活動	已婚	59	2.68	0.94	0.01	0.5
	未婚	37	2.68	1.03		
7 兼任職務所得方知能無法實際運用於教學中	已婚	59	2.71	0.93	0.44	0.33
	未婚	37	2.62	1.04		
8 因兼任職務而經常未能準時上課以致影響教學進度	已婚	59	2.83	1.09	0.41	0.34
	未婚	37	2.73	1.30		
9 因兼任職務工作，導致各方面工作難以達到目標而有挫折感	已婚	59	2.88	1.05	0.43	0.34
	未婚	37	2.78	1.16		
10 擔任行政工作時，常感到行政業務與教學相關性不大	已婚	59	2.97	0.98	-0.80	0.21
	未婚	37	3.14	1.03		
11 因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而時常有缺課的現象	已婚	59	2.88	0.98	-1.19	0.12
	未婚	37	3.14	1.06		
12 因兼任職務工作，無法有充份的時間給予學生補救教學或課外指導	已婚	59	2.88	0.89	-1.12	0.13
	未婚	37	3.11	1.07		
13 因兼任職務工作所需出差，返校後因常缺課而感到無法掌握教學進度	已婚	59	2.78	0.98	-1.12	0.13
	未婚	37	3.03	1.17		
14 因兼任職務繁忙，而無暇更新教材或教學活動	已婚	59	2.88	1.05	-0.41	0.34
	未婚	37	2.97	1.09		
15 因兼任職務工作繁忙，而降低對學生的要求	已婚	59	2.68	1.07	-0.35	0.36
	未婚	37	2.76	1.09		

\* p &lt; .05

### 三、不同年齡國中體育教師兼任職務構面之差異分析

從表 4-3-3、表 4-3-4 得知，不同年齡國中體育教師角色衝突，就對兼任職務的期待部份， $F=2.25$ ， $p>.05$  其差異未達顯著水準，表示不同年齡國中體育教師在對兼任職務的期待上是沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設一。研究者推論，未達顯著水準的原因，與教師想法有關，面對現今瞬息萬變的教育政策現象，教師也就不會有任何的期待。

就對兼任職務所獲得的機會與成長部份， $F=2.82$ ， $p>.05$  其差異未達顯著水準，表示不同年齡國中體育教師在對兼任職務所獲得的機會及成長是沒有差異存在。研究者推論，未達顯著水準的原因與教師實際所獲得的事物或許不是為有形事物而是無形事物，其從中獲得而不知。

就兼任職務困境部份， $F=2.32$ ， $p>.05$  其差異未達顯著水準，表示不同年齡國中體育教師在對兼任職務困境是沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設二、三、四。研究推論未達顯著水準的原因，與受測之教師共處於同一都會區，面臨事務皆相似且都有共同的困境而造成沒有差異性存在。

表 4-3-3 不同年齡國中體育教師兼任職務構面之構面統計表

	26 歲以下		25-30 歲		30-35 歲		36 歲以上(含 36 歲)	
	(N=4)		(N=15)		(N=31)		(N=46)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
對兼任職務的期待	3.72	0.98	4.02	0.99	3.51	0.84	3.31	1.13
在兼任職務所獲得的機會及成長	3.65	0.97	3.93	1.03	3.46	0.84	3.09	1.11
兼任職務的困境	3.43	1.14	2.98	1.25	3.13	1.02	2.64	0.93

表 4-3-4 不同年齡國中體育教師兼任職務構面之變異數分析

	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F	P
對兼任職務的期待	組間	7.15	3.00	2.39	2.25	0.12
	組內	95.53	92.00	1.04		
	總和	102.68	95.00			
在兼任職務所獲得的機會與成長	組間	8.54	3.00	2.85	2.82	0.08
	組內	93.65	92.00	1.02		
	總和	102.19	95.00			
在兼任職務的困境	組間	6.95	3.00	2.32	2.32	0.20
	組內	97.31	92.00	1.06		
	總和	104.26	95.00			

\* P < .05

#### 四、不同任教年資國中體育教師兼任職務構面差異分析

從表 4-3-5、表 4-3-6 得知，不同任教年資國中體育教師角色衝突，就對兼任職務的期待部份， $F=2.97$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同任教年資國中體育教師在兼任職務期待上是沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設一。研究者推論，未達顯著水準的原因，其可能為相同年資的教師所期待的事物與不同年資的教師所期待的為相同的情況，致使無差異結果產生。

就實際在兼任職務所獲得的機會及成長部份， $F=2.80$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同任教年資國中體育教師在兼任職務所獲得的機會及成長是沒有差異存在。研究者推論，未達顯著水準的原因，與本研究在任教年資之區隔，僅以六年為限，區隔並不大，所以無法有效分析其差異性。

就兼任職務困境部份， $F=1.74$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同任教年資國中體育教師在兼任職務困境上是沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設二、三、四。研究者推論，未達顯著水準的原因，有可能為教師所遇到之困境為相似，所遇之困境相同有關。

表 4-3-5 不同任教年資國中體育教師兼任職務構面之構面統計表

	1 年以上未滿 6 年		6 年以上未滿 10 年		10 年以上(含 10 年)	
	(N=20)		(N=29)		(N=47)	
	M	SD	M	SD	M	SD
對兼任職務的期待	3.89	0.96	3.48	0.92	3.27	1.1
在兼任職務所獲得的機會與成長	3.76	0.96	3.36	0.97	3.17	1.07
在兼任職務的困境	2.94	1.25	3.13	1.03	2.71	0.95

4-3-6 不同任教年資國中體育教師兼任職務構面之變異數分析表

		變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F	P
對兼任職務的期待	組間		6.23	2.00	3.12	2.97	0.08
	組內		96.45	93.00	1.04		
	總和		102.68	95.00			
在兼任職務所獲得的機會與成長	組間		5.64	2.00	2.82	2.80	0.12
	組內		98.82	93.00	1.02		
	總和		100.46	95.00			
在兼任職務的困境	組間		3.66	2.00	1.83	1.74	0.26
	組內		100.60	93.00	1.08		
	總和		104.26	95.00			

\* P < .05

## 五、不同兼任職務國中體育教師兼任職務構面之差異分析

從表 4-3-7、表 4-3-8 得知，不同職務國中體育教師角色衝突，就對兼任職務的期待部份， $F=4.39$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同職務國中體育教師在對兼任職務的期待沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設一。研究者推論，未達顯著水準的原因，與國中體育教師大多為上級指派擔任，而非自願性擔任，所以對兼任職務並沒有太大期待有關。

就實際在兼任職務所獲得的機會及成長部份， $F=4.76$ ， $p<.05$ ，達顯著水準，表示不同職務國中體育教師在兼任職務所獲得的機會及成長有差異存在。此研究結果接受研究假設二、三、四。張欽隆(2010)在臺中市國民小學體育教師專業素養與教學效能研究中發現不同背景變項在兼任職務中對教學效能是達顯著差異，與本研究結果相同。孫俊傑、龔心怡(2010)在國民中學兼任行政職務教師情緒勞務、教師自我效能與學校效能關係研究中發現不同擔任職務變項在學生投入部份達顯著差異，與本研究結果相同。

就兼任職務困境部份， $F=1.41$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同職務國中體育教師在對兼任職務困境上沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設二、三、四。研究者推論，未達顯著水準的原因，有可能為不同職務教師遇到的兼任困境相似，或相同有關。

表 4-3-7 不同兼任職務國中體育教師兼任職務構面之構面統計表

	教師兼主任 (N=7)		教師兼組長 (N=38)		教師兼導師 (N=17)		教師兼教練 (N=9)		專任教師 (N=25)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
對兼任職務的期待	4.16	0.81	3.52	0.89	2.83	1.13	3.74	0.86	3.66	1.03
在兼任職務所獲得的機會與成長	3.95	0.93	3.34	0.86	2.62	1.17	3.9	0.92	3.5	0.98
兼任職務的困境	3.07	0.9	3.03	1.08	2.63	1.06	2.47	1.13	2.95	0.93

表 4-3-8 不同職務國中體育教師兼任職務構面變異數分析表

	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F	P
	組內	86.62	91.00	0.95		
	總和	102.68	95.00			
在兼任職務所獲得的機會與成長	組間	17.20	4.00	4.30	4.76	0.02*
	組內	84.34	91.00	0.93		
	總和	101.54	95.00			
在兼任職務的困境	組間	5.99	4.00	1.50	1.41	0.32
	組內	98.27	91.00	1.08		
	總和	104.26	95.00			

