



國立中山大學公共事務管理研究所

碩士論文

社區培力成效與影響因素之研究—以區域型培力中心為例

研究生：陳可慧 撰

指導教授：郭瑞坤

中華民國 九十四 年 六 月

## 謝誌

還沒進研究所就開始幻想要寫謝誌，直到今天的這一刻，我才深刻地知道，一本論文的完成，要感謝的人真的太多了…

首先要感謝的是老闆郭瑞坤老師，雖然每一次 Meeting 都充滿刺激與挑戰，如果沒有您這樣的悉心指導、並且在每一次遇到瓶頸時與我一起皺著眉的討論，就沒有這一份論文的誕生。同時要感謝口試委員鄭晃二教授及黃肇新教授，在口試期間，非常用心地指導我許多寶貴的意見，令這本論文能更加完備。而這本論文的產生，不能或缺的是專管、四區培力中心的伙伴，以及所有熱心熱情的營造員們，謝謝您們在百忙之中協助填答問卷、也提供我許多社區的實務經驗。在研究所的求學期間，也要感謝吳濟華老師、朱斌好老師、汪明生老師、林新沛老師、王文誠老師對我在公共事務管理學識上的傳授與刺激，讓我獲得追求已久的知識與能力。

另外，碩博士班的學長姊們：鳳梧、仟文、晉嘉、政勳、珊華、懿萱、柏鈞、阿猴，謝謝您們帶領我進入公事所這個大家庭、在我迷惘的時候提點我方向、在我需要幫忙的時候給予我關心與鼓勵。所上的助理素萍姊和大姊，就像媽媽和姊姊一樣關心我們、提供我們生活和課業上許多的協助，謝謝您們。

最親愛的心儀、耿豪、國瑛、小董、鴻遠、大飛和俊及，兩年的研究生生活沒有您們，我是孤獨且無味的。心儀是好同學更是嘮叨的老媽子，一起 meeting、一起逛街、一起出國、一起籌辦活動也一起度過了難關，每天叮嚀我吃的飽不飽、睡的好不好、騎車會不會…嘮叨卻是幸福；與耿豪同窗六年，感謝進入公事所讓我重新得到這個好朋友，能每天聽你雜念與抱怨，其實我很開心；國瑛是我在高雄最珍惜的好姊姊，謝謝你對我的包容、關心、照顧…與你一起工作、划龍舟、拔河…是我最珍貴的回憶；小董和鴻遠，最關心我的學長，無論在課業上、感情上、生活上，謝謝您們給我的引導、啟發以及溫暖的關懷；還有總是怕我餓死在中山的大飛和俊及，如果沒有您們在我寫作期間不時陪我講垃圾話和抱怨，就沒有寫完論文的可慧：垃圾話其實是很重要的，不要忽略它的貢獻！

94 的同窗：于恬、峻祺、昌達、聰岳、家慧…和你們同班我很珍惜，謝謝你們陪伴我兩年的學習生活、以及我碎碎念的抱怨。社區營造學會的洪醫師、淑敏和致緯，謝謝你們引領我進入社區實務經驗的學習、提供我許多寶貴的經驗及資訊，尤其是雅瑄、繼威，謝謝你們總是在我最低潮的時候鼓勵我、給我力量，最喜歡和你們一起討論社區的東西、分享工作與人生，能認識你們和工作營的伙伴，是我實習最大的收穫與感恩。

我沒有忘記，永遠的好姊妹，琪姊和小愛，謝謝你們一直陪在我身邊～

還有，爸爸、媽媽和奶奶，謝謝你們對我的養育，讓我沒有煩惱地完成求學生涯。謝謝老弟常被我命令去找 paper，辛苦啦！順鵬，謝謝你不厭其煩的陪我去國圖，也謝謝你在背後，如此默默地支持我。

校園裡和煦的陽光、變化萬千的西灣、雨豆樹上的白鸚鵡、休息室的沙發…，雖然只有短短兩年，卻是心中最溫暖的回憶！

最後，僅將這本碩士論文，獻給，在天堂的爺爺～



可慧 2005.7 於西灣翠亭

# 社區培力成效與影響因素之研究

## — 以區域型培力中心為例

### 摘要

我國推展社區營造工作以來，「造人」一直是最主要的營造工作，目的是要營造出具有公民文化、願意參與地方公共事務的新國民。然而，以社造十年的觀察看來，對於社區人才的培訓，由於各部會培訓力量分散、社區心態尚未健全、專業團隊過度介入...等因素，使得這十年下來，培力(empowerment)居民的效果不佳，也浪費了許多國家資源。2002年開始，行政院文化建設委員會開創了「社區總體營造專業工作團隊：專案管理中心—分區社區培力中心—社區營造點/營造員」機制，跳脫政府原有的行政層級束縛，以民間合作方式推動社區人才培育訓練的工作。對於目前社區培力的問題，提出了一套新的培力方式。這三年來輔導了近200個社區，為我國社區培力的機制奠下了基礎。

本研究藉由社區培力、政策評估、與培訓成效評估之相關文獻，並經由與區域培力中心計畫政策執行者之訪談，架構出具有信度效度之培力成效評估問卷（總問卷信度 Cronbach's  $\alpha$  係數=0.9614），針對91~93年度接受培力輔導之營造員進行問卷調查。並藉由統計分析探討各因素構面與培力成效間之關係。研究結果發現之重點如下：

1. 研究結果顯示，在四區培力中心的輔導下，營造員自我評估的社區培力成效頗佳，顯示此培力計畫有達到一定程度培育社區人才之目標。
2. 營造員基本背景屬性資料中，僅有「在社區組織中擔任工作」與培力成效高低有顯著相關。
3. 營造員的人格特質、外在激勵因素皆與培力成效高低有顯著相關。
4. 人格特質經由因素分析，可分為「熱心親和」、「積極負責」二項因素構面。
5. 營造員對於培力機制之滿意度，與培力成效高低結果有顯著之相關。

關鍵字：社區培力(community empowerment)、區域型培力中心(The Regional Community Empowerment Centers)、政策評估(policy evaluation)、培訓成效(training effectiveness)。

# **The Study of Assessing the Effectiveness and Affecting Factors of Community Empowerment: An Example of The Regional Community Empowerment Centers Program.**

## **Abstract**

“How to empower the community” is the most important element to advance the performance of the community development affairs in Taiwan. To encourage the community people to care about their community public affairs and to solve their problems by themselves is the major aims of community renaissance. During 2002-2005, the Council for Cultural Affairs of the Executive Yuan had a program to empower community people. Four regional empowerment centers were appointed to execute this program.

The main purpose of this study are: (1) to assess the training effectiveness of the empowerment project; (2) to explore what the factors may affect the training effectiveness of community empowerment; and (3) to evaluate the trainees’ satisfaction during the training periods.

In order to achieve the above three purposes, this study developed a questionnaire of community empowerment evaluation by reviewing literatures and interviewing the executives of the program. All of the four regional trainees targeted as a sample that attended this program. It adopted self- evaluation by trainees, and applied SPSS10.0 statistics software to analyze it.

The results of this study revealed five indications:

1. The program was successful in strengthening community empowerment after the training courses.
2. What status people serve in their community is the only individual factor which will affect the effectiveness.
3. Personality and encouragement are also the factors will affect the effectiveness.
4. By the factor analysis, this study distinguished personality into two factors, including enthusiastic amicability and motivation.
5. There is a positive relationship between the residents’ satisfaction and effectiveness.

### **Keyword:**

community empowerment, The Regional Community Empowerment Centers, policy evaluation, and training effectiveness.

# 目錄

## 第一章 緒論

第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究範圍.....	2
第四節 研究內容.....	3
第五節 研究流程.....	4

## 第二章 文獻回顧

第一節 社區的意涵.....	5
第二節 培力之概念分析.....	11
第三節 政策評估.....	22
第四節 培訓成效評估.....	28
第五節 文獻回顧小結.....	35

## 第三章 區域型培力中心計畫

第一節 社區培力的推動背景.....	37
第二節 區域型培力中心的計畫內容.....	39
第三節 區域型培力中心、重建區社造中心與縣市層級社造中心 比較.....	48

## 第四章 研究方法

第一節 研究架構.....	51
第二節 訪談.....	53
第三節 研究設計.....	58
第四節 研究方法.....	66
第五節 前測分析.....	68

## 第五章 研究結果分析

第一節 社區營造員基本背景屬性分析.....	73
第二節 社區培力之成效強度分析.....	77
第三節 營造員人格特質與外在激勵分析.....	81
第四節 培力機制滿意程度分析.....	86
第五節 影響社區培力成效因素之分析.....	90

## 第六章 結論與建議

第一節 結論.....	95
第二節 社區培力之策略建議.....	100
第三節 研究限制.....	103
第四節 後續研究建議.....	103
參考文獻.....	105

### 【附錄一】正式調查問卷

### 【附錄二】預試調查問卷

### 【附錄三】行政院文化建設委員會甄選培力中心招標須知

## 圖目錄

圖 1-1	研究流程圖.....	4
圖 2-1	社區培力程序圖.....	18
圖 3-1	區域培力中心計畫架構圖.....	42
圖 3-2	培力內容架構圖.....	47
圖 3-3	重建區社造中心主要工作.....	48
圖 4-1	Kirkpatrick 評估模式與本研究培力評估之對照.....	52
圖 4-2	研究架構圖.....	53
圖 4-3	社區培力測度.....	61
圖 4-4	輔導機制測度架構.....	61
圖 4-5	社造員基本背景屬性測度架構.....	62
圖 4-6	社區培力其他個人因素測度架構.....	62



## 表目錄

表 2-1	國內社區相關研究.....	7
表 2-2	國內培力研究分類.....	15
表 2-3	培力定義的三面向.....	16
表 2-4	社區培力之相關研究.....	21
表 2-5	正式評估的類型.....	25
表 2-6	各種評估模式與方法比較表.....	27
表 2-7	Kirkpatrick 的階層評估內容.....	32
表 2-8	國內外採用自我評估法之培訓成效評估研究.....	34
表 3-1	四區培力中心輔導策略之比較.....	45
表 3-2	三種培力單位之運作機制比較.....	50
表 4-1	訪談政策執行者之背景說明.....	54
表 4-2	社區培力因素彙整表.....	60
表 4-3	本研究量表內容設計參考問卷表.....	63
表 4-4	社區培力之個人影響因素問卷項目表.....	63
表 4-5	社區營造員滿意度之問卷項目表.....	64
表 4-6	社區培力成效問卷項目表.....	64
表 4-7	預試與正式問卷對照表.....	70
表 4-8	前測項目分析結果.....	71
表 4-9	問卷設計各構面之信度係數表.....	72
表 5-1	營造員基本資料次數分配表.....	75
表 5-2	培力成效高低類群次數分配表.....	77
表 5-3	營造員培力成效自評結果表.....	78
表 5-4	各層級培力成效同意強度結果.....	79

表 5-5	四區培力成效強度表.....	80
表 5-6	培力成效各題項之信度分析表.....	80
表 5-7	營造員人格特質分析結果表.....	82
表 5-8	人格特質各題項之信度分析表.....	83
表 5-9	人格特質組成構面因素分析結果.....	83
表 5-10	營造員外在激勵分析結果表.....	84
表 5-11	不同年度營造員對時間因素的認知.....	85
表 5-12	外在激勵各題項之信度分析表.....	85
表 5-13	營造員培力滿意度結果表.....	87
表 5-14	滿意度三構面分析結果.....	88
表 5-15	四區培力滿意度強度表.....	88
表 5-16	滿意度各題項之信度分析表.....	89
表 5-17	個人背景屬性與社區培力成效高低類群卡方檢定分析表.....	91
表 5-18	四區營造員於社區組織擔任工作類別人數.....	91
表 5-19	培力成效與人格特質關係檢定結果表.....	92
表 5-20	培力成效與外在激勵關係檢定結果表.....	93
表 5-21	培力成效與滿意度關係檢定結果表.....	93
表 5-22	滿意度構面與培力成效構面相關係數表.....	94

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

我國社區發展運動由來已久，一直到民國八十三年行政院文化建設委員會（文建會）提出「社區總體營造」（社區營造）之施政計畫，強調藉由地方文化、地方產業振興的行動，進一步帶領社區居民凝聚共識，促進由下而上之地方發展。而「造人」，更是我國社區發展運動的重要目標（陳其南，1996），由於過去政治、社會以及文化背景等因素，民眾往往不善表達自己的心聲，對於地方事務也多抱持著觀望的態度，社區共識不易凝聚。因此培養具有關心公共事務、具有公民文化素養的社區人士，則成為發展社區營造的最終目的（林振春，1999）。這幾年來，由於政府、學者專家與社區居民的努力，許多地方在社區發展工作上已有十分進步的成果，然而許多研究及實際案例卻發現，在推行社區發展工作上，遇到最麻煩也最難以克服的阻力，往往都出在「人」的身上，例如地方派系的紛爭（林勝義，1999）、資源分配不均、民眾缺乏社造知識、社造人力與能力不足（李易駿，1999；陳菊，1999）等等，都一再點出了所謂「造人」在社區發展工作中的關鍵性。

「造人」既是我國當前推行社區發展最重要的工作，社造十年以來，政府在社區營造政策上，也極力執行於有關社區培力的相關政策。但以社造十年的檢討與回顧下來，發現培力的效果並不如政策與計畫所投入的預期。社區培力的範圍很廣，社區培力政策牽涉到的機關也含括眾多部會，權責分散，對於社區居民的培訓效果也因此受限。2002年7月，行政院文建會開創了「社區總體營造專業工作團隊：專案管理中心—分區社區營造中心—社區營造點/營造員」機制，跳脫政府原有的行政層級束縛，以民間合作方式推動社區人才培育訓練的工作。而後這套機制也納入了「挑戰2008國家發展重點計畫—新故鄉社區營造計畫」中，各分區社區營造中心（社造中心）名稱也變更為區域的「培力中心」，這兩年以來，對於社區培力的強化、社區營造人才的發掘與養成、社區資源整合...等，扮演了重要的角色。

有鑑於以往社區培力的資源分散、成效不彰，區域層級的培力中心其操作方式、投入資源，是否能突破以往國內社區人才培育的機制與成效？而這樣的培力

操作方式，在三年的運作下來，是否有達到當初預期的目標？而在促進社區培力的過程中，哪些因素會影響培力的成效與結果？本研究在這個時間點上，是有其必要對於這樣的培力機制進行檢驗，以對於往後之培力方式，能提供更具有成效的具體辦法。

近幾年來有關社區營造、社區發展的研究很多，其大部分探討的面向多為社區意識、社區環境、社區教育...等等，有關社造人才培訓的研究較少。而培力之概念過去大多被應用在組織管理、護理行政、學校行政等面向，社區層級大多被應用在健康促進、衛生教育等方面。從這兩點觀察皆可看出當前社區培力相關研究的缺乏，也再次顯現本研究的重要性以及筆者的研究動機。

## 第二節 研究目的

- (一) 探討國內外培力相關文獻，整理歸納適合社區培力之定義與要素。
- (二) 探討社區營造員接受培力中心輔導後之成效與滿意度。
- (三) 探討培力過程中影響培力成效之相關因素。
- (四) 建構評估社區培力之項目與指標。
- (五) 提出未來社區培力機制與策略之建議。

## 第三節 研究範圍

- (一) 目前國內對於社區培力的投入體系相當龐雜，本研究是針對文建會計畫體制下，「區域層級培力中心」的培力機制，進行調查與評估。
- (二) 就培力中心（社造中心）「社區營造中心—社區營造點/社區營造員」的培力機制而言，國內尚有九二一重建區社造中心、縣市層級社造中心兩類。本研究主要是探討及評估「區域層級培力中心」的培力成效，對於另兩種中心的操作機制，將只做初步的文獻探討與比較。
- (三) 本研究之研究對象為 91 年～93 年接受四區培力中心輔導之所有營造員，將針對所有營造員來瞭解其培力成效的影響因素與關係。

#### 第四節 研究內容

- (一) 以文獻回顧中社區培力的三大構面（個人、組織、社區）來建構社區培力評估指標。
- (二) 以營造員對專案執行輔導員的滿意度、陪伴機制滿意度、以及整體培力機制之滿意度，來探討社區培力成效結果與培力滿意度之間的關係，以獨立樣本 t 檢定、及 Pearson 相關性分析來進行。
- (三) 探討社區培力成效結果與營造員基本背景屬性之關係，包括性別、年齡、教育程度、在社區居住時間、在社區組織擔任工作...等，以卡方考驗來進行。
- (四) 探討社區培力成效結果與營造員人格特質之關係，包括樂觀態度、熱心親和、積極負責等，以獨立樣本 t 檢定來進行。
- (五) 探討社區培力成效結果與營造員外在激勵因素之關係，包括社區工作成就感、時間、家人與社區居民的支持...等，以獨立樣本 t 檢定來進行。

## 第五節 研究流程

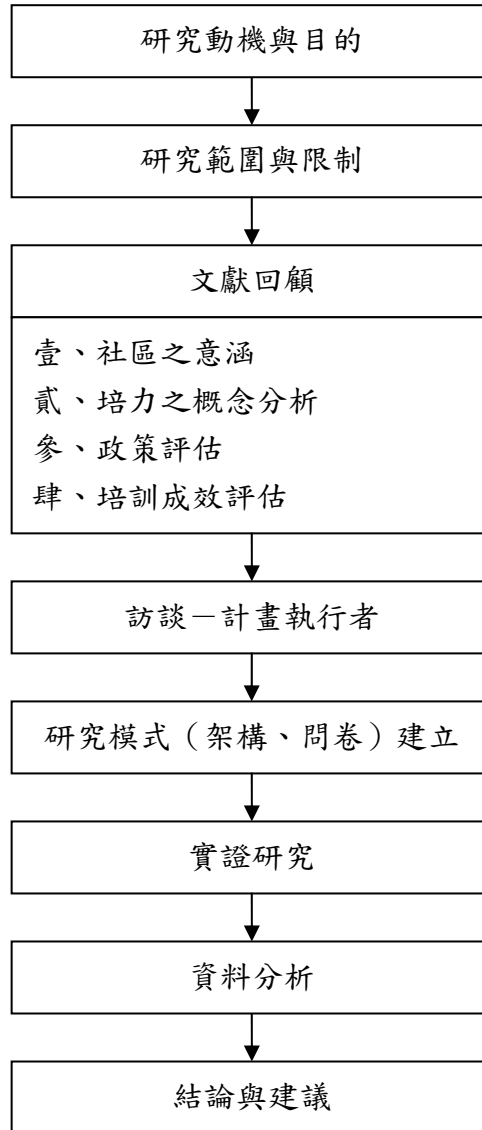


圖 1-1 研究流程圖

## 第二章 文獻回顧

本章將針對社區、社區培力、政策評估以及培訓成效評估之相關文獻，進行整理與分析，藉此歸納出本研究適合之操作定義，並進一步擬出後續之研究架構。

### 第一節 社區的意涵

#### 一、社區的定義

何謂社區(Community)? 社區一詞源自於拉丁語 communis，是指藉由區域地理環境中的一群人在特定區域內共同生活、共同創造發展出的社會關係體系的社區概念(陳玉賢，1997)。而社區的現代意涵則是在於它是一種民主社會的生活方式，是介於國家社會和家庭團體之間，而為現代人追求居住環境品質，提升生活品味的基礎單位(陳其南，1996)。徐震(1980)認為社區是居住在某一地理區域，具有共同關係，社會互助及服務體系的一個人群。析言之，社區是一群人，他們住於相當鄰接的地區、具有共同的利益、分享共同的服務、面臨共同的問題、產生共同的需要。有關社區分類與意義的說法眾多，因不同社會與文化、不同領域專家學者之背景，對社區的解釋意涵亦有所不同，但整體而言其內在之意涵及中心指標仍然是相近的，其定義可歸納為下列三項概念：

#### (一) 地理結構、都市計畫概念的社區：

側重社區的地理因素，此為對一般地區居民的通稱，意即「地域的人口集團」(徐震，1980)，強調社區的空間性、結構性等有形特徵，其範圍小至鄰里、大至一市鎮，其特性為依行政功能而將社區視為地域層級的一環(宋念謙，1997)。

#### (二) 心理互動概念的社區：

此為精神社區或利益社區的通稱，意指社區其共同利益、共同目標與共同背景。強調社區居民心理層面的互動性以及情感連結，著重的是社區居民擁有共同文化、共同意識、共同願望及認同的心理狀態(徐震，1980)，居民之間有較接近的心理感受、彼此間能獲得溫情與安全感。

### (三) 社會與功能概念的社區：

係指既具有地域基礎，又具有社會互動(social interaction)、組織行動(organizational action)，或具有社區發展潛力的社區。強調社區的社會性、活動性與發展性，因社會共識的凝聚而達成社會參與、社會連結，建立所需的社會組織或體系，故又稱為目標社區(target community) (徐震，1980；宋念謙，1997)。

本研究所界定之社區，亦採行一般對於的社區定義，包含地理、心理及社會三種要素：即一群人以地理區域為基礎，彼此之間有著共同的利益、共同的問題，並具有一定心理意識的群屬關係。

