

投稿類別：健康與護理類

篇名：

以雙面領導行為探討家長領導風格與團體規範認同的關係--以西苑高中校規為例

作者：

洪巧芸。西苑高中。高二 8 班。

羅云佑。西苑高中。高二 8 班。

指導老師：

胡迪珪老師

## 壹、前言

### 一、研究動機

人的一生會在不同的團體中生活，從家庭、學校、企業、甚至國家，每個團體所產生的認知與感受，也會影響個人進入其他團體時的認知與感受。「在不同的團體經驗中，個人不僅會形成對自我的看法，……，及採用最適當的方式來處理問題。」(曾華源、白倩如，2012)傳統的團體經驗多數建構於包含領導者在內的成員間的相處經驗之上，對於團體規範的認同受到從眾效應的影響較大。但是，受到網際網路發達與 Covid-19 疫情的影響，遠距工作成為許多企業暫時或永久實施的上班型態。這種異地工作的職場新模式，使員工產生與傳統模式截然不同的團體經驗。因應新的工作型態，許多學者強調制度與規定，是使企業管理與運作更標準化的關鍵。擁有 1300 員工的軟體公司 GitLab，為了讓分散在 66 國家的員工能夠有效的遠距工作，將嚴格的流程整理成冊，作為員工遵循的規範。由此可知，員工個人對於團體規範的感受與認同狀況，不僅是員工團體經驗中的重要部分，也將是領導者評估企業績效與塑造企業文化的重要因素之一。

研究者認為，家庭成員間的生活與行為共識，可以視為家庭中的團體規範，是形塑個人未來進入其他團體時，對規範認知的起點。團體規範對於成員具有約束作用，根據研究：「愈嚴謹的團體，其團體規範愈嚴格，成員所受到的束縛感愈重，個別自由較低。」(黃惠惠，1998) 研究者發現，身邊同學對校規這項嚴格也嚴謹的規定有許多不同的看法，於是想探究這些感受是否與家庭、學校兩個團體間的生活經驗有關。

家庭是每個人出生後所接觸的第一個團體，家長言行舉止所展現的風格與企業主管相同，是一種領導力的表現。家長所營造的親子關係很多元，「權力型展現信心和影響力；吸引力型展現友善、親切。領導力會根據這兩種類型的彼此消長，呈現出不同風格。」(蘇珊·皮特、森如蘋·艾布蘭森、史達特曼，2020) 故而研究者計畫跳脫傳統以「民主型」、「專制型」、「忽視型」、「溺愛型」四大類型討論家長管教方式的角度，將家長視為家庭的「領導者」，利用心理學、管理學、教育學三個領域都被廣泛討論的雙面領導理論(Two-Dimension theory)，以家長在倡導與關懷兩種行為交錯下所展現的領導風格，探討學生對學校的校規的認知與家長領導行為有何關聯性，進而探究家長領導風格對於子女認知其他團體規範的影響。

### 二、研究目的

- (一)探討家長的領導風格與受訪者對西苑校規的認同度
- (二)探討男性領導者領導風格對於子女團體規範認同度的影響
- (三)探討女性領導者領導風格對於子女團體規範認同度的影響

### 三、研究方法

- (一)文獻探討法：透過書籍、碩博士論文以及相關學術網站蒐集資料並加以彙整。
- (二)問卷調查法：問卷內容包含家長領導風格探究與對校規認知分析兩的部分。問卷設計採用李克特量表(Likert scale)，以作為量化分析之用。問卷第三部分設計開放式題

以雙面領導行為探討家長領導風格與團體規範認同的關係--以西苑高中校規為例

目，請填答者說明最認同或最不滿意的校規條文，並解釋原因或感想，以此作為質性分析之用。問卷說明欄中置入本研究關於家長領導方式的定義，以利填答者作答。

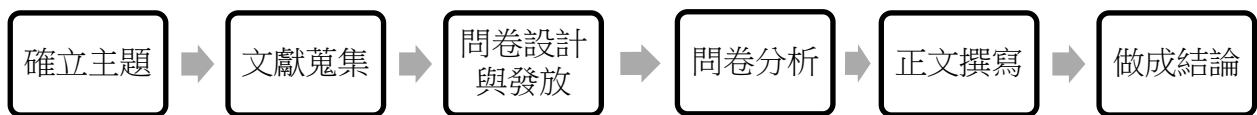
問卷發放時間從 2020 年 3 月至 2020 年 12 月，為了配合質性分析以探究兩者關係，問卷只採用紙本問卷方式發放，發放地點在西苑高中校內，採隨機發放方式進行。