\* P < .05

#### 六、不同兼任理由國中體育教師兼任職務構面之差異分析

從表 4-3-9、4-3-10 得知，不同兼任理由國中體育教師角色衝突，就兼任職務期待部份， $F=1.90$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同兼任理由國中體育教師在兼任職務期是沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設一。研究者推論，未達顯著水準的原因，與教師大多接受兼任理由有關。

就實際在兼任職務中獲得機會及成長部份， $F=1.09$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同兼任理由國中體育教師在兼任職務中所獲得的機會及成長上沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設二、三、四。研究者推論，未達顯著水準的原因，與教師在兼任理由大多為接受的情況，所以對於兼任職務並無期待，所以也未感到有所成長有關。

就兼任職務困境部份， $F=0.42$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同兼任理由國中體育教師在兼任職務困境上沒差異存在。此研究結果拒絕研究假設二、三、四。研究者推論，未達顯著水準原因，與教師大部份都接受兼任職務，所以有可能遇到的困境都相似，或與困境相同有關。

表 4-3-9 不同兼任理由國中體育教師兼任職務構面之構面統計表

	教師輪流擔任		本身意願高		校長或主任指派	
	(N=41)		(N=23)		(N=32)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
對兼任職務的期待	3.37	1.18	3.79	0.89	3.45	0.89
在兼任職務所獲得的 機會與成長	3.22	1.2	3.65	0.93	3.31	0.83
在兼任職務的困境	2.85	1.05	2.85	1.18	2.94	0.94

表 4-3-10 不同兼任理由國中體育教師兼任職務構面之變異數分析表

	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F	P
對兼任職務的期待	組間	4.01	2.00	2.01	1.90	0.25
	組內	98.67	93.00	1.06		
	總和	102.68	95.00			
在兼任職務所獲得 的機會與成長	組間	3.54	2.00	1.77	1.69	0.30
	組內	98.65	93.00	1.06		
	總和	102.19	95.00			
在兼任職務的困境	組間	0.91	2.00	0.45	0.42	0.71
	組內	103.49	93.00	1.11		
	總和	104.40	95.00			

\*p<.05

#### 七、不同學校規模國中體育教師兼任職務構面之差異分析

從表 4-3-11、表 4-3-12 得知，不同學校規模國中體育教師角色衝突，就兼任職務期待部份， $F=1.90$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同學校規模國中體育教師對兼任職務的期待並沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設一。研究者推論，未達顯著水準的原因，與同處於分享共同資源及處共同的都會區有關。鄭永祥(2005)在國小兼任行政職務教師工作價值觀研究中發現在角色衝突的分層面或整體層面上不會因學校規模的不同而有所差異，與本研究結果相同。

就實際在兼任職務中獲得機會及成長部份， $F=1.69$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同學校規模國中體育教師對在實際中兼任職務所獲得的機會及成長沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設二、三、四。研究者推論，未達顯著水準的原因，與都會區教師共享同資源，相對的也較感到沒有獲得到機會與成長有關。

就兼任職務困境部份， $F=0.43$ ， $p>.05$ ，未達顯著水準，表示不同學校規模國中體育教師對兼任職務困境沒有差異存在。此研究結果拒絕研究假設二、三、四。研究者推論，未達顯著水準的原因，與教師不管於何種學校規模，所應處理的事務量相似，可能遇到的困境相同，或遇相同困境因素有關。

表 4-3-11 不同學校規模國中體育教師兼任職務構面統計表

	30 班以下 (N=8)		31-59 班 (N=62)		60 班以上 (N=26)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
對兼任職務的期待	4.23	0.91	3.35	1.03	3.65	0.97
在兼任職務所獲得的機會與成長	3.96	0.94	3.2	1.01	3.54	1.04
在兼任職務的困境	3.9	0.79	2.88	1.01	2.59	1.02

表 4-3-12 不同學校規模國中體育教師兼任職務構面之變異數分析表

		平方和	自由度	平均平方和	F	P
對兼任職務的期待	組間	4.01	2.00	2.01	1.90	0.25
	組內	98.67	93.00	1.06		
	總和	102.68	95.00			
在兼任職務所獲得的機會與成長	組間	3.54	2.00	1.77	1.69	0.30
	組內	98.65	93.00	1.06		
	總和	102.19	95.00			
在兼任職務的困境	組間	0.29	2.00	0.46	0.43	0.71
	組內	103.34	93.00	1.11		
	總和	104.26	95.00			

\* p < .05

## 八、討論

針對文獻在不同背景的體育教師在兼任職務上的不同作出下列比較；姚良志、盧俊宏(2007)研究指出已婚的女性體育教師在工作上所產生的衝突原因，與本研究結果相符；林月娜、吳明隆(2004)研究指出，不同婚姻狀況、行政職務工作等在工作壓力上的衝突，與本研究結果相符；林明珠、林麗華(2005)研究指出女性兼任行政工作體育教師在「教學衝突」及「行政角色衝突」，女性是高於男性，與本研究結果相符。

孫俊傑、龔心怡(2010)研究指出不同性別、擔任職務與婚姻狀況之教師在情緒勞務及教師自我效能上有顯著差異，與本研究結果相符。陳世恩(2010)研究發現不同兼任職務變項在體育教師所知覺之角色衝突有顯著差異存在，與本研究結果相符。

張欽隆(2010)研究發現不同性別、兼任職務在體育教師教學效能上達差異顯著，不同任教年資與學校規模未達顯著差異，與本研究結果相同。另張欽隆(2010)研究指出，不同背景變項在性別達顯著差異，在年齡未達顯著差異，與本研究結果相符。

由以上的研究結果比對可以得知，不同背景變項在兼任職務成長及兼任困境的研究結果不一致，因為結果不一，研究者覺得有其必要將此研究變項進行探討。

本研究之研究假設與研究結果比對之後發現，在不同性別角色衝突上都會區國中體育教師對兼任職務期待、兼任職務所獲得的機會與成長、兼任職務困境為有差異存在。

在不同婚姻狀況角色衝突上都會區國中體育教師對兼任

職務期待、兼任職務所獲得的機會及成長、兼任職務困境為有差異存在，受測教師以已婚者居多(61.5%)，較會因婚姻狀況而影響兼任職務工作。

在不同年齡角色衝突上都會區國中體育教師對兼任職務期待、兼任職務所獲得的機會及成長、兼任職務困境沒有差異存在，研究者推論，都會區國中體育教師多屬較年輕的教師族群，對於上級兼任職務的指派較不會拒絕，為了要充實經歷，會自我克服困境。

在不同任教年資角色衝突上都會區國中體育教師對兼任職務期待、兼任職務所獲得的機會及成長、兼任職務困境無差異存在，研究者推論，任教年資之區隔，僅以六年為限，區隔度並不大，所以無法有效分析其差異性。

在不同職務角色衝突上都會區國中體育教師對兼任職務期待、兼任職務所獲得的機會及成長、兼任職務困境沒有差異存在，研究者推論，不同的職務所需辦理之事務不同，所形成的工作壓力也就不盡相同有關。

在不同兼任理由上都會區國中體育教師對兼任職務期待、兼任職務所獲得的機會及成長、兼任職務困境無差異存在，研究者推論，未達顯著水準的原因，與教師大多都會接受兼任理由有關。

在不同學校規模上都會區國中體育教師對兼任職務期待、兼任職務所獲得的機會及成長、兼任職務困境無差異存在，本研究以臺中市都會區國中體育教師為對象，教育主管機關相同，教育文化相近，受試教師所處教育環境及兼任職務條件相似有關。

#### 第四節 訪談資料整理與分析

本研究受訪者總計 8 名，分別針對都會區國中體育教師兼任職務工作之體育教師，依比例選取：兼任主任、組長、導師及教練各 2 人進行訪談。訪談以個別訪談方式進行，並於現場紀錄訪談內容，希望可以瞭解受訪者對兼任職務的期待、兼任職務所獲得的機會及成長、兼任職務的困境。訪談內容整理分析後經受訪者確認資料無誤，將訪談內容分成「對兼任職務的期待」、「實際在兼任職務上所獲得的機會及成長」及「兼任職務上的困境」三部份，敘述如下：

##### 一、訪談對象基本資料

本研究針對臺中市都會區國中體育教師兼任職務內容，選取 8 人進行訪談，其基本資料如表 4-4-1。

表 4-4-1 臺中市都會區國中體育教師訪談基料表

背景 變項	性別	婚姻 狀況	育子 狀況	年齡	任教 年資	兼任 職務	兼任 理由	學校 規模
A1	男	已婚	有子女	36歲以上	10年 以上	教師兼 主任	本身意 願高	31-59班
A2	女	已婚	有子女	36歲以上	10年 以上	教師兼 主任	校長 指派	60班 以上
L1	男	已婚	有子女	36歲以上	10年 以上	教師兼 組長	本身意 願高	60班 以上
L2	女	未婚	無子女	30-35歲	10年 以上	教師兼 組長	主任 指派	30班 以下
C1	男	已婚	有子女	36歲以上	10年 以上	教師兼 教練	本身意 願高	31-59班
C2	女	未婚	無子女	30-35歲	6年以 上未滿 10年	教師兼 教練	本身意 願高	60班 以上
T1	男	未婚	無子女	30-35歲	10年 以上	教師兼 導師	輪流 擔任	60班 以上
T2	女	已婚	有子女	30-35歲	10年 以上	教師兼 導師	輪流 擔任	31-59班

