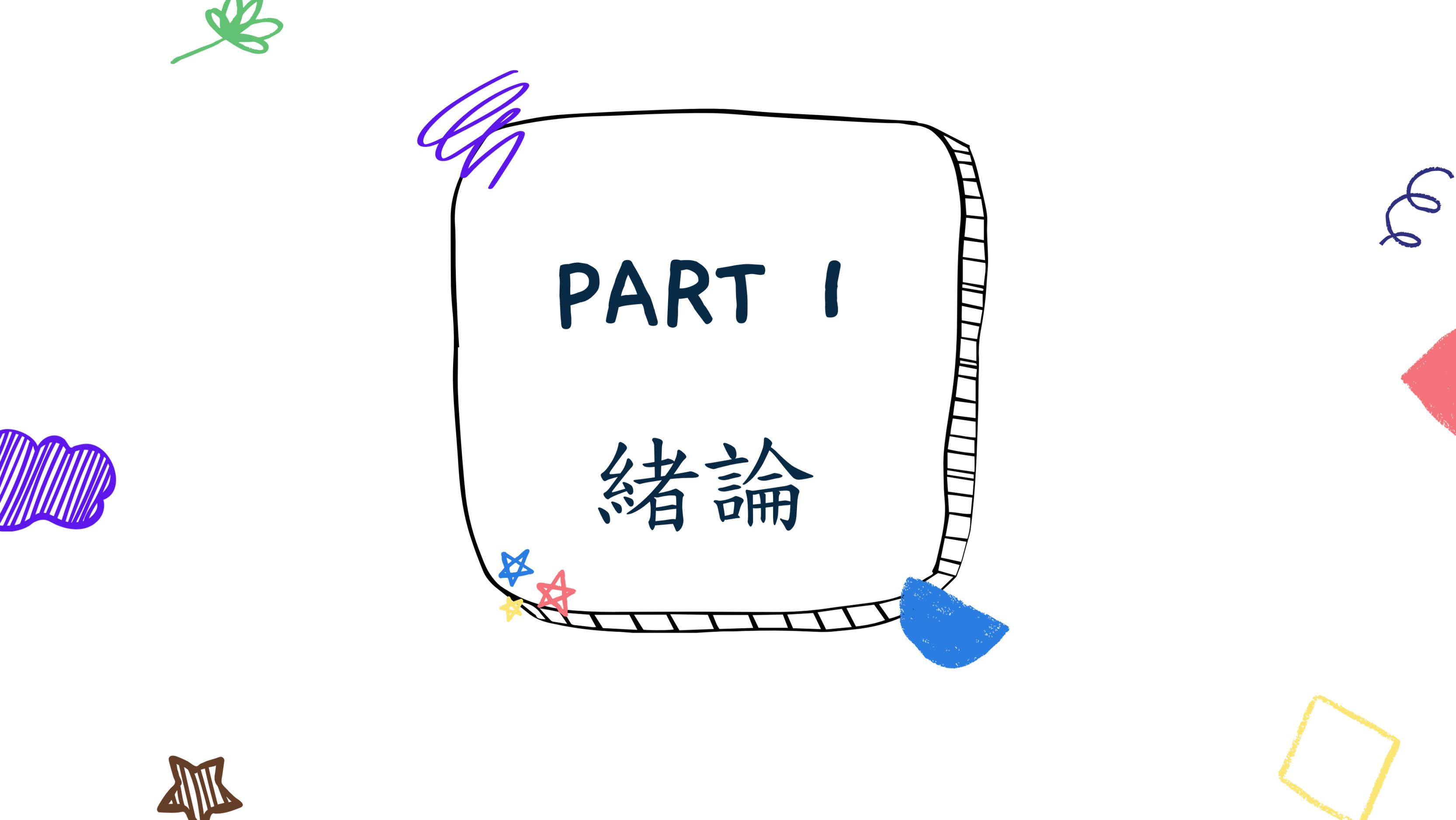


# 以多重因素檢驗體育師培生的學習 投入與未來展望：人境適配觀點

國立東華大學  
體育與運動科學系

作者：吳伯龍 許宇涵 吳雅惠 公續茹 徐偉庭





PART 1

緒論



研究對象：體育師培生

未來機會展望

意義說明  
(Rationale)

使命感



人境  
適配

學習投入

未來工作自我顯著

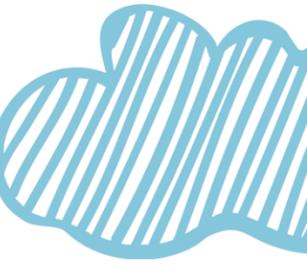


# 緒論



依十二年國民基本教育課程綱要體育類科師資培用策略（2016）及鐘敏華（2015）之研究，體育師培生的教檢通過率都比整體平均低許多。

另外，修讀期間發現，修課人數與參加教檢甚至投入教職人數，落差極大。



# 緒論

學生投入學習活動頻率越高



學習表現越佳

(Kuh, Kinzie, Schuh & Whitt, 2005)