## 二、社區發展與社區營造的意義與現況

社區發展(community development)一詞源自於發展落後或發展中國家在第二次世界大戰之後，由聯合國所發起並推動的一項世界性運動。社區發展意指一種「過程」，在民眾與政府一起合作努力下，致力於改善社區的經濟、社會、教育與文化環境 (楊深耕，2004)。李宗派 (2002) 提到社區發展係透過社區組織方法，要發動居民尋找自我授權(self-empowerment)，自承天命、自動自發，以發揮自我決定之意志，來改善自己社區之生活狀況。

我國當前所推行之社區發展，發軔於民國四十四年之「基層民生建設運動」，以增加生產、改善民眾生活為其目標 (蕭玉煌，2002)。而後行政院內政部為因應社會結構之變遷，使社區發展工作法制化，於民國八十年五月一日頒行「社區發展工作綱要」，社區改以人民團體型態運作 (黃碧霞，1999)。一路推展至民國八十三年，由行政院文化建設委員會提出「社區總體營造」之施政計畫，強調對於社區文化、社區產業再造，與民眾參與、由下而上的理念，使得社區發展至今已成為當前重要的議題之一，也逐漸受到地方政府、專家學者與地方居民的重視及關切。

社區總體營造 (後稱社區營造) 一詞，源自於日本都市計畫與社會工作界的共同用語，翁徐得與宮崎清 (1997) 將社區營造的內容與過程分為五大部分，即居民全體參與、地方文化的再檢討、人與自然共生、相互扶持的情誼、以及社區資源的價值創新與宣傳。徐震 (1998) 將社區營造定義為：促進社區居民參與社



區行動，以締造一個人親、土親、文化親的社區之各種活動與過程。

由上述對於社區發展及社區營造的定義整理可以發現，這兩個名詞雖經常備用餘各種不同的文獻與實務工作，但其實他們在本質上是一樣的，原因包括：其服務對象均為社區居民、其工作目標均為改善社區生活、及其基本原則居為民主與自治（徐震，2004）。其不同之處僅在於政府各機關運用某一名詞所賦予的任務之不同而已。

而無論社區發展或社區營造，其目標不是只營造一些實質環境、建立地方特色，更重要是以凝聚社區共同體意識為前提，激勵居民積極參與地方公共事務、發覺社區資源與問題，培養社區自主的能力，提升生活境界的層次。其內涵包括了社區之造景、造產、以及造人：造景是在布置一個適合人生存、成長與學習的生活空間；造產的目標在於活劃設區的經濟活動，使社區具有生存的本錢；造人的目標則是創造出具有公民文化素養的社區人士（林振春，1999）。而台灣之社區發展，因其政治歷史因素、當前經濟社會之背景，在社區發展上更加注重所謂「造人」這一環，鼓勵民眾參與並關心公共事務，強調地方的事由地方來決定，而其最終理念，是要營造一個新社會、新文化、新的「人」，換句話說，社區發展工作的本質，其實就是在「造人」（陳其南，1996）。

目前國內關於社區發展的研究面向相當廣泛，不外乎社區意識、社區產業、社區學習、社區景觀...等等，本研究將其整理如表 2-1：

表 2-1 國內社區相關研究

研究議題	研究者
社區環境	謝有誌（2004）；邱榮勳（2004）；陳金玉（2004）；吳玉山（2004）；蘇育南（2004）；連森裕（2004）；李鴻漢（2004）；涂志明（2004）；翁瑞禧（2004）；詹世州（2003）；吳涵宜（2003）；王慧美（2002）；陳聖華（2002）；林妍君（2002）；陳德君（2002）；陳志輝（2002）；林蕙苓（2002）；洪嘉穗（2002）；王志鴻（2001）；彭美鈴（2001）；洪美櫻（2001）；蘇菀瑄（2001）；陳怡嵐（2001）；陳佳伶（2001）；張湘翎（2001）；林文遠（2000）；賴慧儀（2000）；樊美蒂（2000）；謝嘉峰（2000）；徐惠鈴（1999）；王明傑（1999）；曾素芳（1997）；盧應慶（1997）；馬立文（1995）；葉燕燕（1995）；朱瑞齡（1993）；郭怡秀（1992）。
社區觀光	陳冠允（2004）；謝婷慧（2004）；李健果（2004）；楊青佩（2004）；謝婷慧（2004）；劉瑞卿（2003）；安妮塔（2003）；林淑婷（2003）；林玉婷（2002）；尤正國（2002）；彭靜文（2000）；吳勁毅（1997）。

---

社區產業 李錡 (2004) ; 李乾銘 (2004) ; 李侑芳 (2004) ; 葉傑生 (2003) ; 黃瓊瑩 (2003) ; 李綺文 (2002) ; 曾維屏 (2002) ; 許華珊 (2002) ; 吳易蓮 (2000) 。

---

社區健康 黃淑玲 (2004) ; 許怡芳 (2004) ; 陳慧珊 (2004) ; 鄭青青 (2004) ; 黃馨嬌 (2004) ; 洪美珠 (2004) ; 施秋娟 (2003) ; 馬懿慈 (2003) ; 董靜茹 (2003) ; 張耀文 (2003) ; 管敏秀 (2002) ; 朱泳家 (2002) ; 邱宛瑜 (2002) ; 金台明 (2002) ; 黃明仁 (2002) ; 劉劍華 (2002) ; 林瓊華 (2002) ; 南玉芬 (2002) ; 廖秀幸 (2001) ; 林玲雯 (2001) ; 莊宜佳 (2001) ; 莊瑞菱 (2001) ; 吳永鐘 (2001) ; 羅瑞煌 (2001) ; 林麗香 (1996) 。

---

社區文化 呂桂英 (2004) ; 許錦文 (2004) ; 李瑞華 (2004) ; 林群桓 (2004) ; 施國隆 (2004) ; 于國華 (2003) ; 夏瑞媛 (2003) ; 蔣耀賢 (1999) ; 陳靜蘭 (1998) ; 楊鈞婷 (1996) 。

---

社區教育 彭玉惠 (2004) ; 湯焜楠 (2004) ; 陳瑩霓 (2004) ; 陳義霖 (2004) ; 黃錦綿 (2003) ; 邱淑娟 (2003) ; 陳克惠 (2003) ; 洪美萍 (2003) ; 王淑宜 (2003) ; 潘美紅 (2002) ; 黃淑貞 (2002) ; 張琦琪 (2001) ; 吳麗雪 (2001) ; 丁靜瑜 (2001) ; 林妙香 (2000) ; 鄭善福 (2000) ; 陳怡如 (2000) ; 林亭玉 (2000) ; 沈正義 (1999) ; 沈長在 (1999) ; 元庚鮮 (1999) ; 李春梅 (1999) ; 尹一品 (1998) ; 許米婷 (1998) ; 曾銘傑 (1998) ; 蔡承家 (1997) ; 李俊輝 (1996) ; 吳幸蓉 (1996) ; 梁玟玲 (1996) ; 洪秀容 (1989) 。

---

社區大學 黃宏田 (2004) ; 徐心浦 (2004) ; 楊紫苑 (2004) ; 陳怡文 (2004) ; 盧葦洋 (2004) ; 陳淑靜 (2004) ; 翁招玉 (2004) ; 孫芳屏 (2004) ; 蔡承家 (2004) ; 洪琦婷 (2004) ; 張銀釵 (2004) ; 蕭道志 (2004) ; 郭明生 (2004) ; 許廖梅英 (2004) ; 黃月純 (2003) ; 魏銀河 (2003) ; 許毓淳 (2003) ; 邱威程 (2003) ; 王端宜 (2003) ; 陳順成 (2003) ; 余宗翰 (2003) ; 吳友欽 (2003) ; 謝玉柳 (2003) ; 張菀珍 (2003) ; 黃宜雯 (2003) ; 潘佳華 (2003) ; 許錦雄 (2003) ; 黃贊瑾 (2003) ; 林麒棟 (2002) ; 張涵洋 (2002) ; 黃玉湘 (2002) ; 施怡如 (2002) ; 周尚枚 (2002) ; 施玉娟 (2002) ; 陳定銘 (2002) ; 李維真 (2002) ; 吳仁鴻 (2002) ; 吳明宗 (2002) ; 黃千容 (2002) ; 楊雅湘 (2002) ; 陳翠娥 (2001) ; 郭殊妍 (2001) ; 陳熾靖 (2001) ; 黃伯威 (2001) ; 黃鈺樺 (2001) ; 張良蕙 (2001) ; 蕭佳純 (2000) ; 張秋茹 (2000) ; 陳瓊如 (2000) ; 彭靜婷 (2000) ; 朱森村 (1999) ; 張德永 (1999) 。

---

社區警政與治安 林瑛錫 (2004) ; 朱錦榮 (2004) ; 陳連禎 (2004) ; 林鴻海 (2004) ; 侯慎謙 (2004) ; 陳耀宗 (2002) ; 張中輝 (2002) ; 葉爾煙 (2002) ; 楊肅凱 (2002) ; 王豐榮 (2002) ; 田洪明 (2002) ; 侯慧娟 (2002) ; 張貴閔 (2001) ; 謝文忠 (2001) ; 盧慶隆 (2001) ; 林永勝 (2001) ; 張淵菘 (2000) ; 黃得恩 (2001) ; 鄭雯隆 (2001) ; 李振宇 (2001) ; 張文川 (2000) ; 林炯棋 (2000) ; 張舜南 (2000) ; 李佳雄 (2000) ; 毛昆益 (1999) ; 李政峰 (1999) ; 黃啟賓 (1999) ; 潘珍珠 (1998) ; 林培仁 (1986) 。

---

社區組織 詹雪梅 (2004) ; 張維彬 (2004) ; 賴嘉如 (2004) ; 林彩碧 (2004) ; 蕭淑媛 (2004) ; 汪憶伶 (2004) ; 陳男進 (2004) ; 葉文德 (2003) ; 呂文皓 (2003) ; 吳月招 (2003) ; 劉東揚 (2003) ; 曹建文 (2002) ; 黃惠玉 (2002) ; 楊凱程 (2002) ; 鄭宗枚 (2002) ; 何宗陽 (2002) ; 翁文蒂 (2002) ; 周齊譜 (2001) ; 許慧彥 (2001) ; 黃源致 (2001) ; 董俊仁 (2000) ; 張世昌 (1999) ; 吳振發 (1998) ; 韓榮姿 (1998) ; 陳瑞樺 (1996) ; 陳郁君 (1993) ; 王雅芬 (1988) ; 張巧珍 (1981) ; 林雅君 (1980) 。

---

學校與社區資源	賴昭樺 (2004) ; 朱保福 (2004) ; 曾兆興 (2004) ; 陳水冰 (2004) ; 歐亞美 (2004) ; 邱婉麗 (2003) ; 楊千儀 (2003) ; 許文忠 (2003) ; 李幸潔 (2003) ; 陳淑華 (2003) ; 陳良傑 (2003) ; 吳俊靚 (2003) ; 倪國寶 (2003) ; 張立科 (2002) ; 張經昆 (2002) ; 池易釗 (2002) ; 張碩玲 (2001) ; 陳佐源 (2000) ; 蔡文斌 (1999) ; 徐薇 (1999) ; 陳熔釗 (1998) ; 龐景行 (1996) ; 呂祝義 (1994) 。
社區規劃師	邱俊良 (2004) ; 李振鴻 (2004) ; 葉青修 (2003) ; 余敏雄 (2002) 。
社區個案研究	楊承翰 (2004) ; 李少玫 (2004) ; 朱立君 (2003) ; 黃也瑜 (2002) ; 張璋琦 (1998) ; 王派仁 (1994) ; 林銓紹 (1984) ; 張遂珺 (1981) 。
資訊社區	張明生 (2004) ; 鄭威壘 (2003) ; 劉家雄 (2003) ; 許景琳 (2003) ; 李兆玄 (2003) ; 林福岳 (2002) ; 方瑞華 (2002) ; 陳逸全 (2001) ; 李誠慶 (2001) ; 吳俊彥 (2001) ; 陳怡君 (2000) ; 王慧恆 (2000) ; 張世佩 (1999) ; 張郁靈 (1998) ; 杜麗文 (1997) ; 葉國超 (1981) ; 楊藍君 (1981) 。
永續社區	詹欣華 (2004) ; 謝青燕 (2004) ; 楊智安 (2004) ; 湯宏忠 (2002) ; 朱益生 (2001) ;
生態社區	吳書萍 (2001) ; 呂嘉泓 (2000) ; 廖孟儀 (1999) 。
福利社區	吳鳳英 (2004) ; 李美玉 (2003) ; 賴兩陽 (2001) ; 吳汪易 (2000) ; 陳雅琴 (1999) ; 沈秀卿 (1999) ; 柯慈怡 (1999) ; 林雅琪 (1999) ; 蕭文高 (1999) ; 周美華 (1999) ; 王秀珍 (1999) ; 吳慧玲 (1999) ; 柯慈怡 (1999) ; 李秉真 (1998) ; 宋蕙安 (1997) ; 李文祝 (1997) ; 盧金山 (1981) 。
社區防災	陳俐蓉 (2004) ; 詹桂綺 (2003) ; 張聖杰 (2003) ; 簡萬瑤 (2003) ; 王淑怡 (2002) ;
社區重建	陳哲昌 (2002) ; 游雲吉 (2001) ; 吳正德 (2001) ; 魏雅蘭 (2001) ; 方雅慧 (2000) ; 方禎璋 (2000) ; 柯千禾 (1999) ; 王國輝 (1996) ; 王弘仁 (1996) 。
社區政策	黎淑慧 (2004) ; 林淑惠 (2004) ; 盧建名 (2002) ; 劉敏如 (2002) ; 詹秀員 (2001) ;
社區政治	郝元 (1999) ; 顏旭明 (1999) ; 李岳道 (1998) ; 王淑美 (1997) ; 蔣亞林 (1997) ; 楊淑芬 (1996) ; 周思萍 (1996) ; 陳世傑 (1993) ; 朴鎰盛 (1990) ; 吳宜文 (1987) ; 劉睿忠 (1986) ; 黃識銘 (1986) ; 黃有志 (1983) ; 陳文煌 (1973) ; 汪濟生 (1972) 。
社區培力	羅秀華 (2004) ; 薛曼娜 (2004) ; 呂秀蓉 (1999) 。

由表 2-1 可以看出，目前國內從事社區研究者相當的多，包含社區福利、社區教育...等各個面向，但培力(empowerment)概念於社區發展研究上的應用，卻是僅有三篇研究文獻，由此可以看出本研究從事社區培力研究之重要性。

而目前台灣在推行社區發展工作上，遇到的問題包括有以下六點：

(一) 社區潛在資源缺乏開發與整合：

目前社區因為政治、地方派系等因素，公私部門間缺乏良好的溝通管道，導致各項社會資源分散、或有重複使用的浪費現象，對於社區現存問題難以有效統整而加以解決（黃源協，2004；蕭玉煌，2002）。

(二) 缺乏社區專人整合規劃與推動：

目前地方社區工作人員有明顯不足的趨勢，或是對於社區義工之運用較為狹隘，以及人員缺乏培訓與交流的管道，這都造成許多社區工作有「心有余而力不足」的困境（黃碧霞，1999；張永進，2000；詹秀員，2002；蕭玉煌，2002）。而基層地方政府對於社區營造的知識與能力良莠不齊，各社區亦無專人協助發覺社區領袖，更難以透過居民自覺而主動參與社區事務（陳菊，1999）。

(三) 居民參與意願與民主素養不足：

許多居民因為民主素養仍有待開發，或容易安於現狀及保有懷疑心態（吳月招，2002），都使得其對於參與地方公共事務抱持著觀察或保留的態度，造成地方推動社區發展的阻力之一。

(四) 社區發展主題不清、社區工作侷限於辦理社區活動：

由於對於社造政策與知識的缺乏，地方往往限於社區適合發展主題不明之困境，因而將社區工作侷限在辦理大型活動、聚餐、晚會...等等，欠缺社區方案的規劃與執行能力，造成一再炒冷飯及模仿鄰近社區活動版本的情形，失去社區營造的真諦，也無法建立社區特色與居民認同（李易駿，1999；陳菊，1999）。

(五) 專業規劃與社區需求的落差：

由於政府或民眾過於信賴專家學者的意見，往往忽略了地方文化脈絡及經驗傳承的重要性，使得專業規劃與現實脫鉤，社區發展方向無法有效落實。而部分社區也因為過於依賴專業團隊的協助，一旦專業者離開後，一切回歸以往，社區人士缺乏自主的能力推展社區工作（吳月招，2002）。

#### (六) 部分專業人士掌控資源以致資源分配不均：

部分社區因為地方專業者的因素、或地方知名度、地方勢力，往往可以獲取較多比例的政府資源。抑或常常產生「專業規劃團隊」獲得經費補助，社區團體只是名義上的申請單位（盧思岳，2003）。這都造成社區發展兩極化的產生，優者愈優、劣者愈劣，各地社區成長發展愈顯不均，造成所謂明星社區的迷思（黃源協，2004）。

如此可知，台灣社區發展工作，首在「造人」，而社區營造推展至今，總歸最重要的問題也在於社區人力培養與專業素質難以突破的困境上，而由表一也可看出目前國內對於社區培力之文獻仍有待進一步地研究。因而這幾年，培力一詞逐漸被運用於社區發展的議題上，而從社區面臨的主要問題、與社區培力文獻的不足中，也一再勾勒出本研究在社區研究上的重要性。

## 第二節 培力之概念分析

### 一、培力(empowerment)的意義與內容

#### (一) 培力的基本概念

培力的概念，起源於 1960 年代意識型態與 1970 年代自助觀(self-help)的社會運動。巴西教育家 Paul Freire 在開發中國家所提出的教育理念，藉由識字營活動，觀察中低階層民眾在社會環境中的角色與定位，帶領他們以對話性的教育(dialogue pedagogy)與提問(problem- posing)的方式，透過互動與省思，來增進他們對於自身所處情境的洞悉，以提升問題解決能力，增進對生活的控制，進而去除壓迫自身的障礙(Freire, 1970)。Freire (1973)強調「培力」的目的，是讓群眾「批判意識覺醒」，同時，這個批判意識的覺醒是一個結合「反思」與「行動」的實踐過程，是一個除去壓迫與被壓迫關係的社會變革（引自張麗春、李怡娟，2004）。1980 年以後，培力的概念逐漸也被運用於管理學、社區心理學、護理工作、及教育行政等領域。

培力是動詞也是名詞，動詞(to empower)是指培力的過程，表示個人能夠掌控生活能力的過程。培力的名詞(empowerment)則是指一個被培力的持續狀態，是一個過程的結果。一般來說，培力重視其過程甚於結果，Gibson (1991)解釋培力為協助個體知覺問題根源，並付諸行動的過程。Simmons & Personu也認為培力是一種讓人們有能力主宰環境和做決策的過程(引自 Zimmerman, 1990)。

培力概念在不同領域之運用有其不同的解釋，在許多情形下，培力的概念常被混合使用，並沒有明確且具體的定義。相較之下，定義「非培力」(disempowerment)是容易的，非培力的定義為民眾或社區對於其相關事務失去應有之控制，且非培力是疏離、無助、無力的狀態 (Rich, Edelstein, Hallman, & Wandersman, 1995)。

培力一詞在國內至今也沒有統一的說法與譯名，其譯名包括有賦權、充權、充能、彰權益能...等等。而培力的意義主要可以由三種方向的定義來探討：

#### 1. 權力 (power)的授與：

Conger & Kanungo (1988)曾提到，在管理方面的文獻中，決策制定權之授與，是培力概念的主要核心，並且培力是用來處理參與式管理的技術，例如目標管理、品質圈、目標設定法等，就是一種權力分享或權威下放委任的手段。培力定義中有關權力方面的概念，可以歸納為，藉由權力的授與及分享，成員可以獲得較多的決策權及主動性，能夠承擔責任、提供較好的顧客服務，成員在授權過程中也能獲得較高的工作滿意度，進而對於組織的認同及目標也會產生較高的使命感。

#### 2. 使人具有能力 (enable)：

牛津英文字典將培力的動詞解釋為「使人有能力」(to enable)，意指透過提升個人效能來激發其積極性與行動力(引自 Conger & Kanungo, 1988)。也就是使能力低的人，變成能力高的人；能力高的人，願意盡其所能。所以，在這個面向中，培力是強調要使人具有能力，而非僅是授權的過程，也就是佛家所謂「醍醐灌頂」，將能力與智慧灌注於人之意。

### 3. 激勵與提升自我效能 (self-efficacy) :

McClelland (1975)認為，培力是一種透過發展個人強烈的效能以提高其工作的動機的情況。在這個面向中，培力的概念是指在授權或授能的過程中，能夠使成員覺得受到重視，並給予其機會將原本具有的知識與經驗充分表現出來，因此獲得信心與自信，進而促發更高的行為動機。

由以上之敘述可以發現，培力的概念雖可大致區分為三種面向的定義，但培力在各個領域的研究上，經常是被混和運用的。不過 Liden 和 Tewksbury (1996) 歸納出大部分專家學者所涉及的培力中心概念，大多是指將充滿無力感(powerless)的個人轉變(transform)成為擁有自我控制的個體過程，這也就是培力概念最主要的精神與意念。

#### (二) 培力的層級

社區心理學家及社會科學家提出培力的生態模式 (ecological model)，指出培力概念包含個人或心理性培力、組織與社區三個層級 (張麗春、李怡娟，2004) :