## 二、訪談主題

### (一)您對兼任職務的期待

- 1.請問您對於兼任職務有什麼看法呢？
- 2.請問您目前所兼任的職務工作是您所期待的嗎？
- 3.請問您認為兼任職務可以帶給您那些協助呢？

### (二)實際在兼任職務中所獲得之機會及成長

- 1.請問您目前兼任的職務可以帶給您那些成長呢？
- 2.請問您目前兼任的職務對於您的期待是否符合呢？
- 3.請問您目前兼任的職務可以帶給你那些機會及挑戰呢？

### (三)兼任職務的困境現況

- 1.請問您在目前所兼任的職務對於教學方面面臨那些問題呢？
- 2.請問您在目前所兼任的職務對於您身心方面面臨那些問題呢？

## 三、訪談資料分析

### (一)您對兼任職務的期待

- 1.請問您對於兼任職務有什麼看法呢？

對於兼任職務抱持學習及挑戰的看法有 6 位(A1, A2, L1, L2, C1, C2), 其看法大多對於兼任職務是抱持一種學習及挑戰的心態, 並期許自身能多些成長其中受訪者 A2 說到身為女性, 應可以從女性觀點來處理問題, 使問題更加容易解決、更圓融; 其中僅有 2 位(T1, T2)對於兼任職務的看法都是配合學校制度下(採用輪流擔任)順理成章的接受, 希望

能把學生帶好，教導更多的知識及價值觀，並可以平安渡過三年的兼任職務生涯。

2. 請問您目前所兼任的職務工作是您所期待的嗎？

覺得兼任職務是本身所期待的有 6 位 (A1, L1, L2, C1, C2, T2)，對於期待的內容與其兼任職位的不同而有不同的期待，其中受訪者 A1 說到每天到學校都充滿著精神及活力，從早忙到晚對其而言是一種享受；其中僅有 2 位 (A2, T1) 表示該工作對其而言則是只希望自己能順應工作所需，並且能將工作做好。

3. 請問您認為兼任職務可以帶給您那些協助呢？

覺得兼任職務是為了將來擔任更高職位的有 2 位 (A1, L1)，並說到兼任職務能給予其增加積分及點數以具備考取更高的級職；覺得兼任職務可以增加自我經驗與能力的提昇有 3 位 (A1, A2, L2)，其中受訪者 A1、A2 都說到擔任兼任職務可增進人脈及拓展視野；覺得可以提昇訓練及專業知識上有 2 位 (C1, C2)，受訪者二位都說到其兼任職務可增加帶領團隊的能力及指導運動員的能力；覺得可以增加班級經營能力與了解學生學習有 2 位 (T1, T2)，其中受訪者 T2 更說到兼任職務可更了解學生在學習的困難，以做為輔導及指導依據。

問卷調查中兼任職務期待內容為，能增進處理問題或突

發狀況的能力(93.7%)、能學習更多指導學生及運動代表隊的能力(92.7%)、能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力(91.7%)、能學習處理行政事務的能力(94.8%)、能增進指導學生有效的學習能力(88.5%)、能增進班級經營的能力(88.6%)，此受訪教師認為兼任職務期待的內容與本身所期待的說法相符；與黃紹峰(2007)在南投縣國民小學兼任行政教師運動參與程度與工作壓力之相關研究發現擔任不同職務教師在「人際關係」上有差異，研究中說到學校兼任行政教師，無時無刻都必須與其他人互動的機，建立人際網絡說法相符。

## (二)實際在兼任職務中所獲得之機會及成長

### 1.請問您目前兼任的職務可以帶給您那些成長呢？

有 4 位受訪教師(A1, A2, L2, T2)認為兼任職務可增進解決學生事務的能力與同仁間相互合作的機會；有 2 位教師(L1, T1)則認為兼任職務可為自己帶來一份額外的收入，其中 L1 說到兼任職務可為其帶來具有邁向更高級職的資格；有 2 位教師(C1, C2)則認為可以透過兼任職務看到運動員的進步，並爭取到好成績。

### 2.請問您目前兼任的職務對於您的期待是否符合呢？

有 5 位受訪教師(A1, L1, L2, C2, T2)覺得目前兼任職務是符合該期待，覺得自己是可以勝任，也期許自己能將該工作內容做的更好；覺得部份符合期待的受訪教師有 3 位(A2, C1, T2)覺得兼任職務所帶來的部份是有幫助其成長；其中有一位受訪教師

(T2)覺得其兼任職務內容感到有些吃力的現象。

3.請問您目前兼任的職務可以帶給你那些機會及挑戰？

經訪談內容發現不同兼任職務內容所感受到的機會及挑戰亦為不同，覺得每天處理學生事務或臨時發生的事件皆是一項挑戰的有 2 位受訪教師 (A1, A2)；覺得兼任職務可以增加自己解決事情的能力有 1 位 (L1)；面對許多事情皆是一種挑戰的有 1 位受訪教師 (L2)，該教師覺得是其為第一次兼任職務所然；在訓練上感到是一項挑戰的有 2 位 (C1, C2)；面臨新育政策與解決學生問題感到是一項挑戰的有 2 位 (T1, T2)。

問卷調查中在實際兼任職務中所獲得的機會及成長為：較有機會建立人脈及拓展視野(92.71%)、較能增進教學規劃及溝通能力(88.54%)、較能提升與學生溝通及輔導相關知能(89.58%)、較能增進運動訓練的方法及策略(82.29%)，此受訪教師認為實際兼任職務中所獲得的機會及成長內容與本身的想法相符。

(三) 兼任職務的困境現況

1.請問您在目前所兼任的職務對於教學方面面臨那些問題呢？

覺得因為兼任職務工作繁忙而無法準時上課，影響教學進度與品質的有 3 位教師 (A1, L1, L2)；因常需公出開會，造成班級教學進度無法明確掌握的有

1 位 (A2)；因為了處理班級問題而影響教學進度的有 2 位 (T1, T2)；覺得兼任職務不會有影響其教學的有 2 位 (C1, C2)，但常到訓練時間不足，但 C1 教師表示當需要帶隊外出比賽時則是會影響到自己的教學進度。

2. 請問您在目前所兼任的職務對於您身心方面面臨那些問題呢？

有 8 位受訪教師 (A1, A2, L1, L2, C1, C2, T1, T2) 皆認為因兼任職務工作而感到疲累，經訪談內容發現造成疲累的原因不外乎為兼任職務工作時間長，無法擁有多餘的時間充份休息所導致。

問卷調查中兼任職務困境為：因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落 (64.58%)、因兼任職務而無法專心於教學現場 (61.46%)、因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備 (63.54%)、因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而時常有缺課的現象 (69.79%)、因兼任職務工作，導致各方面工作難以達到目標而有挫折感 (54.17%)，此受訪教師認為兼任職務困境內容與本身所體悟的感覺相符。

歸納訪談與問卷結果顯示，都會區國中體育教師在兼任職務期待部份，以能增進處理問題或突發狀況的能力、能學習更多指導學生及運動代表隊的能力、能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力、能學習處理行政事務的能力、能增進指導學生有效的學習能力、能增進班級經營的能力最感到期待；在實際兼任職務中所獲得的機會及成長

部份，以較有機會建立人脈及拓展視野、較能增進教學規劃及溝通能力、較能提升與學生溝通及輔導相關知能、較能增進運動訓練的方法及策略最感到有獲得到機會及成長；在兼任職務困境部份，以因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落、因兼任職務而無法專心於教學現場、因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備、因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而時常有缺課的現象、因兼任職務工作，導致各方面工作難以達到目標而有挫折感最感到面臨的困境。

綜觀訪談教師看法中，不同兼任職務對於其所期待、所能獲得之成長及困境皆不盡相同，亦表示因不同職位所需面臨到的事務及問題皆不相同，所以在各部份呈現部份相同及部份不相同的情況，從兼任職務職位的不同可看出，越高職位教師所能感覺到的期待內容與所獲得到的成長與職務不同的教師會有所不同，但困境部份大致上是相同的情況。