依變項：學習投入

期盼研究成果能提升體育師培生的學習表現。

教檢、教甄通過率

教師學科專業

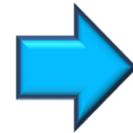


# 緒論

未來工作自我顯著

一個人對於「自我想像中的未來」之清晰與容易的程度。

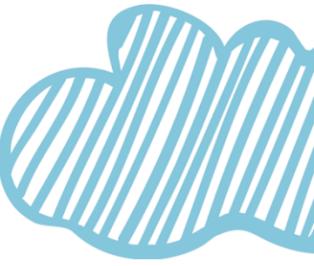
能清楚想像自己未來是什麼樣的人



個人會產生愈強的行為努力動機

期盼研究成果能協助體育師培生規劃一系列有助於未來發展的前瞻性行為。

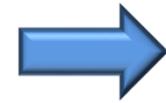




# 緒論

根據人境適配理論，個體會受與自己相似度高的個體吸引(Oh et al., 2014)。

師生適配度越高



越會有吸引力



也會引來更多互動及正向結果

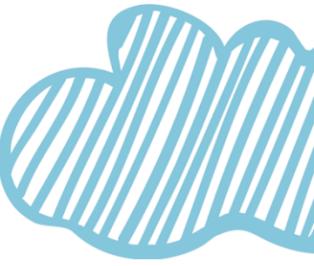
師生互動越頻繁，也會提高學生學習表現（Astin，1993）。

Jiang & Jiang (2015) 指出，個人與環境契合，會使個體更加樂觀、增進信心以及有好的表現。

未來工作自我顯著指出，當個體對自己未來的發展機會是充滿自信的，可達成的信念越高，未來的實際成就也會越佳(Areepattamannil, Freeman & Klinger, 2011)。



# 緒論



綜觀過去關於學習表現的研究，大多以學習動機、策略（李勇輝，2017）、人格特質（羅慧雯，2012）、課堂滿意度（曹健仲、張世聰、陳文成，2007）以及學生家長背景（黃怡瑛，2009）的角度介入，然而，依據班杜拉的社會學習論，**環境**也是影響個體行為的關鍵。

在學習過程中，學生感知老師的教學方式、風格與自身的適配程度，對學習的經驗與行為皆會有所影響。





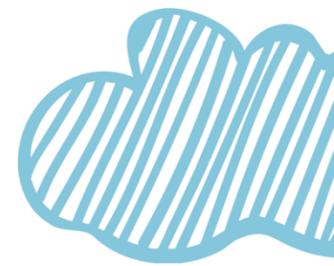
# 緒論

## (1) 使命感

使命感對於工作投入(Xie, Xia, Xin, & Zhou, 2016)、工作表現(Hall & Chandler, 2005)等皆有正面顯著影響。當個體富有較高的使命感時，會獲得較高的工作意義感，能夠降低職場所帶來的工作壓力，並能以積極正向的態度面對挑戰(Wrzesniewski, 2002)。

以學生角度，高度使命感能增進學習投入，且能以正向態度面對學習挑戰，故本研究採使命感為自變項之一。





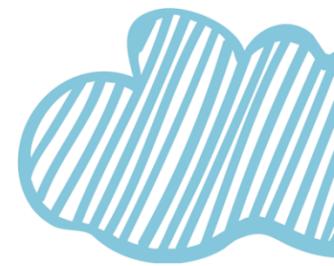
# 緒論

## (2) 意義說明

Hyungshim (2008) 提出當學生對學習活動缺乏興趣時，教師以口頭的方式解釋學習活動的價值，能夠幫助學生提升認同調節，產生足夠的主動學習動機，來面對不感興趣之學習活動。

簡言之，教師在授課前，告知學生學習活動背後的意義、告知學生為何值得在此學習上付出努力與告知學生如何運用學習活動所學之知識，都有益於提升學生的學習動機。





# 緒論

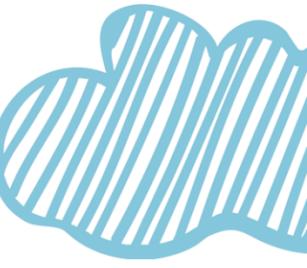
## (3) 未來機會展望

個體對未來機會產生主動地探究與積極關注時，較能明確地指出未來職涯方向以及未來發展目標(Savicka & Porfeli, 2012)。

也就是說，當個體積極分析與評估所處環境中的趨勢與未來發展性時，會產生較具強烈的關注。在生涯適應程度與此特質的強化下，個體較容易尋得與自身能力與特質相符的職業(呂宛蓁，胡丞筑，胡林煥，2020)。

當個體對自身未來的發展機會有足夠的信念時，隨著信念程度越高，未來的實際結果達成機率也較高(Areepattamannil, Freeman & Klinger, 2011)。



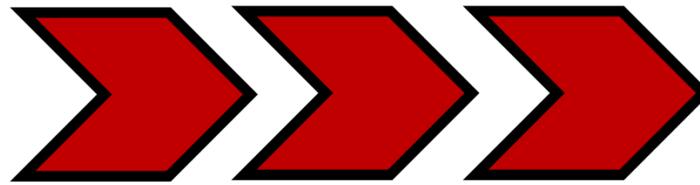


# 緒論

使命感

意義說明

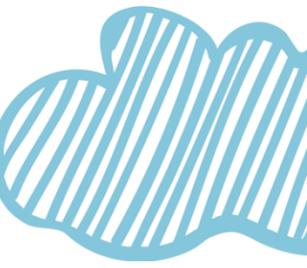
未來機會展望



未來工作  
自我顯著

學習投入





# 研究問題



研究對象：體育師培生

未來機會展望

意義說明  
(Rationale)