(三)訪談法：本研究的訪談分成兩個對象

1、訪談師長以更深入了解校規的內涵。

2、於問卷填寫之後，依照問卷填答結果對填答者作個別訪談，以探求填答原因與背景。

#### 四、研究流程



圖一：流程研究圖

(研究者繪製)

## 貳、正文

### 一、文獻探討

#### (一)雙面領導理論(Two Dimension Theory)

「雙面領導理論」(又稱「二維領導理論」)是管理學領域探討領導行為的理論。本研究採用的雙面領導理論是由美國俄亥俄州立大學(Ohio State University)所提出的雙面領導理論。

不同於傳統討論領導風格的理論，強調領導者的特質，透過領導者具備的能力來探討領導風格。俄亥俄州立大學的研究著重在領導行為的探究，進而了解這些行為對部屬的影響。研究對象也從傳統對領導者的觀察，轉換成對部屬的認知的探究。

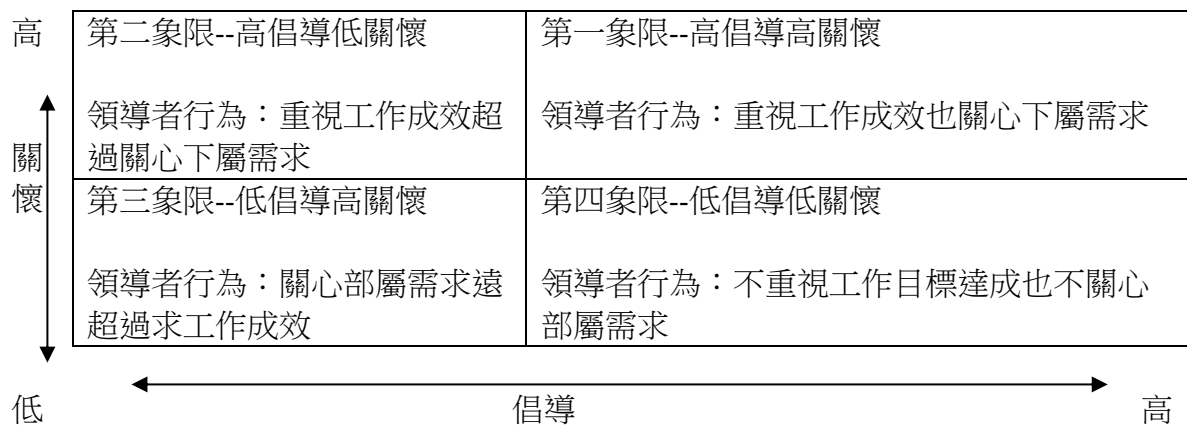
1945 年起，以 E.Fleishman 為首的研究員，開始蒐集領導者行為，並且將 1800 則領導行為做統整。1952 年，由 Hemphill 及 Coons 根據這些資料設計出 150 題的領導行為描述問卷(Leader Behavior Description Questionnaire，簡稱為 LBDQ)，透過受測者填答結果與他們對於其上司行為的描述，量化分析這些問卷中所呈現的領導行為。經過學者 Halpin 及 Winer 利用因素分析(Factor Analysis)，將相關變項簡化和摘要，歸納出兩個向

度的領導行為，分別為「關懷」與「倡導」：

1 關懷(Consideration)：領導者是統整部屬需求的角色，領導者表現出關心、信任、親近、平等、友善、接納等行為，是與部屬之間建立關係的領導行為。

2、倡導(Initiating structure)：領導者是統整組織目標的角色。領導者表現出強調成果、表明立場、建立制度、擬定工作計畫等行為，是強調權責關係與任務的領導行為。(蔡培村、武文瑛，2013)

透過倡導與關懷兩個維度的交叉分析呈現四個象限分別為高倡導高關懷、高倡導低關懷、低倡導高關懷、低倡導低關懷。各象限的領導行為整理如圖二：



圖二、俄亥俄州大學雙面領導象限圖

研究者繪製

(圖 2 資料整理自：鄭雅玟 (2006)。工作複雜度與主管領導風格對工作滿意度之影響研究：以台灣電子零件銷售業務人員為例。國立台灣交通大學研究所：碩士論文。)

