

專任運動教練的社會支持、自我效能、角色壓力與 職業倦怠之相關研究

Research on the Affecting Factors of Social Support, Role Stress, Self- efficiency, and Burnout of Sport Coaches

李政翰 *Zheng-Han Li*

國立嘉義大學 體育健康休閒學系 碩士

張家銘 *Chia-Ming Chang*

國立嘉義大學 體育健康休閒學系 教授

侯堂盛 *Tang-Sheng Ho*

國立嘉義大學 體育健康休閒學系 教授

摘要

本研究主要目的在驗證專任運動教練的社會支持、角色壓力、自我效能與職業倦怠(簡稱 SREB 模式)之間的直接與間接關係。SREB 模式在參數樣本上皆獲得合適的適配度。本研究以國內之正式合格之專任運動教練為對象,採隨機抽樣,有效樣本數為 224 份,研究工具包含社會支持、角色壓力、自我效能與工作倦怠等四份量表,所得資料主要 SPSS 21.0 與 AMOS 21.0 兩個統計軟體進行分析,主要研究發現如下:一、「社會支持」、「自我效能」、「角色壓力」對「職業倦怠」能產生顯著直接影響力。二、「社會支持」對「角色壓力」能產生顯著直接影響力。三、「社會支持」對「自我效能」能產生顯著直接影響力。四、「角色壓力」、「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」之間,能產生顯著間接影響力。五、「角色壓力」、「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」之間,能產生顯著雙中介間接影響力,但在間接影響力沒有差異。本研究發現國內的專任運動教練之社會支持程度愈高,角色壓力程度愈小,自我效能程度愈高,職業倦怠的程度愈小。

關鍵詞: 社會支持、自我效能、角色壓力、職業倦怠

本文引用: 李政翰、張家銘、侯堂盛 (2020)。專任運動教練的社會支持、自我效能、角色壓力與職業倦怠之相關研究。休閒運動健康評論, 9(2), 31-47。

通訊作者: 侯堂盛

聯絡地址: 62103 嘉義縣民雄鄉文隆村 85 號

聯絡電話: 05-2220061

E-mail: johnson521119@yahoo.com.tw

ABSTRACT

The main purpose of this research aims to verify the direct relation and indirect relation among social support, role stress, self-efficiency and burnout (SREB) of sport coaches. SREB model achieved a good fit on goodness of fit examination. The participants of present research were sport coaches obtained from random sampling. The research tools were social support scale, role stress scale, self-efficacy scale and job burnout scale; and the present research obtained 174 effective samples. Data collected in the present research was analyzed by SPSS 12.0 and AMOS 21.0 statistical software. The major findings of the research are: 1. Social support, self-efficacy and role stress have direct and significant effect toward job burnout. 2. Social support has direct and significant effect toward role stress. 3. Social support has direct and significant effect toward self-efficacy. 4. Role stress and self-efficacy have indirect and significant effect between social support and job burnout. 5. Role stress and self-efficacy obtain a indirect and significant bi-medium effect between social support and job burnout. The present research concludes that the higher social support sport coaches receives the lower role stress they have; sport coacher with higher self-efficacy has lower level of job burnout.

Keywords: Social Support, Self-efficiency, Role Stress, Burnout.

壹、緒論

一、研究背景與動機

在台灣的專任運動教練是一份特殊的工作與職業，雖隸屬於學校的工作，除了早出晚歸的訓練工作外，有的運動教練可能還有學校的行政業務要兼辦，這無形中會讓專任運動教練產生壓力。我們相信壓力會影響個人健康，壓力是個人與環境的交互作用產生的，這可能也會影響專任運動教練指導學生的效能。同時，壓力會產生疾病，壓力和疾病是有相關聯性，若是沒有替代的適應方式，則壓力會加深 (Shepard, Absi, Whitselt, Passey, & Lovallo, 2000)，最後可能會產生工作倦怠感。此時，就算有很多社會支持可能也產生不了多大的鼓勵作用。

關於社會支持，以人際互動觀點來定義，認為社會支持是個人與團體之間聯繫，或與其他個人之間的相互影響關係，能增進個人適應能力，當在處理短期必要事件、長期挑戰、壓力和艱難，可調整個人適合環境的能力 (Caplan & Killilea, 1976)。社會支持雖有不同的定義，但一致認為社會支持的功能有直接效果以及緩衝效果，是透過情緒或心理反饋而影響個人的生理作用或促進個人健康行為，進而影響改變個人的身心健康，具有預防、適應及治癒的功能 (Cohen & Syme, 1985)。本研究主要根據 Langford, Bowsher, Maloney, and Lillis (1997) 對過去許多社會支持的研究作

統合指出，1.情緒支持 (emotional support)：指家人、朋友以及重要人，所供給的關懷、信賴、聆聽及愛，使個人感到自我重要性，且維持其自重感。2.訊息支持 (informational support)：指家人、朋友及重要他人所提供的指教、建議、引導以及相關的知識，來協助個人朝目標前進，減少半信半疑的感覺。3.實質支持 (actual support)：指家人、朋友及重要的他人所提供的幫助，例如物品、金錢、勞動、時間和整理環境。本研究係根據上述的定義，做為本研究的主要根據。

關於角色壓力，Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, and Rosenthal (1964) 提出角色模糊、角色衝突及角色過度負荷是構成角色壓力的主要三個要素，當個體一旦感受到角色衝突與角色模糊的現象，將產生個人來源的角色壓力，此時角色壓力者將會對壓力採取某些針對措施，因而產生順服、反抗等反應。Hardy and Conway (1978) 認為角色壓力係因內在系統受到外在力量的衝突，而產生不穩定的狀態，使個體在所處的環境裡，無法表現適當的角色行為之狀況。其中，角色衝突係指個體在面對兩組彼此發生牴觸的期望時，因無法同時實現，所遭遇到顧此失彼的心理困境 (張春興，1995)。角色模糊是指由於角色期望的訊息不夠、完成角色期望的方法不易被了解以及角色行為之結果不能被理解，導致角色壓力者對其工作目標、工作責任與權力範圍無法控制 (Hartline, Maxham, & Mckee, 2000)。另外，工作負荷基本上就是工作負荷過重，工作負荷過重來自於工作之要求超過人們的範圍 (Maslach & Goldberg, 1998)。本研究係根據上述的定義，做為本研究的研究要素。

