

東海大學教育研究所

碩士論文

高齡者體適能指導員工作經驗之研究

A Study on Work Experiences of Elderly

Physical Fitness Instructor

研究生：林心慈

指導教授：陳黛芬 博士

中華民國一〇八年一月

東海大學教育研究所碩士班

碩士論文

高齡者體適能指導員工作經驗之研究

A Study on Work Experiences of Elderly

Physical Fitness Instructor

研究生：林心慈

本論文業經審查及口試合格

論文考試委員 黃富順 (主席)
陳鶴元
陳黛芬 (指導教授)
所長 林心慈

中華民國 108 年 1 月

高齡者體適能指導員工作經驗之研究

摘要

本研究以五位從事高齡者體適能指導員/教官為研究對象，探討高齡者體適能指導員在從事高齡者體適能指導工作的歷程中，面對高齡社會對高齡者體適能工作的看重，指導員/教官在內在需求面的影響，以及如何面對環境的衝擊，藉以反思及了解高齡者體適能產業的未來發展。

為達研究目的，本研究經由相關文獻探討後，採用質性研究的現象學訪談，進行資料收集與分析。首先以半結構式的訪談大綱對研究參與者進行訪談，之後將訪談內容整理成逐字稿，再歸納細分成有意義的主題。

研究結果發現，求知性的內在動機在工作上主動積極、願意分享與、容易接受新事物，主要目標就是增強自身能力，以保有職場競爭力，不被社會淘汰；關於成就感的內在動機在工作上會因為提高自信心而願意挑戰困難，其主要目標就是想要往更高層次發展，像是想要得到公開表揚；體驗刺激的內在動機在工作上呈現出感興趣、享受自己在工作上的表現，他們追求的目標就是讓工作成為生活的一部份。

根據研究結果，研究者分別對有意投入高齡者體適能工作者、對運動指導相關單位、對組織以及對後續研究者提出四項建議，期許未來對於高齡者體適能產業有所貢獻。

關鍵字：高齡者體適能、高齡者體適能指導員、工作經驗

A Study on Work Experiences of Elderly Physical Fitness

Instructor

Abstract

In this study, five physical fitness instructors / instructors of senior citizens were selected as subjects to explore the physical fitness instructors of senior citizens in the course of engaging in physical fitness guidance for senior citizens. We value the influence of the instructor / instructor on the internal demand side and how to face the impact of the environment , so as to reflect on and understand the future development of the fitness industry for the elderly.

For research purposes, this study was conducted through relevant literature, using phenomenological interviews of qualitative research to collect and analyze data. The interview participants were first interviewed in a semi-structured interview outline, and then the interviews were collated into verbatim drafts, which were then subdivided into meaningful topics.

The results of the study indicated that the knowledge of intrinsic motivation at work is proactive—willing to share and open to new things. The main goal is to enhance their ability to maintain the competitiveness of the workplace, not to be eliminated by society. The sense of achievement in intrinsic motivation will develop the self-confidence so as to make it willing to take up the challenge of any difficulties. It's main goal is to leave for a higher level, like you want to get public recognition, experience the excitement of intrinsic motivation , show the interests in the work and enjoy yourself at work. In a word, to make work a part of life is the only thing they pursue.

According to the results, the researchers put forward four suggestions to those who were interested in investment in elderly people work fitness, exercise instruction on the relevant units of the organization as well as the subsequent researchers. In addition, the researches also expect that this study will also make a great improvement in work fitness industry in the future.

Keywords: senior fitness, senior fitness instructor, work experience

謝辭

一月十日，這個我費盡許多時日才到達的日子，那一年，聽瑞芬說她天天熬夜寫論文的日子，我曾想，睡覺是我的人生，到時我怎麼可能熬夜。確實，後面的日子沒有熬夜，只有在椅子上過著轉陀螺的生活，到了後來，天天看曙光，猶記 2019 的第一天，從補習班回家的景象，天空霧茫茫的，好像當時渾沌的腦袋和生活，想要撥開，卻使不上力。

面對論文幾次打掉重練的挫折，磨的不是文筆，是聚焦的思緒，更是意志力的挑戰，幾次想放棄的念頭，只因為不服輸的個性和黛芬老師說的「不比較，總會到達」，就這麼一路顛簸的跨過了畢業門檻。

由衷感謝我的指導教授-黛芬老師，帶我走入高齡相關領域，在論文寫作的過程中，陪我一次又一次的解構、結構、再重組，始終相信我可以重組成功。終於，我懂得了您不斷告訴我「要貼切」、「要具體化」的意思，讓我得以在這個過程裡，對高齡者體適能指導工作做一個反思，更清楚自己堅持走在這一條道路的原因。

謝謝在天上的阿公、阿嬤，給我一個充滿愛的童年，用您們晚年的生命，教會我如何看待高齡者生活，如何面對長輩；謝謝我的阿爸，用身教教會我責任感，無論我做什麼決定，始終堅定的站在背後支持我。謝謝我的阿母，盡她所能成就現在的我，即使不願、不捨，還是讓我自在飛。謝謝我的手足，在我上台中生活的這幾年，替我照顧爸爸媽媽，讓我能較安心的在台中努力。謝謝我的阿姨們，給我滿滿的愛，讓我一直覺得自己很厲害。

感謝富順老師當我的校外口委，指點我論文寫作的方向並給予我建議，讓我的論文結構更臻完整；感謝校內口委鶴元老師的提醒與建議，讓我的論文在章節間的連結度更緊密且淺顯易懂。

謝謝我的受訪者，參與我的研究，分享他們的工作經驗，讓我能夠完成這篇論文，謝謝欣慈提供我意見，讓我能以這個論文主題為架構，持續投入這個領域。

三年半的研究所生涯，終於到了尾聲，感謝東海教研所裡暖心的師長們，啟超老師、星光老師、信良老師、世佳老師、淑美老師、佳恩老師和淑真老師除了

在學業科目上的教導，更有如親人般的關心，總能讓在心裡疲憊時得到很多很多的能量，鼓勵著我繼續努力。另外，還有 16 位可愛的同學和學妹們，讓這段求學之旅不孤單，時時充滿歡笑與驚喜。

謝謝所辦裡岱莘姐姐、雅麟姐姐和秋雯姊姊在行政事務上的幫忙，謝謝秋芬姐姐在這段日子裡的關心，並提醒我論文的進度，謝謝瑞芬姐姐、瓊雅姐姐、美煥姐姐在口考當天來幫忙，讓我能安心的準備口試；謝謝祐任、庭聿、媛莉姐和怡文的鼓勵及幫忙，以及來自東海大家庭裡的每個您、你和妳，謝謝這溫暖的大家庭。

謝謝一路陪著我，比我更相信自己會完成學業的精神支柱-滋芳，謝謝有她不斷鞭策與鼓勵，終於走到了最後一個關卡。

最後，感謝不放棄的自己，感謝我的身體、我的靈魂，挺過這忙碌的最後一年。感謝這段旅程所有幫助過我的人。

心慈 謹誌

2019/01/31

目次

表次.....	iii
圖次.....	iv
附錄次.....	v
第一章 緒論.....	1
第一節 問題背景與重要性.....	1
第二節 研究動機.....	6
第三節 研究目的與問題.....	9
第四節 研究方法.....	9
第五節 名詞釋義.....	11
第六節 研究限制.....	12
第二章 文獻探討.....	15
第一節 高齡者體適能指導員及相關研究.....	15
第二節 激勵理論、內在動機及相關研究.....	23
第三節 工作價值觀及相關研究.....	37
第三章 研究設計與實施.....	43
第一節 研究程序.....	43
第二節 研究對象.....	46
第三節 研究工具.....	47
第四節 研究倫理.....	50
第五節 資料分析的信度與效度.....	51
第四章 研究結果與討論.....	53
第一節 高齡者體適能指導員投入動機.....	53
第二節 高齡者體適能指導員的外在衝擊及解決途徑.....	57
第三節 高齡者體適能工作對指導員的影響.....	63
第四節 研究結果及反思.....	72
第五章 研究結論與建議.....	75
第一節 研究結論.....	75

第二節 研究建議.....	77
參考文獻.....	79
一、中文.....	79
二、英文.....	88

表次

表 3-1 訪談對象之基本資料.....	45
表 3-2 訪談時間與地點記錄表.....	47
表 3-3 省思札記例表.....	50
表 4-1 高齡者體適能指導員內在動機對工作之影響.....	71

圖次

圖 1-1 研究架構圖.....	11
圖 3-1 研究流程圖.....	43

附錄次

附錄一 訪談同意書.....	.91
附錄二 訪談大綱.....	.92

第一章 緒論

前台積電董事長張忠謀曾說過：「對我個人來講，工作就是人生，我的人生意義就是工作」。當工作不只是生存方式時，除了展現它的獨特性、專業和技術外，在工作經驗中所得到的價值將是持續投入工作的動力。因應高齡社會的到來，高齡相關產業隨之興起，高齡化的難題和我們每個人都有關，跨界與不熟悉領域的挑戰正考驗我們，老化新社會的形成是我們可預期的結果，進入超高齡社會，我們正站在準備的起點。

本章敘述研究者進入高齡者體適能指導員領域的過程及研究動機觸發的過程，並探索當前有關於高齡運動指導員之研究，進一步聚焦研究目的，並提出名詞釋義和研究限制。

第一節 問題背景與重要性

高齡人口的快速成長，國人對活躍老化與健康老化的需求愈來愈重視，隨著年齡的增長，高齡者在生理及心理方面的老化反而更需要健康促進的知能與照顧，有鑑於此，國家政策積極推動「活躍老化」、「老年健康促進」的策略與方案，這些策略方案中，高齡者體適能及運動被視為最重要及最需要推動的部分。然而，在青壯人力資源越來越匱乏的高齡化社會裡，如何透過教育與相關政策的引導推行，使社會建立一個全新的概念，將是高齡社會相當重要的議題。以下就其高齡社會背景及研究重要性，論述如下：

一、老化浪潮的衝擊

隨著生活水準與醫療技術的進步，使得人類壽命延長且死亡率降低，在老年人口比例迅速增加的情況下，人口結構產生重大的變化。根據聯合國推估，全球 65 歲以上老年人口，在未來 20 年內將翻倍成長至 11 億人，老年人口比重更攀升到 13%（李芸英，2014），因此，以高齡人口為主要結構的高齡社會將是世界各國都需要面臨的一個課題。

在臺灣，人口「高齡化」已經是一個重大議題，自 1993 起成為高齡化（Aging）

社會（老年人口占總人口比率超過 7%）以來，65 歲以上人口增加速度非常快，2018 年會有超過 14% 的老年人口，使台灣邁入高齡(Aged)社會，再於 2025 年可能突破 20%，超高齡(Super-Aged)社會已是臺灣未來人口成長的趨勢（行政院，2015）。台灣以 24 年的時間由高齡化（Aging）社會到高齡(Aged)社會，躍升為超高齡(Super-Aged)社會僅用了 8 年的時間，而整個歷程卻僅用 32 年的時間，遠較法國經歷 156 年、瑞典 133 年、美國 92 年的短，甚至是日本的 35 年，短促的因應時間，加速了政府及相關單位對高齡相關研究的投入與政策應用（張少熙，2016）。

「老」是每個人都會歷經的最後一個生命階段，當人體各部位組織器官的功能逐漸衰弱，此種現象稱之老化。但老化的現象是十分複雜的，根據 Turner 和 Helms（1986）認為，老化不是單一事件的發生，而是生命過程的交互作用（引自朱芬郁，2015）。高齡者在生理老化上因為身體器官功能降低，對於疾病的免疫力、肌肉骨骼、視力、消化系統及心血管的循環等功能會逐漸退化，而造成生活上的不方便，儘管如此，心理老化卻是無法從外表看出明顯的變化，即使部分改變也不易讓人查覺。以 E.Erikson 人格發展觀點，認為高齡者正處於人生最後歷程，也是總結以往成敗之時，倘若過往的發展是完美的，則可帶給心靈正面肯定的力量；反之，心理上則對自我生命感到懊悔，產生絕望感（Santrock，2008）；另外，高齡者所面臨「壓力」與「喪失」容易產生記憶力衰退、情緒不穩定、抑鬱與幻覺等行為改變（張隆順譯，1985），即便是面對無力抗衡的自然生理現象，藉由規律性的運動、良好生活習慣的養成與適應事實環境，是可以延緩老化的速度；再者，人們普遍認為個體在步入老年後，就應該與成人有不同的行為模式或社會制度（蔡文輝，2003），撤離理論提出高齡者逐漸脫離社會，退出原有的職場，從角色或活動中減少參與量，縮小生活範圍，轉為自我中心的生活圈。當人們與社會互動關係大幅減少，生活層面窄化後，將對心理與社會層面帶來問題，高齡者在面對中老年期間持續參與活動，將豐富的生命經驗轉換成正面能量，才能減少面對老化衰弱時所產生的焦慮感，以保持身心健康。

人口高齡化帶來的衝擊是多面的，照顧高齡者已經是多數人和社會正在面對或即將面臨的課題。世界衛生組織指出年齡愈大且活得時間愈久的人，罹患失能與疾病的比例會愈高（江貞紅，2014）。而高齡者在生理機能退化的情況下伴隨

慢性疾病增加的情況更是難以避免，相對的政府和社會需要花費在醫療及照護的費用，也會快速增加（楊志良，2010），如此將形成醫療照護上人力的龐大負擔，衝擊著未來的社會環境結構和運動生活型態，因此探討高齡社會議題的迫切性與重要性，值得政府與社會大眾投入關心與深入研究。

二、政府的因應策略

在世界衛生組織推行之下，21 世紀最重要的公共衛生概念「健康促進」，已成為多數國家的健康理念及策略（江貞紅，2014）。「預防照顧（護）」早已成為相關照護服務辦法的重要措施及核心項目，以「預防」為健康促進工作的重點，讓高齡者保持身心健康，免於發病或延緩需照顧程度的惡化（莊秀美，2013）。而預防老年疾病與健康促進之目的在從事參與適度運動且提供身體的活動力，進而成為健康老化的重要環節。

教育部自 1993 年訂定「老年教育實施計畫」，主要是協助高齡者由再學習與再社會化的過程，擁有好的社會適應並達成自我實現，但目前社會大眾多只意識到生育率降低和老年人口增多，卻未必注意到高齡者族群會在長久的未來所衍生出的社會問題，為此，政府相繼在 2001 至 2007 年間推動「照顧服務福利及產業發展方案」、2008 年起推行「長期照顧十年計畫」、2009 年提出「老人健康促進計畫」、2015 年推出新版的「長照服務量能提升計畫」，大幅下修服務年齡且增加服務項目（行政院，2015），並於 2017 年開始實施「長期照顧十年計畫 2.0」。除此之外，為了減少城鄉差距，同時提出強化社區照顧據點，透過關懷據點提供高齡者族群服務，讓社區照顧在地化，高齡者在習慣的環境中生活，同時使家庭照顧者減輕生活負擔，以預防長期照顧的問題惡化，發揮社區自助互助的功能，達到「在地老化」的目標。

三、高齡者運動的重要性

人過 40 歲以後各種感覺能力逐漸減退，中年後期開始出老化的特徵，生理的機能隨著年齡而退化，但根據 Govindasamy（1994）指出這並不一定是老化的關係，絕大部分的原因，還是與缺乏運動習慣或是沒有在使用身體機能有關（引自劉春來等，2014）。Hautier 和 Bonnefoy（2007）認為高齡者能維持身體活動的質與量便可以降低骨質疏鬆症及心肺疾病死亡率的發生，甚至可以預防癌症及增

長壽命。另外 Kalapotharakos 等人(2004)研究也指出，不論健康與衰弱的高齡者，從事安全有效的阻力訓練，能提升肌肉力量與質量，則可降低跌倒的風險及跌倒所造成的傷害機率。由此可知，增加肌力訓練可延緩流失肌力與肌肉質量，可改善功能性體能及日常生活功能（走路、樓梯等）。

規律運動能增加腦中安多酚（endorphin），使心理上有著安適感及自信，減少壓力並預防焦慮和憂慮，教導高齡者規律性的運動措施，重點在於運動的益處，降低高齡者不愉快的感覺（Resnick & Spellbring,2000）。另外，要讓高齡者與社會保持互動的方式就是社會參與，是將自己貢獻於社會中，藉由互動與投入的過程，滿足自身需求及紓解壓力（戴伸峰，1996），因此，高齡者參與運動，除了維持健康狀況，延緩生理疾病和心理障礙外，更重要的還包含抒發生活中的憂慮、擴展生活圈、增進人際與社會連結互動之關係。潘冠志（2010）研究指出高齡者透過組織社團的運作，讓社會網絡更加穩定，促使高齡者在參與社會活動時獲得健全的身心，並減少社會成本的支出。因此，規律運動對高齡者的重要性不僅在於改善生理機能，亦能提升心理健康，有助於性情樂觀，促使高齡者面臨老年時期之正向人生觀。

綜合上述，運動習慣對高齡者是非常重要的，若能讓高齡者了解到規律運動的養成對自身是有益處時，使其引起動機、興趣，提升對運動的涉入程度，將有助於高齡者在步入晚年時，能有健全的身心與愉快的生活。

四、高齡者體適能之新興職務的形成

美國於 1985 年至 1991 年發現，65 歲以上的高齡者中只有 30% 的人參與規律運動，表示 70% 的高齡者沒有規律運動的習慣（Goggin & Morrow,2001），儘管「規律的體能運動」已經被證實對高齡者的益處，仍然還是有很多人不願意參與。反觀，我國國人體能運動情形，根據衛福部國民健康署公佈 2015 最新運動行為調查報告，指出 35 至 39 歲體能運動量不足率約占 80%，平均每五人超過四人運動量不足情形最為嚴重，55 歲以上體能運動量不足約占 75% 以上（李樹人，2015）。加上 65 歲以上高齡族群參與身體活動以散步、健走占比例最多，運動習慣長期停留在低強度、低阻力的運動方式（張少熙，2015）。

行政院體育委員會在 2007 體育政策白皮書初稿中指出，高齡者不運動的四

個因素是「不懂、不會、不能和不想」(鄭皓維、盧俊宏、藍孝勤, 2010), 於 2011 年運動城市調查報告中亦指出國人不參與體能活動前三項主因分別為: 「事務繁忙, 時間不足夠」、「動機不明確」和「無專業人士指導」, 其中, 高齡者因無專業人員指導而擔心所從事的體能活動會造成身體上的傷害, 形成對參與身體活動阻礙之原因。於是, 美國運動醫學學會及美國國家老人學研究院, 分別針對高齡者制定運動指導原則, 發展出合宜高齡者的運動處方 (ACSM, 2000), 進而規劃運動指導員與同儕指導員增能培訓, 將專業知能與指導人力落實於社區及相關團體, 形成在地化並促使高齡者有效的運動模式, 由此可知, 運動指導員在高齡者從事運動指導的過程中占有極重要的地位。

政府為提高我國高齡者對規律體能運動的參與度, 陸續由相關單位辦理高齡者運動指導班並培訓有關高齡者運動方面的人才, 如: 行政院體育委員會在 2007 年提出「打造運動島計畫」中, 於各縣市政府辦理銀髮族運動指導班, 教育部體育署在 2014 年開辦銀髮族運動休閒活動專業指導人員之證照制度, 辦理國民體適能指導員授證案, 在 2016 又與民間機構年合辦「樂活健康體適能團體運動指導員培訓計畫」、國民健康署在 2017 年推行「運動保健師培訓計畫」、衛生福利部補助長照 2.0 的「預防及延緩失能照護方案研發與人才培訓計畫」(衛生福利部, 2017), 國民健康署與體育署亦於 2017 年合作, 辦理「運動保健師資培訓」, 完訓人數 1598 人, 結合完訓師資在 15 個縣市辦理「社區長者健康促進課程-動動健康班」(衛生福利部國民健康署, 2017), 提供高齡者居家及社區多樣化運動介入服務, 讓運動成為高齡者日常生活的一部分。

綜合上述, 高齡者在老化的過程中, 在各方面都呈現衰退的現象, 在學習新事物上易產生焦慮、害怕且充滿無力感 (黃富順、陳如山、黃慈, 2003)。近年政府積極推行運動指導的培訓課程, 鼓勵大量人力投入高齡運動指導員的行列, 本研究是以質性研究的方式探究從事高齡者運動指導員的工作經驗, 研究者認為高齡者在體適能的活動上更需要運動指導員的引導、規劃, 除了需具備專業能力與知識外, 對於指導工作過程的需求與偏好程度也應納入考量, 以避免從事高齡運動指導人力的更替率過高。

第二節 研究動機

年輕時，沒有人能懂得預知衰老，漸漸，突如其來的，「老」被察覺到了，而人類生存的重要問題，卻也都在老年這個階段清晰且無可避免的呈顯出來，研究者從自身工作經驗當中看到研究的可能，在搜尋相關資料後確定研究的可能性。

一、研究者經驗與體悟：我的矛盾與衝突

在碩士班的最後一堂課是「高齡教育研究」，在此之前，對於「老」的認知，只有停留在人體身上的老化現象，卻未能真正了解老年人在生活上、學習上的需求，這堂課讓我從「不知老」到「認識老」，從而對「了解老」、「協助老」產生了興趣，學期中的一次校外參訪，讓我初識「高齡者預防照護」的領域，第一次清楚的意識到高齡化社會的來臨不是只在課本、教室和報章媒體出現，是直接反映在我們生活上，也因為這堂課，開啟了我進入高齡運動指導員的領域。

「阿公、阿嬤，早安，咱們要開始做運動啊，身軀要坐的正才會得人疼，坐不正就腰酸背痛。來～雙手借給我，拍手」，教官熱情的在前台上演繹著，對象是我們這些參加培訓的指導員，從第一堂課開始，教官們就一直引領著我們親身試驗，把一起培訓的學員當作長者，從言談對話到肢體運動都要以長輩的速度「慢且清晰」為準則，讓我們不斷地上場練習。

一直沉穩安靜的個性，在這短期的培訓時間裡，產生了極大的矛盾與衝突，這是需要由教官親身帶領，學員們由練習、演練、觀摩到實際下場帶領長者的過程，平時喜靜的我突然間要改變自己的性格，除了要更活潑大方外還得在一邊運動時一邊講解功能，幾次徘徊在放棄的邊緣，在通過考核的那刻，內心的激動溢於言表。

二、老，是你我的事：看見研究的可能

第一堂指導員培訓課，指導教官就說起：「我的父親是位失智患者，而失智是所有老年症候群中最難照顧的」。

某堂實習課，巧遇颱風天，當天到場上課的長輩僅有 2 位，其中一位是已八十多歲的阿公，老伴出遊而他卻堅持要孫女帶他到活動中心上課，只因為阿公要

來看教官，要來和她一起做運動。這堂課的長者大多是輕度失能（智）的長輩，而這位阿公也是其中之一。每次上課，可見已屆六十的教官仍像小女兒般對阿公噓寒問暖，這位感情充沛的長輩，便會眼眶含淚的默默拭淚，這位年輕時的硬漢，在年老失智後，因為教官的關愛讓他願意與人互動，從他緩慢的語調裡聽到教官的名字總是讓人感動。有次問教官，您從事這個工作的初心是什麼，她說為的就是長者的笑容與願意一起活動的態度。

看見指導教官從事高齡者體適能教學那麼多年，依舊對這份工作抱以如此高的熱情與生命力，從事高齡體適能指導員所面對的對象是高齡者，他們除了要具備專業能力、運動技巧、運動指導能力和經營能力及人格特質外（蔡守浦，2001），部分文獻（陳素青，2004；鄭秀琴，2004）還提到樂觀開朗、樂在工作等相關能力需求，另外，有許多研究調查也指出，在運動中內在動機與情緒結果有正向的關係，動機亦會影響運動行為的結果（李焜煌、季力康、江衍宏，2005）。在許多的健身運動動機研究也發現，內在動機和參與健身運動的興趣和滿足感有很高的相關，而參與運動的內在動機是維持參與健身運動的關鍵（Biddle & Mutrie, 2001）。這是一個高齡現場的觀察與探訪，然而對於自己而言，卻是一個探究不同生命的過程，因此研究者決定以高齡運動指導員做為研究對象，透過他們的工作經驗來了解高齡運動指導員是如何看待高齡化現象和他們所處的工作領域。對於研究而言，面對高齡社會帶來各種的衝擊，若從事高齡者體適能指導員的指導意願不高，如何能有效推動高齡教育工作，探究高齡者體適能指導員投入指導工作，及自我的成長和經驗，是為本研究值得探討之處。

三、補充現有文獻不足

回顧國內對高齡運動指導員工作經驗之相關研究，發現針對不同對象其研究結果也有所不同，以運動健身俱樂部、社區體育運動指導員為研究對象，探討3位社區運動指導員的工作內容及能力需求（陳益晟、楊宗文，2007）及許茹涵（2014）以184位美商健身指導員為研究對象探討其工作壓力。另外，對於高齡者運動指導員為研究對象，大多以探討專業知能、培訓課程專業能力指標建構為研究方向。與高齡者運動指導員工作相關的文獻，僅有蕭淑玲（2016）以五位樂齡運動指導員為對象探討其專業發展。

然而，國內有關高齡者運動的相關研究，卻未隨著高齡人口的增加而有較明

顯的發展。事實上，國內在面臨高齡社會的挑戰下，不但不能忽視此一議題的重要性，更應該借助高齡運動指導員的工作經驗，以期協助國內高齡者在體適能的學習上有適切的規劃。由此可知，目前國內對於高齡者運動指導員的相關文獻比較缺乏，亟待擴展，因此，本研究選擇以高齡者體適能指導員作為研究對象，以工作經驗為研究方向，透過質性研究的訪談，能夠探究其內在部分的激勵因素，期能補充國內相關文獻之不足。

