

第五章 討論與結論

本章共分為四個部分：第一節為討論影響球員之環境、為何投入及是否滿意現狀及研究指標題型於訓練工作中練球的環境、薪資、福利及保障、壓力來源、是否受到重視與尊重、日後的期待及未來的發展機會；第二節則為訓練外之生活水準中探討薪資是否滿足物資需求、休閒活動滿意度、是否有其他學習機會；訓練外之社會關係之家人相處的情形、教練相處的情形、隊友和同儕等互動關係及交友情形與社會互動關係等，分別就各個構面進行討論，第三節、第四節是依據研究結果歸納整理作出結論，針對研究發現給予客觀中立之建議。

第一節 訓練工作中之生活品質

我們發現球員在整體工作生活品質滿意程度越高，則球員工作投入與組織承諾也越高，亦即提昇工作生活品質的滿意程度有助於提高球員對工作的投入與對組織的忠誠度。當球員自覺到球團可以滿足自己目前的顯著需求時，因無須擔心需求不滿足食可能遭遇的問題與困擾，所以較能安心的投入於訓練及認同於工作，同時也因為球團能滿足球員的重要需求，因此較易使球員認同與組織，並希望繼續成為組織的一份子。

生活品質是個人對生活體驗的感受程度，強調個人本身對生活認知的主觀評估。而文化價值中所產生的生活品質意涵，在不同文化背景下會有所差異，不同背景的人對生活品質會有不同的定義與看法，並沒有一個統一的標準 (姚開屏，1997)，生活滿意

是個人主觀的判斷，並無客觀的標準可作為依據，是一種心理上的幸福滿足感，來自實際與期望情況的差距比較，是個人對整體生活狀態的主觀性認知與評價。生活品質會受到收入教育程度及職業的影響，自我概念更可以預測生活品質的高低 (Neto, 1992)。

Skevington et al. (2004)認為健康狀態、年齡、性別及教育程度同樣的也會影響生活品質高低。然而無論影響生活品質的因素為何，仍是由個人主觀來評估。本研究結果針對在訓練工作中之生活品質之環境、薪水、額外福利、是否受尊重、壓力來源之歸納，其存在之現象和先前研究結果，生活品質會受到收入教育程度及職業的影響、自我概念更可以預測生活品質的高低、健康狀態、年齡、性別及教育程度同樣的也會影響生活品質高低、不同背景的人對生活品質會有不同的定義與看法等因素，亦有相近之處。

一、環境

研究發現，在訓練中之生活品質調查，受訪中8位女籃選手對目前之訓練環境表示滿意，由於台灣女子籃球選手之培育體系完整且環境優良，不論是軟硬體設備都具有一定的水準。女籃選手自國中即接受母企業體長年的培育照顧，自高中加入母球隊幼隊後，及採集中住宿並接受長期培育訓練計畫，對其生活照料及就學，母企業皆有完整的規劃及安排，選手皆能安心的接受訓練及專心於各類比賽。

二、薪水

就薪水的評價中，受訪者C及D兩位受訪者對於薪資的配發表示滿意，其餘6位選手皆為不滿現有的薪資待遇，也礙於台灣運動景氣低迷之因素，特別是女子運動市場，在非職業性的運動方式中，薪資或許較男性球員低，更無法與職業運動之待遇相比擬。在額外福利的部分，也是僅有兩位球員表示滿意，其餘選手表示不滿意。女

子籃球之訓練環境中，與一般勞工之年度績效考核、三節獎金、員工福利等待遇評估並不盡相同，部分球隊會因球隊戰績及球員個人表現，頒發球隊績效獎金，但大部分球隊卻無完整及公平性的發放辦法，因而球員在薪資或福利待遇上，不容易感受滿足。球員對於激勵獎酬之滿意度表現較低，其主要原因在於球員欲於有限的運動生涯累積個人收入，但在整體女子籃球運動產業經營欠佳的環境下，且薪資多寡可能由教練團決定，並無較完整的薪資制度，且球員成本仍是球團亟欲控制的主要項目之一，因此，在勞資雙方的理念、情境處於對立的情況下，短時間內，球員對於薪資或福利待遇的表現，或許無法有效改善。部分球員可因長年奉獻於母隊有功，或於退役後服務於球隊教練團外，其餘球員在退役後，並無多餘的工作或生活保障，女籃選手之薪資也無法與一般企業之員工福利相比，且女籃選手長年因各項賽事接受長期訓練，也無法與一般勞工享有固定週休、年度休假、員工旅遊等待遇。

三、額外福利

受訪者中多數人不清楚公司提供那些額外福利，也對公司訂定之政策完全不瞭解，並也無法從規定中得知相關額外福利，對於退休後是否可以至母企業就業，都無從得知，也大多數掌握在教練手中，由教練自行分配，這些都影響到球員為球隊效力的意願，也因為不知道有那些額外福利，導致球員也不知如何爭取，受訪中之球員希望球團在福利措施上能夠更公開化及透明化，讓球員有法可循。