## 第五章 結論與建議

本研究旨在探討臺中市都會區國中體育教師角色衝突中兼任職務的期待、實際在兼任職務中所獲得的機會及成長、兼任職務的困境上的差異。研究對象為臺中市都會區的國中體育教師，採用問卷調查法及深度訪談來進行研究。

本章依據分析的結果，歸納出主要的研究發現，以作為本論文之結論，並參照文獻所獲得心得提出建議，俾利教育主管機關、學校單位、將來想從事兼任職務的教師及未來研究者作為參考。

### 第一節 結論

- 一、臺中市都會區國中體育教師在兼任職務期待上，最期待的依序為：能學習處理行政事務的能力、能增進處理問題或突發狀況的能力、能學習更多指導學生及運動代表隊的能力；在實際兼任職務中較有感到獲得的機會及成長，依序為：較有機會建立人脈及拓展視野、較能提升與學生溝通及輔導相關知能、較能增進教學規劃及溝通能力；在兼任職務困境進行調查，結果發現都會區國中體育教師在不同兼任職務變項上達顯著差異水準，其它變項則未達顯著差異水準。
- 二、針對都會區國中體育教師角色衝突進行調查，結果發現都會區國中體育教師在不同性別、婚姻、擔任職務等變項上達顯著差異水準，其它變項則未達顯著差異水準。
- 三、針對都會區國中體育教師兼任職務期待進行調查，結果發現都會區國中體育教師在不同性別、婚姻及不同擔任職務上達顯著差異水準，其它變項則未達顯著差異水準。

- 四、臺中市都會區國中體育教師在兼任職務困境上，最感到的困境依序為：帶領學生外出競賽或參與會議而時常缺課的現象、擔任行政工作常感到行政業務與教學相關性不大、難以全心投入教學工作以致教學品質低落、因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備。
- 五、訪談與問卷分析結果相同處，在兼任職務期待方面，對照與受訪老師相符合為，能增進教學時班級經營的能力、能增進指導學生有效的學習能力、能學習更多指導學生及運動代表隊的能力；在實際兼任職務中所獲得的機及成長方面，對照與受訪老師相符合為，較能提昇本身執行事務的能力、較有機會建立人脈及拓展視野、較能提升與學生溝通及輔導相關知能；在兼任職務困境方面，對照與受訪老師相符合為：帶領學生外出競賽或參與會議而時常缺課的現象、因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落、因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備。
- 六、訪談與問卷分析結果相對照，在兼任職務期待部份，受訪老師提出現今的教育政策使得教師在學生及家長心目中的社會地位日趨低落士氣不振，所以在兼任職務上的期待內容未呈現於問卷內容之中。實際兼任職務中所獲得的機會及成長方面，受訪老師提出兼任職務大多是上級所指派，所以部份受訪老師對於參與晉升相關考試毫無動力，也未呈現於問卷內容中。兼任職務困境方面，受訪老師提出兼任職務再怎麼還是得繼續撐下去，做完該任期就好，與問卷的結果相異。

## 第二節 建議

依據研究結果，本研究將來想兼任職務的國中體育教師、學校單位、教育主管機關及未來研究提出下述建議，以作為兼任職務國中體育教師、學校單位、教育機關及未來研究可參酌的研究方向之參考。

### 一、對兼任職務國中體育教師的建議

#### (一) 兼任職務教師應需要強健身心的體魄

研究結果發現，國中體育教師在兼任職務困境中常因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備的情況產生，研究者建議兼任職務教師應時常從事強健身心的運動及休閒活動，適時的抒解壓力及強化本身身體素質，以面對兼任職務所帶來的衝擊，並追隨教育改革的主流，重視自我工作素養及專業能力的提昇，隨時對自己的專業能力及身體素質進行檢視，不斷追求自我能力的提昇。

#### (二) 視兼任職務為人生規劃的一項挑戰

研究結果發現，國中體育教師在兼任職務困境方面，不同兼任職務變項上達顯著水準，亦指擔任不同兼任職務時皆會面臨到部份的困境，造成教學或是身心的疲累，研究者建議國中體育教師在接受兼任職務的時候，應把兼任職務當做是一種自我挑戰的課題，在執行業務的時候應秉持不屈不撓及永不放棄的精神，並體認在兼任職務中難免會遭遇到挫折及低成就感，都應該把它當做是人生中一段美好的經歷，千萬不可有自暴自棄的心態，置該做的

事務於不管；但不可忘記身為教師的初衷，這才可能兩者兼顧。

### (三) 克服困境

研究結果發現，國中體育教師在實際兼任職務中較有感到獲得的機會及成長為較有機會建立人脈及拓展視野，故建議在兼任職務生涯中應可多方面向資深且兼任過職務的教師請益，以獲得相關經驗及適時調適自我心理，並建立良好的的人脈網絡，另辦理業務時也應多方面向學校教師或處室同仁建立良好的溝通平台，以利本身業務的推行更加順遂。

## 二、對學校單位的建議

### (一) 兼任職務教師授課節次的安排

研究發現，國中體育教師在兼任職務困境中，因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備項目為其較感到困境之一，綜觀臺中市都會區國中體育教師在兼任職務上選擇性並不大，大多為學務處之職位，主管學生生活教育及處理突發問題，其需花費之時間與精神甚鉅，建議學校單位可將授課節次中的第一節、第四節、第五節、第七節空出，以讓擔任該職務的兼任職務教師得以充份的休息及做教學的準備。

### (二) 適當的兼任職務安排

研究結果發現，不同職務等變項在角色衝突中達顯著水準，建議學校單位安排兼任職務時應將具

有專長的教師來兼任該職務工作，減少安排不同專長教師來擔任，例如：體育組長職缺應由體育教師來擔任，使其發揮所長，使得學校單位更具向心力及團結力，對學校單位及學生而言是有益的。

### 三、對教育機關的建議

#### (一)減少會議次數

研究結果發現，國中體育教師在兼任職務困境中因常參與會而時常缺課的現象為其較感到之困境之一，兼任職務教師常因為多次的會議而舟車勞頓，進而影響本身業務上的推行及教學進度，建議教育機關可減少會議的次數，並利用資訊的傳送方式，使得兼任職務教師可在學校中有更多的時間可以執行業務及教學準備。

#### (二)利用假日時間辦理兼任職務教師研習活動

研究結果發現，不同兼任職務變項在角色衝突上呈顯著差異，不同的兼任職位造成不同的衝突現象，故建議教育單位可利用辦理兼任職務教師研習活動的機會，讓兼任職務教師能對該職務有更深一步的了解及認識，但辦理時間不管是假日或上課期間都會影響到兼任職務教師的參與意願，建議可選擇在寒、暑假期間辦理研習活動，全面一致性的使兼任職務教師學習到該職務所應知道的事項，以降低兼任職務教師心中的恐懼感及不安；另可定期舉辦相關的研討會或聯誼活動，讓其可藉此機會，認識相同工作性質的其他

教師，相互討論並交換心得或經驗，以紓解在工作上遇到的瓶頸或困境，達到問題的解決。

### (三)提高兼任職務教師收入

研究結果發現，國中體育教師對於兼任職務所帶來的經濟收入呈現較不期待的現象，探討其原因為兼任職務教師與一般教師額外收入的差別，僅差異於主管加給部份，且同樣兼任職務的教師會因年資的不同而主管加給而有所不同，其加給收入僅僅差距 2000 元左右，對於剛承接兼任職務教師而言，常會感到同工不同酬的感覺，建議教育單位擬定適當加給制度，以提昇教師兼任職務的意願。

## 四、對未來研究的建議

### (一)研究對象

本研究對象，僅設定有兼任職務的國中體育教師，建議未來可設定不同任教科目的國中教師，以瞭解不同任教科目的兼任職務教師對於兼任職務的期待、所獲得的機會、成長及困境，藉以提供學校單位及教育單位的參考。

### (二)研究範圍

本研究之區域，僅以臺中市都會區國中體育教師為調查對象，建議未來研究相關議題之研究者，可以將研究延伸研究範圍，藉以瞭解不同區域或年段教師在兼任職務上的期待、成長及困境。

### (三)研究方法

本研究採用問卷調查及深度訪談方式來進行資料的收集；如未來研究者欲更深入瞭解兼任職務的體育教師，建議可以利用資料普查的方法，來獲得更深入及更客觀的調查結果。

#### (四) 研究內容

本研究之問卷內容主要以兼任職務的期待、實際兼任職務中所獲得的機會及成長、兼任職務困境等三個部份；訪談部份雖與問卷內容相似，但受訪老師皆在自由心證情況下，故僅能假設受訪教師是依照實際情況回答而無法完全深入說明訪談內容，導致訪談內容客觀性不足。建議未來針對此議題的研究者，可就問卷結構部份及訪談結構可多加廣泛討論，使得研究結果及討論可以更為寬廣及客觀。