四、以高齡者體適能指導員為題目之命名

隨著高齡化社會的來臨，高齡者的健康問題開始受到重視，高齡者運動也逐漸成為大家關注的焦點。近年來，公私立機構在政府的推廣下開始加入高齡者運動指導員證照培訓的行列，以因應急劇高齡化社會來臨的需求，2007 年建立高齡者休閒運動指導員的培訓與認證制度是我國體育政策白皮書初稿中針對高齡者休閒與運動參與所提出的發展政策之一（行政院體育委員會，2007）。即便如此，目前較有系統的高齡者運動，大多還是為各社區開設之運動性課程或社團，在活動內容、指導師資的專業度以及活動場所的適當性卻皆無明確的訂定標準與建議。

至今，高齡者運動課程在內容上大多還是繁雜且專業度不一，在高齡者運動政策與實施方案上似乎沒有完善的支持與落實，欲改善高齡者整體身體素質、維持身體機能，勢必得提供其完善的運動促進條件，除了提供正確的運動觀念之外，針對高齡者特性發展適當的課程內容與專業的指導人力皆是缺一不可的重要條件。

目前對高齡運動指導員證照培訓課程中，台灣 YMCA、國際康體健康學院（IHFI）、中華民國健身運動協會、中華民國體能運動協會、中華民國體適能瑜珈協會、台灣樂齡發展協會和耆老林健康事業股份有限公司都有開設高齡者體適能概論及相關課程與高齡者運動生理學課程，另外僅有國際康體健康學院（IHFI）和中華民國健身運動協會有開設高齡者心理學課程。由此可知，目前對於高齡運動指導員的培訓多以體適能為培訓主軸，因此，本研究在擇定研究對象便是以教授高齡者體適能為主的指導員，如此便是論文題目設定的原因。

第三節 研究目的與問題

政府從 2007 年開始辦理銀髮族運動指導班，2017 年陸續與民間單位合辦高齡者運動指導班，並培訓有關高齡者運動方面的人才，顯示指導員在高齡者從事運動過程中已經占有極大的重要性。1950 年代末期心理學家赫茲伯格(Herzberg)提出的雙因子理論包含 2 種因素，分別為激勵因素（工作本身、認可、成就和責任）與保健因素（公司政策、管理、工資和福利），其中關於內在部分的激勵因素能影響工作積極性，而關於高齡者體適能指導員的外在因素，暫不列入本研究探討。

在本研究中，研究者將以局內人的觀點，並以研究學術規範為依據，從親身參與到實際培訓、實習及指導等經驗，並透過自身與研究對象的對話，瞭解高齡者體適能指導員在實際上的工作經驗及內心的真實感受，另一方面以此為未來想從事高齡者體適能指導員的工作者及相關機構為招聘時參考之用，讓更多想投入此職務的工作者先進一步認識，從中獲得啟發，故本研究主要目的為探討研究對象從事高齡者體適能指導員之內在部分的激勵因素，其影響工作本身的投入及參與持久度。

研究者針對本研究之目的，設立以下幾項研究問題：

- 一、高齡者體適能指導員投入動機為何？
- 二、高齡者體適能指導員的困難及解決途徑為何？
- 三、高齡者體適能工作對指導員的收獲及影響為何？

第四節 研究方法

本研究主要針對高齡者體適能指導員工作經驗進行探索，基於每個人都有不同的工作經歷在面對環境與因應的方式也不同，因此進入現場做深入的描述與觀察是必須的。

質性研究是一種對人們經驗本質進行深層了解、歸納、詮釋的研究，透過研究參與者的描述，深入探索與分析經驗所代表的現象和描述對象的觀點（卯靜

儒、吳宗雄等，2004)。再者，質性研究經過資料歸納的發現結果，將以不同的主題、範疇、類型、概念或試驗假說，甚至是一個慣例特殊面向的理論呈現，為了解經驗意義的本質或基本結構，現象學訪談是主要的資料蒐集方法（顏寧，2011）。

訪談法依訪談問題的嚴謹度，分為結構式訪談、半結構式與無結構式訪談三種類型（潘淑滿，2003）。本研究基於研究問題與目的，採用半結構訪談法。研究者會在訪談前，根據研究目的先設計訪談大綱，在訪談過程中針對研究的計畫來互動以確定對話方向，再針對被研究者所提出的特殊問題加以追問（吳慎慎，2003）。

一般來說，研究設計可以區分為質性與量化兩種型態。相較於量化研究者關心檢測因素和影響，或在一定樣本數量中預測或描述某些屬性，對質性研究者而言，更感興趣的是理解人們建構的意義（顏寧，2011）。質性設計是強調反覆循環、不斷演化發展的過程，允許研究者在研究進行中根據情況對事先設定的方案進行修改（陳向明，2002）。是故，本研究採用質性研究方法，除了瞭解高齡者體適能指導員的工作經驗，也進一步達成研究目的。本研究認為高齡者體適能指導員是影響高齡者是否願意運動的因素之一，探討從事高齡者體適能指導員的工作經驗，將有助於國人在邁入高齡階段時持續運動保健能健康老化。

綜上所述，研究者採用質性研究方法中的現象學，以訪談為研究工具，希望能深入高齡者體適能指導員的工作脈絡，在自然情境中與研究參與者互動，獲取研究資料，以了解高齡者體適能指導員的工作經驗。

本研究先在第二章文獻探討中，透過激勵理論、內在動機理論與工作價值觀做連結（如圖 1-1），在第四章研究結果與討論中，依據訪談資料與文獻探討分析高齡者體適能指導員持續投入高齡者體適能指導工作的原因。第五章提出研究結論與建議。整體來說，本研究是將激勵因素與動機理論中對工作價值觀產生影響的觀點提出，探討高齡者體適能指導員持續投入工作的原因，在最後對有心同投入此相關產業的指導員或組織提出建議。

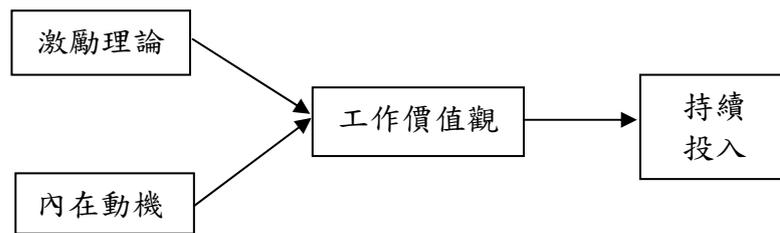


圖 1-1 研究架構圖

第五節 名詞釋義

本節將針對研究涉及到的重要變項下定義，以使讀者能更加瞭解變項意義：

一、高齡者體適能指導員

體適能指導員提供民眾從事運動時需要的正確知識、技術指導與相關服務，在民眾運動時扮演了重要的角色（程宜繡、李麗晶，2012）。根據 ACSM（2017）認為從事體適能指導工作須具有專業能力並通過檢定考核，具有體適能檢測、指導能力與開立運動處方的能力，個人具備全方位體適能專業知識，以維持、強化指導健康體適能的水準（引自林晉利，2017）。本研究所指體適能指導員是以有系統、多元、趣味的運動課程，指導高齡者從事身體的活動，進而獲得健康生活之人員。在此所指的「高齡者」一詞在年齡的劃分標準並未一致，世界各國則多採聯合國人口統計年鑑的標準，高齡者是指 65 歲以上者，歐洲各國多以 60 歲上下為高齡標準，而我國區分則是以 60 歲或 65 歲為高齡的分界點。

二、工作經驗

根據張春興（2004）提出「經驗」一詞，有兩種含意：其一是為個體在生活活動中所經歷到的一切事情；亦即指經驗是活動的結果。其二是為個體在生活中為適應環境要求所從事一切活動的本身；亦即指經驗是活動的歷程。本研究所指的工作經驗，是為指導員在工作中所經歷的結果及在工作中為適應環境要求所從事的活動，其包含個人對從事工作的動機、持續工作態度、面對工作的困難與解決途徑以及工作對本身的影響與改變。

三、激勵

動機 (motivation) 在心理學上被認為是行為的發端，具有方向、強度和持續性。動機是本身是名詞，作動詞用時則稱為激勵 (motivating)，兩者的差別在於動機為「內化之行動目標」，而激勵為「驅使朝此目標行動」所使用的方法與資源。在組織行為學中認為，激勵就是激發個人動機的心理過程 (趙偉勛、汪雅婷、徐珮娟，2015)。本研究將激勵定義為引起動機的過程，側重於人們在滿足個人某些需求的前提下，完成任務的驅動力。

四、內在動機

根據 Weinberg (1984) 認為內在動機 (intrinsic motivation)，是指個體在沒有接受任何外在薪酬的情況下，持續參與在一個活動中，而個體投入活動中的樂趣與快樂，本身就是一種內在動機 (引自劉子豪，2017)。也就是指活動本身讓個體感覺有趣味性、好玩並且能滿足內心需求。本研究所指的內在動機，是指導員因為工作本身的價值以及學習的樂趣，非外在獎勵而專注於工作或活動中，且能從活動中得到樂趣，並獲得意義感與成就感。

五、工作價值觀

根據 Super (1970) 工作價值觀是評價個人在工作時所依據的變項，不但可以反映個人對工作需求的重視與偏好程度，還可以引導個人在工作行為、態度與追求的目標 (引自李鵬程，2005)。本研究所指工作價值觀，是以台中市五位高齡者體適能指導員於工作過程中對工作的主觀價值判斷，其引導工作行為或態度，進而獲取工作需求或偏好，以影響個人內在認知之工作價值觀。

第六節 研究限制

本研究之進行，以探討從事高齡者體適能指導員在工作經驗中，影響其內在動機與內在激勵因素，故採用質性研究法。進行過程中，限於研究者能力及客觀條件的限制，無法全面兼顧之情形，故將本研究限制說明如下：

一、取樣限制

本研究採用立意取樣方式蒐集資料，故無法涵蓋所有區域、層面或其他條件

之參與者。研究結果，受限於挑選之訪談者的主觀認知或其他因素影響。因此，結果的呈現不足以代表所有高齡者體適能指導員觀點，為取樣限制。

二、推論結果限制

本研究為瞭解高齡運動指導員之相關因素，故以半結構式訪談進行蒐集相關文件。訪談所得資料可能因為研究對象的表達、認知的限制，及研究者對文字表達的敏感度，難免產生誤差，形成推論結果限制。

三、研究中立立場難平衡-不斷自我提醒

在研究過程中，研究者不斷反思自己在研究進歷程中所經歷的角色矛盾、訪談對話中的發現與研究參與者的共同特點，於研究結束後對於自身的發現，由於研究者本身也是高齡者體適能指導員，當決定以高齡者體適能指導員作為研究對象時，擔心自己無法跳脫指導員的角色，無法當一位中立客觀的研究者，亦擔心受訪者要面對同為高齡者體適能指導員的研究者，在事件陳述上會有所保留或顧慮，因此，在整個研究歷程中，研究者時時提醒並檢視自己需要以「理性」的觀點來做研究。研究者在整理受訪者逐字稿時，除了記錄省思札記以外，也將研究者自己的日誌與受訪者的訪談對話做比對，察覺研究者與研究參與者在高齡者體適能指導員的工作經驗裡的相同想法。

四、基本功不足限制了我在研究方法施行過程中的視框

在整理逐字稿的過程中，研究者對於受訪者所表達的意義常感到無助，對於他們意有所指的内容也會因為研究者在高齡者體適能指導工作的時間不長而有疑惑，需要透過第二次訪談才能釐清受訪者的想法，另外在整理訪談資料的過程中，對於主題意義的歸納與編碼也曾遇到瓶頸，在與同儕研究者討論的過程中，透過一次又一次的對話，打掉原先匠式的寫法，研究者內心感到挫折及無方向感，透過多次與同儕研究者的討論，終於釐清自己在寫作上的盲點，在此過程中顯示了基本功對於研究的重要性。

然而，在現象學的領域裡，本研究只是暫時性的得到一個結論，在這個資料分析的過程中，研究者僅能是一個收受者，收受這些受訪者的經驗並粹取本質上的意涵，而能在高齡者體適能領域裡繼續耕耘。

第二章 文獻探討

本研究主要探討從事高齡者體適能指導員工作經驗之研究。為了釐清研究主題，建立本研究之架構，將文獻資料進行蒐集、整理、歸納與研究相關理論和結果，最後綜合學者的理論作為研究架構的基礎。本章共分為三節，包括：第一節高齡者體適能指導員及相關研究；第二節激勵理論、內在動機及相關研究；第三節工作價值觀及相關研究。

第一節 高齡者體適能指導員及相關研究

本節共分為三個部分，包括：一、高齡者體適能指導員的發展現況；二、高齡者體適能指導員的重要性；三、高齡者體適能指導員的授證；四、與高齡者體適能指導員相關研究。依序詳述如下：

一、高齡者體適能指導員的發展現況

近年來，由於人們習慣長時間的坐式生活型態，導致身體機能逐漸下降而引發危險因子，在民眾需求與大環境潮流下，「健康促進」一詞成為目前社會對健康價值與觀念的主流（邱文成，2010）。在政府的政策推動，將體適能教育融入全民運動，大量設立運動中心、各式俱樂部、大型連鎖健身房及個人工作室等場所，造成體適能指導人員需求大幅增加（林晉利，2017）。以指導團體運動課程為主的體適能指導員，結合多元體能訓練方法、示範正確運動姿勢與營造教學氣氛來教授課程（陳怡臻、鍾孟玲，2008），通過專業培訓及檢定考試，指導民眾實施體適能知識與實作經驗之專業人員。

為因應體適能指導人員的需求，國內政府單位與相關運動協會組織紛紛擬定培訓體適能指導員研習課程與相關證照考試，例如中華民國健身運動協會、行政院體委會（現為教育部體育署）、中華民國體育學會（莊淑王如、鄭豐譯，2012；梁明樂、楊峰州，2013）均辦理專業培訓及考核。另外，國際相關運動組織協會所核發的體適能指導證照，例如 ACSM 美國運動醫學、AFAA 美國有氧體適能協會、ACE 美國運動協會及 NSCA 美國肌力與體能訓練協會等國際組織證照相繼引進台灣，使得從事運動健身工作的人員有著多元化的管道及選擇。

目前，臺灣正面臨著高齡社會的挑戰，健康與福祉已被聯合國認定為高齡生活的社會議題，我國政策亦順應國外之理念及趨勢。2014年5月教育部體育署將「國民體能指導員授證辦法」修正更名為「國民體適能指導員資格檢定辦法」，將65歲以上功能性體適能檢測納入學術科的考核範圍，讓指導員具備高齡者體適能檢測能力（體育運動政策白皮書，2017）。此外，衛生福利部國民健康署也積極建立高齡者運動保健指導人才培育及社區預防及延緩失能人員培訓，讓醫事專門人員、運動專業人員、運動志工、協助者、照護員、社工等背景人士共同合作，積極整合體育署及國民健康署兩大部門的資源，以提升及有效維持高齡者健康（林晉利，2017）。

綜合上述得知，二十一世紀將「運動促進健康」、「休閒增值生活」成為國際間重要的行動（周靈山，2007）。我國教育部體育署為順應全球化的效應及運動健康的概念，於2013年籌編體育運動政策白皮書，以實踐健康國民與活力台灣之願景（陳柏愷，2015），透過營造優質的全民運動環境，以培養國民規律運動習慣。近年，政府除積極推廣全民運動外，同時更關注高齡長者與失能長者之健康照護需求，與民間單位共同合作，培育高齡者運動保健指導人才，以建立高齡全人照顧系統。

二、高齡者體適能指導員的重要性

事實上，運動是基本人權之一，必須透過教育來落實與彰顯，基於高齡化社會所衍生的課題，及健康體適能對高齡者的重要性，在老人運動政策與休閒運動普及推廣方案制訂的同時，老人運動專業人才的培育工作就有其重要性（牟鍾福，2010）。

（一）高齡者體適能指導員的需求

無論在任何年齡層，只要開始規律的運動或活動對於身體都能獲得良好的效果。究竟有哪些身體運動是合適於高齡族群？若讓特殊個體或團體在長期或短期中使身體活動更有效能，將促進高齡族群生理、心理及社會上獲得益處。然而，Resnick和Nigg在（2003）指出對於高齡者從事身體運動，是一件非常不容易的事，將近有一半以上的高齡者會在6個月內放棄運動行為。探究其原因，多半為高齡者自認運動技巧不佳，無人指導，或不清楚適合哪那些運動等，進而喪失運動的動機（李淑芳、劉淑燕，2009），甚至放棄運動習慣。可見，高齡者在從事

運動的過程中指導員扮演相對重要的角色。

不僅亞洲地區正面臨高齡人口迅速增長所帶來的影響與衝擊，歐美地區亦是如此，在歐美健身運動產業中，有許多健身房業者已意識到要積極開拓高齡者服務的市場，不但有專屬婦女使用的健身房，近年來，也開始設置高齡者專屬的健身俱樂部，開辦不少針對高齡者的專屬課程（賴珈文，2015）。反之，目前國內運動服務產業多半專注在年輕人口市場上，較忽略日益增加的高齡健身運動市場，雖然在運動中心開放特定時段鼓勵高齡者免費使用，但在缺乏專人指導的狀況下，所從事的運動是對健康較無益處的。美國運動醫學會（ACSM）提出運動指導員主要工作任務為帶領並正確指導健康民眾，參與符合個人體適能運動或是健康促進計畫（引自蕭淑玲，2016）。使個人持續保有運動習慣，適時給予合適且有效益的運動方法。因此，政府相關單位除了需要有完善的場地空間設備外，指導員的能力與角色任務更為重要。

（二）高齡者體適能指導所需專業性

專業知能（professional competency）或稱專業能力，乃是指從一項專門職業所必須具備的能力（李城忠、林孟潔，2005）。對於高齡者進行體適能指導，其必須通過專業能力檢定、學術科訓練及實務經驗的層層考驗，並且不斷持續進修與累積經驗，才能成為一位稱職的高齡者體適能指導員。

教育政策白皮書（2006）指出，高齡教育工作的教學方式不同於一般教學，必須具備教師專業素養及了解高齡者的學習需求及配合生理、心理的狀況，因為不同年齡的受教者，具備不同學習特性與型態，才能設計適性的學習課程。由於高齡者在老化的過程中，生理、心理與社會方面即呈現衰退的現象，思考反應與動作行為皆變慢，對於學習新事務所需較長的時間，因而產生學習上的焦慮、害怕且充滿無力感（黃富順、陳如山、黃慈，2003）。對於參與運動活動仍存在著諸多阻礙因素，例如個人因素（不具吸引力、缺乏運動的能力、運動認知）、環境條件及參與因素（無相同興趣的友伴、找不到適合的運動項目、運動地點交通不便捷、缺乏適當的人員指導），致使高齡族群年齡愈大參與規律運動習慣的人卻愈少，成為在老化歷程中加重危害健康的一個變數（陳秀珠、李景美，1999）。若能給予高齡族群專業的、有系統性的課程教材與指導，同時考慮提升高齡者對學習的需要與興趣，進而改變高齡者由靜到動的運動習慣，並透過專業指導人員

實際介入較能達到長期的效果。

針對高齡者休閒與運動參與提出的發展策略，當時行政院體育委員會提出國內體育政策白皮書（初稿）提及建立樂齡族休閒運動指導員的培訓與認證制度，（教育部體育署，2007）。目前國內運動指導員專業能力探討多半以健身（俱樂部）及社區為研究對象，而高齡者體適能指導員相關文獻以研究運動處方、動作編排設計及各項運動指導方式為居多，甚少以高齡者體能指導專業能力作為研究。依據藍孝勤與楊宗文（2009）提出老人學知識、運動專業知識、運動技能、運動指導、篩選與評估、規劃課程設計、健康體適能運動計畫、溝通技巧、運動經營與專業成長等十項專業知能，均為從事高齡者運動指導員所需具備的專業條件。從陳依靈與魏惠娟(2014)、賴玟文（2015）和蕭淑玲(2016)等相關領域之研究者相繼對國內的高齡族群指導員提出其他的專業能力需求，其中包含同理心、耐心與傾聽的人格特質、溝通能力及危機應變能力、運動科學評估等多項建議，清楚強調高齡者指導之專業性與必要性。在探討與分析各研究者對高齡族特殊性觀點後，鄭皓維、盧俊宏與藍孝勤（2010）也提出高齡運動指導員需具備之專業能力應涵蓋知識、技能、態度三大面向，且於不同期間所養成的專業能力也有所差別，高齡者指導初期著重於人際溝通技巧與人格特質能力，當指導者經過一段時間後，開始提升專業知識、專業技能及教學態度能力，最後，進入指導後期人際溝通能力與運動經營技能為主要重心。由上可得知，高齡者體適能指導員除了具備相關的專業知識、技能與態度外，養成口語表達的能力顯得格外重要。

由上述文獻得知，在專業能力中以「人際溝通技巧」作為連結指導初期、中期、後期三階段的橋樑，指導員與高齡者之間，相互溝通是接收指導策略成功與否的重要關鍵。與高齡族群初期接觸時，高齡運動指導員在其人格特質若能具備親和力、耐心與同理心，則能多與高齡族群互動，以此能提高高齡族群有意願參與體能活動，由合適的專業指導做良性的引導與溝通，有助於高齡者順利進入體能運動領域。在指導期間，指導員若兼具多面向的專業知識與技能，適時給予高齡者關懷與鼓勵的口吻指導，可使高齡族群提高信心度與安全感。指導員與高齡者經過一段相處後，透過良善的關係來聆聽與安撫高齡者的情緒，讓高齡族群凝聚團體活動的氛圍。由此可知，人際溝通技巧意指在不同的人際溝通情境中，個人為有效達成本身的目標任務，並符合情境需求的能力，其不僅溝通技巧而已，而

是自我與外在情境中多種能力交互作用的結果（王泳貴，2002）。研究者認為人際溝通技巧在眾多專業能力項目中扮演重要的關鍵因素，以此作為參照的重要面向。

研究者從最初接觸高齡運動開始，因本身性格的因素，在經歷一段時間的磨合才漸漸投入高齡運動課程裡，從文獻資料和研究者的親身經歷中，研究者發現指導員若具有較好的與人溝通協調的能力、同理心、耐心和願意傾聽與分享的人格特質，對高齡者參與運動課程的積極度有好的成效。

三、高齡者體適能指導員的授證

銀髮產業已成為全球面臨人口高齡化快速成長的事業，高齡運動指導或健康促進指導也成為這波轉換的新興職業，隨著高齡專業服務人力市場不斷增長，國內外均針對這樣的人力資源的專門類別進行培訓、教育甚至認證（林麗娟、周柔姁，2017）。若有一套嚴謹且被全國接受的檢核標準，此工作將趨向於專業化水準，而且高品質制度將有助於吸收優秀人才加入此項工作（Seaman,1990）。對於「高齡運動指導」之工作專業能力，不論是國內或是國際上都有許多相關單位開設高齡運動指導授證制度，亦有相對的要求，以下分別說明政府認證與國內外各協會相關證照授證內容。

（一）政府認證之高齡運動指導證照

由於國外認證制度與方式不同，未必能符合國內證照制度，目前政府透過相關單位明訂考核制度、授證內容及業務範圍等項目進行修改。教育部體育署依國民體育法第三條第三項修訂之「國民體適能指導員資格檢定辦法」中規定，中級指導員將納入「指導六十五以上民眾體適能活動」為其執行業務範圍，是目前國內清楚明訂具法源的高齡運動指導資格之專業運動指導證照（教育部體育署，2017），其考核學科範圍為：功能解剖學及生物力學、運動生理學、人類發展及老化、病理生理學及危險因子、人類行為心理學、緊急事件處理及安全、營養與體重控制、健康評估及體適能測試、運動計畫設計與管理、特殊族群運動指導；術科項目為：心肺復甦術、血壓脈搏測量、皮脂厚及體圍測量、一般及特殊族群（如高齡、孕婦或有慢性病疾者）之柔軟度及肌力測驗指導、運動處方設計、個案分析、健身器材操作。國民體適能指導員屬於能力證照，採考核、教學分離策

略，且通過嚴謹的能力測試，才能取得專業之指導證照（趙淑蘋，2009）。

衛生福利部因應政府推動長照 2.0 高齡預防照護服務，2017 年起規劃「預防及延緩失能照護方案」之專業師資及社區方案帶領人之培訓暨認證，採考核、教學合併，其方案培訓內容為：肌力強化運動、生活功能重建訓練、社會參與、膳身營養、認知促進、活動帶領技巧，進行專業師資、指導員、協助員培訓合格後，經衛福部審查認可後公佈資格名單，始具實際至社區特約單位(如長照 A、B、C 據點)帶領及協助之資格（衛生福利部，2017）；上述二者證照為均為國內政應機關認證之高齡運動指導證照，此領域具有專業性與必要性，授證制度將由政府主導，明確訂定考核制度及培育高齡運動專業人員的定位與素質，使整個制度更具公信力。

（二）國內外協會提供高齡者體適能指導認證之培訓

目前除政府機關所核定之高齡運動指導證照外，各縣市政府及民間協會針對高齡運動指導進行所謂培訓課程與認證，其中運動組織協會包括中華民國有氧體能運動協會、中華民國健身運動協會、中華民國體適能瑜珈協會、社團法人臺灣身心機能活化運動協會等，會依具國內需求辦理相關專業課程與認證，對高齡運動指導人員進行專業課程培訓與認證；而照護高齡經驗豐富的財團法人弘道老人福利基金會則培訓「銀髮族體適能檢測員」之證照，另外長期推廣水中有氧活動的臺灣水適能協會，專為高齡者設計水中體適能課程並培訓「銀髮族福祉休閒水中體適能指導員」之證照。此外，各縣市政府與相關組織合辦高齡運動指導之證照，例如新北市與國際 EIM 合作「長者衰弱運動處方專業培訓種子人員」共同執行「新北動健康」計畫，而台中市則與 YMCA 合作培訓樂齡指導員，發展「臺中市政府一里一樂齡-四輪傳動行動教室計畫」（林麗娟、周柔玟，2017），以上均是各縣市政府部門與坊間認證單位共同合作，並協助推行高齡運動指導人力之培訓。