##### 1. 個人或心理性培力：

個人培力是組織與社區層次的核心。在此個人將認知到其自我的能力與所處社會環境之間的關係，發展批判的意識以獲取知識或資源。個人層次的培力概念與自我效能或自尊類似，皆強調正向自我概念及個人能力的發展(Zimmerman, 1995)。

##### 2. 組織與人際培力：

組織培力早期是由民主式管理理論延伸出來的，組織成員能分享訊息與權力，運用合作性決策過程，包含設計、執行、控制以達成彼此設定的目標(Wallerstein, 1992)。個人必須要加入組織或團體才能使目標經由共同的計畫與行動加以實現，意識的提升及批判的教育是組織兩個重要的任務與成效。

##### 3. 社區性培力：

社區層級的培力是指一個社會行動 (social action)的過程，在此過程

中，個人與組織應用技巧與資源，以集體的努力來改變他們的社會性與政策性環境，以獲得對生活的掌控能力 (Wallerstein & Bernstein, 1994)。

由上述可知，培力的概念涵蓋個人、組織及社區三個不同的層次，此三個層次之間是息息相關、相互影響的。社區的培力是建構在個人以及組織的培力之上，因此社區層級的培力不論是在實行或是衡量上，都是最為難以達成的。

### (三) 國內之培力相關研究

在國內培力概念也被廣泛運用於各領域，如企業管理、護理行政、公共行政、社會工作、社區營造...等，本研究將國內之相關培力研究予以整理歸納如表 2-2。

## 二、社區培力的意義與內容

### (一) 社區培力(community empowerment)之意涵

培力運用在社區心理學時，多半是強調藉由社區教育的過程，以喚起都市中較貧乏、文化不利之社區居民的自覺，並進而促盡其自我培力感(self-empowerment)；同時帶動並鼓勵社區中低階層居民多參與和自我生活相關的社區決策過程之層面(Joseph, 1985；引自張心怡，2001)。學者 Rissel (1994) 也曾提到，社區培力是在提升成員心理培力的層級，成員政治行動的構成必須是積極主動的，且能夠達到資源的重分配或制定有利於社區問題的決策。Wallerstein(1992)則認為，社區培力是一種社會行動的過程，能夠促進民眾、組織及社區的參與，以朝向增進個人和社區控制、政治效力、改善社區生活、以及社會公平的目標。



表 2-2 國內培力研究分類

應用面向	培力定義	研究領域	研究者	培力譯名
組織績效 服務品質 人力管理	較注重權力的下放與分享，藉由培力的過程提升成員工作滿意，進而提升顧客服務品質，成員與組織具有共同目標，進而提升組織績效。	企業管理	陳怡菁 (2004)；洪嘉徽 (2004)；林明傳 (2004)；呂佩紋 (2004)；翁婉玉 (2004)；林逸文 (2003)；蕭育芬 (2003)；張麗英 (2003)；葉長青 (2001)；陳翠綾 (2001)；張心美 (2001)；黃嘉嘉 (1999)；林士瑋 (1997)。	賦權、授能
		公共行政	李政憲 (2001)；林秀聰 (1999)；吳定 (1998)；楊敏珊 (1997)；孫本初 (1997)。	
		護理行政	魏千金 (2001)；謝玉娟 (1998)；湯蕙娟 (1998)；王秀珍 (1997)。	
弱勢團體 種族議題	探討弱勢族群 (女性、遊民等) 經由培力的過程，增進其能力或自我意識。	社會工作	彭桂枝 (2004)；何玫娟 (2003)；曾雅慧 (2002)；江瑩 (2001)；吳美雲 (2001)；李承翰 (2000)。	賦權、增權
		政治社會	蕭成泰 (2004)；譚寅寅 (2004)。	
病患及其家屬	著重於培力的自我效能，藉由培力的過程，建立自我照護的能力，並激發力量。	護理工作	吳欣蕙 (2004)；車慧蓮 (2002)；洪麗娥 (2002)；郭寶蓮 (2001)；陳俞琪 (2000)；吳曉明 (1999)。	充權、充能
		衛生教育	粘容慈 (2004)；童淑琴 (2003)；許碧珊 (2001)；張菊惠 (2002)；李玲 (1997)。	
教師行政 學校行政	同時注重培力的權力與能力授與，經由學校的領導或培力制度，提升教師的自主，增進教師的效能與教學力量。	教育政策 教育領導	莊錦堂 (2004)；謝玉琴 (2004)；羅云辰 (2004)；呂書碧 (2003)；洪孟華 (2003)；洪嘉鴻 (2003)；郭逸瑄 (2003)；林煌閔 (2003)；潘安堂 (2002)；張心怡 (2002)；李源昇 (2002)；吳建興 (2002)；許如菁 (2001)；黃瑞慧 (2000)；吳正成 (1999)。	增權賦能、彰權 益能、授權賦能

本研究將培力三個面向（權力、能力、效能）的定義運用於社區，可以將社區培力的概念做進一步地解釋：

1. 權力授與：

政府為貫徹民主的理念，倡導社區「由下而上」的自我決策，讓社區人決定社區的事，可以說是政府將社區治理權下放給社區居民的一種權力授與。

2. 使人具有能力：

社區居民藉由人與人之間、社區與社區之間的討論互動，學習如何讓社區更好，並藉由政府與專業的資源，去除居民對於社區問題的無力感，增進其改善社區問題的實際操作能力。

3. 激勵與提升自我效能：

社區培力也可以說是希望能藉由培力的過程，喚醒居民潛在的社區意識，鼓勵居民勇於表達自己的想法、參與社區的行動。激勵居民對於社區切身的問題的關心與重視。

表 2-3 培力定義的三面向

培力定義的三面向	各面向主要意涵	應用於社區發展
權力 (power)的授與	權力的下放與委任；資源的分享與參與。	社區的人有權自主社區的事務。
使人具有能力 (enable)	增強成員能力，使其具有能力自主。	使社區的人有能力察覺並解決社區問題。
激勵與提升自我效能 (self-efficacy)	發展個人強烈的效能以提高成員的潛在動機與自信。	激發社區人的社區意識，促進社區參與及關注。

總而言之，社區培力是建構在個人與組織培力的基礎上，將培力的概念應用於社區，就是指社區的居民能自我意識到社區的問題、社區的環境，且居民之間能夠經由互動以達成共識，進一步採取行動來解決問題，促進社區的生活品質。

(二) 社區培力的程序

Richard, Micheal, William & Abraham (1995)將培力分為形式培力(Formal empowerment)、個人培力(Intrapersonal empowerment)、有效培力(Instrumental

empowerment)以及實質培力(Substantive empowerment)四種層級，社區培力的四個層級具有順序性，要達到有效培力，必須先經過形式培力和個體培力這兩個層級。總而言之，社區培力是這四種培力層級的最終目標。以下分別對此四種層級說明之：

#### 1. 形式培力：

所謂形式培力，是指公部門對於民眾相關的決策制定，提供民眾參與的制度，然而這樣的制度也必須適當的輔導民間組織進行參與。就僅僅形式培力而言，它並無法對某種議題，提供民眾控制局勢的力量。

#### 2. 個人培力：

個人培力是在某種既定局勢下，個人能力勝任的感覺。個人培力在決策過程中，對於行動參與是不可或缺的。假使個人有感覺能維護本身利益並影響決策，參與行動便產生；或者假使決策制定增加對個人的信任，參與行動便產生，達到個人培力。

#### 3. 有效培力：

有效培力的關鍵因素是參與決策制定的實際力量。而其判定準則依據相關因素的互相影響，相關因素包括：專業知識、物質資源、談判技巧和相關法令。當上述的相關因素對於參與決策產生正面的影響力時，即達成有效培力。

#### 4. 實質培力：

實質培力的精髓主要是對問題提出了有效對策。而實質培力根本上需要民眾和公、私部門為制定決策解決問題而努力，假設公、私部門單獨或忽略民眾而制定決策解決的問題，公、私部門顯示了它們的力量，但是在過程中民眾並未被培力，並不能稱之為實質培力。

社區是由民眾和公、私部門所組成的，當個人和制度都被物與權力去完成有效且令人滿意的結果，我們稱之為社區培力的達成。Richard et al. (1995) 除了將培力分為四個層級外，也提出社區培力的流程，為社區培力做一完整的說明（見圖 2-1）。假使提供參與的機制設計中，民眾參與決策制定對社區發展有正面效益，即形式培力完成。當形式培力有高度的民眾動員，民眾對於社區利益相關議題產生行動參與，及達到個人培力。而民眾所參與之決策制定是有效的，此時培力稱為有效培力（實際力量的衡量因素為專業知識、物質資源、談判技巧和相關法令等）。最後，有效培力則導致社區培力的成功。

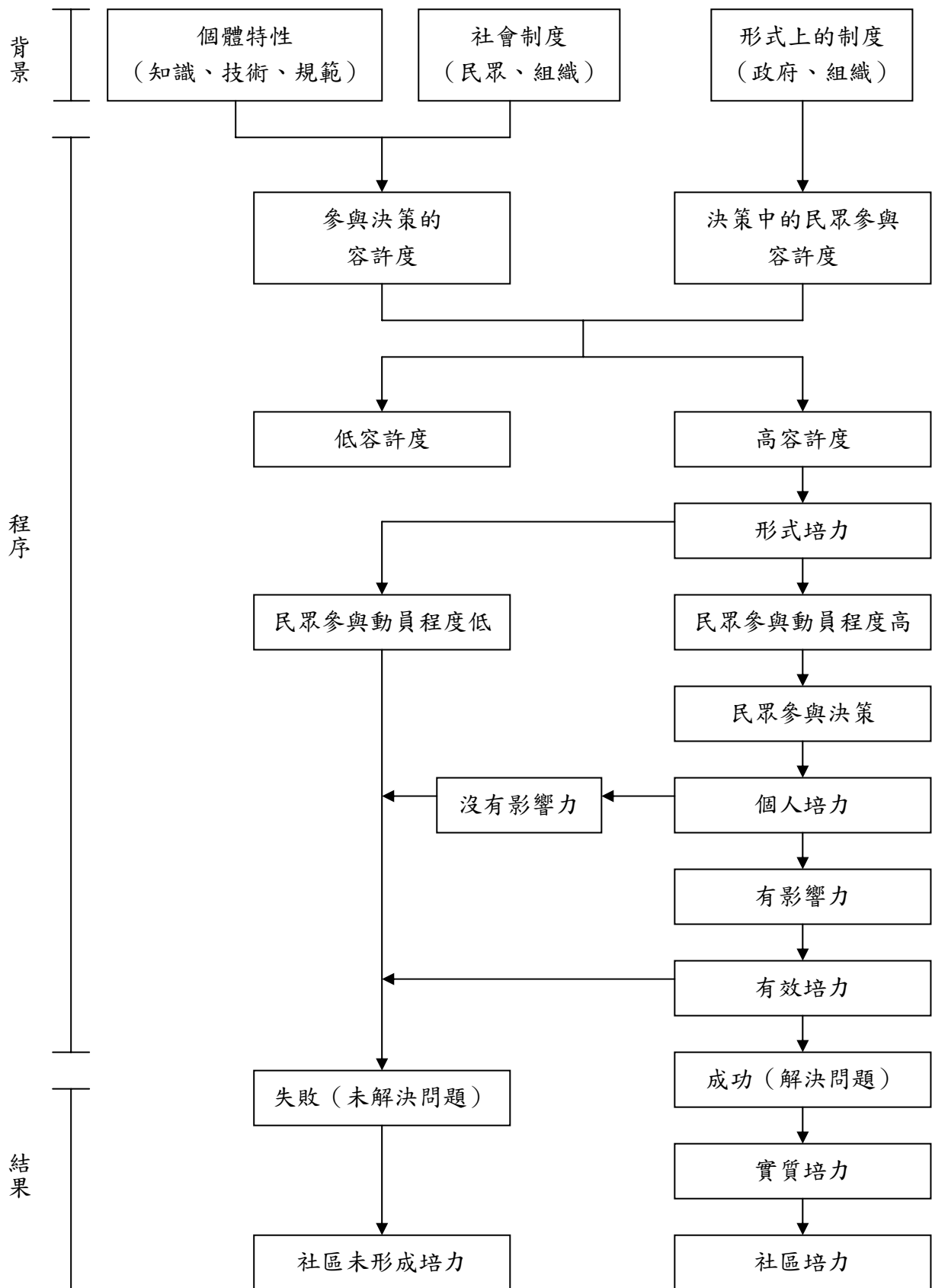


圖 2-1 社區培力程序圖

資料來源：Citizen Participation and Empowerment: The case of Environmental Hazards.

Richard et al. (1995). *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 667.

### (三) 社區培力的要素

Perkin & Zimmerman (1995)與 Zimmerman (2000)認為培力由縱斷面可分為培力的過程及培力的結果，橫斷面可分為個人、組織及社區層級。在培力過程中，個人層級包括「參與組織運作」、「學習決策制訂技巧」等；在組織層級包括「決策制定」、「分擔責任」和「共同領導」等；在社區層級包括「取得資源」、「對政府所取的共同行動」等。在培力的結果方面，個人層級包括「是否有自主權」、「特殊情勢的察覺與掌控」及「資源動員能力」；組織層級包括「組織的成長」、「網路連結」和「決策效果」等；在社區層級包括「組織整合」、「組織結盟」和「社區資源取得」等。

薛曼娜(2004)根據文獻的探究，發現多位學者提及培力包括有數個重要構成要素如：態度、價值觀及信念；共同經驗的確認；批判性思考所需的知識和技能；行動等。

Laverack (2001)對社區培力的要素加以分析，提出九項要素：成員的參與、領導、組織結構、問題評估、資源動員、提出質疑、與其他組織的連結、外部媒介的角色、以及方案管理。

蔡秀美(2005)提到社區培力的概念可以分三個層面來探討，每個層面均有三個要素，共有九個要素。第一個是個人層面，三個要素分別是居民對社區的認識及問題覺察、居民對社區的關懷與營造的信心、居民對社區事務的參與；第二是組織層面，其所屬的要素為社區組織的結構、組織的領導、與其他組織的連結等；第三是行動層面，其所屬的三個要素分別是社區資源的動員、行動方案的管理以及行動中的反思。

### (四) 國內外社區培力相關研究

目前在國內將培力概念應用於社區的研究，可以說是相當的少，也因培力強調過程中的參與，因此無法僅由量化的研究方法完成，通常是採用質性的「行動研究法」或是量化與質化並行的研究方法。而在國外方面，培力在社區的應用主要是研究社區健康促進之面向。本研究將國內社區培力的相關研究歸納整理為表 2-4，其主要研究內容與結果為：

#### 1. 文山社區由充權到治理的發展歷程(羅秀華, 2004)

作者採用的是「行動研究法」，以實際的參與及觀察，解析研究對象「木新社區」透過公有市場基地的規劃行動，如何有效達到社區充權標的。充權的內涵是

以意識喚醒、知識增進和採取行動。其研究結果針對台灣地區的社區自主發展困境，研提可參酌的行動方針：

- (1) 運用社區學習、規劃與治理組織工作等的策略融合實踐，來激發個人與社區的意識醒覺。
- (2) 藉由社區學習實踐歷程，嘗試發展出學習型社區的運作，以實踐「知識增進」的充權標的。
- (3) 運用社區規劃方法，而以多元生活議題對應的學習歷程，來激發社區的行動力。
- (4) 藉由穩健社區治理組織與永續經營自主團隊中，實踐「行動激發」的充權標的。

## 2. 社區權能激發過程量表之建構—以老人社區參與為例（薛曼娜，2004）

以獨立樣本 t 檢定分析法發現老人「參加社區活動的頻率」、「是否為活動固定成員」、及「是否為社團幹部」對其認知、情緒及行為權能激發程度均有顯著影響，即參加頻率愈高、是活動固定成員、及擔任社團幹部者的權能激發分數明顯地愈高。

研究中已建立「社區權能激發過程量表」初步的信效度，亦有實際應用之研究結果，並依之提出了對社區護理實務、護理教育、及護理研究等方面的建議。

## 3. 運用行動研究策略與充能理念建構「社區互助團體」—以石牌社區為例（呂秀蓉，1999）

作者所採用的亦是質性的「行動研究法」，而作者主要的研究發現為：在個人層次的充能成效有，醫療保健專業知識的獲得與應用、健康行為的改善、體適能的促進、主觀感受成效、觀察個人能力提升成效。在組織層次上的充能成效有，協力緝捕不良醫療院所介入社區、組織經費的籌措與爭取、參與社區季刊編輯小組、組織結構的建立、組織自發性課程培訓，顯見組織參與及自決能力提升。在社區層次上的充能成效有，在實務面的影響有群策群力志工組織制度的催生、志工手冊的認同與應用。在社區面的影響則是影響鄰近社區的參與。

### 三、本研究之培力定義

綜合上述有關培力之定義，本研究欲探討的是文建會計畫體系下，區域型培力中心對於目前社區培力之成效，因此在本研究中，所採行的培力定義為：社區的人關心、且瞭解社區的事，社區的人能藉由討論社區議題凝聚社區共識、並建立社區網絡關係，進一步有能力提出計畫申請經費、有能力促進社區動員，以獲取資源來使社區更加進步。

而本研究歸納社區培力的相關定義，綜合各家學者所提出社區培力應具備的要素項目，做為後述檢定社區培力成效的評估準則，評估項目包括社區動員能力、網路連結、決策制定、組織整合、社區資源取得能力等。最後，再藉由 Richard et al. (1995)所提出之社區培力程序內容，做為本研究評估培力政策的參考依據。

表 2-4 社區培力之相關研究

研究題目	研究者	研究面向	研究方法	研究成果
文山社區由充權到治理的發展歷程	羅秀華 (2004)	社區規劃 社區治理	行動研究	行動策略包括社區終身學習、社區規劃與行動、以及社區組織工作等；充權的內涵是以意識喚醒、知識增進和採取行動。並針對台灣地區的社區自主發展困境，研提可參酌的行動方針。
社區權能激發過程量表之建構--以老人社區參與為例	薛曼娜 (2004)	社區參與	社區權能激發過程量表	以獨立樣本 t 檢定分析法發現老人社區活動參加頻率愈高、是活動固定成員、及擔任社團幹部者的權能激發分數明顯地愈高。 研究中已建立「社區權能激發過程量表」初步的信效度，亦有實際應用之研究結果，並依之提出了對社區護理實務、護理教育、及護理研究等方面的建議。
運用行動研究策略與充能理念建構「社區互助團體」—以石牌社區為例	呂秀蓉 (1999)	社區組織	行動研究	研究發現，歸納出在個人層次、組織層次、及社區層次的充能成效。 而在社區面的影響則是影響鄰近社區的參與。

### 第三節 政策評估

本研究因為是以文建會「區域型培力中心」計畫做為培力成效評估的研究對象，此計畫因屬於政府社區營造政策之一，因此在本節中探討政策評估的相關文獻，以建立後續之研究假設與研究方法。

#### 一、政策評估的定義

Rossi & Freeman (1994)認為政策評估是應用一系列嚴謹的社會科學研究方法，藉以評定各項問題解決方案的規劃、執行與成效的活動過程。Dunn (1994)認為，政策評估是政策分析程序中的一環，目的在於蒐集各種相關資訊，藉以進行價值判斷的活動。丘昌泰（1995）整合各家學者定義，認為政策評估的內涵包括：

- （一）政策評估的對象為足以影響社會發展的公共政策與計畫。
- （二）政策評估的方法必須採用多元的科學研究方法，一為量化的方法，如社會指標、回歸分析等；另一為質化方法，例如專家評斷法、田野調查法等。
- （三）政策評估者包括官方與非官方的評估者，前者如國會、行政院研考會，後者如非營利組織、學者等。
- （四）政策評估內容包括政策產出與結果。前者是指能從數據上具體看出政策施行的成果；後者是指政策產出對標的團體所可能引起態度或行為的改變，或是政策可能產生的新問題。

藉由政策評估的過程，可以發現政策執行中可能發生的問題，重新檢視政策目標的適切性，有利於使標的團體與民眾瞭解政策的績效與相關資訊，且經由評估與回饋的過程，提供政策改進的資訊，作為未來的相關政策建議的基礎、抑或產生新的政策問題，供給政府單位參考。

#### 二、政策評估的類型

政策評估研究的發展歷經數十年，自 1960 年代就有評估研究教科書的出現（李允傑，1999）。而目前關於政策評估的類型很多，主要較為人熟知的有：

- （一）Edward A. Suchman 之分類（引自李允傑，1999）



1. 投入努力評估(effort evaluation)：指政策投入的數量與品質之評估。
2. 績效評估(performance evaluation)：關心政策目標與產出之差距。
3. 績效充分性評估(adequacy of performance evaluation)：指政策績效能夠充分反映目標的程度。
4. 效率評估(efficiency evaluation)：著重政策產出的成本效益。
5. 過程評估(process evaluation)：著重政策是否按照預定計畫與目標進行。