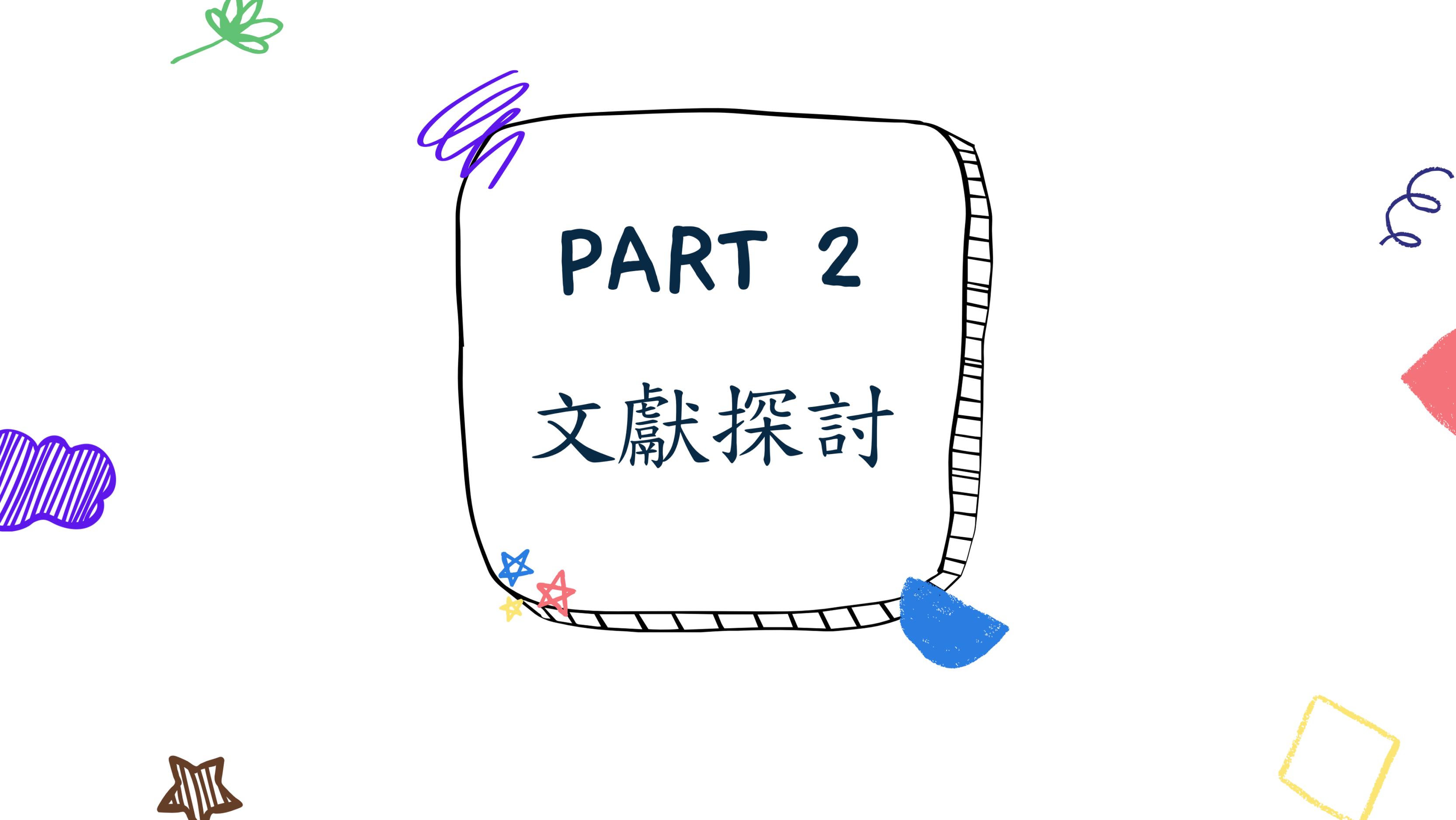
使命感



學習投入

未來工作自我顯著



A hand-drawn title card with a black border and a hatched pattern on the right side. The text 'PART 2' and '文獻探討' is centered. The card is decorated with purple scribbles at the top left, a blue semi-circle at the bottom right, and three stars (blue, red, yellow) at the bottom left. The background features a green leaf-like shape at the top left, a purple cloud-like shape on the left, a blue squiggle at the top right, a red shape on the right, a brown star at the bottom left, and a yellow square at the bottom right.

PART 2

文獻探討

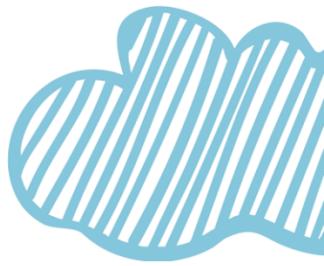
## 一、人境適配 (P-E fit)

最早概念，是Plato發現，  
個體會尋找與自己的氣質與能力相契合的工作 (Kaplan, 1950)。

現今P-E fit已形成多元構念。



其中，個人組織適配是個人與組織的價值觀、目標及  
使命的契合程度 (Lauver & Kristof-Brown, 2001)。



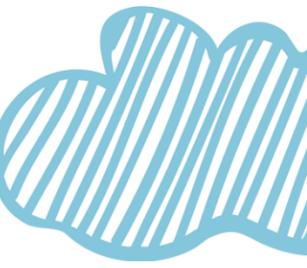
## 一、人境適配 (P-E fit)

### 互補性契合度 (complementary fit)

補充性契合是指個人與組織的價值觀、目標之間的相似程度。

### 補充性契合 (supplementary fit)

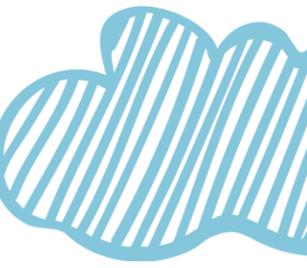
當組織可以滿足個人的需求、慾望及偏好時，個人與組織契合度即高 (Kristof, 1996)。



## 二、教學上人境適配之觀點

個人—組織適配於課堂上，即是學生對於教師的教學及班級的目標、價值觀契合程度。

過去許多研究多探究以不同教學方法與學生學習成效之影響（黃于真、陳美如，2018與張智芳，2016）。本研究採學生知覺教師營造的教學環境與自身學習的契合程度觀點（人境適配）做探討。