關於自我效能的定義，自我效能是指個人為了應付即將出現的情況，對於自己是否能成功完成所要求的行為反應而做出個人的判斷，這個判斷也會決定他在面對艱難困境時，會付出多少努力、能繼續多久時間 (Bandura, 1982)。自我效能不是一種被動的特質，它是屬於自我系統中一種動態的，具有統一行為而達成目的之作用 (Bandura, 1986)。在社會學習理論中，非常注重個體、行為與環境之間的相互作用，在基本假設上，認為個人有能力作自我導向，由自己引導作自我改變，自我效能是一種個體的信念或期望，個體能據此來掌控制情況，導引出自己所希望表現出的態度 (Corey, 2015)。Woolfolk, Rosoff, and Hoy (1990) 測得自我效能是由二個不同的向度所構成，即：個人教學自我效能和一般教學自我效能。Gibson and Dembo (1984) 的研究提出個人教學效能是指教師對自己教學能力的自信程度，教師有能力和技巧帶給學生良好的學習的自我信念；一般教學效能是指教師預期教學工作在外在環境限制下 (如家庭環境背景、父母的影響)，仍然能夠改變學生學習能力的一種教學能力的信念。本研究根據上述的理論與定義，做為本研究的研究要素。

關於職業倦怠是指個人無法調整適應工作情境中所引起的情緒耗竭，導致產生降低個人成就感、工作效能降低及危害精神與肉體健康的狀況 (World Health Organization, 2011)。Maslach and Jackson (1981) 認為職業倦怠是當工作者面對壓力時，產生一種思緒、情感上的症狀，由三種因素組成，1.情緒耗竭：是指工作者感到情緒耗竭與疲勞，在生理與心理方面的過度付出，而對工作感覺無法再像以前一樣的付出。2.去人性化：是指工作者變成沒有人情味或對他人持負面想法，產生批評及嘲諷的態度，並會暴怒對周遭的人，甚至將人視為物品，變得冷漠，面對工作

上的人事物，內心存有敵意或抗拒，與人有負向的互動。3.低成就感：是指工作者覺得自己能力降低，缺乏個人成就感，對自己及工作產生懷疑，感覺自己在幫助學生上沒有效果，無法滿意自己的工作表現。本研究根據上述的理論與定義，做為本研究的研究要素。

根據上述的理論與定義的背景，本研究的動機是想要瞭解專任運動教練的社會支持、角色壓力、自我效能與工作倦怠的現況與相互影響情形。由於專任運動教練是目前角色壓力較高的職業人群之一，有研究指出社會支持與壓力有顯著的負相關 (Shen, 2009)。有研究發現角色壓力與工作壓力之間有正相關 (Trayambak, Kumar, & Jha, 2012)。Anand, Nagle, Misra, and Dangi (2013) 也指出角色壓力與職業倦怠之間，均呈現顯著相關。關於壓力的來源，壓力反應的過程，如 Levine and Ursin (1991) 所提出先有壓力刺激，接著經歷壓力，再產生壓力反應，最後是壓力反應的反饋等四個過程。Sebastian (2013) 指出一種刺激可能會增加一個負荷，該負荷可以是正的或負的，取決於個體自我體驗，這對個體可能會是特定壓力源的影響。若壓力超出閾值，個體會開始變的緊張，甚至引發崩潰，在盡力而為時仍表現不佳，這會影響個體的整個活動以及健康，甚至會阻止使用有效方式的來源。由此可知，壓力會影響效能的表現，Schwarzer and Hallum (2008) 研究指出自我效能與角色壓力有顯著負相關。另外，自我效能也是影響職業倦怠的因子之一，自我效能與職業倦怠有顯著負相關 (Yu, Lin, & Hsu, 2009)。因此，本研究將自我效能與角色壓力視為社會支持對職業倦怠的中介變項，想要瞭解專任運動教練的自我效能、角色壓力與職業倦怠的直接與間接效果。

由於各專任運動教練在學校負責運動代表隊訓練，在從事運動訓練的過程中，社會支持的程度與產生角色壓力的大小有一定的相關情形。因此，要如何調適壓力，降低職業倦怠是專任運動教練一定要注意的問題。本研究發現社會支持能減輕壓力 (Hauck, Snyder, & Cox-Fuenzalida, 2008)，而降低壓力對倦怠能產生正向影響 (Vanheule, Declercq, Meganck, & Desmet, 2008)，進而提高工作表現 (Hauck et al., 2008)。因此，本研究相信專任運動教練如能得到社會的支持，給予鼓勵支持、關懷或幫助，更可減輕角色壓力與職業倦怠的問題。而且Brouwers, Evers, and Tomic (2001) 研究指出社會支持與自我效能之間會有顯著的影響，同時自我效能與社會支持是一個可用的結構對職業倦怠的預測。由於研究社會支持等相關議題，卻沒考慮到自我效能，可能會影響到研究結果；因此，本研究除了探討壓力對倦怠之影響，亦將社會支持與自我效能一起置入研究之原因。國內對社會支持與自我效能以專任運動教練研究對象的相關研究並不多，本研究想要瞭解自我效能與角色壓力是否對專任運動教練的社會支持與職業壓力，具有中介作用。因此，依據上述之研究結果，本研究將角色壓力、自我效能視為社會支持與職業倦怠之間的中介變項，以探究專任運動教練之社會支持、自我效能、角色壓力與職業倦怠四個變項之關係。本研究以台灣地區的正式的專任運動教練為研究對象 (包括國小、國中、高中、大專)，將倦怠作為壓力反應結果，來探討專任運動教練的社會支持對職業倦怠的關係，而國內外之相關研究，尚無同時置入角色壓力與自我效能一起進行實證研究，

