

排球教練的工作動機及運動熱情的關係：雙因子理論的觀點

邱榮貞*

南臺科技大學體育教育中心

*通訊作者：邱榮貞
通訊地址：710 臺南市永康區南臺街 1 號
E-mail: jane1996@stust.edu.tw
DOI:10.6167/JSR.201912_28(2).0007
投稿日期：2019 年 5 月 接受日期：2019 年 7 月

摘 要

本研究目的為探討各級排球教練的工作動機與運動熱情的關係，以雙因子理論為基礎探討保健、激勵因素與運動熱情的關聯。採問卷調查法，在全國 105 學年度排球比賽賽季期間進行研究施測。以擔任國小、國中、高中、大專排球等各級教練為研究對象，共得有效樣本 184 份。資料蒐集經分析排球教練的基本資料與變項的相關情形，最後利用迴歸分析檢驗研究假設。本研究之主要結果：一、保健因素、激勵因素、調和式熱情、強迫式熱情具有中等程度的正相關，且皆達顯著。二、對於排球教練的強迫式運動熱情及調和式熱情預測力假設獲得支持，保健因素具有一定程度的預測效果，在置入激勵因素後能夠額外解釋更多的運動熱情，顯示激勵因素是有效激勵動機的因素。根據研究結果，排球教練保健因素的工作環境能正向預測熱情，因此可以從改善工作環境來提升教練對排球的熱情。此外，除了保健因素之外，激勵因素的工作成就感、工作挑戰性、個人學習成長更能增加排球教練的熱情。本研究依據研究結果，提出具體建議與未來研究方向。

關鍵詞：激勵因素、保健因素、調和式熱情、強迫式熱情

壹、緒論

排球運動向來是臺灣廣受歡迎的運動項目，近年來從 2013 年末代東亞運動會開始，中華男排代表隊一路過關斬將，最後勇奪臺灣在正式大型國際賽事的首面排球金牌。此外，在 2015 年亞洲俱樂部男子排球賽，中華男排突破記錄，獲得冠軍獎盃，燃起全臺灣排球迷的熱情。近年連續多項國際排球賽事，我國球員展現了「球不落地，永不放棄」的精神而屢受好評，經相關單位努力推廣經營排球企業聯賽，排球已成國人最喜愛的運動項目之一。

然而，球員們亮麗的成績表現，隱身背後的功臣推手是教練們心血的付出，排球教練工作實為多樣且富於變化，具冒險性與挑戰性（陳政達，2008）。目前多數學校因無法申請運動專任教練，普遍由學校體育教師或有興趣教師來擔任校隊教練（林國欽、王建興，2016；胡凱揚、周嘉琪，2013）。排球教練面對教學、訓練、行政三項工作內容，形成身兼多職造成身心的負擔，產生角色的衝突，也可能因此降低其帶隊的熱情與付出之意願（劉宛蓁、李世元、孫美蓮、林政德，2016）。因此，如何對身兼數職的教練設計激勵措施，是一個很重要的課題。

雙因子理論 (two factor theory) 是解釋與說明人們為何工作的動機理論，主要觀點是基於人們工作有被保障與被激勵的二元需求，亦稱「激勵—保健因素理論」（洪嘉盈，1998；Kanfer, Chen, & Pritchard, 2008; Khan, Abbas, & Zaki, 2017）。雙因子理論由知名學者 Herzberg 所提出，將工作動

機區分為兩大因子：激勵因子 (motivators factors) 與保健因子 (hygiene factors)。激勵因子主要關注在工作的內容本身，藉由創造滿意感來提高工作態度與成就感、工作挑戰性、受賞識感與個人學習成長等。此類因子可提供個人滿足的事物，與工作本身所衍生的獎酬、獎勵、成就、榮譽等有關，能夠提升影響工作滿意的因素皆稱為激勵因素。保健因子是屬於工作相關的基本要素，具體來說包含：工作環境、薪資、福利等，這些因素是工作的基本要素，若缺乏將造成不滿意。

雙因子理論已經廣泛地應用在教育情境。例如，吳欣蓓、陸洛、顧家祈與張好玥 (2010) 曾指出激勵鼓舞對員工有正向影響，由於人都喜歡被稱讚鼓勵，因此老師對學生的稱讚、教練對球員的表現肯定、老闆對員工加薪等，都是激勵理論在現實生活中的應用。另外，張芳全 (2014) 與林慈芳 (2018) 應用 Herzberg 的理論在提升教師的教學品質及工作投入，他們也都認為提供保健因子（如：良好的工作環境、公平對待等），可以消除教師的不滿意，維持滿意度；而提供激勵因子（如：帶職帶薪進修、升遷機會、學術獎勵等），可增進教師工作滿意度。