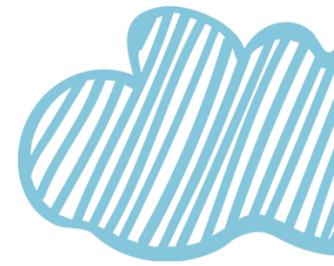


### 三、使命感於課程上的應用

- 一、分享創新教學法的成功實施案例。
- 二、安排富有高度使命感的教師進行分享。

#### 運用合宜：

使命感除了是對自我實踐與呼應內在驅力的知覺外，也可能是團隊中來自他人的驅力(Loughead, 2017; Moran, & Weiss, 2006)，教師經由課堂安排，可藉他人之手，增強學生自我實踐的動力。



## 四、意義說明於課程上的應用

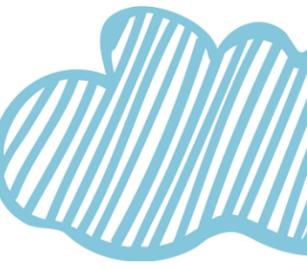
- 一、告知學生學習活動背後的意義。
- 二、幫助學生了解學習活動為什麼是值得他們付出努力的。
- 三、告知學生如何運用學習活動所學。
- 四、幫助學生發覺學習活動對自己是有意義的。

### 運用合宜：

替學生創造一個知覺學習活動價值的機會 (Hyungshim Jang,2008)。

### 若教師多以限制或條件式的語句說明：

學生會難以對學習活動產生內在認同 (Deci et al.,1994; Reeve et al.,2002)



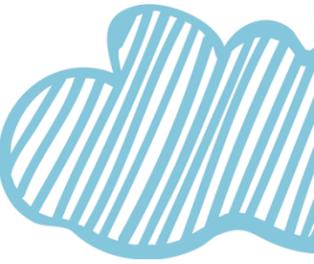
## 五、未來機會展望於課程上的應用

- 一、進行教師職業的分析、介紹。
- 二、邀請正式教師進行職涯分享。
- 三、開設教師檢定增能班。
- 四、提供個別輔導的幫助。

### 運用合宜：

過去的研究中指出當個體在追求成就或目標前的自我評價動機程度，會影響其達成目標的信心程度（余安邦與楊國樞，1987）。

因此，可以藉由以上幾點應用於體育師培生，藉此達到強化自身信念的效果。



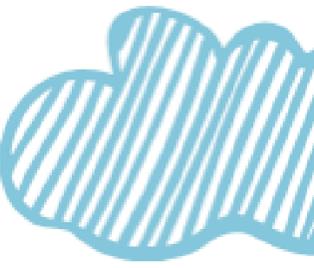


PART 3

研究方法



# 研究方法



**研究對象**：修滿一年（以上）之體育相關科系師培生。

**研究方式**：線上、紙本問卷進行施測。

總共收回167份，剔除3份無效問卷，最終有效問卷共計164份。

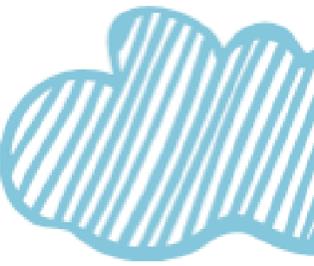
研究樣本來自7間有體育師培生的大學，

其中男性83筆、女性81筆。平均年齡21 標準差1.98。





# 研究方法



本研究工具是以問卷調查法進行研究。

問卷設計工具分別為：

**未來機會展望：**

本研究係採用 Carstensen & Lang (1996) 的自陳量表問卷，其信度 Cronbach's  $\alpha$  為 .88。

**使命感：**

本研究是採用 Dobrow, & Tosti-Kharas (2011) 使命感量表。

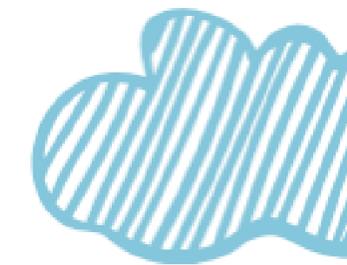
**意義說明：**

此量表是根據 (Hyungshim Jang, 2008) 學者提出-提升學生學習動機的四  
大要點而自行編製的量表。





# 研究方法



## 人境適配:

採用Chuang, Shen, 與Judge(2016)個人主管適配量表。

## 未來工作自我顯著:

採用郭哲君 (2014) 所翻譯之未來工作自我顯著量表，該量表為Strauss等(2012)所創編。

此量表之 Cronbach's alpha 值於郭哲君 (2014) 研究為 .89。

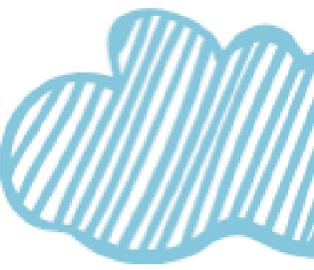
## 學科學系投入之量表:

