

體育組長角色衝突與組織承諾關係之研究 —以花東地區國民小學為例

台北海洋技術學院

王聖文*#

黃致豪

林高正

摘要

本研究旨在探討國小體育組長角色衝突與組織承諾的現況，並比較不同背景變項的體育組長，在角色衝突與組織承諾之差異情形，以及兩者之間的關係。本研究以花東地區國小體育組長為研究對象，採用問卷調查方式，並以自編問卷為研究工具，共發出研究問卷 198 份，回收有效問卷 152 份，有效問卷回收率為 76.77%，所得資料以 SPSS 統計軟體執行分析以驗證研究假設，獲得以下結論：國小體育組長所知覺之角色衝突屬於中等程度；國小體育組長之組織承諾屬於中高程度；年資、學歷以及學校規模等背景變項在體育組長知覺之角色衝突並無顯著差異存在，但在性別與婚姻狀況則有顯著差異存在；婚姻狀況、學歷以及學校規模等背景變項在體育組長之組織承諾並無顯著差異存在，但在性別與年資則有顯著差異存在；國小體育組長所知覺之角色衝突對於組織承諾具有解釋力。

關鍵詞：體育組長、角色衝突、組織承諾

*第一作者

#通訊作者

A Study of the Correlation between Role Conflict and Job Satisfaction of Elementary School Athletic Directors: The Case of Hualien and Taitung Areas

Abstract

The purposes of this study were to understand the current situation of role conflict and organizational commitment of elementary school athletic directors in Hualien and Taitung areas, and the relationships between them. The method adopted in the research was questionnaire survey. The subjects included 198 athletic directors from elementary schools in Hualien and Taitung areas. Based on questionnaires from 152 athletic directors, the collected data were analyzed through SPSS software, the main findings are as follows: 1. The perception level of athletic directors' role conflict is rated average. 2. The perception level of athletic directors' organizational commitment is rated above average. 3. Athletic directors' background variables on athletic directors' role conflict: gender and martial status result in significant difference, while seniority, educational background, and school size show no significant difference. 4. Athletic directors' background variables on athletic directors' organizational commitment: gender and seniority result in significant difference, while martial status, educational background, and school size show no significant difference. 5. The perception of 'administrative role conflict' can significantly predict athletic directors' organizational commitment.

Key words: athletic directors, role conflict, organizational commitment

壹、緒論

一、研究背景

學校行政是教育行政的重要環節，是推動教育的動力（吳國正，2003）。因此，學校體育政策能否順利推行，學校體育目標能否實現，端視學校體育行政之執行力而定，在此當中，體育組長即扮演關鍵性的角色。

目前學校體育行政職務多由體育教師兼任，而教師兼任行政職務，必須同時扮演行政角色、專業角色、社會角色及教學角色，此種多重角色的扮演是形成角色衝突的主要來源（林明珠、林麗華，2005；林福成，2000）；林明珠、林麗華（2005）、林明珠、陳世恩（2007）、姚良志（2007）等人研究發現，體育教師兼任行政職務容易產生角色衝突的情形；Kahn, Wolfe, Quinn, Snoke, 與 Rosenthal (1964) 認為，角色衝突是個人對於情境中所要扮演的角色與自我價值體系所產生之衝突，或是同時扮演兩個以上的角色，在角色之間所產生之矛盾與衝突。角色衝突如未能有效地疏導、應變，容易形成個人工作壓力來源，並降低工作績效（Lankau, Carlson, & Neilson, 2006；Urbanus, 1983；陳碧君，2004）。因此，體育組長如知覺到高度的角色衝突，將會降低其工作效率，進而影響學校體育之推展。

姚良志（2007）、陳增朋（2001）、張政治、王聖文、白春榮、沈宗仁（2009）等人研究發現，體育教師（組長）具有中高程度的組織承諾，由於組織承諾代表教師與學校的一種聯結，教師對學校的承諾不僅可做為組織效能的指標，更能有效預測教師績效、出勤率與留職率（陳怡君，2000），因此，體育組長對於學校的認同與投入的程度，便成為影響學校體育行政效率之重要因素。綜上，國小體育組長在多重角色扮演的情況下，是否會產生角色衝突，其所知覺之角色衝突是否會進一步影響其組織承諾，進而對於學校體育推展產生負面影響，也成為本研究之主要動機。因此，本研究即以花東地區之國小體育組長為研究對象，來探討國小體育組長角色衝突與組織承諾之關係，期能將研究結果提供給教育行政機關與國民小學，以提昇國小體育組長之組織承諾。