此外，在台開課授證的國際證照，包括美國有氧體適能協會（AFAA），針對高齡族開設功能性運動證照及體適能證照；美國醫學會（AMA）和美國運動醫學會（ACSM）於 2007 年發起 EIM(Exercise is Medicine)國際組織之運動處方培訓與認證；香港國際康體專業學院（IHFI）所培訓的「銀族運動教練證照」提供高齡族體適能觀念及運動課程，結合實作與理論的證照課程；新加坡國際康體

專才培訓學院 (IPTFA) 認證的「長者體適能教練」培訓課程；另外，中華基督教青年會 (YMCA) 結合日本大阪府當局所推行日本照護預防指導者協會之中高齡健康促進活動的「樂齡協助員」暨「美國活躍老化高齡運動指導」之證照。值得一提的是，YMCA 體適能國際證照於 2013 年經教育部體育署認可，與國民體能指導員平行認證之國際證照，除了需要通過基礎課程（急救復甦術）及基礎教練課程（團體運動訓練課程、個人肌力與體能課程）外，還須針對專項教練課程進行培訓，包含老人運動訓練、皮拉提斯訓練、進階肌力與核心肌群訓練等專門項目，而國際體適能證照將分級訓練成五級，由初階到高階分別為「基礎」、「教練」、「幹事」、「教官」、「督導」，每通過各級別則需接受考核及進階修課程之過程。在上述的國際證照均被視為具公信力且在台開課授證之嚴謹國際證照。但專業證照的取得僅代表個人具備能力之最低標準，重點在於進入職場後的態度才是足以吸引業者的青睞（陳文正，2010），研究者將此面向納入本研究之探討，藉此瞭解個人內在對自身工作的影響。

四、與高齡者體適能指導員相關研究

隨著高齡化社會的來臨，研究高齡現象的相關文獻與時俱增，以培育方式、專業能力、工作能力、發展及內容等主題研究，經資料的搜集與匯整後呈現於下：

（一）人才培育方式

黃敏銓（2014）與曾景暉、藍孝勤（2010）的研究中，提及社會人口結構改變帶來高齡問題，因此，極需高齡者運動指導員的介入，但我國高齡者運動指導員培育制度尚未健全，對此，將探討培育管道現況及具備的專業能力，研究發現學校機構授課科目較為多元，但缺乏實務經驗；社會機構則相反之，課程安排較欠缺高齡者運動處方與休閒等課程；社會機構則較欠缺溝通能力課程。不同的是陳依靈與魏惠娟（2014）在高齡社會人才培育新方向：樂齡運動指導員培育需求初探的研究中，提出樂齡運動指導員專業能力不僅擁有專項運動知識、運動指導能力、工作態度外，應不斷學習與充實自我，將正確指導方法融入體能活動指導，亦能增強高齡者參與運動的慾望。

賴珣文（2015）在樂齡運動指導員培訓方案實施之研究中，以質性研究法，針對四位樂齡運動指導員培訓學員及兩位方案督導進行訪談，探討樂齡運動指導

員培訓方案的實施效果，發現參訓學員對基本原理與實務操作最具收穫；培訓部份較少基本知能及面對不同對象之指導技能的訓練，且訪視人力缺乏，因此無法提供不同層面的意見。其建議學員應具備多項能力，以應變實務現場狀況，培訓單位課程設計需分層級規劃內容，亦需建立具公信力評核機制。

（二）專業能力養成

曾定騰（2013）在高齡者運動指導員專業知能研究中，以半結構訪談方式，針對十位高齡教育、運動相關學者及高齡運動指導員為研究對象，結果發現高齡者運動指導員除了需具備基本專業知能外，應重視運動指導員急救與防護的準確度，在培訓課程及認證應建立初階、中階及高階之等級級數，從事高齡運動指導員工作，應以體育、運動相關科系等人員為優先考量。但在鄭皓維、盧俊宏與藍孝勤（2010）以紮根理論建構高齡者運動指導員之專業能力研究中，提出以紮根理論所建構出高齡者運動指導員之專業能力，除了知識、技能、態度外，及人格特質及溝通技巧也極為重要。其建議政府部門重視與推動，高齡者運動指導員的培養與訓練。總之，專業能力的養成是必為工作中所需服務的內容，以陳益晟、楊宗文（2007）探討社區運動指導員工作內容及能力需求研究，以訪談法與三位社區運動指導員進行訪談，提出社區運動指導員能力需求有運動知能、專項運動能力評鑑、溝通能力與同理心；部份則認為能力需求有服務熱忱與公開演說能力。工作內容包括專項運動教學指導、課程規劃及運動社群經營；部分則提及自我進修、安排表演活動與交通接也是工作項目之一。其建議再與不同類型運動指導員作進一步探討，以全面瞭解其層面上的異同。

紀玳竹（2014）在高齡者運動指導員專業能力與反省之研究中，將指導員專業能力分為專業知識、技能、態度等三類；及反省內容、反省層次、反省類型、影響反省因素等四面向加以探討。以半結構式訪談法，針對十位高齡者運動指導員進行訪談，發現高齡者運動指導員專業的專業知識較為缺乏且影響反省的因素包含個人、外在環境兩類。其建議應積極參與高齡族群心理、生理及社會環境等相關研習議題；善用指導策略，營造課室歸屬感與增進學員之間互相對話機會。外在環境部份，應定期研擬指導員進修及相互交流之機會，且與專門運動知識之體育相關科系進行產學合作，以提升運動知能較缺乏部份。

(三) 工作方面

蕭淑玲(2016)進行樂齡運動指導員專業發展之個案研究，針對五位樂齡運動指導員為研究對象，以半結構式訪談與內容分析進行資料蒐集，發現五位訪談對象擔任樂齡運動指導員的動機，是為了讓樂齡族群更健康且較有尊嚴，而展現指導員本身的自我價值是需具備同理心、耐心、愛心、親切感、傾聽與分享等人格特質，且研究對象均表示此工作具有前瞻性，其成就來自於高齡族期待下次上課的回饋。其建議相關單位應專精及多元化，培養樂齡運動指導員的專業領域；而政府方面，加強培訓區域普及化及增加就業機會，以解決區域供需不足現象與社會大眾需求。除了指導員在工作上的動機及人格特質外，在對於工作中的觀點也大有差異，在呂宜蓁、梁玉秋(2004)現今運動指導員工作價值觀之探討中，以文獻分析法，說明新世代的工作價值觀已不同於過去情況，反映現今運動指導員亦趨向重視家庭及個人生活品質、注重目的價值及工作中的成長，因此，建議管理者可在整體策略上做修正，以提高運動指導員對工作的熱忱及投入。

綜合上述文獻，高齡者運動課程逐漸受到重視，培育相關訓練之高齡者運動指導員也大幅度增加，適切的高齡者運動指導員介入於高齡運動過程中是有必需性的，而近年來臺灣也有較多探討高齡者運動指導員之相關研究，大多數的研究以半結構式訪談法進行研討，透過高齡者運動指導員本身工作經驗、個人特質、培訓方式、專業能力及發展等因素來呈現研究結果，礙於相關文獻缺乏對於高齡者運動指導員內在動機的探討，因此本研究將針對內在因素面向進行探討，以更深入的方式描述之間脈絡與關係。

第二節 激勵理論、內在動機及相關研究

早期人類為了生存的生理驅力，餓了就要吃、渴了找水喝、要活著所以逃開野獸，這是最原始的激勵；十九世紀工業革命後的社會，人進化成組織裡的工人，就像機器裡的小螺絲，好的行為給予獎賞，不好的行為施以懲罰，這套只看重外在誘因的系統，到了知識經濟時代卻經常失效(何琦瑜, 2017)；近年來，心理與教育學界對激勵展開探索，發現人類有股內在動機，渴望自己做決定、自己求進步以及與他人產生聯結。當這股內在動機釋放於工作中，是否影響個人對工作

的看法、需求及所追求的目標，也就是探究「人為何而工作」的動機。以下將本節共分為二個部分，包括：一、激勵理論；二、內在動機與關連性研究。茲依序詳述如下：

一、激勵理論

激勵是在滿足個人需求情況下，為達成組織目標而加倍努力的意願，那什麼是激勵？是激發、鼓動人心，透過外部刺激轉成內心動力而增強人們意志與行動（Muchinsky,1999）；是能滿足個人需求及引發產生行為的動機（Alshallah,2004），是一種複雜的心理過程，成功與否都取決於人的「內心」。

（一）激勵之定義

激勵乃是一種驅動的力量，透過這個驅動力來啟動、引導與支持個人或團體的行為。激勵的定義非常廣泛而難以明確界定，各方學者對於激勵的觀點也發展出不同的看法，但激勵確實會影響人們的行為。茲闡述學者論點如下：

1.激勵為一種正面力量

根據 Gellerman (1963) 從本質觀點的說法，認為激勵是具有正面的影響力，可使個人有意願地遵從組織所期望的方向（引自林世貞，2013）。當人們被激勵時，內心所感受到的聲音的語調是和善的、支持及鼓勵的，使接收者產生正面激勵的力量，若感受到的聲音是脅迫、斥責的口氣，則接收者立即產生負面的感受，在此情形下，只要將內心負面的感受轉化成正面感受，則將會能激發正面力量（Lofland,1992），由此可知，正面的激勵會帶給人們正能量的感受，進而產生積極的力量。

2.激勵是持續激發、引導個人心理狀態

Herzberg (1959) 從功能的觀點來詮釋，認為激勵為內部自我的驅動力，亦即是不受外在環境的限制，而能自我振作、自我控制及自我滿足（引自余鑑等，2014）。當個人有某項需求或受到刺激時，導致個人採取某種行為，以滿足其需求，並降低其生理上或心理上緊張過程（林欽榮，2004）。

3.激勵為組織促使個人意願的方法

組織是由個人所組成，組織的效能是否發揮，與個人意願度及彼此間配合度

有關；而個人之工作投入與配合則有賴於個人的意願強度，而激勵最主要目的，在於使員工產生積極工作的行為，在組織所安排的各種激勵方案刺激下，使個人的潛在能力，自動自發地發揮出來，促使組織順利達成目標（許濱松，1981）。

綜合上述文獻，可知激勵的定義甚廣，因著眼的角度及層面不同而有所差異，但都以強調激勵為組織達成目標的重要因素（黃雪華，2008），對任一團隊而言，以實質或精神報償的力量，促使個人為達團隊目標而努力不懈，反之，激勵對個人則是一種內在心理變化調適的過程。

（二）激勵理論的內涵

在前述的激勵定義中發現，各學者因著重的層面有所差異，對於詮釋激勵有著不同的看法。而這些不同的看法，正提供了行為科學家不同的研究方向，及發展出不同的近代激勵理論，分別為內容理論，著重於個人需求，主要為激發或引起激勵行為的因素且持續不斷；過程理論，在說明個體行為如何被引導、維持及停滯之過程；增強理論，說明採取適當管理措施，可利於行為發生或終止行為。另外，由 Porter 和 Lawler 以整合內容理論與過程理論所提出的整合激勵理論。而本研究亦參酌 Maslow 之「需求層次理論」、Herzberg 之「雙因子理論」、Alderfer 之「ERG 理論」、McClelland 之「成就動機理論」，以探討高齡者體適能指導員內在需求因素產生行為之原因。試將所提之理論內容詳述如下：

1. Maslow 的需求層次理論

在人類的動機研究中，馬斯洛（Maslow）的需求層次論，已成為一種關鍵概念。他認為人類的內心具有多種需求，分別為基本需求包含生理需求（食、衣、住等基本需求）、安全需求（追求安全、避免危險與威脅）、社交需求（受他人肯定、接納及被愛）、尊重需求（自尊心、自主權及成就感）、成長需求（自我實現、自我潛能、追求知識及美的需求）（張春興，2000）。且認為個體的行為受各種需求控制；而人的內心需求有層級性之分別，層級趨於低者，強度則越大，若較低層級需求被滿足後，其需求欲望降低，行為上將受高層級需求所支配，但任何一層級的需求並不因為尋求高層級的需求而消滅低層級的需求，換言之低層級的需求永遠存在。而激勵的一連串行為來自於未滿足的需求，一旦某一層級的需求獲得滿足，則該項需求即不具有激勵效果（黃國強，2004），因此，馬斯洛的需求層

級理論，認為必須先了解個體所處的需求層級，才能有效提供激勵的方式。

2. Herzberg 的雙因子理論

美國心理學家赫茲伯格 (Frederick Herzberg) 曾經說過：「如果你要員工做好工作，你就必須給他們好的工作做」，並提出員工與工作間的關係，及員工工作態度可以決定個人成敗的看法，經由研究發現工作會使人產生滿足或不滿足的雙重需要因素。當人感受到工作愉快和滿足時會將這一切的原因歸於自我內部因素，例如：責任感、工作成就感與認同感等，它能使產量增加，工作效率提高，具有「正面效果」(羅湘晴，2010)，即為激勵因子；而當員工對於工作不愉快與不滿足時會將這一切歸因於外在因素，例如：金錢報酬、工作地位、公司政策與督導方式等保健因子。此類因素本身不具激勵作用，並不能使員工產量增加或效率提高，只能預防員工的情緒上的不滿而已 (謝秉錡，2007)。因此，Herzberg 強調工作成就感、工作本身、認同感及成長能讓員工自我內部因素獲得充實 (吳秉恩，1986；黃曬莉、李茂興譯，1990)。

3. Alderfer 的 ERG 理論

根據 Alderfer (1972) 所提出 ERG 理論，主要為修訂 Maslow 的理論以更契合實證的研究結果，兩者理論同樣認為人的需求有層次性，由低至高分為三種需求，但不同點在於其需求可以同時有兩種以上的產生，並且可以有「滿足-上進」與「受挫-衰退」的概念，高層次的需求無法滿足，可轉而要求低層次的需求，主張存在需求，意指所有各種生理上及物質上的慾望追求 (引自張書豪，2013)，類似於馬斯洛理論中生理和安全需求層次；關係需求認為維持重要的人際關係慾望，唯有與他人維持良好互動，此層次與馬斯洛理論中的社交與尊重需求相符；成長需求追求自我成長、發展的慾望，指個人具有創造性或個人成長的需求，充分運用技能與潛力，以取得發展機會，相當於馬斯洛理論中高層次內在需求因素 (謝秉錡，2007)。

4. McClelland 的成就動機理論

Maslow 所提出的五種需求理論是一種本能需求，而麥克里蘭 (McClelland) 提出的「三需求理論」，是將人的高層次需求歸納為成就、權力與親和需求，經研究發現三需求理論對個人工作表現有著密切關係。成就需求是追求卓越的驅

力，以獲得個人成功之後的成就感，而非成功獲得的報酬；權力需求是企圖影響或控制且不受他人控制的需求；親和需求則與他人建立友誼慾望，維持和諧人際關係（張書豪，2013）。高成就者偏愛獨自擔負職責，不喜愛過於簡單的任務，而高成就者卻未必能成為頂尖的領導者，因高成就者較在意自我表現，但親和需求與權利需求的關係特別密切，如成功的管理者，通常都為高權力及低親和需求者（謝秉錡，2007）。事實上，高權力需求者亦能提昇管理效能，而高成就需求者具備高度的個人責任，同時績效回饋迅速及風險難度適中時，即會深受激勵（Robbins&Judge,2008）。

綜合上述文獻，對於需求的看法，根據 Doyal 與 Gough（1999）認為需求是人類存在的重要條件，而 Maslow（1954）認為個人行為的動機與導向（引自梁順容，2009）；亦是促使個體行為的內在動力，導致驅力的產生，進而以行為來達成目標（Coon, 2000）。因此，前述內容理論均由需求層級理論衍伸而來，以不同的觀點來解釋個體內在行為過程與動機，彼此間有一定的關聯性。本研究所注重的觀點屬認知與心理層面。因此參酌 Maslow 需求理論之高層次需求（成長需求、自尊需求及自我實現需求）、Herzberg 雙因子理論之激勵因子（工作本身、成就感及認同感）、ERG 理論中的成長需求及關係需求、McClelland 動機成就理論中的成就需求及權力需求，作為管理者實施激勵之研究基礎，而各理論所提出之基本需求及外在因素暫不列入探討。

（三）激勵與行為之關係

一般而言，人的行為也會受某些驅力所影響，如：慾望、需求、恐懼等。簡單來說，需求為行為的根源與持續的原動力，對於個人具有直接的影響作用，也決定個人的思想與行為，所以相同的行為可能來自不同的需求；不同的行為可能反應相同的需求；雖然行為反應需求，但它並非僅由需求決定（楊宏仁，2009）。反之，動機則為決定行為的主要因素之一，通常人們的行為產生，主要來自於個人的內在動機，而引發行為。

劉信吾（2009）則認為動機是行為的原動力，激勵是行為的助動力，也就是個體除了原始的動機思想外，必須要有它刺激加以驅動內在動機。另外，李維特（Harold J. Leavitt）提出行為模式中之行為過程：原因（需求、刺激）→動機（追求、緊張、不舒適）→目標（傅肅良，1989），簡單來說，管理者應先建立目標，

然後利用不同的激勵方式，誘導員工從事一定的行為，以利目標的達成(吳定等，2002)。

綜合上述文獻，激勵是一種主觀的概念、連續的過程，即為管理者運用內外誘因而刺激個體的需求，進而引起人們行為動機的方式，使其產生持續性的行為且能與組織目標一致。因此，激勵與行為的關係極為密切，基本上激勵是一種刺激的作用，而行為則是一種反應的作用(吳定、張潤書、陳德禹，1989)，也就是說，採取不同的激勵方式，滿足其需求，而導致所欲行為的產生。

(四) 激勵理論的相關研究

在激勵理論的相關研究中，大多數主要是運用在商業管理學院，研究方法多以量化為主，針對高齡者體適能指導工作的研究幾乎是寥寥無幾，屬體育相關類型的僅只有李昱弘(2017)在「國、高中柔道選手教練領導行為、激勵與績效表現之關係研究」中，探討教練領導行為對績效表現的影響，並加入激勵觀點思考選手與教練間的關係。若以教學者為研究對象進行探討，經資料蒐集與匯整後呈現於下：

1. 學校對教師實施激勵策略

蔡銘城(2012)在基北區高中職教師對學校激勵行為認同度之研究中，以問卷調查法，針對基北區 133 所高中職學校教師為母群體，發放 720 份，有效回收問卷 601 份。研究結果發現，基北區高中職學校對教師的激勵行為，以非財務性獎勵為主，最普遍的方式是「鼓勵進修」及「公開表揚教師優良事蹟」，而且教師對學校所提供的生存、關係與成長需求方面的激勵行為都有相當高的認同度，其中教師認同的激勵行為以尊重教師及回應教師建議為主。而在蔡輝凡(2011)新北市國民小學教師激勵策略與學校效能關係之研究中，以問卷調查中分層比例隨機抽樣方式，以新北市 51 所公立國民小學教師共 638 人為研究對象，回收 601 份問卷。經研究發現，學校對教師激勵策略中，以「合理待遇和福利」、「提高工作成就感」以及「增進學習和成長」作為重要指標，且教師所知覺教師激勵策略與學校效能整體間呈正向關係。綜上得知，學校對教師的激勵策略中尊重教師和鼓勵教師進修學習對於教師投入教學有正面意義，說明高中職教師對學校激勵行為的表現是肯定的。

2. 激勵因素與工作的關係

林宗賢（2008）在國小教師激勵因素與工作投入關係之研究中，以桃園縣公立國民小學 551 位教師為有效樣本，透過問卷調查法，探討國小教師激勵因素與工作投入的現況，並分析兩者間的相關性與預測力。研究結論得知，桃園縣國小教師激勵因素與工作投入呈正相關，激勵因素中以「責任感」對於整體工作投入最具預測效果；教師在整體激勵因素層面上，以不同年齡、職務、教育程度及師資培育等項目有所差異；不同背景變項的教師在激勵因素的「滿足感」較保健因素高。而楊子恆（2005）在 F.Herzberg 雙因子理論與教師教學效能之實證研究分析-以台北縣國民小學教師為例的研究中，探討 F.Herzberg 雙因子理論與台北縣國民小學教師教學效能之間的關係。採問卷調查法，同時進行紙本問卷和網路問卷，分區隨機抽樣合計 476 位台北縣國民小學教師。研究結論得知，在 F.Herzberg 的激勵因子中滿足感具有正向助益，此研究建議應持續提升教師在激勵因子中的「滿足感」，以增加教師的教學效能，雖然研究發現保健因子與教學效能無高度正相關，但教師在保健因子上的需求還是需要被滿足。綜上得知，激勵因素中的滿足感對教師的工作投入有其正向關係，可以增加教師的工作效能。

綜合上述研究，發現以激勵行為提升教師工作上的成就感，對於教學品質呈現正關係，且責任感也影響著工作投入程度。也就是說，當組織或管理者能滿足教師的激勵因子（工作本身、成就感及認同感），其教學績效與責任感越高，更增進教師自我學習及成長。因此激發員工能熱愛工作，在工作崗位上樂於主動的貢獻自己的能力，最有效的動力來源就是激勵。在此情形下，組織巧妙運用激勵方法，讓員工從工作中獲得成就感及相對薪酬，願意負起自身責任及組織目標，要解決人的問題，激勵是為重要的議題。因此，本研究於訪談分析時，亦採納此議題作瞭解。

二、內在動機與關連性研究

在探討內在動機前，須先瞭解何謂動機？動機（motivation）一詞，或譯為激勵，有些學者認為動機和激勵的用語是一樣的，就本研究所見的資料中，動機（motivation）一詞，譯為激勵者，大都用於管理科學，在心理學還是以動機視之。由於學者所採用的觀點和研究方向的不同，所以意義亦有所不同。簡單來說，動機是指引起個體朝著某個目標活動，促使個人持續表現某種行為的內在作用

(張春興, 1996), 而內在動機是個人從工作中得到熱情與正向回饋, 使個人因努力而實現自我抱負的信念 (Quizley&Jeremiah, 2006)。

(一) 內在動機之定義

對個人而言, 工作是出自於行為本身可能帶來的愉悅及挑戰, 例如「對我而言, 最重要的是能樂在工作」、「遇到困難的問題, 我勇於嘗試去解決它」(蔡啟通、高泉豐, 2004)。也就是說, 當個人在工作中所獲得多的快樂, 將勇於嘗試新的挑戰、學習與面對挫折的傾向, 顯示出個人愈能接受新挑戰的能力, 愈感受到較多內在動機的力量。對此定義, 各學者相繼提出不同的觀點, 以下將整理各學者對於內在動機的論點:

1. 內在動機為發自內心的動力

個體在活動過程中感到滿足, 此種滿足轉而形成加強對個體持續該活動的內在動力 (張春興, 1991)。對個人而言, 根據 Deci&Ryan (1985) 認為內在動機是來自個人與生俱來的勝任感與自我決定的心理需求 (引自黃家溱, 2011), 當工作者除了對於工作本身的熱愛與樂趣外, 為了找出熱愛與樂趣並積極的從事此工作, 以及對於自身的能力、自主與關係具有需求, 此時工作本身具有促進自身成長及滿足 (Fry, 2003)。

2. 內在動機具尋求知識、成就及刺激的傾向

Deci 與 Ryan (2000)指出, 或許沒有任何單一現象比內在動機更能反映人類的正向潛能。內在動機是人類與生俱來尋求新奇和挑戰、延展及訓練個人能力、探索和學習的傾向。經實證研究, Vallerand(1997)認為內在動機包含知識動機, 探索學習新的思路和發展知識相關聯的情感; 成就是指試圖掌握任務或實現目標的感覺; 體驗刺激是個人從事活動中體驗活動所衍生出之刺激, 如審美、樂趣、愉快或興奮刺激的感覺。

3. 內在動機有助於創造力

內在動機與創造力是一種正向關係。Amabile(1997)認為內在動機與領域相關技能及創造相關技能, 和個人創意表現有相關聯性。Csikszentimihalyi(1996)及 Sternberg 與 Lubart(1995)更認為內在動機對創造力有很重要的影響力, 能引發個體創造行為的顯現與持續, 並幫助個體克服工作歷程中所面對挫折與失敗, 且投

入較多的時間與心力、願意冒險成長、接受新考驗及擴展資源（劉綺，2009）。

綜合上述學者的觀點，當人們追求好奇、興趣、滿足以及對工作的自我成長時，是一種為了想做而去做，且能在過程中感受到愉悅與樂趣，而非外在的酬賞或獎懲，即是受到內在動機的驅使，強調工作本身帶給個人的樂趣，與個人從工作中獲得能力上的發揮以及自身的認同與接受挑戰的程度（Amabile,Hill,Hennessey,& Tighe,1994）等。因此，好奇、興趣、自我挑戰及創造力均為內在需求，是使人們產生內在動機的誘因。Deci 與 Ryan（1987）認為內在需求不同於基本誘因，它並不以生理為基礎，也無法產生循環性的運作，重要的是誘因可與內在動機交互作用，產生增強或降低誘因的結果。也就是說，當內在動機產生時，個體會尋求興趣、自我成長與發展且願意接受挑戰，並從興趣中朝向學習新的經驗。而內在動機的定義，便是來探究高齡者體適能指導員在教學工作中態度與價值觀念的想法。

（二）內在動機的理論基礎-自我決定理論

早期，Deci（1975）提出認知評價理論（Cognitive evaluation theory,CET）主要是描述社會情境下對人們內在動機的影響（引自林育如，2008），其後，美國心理學家 Deci&Ryan 將認知評價理論進一步擴展成自我決定理論（Self-Determination Theory,簡稱 SDT），強調影響個體動機內化的因子，對於人們在行為表現上產生的影響關係（羅郁晴，2016）。該理論針對個體動機歷程進行許多相關研究，包含動機類型、內外動機、報酬與動機及個人需求與動機的關係等，被視為探討動機理論的重要指標（黃雅琪，2017）。

SDT 的核心可說是區別個體的內在自主性及外在受控制性，兩者非截然獨立存在，而是以連續性的狀態呈現。因個體會根據不同程度的心理需求，產生特有的行為表現。因此，Ryan 與 Deci 再將 SDT 延伸出五個微理論，分別為認知理論、有機整合理論、因果導向理論、基本心理需求理論及目標滿足理論，透過不同領域的研究，以確立自我決定理論中人類基本心理需求與社會因素的觀點。以下分別敘述基本心理需求、社會脈絡及動機內化的概念（江瑞菁，2011）：