根據雙面領導理論的基礎，本研究之家長雙面領導風格，定義如下：

1、高倡導高關懷：家長重視規定達成也關心子女需求，希望在互相信任和尊重的氣氛下合作，為較高效成功的領導者。這樣類型的家庭領導者對於子女會有一明確的規定，也願意花時間傾聽子女，與子女間的情感交流較密切。

2、高倡導低關懷：家長強調要求的規定能達成，但是少有關懷的行為表現，為較嚴厲的家長。這樣類型的家長特別在乎子女的行為表現，會有嚴格的規定，且要求必須有服從規定，若有違規，甚至會加以懲罰，少與子女有情感上的交流。

3、低倡導高關懷：領導者關心子女需求，但對子女少有要求或規定，為較仁慈的領導者家這樣類型的家長給予子女的自由較大，沒有太多規定拘束，與子女的交流以生活照顧為主。

4、低倡導低關懷：家長者不重視目標達成，也不關心子女需求，放任型領導者。這樣類型的家長對子女沒有太多的照顧關懷行為，行為標準也沒有太多的要求或規定，多讓子女自由發展。

## (二)團體規範 (group norms)

人類有群聚性，當聚集是為了相同目標和共同價值，便形成了團體，根據教育部教育百科的解釋：「**團體 (group)** 係指具有相同規範、價值和期待的一群人。」(教育 wiki，無日期)

團體規範可以是明確的條文或規定，也可以是團體成員間不成文的共識。「**團體規範是一套協議事項，明定成員之間該如何共事，以及團隊整體該如何運作。**」(莎賓娜·納瓦茲，2018) 故而，不論何種形式的團體，規範對於團體內成員間的溝通、互動都有很大的影響，是團體生活經驗很重要的部分。

根據團體動力學的理論：「**團體規範是團體成員共同的信念，規定團體成員的行為模式，也同時管理團體成員的行為準則。**」(李郁文，2001) 教育學的領域，團體規範被認為是團體行為中的常態，所以將偏差行為定義為：「**違反任何團體規範之行為**」(吳武典，2008)，並且認為偏離常態可能會對自己不利或者為他人產生危害。

團體規範具有管理作用，能夠讓成員認知在團體可為或不應為的行為。本研究中「**團體規範**」的研究對象是「**校規**」，即是以明文形式存在，條文制定必須遵守「**依法行政原則、法律保留原則、比例原則、明確性原則、平等原則、正當法律程序等憲法基本權利保障之理念**」(立法院，2014)，是經過嚴謹的程序下所訂定，管理學生在學期間行為的團體規範。

## 二、研究與分析

本研究的有效問卷為 75 份，研究對象為西苑高中高二與高三的學生，其中包含 27 位男性填答者(包含兒子與孫子，以下簡稱「兒子」)，48 位女性填答者(包含女兒與孫女，以下簡稱「女兒」)。填答者的主要領導者以父母居多，有 71 位，其餘 4 位為祖父母。

問卷信度分析 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.924，為非常可信，故而做成以下分析：

### (一)家長領導風格

#### 1、家長領導行為

##### (1) 倡導行為：

根據訪談結果，父母所展現的「倡導行為」，主要在於對子女學業表現、交友狀態以及言行舉止的表現有較多限制，並且明確的表現出必須服從的要求。許多受訪者都表示「學業表現」、「師長評價」就是父母心目中的「績效」。以下為研究者請受訪者解釋父母行為時的陳述：

「對我來說(參加活動)是一種成就 而且可以認識很多朋友，這是國中體驗不到的上高中才有，但是我爸媽覺得我應該少參加活動，他們覺得課業比較重要。」(高倡導高關懷)

「他們會要我摺衣服，我都是有空才會摺，但是我媽才沒管你有沒有在忙，一直催。」(高倡導高關懷)

以雙面領導行為探討家長領導風格與團體規範認同的關係--以西苑高中校規為例

「我只要月考名次退步，我媽就會沒收我的手機一直到下次月考。」(高倡導低關懷)

「我媽只要聽到老師打電話來就開罵。拜託，公車遲到又不是我的錯。」(高倡導低關懷)

「我們家蠻要求禮貌，一定要和長輩問好，像如果有壽星切蛋糕，壽星都要先給長輩，按輩份給，不能亂給。」(高倡導低關懷)

「我覺得寫作業很基本（雖然我常常沒有寫）我媽幾乎不管作業，她只會簽聯絡簿不看作業。」(低倡導高關懷)