二、研究目的

- (一) 探討國小體育組長知覺角色衝突之現況。
- (二) 探討國小體育組長組織承諾之現況。
- (三) 探討背景變項在國小體育組長知覺角色衝突之差異情形。
- (四) 探討背景變項在國小體育組長組織承諾之差異情形。
- (五) 探討國小體育組長知覺角色衝突與組織承諾之關係。

三、研究限制

本研究以花東地區國小體育組長為研究對象，所得研究結果僅限於解釋花東地區國小體育組長角色衝突與組織承諾之現況與關係，不宜過度推論。

貳、研究方法

一、研究對象

本研究以九十七學年度任職於花東地區國民小學之體育組長為研究對象。

二、研究工具

本研究採用自編問卷為研究工具，問卷命名為「國小體育組長角色衝突與組織承諾關係之研究問卷」，採用 Likert 五點量表計分，依受試者在問卷填答選項「非常同意」至「非常不同意」分別給予 5 至 1 分，得分愈高表示體育組長知覺到愈高程度之角色衝突與組織承諾。

第一部份「體育組長角色衝突量表」初稿之編製，是以 Kahn (1964) 等所提出之角色中介模式為基礎，並參考游肇賢 (2003)、涂燕玲 (2003) 等人所編製有關教師兼任行政職務角色衝突之研究工具，採用「教學角色衝突」、「行政角色衝突」、「專業角色衝突」、「社會角色衝突」等 4 個構面 28 個題項來評量國小體育組長之角色衝突。項目分析採用皮爾森積差相關 (Pearson Product-moment Correlation) 與內部一致性效標法

(Criterion of Internal Consistency) 等兩種統計方法進行，分別求得各題項之決斷值 (CR)、顯著性及各題項與總分之相關係數，並以 CR 值高於 3.0，且差異達 .05 之顯著水準作為篩選題項之依據 (吳明隆，2000)，除第 16 題未達顯著水準予以刪除外，其餘 27 題均達顯著水準，顯示本量表能鑑別出不同受試者的反應程度。而在進行因素分析之前，先進行 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 分析，所得 KMO 值為 0.862，顯示本量表適合進行因素分析；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 (吳明隆，2000)，共萃取出 4 個因素，符合原量表初稿之評量構面，並刪除因素負荷量小於 .30 之題項 2 題，所萃取出之 4 個因素可以解釋總變異量之 56.87%，故本量表具有不錯的建構效度。此外，信度分析之結果，「體育組長角色衝突量表」總量表之 Cronbach α 係數為 .86，係數介於 .83-.86 之間，吳明隆 (2000) 指出， α 係數值界於 .80 至 .90 代表量表具有良好的穩定性，顯示本量表亦具有良好的信度。

第二部份「體育組長組織承諾量表」初稿之編製，主要是以 Porter, Steers, Mowday, 與 Boulian (1974) 所發展的「組織承諾量表」為基礎，並參考牟鍾福 (2002)、林月盛 (2002)、陳增朋 (2001) 等人有關教師組織承諾之研究工具，採用「組織認同」、「努力意願」與「留職傾向」等 3 構面 18 個題項來評量國小體育組長之組織承諾。項目分析之結果，所有題項之 CR 值均大於 4.0，且差異均達顯著水準 ($p < .01$)，顯示本量表能鑑別出不同受試者的反應程度。而在進行因素分析之前，先進行 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 分析，所得 KMO 值為 0.895，顯示本量表適合進行因素分析，因素分析結果，共萃取出 3 個因素，符合原量表初稿之評量構面，所萃取出之 3 個因素可以解釋總變異量之 58.38%，故本量表具有不錯的建構效度。此外，信度分析之結果，「體育組長組織承諾量表」總量表之 Cronbach α 係數為 .87，係數介於 .82-.88 之間，顯示本量表亦具有良好的信度。

三、實施方式

本研究於九十七年十月實施預試，隨機抽取花東地區 100 位國小體育組長為預試樣本，計回收有效預試問卷 86 份。正式問卷調查於九十八年一月實施，以花東地區國小體育組長為研究對象，由研究者先行電話聯繫各校體育組長，再將研究問卷採掛號方式郵寄各國民小學，並附上填答說明及回郵信封，共發出研究問卷 198 份，回收有效問卷 152 份，有效問卷回收率為 76.77%。