四、是否受到尊重

在訓練中的生活品質訪談上，球員對於球團給予的尊重，7位受訪者表示滿意，僅受訪者H認為因為本身年紀較小，對於是否受到尊重這部份並不敢要求，但受訪者A也指出雖然受到尊重，但對於

與教練之間的溝通他認為是不夠的，教練應該接受球員之意見與想法或真心的與球員溝通，讓其感受到真正的尊重，也讓球員不會有太多情緒上的反應，也有受訪者認為自身因條件較優異而受到教練關注較多，有受到較多尊重。

五、壓力來源

在訓練中的其壓力來源，主要為：自我表現、球隊戰績、及教練。在其他相關研究中，球員最在於自己於球場上的表現，面臨現實的運動市場，球員表現相對於影響其在球團的待遇，表現優良獲選為國手，其身價也隨之看漲，也不至於面臨後起之輩的緊追而面臨淘汰，對於職業運動上的身體損害，競爭性越強或身體活動激烈越多的運動，其運動傷害性越強，球員對於「安全健康」之需求除表現於期望增加運動傷害防護人員、設備及按摩師等生理健康層面外，也進一步的指出球員亦希望免除工作壓力或表現不佳所可能導致的心理調適問題，期望藉由心理醫生或身心治療師之輔導而卻好心理健康、延續其運動生命。

第二節 訓練工作外之生活品質

球團在對於球員的活動安排上，可考慮多提供正常的休閒娛樂管道，與球迷的互動上，球團也可善用新興大眾媒體如網際網路、網站經營及傳統管道如報章雜誌、電視廣播等增加球員與球迷互動間的護動，提高球員在社會中的正面形象。此外，以考量主力球員與非主力球員在媒體宣傳上的均等性，避免過於在主力球員上的宣傳，以提升整體球隊形象。

雖女籃球團負有管理球員與改善球員之工作生活品質之責，亦可藉由團結自身力量以增進工作生活品質的提升，例如：確保球員福利、

提昇工作保障、生涯保證等議題進行誠意協商，使勞資雙方能獲取共識，減少爭議。之外，亦可以成立球員聯合組織、聘請專業人員規劃管理，於退休保障上，建立退休基金，就退休球員生活之照料提供協助；在就業輔導上，可提供就業訓練、就業資訊，對失業球員提供轉業、就業之協助。相信在女子籃球運動市場，業主也可考慮多安排退役選手的就業輔導，也才能吸引更多優秀的球員加入。

許多研究者認為工作與生活滿意之間的關連，有三個模式，分別為延伸模式 (spillover theory)、補償模式 (compensation theory) 和分割模式(segmentation theory)。延伸模式指出，滿意度是個體生活延伸到其他地方的其中一個範圍，這樣子的延伸式可以從生活到工作滿意或是從工作到生活滿意。(Adams et al., 1996; Judge et al., 1993; Judge et al., 1998; Star et al., 1986; Tait et al., 1989)。補償模式認為，工作和生活滿意之間是一個負向的關係，也就是說，工作者在工作上所經驗到的不滿意感覺會藉著投身於滿意的非工作活動中而獲得補償

(Loscocco, 1989; Schmidt et al., 1980)。切割模式假定在工作和生活滿意之間是沒有任何關聯的。因此，工作者能夠分別的保有他的工作和非工作的活動，也就是說在工作和生活滿意之間的關聯是零相關的 (引自Iverson & Maguire, 1999, p.4)。本研究結果針對訓練工作外之生活品質之物資需求、休閒參與、學習機會、家人相處、教練相處、母隊隊友及家人相處、交友情形及社會互動之歸納，其存在之現象和工作與生活滿意之間的關連，三個模式延伸模式 (spillover theory)、補償模式 (compensation theory) 和分割模式(segmentation theory) 相似。

一、生活水準

（一）物資需求

在8位訪談女籃球員中，於生活水準面向中之物質需求上僅有2位表示滿意，受訪者G及H對於物資上的需求是感到滿意的。其餘6位皆為不滿意，本研究結果發現由於女籃選手在薪資的待遇上，並無法相對的取得物質需求上的平衡，其實女籃選手長期居住於球隊接受訓練，其民生需求球隊皆給予相當程度的照料，其外在的物質需求，或許也無法無其他項目或職業化球員的薪水相比，在追求物質需求的相較下，女籃球員相對也因薪資的分配，無法感受到滿足。

（二）休閒參與

另外在休閒活動的參與上，7位選手表示滿意，僅有受訪者C感覺不滿意，研究結果可顯示球員在漫長及訓練強度高的訓練後，相當重視休閒活動的安排，會選擇自己喜歡的休閒活動，且依自身練球外所剩餘之時間來從事休閒活動，透過這些活動亦分擔訓練及比賽過程所帶來的工作壓力。