本研究採用尚憶薇與古志銘 (2018) 翻譯之學科學習投入中文版量表，該量表翻譯自Nie與 Lau (2009)。



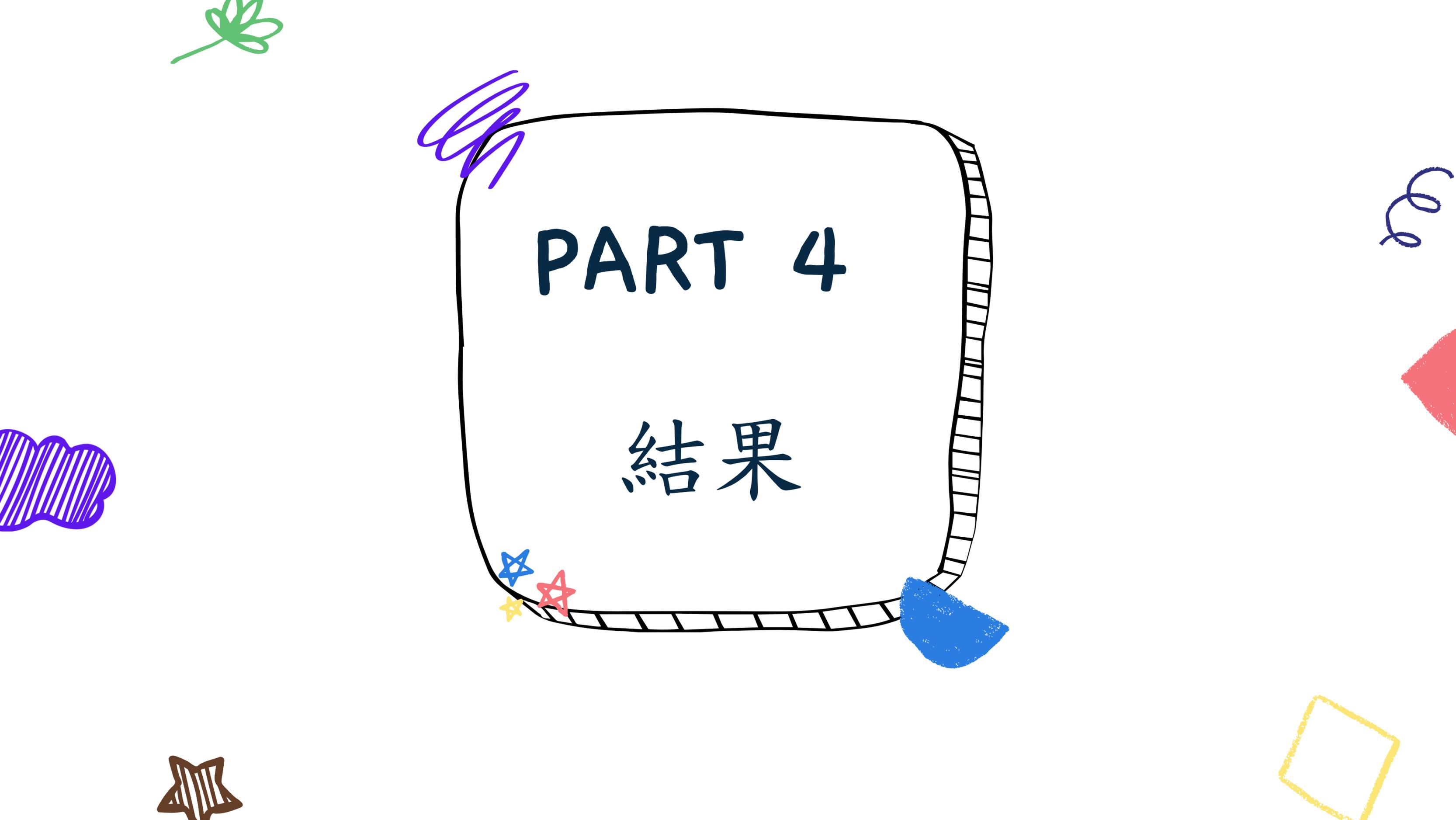


# 資料分析



本研究問卷回收後先以人工逐筆檢視份問卷調查資料，  
將無效問卷剔除（填答不完整或明顯一致性），  
並進行問卷編碼、資料輸入與校對資料。  
以 AMOS 統計軟體進行結構方程式模式統計分析  
（Structure equation model; SEM）。

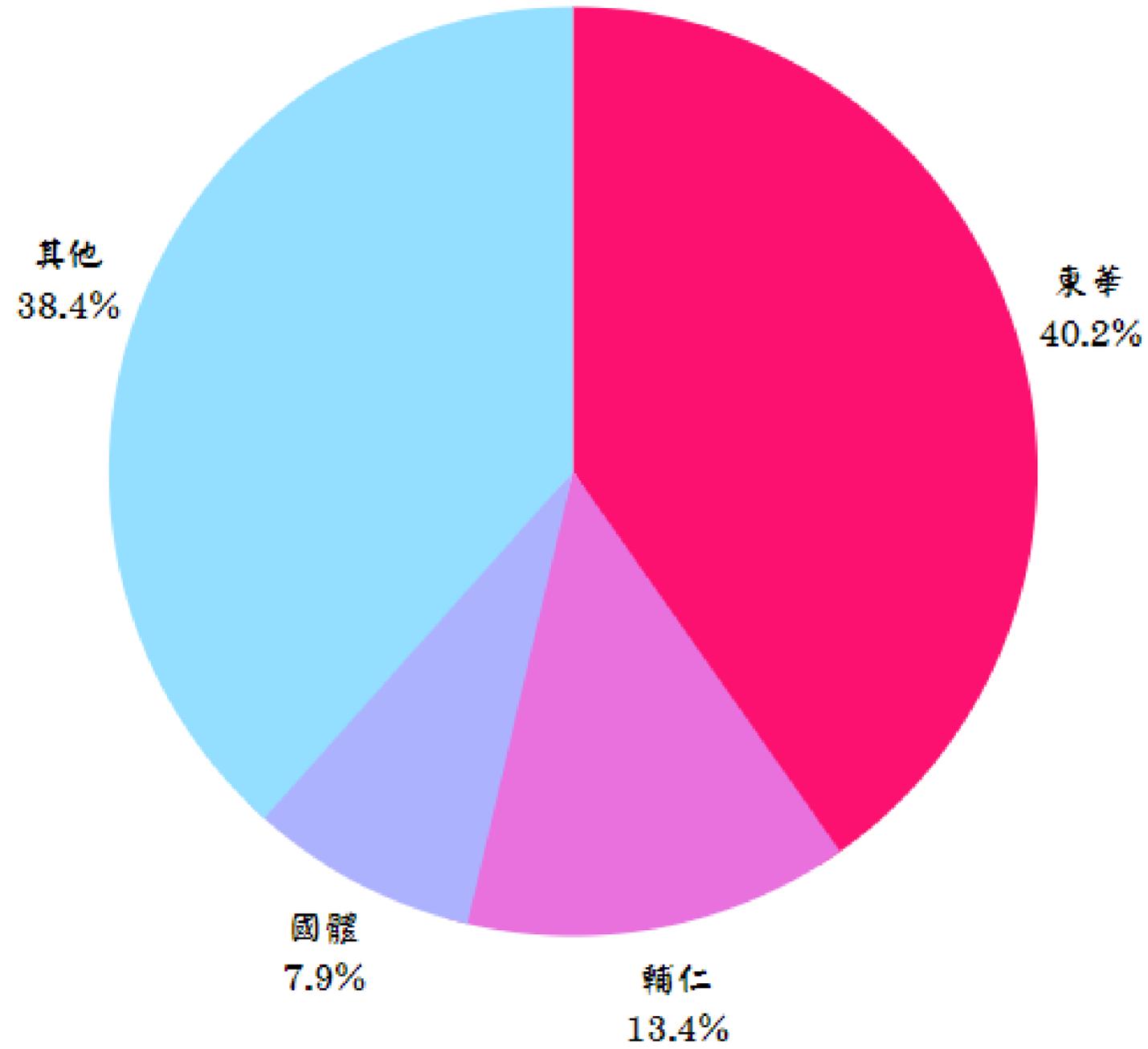
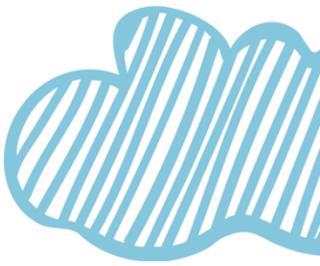




