

國立台東大學體育學系

碩士論文

指導教授：洪煌佳 博士

同儕師徒關係對運動選手組織社會化
之影響

研究生：歐美伶

中華民國九十八年七月

台東市

國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：體育學系碩士班

本班 歐美伶 君

所提之論文

同儕師徒關係對運動選手組織社會化之影響

業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 條件
☐ 博士學位論文

論文學位考試委員會：

符 耀 輝

(學位考試委員會主席)

黃 明 義

洪 煌 佐

(指導教授)

論文學位考試日期：98 年 6 月 27 日

國立台東大學

附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 體育學系碩士班
九十七 學年度第 二 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱：同儕師徒關係對運動選手組織社會化之影響

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

同意	不同意	單 位
☒	☐	國家圖書館
☒	☐	本人畢業學校圖書館
☒	☐	與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

☒同意 ☐不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再授權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
☒	☐	☐	☐

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：洪煌佳 (親筆簽名)

研究生簽名：歐美伶 (親筆正楷)

學 號：9600504 (務必填寫)

日 期：中華民國 98 年 7 月 6 日

1.本授權書(得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載)請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2008/05/29

謝 誌

“ Yes !! I did it! ”

咻！很快的兩年碩班生活。也是我歐某人 25 年的學生生涯感到最快的兩年。在此，對所有曾助吾 N 臂之力的善者，致上無窮盡的謝意。其對象茲分述如下：

～謝謝爸 good、媽 good 的支持與照顧，讓我還能無憂無慮地繼續享受幸福學生生活。 “ You are the best! ”

～感謝洪 sir. 不辭餘力的指導，讓我在充滿歡樂且不失嚴謹的師徒制下，融入體育系並社會化的學習。

～感謝三舅及諸位親戚的大力支持及肯定，促使在他鄉的我，仍然堅持的動力。

～感謝 5F 研究室的好夥伴，有你們的陪伴，我的研究不孤獨。

～謝謝在本研究範圍與限制之外的友人：若萱、宛琳、怡客幫等。碩班的歐：「好久沒大笑了。」但，有你們的地方，感到特別放鬆和溫馨。

最後，謝謝親愛的弟弟-歐道，提供隨時且及時的線上協助，讓我體認到台大電機系宅男的威力。 “My brother, my good friend.”

以上。

p.s. 更多的善者，我也會放在心裡，再次由衷的謝謝你們。

～ THANK YOU, DEAR ALL ～

歐美伶 謹誌

2009.07

同儕師徒關係對運動選手組織社會化之影響

摘要

本研究旨在探討同儕師徒關係對運動選手組織社會化的影響，研究工具採用同儕師徒關係量表及組織社會化量表。研究對象以全國 97 學年度高中職體育班的學生為主，採隨機叢集的抽樣方式獲得有效問卷為 649 份。資料經統計分析後，獲得具體三項結論如下：

一、女性運動選手在覺知同儕師徒功能上高於男性；除此，年級愈低者、運動參與年數愈多者、專長為技擊運動者、運動投入時間愈長者其覺知同儕師徒功能愈佳。

二、運動參與年數愈多的運動選手在覺知組織社會化上較高；除此，男性同儕師傅、專長為技擊運動者、練習天數愈多者，及每月運動平均花費愈高者其覺知組織社會化效果較佳。

三、運動選手的運動參與年數愈高、每週練習天數愈多和每月平均花費愈高，及職涯發展、角色楷模功能對組織社會化有良好的預測效果。

關鍵詞：運動選手、同儕師徒功能、組織社會化

The Effects of Peer Mentorship on Organizational Socialization of Players

Abstract

The purpose of this study was to explore the effects of peer mentorship on players' organizational socialization. The instruments, questionnaires of peer mentorship and organizational socialization were utilized to data collecting. The valid samples were 649 respondents, samples collected with cluster random sampling from national high school athletic class students for the 2008-09. All data were analyzed by statistics, and the three research conclusions were as follows:

1. The perception of peer mentoring function in female players were higher than male ones moreover, players who were with lower grade, longer sports participation years, specialty of Martial Art, and longer practice time had better perception of peer mentoring function.
2. The longer sports participation years players had, the higher aware of their organizational socialization, moreover, players with male, specialty of Martial Art, more practice days, and higher fee for exercise in every month had better organizational socialization.
3. The players' background variables (longer sports participation years, more practice days in a week, higher fee for exercise in every month) and peer mentoring function variables (vocational career and role modeling function) had significant prediction for organizational socialization.

Keywords: players, peer mentoring function, organizational socialization

目 次

中文摘要	I
英文摘要	II
目 次	III
表 次	V
圖 次	VI
第壹章 緒論	1
第一節 問題背景	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究問題	4
第四節 研究假設	5
第五節 研究範圍及限制	6
第六節 名詞釋義	7
第七節 研究重要性	8
第貳章 文獻探討	10
第一節 同儕師徒關係的意涵	10
第二節 組織社會化的意涵	15
第三節 同儕師徒關係與組織社會化的相關研究	19
第參章 研究方法與實施	33
第一節 研究架構	33
第二節 研究對象	35
第三節 研究工具	37
第四節 研究流程與實施	40
第五節 資料處理方式	41

第肆章 結果與討論.....	42
第一節 運動選手同儕師徒關係與組織社會化現況.....	42
第二節 運動選手在同儕師徒功能的分析.....	50
第三節 運動選手在組織社會化的分析.....	63
第四節 組織社會化的預測分析.....	79
第伍章 結論與建議.....	91
第一節 結論.....	91
第二節 建議.....	92
參考文獻.....	96
附錄一 正式問卷.....	103
附錄二 問卷授權書.....	108



表 次

表 2-1	同儕師徒關係相關研究摘要表	19
表 2-2	組織社會化相關研究摘要表	23
表 2-3	同儕師徒制與組織社會化的相關研究摘要	30
表 3-1	97 學年度各縣市高中職開設體育班情形統計表	35
表 3-2	有效樣本的基本資料摘要表	36
表 3-3	同儕師徒功能量表信度	37
表 3-4	組織社會化量表信度	38
表 4-1	同儕師徒功能各構面的描述分析摘要表	43
表 4-2	同儕師徒功能內容各題的平均數與排序	44
表 4-3	組織社會化各構面的描述分析摘要表	45
表 4-4	組織社會化內容各題的平均數與排序	46
表 4-5	運動選手對認知同儕師徒功能的描述統計摘要表	50
表 4-6	性別在同儕師徒功能的t考驗摘要表	51
表 4-7	年級在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表	53
表 4-8	運動參與年數在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表	54
表 4-9	同儕師傅性別在同儕師徒功能的t考驗摘要表	55
表 4-10	運動專長在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表	56
表 4-11	練習天數在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表	57
表 4-12	訓練時間在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表	58
表 4-13	每月運動平均花費在同儕師徒功能的變異數分析摘要表	58
表 4-14	運動選手對覺知組織社會化的描述統計摘要表	63
表 4-15	性別在組織社會化的t考驗摘要表	64
表 4-16	年級在組織社會化的變異數分析及事後比較表	65

表 4-17	運動參與年數在組織社會化的變異數分析及事後比較表...	68
表 4-18	同儕師傅性別在組織社會化的t考驗摘要表.....	69
表 4-19	運動專長在組織社會化的變異數分析及事後比較表.....	70
表 4-20	練習天數在組織社會化的變異數分析及事後比較表.....	71
表 4-21	訓練時間在組織社會化的變異數分析摘要表.....	72
表 4-22	每月運動花費在組織社會化的變異數分析及事後比較表...	74
表 4-23	不同背景變項預測組織社會化的多元逐步迴歸摘要表.....	80
表 4-24	同儕師徒功能預測組織社會化的多元逐步迴歸摘要表.....	83
表 4-25	各預測變項的多元逐步迴歸摘要表.....	86

圖 次

圖 3-1	研究架構.....	34
圖 3-2	研究流程.....	40

第壹章 緒論

本章分為七節，第一節說明本研究的問題背景；第二節提出研究目的；第三節說明研究問題；第四節依所探討的問題提出研究假設；第五節為研究範圍及限制；第六節針對本研究的重要名詞加以界定；最後於第七節強調本研究的重要性。

第一節 問題背景

各行各業裡，由於進入新的場域，對環境感到陌生，因此都會有社會化的現象。此時，為使新成員融入組織，瞭解組織的運作模式，職場中較資深的成員通常會協助新成員一同邁向組織目標的方向發展，自此產生師徒關係(mentorship)(詹淑如，2005；劉怡蘭，2006)。

同樣的，將情境轉換至運動場域中，運動選手的師徒關係與組織社會化的情形更是顯然易見。如運動選手剛加入團隊時，選手必須調整自己的角色以適應團隊，團隊中較資深的選手則會帶領較資淺的選手共同學習，增加運動表現上的績效；從事技能訓練時，教練給予的指導；或是進行運動比賽時，場邊的教練也會不時指正場上的選手及解決臨場的狀況。因此，運動選手平日除了教練的督促外，同儕互動間亦會出現師徒關係的情形。

相關研究指出，師徒關係能促進徒弟組織社會化(洪煌佳、陳嘉彌、陳清田，2008；洪煌佳，2009；劉怡蘭，2006；Milner & Bossers, 2004)。而師徒關係的建立因素包含相近的目標、興趣，使得師傅願意投注時間、心力去提供贊助、教學、保護等職涯功能給徒弟，且徒弟也較願意敞開心胸接受師傅的指正、訓練，並讓自己的能力提升(洪

煌佳等，2008；Deacon, 2009）。因此，同儕透過此種師徒關係的互動以適應團隊的過程中，亦是社會化的現象之一。

所以，本研究欲透過青少年選手的同儕師徒關係作為一個觀察要件，以探討同儕師徒關係對青少年運動選手在運動團隊的組織社會化影響關係，以提供相關單位參酌。



第二節 研究目的

依循問題背景的探討，具體研究目的有三，說明如下：

- 一、瞭解運動選手的同儕師徒功能情形。
- 二、瞭解運動選手的組織社會化情形。
- 三、探討運動選手的同儕師徒功能與組織社會化的相關情形。



第三節 研究問題

基於上述研究目的，本研究擬探討下列問題：

- 一、不同背景變項的運動選手其同儕師徒功能情形為何？
- 二、不同背景變項的運動選手其組織社會化的情形為何？
- 三、運動選手的同儕師徒功能與組織社會化的關係為何？



第四節 研究假設

基於上述研究問題，本研究提出以下假設：

- 一、不同背景變項的運動選手其同儕師徒功能有顯著差異。
- 二、不同背景變項的運動選手其組織社會化有顯著差異。
- 三、運動選手所覺知的同儕師徒功能與組織社會化有顯著相關。



第五節 研究範圍及限制

茲將本研究的範圍與限制分述如下：

一、研究範圍

（一）對象

以全國 97 學年度高中職體育班的學生為主，按台灣分區比例，抽取開設體育班的學校數發放問卷。

（二）時間

由於研究對象為全國 97 學年度高中職體育班的在學學生，因此問卷調查實施時間分別為 2008 年 12 月及 2009 年 3 月。

二、研究限制

（一）本研究採問卷量表調查法，問卷設計以「Likert 評價尺度」、「封閉式問答」為主，預先即有兩項限制：

- 1.答覆者在一定尺度上作答，有誘使答覆者朝向既成或理想答覆與問卷妥協的缺點，如無法作答，即以中庸或略高隨意答覆，喪失客觀。
- 2.使用「封閉式問答」使答案預先受到研究者掌握，並予以主觀分類，容易喪失主題意識及無法進一步發現各項因素所反映的缺點。

（二）研究對象以全國 97 學年度高中職體育班的學生為主，因此，受限於樣本取樣的考量，使得研究結果欲推論至其它類似的運動團隊選手有其限制性。

第六節 名詞釋義

本研究針對「同儕師徒關係」、「同儕師徒功能」與「組織社會化」等相關重要名詞界定說明如下：

一、同儕師徒關係 (peer mentorship)

「同儕師徒關係」是師徒制 (mentoring) 的發展策略之一。主要是利用年長的孩子或是有經驗的孩子 (師傅生) 幫助年幼的孩子或是無經驗的孩子 (徒弟生) 學習新知識與技能 (陳嘉彌, 2005; 劉怡蘭, 2006)。

二、同儕師徒功能 (peer mentoring function)

同儕師徒功能是指透過同儕師徒關係所發揮的效用。Scandura 與 Ragins (1993) 主張師傅提供給徒弟的功能可分為「職涯發展功能」、「社會心理功能」以及「角色楷模功能」三構面。

三、組織社會化 (organizational socialization)

Chao, Leary-Kelly, Wolf, Klein, Gardner (1994) 指出, 組織社會化經常被人認為是工作者帶領一位新工作者或調適自己成為組織新角色的主要學習過程。簡單來說, 本研究描述組織社會化是指個體在組織中, 調整自我角色以適應組織的學習過程及內容。本研究將採用 Chao et al. (1994) 的觀點將組織社會化分為技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言, 及歷史等六個構面以建立組織社會化的概念。

第七節 研究重要性

本研究旨在探討同儕師徒關係對運動選手組織社會化之影響，茲將研究的重要性分為學術和應用兩個面向，其說明如下：

一、在學術方面

就學術上而言，國內以往有關探討同儕師徒關係的研究，直接探究「同儕師徒關係」議題者亦佔少數，與之相關的研究多侷限於「同儕學習（或同儕教導）」或「師徒關係」（林豔君，2008；洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009；高維序，2006；張中原，2006；陳宏吉，2008；黃善美，2004；蕭賢良，2006）的議題上。而以組織社會化為變項的相關研究在企業管理和人力資源發展佔大多數，且研究的對象主要集中在醫護、教育、軍職、企業等專業領域（呂容萱，2007；徐惠鈺，2007；徐嘉瑜，2004；徐麗瑗，2008；張筱玲，2003；陳偉鉅，2005；陳智遠，2005；黃亞筠，2000；董玉娟，2000；劉佳南，2008；劉怡蘭，2006；蔡明洋，2007；鄭君邁，2006）。相對地，反觀師徒關係與組織社會化在運動領域也很鮮明，因為教練與選手的互動和組織對選手的影響皆會影響運動表現的績效。

而相關研究發現師徒關係與組織社會化對運動績效的表現有深層的影響（洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009）。因此，本研究針對此議題作進一步的探討，以瞭解更多關於該議題的資訊，提供學術及相關單位參酌。

二、在應用方面

本研究以青少年運動選手的同儕師徒關係作一個觀察要件，以探討同儕師徒關係對青少年選手在運動團隊的組織社會化影響關係。當前有關社會化的研究，多著重於社會化的結果，而忽略社會

化的內容及過程（洪煌佳等，2008）。如果我們可以瞭解青少年在學習、協助、人際互動等社會化的過程，有助於教練在指導、教學上給予適當的回饋；另一方面，透過同儕師徒關係的互動、選手間相互瞭解，能維持良好的同儕關係，共同朝團隊目標邁進。



第貳章 文獻探討

本研究旨在探討同儕師徒關係對運動選手組織社會化之影響，文獻探討部份分為三節。第一節為同儕師徒關係的意涵；第二節為組織社會化的意涵；第三節為同儕師徒關係與組織社會化的相關研究。

第一節 同儕師徒關係的意涵

本節透過相關文獻對同儕師徒關係的意涵提出的觀點，藉此進一步瞭解師傅生與徒弟生之間的關係，以及採用同儕師徒關係的方式教導所來的效益。茲分為同儕師徒關係的意義、同儕師徒關係的功能與效益兩部份作說明如下。

一、同儕師徒關係的意義

「同儕師徒關係」源於「師徒制的生活方式（mentoring lifestyle）」的概念而來，主要是透過人與人之間的相互幫助，由一個願意與其他渴望學習成功之道的人分享其時間與知識，需要承諾、投入並採取行動（黃善美，2008）。「師徒關係」的概念源自於希臘史中荷馬史詩《The Odyessy》的神話故事：在西元 800 年前，古希臘 Ithaca 國王 Odysseus 的好友 Mentor，因國王遠征 Troian 之役，故受託照顧國王的兒子 Telemachus。在教養過程中，Mentor 扮演父親、教師、顧問、勸導者的角色，協助王子成為一位好的領導者。之後，Mentor 被延伸為「有經驗之年長者帶領、指導無經驗者學習相關的知識、技能和經驗」（陳嘉彌，2004）。師傅（mentor）協助我們學習世事，並由衷地為我們設想；師傅的學生通常稱為徒弟（mentee），是一個對師傅所能教導的知識很有興趣的年輕人，

師傅則認為徒弟是值得他付出時間的人（黃瓊玉，2005）。

而有關師徒關係的定義，各學者皆有不同的解釋。Kram（1985）、Tabbi（1983）認為，師徒關係是指組織中資深者與資淺者之間，或是同輩之間的一種關係。此外，呂曉青（2005）綜合各個學者的看法後，將師徒關係定義為「師徒關係是一種結構、一種溝通系統、一種互動方式。透過此種關係，可使組織成長與發展」。而劉怡蘭（2006）指出師徒關係是由資深成員提供經驗協助給資淺成員，以組織預設的方式達成組織目標並透過雙方的互動，能使組織文化、目標得以傳遞，必要時也會提供徒弟心裡或是情感上的支持及協助（Leners, Wilson, Connor, & Fenton, 2006；Lyness & Helmeke, 2008）。另外，相關研究指出，同儕師徒關係主要是利用年長的孩子或是有經驗的孩子（師傅生）幫助年幼的孩子或是無經驗的孩子（徒弟生）學習新知識與技能（陳嘉彌，2005；Milner & Bossers, 2004）。因此，同儕師徒關係，可視為組織團隊中一種橫向的師徒交流模式，此種關係存在於同儕之間，彼此提供職涯和社會心理支持。

具體而言，同儕師徒關係能提供不同發展性質之功能。由於彼此身處相同的環境，師傅生較能以同理心幫助徒弟生在組織團隊內發展，並且學習新的知識與技能。

二、同儕師徒關係的功能與效益

師徒功能的相關研究指出，同儕的教導下，同時可彌補在大班教學，教師無法提供每位同學足夠的練習時間情況（單文經，1997；Files, Blair, & Mayer, 2008；Margues & Luna, 2005）。魏麗敏（1997）、Estevez（2009）認為藉由同儕依存的特徵，奠定友誼關係的基礎，來進行學習、相互指導，不僅可以增加學習效能，亦可促進人際溝

通、社會適應，達到輔人自導的效果。

另一方面，在同儕師徒功能的相關研究發現，透過同儕師徒關係的活動，能夠增加師傅生的自我能力、促進徒弟生學習動力，在學習態度、表達能力及同儕互動上均呈正向發展（林豔君，2008；高維序，2006；蕭賢良，2006；Lyness & Helmeke, 2008）。另外，實施同儕師徒關係的同時，亦能提升教師專業及改善師生間關係，促使教師自我省思與成長（陳宏吉，2008）。

此外，相關文獻指出，選手彼此之間的穩定與和諧關係，對於運動成效表現必然有重大的影響（Jowett & Poczwardowski, 2007/2008a）。同樣的，合作式的團隊學習可以用來增強運動員來自於隊員間支持，尤其當隊員們一起學習或練習技巧，或者共同奮力完成合作性的目標，可使隊員感受到被同儕接受和相互關心（Jowett & Poczwardowski, 2007/2008b）。而從競技體育的發展歷程來看，良好的師徒關係是決定運動員能否取得優異成績的基礎因素之一（吳鯤、賈麗娟，2008）。針對師徒關係對青少年運動選手的影響力，洪煌佳等（2008）指出青少年運動選手在心理、生理及社交方面正在邁向成熟的發展階段，而運動團隊訓練的環境，在追求個人及團體運動績效表現上，往往需要透過團隊組織的努力，以協助個人發揮最佳的運動表現。

簡單來說，同儕師徒關係無論在學習態度與人際關係皆具相當的影響力，且其功能處於不同的階段提供不同的作用。Scandura 與 Ragins（1993）透過因素分析，主張師傅提供給徒弟的功能可分為「職涯發展功能」、「社會心理功能」以及「角色楷模功能」三構面，其說明如下：

（一）職涯發展功能（vocational career function）

- 1.贊助（sponsorship）：協助資淺者的目標方向發展、晉升。
- 2.教導（coaching）：經驗及知識的傳承，給予正面及負面回饋。
- 3.保護（protection）：對資淺者犯下無法避免的錯誤負責，必要時作為緩衝機制。
- 4.機會揭露（exposure）：製造資淺者發揮實力與在適當的場合曝光的機會。

（二）社會心理功能（psychosocial function）

- 1.個別輔導（counseling）：提供資淺者專業上的建議，使期能探測自我及確立目標，並能相互傾聽、信任及關懷彼此。
- 2.接受與確認（acceptance and confirmation）：持續的給予彼此支持、尊重、讚許，是資淺者增加信心及自我印象，相信自己能對組織有所貢獻。
- 3.友誼（friendship）：除了工作時的相處，也分享工作外的經驗，藉由彼此的關懷，超越工作任務的需求。

（三）角色楷模功能（role modeling）

角色楷模展現可作為表率的行為、態度、技巧等以協助資淺者獲得信心，清楚其在組織中扮演的角色及身份。

另外，Barton-Arwood、Jolivette 及 Massey（2000）指出師徒制活動進行後，對徒弟所產生的效益：（1）與可信任的朋友學習與練習新技能；（2）從師傅身上學習適當的行為規範；（3）體驗與不同背景的人互動；（4）學習與適應環境所期望的規範。對師傅的效益：（1）藉由成為同儕典範，增加自尊；（2）增進與不同於自身的同儕互動；（3）熟悉及培養社會能力。