來探析其對專任運動教練的社會支持與職業倦怠關係作用機制，此乃本研究價值之所在，也是研究者選定角色壓力、社會支持、自我效能與職業倦怠之原因，以希冀今後尋求恰當的干預策略和降低專任運動教練職業倦怠提供理論依據，並希望引起全社會的廣泛關注。

二、研究目的

依據上述的研究動機提出之研究目的，本研究目的分述如下：

- (一)了解專任運動教練的社會支持、自我效能、角色壓力與職業倦怠之現況。
- (二)了解專任運動教練的社會支持、自我效能、角色壓力與職業倦怠之間的直接影響力。
- (三)了解專任運動教練的角色壓力與自我效能，分別在社會支持與職業倦怠之間接影響力。
- (四)了解專任運動教練的角色壓力與自我效能在社會支持與職業倦怠之間的雙中介間接影響力與顯著差異情形。

貳、研究方法

一、研究對象及抽樣

本研究專任運動教練的社會支持量表、角色壓力量表、自我效能量表和工作倦怠量表之預試問卷，2019年4月10日至4月31日，以雲、嘉地區體育教師為預試對象，共發出150份問卷，有效120份，有效問卷率為80.0%，經項目分析、因素分析及信度分析考驗後修改為正式問卷。本研究正式施測對象，於2019年5月以國內的專任運動教練為研究對象，共計發放350份問卷，有效問卷合計為224份，有效問卷的回收率為64.0%。

二、研究工具

(一) 社會支持 (social support) 量表

本研究社會支持量表係引用侯堂盛 (2016) 編制之「專任運動教練社會支持量表」。本量表共有三個構面，題項共 34 題，其中「主管支持」，11 題，例：主管會提供我工作上解決問題的經驗。「同事支持」，12 題，例：同事會先提醒我，避免我犯錯誤。「親友支持」，11 題，例：親友會幫我分析問題，提供意見。Likerts 五點量表給分，選項從非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意，分別給予 5-1 分。本研究國內專任運動教練採用「主觀性」的自覺支持，來測量專任運動教練社會支持的大小。

(二) 角色壓力 (role stress) 量表

本研究角色壓力量表係引用侯堂盛 (2016) 所編製之「專任運動教練角色壓力量表」。本量表共有三個構面，題項共 25 題，其中，「角色模糊」，6 題，例：我覺得專任運動教練角色定位不明確。「角色衝突」，12 題，例：我覺得處理行政事務，導致沒有足夠時間訓練選手。「工作負荷」，7 題，例：我覺得自己訓練後的休息時

間不夠。Likerts 五點量表給分，選項從非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意，分別給予 5-1 分。

(三) 自我效能 (self-efficacy) 量表

本研究自我效能量表係引用楊孟華 (2017) 所編制之「專任運動教練自我效能量表」。本量表共有二個構面，題項 15 題，其中「一般指導效能」，6 題，例：專任運動教練有能力克服學校不當措施對訓練的影響。「個人指導效能」，9 題，例：我能規劃自己的訓練目標。Likerts 五點量表給分，選項從非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意，分別給予 5-1 分。將專任運動教練自我效能層面分為個人指導效能與一般指導效能，全量表共十五題。

(四) 職業倦怠 (burnout) 量表

本研究職業倦怠量表係引用楊孟華 (2017) 所編制之「專任運動教練工作倦怠量表」。本量表共有三個構面，題項 15 題，其中，「情緒耗竭」，5 題，例：我常覺的情緒低落，悶悶不樂。「低成就感」，5 題，例：面對偶發事件時，我常感到束手無策。「去人性化」，5 題，例：我常將某些選手當作物件看待。Likerts 五點量表給分，選項從非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意，分別給予 5-1 分。

(五) 問卷之預試

項目分析工作主要包含遺漏值檢驗、極端組比較檢驗、內部同質性檢驗與因素分析選題等，以進行各量表之題目篩選。因素分析的方法為採用主軸因素分析，抽取特徵值大於 1 的因素，再利用斜交轉軸並設定其 $\Delta = 0$ ，由斜交轉軸後的因素組型矩陣來進行選題，將某一因素上獨特貢獻量較小的題目，予以刪除。在社會支持部份，獲得特徵值大於 1 的因素共有兩個，分別為「主管支持」、「同事支持」與「家人支持」，累積的解釋變異量為 59.64%，其特徵值分別為 10.69、3.95 與 2.58，在以 Cronbach α 考驗量表信度，結果總量表信度為 .93，各分量表信度分別為 .90、.89、.89。在自我效能部份，獲得特徵值大於 1 的因素共有兩個，分別為「一般指導效能」與「個人指導效能」，累積的解釋變異量為 47.34%，其特徵值分別為 5.57 與 1.53，在以 Cronbach α 考驗量表信度，結果總量表信度為 .87，各分量表信度分別為 .82、.81。在角色壓力部份，獲得特徵值大於 1 的因素共有三個，分別為「工作負荷」、「角色模糊」與「角色衝突」，累積的解釋變異量為 60.68%，其特徵值分別為 11.73、1.782 與 1.61，在以 Cronbach α 考驗量表信度，結果總量表信度為 .95，各分量表信度分為 .87、.85、.93。在職業倦怠部份，獲得特徵值大於 1 的因素共有三個，分別為「情緒耗竭」、「低成就感」與「去人性化」，累積的解釋變異量為 54.47%，其特徵值分別為 5.56、1.55 與 1.06，以 Cronbach α 考驗量表信度，結果總量表信度為 .90，分量表信度分別為 .78、.73、.80。

(六) 中介變項

中介變項意指介於預測變項與效標變項之間的變項，此變項需具備四項特質：
(1) 預測變項能顯著地預測中介變項；(2) 中介變項能顯著地預測效標變項；(3) 預測變項能顯著地預測效標變項；(4) 中介變項被放入迴歸模式中時，若預測變項對效標變項的預測力降低為零，則表示中介變項會產生完全中介的現象；若預測變項