## 參考文獻

- 王俊明(2005)。近年來國內關於教師角色衝突的研究綜述。  
**教師教育研究**。17, 3, 44-48。
- 白春榮(2005)。臺南縣市國民中學兼任行政工作體育教師之  
工作價值觀研究。**淡江體育**, 8, 45-56。
- 吳文忠(1990)。**體育行政**。臺北市：正中書局。
- 吳宗立(1997)。**學校行政研究**。高雄市：復文圖書。
- 吳金香(2000)。**學校組織行為與管理**。臺北市：五南圖書。
- 吳清山(1993)。**學校行政**。臺北市：心理出版社。
- 吳清山、李錫津、劉緬懷、莊貞銀、盧美貴(1990)。**班級經營**。  
臺北市：心理出版社。
- 吳章明(2004)。**運動教練的領導哲學**。**大專體育**, 72, 72-75。
- 吳葆菁(2005)。**論基礎教育改革中教師角色的轉換**。**柳州師專學報**。  
20, 4, 126-128。
- 宋校年(2011)。**國中籃球教練角色衝突與組織承諾關係之研究**。  
**國立臺灣體育學院學報**。25, 61-72。
- 李樹旺(2008)。**社會學視野中我國學校體育對大學生社會化過程的介入**。  
**體育學刊**。15, 8。
- 周中勛、唐恩江、蔡長啟、劉仲華(1985)修訂版。**體育行政**。  
臺北市：健行文化出版。
- 周宏室(1994)。**臺北市學生對體育課目標認知之調查研究**。  
臺北市：文鶴出版社。
- 季力康、彭涵妮(2008)。**教練塑造動機氣候**。**運動社會心理學**,  
141-174。臺北市：師大書苑。
- 林月娜、吳明隆(2004)。**國小專任行政人員角色衝突、工作壓力與因應策略之研究**。  
**學校行政**。33, 52-70。

- 林京霈(2008)。新教師專業主義意涵之檢視。中等教育，59，1，36-54。
- 林明珠、林麗華(2005)。體育教師兼任行政工作之角色衝突研究—以臺南縣市國民中學為例。嘉南學報。31，444-453。
- 林明珠、林麗華(2005)。體育教師兼任行政工作角色衝突研究—以臺南縣市國民中學為例。嘉南學報，31，444-453。
- 林海清(1999)。教育與人力發展。高雄市：復文圖書。
- 邱皓政(2004)。社會與行為科學的量化研究與統計分析。臺北市：五南書局。
- 姚良志、盧俊宏(2007)。已婚女性體育教師角色衝突與調適之探索研究。身體文化學報，5，189-212。
- 洪黃祥(2004)。桃園縣國民小學教師兼任行政職務意願之研究(未出版碩士論文)。元智大學，桃園縣。
- 唐毓媛(2006)。國民小學兼任行政教師工作情境中負面情緒來源及因應方式之研究(未出版碩士論文)。國立花蓮師範學院，花蓮市。
- 孫俊傑、龔心怡(2010)。國民中學兼任行政職務教師情緒勞務、教師自我效能與學校效能關係之研究。彰化師大教育學報，18，31-64。
- 孫龍存(2001)。知識經濟時代教師面臨的角色衝突探微。教學與管理，1，28-30。
- 桂冠前瞻教育叢書編譯組。教師角色。臺北市：桂冠圖書。(Shirley F. H. & Ray W. C.,1999)。
- 翁志成(1998)。運動訓練管理。臺北市：師大書苑。
- 馬鳳娟、栗長生、張秀荷(2005)。高校兩課教師的角色失調

- 與角色定位。河北建築科技學院學報，22，3，66。
- 張承漢(1994)。社會組織與社會關係。臺北市：幼獅文化。
- 張欽隆(2010)。臺中市國民小學體育教師專業素養與教學效能之相關研究(未出版碩士論文)。中臺科技大學，臺中市。
- 張慶勳(1998)。學校教育與行政。高雄市：復文圖書。
- 教育部(1997)。學校體育教材教法與評量。國立臺灣師範大學學校體育研究與發展中心主編。臺北市：教育部。
- 許義雄(1989)。運動教練的角色—就人本主義觀點談起。中華體育季刊，3，3，60-62。
- 許樹淵(2001)。運動訓練智略。臺北市：師大書苑。
- 許瓊云(1993)。臺北市國中體育教師背景因素、控制信念、工作情境與工作倦怠之相關研究。北體學報，2，227-251。
- 逢逸民(2002)。師生倫理。社會科學學報，1，49-55。
- 郭明德(2001)。班級經營：理論、實務、策略與研究。臺北市：五南圖書。
- 郭為藩(1971)。自我心理學。臺南市：開山出版社。
- 陳世恩(2010)。國民中學體育組長角色衝突之研究。臺中學院體育，6，76-87。
- 陳芙蓉(1988)。國中教師教訓合一的領導。臺北市：水牛圖書。
- 陳奎熹、王淑俐、單文經、黃德祥(1996)。師生關係與班級經營。臺北市：三民書局。
- 陳春蓮(2004)。體育教學的反省與實踐。臺北市：師大書苑。
- 陳漢強(1989)。師道談記。臺北市：臺北市教師研習中心。

- 游肇賢(2003)。國中兼任行政工作教師角色衝突與工作士氣關係之研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 黃政傑、李隆盛(1993)主編。班級經營—理念與策略。臺北市：師大書苑。
- 黃國義(1985)。理想的體育教師。臺北市：體育出版社。
- 黃紹峰(2007)，南投縣國民小學兼任行政職務教師運動參與程度與工作壓力之相關研究(未出版碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 楊霸晨(1998)。體育教師角色之探討。體育學報，38，82-86。
- 葉憲清(1997)。建立學校運動教練制度之芻議。國民體育季刊，13，4，36-44。
- 葉憲清(2000)。廿一世紀理想的學校體育教師形象。國民體育季刊，124，4-11。
- 董澤芳(1996)。社會轉型時期的教師角色衝突。華中師範大學學報，6，33-35。
- 詹棟樑(1995)。教師所扮演的角色：教師責任。臺北市：師大書苑，149-151。
- 臺灣省教育廳(1994)。中小學教師手冊。國立臺灣師範大學學校體育研究與發展中心主編。臺北市：師大體研中心。
- 劉麗麗、祝濤(2008)。新課程標準下體育教師角色與教學組織形式。西安工程大學學報，22，4，528-531。
- 歐宗明(2002)。國小體育教師理想角色知覺調查研究。體育學報，33，201-210。
- 潘涌(2003)。論課程新理念與教師角色轉換。中國教育學刊，4，27-30。

- 蔡育佑(2005)。運動教練組織之研究。北體學報，13，292-304。
- 蔡敏忠(1981)。運動教練的社會會在於團隊士氣的培養與領導。國民體育季刊，10，1，2。
- 蔡進雄(2001)。學校教育行政。臺北市：商鼎文化。
- 蔡碧璉(1993)。國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究(未出版博士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 鄭永祥(2005)。國小兼任行政職務教師工作價值觀、角色衝突與工作投入關係之研究(未出版碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東市。
- 鄭桂能(2007)。中部地區國民小學教師教學困擾與專業成長需求之研究(未出版碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 盧俊宏、廖主民、季力康(2008)主譯。運動社會心理學。臺北市：師大書苑。(Sophia J. & David L.,2008)。
- 鮑嶸(2002)。論教師教學實踐知識及其形成。高等師範教育研究，3，25-27。
- 薛慧玲、謝志君(2001)。論運動教練哲學之重要性。大專體育，54，66-69。
- 謝月香(2002)。桃園縣國民小學教師兼任行政職務工作滿意度之研究(未出版碩士論文)。國立花蓮師範學院，花蓮市。
- 謝景晨、鄭友超、林睿琳、王政宏(2009)。國中兼任行政教師對於工作投入學校行政效能知覺之關係研究。朝陽人文社會學刊，7，1，194-197。
- Gehrke, N. J. (1982). A grounded theory study of beginning

teachers' role personalization through reference group relations. *Journal of Teacher Education*, 32, 6-16.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.