簡單的說，同儕師徒關係在教導上具有意義且含有許多效益，可提供資淺者適應新環境，並增加學習的機會，更能提升學

習的成效。本研究引自洪煌佳（2009）師徒關係問卷中的師徒功能量表，針對組織的師徒功能所提出三構面，包括「職涯發展功能」、「社會心理功能」，以及「角色楷模功能」等來衡量同儕師徒功能。

綜合上述，採用同儕師徒關係的方式及同儕師徒功能所具備的效益，有助於師徒間專業知識的增長與傳承。對運動選手而言，開始學習一項技能時，需要大量的練習及新環境的適應，且同儕師徒關係支持運動選手持續參與團隊的動力之一。所以，瞭解同儕師徒關係的內容，有助於瞭解運動選手在組織社會化的情形。



第二節 組織社會化的意涵

本節透過相關文獻對組織社會化的意涵提出的論點，藉此瞭解組織社會化的意義和社會化的過程，並以組織社會化的內容作為探討的方向。茲分三部分，包括組織社會化的涵義、組織社會化的內容以及組織社會化的過程，其說明如下。

一、組織社會化的涵義

Chao et al. (1994) 指出，組織社會化經常被人認為是工作者帶領一位新工作者或調適自己成為組織新角色的主要學習過程。另外，國內相關研究方面，詹淑如（2004）將組織社會化用來說明新進員工進入組織時，透過學習使自己調適的一個過程。劉怡蘭（2006）認為組織社會化能協助組織成員從外部人變成內部人，組織社會化的過程對個人績效、群體以及組織績效也有很大的影響簡單來說，。

具體而言，組織社會化是指個體在組織中，調整自我角色以適應組織的學習過程及內容，而運動選手在學習新技能及訓練期間的過程，藉此定位自己的角色，並可透過師徒關係增加溝通機會，促進個人發展和成長。本研究描述組織社會化是指個體在組織中，調整自我角色以適應組織的學習過程及內容。

二、組織社會化的內容

Chao et al. (1994) 針對過去學者對社會化內容作探討，發展組織社會化的構面，其說明如下：

（一）歷史（history）

熟悉組織的傳統、習俗、故事及儀式，有助於瞭解組織欲傳達的文化信息，亦藉此塑造某種形式的員工；對組織歷史的

認識以及瞭解組織成員的特質，有助於使個體處於某一特定的環境和互動下，如何做出適當的回應。

（二）語言（language）

主要敘述個體是否瞭解組織內部的專業術語，以及是否清楚明白組織中俚語和行話的意思，能否詮釋組織中縮寫、簡稱等部分。組織要求成員瞭解公司特定的語言及知識的目的，是希望組織成員能理解來自於其他成員所給予的訊息並達到有效的溝通。

（三）組織關係（politics）

組織規範的社會化，是要求成員能有效獲取組織內正式或非正式工作關係及權限的資訊，且能判別哪一位組織成員較具有見識及權力，有效的適應新的工作領域或融入組織。

（四）人際關係（people）

在組織內建立良好的工作關係是非常重要的（Davis, 2008）。而工作關係主要由組織成員負責的工作內容及與工作無關的個體特徵所營造。個人特質、互動關係、群體動態及組織的整體架構等，皆會成為個體在社會化的過程中能否被其他成員所接受的因素。

（五）組織目標與價值（organizational goals and values）

許多關於組織社會化的定義皆會具體提到個體必須學習特定的組織目標及價值觀（劉怡蘭，2006）。由於社會化必須瞭解維持組織圓滿和諧的規定及原則。因此，個體除了瞭解正式的組織目標外，同時必須瞭解由有權力及位居要職的成員所傳遞非正式、非條文的戰術目標及價值觀。

（六）技能熟練度（performance proficiency）

技能熟練度是指個體學習到與工作相關的技巧知識及能力的程度。雖然工作績效與組織社會化不一定具有直接關係，但是確認哪些是必須學習及自身該具備的能力以符合角色的需要，卻會受到組織社會的影響。

具體而言，本研究引自洪煌佳（2009）組織社會化量表中，針對組織社會化內容所提出六個構面，包括技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言和歷史來衡量組織社會化。

三、組織社會化的過程

組織社會化為個人學習組織規範、練習技能、與人際互動以及角色認知的過程，此過程從個體進入組織前就開始，一直持續到離開組織，Feldman（1989）與Gibson, Ivancevich, & Donnelly（2003）將此過程分為預期社會化、適應、角色管理三個階段茲分如下：

（一）預期社會化（anticipatory socialization）

指個體在進入組織或是在相同的組織內不同的工作前，所需承擔的所有活動。例如：當運動選手學習一項新技能除了建立自我形象，亦必須對此運動內容及技能有基本的認知；抑或，在不同的環境中，將自身能力作有效的發揮。

（二）適應（accommodation）

當個體成為組織員或是在他執行這份職務後，第二階段的組織社會化就開始發生。在此階段，個人會看到組織及工作的真實情形。例如：運動選手透過有別於一般的生活情境，選手們會嘗試成為主動的參與者及強化自己的競爭力，以融入團隊中，並朝更能發揮運動表現能力的方向發展。

透過Gibson et al.（2003）對於適應階段觀點，應用在運動場域可以發現，運動員的適應階段，主要由四個活動構成：（1）和

同儕及教練建立新的人際關係；(2) 學習新的運動專項技能及技巧；(3) 清楚自己在組織以及在正式或非正式群體中所扮演的角色；(4) 評估自己在訓練活動中的角色職務與滿意度。

運動選手若能在此階段適應良好，亦會得到同儕們及教練的認同，並且覺得自己能勝任這份工作。

(三) 角色管理 (role management)

適應階段是要求個人做調整以符合組織團隊的要求及期望，但是角色管理階段所涵蓋的問題及議題較為廣泛。在第三階段時，開始出現衝突升高的問題。而在運動場域中可能發生的衝突，例如：訓練時間過長、運動選手所處情境不同於一般的情況，以及個人訓練目的與團隊目標不符等。

因此，若於青少年運動場域中藉由師徒關係、師徒功能及組織社會化的觀察，勢必有助於提供青少年運動選手在組織及訓練方面等，有關於社會化過程的重要訊息（洪煌佳等，2008；Zorn, 2001）。

具體而言，在社會化的過程中，運動選手會隨著組織團隊所需的角色調整自己、提升其運動表現的績效。

綜合上述，透過組織社會化的意義、內容及過程，可以得知組織社會化有助於組織成員和組織的發展。不僅使成員快速的融入團隊及瞭解組織的目標與價值；更能夠透過組織社會化帶動組織內部整體運作和績效的提升。相關文獻皆有助於本研究在釐清同儕師徒關係對運動選手組織社會化影響過程中，影響選手的關鍵人物——師傅生的行為規範、師傅生與徒弟生之間的關係，以及在組織社會化中必須擔負的責任及該表現的行為。

第三節 同儕師徒關係與組織社會化的相關研究

本節分為兩部分，分別探討「同儕師徒關係」、「組織社會化」的相關研究，茲分別說明如下。

一、同儕師徒關係的相關研究

國內有關同儕師徒制關係的研究甚少，直接探究「同儕師徒關係」議題者亦佔少數，與之相關的研究多侷限於「同儕學習（或同儕教導）」或「師徒關係」（林豔君，2008；高維序，2006；張中原，2006；陳宏吉，2008；黃善美，2004；蕭賢良，2006）的議題上。同儕師徒關係的相關研究，茲從研究者（年代）、研究對象、研究變項、研究方法、研究結果等五個面向，摘要整理如表 2-1 所示：

表 2-1 同儕師徒關係相關研究摘要表

研究者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
黃善美 (2004)	具師 徒關 係學 生 40 位	同儕 師徒 關係	訪談 法、 觀察 法、 問卷 量表 調查 法	1.參與同儕師徒關係的活動對師徒雙方來說都深具意義。 2.建構有利同儕師徒關係之學習情境有其必要條件的配合。 3.維繫良好的師徒關係固然重要，學習面對衝突與挑戰是師徒關係發展歷程中不可或缺的課題。 4.參與同儕師徒關係活動對師傅生的學習改變情形，從社會心理層面的滿足走向學業成就的提升。 5.同儕師徒關係的永續經營需要來自於各個層級的支持系統。

(下接表 2-1)

(續接表 2-1)

研究者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
高維序 (2006)	具師 徒關 係學 生 24 位	同儕 師徒 關係	個案 研究 法、 混合 研究 法	1. 建構「跨班同儕師徒關係」時，一定要考量相關要件。 2. 以閱讀作為建構方案的活動，能激發參與學生的學習慾望。 3. 「跨班同儕師徒關係」有助參與者在社會人際互動、心理層面及學業成就的提升。 4. 實施「跨班同儕師徒關係」有助於班級形成學習型團體。 5. 多方觀點有助於「同儕師徒關係」成效評鑑。 6. 班級導師因「跨班同儕師徒關係」而受益。
蕭賢良 (2006)	師傅 生 12 位	同儕 師徒 關係、 教師專 業成 長	個案 研究 法	1. 由徒弟生擔任師傅生歷經心理轉折後表現良好。 2. 師生合作有效解決實施跨年級同儕師徒關係遭遇問題。 3. 跨年級同儕師徒關係有助提升教師專業。 4. 跨年級同儕師徒關係對教師班級經營有積極助益。 5. 有徒弟生經驗的師傅生表現優於無經驗的師傅生。
張中原 (2006)	具師 徒制 學生 14 位	同儕 師徒 關係	行動 研究 法、 問卷 量表 調查 法	1. 發展有利舞獅社實施同儕師徒關係活動之配合條件。 2. 社團成員參與同儕師徒關係對師傅生與徒弟生都具有意義。 3. 師徒在活動後，從內化自省進而外顯行為的改變與成長。 4. 舞獅社的績效有明顯的進步；在舞獅社實施同儕師徒的活動，能營造出學生對社團的凝聚力、提高參與度及對舞獅社的認同感。

(下接表 2-1)

(續接表 2-1)

研究者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
林豔君 (2008)	國小 附幼 中的 15 位 幼兒 、國 小二 年級 的 15 位學 童	同儕 師徒 關係	個案 研究 法、 問卷 量表 調查 法	1. 師徒生參與「同儕師徒關係閱讀活動」後，互動方式由「單向式的付出」轉變為「雙向式的交流」，互動後彼此感受良好。 2. 參與活動的徒弟生，在閱讀態度、表達能力及同儕互動上皆為正向發展。 3. 協同教師及家長對師徒生參與活動皆為正面看法，鼓勵並期待方案繼續推行。 4. 幼稚園實施「同儕師徒關係閱讀活動」會面臨學校行政、協同教師及家長的配合與支持，教師需擬定配套措施以利活動推行。 5. 實施「同儕師徒關係閱讀活動」能促使教師自我省思與成長。
洪煌佳、 陳嘉彌、 陳清田 (2008)	高中 部運 動選 手 200 名	師徒 功能 、組 織社 會化	問卷 量表 調查 法	1. 師徒關係能有效提升師徒功能，尤以直屬和正式師徒關係對於年輕運動選手的師徒功能具有良好認知效果。 2. 師徒關係能有效提升組織社會化，尤以直屬和正式師徒關係對於年輕運動選手的組織社會化具有認知效果。 3. 青少年運動選手覺知的師徒功能與組織社會化呈現正相關。
陳宏吉 (2008)	數學 科低 成就 學生 4 位	同儕 師徒 關係 、學 習成 效	行動 研究 法	1. 低成就學生在數學學習成就上提升最明顯。 2. 低成就學生在心理功能上獲得良好的改善，其中以降低學生對數學的學習焦慮最顯著。 3. 當教師實施同儕師徒關係時，可能遭遇活動時間的安排、活動地點的選擇、活動環境的營造與活動成效的評量等難題。 4. 透過同儕師徒關係的活動，能提升教師專業及改善師生間關係。
洪煌佳 (2009)	劍道 選手 191 位	師徒 關係 類型 、師 徒功 能、 組織 社會 化	問卷 量表 調查 法	1. 男性劍道選手在覺知師徒功能上高於女性，尤其是有拜師學藝、年齡愈輕者、段位愈高者，及練習時間愈長者獲得較佳的師徒功能。 2. 男性選手在覺知組織社會化上高於女性，尤其是運動年數愈長者、段位愈高者，及練習時間愈長者獲得更佳的組織社會化效果。 3. 劍道選手的教育程度愈高、男性師傅、段位愈高、練習時間愈長、認知和情意師徒關係類型，及角色楷模、社會心理和職涯發展功能對組織社會化有良好的預測效果。

資料來源：本研究整理

從表 2-1 可以發現，針對同儕師徒關係的相關研究中，研究對象有以運動選手和學生為主，而研究方法有訪談法、個案研究法、行動研究法、觀察法，及問卷量表調查法，其中又以問卷量表調查法居多，少數以訪談法進行。顯示，在同儕師徒關係研究議題上的對象，大部分焦點於同一領域中，而方法則是偏重在具效率和方便性的問卷量表調查法。其次，從研究結果可以看出性別、年級會是影響同儕師徒關係、師徒功能的重要變項（高維序，2006；洪煌佳，2009；蕭賢良，2006）。其中，男性徒弟在覺知師徒功能和組織社會化上高於女性、以及師傅為男性對組織社會化有良好的預測效果（洪煌佳，2009）。其中，跨年級同儕師徒關係有助提升教師專業及對教師班級經營有積極助益（蕭賢良，2006）。此外，參與同儕師徒關係的活動對師徒雙方都深具意義（林豔君，2008；洪煌佳等，2008；高維序，2006；張中原，2006；黃善美，2004；蕭賢良，2006）；且透過師生合作亦能有效提升師徒功能（洪煌佳，2009；陳宏吉，2008）。其中，良好的同儕師徒關係與同儕師徒功能都能夠對於徒弟的熟悉組織、角色適應，及學習滿意度上獲得回饋（林豔君，2008；洪煌佳等，2008；黃善美，2004）。

具體而言，針對同儕師徒關係與同儕師徒功能的議題，相關研究指出性別、年級等同儕師徒關係會對同儕師徒功能有影響。本研究亦考量將性別、年級等變項納入探討，以釐清運動選手在同儕師徒關係、同儕師徒功能上的影響情形。

二、組織社會化的相關研究

針對組織社會化的相關研究指出，在企業管理和人力資源發展上，對其研究的對象及組織皆具有相當的影響力。茲從研究者（年代）、研究對象、研究變項、研究方法、研究結果等五個面向，摘要整理如表 2-2 所示：

表 2-2 組織社會化相關研究摘要表

作者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
Chao et al. (1994)	工程師、經理人及專業人員 597 位	組織社會化	問卷量表調查法	1.組織社會化對於績效、調適、認同、工作滿足、生涯投入、組織承諾有顯著的正向影響。 2.組織目標及價值對工作投入、工作滿足以及調適有顯著的正向影響。 3.組織關係對績效有顯著的正向影響。 4.歷史對工作滿足、認同有顯著的影響。 5.技能熟練度及語言則對認同有顯著正向影響。 6.人際關係則對五個依變項皆均無顯著的影響。
黃亞筠 (2000)	高科技產業中新進專業人員	組織社會化、組織社會化實務、資訊尋找行為、組織承諾	問卷量表調查法	1.高科技產業傾向於採用機構式的組織社會化戰術；新進專業人員較傾向用公開、第三者及觀察戰術來獲得資訊，其組織社會化程度皆很好，各種組織承諾則皆為中等。 2.組織社會化實務中，集體、程序、伴隨、固定戰術與組織社會化程度有正向關係；資訊尋找行為中，公開、觀察戰術與組織社會化程度有正向關係。 3.組織社會化實務中，程序、伴隨、固定戰術與組織承諾有正向關係；資訊尋找行為中，觀察戰術與組織承諾有正向關係；組織社會化程度各變項與組織承諾有正向關係。 4.組織社會化程度對組織社會化實務與組織承諾之關係以及資訊尋找行為與組織承諾之關係的中介效果皆不顯著。

(下接表 2-2)

(續接表 2-2)

作者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
董玉娟 (2000)	台商 派駐 大陸 的人 員 171 位	組織 社會 化、 個人 因素 、家 庭因 素、 家庭 支持 、組 織支 持、 工作 - 家 庭衝 突	問卷 量表 調查 法	1.離開現職傾向、離開組織傾向、轉換工作傾向以及提前回任傾向的模式適合度均良好。 2.工作-家庭衝突、組織社會化對派外人員的離開現職傾向、離開組織傾向、提前回任傾向均有顯著的直接影響；工作-家庭衝突、工作相似性以及組織支持對派外人員的轉換工作傾向有顯著的直接影響。 3.家庭支持對派外人員的離開現職傾向、提前回任傾向有顯著的直接及間接的影響，而對派外人員的離開組織傾向以及轉換工作傾向則透過工作-家庭衝突對派外人員有間接的影響。 4.父母的健康、最年幼孩子的年齡則透過工作-家庭衝突對派外人員的離開現職傾向有間接的影響，而派駐的職位則透過組織社會化對離開現職傾向有顯著的間接影響。 5.派外人員對父母的健康放心與否對家庭投入有負向的影響力，而派駐的職位高低則對工作投入有顯著的正向影響力。
張筱玲 (2003)	稅務 人員	組織 社會 化、 工作 滿足	問卷 量表 調查 法	1.原依文獻探討，用以探討「組織社會化程度」的六個構面，在研究後發現在探討稅務人員「組織社會化程度」上，修為三個構面：「工作所需技能及資源掌握」、「支持系統之運用」、「同事關係」。 2.原依文獻探討，用以探討「角色壓力」的四個構面，在研究後發現在探討稅務人員「角色壓力」時，僅呈現兩個構面：「角色模糊」與「工作過量」。 3.稅務人員不同的人口統計變項中，不同的年齡、年資、婚姻狀態、職等、服務單位、是否主管皆對其組織社會化程度有所差異。 4.稅務人員角色壓力與組織社會化程度有部分相關。 5.稅務人員不同的組織社會化程度與工作滿足呈顯著正相關。

(下接表 2-2)

(續接表 2-2)

作者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
徐嘉瑜 (2004)	電視 台新 聞記 者	組織 社會 化	深度 訪談 法	1.「預期階段」，對於新聞工作以及新聞記者的看法，都是呈現正面的看法。 2.「遭遇階段」，記者面臨到的衝突，例如煽色腥的報導、不實的報導、沒有詳實查證的內容、膚淺無深度的內容等等，其中記者最無法接受的是不實的報導。 3.「改變階段」，記者經過長時期的組織社會化，會慢慢改變他們原先對新聞價值觀的看法，並且使用各種不同的策略來說服自己，接受他們所面臨到認知與期望間之衝突。
陳智遠 (2005)	組織 主管 與員 工 154 位	組織 社會 化、 人與 組織 契合	問卷 量表 調查 法	1.組織社會化因素與人與組織其類型成正相關。 2.人與組織契合類型與結果變項成正相關。
陳偉鉅 (2005)	派駐 海外 人員	組織 社會 化、 員工 特質 、工 作績 效	問卷 量表 調查 法	1.嚴謹性之人格特質對派駐海外人員之工作績效有正向的影響。 2.開放性之人格特質對派駐海外人員之脈絡績效有正向的影響。 3.組織目標及價值觀之組織社會化對派駐海外人員之工作績效有正向的影響。 4.績效熟練之組織社會化對派駐海外人員之任務績效有正向的影響。 5.人際關係之組織社會化對派駐海外人員之脈絡績效有正向的影響。 6.人際關係、組織目標及價值觀、績效熟練之組織社會化對派駐海外人員之嚴謹性人格特質與任務績效有部份中介影響效果。 7.人際關係、組織目標及價值觀之組織社會化對派駐海外人員之嚴謹性人格特質與脈絡績效有部份中介影響效果。

(下接表 2-2)

(續接表 2-2)

作者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
劉怡蘭 (2006)	中央 大學 管理 學院 研究 所畢 業生 162 位	師徒 關係 、師 徒功 能、 組織 社會 化	問卷 量表 調查 法	1.相較於正式師徒關係，徒弟在非正式師徒關係類型中，認知獲得較多的整體師徒功能以及職涯功能。 2.相較於非直屬關係類型，徒弟在直屬關係類型中，認知獲得較多的職涯功能。 3.不論是正式或是直屬師徒關係的類型，徒弟均認知獲得較多的組織目標與價值社會化。 4.在多元迴歸分析結果中，職涯功能與人的社會化具有顯著的相關；在角色楷模面，角色楷模與政治的社會化有顯著的相關。
鄭君邁 (2006)	空軍 飛行 員	組織 社會 化、 招募 方式 、招 募成 效	問卷 量表 調查 法	1.組織形象高低對招募成效之組織社會化程度有顯著的影響，並對歷史、語言、人際關係、組織目標與價值觀及效能熟練度等五項社會化程度有顯著的影響。 2.不同招募方式對其招募成效之組織社會化程度有顯著的差異。 3.組織形象的高低，與招募方式的選擇及所採用程度的強弱，對於招募成效組織社會化程度有一定的影響。
呂容萱 (2007)	高科 技產 業研 發人 員 267 位	組織 社會 化、 行為 認知	問卷 量表 調查 法	1.員工組織社會化之同事支持和未來展望面向的程度愈高，團隊成員之團隊-成員交換關係品質愈好。 2.團隊成員之團隊-成員交換關係品質愈高，成員之工作態度各變項構面之情感性承諾、專業承諾、工作投入愈好。 3.組織社會化對工作態度各變項構面有部分正向顯著影響。 4.團隊-成員交換關係品質對組織社會化與工作態度間關係具有部分中介效果。 5.團隊覺知組織支持作為團隊層次變數，並未對受團隊層次影響的工作態度各變項構面產生直接效果及干擾效果。