(二) 翁興利(1998)以時間面向來區分，可以分為

1. 執行前評估：又稱預評估(pre-evaluation)、創新方案評估或規劃評估(planning evaluation)。在政策方案仍在規劃尚未執行前的階段，就各種可行性方案的優先順序、優缺點所進行的評估。目的在於減少政策付諸實行後可能產生的偏差，增加政策執行成功之機會。
2. 執行後評估：對於已執行之政策，進行現況、政策結果或影響的評估。其種類包括：
  - (1) 評估型評估(evaluation assessment)：評估型評估主要在於考量政策方案是否可以被評估。具有可評估性的政策應具備三項條件。第一，必須明確的政策方案；第二，必須具有清晰的目標；第三，必須要有一致的假定以連結政策行動與政策結果。
  - (2) 修正型評估(fine-tuning program evaluation)：修正型評估是在評估修正後的政策方案是否有達到預期目標、是否有再修正之必要。此類評估可隨時進行，只要評估結果認為有必要，政策方案可隨時再修正之。
  - (3) 過程評估(process evaluation)：過程評估是為監測並瞭解整個政策方案之執行，尤其在內部運作及溝通管道上有無窒礙難行或難以配合政策目標之處，所進行的內部執行評估。
  - (4) 結果評估(out-come evaluation)：廣義的政策結果包括政策產出(policy outputs)與政策影響(policy impacts)兩部分。政策產出示只決策者為解決政策問題所採取的行動；而政策影響則指政策產出隊利害關係人

或政策環境所產生有形與無形、預期與非預期的改變。

(三) William Dunn (1994)依據評估目標與假設基礎之不同，將評估研究分為

1. 虛擬評估(pseudo- evaluation)：虛擬評估研究主要是利用描述性方法(descriptive method)，產生有效且可信的相關政策結果的資訊，至於政策結果是否符合個人、組織或整個社會的價值，則不在虛擬評估關心的範圍之內。因為虛擬評估的主要假設為，評估的價值是不證自明(self-evident)、沒有爭議的，且一般人對於評估結果的看法應該是一致的。
2. 正式評估(formal evaluation)：正式評估與虛擬評估一樣，使用一些描述性分析方法，以產生一些有效與可信的政策結果資訊。與虛擬評估研究途徑不同的是，正式評估是依據決策者所正式宣佈的目標作為評估研究的基礎。強調的是決策者所宣布的正式目標才是評估政策與方案價值的有效基礎。

正式評估最主要的型式包括「總體評估」(summative evaluation)和「形成評估」(formative evaluation)兩種。「總體評估」適用於結構良好(well-established)的政策問題，目的在於檢測政策方案實行一段時間後的結果。「形成評估」是對政策方案做持續性的監控。

除了上述兩種分類外，若再以政策輸入(policy inputs)和政策過程(policy process)的間接和直接控制程度作為分類標準，正式評估可再細分為：

- (1) 發展評估(developmental velopmental evaluation)：是一種漸進發展、修正的評估，幫助規劃人員瞭解政策計畫初期的缺點，以利未來政策之執行。常被應用於教育方面的評估研究。
- (2) 回溯性過程評估(retrospective process evaluation)：是一種對於以執行一段時間的政策，進行監測與評估，所關心的焦點是政策或計畫在執行上有哪些限制或困難。回溯性評估需要一份內部通報系統(reporting system)，以協助能持續瞭解政策在執行的問題所在。
- (3) 實驗評估(experimental evaluation)：是利用對於政策輸入及政策過程的直接控制，以監測和評估政策的產出。

- (4) 回溯性結果評估(retrospective outcome evaluation)：並不以直接的控制方式去監測和評估政策的績效和產出，評估者最多以統計的方式，將各因素所造成的結果加以區分。

表 2-5 正式評估的類型

政策行動之控制	政策過程的取向	
	形成評估	總結評估
直接控制	發展評估	實驗評估
間接控制	回溯性過程評估	回溯性結果評估

資料來源：Dunn, William N., *Public Policy Analysis: An Introduction* Englewood Cliff, N. J.: Prentice- Hall, 1994, p409. (引自翁興利等，1998)

3. 決策理論評估(decision- theoretic evaluation)：政策的規劃與執行階段都會有許多利益團體與個人的介入，因此必須以多元的價值觀點，評估政策與方案的成效，才具有代表性。決策理論評估即是一種多元利害關係人(multiple stakeholders)觀點的政策評估，旨在突顯利害關係人的顯性和隱性目標，之後再根據多元目標及目的加以評估。決策理論評估重視多元價值的評估特性，可以彌補正式評估與虛擬評估的不足。

(四) 林水波、張世賢(2001)認為政策評估的類型可分為

1. 執行評估：主要的內涵在於系統的評定、政策的運作是否按照原訂的計畫進行，政策是否達到特定的對象(P. H. Rossi, et al., 1979，轉引自林水波、張世賢，2001)。政策評估也可解釋政策要素與政策效果間的因果關係，瞭解政策與情境變數間的關係。
2. 影響評估：等同於政策執行後的結果評估。既定政策歷經執行過程之後，形成兩種結果：政策輸出(policy output)及政策影響(policy impact)。影響評估的主要目的，在於確定一項政策是否造成預期的影響，證實政策產出與政策影響間的因果關係，排除政策本身以外的因素，評估政策影響的幅度。
3. 經濟效率分析：其內涵為一項政策的支出，是否造成充足的效益；政策資源的使用，與其他政策相比，是否經濟而有效。主要的評估方法為成本利益分析(Cost- benefit Analysis)與成本效能分析(Cost- Effectiveness

Analysis)。

4. 推測評估：一項政策在經歷上述三種評估之後，隨後乃進行推測評估 (prognosticative evaluation)。在進行上述三種評估時，由於經費、人力、時間的限制，大都以樣本作為評估研究的對象，於是有必要考慮研究發現得以類化到整體的程度。換言之，推測評估的重心就在於檢定評估研究的內在效度與外在效度。

### 三、政策評估的標準

翁興利（1998）認為政策評估標準的分類，雖各家說法不同，但可總結為下列四項：

- （一）績效準則：涵蓋效能、效率與政策目標達成程度。政策產出達成預期政策目標的程度，產出與投入成本間比率的高低，投入成本所獲致的效益與原先預期的政策效益有無落差等，都是重要的評估標準。
- （二）安定準則：政策執行的結果，除須能解決政策問題，滿足標的團體的價值需求外，更應能維持整體政治系統的安定，政策評估最重要的功能，就是隨時測度標的團體訴求被滿足的程度，隨實作政策之修正與調整，目的即在維持政治系統的穩定與成長。
- （三）回應準則：為了維持系統的安定，政策評估必須具備回應性、周延性等標準要求，對於政策產出所引發的回應，隨時考慮作為調整政策內涵的投入資訊，以避免外部性或副作用的產生。
- （四）合宜準則：包含了公平、周延、品質與順服等標準性。當政策具備合宜性準則要求，其所呈現出的政策目標與價值訴求，必定是符合民意的政策產出。

### 四、政策評估的方法

政策評估並非一門新的學科，它是綜合現有各種分析、檢定之理論、模式與方法，並予以適切運用於評估整個政策的過程。每項政策因時、因地、因人、因物不同而有差異，如何是當地運用評估理論與方法，是現階段研究者最主要的焦點。而政策評估最大的收穫在於經驗的學習，經由合理的評估檢討，可以使下

次的政策制定更具有意義與成效。

高孔廉（1991）針對政策評估者較常引用之模式與方法，就政策過程的事前、事中及事後三部分，提出表 2-6 之評估方法。其中「問卷調查法」有助於客觀事實的釐清，且調查對象較多時，是較為方便且客觀的評估方法。

表 2-6 各種評估模式與方法比較表

評估理論與方法	適用場合	優點	缺點
指標法	一般計畫評估均可適用。	1. 使評估明確化。 2. 可數量化。 3. 可以統計運算分析。	1. 指標之周延性與指標間相斥性缺乏一致認同標準。 2. 指標權數較難客觀配置。
成本效益分析法	1. 協助設定目標。 2. 可行方案之抉擇。 3. 政策結果之衡量。	能以貨幣化數值表示之計畫，可作精確分析計算。	非貨幣化數值之因素及社會成本效益較難考量。
迴歸分析法	適用於有因果關係現象之解釋。	1. 具有統計學理之基礎。 2. 分析結果客觀且科學化。	1. 必須有詳細的數量化個體資料。 2. 因變數資料若為定性資料，則評估及解釋能力較差。
問卷調查法	對目標設定、執行計畫情形之瞭解、執行結果之客觀評價均可適用。	1. 較客觀。 2. 提供施政機關與施政對象間良好的溝通管道。	1. 無特定對象之計畫樣本不易選定。 2. 研究結果受到「受訪者」態度影響極大。
效果追蹤法	對於特定對象採取某項措施之前後的比較。	直接觀察追蹤方式，記錄資料較客觀。	人力與時間花費多。
實驗比較法	以實驗方式針對同一時期不同對象之比較。	經由實驗組與控制組間的比較，可得出成效。	影響政策成果之因素，難以有效控制。

資料來源：高孔廉（1991）政策分析與行政計畫研討會論文集，P144。

## 第四節 培訓成效評估

本研究欲瞭解營造員接受培力輔導後的成效結果，因此也探討有關成人培訓成效評估的相關研究與文獻，希望能藉此建構出更具客觀效力的研究架構。

### 一、培訓成效評估的概念與定義

培訓成效(training effectiveness)是指將學員的表現與行為目標相比較的過程，亦即評量受訓者改變的情形(Tyler, 1953; Parker, 1986; Birnbrauer& Tyson, 1986. 轉引自翟永麗，2004)。Goldstein (1993)則指出，培訓成效是以系統化的方式蒐集與培訓活動有關訊息(包括描述性及批判性的資訊)，以做為選擇、採行、評判及修正培訓活動等決定之依據。

而所謂評估(evaluation)是一種有系統地蒐集、描述與判斷資訊的過程，對訓練活動之選擇、採行、價值與修正等，做出有效的決定(Goldstein, 1993)。

綜合以上所述，培訓成效評估之意義乃是在訓練過程中或訓練結束後，對於訓練活動，按照一定標準，做有系統的調查、分析及檢討，以經濟效益的觀點，來研判訓練的價值與績效之衡量程序(戴幼農，1994)。

Gilley& Egglard (1989)認為培訓活動完成後的評估工作可以達到以下之目的：

- (一) 判定培訓系統是否達成其目標，即學員受訓後能否學習或發展出適當的知識、技能與態度，以降低實際與期望之間的差距。
- (二) 評估此培訓系統之優缺點，確認出系統是否正確的發展、執行並給予控制。
- (三) 測定培訓方案的成本/效益比，以確認此方案之價值。
- (四) 建立培訓基本資料，協助將來之決策制定。

### 二、培訓成效評估的類型

一般學者依評估的時機而將培訓評估分為「形成性評估」與「總結性評估」兩種類型(簡建忠，1994)：

### (一) 形成性評估

也稱為過程評估，適用於培訓需求分析至培訓實施階段，主要探究各階段施行細節與成果（如學習目標、教材、教法等）是否有缺失。形成性評估所產生之資訊，在發展過程中用以回饋協助方案之改進，培訓需求分析者、課程設計者、與訓練師將是形成性評估的主要資料提供者與受益者（簡建忠，1994）。

### (二) 總結性評估

也稱為成果評估，適用於培訓活動結束後，評估學習者的行為改變是否符合培訓目標、是否因培訓方案而提高組織工作績效等。主要在衡量培訓課程的成果、效率、價值或貢獻。其所提供的評估資訊可給予決策者參考的資料，以決定學員是否能繼續表現其能力，或檢視課程的持續效果（簡建忠，1994；羅美娟，2002）。總結性評估又可再分為三種類型（簡建忠，1994）：

#### 1. 結果評估

主要探討學員是否獲得訓練目標所列之知識技能，繼而判斷訓練課程的好壞及成本效益，再決定是否繼續採用或捨棄該培訓課程。

#### 2. 證實評估

適用於培訓活動實施三個月或一年之後，定時蒐集、分析資料，以決定學員是否能繼續表現其能力，或檢視培訓課程的持續效果。

#### 3. 終極評估

適用於培訓課程已結束，且學員回到工作崗位一段時間之後（三個月或更久），以瞭解學員將所學轉移應用於工作的程度，與所學對於工作與企業組織的實際貢獻。

## 三、培訓成效評估的標準

由於培訓成效在進行評估時，經常會遭遇一些困難，如：時間、金錢的限制；評估者觀念與認知的落差；組織氣候問題等。加上對於成效好壞的認知必須加諸主觀性的判斷，難以用客觀的相同基準指標加以衡量。因此，在進行培訓評估成效之前，必須審慎考量相關的評估模式與標準，以增加評估結果的有效性。

各家學者對於培訓成效評估所提出的的衡量指標包括（整理自林麗惠，1997；翟永麗，2004）：

（一）Kirkpatrick(1987)

1. 反應：參加培訓人員對訓練之反應，以及參與者是否喜歡或滿意該訓練。
2. 學習：學習所獲得知識、技能之增進程度。
3. 行為：主要是指參與者回到工作崗位後，工作行為與技能是否有改變。
4. 結果：參與者接受訓練後對組織的貢獻與影響為何。

（二）Truskie(1982)

1. 參與培訓人員對訓練的喜好程度。
2. 接受培訓後的知識或技能之增益程度。
3. 培訓後行為改變的程度。
4. 對組織經營改變之貢獻程度（直接指標例如出席率、流動率、生產率等；間接指標如投資報酬率、淨值報酬率等）。

（三）Phillips(1983)& 張火燦（1991）

1. 硬體資料的評估指標包括：輸出的增加、品質的改進、時間與成本的節省。
2. 軟體資料的評估指標包括：工作習慣、工作氣氛、態度與技能之提升、創新等。

（四）Bushnell(1990)

1. 短期：人員能力是否因此提升。
2. 長期：組織績效是否因此提升。

（五）CIRO，分別以第一個字母為代表(Warr et al., 1970)

1. 背景(context)評估。



2. 投入(input)評估。
3. 反應(reaction)評估。
4. 成果(outcome)評估。

(六) Gaizo(1984)

1. 愉快：參訓者是否喜歡培訓計畫。
2. 學習：參訓者是否學會所教的技能。
3. 實際應用：參訓者是否應用所學於工作上。
4. 組織目標：培訓計畫是否影響組織目標線。

綜合以上所述，可以發現，各家學者對於培訓成效評估之標準雖然不同，但都離不開 Kirkpatrick 四評估層級模式的精神與概念，且 Kirkpatrick 模式不僅切合成人學習，也是訓練界最廣為運用的學習評估模式（李隆盛，2000）。而此模式將培訓評估指標分層分級，每一層級都是由前一層級所引起的，而每一層級之間都呈現正向關係，也就是說受訓者有好的訓練課程反應會導致好的學習效果，好的學習效果會導致正面的行為改變，而受訓者的行為改變，會導致組織績效的提升（江琬瑜，1999）。由此可知，藉由此層級清楚的評估模式，對於培訓成效之評估程度，可以做清楚的分別與探討。

社區培力主要是在喚起社區居民的公共意識、培養社區自主運作的公民社會力量，而本研究所探討文建會之培力計畫，主要也是希望營造員接受培力訓練後，增加社區知識、與實務操作的能力，以在社區工作中發揮所學、帶起社區力量。因此，本研究亦採用 Kirkpatrick 模式做為本研究培力成效評估之部分架構之依據。

Kirkpatrick 模式屬於總結性評估，其主要衡量培訓課程的效果、效率、價值或貢獻，適用於學習活動之後，此四階層模式之評估內容，如表 2-7 所述。

表 2-7 Kirkpatrick 的階層評估內容

層次	定義	評估內容	評估方式	重要性
反應層次	受訓者對訓練的喜愛和感覺的程度，亦可視為受訓者對訓練的滿意度。	包括師資、課程、教學方法等。	自評、他評 問卷調查法 面談法 觀察法 綜合座談法	學員的回饋可作為培訓成效的評估指標，及訓練方案改進的依據。
學習層次	受訓者透過訓練瞭解並吸收到的知識與技術。	測量學員態度的改變、知識的改善、技能提升程度。	自評、他評 問卷調查後測法 學前測驗與學後測驗比較法 實驗比較法	確認訓練是否產生學習效果。並可檢視訓練方案的效能。
行為層次	受訓者能將所學的原理應用到工作中。	受訓者回到工作崗位的行為。	自評、他評 問卷調查法 實際比較法	檢視受訓者受訓後應用知識與技能的持久程度。
結果層次	受訓者參與訓練後對組織產生的影響。	訓練對組織績效影響的效果。	他評 問卷調查法 實際比較法 觀察法 前後比較法	檢視組織達成目標的情況。

資料來源：成人教育師資培訓方案成效評估-以家庭教育講師團為例（頁 45），翟永麗，2004，國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義縣。

#### 四、培訓成效評估的方法

羅文基（1986）將職業教育訓練方案之評估依不同的設計與實施分為下列五種方式：

##### （一）一般印象

屬於非正式的評估，只是蒐集受訓者的反應及有關人員的表面意見，以瞭解方案執行的大概情形。

##### （二）自我檢查

指由推動方案之執行者所設計的一種小規模調查，蒐集受訓者及有關參

與人員的反應意見，以瞭解整個方案的一般執行狀況。

### (三) 自我評估

是由某一個人或小團體，有計畫地針對整個方案的執行，進行全面的評估，希望能進一步瞭解整個方案的確實執行情形。

### (四) 方案影響的研究

是較自我評估更為周密、嚴謹的評估計畫，除瞭解整個方案的確實執行情形外，還希望能進一步確定方案的實際影響，瞭解方案的執行成效。

### (五) 實驗設計

是一種最為嚴謹的評估計畫，包括實驗組與控制組的操作，透過前後測的統計分析，比較實驗組與控制組兩者之間的差異情形，以確實瞭解方案執行的真正效果。

自我評估是由參訓者就訓練內容來評量自己所學的成效，藉由參訓者評估自己所學的專業知識，以及是否運用訓練所學於工作上，改變工作習慣，增進工作效能的程度，以助於瞭解訓練成效（羅美娟，2002）。美國管理協會(American Management Association)所編印的「訓練發展體系評核法」(Evaluating Training and Development)說明培訓績效的評估原則中強調：應鼓勵學員自我評估，因為最令人信服的評估是學員所做的自我評估（戴幼農，1994）。Latham& Wexley (1991)也認為培訓內容的吸收、瞭解及應用以本人最清楚，所以以自評方式衡量培訓成效較佳。綜觀國內外對於培訓成效評估的相關研究，可以觀察到也多以參訓者的自評為主要評估方法（見表 2-8），另外，藉由自我評估的方式也能較為迅速的獲得完整的樣本資料，因此，自我評估乃是培訓成效研究中最廣為被運用的評估方法。基於上述之理由，本研究也將採行自我評估方法，來進行社區培力計畫營造員學習成效的評估方式。

表 2-8 國內外採用自我評估法之培訓成效評估研究

國內/國外研究	研究者
國內研究	翟永麗 (2004); 羅美娟 (2002); 許駿煒 (2001); 林奕如 (2000); 林麗惠 (1997); 潘俊怡 (1997); 李淑娟 (1992); 黃佑安 (1992); 蔡婷女 (1992); 葉鈴鮮 (1990)。
國外研究	Baumgartel& Jeanpeiere(1972); Baumgartel, Reynolds& Pathan(1984); Fleishman(1953); Hicks& Klimoski(1987); Huczunski& Lewis(1980); Miles(1965); Noe& Schmitt(1986); Wexly& Baldwin(1986); Wexly& Nemeroff(1975).