相較於雙因子理論在教育領域有許多的探討，在體育運動領域的有關雙因子理論的討論並不多，僅止於應用上的建議，缺少實證研究。例如，林國欽、鄭賀珍、李俞麟與陳盛彬 (2012) 指出現今的職業運動選手對於單一激勵方式的需求已經無法滿足，必須針對不同屬性的職業運動選手

需求，建議以雙因子理論來設計多元的激勵方式。潘冠璇 (2011) 以雙因子理論為基礎，探討激勵理論於選手運動行為上之應用。由此看來，探討排球教練的激勵與保健因子是一項重要的課題；而且激勵與保健因子，可能與排球教練的工作熱情有密切關聯。

運動熱情學者 Vallerand et al. (2003) 認為，運動熱情係指個體對自己喜愛及感知重要的運動會產生強烈的心理傾向，並願意對該項運動投入大量時間、金錢與精力。熱情可以解釋為個體從事某件事情的動機，並使個體的生活更加有樂趣及意義。不過，熱情可能使個人的生活失去平衡點，有可能產生負向影響的熱情。Vallerand and Miquelon (2007) 提出兩種不同熱情：調和式熱情 (harmonious passion, HP) 與強迫式熱情 (obsessive passion, OP)。調和式熱情是指個體自主性的熱愛運動，對於運動是生活協調的滿足，能產生愉悅與幸福的感受；強迫式熱情是個體控制支配性的熱愛運動，對運動是一種不得不去做的態度，熱情是有目的性，容易產生壓力及導致負面的結果。相關的研究結果顯示調和式熱情與幸福感有正相關，強迫式熱情則為負相關 (張文馨、陳思羽、季力康，2012; 黃泰盛，2018)。此外，胡凱揚 (2015) 的質性研究顯示，多數教練依然對該項運動存有熱愛、熱情與使命感，願意為學生及運動團隊犧牲奉獻。由此看來，教練的激勵、保健動機與熱情存在密切的關係，而其可能關係是如何呢？

張宏亮 (1992) 早期的調查發現，專

任教練離職率高達 67.5%，林宗聰 (2009) 以深入訪談方式，探討運動教練離職的主因及其失落感，發現工作壓力、待遇、角色衝突、人際關係等是離職的主要因素。此外，不少調查發現，編制內專任運動教練人數成長很多，但總聘用人數未明顯成長，因此建議從獎勵制度給予教練們實質鼓勵，增加其對工作的認同 (方靖仁，2012; 楊金昌，2018)。根據以上，本研究認為對於排球教練的運動熱情，激勵因素與保健因素有不同程度的影響關係，因此假設一：保健因素能正向預測強迫式熱情與調和式熱情。此外，不論是強迫式熱情或調和式熱情，保健因素雖然具有一定程度的預測效果，不過激勵因素能夠額外解釋更多的運動熱情。因此假設二：對於排球教練的強迫式熱情與調和式熱情，扣除保健因素有預測效果，激勵因素能夠額外解釋更多的運動熱情。總之，本研究旨在瞭解排球教練激勵因素、保健因素與運動熱情的關係，期望透過本研究瞭解排球教練於職場與訓練實務中，瞭解激勵與熱情的關係。並期望藉由討論激勵保健因素與運動熱情的關係，能提供未來排球教練制度的建置，使排球訓練工作獲得良好績效，排球運動之推廣也將因此獲益。

貳、方法

一、研究對象

本研究對象為 105 學年度擔任國小、國中、高中、大專排球教練等各級教練 184 人。男性 135 人，女性 49 人，各項基

本資料如表 1。

表 1 各項基本資料摘要表

背景變項	人數	百分比 (%)
性別		
男生	135	73
女生	49	27
年齡		
20~30 歲	36	20
30~40 歲	93	50
41 歲以上	55	30
球隊層級		
國小	47	26
國中甲級球隊	24	13
國中乙級球隊	23	13
高中甲級球隊	27	15
高中乙級球隊	29	15
大專院校	34	18
教練年資		
5 年以下	47	26
5~10 年	62	33
10 年以上	75	41
學校位置		
市區	97	53
一般鄉鎮	74	40
偏遠山區／離島	13	7
校內擔任職務		
專任教練	41	22
專任教師	71	39
組長／主任	54	29
代理(兼課教師)	18	10
球隊職務		
執行教練	147	80
助理教練	37	20