附錄一：

臺中都會區國中體育教師角色衝突研究問卷專家效度名單

---

編號	專家背景
A1	大學教授 專長：自然科學領域
A2	大學教授 專家：人文社會科學領域
A3	國中資深體育教師(教學達30年)，且擔任中央輔導團輔導委員

---

附錄二：

臺中都會區國中體育教師角色衝突研究問卷  
專家效度之建議

A1 代表專家 1	A2 代表專家 2	A3 代表專家 3
-----------	-----------	-----------

【第一部份】 基本資料

請根據您的實際情況，在每題適當的答案前的空格中打” ”

- 性 別： 男 女
- 婚姻狀況：已婚 未婚
- 育子狀況：有子女 無子女
- 年 齡：25 歲以下 25—30 歲 30—35 歲 36 歲以上(含 36 歲)
- 任教年資：1 年以上未滿 6 年 6 年以上未滿 10 年  
10 年以上(包含 10 年)
- 擔任職務：教師兼主任 教師兼組長  
教師兼導師  
教師兼運動教練 專任體育教師
- 兼任理由：教師輪流擔任 本身意願高  
校長或主任指派，無法拒絕
- 學校規模：30 班以下 31—59 班 60 班以上
- 最高學歷：大學 碩士 博士
- 專家修正意見

A1 代表專家 1	A2 代表專家 2	A3 代表專家 3
無	無	無

## 【第二部份】 您對兼任職務的期待

填答說明：本部份主要想了解您對兼任職務上的期待，每一題有五個選項，請依據題目所述，選擇符合您看法的答案：「1.非常不同意」、「2.不太同意」、「3.同意」、「4.很同意」、「5.非常同意」下面□內打”√”。

專家修正意見

專家序號	修正意見
A1	無
A2	無
A3	無

題目選項					A1	A2	A3
非常同意	很同意	同意	不太同意	非常不同意	無	無	無

題目	A1	A2	A3
1.能多參加提昇體育相關知能的活動			

2.能學習處理行政事務的能力			
3.能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力			
4.能更充實各項運動的規則與裁判執行能力			
5.能學習更多指導學生及運動代表隊的能力	運動代表隊的行政能力		
6.能增進與同儕從事運動相關行動研究的能力			
7.能增進教學時班級經營能力			
8.能與學生建立更親密的感情聯結			
9.能增進指導學生有效學習的能力			
10.能有機會參與學校事務及進入行政決策的核心			

11.能提昇與同仁間的溝通及能力			刪除「及」
12.能提高本身的社會地位			在學生與家長心目中的社會地位
13.能為將來更高職級的行政工作準備			行政工作做準備
14.能增進處理問題或突發狀況的能力			
15.能提高經濟收入			個人經濟收入

### 【第三部份】實際在兼任職務中所獲得之機會及成長

填答說明：本部份主要想了解您目前兼任職務上所獲得之機會及成長，每一題有五個選項，請依據題目所述，選擇最符合您看法的答案：「1.非常不同意」、「2.不太同意」、「3.同意」、「4.很同意」、「5.非常同意」下面□內打“√”。

#### 專家修正意見

專家序號	修正意見
A1	無
A2	無
A3	無

題目選項					A1	A2	A3
非常同意	很同意	同意	不太同意	非常不同意	無	無	無

題目	A1	A2	A3
1.較有機會建立人脈及拓展視野			
2.較有機會參與職務晉之相關考試	晉升	晉升	晉級

3.較有機會參與體育學術機構舉辦之專業研討會			
4.較有機會參與政府機關主辦之體育知能研習			
5.較能提昇本身執行事務的能力並對事務採取更彈性多元的觀點		建議刪除	
6.較能與學生或選手建立情感連結			
7.較能獲得工作上的成就感			
8.較能體現本身的教育理念			
9.較能增進教學規劃及溝通能力			
10.更能理解學生的想法與問題			
11.較能提升與學生溝通及輔導相關知能			
12.較能提升帶領校隊的能力			
13.較能增進運動訓練			

的方法及策略			
14. 較能提升本身的運動技術能力		修正後適合	本身的專項運動技術能力
15. 較有機會參與訓練相關的研習及證照考試			

### 【第四部份】 兼任職務困境量表

填答說明：本部份主要想了解您目前兼任職務的困境，每一題有五個選項，請依據題目所述，選擇最符合您看法的答案：「1.非常不同意」、「2.不太同意」、「3.同意」、「4.很同意」、「5.非常同意」下面□內打”√”。

專家修正意見

專家序號	修正意見
A1	無
A2	無
A3	無

題目選項					A1	A2	A3
非常同意	很同意	同意	不太同意	非常不同意	無	無	無

題目	A1	A2	A3
1. 因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落			
2. 因兼任職務而無法專心於教學現場			

3. 因兼任職務而無法從事有關教學方面的進修活動			
4. 因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備			
5. 因兼任職務無法如期完成教學角色所需要的準備工作			
6. 因兼任職務無法參與體育教師專業成長相關活動			
7. 兼任職務所得的知能無法實際運用於教學中			
8. 因兼任職務而導致未能準時上課以致影響教學進度			導致改為經常
9. 因兼任職務工作，導致各方面工作難以達到目標而有挫折感			
10. 擔任行政工作時，常感到行政業務與教學相關性不大			
11. 因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而經常有缺課的現象			

12. 因兼任職務工作，無法有充份的時間給予學生補救教學或額外指導			額改為課
13. 因兼任職務工作所需出差，返校後因常缺課而感到無法掌握教學進度			
14. 因兼任職務繁忙，而無暇更新教材或教學活動			
15. 因兼任職務工作繁忙，而降低對學生的要求			

附錄三：

臺中都會區國中體育教師角色衝突研究正式問卷

親愛的老師，您好

這是一份學術性的研究問卷，此份問卷旨在了解臺中都會區國中體育教師兼任職務對教學造成的衝突與困境，問卷分三個部份，請您就每個題目的適用程度，在適當的□中打”V”。

本問卷內容與結果僅作學術研究之用，您的答題內容，絕對保密。並請您於填答完成後再次確認是否全部題數已填答完成，在此感謝您的熱心協助及配合，無任銘感。

敬祝您

教安

國立臺灣體育運動大學體育研究所

指導教授：陳春蓮 博士

研究生：邱致穎

日期：2012年5月

**【第一部份】 基本資料**

請根據您的實際情況，在每題適當的答案前的空格中打”

V”

性 別：  男  女

婚姻狀況：  已婚  未婚

- 育子狀況：有子女 無子女
- 年齡：25歲以下 25—30歲 30—35歲  
36歲以上(含36歲)
- 任教年資：1年以上未滿6年 6年以上未滿10年  
10年以上(包含10年)
- 擔任職務：教師兼主任 教師兼組長 教師兼導師  
教師兼運動教練 專任體育教師
- 兼任理由：教師輪流擔任本身意願高校長或主任指派，無法  
拒絕
- 學校規模：30班以下 31—59班 60班以上
- 最高學歷：大學 碩士 博士

## 【第二部份】 您對兼任職務的期待

填答說明：本部份主要想了解您對兼任職務上的期待，每一題有五個選項，請依據題目所述，選擇符合您看法的答案：「1. 非常不同意」、「2. 不太同意」、「3. 同意」、「4. 很同意」、「5. 非常同意」下面□內打”√”。

	非 常 同 意	很 同 意	同 意	不 太 同 意	非 常 同 意
1. 能多參加提昇體育相關知能的活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 能學習處理行政事務的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 能學習舉辦各種運動賽事或運動表演的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 能更充實各項運動的規則與裁判執行能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 能學習更多指導學生及運動代表隊的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 能增進與同儕從事運動相關行動研究的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 能增進教學時班級經營能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 能與學生建立更親密的感情聯結。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 能增進指導學生有效學習的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. 能有機會參與學校事務及進入行政  
決策的核心。
11. 能提昇與同仁間的溝通能力。
12. 能提高本身在學生與家長心目  
中的社會地位。
13. 能為將來更高職級的行政工作做  
準備。
14. 能增進處理問題或突發狀況的能  
力。
15. 能提高個人經濟收入。

### 【第三部份】 實際在兼任職務中所獲得之機會及成長

填答說明：本部份主要想了解您目前兼任職務上所獲得之機會及成長，每一題有五個選項，請依據題目所述，選擇最符合您看法的答案：「1. 非常不同意」、「2. 不太同意」、「3. 同意」、「4. 很同意」、「5. 非常同意」下面□內打”√”。

	非 常 同 意	很 同 意	同 意	不 太 同 意	非 常 不 同 意
1. 較有機會建立人脈及拓展視野。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 較有機會參與職務晉升之相關考試。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 較有機會參與體育學術機構舉辦之專業研討會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 較有機會參與政府機關主辦之體育知能研習。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 較能提昇本身執行事務的能力並對事務採取更彈性多元的觀點。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 較能與學生或選手建立情感連結。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 較能獲得工作上的成就感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 較能體現本身的教育理念。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 較能增進教學規劃及溝通能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 更能理解學生的想法與問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. 較能提升與學生溝通及輔導相關知能。
12. 較能提升帶領校隊的能力。
13. 較能增進運動訓練的方法及策略。
14. 較能提升本身的專項運動技術能力。
15. 較有機會參與訓練相關的研習及證照  
考試。