PART 4

結果

# 有效回收問卷164份





### 未來機會展望-人境適配

➤  $\beta$ 值為.14

前三者自變項中與人境適配關係性最低。

### 意義說明-人境適配

➤  $\beta$ 值為最高的.47。

### 使命感-人境適配

➤  $\beta$ 值為.36。

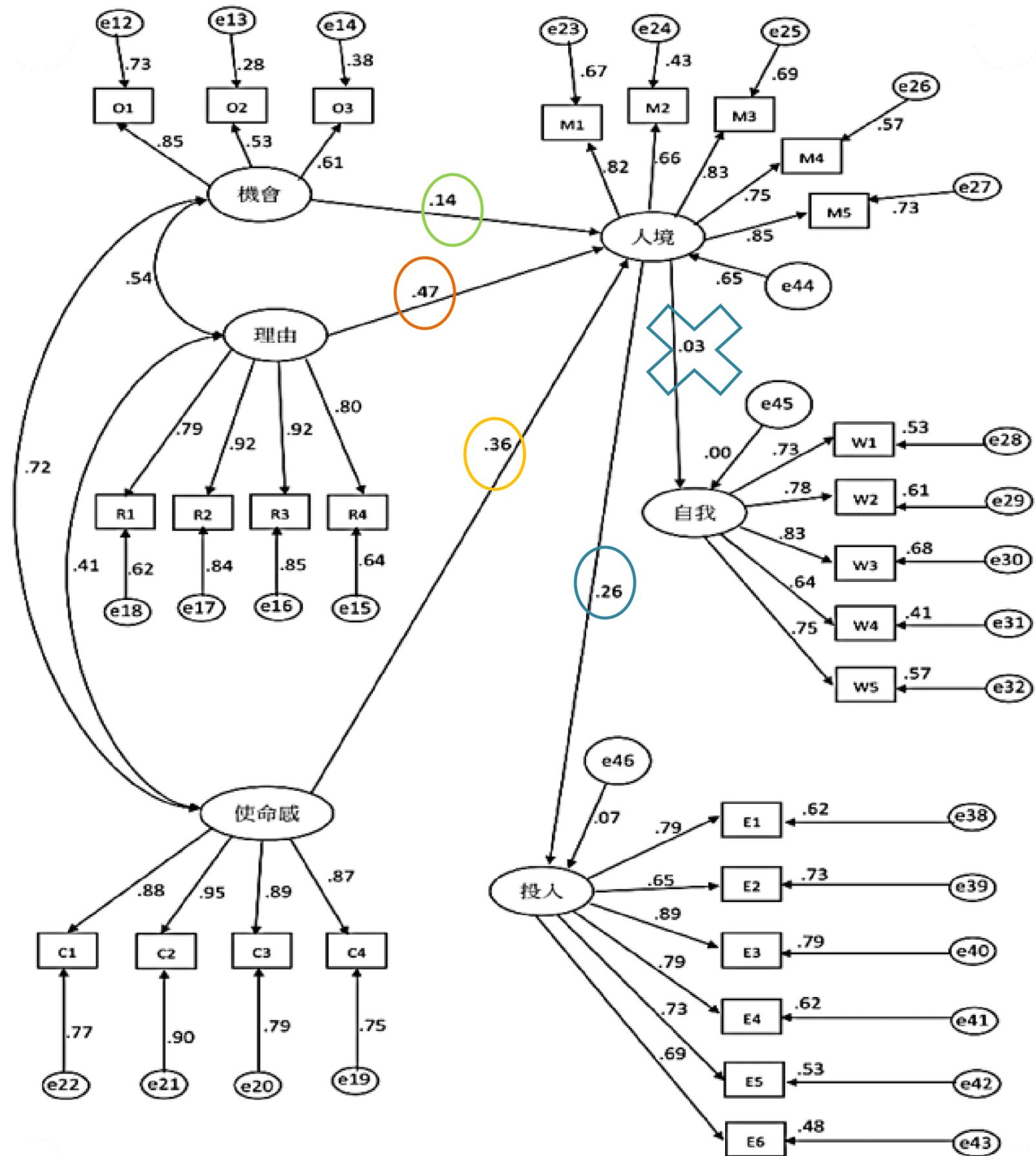
### 人境適配-未來工作自我顯著

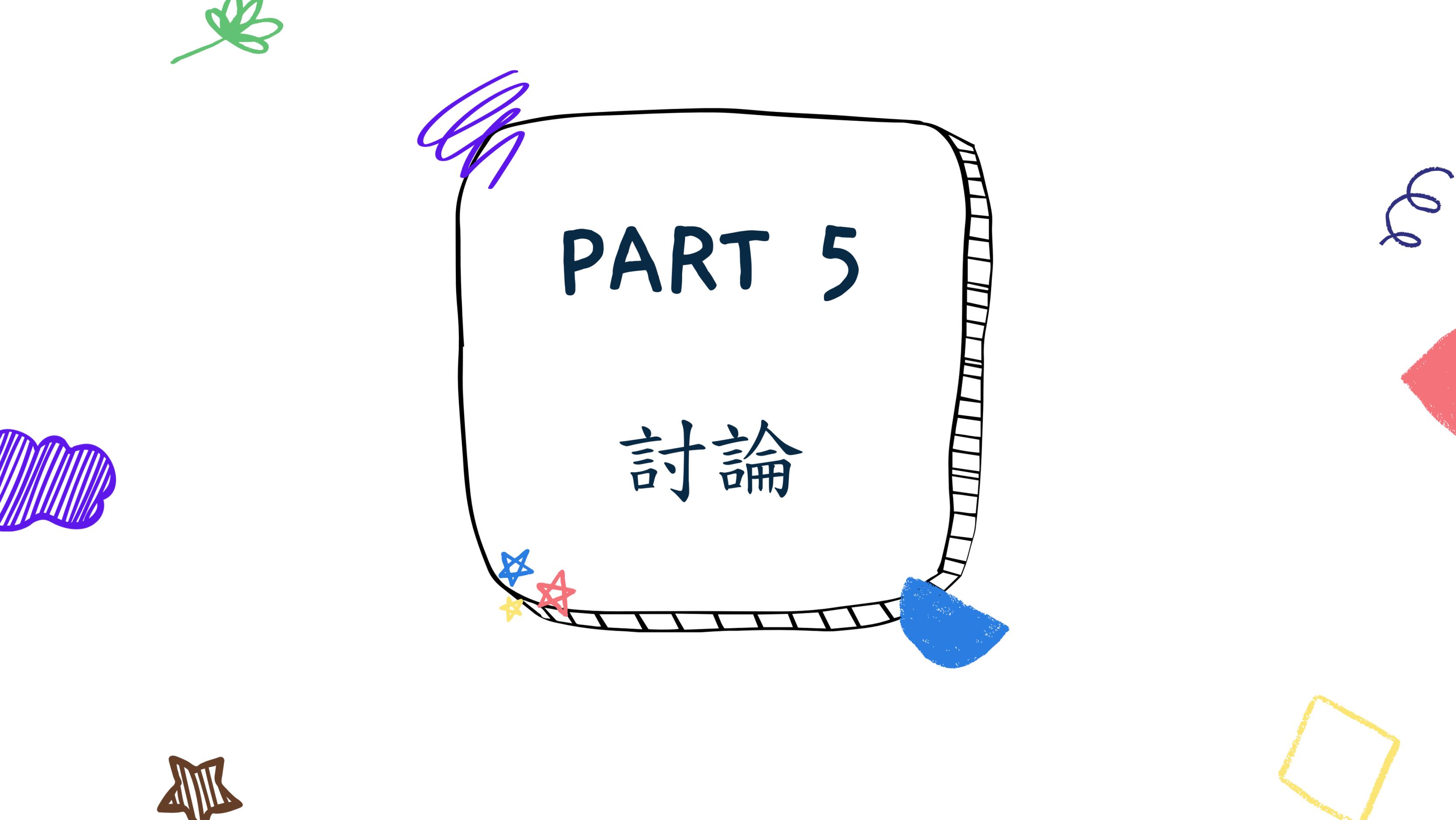
➤  $\beta$ 值為.03，

是唯一沒有呈顯著相關性的一條假設。

### 人境適配-學習投入

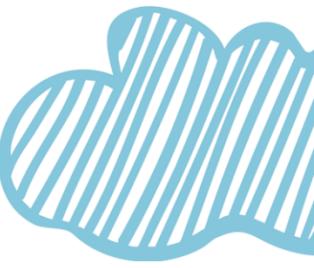