(下接表 2-2)

(續接表 2-2)

作者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
徐惠鈺 (2007)	企業 員工 203 位	組織 社會 化、 工作 鑲嵌 、離 職意 圖	問卷 量表 調查 法	1.組織社會化與工作鑲嵌均對離職意圖呈現負向影響關係。 2.工作鑲嵌為組織社會化與離職意圖關係之中介變項。
蔡明洋 (2007)	國內 志願 役軍 官 364 位	師徒 功能 的認 知、 組織 承諾 、組 織社 會化	問卷 量表 調查 法	1.志願役軍官對師徒功能的認知與其組織社會化程度有顯著正相關。 2.志願役軍官組織社會化的程度對其組織承諾有顯著正相關。 3.志願役軍官對師徒功能的認知與其組織承諾有顯著正相關。 4.師徒功能確實能夠透過組織社會化的中介效果，對組織承諾產生顯著的正向影響。
劉佳南 (2008)	組織 一年 內新 進員 工	性別 一 致、 個人 -組 織契 合度	問卷 量表 調查 法	1.性別一致與個人-組織契合度有關。 2.性別一致之女-女、個人-組織契合度不會高於男-男。 3.師徒正式關係時，性別一致顯著影響個人-組織契合度。
洪煌佳、 陳嘉彌、 陳清田 (2008)	高中 部運 動選 手 200 名	師徒 功 能、 組織 社會 化	問卷 量表 調查 法	1.師徒關係能有效提升師徒功能，尤以直屬和正式師徒關係對於年輕運動選手的師徒功能具有良好認知效果。 2.師徒關係能有效提升組織社會化，尤以直屬和正式師徒關係對於年輕運動選手的組織社會化具有認知效果。 3.青少年運動選手覺知的師徒功能與組織社會化呈現正相關。

(下接表 2-2)

(續接表 2-2)

作者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
徐麗瑗 (2008)	高雄 縣政 府所 屬人 事人 員 242 位	組織 社會 化、 角色 壓力 、因 應策 略	問卷 量表 調查 法	1.人事人員在組織社會化構面上，「組織文化」表現最佳，其次是「工作熟練度」、「組織政治覺知」、「組織目標」、「社交技巧」，而「專業用語」為最低。 2.人事人員在角色壓力構面上，以「角色負荷過重」感受較高，「角色衝突」次之，「角色模糊」為最低。 3.人事人員在因應策略構面上，以選擇「尋求社會支援」最高，「接受責任」次之，「有計畫之解決問題」為最低。 4.各變數相關情形：組織社會化與角色壓力呈現負相關；組織社會化與因應策略呈現正相關；角色壓力與因應策略呈現負相關。 5.組織社會化與角色壓力在婚姻、年齡背景變項具有顯著差異；因應策略在機關屬性背景變項有顯著差異。 6.對因應策略，以「角色模糊」預測力最大。
洪煌佳 (2009)	劍道 選手 191 位	師徒 關係 類型 、師 徒功 能、 組織 社會 化	問卷 量表 調查 法	1.男性劍道選手在覺知師徒功能上高於女性，尤其是有拜師學藝、年齡愈輕者、段位愈高者，及練習時間愈長者獲得較佳的師徒功能。 2.男性選手在覺知組織社會化上高於女性，尤其是運動年數愈長者、段位愈高者，及練習時間愈長者獲得更佳的組織社會化效果。 3.劍道選手的教育程度愈高、男性師傅、段位愈高、練習時間愈長、認知和情意師徒關係類型，及角色楷模、社會心理和職涯發展功能對組織社會化有良好的預測效果。

資料來源：本研究整理

由表 2-2 的相關研究可以發現，針對組織社會化的相關研究中，研究對象有以企業員工、政府成員、軍士官、研究所畢業生、科技產業人員、新進員工等，而其研究方法上多以問卷量表調查法居多，少數以深度訪談法進行。顯示，在組織社會化的研究議題在對象上分佈於各個不同的領域中，而方法則是偏重在具有效率和方

便性的問卷量表調查法。其次，性別是同儕師徒影響組織社會化的重要變項（劉佳南，2008）。其中，性別一致是組織社會化中重要的一環，尤其是當徒弟為男性且師傅同時為男性時，比徒弟為女性且師傅同時為女性時有更好的組織社會化（劉佳南，2008）。再者，從研究結果可以看出，年資與經驗的多寡會是影響組織社會化的重要變項（洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009；Chao et al., 1994）。其中，年資愈長對組織社會化的人際關係影響愈顯著（洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009；張筱玲，2003）。此外，運動投入的時間長短，亦是影響組織社會化的要素之一（洪煌佳，2009）。其中，每次運動訓練時間愈長，對組織社會化有良好的預測效果（洪煌佳，2009）。另一方面，組織社會化對組織形象、工作態度，以及職務滿意度等有重要的關係（呂容萱，2007；徐嘉瑜，2004；張筱玲，2003；陳偉鉅，2005；董玉娟，2000；鄭君邁，2006）；且組織社會化對於專業新進人員組織承諾具有相當高的影響，尤其是對組織目標與價值觀的瞭解與認同應是最重要的（陳偉鉅，2005；黃亞筠，2000；劉怡蘭，2006；鄭君邁，2006）。其中，組織社會化中的人際關係亦是重要的探討因素（洪煌佳等，2008；陳偉鉅，2005）。另外，在研究結果中，探討組織社會化的構面包括歷史、語言、規範、技能熟練度等亦具相關或顯著差異（徐惠鈺，2007；徐麗瑗，2008；洪煌佳，2009；張筱玲，2003；陳智遠，2005；董玉娟，2000；劉怡蘭，2006；鄭君邁，2006）。

具體而言，針對組織社會化的相關議題，相關研究指出性別、年資與經驗和每次運動訓練時間等會對組織社會化有影響。因此，本研究亦考量將性別、年資與經驗，以及運動投入時間等變項納入探討，以釐清其對運動選手在組織社會化的影響情形。

三、同儕師徒關係對組織社會化的影響

針對同儕師徒關係、同儕師徒功能對組織社會化的相關研究，茲從研究者（年代）、研究對象、研究變項、研究方法，及研究結果等五個面向，摘要如表 2-3 所示。

表 2-3 同儕師徒關係與組織社會化的相關研究摘要

作者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
劉怡蘭 (2006)	中央 大學 管理 學院 研究 所畢 業生 162 位	師徒 關係 、師 徒功 能、 組織 社會 化	問卷 量表 調查 法	1.相較於正式師徒關係，徒弟在非正式師徒關係類型中，認知獲得較多的整體師徒功能以及職涯功能。 2.相較於非直屬關係類型，徒弟在直屬關係類型中，認知獲得較多的職涯功能。 3.不論是正式或是直屬師徒關係哪類型，徒弟均認知獲得較多的組織目標與價值社會化。 4.在多元迴歸分析結果中，職涯功能與人的社會化具有顯著的相關；在角色楷模面，角色楷模與政治的社會化有顯著的相關。
劉佳南 (2008)	組織 一年 內新 進員 工	性別 一致 、個 人- 組織 契合 度	問卷 量表 調查 法	1.性別一致與個人-組織契合度有關。 2.性別一致之女-女、個人-組織契合度不會高於男-男。 3.師徒正式關係時，性別一致顯著影響個人-組織契合度。
洪煌佳、 陳嘉彌、 陳清田 (2008)	高中 部運 動選 手 200 名	師徒 功能 、組 織社 會化	問卷 量表 調查 法	1.師徒關係能有效提升師徒功能，尤以直屬和正式師徒關係對於年輕運動選手的師徒功能具有良好認知效果。 2.師徒關係能有效提升組織社會化，尤以直屬和正式師徒關係對於年輕運動選手的組織社會化具有認知效果。 3.青少年運動選手覺知的師徒功能與組織社會化呈現正相關。

(下接表 2-3)

(續接表 2-3)

作者 (年代)	研究 對象	研究 變項	研究 方法	研究結果
洪煌佳 (2009)	劍道 選手 191 位	師徒 關係 類型 、師 徒功 能、 組織 社會 化	問卷 量表 調查 法	1. 男性劍道選手在覺知師徒功能上高於女性，尤其是有拜師學藝、年齡愈輕者、段位愈高者，及練習時間愈長者獲得較佳的師徒功能。 2. 男性選手在覺知組織社會化上高於女性，尤其是運動年數愈長者、段位愈高者，及練習時間愈長者獲得更佳的組織社會化效果。 3. 劍道選手的教育程度愈高、男性師傅、段位愈高、練習時間愈長、認知和情意師徒關係類型，及角色楷模、社會心理和職涯發展功能對組織社會化有良好的預測效果。

資料來源：本研究整理

從表 2-3 的相關研究可以發現，針對同儕師徒關係、同儕師徒功能對組織社會化的相關研究中，研究對象有以研究所畢業生、企業新進員工、運動選手等，而其研究方法上以問卷量表調查法居多。顯示，在同儕師徒關係、同儕師徒功能對組織社會化的研究議題在對象上分佈於各個不同的領域中，而方法則是偏重在具有效率和方便性的問卷量表調查法。其次，性別是同儕師徒關係、同儕師徒功能對組織社會化的重要變項（劉佳南，2008）。其中，性別一致的同儕師徒制是組織社會化中不可或缺的一環，且是男性師徒關係時，比女性有較高的組織社會化（劉佳南，2008）。再者，年資和經驗會是影響同儕師徒功能與組織社會化的重要變項（洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009）。其中，運動年資愈長和運動投入時間對組織社會化的人際關係影響愈顯著（洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009）。此外，師徒關係與組織社會化程度具有正向關係（洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009）。其中，師徒功能可以有效提升組織社會化；且社會化的程度對組織具有直接或間接的影響力（洪煌佳等，2008；洪煌佳，

2009；劉怡蘭，2006)。此外，不論師徒關係類型是屬於正式或是直屬的類型，亦是影響組織社會化要項之一（洪煌佳等，2008；劉怡蘭，2006）。

具體而言，針對同儕師徒關係、同儕師徒功能與組織社會化的議題，相關研究指出，性別、年資與經驗、投入時間及師徒關係類型等，會對同儕師徒功能與組織社會化有影響。但是，在本研究所探討的同儕師徒關係中，由於研究對象為青少年運動選手，且同儕間並未有拜師學藝的過程，因此，本研究僅考量將性別、年資與經驗，以及運動投入時間等變項納入探討，並未將師徒關係類型納入變項中，再以釐清其對運動選手的同儕師徒功能在組織社會化上的影響。

綜上所述，相關研究發現，不同背景變項對於同儕師徒關係、同儕師徒功能，以及組織社會化有影響，且性別、年級、年資和經驗及運動投入時間更是重要的因素。其中，同儕師徒功能對組織社會化具有正向相關和預測力存在，顯見變項之間的相互關係。因此，本研究除了考量相關背景變項運動選手的同儕師徒關係、同儕師徒功能和組織社會化的情形外，更考量將不同背景變項、同儕師徒功能對組織社會化的影響情形，據以釐清變項之間的關係。

第參章 研究方法與實施

本章主要目的在敘述本研究的研究方法與實施，共分為五節，包含第一節研究架構；第二節研究對象；第三節研究工具；第四節研究流程與實施，及第五節資料處理方式等說明如下。

第一節 研究架構

本研究旨在探討同儕師徒關係對運動選手組織社會化的影響，欲藉由不同背景變項的運動選手，以檢視同儕師徒功能與組織社會化兩個議題上的影響情形。不同的背景變項的運動選手包含性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費；同儕師徒功能包含職涯發展功能、社會心理功能、角色楷模功能等三個構面；組織社會化包含歷史、語言、組織關係、人際關係、組織目標與價值、技能熟練度等六個構面。本研究架構如圖 3-1 所示：

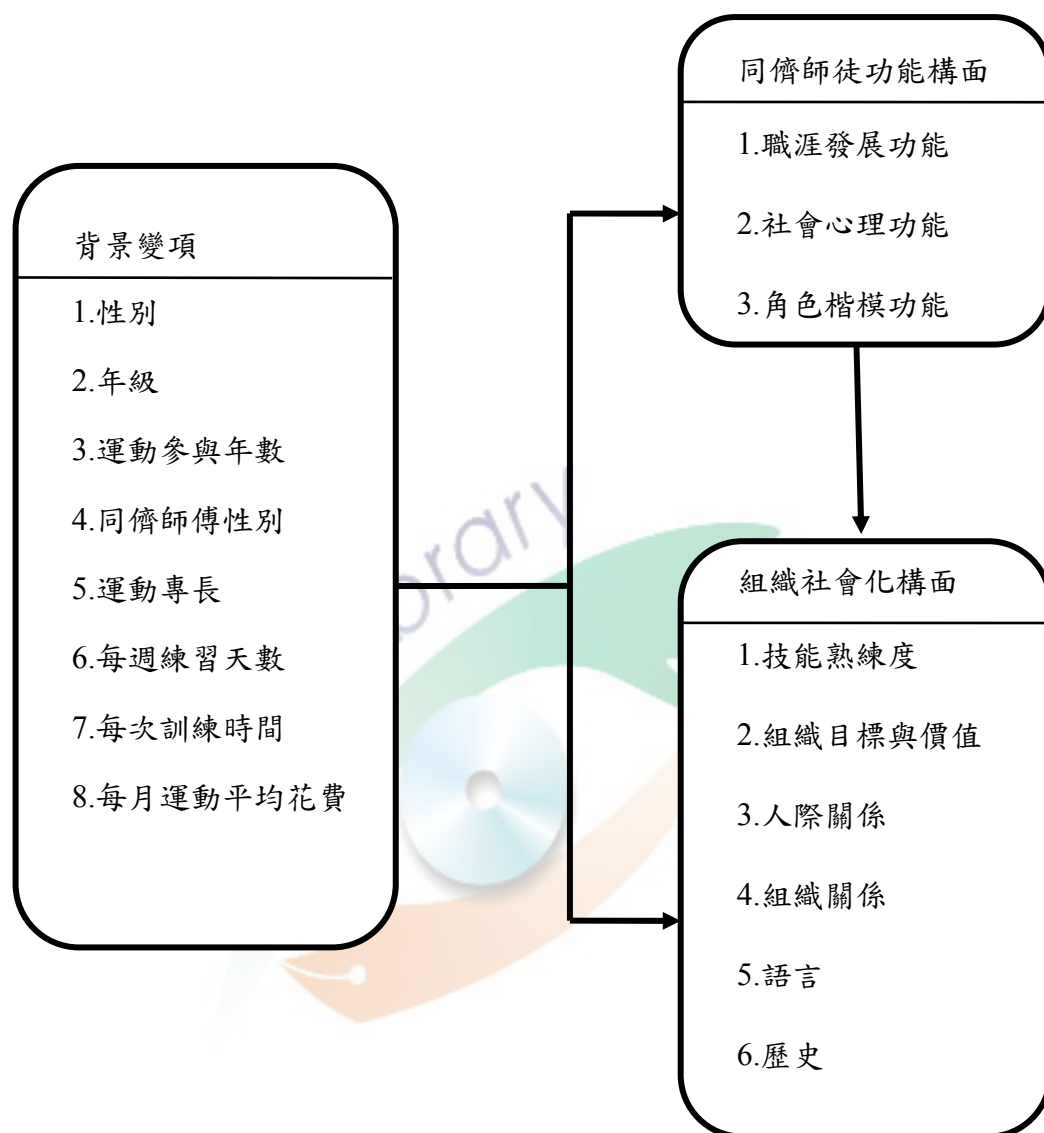


圖 3-1 研究架構

第二節 研究對象

本研究對象以全國 97 學年度高中職體育班的學生為主，經學校體育統計年報顯示，97 學年度各縣市高中職開設主管教育行政機關核定之體育班共 121 校（如表 3-1），體育班人數 8,544 人，男生 6,172 人，女生 2,372 人。本研究以隨機叢集取樣的方式，共發放 1,010 份問卷，有效問卷 649 份，其中男性選手 458 份，女性選手 191 份（如表 3-2），回收率 64.26%。

表 3-1 97 學年度各縣市高中職開設體育班情形統計表

縣市	開設體育班的學校數	百分比	班級數	百分比
臺北市	19	15.70%	64	16.45%
高雄市	13	10.74%	38	9.77%
臺北縣	15	12.40%	43	11.05%
宜蘭縣	2	1.65%	6	1.54%
桃園縣	6	4.96%	23	5.91%
新竹縣	2	1.65%	8	2.06%
苗栗縣	2	1.65%	6	1.54%
臺中縣	8	6.61%	24	6.17%
彰化縣	4	3.31%	13	3.34%
南投縣	5	4.13%	15	3.86%
雲林縣	4	3.31%	12	3.08%
嘉義縣	1	0.83%	3	0.77%
臺南縣	4	3.31%	12	3.08%
高雄縣	7	5.79%	20	5.14%
臺東縣	2	1.65%	11	2.83%
花蓮縣	3	2.48%	12	3.08%
屏東縣	6	4.96%	18	4.63%
澎湖縣	1	0.83%	3	0.77%
基隆市	6	4.96%	21	5.40%
新竹市	2	1.65%	7	1.80%
臺中市	4	3.31%	12	3.08%
嘉義市	1	0.83%	3	0.77%
臺南市	4	3.31%	15	3.86%
合計	121	100.00%	389	100.00%

而透過全國 97 學年度各縣市高中職的體育班抽樣後，將填答資料不全、不完整或任何一頁填答同一性質答案以及明顯以 Z 字型或斜線方式填答的問卷剔除，篩選問卷後進行編號及編碼，正式問卷回收 814 份，有效問卷 649 份（如表 3-2 所示），即進行問卷資料編碼及分析。

表 3-2 有效樣本的基本資料摘要表

背景變項	類別	N	百分比
性別	1.男	458	70.6%
	2.女	191	29.4%
年級	1.高一	246	37.9%
	2.高二	219	33.7%
	3.高三	184	28.4%
運動參與年數	1.3 年以下	184	28.4%
	2.4-6 年	300	46.2%
	3.7 年以上	165	25.4%
同儕師傅性別	1.男	523	80.6%
	2.女	126	19.4%
運動專長	1.球類運動	191	29.4%
	2.陸上運動	241	37.1%
	3.技擊運動	185	28.5%
	4.水域活動	32	4.9%
每週練習天數	1.2 天以下	24	3.7%
	2.3-4 天	48	7.4%
	3.5 天	577	88.9%
每次訓練時間	1.低於 1 小時	23	3.5%
	2.1-3 小時	248	38.2%
	3.超過 3 小時	378	58.2%
每月運動平均花費	1.1,000 元以下	444	68.4%
	2.1,001-2,000 元	116	17.9%
	3.2,001 元以上	89	13.7%

第三節 研究工具

本研究採用問卷量表調查法進行同儕師徒關係對運動選手組織社會化的影響探討，研究工具分為「同儕師徒功能量表」、「組織社會化量表」，及「背景變項」三部份，其說明如下。

一、同儕師徒功能量表

本研究工具係引自洪煌佳（2009）所發展的師徒功能量表，作為同儕師徒功能的衡量工具。該量表整體累積解釋變異量共達到71.172%。師徒功能量表整體 Cronbach's α 值為.945，各分量表 Cronbach's α 值在職涯發展功能為.893（第 1~5 題），社會心理功能為.911（第 6~10 題）、角色楷模功能為.915（第 11~15 題），共計 15 題（如表 3-3）；同時採用李克特五點尺度法，即「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」與「非常不同意」分別給予 5、4、3、2、1 分，而得分越高者，代表徒弟（選手）對於師徒功能的覺知程度越高。

表 3-3 同儕師徒功能量表信度

構面	題數	題號	信度
職涯發展功能	5	1、2、3、4、5	.893
社會心理功能	5	6、7、8、9、10	.911
角色楷模功能	5	11、12、13、14、15	.915
師徒功能整體量表	15	1~15	.945

資料來源：涵化與傳承—師徒關係對劍道選手組織社會化影響模式建構之研究

（p.63），洪煌佳，2009，台北，五南。

二、組織社會化量表

組織社會化量表係引自洪煌佳（2009）所發展的組織社會化程度量表作為衡量工具。組織社會化量表整體累積解釋變異量共達到68.594%。該量表整體 Cronbach's α 值為.971，各分量表 Cronbach's α 值在技能熟練度為.915（第 1~7 題），組織目標與價值為.916（第 8~15 題）、人際關係為.870（第 16~20 題）、組織關係為.856（第 21~24 題）、語言為.892（第 25~28 題），及歷史為.904（第 29~33 題）等六個構面的概念，共計 33 題（如表 3-4）；同時採用李克特五點尺度法，即「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」與「非常不同意」分別給予 5、4、3、2、1 分，而得分越高者，代表徒弟（選手）對於同儕師徒功能的組織社會化程度覺知程度越高。

表 3-4 組織社會化量表信度

構面	題數	題號	信度
技能熟練度	8	1、2、3、4、5、6、7	.915
組織目標與價值	6	8、9、10、11、12、13、14、15	.916
人際關係	4	16、17、18、19、20	.870
組織關係	4	21、22、23、24	.856
語言	5	25、26、27、28	.892
歷史	6	29、30、31、32、33	.904
組織社會化整體量表	33	1~33	.971