## 【第四部份】 兼任職務困境量表

填答說明：本部份主要想了解您目前兼任職務的困境，每一題有五個選項，請依據題目所述，選擇最符合您看法的答案：「1. 非常不同意」、「2. 不太同意」、「3. 同意」、「4. 很同意」、「5. 非常同意」下面□內打”√”。

	非 常 同 意	很 同 意	同 意	不 太 同 意	非 常 不 同 意
1. 因兼任職務難以全心投入教學工作以致教學品質低落。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 因兼任職務而無法專心於教學現場。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 因兼任職務而無法從事有關教學方面的進修活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 因兼任職務身心疲累不堪以致影響教學準備。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 因兼任職務無法如期完成教學角色所需要的準備工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 因兼任職務無法參與體育教師專業成長相關活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. 兼任職務所得的知能無法實際運用於教學中。
8. 因兼任職務而經常未能準時上課以致影響教學進度。
9. 因兼任職務工作，導致各方面工作難以達到目標而有挫折感。
10. 擔任行政工作時，常感到行政業務與教學相關性不大。
11. 因兼任職務工作，帶領學生外出競賽或參與會議而無常有缺課的現象。
12. 因兼任職務工作，無法有充份的時間給予學生補救教學或課外指導。
13. 因兼任職務工作所需出差，返校後因常缺課而感到無法掌握教學進度。
14. 因兼任職務繁忙，而無暇更新教材或教學活動。
15. 因兼任職務工作繁忙，而降低對學生的要求。

請再次確認是否已全部填答完成，感謝您真心填寫本問卷

附錄四：

訪談綱要

訪談對象：

體育教師兼任職務：

- 一、主任(A)：雙十國中學務主任(男)、向上國中學務主任(女)
- 二、組長(L)：三光國中訓育組長(女)、向上國中生教組長(男)
- 三、教練(C)：光明國中籃球教練(女)、安和國中籃球教練(男)
- 四、導師(T)：北新國中導師(男)、大業國中導師(女)

一、您對兼任職務的期待

- (一)請問您對於兼任職務有什麼看法呢？
- (二)請問您目前所兼任的職務工作是您所期待的嗎？
- (三)請問您認為兼任職務可以帶給您那些協助呢？

二、實際在兼任職務中所獲得之機會及成長

- (一)請問您目前兼任的職務可以帶給您那些成長呢？
- (二)請問您目前兼任的職務對於您的期待是否符合呢？
- (三)請問您目前兼任的職務可以帶給你那些機會及挑戰呢？

三、兼任職務的困境現況

- (一)請問您在目前所兼任的職務對於教學方面面臨那些問題呢？
- (二)請問您在目前所兼任的職務對於您身心方面面臨那些問題呢？

附錄五：

臺中都會區國中體育教師角色衝突研究訪談紀錄

一、您對兼任職務的期待

1.請問您對於兼任職務有什麼看法呢？

A 1：對於兼任職務的分派是由校長所決定，所以也就順理成章的接下，這我第一次本身兼任主任職務，目前在本校已服務超過 10 年期間，我相信自己應該對學校有一定的熟悉度，所以對於兼任職務內容並不感到恐懼害怕，反而覺得對於兼任職務要始終抱持學習的心態，因為每個人都有機會可以兼任職務，與同校的同仁應該要保持密切的聯繫，以互助誠信的原則來擔任此職務，的並期許自己能在兼任職務的過程中能獲得成長。

A 2：對於兼任職務的看法深深覺得本身已考取主任資格，並心想回饋學校且對行政工作懷抱著熱忱，一方面也希望自己面臨職涯上不同的挑戰，所以接下兼任職務的工作，我相信自己是可以做好的，並且面臨多重挑戰可以順利的解決，提升自己的處理事物的能力，雖然我是個女性主任，給人刻板印象或許是比較情感豐富，但我相信我可以從女性的觀點來處理問題，使問題更加容易解決、更圓融，並對兼任職務抱著學習及服務的心態來面對。

L 1：對於兼任職務的工作是自己意願所接下，我很樂意面對種種挑戰及困難，解決問題會讓我感到很大的成就感及滿足感，我很投入於兼任職務的過程，看到學生不一樣的成長及進步，我會很高興自己可以去改變學

生的想法及做法，但我覺得兼任職務是除了本身的課務外，還需從事承辦業務的規劃及執行，對我來說是一項挑戰，但我樂意面對。

L2：對於兼任職務的工作是處室主任所指派，當然自己本身也是有很高的意願，覺得當老師不僅是要教學而已，還需要不一樣的刺激來鞭策自己向上，學習不一樣的事務可以使自己增加不同的能力，何樂而不為呢？對於兼任職務的看法是兼任職務除了原本的教學工作外，也可以瞭解兼任職務工作內容及處理方法，也是一種不錯的經驗。

C1：本身對兼任職務工作除了可以一展本身所學，發揮自己對於運動的理念，並且可以給予學生不一樣的運動觀念及運動技能，看著學生一天一天的進步，達到學生所想要的標準，心中充滿著成就感，我想這就是達到我最大的目的了，對自己而言也是一種自我學習。

C2：對於兼任職務的看法是比較傾向於自己可以藉由帶領學生訓練，爭取到好的成績，對於學生而言是可以有實質上的幫助，對自己而言則是爭取等級更高的教練證，所以我會對兼任職務充滿著期待，期待自己可以依照本身的計劃，一步一步的邁向更好的境界。

T1：本校的導師制度是屬於輪流擔任的，所以年資較淺或是擔任導師年資不足的老師都應該要擔任導師職務，所以對於兼任職務是比較沒有實質上的感覺，只是覺得這是學校制度面的事項，所以就配合學校制度擔任兼任職務的工作，只希望能把學生帶好，並且能教導更多的知識及價值觀。

T 2：我們學校導師的擔任是三年一輪的方式，並且是以年資來派任，這是學校的慣例，所以輪到自己是需要兼任職務的時候，也就順理成章的接受，對於兼任職務的看法比較沒有什麼想法，只希望可以平安渡過三年的兼任職務生涯，期許學生不要發生什麼樣的問題就好，並且能讓學順利的考上理想的學校。

2. 請問您目前所兼任的職務工作是您所期待的嗎？

A 1：是的，目前的兼任職務工作是我所期待的，每天到學校都充滿著精神及活力，從早忙到晚對我來說都是一種享受，無時無刻的發現問題，進而解決，如果無法解決的時候，則會請教較資深的教師或是與處室內同仁共同討論，因為我想把學校管理的更好，讓學生可以在安全的校園中進行學習。

A 2：兼任職務到現在，面臨到許多的問題，有時候在處理問題的時候會使不上力，使得問題處理的結果並不完全是我所預期的，所以對兼任職務的期待我是覺得還好，但當一天和尚總得敲一天鐘，現在只希望自己可以把工作做好，讓上級及學校同仁們可以肯定我的努力及付出。

L 1：是的，對於所兼任職務的工作內容按步就班的進行自己所想要的方式來執行，並且可以讓業務可以順利的進行，並且讓學生擁有很多的活動，並讓自己不是每天處於高度壓力的狀態下，所以這個兼任職務工作是我所期待的。

L 2：是的，我希望自己對於兼任職務可以全力以赴的來

做，每天都會面臨學生所發生的問題，並且加以處理及面對則是我最重要的工作之一，並且希望工作可以順利的推行，使管理學生部份可以達到最好的成效。

C1：是的，在運動員的訓練及管理部份，都能做到自己所想要的部份，每天都要與運動員共同訓練及指導運動員在專項運動上的技能，成為我兼任職務上最重要的工作之一，並幫助運動員在運動這條路是可以為自己所努力的觀念，增加其自信心及正確的價值觀。

C2：是的，每天不同的訓練課程使得運動員獲得不同的專項技能及觀念，希望可以在不同比賽中可以爭取到好成績，並且希望好的比賽成績可以對運動員升學方面有所幫助，協助其升學更為順利。

