

社會支持對海軍官校運動代表隊學生之影響

著者／李訓勝

海軍官校正期96年班
屏東科技大學休閒運動保健系碩士
海軍官校體育組上尉教官
現為國防醫學院體育室少校教官

壹、前言

良好的體能與健康是海軍官校學生的基本條件之一，優異的體能才能適應部隊之訓練，克服戰場上瞬息萬變的環境與工作壓力，精準的操作各項武器裝備，執行各項演訓與戰鬥任務。良好的體能可使學生更有自信心與穩定學生心緒，紓解學習的壓力，培養堅強的毅力與團隊精神，軍事院校對學生的體能要求嚴格是有所根據的，沒有強健之體魄與健康之身心及無法勝認軍旅生涯。所謂：「體力即國力」，官兵體能與身心健康之身軀，與部隊戰力與訓練成效息息相關。

任何成功者的背後都有其令人欽佩的人格特質，海軍官校學生與海軍關係密切，影響國家發展，民族得以復興的兩位偉人，包括發揚國威的鄭和七下西洋，以及收復台灣，奠定歷史地位的鄭成功。二鄭面對最艱困的環境，都能不畏驚濤駭浪，勇往直前，越艱困，越能激發其不服輸的勇氣。

中華民族一直具有悠久綿長的海洋文明，遠自上古時期，便有海洋活動的遺跡，歷經各朝的演進發展，傳到明代，終於達到頂點。因海軍在六百年前的明初永樂3年(西元1405)，鄭和就曾率領龐大艦隊，以超越歐洲的科技優勢，空前絕後的雄姿，航行在東南亞的海域上，並曾7次穿梭在南中國海和印度洋之間，甚至到達東非的海岸線，共訪問30餘國。但是我們今天所面臨的21世紀，正是世界的經濟中心，已從大西洋轉向太平洋周邊的國家，由於增強了整體的經濟實力，改變了戰略地位，所以未來經濟的繁榮，國家的安全，都將與「海權」發展息息相關，所以說，太平洋時代就是以海權發展為導向，新的海權時代，也可說是全人類都要走向海洋的新世紀。而孕育海軍蛟龍的搖籃-海軍官校，就是以根深葉茂的使命，培育第一等人才，維護海權，經略海洋，保衛海疆，鞏固國防，建構第一等的海軍。海軍官校代表隊組成多數是具有興趣的運

動愛好者，不畏訓練時體力的負荷、教官嚴厲訓誡、疲勞與功課多重壓力，抵達訓練場地後認真投注在訓練上，為了技術提昇，爭取參賽及獲獎榮耀，所運動隨著近年來的發展，技術、戰術水平不斷提升，加上適切的規則修改，使得運動比賽更趨於激烈，增加運動能力的表現。從事專項技能訓練或是進行競賽時，給予動作指正、戰術運用或決策以解決臨場的狀況等，這對選手潛能的發揮是非常有利的¹。Gould(1998)在演講時曾說：成功的比賽表現不是偶然得來的，它是一種複雜、多面向(multi-faceted)長期過程中需要選手和教練慎密的努力奮鬥。

在運動場上除了個人專注力、專項能力外，臨場的抗壓性也很重要，因為在高度競爭的運動情境中，強調勝利的本質通常是產生壓力的原因，選手常會在運動情境中經驗到程度不一的壓力，而適時的壓力會讓選手激發潛能，展現更佳的表现，但當選手抗壓性不強時，即可能發生各種負面情形，進而影響運動表現能力。而有相關研究指出，社會支持能強化個體適應生活與環境的能力，且提供各方面的給予正向支持，用以解決實際上之困難、排遣挫折與增強個人意志。²

通常學生參與運動團隊是對該運動項目有濃厚的興趣或受到同儕的影響所致，惟運動代表隊的訓練不同於單純的體育活動，須比他人付出更多的時間和精力，肩負的壓力更大，常會使選手產生離隊的念頭，因此運動團隊除