資料來源：涵化與傳承—師徒關係對劍道選手組織社會化影響模式建構之研究

（p.68），洪煌佳，2009，台北，五南。

三、背景變項

在探討運動選手的背景變項部分，是藉由相關文獻及考量青少年選手本身的重要影響因素探討發現，而將選手的背景變項分為性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間，及每月運動平均花費等 8 項，其內容分別敘述如下：

(一) 性別：☐男；☐女

(二) 年級：☐高一；☐高二；☐高三

(三) 運動參與年數：_____年（請自行填寫）

(四) 同儕師傅的性別：☐男性；☐女性

(五) 運動專長：

☐球類運動（籃球、排球、棒球、羽球、網球、桌球、手球、足球、曲棍球、橄欖球、壘球、高爾夫球、保齡球、軟網等）

☐陸上運動（田徑、體操、舉重、自由車、射擊、射箭、擊劍、舞蹈等）

☐技擊運動（跆拳道、空手道、柔道、拳擊、中國武術、劍道等）

☐水域運動（游泳、跳水、水球、輕艇、划船、水上芭蕾等）

(六) 每週練習天數：☐2 天以下；☐3 - 4 天；☐5 天以上

(七) 每次訓練時間：☐低於 1 小時；☐1-3 小時；☐超過 3 小時

(八) 每月運動平均花費：☐1,000 元以下；☐1,001-2,000 元；
☐2,001 元以上

第四節 研究流程與實施

本研究的研究流程與實施步驟，內容為蒐集相關資料與文獻後，開始確定研究主題，經由相關文獻加以整理，決定研究的主要變項，建立研究架構後，再進行正式的問卷調查。將問卷結果經資料整理和分析，撰寫研究結果與討論，最後再提出結論與建議，其研究流程如圖 3-2 所示。

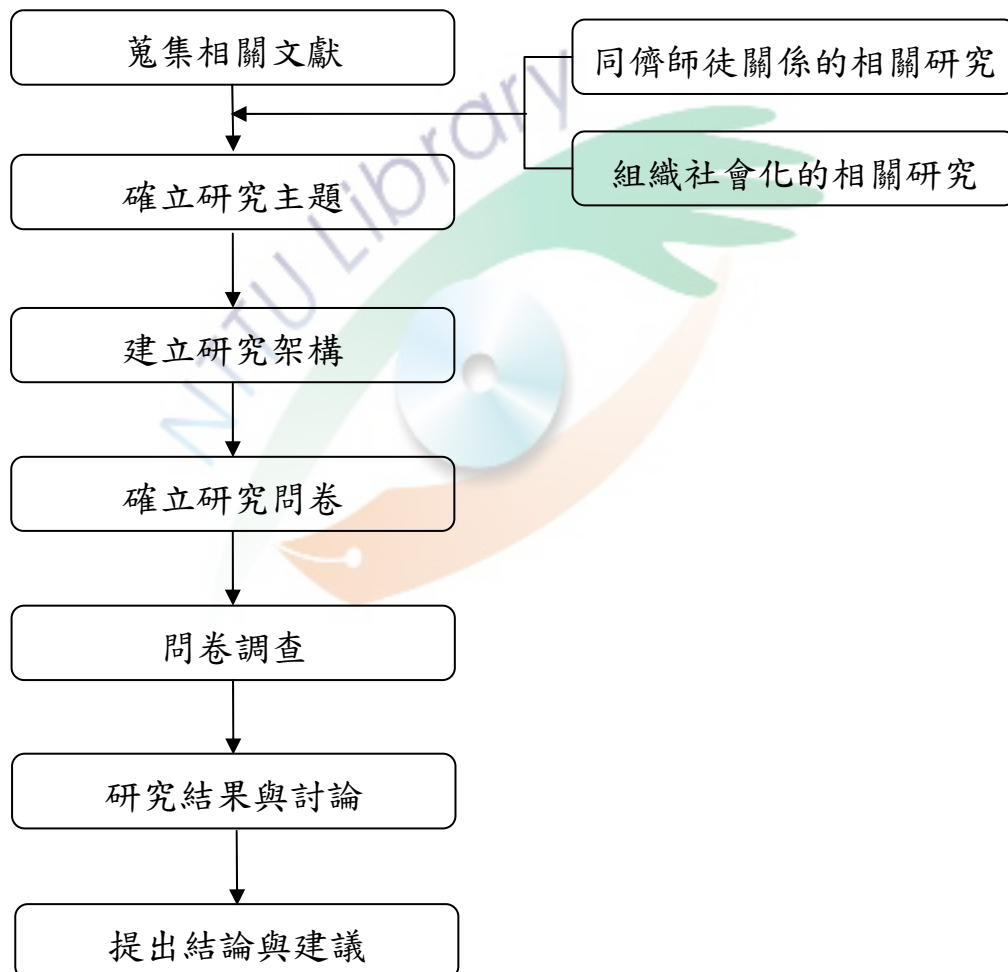


圖 3-2 研究流程

第五節 資料處理方式

本研究依研究目的及驗證假設的需要，將問卷調查所獲得的資料進行統計分析，其說明如下：

一、描述性統計 (descriptive statistics)

透過描述性統計，以瞭解運動選手的背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）在各變項（同儕師徒功能、組織社會化）上的分佈及得分情形。

二、t 考驗 (t-test) 與單因子變異數分析 (one-way ANOVA)

用以檢定不同運動選手背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）在各變項（同儕師徒功能、組織社會化）上的差異，當 F 值有達顯著差異時 ($p < .05$) 找出差異組別，再進一步進行 Sheffé 事後比較，以釐清其差異情形。

三、多元逐步迴歸分析 (stepwise multiple regression analysis)

以運動選手的不同背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）與同儕師徒功能（職涯發展功能、社會心理功能、角色楷模功能），對組織社會化（技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言、歷史）作迴歸預測模型的探討與建立。其中預測變項為間斷變項，必須先轉換為虛擬變項，以虛擬變項代替原始變項投入迴歸方程式中（吳明隆、涂金堂，2006）。因此，本研究將背景變項，其中的性別、運動專長和同儕師傅性別等變項轉換為虛擬變項 (dummy variables) 進行多元逐步迴歸統計分析。

第肆章 結果與討論

本章旨在藉由問卷調查結果所得資料，針對研究目的進行統計分析與討論，以瞭解運動選手覺知同儕師徒關係在組織社會化的影響情形。

本章共分四節，第一節為運動選手同儕師徒關係與組織社會化現況；第二節為運動選手在同儕師徒功能的分析；第三節為運動選手在組織社會化的分析；第四節為同儕師徒關係及背景變項對組織社會化的預測分析，茲依各節說明如下：

第一節 運動選手同儕師徒關係與組織社會化現況

本節先描述同儕師徒關係的現況分析，再說明組織社會化的現況分析，最後對結果綜合討論，茲分述如下：

一、運動選手同儕師徒關係現況分析

同儕師徒功能問卷中包含角色楷模功能、社會心理功能、及職涯發展功能等三個構面，而整體運動選手的平均數、標準差如表 4-1 所示。其排序依序為職涯發展功能（ $M=3.96$ ）、角色楷模功能（ $M=3.86$ ）、社會心理功能（ $M=3.08$ ）。換句話說，運動選手在覺知同儕師徒功能的排序是「職涯發展功能」為首要、「角色楷模功能」為次要、「社會心理功能」為最後。此外，從其各層面與整體同儕師徒功能的平均數來說，該量表為五等量表，其平均數為 3.64，因此，運動選手的同儕師徒功能傾向中等以上的程度。

表 4-1 同儕師徒功能各構面的描述分析摘要表

同儕師徒功能構面	人數 (N)	平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
職涯發展功能	649	3.96	0.831	1
角色楷模功能	649	3.86	0.895	2
社會心理功能	649	3.08	0.976	3
整體師徒功能	649	3.64	0.901	

由表 4-2 各題平均數中，發現運動選手對於職涯發展功能較為關注，如「師傅針對提升訓練效果提供我建議」、「師傅的專業知識令我尊敬」、「師傅會幫助我調整訓練目標」、「師傅指導我訓練的相關方式」、「師傅關心我的職涯發展」分居前五名，其中三題屬於角色楷模功能構面。而對於社會心理功能關注較弱，如「師傅把我視為朋友」、「師傅會與我分享私人的問題」、「師傅在訓練之後，會找我一同參與聯誼活動」、「師傅會和我互相吐露心裡話」、「師傅常與我一起吃飯」排序落居後五名，皆屬於社會心理構面。整體而言，運動選手對職涯發展功能關注較高，其次為角色楷模功能構面，而對社會心理功能關注則較低。

表 4-2 同儕師徒功能內容各題的平均數與排序

題目	平均數	排序
3 師傅針對提升訓練效果提供我建議	4.11	1
14 師傅的專業知識令我尊敬	4.00	2
4 師傅會幫助我調整訓練目標	3.99	3
11 師傅指導我訓練的相關方式	3.98	4
1 師傅關心我的職涯發展	3.96	5
2 師傅指派我完成重要的訓練任務	3.96	6
15 師傅教導他人的能力我很敬重	3.95	7
5 師傅願意投注時間協助我的職涯發展	3.79	8
13 師傅激勵他人的能力我很欽佩	3.72	9
12 師傅的行為是我的楷模	3.66	10
9 師傅把我視為朋友	3.37	11
6 師傅會與我分享私人的問題	3.12	12
7 師傅在訓練之後，會找我一同參與聯誼活動	3.04	13
8 師傅會和我互相吐露心裡話	2.98	14
10 師傅常與我一起吃飯	2.90	15

二、運動選手組織社會化現況

組織社會化問卷包含技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言，及歷史等六個構面，而整體運動選手的平均數、標準差如表 4-3 所示。其排序依序為技能熟練度（ $M=3.90$ ）、人際關係（ $M=3.87$ ）、組織目標與價值（ $M=3.78$ ）、語言（ $M=3.72$ ）、歷史（ $M=3.70$ ）、組織關係（ $M=3.42$ ）。換句話說，運動選手在認知組織社會化程度的排序是「技能熟練度」為第一、「人際關係」為第二、「組織目標與價值」為第三、「語言」為第四、「歷史」為第五，及「組織關係」為第六。此外，從其各層面與整體組織社會化的平均數來說，該量表為五等量表，其平均數為 3.73，因此，運動選手的組織社會化傾向於中等以上的程度。

表 4-3 組織社會化各構面的描述分析摘要表

組織社會化構面	人數 (N)	平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
技能熟練度	649	3.90	0.752	1
人際關係	649	3.87	0.845	2
組織目標與價值	649	3.78	0.821	3
語言	649	3.72	0.807	4
歷史	649	3.70	0.850	5
組織關係	649	3.42	0.821	6
整體組織社會化	649	3.73	0.813	

由表 4-4 各題的平均數中，發現運動選手對於技能熟練度較為關注，如「我的隊友是我的好朋友」、「我知道組織團隊中最具影響力的人是誰」、「我瞭解組織團隊的目標」、「我已經學習到團隊的訓練技巧」、「我支持組織團隊所訂立的目標」分居前五名，其中二題屬於技能熟練度構面。而對於組織關係關注較弱，如「我對組織團隊的歷史非常熟悉」、「我相信我的團隊成員們大多喜歡我」、「我在組織團隊內很受歡迎」、「我是我的組織團隊的良好代表」、「我是個能夠代表組織團隊價值觀的成員」排序落居後五名，其中四題皆屬於組織關係構面。整體而言，運動選手對組織社會化中的技能熟練度構面關注較高，其次依序為人際關係、組織目標與價值、語言、歷史等構面，而對組織關係構面關注則較低。

表 4-4 組織社會化內容各題的平均數與排序

題目	平均數	排序
17 我的隊友是我的好朋友	4.18	1
7 我知道組織團隊中最具影響力的人是誰	3.99	2
14 我瞭解組織團隊的目標	3.99	3
1 我已經學習到團隊的訓練技巧	3.96	4
15 我支持組織團隊所訂立的目標	3.96	5
19 我在組織訓練團隊裡被視為是「同夥的」	3.95	6
2 我已經學會有效率的訓練方式	3.92	7
3 我已經掌握有關訓練的各項內容	3.90	8
18 我常與其他成員一起聚會	3.90	9
8 我瞭解組織團隊中的行事程序	3.89	10
5 我瞭解有關訓練的所有職責	3.87	11
6 我已經瞭解組織團隊內部的事情運作方式	3.87	12
27 我瞭解我訓練上的專業特殊用語	3.84	13
16 我能辨別組織團隊中完成特定事務的關鍵人物	3.81	14
31 我知道組織團隊長久持有的傳統	3.81	15
11 組織團隊的目標亦是我的目標	3.80	16
4 我已經發展出適當的技能來完成我的訓練	3.76	17
30 我熟悉組織團隊的習俗、典禮及慶祝儀式	3.76	18
32 我可以很清楚地描述我的組織團隊	3.76	19
12 我相信我很適合我的組織團隊	3.70	20
28 我瞭解大部分有關我訓練上的專業縮寫名稱意義	3.70	21
13 我總是認同組織團隊的價值觀	3.69	22
25 我已經精通我訓練上的專業術語及詞彙	3.68	23
26 我已經精通組織團隊中的俚語及特殊行話	3.68	24
29 我瞭解組織團隊名稱縮寫的意義	3.67	25
10 我瞭解團隊其他成員行動的真正動機	3.66	26
20 我常參與組織團隊中非正式的人際聚會	3.53	27
9 我總是能獲得最想要的訓練內容	3.51	28
33 我對組織團隊的歷史非常熟悉	3.51	29
24 我相信我的團隊成員們大多喜歡我	3.50	30
23 我在組織團隊內很受歡迎	3.41	31
21 我是我的組織團隊的良好代表	3.40	32
22 我是個能夠代表組織團隊價值觀的成員	3.38	33

三、綜合討論

運動選手覺知同儕師徒功能中，依序關注在職涯發展功能、角色楷模功能，及社會心理功能上。且進一步透過題項內容可以發現，師傅生除了指導訓練的方式及職涯發展的關懷上，皆受徒弟生的肯定外，其具備的專業知識、提升訓練效果能力和調整訓練目標等表現，都受到徒弟生的高度認同。此一結果亦符合相關文獻的研究結果，認為同儕師徒關係對提供職涯發展功能與角色楷模功能有較好的效果（洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009；劉怡蘭 2006；Files et al., 2008；Leners et al., 2006）。但是，亦有相關文獻指出，在師徒關係類型為非正式師徒關係時，徒弟生覺知師徒功能可以獲得較多的社會心理功能（劉怡蘭，2006）。這是由於同儕間的師徒關係並無師徒關係類型的差異，彼此間的地位較彈性且無固定，較能夠以同理心相互看待。在觀察社會心理功能的題項內容可以發現，師傅生常與徒弟生一起吃飯、參與聯誼活動、分享私人問題，以及相互吐露心事等是覺知較低的項目。這些是青少年選手關注較少的社會心理功能內容，本研究認為應是研究對象為高中生，處於成長學習階段，且師傅生和徒弟生之間的分享較以課業及運動專長技能為重。此外，由於高中生大部分的相處時間是在校園內，甚至學校會另外安排課後的運動專長分項訓練，故其所能利用課餘時間參與活動的機會較少，因此，在覺知社會心理功能關注較低。相反的，在同儕間是擔任師傅生時，通常具有較高的專業知識與能力，有益於在角色楷模和職涯發展功能上提供選手更多的指導和學習機會。

最後，運動選手在覺知組織社會化的過程中，以技能熟練度、人際關係和組織目標與價值的關注較高，其次依序為語言、歷史和組織關係等組織社會化構面。在觀察技能熟練度的題項內容發現，

運動選手知道組織團隊中最具影響力的人、已經學習到團隊的訓練技巧、已經學會有效率的訓練方式和掌握有關訓練的各項內容等是覺知較高的項目；而在人際關係題項內容發現，運動選手與隊友是好朋友、常與其他成員一起聚會和在組織訓練團隊裡被視為是同夥的等是覺知較高的項目；且組織目標與價值的題項內容則是選手瞭解組織團隊的目標和支持組織團隊所訂立的目標等。顯示受訪對象為青少年選手，在組成其專長項目的運動團隊時，其在組織社會化過程中覺知關注在技能熟練度、人際關係和組織目標與價值等三構面。此一結果符合相關文獻指出師傅與徒弟關係的穩定與和諧，對於運動成效的表現有必然的重大影響（洪煌佳，2009；Jowett & Poczwardowski, 2007/2008a）。其中，在人際關係構面部分，亦有相關研究指出，團隊的學習可以用來增強運動員來自於隊員間的支持，尤其當隊員們一起學習或練習技巧，或者共同奮力達成目標，可使隊員感受到被同儕接受和相互關心（Jowett & Poczwardowski, 2007/2008b），因此，人際關係在組織社會化過程中能夠獲得較高的關注。此外，相關研究指出，運動團隊需要透過團隊組織的努力，以協助個人發揮最佳的運動表現（洪煌佳等，2008；Estevez, 2009）。所以，本研究認為欲追求團隊勝利的運動選手，在其運動團隊的團隊凝聚力、強調技能優勢和達到組織目標與價值的取向相符合。此外，對於組織團隊的語言、歷史和組織關係關注較低的部分，在參照語言題項內容有已經精通組織團隊中的俚語、專業術語；而歷史題項內容則是瞭解組織團隊名稱的縮寫意義、對團隊的歷史的熟悉度等；且組織關係題項內容有能夠代表組織團隊價值觀的成員、相信團隊成員們大都喜歡我、在組織團隊內受歡迎，和組織團隊的良好代表等。此一結果與洪煌佳等（2008）、洪煌佳（2009）的結果相

符，認為選手皆較關注於技能熟練度、人際關係和組織目標與價值上。另外，從結果來觀察欲追求團隊勝利的運動選手，為何會有較多的關注在技能熟練度、人際關係，以及組織目標與價值上，實則符合運動團隊追求競技為導向的初衷；另一方面，由於是選手的職務，則較容易忽略組織的語言、歷史和組織關係等面向。



第二節 運動選手在同儕師徒功能的分析

本節先敘述不同背景變項的運動選手在同儕師徒功能的差異分析，再針對結果進行綜合討論，茲分述如下：

一、同儕師徒功能的差異分析

(一) 不同背景變項運動選手在同儕師徒功能描述分析

不同背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）的運動選手對覺知同儕師徒功能（職涯發展功能、社會心理功能、角色楷模功能）的人數、平均數及標準差等描述性統計如表 4-5 所示。

表 4-5 運動選手對認知同儕師徒功能的描述統計摘要表

背景變項	類別	N	職涯發展功能		角色楷模功能		社會心理功能	
			M	SD	M	SD	M	SD
性別	1.男	458	19.740	3.591	19.090	3.935	15.258	4.066
	2.女	191	19.958	3.125	19.812	3.394	15.754	3.598
年級	1.高一	246	20.374	3.257	20.024	3.542	15.614	3.698
	2.高二	219	19.443	3.550	19.073	3.909	15.110	4.007
	3.高三	184	19.473	3.528	18.609	3.844	15.473	4.159
運動參與 年數	1.3 年以下	184	19.391	3.269	19.337	3.543	15.750	3.653
	2.4-6 年	300	19.750	3.620	19.153	4.025	14.930	4.072
	3.7 年以上	165	20.364	3.309	19.533	3.647	15.879	3.920
同儕師傅 性別	1.男	523	19.914	3.462	19.266	3.855	15.482	3.849
	2.女	126	19.349	3.423	19.452	3.552	15.079	4.287
專長	1.球類運動	191	19.822	3.458	18.979	3.911	15.927	3.886
	2.陸上運動	241	19.793	3.326	19.162	3.524	15.498	3.783
	3.技擊運動	185	19.946	3.566	20.005	3.864	14.887	3.851
	4.水域活動	32	18.969	3.856	18.219	4.210	14.563	5.352
每週練習 天數	1.2 天以下	24	18.250	2.048	24.000	19.458	24.000	17.083
	2.3-4 天	48	18.875	4.139	48.000	18.479	48.000	15.021
	3.5 天	577	19.946	3.421	577.000	19.364	577.000	15.366
每次訓練 時間	1.低於 1 小時	23	18.087	3.329	18.087	4.776	16.130	4.742
	2.1-3 小時	248	19.718	3.409	19.165	3.945	15.238	3.673
	3.超過 3 小時	378	19.966	3.478	19.466	3.621	15.468	4.055
每月平均 花費	1.1,000 元以下	444	19.734	3.327	19.219	3.617	15.277	3.764
	2.1,001-2,000 元	116	19.698	3.861	19.293	4.007	15.647	3.852
	3.2,001 元以上	89	20.292	3.555	19.730	4.364	15.719	4.817

（二）不同背景變項的運動選手在同儕師徒功能的 t 考驗與單因子變異數分析

茲依性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費等 8 個不同背景變項針對運動選手覺知的同儕師徒功能的 t 考驗與單因子變異數分析如下：

1. 性別在同儕師徒功能的 t 考驗

由表 4-6 可知，不同性別的運動選手在角色楷模功能（ $t=-2.353$ ， $p<.05$ ）和整體同儕師徒功能（ $t=-1.975$ ， $p<.05$ ）上皆達到顯著差異。而且女性在角色楷模功能及整體同儕師徒功能的平均數皆高於男性。顯示女性在覺知角色楷模功能和整體同儕師徒功能上皆顯著高於男性。