1.基本心理需求

自我決定理論中的動機受心理需求是否滿足影響，由社會因素透過個體與

生俱來的需求產生動機，說明個體天生具備三種基本心理需求，分別為自主感（autonomy）需求為促進外在動機內化的關鍵性因素（羅郁晴，2016）。個體有自我導向感受的心理需求，主要始於自我的興趣與統整的價值，也就是憑藉著自己的行為掌控程度是出於自我的想法及意志主動去做，以及行為決策是自我決定而非受他人之影響的感覺（Ryan&Deci,2000）；勝任感（competence）需求，當個體勝任這些挑戰時，能從經驗活動中展現個體的能力，且感到樂在其中（黃雅琪，2017）。因此，增進個體對任務產生勝任感有助於強化內在動機。此外，當環境對個體的表現提供正向回饋時，內在動機就會逐漸增強，使個體與社會環境持續的產生互動中，感覺與社會環境形成有效的聯結（李曼曲，2014）；聯繫感（relatedness）需求是感受自己屬於某一群體或與他人有所連結，同時也希望受到他人關心的感受，當周遭環境提供足夠的接納、關懷與尊重的情感力量時，能促使個體接受各種困難及挑戰（黃雅琪，2017），可作為個人在環境因素的支持或阻礙，三者將扮演著不可或缺的角色。若心理需求受阻時，將產生負面感受，導致個體活動少及降低個人成長的動機，相反地，若能同時滿足三種需求，有助於個體成長及能力的發揮。

2. 社會脈絡

透過社會環境對個人基本需求的支持，成為產生興趣與價值的重要關聯，其中以自主感受影響最大，不但能夠因社會環境的支持而產生自主動機，也同時影響到能力及歸屬感受（江瑞菁，2011）。在自我決定論中，社會環境的支持是一個相當重要的關鍵，尤其愈能滿足個體的自主需求，愈具有內在動機且工作滿意度愈高。

3. 動機的內化

Ryan 與 Deci(2000a)指出，自我決定論的有機體整合理論，假設人們會自然而然地根據其成長過程所經歷的經驗，透過內化的歷程，順其自然地將經驗轉他成為自我的內在價值（羅郁晴，2016）。也就是說，個人所持有不同的動機，隨著內化程度越高，個體所持的動機品質也隨著提升。動機的內化過程必須獲得社會環境的支持，也就是個體與外在環境的互動是良好的、正向的、熱絡以及互助的（Deci&Ryan,2000）。更重要的是，社會環境對個體的自主感、勝任感及聯繫感若能產生聯結的機會（Tamborini,Bowman,Eden,Grizzard,&Organ,2010），動機

內化的功能將直接發揮，使個體保持高度的興趣持續投入，因外界環境滿足支持三種基本心理需求，容易激發個體的自主動機（葉利雲、宋其爭，2010）。

綜合上述文獻，以 SDT 的觀點，認為興趣與價值能夠引起個體的注意，再透過某種形式滿足個人的基本心理需求，產生自主動機。而動機內化是自我決定理論中的一個重要概念（江瑞菁，2011）。透過社會環境對於個體的自主性、勝任感及聯繫感的支持，使外在動機內化，便能增進與維持個人的內在動機。本研究將瞭解高齡者體適能指導員的內在動機強度愈大，其工作投入的程度是否也隨之提升。

（三）內在動機與學習之關係

內在動機從二十世紀開始才受到心理學家的關注，動機也是學習的要素，它是一種假設性的構念，用以解釋引發個體表現於目標導向之行為的開始、走向、強度及持續表現等內在狀態，也是激發個體從事各項活動的內在原因（林生傳，1999）。也就是說，動機為維繫個體朝往學習目標前進的內在動力，而這樣的內在動力強弱與個體本身的興趣、意圖、期望有關；而持續性與堅持度則與目標及行動後的結果有關（王彩鈴，2005）。因此，動機是內蘊的心理歷程，本身無法直接觀察，只能依個體的行為表現去解釋（張春興，2007），常與需求、誘因、目標、期望及價值等產生密切的關聯。

在談到指導與學習時，內在動機與個人本身或內含於工作中的因素有關；外在動機則涉及與個人以外或與工作無關的因素（葉玉珠等，2010）。也就是說，內在動機亦說明個體發自內心的動機，在參與某種活動過程中獲得滿足與愉悅後，這種愉悅與滿足感會激發個體持續或加強活動進行的內在動力，例如指導員在帶領學員的過程中，遇到教學上的困難或瓶頸時，會儘快尋找解決的方法，因解決問題而產生滿意和愉悅感，也形成強化自我的動力。根據 Deci 與 Ryan（1985）認為當人們尋找與自己能力相符的挑戰並企圖克服它時，內在動機就會出現在這樣的過程中（引自林育如，2008）。認為個人的內在即具備發展技能及願意參與學習相關活動之傾向。關於內在動機根據 Stipek(2002), Lepper 和 Hodell(1989)曾提出三個相同的觀點（引自陳琬如，2010）。

1. 追尋發展能力的動機與挑戰

內在動機與自我能力的關聯，可藉由能力及參與活動的動機之間來瞭解兩者之間的關係。當個人在任務中提升了技能，則此技能將轉而繼續維持個人的內在力量。許多研究發現，相信自己在任務中是有能力的個體，比起認為自己沒有能力的，擁有較多的內在動機（Gottfried,1990;Harter,1992;Skaalvik&Rankin,1995）。換言之，能夠讓人有機會嘗試到成功經驗的任務，是可讓人意識到自我的成長，並進一步往上挑戰自我的能力。因此，個人願意為了能增進自我能力的任務做出努力（Stipek,2002）。

2. 追尋新奇的事物與好奇心及想像力

內在動機能增加個人傾向好奇、彈性認知、冒險及堅持不懈的面對障礙（Utman,1997;Zhou&Shalley,2003），所以根據 McGraw 和 McCullers（1979）認為大部分具有高度內在動機之個體，大都是彈性且不屈不撓（引自林育如，2008）的特質，這樣的特質促使個人能找尋許多可行解決問題的方案，且運用非傳統的方式，進而展現自身高度的創造力（Shin&Zhou,2003）。

此外，Stipek（2002）認為人會因為活動或事件所帶來的愉悅感，有可能是因為和原本的期待有所差異性而執行該活動。也就是說，當人們遇到新奇的事件或是具有挑戰性的任務時，會自然而然地消除這種不一致的動機（陳琬如，2010）。因此，愉悅感是從創造、詳細調查或是處理具有存在著適當的差異性的刺激中產生的感覺（Spielberger&Starr,1994）。

3. 擁有自主與自我決定參與活動的需求與控制

有關第三個內在動機的觀點主要在強調自主的重要性（江佳倩，2012）。與前述自我決定論中提及的自主感需求相似。也就是人們通常會自然地想要相信自己所參與某種活動，是因自己想要而非自己必須要（Ryan&Deci,2000a）。當一個完全相同的活動對於自己要參與的人來說，動機及樂趣會遠比那些只有外在原因而參與的人較多（Stipek,2002）。個體對於所從事的活動能擁有較多的控制感與自主權，以增強自發性的內在動機。

綜合上述文獻，可得知個體因內在動機所激勵者，對於自己所從事的工作較投入且願意參與學習相關活動；而被外在動機所激勵者，可能因為外在誘因消失而停止所從事的工作。本研究欲瞭解當高齡者體適能指導員具有高度的內在動機時，是否有意願參與相關的學習活動，以及面對挑戰性任務時是否有不同的方式解決問題。

（四）內在動機的相關研究

在蒐集、整理與分析文獻的過程中，有關內在動機被廣泛運用於各研究領域，例如企業管理、銷售人員、休閒運動、教育心理等方面，研究方法也多以量化為主，但應用在高齡者體適能指導員的研究卻仍闕如。因此，本研究採質性方式，透過深入訪談分析，以內在動機的角度來探討個人內在是否成為影響教學工作與行為的關鍵因素。

1. 內在動機與工作的關係

羅怡仙（2018）在工作基本心理需求滿足與內在動機之研究中，以自我決定理論為基礎，探討三種工作基本心理需求滿足對內在動機的影響。採問卷調查法，以 156 位在職基層工作者的自評資料作為實證樣本。研究結論得知，工作「勝任感」需求滿足及工作「自主性」需求滿足，確實會對工作內在動機產生預測效果。而林廷鴻（2013）在 H 公司桃園廠製造部門工程師內在動機與工作績效之研究為例中，探討內部動機和工作績效之關聯性。針對智慧型手持裝置產業 H 公司工程師為研究對象，以問卷調查法回收有效問卷 326 份。研究結論得知，在婚姻、年資及職務三個人口變項對內在動機和工作績效有顯著正相關；而個人在工作中得到「熱情」與「正面價值」，及強化自身的「自我管理」與「自我抱負」的實現等內在動機構面，與工作績效構面皆呈現正相關，其中工作績效構面包含問題的處理能力、工作自主性、溝通與協調能力、企圖心、工作積極性以及人際互動。綜上得知，個人在工作上因為有能力勝任工作、對工作本身有熱情，或是在工作中的自主性高，如此工作內在動機被滿足，自然而然地產生了好的工作績效，由此可知，內在動機愈大，工作績效愈好。

2. 內在動機與個人行為的關係

詹于箴（2013）在內在動機與創新行為之關係-知覺組織創新氣候為中介的

研究中，探討員工內在動機於個人特質中的挑戰性及樂在工作方面，是否因知覺組織的不同，進而影響工作中創新表現的行為。採問卷調查法，針對六家台灣企業的主管與員工作為抽樣對象，回收有效問卷 281 對。結果發現，員工內在動機中的挑戰性及樂在工作對於知覺組織新氣候及「創新行為表現」，皆呈現正向影響；而員工的「創新行為」表現會因知覺組織創新氣候的不同有所差異，當知覺組織創新氣候愈強烈，其員工創新表現相對較高。而劉綺（2009）針對國小教師教學創新內在動機與教學創新行為關係之研究-以地方創造力教育計畫為例中，主要探討地方創造力教育計畫學校教師背景、學校背景、教學創新內在動機與教學創新行為之關係。以嘉義縣參與地方創造力計畫學校教師作為研究對象，有效樣本 285 人。研究結果表示，地方創造力教育計畫學校教師及整體教學創新行為，具有明顯的表現；而學歷高的教師傾向於教學創新方式較高，對於教學創新表現也較多；「教學創新內在動機」與「教學創新行為」兩者呈現正向關係。其建議，教師的教學經歷中，應勇於接受挑戰與開放經驗，強化各種教學資源的運用和感受多元教學評量的實質用意，其學校應建立正向回饋機制，形塑激勵教學創新的學校文化。

另外，劉維威（2014）在中學生體育課參與內在動機、個人與社會責任及利社會行為之研究中，探討中學生體育課參與內在動機、個人與社會責任及利社會行為的現況與關係，以問卷調查法，方便選取 17 所公私立中學生為研究對象，有效問卷回收 535 份。研究結果，發現中學生體育課參與內在動機和個人與「社會責任」和「利社會行為」呈現正相關係。綜上得知，個人在工作表現上願意接受挑戰且樂於工作是因為內在動機被滿足，且個人知覺組織創新氣候是強烈的，對於個人在創新表現或工作投入上就會有較高的表現。另外，內在動機影響個人對社會責任和利他社會的表現，透過個人的成長與變化，對社會責任有新的想法。

綜合上述研究，發現個人傾向滿足自主性與勝任感的需求；在工作上，若能感受到正面價值及回饋，便能增強自身的自我管理及創新行為。也就是說，當社會環境對個人的表現產生支持時，個人的內在動機開始逐漸增強，同時在教學與指導上也尋求創新表現行為，個人內在、教學工作與社會環境形成有效的循環關係。本研究則以瞭解受訪者，在工作中所經歷的事例、處理方式以及自我期許，以質性訪談作為高齡者體適能指導員內在動機的探討。

第三節 工作價值觀及相關研究

一般而言，價值觀是抽象的概念，並非與生俱來的，而是由後天經驗學習得來的一種概念。Enz (1986) 認為價值觀與環境、工作、人際和個人獨有的理念是有關的 (引自李鵬程, 2005)。根據 Rokeach (1973) 也指出價值觀是一種恆久的信念；是個人對某種行為模式偏好的表現 (引自黃浩然等, 2017)。對個人而言，價值觀是內在的基本信念，引導及影響個人的需求、動機及行為模式。因此，價值觀對動機具有導向的作用，當個人的價值觀不相同，所引誘的動機也不同，其產生出的行為模式也不同，亦即我們可以藉由了解個人的價值傾向，來推測其行為模式。而工作價值觀亦屬於個人價值觀的一部分，對於工作有不同的選擇與追求 (郭慧玲, 2018)。然而指導員是活動現場的工作者，指導的工作價值觀會影響其教學行為與追求的目標。

一、工作價值觀定義

工作價值觀是由價值觀衍生而來，與對生活事務的看法有著密切關聯，亦即工作價值觀是個人對本身職務作評價時所依據的標準 (闕淑嫻, 2001)。有關工作價值觀的定義，根據 Super (1970) 將工作價值觀界定為與工作有關係的目標，是個人在從事活動時所追求的工作目的或內在需求屬性，亦是個人想從工作中獲得所期望之目標 (引自李鵬程, 2005)；且 Kalleberg (1977) 指出工作價值觀也是個人對工作認同和尊重的渴望，反映個體在工作中所希望追求或擁有的條件 (引自陳怡如, 2015)。

心理學家 Kinnane 和 Gaubinger (1963) 於研究中指出，個人的價值觀與工作態度具有密切的關聯，且對工作的觀點也會影響個人的決定、行為與發展 (引自曾暄芹, 2016)。國內學者亦指出，工作價值觀是個人在工作中表達能力、意願及態度的意象，在職業生涯裡是一股內在的動力，引導個人對工作的選擇與方向 (袁志晃, 1982)；受家庭、教育及社會文化等內外因素的影響 (洪瑞斌、劉兆明, 2003)。由此可知，工作價值觀是為個人的經歷、文化及背景影響下的產物，不但受個別差異的影響，也深受社會文化的影響，因此個人對任何工作的看法與態度，端視個人自己的整體價值而定 (吳鐵雄等, 1996)。

綜合上述學者的觀點，可歸納出工作價值觀是個人內在的規準，是一種信

念、看法、標準或目標；與從事的工作有關，包含工作行為、態度、條件、歷程及結果；能影響個人的選擇、行動力、方向或滿足需求，決定投入工作程度之多寡等共同因素。根據上述的整理，研究者將「工作價值觀」定義為：工作者對工作的行為態度，是一種對特定行為、事物、狀態或目標的一種持久性偏好，一種具有引導人們行為的內在驅動力，進而獲取工作需求或偏好，影響個人在工作上的表現。

二、工作價值觀的內涵

有關個人對工作價值觀的研究中，陳銘宗、劉兆明（1995）認為個人的工作態度、工作表現與個人的價值觀有密切關係，個人對工作價值觀的看法會影響職務的抉擇、表現及發展。也就是說，每個人的工作價值觀與工作行為及結果有相關性，價值觀確實會影響人在生活中的抉擇，所以值得被研究與重視。因此，個體的工作價值觀在職業選擇、工作態度、生涯規劃與組織文化等方面，扮演很重要的角色。將工作價值觀分別以幾個特定角度來探討，整理如下（黃美鳳，2006）：

（一）對工作的主觀價值判斷

工作價值觀界定為工作者對於自身工作、經歷或結果呈現出一種主觀價值判斷，關於感受、情意或態度的反應（陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和與李坤崇，1987）。而主觀的價值判斷是基於非理性且相對的情況下，不如客觀分析那麼絕對，因此個人對工作的主觀價值沒有對與錯的標準。

（二）持久性的信念與標準

工作信念是個體對某件事物抱持的內在感受及想法，而將此信念形成為影響個人生命歷程的因素。吳鐵雄等人（1995）認為個人在從事工作時，評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準作為依據，展現個人的工作行為及追求工作目標的結果。

（三）個人的偏好、意願與認知

盧慧凌（1998）認為個人為追求內在主觀所需要和所想要的，對所從事工作活動抱持一般信念，代表了個人的偏好、意願與認知。從 Super 的觀點著手，將工作價值觀視為個人重視的工作條件或結果，因為對工作層面的特殊偏好，從個人的內在需求與外在酬賞表現出來（魏方亭，2001）。引導個人行為動向，形成

個人偏好及需求的特定行為，作為選擇工作時的指標。

（四）個人內在需求的表現

「人是一種追求完全需求的動物」，每個人絕大多數慾望和衝動是相互關聯的。這些需要不僅只有生理層面，還包括心理層面。依馬斯洛需求階層，每個層次的需求與滿足的程度，將決定個體的人格發展境界。而個人所達成的工作目標，引領著個人的行為動向進而得到層次滿足。根據 Pine 和 Innis (1987) 認為工作價值觀是個人在工作對工作結果所重視的程度，瞭解此事物可滿足個人之需求，形成對工作角色的意向和表現（引自郭馨鎂，2003）。

（五）個人對工作的一種評價性標準

受到文化和社會結構、家庭、職業社會化歷程和人格等因素下交互影響所造成個人對工作的一種評價性標準，而藉此去考慮其工作的目標和從事工作並評斷工作事物（劉宣容，2001）；同時工作價值觀會受社會、文化、經濟、歷史、性別角色、社經地位及次文化因素之影響而有不同。

（六）個人對工作的態度

人的價值取向直接影響工作態度與行為，而工作所持有的評價與行為傾向，其包括工作積極度、責任感、進取心等較抽象因素，因此，這些因素只能透過主觀性評價來考核。根據 Ravlian 和 Meglino (1989) 認為個人對工作環境中作出積極或消極的反應態度，尤其偏好程度是為社會所接受的，將影響於行為動向（引自許瑞文，2014）。

另外，個人在工作上的成就動機與人格表徵也是相對重要的，所謂成就動機，指個體成長的內在動力或稱動機，而動機是由多種不同層次與性質需求所組成的，引起動機的因素有內在力量與外在誘因，內在需求包括對工作上的成就感、權力及自我實現的滿足；而外在誘因就是酬賞、福利、升遷等需求，目的就是在工作成就中得到最大的滿足感。許多工作上的個體行為，可藉由完成工作目標為重要事件、追求權力以及與他人親密相處產生強烈動機（洪英正、錢玉芬，1997）。

在工作上的人格表徵，亦指每個人都有自己獨特的人格模式，而每種人格模式都有其相適應的工作類型。根據 Parsons (1909) 所提出特質因素論，所謂「特質」將個人的人格特徵如：興趣、價值觀、能力傾向和人格等透過客觀的方式測

量出來，並瞭解個人的資質潛能（引自吳權育，2016）。同樣地，「因素」指在工作上取得成功前所必需具備之條件或能力。獨特的個人特性組合，又因情境之不同而有所變化，而特質是對外刺激穩定又持久的反應方式，亦是人格構成的基本單位。因此，每個人衍生不同的人生特質，其各有優勢，又因所處的情境條件不同而產生不同的交互作用。

綜合上述文獻，發現個人最終的抉擇及行為結果，與態度和信念有著密切的關係，信念是態度的因，意向是態度的果，行為則是意向的果，因此，要改變行為就得先改變態度。從事工作時，個人對工作態度、行為或目標持久性信念與標準，形成表現在工作行為上及追求工作目標的動向。然而，工作價值觀隨著個人人生歷練的增加、生活環境的變化及本身條件能力的差異而有所改變。

三、工作價值觀的相關研究

本研究使用台灣碩博士論文知識加值系統，搜尋高齡者體適能指導員與工作價值觀相關之研究，並未尋獲相關研究資料，目前國內針對高齡者體適能指導員工作價值觀所做的研究卻仍闕如，關鍵字以教師及指導員作為研究對象，內容則為工作價值觀、工作投入及態度來進行相關搜尋，並挑選與本研究較為相關之研究來分析。

（一）個人對工作投入與態度的因素

許茹涵（2014）在健身指導員工作價值觀、工作投入、工作滿意度之研究-以台北地區為例中，以問卷調查法，針對台北地區國民運動中心、私人俱樂部及個人工作室之健身指導員回收有效問卷 184 份。結果發現，健身指導員對工作價值觀的認知以「工作滿足」構面最高，對工作投入的認知以「熱忱服務」構面最高，而對工作滿意度的認知則以「工作成就」構面最高；當「工作價值觀」的認知與「工作投入」構面愈高時，其「滿意度」也愈強。而邱永樵（2005）在學校組織文化與工作價值觀對體育教師工作投入影響之研究-以臺北市國民中學體育教師為例中，研究方法採用調查法，經研究結果發現，在學校組織文化部份，以「合作關懷」最高，在工作價值觀部份，以「內在價值」最高，而工作投入部份，以「敬業精神」為最高；學校組織文化與工作價值觀及工作投入各層面的情形皆為正相關，其中以「內在價值」與「整體工作投入」的相關程度為最高。另外，

謝祥文(2015)針對公立幼兒教保服務人員工作價值觀、工作態度與教學表現之研究中，以公立幼兒教保服務人員為研究對象，採問卷調查法回收有效問卷 483 份。研究結果發現，公幼教保服務人員對「工作價值觀」和「工作態度」具有高認同度，其中分別以「專業成長」和「工作投入」認同度最高；公幼教保服務人員在「工作價值觀」、「工作態度」與「教學表現」呈現高度相關。由上可知，個人的工作價值觀會影響個人在態度和行為表現上的不同亦會影響教學表現，也就是個人在工作上呈現一個好的態度，或是當工作滿意度愈高時，會讓個人更願意投入在工作中。

(二) 教學效能與自我成長的因素

劉慈諳(2014)在台中市國中教師人格特質、工作價值觀與教學效能之相關研究中，研究方法採用研究調查法，針對 592 位台中市國民中學教師為研究對象。經研究結果發現，國民中學教師普遍具有正向良好的人格特質、工作價值觀與教學效能。而不同年齡、性別、服務年資、學校規模及擔任職務的台中市國中教師，在「人格特質」有顯著差異，而「教學效能」未有顯著差異；不同年齡、服務年資及擔任職務的台中市國中教師，在「工作價值觀」有顯著差異；國民中學教師「工作價值觀」與「人格特質」能顯著預測「教學效能」，且三者呈現顯著相關。在黃靖嵐(2011)的研究屏東縣國小教師工作價值觀與教師專業成長之相關研究中，採分層叢集隨機抽樣的方式進行問卷調查法，有效樣本 518 份。結果發現，屏東縣國小教師工作價值觀大致良好，以「自我成長」之態度最佳；專業成長方面，以「專業精神」最佳；當教師的「工作價值觀」表現愈佳，其「專業成長」也愈高，而教師工作價值觀的「自我成長」對整體教師「專業成長」影響最大。由上可知，個人在工作上好的表現與人格特質、工作價值觀以及效能有關，同時當工作價值觀呈現正向時，對於自我成長就能影響更多，進而影響工作表現。

綜合上述研究，發現個人的工作價值觀與態度、教學表現以及專業成長相互影響，而人格特質會因不同年齡、性別、服務年資、組織規模及擔任職務有所差異，在工作投入情形，與熱情服務和內在價值的關係最密切。也就是說，當個人工作價值愈佳，其牽動著工作態度、教學表現、內在價值及自我在專業上的成長愈高，使個人持續的付出心力。因此，本研究則透過受訪者在面對指導工作時的

態度、對自己持續投入原因及意義、在自己專業能力的成長及自我實現的想法，以質性的角度，瞭解高齡者體適能指導員的工作價值觀是否影響自我行為的表現與決策。

第三章 研究設計與實施

做研究，就是以研究者的眼光透過被研究者的故事來看世界。本研究為探討從事高齡者體適能指導員工作經驗之研究，在了解體適能指導員於從事高齡者運動指導期間，對於自身的工作經驗、信念與影響個人持久性行為因素為何。本研究採取質性研究的方法，利用觀察及個案訪談方式，輔以錄音收集資料，針對五位實際從事高齡者體適能工作之指導員進行深度訪談。本章為研究設計與實施程序，共分為以下五節，依序為「研究程序」、「研究對象」、「研究工具」、「研究倫理」、「資料分析的信度與效度」，分別將各節詳述如下：

第一節 研究程序

本研究之研究流程，共可分為以下三個時期依序進行，如圖 3-1 研究程序所示，依序說明如下：

階段一：研究準備

- ◎確定研究主題
- ◎文獻蒐集與分析
- ◎擬定研究計畫與訪談大綱

階段二：資料蒐集

- ◎邀請受訪者
- ◎進行訪談
- ◎謄打逐字稿

階段三：資料分析

- ◎逐字稿編碼
- ◎編碼結果與分析
- ◎整合性推論

檢視研究目的達成情形

圖 3-1 研究流程圖

一、研究準備階段

研究者依據本身對此動機與目的，與指導教授討論後確立研究主題，並針對相關文獻進行蒐集及閱讀，瞭解文獻之意涵，以形成探究概念。

二、資料蒐集階段

依據本研究選取具代表性之相關組織，透過機構說明此研究之目的後，推薦五位經歷豐富的高齡者體適能指導人員，並以電話聯繫確立訪談時間、地點，邀請加入此研究，協助研究完成高齡者體適能指導員工作經驗之研究。在進入深度訪談時，先與指導教授討論訪談大綱問題之適切性，以半結構式訪談大綱邀請受訪者敘說長期持續投入此工作之個人內在因素。逐字稿謄稿者及訪談員，皆由研究者親自擔任，正式訪談流程如下：