對效標變項的預測力只顯著地降低(不等於零)，則表示中介變項只部分中介預測變項對效標變項的預測力 (Baron & Kenny, 1986)。

由於社會支持與自我效能具有顯著相關，同時 Sebastian(2013) 指出壓力會影響效能的表現，故建立合理論基礎的徑路關係，為探討社會支持預測自我效能，同時以角色壓力與自我效能來探究社會支持對職業倦怠的影響，是較為適當的研究處理方式。因此，本研究整合上述社會支持、自我效能、角色壓力與職業倦怠之理論基礎所形成的徑路關係，以建立專任運動教練的社會支持對職業倦怠的影響，以角色壓力與自我效能為中介變項之研究架構，如下圖1 所示。

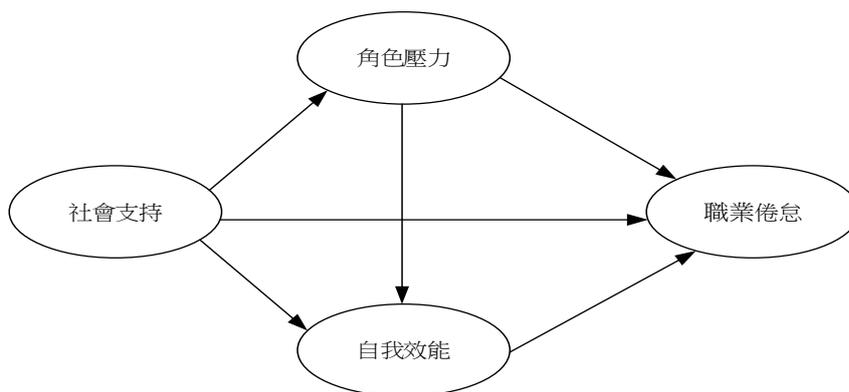


圖 1 社會支持、自我效能、角色壓力與職業倦怠之研究架構圖

三、背景變項

在基本資料方面，包含 性別、年齡、婚姻、教育程度等背景變項，做為瞭解運動教練之背景情形。

四、資料處理與分析

本研究將所得資料，剔除無效作答者後，進行因素分析。本研究的描述統計與相關分析，係採用 SPSS 21 版來進行，進階的統計分析則採用結構方程式模型來檢驗各測量工具之組合信度與平均變異抽取量，並以路徑模式檢驗各個潛在變數之間的理論關係與中介效果，使用軟體為 AMOS 21 版。結構方程式模型之參數係以最大概似估計法 (maximum likelihood, ML) 進行估計，中介效果之檢定係採用貝氏 SEM 自訂參數法，進行中介效果值的顯著性考驗與計算信賴區間。

參、分析結果

一、專任運動教練的基本資料描述統計分析

本研究以台灣地區合格的專任運動教練為研究對象，在性別變項方面，男性 150 人，佔 67.0%、女性 74 人，佔 33.0%；婚姻狀況變項方面，已婚 141 人，佔 62.9%、未婚 83 人，佔 37.1%；教育程度變項方面，具有碩士學歷 83 人，佔 37.1%、大專學歷 141 人，佔 62.9%；年齡變項方面，30 歲以下 49 人，佔 21.9%、31~

40 歲 105 人，佔 46.9%、41~50 歲以上 54 人，佔 24.1%、51 歲以上 16 人，佔 7.1%；訓練年資變項方面，5 年以下 98 人，佔 43.8%、6-10 年以下 64 人，佔 28.6%、11-15 年 33 人，佔 14.7%、21-25 年以上 29 人，佔 12.9%。

二、社會支持、角色壓力、自我效能與職業倦怠現況

由表1 可看出，本研究使用五點量尺發現：專任運動教練的社會支持的平均數 $4.13 \pm .58$ ，這表示社會支持較高。專任運動教練的角色壓力平均數 $2.16 \pm .66$ ，這表示角色壓力屬輕微。專任運動教練的自我效能的平均數 $4.23 \pm .42$ ，這表示自我效能很高。專任運動教練的職業倦怠的平均數 $1.78 \pm .46$ ，表示職業倦怠感屬輕微。

表1 社會支持、角色壓力、自我效能與職業倦怠之平均數

<i>M±SD</i>							
社會支持	4.13±.58	角色壓力	2.16±.66	自我效能	4.23±.42	職業倦怠	1.78±.46
主管支持	4.02±.78	角色模糊	2.05±.72	個人指導效能	4.33±.41	情緒耗竭	1.91±.53
同事支持	4.13±.63	角色衝突	2.27±.72	一般指導效能	4.08±.55	低成就感	1.72±.54
親友支持	4.22±.64	工作負荷	2.13±.73			去人性化	1.73±.46

$n = 224$ 、 \pm 表示標準差

三、SREB 模式之常態分配考驗與不良參數估計值之檢查

本研究使用有效樣本224 人，來進行SREB 模式之適配度評鑑，在進行適配度評鑑之前，需先進行SREB 模式之常態分配考驗與不良參數估計值之檢查，茲分別說明如下。

(一) 常態分配考驗

檢視偏態與峰度係數大小，可判斷觀察變項是否符合常態分配之假設前提，偏態的絕對值需小於3，峰度的絕對值需小於20(黃芳銘，2007)。由SREB 模式內各個變項常態分配之考驗結果可知，SREB 模式內各個變項，其偏態指數皆在.91 以內，峰度指數皆在2.09 以內。由於都在合理範圍內，故本研究SREB 模式內各個變項並未違反SEM 常配分配之基本假設。

(二) 不良參數估計值之檢查

由於SREB 模式內各個變項並未違反SEM 常配分配之基本假設，故接著進一步檢查SREB 模式內的參數是否為不良參數估計值。本研究檢查不良參數估計值之指標有三項：(1) 標準化係數超過1、(2) 過大的標準誤、(3) 誤差變異量等於或小於0。若SREB 模式內有參數違反不良參數估計值之檢查指標，則代表該參數為不良參數估計值，應予以分析與處理，才能繼續進行SREB 模式之適配度評鑑。

