

國中籃球教練角色衝突與組織承諾關係之研究

東南科技大學

宋校年

摘 要

本研究主要目的在探討國中籃球教練角色衝突與組織承諾之現況及其關係。本研究採用問卷調查方式，以參加 98 學年度國中籃球聯賽之 337 位籃球教練為研究對象，共發出調查問卷 337 份，回收有效問卷 312 份，有效問卷回收率為 92.58%，所得資料經統計分析，結果如下：國中籃球教練對於角色衝突之知覺屬於中上程度；國中籃球教練之組織承諾屬於中上程度；不同性別、年資之國中籃球教練，對於角色衝突之知覺有顯著差異；不同年資、學校規模之國中籃球教練，其組織承諾有顯著差異；國中籃球教練所知覺之角色衝突與組織承諾有顯著負相關；國中籃球教練所知覺之角色衝突對於其組織承諾具有預測力。最後，研究者依據研究結果提出結論與具體建議，供國民中學參考。

關鍵詞：籃球教練、角色衝突、組織承諾

A Study on the Relationship between Role Conflict and Organizational Commitment on Basketball Coaches at Junior High Schools

Abstract

The **purposes** of this study were to explore the current situation of role conflict and organizational commitment on basketball coaches, and explore the predictive power of role conflict on basketball coaches' organizational commitment. The research approach applied to this study was the **survey method** with a questionnaire. The researcher took the basketball coaches who joined the Junior High School Basketball Tournament in 2009 as samples. 312 samples were effective among 337 basketball coaches and the rate of retrieve was 92.58 %. The **results** from the analysis were summarized as follows: (1) The basketball coaches' perception of role conflict is at upper middle level. (2) The basketball coaches' organizational commitment is at upper middle level. (3) Gender and seniority can influence basketball coaches' perception of role conflict. (4) Seniority and school scale can influence basketball coaches' organizational commitment. (5) There is a significant negative relationship between role conflict and organizational commitment on basketball coaches. (6) Basketball coaches' perception of role conflict has a significant predictability on their organizational commitment. In the end, based on the **results** and **conclusions** of this research, some suggestions were given for reference.

Key/words: basketball coaches, role conflict, organizational commitment

壹、緒論

一、問題背景

中等學校運動代表隊是基層運動選手培育的搖籃（李豐安，2003），運動代表隊的組訓也是校務推展非常重要的一部份（鄭志富，2004），其中，運動教練又扮演運動代表隊「推手」的角色（鄭俊傑，2006）。現今國內的體育教師大多同時扮演教師與教練之雙重角色，常會有無法兼顧的現象（陳優華、許光熙，2008；許瓊云，1992），國中籃球教練在角色扮演與角色轉換之間，可能會因為無法滿足周遭親友、同仁及長官對其應扮演角色之期許，而讓籃球教練面臨角色衝突的窘境。游肇賢（2003）進一步指出，體育教師之角色衝突如無法有效的因應，將影響其服務熱忱與工作表現，因此，深入探討國中籃球教練所知覺之角色衝突，實具有價值與意義。

角色衝突是一個人所扮演的兩個或兩個以上的角色，彼此之期待相互衝突，所引起的個人角色緊張狀態（Gehrke, 1982），國中籃球教練在面臨角色衝突時，應如何增進對角色衝突的瞭解，及採取因應方式或策略來克服、適應、改善或改變，也成為極為重要的課題。組織承諾代表個體與組織的一種聯結，成員對組織的承諾不僅可做為組織效能的指標，更能有效預測員工績效、出勤率與留職率（Kushman, 1992）。林福成（2000）、姚良志（2007）、趙秀真（2003）、駱俊宏（2004）等人研究亦發現，角色壓力以及角色衝突對於個體之組織承諾有負面的影響。國中籃球教練在扮演多重角色的情況下，其所知覺之角色衝突為何？其組織承諾之情況為何？國中籃球教練知覺角色衝突對於其組織承諾之影響為何？是相當值得研究的課題，也成為本研究之主要動機。

綜上，本研究即以國中籃球教練為研究對象，來探討國中籃球教練知覺角色衝突與組織承諾之現況與關係，期能將研究結果提供給教育行政主管機關及國民中學，以降低籃球教練所知覺之角色衝突，進而提高籃球教練之組織承諾。