了建立良好的師徒關係與健全的社會支持功能的產生外，更須營造一個可供新進選手較易融入組織團隊的訓練環境，因為運動代表隊有如企業的縮影，相同有著組織結構及成員間的特殊文化，新進運動選手剛加入陌生的團隊時，除了接受技能訓練外，還必須調整自己的心態以適應新的團隊，此時若有團隊中較資深的選手帶領共同學習技巧，會讓新進選手更快進入狀況，而且選手與教練的正向互動不單能提升運動成績表現外，運動團隊的內部也能營造出良好的訓練氣氛，而選手與教練的關係及訓練上因緊密的合作，會產生休戚與共的生命共同體。³因此，良好的社會支持網絡建立不但有助於選手與教練雙方的成長與發展，更促進組織知識及組織文化的傳承。而軍人的角色要求遠多於老百姓生活的社會角色，軍校又為一組織緊密之科層組織體系，軍中目前有關軍事跨其他學術領域的研究證在起步中，其影響的主要原因是在安全與保防的前提之下研究樣本難以取得，使得研究常無法深入。所以，本研究欲透過以海軍官校各項運動代表隊學生的社會支持作為一個觀察要件，探討社會支持對海軍官校各項運動代表隊學生的組織社會化影響之關係，以提供相關單位參酌。

貳、社會支持的意涵

近來因健康觀念的改變，加強民眾對促進生活型態備受重視，促使社會支持觀念普遍性被使用在運動教育領域的學術及實務研究中。

本節將透過相關文獻對社會支持的意涵提出的觀點，藉此進一步了解社會支持對海軍官校運動代表隊學生的重要性，茲將社會支持分為意義、種類二部分說明如下。

一、社會支持的意義

「社會支持」係源自社會學中的「社會凝聚力(social solidarity)」和「社會附著(Social Attachment)」對於壓力因應的概念而來。最早開始研究社會支持的論點是針對身心健康的影響，1858年Durkheim在自殺的研究中發現，自殺率與親密社會關係的缺乏有很大的關係，另外Lopez於1999年提出社會支持是指支持者在特定的場景中直接提供個體實質的物品、服務、社會介入，以及指引等具保證性的形式。

相關研究指出社會支持的定義是藉由環境中人、事、物的互動，得到需求的歷程，其支援有情感性、工具性、訊息性的協助⁴。換言之，社會支持是個體藉由與他人之互動獲得心理或實質上的協助以緩和壓力對生理及心理所造成的衝擊，感覺到他人所提供的愛與關心是有助益的，以及對自己行為、價值觀的肯定與認同，並且能提供象徵性或實質性的幫助，是一種主觀的感受。

綜合以上學者觀點，本研究歸納出社會支持的意義是指經由人際互動中，得到被愛與尊重的滿足感，進而自我肯定個人價值，以幫助個體因應壓力、適應環境。因此，在體育運動

團隊中，社會支持是對選手在團隊中人際互動的一種交流關係，讓選手在團體裡感受到被關心、尊重、信任、歸屬感及增強個人意志力等等的正向支持，得以增加參與運動之動機，減緩選手比賽的競爭壓力及支持選手團結的意念。

二、社會支持的種類

社會支持的種類各學者皆有各自觀點，雖然分類大不相同，但彼此之間或少都有些相關性或相容性。社會支持種類分為情緒性支持、工具性支持、評價性支持；除了情緒性支持、工具性支持、評價性支持之外，另外提出訊息性支持的觀點；社會支持的種類包含情緒性支持、工具性支持、評價性支持之外應再加自尊支持、社會網絡支持；國內學者則認為社會支持的種類除上述之外，還有動機支持。

爾後林曉怡針對運動團隊提出運動社會支持，主要為選手透過與他人或團體中互動的過程，所提供的各種不同形式協助與支持，以增加其團體自我適應與面對運動成績壓力之能力⁵。有關運動社會支持的研究顯示，自覺運動社會支持越多者，運動行為表現越好⁶；認為運動選手參與運動的主要動力是來自於社會支持中的同儕支持、家人支持⁷；認為教練支持對選手的個人性價值觀有相當的影響⁸。

國內研究指出運動社會支持乃是參與者在訓練團隊中接受重要他人給予的各種支持，還是以週遭親近的人為主，大致分為家人支持、老

師支持、教練督促、同儕支持、訊息支持及工具支持等六個因素⁹。

在實際的生活環境或體育運動團隊中，社會支持的各分類是可以交互使用的，主要是協助參與者度過環境所面臨的各種壓力及持續滿足於現狀的動力¹⁰。綜合上述研究，本研究將社會支持的種類歸納為五種：