資料來源：本研究整理。

註：N = 184。

二、研究工具

(一) 雙因子工作動機

本研究以 Herzberg 所提出之雙因子理論為基礎，參考教育領域的雙因子理論的測量工具(如：唐意瑩，2006；陳怡如，2001；陳熾如，2006；黃英凡，2003)，發展出本研究的激勵因素與保健因素之工作動機量表。激勵因素包含四個向度：工作成就感、工作挑戰性、受賞識感、個人學習成長。保健因素亦為四個向度為：工作環境、學校行政、薪資待遇、福利制度。激勵因素與保健因素各向度皆為五題，題目見附錄。本量表採李克特(Likert)五點量尺，從非常同意、同意、無意見、不同意至非常不同意，並依序給予5分至1分。在量表信度，以內部一致性進行信度分析，在激勵因素方面，工作成就感為.79、工作挑戰性為.71、受賞識感為.72、個人學習成長為.75。保健因素方面，工作環境為.74、學校行政為.90、薪資待遇為.72、福利制度為.77。

(二) 運動熱情

本研究使用李焯煌、季力康與彭涵妮(2007)翻譯自 Vallerand et al. (2003)的運動熱情量表測量教練對運動的熱情。本量表根據研究情境的不同，將原量表文字稍加修改，包括「調和式熱情」6題(如：擔任教練讓我感到生活多采多姿)、「強迫式熱情」7題(如：我對擔任教練的需求很強烈，無法克制自己不參與)二份量表。本量表採李克特(Likert)五點量尺，從非常同意、同意、無意見、不同意至非常不同意等，並依序給予5分至1分。在信度分析方面，強迫式熱情為.85、調和式熱情為.83。

三、研究流程

本研究在全國 105 學年度排球比賽賽季期間進行研究施測。以擔任國小、國中、高中、大專排球等各級教練為研究對象，先與各校教練電話進行聯繫，說明本研究動機與目的，並在徵求教練同意後進行問卷調查施測。問卷採匿名方式進行，在施測前研究者會說明填答方式，並告知所有資料僅供研究之用，若受試者有任何的疑慮或不舒服隨時可中斷填答。問卷當場施測，當場回收。共施測 215 份問卷，未完成回收及無效問卷共 31 份，有效問卷共計 184 份，有效問卷回收率為 85.58%。

四、資料處理與分析

本研究使用套裝統計軟體 SPSS 18.0 for Windows 統計軟體進行資料分析，利用敘述性統計次數分配、百分比、平均

數、標準差與皮爾遜積差相關 (Pearson correlation) 等方法，分析排球教練的基本資料與變項的相關情形。最後利用迴歸分析 (regression analysis) 檢驗研究假設。本研究有關統計上的顯著性考驗，設為 $\alpha = .05$ 為顯著水準。

參、結果

一、排球教練保健因素、激勵因素及運動熱情分析之平均數、標準差及相關

排球教練保健因素、激勵因素、調和式熱情、強迫式熱情之相關、平均數及標準差見表 2。從平均數顯示，保健因素以工作環境得分最高 ($M = 4.10, SD = 0.56$)，其餘依序為學校行政 ($M = 3.58, SD = 0.87$)、薪資待遇 ($M = 3.44, SD = 0.66$)、福利制度 ($M = 3.25, SD = 0.75$)；教練的激

表 2 保健因素、激勵因素及運動熱情分析之平均數、標準差及相關

變項	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 工作環境	—									
2. 學校行政	.69*	—								
3. 薪資待遇	.30*	.46*	—							
4. 福利制度	.33*	.40*	.42*	—						
5. 工作成就感	.32*	.44*	.24*	.20*	—					
6. 工作挑戰性	.46*	.39*	.29*	.25*	.61*	—				
7. 受賞識感	.62*	.52*	.33*	.30*	.42*	.61*	—			
8. 個人學習成長	.52*	.40*	.15*	.21*	.31*	.40*	.56*	—		
9. 調和式熱情	.41*	.40*	.29*	.22*	.55*	.51*	.30*	.41*	—	
10. 強迫式熱情	.42*	.41*	.26*	.29*	.50*	.55*	.47*	.45*	.60*	—
平均數	4.10	3.58	3.44	3.25	4.41	4.15	4.04	4.03	4.29	3.60
標準差	0.56	0.87	0.66	0.75	0.55	0.49	0.57	0.53	0.54	0.75