由SREB 模式潛在變項對潛在變項之參數估計值可知，在本研究中角色壓力對工自我效能未達顯著差異 ($p = .460 > \alpha = .05$)，故之後討論將刪除角色壓力對工自我效能之路徑。刪除角色壓力對工自我效能之後。SREB 模式內沒有參數違反不良參數估計值之指標，故模式內的參數皆是優良的參數估計值，這反應出 SREB

在品質良好。因此，SREB 續進行下階段之適配度評鑑。

四、SREB 模式之內在結構適配度評鑑

SREB 模式之適配度評鑑主要分為內在結構適配度評鑑與整體模式適配度評鑑。一般適配度評鑑的程序，需先進行內在結構適配度評鑑，且需在內在結構適配度評鑑結果為良好時，才能進行整體模式適配度評鑑。由於本研究SREB 模式之內在結構適配度評鑑（測量模式適配度評鑑與結構模式適配度評鑑）結果良好，故可繼續進行SREB 之整體模式適配度評鑑。本研究SREB 模式之整體模式適配度評鑑結果，指標項目皆達適配指標之既定標準，數之MI 值介於5.63~11.60之間，MI 值並不大。SREB 的整體模式適配度評鑑指標，除了CN不盡理想外，其他指標都模式適配判斷符合標準。由於本研究的樣本數不高，CN 值 >200的反應樣本的適切行可能較不足。建議可以多增加運動教練的樣本數。

本研究的整體模式適配度評鑑，均達到好的適配檢定。圖2 為SREB 模式之徑路圖與標準化參數估計值。

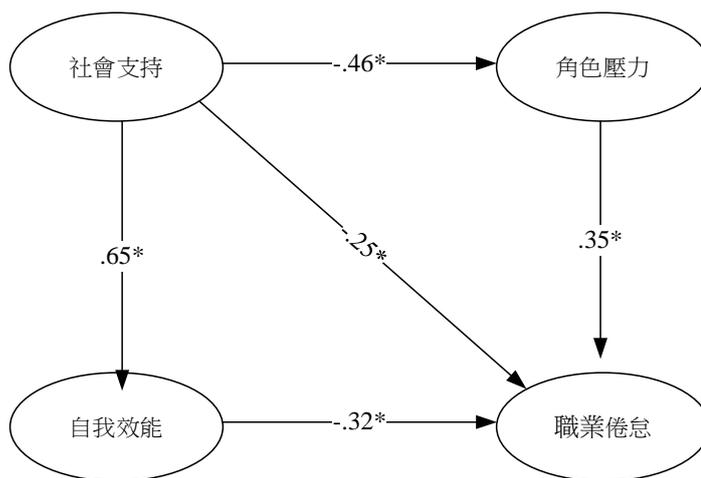


圖2 SREB 理論模式之徑路圖與標準化參數估計值

* $p < .05$

(一) SREB 之測量模式適配度評鑑

SREB 之測量模式適配度評鑑為進行各個測量模式之信、效度考驗，以探究每一個測量模式之潛在變項與觀察變項的內在品質。各研究假設考驗之結果，如表2 分別說明如下：本研究模式檢驗結果顯示，標準化因素負荷量介於.65~.91，且皆達顯著水準 ($p < .001$)。各個潛在變數之平均變異抽取量介於.64~.72，組合信度介於.78~.88，皆符合Hair, Black, Babinm, and Anderson (2010) 建議之標準，測量模式結果顯示本研究工具具有良好的信度與效度，後續結構模式驗證不致受到測量誤差的嚴重影響。

表2 測量模式中各項參數的標準化估計值

潛在因素 與測量變項	標準化 因素負荷量	標準誤	t 值	平均變異 抽取量	組合信度
社會支持					
主管支持	.7263	.84
同事支持	.91	.09	11.94***		
家人支持	.74	.08	10.45***		
角色壓力					
工作負荷	.7777	.89
角色模糊	.92	.08	14.47***		
角色衝突	.88	.08	14.09***		
自我效能					
個人指導效能	.8663	.77
一般指導效能	.72	.10	8.85***		
職業倦怠					
情緒耗竭	.7870	.88
去人性化	.90	.08	15.59***		
低成就感	.83	.08	13.30***		

** $p < .001$

(二) SREB 之結構模式適配度評鑑

SREB 之結構模式適配度評鑑主要在考驗SREB 理論模式所建立的結構徑路關係是否能受到實徵資料的支持，考驗的內容為包含潛在變項與潛在變項之間結構參數的大小與方向性，當各個結構係數達顯著時，代表具有直接效果或間接效果。由SREB 模式內各個結構參數之評鑑結果，可考驗研究假設有2-1、2-2、2-3、2-4、2-5、2-6、2-7、2-8、2-9 與 2-10，各個研究假設考驗之結果，分別說明如下：

- 1.假設2-1：「社會支持」對「職業倦怠」有顯著直接影響力。由圖3 可知，「社會支持」對「職業倦怠」之標準化徑路係數為-.25 ($p = .019 < \alpha = .05$)，故假設2-1：「社會支持」對「職業倦怠」有顯著直接影響力，獲得支持。
- 2.假設2-2：「自我效能」對「職業倦怠」有顯著直接影響力。由圖3 可知，「自我效能」對「職業倦怠」之標準化徑路係數為-.32 ($p = .004 < \alpha = .05$)，故假設2-2：「自我效能」對「職業倦怠」有顯著直接影響力，獲得支持。
- 3.假設2-3：「角色壓力」對「職業倦怠」有顯著直影響力。由圖3 可知，「角色壓力」對「職業倦怠」之標準化徑路係數為.35 ($p = .000 < \alpha = .05$)，故假設2-3：「角色壓力」對「職業倦怠」有顯著直接影響力，獲得支持。
- 4.假設2-4：「社會支持」對「角色壓力」有顯著直接影響力。由圖3 可知，「社會支持」對「角色壓力」之標準化徑路係數為-.46 ($p = .000 < \alpha = .05$)，故假設2-4：

