

## 第貳章 文獻探討

本章之相關文獻探討分為：第一節 網球運動之簡史；第二節 運動教練領導行為之理論探討；第三節 運動教練之相關文獻回顧；第四節 質性研究。

### 第一節 網球運動之簡史

#### 一、網球之起源

網球是一種隔著網於兩邊相互競技回擊之運動。根據歷史史料之記載，於當時法國十字軍東征時，並於埃及等國家就有類似掌心球運動。故現今網球運動之起源，可說是十三世紀之法國時，是當地宮廷內王親貴族之消遣遊戲運動，最初使用的場地是設置在宮廷大廳中，於場中央拿拉起一條線做為區隔，當時沒有球拍器材可使用，而由手掌來替代球拍；且球是用布紮成的。在西元 1555 年以前，當時的網球運動仍被稱為「宮廷遊戲」。

在西元 1873 年由英國人溫菲爾軍官從法國將此運動器材設備帶回英國，經多次改良後，將網球運動平民化，得以再次盛行。他將網球運動由室內大廳改遷至室外草地來舉辦，稱為草地網球(Lawn Tennis)。隔年，1874 年在英國度假的美國人瑪麗·奧特布里奇女士看見英國軍官打網球後，對網球運動產生極高的興趣，因而購得器具返美，且在各種不同的場地上舉辦比賽，很快的網球就在各地流行開來，於是草地網球漸漸被硬式網球來

取代。在西元 1900 年網球運動在美國人克里斯麥克勞林先生的推動下，讓網球運動更具現代化，由溫文儒雅的運動轉變成活潑、緊張、刺激及令人興奮的運動。

## 二、台灣網球運動發展沿革與現況

台灣網球運動起自於日據時代，由日人引入台灣，但當時所使用之網球為日人所發明的軟式網球，不是今日國際上所承認的硬式網球。直到當時國內軟網好手高登科先生從日本留學時有所接觸學習，學成歸國後，才將硬式網球正式引入台灣(張本卿，2001；羅俊男，2002)。因而硬式網球可以說是始於台灣光復後，由於早期網球一直被認為是貴族化運動，雖有熱衷網球的人士大力倡導，但並未如經濟蓬勃帶來普遍化及全民化，同時，球技的進展也未臻理想，直到西元 1966 年，美國國務院派遣名教練萊利赫爾(Larry Hall)來台指導，教導以強勁有力之發球配合上網截擊、底線抽球及快速旋球等以守為攻的新打法。隔年，美國國務院一再安排知名男、女職業選手來台進行表演，使愛好網球人士們大開眼界，對提昇國內網球水準產生巨大的影響。

西元 1974 年中華民國網球協會成立，由王先登出任理事長，為使台灣網球能擠進世界網壇，於西元 1977 年舉辦中華民國極限國際職業網球錦標賽，邀請來自世界各國好手參與，不但對國內網球技術水準的提昇，也達到了國民體育外交的目的，奠定了台灣網球運動的基礎(張本卿，2001)。

從光復後一直發展到現今，台灣網球運動技術及訓練經過幾十年來數次的遞嬗，透過科學的整合運用，整體的訓練方式及技術水準上有明顯提昇許多；近十年來，我國男、女選手先後在亞洲及國際職業各個錦標賽上，都有亮麗的成績。

綜觀台灣自光復後五、六十年來，台灣網球運動整個發展的過程，可說是從無到有，從少數到大眾的參與，從被視為貴族化運動到廣被接受的全民運動項目，這不得不歸功政府、協會及民間愛好網球人士的盡心盡力的奉獻與犧牲，舉辦各項比賽，來提昇各階段的選手們的水準。網球運動目前在我國各項國際體育競賽中，是深刻重視的項目之一，希望能繼續在國際舞台上為國爭光，締造佳績。

## 第二節 運動教練領導行為理論之探討

### 一、領導之定義

「領導」這兩個字在心理學和社會學領域的研究已有七、八十年的歷史。而將領導理論引入運動領域上，卻是近三十年的事(鄭志富，1995)。多年來許多著重在領導研究學者對於領導之概念與意義的看法，因研究的著眼點不同，而有不同的定義。