(一) 訊息性支持 (informational support)：提供建議、回饋、忠告、資訊、經驗來幫助個人解決問題；

(二) 工具性支持 (instrumental support)：提供直接的協助包含物質或行動必要的幫助；

(三) 同儕支持 (peer support)：同伴、同學或朋友提供同儕生活經驗或生涯學習以及抉擇上的各種問題的幫助。

(四) 家人支持 (family support)：家庭成員提供關愛與信賴、陪伴傾聽、起居照料、信任包容使其情緒上獲得安慰和鼓勵。

(五) 教練支持 (coach support)：教練主動關愛、信任選手，營造良好的團隊訓練氣氛，正面回饋和批評行為，提供訓練上的協助與比賽環境和機會，無條件的愛與支持。Gould(2001)曾說過：教練為選手成功的最大功臣，也可能是最大的障礙，是選手進入最佳比賽心理狀態的主要人物。

參、組織社會化的意涵

社會化是個人受社會環境的薰陶與規範，

進而成為社會的一分子的過程，是屬於終身性不間斷的過程，也是一種學習的接受¹¹。本節將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、組織社會化的內容及組織社會化的過程，說明如下。

一、組織社會化的涵義

社會化是人類經由不斷學習或模仿的過程中，發展出自我人格，成為社會的一份子，進而在社會裡擔任工作，此過程將塑造個人成為符合社會規範、標準與文化習俗所期待的形式。而所謂組織社會化，是指個人在一個組織既定的角色位置中，學習必要行為、態度與知識的內容等過程。組織社會化最關鍵的時候是在成員進入組織之前和剛進入組織之後的這段社會化過程，許多學者以新進成員為對象，將組織社會化的目的分為二種：一是減少成員對組織基本概念的模糊，成員會產生安全感，也能瞭解組織對他職務的期望；另一是社會化對組織相當有益，可促使成員團結一致的行為，增加彼此的瞭解、降低衝突。最重要的是良好的社會化可幫助成員提升正面的工作態度、提高整體滿意度並降低離職意願¹²。

而國內相關研究方面，組織社會化係指新進人員從進入組織到成為組織成員的過程，也就是從進入組織前的外部人(outsider)到成為內部人(insider)的適應性歷程。詹淑如將

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³。劉怡蘭認為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。向大威強調降低新進人員對新環境所產生的不安及不確定感與現實的衝擊，並協助解決在適應上所衍生的問題，可強化組織的內部管理及減少管理上的危安因素，進而健全組織的管理作為¹⁴。

具體而言，組織社會化是指個體在組織中學習如何有效融入，調整自我角色，並共同追求目標，學習工作技能、組織文化、價值觀以及人際相處態度上的持續學習歷程。陳智遠認為，組織社會化是一種全面性的學習歷程，在整個過程中，有許多活動是持續不斷地進行成長，初期頻繁的活動可能隨時間流逝先緩慢而後又逐漸增加¹⁵。這就有如運動選手在學習新技能、技術及訓練期間的過程，初期繁重以基本體能為主，重量較不重質，後期隨著體能和技術增長改以重質較不重量，選手可藉此試探自己的定位，並可透過團隊組織關係增加溝通機會，促進個人發展和成長。

二、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，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。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。由於適應階段為組織社會化之關鍵階段，且組織成員在此階段可塑性較大，較易接受組織文化之灌輸，並塑造符合組織規範之行為¹⁶。

（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¹⁷。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。

三、社會化的內容

組織徹底瞭解社會化所具備的內容，將會有助於設計新進人員社會化的訓練課程。研究顯示社會化是包含多重向度的，會因組織性質及工作特性的不同，而使社會化的內容跟著不同；亦對社會化的結果造成不同的影響。因此，Chao等人結合早期相關學的研究，歸納出組織社會化包含六個內容構面¹⁸：