另外，從效果值（ η^2 ）的大小來看，運動選手性別對角色楷模功能和整體同儕師徒功能二個變項的解釋變異量分別為 0.08% 和 0.05%，均小於 6% 表示性別自變項與角色楷模功能和整體同儕師徒功能二個變項間的關係均屬微弱關係。

表 4-6 性別在同儕師徒功能的 t 考驗摘要表

	性別	N	M	SD	t	η^2
職涯發展功能	男	458	19.740	3.591	-.774	n.s.
	女	191	19.958	3.125		
社會心理功能	男	458	15.258	4.066	-1.465	n.s.
	女	191	15.754	3.598		
角色楷模功能	男	458	19.090	3.935	-2.353*	.008
	女	191	19.812	3.394		
整體師徒功能	男	458	54.087	9.562	-1.975*	.005
	女	191	55.524	7.929		

* $p<.05$

2.年級在同儕師徒功能的單因子變異數分析

由表 4-7 可知，不同年級的運動選手在職涯發展功能 ($F=5.450$, $p<.01$)、角色楷模功能 ($F=8.096$, $p<.001$) 和整體同儕師徒功能 ($F=5.440$, $p<.01$) 上皆達顯著差異。經 Sheffé 事後比較可以發現，高中一年級的運動選手在覺知職涯發展功能、角色楷模功能及整體同儕師徒功能等三構面，皆顯著高於高中二年級的運動選手，亦顯著高於高中三年級的運動選手。此外，進一步從關聯強度指數 (ω^2) 檢視達到顯著構面的關聯強度和解釋變異量，以及從統計考驗力推論其犯第二型錯誤之機率和決策正確率，其各構面的分述如下：

(1) 職涯發展功能：關聯強度值等於.014 (調整過後的數據)，表示職涯發展功能依變項可以被運動選手的年級變項的解釋變異量有 1.40%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.847，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 15.30%，決策正確率達 84.70%。

(2) 角色楷模功能：關聯強度值等於.021 (調整過後的數據)，表示角色楷模功能依變項可以被運動選手的年級變項的解釋變異量有 2.10%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.958，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 4.20%，決策正確率達 95.80%。

(3) 整體同儕師徒功能：關聯強度值等於.014 (調整過後的數據)，表示整體同儕師徒功能依變項可以被運動選手的年級變項的解釋變異量有 1.40%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.847，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 15.30%，決策正確率達 84.70%。

表 4-7 年級在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表

層面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F	事後比較	ω^2	統計考驗力
職涯發展功能	組間	128.654	2	64.327	5.450**	1>2, 1>3	.014	.847
	組內	7625.494	646	11.804				
	全體	7754.148	648					
社會心理功能	組間	30.684	2	15.342	.990	n.s.		
	組內	10015.547	646	15.504				
	全體	10046.231	648					
角色楷模功能	組間	228.297	2	114.148	8.096***	1>2, 1>3	.021	.958
	組內	9108.511	646	14.100				
	全體	9336.807	648					
整體師徒功能	組間	894.468	2	447.234	5.440**	1>2, 1>3	.014	.847
	組內	53107.717	646	82.210				
	全體	54002.185	648					

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 註：1.高一；2.高二；3.高三

3.運動參與年數在同儕師徒功能的單因子變異數分析

由表 4-8 可知，不同運動參與年數的運動選手在職涯發展功能（ $F=3.533$ ， $p < .05$ ）、社會心理功能（ $F=4.123$ ， $p < .05$ ）上皆達顯著差異。經 Sheffé 事後比較可以發現，運動參與 7 年以上之運動選手在覺知職涯發展功能上顯著高於 3 年以下的高中職體育班學生，而在覺知社會心理功能上顯著高於運動參與 4-6 年的高中職體育班學生。此外，進一步從關聯強度指數（ ω^2 ）檢視達到顯著構面的關聯強度和解釋變異量，以及從統計考驗力推論其犯第二型錯誤之機率和決策正確率，其各構面的分述如下：

（1）職涯發展功能：關聯強度值等於.008（調整過後的數據），表示職涯發展功能依變項可以被運動選手的運動參與年數變項的解釋變異量有 0.80%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.658，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為

34.20%，決策正確率達 65.80%。

(2) 社會心理功能：關聯強度值等於.010（調整過後的數據），表示社會心理功能依變項可以被運動選手的運動參與年數變項的解釋變異量有 1.00%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.729，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 27.10%，決策正確率達 72.90%。

表 4-8 運動參與年數在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表

層面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F	事後比較	ω^2	統計考驗力
職涯發展功能	組間	83.890	2	41.945	3.533*	3>1	.008	.658
	組內	7670.258	646	11.873				
	全體	7754.148	648					
社會心理功能	組間	126.625	2	63.313	4.123*	3>2	.010	.729
	組內	9919.606	646	15.355				
	全體	10046.231	648					
角色楷模功能	組間	15.685	2	7.843	.544	n.s.		
	組內	9321.122	646	14.429				
	全體	9336.807	648					
整體師徒功能	組間	401.902	2	200.951	2.422	n.s.		
	組內	53600.283	646	82.973				
	全體	54002.185	648					

* $p < .05$ 註：1.3 年以下；2.4-6 年；3.7 年以上

4. 同儕師傅性別在同儕師徒功能的 t 考驗

由表 4-9 可知，不同同儕師傅性別的運動選手在同儕師徒功能依變項上皆未達到顯著差異。顯示不同同儕師傅性別的運動選手在覺知同儕師徒功能上沒有不同。

表 4-9 同儕師傅性別在同儕師徒功能的 t 考驗摘要表

	性別	N	M	SD	t
職涯發展功能	男	523	19.914	3.462	1.647
	女	126	19.349	3.423	
社會心理功能	男	523	15.482	3.849	1.030
	女	126	15.079	4.287	
角色楷模功能	男	523	19.266	3.855	-.495
	女	126	19.452	3.552	
整體師徒功能	男	523	54.662	9.205	.861
	女	126	53.881	8.813	

5.運動專長在同儕師徒功能的單因子變異數分析

由表 4-10 可知，不同運動專長的運動選手在社會心理功能（ $F=2.742$ ， $p<.05$ ）和角色楷模功能（ $F=3.599$ ， $p<.05$ ）上皆達顯著差異。經 Sheffé 事後比較可以發現，運動專長為技擊運動的運動選手在覺知社會心理功能上顯著高於專長為陸上運動的運動選手，而在角色楷模功能上顯著高於運動專長為球類運動的運動選手。此外，進一步從關聯強度指數（ ω^2 ）檢視達到顯著構面的關聯強度和解釋變異量，以及從統計考驗力推論其犯第二型錯誤之機率和決策正確率，其各構面的分述如下：

（1）社會心理功能：關聯強度值等於.008（調整過後的數據），表示社會心理功能依變項可以被運動選手的運動專長變項的解釋變異量有 0.80%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.665，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 33.50%，決策正確率達 66.50%。

（2）角色楷模功能：關聯強度值等於.012（調整過後的數據），表示角色楷模功能依變項可以被運動選手的運動專長變項的解釋變異量有 1.20%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.793，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 20.70%

％，決策正確率達 79.30％。

表 4-10 運動專長在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表

層面 名稱	變異 來源	SS	DF	MS	F	事後 比較	ω^2	統計 考驗力
職涯 發展 功能	組間	26.146	3	8.715	.727	n.s.		
	組內	7728.002	645	11.981				
	全體	7754.148	648					
社會 心理 功能	組間	126.517	3	42.172	2.742*	3>2	.008	.665
	組內	9919.714	645	15.379				
	全體	10046.231	648					
角色 楷模 功能	組間	153.739	3	51.246	3.599*	3>1	.012	.793
	組內	9183.068	645	14.237				
	全體	9336.807	648					
整體 師徒 功能	組間	273.506	3	91.169	1.094	n.s.		
	組內	53728.679	645	83.300				
	全體	54002.185	648					

* $p<.05$ 註：1.球類運動；2.陸上運動；3.技擊運動；4.水域活動

6.每週練習天數在同儕師徒功能的單因子變異數分析

由表 4-11 可知，不同每週練習天數的運動選手在職涯發展功能（ $F=4.694$ ， $p<.01$ ）上達顯著差異。經 Sheffé 事後比較可以發現，每週練習天數 5 天以上的運動選手在覺知職涯發展功能上顯著高於每週練習天數 2 天以下的運動選手。此外，進一步從關聯強度指數（ ω^2 ）檢視職涯發展功能構面的關聯強度值等於.011（調整過後的數據），表示職涯發展功能依變項可以被運動選手的每週練習天數變項的解釋變異量有 1.10％，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.787，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 21.30％，決策正確率達 78.70％。

表 4-11 練習天數在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表

層面 名稱	變異 來源	SS	DF	MS	F	事後 比較	ω^2	統計 考驗力
職涯 發展 功能	組間	111.063	2	55.532	4.694**	3>1	.011	.787
	組內	7643.084	646	11.831				
	全體	7754.148	648					
社會 心理 功能	組間	75.578	2	37.789	2.448	n.s.		
	組內	9970.653	646	15.434				
	全體	10046.231	648					
角色 楷模 功能	組間	35.300	2	17.650	1.226	n.s.		
	組內	9301.508	646	14.399				
	全體	9336.807	648					
整體 師徒 功能	組間	236.581	2	118.291	1.421	n.s.		
	組內	53765.603	646	83.228				
	全體	54002.185	648					

* $p < .05$, ** $p < .01$ 註：1.2 天以下；2.3-4 天；3.5 天以上

7. 每次訓練時間在同儕師徒功能的單因子變異數分析

由表 4-12 可知，不同每次訓練時間的運動選手在職涯發展功能功能 ($F=3.347$, $p < .05$) 上達顯著差異。經 Sheffé 事後比較可以發現，每次訓練時間超過 3 小時的運動選手在覺知職涯發展功能上顯著高於每次訓練時間低於 1 小時的運動選手。此外，進一步從關聯強度指數 (ω^2) 檢視職涯發展功能構面的關聯強度值等於.007 (調整過後的數據)，表示職涯發展功能依變項可以被運動選手的每次訓練時間變項的解釋變異量有 0.70%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.632，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 36.80%，決策正確率達 63.20%。

表 4-12 訓練時間在同儕師徒功能的變異數分析及事後比較表

層面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F	事後比較	ω^2	統計考驗力
職涯發展功能	組間	79.527	2	39.763	3.347*	3>1	.007	.632
	組內	7674.621	646	11.880				
	全體	7754.148	648					
社會心理功能	組間	20.540	2	10.270	.662	n.s.		
	組內	10025.691	646	15.520				
	全體	10046.231	648					
角色楷模功能	組間	48.707	2	24.353	1.694	n.s.		
	組內	9288.101	646	14.378				
	全體	9336.807	648					
整體師徒功能	組間	206.764	2	103.382	1.241	n.s.		
	組內	53795.420	646	83.275				
	全體	54002.185	648					

* $p<.05$ 註：1.低於 1 小時；2.1-3 小時；3.超過 3 小時

8.每月運動花費在同儕師徒功能的單因子變異數分析

由表 4-13 可知，不同每月運動平均花費的運動選手在同儕師徒功能依變項上皆未達顯著差異。顯示不同每月運動平均花費的運動選手在覺知同儕師徒功能上沒有不同。

表 4-13 每月運動平均花費在同儕師徒功能的變異數分析摘要表

層面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F
職涯發展功能	組間	24.664	2	12.332	1.031
	組內	7729.484	646	11.965	
	全體	7754.148	648		
社會心理功能	組間	22.819	2	11.410	.735
	組內	10023.412	646	15.516	
	全體	10046.231	648		
角色楷模功能	組間	19.436	2	9.718	.674
	組內	9317.371	646	14.423	
	全體	9336.807	648		
整體師徒功能	組間	171.768	2	85.884	1.031
	組內	53830.417	646	83.329	
	全體	54002.185	648		

註：1.1000 元以下；2.1001-2000 元；3.；2001 元以上

二、綜合討論

從運動選手的背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）對同儕師徒功能（職涯發展功能、社會心理功能、角色楷模功能）的分析結果進行討論，有許多重要發現值得注意，茲分述如下：

（一）性別

女性運動選手在覺知角色楷模功能和整體同儕師徒功能上皆高於男性運動選手。此與相關文獻認為徒弟在覺知師徒功能不因性別不同而有所差異的結果不符（洪煌佳等，2008；劉佳南，2008）。亦與洪煌佳（2009）男性徒弟覺知社會心理功能、職涯發展功能和整體師徒功能上優於女性徒弟的結果不同。據此以論，不論徒弟生和師傅生性別為男性或是女性，抑或師傅生和徒弟生的性別一致，皆能夠覺知同儕師徒功能的可能，而本研究女性在角色楷模功能和整體同儕師徒功能上的得分分別為 19.812 和 55.524，且男性在角色楷模功能和整體同儕師徒功能上的得分分別為 19.090 和 54.087。因此，女性運動選手覺知師傅在角色楷模功能和整體同儕師徒功能上關注較高。

（二）年級

高中一年級的運動選手在覺知職涯發展功能、角色楷模功能及整體同儕師徒功能等三構面，皆顯著高於高中二年級的運動選手，亦顯著高於高中三年級的運動選手。顯示年級愈低的運動選手在職涯發展功能、角色楷模功能及整體同儕師徒功能需要師傅提供較多的協助。此一結果與相關文獻相符，認為有地位、人脈的師傅，會運用其聲望、人際關係提攜徒弟並為其建立良好的

際網絡以替未來的職涯發展鋪路（劉怡蘭，2006；Leners et al., 2006）。且年輕的運動選手往往需要透過師傅給予機會、資源和建議，以利選手在職涯發展上獲得較多的資訊與資源（洪煌佳等，2008；Hoffman, Harris, & Rosenifield, 2008）。以及洪煌佳（2009）提出，年紀較輕的運動選手，在其成熟度和職涯發展上則更需要師傅提供更多的協助。因此，在本研究中，年級愈低的運動選手在職涯發展功能、角色楷模功能及整體同儕師徒功能上需要師傅提供更多的協助。

（三）運動參與年數

運動參與 7 年以上運動選手在覺知職涯發展功能上顯著高於 3 年以下的高中職體育班學生，而在覺知社會心理功能上顯著高於運動參與 4-6 年的高中職體育班學生。顯示，運動選手的運動參與年數愈高，其在覺知職涯發展功能和社會心理功能等面向優於運動參與年數愈低者。此一結果與相關文獻結果不符，洪煌佳等（2008）認為運動參與年數與師徒功能未發現相關存在；且洪煌佳（2009）指出不同運動年數的選手在覺知師徒功能上普遍屬於中上程度，亦同樣感受到師傅在師徒功能上的關心，因此沒有產生明顯的差異。Hoffman et al.（2008）指出師傅生能提供徒弟生不同的發展方向和經驗分享。而青少年運動選手在經歷運動培訓的過程中，許多的師傅生和徒弟生會彼此對未來發展方向作交流，以及處於同儕的關係下，亦有相互吐露心事和把隊友視為好友等情況，其皆受運動參與年數高低的影響。致使運動選手由於運動參與年數的不同而有所差異。因此，運動選手參與的運動年數愈高，其在覺知職涯發展功能和社會心理功能優於運動參與年數較低者。

（四）同儕師傅性別

不同同儕師傅性別的運動選手在覺知同儕師徒功能上沒有不同，此一結果與相關文獻相符，諸如劉佳南(2008)與洪煌佳(2009)皆指出同一性別的師傅生和徒弟生中，徒弟生獲得較多的師徒功能。因為性別一致時，在諮商、溝通和經驗分享時，能有較多的同理心（劉佳南，2008）。洪煌佳（2009）認為師傅生在指導徒弟生時一樣用心，使徒弟生在覺知師徒功能時，不會因為師傅的性別不同而有所不同。由於青少年選手屬於合作性的團隊性質，因此，不論師傅生與徒弟生的性別是否一致，皆能提供有效的回饋，並給予肯定及支持。

（五）運動專長

運動專長為技擊運動的運動選手在覺知社會心理功能上顯著高於運動專長為陸上運動的運動選手，而在角色楷模功能上顯著高於運動專長為球類運動的運動選手。本研究認為技擊運動項目相較於陸上和球類運動項目較著重於個人的競技動作上，因此徒弟生更需要師傅生的協助與指導，以及彼此之間的諮商和分享。亦由於同儕間角色較彈性且寬鬆，不論擔任師傅生或是徒弟生，其較沒有固定的定位。所以運動專長為技擊運動的選手覺知師傅在社會心理功能和角色楷模功能的關注較高。

（六）運動投入時間

運動投入時間包含背景變項中的每週練習天數和每次練習時間。不同運動投入時間的運動選手在覺知職涯功能上有所不同，且運動選手運動投入時間愈長者，其職涯發展功能高於運動投入時間愈短者。此一研究結果與洪煌佳（2009）和 Tabbi（1983）認為練習時間愈長，與師傅相處的時間就愈長，此有助於師徒關

係的建立和師傅的經驗交流方面的引導，使徒弟獲得更多的意見結果相符。因此，運動投入時間愈長，有助於運動選手覺知較高的職涯發展功能。

（七）每月運動平均花費

不同每月運動平均花費的運動選手在覺知同儕師徒功能上沒有不同。此一研究結果與相關研究結果相符，認為選手在覺知師徒功能的看法一致，不會因為每月運動花費不同，而偏向某一功能層面上（洪煌佳，2009）。本研究認為受訪對象為高中職的體育班學生，其所需要使用的資源，不論是運動器材或是場館設備，大部分皆由校方提供使用。此外，在運動專長的培訓方面，亦無另外收取學習費用，因此，不會因為每月運動花費不同，而關注於某一功能的面向上。

整體而言，不同同儕師傅性別、每月運動平均花費的運動選手在覺知同儕師徒功能上並沒有不同。反之，不同性別、年級、運動參與年數、運動專長，以及運動投入時間等在覺知同儕師徒功能上有所不同。其中，女性高於男性、年級較低者高於年級較高者、運動參與年數愈高者高於運動參與年數愈低者、運動專長為技擊運動者高於運動專長為陸上運動和球類運動者，及運動投入時間愈長者高於運動投入時間愈短者。顯示，不同背景變項的運動選手在覺知同儕師徒功能上，亦有其具體的影響結果提供相關研究對運動選手更進一步的瞭解。

第三節 運動選手在組織社會化的分析

本節先敘述不同背景變項的運動選手在組織社會化的差異分析，再針對結果進行綜合討論，茲分述如下：

一、組織社會化的差異分析

(一) 不同背景變項運動選手在組織社會化的描述分析

不同背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）運動選手對覺知組織社會化（技能熟練度、組織目標與價值、組織關係、人際關係、語言、歷史）的人數、平均數及標準差等描述性統計如表 4-14 所示。

表 4-14 運動選手對覺知組織社會化的描述統計摘要表

背景變項	類別	N	技能熟練度		人際關係		組織目標與價值		語言		歷史		組織關係	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
性別	1.男	458	27.284	4.236	13.751	2.883	30.269	4.767	14.935	2.800	18.655	3.390	19.380	3.327
	2.女	191	27.220	3.673	13.534	2.633	30.089	4.557	14.785	2.413	18.152	3.211	19.346	3.079
年級	1.高一	246	27.134	4.117	13.337	2.829	30.256	4.804	14.744	2.704	18.244	3.396	19.053	3.316
	2.高二	219	27.101	4.149	13.872	2.834	30.178	4.872	14.954	2.835	18.557	3.400	19.653	3.214
	3.高三	184	27.636	3.927	13.935	2.729	30.207	4.376	15.011	2.496	18.799	3.193	19.457	3.198
運動參與年數	1.3 年以下	184	26.549	3.991	18.402	3.234	29.380	4.831	14.446	2.573	17.842	3.390	13.457	2.770
	2.4-6 年	300	27.347	4.102	19.567	3.061	30.230	4.564	15.067	2.616	18.577	3.218	13.607	2.721
	3.7 年以上	165	27.915	4.020	20.091	3.382	31.121	4.667	15.067	2.903	19.121	3.403	14.091	2.991
同儕師傅性別	1.男	523	27.373	4.127	13.794	2.828	30.384	4.688	14.975	2.746	18.679	3.399	19.472	3.292
	2.女	126	26.818	3.835	13.246	2.712	29.516	4.722	14.540	2.425	17.794	3.010	18.944	3.065
運動專長	1.球類運動	191	27.262	4.075	13.833	2.958	30.372	4.780	14.969	2.569	18.497	3.426	19.602	3.490
	2.陸上運動	241	27.100	3.990	13.544	2.638	29.963	4.452	14.490	2.705	18.324	3.181	19.166	2.942
	3.技擊運動	185	27.330	4.188	13.595	2.769	30.324	4.801	15.211	2.693	18.654	3.389	19.384	3.240
	4.水域活動	32	28.156	4.120	14.438	3.369	30.563	5.593	15.594	2.961	19.094	3.805	19.438	4.087
每週練習天數	1.2 天以下	24	18.250	2.048	54.792	7.874	17.083	3.658	25.875	3.139	29.000	4.530	19.458	3.611
	2.3-4 天	48	18.875	4.139	52.375	9.468	15.021	3.424	25.917	3.897	29.542	3.820	18.479	3.832
	3.5 天	577	19.946	3.421	54.676	9.141	15.366	3.977	27.435	4.098	30.322	4.771	19.364	3.799
每次訓練時間	1.低於 1 小時	23	25.609	4.031	14.087	2.466	29.044	4.772	13.913	2.539	17.130	2.849	18.087	2.644
	2.1-3 小時	248	27.226	3.979	13.484	2.589	30.230	4.384	14.859	2.691	18.581	3.515	19.544	3.214
	3.超過 3 小時	378	27.392	4.128	13.796	2.965	30.278	4.900	14.971	2.694	18.542	3.244	19.333	3.302
每月運動花費	1.1,000 元以下	444	27.065	3.984	13.493	2.759	30.007	4.587	14.710	2.713	18.354	3.343	19.228	3.226
	2.1,001-2,000 元	116	27.336	4.454	14.207	2.927	30.388	5.042	15.233	2.451	18.776	2.999	19.405	3.265
	3.2,001 元以上	89	28.169	3.926	13.978	2.840	31.034	4.773	15.348	2.805	18.921	3.733	20.034	3.332