## (2)關懷行為

父母所展現的「關懷行為」，主要在於協助子女解決問題、鼓勵以及日常生活關注之上。會給予子女較多關心和支持的行為，大多以提醒取代命令，不會讓子女感覺到太大壓力。和子女有較長的相處時間，尊重子女話語權，讓子女樂於主動分享。下列為受訪者陳述：

「對於寫作業這件事小時候家長都會比較在乎，但至從上國中之後，爸媽就不太會管我課業有沒有做完，爸媽說相信我知道自己在做什麼。」(高倡導高關懷者)

「我媽每天都要問我有沒有戴口罩，好像學校是疫區一樣。」(高倡導高關懷)

「他們都支持(參加校內外競賽)，叫我加油，但不要讓自己壓力太大，盡力問心無愧就好」(低倡導高關懷)

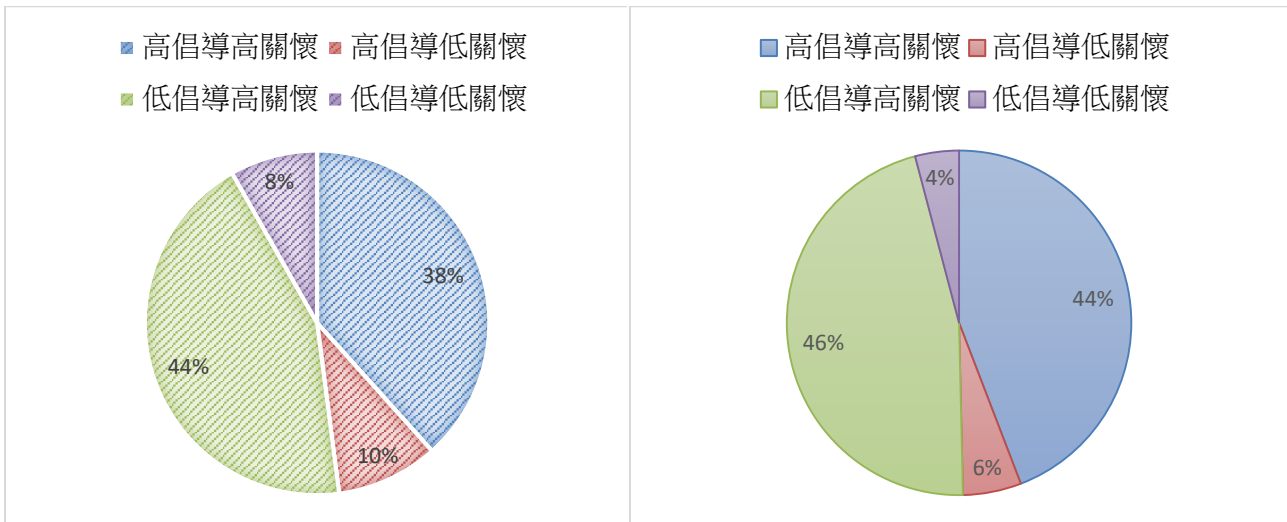
「我媽會幫我找暑假營隊，然後叫我自己選想參加去」(低倡導高關懷)

「我爸會和我一起討論股票，他幫我弄了一個股票帳戶」(低倡導高關懷)

「我爸媽其實不太會管我要做什麼，不會因為沒有讀書就特別罵特別說什麼，都是看我自己想幹嘛就幹嘛。」(低倡導低關懷)

## 2、家長領導風格

由圖三可知，男性與女性領導者都以高關懷為主要領導方式，其中低倡導高關懷比例最高，對比受訪者的說法：「高一有一次我考得爆爛，但是我媽竟然沒有一直唸，只問我要不要去補習」(低倡導高關懷)、「我說四校聯合的成發的資料可以當備審，我爸就讓我去，以前才不可能啦!」(低倡導高關懷)、「我媽雖然還是很喜歡管我，但是高中之後就比較少罵我了」(高倡導高關懷)等，推論填答者已經是接近成年的高中生，家長與子女相處的方式重在關注並尊重其需求，就算是對於學業與生活行為標準有所要求，也少有責罵等強勢管教的行為。



圖三 男性領導者(左)與女性領導者(右)領導風格比例 (研究者繪製)

表一、家長對不同性別的子女的領導行為比例 (研究者繪製)