（一）工作的熟練度（Performance

Proficiency）：

指的是個人學習到與工作相關的技巧知識及能力，並能勝任工作及個人察覺工作被肯定的程度。組織社會化過程中非常重要的一部份。員工在剛進入組織時，必定接受許多與工作相關聯的正式或非正式訓練，而當員工擁有更多組織的訊息時，即會有較好的適應¹⁹。

（二）人（people）：

個人感覺被同事接受和信任的程度，包括工作資訊的交換、情緒的分享、互動關係、相似的興趣和組織的整體架構等都會影響到新進人員的社會化及行為。如何與組織內成員，建

立成功且令人滿意的工作關係，是非常重要的²⁰。找到適當的人並向他學習有關組織、工作群體及工作相關知識，可以持續地將組織的文化、價值觀傳遞給團隊成員，讓團隊成員關係品質越好，進而提高對組織的知覺。

（三）組織關係（politics）：

是指組織規範的社會化。成員能否有效獲取組織內正式或非正式工作關係及權限的資訊，在組織中調適良好且知道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。董玉娟以派外人員為研究對象發現，組織應規劃一套訓練計畫，且過程中需要了解每一位人員的個別特性，同時固定地安排有經驗的人員來輔導新派任的員工，引導人員在子公司進行社會化，以降低成員的失敗率²¹。

（四）語言（language）：

成員是否能了解組織內部中特殊語言的意義，除了有良好的溝通外，還能通透理解組織內的各項訊息的涵義。因此瞭解工作的專業術語，以及組織中的特殊用語、俚語和行話的意思、組織中縮寫、簡稱等部分等是新人社會化中很重要的，主要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。因為認知失調的發生，會導致員工組織社會化行為的障礙。

（五）組織的目標與價值觀（organizational goals and values）：

個人對組織中正式與非正式的規則、目標

及價值觀的瞭解程度，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，進而提昇對工作的熱忱與組織承諾。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)歷史(history)：

組織的傳統、習俗、故事及儀式等大多都會變成組織的特殊傳統文化來傳遞，這有助於瞭解組織欲傳達的文化傳統，因此若能瞭解組織的歷史，可幫助個人學習在特殊情況下做出符合組織文化的適當行為，相關研究指出組織形象的高低對組織的社會化與歷史有相當的影響力²²。

因此，為了解新進人員的組織社會化程度。本研究引自洪煌佳組織社會化量表中，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²³。

肆、結語

綜合上述，透過組織社會化的意義、內容及過程，我們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。本研究在釐清社會支持對海軍官校代表隊選手

組織社會化影響過程中，影響選手的關鍵人物－教練的行為規範、教練與選手之間的關係，以及在組織社會化中必須擔負的責任及該表現的行為。總而言之，我們可以了解到，社會支持對於組織社會化是重要的變項，故基於身為團隊教練及運動的熱愛，欲知社會支持是否能幫助選手在心理上的不安，來減輕負向之影響，進而強化並維持動機。本研究以「家人支持」、「教練支持」、「同儕支持」、「訊息支持」、「工具支持」等五各方向做為研究問卷的主題，希望藉此可以更深入想瞭解海軍官校運動代表隊學生運動社會支持的現況及比較不同背景變項的選手運動社會支持之差異情形。

- 盧俊宏（2004）。超越運動領導多元模式(MML):談教練角色與運動資優選手的培養與發展。教練科學，3，1-11。
- 邱秀霞（2003）。探討社會支持與運動行為之關係。大專體育，64，33-39。
- 李建平（2002）。千里馬與伯樂-選手與教練研究之探討。大專體育，61，115-121。
- 井敏珠（1992）。已婚職業婦女生活壓力與因應策略、社會支持之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。
- 林曉怡（2005）。台南市國小游泳團隊學童運動參與動機與社會支持之研究。未出版碩士論文，台北市立體育學院運動科學研究所，台北。
- 陳芮淇（2000）。新竹市某高職學生運動行為及其影響因素之研究。未出版博士論文，台北師範大學，台北。
- 林貞錡（2009）。中部地區國中游泳團隊成員參與動機與社會支持之研究。未出版碩士論文，大葉大學，彰化。
- 章宏智（2007）。國家運動選手訓練中心選手運動價值觀及其相關因素之研究之影響。運動與遊憩研究，1(3)，104-119。
- 吳政謀（2004）。臺北縣國民小學運動球隊參與動機與社會支持之研究。2004 年運動教育國際學術研討會論文集，191-199。