（二）不同背景變項運動選手在組織社會化的 t 考驗與單因子變異數分析

茲依性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費等 8 項不同背景變項針對運動選手覺知組織社會化的 t 考驗與單因子變異數分析如下：

1. 性別在組織社會化的 t 考驗

由表 4-15 可知，不同性別的運動選手在組織社會化依變項上皆未達到顯著差異。顯示不同性別的運動選手在覺知組織社會化上沒有不同。

表 4-15 性別在組織社會化的 t 考驗摘要表

	性別	N	M	SD	t
技能熟練度	男	458	27.284	4.236	.193
	女	191	27.220	3.673	
組織目標與價值	男	458	30.269	4.767	.443
	女	191	30.089	4.557	
人際關係	男	458	19.380	3.327	.123
	女	191	19.346	3.079	
組織關係	男	458	13.751	2.883	.930
	女	191	13.534	2.633	
語言	男	458	14.935	2.800	.643
	女	191	14.785	2.413	
歷史	男	458	18.655	3.390	1.750
	女	191	18.152	3.211	
整體組織社會化	男	458	124.258	17.497	.813
	女	191	123.126	15.589	

2.年級在組織社會化的單因子變異數分析

由表 4-16 可知，不同年級的運動選手在組織關係 ($F=3.111$, $p<.05$) 上達顯著差異。但經 Sheffé 事後比較發現，不同年級的運動選手在組織關係依變項並無比較上的差異。此外，進一步從關聯強度指數 (ω^2) 檢視組織關係構面的關聯強度值等於.006 (調整過後的數據)，表示組織關係依變項可以被運動選手的年級變項的解釋變異量有 0.60%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.598，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 40.20%，決策正確率達 59.80%。

表 4-16 年級在組織社會化的變異數分析及事後比較表

層面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F	事後比較	ω^2	統計考驗力
技能熟練度	組間	35.450	2	17.725	1.067	n.s.		
	組內	10726.966	646	16.605				
	全體	10762.416	648					
組織目標與價值	組間	.727	2	.363	.016	n.s.		
	組內	14333.073	646	22.187				
	全體	14333.800	648					
人際關係	組間	43.657	2	21.829	2.068	n.s.		
	組內	6817.591	646	10.554				
	全體	6861.248	648					
組織關係	組間	48.870	2	24.435	3.111*	-	.006	.598
	組內	5074.633	646	7.855				
	全體	5123.504	648					
語言	組間	8.845	2	4.423	.610	n.s.		
	組內	4682.387	646	7.248				
	全體	4691.233	648					
歷史	組間	33.257	2	16.628	1.490	n.s.		
	組內	7210.962	646	11.162				
	全體	7244.219	648					
整體組織社會化	組間	596.575	2	298.287	1.038	n.s.		
	組內	185652.726	646	287.388				
	全體	186249.300	648					

* $p<.05$ 註：1.高一；2.高二；3.高三

3.運動參與年數在組織社會化的單因子變異數分析

由表 4-17 可知，不同運動參與年數的運動選手在技能熟練度 ($F=5.063$, $p<.01$)、組織目標與價值 ($F=6.054$, $p<.01$)、人際關係 ($F=13.216$, $p<.001$)、語言 ($F=3.539$, $p<.05$)、歷史 ($F=6.596$, $p<.01$) 和整體組織社會化 ($F=8.516$, $p<.001$) 上有顯著不同；但在組織關係 ($F=2.454$, $p>.05$) 上並無不同。經 Sheffé 事後比較可以發現，各變項的差異如下：

(1) 技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、歷史和整體組織社會化等五構面，皆為運動參與年數 7 年以上的運動選手顯著高於運動參與年數 3 年以下的運動選手。

(2) 人際關係、語言和整體組織社會化等三構面，皆為運動參與年數 4-6 年的運動選手顯著高於運動參與年數 3 年以下的運動選手。

另外，進一步從關聯強度指數 (ω^2) 檢視達到顯著構面的關聯強度和解釋變異量，以及從統計考驗力推論其犯第二型錯誤之機率和決策正確率，各構面的分述如下：

(1) 技能熟練度：關聯強度值等於.012 (調整過後的數據)，表示技能熟練度依變項可以被運動選手的運動參與年數變項的解釋變異量有 1.20%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.815，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 18.50%，決策正確率達 81.50%。

(2) 組織目標與價值：關聯強度值等於.015 (調整過後的數據)，表示組織目標與價值依變項可以被運動選手的運動參與年數變項的解釋變異量有 1.50%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.889，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率

為 11.10%，決策正確率達 88.90%。

(3) 人際關係：關聯強度值等於.036（調整過後的數據），表示人際關係依變項可以被運動選手的運動參與年數變項的解釋變異量有 3.60%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.998，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 0.20%，決策正確率達 99.80%。

(4) 語言：關聯強度值等於.008（調整過後的數據），表示語言依變項可以被運動選手的運動參與年數變項的解釋變異量有 0.80%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.658，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 34.20%，決策正確率達 65.80%。

(5) 歷史：關聯強度值等於.017（調整過後的數據），表示歷史依變項可以被運動選手的運動參與年數變項的解釋變異量有 1.70%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.911，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 8.90%，決策正確率達 91.10%。

(6) 整體組織社會化：關聯強度值等於.023（調整過後的數據），表示整體組織社會化依變項可以被運動選手的運動參與年數變項的解釋變異量有 2.30%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.966，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 3.40%，決策正確率達 96.60%。

表 4-17 運動參與年數在組織社會化的變異數分析及事後比較表

層面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F	事後比較	ω^2	統計考驗力
技能熟練度	組間	166.097	2	83.049	5.063**	3>1	.012	.819
	組內	10596.319	646	16.403				
	全體	10762.416	648					
組織目標與價值	組間	263.724	2	131.862	6.054**	3>1	.015	.885
	組內	14070.075	646	21.780				
	全體	14333.800	648					
人際關係	組間	269.706	2	134.853	13.216***	2>1, 3>1	.036	.998
	組內	6591.542	646	10.204				
	全體	6861.248	648					
組織關係	組間	38.629	2	19.314	2.454	n.s.		
	組內	5084.875	646	7.871				
	全體	5123.504	648					
語言	組間	50.843	2	25.421	3.539*	2>1	.008	.658
	組內	4640.390	646	7.183				
	全體	4691.233	648					
歷史	組間	144.977	2	72.489	6.596**	3>1	.017	.911
	組內	7099.242	646	10.990				
	全體	7244.219	648					
整體組織社會化	組間	4784.642	2	2392.321	8.516***	2>1, 3>1	.023	.966
	組內	181464.659	646	280.905				
	全體	186249.300	648					

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ 註：1.3 年以下；2.4-6 年；3.7 年以上

4.同儕師傅性別在組織社會化的 t 考驗

由表 4-18 可知，不同同儕師傅性別的運動選手在歷史 ($t=2.887$, $p<.01$) 和整體組織社會化 ($t=2.520$, $p<.05$) 上皆達到顯著差異。而且男性在歷史和整體組織社會化等二構面的平均數皆高於女性。顯示男性在覺知歷史及整體組織社會化上皆顯著高於女性。

另外，從效果值 (η^2) 的大小來看，運動選手的同儕師傅性別對歷史和整體組織社會化二個變項的解釋變異量分別為 0.05% 和 0.01%，均小於 6% 表示同儕師傅性別自變項與歷史和整體組織社會化二個變項間的關係均屬微弱關係。

表 4-18 同儕師傅性別在組織社會化的 t 考驗摘要表

	性別	N	M	SD	t	η^2
技能熟練度	男	523	27.373	4.127	1.374	n.s.
	女	126	26.818	3.835		
組織目標與價值	男	523	30.384	4.688	1.864	n.s.
	女	126	29.516	4.722		
人際關係	男	523	19.472	3.292	1.637	n.s.
	女	126	18.944	3.065		
組織關係	男	523	13.794	2.828	1.966	n.s.
	女	126	13.246	2.712		
語言	男	523	14.975	2.746	1.633	n.s.
	女	126	14.540	2.425		
歷史	男	523	18.679	3.399	2.887**	.005
	女	126	17.794	3.010		
整體組織社會化	男	523	124.664	17.396	2.520*	.001
	女	126	120.857	14.646		

* $p < .05$, ** $p < .01$

5.運動專長在組織社會化的單因子變異數分析

由表 4-19 可知，不同運動專長的運動選手在語言 ($F=3.479$, $p < .05$) 上有顯著不同。經 Sheffé 事後比較可以發現，運動專長為技擊運動的運動選手在覺知組織關係上顯著高於運動專長為陸上運動的運動選手。此外，進一步從關聯強度指數 (ω^2) 檢視組織關係構面的關聯強度值等於.011 (調整過後的數據)，表示組織關係依變項可以被運動選手的運動專長變項的解釋變異量有 1.10%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.778，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 22.20%，決策正確率達 77.80%。

表 4-19 運動專長在組織社會化的變異數分析及事後比較表

層面 名稱	變異 來源	SS	DF	MS	F	事後 比較	ω^2	統計 考驗力
技能 熟練 度	組間	32.790	3	10.930	.657	n.s.		
	組內	10729.626	645	16.635				
	全體	10762.416	648					
目標 與價 值	組間	26.113	3	8.704	.392	n.s.		
	組內	14307.687	645	22.182				
	全體	14333.800	648					
人際 關係	組間	20.502	3	6.834	.644	n.s.		
	組內	6840.747	645	10.606				
	全體	6861.248	648					
組織 關係	組間	28.603	3	9.534	1.207	n.s.		
	組內	5094.901	645	7.899				
	全體	5123.504	648					
語言	組間	74.700	3	24.900	3.479*	3>2	.011	.778
	組內	4616.533	645	7.157				
	全體	4691.233	648					
歷史	組間	23.137	3	7.712	.689	n.s.		
	組內	7221.082	645	11.195				
	全體	7244.219	648					
整體 組織 社會 化	組間	943.560	3	314.520	1.095	n.s.		
	組內	185305.740	645	287.296				
	全體	186249.300	648					

* $p<.05$ 註：1.球類運動；2.陸上運動；3.技擊運動；4.水域活動

6.每週練習天數在組織社會化的單因子變異數分析

由表 4-20 可知，不同每週練習天數的運動選手在技能熟練度 ($F=4.575$, $p<.05$) 和歷史 ($F=4.034$, $p<.05$) 上有顯著不同。經 Sheffé 事後比較可以發現，各變項的差異如下：

(1) 技能熟練度構面，為每週練習 5 天以上的運動選手顯著高於每週練習 3-4 天的運動選手。

(2) 歷史構面，為每週練習 5 天以上的運動選手顯著高於每週練習 2 天以下的運動選手。

另外，進一步從關聯強度指數 (ω^2) 檢視達到顯著構面的關聯強度和解釋變異量，以及從統計考驗力推論其犯第二型錯誤之機率和決策正確率，各構面的分述如下：

(1) 技能熟練度：關聯強度值等於.011（調整過後的數據），表示技能熟練度依變項可以被運動選手的每週練習天數變項的解釋變異量有 1.10%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.776，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 22.40%，決策正確率達 77.60%。

(2) 歷史：關聯強度值等於.009（調整過後的數據），表示歷史依變項可以被運動選手的每週練習天數變項的解釋變異量有 0.90%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.719，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 28.10%，決策正確率達 71.90%。

表 4-20 練習天數在組織社會化的變異數分析及事後比較表

層面 名稱	變異 來源	SS	DF	MS	F	事後比較	ω^2	統計 考驗力
技能 熟練 度	組間	150.312	2	75.156	4.575*	3>2	.011	.776
	組內	10612.104	646	16.427				
	全體	10762.416	648					
目標 與價 值	組間	63.841	2	31.921	1.445	n.s.		
	組內	14269.958	646	22.090				
	全體	14333.800	648					
人際 關係	組間	38.673	2	19.336	1.831	n.s.		
	組內	6822.575	646	10.561				
	全體	6861.248	648					
組織 關係	組間	7.986	2	3.993	.504	n.s.		
	組內	5115.518	646	7.919				
	全體	5123.504	648					
語言	組間	39.592	2	19.796	2.749	n.s.		
	組內	4651.641	646	7.201				
	全體	4691.233	648					
歷史	組間	89.369	2	44.684	4.034*	3>1	.009	.719
	組內	7154.850	646	11.076				
	全體	7244.219	648					
整體 組織 社會 化	組間	1470.306	2	735.153	2.570	n.s.		
	組內	184778.995	646	286.036				
	全體	186249.300	648					

* $p < .05$ 註：1.2 天以下；2.3-4 天；3.5 天以上

7.每次訓練時間在組織社會化的單因子變異數分析

由表 4-21 可知，不同每次訓練時間的運動選手在組織社會化依變項皆未達顯著差異。顯示不同每次訓練時間的運動選手在覺知組織社會化上沒有不同。

表 4-21 訓練時間在組織社會化的變異數分析摘要表

層面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F
技能熟練度	組間	69.530	2	34.765	2.100
	組內	10692.886	646	16.552	
	全體	10762.416	648		
組織目標與價值	組間	33.111	2	16.555	.748
	組內	14300.689	646	22.137	
	全體	14333.800	648		
人際關係	組間	45.910	2	22.955	2.176
	組內	6815.338	646	10.550	
	全體	6861.248	648		
組織關係	組間	18.427	2	9.214	1.166
	組內	5105.076	646	7.903	
	全體	5123.504	648		
語言	組間	24.666	2	12.333	1.707
	組內	4666.566	646	7.224	
	全體	4691.233	648		
歷史	組間	45.400	2	22.700	2.037
	組內	7198.819	646	11.144	
	全體	7244.219	648		
整體組織社會化	組間	894.743	2	447.371	1.559
	組內	185354.558	646	286.927	
	全體	186249.300	648		

註：1.低於 1 小時；2.1-3 小時；3.超過 3 小時

8.每月運動花費在組織社會化的單因子變異數分析

由表 4-22 可知，不同每月運動平均花費的運動選手在組織關係（ $F=3.539$ ， $p<.05$ ）、語言（ $F=3.254$ ， $p<.05$ ）和整體組織社會化（ $F=3.238$ ， $p<.05$ ）上有顯著不同。經 Sheffé 事後比較可以發現，其各變項的差異如下：

- （1）在組織關係構面，為每月運動平均花費 1,001-2,000 元的運動選手顯著高於每月運動平均花費 1,000 元以下的運動

選手。

(2) 在語言構面，不同的每月運動平均花費運動選手並無比較上的差異。

(3) 在整體組織社會化構面，為每月運動平均花費 2,001 元以上的運動選手顯著高於每月運動平均花費 1,000 元以下的運動選手。

另外，進一步從關聯強度指數 (ω^2) 檢視達到顯著構面的關聯強度和解釋變異量，以及從統計考驗力推論其犯第二型錯誤之機率和決策正確率，各構面的分述如下：

(1) 組織關係：關聯強度值等於.008 (調整過後的數據)，表示組織關係依變項可以被運動選手的每月運動平均花費變項的解釋變異量有 0.80%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.659，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 34.10%，決策正確率達 65.90%。

(2) 語言：關聯強度值等於.007 (調整過後的數據)，表示語言依變項可以被運動選手的每月運動平均花費變項的解釋變異量有 0.70%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.619，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 38.10%，決策正確率達 61.90%。

(3) 整體組織社會化：關聯強度值等於.007 (調整過後的數據)，表示整體組織社會化依變項可以被運動選手的每月運動平均花費變項的解釋變異量有 0.70%，關聯強度屬微弱關係。統計考驗力等於.617，表示此分析推論犯第二型錯誤之機率為 38.30%，決策正確率達 61.70%。

表 4-22 每月運動花費在組織社會化的變異數分析及事後比較表

層面 名稱	變異 來源	SS	DF	MS	F	事後 比較	ω^2	統計 考驗力
技能 熟練 度	組間	90.950	2	45.475	2.753	n.s.		
	組內	10671.466	646	16.519				
	全體	10762.416	648					
組織 目標 與價 值	組間	82.378	2	41.189	1.867	n.s.		
	組內	14251.422	646	22.061				
	全體	14333.800	648					
人際 關係	組間	48.368	2	24.184	2.293	n.s.		
	組內	6812.881	646	10.546				
	全體	6861.248	648					
組織 關係	組間	55.535	2	27.767	3.539*	2>1	.008	.659
	組內	5067.969	646	7.845				
	全體	5123.504	648					
語言	組間	46.795	2	23.397	3.254*	-	.007	.619
	組內	4644.438	646	7.190				
	全體	4691.233	648					
歷史	組間	34.113	2	17.056	1.528	n.s.		
	組內	7210.106	646	11.161				
	全體	7244.219	648					
整體 組織 社會 化	組間	1848.689	2	924.344	3.238*	3>1	.007	.617
	組內	184400.612	646	285.450				
	全體	186249.300	648					

*p<.05 註：1.1000 元以下；2.1001-2000 元；3. 2001 元以上

二、綜合討論

從運動選手的背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）對組織社會化（技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言、歷史）的分析結果進行討論，有許多重要發現值得注意，茲分述如下：。

（一）性別

不同性別的運動選手在覺知組織社會化上沒有不同。此一結果與洪煌佳等（2008）認為覺知組織社會化不因性別不同而有差異的結果相符。但是，與洪煌佳（2009）認為男性選手覺知師傅在組織社會化的關注較高的結果不符。而劉佳南（2008）認為性別一致能夠獲得較佳的組織社會化。從本研究結果中可以發現，不同性別的運動選手在覺知組織社會化程度皆屬於中上，且在組織社會化的過程中，徒弟生亦同樣感受到師傅生對其帶領及提攜的用心。因此，不同性別的運動選手在覺知組織社會化上沒有明顯的差異產生。

（二）年級

從本研究的結果中，可以發現不同年級的運動選手在組織關係上達顯著差異，但並無比較上的差異。換句話說，不同年級的運動選手對於獲得組織社會化的覺知相當一致，皆傾向高組織社會化的情形。此一結果與洪煌佳（2009）認為年齡因素並未對運動選手在組織社會化上有明顯不同的結果相符。而相關研究提出，年輕運動選手，透過師傅展現可作為、表率的行為、態度技巧來協助徒弟獲得信心，並提供贊助、教導、保護、資源及機會，以讓選手了解自身的角色定位，將有助於年輕運動選手更能夠掌

握目標的設定與實踐(Myall, Levett-Jones, & Lathlean, 2008; Zorn, 2001)。本研究認為不論是技擊運動、水域運動、陸上運動，或是球類運動等競賽項目，其包含團體性及個人性的運動細項，且不因年級不同而安排不同的訓練內容。因此，年級因素並未對運動選手在組織社會化上產生明顯不同，反而是相當一致的。

(三) 運動參與年數

在本研究中，運動參與年數愈高的運動選手在技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、語言、歷史和整體組織社會化上則高於運動參與年數較低者。此一結果與相關文獻相符，洪煌佳等(2008)、Davis(2008)認為運動年數與組織社會化中的人際關係有相關存在。此外，相關文獻亦提出，運動選手對於組織團隊的融入愈深，其對於組織團隊的各項社會化內容也愈深(Davis, 2008; Deacon, 2009)。據以此論，組織社會化與運動選手投注其專長項目有重要關係，顯示運動年數愈高，對於組織的歷史發展、語言、組織目標與價值、人際關係，及技能熟練度上有較高的關注。

(四) 同儕師傅性別

男性在覺知歷史和整體組織社會化等二構面等皆高於女性。此一結果與洪煌佳(2009)認為師傅在指導選手時一樣用心，使得徒弟覺知組織社會化時，不會因師傅的性別不同而有所不同的結果不符。但是，劉佳南(2008)的研究結果指出，同一性別的師徒組合中，徒弟生能獲得較多的組織社會化；且因為同性別的因素，在組織社會化的過程中，則是提供成員解決問題的重要手段，亦能提升組織契合度和凝聚力。而在本研究中，男性同儕師傅佔80.6%，且男性選手佔70.6%，因此，男性選手覺知歷史和整

體組織社會化等二構面的關注較高。

（五）運動專長

運動專長為技擊運動的運動選手在覺知組織關係上高於運動專長為陸上運動的運動選手。本研究認為技擊運動項目相較於陸上運動項目較著重於個人的競技動作上，在個人的行為表現上更具有其個體的代表性。此外，從組織關係的內容來看，顯示運動選手能夠代表組織團隊價值觀的成員，且獲得團隊成員們的認同，並被組織團隊肯定及成為組織團隊的良好代表等，諸如此類，皆是具有個人代表性的項目。