有關領導的定義，因為人、事、物等不同情境因素的差異而有各種不同的方法，以下根據本研究方向，引述國內外學者對「領導」所下的定義，

以對領導的意義，有進一步的認識與瞭解，茲將各學者對領導之定義如下所示：

(一)Rose(1991)：「領導是一種存在於領導者與跟隨者之間的影响關係，他們意欲有真正的改變，而這些改變反映了他們共同的目的」。

(二)Hodgetts(1984)：「領導是影响人們，以影响他們努力朝向某些特定目標之完成」(轉引自洪嘉文，民 86，頁 13)。

(三)莊豔惠(1997)：「領導者、被領導者和情境三個因素，在一個有組織的群體為達成一個共同目標彼此交互作用的過程」。

(四)鄭志富(1995)：「領導是鼓舞或影响員工，熱心且有能力執行任務的過程」。

(五)羅虞村(1995)：

1. 領導是一種人格或該種人格之效應。
2. 領導是一種行為或指引團體活動之行為。
3. 領導是一種倡導作用。
4. 領導是一種說服的方式。
5. 領導是交互作用的功能。
6. 領導是影響力的發揮。
7. 領導是角色分化的功能。
8. 領導是一種權力關係。

9. 領導是一種使人順從的一門藝術。

10. 領導是達成目標的手段或工具。

(六)陳玉娟(1995):「領導是組織中，領導者的領導和影響下屬的過程，目的在使組織成員為達成組織目標而努力」。

## 二、領導理論之演進

領導理論之演進，大約劃分為 1950 年代以前的特質論，1960 年代的行為論及情境論，1970 年代的權變論及 1980 年代之後興起的新領導取向。各

個理論在探討領導的某一個層面或向度，各有其獨特解釋的部份。進一步地說，領導理論的演進，亦在象徵著新的觀點取代舊的觀點；也就是在某個觀點上不再滿足人們對領導的認識與瞭解，進而有新的觀點產生之需要。從各學者對領導的定義有各種不同的看法，可了解領導會因其差處(行為、方法、情境、人格特質與地位)等因素的不同，而有不同的結果。下列為最常用來研究的領導理論。

### (一)特質論(The trait theories)

特質論在 1950 年代以前最為盛行，此理論強調領導者的個人屬性，也就是領導者本身具有天生的領導特質，在早期的理論稱其為「偉人理論」(great man theory)，其代表人物為羅斯福、邱吉爾等，這些偉大的領導者因具有領導的特質，致使他們在日後成為一位傑出的領袖。不過，特質論的研究價值是有限的，因它只考慮到了領導者的特徵，而忽略了部屬

及情境的特徵，在特質理論的研究中發現，由於一連串的相互矛盾，因此無論多麼努力，都不能發現任何保證領導是必然成功的特質。

## (二)行為論(The behaviors theory)

在特質論的研究過程中使人感到疑惑，致使各學者開始轉向往領導者的行為上做研究。行為論的意義在於區分領導者與非領導者之間，有某些特定行為是否存在差異的理論(陳玉娟，1995)。再者，研究行為理論的學者認為：假定這些行為特徵被區辨出來，則訓練課程可依此設計，使有心成為領導者的人們按此訓練課程培養這些行為產生，進而塑造一位優秀之領導人才(王秉鈞，1995)。

## (三)情境論(The situational theory)

領導行為的研究是一種探討人際間互動的歷程，所牽涉的層面很廣泛，並不能只用單一方面就將整個領域完全涵概，因此，不管是組織間由權力來主導的影響力取向研究，或是為了找尋領導者特質的特質取向研究，甚至由行為模式出發點來做研究的行為取向等眾多的相關研究，都無法將領導行為鉅細靡遺的介紹。領導行為會受到許多情境因素的影響，然而這些因素來自於領導者的個人行為表現與人格特質，或是領導者的權力範圍、組織間的工作結構、部屬與領導者間的關係、重要他人的角色期望、部屬對領導者的決策的接受度、外在環境的性質，甚或組織成員的參加動機等。情境論的研究範圍，可說由內到外，將所有與領導行為有關的因素