- 林曉怡（2005）。台南市國小游泳團隊學童運動參與動機與社會支持之研究。未出版碩士論文，台北體育學院，台北。
- 蔡文輝(1993)。《社會學》。台灣：三民書局。
- Bauer, T. N., & Green, S. G.（1996）。Development of leader-member exchange:a longitudinal test. Academy of Management Journal，39(6)，1538-1567.
- 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。
- 向大威（2007）。新進人員人格特質與資訊尋找、社會成本、組織社會化及脈絡績效關聯之研究，黃埔學報，53，195-210。
- 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。
- 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，台中。
- 洪煌佳、陳癸享（2010）。聽障選手的社會支持及參與動機之關係研究。成大體育學刊，42（1），1-18。
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。
- Feldman, D. C.（1981）。The Multiple Socialization of Organization Members.. Academy of Management Review，6，309-319.
- 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。
- 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.
- 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。
- 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，彰化。
- 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。

參考資料

中文部份

- 牛玉珍（1997）。教師規律運動行為影響因素之研究:以交通大學教師為例。未出版碩士論文，台北師範大學，台北。
- 王宗吉（1996）。體育運動社會學（修訂版）。臺北：銀禾文化。
- 吳美蓮（2007）。商管碩士生與指導教授師徒關係的研究 - 與學習滿意、情感承諾及職涯承諾之關係。管理評論，26，1-22。
- 吳美蓮、蔡明洋、張振傑、莊文隆（2007）師徒功能對組織社會化影響之研究-以志願役軍官為例。人力資源管理學報，7（2），71-92。
- 吳碧蓮（2002）。國小學童母親運動行為認知及規律運動行為之探討。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。

- 吳靜吉（1980）內外控取向與工作滿足及績效之關係。國立政治大學學報，41，61-74。
- 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。
- 張登聰（2008）。大專排球選手組織承諾之現況調查。大專體育，99，65-72。
- 章宏智、李佩樺（2007）。國小學童社會支持因素對運動價值觀之影響－以公館國小為例。運動休閒餐旅研究，2（4），192-204。
- 許惠英（2004）。高中羽球運動代表隊選手運動參與動機之研究。未出版碩士論文，台北市立體育學院，台北市。
- 許碧章（2006）。台北縣國民小學手球團隊學童運動參與動機與社會支持之研究。未出版碩士論文，台北市立體育學院，台北市。
- 陳忠強（2005）。運動教練效能、社會支持與身心倦怠之相關研究。未出版博士論文，國立體育學院，桃園。
- 程祈斌（2007）。全國中等學校橄欖球隊選手運動參與動機與社會支持之研究。未出版碩士論文，台北市立體育學院，台北。
- 黃淑貞、洪文綺、劉翠薇及李秋妮（2005）：青少年運動行為探討－焦點團體訪談法之應用。衛生教育學報，23，39-68。
- 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，桃園。
- 龍炳峰（2000）。國民小學學童規律運動行為及其相關因素之研究。體育學報，29，81-91。
- 謝秀芳（2004）。運動社會支持與女性運動行為之探討。大專體育，74，
- 鍾志強（2000）。大學生之運動社會支持研究。體育學報，28，101-110。

英文部分

- Carron, A. V., Hausenblas, H. A., & Mack, D.（1996）。Social Influence and Exercise: A Meta-Analysis. Journal of Sport and Exercise Psychology，18，1- 16.
- 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，79，730-743.
- Cross, R.（1995）。The role of the mentor in utilising the support system for the newly qualified teacher. School Organization，15(1)，35-42.
- Deacon, R.（2009）。The benefits of mentorship to early career professionals. Advanced materials & processes，167(4)，58.
- Eccles, J. S., Adler, T., Futterman, R., Goff, S., Kaczala, C., Meece, J., & Midgley, C.（1983）。Expectancies, values, and academic behaviors. In J. Spence (Ed.), Achievement and achievement motives. San Francisco, CA: W. H. Freeman
- Estevez M.（2009）。Listening to students: mentorship in graduate education. Change，41(1)，55-56.
- 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.