二、研究目的

- （一）探討國中籃球教練知覺角色衝突之現況。
- （二）探討國中籃球教練組織承諾之現況。

(三) 探討不同背景變項之國中籃球教練，其知覺角色衝突之差異。

(四) 探討不同背景變項之國中籃球教練，其組織承諾之差異。

(五) 探討國中籃球教練知覺角色衝突與組織承諾之關係。

三、名詞解釋

(一) 角色間衝突

係指國中籃球教練同時扮演多種角色，因為每個角色間的期望不同，而導致角色衝突的狀況。

(二) 角色內衝突

係指國中籃球教練在執行其角色功能時，其他相關角色因立場不同，要求國中籃球教練之行爲符合其期望或需求，而讓國中籃球教練產生之角色衝突。

(三) 角色與人格間的衝突

係指國中籃球教練本身的角色要求，與國中籃球教練內在人格不一致的情況下，所產生的衝突。

(四) 理想與現實間的衝突

係指國中籃球教練對於教育工作所抱持的理想，與實際工作之間的感受有差距，所產生的衝突。

貳、方法

一、研究對象

本研究以參加教育部所主辦「98 學年度國中籃球聯賽」女生甲級、女生乙級、男生甲級、男生乙級共 337 位國中籃球教練爲研究對象。

二、研究工具

(一) 問卷初稿之編製

本研究以自編之「國中籃球教練知覺角色衝突與組織承諾調查問卷」爲研究工

具。第一部份「國中籃球教練角色衝突量表」，係採用 Kahn, Wolfe, Quinn, & Snoek (1964) 所提出角色衝突之「角色間衝突」、「角色內衝突」、「角色與人格間的衝突」、「理想與現實間的衝突」等 4 個評量構面，並參考姚良志 (2007)、葉競聲 (2003) 等人之研究工具編製而成，受試者在本量表之得分愈高，代表其對於角色衝突之知覺程度愈高；第二部份「國中籃球教練組織承諾量表」，是以 Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974) 所編製的組織承諾問卷 (O. C. Q.) 為基礎，採用「努力意願」、「留職意願」、「組織認同」等 3 個構面，並參考李豐安 (2003)、楊崑壬 (2000)、蘇獻宗 (2001) 等人之研究工具編製而成，受試者在本量表之得分愈高，代表其組織承諾愈高；研究工具第三部份為「國中籃球教練基本資料」，包含了受試者之性別、年資、參賽組別、學校規模等 4 個題目。

(二) 研究工具之信、效度

研究工具於預試結束後，採用決斷值檢定與相關係數來進行項目分析，除確認預試題項能夠符合鑑別力之要求外，並進行因素分析及信度分析以驗證研究工具之信、效度。項目分析結果，預試問卷兩個分量表所有題項之決斷值均高於 3.5，且達顯著水準 ($p < .01$)，與總分之相關亦均高於 .40，顯示所有題項均具有鑑別度；在進行因素分析之前，先進行 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 分析，「國中籃球教練角色衝突量表」之 KMO 值為 .878，「國中籃球教練組織承諾量表」之 KMO 值為 .862，顯示兩個量表均適合進行因素分析；因素分析以主成份分析法 (principal component) 來抽取因素，再以斜交轉軸求取轉軸之後之因素負荷量 (factor loading)，以保留特徵值大於 1 的因素，並將負荷量小於 .30 之題項刪除，「國中籃球教練角色衝突量表」之 4 個構面 24 個題項均符合選題標準，4 個構面共可以解釋 66.17% 之總變異量，「國中籃球教練組織承諾量表」之 3 個構面 15 個題項亦全數符合選題標準，3 個構面共可以解釋 62.89% 之總變異量，顯示本研究工具有良好的建構效度；信度分析結果，研究工具兩個分量表各構面及整體量表之 Cronbach α 值均介於 .82 與 .89 之間，顯示本研究工具之內部一致性頗佳，具有良好的信度。

三、實施程序

(一) 預試

本研究於 98 年 10 月期間進行預試，採簡單隨機抽樣方式進行預試對象之選取，分別抽取臺北縣市、臺中縣市、臺南縣市、高雄縣市共計 100 位國中籃球教練為預試對象，計回收有效問卷 79 份，有效問卷回收率為 79%。