都加以考慮，較能將領導行為清楚說明，因此，深受各個領域的學者們所  
喜好，迄今儼然成為領導行為的主流。

#### (四) 權變領導理論

權變理論的觀點，認為有效的領導，是領導的特質配合情境特性的產  
物，並不是固定不變的行為模式，因而權變論致力釐清領導效能的情境因  
素。常見的情境因素如：工作結構、領導者與部屬間的關係、領導者的職  
位、部屬的角色、團體的規範、訊息的流通、部屬對領導者的決策接受度，  
以及部屬成熟度等等，這些都是考量領導效能的情境因素。在權變理論中，  
以 Fiedler(1967)歸納三種影響領導行為的情境因素最具有代表性；分別是  
領導者與非領導者之間關係、任務結構分配、領導者之權利或地位象徵權  
力。

#### (五) 新型領導發展

新領導理論取向則在著重領導者與成員之間的互動，領導者能夠改變  
成員的心智、思考及行為。然而，領導者的心智、思考及行為，亦可能會  
受到成員的影響而改變。由此可見，成功的領導不只是考慮外在的條件而  
做有效的決策，而是能教育或改變成員，引領成員為共同的目標而努力奮  
鬥。

有關這五種領導行為，將理論名稱及發展年代與研究焦點做一彙整如  
表 2-1：

表 2-1 五種領導行為之比較

理論名稱	年代	研究焦點
特質論	1950 年以前	領導者的人格特質
行為論	第二次世界大戰至 1960 年期間	1. 領導者內隱的人格特質 2. 由領導者的外顯行為來研究領導者的「實際行為」或「領導方式」與「組織效能」之間的關切
情境論	1960 年迄今	領導效能的高低，視領導者行為情境配合程度而定
權變論	1970 年	1. 領導者與非領導者之間關係 2. 任務結構分配、領導者之權利或地位象徵權力
新型領導論	1980 年	領導者與組織成員間的互動關係

資料整理自(黃英忠，1995)

領導行為的理論基礎及整個演變過程主要是由特質論、行為論、情境論、權變論及新型領導論等五者發展出來的。基本上每個理論都有各自追求的重點，但就研究趨勢觀察來看，「情境論」仍是許多領導行為理論發展的主要基礎。

### 三、教練領導行為之理論與研究

早期在教練領導行為的研究，大部份在探討教練內隱的人格特質為主，然後取而代之的是以教練的外顯領導行為研究，後來學者及研究者們意識到，在複雜的運動環境裡，存在著許多特殊的情境要素，很難從中去歸納出一種放諸四海而皆準的教練行為模式(鄭志富，1995)。

目前國內外關於教練領導行為的相關研究，大部份多以情境論觀點為



主，在情境方面的研究多半以探討教練、選手及情境三方面之間的交互作用關係。然而，想要找尋出較適合個人的教練領導模式，須考量情境因素這個重要中介的變數。美國運動領導理論學者 Chelladurai(1993)指出，近年來教練領導行為的研究，彙整眾多的情境相關理論，提出三個主要的方向：分為多元領導模式、領導調節模式、教練決策規範模式，以上所述三種運動情境領導模式如下：

#### (一)多元領導模式(The Multidimensional Model of Leadership)

多元領導模式由兩位學者 Chelladurai & Carron 在 1978 年提出(陳玉娟, 1995)。多元領導模式的內容及其理論架構，由前因變項、領導者行為、結果變項等三項要素所組成的。

##### 1. 前因變項(Antecedents)

由運動情境特質、領導者特質、團隊成員特質等三種要素組成。運動情境特質是指團隊組織結構與行為、團隊工作任務、團隊相關規範與文化價值觀等；運動領導者特質是指教練的人格特質、訓練與指導能力及寶貴的經驗等；運動團隊成員特質指運動員個人特質、成員間交互作用所凝聚的團體特質。