資料來源：本研究整理。

* $p < .05$

勵因素以工作成就感得分最高 ($M = 4.41, SD = 0.55$)，其餘依序為工作挑戰性 ($M = 4.15, SD = 0.49$)、受賞識感 ($M = 4.04, SD = 0.57$)、個人學習成長 ($M = 4.03, SD = 0.53$)；調和式熱情 ($M = 4.29, SD = 0.54$)、強迫式熱情 ($M = 3.60, SD = 0.75$) 皆屬於中等程度。相關顯示，激勵因素、保健因素、調和式熱情、強迫式熱情具有中等程度的正相關，且皆達顯著。

二、排球教練保健因素與激勵因素對運動熱情之迴歸分析

本研究以多元迴歸分析檢驗研究假設，分析保健因素與激勵因素對運動熱情的預測，結果見表 3。在預測強迫式熱情，

表 3 保健因素及激勵因素對熱情的迴歸分析

自變項	強迫式熱情		調和式熱情	
	H1	H2	H1	H2
保健因素				
工作環境	.25*	.06	.27*	.20
學校行政	.17	.04	.15	.01
薪資待遇	.05	.02	.15	.14
福利制度	.12	.09	.00	-.01
ΔR^2	.22	.15	.21	.13
激勵因素				
工作成就感		.23*		.33*
工作挑戰性		.25*		.27*
受賞識感		.02		-.31*
個人學習成長		.24*		.25*
ΔR^2		.20		.24
Adjusted R^2	.21	.39	.20	.43
F	12.84*	15.89*	12.05*	17.93*

資料來源：本研究整理。

註：H1 與 H2 表示假設一與假設二；係數為標準化迴歸係數； ΔR^2 是淨解釋變異量；Adjusted R^2 是調整過後的整體解釋變異量。

* $p < .05$

保健因素的工作環境有顯著正向預測力，保健因素的整體解釋力為 22%；此外，在置入激勵因素後能額外解釋 20%，顯示激勵因素對強迫式熱情具有額外的解釋效果。在預測調和式熱情，保健因素的工作環境有顯著正向預測力，保健因素解釋力為 21%；在置入激勵因素後能額外解釋 24%，顯示激勵因素對調和式熱情亦具有額外的解釋力。從上述結果可知，本研究假設一與假設二皆獲得支持。

進一步檢視各構面的預測效果，在預測強迫式熱情，保健因素的工作環境有顯著的正向預測效果 ($\beta = .25, p < .05$)，激勵因素的工作成就感 ($\beta = .23, p < .05$)、工作挑戰性 ($\beta = .25, p < .05$) 以及個人學習成長 ($\beta = .24, p < .05$) 具有顯著的正向預測力。在預測調和式熱情，保健因素的工作環境有顯著的正向預測效果 ($\beta = .27, p < .05$)，激勵因素的工作成就感 ($\beta = .33, p < .05$)、工作挑戰性 ($\beta = .27, p < .05$)、受賞識感 ($\beta = -.31, p < .05$) 以及個人學習成長 ($\beta = .25, p < .05$) 具有顯著的預測效果，其中工作成就感、工作挑戰性、個人學習成長為正向預測效果，值得注意的是受賞識感為負向預測效果。

肆、討論

一、討論

本研究探討排球教練激勵因素、保健因素與運動熱情關係，試圖瞭解排球教練於職場與實務訓練工作的工作動機與運動熱情的關聯。本研究以全國各級的排球教

練為對象，研究結果有以下幾項的重要發現。

首先，保健因素的工作環境能正向預測強迫式熱情及調和式熱情。這顯示排球教練從事訓練工作，工作環境的基本條件能提升教練對排球運動的二種熱情。本研究結果顯示，學校行政、薪資待遇、福利制度皆與教練的熱情沒有顯著的關係，顯示工作環境，如場地設備、工作氣氛及同仁相處，是教練在意且能影響教練對排球運動的熱情。這樣的結果可能說明排球教練在學校體系裡工作，學校行政、薪資待遇、福利制度不會有太大的差異（方靖仁，2012；楊金昌，2018），而工作環境涉及到每日工作所面對的場域，因而會直接影響教練的熱情。由於過去缺少雙因子理論與熱情關係的研究，是否在學校體系裡工作環境對熱情的影響力，會高於學校行政、薪資待遇及福利制度，還需要更多的研究來證實。從本研究結果看來，改善工作環境來提升教練對排球的熱情，是一項重要的課題。