四、資料處理

本研究採用 SPSS for Windows 10.0 版統計軟體進行資料分析，包含描述性統計、*t* 檢定、單因子變異數分析、逐步多元迴歸分析等統計方法。

參、結果與討論

一、國小體育組長角色衝突之現況分析

由表一可以看出，國小體育組長在「體育組長角色衝突量表」之單題平均得分為 3.03，接近量表選項之「沒意見」，顯示國小體育組長對於整體角色衝突的知覺屬於中等程度，與謝金青（1991）之研究結果相類似。體育組長在「行政角色衝突」構面之得分最高，顯示體育組長對於其行政作為難以踐履產生較高度之困擾，究其原因，可能與行政工作難為，且行政業務在師資培育階段並未強化，故其行政知能普遍不足有關（游肇賢，2003）；體育組長在「教學角色衝突」構面之得分排序第二，顯示體育組長在進行教學時容易受到其他角色之干擾，而對於體育教學難以踐履感受到相當程度的困擾，也顯示體育教師兼任行政職務，確實會影響體育教學（林明珠、林麗華，2005）；體育組長在「專業角色衝突」構面之得分排序第三，顯示體育組長對其所持的體育專業、態度與行為難以踐履所感受到的困擾程度較低，可能與體育組長從事體育教學與行政工作，本身即具備體育專業知能，在工作上有充分發揮的空間（姚良志，2007），而對於「專業角色衝突」構面之感受程度較低；體育組長在「社會角色衝突」構面之得分最低，

則顯示體育組長對於社會教育角色職責之履行較不感到困擾，可能與學校體育事務較常與社會活動結合有關，而讓體育組長在「社會角色衝突」構面感受到較低程度之衝突。

表一 國小體育組長知覺整體與各構面角色衝突之統計分析摘要表

構面	題數	構面平均得分	標準差	單題平均得分	排序
教學角色衝突	7	21.50	3.56	3.07	2
行政角色衝突	6	18.76	3.12	3.12	1
專業角色衝突	7	20.90	3.36	2.98	3
社會角色衝突	5	14.69	2.87	2.93	4
整體角色衝突	25	75.84	10.26	3.03	

二、國小體育組長組織承諾之現況分析

由表二可以看出，國小體育組長在「體育組長組織承諾量表」之單題平均得分為 3.39，介於量表選項「沒意見」與「同意」之間，顯示國小體育組長之整體組織承諾屬於中高程度。體育組長在「努力意願」構面之得分最高，與牟鍾福(2002)、陳增朋(2001)、蘇獻宗(2001)等人之研究發現，體育教師與運動教練之組織承諾以「努力意願」構面得分最高之結果相類似，也顯示體育從業人員，均願意為所屬學校組織投注高度的努力，實為可喜之現象；體育組長在「組織認同」構面之得分排序第二，顯示體育組長對於學校體育目標亦存有相當程度的認同感，對於學校亦有良好的評價與向心力，與張政治、王聖文、白春榮、沈宗仁(2009)之研究結果相符，可能與體育教師(組長)具備公務人員身份，對於組織有良好的向心力，亦不願意輕易轉換工作有關；體育組長在「留職傾向」構面之得分最低，顯示體育組長對於維持組織成員的身份並未具有強烈的意願，可能與近年教育改革以及九年一貫課程之實施，增加了教師對於未來的不確定感(詹萬廷，2002)，而降低體育組長對於「留職傾向」構面之組織承諾。

表二 國小體育組長整體與各構面組織承諾之統計分析摘要表

構面	題數	構面平均得分	標準差	單題平均得分	排序
留職傾向	6	19.61	3.23	3.27	3
組織認同	6	20.32	3.39	3.39	2
努力意願	6	21.17	3.52	3.53	1
整體組織承諾	18	61.10	8.26	3.39	