##### 2. 領導者行為(Leader Behavior)

教練在領導行為的過程裡，勢必受到前因變項的影響而產生以下三種行為(1)被要求的行為(required behavior)；(2)實際的行為(actual

behavior)；(3)表現的行為(preferred behavior)。

### 3. 結果變項(Consequences)

經理論探討而知，前因變項中含蓋各種情境要素及教練領導行為等多元因素共同交互作用，將影響到結果變項的成績表現。

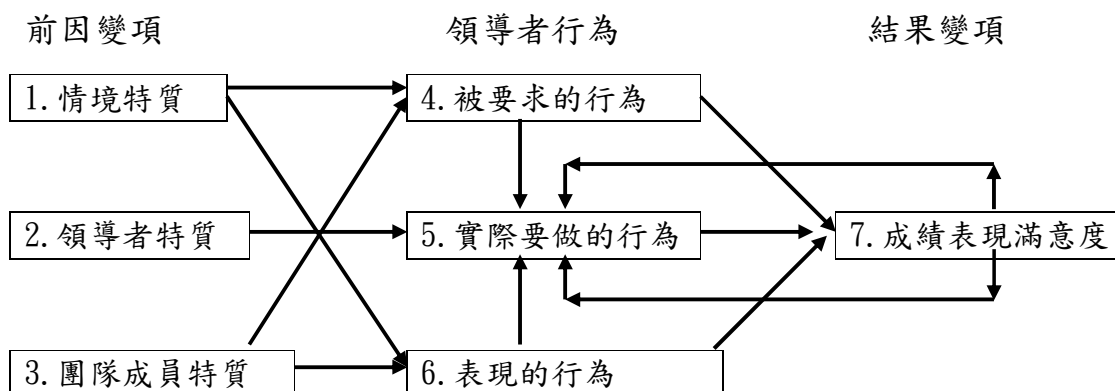


圖 2-2 多元領導行為模式圖

資料來源：Chelladurai, P. (1993). Handbook of research on sport psychology. New York, NY : Macmillan, p. 648.

### (二) 領導調節模式(The Mediational Model)

此模式由兩位學者 Smith & Smoll(1989)所提出來的教練領導行為、運動員反應及回想過程、運動員反應之建議，由以上三個因素所組成的。這三種模式會因三類變項所影響到，分別為：教練個別差異變項、選手個別差異變項及情境變項不同(鄭志富，1997)。其研究焦點：

1. 評估教練行為與其運動員之間交互作用行為之相關性。
2. 訓練教練改變其行為，在評估這些改變能對運動員有實質之功效。

### (三) 教練決策規範模式(The Normative Model of Decision Style in

Coaching)

此模式由兩位學者 Chelladurai & Haggerty 在 1978 年所提出來的，主要提供一些問題，讓教練藉由問題的思考，釐清所處的特殊環境，進而依據不同的情境來決定決策制度的模式(鄭志富，1997)。此模式強調在教練的決策過程中，包含選擇最佳決策的知覺過程及選手參與決策制定的社交過程等兩大部份(Chelladurai, 1993)。

#### 四、運動教練的領導類型

(一)吳萬福(1992)指出「美國青少年運動選手教練課本」裡，依教練指導的類型，將運動教練領導的類型分別為三種：

1. 命令式教練型：教練與選手之間有一種權威與服從的關係，教練身具所有決定權，無論在訓練或比賽方面，運動選手完全要聽從教練的命令或指示。
2. 放任式教練型：此教練類型從不做任何動作示範、指導或給予影響。在訓練或比賽時不會替運動選手決定任何事情或規定。
3. 協助式教練型：此教練類型雖具有指導選手訓練，以達成目標的責任，但為培育選手能成為有責任的成年人，須和選手共同決定意志。只要是屬於運動選手的訓練、比賽及生活管理等一切，均會與選手開會共同來決定。

(二)學者翁志成(1997)將教練的領導型態分為三種類型；並指出不同運

動團隊與教練領導類型的關係：

1. 權威式型：以「奪標」為勝利的運動教練，所以教練的專業領域投入、吸收、成長。配合強烈的專業精神，高尚品德，以身作則，並用賞罰分明的行為，建立起強勢的教練權威，領導團隊，獲取最佳成績。一般而言，較高層次的運動教練，大部分屬於此類型，例如職務、國家隊或甲組的代表隊伍等。
2. 民主式型：領導方式以尊重多數人的意見，較能滿足多數人的需求，增進參與人的意願，建立運動健康之身心，增加運動人口的團隊目標。一般而言，屬於一般學校代表隊或乙組校隊伍。
3. 放任式型：在團體或個人活動中以放任行為，以自由練習、自我要求、自行組隊之界定。此類型屬於一般學校社團或健身俱樂部的運動隊伍。