- (一) 訪談準備：研究者在正式訪談前，確認訪談工具是否運作正常，訪談記錄、研究手札與文具用品是否備齊。
- (二) 訪談地點：本研究訪談地點選在安靜、不受干擾並可錄音的地方。
- (三) 進入現場：在正式主題開始前，研究者先提出一些相關問題，以對受訪者工作背景有初步瞭解。此外，針對受訪者的疑慮加以說明。
- (四) 訪談結束：訪談結束前，研究者邀請受訪者針對本研究提出整體感想或建議。
- (五) 訪談時間及次數：每位受訪者分別以一至二次進行訪談，每次訪談約兩小時為原則。進行第二次訪談之目的，在於蒐集第一次訪談並蒐集到的資料（訪談時間與地點記錄表 3-1）。訪談日期、時間一欄裡，「(面)」代表面對面訪談，「(通)」代表通訊軟體。
- (六) 進入資料分析階段：訪談完成後，研究者運用謄打逐字稿軟體，進行逐字稿謄打。

表 3-1
訪談時間與地點記錄表

受訪者	訪談日期、時間 (方式)		訪談地點
	第一次	第二次	
A	2018/10/17 (面) 10:00-12:00		咖啡館
B	2018/10/26 (面) 09:30-11:30	2018/10/27 (通) 24:00-01:30	研究者補習班
C	2018/10/19 (面) 15:00-18:00	2018/10/21 (通) 09:30-11:00	受訪者 C 居所
D	2018/11/02 (面) 18:00-21:00		咖啡館
E	2018/10/24 (面) 13:00-15:00	2018/10/25 (通) 14:00-16:00	咖啡館

研究者自行整理

三、資料分析階段

在資料分析部分，本研究採用歸納性分析法與開放式編碼。首先將資料的記錄、組織和整理細分成有意義的主題，將各主題組織成為類別，找出各類別之間的關係（王文科、王智弘譯，2002），且建構成類型系統。本研究資料分析步驟如下：

（一）訪談錄音的謄寫

在研究過程中對所訪談的內容，依據資料設定各種有意義的最小分析單位，以形成完整的概念，並進一步將各類別加以聚集以形成組型。此項工作，除了非語言表達外，包括說話的口氣、聲音變化、姿勢的變換等情況皆為記錄之重點，研究者亦會反覆閱讀觀察筆記與訪談逐字稿，並將逐字稿內容與研究主題有意義的文字標示出後編上類別，進行開放性編碼，依逐字稿中具有相同概念的文字，與個案進行歸類與命名，以研究問題與相關文獻進行對應與討論。

（二）編碼資料

研究者從蒐集的分散資料中進行整理及歸納，設定有意義的分析單位且在概念和主題上進行相關連結。資料編碼方式，受訪者代號以英文大寫 A 表示；代號編為 A、B...以此類推，A 表示第一位受訪者；而第二部分，表示研究者反覆閱讀次數，以代號 1、2...以此類推；第三部分為訪談方式，面對面訪談代號為「面」

字，通訊軟體代號為「通」字，若於研究論文中出現「A1-面-10」即表示編碼為「與受訪者 A 面對面訪談，此編碼為第 1 次閱讀訪談資料中的第 10 個意義編碼」；若為「B2-通-08」即表示編碼為「與受訪者 B 進行通訊軟體，此編碼為第 2 次閱讀訪談資料中的第 8 個意義編碼」，其餘以此類推。

在省思札記的編碼部分，出現「札 C-1110-1」表示編碼為「閱讀受訪者 C 的訪談文本，札為省思紀錄，1110 表示該次閱讀文本的日期，1 表示研究者省思段落」；在研究者日誌的編碼部分，研究者僅整理與研究有關之內容，出現「日誌-1」表示編碼為「研究者日誌，1 表示挑選研究者日誌的第一筆資料，依時間排序」

(三) 主軸呈現

研究者從資料編碼後，尋找資料中呈現與研究主題相關部份，依照不同的性質作為分析主題，並劃分其意義單元，因此，初步的資料分析與資料蒐集是同時進行。探討編碼與類別間具意義之關係，加以分析、命題、給予不同主題後，從數個不同的主題中整合成為核心主題。最後，研究者著手整理研究發現並與既有理論進行討論，且詮釋研究結果的相關意涵，而後撰寫此研究論文，以釐清研究目的。

第二節 研究對象

為了瞭解從事高齡者體適能指導工作的指導員其工作經驗，研究者期望透過長期接觸高齡者體適能指導工作的指導員，以親身經驗和經歷的故事來呈現其工作歷程，Patton (1990) 曾提出質性研究的抽樣重點在於其樣本一般都很少，甚至只有一個個案，所以參與者必需是有深度的「立意取樣」，且受訪者是可以對本研究目的之相關問題提供大量的資訊。因此，本研究以衛福部選聘的產官學之特約單位-YMCA 現任高齡者體適能指導員為研究對象，再透過滾雪球的抽樣方式邀請受訪者介紹符合本研究選取對象條件的人，請其代為詢問被推薦之意願，研究者再作邀請以作為訪談對象。

本研究是依據研究目的來選取符合本研究條件的對象，選取的標準是以從事高齡者體適能教學為正職工作，具有一年以上教授高齡者體適能工作經驗，並具

有高齡者體適能證照的體適能指導員為基準。基於以上標準，研究者立意選擇有意願參與本研究並能提供與本研究相關之具代表性的研究對象，有關訪談對象之基本資料詳見表 3-2。

表 3-2
訪談對象之基本資料

編號	性別	職稱	體適能 工作資歷	之前從事工作經驗
A	女	指導員	3 年 5 個月	有氧瑜珈與舞蹈
B	女	教官	4 年 3 個月	教育工作
C	女	指導員	3 年 7 個月	居家照服員
D	女	教官	6 年 2 個月	有氧瑜珈老師
E	女	教官	5 年 5 個月	有氧瑜珈與舞蹈

研究者自行整理

第三節 研究工具

質的研究是以研究者本身作為研究工具，而訪談本身就是參與研究者與受訪者共同建構出來的一個社會事件，對雙方都有一定的「真實性」，而在進行訪談的過程中，受訪者讓訪談者進入自己的生活，對於訪談的內容重新進行在意義上的解釋，形成訪談研究的第一手資料來源（陳向明，2004）。除了研究者本身以外，研究過程中透過訪談資料蒐集，以及訪談對象的語言及非語言表達，來建構研究問題之解答，故訪談大綱亦是不可或缺的一部份。

在質性研究的領域裡，研究者即是蒐集與分析資料的工具（鈕文英，2007）。研究者的主觀認知、情緒和價值觀，無可避免的影響著研究過程，而研究的目的並不是驗證預先設定的學說或假設，而是應用對話與檢證的方式，比較不同學者所提出對社會事實的不同想法，並且進一步取得協調與同意。研究者必須自由地與參與者對話，同時對不可預先得知的結果感到瞭解與包容（Dahlberg & Drew,1997），在這個探索研究的歷程裡需要時時自我反思，以求清楚瞭解自我的偏見與先前理解（吳芝儀、李奉儒譯，1995），並確實呈現最接近受訪者的想法。

在進行研究之前，研究者於研究所期間曾修「教育研究法」及「質性研究」之課程，因此，對質性研究中的對話訪談、資料蒐集、文本分析及詮釋等訓練亦具備基本認知與瞭解。同時，研究者本身具有自我反思、觀察力與溝通能力，有助於研究過程的客觀性及整體性，因為質性研究是一種詮釋的歷程，不論是參與者或是研究者都會在有意無意間受到過去經驗的影響，因此必須對自己的觀點加以詮釋（楊筑雅，2006）。

在探討高齡者體適能指導員對其內在激勵與內在動機的看法，彷彿是「我」在聽別人的說著未來自己的故事，當然每位參與者都會有不同的詮釋，但在這些詮釋和表達下，一定都有著自己曾走過的足跡和未來可能會經歷的故事。「我」也是高齡者體適能指導員，在實際帶領長者接觸體適能活動的這些日子，從一個肢體不協調的見習生到如今能是一人獨當一面的指導員，在高齡健康促進的領域仍是模糊的，或許是自己的經驗不夠且體驗不足，卻是促成這個研究的原因。

針對高齡者體適能指導員工作經驗此研究議題，目的在於瞭解高齡者體適能指導員在面對高齡者體適能指導工作所帶來自身價值的想法、感受為何？而這些想法與感受必須藉由文字與溝通才能詮釋其意義。因此，透過研究者進入現場與訪談者互動，並試著從參與者的角度來瞭解背景、動機應有助於建構其意義。同時，研究者必須站在客觀中立的角度進行分析、討論，才能避免研究者主觀的評價或解釋受訪者的思想行為，失去資料的真實性與客觀性。

本研究以半結構式訪談法進行訪談，受限於被研究者的工作時間將不侷限於面對面或一對一訪談的模式，也許透過電話、網路和通訊軟體，甚至是在被研究者的工作場域中的聊天，都將是本研究會運用的訪談方式，其中若有被研究者不願公開的訊息，或隨時想要中斷研究，都予以尊重的態度。而訪談前將先預備有受訪者同意書、訪談大綱、錄音工具、實地筆記、省思札記及研究者日誌，以下詳述之：

一、受訪者同意書

第一次訪談時，先讓每位受訪者閱讀受訪同意書（附錄一）以了解本研究之目的、受訪的次數與時間、資料的運用、訪談過程中原始資料記錄與錄音、錄影

的保密性、受訪者的權利與配合事項，並感謝參與協助。若在進行訪談過程中受訪者保有不願回答的問題自由及中斷訪談之權利。研究者以尊重受訪者為優先考量，並建立雙方信賴的研究關係，以蒐集資料的可靠性。

二、訪談大綱（附錄二）

本研究採半結構式深度訪談，研究者預先擬定訪談內容的方向，與指導教授討論並釐清研究方向進而整理成條列問句，作為研究者心中的指引，不以影響受訪者的思考方向，除非偏離主題，否則研究者不介入受訪者的思緒脈絡中，而是以自然情境下讓受訪者述說其事件過程，再經由不同受訪者自身的觀點，以增添資料的豐富性與多元性。

三、錄音工具及實地筆記

透過錄音工具與實地筆記確實觀察、記錄訪談過程的完整性，在訪談之前研究者先以同意書告知受訪者，徵得同意後才正式進行訪談。同時以實地筆記作為輔助工作，在記錄實地筆記的過程中，可現場仔細觀察到受訪者的表情、眼神、聲調及情緒的轉變。因此，實地筆記有助於研究者重回當事人所建構出的思維脈絡中，以補足資料之詳細與確實。

四、省思札記及研究者日誌

省思札記（見下表 3-3）是研究者在進行逐字稿的文本閱讀時，透過訪談資料與自己的對話的紀錄，主要呈現的是研究者的省思內容。這些記錄有助於研究者整理自己的經驗，也能作為改進研究的省思平台，提高研究的信賴度和嚴謹度。下表 3-3 為省思札記例表，例舉部分於此。

研究者日誌是研究者對於每天發生事件或情感抒發紀錄的過程，是研究者的生命紀錄，省思札記及研究者日誌除了是參與研究的工具之一，也是研究者、受訪者以及對高齡者體適能工作的對話橋梁。

表 3-3
省思札記例表

訪談內容
<p>文本閱讀日期：107.11.10</p> <p>受訪者：C</p> <p>主要是因為我家裡面有這樣子的父母，因為我爸爸車禍，所以他們不是重傷的它是屬於重度智能有問題的，但是他不是先天性，他因為車禍造成腦部受傷，可是媽媽可能是屬於，媽媽是輕度那他可能，有可能，原因因為我有問過醫生，醫生也不能告訴他確定的原因是什麼，原因實在太複雜，這可能要專業醫師才有辦法去解決，那我會選擇這份工作，一開始是我想了解為什麼媽媽會變成這樣子，因為我從家人的狀況，我覺得說我們如果不懂或是抱怨，我覺得都沒有用，我從抱怨不懂然後到覺得說我應該去接受它，它是一個事實，那我竟然接受他一個事實，以我自己本身來講，我需要去了解原因是什麼。</p>
省思內容
<p>讀完了這段逐字稿，才發現原來我的外婆也和受訪者的媽媽一樣，腦袋生病。<u>有一陣子媽媽常問我說：外婆送你的戒指，怎麼沒看見你戴。這個問題問了很久，但外婆根本沒有給過我戒指。直到現在二十幾年過去，我才了解，那時的外婆已經患有輕度障礙症（札C-1110-1）。</u></p> <p>如果那時的我們不把生病當作外婆的老化，是否那幾年外婆能快樂一點。</p>

第四節 研究倫理

從事任何研究工作都必須將研究倫理、科學研究設計與執行一併納入考量範圍。然而，社會科學研究者通常是在社會脈絡底下進行，其中所涉及的問題與關係研究，經常需要面臨倫理的考量。研究者以質性方法作為研究工具，資料的蒐集過程採用訪談與觀察，強調探討研究對象較為內隱的思想層面，其研究所涉及的問題與關係便需加以關注。本研究將研究倫理議題，由以下三方面說明：

一、告知瞭解同意與自願參加

本研究在進行訪談前，研究者會先以電話聯繫告知受訪者，協助受訪者瞭解

本研究之主題及目的，並向研究參與者說明參與訪談是自願性，且在過程中可依個人意願積蓄受訪或選擇退出研究。並說明訪談時間、地點、錄音等相關事宜，徵得受訪者同意後再簽署訪談同意書（附錄一），才進行正式訪談。

二、研究的匿名原則

在研究進行資料蒐集的過程與研究結果的呈現中，對於描寫關人物與事件的細節，文件資料中涉及組織名稱及研究對象均採化名處理，必要時也將刪除敏感性的資料，以保護相關人員免受潛在威脅。

三、研究參與者隱私與保密原則

在受訪過程中，研究者將對研究參與者之真實身分與所提供之資料絕對嚴密保護，絕不讓無關的第三者洩露相關文字資料或錄音、錄影內容，訪談內容在研究完成後會全數銷毀。

第五節 資料分析的信度與效度

質性研究中，研究者本身就是研究工具，正因依賴研究者的觀點做分析，因此受限於此，為考量質性研究的信賴度。依據 Lincoln 提出四個質性研究信賴度指標包含確實性、可轉換性、可靠性和確認性（引自胡幼慧，2001）。為檢核及提升質性研究品質，本研究之信效度，分述如下：

一、研究過程的確實性

質性研究所強調研究資料真實程度的要要求，由於研究者在研究之前，已參與樂齡運動指導員培訓課程，且與研究對象不定期接觸，對其情形有著初步性的瞭解，於 107 年至工作的場所做實地觀察，以獲得深入、正確及完整的資料。

二、研究方法可轉換性

本研究在進行訪談前先徵得受訪者同意採用錄音工作，經由受訪者所表達感受與經驗轉換成文字陳述，呈現初步的訪談資料，進而將受訪者所陳述的情感與歷程，不斷重複聽取錄音及閱讀逐字稿，深入瞭解受訪者的情境脈絡並加以詮釋，以確認資料撰寫詮釋內容，是否符合受訪者表達之語意。

三、確認資料的可靠性

在訪談過程中，將觀察記錄與訪談逐字稿採用總結複述方式，與受訪者共同討論資料內容並確認研究者所知悉與受訪者觀點是否相同，針對相異的部份再進行討論，可使雙方訪談內容及時修正與檢視的機會，以降低研究者的主觀偏見。

四、研究過程的確認性

為真實呈現並詮釋高齡者體適指導員之工作經驗，在研究過程中將正確傳達受訪者的語意，在訪談過程中不瞭解受訪者所表達之意思時，立刻當場提出問題將疑點釐清，不加入個人主觀性想法及揣測受訪者的意思，以貼近受訪者的真實感受。

此外，在質性研究中，利用不同方式及方法來提升研究的準確性以獲得客觀性的結果。使用三角檢證以增加研究的增加研究的內在效度（Patton, 2002）。三角檢證有四種類型：方法論三角檢證、資料三角檢證、研究者三角檢證及理論三角檢證（吳芝儀、李奉儒譯，1995）。本研究半結構深度訪談方式為主，輔以蒐集相關文件及現場實際觀察指導者與高齡族群互動之情形來進行研究，使用資料的三角檢證方式，透過研究者的訪談內容、觀察記錄、省思札記及受訪者臉書日誌與現場帶領樂齡族互動之情形，以檢驗不同資料來源的一致性。

第四章 研究結果與討論

本研究主旨在探討高齡者體適能指導員的工作經驗，在文獻探討中，原以探討內在因素為主，然而研究者在分析逐字稿的過程中發現外在因素也是影響受訪者工作經驗的因素，故本章節試圖分析內在因素與部分外在因素對受訪者的關係與影響。研究結果與結果討論分述如下。

第一節 高齡者體適能指導員投入動機

本研究屬質性研究，以五位高齡者體適能指導員為訪談對象，透過訪談資料進行整理與歸納後，從他們的工作經驗中找到了幾個共同的意義主題。在反覆分析與探究意義主題的過程中，研究者也進一步發現，原來這些看似不同的意義主題背後，其實是幾個面向在做審視。據此，研究者分別以「高齡社會帶動高齡者體適能工作的看重」、「高齡者體適能指導員工作的外在衝擊與解決途徑」以及「高齡者體適能工作對指導員的影響」等不同面向來呈現高齡者體適能指導員工作經驗的意義主題。

一、高齡社會帶動高齡者體適能工作的看重

臺灣已在 2017 年進入高齡社會，對高齡者體適能指導員的需求將有增無減。研究者從高齡者體適能工作現況的面向審視其經驗，探討高齡者體適能指導員在教學實務現場中的工作經歷，來釐清高齡者體適能指導員對此工作的看法與認知。

(一) 指導員選擇進入高齡者體適能指導領域的外在因素

全球普遍進入高齡化社會，人口結構的改變連帶影響著產業結構，高齡產業成了未來的工作趨勢之一，在高齡人口持續增長之際，老年問題已經不再是個人問題，因應新環境的改變，更多體育相關人才轉入高齡運動產業，如何因應高齡化的社會問題與提出相對應的解決方法，已經成為一個必須重視的議題。

1. 高齡產業是未來工作趨勢

受訪者 A 一直知道人口高齡化是未來的趨勢，本身也想以高齡產業做為未

來的人生規劃。受訪者 C 表示台灣的老年人口成長太快，自己也會是未來的老年人口之一，由其陳述之內容中，受訪者 C 意識到高齡化的問題與每個人都切身相關，差別只是在於個人出現老化徵狀的時間點的不同。

未來的台灣，除了面臨少子化、高齡化的雙重壓力，勞動人口同時也出現嚴重不足的危機，人口結構的迅速改變，使得我們的老化速度領先其他先進國家。

…其實我一直知道高齡是以後我們未來的方向，…，這也是我一直以來想要繼續走下去的方向，跟未來人生的規劃。(A3-面-03)

…就台灣來講，我們的老人人口真的成長太快了，因為有天我也會老，…，我們都進入高齡社會甚至於是四年、幾年後會變成超高齡社會(2025年)。(C2-通-12)

2.體育人才轉向高齡運動產業

受訪者 A 國立體育運動大學碩士班畢業，目前就讀成人教育研究所博士班和受訪者 E 都有高齡者預防照護健康促進指導員和多張國內外體適能指導員專業證照，目前除了教授高齡者體適能運動外，還有對一般社會大眾教授有氧瑜珈課程；受訪者 D 目前是高齡者體適能指導教官，有 ACSM 美國醫學學會、YMCA 等多張體適能教練證，主要在於協助民間機構培育師資。

因應高齡化社會及政策，政府亟欲培養更多運動保健專業師資，促使更多相關領域人才進入高齡者身體活動職場中，以因應更多的人才需求。

…我原本是學運動的，…我也是因為我對這方面有興趣，才從我體育轉向高齡體育的部份，……就是學體育的，然後我在教一般地有氧瑜珈課教了很長的時間，…。(A1-面-01、08、A2-面-01)

…，我從事體適能教學那麼多年了，瑜珈、有氧我都教了很多年，所以在經驗上啊、在鐘點費上呢，當然是比較～等級比較高的，…。(D3-面-03)

…，教有氧的對象，年輕有學生 Y～高中、大學然後到上班族。(E1-面-24)

(二) 指導員選擇進入高齡者體適能指導領域的內在因素

高齡化的難題和每個人有關，因為人的一生中不可能完全沒有脆弱、失能和依賴的時候。每個人都是照顧者，只是過去、現在或未來，現在幫助老人，也是學習未來我們對別人的依賴。

1.面對家中長輩衰老的恐懼

受訪者 A 和 C 表示自己有高齡的家人或是受傷生病的父母。受訪者 A 陳述

奶奶的身體及心理情況都不佳，所以整體老化速度非常快；受訪者 C 則表示自己的爸爸和媽媽分別患有重度智能障礙與輕度認知失調的問題，會接觸高齡體適能的工作，一開始就是為了想了解家人生病的問題。

過去我們對於老的印象都是來自上一代，或是社會長期累積的生活模式，面對高齡化，除了政府，我們個人、家庭、教育單位、醫療照護與社會福利政策也都面臨了新的挑戰。

我自己也有奶奶，她也快九十歲，…她的身體狀況不是很好，然後她的心理狀況也不是很好，…會發現她的退化速度是非常快的。(A1-面-15)

…我爸爸車禍，所以他們不是重傷的他是屬於重度智能有問題的，但是他不是先天性，他因為車禍造成腦部受傷，可是媽媽可能是屬於，媽媽是輕度…。…會選擇這份工作，一開始是我想了解為什麼媽媽會變成這樣子，因為我從家人的狀況，我覺得說我們如果不懂或是抱怨，我覺得都沒有用，…，它是一個事實，…接受它是一個事實，以我自己本身來講，我需要去了解原因是什麼，…。(C2-通-04、C1-面-1)

有一陣子我的媽媽常問我說：外婆送你的戒指，怎麼沒看見你戴。這個問題問了很久，但外婆根本沒有給過我戒指。直到現在二十幾年過去，我才了解，那時的外婆已經患有輕度認知障礙症。(札 C-1110-1)

2. 為「老」作預備

受訪者 C 和 D 陳述，因為自己的年紀愈來愈大，想先了解高齡產業來為自己將來老了做準備。兩位受訪者都認為現在就開始教育自己的身體、認識自己的身體，除了是對自身的重視以外，相對的就是在認識「老」這件事情。

那個時候就是我們的年紀，…，現在就在做了，可是會讓誰，就是說讓有心的人願意投入這一塊，…，我自己都先感受到好處，比如說我再教一些強化肌力運動，我自己本身都在做運動了，相對地我就在保養我自己了，…。(C2-通-03)

我知道我自己不年輕了，我的身材、我的體力也沒辦法跟這些年輕的教練，恩～ㄥ～比～相比了，那也很有自知之明啦…，ㄥ～聆聽身體的聲音，ㄥ～體育就是教，我們所謂的健身 Y、體育 Y，就是在教育你的身體，…。…先提早為自己做準備，學更多的東西，……，最大的受益者就是我跟我的家人，…。…就是為了自己 Y～因為可以從他們身上看更多的什麼叫做老，然後趕快來預備，…。(D2-面-01、D1-面-01、16)

人口高齡化已經是一個社會趨勢，未來每個產業都可以是高齡產業，人力轉換跑道的機會愈來愈高。過去，談論健康促進的對象往往不是高齡者，隨著社經地位及生活習慣的不同，使得非傳染性疾病的累積相對提升，本研究中受訪者的家人便是受到非遺傳性疾病的影響，受訪者除了想深入了解高齡議題發展外也是

想要有預先防老的概念。

二、反移情作用生效-讓我更願意投入

在進行本研究之前，研究者僅察覺到自身對於與高齡者互動是主動且自然的，原因來自於研究者自幼與外公、外婆同住，深得他們疼愛；在經過與五位受訪者進行訪談後，研究者察覺到自身可以與長輩們在體適能教學裡有良好的互動關係與五位受訪者皆有部分相似。

首先，研究者與受訪者 B、C、D 和 E 相似的部分是在上課與活動進行時，會以真誠的態度鼓勵長輩，希望自己能帶給長輩正向力量繼續參與課程，同時與受訪者 D 和 E 都感受到與長輩相處時，獲得最大收穫的其實是自己本身，除了視如親人般的關愛與叮嚀，自己人生經驗的分享，還有被在乎重視的感覺。如同研究者在去年 12 月 5 日的日誌裡寫著「謝謝您們每次都說我很棒，因為您們一直一直地善待，我真的愈來愈好，讓我從一個肢體不協調的狀態到如今能被日照中心老師以為教學多年；爺爺今天幫我寫了大字報，他說，這樣老師就不用每次上課都寫白板。（日誌-1）」，還有今年 4 月 7 日的日誌中寫著「爺爺為我寫了一封信，就像他和我說的秘密一樣，溫暖（日誌-3）」、5 月 9 日寫著「93 歲的老奶奶，精神奕奕地來了，一旁女兒說，下雨要她別出門，還是要來上課。奶奶說，想你們就來上課呀！（日誌-5）」。

我們像家人般的互動，和步雲爺爺說話時，得貼附在他耳邊大聲一點，因為他重聽；罹患認知障礙症的淑蓉媽媽，最喜歡說，新竹~I love you；王敏媽媽會在每次課後給我大大的擁抱；還有，還有很多的長輩，就像是對待自己家中的晚輩一樣，對我嘮叨著只有親人會說的話。

在本研究的最後，在與受訪者對話、與自己對話的過程中，才真正清楚自己持續投入高齡者體適能指導員工作的原因。那幾年，研究者看見因為身體機能退化又罹患失智症的外公，被養護中心的人員綁在病床上的景象，成了研究者對「老」和「病」的陰影，更是對當時自己的無能為力，感到難過。研究者以為一個生命的尊嚴應該不是以這樣的方式告別，現在的我有能力幫助長輩，讓他們不要成為像我外公一樣的老人，如果當時的社會有預防及延緩失智失能的觀念，政府的福利措施也有所推行，是否晚年的他可以減少病痛有尊嚴的說再見。

第二節 高齡者體適能指導員的外在衝擊及解決途徑

在台灣，隨著高齡人口與高齡議題逐漸被重視，從就業市場的發展趨勢來看，高齡者體適能指導工作極具開發價值(蕭淑玲，2016)。而台灣在高齡化演進的時序中，因應人口老化的速度，可以預做準備的時間卻是短促的，各個與高齡相關的產業仍有許多問題與衝擊亟待政府單位、民間機構及社會大眾共同解決，以下整理五位受訪者在高齡者體適能指導工作中所遇到的問題及解決方式。