（三）學習機會

在訓練工作外的學習機會上，僅有受訪者F表示滿意，顯示女籃選手在訓練之外，並無太多其他的學習機會，由於運動選手長年接受培訓計畫，其空閒時間相當匱乏，更難尋覓其他技能學習的機會，大多數的球團也無替球員安排其他的進修課程，選手大多僅能在退役後，在另尋其他的就業機會，或學習球技外的另一才能，也時常造成運動員退役後的就業障礙，在2000年陳其懋的研究指出選手關切運動生命的生涯保障，也相當重視生涯規劃。期望能免於高工作壓力的成績表現與不確定性、短暫的特性，職棒球員也重視「投資力才」課程，表示球員期待能有效的運用職棒球員的高薪，妥善的規劃財富，面於退役後的不確定性，免於結束運動生涯後因薪資落差而面臨生計問題與

適應困難的困境，職棒球員也重視教練技能課程，顯示球員期待於退休後能繼續留在最熟悉的棒球界擔任教練的工作，雖然職棒教練空缺呈現僧多粥少的態勢，通常皆有表現好、實力較強的球員繼任，不過藉由教練技能課程的訓練亦能使球員於退役後轉任業餘棒球發展，也才能在工作的品質上，更能專注於球場上的努力與表現。

二、社會關係

(一) 家人相處

本研究結果，8位訪談者皆與家人保持良好的互動及相處關係，訪談中也可發現，頂尖女籃選手之家庭皆給予相當程度的支持，也因長年居住於球隊，於球隊放長假時才能回家與家人相處，也因相處時間不多格外珍惜其相處機會。

(二) 教練相處

在與教練的相處上，有四位訪談者與教練相處融洽，其餘四位較有摩擦。訪談者除了於球場上的互動外，因對教練威權的恐懼而使其無法於生活上做進一步的溝通，在女籃的選手生涯中，教練對於選手不論在外在技術及訓練層面上給予指導，針對內心的心理素質及抗壓性的培養，皆佔有相當程度的重要性。教練在選手生涯中扮演指導與關心的角色，故與教練之互動關係，也為本研究所討論的重點之一。

(三) 與母隊隊友及同儕等互動

受訪者在與母隊隊友及同儕間的互動都是很融洽的，因從小相處在一起，感情已經像自己的家人一樣，但也會尊重彼此的生活圈，相處起來都沒有太大的問題，而對於同儕間的互動也都算滿意，只會因本身時間的關係，較難一一應付。

(四) 交友情形社會互動

對交友情形及社會互動則有三位感到不滿意，本研究結果發現女籃選手在整體養成的環境中，大多採集中住宿及管理，於非賽季之訓練調整不多，球員在對外或社會互動的相處及溝通模式上的機會相對減少，也造成選手在與社會互動上有部分阻礙的狀況發生。

第三節 結論

- 一、 在工作中之生活品質8位受訪者均對環境部分感到滿意，就薪資及額外福利兩項因素則只有2位受訪者感到滿意；壓力分別來自於自我的表現、教練及球隊戰績的表現。
- 二、 訓練工作之外的生活品質於生活水準方面：受訪者大部分對物資需求及學習機會感受到不滿意，對於休閒參與方面只有一位受訪者感受到不滿意。
- 三、 訓練工作之外生活品質於社會關係方面：受訪者有3位與教練互動感受不滿意；2位對交友情形及社會互動感受到不滿意。

第四節 建議

- 一、 對於球團的建議
 - (一) 建立標準且透明化的給薪制度

完善且透明化的給薪制度，較易讓球員有努力之目標，並可依球員之表現好壞給予合理之薪資，薪資透明化也可避免不必要的紛爭。
 - (二) 明確規範球員應有的權利與義務

球隊應明文規定球員該遵守之球團規定及所須履行之義務，事先的告知，讓球員有規矩可循才不會造成日後管理上之困擾。

（三）加強球員與教練溝通之管道

球團應建立良好的教練與球員溝通的管道，讓教練瞭解其訓練方式是否完全讓球員吸收與接受，球員也可利用溝通管道讓教練瞭解其訓練中應注意與加強之處。

（四）安排球員教育訓練課程

球員於練球之餘應加強課業管理及安排其他教育課程，利用練球之餘加強其他專長，免於退休後無一技之長，而無法找到工作，球團也應協助提供球員學習其他專長的機會，有助於球員退休後之發展。

二、對於球員的建議

（一）提升自我內涵

建議球員倘若球團無法提供的額外教育課程時，本身應積極的自我充實內涵，可藉網路課程或各大學進修部的課程來進修，或者是閱讀書籍等學習管道來提昇自身的能力與涵養，於未來退休後，也能找到屬於自己的另一發展。

（二）加強社會互動及拓展人際關係

女籃球員長期處於封閉的團體生活，因課業與練球佔用大部份時間，也常因為球團訓練而使其無法參加學校活動，或時間較無法與一般人配合，不易經營社會之人際關係，建議球員加強與社會互動建立自身人際關係，也較利於退休生活的發展。

三、對後續研究者的建議

（一）研究方法

本研究為質性研究，往後研究者可以再擴大研究對象並增加量的研究，使研究能兼顧質與量，讓其研究更為周延。

（二）研究對象

本研究對象以女子籃球運動為研究主體，因而研究結果僅限於女子之籃球選手，無法推論至他業餘運動項目。將來若能進一步去採樣其他運動之選手，相信可以更進一步的瞭解不同項目選手在工作生活品質與工作投入上的差異情形。