(三)許樹淵 (2001)將教練領導型態分為四種類型，如下

1. 指導型：此類型教練會讓選手知道教練對他的期望，以及完成目標的程序，並對如何完成訓練任務有特別的指導。
2. 支援輔導型：此類型教練的領導十分友善，對選手的需求表示關心，隨時提供支援與輔導，使選手安心於訓練。
3. 參與型：此類型教練作計劃決定時，會諮詢選手的意見與建議。
4. 成就導向型：此類型教練會協助選手設定挑戰目標，期望選手能在比

賽中發揮最大的潛能。

(四)綜以上所述的綜合領導類型的理論，並考慮運動教練的專業性與特殊性等因素，學者林正常(2004)編譯的成功運動教練學一書中將教練領導的類型，分別為三種風格：

1. 命令形式：此教練類型又稱為發號施令者，所有大小的事情都是教練決定的，由上而下的一貫風格，運動員只是擔任回應的角色。
2. 放任形式：此教練類型又稱裸姆型，採用放任方式的做法，讓運動員去摸索，教練本身很少去做任何指示與決策。
3. 團隊合作形式：此教練類型又稱為教師型，採用合作方式的做法，與運動員一同計劃決策訓練、比賽等事情，幫助運動員學習承擔責任與獨立性。

**小結：**

綜以上所述的教練領導理論相關文獻探討得知，教練在運動團體或個人運動項目的訓練，扮演很重要的角色，其行為舉止對選手的影響極深，在帶領或訓練的過程中，均應適當建立其個人領導風格，搭配領導相關模式，來促進實務與理論的相互交流及應用，相信對其教練或選手本身而言，會有所協助。

### **第三節 運動教練之相關文獻回顧**

一、教練的定義：

依體育大辭典(1984)對教練的定義為：教練有雙重責任，既教且練，實際上需要負生活管理與人生指導的重責大任。教練與運動員間的關係即「作之君、作之親、作之師」。教練對選手的呵護、指導及管理，有時為父母所不能的。教練在名義上是指導一團隊或個人參加比賽，其責任與帶隊卻是相當複雜，對其角色之的解釋與明確規定是無法闡述的。教練是必須具有高度的熱忱、良好的組織能力及領導能力，且要有超強的忍耐心理之性格。

樊正治(1992)指出：組織、教練、訓練、指揮運動人員，成為適時、適地、適才的運動員，並使其在運動比賽時及日常生活中，有最佳表現所根據的科學原理，以及其理論與實踐的方法，稱為運動教練法；而主持從事如此工作的人員，稱為教練。

## 二、運動教練之角色扮演

要成為一位成功的教練，是一項鉅大的挑戰工程，如何培訓出頂尖的優秀選手能在世界舞台上發光發熱更是難上加難。教練平日的訓練管理與臨場指導對選手來說有重要的影響力，因此要成為一位全方位的教練須具備的條件及要素，如下：

(一)澳洲教練培訓局所指出教練的工作是具有專業性的，可以擔任的角色

如下所述(Australian Coaching Council, 1990)。

1. 訓練員：改善運動員的技術與體能。

2. 父母：照顧與管理運動員的訓練及生活問題。
3. 策劃者：為運動員的訓練做規劃與賽程安排。
4. 導師：教導運動員的場內外的相關知識與禮儀，並適時給予輔導。
5. 支持者：給予運動員在訓練及比賽方面最大的支持與鼓勵。
6. 教官：督促運動員的行為與操守。
7. 朋友：分享運動員的內心世界。

1997 年國際大專運動教練研討會中，與會多位講座的教練專業表現中發現到，當今傑出的運動教練，多少應具備以下的條件與能力：

1. 專業技術理論與指導能力。
  2. 擬定科學訓練計劃之能力與運用資訊的能力。
  3. 執行運動訓練管理的能力。
  4. 創造有利於訓練及比賽環境的能力。
  5. 主動積極參與國際比賽之能力。
  6. 領導溝通能力。
  7. 企劃與行銷的能力
- (大專體總，1997)。

在教練的領導行為過程裡，其專業生涯角色的扮演，除運動技術指導外尚須擔任：良師益友、諮商者、心理學家、公關人員、器材設備管理等角色(許義雄，1989；劉一民，1989；鄭志富，1997)。