一、高齡者體適能指導員培育機構各有不同的培訓方向

關於高齡者體適能指導員的培育單位有體育專門學校與政府委外培訓機構，近年來，培訓課程不斷增加，受訓人數也大幅提升，然而體育專門學校與培訓單位卻各自有不同培訓人才的方向，因此對於高齡者體適能指導人才的養成產生了素質上的衝擊。

(一) 專門學校忽視高齡運動人才培育

受訪者 A 就讀體育運動大學，在學時看到學校只在乎學生與選手，卻沒有人意識到高齡者也需要做運動；目前受訪者雖然就讀成人教育研究所，但成教所畢竟不是體育專科，在我們的認知裡，教育的對象是學生，而成人教育也是這幾年才開始被重視，而體育專門學校也是以培育優秀學生或選手，並沒有一個專門與高齡者有關的科系或課程，如果偏重知識傳授的教育學院可以與訓練體能的體育院校在實務課程上做結合，將有助於了解高齡者在運動健身各面向的需求，此問題須我國體育主管機關、學術界和實務界之體育專業人士予以正視。

…我覺得就算已經是專業的體育的學校都不在乎老人了，那到底還有誰要在乎老人，難道叫學成人教育的人在乎老人的體育嗎？但是他們對體育是完全不熟悉的，所以我才會想說去了解。(A1-面-25)

(二) 培訓機構未必有售後服務

受訪者 B 陳述，政府委外培訓高齡者指導員的機構和檢定單位，因為臺灣目前對相關證照並未建立系統化的制度，加上各單位的考核標準不一，發現部分培訓機構的的培訓目的不是為了培育適任的高齡者體適能指導人才，而是以營利為目的在開班授課。

受訪者 E 表示自己參與的培訓單位會定期讓學員們再回到培訓機構進修，讓

學員們與培訓教官間有互動，藉此來修正與提升自己的能力。

受訪者 B 認為，政府單位可以設計專業進階課程與分級檢定制度，來加強高齡者體適能指導員的素質，藉由政府的公信力，讓高齡者體適能指導員的培訓體制更完善，以此來改善各個培訓機構不同的培訓目的。

…目前大部分在承包政府樂齡這一塊的機構，很多其實還是以營利為目的，…。因為坊間的一些機構還有每個人的要求都有不同，而起起落落有的就是要求很嚴格有的又很隨意，…。…藉由政府呢去設計一些專業的課程跟進階的一些，譬如說一級二級三級就像是書法有檢定，美術有檢定、鋼琴有檢定、珠心算檢定這個部分，那這部分其實都是以比較公信力的一個，譬如說政府機構來做，我覺得會比較要求，…(B2-通-07、08、B1-面-08)

…會定期的師訓，然後定期回去大家一起演練，各個據點的教官啊或者是各個據點的主任，都會回來一起重新演練過。(E2-通-06)

二、新觀念與新興工作推行不易

台灣社會面臨高齡化所帶來的挑戰，除了人口老化快速、少子化趨勢與傳統家庭結構的改變以外，舊社會下的思維阻礙了新興產業的興起，改變大眾僵化思維就有其必要性的。

(一) 受到舊思維的束縛

受訪者 A 和 D 表示在與長輩互動的情況裡，長輩普遍認為有動、有流汗就是做運動，加上國人對於「要免費」的想法，很常時候都忽略了對運動的需求。另外，受訪者 D 表示自己曾經參與過一些單位辦理的關於健康促進的活動，但他發現參加活動的長輩多半是因為有獎品拿才去參加的，並不是他們自發性參加活動，所以活動成效是不佳的。

受訪者 D 和 E 在與長輩上課時，會感受到長輩固執的想法，而這些影響長輩身心健康的固執，可能已經跟隨他好幾十年了，沒辦法在短期間內就接受指導員的建議而願意改變。

對於固執的長輩，受訪者 A、D 和 E 能從親人或陪伴者身上了解長輩固執的原因，也能以包容與同理心去接納長輩們長久以來的情緒表現或是態度，他們多能以委婉的語氣鼓勵長輩，設計有趣的活動融入課程中，來吸引長輩願意投入課堂活動。

…高齡者是不是真正關心自己的身體或是喜歡，覺得自己需要來運動來運動，還是因為他為了要吃那個免費的午餐，還是因為這堂課是免費的沒事幹才來…，應該是要宣導高齡者運動的好處和觀念，讓他們知道來運動對他們的重要性，而不是來這裡玩一玩，…對運動觀念，他們都說~我有去操場散步丫~。

…讓他們就算今天要是付費，他們也會願意來上課。…就是盡量的，用比較委婉的方式去鼓勵他們，然後跟在用更有趣的課程內容加入在體適能當中，…。(A1-面-28、A1-面-29、A1-面-22)

…長者的運動習性啦~ㄥ~活動的一些背景啊，也是！比方說我們會問長者為什麼不來運動，他說有丫~我在公園打~打太極拳、外丹功丫，我的運動就夠了，我幹嘛來跟你學呢!…你要更多的包容、更多的同理心、接納…，因為你去到的一個是~不是那種幼稚園，孩子這種精力充沛，…。

…我以前看過有的學校教授或是衛生所辦了很多的活動、辦了很多的促進，我都覺得~真的沒有太大的效果，連我去我都覺得很無趣。真的，下面真的都在打瞌睡，所以為什麼，以往~衛生所所辦的活動，一定要送獎品，送牙刷、送醬油，送米，…沒有人要去，丫他們去也不是他們心肝情願去，然後再來就是為了那些獎品才去，…。~再來長輩是~是省錢的，可以不花錢就不花錢，最好是免費的，…。(D1-面-02、12、D2-面-04、D3-面-01)

…就是像~有一些長輩他們自己本身的想法會比較執著，會比較固執，…。…講白一點~長輩自己的想法，講難聽一點~他們已經根深蒂固了這麼久了，幾十年了、好幾十年了，哪有可能你說動他，他就會動的…。…我們遇到這種問題的時候，我們就會盡量的先從旁、從家人、…、陪伴者去了解他大概的狀況，然後再從這個大概的狀況去~去慢慢的、慢慢的去把他引導帶出來，…。(E1-面-03、33、04)

有個據點的媽媽，每天的運動習慣是去公園走路。她的外在表現很急，所以每次上課的反應都很大，舉凡運動時的動作、團康競賽的表現，甚至是課堂間與朋友的互動，但因為有高血壓，每次和她說要注意身體盡量跟著做運動就好，她總是會說；我每天都有在做運動，我每天都有打掃家裡，我身體很健康……。她甚至有時還會刻意的加倍做一些肌力運動來告訴指導員她身體很健康，其實，這樣是很危險的。(札 E-1030-2)

(二) 缺乏媒合管道

受訪者 C 表示愈來愈多人參加培訓，卻只有相對比例的人真正投入高齡者體適能的職場中，因為多數的人不知道這個工作可以到哪裡應徵、到哪裡找公司，甚至於也如同受訪者 D 和 E 所提及，需要高齡者體適能教學的地方不多，缺乏可以教學的管道。

受訪者 C 認為，政府可以建立一個專屬於從事高齡者運動相關產業的平台，平台內除了可以有體適能指導員再進修學習的資源，在這個平台上也可以設置媒合工作的機制，讓要尋找指導員的機關團體可以在平台上找到適合的指導員，指導員也可以透過此平台去有需求的機關團體應徵工作。

…那~我覺得政府應該怎麼去推廣，應該就類似有專業的~一個平台，然後讓不同

的模組或是說不同的專業進來，那我們可以選擇自己不足的部分或是自己特別有興趣部分，…，然後，除了平台之外，有這個平台之外，可能～工作上的媒介也是需要，政府有一個專門的機構，只要我願意從事這個工作那，政府應該會有一個平台、媒介，然後我們願意的人去～做一個登記，…既然人才這麼缺，據我所知道，去上課的人跟從事相關工作的人那個比率是很低的，…培訓的人多然後投入的人少，那個問題出在於，ㄥ～推廣的～媒合的媒合的單位不夠，然後大家不知道門路在哪裡，…。…從事這個工作的人比例那麼低，原因出在哪裡，他可能沒有媒合的專業的機構，他也不知道怎麼如何去從事、入門，…。 (C1-面-30、31、C2-通-11、12)

…就是可能要教學的地方也不多，…。 (D2-面-03)

…我覺得固定的一個培訓，然後給老師們有這個管道去教學，…，不要說～今天我培訓出來，我滿腔熱血，結果哇～～沒有地方可以教課，…。 (E2-面-06)

三、地方資源與志工人力分配不均

目前政府推行預防及延緩失智失能計畫屬於高齡者的福利政策之一，是鼓勵高齡者能夠外出運動，以改善或延緩身體機能，但受訪者感受推行高齡者體適能計畫仍是吃力的。受訪者 B 和 E 提到，目前公司在高齡體適能這一塊是缺少人手支援的，所以很多時候實際現場與公司內部運作是有差異性的，因此，公司在指導員有急迫需求時並不一定能及時處理；另外，受訪者 B、C 和 D 提到有些社區、機構、社區關懷據點對於高齡者運動這一塊是積極、感興趣的，但有些卻是不重視的。

對於社區中志工人力分配不均的情況，受訪者 B 會鼓勵健康的長輩來幫助其他需要幫忙的長者，另外，部分單位負責人對推動長輩出來據點上課的積極度不足，受訪者 C 認為，指導員可以請地方單位提供鄰里中符合上課資格的長輩名單，去實際拜訪並且把上課資訊或是相關訊息告知長輩，讓有意願者可以來上課。

除此之外，現場教學與公司行政作業上的不同，公司可以派人不定期的到上課據點去了解各個單位的需求性，畢竟，各個鄰里有不同的文化特色及民情。

…以樂齡這一塊現在很缺人手，所以公司這個部分並沒有做什麼幫忙，…。…在社區方面要看社區的資源，那有的社區志工超級多，但有的社區卻寥寥無幾，…。…當然我也會鼓勵一些就是比較健康長輩，能夠去幫助那些需要幫助的長輩，…(B2-通-04、05、03)

有時候真的～里長或是說據點的負責人，…，那～他可能在推廣上不積極～…，讓我們會覺得做起事情卡卡的，…告訴你說這裡的長輩就不願意丫～，這裡的長輩就走不出來丫，…。…恩～沒關係～長輩、長輩不願意出來沒關係或是說你給我名單，我們可以一一去拜訪他，然後呢～可以讓他來試看看，至少你把訊息發出去，然後

願意來試看看，…（C1-面-27、C2-通-13）

…一開始在社區、鄰里、關懷據點還有教會這樣子同時推，那～意願都不是很高，因為它吃力不討好，…，再來就是她可能有補助我們就做，沒補助我們就不做但是這個東西呢～當然資源的分配很重要，…。（D3-面-03、05）

…恩～我們親自在現場教學的狀況跟在行政方面協助的內部公司的狀況，…沒有那麼的一樣，…，那～ㄟ～，公司內部的話的話呢～還是需要多溝通啦～不然就是真的要～需要說加派工作人員直接到現場，去看看他們的需求，…。（E1-面-10）

四、薪資的不公平，感覺被「虧待」

受訪者 B 表示先生原先是不贊成她從事這個工作，工作初期除了要到處奔波上課以外，薪資收入也不多，另外，也陳述各個培訓單位或媒介工作的機構，在給付薪資的標準不一，對於優秀人才與新進人員沒有標準化的參考依據；受訪者 D 也指出應該依據指導員資歷深淺與能力的差異性，在薪資上有所不同；受訪者 C 認為培訓單位或公司組織應該給予指導員在生活上最基本的保障，當生活有保障時就能有更大的成長空間，指導員也更願意繼續去學習來增加專業度。

受訪者 B 和 D 都認為，薪資給付的要件應該是依據指導員的能力，透過標準化的程序，像是證照、年資、職務工作等，給予不同的待遇。

…開始的時候是老公比較反對的，因為他覺得做這個要到處跑，錢也不是很多，…。

…層級的一個比較標準化的一個分配，是最好的，因為優秀的人才可能一個小時 2000 塊，但是剛進來的人也有可能一個小時 2000 塊，…。（B2-通-14、17）

…最基本的生活要有保障，我的基本生活保障夠了，…更有成長的空間，…，更加深或是加深專業，…。

…你可能要讓他基本的生活有保障，那是最基本的。（C1-面-33、36）

…要依照每個指導員的能力，像是證照、年資～嗯～相對的在薪資上應該要有一定的比例，…。（D2-面-06）

五、制式的教學內容，壓縮現場教學空間

受訪者 E 表示公司應該給予授課教師更大的自主空間來因應課堂中隨時發生的問題，畢竟，現場教學是即時性的，公司充分賦予權力時，指導員可以透過經驗和判斷來解決問題，而不是回報公司後由公司代為處理。另外，對於回報後的訊息，公司應該要合理的採納並且改善，如此，指導員在發現問題時才會有動力想要解決。

…給老師的空間大一點吧! …教學的東西不用太過於侷限，當然老師，在授課的人必須要跟公司做一個回報跟溝通，…這個回報的溝通必須要被採納，…採納了以後我們再來做一個折衷的調整，我覺得這是比較重要的。因為，其實老師，既然我們都有教課的經驗，我們也有我們的想法，那我們現場在教了，我們也有我們現場的感受，長輩、長者給我們的回應，然後跟我們在實際在操作的時候，我們遇到的困難，或者是說我們有更好的方式，但是侷限於公司給你的教材，我們沒有辦法發揮。那就比較沒有辦法去~適度的去調整。(E2-通-07)

因應高齡化社會與政策，對於高齡者體適能指導員的需求只增不減。運動指導員的培育是需要透過系統化的專業養成教育，因為培訓課程的內容會直接影響運動指導員專業養成的成效(周宏室，2002)，高齡者的身體特性有別於其他年齡層的人，在指導運動的過程更要審慎，由此可知，培訓機構對高齡者體適能指導員的培訓歷程就極為重要，政府單位在高齡者體適能指導員相關證照的考照模式建立就更具急迫性。

許多研究指出運動對於延緩老化有著極大的助益，但受訪者感覺長輩對運動認知仍處於以為到公園走路或是到學校操場跑步，就是做運動的概念，此發現呼應了體育政策白皮書(2008)的研究，我國高齡者多半於公園、學校、社區從事運動，相對於在俱樂部有專業運動指導員指導從事運動的情況，發生運動傷害的機率就提高了。因為長輩對「運動認知」的不健全而忽略了運動對年長者的重要性，同時也降低了長輩對運動的動機，想當然爾，長輩對於運動是要「使用者付費」的概念就更是沒有。除此之外，受訪者感受到在地方推行高齡者運動方案時，在執行面上也遇到許多問題，像是地方資源與人力分配不均的問題，還有鄰里負責人的不重視或是不了解，都讓受訪者有不知從何著手的情況，也成了地方推行高齡者運動不利的因素之一，在部分課堂中，受訪者會藉由健康長輩的幫忙來協助其他長者，這樣的作法不僅提升健康長輩的自我價值感以外，也提高了長輩之間的社會互動。另外，受訪者感受到學術界與實務界在資源上並沒有接軌，認為會教育的人不懂體育，了解體育的不夠專精在教育，因為學校單位屬性的不同，教育學院與體育專科學校在推行有關於高齡者相關議題時仍是以平行的軌跡進行，此發現也呼應了鄭皓維、盧俊宏、藍孝勤(2010)的研究，目前我國有資格的體育專業人力，是否能勝任高齡族群的運動指導工作？

除此之外，高齡者體適能指導員一樣在面對指導工作時產生了薪資的基本需求、地方與人力資源的分配不均以及新觀念和新興工作的推展被限制等問題。根

據文獻我們知道，在推展全民運動的同時，專業人力的開發與設置是重要的，雖然知道社會亟需高齡者體適能指導員的加入，但卻缺少就業管道，此發現呼應蕭淑玲（2016）的研究，指出樂齡運動指導員缺乏就業的媒合平台，當指導員剛接受完培訓滿腔熱血想要為高齡運動產業貢獻一己之力時，卻發現想要找工作卻找不到可以工作的地方，當時間一久，指導員除了熱情不再以外，對於政府而言，想要藉由運動延緩高齡者老化失能的美意也會大打折扣。對個人而言，薪資不僅是工作的回饋也代表個人能力或成就的肯定，一個合理的薪資制度可使員工有良好的表現，進而提升工作績效，但是如果薪資制度的建立不能有效反應個別員工的差異性，是很難達到讓員工自動發揮激勵力量來持續的投入工作的期望。因此，受訪者認為依照工作年資、證照、職務等級做為薪資給付的標準，可以讓指導員更願意投入工作中。一個有效的薪酬制度，可以協助公司吸引人才、激勵員工和留住人才。據此，內外酬償制度與內在動機理論有其緊密的關聯性。

第三節 高齡者體適能工作對指導員的影響

人力是組織中最重要資源，好的人力資源影響著組織的生產與競爭。一位優異的高齡者體適能指導員在從事教學的過程中，是依著什麼樣的動力持續在高齡運動產業裡工作，是值得探討的因素。

一、與長輩傳遞正能量

人際關係的互動是人與人之間相互影響的一種狀態，也是社會影響的歷程，那是一種專注、投入、享受且樂在其中的感覺，每位參與者都能受到感染。在教學現場中指導員面對的對象是長輩，想要與長輩建立長遠的關係，就需要讓他們感受到真心誠意，同時表現出信任尊重與理解也是建立良好互動關係的前提。

受訪者 B 強調，當我們真正發自內心感到正面情緒時，周遭的人也一定可以被感染，高齡者指導員就像一顆強力的充電電池，傳遞正面能量給予慢慢失去電力的長輩，再幫他們續電。

受訪者 C、D 及 E 表示因為長輩的心思敏感，所以對待長輩不論是一個眼神、微笑或者是言語上的鼓勵，都是要發自內心、是真誠的，而不是發自口舌，敷衍的應答。

…當你真正的真正發自內心的，感到開心跟快樂的時候，周遭的人都會感染到，其實也就是因為有這樣的一個開心的能量，…。

…對，然後就是這種感染的力量，…就是說你要把自己當作是一個強力的電池，…。

…你要用強力的電池去接觸他，讓他燃起一些希望，一些對生命的一個渴望，…。

(B1-面-17、B3-通-05、B2-通-13)

…你如果沒有一顆真誠的心，或是說你真的想幫助他，你真的想讓他笑，你真的想讓他開心，如果你沒有那顆心，你的技術再好，他還是感受不到，…。(C1-面-09)

…這種鼓勵呢~不是只有兩三句說「ㄥ~你加油」或者是睜眼說瞎話說「你很棒」，其實有時候我都會覺得說「你很棒」其實都覺得自己在睜眼說瞎話，但是呢~~你要打從心裡面那個微笑讓他知道說你真的替他加油，…。(D1-面-14)

…你教長輩你必須要讓他感受到你在用心對他，而且你要真的感覺到，ㄟ~讓他感覺到因為長輩非常敏感，你今天一個眼神、一個講話的語氣，其實他會知道你是真的在跟我玩還是你只是在應付我而已，其實很明顯。(E1-面-14)

那天，福山爸爸對我說；老師，您好用心，把所有的人名字都記下來了，這樣的態度很好，我們會覺得被重視。我想，那是因為我們彼此重視，他才能發現我重視他們。(札 E-1102-1)

二、名為指導者，卻是收穫最多的人

受訪者 D 和 E 都認為在與長輩上課的過程中，授課者可以是個引導者，也可以是個學習者，指導員教長輩健康促進的專業知識及體適能的運動，來預防及延緩長輩老化的情形；很幸運地，指導員會有很多機會接觸已經進入人生最後階段的長輩，從他們身上直接學習到「老」這個事實，而長輩們累積了數十年的人生經驗，則成為指導員學習的借鏡。所以說：教與學是相輔相成的，沒有經過體驗與實踐的過程，是無法有所獲得的，也就無法進一步判斷、回饋、反思與改變成長了。

…可以知道說什麼是~~ㄥ~~老可以怎麼樣才可以變漂亮、老要怎麼樣來打扮、老要怎麼樣來面對，…。

…如果你讓長輩，你跟他講我是來跟你學習的，我是來跟你討教的，因為你比我早老，你比我更多的人生，吃苦啦~享樂啦~各方面你都是比我更多的在年齡上，…。

(D3-面-04、D1-面-23)

…我教你我的專業給你，我教你運動，我讓你延緩你的身體的老化，…，那~你給我的你的人生經驗，你把你的經驗教給我，你的人生的經驗，我沒有的~或者我還沒有去碰到的，對，你給我了。我其實同時在跟你們做學習，…。(E1-面-28)

三、把自己當成空杯，歸零學習

愈來愈多人力投入高齡者體適能工作並取得相關證照，然而有證照卻不等於保證該指導員「有能力」完成所規範的相關工作，因此把自己當成一個空杯，隨

時以「歸零」的態度不斷進修學習，才能在這個快速變遷的社會裡不被淘汰。

(一) 透過學習來彌補自己的不足

受訪者 A 因為感受到自己在課堂中無法掌握每一位長輩的健康與運動情況，加上自己家中有個高齡的奶奶也是不喜歡運動，所以覺得自己需要學習更多的專業知識或技能，甚至是與高齡者間的人際互動才能幫助更多的長輩；受訪者 E 也表示自己會在公司提供新的研習課程就要多去參與，並且與上課學員和授課教師交流來增加和提升自己的能力。

受訪者 B 和 C 會自己利用時間自費再去學習一些課程，除了讓自己的活動課程在內容上更豐富多元外，還是希望能幫助更多長輩，對於自己來說也是在累積實力以面對各種挑戰，除此之外，受訪者 B 還計畫明年繼續攻讀成人教育研究所，為能吸收更多知識與充實能力來幫助長輩，也提升自己的競爭力來因應高齡社會的到來。

…有一部份的高齡者還是我無法掌握的，也沒辦法幫助他們的，那怎麼讓這些高齡者還是可以得到幫助，這也是我需要繼續去學習的部份。(A1-面-16)

…自己會花很多的時間跟金錢，去外面上一些體智能的課程、認知的課程以及音樂的療法跟懷舊的課程，來增加我課程的豐富程度。

…明年也準備要去念中正大學的成人教育碩士，那這部分就是我都已經有在做進行。

…我會不斷的學習，我覺得學習很重要，不斷持續的學習，它可以產生很多的動力跟能量，…。(B2-通-06、B1-面-11、22)

…我感覺是不是應該要更努力一點，更加強一點或是說吸收更多不同模組，然後可以運用的更多一點。

…你真得需要有更多不同面向的模組進來，或是像音樂輔療、芳香療法，就是～表示是說我們自己應該要吸收更多，學習的更多，然後你才可以給長輩更多，…。

…我接觸這個工作 3 年以來，說實在～都是我自己的熱忱，我自己主動去找，我自己主動去尋找這方面的課程，而且～自費去學習，…。(C1-面-17、18、29)

…假如有一些新的東西你要多去學，假如公司有安排的課程你只要有時間就是回去上，反正你多演練～多演練總比少演練的好，然後新的東西一直接收，…。(E1-面-21)

當研究者自己只重複在上同一套教學模組時，會感覺自己的教學「就只能這樣嗎?」，「只是歌曲不同，但換湯不換藥呀!」，當你發現自己不足時，繼續充實能力是必須要的。(札 C-1110-2)

(二) 具備多元的能力，才能成為有實力的人

受訪者 A 在教長輩運動時，本身除了自己在運動方面的專業性外，還考取

多張高齡體適能的專業證照，甚至將目前在博士班所學與高齡者專業學科理論融入自己的教學中，透過比較活潑有趣的方式來引導長輩作運動，使長輩更願意來上課。

而受訪者 B 與長輩在課堂中的互動，發現單純的體適能運動會讓部分長輩感到力不從心，有些長輩已經習慣而沒有再進步，所以會在體適能教學的課程中加入音樂療法的內容，甚至還有將書法寫作帶入課程中的想法，除了讓動態課程能更多元豐富外，新的媒材的刺激可以引起長輩更願意來上課的動機。

…除了上高齡證照課程之外，我會去學習更多不管是高齡心理、高齡生理或是高齡社會這些東西的需求，然後去瞭解它們，…來加入體育的這個部份。
…藉由比較像遊戲的運動方式，可以增加他們肌肉量或者是他們的活動度或者是他們平衡感，…。(A2-面-04、A1-面-23)

…當然我有去參加一些音樂療法的課程，那我把他帶入了我的課程裡頭，讓長輩去感受到音樂對腦細胞的影響還有身心靈的一個影響，…，最近也拿到了書法老師適任的一個認證書，那我也希望將書法帶入樂齡這塊，讓長輩能夠就是接觸到書法這一塊。(B1-面-10)

我自己也去參加魔術輔療與高齡者桌遊的課程，透過不同的課程和吸收，希望使上課內容更豐富，對長輩更有幫助。(札 B-1030-1)

受訪者 A 在課堂中感受到不同健康程度的長輩有各自對運動或身體保健的需求，為了使每位來上課的長輩在運動時都能達到適合自己的強度和目標，因此想要藉由自己在運動方面的專長，設計一套能適用於每一位長輩在團體運動課程中教學模組。

受訪者 B 認為在工作上，專業與創新是兩個重要的元素，專業是根、創新是枝葉，透過這兩個元素可以讓上課內容更豐富多元，一個有專業度的指導員，除了讓長輩信任以外，重要的是長輩會願意聽從你的建議或是在上課講述的觀念來加強身體保健的常識，如果能再加上用創新的方式來吸引長輩們的學習動機，成效應該是加倍的。

受訪者 D 從培訓高齡者體適能師資的角度來看課程設計，認為體適能指導員在課程設計上可以參考國外在高齡者體適能領域的教學模組，透過實作、修正、再實作、和再修正的過程來設計適合國人的體適能課程，因為受訪者 D 本身有參與修正國外課程的設計，所以認為要設計一套適合的課程是需要花很多的人力物力。