(二) 正式問卷調查

本研究以參加教育部所主辦「98 學年度國中籃球聯賽」之 337 位籃球教練為研究對象，由研究者於 98 年 11 月至 99 年 3 月甲、乙級資格賽、預賽、決賽期間，至各比賽場地發放問卷，並敦請各籃球教練於現場填寫完畢後立即回收，共發出調查問卷 337 份，回收有效問卷 312 份，有效問卷回收率為 92.58%。

四、統計分析

本研究採用 SPSS for Windows 8.0 版統計套裝軟體進行資料分析與驗證，主要採用描述性統計分析、*t* 檢定、單因子變異數分析、皮爾遜積差相關、逐步多元迴歸等統計方法。

參、結果與討論

一、國中籃球教練知覺角色衝突與組織承諾現況分析

(一) 國中籃球教練知覺角色衝突之現況分析

國中籃球教練在整體量表之單題平均得分為 3.24，屬於中上程度；國中籃球教練在「角色間衝突」構面之單題平均得分 3.43 最高，其次依序為「角色內衝突」(3.30)、「角色與人格間的衝突」(3.16) 與「理想與現實間的衝突」(3.08) 構面，均屬中上程度（詳表一）。整體而言，國中籃球教練知覺到中高程度的角色衝突，可能與國民中學體育教師在學校必須同時扮演多重角色，以及高度的工作負荷量有關（林明珠、林麗華，2005；姚良志，2007）。而由角色衝突各構面之知覺程度而

言，國中籃球教練對於「角色間衝突」有較明顯的感受，應與其在學校必須扮演「體育教師」、「運動教練」，甚至「體育行政人員」等角色，在家庭中又必須扮演「父母」、「子女」、「夫妻」等多種角色（林明珠、林麗華，2005），並因為各角色之不同期望，而造成角色與角色之間的衝突有關；此外，國中籃球教練對於「角色內衝突」亦有明顯的感受，可能與籃球教練在執行其角色功能時，受到來自於校長、同事、學生等對於籃球教練所扮演的角色之不同期望，並要求籃球教練之行爲符合其期望或需求所致（林明珠、陳世恩，2007，12月）。

表一 「國中籃球教練知覺角色衝突量表」之得分一覽表

構面	題數	構面 平均得分	標準差	單題 平均得分
角色間衝突	6	20.56	2.57	3.43
角色內衝突	6	19.78	2.49	3.30
角色與人格間的衝突	6	18.97	2.45	3.16
理想與現實間的衝突	6	18.47	2.39	3.08
整體角色衝突	24	77.78	7.89	3.24

（二）國中籃球教練組織承諾之現況分析

國中籃球教練在整體量表之單題平均得分爲 3.38，屬於中上程度；國中籃球教練在「留職意願」構面之單題平均得分 3.48 最高，其次依序爲「努力意願」（3.38）與「組織認同」（3.27）構面，均屬中上程度（詳表二）。整體而言，國中籃球教練能夠認同學校組織的目標與價值，願意爲維護學校組織利益而奉獻心力，並明確希望能夠繼續成爲學校中的一份子；而由組織承諾各構面來看，籃球教練之組織承諾較偏重在「留職意願」構面，可能與目前大環境不景氣，失業率偏高，教職工作相較於社會上其他行業，屬於較爲穩定之工作（風貞豪、何若湯，2005），而讓籃球教練有較高程度的留職意願；但籃球教練在「組織認同」構面則仍有提升的空間，因此，國中行政主管應增加籃球教練對於組織之認同感，以提高籃球教練整體組織承諾。

表二 「國中籃球教練組織承諾量表」之得分一覽表

構面	題數	構面平均得分	標準差	單題平均得分
努力意願	5	16.92	2.26	3.38
留職意願	5	17.40	2.31	3.48
組織認同	5	16.34	2.22	3.27
整體 組織承諾	15	50.66	5.42	3.38