	高倡導高關懷		高倡導低關懷		低倡導高關懷		低倡導低關懷	
	男性領導	女性領導	男性領導	女性領導	男性領導	女性領導	男性領導	女性領導
男	44%	44%	7%	7%	41%	41%	7%	7%
女	35%	46%	11%	4%	46%	48%	9%	2%

由表一可知，對待不同性別的子女，不論男性領導者或女性領導者，對兒子都是以「高倡導高關懷」比例最高，但是對待女兒則是採「低倡導高關懷」為主。但是在「低倡導低關懷」上，兩性領導者對於異姓子女採用這種偏向放任方式的比率均較高。受訪者表示家長常常在言談中表示「不知道你在想甚麼」應可以做為解釋這個現象的原因之一。

## (二)校規感受

研究者以師長意見為專家意見，將校規依團體規範設置的目的，分為以下三類：

表二、校規滿意度填答狀況 (研究者繪製)

法律規範		團體價值		個人表現	
校規條目	平均	校規條目	平均	校規條目	平均
性騷擾或性霸凌	4.64	違反考試規則	4.33	幹部盡職	4.59
威脅恐嚇勒索	4.63	擾亂校園安全	4.09	校外服務績優	4.13
違反校園霸凌	4.57	不遵守課堂秩序	4.05	參加校外活動增進校譽	4.12
傷害名譽或恐嚇他人	4.56	互助行為	4.05	校內比賽優異	4.11
竊盜搶奪財物	4.53	見義勇為熱心公益	4.04	領導為團體服務	4.07
施用毒品非法、管制藥品	4.49	破壞環境衛生	3.93	校內活動具成績表現	4.03
毆打他人	4.48	愛護學校或同學	3.92	作業未按時繳交	3.07
侵占詐欺毀損他人財物	4.47	倡導正當課餘活動	3.77	敬老扶幼	3.95
吸菸喝酒嚼食檳榔賭博	4.27	愛護公物	3.63	提供並力行優良建議	3.89
侵犯他人隱私	4.23	熱心愛國愛校活動	3.59	體育道德模範	3.88
偽造文書	4.18	上課違規使用電子產品	3.57	校外生活言行優異	3.84

參加校外不良組織	4.11	不按規定進出校區	3.53	生活言行進步	3.82
攜帶危險物品	4.09	不服糾察隊或幹部	3.47	攜帶閱讀有害身心書籍	3.73
拾物據為己有	3.97	無故未參加愛校服務	3.47	作業模範	3.71
拾金不昧	3.93	勸告同學向上	3.41	值勤認真	3.64
違交通規則	3.68	舉發弊害	3.36	禮節模範	3.63
損壞公物	3.63	規避公共服務	3.32	至危險水域戲水	3.45
出入禁止 18 歲以下進入場所	3.57	私自會見校外人士	3.23	服儀模範	3.21
		不遵守請假規則	3.23	節儉樸實模範	3.21
		未參加集會到課	3.19		
		未按服裝穿著規定	2.88		
		校內與異性行為親密	2.66		

(註：表格中校規項目為縮寫，實際問卷為校規原文。)

根據訪談，父母高關懷的領導行為可以使子女產生被尊重的感覺，對家庭的滿意度較高。由表二可知，訪談者家長以高關懷的影響下，子女對於校規的滿意度也很高。其中又以與「法律規範」有關的項目認同度最高(18 項中有 13 項的平均值高於 4 分)，整體而言，只有除了「未按服裝穿著規定」(問卷題目:未按服裝穿著規定，經勸導後仍未改正者)、「校內與異性行為親密」(問卷題目:校內與異性同學行為親密)兩個項目是填答者表示不同意的。關於異性交往該項，填答者表示：「我爸媽都不管了，學校管那麼多」，推論可能與父母低倡導行為有關。至於服裝部分，填答者全數以不符合教育部規定為理由，與家長領導風格無關。

### (三)男性領導者領導風格與團體規範認知的關係

為了探討填答者對團體規範的認知與家庭中男性領導者領導風格(以下簡稱男性領導風格)的關係，我們將「男性領導者」與問卷中各項西苑高中校規作單因子變異數分析(表三)。分析結果只有獎勵部分的「執勤認真」(問卷題目：執勤特別認真)與懲罰部分的「無故未參加愛校服務」(問卷題目：無故未參加愛校服務，經勸導後仍未改正者)與領導風格有顯著關係。

表三、男性領導風格與各項團體規範單因子變異數分析

(研究者繪製)