…如何可以在一堂團體課程裡面，就是怎樣的運動可以達到每一個人身體所需要的，跟大家都適合的強度及安全的，是非常值得去研究的部份。(A2-面-03)

…我覺得很重要的這是說專業跟創新這兩個，那專業來講，專業可以讓一個課程有穩定有根的感覺，然後呢，而創新就是說可以讓課程變得更加地活潑跟活躍。

…自己能夠做到創新，所以目前來講的話，我能夠我會學習到很多的東西，然後呢，用自己以及不同的一個方式呈現，然後讓我的課程能夠更多元化，設計更多的課程，針對不一樣的長輩，然後呢對他們是有所幫助的。(B1-面-19、27)

…在設計教學上呢～…，不像~ㄗ~ㄗ~就是國外這樣子，所以不見得每樣東西都可以套用，但是…是好的，是可以做修正，可以做一些設計~跟一些採納，然後來做一些教學，那這些教學呢~…去做了之後還要做修正，所以這個部分要做了再修，修了再做，這個部分其實也是花很多的一些人力物力。(D2-面-07)

(三) 專業知能與應變能力，是勝任的重要條件

受訪者 A 認為原先不是從事體育相關產業的高齡者體適能指導員只重學習「如何教學」而沒有高齡者專業學科理論的概念，認為一位指導員不僅只是一個指導員的角色，還需要具有老人學的理论認知、運動專業知識以及與長輩溝通的人際技巧。另外，受訪者 A、B 和 C 都表示如果一位指導員只有依據考照模式就取得證照，即便是學了很多模組也不會使用，或者只是套版式的模仿，而無法真正讓活動或課程進行時能更專業，長輩能更投入課程中。

…多涉獵有關於高齡的生理學和心理學，然後去多上一些有關於學科的證照的課程，而不是只是學習怎麼去教學。

…原本不是從事體育相關產業的人，他們上完了證照的課程，他們有證照他們也無法去教課，…。(A1-面-27、A2-面-09)

…只要通過了他的一個線上測驗，那甚至於一個實體的測驗，就可以拿到這個證書，但是拿到證書是一回事，教又是另一回事，…。

…現在很多人在帶樂齡課程會發現，其實都不是那麼的專業。(B2-通-18、B3-通-04)

…一開始怎麼進入這個行業，他可能會害怕，他只是拿到證照執照，他學了很多東西在身上，可是他不知道怎麼運用，…。(C2-通-13)

四、工作，不只是工作

工作，只是人生的一環，而人生必須投入在那些值得付出的事情上面，當人們願意花時間精力投入工作中，就不再單純只是工作，而是在尋求自我價值了。

(一) 做自己熱愛的事情

受訪者 A 對於運動相關工作感興趣，而將授課對象延伸至高齡者；研究者 C

熱愛這份與高齡者一起做運動、相處的工作，保持著極大的熱忱，甚至是著迷這份工作，他的滿足感不是來自工作內容，而是過程中獲得的回饋。

…我對於高齡運動部份比較有興趣，… (A1-面-02)

…對於這個工作很有熱忱，…感到很高的興趣，…。

…然後每次都就是常常保持那個熱血沸騰的狀態，…然後我的興趣要超越這個領域，這樣我才可以表現得越來越好、越愛她，…就是要變成我很著迷這個工作，…。(C1-面-37、38)

(二) 公開表揚的肯定

受訪者 B 提及在公司或組織內部，一個公平、公開的升遷管道是可以留住關鍵人才，並且認為政府或相關單位可以設立一些新的獎項以鼓勵從事體適能指導工作的團體或個人，除了可以彰顯政府對於高齡者運動的重視，也可以激勵長期投入高齡者運動的從業人員。

…優秀的老師就有所謂的師鐸獎嘛，那~在樂齡這一塊，優秀的人才是不是也可以每一年藉由單位的一個，的一個就是申請跟提出，…一個優秀人才的一個獎項的頒發，那這個對於一個優秀人才來講，他也是一個肯定，…。

…優秀人才需要的是，他們想要的是影響力，任何優秀人才他們都會希望對這社會跟這國家具有一定的影響力，…。

…優秀人才不外會乎，他們也希望有所謂的升遷，…。(B1-面-25、36、B2-通-19)

(三) 幫助別人是一件值得的事

受訪者 A、B、C 和 E 表示自己需要先快樂，才有辦法幫助別人，在教長輩做運動的過程中，感受到長輩除了身體病痛改善外，人際關係的互動與心靈上的改變，對受訪者本身而言才會感覺到自己對長輩很重要。

受訪者 D 陳述自己的父親是認知障礙症的患者，他知道目前有愈來愈多像他父親這樣患有疾病的人，因此想要藉由自己的能力去幫助更多的長輩。

…對教學者來講，教高齡者的過程中會感覺到自己對於他們是有很大幫助的。(A1-面-07)

…原本是坐在輪椅上，那因為要做一些遊戲，所以他就不自覺得可以自己慢慢的從輪椅上站起來，然後感覺到…，他們又燃起他們對生命的一個熱忱。(B1-面-02)

…他會告訴你說，我回家做了你教我的…一個活動或是…動作，然後對他真的有幫助，他再來轉述給你聽的時候，那份喜悅的感覺，間接也會影響到我自己，…。(C1-面-03)

…真的可以幫助這些長輩，嗯~我~嗯~二月份，我爸爸走了，所以呢我知道很多

就像我爸爸這樣的長輩，我可以幫助他們，…。

…如果他們有一點點的改變，因為我而改變，然後看~他們哪是小小的這樣子的開心，所以我都~我都覺得很值得…。(D1-面-07、17)

…他們會從一開始的很陌生，到之後的很主動跟熱絡，然後個性的不同，然後再來就是他們的健康方面跟心態方面會越來越正向，然後靈活度啦~~，例如像靈活度什麼的都會越來越好，…。

…長者他們就會有一些像禮貌性，…，可是你去協助他們，不是要他一直跟你謝謝，其實我們也是希望說你們快樂，…。(E1-面-01、12)

(四) 被別人重視的感覺

受訪者 B 和 C 表示被長輩需要或是得到長輩肯定時，會感覺到自己是有價值的，在面對工作時就會愈做愈開心且更願意投入心力。

…你被別人需要的時候會覺得自己是非常的有價值，…(B3-通-03)

…得到別人的肯定我會越做越開心，那我越做越開心相對於我對長輩付出，我會盡我最大的能力，…(C1-面 25)

(五) 如同家人般的情感

受訪者 A、C、D 和 E 在與長輩相處時，很容易就感受到長輩釋放出來的善意，相處時間一久，長輩更會把自己當成親人一樣的照顧，同時，指導員也覺得長輩就像自己的親人一樣，要關心他們。在我國的傳統倫理文化中，注重家庭、親情和道義，但隨著社會人口結構變化，少子化、高齡化、子女外出就業、或者其它私人因素而造成長者多有孤獨感，退休後的長輩失去人生舞台，很容易覺得自己沒有價值，沒有貢獻，容易感到孤獨。將長輩視作親人既能縮短指導員與長輩間的距離，也能使長輩感受到關愛而願意出門上課，課堂中，一句平常的問候或是一小段陪伴的時光，就能令長輩感受到生命尊嚴和存在的幸福感。

…教高齡者來講，你只要第一次遇到他第二次遇到他，他們就會很明顯地掏心掏肺，他會看到你很開心，把你當成自己家人，…。(A1-面-11)

…覺得長輩是~~就像我們家人一樣，因為我相信是說就是那種愛屋及烏，…。(C1-面-23)

…讓長者知道說你打從心裡不管他進步多少，不管~搞不好他是退步的，你都是像家人一樣就是關心他、不捨，然後就是疼惜他。(D1-面-15)

…我覺得長輩是需要被保護的我們被保護大了，他們老了，換我們保護他們。

…上禮拜那個阿姨就說：「來，我給你起兩口啊! (餵兩口的台語)，你擱去(你再去的台語)」，他就餵我吃兩口飯…，再讓我離開，…。

…今天哪個阿姨又拿了什麼給我，今天又有自己滷的滷蛋，今天有一顆包的很好還

吹過(加熱的台語)~熱熱的粽子，…。(E1-面-32、29、E2-通-02)

從每一個關懷據點下課後，因為有供餐的服務，每次阿嬤們都先說：老師，你ㄟ便當盒拿來，我來幫你裝便當，回去你就有便當吃了(台語)。(札 E-1030-1)

(六) 指導經驗的傳承

受訪者 D 表示在做師資培訓工作時，需要付出大量的時間與心力去整理設計課程，受訪者 D 希望將可以好的、成功的案例或是把上課的教案蒐集起來，可以做為傳承經驗的資料。

…這份工作(師資培訓)可能沒有像教運動那麼大量支出體力(加強語氣)，可是她是必須大量的、細膩的、付出很多的時間，設計課程，然後教學、經驗跟一些經驗的傳承，…。

…好的、成功的案例的複製、教案啦~還有一些國內外的一些資訊呢~，適合我們東方人或者是我目前看到~日本的這樣子的一個國家啦~背景啦~所以他們的一些教材呢~沿用到我們台灣是比較適合的，當然也可以學習一些歐美的一些理念跟一些教學…。(D1-面-24、D3-面-05)

當受訪者進入教學現場中，當長輩與受訪者雙方間有良性的連結互動時，受訪者便能從工作中得到熱情與正向回饋，相對地長輩也能感受到周遭環境對他的關懷、尊重與包容，因而形成一個正向循環，與 Alderfer 提出的 ERG 理論中的關係需求相符合。與此呼應蕭淑玲(2016)的研究，高齡者運動指導員在指導長輩做運動時需要具備同理心、耐心、平常心，在身體活動與運動進行中彼此互動，除此之外，當高齡者體適能指導員受到社會環境的支持時，與外在環境的互動將是熱絡正向與互助的，除了激發出更多的自主動機，同時也影響到自身能力與歸屬感；因為喜歡這份工作，在心理需求上，自主性、勝任感、歸屬感就能夠全部被滿足，即便工作看上去很忙碌、很辛苦，也能夠樂在其中。

本研究中受訪者所提內在激勵理論與蔡銘城(2012)、蔡輝凡(2011)、羅怡仙(2018)的研究相符合，認為在非財務獎勵中「公開表揚教師優良」是有效的激勵行為，而「學習」與「成長」則是激勵策略的重要指標。如同有受訪者表示升遷與公開表揚等實質的獎勵措施可以肯定自己在工作上的表現、提高工作成就感；另有受訪者強調自主的重要性，認為公司或組織應該給予授課教師在工作上的自由度與決策權限，當受訪者對於所從事的活動有更多控制權與自主權時，就能增強自發性的內在動機與努力工作的動力，與羅湘晴(2010)的研究相符合。

誠如 Vallerand(1997)提出的內在動機觀點，包含知識動機，也就是求知性、成就感與體驗刺激，與研究者定義工作價值觀的觀點，包含工作行為、態度、條件、歷程及目標結果。高齡者體適能指導員因為不同的內在動機，會在工作上有不同的呈現，在此研究者認為。本研究中，大部分的受訪者對於求知性的內在動機在態度的表現上會主動搜尋新領域的知識並且容易接受新事物的刺激，除了會尋找新方法來解決問題以外，並且願意提供更好的上課內容，主要目標就是增強自身能力，以保有職場競爭力，不被社會淘汰。受訪者在成就感的內在動機上會是積極主動且因為提高自信心而加倍喜歡這份工作，在行為表現上會願意花時間、金錢去學習新技能，對於工作上的表現則是勇於挑戰的，其主要目標就是想要往更高層次發展，像是想要得到公開表揚。受訪者在體驗刺激的內在動機中感受到工作是愉快、感興趣的，會享受自己在工作上的表現且活力十足，讓工作成為生活的一部份即是他們追求的目標。如表 4-1。

表 4-1
高齡者體適能指導員內在動機對工作之影響

工作 內在動機	態度	行為/表現	目標
求知性 A1-面-23、A2-面-04、B1-面-10、B2-通-06、C1-面-17、18、29、D2-面-07	* 容易接受新事物 * 主動搜尋新領域知識	* 提供更好的上課內容 * 尋找新方式，以解決問題	* 保有職場競爭力，不被淘汰 * 能力增強
成就感 B1-面-25、36、B2-通-19、B3-通-03、C1-面-03、25	* 積極主動 * 提高自信心 * 加倍喜歡這份工作	* 勇於挑戰 * 花更多的時間、金錢去學新技能	* 企圖往更高層次發展
體驗刺激 A1-面-02、11、C1-面-37、38、D1-面-15、E2-通-02	* 工作是愉快的、有興趣的	* 享受在工作中 * 活力十足	* 工作成為生活的一部份

研究者自行整理

第四節 研究結果及反思

研究者透過受訪者之陳述，探討高齡者體適能指導員工作經驗之研究。對於受訪者的陳述及研究者參與研究過程中，激盪出的一些想法提出討論如下：

一、培訓考照後，但工作哪裡找

臺灣近年來高齡人口逐漸增多，依產業發展趨勢來看，可預期對高齡運動指導員專業需求會隨之增加(蕭淑玲，2016)。為了因應體適能指導人員的需求，政府單位與國內相關運動協會組織紛紛擬定培訓體適能指導員研習課程與相關證照考試，均辦理專業培訓及考核(莊淑王如、鄭豐譯，2012；梁明樂、楊峰州，2013)。但研究者在實務工作與整理受訪者 C 和受訪者 E 的訪談資料中發現，目前因為政府長照政策的改變與長輩對舊有運動觀念的影響，指導員找尋工作的管道上比其他工作類型要來得少，使得高齡者體適能指導員在培訓通過並取得證照後的情況是找不到可以工作的地方，顯示考證通過的指導員在就業管道上的資訊太少與工作的媒合平台不足。

從受訪者 C 的訪談資料中，可以得知培訓單位培訓了很多高齡者體適能指導員，但投入或從事這項工作的人卻是不多的，一個新興行業的興起，大家都還不清楚如何運作，當指導員需要不斷增能的同時，還需要自己找工作管道或是熟悉的門路才有工作機會，這樣的情形容易讓想投入這個市場的人打退堂鼓；而在受訪者 E 的訪談資料中也可以看出，對於指導員考證後，滿腔熱血地想要投入就業市場，卻發現找工作是一件極困難的事情，對於這樣的現象除了感到無奈以外，時間一久，除了消磨了熱情也對這份工作沒有信心。

二、產業對人才有需求，但組織何以不善待人才

銀髮產業已成為全球面臨人口高齡化快速成長的事業，高齡運動或健康促進指導也成為這波轉換的新興職業，隨著高齡專業服務人力市場不斷增長，國內外均針對這樣的人力資源的專門類別進行培訓、教育甚至是認證(林麗娟、周柔玢，2017)。但研究者在實務工作與整理受訪者 C、D 和受訪者 E 的訪談資料中發現，各個培訓單位或媒介工作的機構，在給付薪資的標準不一，在給付薪資

部分，多數組織是以時薪計算，同樣是在衛福部登錄資格的指導員，組織在給予指導員的時薪從一小時 600 元到一小時 2000 元都有，有些組織是課後現領，有些是按月給，有的甚至是 3 個月才給付薪資。這樣的給付薪資方式對於指導員基本薪資的最低保障是沒有的，在沒有收入的期間，除了指導員的正職工作，有些指導員還會再多接觸其他運動相關工作。

另外，對於有經驗的指導員在授課內容上沒有彈性空間，一個經驗豐富的高齡者體適能指導員應該要有針對健康情況不一的上課長輩，設計合適於團體課程的內容，但是，部分培訓組織會希望指導員依照培訓期間所學到的內容授課，限制了指導員在教學現場的應變能力和課程設計的能力甚至是自我能力提升的機會。一個新興產業的興起是要有更多人才投入，如果最低需求沒有被滿足，怎麼再追求更高層次的需求？

三、增能，才能「增能」

在進修研習方面，研究者與受訪者 A、B、C、D 和 E 相似的部分，在於認知到不斷進修學習新知可以增強自己在高齡者體適能領域的專業知能，培養多元能力除了不會被社會淘汰以外，對於自己本身也是自我實力的養成。另外，研究者與受訪者 A 和 C 對於高齡者體適能指導員這一份工作是喜歡且樂在其中的，願意花更多時間去進修學習，如同在今年 2 月 9 日的日誌裡寫著「今天是高齡健促進修的最後一天，謝謝妳讓我更知道為何在這完全門外漢的領域裡還是要堅持下去（日誌-2）」，還有 4 月 16 日的日誌寫著「失眠，一早要去大里日照上課，是在興奮什麼！（日誌-4）」。由研究者日誌察覺，研究者在高齡者體適能工作領域裡是除了內心得到滿足以外，對於新事物或是感到困難的事情也會願意挑戰。除此之外，指導員不僅是教導者，而且也是學習者，指導員持續增加專業能力的過程才能讓自己具有實力，進而達到真正的「增能」。

四、學習、改變，再成長

在完成本研究後，研究者內省整個研究對於自身在工作上的改變與成長，研究者在未從事高齡者體適能指導員工作時就是補習班老師，與學生間互動關係較有距離，對待調皮或是不聽勸告的學生常會有訓誡的表現，然，透過與長輩們教學互動後，發現自己面對學生更有耐心、會改變口氣，甚至是用談諧的方式來引

導學生改進表現不佳時的態度；另外，研究者對於以前不感興趣的事物也會願意嘗試，像是去參加魔術輔療來增加自己上課的趣味性；最重要的是知道「老」這件事，了解體適能對人的重要性，老化是每個人都會經歷的過程，我們可以因為了解而無懼於老化。

第五章 研究結論與建議

本研究透過瞭解從事高齡者體適能指導員工作經驗，以了解影響其工作本身投入及參與持久度的因素為何。研究者根據五位受訪者的訪談資料，整理歸納出研究發現、結論並提出建議，藉此提供想要投入高齡者體適能指導工作的人員參考，並協助高齡者體適能指導工作環境的參考。本章共分為二節呈現，第一節是研究結論，第二節是研究建議。

第一節 研究結論

本節依據研究目的，透過訪談資料分析，依據研究結果與文獻探討對話，針對本研究做一總結的說明，以下是本研究的七項結論：

一、保有職場競爭力，不被社會淘汰

在知識爆炸、社會型態驟變中，個人需要不斷的自我提升、勇於接受外來的文化，包括新觀念、新思維，隨時讓自己有刺激存在，才能不斷的成長，有學習才有選擇權，不只是學有興趣的，更是學社會需要的。

經研究分析發現，高齡者體適能指導員因為對高齡者體適能工作感到滿足，選擇繼續加強相關知識、學習更多可以應用的技能和融入其他輔療性的上課內容，除了說明學習與內在動機有關以外，受訪者不斷精進自我也是因為不想被社會淘汰。

二、除了做熱愛的事，還有社會責任

社會責任，是任何工作倫理的一部份，作為一個專業者，取自於社會的肯定，就不該只是自滿於自我滿足。透過研究分析發現，高齡者體適能指導員從工作中得到熱情與正向回饋，願意努力追求高層次的需求，藉由完成工作目標得到工作中的滿足感，說明 Maslow 理論中的社會、尊重與自我實現需求與個體內在動機有關，而個體內在動機的支持大於外在環境的衝擊。

研究發現，當受訪者熱愛高齡者體適能指導工作時，當自己本身已經具有足夠能力做經驗傳承時，所做的表現已達到 Maslow 需求理論中的自我實現需求。

三、工作成為生活的一部份

工作常常讓人感到疲憊的原因之一，就是把工作當成扛起經濟壓力的行為。但事實上，經研究分析發現，樂於從事高齡者運動指導工作的指導員，會因為感受到工作愉快和滿足，產生對工作本身的成就感、責任感與認同感，進而使工作效能提高，具有正面效果，說明 Herzberg 雙因子理論中的激勵因子與內在動機有關。因為受訪者熱愛自己的工作，工作的動機不再只是為了生活、為了錢，而是為了實踐自己的人生意義，工作就是生活，生活裡有工作，如此工作就會得有活力。

四、長輩與地方行政人員對於高齡者體適能的認知不足

每個人都有一套自己的認知系統，而這套認知系統能夠使我們成長也可能侷限我們發展。經研究分析發現，長輩對於高齡者體適能的認知不足，在身體老化過程中並沒有意識到運動其實就是最好的醫療，其次，舊思維裡的認知侷限了長輩多方動態的訓練，而降低了生活品質，例如：一般運動如走步機，規律而沒有障礙，只做這類運動的長輩是無法降低摔倒的機率，必須要做跨越障礙的運動，才能訓練手腳協調與身體平衡，但這在長輩舊有的觀念中是沒有這樣想法；另外，協助政策推行的地方行政人員也會因為觀念或是個人因素在協助推行上顯得意願不高，造成長輩對於高齡福利政策沒有概念。

五、民間機構對高齡者體適能培訓工作的不一致

經研究分析發現，民間機構在高齡者體適能培訓工作各有其目標與經營方向，且目前培訓高齡者體適能指導員的機制也尚未有一套合宜的規約，容易造成高齡者體適能指導員的素質良莠不齊。對於受訪者而言，見此情景除了憂心長輩授課的安危，以高齡者體適能產業的未來來說，新進指導員如果抱持著做志工或者是做看看的心態，對往後產業結構的人力資源將產生問題。

六、組織留不住人才

經研究分析發現，民間機構在給付指導員的薪資上有所差異，另外，部分受訪者表示生理與安全需求沒有得到滿足。從 Maslow 需求理論與 Herzberg 雙因子理論中的保健因子可知，當低層次的需求不被滿足，是無法追求更高層次的需求，另外因為保健因子不足，除了引起指導員的不滿足外，員工對於組織也會沒

有認同感，隨時都有想離職的打算。

七、高齡產業興起，對高齡者運動的就業市場幫助不大

經研究分析發現，在高齡者體適能指導工作的就業市場上，指導員在找尋工作的管道上比其他高齡產業的工作類型來得少，國人有意識的了解運動對老化的重要，但政府面對高齡社會的因應不及、政策面上因財政問題的改變，還有民間培訓機構的各自為政，讓高齡者運動的就業市場更難以發展。

第二節 研究建議

面對社會高齡化的挑戰，各國無不全力探討各項高齡議題來因應。本研究以五位高齡者體適能指導員為訪談對象，在訪談過程中以及訪談後的資料分析過程裡，研究者除了感受到他們對這份工作的熱愛與投入以外，研究者自己也在此過程與之對話而獲益良多，故此，針對四個方向提出建議：

一、對有意投入高齡者體適能工作者的建議

從研究結果得知，高齡者體適能指導員所服務的對象主要是高齡者，而且健康情況不一，因此，有意投入高齡者體適能工作者需要具備相關基本知識以外，還需要有能設計符合高齡者運動課程的能力。除此之外，要喜歡與長輩交流互動，除了願意充實自己來提升他們上課的動力外，同理長輩在活動過程中遇到的挫折或因為認知障礙引起情緒性的變化，耐心並有愛心的對待是必須的。而從訪談資料可以得知，要有心理準備高齡者體適能指導員工作，並不是一個可以賺大錢的工作。

再者，目前國內對於高齡者體適能產業的培訓機制尚未有一套合宜的考證標準，所以由民間培訓單位各自設計與高齡者運動有關的訓練模組，所以有心投入高齡者體適能產業的工作者在參與培訓之前應該多方蒐集資料，以了解各培訓單位的優缺點，慎選培訓單位參加培訓，才不會花了錢參加培訓考照，卻沒能學得實用的知識與技能。

二、對運動指導相關單位的建議

研究者發現目前運動指導相關單位在培訓指導員的時間大都只有1-2天的速

成培訓，時間上的不足可能對專業知識與技能養成只有一知半解，加上沒有實際操作的實習經驗，將可能造成指導員取得證照後仍然不會教學，或者只是模擬培訓教官當時的教學方式，但是，高齡者的身心狀況不一，缺少專業度的教學可能造成長輩運動時的傷害，因此，建議運動相關協會辦理高齡者運動指導員的課程能針對不同健康族群的長輩設計合適的內容，例如，對衰弱老人設計搭配輔具的課程。另外，培訓單位本身應該要有多元的體育相關課程，像是運動生理學、解剖學，以提供培訓通過的指導員繼續進修，並在取得證照後的一年時間裡可以回到培訓單位免費研習。

三、對組織的建議

從研究結論得知，薪資是決定人才留任的因素之一，因此組織必須先解決指導員的薪資問題，並且對於長期投入此工作的指導員調整薪資報酬制度。再來，給予指導員肯定，使其有機會證明自己在工作上是有意義的，例如：升遷機會，賦予權力或是參與公司決策，另外，提供指導員有專業發展的機會，可以讓有經驗的指導員組成一個小團體開發合適於長輩的課程，來提升指導員的自我價值。因此，建議組織可以建構指導員不同等級的職稱，如剛考取證照之工作者以實習指導員稱之，經一年實習帶班後以初級指導員稱之；從事高齡者體適能指導員工作二年後，經考核通過得升為高級指導員；之後經一年時間累積經驗才能再考實習教官，之後一年才能再考取主任教官。組織同時可以透過年資與考核，對指導員有不同的升遷機會。

四、對後續研究者的建議

雖然目前台灣已是高齡社會，所有的高齡產業都成了明日之星，然而，在高齡者的其他產業已著手進行規劃時，在高齡者體適能專業領域方面仍未見明朗化。對此研究過程中，研究者有感其他研究課題，仍待其他後續研究者研究參考。本研究以五位從事高齡者體適能指導員工作之指導員為訪談對象，但實際參與高齡者體適能工作的人員，還有志工和地方協助單位的村里幹事，建議未來訪談對象能加入這些人，對於從事高齡者體適能指導工作者的工作經驗的瞭解應該可以更全面。