- 「社會支持」對「角色壓力」有顯著直接影響力，獲得支持。
5. 假設2-5：「角色壓力」對「自我效能」有顯著直接影響力。由圖3可知，「角色壓力」對「自我效能」之標準化徑路係數為 $-.06$ ($p = .460 > \alpha = .05$)，故假設2-5：「角色壓力」對「自我效能」有顯著直接影響力，未獲得支持。
 6. 假設2-6：「社會支持」對「自我效能」有顯著直接影響力。由圖3可知，「社會支持」對「自我效能」之標準化徑路係數為 $.65$ ($p = .000 < \alpha = .05$)，故假設2-6：「社會支持」對「自我效能」有顯著直接影響力，獲得支持。
 7. 假設2-7：「角色壓力」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著間接影響力。由「角色壓力」在「社會支持」與「職業倦怠」的間接影響力平均值為 $.073$ ，就全部馬克夫鍵模擬法 (Markov Chain Monte Carlo，簡稱MCMC) 的樣本來看，此值小於0的機率為 $.052$ ，前1/3 ($p1$)、2/3 ($p2$) 與後1/3 ($p3$) 的機率亦甚為接近 ($.051 \sim .054$)，可見 p 值相當穩定；反映出中介效果肯定是正的，而其.95 信賴區間未包含0 ($-.019 \sim -.155$)，顯示出中介效果達 $.05$ 。故假設2-7：「角色壓力」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著間接影響力獲得支持。
 8. 假設2-8：「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著間接影響力。由「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」的間接影響力平均值為 $.089$ ，就全部馬克夫鍵模擬法 (Markov Chain Monte Carlo，簡稱MCMC) 的樣本來看，此值小於0的機率為 0 (0.000)，前1/3 ($p1$)、2/3 ($p2$) 與後1/3 ($p3$) 的機率亦等於0，可見 p 值相當穩定；反映出中介影響力肯定是正的，而其.95 信賴區間未包含0 ($.052 \sim .128$)，顯示出中介影響力達 $.05$ 水準。故假設2-8：「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著間接效果獲得支持。
 9. 假設2-9：「角色壓力」、「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著雙中介間接影響 (中介變項無關聯)。由「角色壓力」、「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」的雙中介間接影響力平均值為 $-.205$ ，就全部馬克夫鍵模擬法 (Markov Chain Monte Carlo，簡稱MCMC) 的樣本來看，此值小於0的機率為 1 ，前1/3 ($p1$)、2/3 ($p2$) 與後1/3 ($p3$) 的機率亦等於 1 ，可見 p 值相當穩定；反映出中介效果肯定是負的，而其.95 信賴區間未包含0 ($-.278 \sim -.138$)，顯示出雙中介間接效果達 $.05$ 水準。故假設2-9：「角色壓力」、「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著間接影響力獲得支持。
 10. 假設2-10：「角色壓力」與「自我效能」在「社會支持」對「職業倦怠」的間接影響力具有顯著差異。由「角色壓力」與「自我效能」在「社會支持」對「職業倦怠」的間接影響力差異平均值為 $.011$ ，就全部馬克夫鍵模擬法 (Markov Chain Monte Carlo，簡稱MCMC) 的樣本來看，此值小於0的機率為 $.385$ ，前1/3 ($p1$)、2/3 ($p2$) 與後1/3 ($p3$) 的機率介於 $.373 \sim .391$ 之間，可見 p 值相當穩定；而其.95 信賴區間包含0 ($-.066 \sim .089$)，因信賴區間包含0，顯示出「角色壓力」與「自我效能」在「社會支持」對「職業倦怠」間接影響力差異未達 $.05$ 水準。就全部 MCMC 的樣本來看，雙中介總效果值小於直接效果值的機率為 $.444$ 。故假設2-10：「角色壓力」與「自我效能」在「社會支持」對「職業倦怠」間接影響力具有差異未獲

得支持。

肆、討論

本研究以國內具有正式專任資格的運動教練為研究對象，討論如下：

首先發現專任運動教練的「社會支持」對「職業倦怠」具有顯著直接影響力。這意指當運動教練的社會支持愈小時，職業倦怠就愈大。本研究的專任運動教練與 Brouwers, Tomic, and Boluijt (2011) 研究體育教師在社會支持是有效的影響因素在職業倦怠上相符合 (Schaffran, Altfeld, & Kellmann, 2016)。由於有時會有衝突來自家庭產生負向的影響對職業倦怠 (Mazerolle, Bruening, Casa, & Burton, 2008)，而在社會環境上，管理階層的支持則對職業倦怠產生正向的支持影響 (Gencay & Gencay, 2011)，因此，對專任運動教練的社會支持和管理支持可能職業倦怠扮演重要的角色。

專任運動教練的「自我效能」對「職業倦怠」具有顯著直接影響力。這意指當運動教練的自我效能愈小時，職業倦怠就愈大。本研究的專任運動教練與 Alikhani, Shafeie, and Hadavi (2014) 研究指出個人與團隊的教練在自我效能與職業倦怠之間呈現顯著的負向相關相符合。亦與體育教師的自我效能是有效的影響因素在職業倦怠上相符合 (Brouwers et al., 2011)。

專任運動教練的「角色壓力」對「職業倦怠」具有顯著直接影響力。意指當運動教練的角色壓力愈大時，職業倦怠就愈大。本研究的專任運動教練與 Alikhani et al. (2014) 研究指出運動教練的在對抗壓力的模式與職業倦怠之間呈現顯著正向相關相符合。因此，在教練與選手的互動有相互關係，當教練身心狀態平衡時，對選手會進行較多的指導訓練與關懷與正面回饋，反之當教練的心理緊張不安或困惑時，對選手的態度則會有較負面的影響相類似 (Altahayneh, 2003)。所以，本研究認為專任運動教練在長時間高密度且壓力高的情境下工作，角色壓力變重、工作內容繁雜，身心得經常面對教學與訓練之衝突。因此，專任運動教練如認為自身所承擔的壓力較大，則其產生倦怠的機率就會比高是相符合的。