### 三、運動教練應具的特質與職責

(一)林正常(1990)指出教練的特質應包含：

1. 瞭解選手的素質與可塑性。
2. 熟悉該運動項目的心理適應性。
3. 確定合理與有效的訓練計劃。
4. 引發選手的練習動機。
5. 強調團體合作的精神與

觀念。6. 對比賽應有充分的準備。

(二)吳萬福(1991)說明教練的工作要培養優秀的選手，應具備下列特質：

1. 具有正確的競技觀念。2. 能洞察選手與生俱來的天賦。3. 能充分了解選手的心理適應性。4. 擬定合理的訓練計劃。5. 提升選手的動機與士氣。6. 依據個別差異的指導。7. 進修及不斷研究合理的訓練法。8. 為比賽做充分之準備。

(三)陳景星(1996)在「教練領導的智慧與哲學」中指出，領導人才需仰賴後天的培育，才在競爭激烈的舞台上脫穎而出成為佼佼者。所以傑出領導者應具備共同的特質有：

1. 有創造思考的人。2. 有綜合統整的人。3. 有宏觀認知的人。4. 有創新革新的人。5. 有誠心愛心的人。

(四)翁志成(1997)在「運動訓練管理」一書中認為教練的職責如下：

1. 擬定訓練計劃。2. 明確規劃每次訓練課程的質與效果。3. 處理參加比賽相關事務。4. 運用科學研究配合指導訓練。5. 做好運動員管理工作。6. 挑選與調整運動員。7. 定期呈報訓練相關情況。

### 小結：

高層級的運動教練，須將自己的觸角向各方面延伸，從中慢慢的著墨學習，不斷的使自己成長，才能去培育全面發展選手的身體及技術，除了具體各項能力之外，需兼有多重的角色、多元的智慧、包容心及堅強的意



志，才能將選手推向高點。

#### 第四節 質性研究

早期國內在八 0 年代以前各專家及學者們的研究，大部份都仍以量化研究為主，直到八 0 年代後期質性研究才正式起步(張春秀，2001)。何謂質性研究，簡易來講，乃是對於量化的研究，在強調用數量來表示相關問題及現象以進一步分析、考驗及解釋的研究取向，相對地，質性的研究比較不強調數量，而是將焦點集中於情境、事實脈絡及意義上。其為自然典範下的質性研究，基於詮釋及批判理論典範，見諸於現象學、文化論、符號互動論及自然生態論等相關理論。

近幾年來，愈來愈多體育與運動學者們對質性的研究方式感到興趣，不過質性研究這一名詞已有多年的歷史，以往常用於人類學、心理學及社會學等方面，現今這研究法卻成為許多研究者所採用；然而，質性研究可分為觀察、田野調查、訪談、口述歷史、敘說及生命史等等多種研究的方法，已廣泛被探究者所使用，而敘說訪談是目前熱門研究方法之一。質性研究其理論基礎乃源自經驗非於實證哲學，相對於實證論的觀念論等，如現象學、詮釋學及批判理論等均是其重要理論之一。其特質如下：

##### 一、接近事實

質性研究者基於自然探究的角度，研究自然的情境，不加以控制，以

展現研究之開放性，以及對結果不預設限制與立場。研究者深入觀察自然情境中的行為表現直接取得資料來源，將所得的資料與其環境背景、歷史、文化及社會脈絡等產生關聯，才能驗其真相，讓事實加以呈現出來。此研究在進行時，除了對於研究對象背景及社會文化等的瞭解前置作業外，相當重要的關鍵過程及進行訪談研究時如何進入現場、取得現場人員的接納(賴永倉，2003)。在相關理論的觀點，唯有進入現場，融入現場的一切及體會才能設身處地，以同理心去認識及詮釋現場中參與者所持之觀點與對於事實真相、現象的感受及價值觀，得以將事實呈現。