三、背景變項在體育組長知覺角色衝突之差異分析

研究結果發現，女性體育組長在「教學角色衝突」($t=-2.36, p<.01$)、「行政角色衝突」($t=-2.28, p<.01$)、「專業角色衝突」($t=-2.58, p<.01$)、「社會角色衝突」($t=-2.43, p<.01$)等構面以及整體角色衝突($t=-3.38, p<.01$)之得分均顯著高於男性體育組長(詳表三)，可能由於傳統社會普遍看法偏向鼓勵男性在面對家庭與事業衝突時以事業為重，導致女性在工作上必須作較大的取捨、調整甚至讓步(鄭秀足，2000)，而讓女性體育組長知覺到較高程度之角色衝突；未婚體育組長在「教學角色衝突」($t=-2.75, p<.01$)、「行政角色衝突」($t=-2.38, p<.01$)等構面以及整體角色衝突($t=-3.12, p<.01$)之得分顯著高於已婚體育組長(詳表四)，顯示婚姻與家庭的親情及歸屬感有助於角色衝突的調適(游肇賢，2003；Morash, 2006)，而降低已婚體育組長所知覺之角色衝突。但不同年資、學歷以及學校規模的體育組長，對於整體角色衝突以及角色衝突各構面之知覺並無顯著差異。

表三 性別在體育組長角色衝突之 *t* 考驗分析結果摘要表

構面	性別	人數	平均得分	標準差	t 值
教學角色衝突	男性	116	21.25	4.85	-2.36*
	女性	36	22.31	4.92	
行政角色衝突	男性	116	18.55	4.55	-2.28*
	女性	36	19.43	4.63	
專業角色衝突	男性	116	20.61	4.39	-2.58*
	女性	36	21.83	4.48	
社會角色衝突	男性	116	14.52	4.59	-2.43*
	女性	36	15.23	4.71	
整體角色衝突	男性	116	74.93	24.23	-3.38*
	女性	36	78.80	26.12	

* $p < .01$

表四 婚姻狀況在體育組長角色衝突之 *t* 考驗分析結果摘要表

構面	婚姻狀況	人數	平均得分	標準差	t 值
教學角色衝突	已婚	121	21.24	4.84	-2.75*
	未婚	31	22.51	4.98	
行政角色衝突	已婚	121	18.57	4.56	-2.38*
	未婚	31	19.52	4.61	
整體角色衝突	已婚	121	75.26	24.35	-3.12*
	未婚	31	78.12	25.97	

* $p < .01$

四、背景變項在體育組長組織承諾之差異分析

研究結果發現，男性體育組長在「努力意願」 ($t=3.08, p < .01$) 構面之得分顯著高

於女性體育組長（詳表五），由於女性教師必須面對身為人師與賢妻良母的角色衝突 (Wasti, 2005)，難以在下班後留在學校繼續犧牲奉獻的為學校工作（陳怡君，2000），可能因此讓女性體育組長之努力意願顯著較低。不同年資之體育組長，在「努力意願」 ($F=3.51, p<.01$)、「留職傾向」 ($F=3.79, p<.01$) 等構面之知覺有顯著差異（詳表六），整體而言，年資 21 年以上之體育組長，在「留職傾向」與「努力意願」構面之得分顯著高於年資為 5 年以下與 6-10 年之體育組長，可能由於資淺教師會有較高的意願轉換工作、進修、或請調至離家較近的學校服務，致使其留職意願較低（陳怡君，2000），此外，資深教師已累積了豐富教學經驗，加上在學校中因年長而較受尊重（陳湘琬，2004），可能因此讓資深體育組長有較高的努力意願與留職傾向。但不同婚姻狀況、學歷以及學校規模的體育組長，對於整體組織承諾以及組織承諾各構面之知覺並無顯著差異。

表五 性別在體育組長組織承諾之 *t* 考驗分析結果摘要表

構面	性別	人數	平均得分	標準差	<i>t</i> 值
努力意願	男性	116	21.50	3.59	3.08*
	女性	36	20.12	3.28	

* $p<.01$

表六 年資在體育組長組織承諾之變異數分析摘要表

構面	年資	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffe 事後比較
留職傾向	A. 5 年以下	36	19.48	3.23	3.51*	D>A D>B
	B. 6-10 年	43	19.12	3.15		
	C. 11-20 年	47	19.62	3.25		
	D. 21 年以上	26	20.58	3.32		
努力意願	A. 5 年以下	36	20.57	3.43	3.79*	D>A D>B
	B. 6-10 年	43	21.01	3.48		
	C. 11-20 年	47	21.23	3.55		
	D. 21 年以上	26	22.16	3.66		