其次，本研究發現在排除保健因素之後，激勵因素能額外解釋排球教練的強迫式熱情與調和式熱情，顯示激勵因素在解釋強迫式熱情與調和式熱情的重要性。這樣的結果顯示，排球教練工作本身的成就感、挑戰性，以及與工作本身所衍生的獎酬、成就、榮譽等，能在保健因素之外，提升教練的強迫式熱情與調和式熱情。這樣的結果吻合雙因子理論的觀點，亦即工作本身的成就與榮譽能增加個人對運動的喜愛與感知（Kanfer et al., 2008; Khan et

al., 2017）。從本研究結果看來，提升排球教練對工作本身的成就與榮譽，能增加教練個人對運動的熱情。這樣的研究結果，呼應了過去教育情境的工作動機的研究，也就是激勵因子能增進教師的工作效能（林慈芳，2018；張芳全，2014）；而本研究發現顯示激勵因子的成就感、挑戰性和學習成長，能維繫排球教練的工作熱情。

值得注意的是本研究結果顯示激勵因素的受賞識感負向預測調和式熱情，由於在皮爾遜積差相關受賞識感與調和式熱情為正相關（ $r = .30$ ），這顯示可能是多元迴歸分析裡的多元共線造成正負向關係的改變。由於本研究的變項是工作動機與熱情，這二個變項都來自排球教練的填答，研究資料的單純來源，因而造成多元共線的現象。未來的研究建議在研究方法上，儘可能以不同時間點收取研究資料，或以改變用其他的問卷來進行研究，以避免多元共線的情況發生（邱皓政，2019）。

二、結論與建議

本研究結果發現，排球教練保健因素的工作環境能正向預測熱情，因此可以從改善工作環境來提升教練對排球的熱情。此外，除了保健因素之外，激勵因素的工作成就感、工作挑戰性、個人學習成長更能增加排球教練的熱情。具體而言，若更有效增強排球教練的熱情，除了工作環境的友善尊重，排球教練的勇於接受工作挑戰，施展自己的抱負，達到自我期許，都是有效增強教練熱情的可行策略。

本研究的研究限制與未來研究建議，

除先前所說以不同時間點收取研究資料，尚有建議如下：第一，本研究的樣本是排球教練，而排球隊是團隊運動，其研究結果可能無法完全類推到其他的運動教練。第二，本研究的雙因子工作動機測量是參考教育領域的測量工具，雖然排球教練歸屬於教育領域，且信度分析結果亦顯示有不錯的信度係數，但排球教練的工作動機可能與一般教師的工作動機不同，此一不同可能威脅到本研究的內在效度，影響到本研究的結果應用到排球教練的工作動機。第三，本研究以工作動機的雙因子理論為基礎，後續研究可進一步探討其他工作動機與熱情的關係，或可探討保健因素及激勵因素與熱情其中的影響機制。例如，專業與商業化是排球未來發展的方向，未來研究可探討競賽成績、獎金或贊助商等因素，對教練的工作動機與其熱情傾向的關係。這些都值得後續研究深入探討，共同為臺灣的排球運動貢獻心力。