二、背景變項在國中籃球教練知覺角色衝突之差異分析

女性籃球教練在「角色間衝突」($t=-2.55, p<.01$) 與「角色內衝突」($t=-2.67, p<.01$) 構面之得分均顯著高於男性籃球教練，可能是女性籃球教練除了在學校必須扮演教師與教練的角色外，在家庭中還必須扮演其他角色，更容易造成教學、行政與生活上的壓力，而需經常調適角色期望與現實之間的落差（林明珠、林麗華，2005；姚良志、盧俊宏，2007），因而知覺到較高程度的角色衝突。不同年資之籃球教練，對於「角色內衝突」($F=2.89, p<.01$)、「角色與人格間的衝突」($F=3.12, p<.01$) 與「理想與現實間的衝突」($F=3.21, p<.01$) 等構面之知覺程度有顯著差異，年資為「5 年以下」之籃球教練，對於「角色內衝突」、「角色與人格間的衝突」與「理想與現實間的衝突」等構面之知覺程度均顯著高於年資為「21 年以上」之籃球教練，可能與新進教師容易對於自身的理想抱負與現實教育情形感覺到落差，且資深教師較懂得調適心態來因應壓力（吳政融，2002；游肇賢，2003），而讓資淺籃球教練知覺到較高程度的角色衝突。

不同參賽組別之籃球教練，在整體角色衝突以及角色衝突各構面之得分並無顯著差異。服務於不同學校規模之籃球教練，在整體角色衝突以及角色衝突各構面之得分亦無顯著差異，與游肇賢（2003）之研究結果相類似，顯示參賽組別與學校規模，並不會影響國中籃球教練所知覺之角色衝突。

三、背景變項在國中籃球教練組織承諾之差異分析

不同年資之籃球教練，在「留職意願」($F=3.21, p<.01$) 與「組織認同」($F=3.01,$

$p < .01$) 等構面之得分有顯著差異，年資為「21 年以上」之資深籃球教練有較高的組織承諾，可能由於年資愈久，教師對於學校會有更多感情與認同，且隨著年齡愈長，轉換跑到至其他職業或是到其他學校的可能性也愈低（牟鍾福，2002；張惠英，2001），而讓資深籃球教練有較高的組織承諾。服務於不同學校規模之籃球教練，在整體組織承諾以及組織承諾各構面得分有顯著差異，服務於學校規模為「37 班（含）以上」之籃球教練，在整體組織承諾以及組織承諾各構面之得分均顯著高於「12 班（含）以下」之籃球教練，可能與大型學校組織分工細密，工作職掌較明確，且大型學校多分布在都會區或生活機能較理想的地區有關（林政宏，2003；張樵益，2005）。

不同參性別之籃球教練，在整體組織承諾以及組織承諾各構面之得分並無顯著差異，與牟鍾福（2002）、陳怡君（2001）等人之研究結果相類似；不同參賽組別之籃球教練，在整體組織承諾以及組織承諾各構面之得分並亦無顯著差異，顯示參賽組別與學校規模，並不會影響國中籃球教練之組織承諾。

四、國中籃球教練角色衝突與組織承諾之相關分析

本研究以皮爾遜積差相關求出國中籃球教練角色衝突與組織承諾之相關係數。由表三得知，國中籃球教練整體角色衝突以及角色衝突之「角色間衝突」、「角色內衝突」、「角色與人格間的衝突」、「理想與現實間的衝突」等構面，與整體組織承諾以及組織承諾之「努力意願」、「留職意願」、「組織認同」等構面均有顯著負相關。顯示國中籃球教練知覺到愈高程度之角色衝突，則其組織承諾愈低，與林福成（2000）、姚良志（2007）、趙秀真（2003）、駱俊宏（2004）等人之研究結果相符，亦與 Casper, Martin, Buffardi, 與 Erdwins (2002) 以及 Wu 與 Norman (2006) 等國外研究結果相符。

表三 國中籃球教練角色衝突與組織承諾之相關分析摘要表

構面	努力意願	留職意願	組織認同	整體 組織承諾
角色間衝突	-.432*	-.366*	-.298*	-.476*
角色內衝突	-.452*	-.307*	-.176*	-.466*
角色與人格 間的衝突	-.465*	-.398*	-.189*	-.458*
理想與現實 間的衝突	-.216*	-.348*	-.323*	-.381*
整體 角色衝突	-.510*	.473*	-.358*	-.597*