（六）運動投入時間

運動投入時間包含背景變項中的每週練習天數和每次練習時間。不同每週練習天數的運動選手在覺知技能熟練度和歷史上有不同。且每週練習天數愈長，其在覺知技能熟練度和歷史上皆高於練習天數較短者。此一結果與相關文獻不符，洪煌佳（2009）認為選手對覺知組織社會化的看法一致，不會因為練習次數不同，而偏向在某一組織社會化的層面上。本研究認為受訪對象為高中職體育班的運動選手，此階段屬技能上的學習及瞭解組織團隊的適應期，因此運動投入時間為較長者，能覺知較高技能熟練度和歷史等面向。而在不同每次訓練時間的運動選手在覺知組織社會化上沒有不同，且運動選手對覺知組織社會化的程度皆屬於中上，由於選手練習時間愈長，與組織團隊的同儕相處時間就愈長，有助於組織凝聚力的建立和經驗的交流，使運動選手能獲得更多的社會化（Jowett & Poczwardowski, 2007/2008b）。因此，本研究認為運動選手對覺知組織社會化的看法一致，不會因為每次訓練時間不同，而偏向在某一組織社會化的層面上。

（七）每月運動平均花費

不同每月運動平均花費的運動選手在組織關係、語言和整體組織社會化上皆有顯著不同。但是，其結果只有在組織關係和整體組織社會化等構面有比較上的差異。每月運動平均花費愈高的運動選手，在覺知組織關係和整體組織社會化皆高於每月運動平均花費愈低者。而在語言構面上並無比較上的不同。此一結果與洪煌佳（2009）認為選手對覺知組織社會化的看法一致，不會因為每月運動平均花費不同，而偏向在某一組織社會化的層面上。本研究認為受訪對象為高中職的體育班學生，其經濟來源為父母提供的零用金，家庭經濟狀況是會影響個人的消費能力及對金錢有不同使用習慣等因素，對其個人運動用品的提供、在組織團隊中是否具有代表性，以及融入組織團隊時皆有一定程度上的影響。因此，每月運動平均花費愈高的運動選手，在經歷社會化的過程中，能夠覺知較高的組織關係和整體組織社會化。

整體而言，不同性別年級的運動選手在覺知組織社會化上並沒有不同。反之，不同運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、運動投入時間，以及每月運動平均花費等在覺知組織社會化上有所不同。其中，運動參與年數愈高者高於運動參與年數愈低者、男性同儕師傅高於女性同儕師傅、運動專長為技擊運動者高於運動專長為陸上運動者、運動投入時間愈長者高於運動投入時間愈短者，以及每月運動平均花費愈高者高於每月運動平均花費愈低者。顯示，不同背景變項的運動選手在覺知組織社會化上，亦有其具體的影響結果提供相關研究對運動選手更進一步的瞭解。

第四節 組織社會化的預測分析

本節應用多元逐步迴歸方式，自變項為不同運動選手背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）和同儕師徒功能（角色楷模功能、社會心理功能、職涯發展功能）。另外，以組織社會化（技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言、歷史，及整體組織社會化）為依變項。其一，以「不同運動選手背景變項」（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）對「組織社會化」（技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言、歷史，及整體組織社會化）作迴歸模型的探討與建立。其二，以「同儕師徒功能」（角色楷模功能、社會心理功能、職涯發展功能）對「組織社會化」（技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言、歷史，及整體組織社會化）作迴歸模型的探討與建立。茲分別敘述如下：

一、背景變項對組織社會化的預測分析

透過不同運動選手背景變項（性別、年級、運動參與年數、同儕師傅性別、運動專長、每週練習天數、每次訓練時間、每月運動平均花費）預測組織社會化（技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言、歷史，及整體組織社會化）效標變項時，各預測變項對效標變項的解釋變異量如表 4-23 所示，茲分別說明如下：

表 4-23 不同背景變項預測組織社會化的多元逐步迴歸摘要表

進入的變項順序	R	R ²	ΔR ²	模式 F 值	淨 F 值	B 估計值	β 值
技能熟練度 (常數)						22.736	
運動參與年數	.131	.017	.017	11.243	11.243**	.214	.134
每週練習天數	.175	.030	.013	8.930	10.156***	.983	.108
每月運動平均花費	.190	.036	.006	3.858	8.086***	.430	.076
組織目標與價值 (常數)						29.292	
運動參與年數	.127	.016	.016	10.631	10.631**	.273	.148
每月運動平均花費	.168	.028	.006	3.883	6.253**	.498	.077
人際關係 (常數)						16.598	
運動參與年數	.165	.027	.027	18.149	18.149***	.215	.168
每週練習天數	.184	.034	.006	4.325	11.284***	.585	.080
組織關係 (常數)						12.662	
年級	.089	.008	.008	5.199	5.119*	.298	.086
每月運動平均花費	.121	.015	.007	4.305	4.675**	.315	.081
語言 (常數)						12.568	
每月運動平均花費	.096	.009	.009	6.031	6.031**	.324	.087
運動參與年數	.130	.017	.008	5.035	5.552**	.096	.090
每週練習天數	.152	.023	.006	4.112	5.090**	.477	.079
歷史 (常數)						14.741	
運動參與年數	.123	.015	.015	9.860	9.860**	.154	.117
每週練習天數	.168	.028	.013	8.840	9.410***	.835	.112
同儕師傅性別	.190	.036	.008	5.089	8.009***	.742	.088
整體組織社會化 (常數)						106.509	
運動參與年數	.150	.022	.022	14.836	14.836***	1.012	.152
每月運動平均花費	.179	.032	.010	6.451	10.706***	2.101	.090
每週練習天數	.198	.039	.007	4.778	8.772***	3.215	.085

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

（一）技能熟練度為效標變項

預測變項中以運動選手的運動參與年數、每週練習天數和每月運動平均花費的預測力最佳，其解釋變異量分別為 1.7%、1.3% 和 0.6%，且從標準化 β 迴歸係數為.134、.108 和.076，顯示運動選手的運動參與年數、每週練習天數和每月運動平均花費對技能熟練度的影響為正。亦即運動選手的運動參與年數愈高、每週練習天數愈多和每月運動平均花費愈多時，則覺知技能熟練度愈高。

（二）組織目標與價值為效標變項

預測變項中以運動選手的運動參與年數和每月運動平均花費的預測力最佳，其解釋變異量分別為 1.6%和 0.6%，且從標準化 β 迴歸係數為.148 和.077，顯示運動選手的運動參與年數和每月運動平均花費對組織目標與價值的影響為正。亦即運動選手的運動參與年數愈高和每月運動平均花費愈多時，則覺知組織目標與價值愈高。

（三）人際關係為效標變項

預測變項中以運動選手的運動參與年數和每週練習天數的預測力最佳，其解釋變異量分別為 2.7%和 0.6%，且從標準化 β 迴歸係數為.168 和.080，顯示運動選手的運動參與年數和每週練習天數對人際關係的影響為正。亦即運動選手的運動參與年數愈高和每週練習天數愈多時，則覺知人際關係愈高。

（四）組織關係為效標變項

預測變項中以運動選手的年級和每月運動平均花費的預測力最佳，其解釋變異量分別為 0.8%和 0.7%，且從標準化 β 迴歸係數為.086 和.081，顯示運動選手的年級和每月運動平均花費對組

織關係的影響為正。亦即運動選手的年級愈高和每月運動平均花費愈多時，則覺知組織關係愈高。

（五）語言為效標變項

預測變項中以運動選手的每月運動平均花費、運動參與年數和每週練習天數的預測力最佳，其解釋變異量分別為 0.9%、0.8%和 0.6%，且從標準化 β 迴歸係數為.087、.090 和.079，顯示運動選手的每月運動平均花費、運動參與年數和每週練習天數對語言的影響為正。亦即運動選手的每月運動平均花費愈多、運動參與年數愈高和每週練習天數愈多時，則覺知語言愈高。

（六）歷史為效標變項

預測變項中以運動選手的運動參與年數、每週練習天數和同儕師傅性別的預測力最佳，其解釋變異量分別為 1.5%、1.3%和 0.8%，且從標準化 β 迴歸係數為.117、.112 和.088，顯示運動選手的運動參與年數、每週練習天數和同儕師傅性別對歷史的影響為正。亦即運動選手的運動參與年數愈高、每週練習天數愈多時，則覺知歷史愈高。此外，同儕師傅性別為男性，則覺知歷史愈高。

（七）整體組織社會化為效標變項

預測變項中以運動選手的運動參與年數、每月運動平均花費和每週練習天數的預測力最佳，其解釋變異量分別為 2.2%、1.0%和 0.7%，且從標準化 β 迴歸係數為.152、.090 和.085，顯示運動選手的運動參與年數、每月運動平均花費和每週練習天數對整體組織社會化的影響為正。亦即運動選手的運動參與年數愈高、每週練習天數愈多和每月運動平均花費愈多時，則覺知整體組織社會化愈高。

二、同儕師徒功能對組織社會化的預測分析

透過同儕師徒功能（角色楷模功能、社會心理功能、職涯發展功能）預測組織社會化（技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言、歷史，及整體組織社會化）效標變項時，各預測變項對效標變項的解釋變異量如表 4-24 所示，茲分別說明如下：

表 4-24 同儕師徒功能預測組織社會化的多元逐步迴歸摘要表

進入的變項順序	R	R ²	ΔR ²	模式 F 值	淨 F 值	B 估計值	β 值
技能熟練度							
（常數）						14.169	
角色楷模功能	.502	.252	.252	217.730	217.730***	.363	.338
職涯發展功能	.541	.293	.041	37.779	133.943***	.308	.261
組織目標與價值							
（常數）						14.977	
角色楷模功能	.526	.277	.277	247.555	247.555***	.478	.386
職涯發展功能	.554	.307	.030	28.096	143.009***	.303	.223
人際關係							
（常數）						11.028	
角色楷模功能	.390	.152	.152	116.089	116.089***	.236	.251
職涯發展功能	.426	.182	.030	23.475	71.798***	.190	.221
組織關係							
（常數）						7.982	
社會心理功能	.303	.092	.092	65.611	65.611***	.155	.217
職涯發展功能	.357	.127	.035	25.938	47.039***	.168	.206
語言							
（常數）						9.347	
職涯發展功能	.315	.099	.099	71.458	71.458***	.165	.213
角色楷模功能	.340	.116	.016	11.901	42.281***	.116	.164
歷史							
（常數）						11.018	
角色楷模功能	.343	.117	.117	86.042	86.042***	.193	.219
職涯發展功能	.375	.141	.023	17.569	52.907***	.190	.196
整體組織社會化							
（常數）						68.912	
角色楷模功能	.499	.249	.249	214.080	214.080***	1.442	.323
職涯發展功能	.544	.296	.048	43.609	135.894***	1.372	.280

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

（一）技能熟練度為效標變項

預測變項中以運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能的預測力最佳，其解釋變異量分別為 25.2%和 4.1%，且從標準化 β 迴歸係數為.338 和.261，顯示運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能和職涯發展功能對技能熟練度的影響為正。亦即運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能愈高和職涯發展功能愈高時，則覺知技能熟練度愈高。

（二）組織目標與價值為效標變項

預測變項中以運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能的預測力最佳，其解釋變異量分別為 27.7%和 3.0%，且從標準化 β 迴歸係數為.386 和.223，顯示運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能和職涯發展功能對組織目標與價值的影響為正。亦即運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能愈高和職涯發展功能愈高時，則覺知組織目標與價值愈高。

（三）人際關係為效標變項

預測變項中以運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能的預測力最佳，其解釋變異量分別為 15.2%和 3.0%，且從標準化 β 迴歸係數為.251 和.221，顯示運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能和職涯發展功能對人際關係的影響為正。亦即運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能愈高和職涯發展功能愈高時，則覺知人際關係愈高。

（四）組織關係為效標變項

預測變項中以運動選手覺知同儕師徒關係的社會心理功能和職涯發展功能的預測力最佳，其解釋變異量分別為 9.2%和 3.5%，且從標準化 β 迴歸係數為.217 和.206，顯示運動選手覺知同

儕師徒關係為社會心理功能和職涯發展功能對組織關係的影響為正。亦即運動選手覺知同儕師徒關係為社會心理功能愈高和職涯發展功能愈高時，則覺知組織關係愈高。

（五）語言為效標變項

預測變項中以運動選手覺知同儕師徒關係的職涯發展功能和角色楷模功能的預測力最佳，其解釋變異量分別為 9.9%和 1.6%，且從標準化 β 迴歸係數為.213 和.164，顯示運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能和職涯發展功能對語言的影響為正。亦即運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能愈高和職涯發展功能愈高時，則覺知語言愈高。

（六）歷史為效標變項

預測變項中以運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能的預測力最佳，其解釋變異量分別為 11.7%和 2.3%，且從標準化 β 迴歸係數為.219 和.196，顯示運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能和職涯發展功能對歷史的影響為正。亦即運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能愈高和職涯發展功能愈高時，則覺知歷史愈高。

（七）整體組織社會化為效標變項

預測變項中以運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能的預測力最佳，其解釋變異量分別為 24.9%和 4.8%，且從標準化 β 迴歸係數為.323 和.280，顯示運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能和職涯發展功能對整體組織社會化的影響為正。亦即運動選手覺知同儕師徒關係為角色楷模功能愈高和職涯發展功能愈高時，則覺知整體組織社會化愈高。

三、綜合討論

將各預測變項（運動選手背景變項、同儕師徒功能）和效標變項（組織社會化）的預測結果整理成表 4-25 可以發現，各預測變項對效標變項具有預測力的情形。

表 4-25 各預測變項的多元逐步迴歸摘要表

預測變項	效標變項						
	技能熟練度	組織目標價值	人際關係	組織關係	語言	歷史	組織社會化
年級				.086			
運動參與年數	.134	.127	.168	.081	.090	.117	.152
同儕師徒性別						.088	
每週練習天數	.108		.080		.079	.112	.085
每月平均花費	.076	.077			.087		.090
職涯發展功能	.261	.223	.221	.206	.213	.219	.280
社會心理功能				.217			
角色楷模功能	.338	.386	.251		.164	.196	.323

註：表中數值為 β 值

（一）技能熟練度為效標變項

運動選手的運動參與年數、每週練習天數和每月運動平均花費對技能熟練度具有預測力，以及運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能對技能熟練度亦具有預測力。其中，運動參與年數愈多、每週練習天數愈多、每月運動平均花費愈高、角色楷模功能，及職涯發展功能對技能熟練度影響愈正向。顯示運動選手的運動投入時間愈長，除了練習其技能的機會愈多，亦增加與師傅相處的時間，其能接受師傅較多的指導與關心。而透過同儕師徒關係的活動，能夠增加師傅生的自我能力，及促進徒弟生學習動力（林豔君，2008；高維序，2006；Files et al.,

2008；Lyness & Helmeke, 2008)。因此，運動投入時間愈長，同儕間互動增加，則能夠覺知師傅生在技能熟練度上的助益。

（二）組織目標與價值為效標變項

運動選手的運動參與年數和每月運動平均花費對組織目標與價值具有預測力，以及運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能對組織目標與價值亦具有預測力。其中，運動參與年數愈多、每月運動平均花費愈高、角色楷模功能，及職涯發展功能對組織目標與價值影響愈正向。顯示，運動選手參與其運動專長項目的時間愈長，亦增加與同儕的相處時間，也就表示增加瞭解組織的機會。且 Chao et al. (1994) 認為師傅生除了有愈多的機會提供徒弟生在訓練內容方面的知識和專業能力外，亦傳遞選手非正式、非條文的戰術目標及價值觀。因此，運動選手參與的年數愈高，且能夠提供更多的角色楷模功能和職涯發展功能，則能促進運動選手瞭解愈多組織目標與價值。

（三）人際關係為效標變項

運動選手的運動參與年數和每週練習天數對人際關係具有預測力，以及運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能對人際關係亦具有預測力。其中，運動參與年數愈多、每週練習天數愈多、角色楷模功能，及職涯發展功能對人際關係影響愈正向。此一結果與相關文獻相符，Gibson et al. (2003) 認為，人際關係是運動員在適應組織團隊不可或缺的一環。顯示，運動選手的每週練習天數愈多，能增加同儕間相處、互動的機會；參與年數愈高，亦對組織團隊中的成員有愈多的認識和瞭解 (Estevez, 2009)。因此，選手運動投入時間愈長，其能獲得師傅提供較多的角色楷模功能和職涯發展功能，亦能獲得良好的人

際關係。

（四）組織關係為效標變項

運動選手的年級和運動參與年數對組織關係具有預測力，以及運動選手覺知同儕師徒關係的社會心理功能和職涯發展功能對組織關係亦具有預測力。其中，年級愈高、運動參與年數愈多、社會心理功能，及職涯發展功能對組織關係影響愈正向。顯示，運動選手年級愈高，在其組織所待的時間愈長，較能評估自己在訓練活動中應盡的職務，且受到師傅的肯定和接受，並透過彼此經驗的交流，對其組織有更進一步的瞭解(蔡明洋, 2007; Deacon, 2009; Gibson et al., 2003)。因此，運動選手年級愈高，以及獲得師傅提供較多的社會心理功能和職涯發展功能，對其組織團隊的規範和判別各個成員的職務能力愈強。

（五）語言為效標變項

運動選手的每月運動平均花費、運動參與年數和每週練習天數對語言具有預測力，以及運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能對語言亦具有預測力。其中，每月運動平均花費愈高、運動參與年數愈多、每週練習天數愈多、角色楷模功能，及職涯發展功能對語言有影響愈正向。此一結果與相關文獻相符，洪煌佳（2009）、Margues & Luna（2005）認為練習時間愈長，不僅能有助於選手瞭解各項有關團體組織事物，亦能有效的進行團隊內部的溝通。因此，運動選手的運動投入時間愈長，師傅提供較多的角色楷模功能和職涯發展功能，則運動選手能獲得較佳的語言。

（六）歷史為效標變項

運動選手的運動參與年數、每週練習天數和同儕師傅性別對

歷史具有預測力，以及運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能對歷史亦具有預測力。其中，運動參與年數愈多、每週練習天數愈多、同儕師傅性別為男性、角色楷模功能，及職涯發展功能對歷史影響愈正向。此一議題相關研究有提到，透過熟悉組織的傳統、習俗、故事及儀式，有助於選手瞭解組織團隊的文化信息（Gibson et al., 2003），且劉佳南（2008）認為性別一致有助於徒弟獲得較佳的組織社會化。而本研究中，男性同儕師傅佔 80.6%，且男性選手佔 70.6%。因此，運動參與年數愈高、練習時間愈長，以及男性同儕師傅生提供較多的角色楷模功能和職涯發展功能，則運動選手能獲得較佳的歷史。

（七）整體組織社會化為效標變項

運動選手的運動參與年數、每月運動平均花費和每週練習天數對整體組織社會化具有預測力，以及運動選手覺知同儕師徒關係的角色楷模功能和職涯發展功能對整體組織社會化亦具有預測力。其中，運動參與年數愈多、每月運動平均花費愈高、每週練習天數愈多、角色楷模功能，及職涯發展功能對整體組織社會化影響愈正向。顯見，運動選手參與其運動項目的年數愈多、投入的時間愈長、平均花費愈高，以及師傅提供較多的角色楷模功能和職涯發展功能，則運動選手在整體組織社會化有良好正向的協助。此一結果與相關文獻相符，認為練習時間愈長，能獲得較佳的組織社會化（洪煌佳，2009），且師徒功能對組織社會化深具意義且有良好的影響（洪煌佳等，2008；洪煌佳，2009；黃善美，2004；劉怡蘭，2006；Estevez, 2009）因此，師傅生若能提供良好的角色楷模功能協助選手做好角色定位，以及較多的職涯發展功能，給予選手正面的回饋協助其發展目標方向，勢必對於選手

的組織社會化有良好的成效，並強化組織團隊的凝聚力和契合度。

整體而言，運動選手透過自身參與團隊目標的設定，能夠在融入組織團隊的過程中，獲得更多的參與感，並藉由團隊的技能熟練度、組織目標與價值、人際關係、組織關係、語言和歷史等的會晤與認識之後，讓自己能更深一層的進入組織團隊中，使其能獲得良好的組織社會化。



第伍章 結論與建議

本研究旨在探討同儕師徒關係對運動選手組織社會化的影響情形，而此章則針對運動選手認知的同儕師徒關係對組織社會化的結果進行分析與討論後，提出第一節結論與第二節建議等二部分，其說明如下。

第一節 結論

透過研究結果與討論，具體提出三點結論如下：

- 一、女性運動選手在覺知同儕師徒功能上高於男性；除此，年級愈低者、運動參與年數愈多者、專長為技擊運動者、運動投入時間愈長者其覺知同儕師徒功能愈佳。
- 二、運動參與年數愈多的運動選手在覺知組織社會化上較高；除此，男性同儕師傅、專長為技擊運動者、每週練習天數愈多者，及每月運動平均花費愈高者其覺知組織社會化效果較佳。
- 三、運動選手的運動參與年數愈高、每週練習天數愈多和每月運動平均花費愈高，及職涯發展功能和角色楷模功能對組織社會化有良好的預測效果。

第二節 建議

本研究主要探討運動選手的同儕師徒功能對組織社會化的影響情形。透過本研究結果發現許多具有價值經驗，但過程中仍有許多待繼續探討的部分。因此，本節首先藉由研究過程及結果，依據研究結論提出一般性建議，再針對探討的議題提出有關後續研究可延伸的建議。