接著討論如下：四、專任運動教練的「社會支持」對「角色壓力」有顯著直接影響力。意指當專任運動教練的社會支持愈大時，角色壓力就愈小。本研究結果支持了本研究的觀點與假設，和黃寶園、林世華 (2007) 研究指出社會支持發揮了壓力緩和的正向作用相符合。所以本研究認為專任運動教練如因社會角色與社會需求以及期望不同，在訓練問題上和面對壓力的認知，以及情感耗竭方面可能會表現出更高的壓力。五、專任運動教練的「角色壓力」對「自我效能」沒有顯著直接影響力。本研究的專任運動教練和 Khoshnevisan and Afrooz (2011) 研究指出壓力與自我效能呈現相關不符合，與 Alikhani et al. (2014) 研究指出自我效能與對抗壓力的模式之間呈現顯著負向相關不相符合，這值得再進一步的瞭解，本研究推論可能東方的運動教練與西方的運動教練之間，在自我效能與角色壓力的知覺存有差異。六、專任運動教練的「社會支持」對「自我效能」有顯著直接影響力。意指當專任運動教練的社會支持愈大時，自我效能就愈大。本研究的運動教練與 Feltz, Chase,

Moritz, and Sullivan (1999) 研究指出影響教練效能的數個變項，除了教練經驗、先前的團隊成功外，更包括社會支持來自學校、團體、運動員的雙親，此與本研究相類似。因此，本研究認為專任運動教練個人的社會支持對於提升自我效能是有一定的幫助的。

最後討論如下：由於本研究的運動教練由於樣本數較少，所以使用貝氏SEM自訂參數法，進行中介效果值的顯著性考驗與計算信賴區間。首先，本研究先提供參數的適配測量值的資料，「posterior predictive p 」的 p 值為.49，介於.25~.75 (Myung, Karabatsos, & Iverson, 2005)，DIC 值為28.16 > 10 (李茂能，2009)，有效的參數個數數值為13.82，表示假設模型為適配模式，這顯示由測量變項構成的四個因素構念的測量模式與觀察資料可以適配。七、專任運動教練的「角色壓力」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著間接影響力，符合假設。本研究的專任運動教練與 Maslach and Leiter (1997) 研究指出身心倦怠與工作超載、缺乏社會支持和溝通，其中「工作超載」與身心倦怠相關達顯著相類似。此和 Kelly and Gill (1993) 指出擔任教師與教練雙重角色的工作者，發現對滿足於所獲得的較高社會支持，並擁有較豐富工作經驗的教師或教練所承受的壓力會較低，個體對壓力的認知同倦怠的產生成正相關相類似。八、專任運動教練的「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著間接影響力，符合假設。本研究的專任運動教練與 Stetz, Stetz, and Bliese (2006) 研究指出社會支持可以減輕壓力的消極效果或惡化壓力的負面影響，需視自我效能高或低判斷相符合。與 Brouwers et al. (2011) 研究指出體育教師在工作要求、工作控制、社會支持、自我效能對職業倦怠是相當實質的有效影響因素相符合。九、專任運動教練的「角色壓力」、「自我效能」在「社會支持」與「職業倦怠」之間有顯著間接影響力，符合假設。本研究的專任運動教練與 Yu et al. (2009) 等人將自我效能視為角色壓力對職業倦怠之間的中介變項，此與本研究地假設所產生的結果，亦有所符合之處。十、運動教練的「角色壓力」與「自我效能」在「社會支持」對「職業倦怠」間接影響力，不具有顯著差異，不符合假設。本研究的專任運動教練的「角色壓力」、「自我效能」，在「社會支持」對「職業倦怠」間接影響力沒有差異。由文獻分析中尚無比較，專任運動教練的角色壓力與自我效能在社會支持對職業倦怠之間接影響力差異，此乃本研究價值所在。

伍、結論與建議

茲依序將研究結論與建議論述如下：

一、結論

本研究發現專任運動教練的社會支持愈低，其職業倦怠與角色壓力就會愈大。社會支持愈高，其自我效能就會愈佳。自我效能愈高，其職業倦怠就會愈低。角色壓力愈高，其工作倦怠就會愈高。角色壓力在社會支持與職業倦怠之間有間接影響力。自我效能在社會支持與職業倦怠之間有間接影響力。角色壓力與自我效能在社會支持與職業倦怠之間有間接影響力。角色壓力與自我效能在社會支持與職業倦怠之間接影響力沒有差異。

二、建議

- (一) 在研究中發現角色壓力對專任運動教練的社會支持與職業倦怠，具有中介作用，但為解決專任運動教練的員角色壓力，本研究建議專任運動教練個人可向有經驗的專任運動教練學習訓練工作經驗，做好時間與壓力的管理，對訓練工作建立優先順序，以更周詳的計畫安排各種角色的實現，提高對訓練職務的適應能力，降低工作上的角色壓力。
- (二) 在研究中發現自我效能對專任運動教練的社會支持與職業倦怠，具有中介作用，但專任運動教練在競爭激烈的比賽環境中，強調運動專任教練的自我效能是一件無可避免的事，所以專任運動教練的培育不應只限於訓練技術層次，也要重視專任運動教練主動覺察與監控自己的認知歷程，特別是培養專任運動教練具有自我調整的能力，以維持訓練指導的動機及熱忱，建立專任運動教練對自己指導能力的信心，從而提升專任運動教練的整體效能。
- (三) 為了解決專任運動教練對職業倦怠調適方面，運動教練可參考下列方針：1.對訓練工作建立合理期望，勿將訓練工作視為過於簡單與理想化，可減少期望與現實差距而產生的挫折感及不適應感；2.培養對未來訓練工作不可避免之壓力及情緒衝擊的調適能力，要有合理情緒及理性思考能力的培養，以避免訓練工作中因不當心理防衛而導致人格扭曲及人際關係疏離。
- (四) 本研究以問卷調查法探討台灣地區專任運動教練的、社會支持、角色壓力、自我效能與職業倦怠影響情形，雖然該方法省時、推論性高，然而仍有其限制。因此，研究者認為未來研究除使用問卷調查外，可兼採訪談、參與觀察等質性歷程的方式，以更深入了解運動教練對社會支持及自我效能、角色壓力與職業倦怠的成因，藉此提供決策者、行政與輔導工作人員參考，以協助其避免職業倦怠。
- (五) 研究工具方面，本研究中自我效能並未與角色壓力有直接顯著影響效果，但有研究卻指出角色壓力對自我效能具有顯著的預測力，是否因為研究工具或研究對象差異而造成，值得後續研究者再進行研究。