資料來源：整理自羅美娟 (2002) 與林麗惠 (1997)。

另外，培訓評估因評估的目標、內容及成本的不同，常用的評估工具包括有 (羅美娟, 2002):

#### (一) 問卷調查

當資料需要從多數人手中獲得或時間與資源不允許用觀察或面談時，通常採用問卷填寫的調查法進行資料蒐集。

#### (二) 面談

是透過資料蒐集者與資料提供者的對談來蒐集資料，可以面對面、電話、視訊或焦點團體的方式。

#### (三) 觀察

透過實際的觀察，瞭解參訓者的狀況，通常是使用在瞭解任務與技巧的表現。

#### (四) 測驗

是瞭解在執行一項任務的能力及對特定事務的瞭解程度，測驗可於培訓前進行以瞭解參訓者對培訓內容的瞭解程度，亦可於培訓中進行以瞭解參訓者的學習進展並發現學習所面臨的問題，培訓後進行測驗所得之結果則可瞭解培訓成效為何。

#### (五) 文件分析

運用組織內既有的現成文件以為評估之資訊來源，如績效評核表、財務損益表、人員申訴表、意見表等。

## 第五節 文獻回顧小節

根據前述之文獻回顧，本研究將其內容要點整理如下：

### 一、社區與社區營造之意涵

有關社區的定義與研究很多，其涵意大多是指居住在相同地域、具有共同的關係、並面臨相同問題的一群人。本研究所採行的社區定義，亦包括了所謂地理、心理、社會三項因素，沒有特定的範圍，即一群人以地理區域為基礎，彼此之間有著共同的利益、共同的問題，並具有一定心理意識的群屬關係。

### 二、社區培力之理念意涵

培力一詞可以說是動詞，也可解釋為名詞。根據眾家學者的觀點與看法，本研究歸納培力一詞的解釋定義為，激發人們對於生活的動力與意識，並賦予其權力和能力自我主宰，以消除對生活的無力之感。培力一詞運用在社區營造上，則是指喚醒社區民眾的社區意識、促使其參與社區公共事務，共同面對並解決社區問題。

在社區培力的研究中，大多係採用質性方法來從事研究（例如行動研究法），而在社區培力量化研究方面，薛曼娜（2004）是採用 Speer & Peterson 於 2000 年以社會工作情境為基礎所分析整理的量表，包括：認知培力、情緒培力以及行為培力三面向作為培力結果之測量設計。本研究係以評估培力成效高低為研究標的，不同於薛曼娜是以活動參與之培力程度，因此必須對社區培力所包含之要素與內涵，做出更詳細的整理，因此採用 Perkin & Zimmerman (1995)與 Zimmerman (2000)所提出個人、組織及社區三個層級之架構，利用個人到社區範圍的擴大、檢視其應包含之培力要素，作為社區培力成效標準的評估內容。且國內對社區人才培訓之機制與內容，與此架構所包括的範圍較為一致，亦為本研究採用此培力層級的原因。

### 三、政策評估

政策評估是有系統的運用社會科學研究方法，評價政策與公共事務設計的過程、執行與效用，藉由評估與反饋的過程，提供相關團體對於政策的認知，並作為將來政策規劃、決策與資源分配的依據。

本研究係針對文建會「區域型培力中心計畫」進行政策之評估，本研究將評估有關該計畫在執行過程中，是否能配合預期目標、採行之培力策略、與過程中執行問題等，並評估此計畫對於國內社區培力之發展和影響。此培力計畫由九十一年七月開始，預計將於九十四年六月結束，但實際培力的行動與課程於九十三年底結束，到計畫結束前仍會持續進行後續的輔導與提案計畫工作。因此，依據前述之文獻回顧，本研究所欲研究之政策評估類型，應同時具有「執行評估(過程評估)」與「結果評估(影響評估)」兩種類型之特點，本研究也將針對執行評估與結果評估的評估方法及標準，設計本研究之評估架構。

由前述文獻可知，政策評估的方法很多，由於培力是屬於多層次的概念，測量時不易兼顧，且社區培力的涵蓋層次較廣，包含個人內在、相互作用與行為，並強調過程中的參與，因此無法僅由量性的研究方法完成，必須兼用質性的方法，如個案研究、深度訪談等，以驗證量化的結果。因此本研究將以訪談及問卷調查法分別針對計畫執行者(專案輔導員)、及計畫接受者(營造員)進行評估內容之調查，希望以質化、量化兼顧的方式，減少單純以質化或量化從事評估研究可能產生之缺失，增加本研究之信效度。

#### 四、培訓成效評估

本研究所探討社區培力計畫之成效，其內容是評估社造員接受培力中心輔導的改變，應屬於培訓成效評估的一種。由於 Kirkpatrick 培訓成效四評估層級模式對於培訓評估具有清楚的觀念與架構，可有效作為培訓成效評估的指標，因此本研究採用此模式(反應、學習、行為、結果)作為研究架構設計之基礎，配合社區培力之評估內容，調查參與培訓機制者(營造員)的滿意度、學習認知與實際運用於社區工作之情形。文獻中 Latham & Wexley (1991)認為培訓內容的吸收、瞭解及應用以本人最清楚，所以以自評方式衡量培訓成效較佳。而綜觀國內外對於培訓成效評估的相關研究，可以觀察到也多以參訓者的自評為主要評估方法、藉由自我評估的方式也能較為迅速的獲得完整的樣本資料，因此，本研究也將採用自我評估方法，來進行社區培力計畫營造員學習成效的評估方式，並以問卷調查方式來進行。

## 第三章 區域型培力中心計畫

本章將對行政院文建會區域型培力中心計畫做一整理與介紹，主要將針對區域型培力中心計畫的政策背景、計畫目標、執行內容、操作方式等進行探討，並以縣市社造中心與重建區社造中心做一初步的比較。

### 第一節 社區培力的推動背景

社區營造最主要的工作，就是藉由社區自主、社區參與的過程，建立起真正的民主機制，讓民眾「由下而上」的決定社區的事務。然而，民眾的思想及意識在束縛多年後突然得以解放、可以自主地決定社區的相關事務，這對民眾來說，這是需要去學習、去培養的，也就是為何我國社區營造的主要目標為「造人」之原因。而社區在發展的過程中，經費，往往成為社區是否得以營造或繼續發展的重要原因之一，也因此，社區培力除了著重對社區問題的察覺、社區意識的培養之外，也必須重視到如何藉由計畫的申請，進一步獲得解決社區問題的可能性。

文建會從民國 83 年啟動社區營造工作以來，人才培育與社區輔導，一直是文建會的主要業務目標之一，雖然每年都透過課程研習、專業訓練、或是執行計畫的機會，協助社區培育社造人才或建構社區工作團隊，然而，這十年下來，對於社區人才培育上，仍遭遇到下列之問題：

#### 一、社區營造中造人目標之偏弱

我國在開始推行社區營造時，由於必須要先能獲得社區民眾對於社區議題之關心，因此在社區營造工作上，往往都由社區空間、環境、及產業等議題著手，然而社區營造最重要的「造人」目標，卻在這樣的議題塑造中被忽略，究竟是社區需要被營造，還是「人」需要營造（盧思岳，2003）。

#### 二、各部會培訓力量分散且龐雜

由於社區營造在國內並沒有一個專責推動及管理的單位（林勝義，1999），各部會各自針對其職務內容，在不同專案計畫的過程中，配套一些社區人才的培育訓練（張永進，2000；詹秀員，2002），但中央各部會、中央與地方政府之間，往往存在著很大的認知落差，因此對於社區人才的培訓理念，也相對地產生落

差。這也造成這幾年下來，不僅培訓力量分散、行政資源浪費，人民在各種訓練間來回，時間體力的疲憊、各種缺乏連貫與系統的課程內容，都使的整體的社區培力缺乏成效。

### 三、專業團隊之介入

承如前項所述，社區為了配合計畫、爭取補助，往往會藉由專業團隊的參與及輔助，來達到計畫的目標，專業團隊與社區之間是計畫的「代理關係」或「主導關係」，社區幹部與居民淪為配角（盧思岳，2003）。一旦計畫結束，團隊撤離社區，民眾才發覺有被輔導的需求，社區很可能又回歸原狀。

### 四、培訓之體制不完備，社區心態尚未健全

各單位對於社區的培訓課程因為太過龐雜、也因課程的目的導向，導致民眾對於社區的培訓學習，逐漸抱持著交差了事的心態，除了學習態度不佳，也經常發現社區中會形成專門來上課的「專員」，不管什麼課程，都由固定「社區代表」前來出席，培訓效果也因此被侷限。

### 五、明星社區的迷思

以往計畫的補助評審方式大多憑著一份企畫書、一場簡報，或一場現場勘查。這種方式讓不擅長寫企畫書和拙於表達的在地社區團隊處於劣勢。而形成了所謂「明星社區」。藉由專攻企畫書的撰寫，向公部門申請了多項計畫的經費，無形中造成資源集中的現象，而排擠了其他社區獲的補助的機會（陳孟瑜，2003；黃源協，2004）。

基於上述之培力問題，為有效推展國內社區培力之成效，行政院文建會於九十一年六月著手推動「九十一年度社區總體營造委託專業工作團隊計畫」，其計畫分為九二一重建區、及非重建區兩種，分別以分區方式對社區進行培力，其操作主軸為「專案輔導管理中心—分區社區營造中心—社區營造點/營造員」的架構。並於九十二年與縣市層級社造中心同時納為「挑戰 2008—新故鄉社區營造計畫」的執行項目之一（社區營造人才培育計畫），將社區人才培力視為國家的重要發展計畫項目。而後區域型社造中心為了與縣市層級社造中心有所區別，也於 2003 年全國分區的社造中心改稱為「培力中心」。



## 第二節 區域型培力中心的計畫內容<sup>1</sup>

### 一、計畫目標

#### (一) 培力社區自主能力

其藉由此計畫之推行，培育具有社區概念、社區熱情、與公共事務素養的社區人才。並藉此逐步帶動社區自主運作能力，喚起更多社區民眾對社區的關心及參與。

#### (二) 整合區域力量

除培力工作外，本計畫更試圖串連社區，以脫離社區營造地域性的某些侷限。因此希望建構社區與社區之間的伙伴關係，透過彼此的經驗傳承，橫向連結社區，擴大協力機制。希望藉此形成具有主體性、反思性及在地性的公民組織。

#### (三) 資源整合與協力

本計畫將培力中心分為北、中、南、東四區，目的是希望各區域能針對地方性特色，進行培力過程。而區域性的組織的目的也為有效整合地方資源，不論是輔導老師、社區與社區、地方政府，希望藉此能將社造資源加以整合，以將資源加以連結並發揮效用。

### 二、計畫簡介

#### (一) 計畫精神

行政院文建會「社區總體營造專業工作團隊」，是有別於過去政府資源直接下放社區的操作模式，強調以建立在地自主力量的方式，透過四個培力中心的培訓課程、輔導模式、陪伴社區與經驗交流等多重管道，為社區培育在地之社造人才。

---

<sup>1</sup> 本節有關分區培力中心之計畫內容，整理摘要自：  
向家弘（主編）（2003）。九十一年度社區總體營造專業工作團隊成果專輯。台北市：行政院文化建設委員會。  
向家弘（主編）（2004）。九十二年度社區總體營造專業工作團隊成果專輯。台北市：行政院文化建設委員會。

此計畫的核心價值呈現在兩部分：

1. 三階段完整的輔導期程（課程培訓→企畫案寫作→計畫操作）

(1) 課程培訓：

基礎課程→進階課程→專業課程→分區選修，這一過程著重在社造概念與專業認知的養成，最後回饋到對自己社區問題的瞭解。

(2) 企畫案寫作：

文建會對社造點編列了小額補助經費，但企畫案作是被當成培訓與輔導的一環，而不是為了經費而寫，主要目的是透過企畫案寫作，讓社造員及社區團隊不斷深入理解調查，並互相討論社區真正的問題與需求，因此培力中心的輔導機制在此過程便顯的十分重要。

(3) 實際操作：

社區工作的操作用意不在於漂亮的成果呈現，而是在於過程中養成執行計畫與社區動員的能力，並開始建立社區工作團隊，學習面對社區的問題，讓社區參與的機制成為社區永續發展的動力。

2. 培力中心的協力輔導體系（中心、學者專家、社區）

(1) 在地資源的結合：

培力中心是整合在地的學者專家與相關資源，形成一種輔導架構。

(2) 社區協力的串連：

社造員/點之間，透過課程培訓、陪伴社區、社區觀摩及社造點互訪的方式，將社區協力的網絡一一串起，最終讓輔導力量不僅來自於培力中心的專業能力，更重要的是區域性的串連將建立在地的協力機制，使社區發展產生自主性的力量。

(二) 計畫內涵

此計畫的培力方式，可以分為幾個層次來檢視這次的計畫內涵：

#### 1. 點的強化（社造點、社造員）：

本計畫社造員與社造點是綁在一起甄選的，社造員對社區來說是一個窗口，對內帶動社區居民參與社區活動，對外則接觸社造資源，並視需要帶進社區。

#### 2. 線的連結（培力中心/專家學者→陪伴社區→社造員/點）：

培力中心對社造員/點的輔導，不同於過去輔導單位直接對社區的方式，此計畫還加了陪伴社區，並由培力中心尋找適合的學者專家成立分區督導、諮詢顧問團或社造家族等，用集體的力量來輔導社區，也使社區不再單獨作戰。

#### 3. 區域面的連結（社區→社會→協力機制）：

透過培訓課程及彼此的社區參訪，加上在地陪伴社區的輔導，社區與社區之間有更多的聯繫互動，這使得一種有機性的連結成為可能。當社區面對問題時，知道如何尋求協助，社區與社區間有更多的訊息流通與互動。

#### 4. 全國性鏈結：

除了區域性連結外，專案管理中心擔負著全國性鏈結的功能，負責四個培力中心的協調與工作整合，提供彼此相關訊息的流通，並分析歸納培力中心的操作機制，以就彼此之經驗整理出區域資源整合中心的操作模式。

### （三）團隊介紹

1. 專案輔導管理中心（星火燎原工作室）
2. 北區培力中心（台灣藝術發展協會）
3. 中區培力中心（吾鄉工作坊）
4. 南區培力中心（高雄市公共事務管理學會）
5. 東區培力中心（財團法人仰山文教基金會）

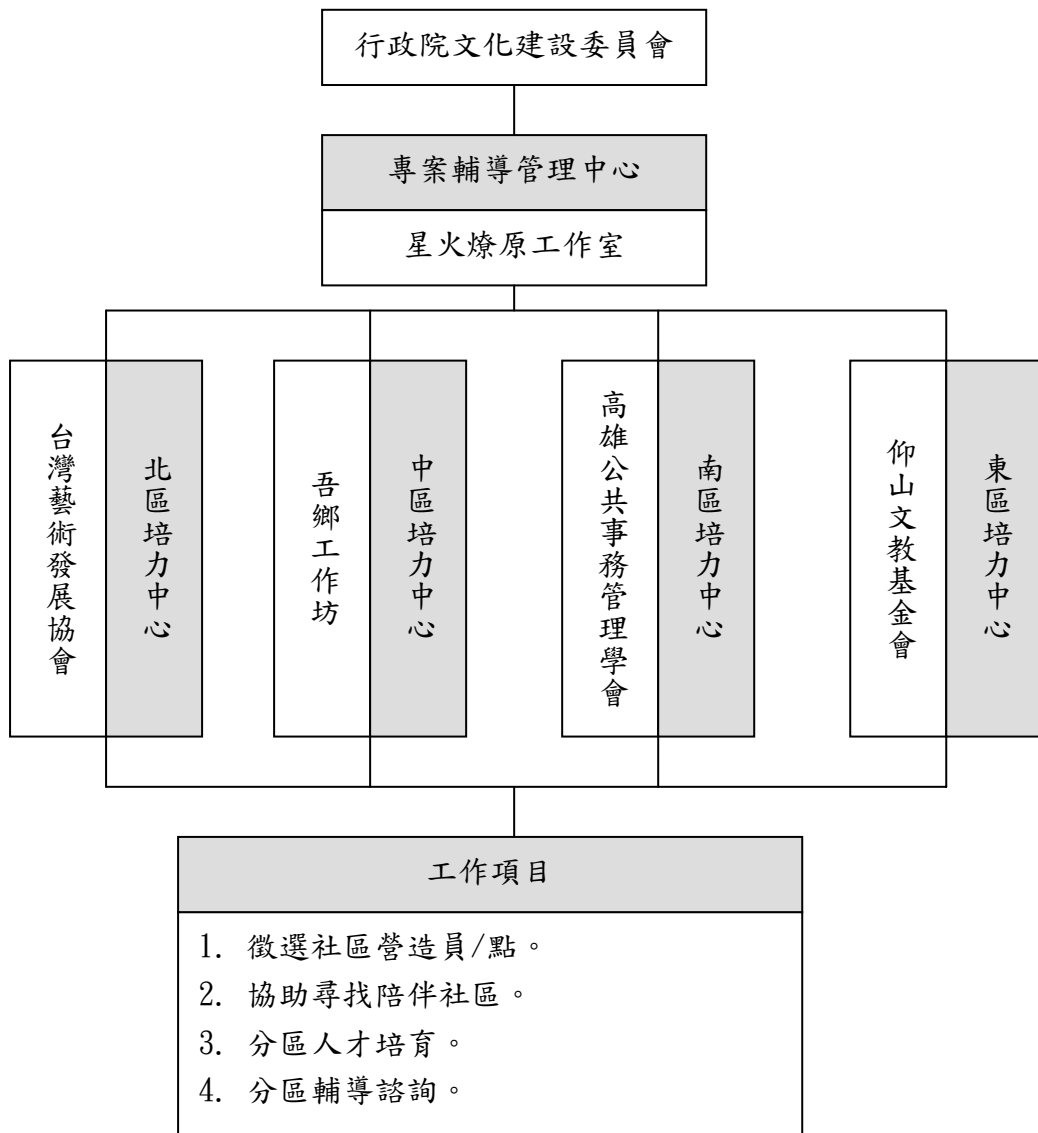


圖 3-1 區域培力中心計畫架構圖

資料來源：九十一年度社區總體營造專業工作團隊成果專輯（2003）。頁 6。

註：中區培力中心在 91、92 年度由財團法人跨界文教基金會所承接。

南區培力中心在 91、92 年度由中山大學管理學院都會發展與環境規劃研究中心所承接。

### 三、計畫運作機制

#### (一) 團隊工作機制

此計畫雖是由五個團隊所組成，但實際上卻是在統合的架構下進行工作。因此，在團隊操作上應該朝向「方向性的整合與執行面的協調」，這也是團隊工作架構的核心概念。

##### 1. 行政協調與服務：

所有團隊視為一整體，彼此的步調與工作內容也必須取得協調，以讓文建會能全程瞭解計畫執行狀況、各團隊能互相瞭解動態、建立資料的基礎。

##### 2. 操作策略的共識與整合：

經由計畫的過程，將社區培力的力量統整，以發展出方向更明確的社區培力策略。包括：社造員/點的甄選原則、協力關係的建立模式、與縣市政府的連結...等。這方面將由專管中心扮演行政平台的角色，負責資料彙整、進度掌控等，可減少各中心的行政負擔，以更積極投入對社造點的輔導工作。

##### 3. 經驗整理及對未來的思考

專管中心每年會將培力過程的相關問題、各中心輔導的經驗，做出的整理與檢討，希望發展出更完整的操作模式，愈加深入碰觸到社造的核心面向。

#### (二) 分區輔導操作機制：

此一分區培力計畫，最大的特點就是，四個分區培力中心，雖然各有不同的輔導策略，但基本上仍呈現「形異質同」的狀況（文建會，2003）。也就是各分區會針對地區情況而有不同的輔導方式，但其操作的本質與機制其實是相同的，並透過每個月共同的工作會議來檢討修正，也同時也互相瞭解各區的操作情況。以下針對各培力中心的輔導策略進行分析說明：

### 1. 北區培力中心

91 年度輔導策略主要是以陪伴社區為主，顧問群為輔，陪伴社區與顧問群的角色重疊，對社區的輔導網絡建立基礎（文建會，2003）；92 年度除了陪伴社區與顧問團之外，加上了家族的概念，以議題的發展，發展交叉協力的陪伴方式，針對需求開設「議題式工作坊」，並進一步建立區域聯盟機制（文建會，2004）；93 年度則開始重視社造的多元化，包括開創社區創意、藝術、戲劇、行銷...等，每次課程在不同縣市開設，促進各社區間跨區域的串連與連結（台灣藝術發展協會，2004）。

### 2. 中區培力中心

91 年度輔導策略為社區訪視調查與一對一、議題式的陪伴社區機制，是該區較為特殊的地方（文建會，2003）；92 年的輔導機制重點則是為社區永續發展奠基—輔導形成在地工作團隊、及社區結拜—成立區域性社造家族，催化社區區域結盟。其中 92 年該區最大的操作特色為採行「1+1 或 1+2」的上課方式，即規定社造員每次參加課程時，必須帶一位或兩位的社區居民參加，希望利用這個方式，不僅為社造員加速形成工作團隊，也能逐漸彌合社造員與社區其他領袖之間的理念差異（文建會，2004）；93 年輔導目標為塑造公民社會、發覺社區問題、拉出社造工作的問題意識，並強調社區與社會的連結關係（吾鄉工作坊，2004），策略上重視社區間經驗的傳承，跨出社區、放眼縣市。

### 3. 南區培力中心

91 年度輔導架構為建立社造家族，建立方式為家族會議與社區訪視（文建會，2003）；92 年主要是承續 91 年之經驗，強調實務上的操作與陪伴社區之運作，以擴展社區結盟的範圍（文建會，2004）；93 年將家族機制再區分為分別針對議題性與地緣關係的「家庭」機制，也開始重視社區日常生活的問題發掘。

### 4. 東區培力中心

東區培力中心因為輔導的幅員廣大，所以依地緣性在宜蘭、花蓮、與台東分別設立駐點工作站，以工作站專案人員為輔導核心，長期且直接切

入社區組織運作，對於社區的狀況非常清晰（文建會，2003）。92 年建立家族模式，並以家族導師制度來彌補過去社區輔導之不足。而在 92 年東區培力中心最大的機制特色為，甄選營造員是「先上課再甄選」，即不限定任何資格的社區來參加初階培訓課程，社區團隊在先瞭解計畫內容與社造概念後，便可考量是此培訓否適合該社區，專案人員與老師也可先藉此多瞭解社區，增加甄選的客觀性（文建會，2004）。93 年開始，由社區自主討論他們需要的課程及老師，由中心來做配合執行。並且安排社區輪流主辦家族會議，實際操作會議之進行，強調社區的自主與實際運作（仰山文教基金會，2004）。