* $p<.01$

五、國小體育組長角色衝突對於整體組織承諾之預測分析

由 Pearson 積差相關的結果來看（詳表七），國小體育組長整體角色衝突以及角色衝突各構面，與整體組織承諾以及組織承諾各構面呈顯著負相關，亦即國小體育組長知覺到愈高程度的角色衝突，其組織承諾就愈低。多元逐步迴歸分析之結果發現，國小體育組長角色衝突之「行政角色衝突」、「教學角色衝突」、「專業角色衝突」等三個構面共可以解釋體育組長整體組織承諾之 40.7%，且標準化迴歸係數 B 均為負值（詳表八），顯示國小體育組長角色衝突之「行政角色衝突」、「教學角色衝突」、「專業角色衝突」等三個構面對於體育組長整體組織承諾具有負向之解釋力，其中又以「行政角色衝突」構面有最大的解釋力，其解釋量為 39.2%。此一研究結果，與林福成（2000）、杜佩蘭（1998）、Mohr & Puck (2007) 等人之研究結果相類似，因此，如果能夠降低體育組長對於「行政角色衝突」構面之知覺，就能夠有效提高體育組長之整體組織承諾。

表七 體育組長角色衝突與組織承諾之積差相關分析表

構面	教學 角色衝突	行政 角色衝突	專業 角色衝突	社會 角色衝突	整體 角色衝突
留職傾向	-.51*	-.54*	-.58*	-.65*	-.67*
組織認同	-.52*	-.55*	-.44*	-.52*	-.57*
努力意願	-.48*	-.60*	-.21*	-.31*	-.56
整體組織承諾	-.61*	-.69*	-.59*	-.67*	-.66*

* $p < .01$

表八 體育組長角色衝突各構面對整體組織承諾之多元逐步迴歸分析摘要表

預測變項 投入順序	決定係數 R^2	R^2 改變量	F 值	標準化迴歸係數 B
1. 行政角色衝突	.392	---	499.768*	-.439
2. 教學角色衝突	.403	.011	262.187*	-.146
3. 專業角色衝突	.407	.004	177.105*	-.098

* $p < .01$

肆、結論與建議

一、結論

- (一) 國小體育組長對於整體角色衝突的知覺屬於中等程度，且在「行政角色衝突」構面之得分最高，但在「社會角色衝突」構面之得分最低，顯示體育組長對於其行政作為難以踐履產生較高度之困擾，可能與行政工作難為，且行政業務在師資培育階段並未強化，故其行政知能普遍不足有關。
- (二) 國小體育組長之整體組織承諾屬於中高程度，且在「努力意願」構面之得分最高，參照相關之研究結果顯示，我國體育從業人員，均願意為所屬學校組織投注高度的努力，實為可喜之現象，但國小體育組長在「留職傾向」構面之得分最低，則可能與近年教育改革以及九年一貫課程之實施，增加了教師對於未來的不確定感有關。
- (三) 女性體育組長在整體角色衝突以及角色衝突各構面之得分較高，可能是傳統社會普遍鼓勵女性以家庭為重，而讓女性體育組長知覺到較高度之角色衝突；未婚體育組長在角色衝突部分構面之得分較高，顯示婚姻與家庭的親情及歸屬感有助於角色衝突的調適，而降低已婚體育組長所知覺之角色衝突。
- (四) 男性體育組長在組織承諾「努力意願」構面之得分較高，可能由於女性體育組長必須面對身為人師與賢妻良母的角色衝突，在工作上較難付出額外的心力，而讓女性體育組長之努力意願較低；資深體育組長，在組織承諾之部分構面得分較高，可能由於資淺教師會有較高的意願轉換工作，且資深教師已累積了豐富教學經驗，加上在學校中因年長而較受尊重，而讓資深體育組長有較高的努力意願與留職傾向。
- (五) 國小體育組長角色衝突之「行政角色衝突」、「教學角色衝突」、「專業角色衝突」等三個構面對於體育組長整體組織承諾具有負向解釋力，其中以「行政角色衝突」構面有最大的解釋力，其解釋量為 39.2%。因此，如果能夠降低體育組長對於「行政角色衝突」構面之知覺，就能夠有效提高體育組長之

整體組織承諾。

二、建議

研究結果發現，國小體育組長知覺之角色衝突以「行政角色衝突」構面最為明顯，深究其原因，可能與體育組長在師資培育階段並未強化行政知能有關，因此，教育行政主管機關在師資培育階段時，即應納入行政管理之相關課程，此外，由於體育組長職務之調動頗為頻繁，教育行政主管機關也應責成相關單位（如各體育校院、體育學會等）辦理年度體育組長之進修研習，除了宣導體育政策之外，也應將公文寫作、公文流程、經費核銷等納入課程，讓國小體育組長能夠熟悉行政業務之基本作業與流程，有助減輕其所知覺之角色衝突，並增強組織承諾。