參考文獻

- 李茂能 (2009)。圖解 AMOS 在學術研究之應用。臺北市：五南。
- 侯堂盛 (2016)。運動教練社會支持、角色壓力及其影響因素之研究。嘉大體育健康休閒期刊，15 (2)，89 -101。
- 張春興 (1995)。普通心理學。臺北市：東華出版。
- 黃芳銘 (2007)。結構方程模式：理論與應用。臺北市：五南。
- 黃寶園、林世華 (2007)。人格特質與社會支持對壓力反應歷程影響之研究：結合統合分析與結構方程模式二計量方法。教育心理學報，39(2)，263-294。
- 楊孟華 (2017)。運動教練的自我效能與職業倦怠之研究。嘉大體育健康休閒期刊，16 (1)，59 -73。

- Alikhani, M. A., Shafeie, M., & Hadavi, F. (2014). The relationship between self-efficacy and coping styles to stress and burnout in selected sports coaching in Tehran city. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life*, 4 (S4), 3850-3855.
- Altahayneh, Z. L. (2003). *The effects of coaches' behaviors and burnout on the satisfaction and burnout of athletes* (Doctoral dissertation, State University of Florida). Retrieved from <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:168048/datastream/PDF/view>
- Anand, K., Nagle, Y. K., Misra, N., & Dangi, S. (2013). Influence of organizational role stress on perceived burnout among military aircrew. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(2), 1-5.
- Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37(7), 747-75.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Brouwers, A., Evers, W. J. G., & Tomic, W. (2001). Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1474-1491.
- Brouwers, A., Tomic, W., & Boluijt, H. (2011). Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers. *Europe's Journal of Psychology*, 7(1), 17-39.
- Caplan, G., & Killilea, M. (1976). *Support system and mental help: Multidisciplinary explorations*. New York: Grune and Stratton.
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). Issues in the study and application of social support. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp. 3–22). San Diego, CA: Academic Press.
- Corey, G. (2015). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91(4), 765-776
- Gencay, S., & Gencay, O. (2011). Burnout among judo coaches in Turkey. *Journal of Occupational Health*. 53, 365-370.
- Gibson, S., & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy a construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76, 569-582.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hardy, M. E., & Conway, M. E. (1978). *Role theory: Perspectives for health professionals*. New York : Appleton-Century-Crofts.
- Hartline, M. D., Maxham III, J. G., & Mckee, D. O. (2000). Corridors of influence in the dissemination of customer-oriented strategy to customer contact service employees. *Journal of Marketing*, 64(2), 35-50.
- Hauck, E. L., Snyder, L. A., & Cox-Fuenzalida, L. E. (2008). Workload variability and social support: Effects on stress and performance. *Current Psychology*, 27(2), 112-125.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress : Study in role conflict and role ambiguity*. New York : Wiley.
- Kelly, B. C., & Gill, D. L. (1993). An examination of personal/situational variables, stress appraisal, and burnout in collegiate teacher-coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 64(1), 94-102.
- Khoshnevisan, Z., & Afrooz, G. A. (2011). The relationship between self-efficacy and depression, anxiety and stress. *Thought and Behavior*, 5(20), 73-81.
- Kline, B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Langford, C. P., Bowsher, J., Maloney, J. P., & Lillis, P. P. (1997). Social support: A conceptual analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 25(1), 95-100.
- Levine, S., & Ursin, H. (1991). What is stress? In M. R. Brown, G. F. Koob, C. Rivier (Eds.), *Stress: Neurobiology and neuroendocrinology* (pp. 3–21). New York: Marcel Dekker, Inc.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mazerolle, S., Bruening, J., Casa, D., & Burton, L. (2008). Work-family conflict, part II: Job and life satisfaction in national collegiate athletic association division I-a certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522.
- Myung, J. J., Karabatsos, G., & Iverson, G. J. (2005). A bayesian approach to testing decision making axioms. *Journal of Mathematical Psychology*, 49(3), 205-225.
- Schaffran, P., Altfeld, S., & Kellmann, M. (2016). Burnout in sport coaches: A review of correlates, measurement and intervention. *Deutsche Zeitschrift fur Sportmedizin*,

67(5), 121-125.

- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152-171.
- Sebastian, V. (2013) A theoretical approach to stress and self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 556-561.
- Shen, Y. E. (2009). Relationships between self-efficacy, social support and stress coping strategies in Chinese primary and secondary school teachers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(2), 129-138.
- Shepard, J. D., Absi, M., Whitselt, T. L., Passey, R. B., & Lovallo, W. R. (2000). Additive pressor effects of caffeine and stress in male medical students at risk for hypertension. *American Journal of Hypertension*, 13(5), 475-481.
- Stetz, T. A., Stetz, M. C., & Bliese, P. D. (2006). The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationships. *Work and Stress*, 20(1), 49-59.
- Trayambak, S., Kumar, P., & Jha, A. N. (2012). A conceptual study on role stressors, their impact and strategies to manage role stressors. *IOSR Journal of Business and Management*, 4(1), 44-48.
- Vanheule, S., Declercq, F., Meganck, R., & Desmet, M. (2008). Burnout, critical incidents and social support in security guards. *Stress and Health*, 24(2), 137-141. doi :10.1002/smi.1177
- Woolfolk, A. E., Rosoff, B., & Hoy, W. K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. *Teaching and Teacher Education*, 6, 137-148.
- World Health Organization. (2011). *ICD-10: Version 2007*. Retrieved from <http://apps.who.int/classifications/apps/icd/icd10online/?gz70.htm+z73>.
- Yu, M. C., Lin, C. C., & Hsu, S. Y. (2009). Stressors and burnout: The role of employee assistance programs and self-efficacy. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 37(3), 365-377.