表 3-1 四區培力中心輔導策略之比較

	輔導策略與重點			
	91 年度	92 年度	93 年度	其他輔導特色
北區 培力中心	陪伴社區為主； 顧問群輔導為輔	陪伴社區三角形 諮詢網－議題式 工作坊	社造多元化； 跨區參訪觀摩	社造之異業結 合
中區 培力中心	社區訪視；陪伴 社區	在地工作團隊；社 造家族	連結社造與社會 之問題意識；社 區團隊之養成	1+1 或 1+2 的 上課方式
南區 培力中心	家族會議；社區 訪視	加強陪伴社區；實 務操作；區域聯盟	家族、家庭機 制；社區日常生 活問題	擴大社造「面」 之營造
東區 培力中心	縣市駐點工作站	縣市駐點工作 站；家族導師機制	社區輪流操辦家 族會議	由社區自主決 定課程內容
比較分析	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 四區主要重點策略都在於陪伴社區、社區家族之發展，尤其從第二年開始，更加著重家族結盟與互動的機制。</li> <li>2. 第三年開始，輔導機制開始有跳脫傳統培力的模式，開始注意到社區日常生活的本質、或是多元化的社區議題發展。</li> </ol>			

資料來源：綜合整理自：九十一年度社區總體營造專業工作團隊成果專輯（頁 33-39），向家弘（主編），2003。台北市：行政院文化建設委員會；九十二年度社區總體營造專業工作團隊成果專輯（頁 22、37-47），向家弘（主編），2004。台北市：行政院文化建設委員會；九十二年度行政院文化建設委員會社區總體營造「社造·2004」雙月刊，13，2-9。

#### 四、課程培訓內容

此一社區培力計畫的目標，除了是培養社區與營造員對社造的認知與操作之外，更重視社區之間的認識與交流，因此，在課程培訓的設計上是以密集且多樣為原則，希望以循序漸進、活潑多元的方式培力社造員，在課程設計上有區分為基礎與進階性，類型上則可分為理論概念、組織動員、社區觀摩...等等，上課方式也採行演講、討論、工作坊...等多元的方式來進行。大體來說，四區雖針對區域的特性與在地老師的長才來分別開設課程，但課程的內容與精神卻也都是大同小異的。

由過去的課程安排可以發現，計畫推行第二年開始，理論概念的課程減少了，取而代之的是，操作實務的課程明顯增加；另外，各區採行的課程方式雖各有不同，但主要還是以授課、演講（講座）、工作坊、與討論的方式來舉行。且第二年開始，更重視社區之間的互動、討論、分享...式的課程。由以上幾點可以觀察到，培力的內容與方式經過經驗的累積與調整，加重了實務操作與互動方面的重視，也回應到之前所陳述分區培力目標所著重之家族互動機制之結盟與分享。

#### 五、社造點小額補助計畫

培力中心對於社造點/員的培力機制，其中一項包括企畫案的寫作與執行，除了練習與輔導的過程以外，文建會每年也提供了相關經費，讓社造點/員對於企畫的提出予以實現。事實上，文建會與培力工作團隊在意的是，社區在練習提案的過程中，有沒有激發居民主動關心社區公共事務，並建立討論與形成共識的能力。至於社區是否能藉此練習向公部門申請資源，並不是文建會與培力工作團隊最主要的關懷（陳孟瑜，2003）。



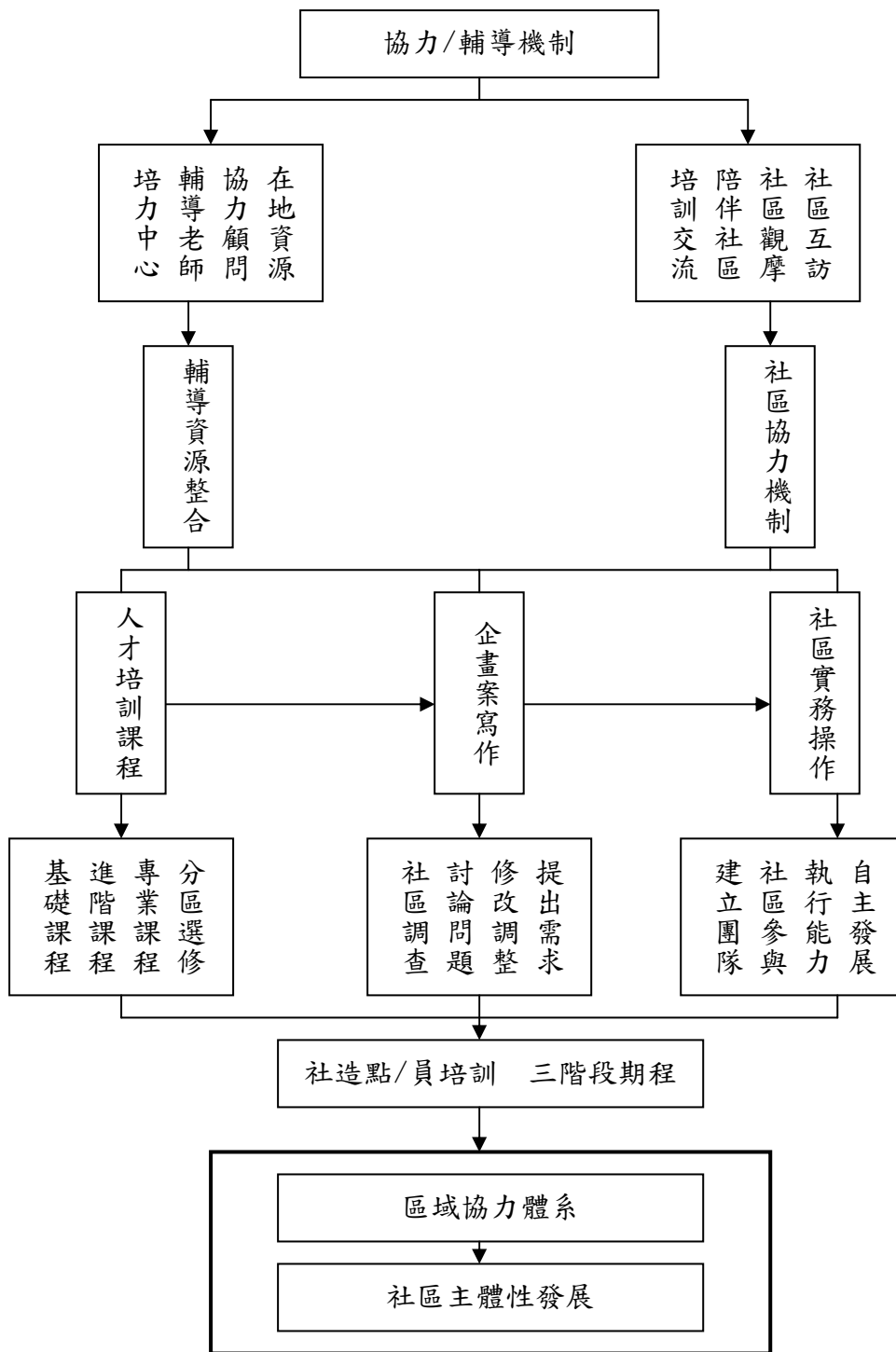


圖 3-2 培力內容架構圖

資料來源：九十一年度社區總體營造專業工作團隊成果專輯（2003）。頁 26。

### 第三節 區域型培力中心、重建區社造中心與縣市層級社造中心比較

#### 一、重建區社造中心

1999年921大地震使得台灣遭受百年大震重創，公、私部門在第一時間點即投入大量的資源、人力，協助災區的重建工作。2002年，文建會創發「九二一震災重建區社區總體營造執行方案」重建政策，期待過公部門的資源，結合民間專業團隊成立社造中心，協助家園在地重建。四個社造中心是主要的諮詢輔導單位，專案行政中心及宣導中心則是做整體行政資料彙整、分析及協助宣傳。其工作範圍橫跨中部七縣市，包括苗栗縣、台中縣市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣等。

重建區社造中心的工作目標，除了社區營造的基本內涵如凝聚意識、文化產業、社區自主、人才培育...等以外，也因為是重建區，因此與全國性的培力中心相較之下，目的還增加了「恢復居民生活信心」、「整合民間資源，參與重建事務」等詞句（黃世輝，2004）。但其工作內容，主要也是藉由社造點/員的甄選與培訓、陪伴家族的輔導機制等，來培養地方社區營造的人才、輔導重建社區進行營造。其工作重點可由圖3-3來說明。

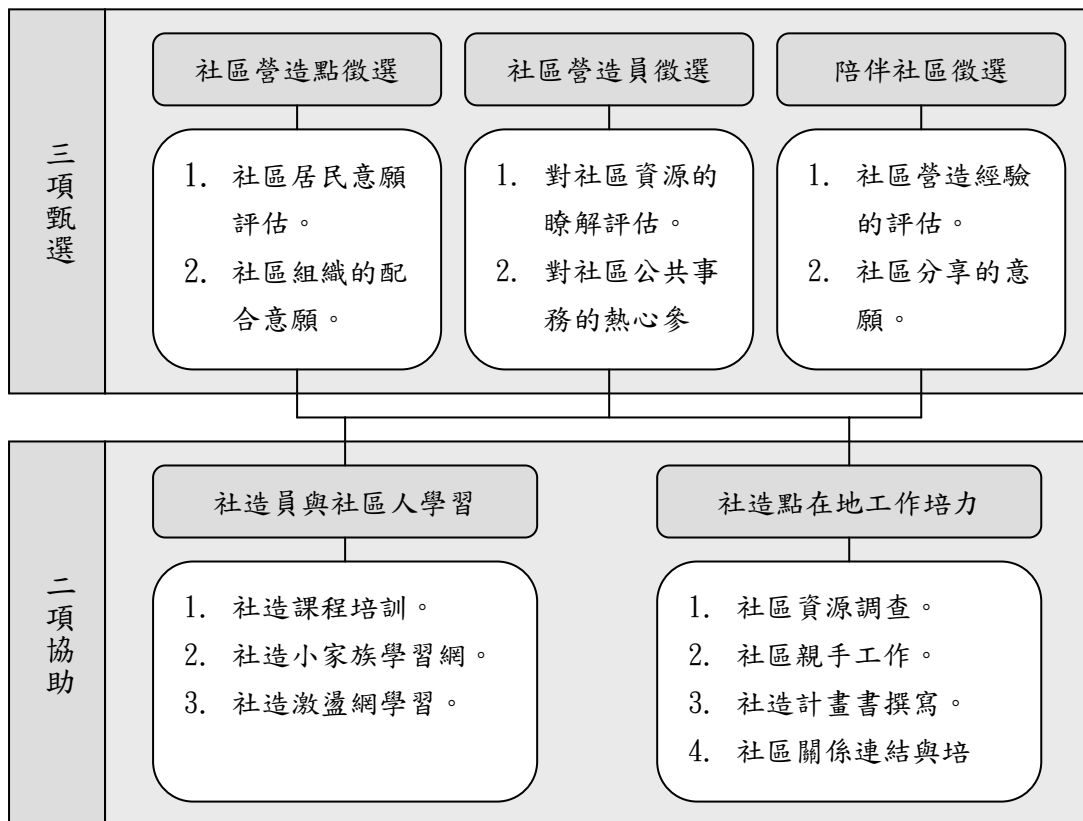


圖 3-3 重建區社造中心主要工作

資料來源：黃世輝（2004）。生命之重，頁 19。

## 二、縣市層級社造中心

2003 年度文建會為配合行政院「挑戰 2008：國家發展重點計畫—新故鄉社區營造計畫」，輔導直轄市及縣（市）政府推動社區總體營造工作，乃協助各縣市政府成立「縣市層級社區營造中心」，針對各縣市社區營造點進行因地制宜的輔導、協調、人才培育、社造課程研發等，以達成社區營造之永續發展的目標。其主要的工作範疇，是社區營造觀念的宣導與初階營造點的啟動。王本壯認為，社區營造中心在縣市政府能做的兩件事，一是建立社區與所有資訊、資源之間的關係；另一是協助社區與政府之間做良好的互動（引自陳美秀，2004）。其工作內容主要包括下列兩點（文建會，2004）：

### （一）辦理縣（市）層級社區總體營造人才培育計畫：

1. 辦理基層（鄉鎮公所）行政人員社區總體營造研習課程。
2. 辦理社區營造工作者之培訓課程。
3. 辦理縣內或縣外之社區經驗交流觀摩活動。

### （二）辦理縣（市）層級社區營造點徵選及輔導計畫：

遴選縣（市）內組織健全、具文化特色資源之社區，結合專家學者、社區組織、社區居民，擇定社區營造議題，推動社區總體營造工作。

1. 推動以社區資源為學習內容、社區生活為學習場域、社區人才為學習對象的社區學習。
2. 發展社區公共議題，建立公部門、專業組織、社區及民眾，共同參與處理社區議題的合作機制。

## 三、三者之比較分析

此種培力（社造）中心之機制，起源於九二一震災後，希望藉由社區營造之力量，協助受災社區重新找到社區定位、重建家園產業。推展之後也成立分區的培力中心，並發展出縣市層級社造中心，其定位與工作內容雖有些許不同，但設立目的都在於培訓社區人才，協助社區自主運作，而其運作機制之比較由表 3-2 所示。

表 3-2 三種培力單位之運作機制比較

	分區培力中心	重建區社造中心	縣市層級社造中心
操作時間	從 91 年 7 月開始	從 91 年 4 月開始	從 92 年開始
對應單位	文建會第二處	文建會中部辦公室	25 縣市文化局
定位	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 區域性的協助角色。</li> <li>➢ 協助不同縣市、不同社區間。</li> <li>➢ 社區營造點的串聯。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 為協助 921 受災社區重建家園。</li> <li>➢ 藉社區營造之精神，重建社區居民心靈與社區產業。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 地方社區營造點的發掘與協助。</li> <li>➢ 社區營造觀念的宣導。</li> <li>➢ 初階營造點的啟動。</li> </ul>
服務對象	以潛力型、成熟型社區為主。	921 災後重建社區。	以起步型社區為主。
培力（社造）中心	4 個	4 個	25 個
培力模式	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社造點/員甄選</li> <li>➢ 陪伴家族</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社造點/員甄選</li> <li>➢ 陪伴家族</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社造點/員甄選</li> <li>➢ 機制與模式依各縣市社造中心而定</li> </ul>

資料來源：整理自陳美秀（2004）。*跨越季刊*，2。

## 第四章 研究方法

本研究旨在評估區域型培力中心進行社區培力之成效評估，政策評估的進行方式其中包括以政策利害關係人對政策的看法與瞭解來作為評估的依據。因此本研究是以此培力政策接受者（營造員）對培力成效的自我評估為主，以量化的問卷調查方式進行；並採以政策執行者（四區專案人員）之質性的訪談內容為輔，以對計畫有較深入的瞭解、增加問卷設計之效度。最後再分別說明本研究之研究對象、資料分析方法、以及前測結果。

### 第一節 研究架構

#### 一、培力三層級架構

Perkin & Zimmerman (1995)、Zimmerman (2000)與蔡秀美（2005）在其社區培力研究中均有提及培力的三層級架構，即個人培力、組織培力、與社區培力。

此培力三層級之間各有其正向關係，即個人培力達成後可進一步發展組織培力，組織培力成熟後則可進入社區培力階段。由於此培力層級架構對於培力意義之解釋、因素之含括具有一定之完整性，因此，本研究將採行此架構做為社區培力成效評估之變項設計基礎，主要用以發展出培力成效評估的項目與指標。

#### 二、Kirkpatrick 四評估模式

由第二章文獻回顧中，研究者發現在眾多人力資源管理、成人教育等文獻中，最廣為被應用的培訓成效評估模式是訓練學者 Kirkpatrick 所發展的四評估模式。他曾於 1959~1960 年連續發表「評估訓練方案的技術」(Techniques for Evaluation Training Programs)。其後此模式一直被廣泛地運用，原因即在於它可以針對訓練的各個層次加以評估其績效程度。而本研究所欲探討的是社區培力政策之成效評估，依據培力之定義與培力計畫之內容，此計畫應屬於人才培訓教育之一環，因此將參考 Kirkpatrick 的評估模式，作為本研究架構設計之部分基礎。

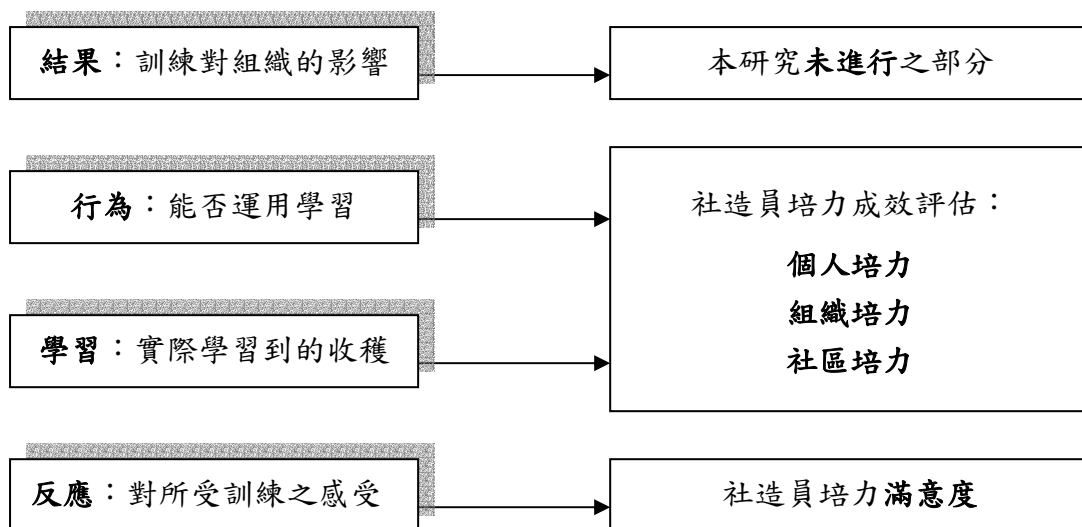


圖 4-1 Kirkpatrick 評估模式與本研究培力評估之對照

在反應層級，將探討社區營造員接受培力計畫之滿意程度，包括對於輔導員機制、陪伴家族機制、以及整體培訓的滿意度調查；學習層級主要是針對培力過程；行為層級則在探討營造員能否將培力課程所學習之知識技能是否能轉為運用在社區實務操作上；最後一項結果層級，由於社區營造工作屬於一種漸進且內化的公民社會養成過程，在短期時間中尚無法評估這種內化所改變的效果，因此在結果層級所欲評估之內容（組織績效）較不適用於本研究所探討的範圍，本研究將不採用。

### 三、研究假設

依據圖 4-2 之研究架構，針對本研究所欲探討之問題，提出以下待驗之研究假設：

**【假設一】**

H<sub>1</sub>：假設營造員基本背景屬性與培力成效高低類群有顯著相關。

**【假設二】**

H<sub>2</sub>：假設培力成效高低與營造員人格特質有顯著相關。

**【假設三】**

H<sub>3</sub>：假設培力成效高低與營造員之外在激勵因素具有顯著相關。

#### 【假設四】

H<sub>4</sub>：假設培力成效與營造員對培力計畫輔導之滿意度具有顯著相關。

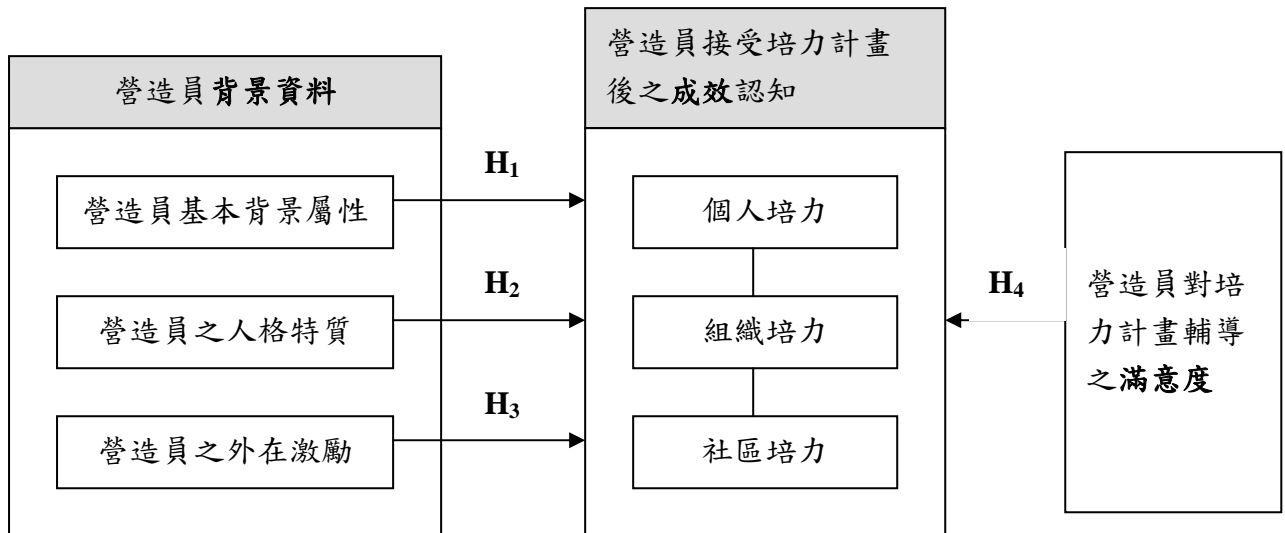


圖 4-2 研究架構圖

## 第二節 訪談

訪談的目的主要是瞭解個案的主觀經驗。訪談者藉由面對面的言語交換，引發對方提供一些資料或表達他對某項事物的意見與想法（范麗娟，1994）。

在本研究中，係針對此培力計畫之政策執行者，即文建會、專管中心、及各分區培力中心之專案執行人員，進行訪談，希望藉由訪談的過程，達成以下目的：

- 一、進一步瞭解計畫執行的狀況與問題，以更加瞭解整個培力計畫的操作與內涵。
- 二、藉由訪談探求計畫執行過程中，可能影響培力成效的因素。
- 三、藉由訪談過程，彌補單純的量化問卷研究所無法觸及之部分，即以質性訪談輔助了單純量化研究的缺失。