* $p < .01$

五、國中籃球教練知覺角色衝突對於整體組織承諾之預測分析

本研究採用逐步多元迴歸分析，以國中籃球教練角色衝突之「角色間衝突」、「角色內衝突」、「角色與人格間的衝突」、「理想與現實間的衝突」等構面為預測變項，以籃球教練整體組織承諾為效標變項，來探討國中籃球教練角色衝突對於組織承諾之預測力。由表四得知，國中籃球教練角色衝突之三個構面對於整體組織承諾均具有顯著預測力，其投入順序依序為「角色間衝突」、「角色內衝突」與「角色與人格間衝突」，共可以解釋整體組織承諾 32.7%之變異量，其中以「角色間衝突」構面有最大的解釋力，其解釋量為 22.8%；而由各預測變項之 β 係數來看，各預測變項之 β 係數均為負值，可知國中籃球教練知覺角色衝突之「角色間衝突」、「角色內衝突」與「角色與人格間衝突」等預測變項，對於籃球教練整體組織承諾之影響均具有負向的影響力，與林福成（2000）、姚良志（2007）、趙秀真（2003）、駱俊宏（2004）等人之研究結果相符，亦與 Casper, Martin, Buffardi, 與 Erdwins (2002) 以及 Wu 與 Norman (2006) 等國外研究結果相符。

表四 國中籃球教練知覺角色衝突對整體組織承諾之迴歸分析摘要表

預測變項 投入順序	迴歸係數 <i>R</i>	決定係數 <i>R</i> ²	<i>R</i> ² 增加量	<i>F</i> 值	<i>β</i> 係數
1. 角色間衝突	.478	.228	.228	55.952*	-.328
2. 角色內衝突	.558	.311	.083	48.236*	-.279
3. 角色與人格間的衝突	.572	.327	.016	35.558*	-.211

**p*<.01

肆、結論與建議

一、結論

整體而言，國中籃球教練知覺到中高程度的角色衝突，其中對於「角色間衝突」有較明顯的感受，應與其在學校、家庭中必須同時扮演多種角色有關；國中籃球教練對於「角色內衝突」亦有明顯的感受，可能與籃球教練在執行其角色功能時，受到來自於校長、同事、學生等對於籃球教練所扮演的角色之不同期望，並在期望與現實之間產生落差所致。國中籃球教練之整體組織承諾屬於中上程度，顯示國中籃球教練能夠認同學校組織的目標與價值，願意為維護學校組織利益而奉獻心力，並明確希望能夠繼續成為學校中的一份子；籃球教練之組織承諾較偏重在「留職意願」構面，可能與目前就業市場不景氣，且教職工作較穩定有關；但籃球教練在「組織認同」構面則仍有提升的空間。

女性籃球教練在「角色間衝突」與「角色內衝突」構面之得分均顯著高於男性籃球教練，可能與女性籃球教練在家庭中還必須扮演其他角色，更容易造成教學、行政與生活上的壓力，而需經常調適角色期望與現實之間的落差有關；資深籃球教練對於角色衝突部分構面之知覺程度顯著高於資淺籃球教練，可能與新進教師容易對於自身的理想抱負與現實教育情形感覺到落差，且資深教師較懂得調適心態來因應壓力有關。年資為「21 年以上」之資深籃球教練有較高的組織承諾，可能由於年資愈久，教師對於學校會有更多感情，且隨著年齡愈長，轉換跑到的可能性也愈低有關。服務於大型學校之籃球教練，在整體組織承諾以及組織承諾各構面之得分均顯著高於小型學校之籃球教練，

可能是大型學校組織分工細密，工作職掌較明確，且與大型學校多分布在都會區或生活機能較佳的地區有關。

皮爾遜積差相關之結果證實，國中籃球教練知覺到愈高程度的角色衝突，則其組織承諾愈低；逐步多元迴歸分析結果亦證實，國中籃球教練知覺角色衝突之三個構面對於整體組織承諾均具有顯著負向的預測力，其中以「角色間衝突」構面有最大的解釋力。因此，本研究結果也顯示，國中籃球教練所知覺之角色衝突，除了與其組織承諾具有負向關係外，亦對於其組織承諾有負向的預測力。

二、建議

本研究發現，籃球教練知覺到中高程度的角色衝突，因此，建議籃球教練應用健康的心態來面對角色衝突，並適度參與休閒活動，藉由休閒活動對於壓力的紓解，減輕因為長期處於角色衝突情境下，對於身心所產生的負面影響。此外，本研究發現，「角色間衝突」來自於籃球教練在扮演不同角色時，因為每個角色間的期望不同，而導致角色衝突的狀況，因此，建民中學可藉由親子活動的辦理，讓家人瞭解籃球教練的工作情形，以及籃球教練在家庭與工作上可能遭遇的困境與衝突，俾給予籃球教練多的支持，以消弭其所知覺之「角色間衝突」；國民中學也應鼓勵籃球教練積極參與研習與進修，以強化籃球教練的專業知能，減少因為專業能力不足所引發之角色衝突。籃球教練所知覺之「角色內衝突」來自於校長、同事、學生等對於籃球教練所扮演的角色之不同期望，由於重視智育、追求升學率是目前的主流價值，導致籃球教練在工作上面臨到來自於學生、同儕甚至校長之干擾與壓力，因此，國中校長應以身作則，重視學校體育，落實學校體育正常化，以降低籃球教練所知覺之「角色內衝突」。