➤  $\beta$ 值為.26。



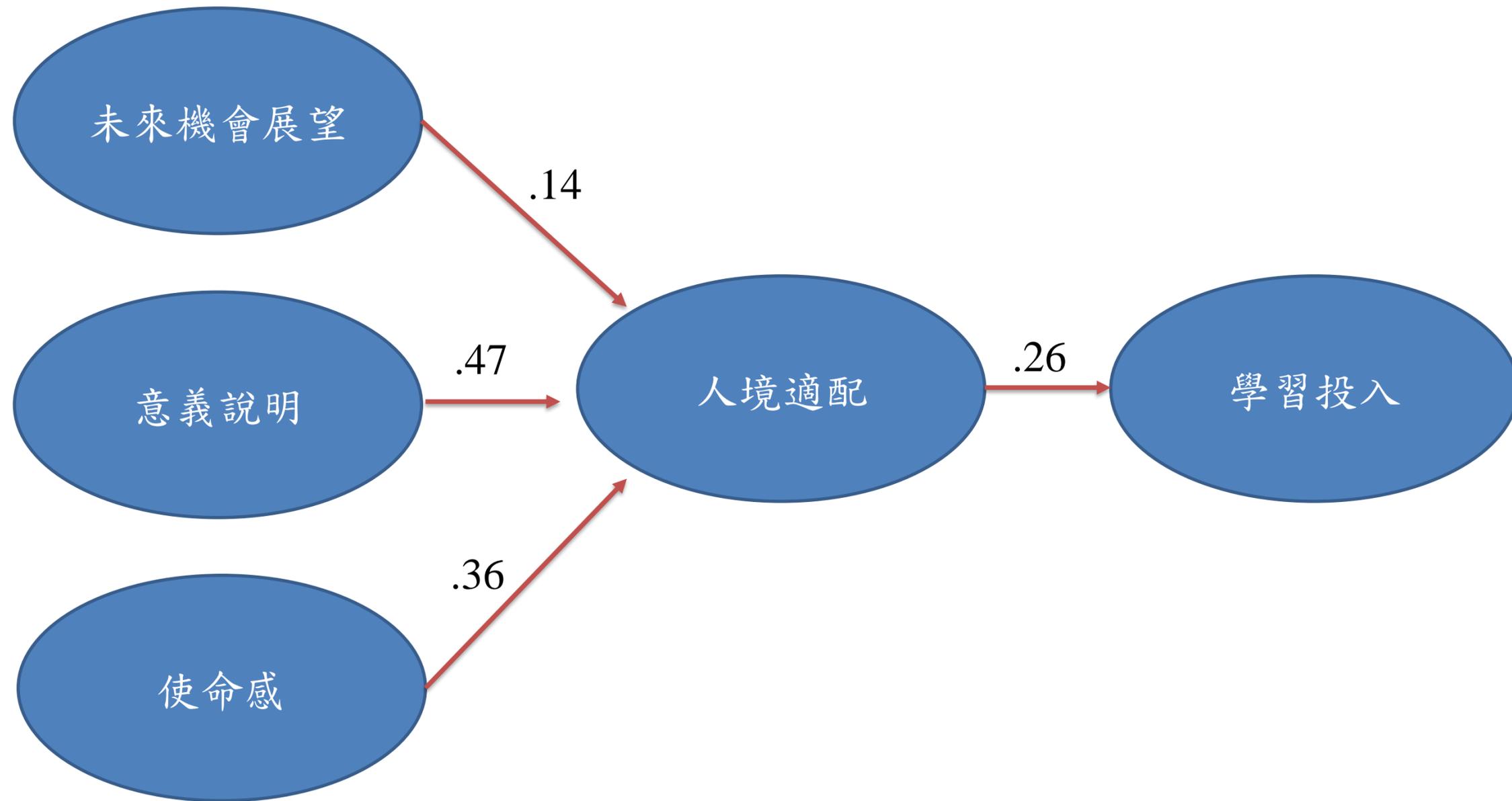


PART 5

討論

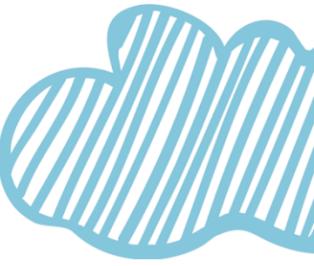


# 討論





# 研究貢獻

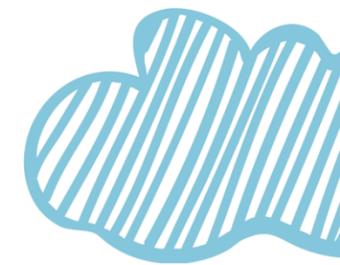


- ✓ 上述變項的檢驗，過去皆未應用於師培生。
- ✓ Rationale為國內首篇應用於教育領域的研究。



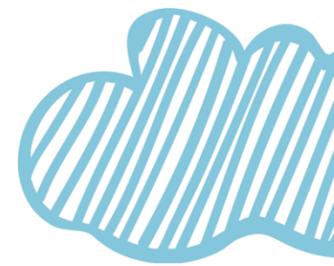


# 研究限制



- ✓採用的樣本數過少。
- ✓採用的樣本中，多數是以東華大學師培生為主。
- ✓未採用質化訪談，詢問體育師培生於修課間的感受。



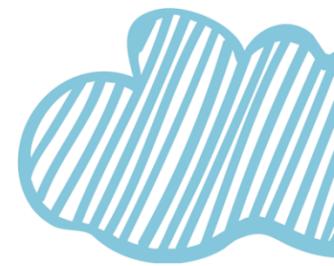


# 建議-實務

## 教學端：

1. 在課程開始前向學生說明師培課程的意義與益處，讓學生了解其中賦予的價值是否符合自身的期待。
2. 與學生討論互動後，適時調整課程進行方式。





# 建議-實務

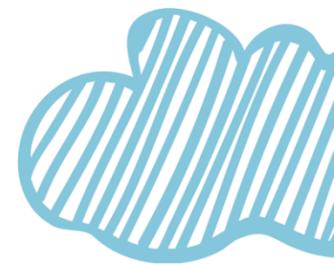
## 教學端：

3. 教師可根據迦納的多元智能理論，運用多元評量方式，分析學生不同的長處，以適性輔導學生規劃短中長期目標。
4. 教師在課堂上給予達成目標的具體努力方向，且注重學生於學習上的責任感。





# 建議-未來研究



- 可採其他因子探究學生感知適配性的成效。
- 設計課程意義說明的具體作為。





報告結束，感謝您的聆聽！