四、問卷設計的前置作業，及藉由訪談過程與內容、彙集計畫執行者之意見，增加問卷發展之效度。

基於上述之理由，研究者於 94 年 4 月 4 日開始至 5 月 6 日，總共訪談了七位分區培力中心計畫執行人員，訪談的結果與重點整理如下所述：

表 4-1 訪談政策執行者之背景說明

受訪者 (計畫執行者)	背景說明
承辦人員 A	任職於行政院文建會
專案執行 B	專管中心專案執行成員
專案執行 C	北區培力中心專案執行成員
專案執行 D	中區培力中心專案執行成員
專案執行 E	南區培力中心專案執行成員
專案執行 F	東區培力中心專案執行成員
專案執行 G	東區培力中心專案執行成員

### 【議題一】培力計畫的方向願景為播下社區營造的種子，開發潛力社區

此培力計畫最大的目標與願景就是希望能找出有潛力的新興社區，所謂新興社區是指，社區中有一群人，已有初步的共識，想要為社區做些什麼，但卻不知從何著手、如何進行。培力中心最大的方向願景即在找出這樣具有社區發展潛力的社區，藉由培力的輔導，使其逐漸能自主運作。

「其實會覺得說當初的理想是在那個目標，應該說我們會希望說現在做的事情會是一個種子，有些在現階段已經發芽了，有些希望他以後會發芽。」(專案執行 D)

「我們是希望找出更多的社區，對他的社區是有想法的，集結了一些人希望社區可以更好，但還不知道怎麼做，或在做的過程中遇到困難，或是對未來不知道該怎麼前進，那你就進來我們一起想想看有其他方式可以解決，或是對於一些很新興的社區，完全沒操作過的社區，我們給他一點刺激，讓他看看別人，讓他有更多的東西進來，讓他可以去思考可以怎麼做，然後再協助他們去做。」(專案執行 C)

「人的發掘，希望是一撒種的工作，種子要去找出來是比較重要。」(承辦人員 A)



## 【議題二】培力計畫的具體目標是社造意識的傳播與基本社造技能的學習

培力中心在執行計畫的過程中，可發現計畫執行者對於培力社區的目標與行動均有相同的共識—即社造意識的傳播與基本技能之學習。第一，希望能將社區營造的精神與理念讓更多的社區居民知道，並在潛移默化的互動與訓練中，培養社區公民社會的民主意識。另外，實踐社區營造的基本技能也是不可忽略的，包括重新認識社區、發覺社區問題、利用資源、擴大社區視野...等。這些技能性的東西是容易被複製學習的，但運用這些技能的過程（例如：社區會議、凝聚共識等），卻是最社造根本的精神與目標。

「課程會視社區需求來決定，但有一些我們希望導入的觀念，像公民社會的觀念、由下而上的觀念，這種觀念性的東西會衍生出一些相對應的操作策略。如果他可以意識到社區的特色或問題所在，他才能衍伸出相對應的資源，所以所謂的問題意識才是重要的，才有辦法決定說政府的資源我要或不要，要資源是很簡單的，不要資源、向資源說不，我們覺得才是社區營造的重點。技能的部分，是比較容易被複製且傳承的，而這個案子可貴的地方在於提供社區一個練習、可以犯錯的機會。」（專案執行 D）

「開會的過程會訓練這些開會的基本能力這樣子，剛開始由我們主持，再來就是每個社區要分配...每個禮拜由不同社區輪流當主席、當記錄，實際讓他們操作，回去設計很多主題這樣。」（專案執行 F）

## 【議題三】培力中心扮演角色主要是資訊、及資源的引介與平台

培力中心在社區培力的過程中，主要扮演的是一種資訊與資源的平台角色。一方面協助營造員對於課程學習的運用與加強，另一方面在多次與社區互動的過程中，瞭解社區的問題與需求，適時地協助社區引介相關資源，包括專業團體、老師、政府...等，輔助社區逐漸邁向自主的道路。另外，由於長期與社區建立起良好的伙伴關係，專案執行人員也成為營造員吐露心聲、抒發壓力的聆聽對象。

「以我們角色會提供很多資訊，也協助社區去過濾要或不要的。」（專案執行 C）

「我們是把他們一個資源的引介，把問題帶回中心去討論，最主要我覺得還是做好聆聽的角色，社區他們做社造的工作都很悶啦，有時候他們只是需要一些閒聊，給他們一些簡單的想法，他們都會很願意繼續做下去，所以專案執行功能很重要是傾聽吧，鼓勵，讓他們

繼續進行。我覺得專案執行的角色是很重要，因為最常與社區接觸，家族老師不一定，老師都很忙，但他們扮演專業的諮詢是很重要，但搏感情的還是專案人員。」(專案執行 E)

「在計畫裡我們的角色比較是支援、支援社區的需求及願景，以及引導的部分，而不是去幫他們做決定、做規劃或執行。」(專案執行 D)

「由他們(社區)去分組討論需要怎麼樣的課程，那我們再來辦、協助他們辦，經費由我們這邊負擔。」(專案執行 F)

#### **【議題四】培力計畫執行過程中最主要還是會遇到「人」的問題**

社區培力的主體對象是人、希望能夠賦予社區居民能力、激勵其自主的力量。因此在培力過程中，不可避免的所會遭遇的最大問題，也離不開「人」的因素：

##### **1. 營造員薪資問題：**

前兩年計畫有給予營造員每月的薪資補助，營造員因為有拿錢的關係，自然會盡心負責於培力之中，但也會造成社區事務幾乎由營造員一肩扛起，造成營造員吃不消的負擔；取消營造員薪資之後，相對地較難要求營造員配合課程之學習，營造員負擔不變而但失去了個人薪資的補助。另一方面，卻也使得其他的社區成員來參與培力機制，擴大了培力的效用。

「但社區的人會覺得你拿錢當然應該由你來做，跟我們原來的希望有一點出入，當然是希望社區的人共同來做，但是給錢這個動作有時反而造成營造員的負擔。第三年轉化成給社區之後，營造員沒有拿錢但他做的是和以往是一樣多的.....，所以後來營造員後來也有一點怨言，因為工作量其實滿大的，但卻沒有獲得像之前的回饋。」(專案執行 C)

##### **2. 營造員的個人特質問題：**

不管是在培力過程或社區營造的過程中，專案執行者分別發現了一項共通點，就是營造員本身的特質與人格可能是影響培力成效的重要因素之一。個性樂觀熱情的營造員，容易與社區居民形成良好互動，可以將培訓的成效擴及社區之中；相對的，個性內向、不善與人溝通的營造員，其培力的成效有限，往往只侷限於個人的成長，有時甚至會造成營造員與社區隔閡的產生。

「做社造的基本條件，社造員人格特質是十分重要，無法和人互動的，在初選時就會被砍掉。所以選出來的社造員基本上都是有心要做，具有溝通表達意願，才有可能進到這一套機制裡面。」(專案執行 A)

### 3. 地方派系問題：

不管是營造員與其他社區幹部之間、抑或社區與地方政府之間，一旦產生派系不同的情形，所謂的培力與增能，人的力量無法團結、成效無法擴張，這也是培力中心無法介入的部分。

「社造是人的工作，所以碰到的問題都是人的問題，我們和社造員關係都還不錯，但有時候團隊之間或各派勢力的角力問題，也不是我們可以解決的部分。」(專案執行 C)

## 【議題五】未來社區培力的建議

基於專案執行者三年多以來的培力經驗，經本研究訪談整理之後，可歸納出幾點對於將來從事社區培力工作的建議：

### 1. 課程方面：

在課程內容的設計上，除了基礎的課程之外，應該更加地多元化、豐富化，重視社造多元議題的開發與結合。另外，課程應更加生動活潑、注重互動與討論的過程，以及實際的操作演練。而課程也應搭配相關的輔導機制，是輔助培力成效提升的關鍵之一。

「課程設計上一定要更生動更活潑、更多互動性，因為討論是一件很重要的事情，但很多時候我們並沒有被訓練到做討論的動作，所以課程的互動應該要更多。另外就是課程的多元化，你可以做產業、可以做空間…甚至像藝術，社區劇場生活劇場這樣的東西，越來越多的東西可以和社區做結合，不再只是作文史、資源調查，可以發展的可能性越來越寬闊了，所以需要吸納更多不同專業的人、或不同的想法進到社區來。」(專案執行 C)

「課程還要再搭配輔導機制部分，家族會議，家族部分，因為課程設計之後，我們是還有設計課後的作業，可以搭配在家族會議時去討論，去展現成果。」(專案執行 E)

### 2. 陪伴社區機制方面：

在訪談中可以發現，計畫執行者對於此計畫陪伴社區之機制，均採正面支持與肯定的態度。

「北區是很重陪伴社區這一塊，比如說新竹已經離台北有距離，當地陪伴社區可以提供比較及時且快速的協助，比起培力中心機動性較高，所以比較注重在陪伴社區操作機制上。」(專案執行 C)

「我們是一直認為這種家族的聚會是非常重要的，不管是聯絡感情、提供意見阿，都很好……有時候他也是一種**輔導的功能**，……不會說就只有一兩個老師在那邊累的要死。」  
(專案執行 F、專案執行 G)

### 3. 社區培力之分層分級：

由於社造十年的推展下來，已經有許多社區是逐漸起來、或已經能自主的動員運作，因此，在未來培力計畫的規劃中，應該注意到不同發展程度的社區，予以不同的培力內容與方式、因材施教，令社區的學習成長能適得其所，也讓專案執行的計畫人員在輔導工作上更加得心應手。

「政府做社造這麼長一段時間，其實有一些社區已經起來了，其實人才培育這一塊你是要培育怎樣的人才，是不是去分級處理而不是全部攪在一起，不是說一套機制全部吃死全部的人，是要去做分級分類的。」(專案執行 D)

## 第三節 研究設計

### 一、研究變項與操作定義

#### (一) 個人培力

個人培力是組織與社區層次的核心。在此個人將認知到其自我的能力與所處社會環境之間的關係，發展批判的意識以獲取知識或資源(Zimmerman, 1995)。本研究所指的個人培力，是指個人對於社區工作的獨立思考與判斷，以及對於社區事務的熱忱與自信等，屬於個人能力與意識的提升。

#### (二) 組織培力

組織培力是組織成員能分享訊息與權力，運用合作性決策過程，包含設計、執行、控制以達成彼此設定的目標(Wallerstein, 1992)。本研究所指的組

織培力，主要是指社區組織中，成員彼此之間的互動、合作、決策、溝通等過程，是否能經由共識帶動具體行動出現。

### (三) 社區培力

本研究所指的社區培力，為培力結果的最高層級，即社區個人與組織充分運用技能與資源，以實際的行動作為來改善生活品質、促進社區人際關係。

### (四) 社造員對培力計畫輔導滿意度

係指社區營造員在接受培力中心輔導後，對於輔導機制、人員參與、及計畫整體操作之實際感受與反應程度。

### (五) 個人基本資料變數

探討個人基本資料的背景因素，包括性別、年齡、教育程度、參與社區事務時間、參與培力計畫時間、在社區擔任工作...等等。

### (六) 人格特質

人格是個體在生活歷程中，對人、對事、對己以致於對整體環境適應時所顯示的獨特個性（張春興，1995）。特徵包括：積極、懶惰、樂觀...等，若這些特徵具有持久經常的表現，則可稱為特質。本研究所欲探討之人格特質變項，主要是針對社造員待人處事的態度與觀念，包括親切性、樂觀、負責...等變項。

### (七) 外在激勵

本研究所探討之外在激勵，係指外在客觀環境中，能對社造員學習成效產生正面鼓勵的因素，包括家人的支持、時間的許可...等。

## 二、變項測度架構擬定

### (一) 社區培力測度變項

由於測量社區培力的相關研究，在國內外都相當稀少有限，因此，本研究整理出各方學者對於社區培力所應包含之項目與內容，作為本研究評估社區培力成效之變項指標，如圖 4-3 所示。並將支持本研究評估變項之相關文獻，整理為表 4-2。

表 4-2 社區培力因素彙整表

層級構面	社區培力之組成因素	國內外相關文獻研究
個人	環境敏感度	Perkin& Zimmerman(1995)
	批判性 (自主) 思考	Parsons (1991)、Sweden(1999)、Wallerstein(1992)、Zimmerman(2000)
	社區關懷	薛曼娜 (2004)、蔡秀美 (2005)
	社區參與	Perkin& Zimmerman(1995)、Rich etc. (1995)、Rodwell(1996)、Wallerstein(1992)、Zimmerman(2000)、李怡娟 (1999)、蔡秀美(2005)
	創造力	薛曼娜 (2004)
	自信	Sweden(1999)、Zimmerman(1995)、薛曼娜 (2004)、蔡秀美 (2005)
	實務技能	蔡秀美 (2005)
組織	權力共享	Perkin& Zimmerman(1995)、Zimmerman(2000)、Zimmerman& Rappaport(1988)
	責任分擔	Rodwell(1996)、Zimmerman(2000)
	溝通	Wallerstein(1992)、薛曼娜 (2004)
	決策制定	Perkin& Zimmerman(1995)、Rich etc. (1995)、Rodwell(1996)、Sweden(1999)、Wallerstein(1992)、Zimmerman(2000)、Zimmerman& Rappaport(1988)
	共同目標合作	Parsons (1991)、Speer& Hughey(1995)、Wallerstein(1992) Sweden(1999)、Zimmerman(2000)、薛曼娜 (2004)
社區	組織網絡	Perkin& Zimmerman(1995)、Speer& Hughey(1995)、Zimmerman(2000)、黃源協 (2004)、蔡秀美 (2005)
	社區網絡	Perkin& Zimmerman(1995)、黃源協 (2004)、蔡秀美 (2005)
	資源審視	
	發覺問題	Sweden(1999)、Zimmerman(1995)、薛曼娜 (2004)、蔡秀美 (2005)
	尋求資源	Perkin& Zimmerman(1995)、Sweden(1999)、Rappaport(1984)、Wallerstein(1992)、李怡娟 (1999)、蔡秀美 (2005)
	獲取資源	Parsons (1991)、Perkin& Zimmerman(1995)、Wallerstein(1992)、Zimmerman(1995)、Zimmerman(2000)、黃源協 (2004)
	社區動員	Sweden(1999)
	資源利用	Wallerstein(1992)、Zimmerman& Rappaport(1988)
檢討與反思	蔡秀美 (2005)	

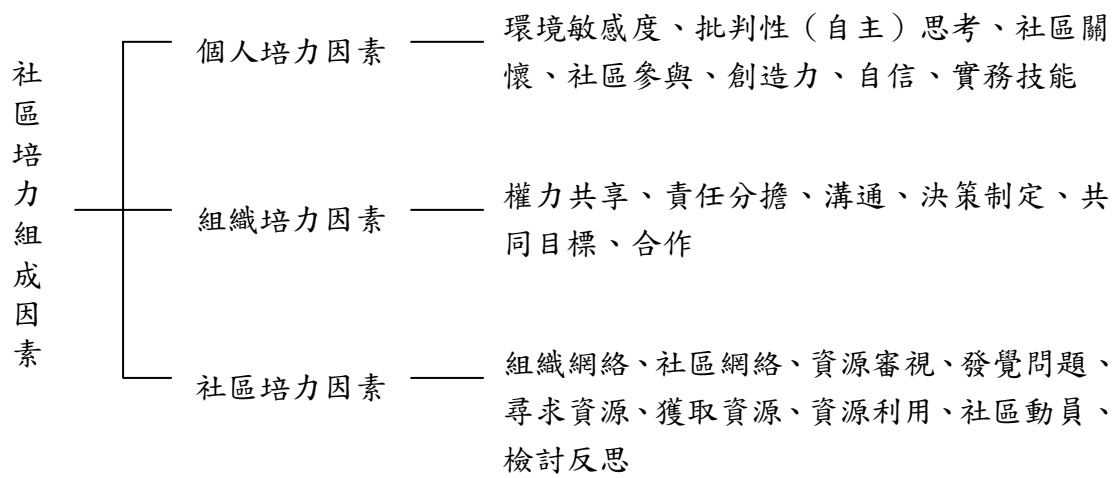


圖 4-3 社區培力測度

(二) 社區營造員滿意度變項

對於社造員接受培力輔導之滿意度變項內容，係根據培訓成效評估相關研究，如：翟永麗（2004）、羅美娟（2002）、林麗惠（1997）... 等人之問卷，輔以本研究所欲評估之培力中心機制，綜合設計而成。

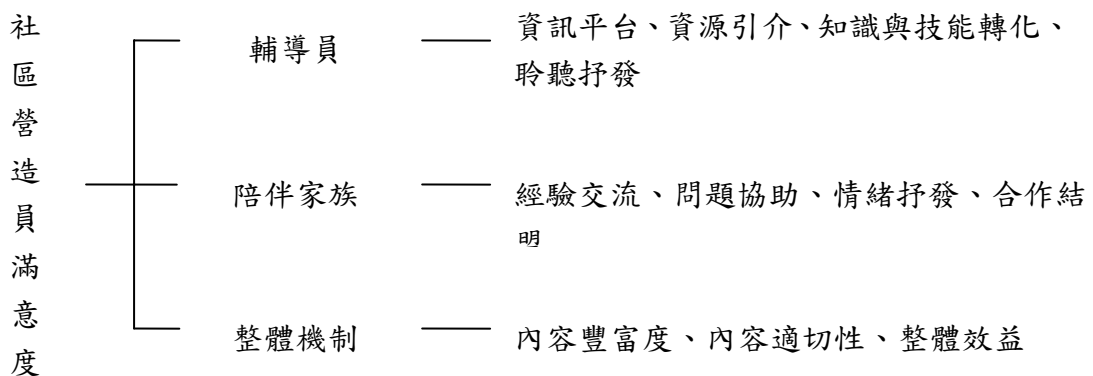


圖 4-4 輔導機制滿意度測度架構

### (三) 社區營造員背景屬性變項

依據培力、社區培力、成人教育、及人力資源管理領域，對於培力概念有提出量表研究者，歸納出影響培力之受訪者基本背景屬性變項。另外，根據本研究之研究目的與培力計畫內容、並結合一般研究之基本背景變項，整理出影響社區營造員培力的背景屬性變項，如圖 4-5 所示。

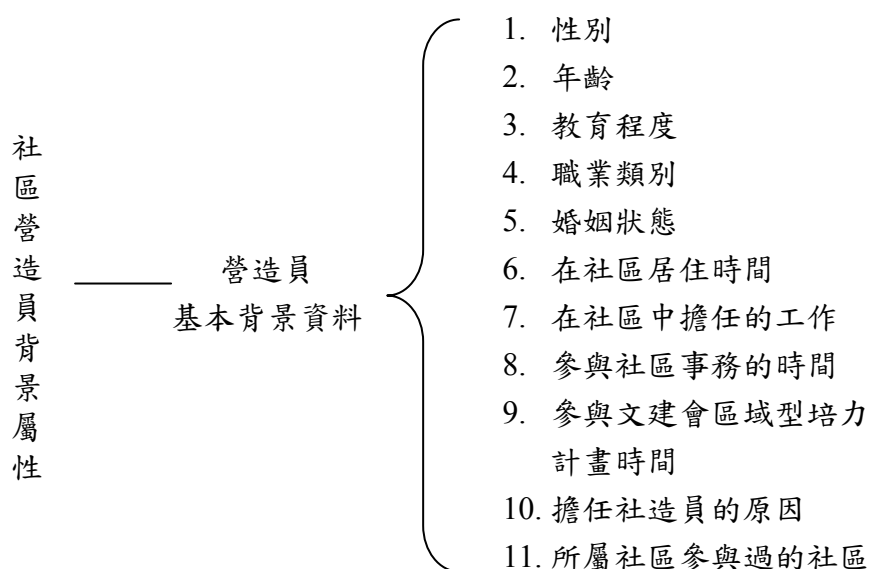


圖 4-5 營造員基本背景屬性測度架構

據薛曼娜（2004）所做「社區權能激發過程量表之建構」，該研究指出，研究對象的內在特質與外在激力，皆會對社區培力成效造成影響。加上本研究對此培力計畫政策執行者的訪談結果，發現社區營造員的個性與人格特質，扮演培力過程重要的因素。因此，結合薛曼娜之研究與本研究之訪談結果，歸納整理出影響社區培力的個人其他因素之變項，如圖 4-6 所示。