參考文獻

1. 方靖仁 (2012)。臺灣地區各級學校專任運動教練聘用概況分析。中華體育季刊，**26**(4)，509-514。doi:10.6223/qcpe.2604.201212.1513
[Fang, C.-J. (2012). An analysis of the current employment situation of school sport coaches at all levels of education in Taiwan. *Quarterly of Chinese Physical Education*, *26*(4), 509-514. doi:10.6223/qcpe.2604.201212.1513]
2. 吳欣蓓、陸洛、顧家祈、張妤玥 (2010)。轉換型領導行為、部屬工作壓力及主管滿意度的關聯——人格特質為調節變項。中華管理學報，**11**(2)，1-30。doi:10.30053/CHJM.201006.0001
[Wu, H.-P., Lu, L., Ku, C.-C., & Chang, Y.-Y. (2010). The associations between transformational leadership behaviors and subordinates' work stress and supervisor satisfaction. *Chung Hua Journal of Management*, *11*(2), 1-30. doi:10.30053/CHJM.201006.0001]
3. 李焯煌、季力康、彭涵妮 (2007)。熱情量表之建構效度。體育學報，**40**(3)，77-87。doi:10.6222/pej.4003.200709.1107
[Li, C.-H., Chi, L.-K., & Peng, H.-N. (2007). Construct validity of Passion Scale. *Physical Education Journal*, *40*(3), 77-87. doi:10.6222/pej.4003.200709.1107]
4. 林宗聰 (2009)。離職運動教練之經驗研究。國北教大體育，**3**，81-88。doi:10.6659/NTUEPE.2009.3.81
[Lin, C.-T. (2009). Study on the experience of resigned sports coaches. *Sports & Exercise Research*, *3*, 81-88. doi:10.6659/NTUEPE.2009.3.81]
5. 林國欽、王建興 (2016)。大專院校羽球運動教練自覺專業能力之研究。高師大體育，**14**，104-122。doi:10.6305/PENKNU.2015.14.8
[Lin, K.-C., & Wang, C.-H. (2016). Study on the self-perceived professional competency of badminton coaches in colleges and universities. *Journal of Physical Education of National Kaohsiung Normal University*, *14*, 104-122. doi:10.6305/PENKNU.2015.14.8]
6. 林國欽、鄭賀珍、李俞麟、陳盛彬 (2012)。激勵理論於職業運動選手運用之探討。嘉大體育健康休閒期刊，**11**(3)，214-222。doi:10.6169/NCYUJPEHR.11.3.22

- [Lin, K.-C., Cheng, H.-C., Lee, Y.-L., & Chen, S.-P. (2012). Applying the incentive theory on the professional athletes. *NCYU Physical Education, Health & Recreation Journal*, 11(3), 214-222. doi:10.6169/NCYUJPEHR.11.3.22]
7. 林慈芳 (2018)。從雙因子理論促進中高齡教師創意教學表現之策略。 *福祉科技與服務管理學刊*, 6(1), 17-28。doi:10.6283/JOCSG.201804_6(1).17
[Lin, C.-F. (2018). Use of motivation-hygiene theory to improve elderly teachers' creative teaching performance. *Journal of Gerontechnology and Service Management*, 6(1), 17-28. doi:10.6283/JOCSG.201804_6(1).17]
 8. 邱皓政 (2019)。 *量化研究與統計分析：SPSS 與 R 資料分析範例解析* (第六版)。臺北市：五南。
[Chiu, H.-C. (2019). *Quantitative research and statistical analysis: SPSS and R data analysis and examples* (6th ed.). Taipei, Taiwan: Wu Nan.]
 9. 胡凱揚 (2015)。大專院校運動教練工作熱情之預備性研究。 *運動健康休閒學報*, 6, 1-10。
[Hu, K.-Y. (2015). The preliminary study of coach's passion at work in college. *Journal of Sports Health and Leisure*, 6, 1-10.]
 10. 胡凱揚、周嘉琪 (2013)。學校運動代表隊教練之熱情與倦怠。 *大專體育*, 124, 39-44。doi:10.6162/SRR.2013.124.06
[Hu, K.-Y., & Chou, C.-C. (2013). Exploring sport coach's passion and burnout of varsity team in school. *Sports Research Review*, 124, 39-44. doi:10.6162/SRR.2013.124.06]
 11. 洪嘉盈 (譯) (1998)。 *兩因素理論：工作動機研究報告* (原作者：F. Herzberg, B. Mausner, & B. B. Snyderman)。臺北市：實學社。
[Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1998). *The motivation to work* (C.-Y. Hung, trans.). Taipei, Taiwan: Shi Hsueh She.]
 12. 唐意瑩 (2006)。 *學校行政人員激勵—保健因素與工作投入關係之研究——以屏東縣境之大學校院為例* (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
[Tang, Y. Y. (2006). *The study of relationship between school staffs' motivation-hygiene factor and job involvement—An example of universities in Pingtung County* (Unpublished master's thesis). National Pingtung University of Education, Pingtung, Taiwan.]
 13. 張文馨、陳思羽、季力康 (2012)。運動熱情與主觀幸福感的關係：正向情緒的中介效果。 *體育學報*, 45(4), 301-309. doi:10.6222/pej.4504.201212.0804
[Chang, W.-S., Chen, S.-Y., & Chi, L.-K. (2012). The relationship between passion and subjective well-being in athletes: The mediating role of positive emotion. *Physical Education Journal*, 45(4), 301-309. doi:10.6222/pej.4504.201212.0804]
 14. 張宏亮 (1992)。學校專任運動教練離職因素之研究。 *體育學報*, 14, 123-143。doi:10.6222/pej.0014.199212.2710
[Chang, H.-L. (1992). A study on the factors of turnover of full time coaches. *Physical Education Journal*, 14, 123-143. doi:10.6222/pej.0014.199212.2710]