本研究發現，女性、資淺之籃球教練對於角色衝突之知覺程度較高；資深、服務於大型學校之籃球教練有較高程度的組織承諾；此外，研究亦發現，國中籃球教練角色衝突與組織承諾之間存在負相關，且角色衝突各構面對於整體組織承諾亦具有負向預測力。因此，建議國中行政主管應視背景變項對於籃球教練知覺角色衝突以及組織承諾之影響，並充分瞭解差異產生之原因，俾採取適當策略，藉以降低國中籃球教練對於角色

衝突之知覺程度，進而增加其組織承諾。

參考文獻

- 牟鍾福（2002）。國中體育教師組織正義與組織信任對組織承諾影響之研究。未出版博士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 李豐安（2003）。中等學校排球教練組織承諾與專業承諾之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 吳政融（2002）。大學體育教師工作壓力及因應方式之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 林明珠、林麗華（2005）。體育教師兼任行政工作之角色衝突研究-以臺南縣市國民中學為例。嘉南學報，31，444-453。
- 林明珠、陳世恩（2007，12月）。高中職體育組長角色衝突與職業倦怠關係之研究[摘要]。2007年體育運動學術團體聯合年會暨學術研討會，中國文化大學。
- 林政宏（2003）。國民小學教師覺知教育改革壓力、組織承諾與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 林福成（2000）。政風機構人員角色衝突與組織承諾之關係-高雄屏東三縣市之研究。未出版碩士論文，國立中山大學，高雄市。
- 姚良志（2007）。國小體育教師角色衝突與組織承諾之研究。未出版碩士論文，國立臺灣體育大學（桃園），桃園縣。
- 姚良志、盧俊宏（2007）。已婚女性體育教師角色衝突與調適之探索研究。身體文化學報，5，189-211。
- 風貞豪、何若湯（2005）。臺北縣國民小學體育教師工作壓力與組織承諾關係之研究。東南學報，29，379-389。
- 張惠英（2001）。國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東師範學院，屏東市。

- 張樵益 (2005)。國民小學校長道德領導與教師組織承諾之研究。未出版碩士論文，國立台中師範學院，臺中市。
- 許瓊云 (1992)。體育教師之工作倦怠及因應策略。臺灣省學校體育，10，40-44。
- 陳怡君 (2001)。職業學校校長領導行為與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。
- 陳優華、許光庶 (2008)。橄欖球教練身兼體育老師雙重角色之探討。運動知識學報，5，122-128。
- 游肇賢 (2003)。國中兼任行政工作教師角色衝突與工作滿意之調查研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 楊崑壬 (2000)。國民小學田徑教練工作價值觀與組織承諾之研究。未出版碩士論文，臺北市立師範學院，臺北市。
- 葉競聲 (2003)。國中體育教師角色衝突與工作滿意關係之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。
- 趙秀真 (2003)。公立大專校院會計單位組織文化、角色壓力與組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。
- 鄭志富 (2004) 體育行政與管理。臺北市：師大書苑。
- 鄭俊傑 (2006)。大專院校棒球教練領導行為與選手組織承諾之研究。未出版碩士論文，臺北市立體育學院，臺北市。
- 駱俊宏 (2004)。臺灣南部地區男性護理人員角色壓力、組織承諾與離職傾向之相關研究。未出版碩士論文，樹德科技大學，高雄縣。
- 蘇獻宗 (2001)。國小排球教練組織承諾與專業承諾現況及其相關之研究。未出版碩士論文，國立臺灣體育學院，桃園縣。
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99-108.
- Gehrke, N. J. (1982). A grounded theory study of beginning teachers' role personalization

through reference group relations. *Journal of Teacher Education*, 32, 6-16.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.

Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5-42.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technician. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Wu, L., & Norman, I. J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26(4), 304-314.