## 二、蒐集描述性資料

量化的研究者們常想盡辦法將資料轉化成量化的方式或使用量化技術來分析資料。相反地，而質性的研究者認為人文社會的所發生的現象轉化成量化的數據，讓事實成為冷梆梆的數字無法表現出事實的真相；而質性是透過文字描述、器具、語言、聲音及錄影、錄音的協助，讓其重要的人文資料，還原事實真相來呈現才具有意義。因此，質性的研究人員與蒐集描述性的資料，直接從人們的觀點或經驗，獲取詳細的資料，透過文字與圖片的方式來呈現，比較起來，較不用數字。

## 三、重視情境脈絡

質性研究者較量化重視情境脈絡，認為某個社會行動或陳述的意義，有重要的成分，要視其出現的情境脈絡而定。質性研究者較注意「時間」

的因素，較關心「過程」，而不是成果或產品。任何社會之現象產生皆有前因後果，只觀察其表現內容是無法探索其背後真相，發現其原因或如何發生的比追求結果更具有意義(賴永倉，2003)。

#### **四、研究者本身即是工具**

在研究的過程中，研究者本身就是成為蒐集資料的工具，透過研究者過濾社會生活的意義，研究者即是工具，讀者透過研究者的眼睛來看世界。將自己當成主要的研究工具，進行觀察、協調、分析解釋等工作(張宏亮，1993)。

#### **五、個人洞悉**

研究者個人的經驗與洞悉對真實現象的了解，且具有相當的重要性。研究者往往是對資料來源最為接近，但接近並不代表偏見，就像保持距離也不一定客觀(王文科，1997)。因而研究者對一整個背景文化是否具備在先的經驗，足以了解及洞視某些情境細節，得以其敏銳的觀察力來進行研究，是研究品質的關鍵之一。

#### **六、敘說探究**

敘事(narrative)或稱為敘說，就是描述及陳述事情或故事，是一種質性研究法，主要經由敘說來呈現及了解其經驗、現象的最佳方式。敘事是呈現個人生命故事的一種方式，將個人的故事以具有意義的、脈絡性的、能夠被理解的方式來呈現；透過敘事的歷程，個體得以認同並確認自己(吳

芝儀譯，2004)。敘說研究目前已廣泛被使用在研究者想要探究出感受及經驗之意義上，其生命史或生活史也是一種敘說，所描繪的是個人與文化、時間、空間整個脈絡相依的故事，將個人置身於當時時空背景情境下，所衍生出和整個大環境緊密相連、環環相扣的生命經驗(羅慶成，2002)。學者劉一民長期投入網球運動訓練田野工作下，從敘說理論去建立實踐敘說的研究方式與方法(劉一民，2005b)。其研究方法如下：

### (一)球場故事三部曲

體驗比賽，說出故事，與人共享故事，是球員理解自己比賽的生命三部曲，三部曲不斷循環，是以運動員觸摸生命感的重要途徑(劉一民，2005b)。故事的真實感，是敘事者與聽敘者在共敘下，透過反省與提問、加入敘述而逐漸具體。

#### 1. 首部曲-進入經驗

運動員回憶起體驗，聽敘者與之共同進入親身體驗的內容，經驗豐富龐雜，且多在前自覺或不自覺的狀態下進行。藉由不斷的反省與提問過程，進入體驗的五個線索：

(1)身體線索。(2)思想線索。(3)事件線索。(4)象徵線索。(5)時間線索。

#### 2. 二部曲-說出故事

透過對身體、思想、事件、象徵及時間線索的掌握，可以敘出蘊藏在故事中的經驗。不過故事在還沒說出之前，終究只是一個模糊的感覺。發

生的往事，只是靜默的躺著，必須藉由敘說，轉化成語言，才得以讓往事鮮活過來(劉一民，2005b)。呈現故事，讓無聲化為有聲的過程，有以下五個要點：

- (1)體驗轉化成語言。(2)語言轉化成侷限。(3)語言轉化為創新。
- (4)語言轉化的專業提升。(5)語言轉化的意義。

### 3. 三部曲-共享故事

事件的敘說、有敘事者，一定會有聽敘者。故事的價值，是敘事者在聽敘者面前，藉由情節的安排，來釐清與獲得經驗的意義。共享故事有以下五種價值(劉一民，2005b)：

- (1)故事轉化聽敘者。(2)當事人為主的良性共敘。(3)遠離當事人的惡性共敘。(4)創造專業意義的共敘。(5)球場故事三部曲循環。