15. 張芳全 (2014)。教師激勵的理論與應用。教師天地，191，17-23。
[Chang, F.-C. (2014). Theory and application of motivation for teachers. *Teacher's Garden*, 191, 17-23.]
16. 陳怡如 (2001)。高屏地區國民小學教師激勵之研究——以 Herzberg 理論為例 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東市。
[Chen, I.-J. (2001). *A study of Herzberg's theory on the motivation of elementary teachers in Kaohsiung and Pingtung area* (Unpublished master's thesis). National Pingtung Teachers College, Pingtung, Taiwan.]
17. 陳政達 (2008)。排球運動教練知識取得、應用與創新之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣體育學院，臺中市。
[Chen, J.-T. (2008). *An investigation of application and innovation for obtainable knowledge of volleyball coaches* (Unpublished master's thesis). National Taiwan University of Sport, Taichung, Taiwan.]
18. 陳嬾如 (2006)。國小兼行政教師知覺激勵保健因素與行政工作投入關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
[Chen, Y. R. (2006). *Motivator-hygiene factors perceived by elementary school administrative teachers and the relationship with devotion to administrative works* (Unpublished master's thesis). National Kaohsiung Normal University, Kaohsiung, Taiwan.]
19. 黃英凡 (2003)。激勵保健因素對高屏原住民地區國小教師專業承諾影響之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
[Hwang, Y. F. (2003). *Study on the influence of the motivator-hygiene factors on the professional commitment of elementary school teachers in aboriginal areas of Kaohsiung-Pingtung* (Unpublished master's thesis). National Pingtung University of Education, Pingtung, Taiwan.]
20. 黃泰盛 (2018)。大學排球選手熱情、基本心理需求及運動幸福感之預測分析。臺灣體育學術研究，65，39-56。doi:10.6590/TJSSR.201812_(65).03
[Huang, T.-S. (2018). Predictive analysis for passion, basic psychological needs, and well-being in sport of collegial volleyball athletes. *Taiwan Journal of Sports Scholarly Research*, 65, 39-56. doi:10.6590/TJSSR.201812_(65).03]
21. 楊金昌 (2018)。臺灣學校專任運動教練政策之分析——以地方政府所屬各級學校聘任專任運動教練現況為例。學校行政，115，204-222。doi:10.6423/HHHC.201805_(115).0011
[Yang, J. C. (2018). The analysis of fulltime athletic coaches in Taiwan—A case study of the employed fulltime coaches in local governments. *School Administrators*, 115, 204-222. doi:10.6423/HHHC.201805_(115).0011]
22. 劉宛蓁、李世元、孫美蓮、林政德 (2016)。高雄市公立高中體育教師工作壓力與情緒管理之相關性研究。嘉大體育健康休閒期刊，15(1)，38-50。doi:10.6169/NCYUJPEHR.15.1.04
[Liu, W.-C., Lee, S.-Y., Sun, M.-L., & Lin,

- C.-T. (2016). Relations between working stress and emotion management—A case study of physical education teachers in public high schools in Kaohsiung City. *NCYU Physical Education, Health & Recreation Journal*, 15(1), 38-50. doi:10.6169/NCYUJPEHR.15.1.04]
23. 潘冠璇 (2011)。激勵理論於選手運動行爲上之應用。輔仁大學體育學刊，**10**，344-358。doi:10.29697/JPE.201105.0023
- [Pan, G.-X. (2011). The application of motivation theory in athletic sports behavior. *Journal of Physical Education Fu Jen Catholic University*, 10, 344-358. doi:10.29697/JPE.201105.0023]
24. Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work motivation: Past, present, and future*. London, UK: Routledge.
25. Khan, A. A., Abbas, N., & Zaki, K. A. (2017). Effect of incentives based two factor theory on employee performance in telecom sector of Pakistan. *The Nucleus*, 54(3), 173-180.
26. Vallerand, R. J., & Miquelon, P. (2007). Passion for sport in athletes. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 233-248). Champaign, IL: Human Kinetics.
27. Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. doi:10.1037/0022-3514.85.4.756