項目	顯著值(P)
執勤特別認真	0.037
無故未參加愛校服務，經勸導後仍未改正者	0.045

表四、男性家長領導風格與團體規範滿意程度交叉分析表

(研究者繪製)

項目		高倡導高關懷	高倡導低關懷	低倡導高關懷	低倡導低關懷
執勤認真	不同意	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	同意	35.7%	42.9%	62.5%	66.7%
無故未參加愛校服務	不同意	7.1%	0.0%	6.3%	50.0%
	同意	53.6%	28.6%	56.3%	33.3%

(說明:表格中同意為問卷同意與非常同意的比例加總。不同意為不同意與非常不同意加總)

由表四可知，認同「執勤認真」以男性領導風格為「低倡導」明顯較高，其中



「低倡導低關懷」比例最高(66.7%)，受訪者表示：「有些為了志工經歷才來當糾察的，早上值勤要爸媽送來，還會遲到。我爸媽不管這些。」「糾察隊很多的工作都要自動自發，沒人管又能做好，我覺得應該要鼓勵」；推論相關填答者在放任式的領導風格下，可能已經養成自我督促的習慣，所以對此表達高比例的同意。

認同「無故未參加愛校服務」以男性領導風格為「高關懷」明顯較高，其中「低倡導高關懷」比例最高(56.3%)。受訪者表示：「我從我爸身上看到做錯就負責的態度，他也很常跟我說一些大道理，所以我覺得無故未參加愛校應該被罰。」；而以「低倡導低關懷」的填答者則最高比例不認同這項規定(55%)，受訪者表示：「無故只是學校不相信，不是真的沒有原因」「有時候是忘了，結果為了銷過而被記過，不合理」。推論家長的關懷行為以對於子女面對錯誤時的思考方式產生影響。

由校規設計目的來分析，男性領導者採「低倡導」方式者，對於「個人表現」認同比例較高，而男性領導者採「高關懷」方式者對於「團體價值」認同度較高。

### (三)女性領導者

為了探討填答者對團體規範的認知與家庭中女性領導者領導風格(以下簡稱女性領導風格)的關係，我們將「女性領導者」與問卷中各項西苑高中校規作單因子變異數分析(表五)。分析後發現與女性領導風格有關係的項目皆為校規中的獎勵規則。包含：「禮節模範」(問卷題目：禮節週到足為同學模範者)、「節儉樸實模範」(問卷題目：節儉樸實足為同學模範者)、「執勤認真」(問卷題目：執勤特別認真)、「領導為團體服務」(問卷題目：熱心領導同學為團體服務者)、「作業模範」(問卷題目：按時繳作業，內容充實足為同學模範者)。

表五、女性領導風格與各項團體規範單因子變異數分析表 (研究者繪製)

項目	顯著性(P)
禮節模範	0.017
節儉樸實模範	0.043
值勤認真	0.035
領導為團體服務	0.047
作業模範	0.043

表六、女性家長領導風格與團體規範滿意程度交叉分析表 (研究者繪製)

項目		高倡導高關懷	高倡導低關懷	低倡導高關懷	低倡導低關懷
禮儀模範	不同意	0%	25%	15%	33%
	同意	73%	0%	58%	33%
節儉樸實模範	不同意	12%	0%	15%	0%
	同意	55%	0%	55%	33%
執勤認真	不同意	3%	25%	0%	0%
	同意	48%	25%	58%	100%
勸告同學向上	不同意	9%	0%	12%	0%
	同意	45%	25%	39%	100%

作業模範	不同意	0%	25%	3%	0%
	同意	61%	25%	58%	0%
領導為團體服務	不同意	0%	25%	0%	0%
	同意	79%	50%	82%	66%

(說明:表格中同意為問卷同意與非常同意的比例加總。不同意為不同意與非常不同意加總)

由表六可知，受到女性領導風格影響的項目比男性領導者多。其中認同「禮儀模範」、「節儉樸實模範」、「作業模範」、「領導為團體服務」都是以女性領導風格為「高關懷」比例較高，受訪者表示認同的原因包含：「媽媽說如果一個人沒有禮貌就讀再多書都是枉然」、「我媽會口頭說不要亂花錢」、「媽媽從小會管作業，到家就會提醒我去做作業，所以我自己覺得作業就是日常很重要的事情」、「我媽喜歡我當幹部」。許多受訪者都表示家中主要管教生活常規與檢查作業的人都是母親，可以推論禮節表現、學業表現、金錢管控、行為自律、關懷他人受與女性的親子關係有很大的關係。「執勤認真」、「勸告同學向上」的填答結果與男性質領導者相同，以「低倡導低關懷」的認同比例最高，推論也是因為自治能力較強，所以對於能自律者與助人者表達較高的認同感。