參考文獻

一、中文部份

- 王文科、王智弘（譯）（2002）。質的教育研究-概念分析（J. H. McMillan & S. Schumacher 著）。臺北：師大書苑。
- 王泳貴（2002）。國小教師人際依附風格、人際溝通能力與人際溝通滿意度之關係研究(碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 090NPTTC328011)
- 王彩鈴（2005）。學習動機提昇教學方案融入英語科教學對國中生學習動機與學習成就之影響（碩士論文）。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 093TCU05331007)
- 卯靜儒、吳宗雄等（2004）。教育研究法：規劃與評鑑。高雄：麗文。
- 江佳倩（2012）。跨文化英語協同教學對國小學童之英語學習態度與動機之研究（碩士論文）。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 100NSYS5331034)
- 江貞紅（2014）。健康促進永遠不嫌晚。長庚醫訊，35(11)，14-15。
- 江瑞菁（2011）。自我決定數位學習環的環境要素之初探。人文暨社會科學期刊，7（2），67-75。
- 朱芬郁（2015）。高齡學習者老化態度之研究-以中國、澳門、新加坡及臺灣為例。社會科學學報，22，1-27。
- 牟鍾福（2010）。我國老人運動政策之研究報告書。教育部體育署(行政院體育委員會)委託研究書。
- 行政院（2015）。高齡社會白皮書核定本。行政院：臺北市。
- 行政院體育委員會（2011）。中華民國 100 年運動城市調查。體委會委託之專題研究成果報告。臺北市：體委會。
- 行政院體育委員會（2007）。中華民國體育白皮書初稿行政院體育委員會委託研究報告（編號：Sac-Res-095-001）。臺北市：行政院體育委員會。
- 何琦瑜（2017）。看重內在驅力的「激勵 3.0」。取自
<https://www.parenting.com.tw/article/5073980-%E4%BD%95%E7%90%A6%E7%91%9C%EF%BC%9A%E7%9C%8B%E9%87%8D%E5%85%A7%E5%9C%A8%E9%A9%85%E5%8A%9B%E7%9A%84%E3%80%8C%E6%BF%80>

E5%8B%B53.0%E3%80%8D/?page=2

- 余鑑、于俊傑、謝智和、邱于萍 (2014)。轉換型領導與激勵對組織承諾影響之研究-以工作熱情為中介變項。**T&D 飛訊**，190，1-29。
- 吳定、張潤書、陳德禹 (1989)。行政學。臺北: 空大。
- 吳定、張潤書、陳德禹、賴維堯 (2002)。行政學 (修訂第四版)。臺北: 空大。
- 吳秉恩 (1986)。組織行為學。臺北: 華泰。
- 吳芝儀、李奉儒 (譯) (1995)。質的評鑑與研究 (M. Q. Patton 著)。臺北: 桂冠。
- 吳慎慎 (2003)。教師專業認同與終身學習: 生命史敘說研究 (博士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 091NTNU0205014)
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996)。工作價值觀量表編制研究。行政院青年輔導委員會編印。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1995)。工作價值觀量表之編制初步報告。**中國測驗學會測驗年刊**，42，227-244。
- 吳權育 (2016)。跨世代人力資源人員職涯發展之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 104NSYS5007017)
- 呂宜蓁、梁玉秋(2004)。現今運動指導員工作價值觀之探討。**大專體育**，73，126-132。
- 李芸英 (2014)。單身熟齡女性退休市場商機分析 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 103NCCU5388122)
- 李昱弘 (2017)。國、高中柔道選手教練領導行為、激勵與績效表現之關係研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 106DYU00421001)
- 李炯煌、季力康、江衍宏 (2005)。2×2 運動成就目標量表之建構效度。**大專體育學刊**，7 (4)，61-70。
- 李曼曲 (2014)。學習困難學生內在動機之策略初探。**特殊教育發展期刊**，58，23-40。
- 李淑芳、劉淑燕 (2009)。老年人功能性體適能。台北市: 華都文化。
- 李樹人 (2015 年 4 月 21 日)。調查: 15 歲以上國人 75% 以上運動不夠。取自元氣網: <https://health.udn.com/health/story/6033/850915>
- 李鵬程 (2005)。國軍組織變革之工作價值觀、工作滿足及組織承諾間關係之探討-以空軍基層幹部為例 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編

號 093ISU05121024)

- 周靈山 (2007)。大學生運動人口倍增計畫：以休閒觀賞運動電影「練習曲」為例。**大專體育**，93，70-77。
- 林生傳 (1999)。九年一貫課程與教學創新。中華民國教材研究發展學會九年一貫課程研討會。臺北：國立臺北師院。
- 林育如 (2008)。高科技產業領導者與部屬交換關係對員工創造力影響之研究——以內在激勵與團隊合作解決問題規範為中介與干擾變項 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 096NCUE5007003)
- 林世貞 (2013)。營造業人力管理與關鍵行為之關聯性探討 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 102NCCU5388046)
- 林宗賢 (2008)。國小教師激勵因素與工作投入關係之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 096CYCU5331010)
- 林延鴻 (2013)。H 公司桃園廠製造部門工程師內在動機與工作績效之研究為例 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 101LHU00318044)
- 林晉利 (2017)。臺灣體適能指導員證照現況及發展。**臺灣體育運動管理**，38，27-46。
- 林麗娟、周柔玢 (2017)。我國高齡運動教練證照現況及發展。**運動管理**，38，65-76。
- 邱文成 (2010)。體適能緣起及概念發展趨勢。2010 年第三屆運動科學暨休閒遊憩管理學術研討會論文集，280-289。屏東：國立屏東教育大學。
- 邱永樵 (2005)。學校組織文化與工作價值觀對體育教師工作投入影響之研究——以臺北市國民中學體育教師為例(碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 100NPTT5655006)
- 洪英正、錢玉芬 (譯) (1997)。管理心理學 (Andrew J. Dubrin 著)。臺北：華泰。
- 洪塘忻 (2004)。喧嘩劇場——國小女性教師聲音之敘說性研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 092NTPTC611005)
- 洪瑞斌、劉兆明 (2003)。工作價值觀研究之回顧與前瞻。**應用心理研究**，19，211-250。
- 紀玳竹 (2014)。高齡者運動指導員專業能力與反省之研究 (碩士論文)。取自臺

灣博碩士論文系統。(系統編號 102NKNU5567028)

- 胡幼慧 (2001)。質性研究：理論方法及本土女性研究實例。臺北：巨流。
- 袁志晃 (1982)。國中學生工作價值之研究。輔導學報，5，163-183。
- 張少熙 (2015)。高齡者專業運動課程與指導人力之研究。福祉科技與服務管理學刊，3 (1)，41-50。
- 張少熙 (2016)。建構高齡者在地老化運動促進策略及評估指標之研究。人文與社會科學簡訊，17 (3)，5-12。
- 張春興 (1991)。現代心理學。臺北：東華。
- 張春興 (1996)。教育心理學：三化取向的理論與實踐。臺北：東華。
- 張春興 (2004)。心理學概要。臺北市：東華。
- 張春興 (2000)。教育心理學：三化取向的理論與實踐。臺北市：臺灣東華。
- 張春興 (2007)。教育心理學：三化取向的理論與實踐 (修訂第二版)。臺北：東華。
- 張書豪 (2013)。員工激勵機制與問題探討。T&D 飛訊，176，1-19。
- 張隆順譯 (1985)。老人心理學。臺北：桂冠。
- 教育部 (2006)。邁向高齡社會老人教育政策白皮書。臺北：教育部。
- 教育部體育署 (2017)。教育部體育署國民體適能指導員授證。取自 <https://www.fitness.org.tw/msgdesc.php?id=588>
- 教育部體育署 (2017)。體育運動政策白皮書 2017 修訂版。臺北市：教育部體育署。
- 梁明樂、楊峰州 (2013)。以美國休閒證照看臺灣休閒運動管理證照發展現況。嘉大體育健康休閒期刊，12 (2)，149-160。
- 梁順容 (2009)。高雄市居民對街道監視器裝設需求與其生活幸福感關係之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 097NSYS5636026)
- 莊秀美 (2013)。預防照顧的概念及其相關課題。社區發展季刊，141，187-202。
- 莊淑王如、鄭豐 (譯) (2012)。體適能指導員證照探析。臺南大學體育學報，7，1-14。
- 許茹涵 (2014)。健身指導員工作價值觀、工作投入、工作滿意度之研究—以台北地區為例 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 102FJU00567011)

- 許瑞文 (2014)。替代役男人格特質、工作價值觀對就業力之影響 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 102PCCU0350007)
- 郭慧玲 (2018)。屏東縣國小教師工作價值觀與專業承諾關係之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 106NPTU0204009)
- 郭馨鎂 (2003)。保全人員工作價值觀對工作態度影響之研究-以台灣南部地區從業人員為例 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 091NSYS5007020)
- 陳向明 (2002)。教師如何作質的研究。臺北: 雙葉。
- 陳秀珠、李景美 (1999)。老人運動行為研究-以北市基督教長老會松年大學五十五以上學員為例。健康促進暨衛生教育雜誌, 19, 1-12。
- 陳依靈、魏惠娟 (2014)。高齡社會人才培育新方向: 樂齡運動指導員培育需求初探。嘉大體育健康休閒期刊, 13 (3), 191-201。
- 陳怡如 (2015)。日照中心員工知識學習、工作價值與工作士氣之關聯性研究-以台南市為例。台灣醫學人文學刊, 15-16, 85-111。
- 陳怡臻、鍾孟玲 (2008)。有氧蹈教師之工作特質與證照分析。彰化師大體育學報, 7, 67-74。
- 陳柏愷 (2015)。打造運動島計畫政策分析初探。運動知識學報, 12, 80-88。
- 陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤崇 (1987)。工作價值觀量表修訂報告。台南師專學報, 20, 1-33。
- 陳益晟、楊宗文 (2007)。社區運動指導員工作內容及能力需求探討。兩岸體育與運動休閒產業發展研討會論文集, 171-185。
- 陳素青 (2004)。台北市運動指導員專業能力與證照需求之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 093NTNU5567062)
- 陳琬如 (2010)。內在動機教學活動融入英語科單字教學對於提昇單字學習之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 099NTPTC694019)
- 陳銘宗、劉兆明 (1995)。工作價值觀及其形成歷程之探討。應用心理學報, 4, 73-104。
- 國民體適能資格檢定辦法 (2016年6月29日)。取自
<http://www.6law.idv.tw/6law/law3/%E5%9C%8B%E6%B0%91%E9%AB%94%E9%81%A9%E8%83%BD%E6%8C%87%E5%B0%8E%E5%93%A1%E8%>

B3%87%E6%A0%BC%E6%AA%A2%E5%AE%9A%E8%BE%A6%E6%B3%95.htm

曾定騰 (2013)。高齡者運動指導員專業知能研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 102NCYU5567006)

曾景暉、藍孝勤 (2010)。高齡者運動指導員培育現況之探討。兩岸體育學術研討會論文集，243-264。

曾暄芹 (2016)。知識分享與員工創新行為之探討。科技與人力教育季刊，2 (3)，1-14。

傅肅良 (1989)。員工激勵學。臺北：三民。

程宜繡、李麗晶 (2012)。體適能指導員教學風格與學員參與動機。輔仁大學體育學刊，11，188-197。

鈕文英 (2007)。教育研究方法與論文寫作。臺北：雙葉。

黃美鳳 (2006)。南投縣國民小學初任教師工作價值觀與組織承諾關係之研究(碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 095NTCTC576020)

黃家溱 (2011)。「自我決定理論」在禮儀師殯葬教育上的應用。高雄師大學報，30，17-31。

黃浩然、韓文堯、林佳萍、李禮孟 (2017)。社會企業的社會面向初探。輔仁管理評論，24 (1)，103-124。

黃國強 (2004)。運用激勵理論探討提升員工工作績效之研究-以軍備局第四〇一廠為例(碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 092FCU05457046)

黃敏詮 (2014)。高齡者運動指導員培育之探討。兩岸體育學術研討會論文集，109-123。

黃富順、陳如山、黃慈 (2003)。成人發展與適應。臺北市：國立空中大學。

黃雅琪 (2017)。自我效能、內在動機、控制信念及教師自主支持對台灣國民中學學生學習投入之影響：多層次分析的應用 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 105MCU01331043)

黃靖嵐 (2011)。屏東縣國小教師工作價值觀與教師專業成長之相關研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 100NPTT5655006)

黃曬莉、李茂興 (譯) (1990)。組織行為-管理心理學理論與實務 (S.P.Robbins 著)。臺北：揚智。

- 楊子恆 (2005)。F.Herzberg 雙因子理論與教師教學效能之實證研究分析—以台北縣國民小學教師為例 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 093NTPTC204007)
- 楊宏仁 (2009)。善用數位科技促進有意義的學習。生活科技教育, 42(5), 34-42。
- 楊志良 (2010)。我國長期照護現況與展望。研考雙月刊, 34(3), 86-91。
- 楊筑雅 (2006)。教師角色認同發展之個案研究—以實習教師與初任教師為例(碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 094NTPTC790007)
- 葉玉珠等 (2010)。教育心理學。臺北市:心理。
- 葉利雲、宋其爭 (2010)。以自我決定論看動機訪談法療效機理。心理學探新, 30(2), 19-22。
- 詹于箴 (2013)。內在動機與創新行為之關係—知覺組織創新氣候為中介 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 101KUAS0007034)
- 趙偉勛、汪雅婷、徐珮娟 (2015)。幼兒健康與安全。臺北: 五南。
- 趙淑蘋 (2009)。健康運動指導師制度規劃結案報告書。台北市: 行政院體育委員會全民運動處。
- 劉子豪 (2017)。愛木村訪客之旅遊動機、滿意度與重遊意願研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 105NHU00571013)
- 劉信吾 (2009)。組織與管理心理學。臺北:心理。
- 劉宣容 (2001)。桃竹苗四縣市國小教師工作價值觀與參與學校行政決定之關係 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 089NTPTC576029)
- 劉慈諳 (2014)。台中市國中教師人格特質、工作價值觀與教學效能之相關研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 102THU01331012)
- 劉維威 (2014)。中學生體育課參與內在動機、個人與社會責任及利社會行為之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 102NCPE0567024)
- 劉綺 (2009)。國小教師教學創新內在動機與教學創新行為關係之研究—以地方創造力教育計畫為例 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 097CCU05395004)
- 潘冠志 (2010)。社區支持老人在地老化之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 098NIU07796008)
- 潘淑滿 (2003)。質性研究：理論與應用。臺北市: 心理。

- 蔡文輝 (2003)。老年社會學。臺北:五南。
- 蔡守浦 (2001)。社區運動指導員養成要素之初探。大專體育, 57, 79-82。
- 蔡啟通、高泉豐 (2004)。動機取向、組織創新氣候與員工創新行為之關係：
Amabile 動機綜效模型之驗證。管理學報, 21 (5), 571-592
- 蔡銘城 (2012)。基北區高中職教師對學校激勵行為認同度之研究 (碩士論文)。
取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 100TIT05677015)
- 蔡輝凡 (2011)。新北市國民小學教師激勵策略與學校效能關係之研究 (碩士論
文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 099NTPTC576144)
- 衛生福利部 (2017)。友善關懷的老年生活。衛生福利部季刊, 15, 16-19。
- 衛生福利部社會及家庭署 (2015)。高齡社會白皮書。擷取自
https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/File/Attach/4681/File_165233.pdf
- 衛生福利部國民健康署 (2017年10月31日)。「銀髮健健美-愈動愈有力」-動
動健康班 長者愛運動 健康福氣來。擷取自
<https://www.mohw.gov.tw/cp-16-38024-1.html>
- 衛生福利部 (2017)。衛生福利部長照 2.0-預防及延緩失能照護服務。取自
<https://1966.gov.tw/LTC/np-4008-201.html>
- 鄭秀琴 (2004)。健身俱樂部運動指導員專業能力與進修需求認知之研究-以亞力
山大健身俱樂部為例 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號
092FJU00567004)
- 鄭皓維、盧俊宏、藍孝勤 (2010)。以紮根理論建構高齡者運動指導員之專業能
力。大專體育學術專刊, 330-33。
- 盧慧凌 (1998)。臺北縣國民小學教師工作價值與任教意願之研究 (碩士論文)。
取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 086NHCT1576002)
- 蕭淑玲 (2016)。樂齡運動指導員的專業成長。臺灣教育評論月刊, 5 (10),
112-117。
- 蕭淑玲 (2016)。樂齡運動指導員專業發展之個案研究 (碩士論文)。取自臺灣博
碩士論文系統。(系統編號 105NTTU5567011)
- 賴珈文 (2015)。樂齡運動指導員培訓方案實施之研究(碩士論文)。取自臺灣博
碩士論文系統。(系統編號 103CCU00142018)
- 戴伸峰 (1996)。老人的生活壓力因應之道-積極社會參與, 老人教育, 9, 50-57。

- 謝秉錡 (2007)。從激勵理論探討員工知識分享意圖之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 095MCU05396045)
- 謝祥文 (2015)。公立幼兒園教保服務人員工作價值觀、工作態度與教學表現之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 103NHCT5096017)
- 藍孝勤、楊宗文 (2009)。高齡者運動指導員應具備的專業能力。大專體育, 104, 16-22。
- 闕淑嫻 (2001)。工作價值觀量表之編製-以 I 公司為例。論文發表於第七屆企業人力資源管理診斷專案研究成果研討會。國立中央大學, 中壢。
- 顏寧 (譯) (2011)。質性研究：設計與施作指南 (Sharan B. Merriam 著)。臺北市：五南。
- 魏方亭 (2001)。嘉南地區國中教師工作價值觀、自我效能感及工作壓力與任教承諾關係之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 089CCU00331008)
- 羅怡仙 (2018)。工作基本心理需求滿足與內在動機之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 106LU000321135)
- 羅郁晴 (2016)。以自我決定論探討成人閱讀動機、態度及行為之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 104NTNU5447023)
- 羅湘晴 (2010)。激勵理論應用的探討 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。系統編號 098SCC00121013)

二、英文部份

- Alshallah,S.(2004). Job satisfaction and motivation:How do we inspire employee.
Radiology Management,26(2),47-51.
- Amabile, T. M, Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967.
- Amabile,T.M. (1997). Motivating creativity in organizations:On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- American College of Sports Medicine. (2000). *ACSM's guidelines for exercise testing and prescription* (6th ed.). Baltimore,MD: Lippincott Williams & Wilkins.
- Biddle, S. J. H., & Mutrie, N.(2001).*The psychology of physical activity: Determinants, well-being and interventions*. London: Routledge.
- Coon,D.(2000).*Introduction to psychology:Gateways to mind and behavior*(9Ed.).Australia:Wadsworth.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychological discovery and invention*. New York: HarperCollins.
- Dahlberg, K., & Drew, N. (1997). A lifeworld paradigm for nursing research. *Journal of Holistic Nursing*, 15, 303-317.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1987).The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037.
- Deci,E.L.,&Ryan,R.M.(2000).The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human need and the self-determination of behavior. *Psychology Inquiry*,11(4),227-268.
- Doyal,L.& Gougn,I. (1999).*A theory of human need*. Basingstoke:Macmillan.
- Fry,L.W.(2003).Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*,14(6).693-727.
- Goggin, N. L., & Morrow, J. R. (2001). Physical activity behaviors of older adults. *Journal of Aging Physical Activity*, 9, 58-66.
- Gottfride,A.(1990). Academic intrinsic motivation in young elementary school children. *Journal of Educational Psychology*,82,525-538.
- Govindasamy,D. & Peteron, D. H.(1994). *Physical activity and the older adult: A Knowledge base for managing exercise programs*. IL:Stipes.
- Harter,S.(1992).The relationship between perceived competence, affect,and

- motivational orientation within the classroom: Process and patterns of change. In A. Boggiano & T. Pittman (Eds.). *Achievement and motivation: A social-developmental perspective* (pp. 77-114). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hautier, C., Bonnefoy, M. (2007). Training for older adults. *Annales de Readaptation et de Médecine Physique*, 50, 475-479.
- Kalaotharakos, VI, Michalopoulou, M., Godolias, G., Tokmakidis, SP, Malliou, PV, & Gourgoulis, V. (2004). The effects of high-and moderate-resistance training on muscle function in the elderly. *Journal of Aging and Physical Activity*, 12(2), 131.
- Kalleberg, A.L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), 124-143.
- Lofland, D.J. (1992). *Powerlearning*. Stamford: Longmeadow.
- Lowenthal, D. T. & Wheat, M. (1989). Drug-exercise interactions in elderly hypertensives, *proceedings of the Maccabiah-Wingate International Congress, v.1*, Emmanuel Gill Pub. House.
- Muchinsky P. M. (1999). Psychology applied to work. *Wadsworth Publishing*, 129-130.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park. CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative evaluation and research methods*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Quizley, N.R., & Jeremiah W. G. T., (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career Development International*, 75, 522-543.
- Resnick, B., & Spellbring, A. M. (2000). Understanding what motivates older adults to exercise. *Gerontological Nursing*, 34-42.
- Resnick, B., & Nigg, C. (2003). Testing a theoretical model of exercise behavior for older adults. *Nursing Research*, 52(2), 80-89.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Organizational Behavior* (13ed.). Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L., (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

- Santrock, J. W. (2008). *Educational psychology* (3rd ed.) . New York: McGraw-Hill Companies.
- Seaman, J. (1990). Occupation to profession continuum-status and future of HPERD. *Journal of Physical Education Recreation and Dance*, 107-109
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6), 703-714.
- Skaalvik, E., & Rankin, R. (1995). A test of internal/external frame of reference model at different levels of math and verbal self-perception. *American Educational Research Journal*, 32, 161-184.
- Spielberger, C., & Starr, L. (1994). Curiosity and exploratory behavior. In H. O'Neil & M. Drillingd (Eds.), *Motivation: Theory and research* (pp. 221-243). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1995). *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. New York: Free Press.
- Stipek, D. (2002). *Motivation to learn: Integrating theory and practice*. Boston: Allyn & Bacon.
- Tamborini, R., Bowman, N. D., Eden, A., Grizzard, M., & Organ, A. (2010). Defining media enjoyment as the satisfaction of intrinsic needs. *Journal of Communication*, 60, 758-777.
- Utman, C. H. (1997). Performance effects of motivational state: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Reviews*, 1(2), 170-182.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 271-360.
- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Aweakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *Leadership Quarterly*, 14, 545-568.

訪談同意書

_____ 教官/指導員，您好：

我是東海大學教育研究所陳黛芬老師指導的研究生林心慈，計畫以「高齡者體適能指導員工作經驗之研究」作為我的碩士論文主題，目的在瞭解一位高齡者體適能指導員養成的歷程與其在工作領域裡的工作特質與價值觀，期待您的參與並接受訪談，希望藉由深入訪談的方式來蒐集您提供的資料，這將有助於我們瞭解高齡者體適能指導員與高齡運動產業的關聯性，並提供給未來想從事高齡運動的指導者有更明確的方向。

本研究預計進行一至二次訪談，每次訪談時間約 1~2 小時，若因研究需求需要再增加訪談次數，將會與您共同討論。而本次研究的目的是在於資料的蒐集，為求能如實地將您寶貴的經驗與觀點呈現，訪談過程會先請您同意全程以錄音方式記錄，現場觀摩則以錄音錄影方式記錄，後續會將錄音檔謄寫成逐字稿以進行分析、編碼及歸類統整以作為研究之用，在發表研究成果時，亦會謹守研究倫理，所有受訪者資料都會隱匿不公開，需要引用您的陳述時亦會改以匿名方式呈現，希望您能提供真實的想法，以增加研究資料的正確性。

訪談中您可以決定是否分享或分享的程度與深度，當您在訪談過程中有任何不方便回答時，也隨時可以提出終止訪談或是選擇退出研究，然而研究者仍誠懇期望您能不吝於提供寶貴經驗與資訊，以求發掘您在高齡運動工作中隱含的脈絡，呈現真實生活經驗本質。最後，再次感謝您參與我的訪談，使研究者對於高齡體適能指導員工作經驗有更深入的了解，並能提供相關專業建議與研究方向之參考。

同意受訪參與本研究

受訪者簽名：_____

同意研究者使用訪談過程中的內容

受訪者簽名：_____

日期： 年 月 日

研究者：林心慈 指導教授：陳黛芬 敬邀

訪談大綱

一、基本資料

- 1.性別：男 女
- 2.年齡：25~35 歲 36~45 歲 46~55 歲 56 歲以上
- 3.教育程度：國中 高中 專科 大學 碩/博士
- 4.專業背景：體育科系 非體育科系
- 5.專業訓練：體適能檢測 肌力訓練 其他_____
- 6.專業證照：體適能健身 C 級指導員 國民體適能指導員
其他_____
- 7.工作內容：_____
- 8.之前工作類型：_____
- 9.擔任高齡者體適能指導員年資_____年

二、高齡者體適能指導員之工作經驗

- 1.請問您在指導過程中感到有成就的經驗是什麼？而產生成就的原因是什麼？面對這樣的成就有何想法？
- 2.對您而言，在指導過程中感到最困難的部分什麼？如何克服？而產生困難的原因是什麼？
- 3.對您而言，組織（公司）在您遇到困難時，提供了哪些協助與幫忙？
- 4.在指導教學過程中，組織（公司）是否有安排高齡者體適能指導工作的進階專業訓練？
- 5.請問您覺得組織（公司）安排之專業課程對您的工作有什麼影響？
- 6.請問在指導教學過程中，您對工作上的自我成長或挑戰的經驗是什麼？
（如：進修、研習及海外交流）對於工作的期許或任何想法？

三、個人實務經驗中對於指導工作的想法

- 1.為什麼會選擇擔任高齡者體適能指導員？從事這份工作的前後有什麼不同？
- 2.對您來說高齡者體適能指導工作，最大的意義及改變是什麼？

- 3.請問您認為高齡者體適能指導員需要以什麼樣的態度來面對指導工作(如：認真負責、積極熱情、)?為什麼?
- 4.請您說說看，在指導教學過程中是什麼本身的動力，讓您能夠持續參與高齡者體適能指導工作?
- 5.請問您參與高齡者體適能指導工作對他人有產生什麼影響嗎?

四、個人實務經驗中對於指導工作的建議

- 1.請問您對於即將投入高齡者指導工作者有何建議?
- 2.請問您覺得相關單位(如：政府、民間機構)如何做?有助於留住優秀人才?