附錄

本研究使用的工作動機量表激勵因素包含四個向度：工作成就感、工作挑戰性、受賞識感、個人學習成長。保健因素亦為四個向度為：工作環境、學校行政、薪資待遇、福利制度。激勵因素與保健因素各向度皆為五題。

一、激勵因素

- (一) 工作成就感：1. 我覺得排球訓練工作合乎我的興趣；2. 我在訓練工作中能夠自我成長且感到滿足；3. 訓練工作讓我感到具有挑戰性，且能從中獲得成就感；4. 學校及家長的支持，能使我更有成就感；5. 有機會可獲得升遷及薪資提升，能讓我更有動力完成目標。
- (二) 工作挑戰性：1. 我覺得我能有效解決訓練工作上的問題；2. 我覺得訓練工作能夠展現我的理想及抱負；3. 參賽時，若市府或學校提供資源不足，我會主動向外界尋找資源；4. 即使在沒有訓練費情形下，我也會將訓練工作進度完成；5. 球隊發展與選手的進步成長，是我訓練的動力來源。
- (三) 受賞識感：1. 我的訓練方式能得到家長及選手的肯定；2. 我的帶隊理念能得到校長及學校同事的認同；3. 我的帶隊能力受到信任，因而有更多表現機會及自主權；4. 若表現優良時，市府及學校會有公開表揚及

獎勵；5. 訓練工作若有獲額外津貼，讓我感到滿足而更積極。

- (四) 個人學習成長：1. 我平日會和排球教練彼此討論並勉勵，以促進專業成長；2. 我會主動參與排球技術研討會；3. 我會報名參與排球非技術專項相關研討會（例：運動防護、體能訓練等）；4. 我的訓練工作能讓我對生活上人事物有更多創新的思維，並幫助解決工作以外的問題；5. 我的工作環境充滿學習與成長的氣氛。

二、保健因素

- (一) 工作環境：1. 我和隊職員之間能發揮互助合作的精神；2. 我和隊職員關係良好，訓練時工作氣氛融洽；3. 擔任教練工作在學校有被尊重與關心；4. 我所屬的訓練環境設備完善；5. 我帶隊時有充分的自主權，且能展現自己的能力。
- (二) 學校行政：1. 學校會主動瞭解球隊的需求並給予有效協助；2. 我對於學校給予球隊的支持及資源感到滿意；3. 學校會主動爭取經費改善球隊的訓練用品或設備；4. 我與學校行政主管人員相處情況良好；5. 校（院）長或球隊相關行政人員會主動找我商量球隊發展。
- (三) 薪資待遇：1. 我覺得目前工作薪資待遇很合理；2. 我覺得目前工作福利制度很完善；3. 就帶隊（訓練）工作量而言，我滿意每個月的薪資

所得；4. 若有額外付出時間訓練或帶隊比賽，我會希望可領有津貼補助；5. 對目前工作上享有之整體待遇福利，我感到滿意。

- (四) 福利制度：1. 我認為目前的工作考績獎金制度是合理的；2. 我認為目前的工作退休制度是合理的；3. 我認為目前的工作生活津貼制度(婚、喪、生育、教育)是合理的；4. 我認為目前的工作休、補假制度是合理的；5. 我認為目前帶隊參加比賽，市府或學校差旅費補助是合理的。

The Relationship Between Work Motivation and Sport Passion to Volleyball Coaches: A Perspective of Two Factor Theory

Jung-Chen Chiu*

Physical Education Center, Southern Taiwan University of Science and Technology

*Corresponding author: Jung-Chen Chiu

Address: No. 1, Nan-tai St., Yongkang Dist., Tainan City 710, Taiwan (R.O.C.)

E-mail: jane1996@stust.edu.tw

DOI:10.6167/JSR.201912_28(2).0007

Received: May, 2019 Accepted: July, 2019

Abstract

Based on Herzberg's two factor theory, the purpose of this study was to examine the relationship between work motivation and sports passion of volleyball coaches. This study used survey to collect data and 184 coaches who coached from elementary school to university participated during the season of national 105th academic year. I used regression to test the hypothesis. The results showed that hygiene factor positively predicted to obsessive passion and harmonious passion. Furthermore, the motivational factor can explain more variance than hygiene factor after added motivational factor into the regression model. The results supported to hypothesis and revealed that improve work environment can benefit to coaches' passion. The motivational factors, work achievement, work challenges, and personal learning growth can increase the passion of volleyball coaches. Based on the results, I make suggestions for application and future study.

Keywords: motivator factor, hygiene factor, harmonious passion, obsessive passion