校規與女性領導風格有顯著關係的項目均為嘉獎的規則，其中「禮儀模範」、「節儉樸實模範」、「作業模範」三項強調典範行為都以女性為「高倡導高關懷」領導風格的認同比例最高。也可以扣合許多關於雙面領導理論研究，認為高倡導高關懷的領導者，可以使部屬較高的成就與績效的說法。

由校規設計目的來分析，在女性領導者採「高關懷」方式者，對「團體目標」、「個人表現」認同比例較高，可以看到女性領導者關懷子女所產生的影響力。

## 參、結論

### 一、研究結果

「**團體生活經驗是人類成長與生活經驗的核心。個人的團體生活經驗對於個人日後生活適應與否有非常密切的關係。**」(曾華源、白倩如，2012)根據本次研究，家長領導風格與子女進入學校後對團體規範認同的關係有以下幾項：

- (一)對待高中階段的子女，男性與女性領導者都以高關懷為主要領導方式，對兒子都是以「高倡導高關懷」比例最高，但是對待女兒則是採「低倡導高關懷」為主。倡導行為以對於學業、交友與言行舉止的規範為主，關懷的行為則是表現在協助子女解決問題、成就獎勵與意見溝通與尊重上。父母採用高關懷為主的領導行為，也能夠使子女在進入另一個團體時，對於團體規範的認同度較高。
- (二)男性領導者採「低倡導」方式者，對於校規制定內涵為「個人表現」認同度較高，而男性領導者採「高關懷」方式者對於「團體價值」認同度較高。校規與女性領導風格有顯著關係的項目均為嘉獎的規則，女性領導者採「高關懷」方式者，對校規制定內涵為「團體目標」、「個人表現」認同度都較高，可以看到領導者親子關係對學校團體規範產生的影響力。

(三)女性領導風格對子女團體規範認同度的影響比男性領導者高。女性「高關懷」的領導行為可以使子女對於獎勵的典範價值的認同度較高。

## 二、研究限制與建議

本次研究對象西苑高中為都會型學校，家長對於學生的關注度較高，所以在「低倡導低關懷」的樣本不足。且填答「低倡導低關懷」者也表示父母雖然很忙(或很少在家)，但是都會送他們去安親班，所以並非在被放任或忽視的環境中成長。其對團體規範的認同可能是受到家長以外的人的影響。建議後續研究者，可以在「低倡導低關懷」有更多樣本，以求研究結果更周延。

## 肆、引註資料

- 1、曾華源、白倩如(2012)。團體動力、體驗學習與社會團體工作。**社區發展季刊**，140，5-6。
- 2、蘇珊·皮特森、如蘋·艾布蘭森、史達特曼(2020)。開發自己的領導風格。2020年12月20日取自，[https://www.hbrtaiwan.com/article\\_content\\_AR0010092.html](https://www.hbrtaiwan.com/article_content_AR0010092.html)
- 3、蔡培村、武文瑛(2013)。**領導學：理論與實務**。高雄市：麗文文化出版社
- 4、鄭雅玟(2006)。工作複雜度與主管領導風格對工作滿意度之影響研究：以台灣電子零件銷售業務人員為例。國立台灣交通大學研究所：碩士論文。
- 5、教育百科。2020年12月30日，取自  
<https://pedia.cloud.edu.tw/Entry/Detail/?title=%E5%9C%98%E9%AB%94>
- 6 莎賓娜·納瓦茲(2018)。確保高階主管遵守團隊規範。2021年1月5日，取自  
[https://www.hbrtaiwan.com/article\\_content\\_AR0007814.html](https://www.hbrtaiwan.com/article_content_AR0007814.html)
- 7、李郁文(2008)。**團體動力學--群體動力的理論與實務**(第四版)。台北市：桂冠出版社
- 8、吳武典(1992)。偏差行為的診斷與輔導。**現代教育**，7(25)，17-26。
- 9、黃惠惠(1998)。**團體輔導工作概論**。台北市：張老師出版社。
- 10、立法院(2014)。**立法院第8屆第5會期第12次會議議案關係文書**。院總第887號政府提案第14717號之1279。台北市：立法院