T1：我覺得還好，反正就輪到自己擔任兼任職務，所以就認真的把它做好吧！

T2：是的，我很喜歡目前的兼任職務工作，每天都可以看到學生的成長，是我最大的快樂來源。

3. 請問您認為兼任職務可以帶給您那些協助呢？

A1：在兼任職務的資歷中，我覺得可以幫助我將來如果想擔任更高職位的時候，如；考校長等可以多一份的經歷及經驗，增加自己的積分及人脈。

A2：我覺得兼任職務對我而言，可以多一份的經驗及經歷，增加自己對處室事務的瞭解，並對於將來轉換處室時在溝通協調上會有所幫助。

L1：我覺得可以讓我對於兼任職務內容更有深入的了解，在承辦業務上可以更順手，並瞭解何種事務需要何種

解決方法，而且能具備將來如果想考更高職位的時候多了一份的資格及積分點數。

L2：是有一些協助的，兼任職務可以幫助我對於業務上能有更多的認識及透過業務的執行來增加自己的工作能力及學習能力。

C1：我覺得可以協助我在管理及訓練運動員上，能有多一份的自信及能力，並且能夠提升本身在指導運動員上的能力，及出外比賽時能多認識它校的教練，增進人際關係，並且可以增加自己對於學校運動更深一步的了解。

C2：我覺得在增進自己的指導能力上能有所成長及進步，無論是在訓練上及專業知識上，都可以增進，另外還可以增進與運動員班上的導師之間的交流，以更瞭解運動員在班上學習的狀況。

T1：我覺得可以增加我在班級經營上的能力，瞭解學生每天的變化，並能增加與家長之間的溝通能力及能增加觀察學生的能力。

T2：我覺得可以更了解學生在學習上有何困難及性格上的成長，以做為輔導及指導的依據。

## 二、實際在兼任職務中所獲得之機會及成長

1. 請問您目前兼任的職務可以帶給您那些成長呢？

A1：可以增進解決學生事務的能力及處室協調的能力，所以我覺得目前的兼任職務工作對我來說在解決問題及人際關係上是有幫助的。

A2：獲得了處室內同仁的尊敬及同仁間相互合作的機會，

並可營造大家庭的觀念，與同仁有福同享，有難同當，提升處室的向心力，讓事務更能順利的推行。

L1：在兼任職務中獲得到邁向更高職位的資格，增加本身經歷及能力，並且有了豐富的經驗，而且薪水也比一般教師多一些，對於本身經濟方面是有幫助的。

L2：能學習到業務的處理方式及與人溝通的方法，並補足本身在這方面的不足，在面對自己業務推展中是很有幫助。

C1：可以獲得到運動員的尊敬，並且可以看到運動員一天一天的進步及成長，無論是在運動員專項技能上還是運動品格上都是如此。

C2：可以爭取到好的比賽成績及增加比賽經驗，並能讓運動員在升學上有所幫助，一方面也有利於下屆隊員的招生，使團隊可以邁向永續經營的模式，一直延續下去。

T1：可以讓自己的兼任職務年資增加，讓導師年資增加，以後就不用再輪流擔任了，而且也會多了一份額外的收入。

T2：現在因為社會結構及家庭組成不同，兼任職務可以幫助我了解到新世代的學生到底在想什麼？對於帶領學生時會更有幫助及符合新的教育潮流。

2. 請問您目前兼任的職務對於您的期待是否符合呢？

A1：是的，而且覺得自己可以勝任此項工作，每天上班都是充滿期待及活力。

A2：我覺得還好，但自己還是會努力的擔任，面對問題也

不會退縮，並期許自己可以圓融的解決問題，及做為下次如果有機會轉換處室的準備。

L1：是的，對於目前的工作成效是滿意且愉快的，面對工作都能坦然面對，雖然辛苦了一點，但一切都是值得。

L2：是的，完全符合自己所期待的一樣，期待下次能換一下不同的兼任職務經歷看看，以拓展自己的視野及增進自己不同的能力。

C1：還好，我覺得自己可以做得再好一點，尤其在帶領運動員方面，應該可以更為細心及細膩，讓運動員可以更無慮的在安全的環境下訓練。

C2：是的，是符合自己所期待的，但希望自己可以讓運動員在訓練及學校生活上能更好一點。

T1：是的，兼任職務年資逐年的在增加當中，我想離不用擔任的時候應該不遠了。

T2：還好，老實說現在學生真的不知道在想什麼？還是這就是次世代的思維，有時會有點吃力的感覺。

3. 請問您目前兼任的職務可以帶給你那些機會及挑戰呢？

A1：每天的工作內容都是充滿著挑戰，無論是學生事務或是臨時所發生的事件，對我來說都是充滿著挑戰，但也同時給我思考如何解決的方法，讓事件可以圓滿的解決。

A2：我是覺得每天都是新的挑戰，每天都不太一樣，所以就是一件一件可按部就班來做，應該可以會有好的結果才對。

L1：我覺得可以帶給我增加解決事情的能力，遇到較困難的問題也比較會去請教較資深的教師或是有做過的教師，聽取其經驗並思考要如何尋求良好的解決之道，來讓事務能更順利。

L2：目前來說的確是一項很大的挑戰，因為我從來沒有兼任此項職務，所以覺得許多的事情都是新挑戰，不僅的業務的內容，還有如何與其它處室之間的溝通與協調。

C1：除了學生上課外，能訓練的時間變得很少，常會覺得能指導運動員的內容有限，使得在訓練節奏上相當緊，這對身為教練的我無非是一大挑戰。

C2：帶領團隊需要花費很大的精神及氣力，常會利用到假日或是下班的時間，有時對我而言是一項挑戰。

T1：現在的學生問題層出不窮，幾乎每天都會有問題產生，面臨要了解及解決問題對我來說是一項很大的挑戰。

T2：面臨現在新的教育政策，兼任職務教師在職權上內容常有模糊不清的情況產生，我覺得這應該是所有有兼任職務的人來說都是一項挑戰。

### 三、兼任職務的困境現況

1. 請問您在目前所兼任的職務對於教學方面面臨那些問題呢？

A1：是有一些問題產生，有時因為兼任職務工作繁忙導致無法準時上課，讓一節課的時間縮短許多，並且接近學習評量時常需要趕課，造成教學品質不是很好。

A 2：因常常需要公出開會，學校排定代課教師授課常造成自己在班級教學進度無法明確的掌握，學生學習狀況也無法瞭解，使得教學時不知道要教什麼。

L 1：常會因業務工作繁忙使得無法準時上課，有時在上課時還會無法專心於教學上，自己感覺到自己的教學好像有點退步的感覺。

L 2：因為兼任職務工作的內容繁鎖，常常會感覺到做不完或是陷入了困境，導致在進行教學時會時常想到業務工作上的內容，讓自己的教學內容沒頭沒尾的。

C 1：不會有影響，因為團隊訓練的時間與教學時間是不抵觸的，所以不太會有困難之處，但有時還是會請公假帶隊比賽的情況，影響到自己的教學進度。

C 2：不會有影響，訓練時間與教學時間不同，所以不覺得有什麼樣的問題。

T 1：有時為了處理班級問題，使得下堂課無法準時班級上課及無法休息的情況產生。

T 2：在教學前時常為了處理班級事務而影響教學進度，使得教學內容無法完整的呈現，我想這應該是我的一大困境。

2. 請問您在目前所兼任的職務對於您身心方面面臨那些問題呢？

A 1：因為每天下班的時間會比較晚，回到家時常會感覺到疲累，我想應該是在兼任職務工作期間無法抽空休息及整理好情緒，我覺得會影響到工作品質及家庭品質。

A 2：對於目前兼任職務工作時常會感到疲累，每天下班後

急著接小孩返家，返家還需照料家庭，覺得一天的時間太少了，感覺無法所有的事情都做好。

L1：覺得返家後還要做兼任職務的工作未完成的待辦事項，有時會覺得沒有自己休閒或休息的時間，好像白天及晚上都是在工作一樣，常感到精神上及身體上無法負荷。

L2：常有時利用假日到學校完成平日未完成的工作，有時覺得自己把時間都給了學校一樣，完全沒有把時間給家庭及小孩，常感到一個禮拜七天都有工作的感覺，真的有疲累的感覺。

C1：常會發現運動員的表現與自己的標準相差甚遠，所以都在絞盡腦汁在想方法改善，常會感到腦袋真的很累，而且有時會利用假日進行訓練課程，常發現自己都沒辦法完全充份的休息。

C2：感覺到疲累的感覺，因為有要早起訓練跟晚下班的情況，有時還會有假日的訓練，進而發現自己與以往的朋友較無聯絡了，因為返家就累了而都無法跟朋友好好聚一聚。

T1：因為從早到下班前都需要跟著班級作息，下班後常會覺得很疲累，有時在家時變得無法做自己想做的事情，反而覺得影響到自己的生活品質。

T2：覺得現在學生會發生的問題實在太多了，上班有時都會覺得真的處理不完，常會感覺到很累，回到家時常會有不想再說話的情況，而且有時學生家長晚上還會打電話給我，有時真的讓我覺得自己都沒有個人時間了。