一、一般性建議

（一）對運動選手組織團隊的建議

運動選手歸屬於為競賽及培訓選手而組成的運動團隊，為了爭取運動表現有良好的績效，在技能熟練度上有一定的基礎，且組織社會化是幫助運動選手快速融入組織團隊的要項之一。而本研究發現，運動參與年數愈多者在覺知同儕師徒功能和組織社會化高於運動參與年數愈少者、尤其是專長為技擊運動者，及運動投入時間愈長者能獲得較佳的同儕師徒功能和組織社會化；再者，女性運動選手、年級愈低者能獲得較佳的同儕師徒功能；除此，同儕師傅為男性、每月運動平均花費愈高者，及職涯發展、角色楷模功能則能獲得較佳的組織社會化。

因此，運動參與年數愈多的運動選手，組織團隊相對可以賦予較多的責任和職務，以利其提供較高的支持給予組織團隊，也有助於提升整體組織團隊的凝聚力。此外，透過長時間的相處，師傅生或組織團隊往往較清楚不同選手間的需求和個人狀況，如此一來，可以針對選手的個別差異，設計、進行不同的練習模式和協助，以利組織團隊及運動選手的發展。再者，師傅生可以著重於給予男性運動選手多點關懷，以提升男性選手覺知同儕師徒功能。此外，若每一個運動項目的組織團隊能有一系列完整的團

隊制度，不論年級或高或低的選手進入其組織的同時，亦能獲得良好的同儕師徒功能。相關文獻有提到，年輕運動選手必須學會領導與被領導的溝通方式，以利個體在大團體運作時，有表現自己與學習成長的機會（洪煌佳等，2008）。因此，針對整個團隊而言，除了有完善的訓練模式，選手對其組織亦必須具有共識及目標認定，才能幫助整個團隊爭取勝利完成目標。

（二）對同儕師傅的建議

本研究發現，在組織團隊中，擔任同儕師傅角色的學生，在其覺知職涯發展功能、角色楷模功能有較高的關注。據此以論，高中職體育班的運動選手其行為舉止，會被師傅生的價值觀念、思維脈絡所影響。由於在訓練的活動過程中，師傅生經常將自身的經驗與徒弟生分享，而徒弟生亦在與師傅生互動的同時，學習師傅生的技能、言行，及認知等。因此，師傅生必須以身作則，表現其專業知識與良言善行。此外，師傅生多關心徒弟生，能夠促進運動選手融入組織，不僅使運動選手感受到組織內的溫暖，亦能提升選手在社會心理功能上的關注。再者，組織團隊獲得運動選手的信任與忠誠，更有助於運動選手能有效獲得與組織有關的運作、語言、歷史、人際關係和技能熟練度等，且得到良好的組織社會化內容。

（三）對運動選手的建議

本研究發現，運動選手的運動參與年數、每週練習天數和每月平均花費、職涯發功能及角色楷模功能對組織社會化有良好的預測效果。其中，運動選手的運動參與年數愈高、每週練習天數愈多和每月平均花費愈高，及職涯發展功能、角色楷模功能對組織社會化有良好的預測效果。

因此，運動選手本身參與年數愈高，對於覺知師傅的指導與關懷有正面的認同，更是獲得良好組織社會化的要素之一。而運動投入時間愈多，選手亦有較好的組織社會化，顯示運動選手投入其運動項目修練愈深，愈能夠獲得組織的支持與認同。本研究認為運動選手處於組織團隊的時間愈長，與師傅相處的機會愈多，亦能得到師傅較多的指導和協助。此外，師傅生應該多提供專業知識和情感支持，及能夠提供愈多的同儕師徒功能，則愈有利於提供運動選手獲得組織社會化的管道。

二、後續研究建議

本研究雖以考量諸多面向，但受限於研究方法與研究對象上的限制，在研究思維方面仍有未竟之處，在此針對未來欲進行探討的研究提出建議，茲分述如下：

（一）研究變項與方法方面

本研究發現，運動選手的性別和同儕師傅性別會是影響組織社會化的重要因素之一，且運動選手的運動參與年數愈多及運動投入時間愈長，對於同儕師徒功能和組織社會化亦有正向的影響。然而，高中職體育班的學生多以男性居多，男性選手間的影響關係有無影響到研究結果？則有待進一步的探討。因此，相關研究可以針對師傅生與徒弟生的性別是否一致，探討其對同儕師徒關係和組織社會化的影響。此外，運動投入時間亦是影響運動選手的關鍵因素之一，可以再細究選手在訓練過程和追求勝利中，對於同儕間角色定位的背後意義的界定，以及對組織價值的認同與看法進行深入瞭解，此面向將會是有其深具價值意義的研究範疇。

（二）研究對象方面

本研究以高中職生體育班的學生進行同儕師徒關係與組織社會化的探討，雖然有獲得許多重要的研究成果，並驗證師徒功能對組織社會化有良好的影響。由於本研究是少數以同儕師徒功能在運動場域進行探討的研究，仍有許多面向需要更深度的探究。因此，建議後續相關研究可以進一步針對青少年選手，分別對具專門化的運動項目與一般體育班的學生加以探討，以理解運動場域和其它領域的異同性；抑或，探討高中職的運動選手與大專院校的運動選手之間的差異情形，增加此領域的學術基礎並提供相關單位參酌，將會對於社會及學理方面具有相當程度的貢獻。

整體而言，透過本研究的重要發現，據以提出對組織、同儕師傅和運動選手方面的良性建議，並針對後續相關研究提出建議，期望能讓相關單位繼續對運動選手的場域給予學理及實作上的栽培，以讓運動選手的場域藉此提升和拓展。

參考文獻

中文部分

- 吳明隆、涂金堂（2006）。*SPSS與統計應用分析*（修訂版）。台北：五南。
- 吳鯤、賈麗娟（2008）。以人為本構建競技體育和諧師徒關係。*體育成人教育學刊*，24（5），27-28。
- 呂曉青（2005）。師徒關係認知與生涯發展之相關研究—以國際觀光旅館廚師為例。未出版碩士論文，朝陽科技大學休閒事業管理系，台中。
- 呂容萱（2007）。組織社會化、團隊-成員交換關係品質與工作態度之關係研究—以知覺組織支持為調節變項。未出版碩士論文，國立中正大學勞工所，嘉義。
- 林豔君（2008）。混齡幼童參與同儕師徒制閱讀活動之研究。未出版碩士論文，國立台東大學幼兒教育學系碩士班，台東。
- 邱盟雄（2006）。新加坡與我國志願役軍人招募行銷活動與招募成效關係之研究。未出版碩士論文，大葉大學國際企業管理學系碩士在職專班，彰化。
- 洪煌佳、陳嘉彌、陳清田（2008）。師徒關係對運動選手組織社會化影響之研究。*高應科大體育學刊*，7，100-114。
- 洪煌佳（2009）。涵化與傳承—師徒關係對劍道選手組織社會化影響模式建構之研究。台北：五南。
- 徐惠鈺（2007）。服務業組織社會化、工作鑲嵌與離職意圖之關係研究。未出版碩士論文，高雄師範大學人力與知識管理研究所，高雄。
- 徐儷瑗（2008）。人事人員組織社會化、角色壓力與因應策略之研究—

- 以高雄縣屬機關學校為例。未出版碩士論文，國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士班，高雄。
- 高維序（2006）。同年級跨班級同儕師徒輔助教學策略之探究。未出版碩士論文，國立台東大學教育研究所，台東。
- 張中原（2006）。國小社團運用「同儕師徒制」方案之行動研究-以舞獅社為例。未出版碩士論文，國立台東大學教育研究所，台東。
- 張筱玲（2003）。稅務人員組織社會化與工作滿足之研究。未出版碩士論文，國立政治大學行政管理碩士學程，台北。
- 陳偉鉅（2005）。台灣企業派駐海外人員之人格特質、組織社會化與工作績效關係之研究。未出版碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。
- 陳智遠（2005）。人與組織契合類型的區分：組織社會化之應用。未出版碩士論文，中原大學心裡學研究所，桃園。
- 陳嘉彌（2004）。青少年學習應用同儕師徒制可行性之探究。教育研究資訊，12（3），3-22。
- 陳嘉彌（2005）。國小跨年級同儕師徒制教學策略之研究。台北：揚智。
- 陳鵬宇（2007）。國軍志願役官兵職場偏差行為之研究—以憲兵為例。未出版碩士論文，大葉大學人力資源暨公共關係學系說在職專班，彰化。
- 陳宏吉（2008）。「同儕師徒制」對國中數學科低成就學生學習成效影響之行動研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化。
- 單文經（1997）。同儕個別學習輔導的要領。學生輔導，52，25-34。
- 黃亞筠（2000）。組織社會化實務、資訊尋找行為與高科技產業中新進

專業人員的組織承諾之關係。未出版碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。

黃善美（2004）。同儕師徒制輔助教學策略之個案研究。未出版碩士論文，國立台東大學教育研究所，台東。

黃瓊玉（2005）。師徒功能認知、工作滿足與組織公民行為關聯性之研究。未出版碩士論文，中原大學企業管理研究所，桃園。

董玉娟（2000）。工作-家庭衝突組織社會化對離開現職傾向影響之研究：以台商派駐大陸已婚員工為例。未出版碩士論文，國立中山大學企業管理學系研究所，高雄。

詹淑如（2005）。新進護理人員於社會化階段的工作調適與離職意圖之研究-以中部某醫學中心為例。未出版碩士論文，大葉大學專業經營研究所，彰化。

劉筱寧（2001）。徒弟個人特質、性別角色與師徒關係類型、性別組合對師徒功能影響之研究。未出版碩士論文，中原大學企業管理研究所，桃園。

劉怡蘭（2006）。師徒關係對組織社會化的影響。未出版碩士論文，國立中央大學人力資源管理研究所，桃園。

劉佳南（2008）。師徒性別一致與個人-組織契合度之研究。未出版博士論文，大葉大學管理研究所，彰化。

蔡明洋（2007）。師徒功能、組織社會化與組織承諾關聯性之研究—以志願役軍官為實證對象。未出版碩士論文，中原大學企業管理研究所，桃園。

鄭君邁（2006）。組織形象、人才招聘方式與招募成效關係之研究-以新加坡與我國空軍飛行員招募為例。未出版碩士論文，大葉大學企業管理學系碩士在職專班，彰化。

蕭賢良 (2006)。跨年級同儕師徒中徒弟生轉換成師傅生之個案研究。

未出版碩士論文，國立台東大學教育研究所，台東。

魏麗敏 (1997)。同儕輔導的理論與實務。學生輔導，52，52-61。

Jowett, S. & Poczwardowski, A. (2007/2008a)。瞭解教練—選手關係。

載於 S. Jowett & D. Lavalley (編)，運動社會心理學 (pp.3-16)

(盧俊宏、廖主民、李力康)。台北：師大書苑。

Jowett, S. & Poczwardowski, A. (2007/2008b)。同儕塑造之動機氣候。

載於 S. Jowett & D. Lavalley (編)，運動社會心理學 (pp. 175-189)

(盧俊宏、廖主民、李力康)。台北：師大書苑。



英文部分

- Andrews, M., & Wallis, M. (1999). Mentorship in nursing: a literature review. *Journal of advanced nursing*, 29(1), 201-207.
- Barton-Arwood, S., Jolivet, K., & Massey, N. G. (2000). Mentoring with elementary-age students. *Intervention in School & Clinic*, 36(1), 36-39.
- Block, L. M., Claffey, C., & Korow, M. K. (2005). The value of mentorship within nursing organizations. *Nursing forum*, 40(4), 134-140.
- Brediger, R. (2009). Developing a mentor program for our cardiorascular ICU. *Critical care nurse*, 29(2), 111-112.
- Channick, J. (2001). The merits of mentorship. *American theatre*, 18(2), 4.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- Daniels, C., & Mundt, D. G. (2006). Command and communities of practice. *Air & space power journal*, 20(4), 52-62.
- Davis, D. J. (2008). Mentorship and the socialization of underrepresented minorities into the professoriate: examining varied influences. *Mentor & tutoring: partnership in learning*, 16(3), 278-293.
- Deacon, R. (2009). The benefits of mentorship to early career professionals. *Advanced materials & processes*, 167(4), 58.
- Donovan, A., & Donovan, J. (2009). Mentorship in postgraduate training programmes: views of Canadian programme directors. *Medical education*, 43(2), 155-158.

- Dunleavy, J. M. (2004). Mentorship: a matter of professional responsibility. *PT: magazine of physical therapy*, 12(3), 26-29.
- Estevez M. (2009). Listening to students: mentorship in graduate education. *Change*, 41(1), 55-56.
- Feldman, D. C. (1989). Socialization, resocialization, and training: reframing the research agenda. In I. Goldstein (Ed.), *Training and development in organizations* (pp. 376-416). San Francisco: Jossey-Bass.
- Files, J. A., Blair, J. E., Mayer, A. P., & Ko, M. G. (2008). Facilitated peer mentorship: a pilot program for academic advancement of female medical faculty. *Journal of women's health*, 17(6), 1009-1015.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2003). *Organizations: behavior, structure, process* (11th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Greiner, C. S., & Smith, B. (2009). Analyses of selected specific variables and teacher attrition. *Education*, 129(4), 579-583.
- Hinton, K. G. (2006). The true meaning of mentorship. *Diverse: issues in higher education*, 23(20), 60.
- Hoffman, S. J., Harris, A., & Rosenfield, D. (2008). Why mentorship matters: students, staff and sustainability in interprofessional education. *Journal of interprofessional care*, 22(1), 103-105.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Co.
- Leners, D. W., Wilson, V. W., Connor, P., & Fenton, J. (2006). Mentorship: increasing retention probabilities. *Journal of nursing management*, 14(8), 652-654.

- Lyness, A. M. P., & Helmeke, K. B. (2008). Clinical mentorship: one more aspect of feminist supervision. *Journal of feminist family therapy*, 20(2), 166-199.
- Margues, J. F., & Luna, R. (2005). Advising adult learners: the practice of peer partisanship. *Recruitment & retention in higher education*, 19(6), 5-6.
- Milner, T., & Bossers, A. (2004). Evaluation of the mentor-mentee relationship in an occupational therapy mentorship programme. *Occupational therapy international*, 11(2), 96-111.
- Myall, M., Levett-Jones, T., & Lathlean, J. (2008). Mentorship in contemporary practice: the experiences of nursing students and practice mentors. *Journal of clinical nursing*, 17(14), 1834-1842.
- Parmenter, M. (2008). *Mentoring. Ceramics technical*, 27, 109-111.
- Ronsten, B., Andersson, E., & Gustafsson, B. (2005). Confirming mentorship. *Journal of nursing management*, 13(4), 312-321.
- Rose, G. L., & Rukstalis, M. R. (2008). Imparting medical ethics: the role of mentorship in clinical training. *Mentoring & tutoring: partnership in learning*, 16(1), 77-89.
- Scandura, T. A., & Ragins, B. R. (1993). The effects of sex and gender role orientation on mentorship in male-dominated occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 43, 251-265.
- Tabbi, R. (1983). Supervisors as mentors. *Social work*, 28(3), 237-238.
- Zorn, R. L. (2001). A comprehensive program for the gifted/talented pupils in grades 1 through 12. *Education*, 103(4), 310-315.

附錄一 正式問卷

同儕師徒關係對運動選手組織社會化的影響問卷

同學您好：

這是一份關於「同儕師徒關係對運動選手組織社會化的影響」的研究問卷，其研究目的主要是藉由同儕觀點來探討同儕師徒關係、同儕師徒功能對組織社會化的影響。

本問卷共分為三大部分，分別為「基本資料」、「同儕師徒關係與功能」，及「組織社會化」等。請您參照自身的看法與經驗回答，填答結果僅供學術上研究之用，並採無記名方式作答，絕不做其他用途，請您安心作答。

您的協助是本研究成功與否的重要關鍵，期望您能撥冗填寫，謹此衷心感謝您！

敬祝

身體健康！

萬事如意！

國立台東大學體育學系

研究生：歐美伶

指導教授：洪煌佳

聯絡電話：0988-068403

E-mail：wingisking@gmail.com

2009 年 3 月

一、基本資料

1. 性別：☐男；☐女
2. 年級：☐高一；☐高二；☐高三
3. 運動參與年數：_____年（請自行填寫）
4. 同儕師傅的性別：☐男性；☐女性
5. 運動專長：
☐球類運動（籃球、排球、棒球、羽球、網球、桌球、手球、足球、曲棍球、橄欖球、壘球、高爾夫球、保齡球、軟網等）
☐陸上運動（田徑、體操、舉重、自由車、射擊、射箭、擊劍、舞蹈等）
☐技擊運動（跆拳道、空手道、柔道、拳擊、中國武術、劍道等）
☐水域運動（游泳、跳水、水球、輕艇、划船、水上芭蕾等）
6. 每週練習天數：☐2 天以下；☐3 - 4 天；☐5 天以上
7. 每次訓練時間：☐低於 1 小時；☐1-3 小時；☐超過 3 小時
8. 每月運動平均花費：☐1,000 元以下；☐1,001-2,000 元；☐2,001 元以上

二、同儕師徒關係與功能

本研究所定義的「師傅 (Mentor)」是您在組織團隊訓練中的「同儕」，在心理、態度、生活方面提供您關心、協助與支持。請您仔細思考後，填答以下的問題，並在適當的□打勾「✓」。

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非常 不同意
1. 師傅關心我的職涯發展	☐	☐	☐	☐	☐
2. 師傅指派我完成重要的訓練任務	☐	☐	☐	☐	☐
3. 師傅針對提升訓練效果提供我建議	☐	☐	☐	☐	☐
4. 師傅會幫助我調整訓練目標	☐	☐	☐	☐	☐
5. 師傅願意投注時間協助我的職涯發展	☐	☐	☐	☐	☐
6. 師傅會與我分享私人的問題	☐	☐	☐	☐	☐
7. 師傅在訓練之後，會找我一同參與聯誼活動	☐	☐	☐	☐	☐
8. 師傅會和我互相吐露心裡話	☐	☐	☐	☐	☐
9. 師傅把我視為朋友	☐	☐	☐	☐	☐
10. 師傅常與我一起吃飯	☐	☐	☐	☐	☐
11. 師傅指導我訓練的相關方式	☐	☐	☐	☐	☐
12. 師傅的行為是我的楷模	☐	☐	☐	☐	☐
13. 師傅激勵他人的能力我很欽佩	☐	☐	☐	☐	☐
14. 師傅的專業知識令我尊敬	☐	☐	☐	☐	☐
15. 師傅教導他人的能力我很敬重	☐	☐	☐	☐	☐

三、組織社會化

此部分主要是探討您進入運動團隊後的看法與感受，請您按照本身的經驗，在適當的「□」上打勾「✓」。

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非常 不同 意
1. 我已經學習到團隊的訓練技巧	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我已經學會有效率的訓練方式	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我已經掌握有關訓練的各項內容	☐	☐	☐	☐	☐
4. 我已經發展出適當的技能來完成我的訓練	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我瞭解有關訓練的所有職責	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我已經瞭解組織團隊內部的事情運作方式	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我知道組織團隊中最具影響力的人是誰	☐	☐	☐	☐	☐
8. 我瞭解組織團隊中的行事程序	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我總是能獲得最想要的訓練內容	☐	☐	☐	☐	☐
10. 我瞭解團隊其他成員行動的真正動機	☐	☐	☐	☐	☐
11. 組織團隊的目標亦是我的目標	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我相信我很適合我的組織團隊	☐	☐	☐	☐	☐
13. 我總是認同組織團隊的價值觀	☐	☐	☐	☐	☐
14. 我瞭解組織團隊的目標	☐	☐	☐	☐	☐
15. 我支持組織團隊所訂立的目標	☐	☐	☐	☐	☐
16. 我能辨別組織團隊中完成特定事務的關鍵人物	☐	☐	☐	☐	☐
17. 我的隊友是我的好朋友	☐	☐	☐	☐	☐
18. 我常與其他成員一起聚會	☐	☐	☐	☐	☐
19. 我在組織訓練團隊裡被視為是「同夥的」	☐	☐	☐	☐	☐
20. 我常參與組織團隊中非正式的人際聚會	☐	☐	☐	☐	☐
21. 我是我的組織團隊的良好代表	☐	☐	☐	☐	☐
22. 我是個能夠代表組織團隊價值觀的成員	☐	☐	☐	☐	☐
23. 我在組織團隊內很受歡迎	☐	☐	☐	☐	☐
24. 我相信我的團隊成員們大多喜歡我	☐	☐	☐	☐	☐
25. 我已經精通我訓練上的專業術語及詞彙	☐	☐	☐	☐	☐

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非常 不同 意
26. 我已經精通組織團隊中的俚語及特殊行話	☐	☐	☐	☐	☐
27. 我瞭解我訓練上的專業特殊用語	☐	☐	☐	☐	☐
28. 我瞭解大部分有關我訓練上的專業縮寫名稱 意義	☐	☐	☐	☐	☐
29. 我瞭解組織團隊名稱縮寫的意義	☐	☐	☐	☐	☐
30. 我熟悉組織團隊的習俗、典禮及慶祝儀式	☐	☐	☐	☐	☐
31. 我知道組織團隊長久持有的傳統	☐	☐	☐	☐	☐
32. 我可以很清楚地描述我的組織團隊	☐	☐	☐	☐	☐
33. 我對組織團隊的歷史非常熟悉	☐	☐	☐	☐	☐

問卷到此結束，請您再仔細檢查是否有遺漏的題項，感謝您的協助！

附錄二 問卷授權書

授權書

茲同意

將「師徒關係量表」、「組織社會化量表」授權歐美伶小姐

進行撰寫同儕師徒關係對運動選手組織社會化之影響研究

授權人



中華民國九十八年六月