整體而言，女性、未婚之體育組長知覺到較高程度之角色衝突，且女性、資淺之國小體育組長，其組織承諾顯著較低，因此，建議國民小學應重視背景變項對於體育組長知覺角色衝突與組織承諾之影響，給予女性、未婚以及資淺體育組長更多的關懷與輔導，以減輕其所知覺之角色衝突，並增強其組織承諾。

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。未出版之博士論文，台北市，國立台灣師範大學。
- 杜佩蘭（1998）。組織承諾、角色衝突與工作滿足及其相關因素之研究-以高雄市政府主計處外派人員為例。未出版之碩士論文，高雄市，國立中山大學。
- 林月盛（2002）。國民中學教改壓力、組織衝突、權力運用與組織承諾關係之研究。未出版之碩士論文，高雄市，國立高雄師範大學。
- 林明珠、林麗華（2005）。體育教師兼任行政工作之角色衝突研究-以台南縣市國民中學為例。嘉南學報，31，444-453。
- 林明珠、陳世恩（2007）。高中職體育組長角色衝突與職業倦怠關係之研究。2007年體育運動學術團體聯合年會暨學術研討會論文集(頁12-13)，中國文化大學，臺北市。
- 林福成（2000）。政風機構人員角色衝突與組織承諾之關係-以高雄屏東三縣市之研究。未出版之碩士論文，高雄市，國立中山大學。
- 吳明隆（2000）。SPSS 統計應用實務。台北：松崗。
- 吳國正（2003）。國小兼任行政教師其工作特性知覺與工作投入之研究-以台北地區公立學校為例。未出版之碩士論文，台北市，國立台北師範學院。
- 姚良志（2007）。國小體育教師角色衝突與組織承諾之研究。未出版之碩士論文，國立台灣體育大學，台中市。
- 陳怡君（2000）。職業學校校長領導行為與教師組織承諾關係之研究。未出版之碩士論文，彰化市，國立彰化師範大學。
- 陳湘琬（2004）。教師人格特質、工作特性、工作滿足、組織承諾與離職傾向相關性之研究—以南部地區為例。未出版之碩士論文，高雄縣，義守大學。
- 陳碧君（2004）。基隆市政府主計人員角色衝突之研究。未出版之碩士論文，台北市，國立政治大學。
- 陳增朋（2001）。大學校院體育主管領導型態、體育教師內外控取向與體育教師組織承諾關係之研究。未出版之碩士論文，台北市，國立台灣師範大學。

- 涂燕玲 (2003)。國民小學教師角色衝突之研究。未出版之碩士論文，屏東市，國立屏東師範大學。
- 張政治、王聖文、白春榮、沈宗仁 (2009)。國中校長轉型領導與體育組長組織承諾關係之研究。《國北教大體育》，3，126-136。
- 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。未出版之碩士論文，高雄市，國立高雄師範大學。
- 詹萬廷 (2002)。彰化縣國民小學校長行政決定方式對教師組織承諾影響之研究。未出版之碩士論文，台中市，台中市國立台中師範學院。
- 鄭秀足 (2002)。已婚男女研究生學習與家庭衝突、因應策略及社會支持需求之研究。未出版之碩士論文，高雄市，國立高雄師範大學。
- 謝金青 (1991)。國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究。未出版之碩士論文，台北市，國立政治大學。
- 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。未出版之碩士論文，台中市，國立台灣體育學院。
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoke, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Study in role conflict and role ambiguity*. New York: John Wiley.
- Lankau, M. J., Carlson, D. S., & Neilson, T. R. (2006). The mediating influence of roles stressors in the relationship between mentoring and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 308-322.
- Mohr, A. T., & Puck, J. F. (2007). Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. *European Management Journal*, 25(1), 25-35.
- Morash, M. (2006). Gender differences in the predictors of police stress. *Policing*, 29(3), 541-563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Urbanus, C. P. (1983). *Role conflict of teacher-coach: a possibility of conflicting moral values in teaching and coaching*. Unpublished master's thesis. Springfield College, Springfield.

Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.