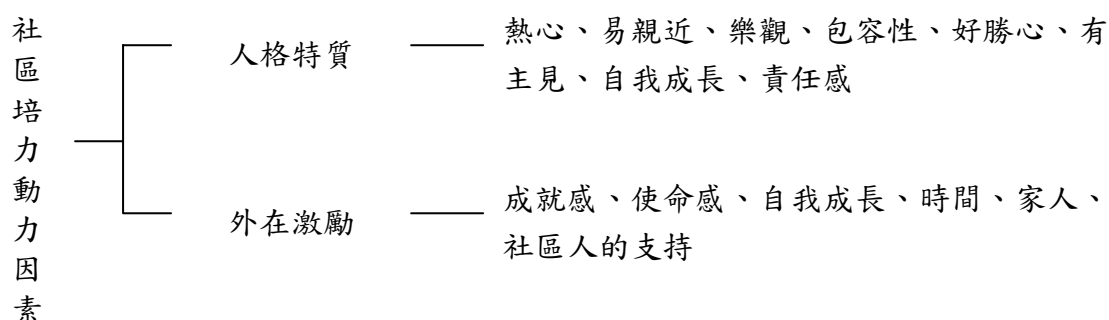


圖 4-6 社區培力其他個人因素測度架構



### 三、問卷內容研擬

根據前述變項架構之研擬，本研究參考過去有關社區發展、社區培力、及培訓成效評估相關研究量表(如表 4-3)，設計本研究培力成效之評估量表內容如下：

表 4-3 本研究量表內容設計參考問卷表

評估構面	編制者	時間	問卷名稱
基本背景屬性	林暉月	2002	居民社區意識與社區公共事務參與態度及方式調查問卷
	翟永麗	2004	成人教育師資培訓成效評估調查問卷
人格特質	蕭筱筠	2003	中國人個性量表
	薛曼娜	2004	社區活動參與權能激發過程量表
外在激勵	薛曼娜	2004	社區活動參與權能激發過程量表
滿意度	林麗惠	1997	成人參與在職進修訓練成效調查問卷
	翟永麗	2004	成人教育師資培訓成效評估調查問卷
培力成效	變項參考文獻整理為表 4-2		

表 4-4 社區培力之個人影響因素問卷項目表

構面	變數	題號	問卷內容
人格特質	熱心	A1	大多時候，我會主動熱心助人。
		A2	我總是願意積極地參加社區或公益活動。
	易親近	A3	大多時候，我可以很容易和社區居民打成一片。
		A4	大多時候，我會主動關心我的鄰居及朋友。
	樂觀	A5	我一向對於未來充滿希望。
		A6	遇到困難與問題時，我總是能樂觀以對。
	包容性	A7	我通常允許他人，對事物與我有不同的想法和作法。
	好勝心	A8	遇到困難與問題時，我會積極地尋求解決之道。
	有主見	A9	對於各種事情，我通常有我自己的看法與意見。
	自我成長	A10	我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長。
	責任感	A11	對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的力量去完成。
外在激勵	成就感	B1	參加社區工作帶給我很大的成就感。
		B2	擔任社區營造員帶給我很大的成就感。
	使命感	B3	我認為我擔任社區營造員，對社區是有幫助的。
		B4	我能夠帶領社區其他人一起分享我所學的技能與知識。
	時間	B5	我有充裕的時間去擔任社區營造員的工作。
	家人	B6	我的家人十分支持我擔任社區營造員工作。
	社區居民	B7	社區中的其他人十分支持我擔任社區營造員工作。

表 4-5 社區營造員滿意度之問卷項目表

構面	變數	題號	測量尺度
輔導員機制	資訊平台	C1	在培訓過程中，培力中心輔導員能提供社區適切且豐富的資訊。
	資源引介	C2	在培訓過程中，培力中心輔導員能適時協助社區尋求相關的資源。
	知識與技能轉化	C3	在培訓過程中，培力中心輔導員能協助我對於課堂所學知識的學習與運用。
	聆聽抒發	C4	與培力中心輔導員分享社區工作的甘苦，可以令我的情緒得到抒解。
陪伴家族	經驗交流	C5	在家族會議中，社區之間彼此的經驗交流對於我的社區是有幫助的。
	問題協助	C6	藉由家族會議，我可以適時尋求社區問題的協助與意見。
	情緒抒發	C7	與陪伴家族成員分享社區工作甘苦，可以令我的情緒得到抒解。
整體機制	實務性	C8	整體來說，此培力計畫的輔導內容符合我的需求。
		C9	整體來說，此培力計畫的輔導內容豐富，能滿足我所屬社區的需求。
		C10	此培力計畫之訓練內容，能與實務工作相結合。
		C11	在此培力計畫的輔導中，所討論的主要議題是重要的。
	整體滿意性	C12	整體來說，參與此培力計畫，對於我在從事社區工作上幫助很大。
		C13	整體來說，參與此培力計畫，對於我的社區在發展社區營造上，幫助很大。
		C14	整體來說，我對於此培力計畫的輔導感到滿意。

表 4-6 社區培力成效問卷項目表

因素構面	變數定義	題號	問卷內容（社造員接受培力之後的成效認知）
個人培力層級	指個人對於社區工作的獨立思考與判斷，以及對於社區事務的參與和關懷熱忱。	D1	接受培力輔導後，我對於社區環境的觀察更加具有敏銳度。
		D2	接受培力輔導後，我對於社區事務及環境更加具有自我的看法與意見。
		D3	接受培力輔導後，提升了我的創造力與創意思考。
		D4	接受培力輔導後，我對於社區事務更加具有關心的熱忱。
		D5	接受培力輔導後，我更加願意以實際行動來參與社區事務。
		D6	接受培力輔導後，增加了我從事社區工作的實務技能。例如：寫計畫書、籌辦活動、活動宣傳、核銷...等能力。
		D7	接受培力輔導後，我對於從事社區工作更加有自信。

組織培力 層級	組織成員能 分享訊息與 權力，運用 合作性決策 過程，包含 設計、執 行、控制以 達成彼此設 定的目標。	E1	接受培力輔導後，我的社區在社區工作運作中，更加注重共識凝聚的過程。
		E2	接受培力輔導後，我的社區在社區工作運作中，更加注重責任與工作的互相分擔。
		E3	接受培力輔導後，我與社區組織幹部之間的訊息分享與溝通能力是增加的。
		E4	接受培力輔導後，我與社區居民間的溝通能力是增加的。
		E5	接受培力輔導後，我與其他組織（非所屬社區）成員溝通協調能力是增加的。
		E6	接受培力輔導後，有助於我的社區形成共同的決策結果。
		E7	接受培力輔導後，有助於我的社區去建立共同的目標願景。
		E8	接受培力輔導後，有助於我與社區組織幹部之間的合作共事。
社區培力 層級	個人與組織 應用技巧與 資源，以集 體的努力來 改變他們的 社會性與政 策性環境， 以獲得對生 活的掌控能 力。	F1	接受培力輔導後，有助於我的社區與其他社區發展網絡關係（例如：合作結盟、經驗交流、資訊共享...）。
		F2	接受培力輔導後，有助於我的社區與其他組織例如：政府單位、專業團隊、產業組織、宗教團體...等）發展網絡關係。
		F3	接受培力輔導後，我對於我的社區有了更清楚且深刻的認識（例如：社區文化、歷史、人口、產業、特色...等）。
		F4	接受培力輔導後，有助於我的社區更加瞭解社區所掌控的資源（例如：人力、財務、產業...）。
		F5	接受培力輔導後，有助於我的社區獨立尋求資源管道的能力。
		F6	接受培力輔導後，有助於我的社區去發覺社區問題。
		F7	接受培力輔導後，有助於我的社區以自主力量獲得所需資源。
		F8	接受培力輔導後，有助於我的社區有效利用及分配資源。
		F9	接受培力輔導後，有助於我的社區去動員更多社區居民來參與社區活動及事務。
		F10	接受培力輔導後，我的社區會更加注重社區工作完成後的反思與檢討（例如：活動執行後的評估檢討、會議決策後的評估等）。

#### 四、研究對象

本研究之研究對象為區域型培力中心計畫的政策接受者，也就是接受輔導的社區營造員。包括北、中、南、東四區，九十一、九十二、及九十三年度根據計畫所甄選出的社區營造員共 192 人，是為本研究之研究對象。

## 第四節 研究方法

### 一、參訓者自我評估

觀察國內外對於培訓成效評估的相關研究，可以發現衡量培訓成效方法中，以參訓者的自評為主要評估方法。另外，藉由自我評估的方式也能較為迅速的獲得完整的樣本資料、且最令人信服的成效評估是學員所做的自我評估。因此，自我評估乃成為培訓成效研究中最廣為被運用的評估方法。基於上述之理由，本研究也將採行自我評估方法，針對接受培力之社區營造員，來進行社區培力計畫成效的評估方式。

### 二、問卷調查法

社會科學研究者經常向一群受訪者發放問卷(questionnaire)、或經由面對面的訪談，作為收集經驗性資料的一種重要途徑，稱為調查法(survey research)。調查法的原理是透過一套標準刺激（如問卷），施予一群具有代表性的受訪者所得到的反應，據以推估全體母群對於某特定問題的態度或行為反應（邱皓政，2002）。在評估學習成效的研究中，當資料需要從多數人手中獲得或時間與資源不允許用觀察或面談時，也通常採用問卷填寫的調查法進行資料蒐集。因此，本研究也採行問卷的調查法，來對社造員進行培力成效之調查評估。

### 三、量表設計

量表是個測工具，研究者用以測量某個建構的強度、方向、層次、與強勢，以一個連續體的方式來安排回答值或觀察值（朱柔若，2000）。Likert 量表在 1930 年由 Rensis Likert 發展出來，是廣泛應用在社會科學研究的一種測量格式，適合於態度或意見的評估。Likert 量表也被稱為總加評定(summated-rating)或總和量表(additive scales)，因為一個人在量表上的分數是以加總這個人回答的每個答案所具有的分數，所計算而得的。Likert 量表經常要求人們表示他們同意、還是不同意某個陳述（朱柔若，2000；邱皓政，2002）。

參考眾多培訓成效評估文獻，研究者除了採用參訓者自評的方式之外，其問卷設計也大多採用五點式 Likert 量表來加以評估，因此本研究在測量工具設計上，也使用 Likert 量表的方式。

由於 Likert 量表建立在量表的等距性以及題目的同質性兩項假設上，Likert

量表必須先行經過信度的考驗，以確認量表的穩定性與內部一致性（邱皓正，2002）（見下一節之前測分析）。

#### 四、資料分析方法

依據本章第一節之研究假設，本研究在統計分析上係採用 SPSS 之統計軟體進行資料分析，針對各項假設檢定所提及之需要，簡述本研究所運用之統計方法。

##### （一）描述性統計

描述統計(descriptive statistics)是一套用以整理、描述、解釋資料的系統方法與統計技術，目的是在簡化並清楚說明龐大的資料所代表之意義（邱皓政，2002）。本研究採行之描述統計包括有次數分配、比例、平均數、標準差等，用以解釋回收樣本之基本資料特性，藉此瞭解樣本結構與問卷回收狀況。

##### （二）項目分析與信度估計

項目分析是測驗發展最為根本的一項工作，主要目的是在針對預試題目進行適切性的評估（邱皓政，2002）。本研究針對前測結果進行描述統計評估法、及題目總分相關法（同質性檢驗）藉以評估題目鑑別度、同質性是否適切，一般對於相關係數的要求要在 0.3 以上。

項目分析是在考驗一個測驗量表個別题目的可靠程度，信度分析則是在評估整份量表的可靠程度（邱皓政，2002）。一般多採用「Cronbach's  $\alpha$ 」係數來檢測量表的一致性與穩定性。

##### （三）卡方考驗分析

卡方檢定(chi-square test)是無母數統計的一部份，用來檢定資料的次數分配或比例分配是否合乎某一特性（林惠玲、陳正倉，2003）。卡方獨立性檢定則是運用來檢定兩個變項之觀察值，是否有特殊關聯。當卡方值為顯著時，表示兩個變項是不獨立的、具有關聯（邱皓政，2002）。

##### （四）t 檢定分析

t 檢定分析可用以檢定樣本的兩個平均數的差異是否存在。本研究將以 t 檢定來檢測高培力成效群與低培力成效群在不同構面因素上之差異是否存在。

## (五) 相關分析

相關(correlation)是用以檢驗兩個變項線性關係的統計技術。在本研究中以相關分析來檢驗營造員接受培力之滿意度與培力結果之關係，並檢驗營造員之人格特質、外在激勵因素，與培力成效結果是否具有關聯性。

## 第五節 前測分析

信度(reliability)是指一個指標的可信賴程度。信度意味著由指標所提供的資訊不會因指標、工具或測量設計本身的特性而發生變化(朱柔若, 2000)。本研究為確認量表之堪用程度，針對研究對象(四區社區營造員)先進行問卷前測。前測共抽取 18 位營造員(約樣本數十分之一)進行填答，依據填答結果以 SPSS 進行項目分析與信度估計，結果如下：

### 一、項目分析

#### (一) 描述統計評估法

##### 1. 平均值：

各題目的平均數應趨於中間值，過於極端的平均數代表偏態或不良的試題，無發反應題目的集中趨勢。本研究前測結果平均數為 4.18，量表平均數之標準差為 0.1855，項目平均數超過全量表平均數的正負 1.5 個標準差，即高於 4.46 或低於 3.90 之題目，有 A10、A11、B5、B6、C10(見表 4-8)。

##### 2. 標準差：

若題目的標準差過小，表示受試者填答的情形趨於一致，題目鑑別度低。本研究前測結果標準差低於 0.55 者為不良試題，有 A7、A8、A10、A11、B7、C5、C12、C13、D7、F1、F2、F3(見表 4-8)。

### 3. 偏態：

偏態明顯者，即偏態係數接近正負 1 為不良試題，有 A9、C5、F1（見表 4-8）。

#### （二）內部一致性效標法

又稱為極端組檢驗法，是運用小樣本的極端組比較，將所有受測者中，全量表整體得分最高與最低的兩極端者予以歸類分組，各題目平均數在這兩極端受試者中，以 t 檢定來檢驗應具有顯著的差異，方能反應出題目的鑑別力（邱皓政，2002）。

全量表 25 百分位數值為 3.9254，75 百分位數值為 4.4781，將全量表重新分組為高低極端組別，進行獨立樣本 t 檢定。發現  $p < 0.05$ ，達顯著性的題目為：A8、A11、B3、C3、C4、C13、C14、D6、F3（見表 4-8）。以上題目鑑別力較低。

#### （三）題目總分相關法

最簡單的相關分析是計算每一個項目與總分的簡單積差相關係數，一般要求在 0.3 以上，且達統計的顯著水準。本研究前測結果相關係數  $< 0.3$  者，有 A4、A9、B7、D3、F1（見表 4-8）。

另外，許多研究者運用因素分析法來進行項目之診斷，使用因素分析所產生之因素負荷量來判斷個別項目與相對因素的關係，因素分析所提供之轉軸功能，提供更多指標來評量項目的優劣（邱皓政，2002）。

因素負荷量低於 0.3 者表示題目與全量表不同質，應考慮刪除。本研究前測結果因素負荷量  $< 0.3$ ，有 A2、A5、A9、B3、B7、D3、F1（見表 4-8）。

項目分析之決定，是根據上述指標的數據加以整體研判，所有指標數據整理如表 4-8，標示「\*」者表示題目在該項指標中有問題，應考慮刪除。其中 A9「對於各種事情，我通常有我自己的看法與意見」有三項指標不合，且相關性低，因此正式問卷將此題刪除。A8 題在標準差和極端檢定兩項不合標準，顯示鑑別力有問題，因此在正式問卷中加強語意，更改為「遇到困難與

問題時，我總是會積極地尋求解決之道」，以增加鑑別度。在人格特質題目設計上，為避免受試者勾選過於一貫，缺乏思考，因此將 A5 改為反向題目，以加強受試者填答之注意力，由「我一向對於未來充滿希望」改為「我容易杞人憂天」。B7 題目也有三項不合標準，為加強語意，將題目改為「社區中的其他人都非常支持我擔任社區營造員工作」。最後，F1 題目有四項不合標準，是最應考慮刪除之題目，但因考量此題設計之重要性，因此修改題目使其語意更加清楚，將原題目「發展網絡關係」改為「建立良好的關係」，F2 亦修改為相同之語意。

另外，在前測中有受試者反應，對於基本背景屬性第 10 題之題目有所疑慮，因此於正式問卷中將題目中強調「政府部門」之社區計畫，且將第一個選項修改為「2 次以下（含無）」，加強題目語意之清楚，讓受試者易於判別。

表 4-7 預試與正式問卷對照表

題號	題目對照
預試問卷	所屬社區參與過的社區計畫的次數。選項一：2 次以下
正式問卷 五、10	所屬社區參與過政府部門社區計畫次數。選項一：2 次以下（含無）
預試問卷 A5	我一向對於未來充滿希望。
正式問卷 一、5.	我容易杞人憂天。
預試問卷 A8	遇到困難與問題時，我會積極地尋求解決之道。
正式問卷 一、8.	遇到困難與問題時，我總是會積極地尋求解決之道。
預試問卷 A9	對於各種事情，我通常有我自己的看法與意見。
正式問卷 刪除	刪除
預試問卷 B7	社區中的其他人十分支持我擔任社區營造員工作。
正式問卷 二、7	社區中的其他人都非常支持我擔任社區營造員工作。
預試問卷 F1	接受培力輔導後，有助於我的社區與其他社區發展網絡關係。
正式問卷 四、16	接受培力輔導後，有助於我的社區與其他社區建立良好的關係。
預試問卷 F2	接受培力輔導後，有助於我的社區與其他組織發展網絡關係。
正式問卷 四、17	接受培力輔導後，有助於我的社區與其他組織建立良好的關係。



表 4-8 前測項目分析結果

題號	題目	平均數	標準差	偏態	極端檢定	相關	因素負荷	累計數
A2	我總是願意積極地參加社區或公益活動。						*	1
A4	大多時候，我會主動關心我的鄰居及朋友。					*		1
A5	我一向對於未來充滿希望。						*	1
A7	我通常允許他人，對事物與我有不同的想法和作法。		*					1
A8	遇到困難與問題時，我會積極地尋求解決之道。		*		*			2
<b>A9</b>	<b>對於各種事情，我通常有我自己的看法與意見。</b>			*		*	*	<b>3</b>
A10	我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長。	*	*					2
<b>A11</b>	<b>對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的力量去完成。</b>	*	*		*			<b>3</b>
B3	我認為我擔任社區營造員，對社區是有幫助的。				*		*	2
B5	我有充裕的時間去擔任社區營造員的工作。	*						1
B6	我的家人十分支持我擔任社區營造員工作。	*						1
B7	社區中的其他人十分支持我擔任社區營造員工作。		*			*	*	3
C3	在培訓過程中，培力中心輔導員能協助我對於課堂所學知識的學習與運用。				*			1
C4	與培力中心輔導員分享社區工作的甘苦，可以令我的情緒得到抒解。				*			1
C5	在家族會議中，社區之間彼此的經驗交流對於我的社區是有幫助的。		*	*				2
C10	此培力計畫之訓練內容，能與實務工作相結合。	*						1
C12	整體來說，參與此培力計畫，對於我在從事社區工作上幫助很大。		*					1
C13	整體來說，參與此培力計畫，對於我的社區在發展社區營造上，幫助很大。		*		*			2
C14	整體來說，我對於此培力計畫的輔導感到滿意。				*			1
D3	接受培力輔導後，提升了我的創造力與創意思考。					*	*	2
D6	接受培力輔導後，增加了我從事社區工作的實務技能。例如：寫計畫書、籌辦活動、活動宣傳、核銷...等能力。				*			1
D7	接受培力輔導後，我對於從事社區工作更加有自信。		*					1
<b>F1</b>	<b>接受培力輔導後，有助於我的社區與其他社區發展網絡關係（例如：合作結盟、經驗交流、資訊共享...）。</b>		*	*		*	*	<b>4</b>
F2	接受培力輔導後，有助於我的社區與其他組織（例如：政府單位、專業團隊、產業組織、宗教團體...等）發展網絡關係。		*					1
F3	接受培力輔導後，我對於我的社區有了更清楚且深刻的認識（例如：社區文化、歷史、人口、產業、特色...等）。		*		*			2

## 二、信度估計

項目分析是在考驗一個測驗量表個別题目的可靠程度，信度分析則是在評估整份量表的可靠程度。本研究分別以問卷設計六大構面及總量表，以 SPSS 進行信度分析，得到結果如表 4-9：

表 4-9 問卷設計各構面之信度係數表

構面	題數	Cronbach's $\alpha$ Alpha
人格特質	11	0.7737
外在激勵	7	0.7622
滿意度	14	0.8958
個人培力	7	0.8197
組織培力	8	0.9425
社區培力	10	0.9112
總量表	57	<b>0.9614</b>

由表 4-9 可看出各構面之 Cronbach's  $\alpha$  係數皆在 0.7 以上，符合信度之標準，另外，全量表 Cronbach's  $\alpha$  係數，Alpha=0.9614，是為高信度之係數，顯示本研究量表具有一定水準之可信度。

## 第五章 研究結果分析

本研究旨在評估四區營造員接受培力中心輔導之成效，以營造員自評問卷為研究工具，將調查所得之資料進行研究分析。本章依據研究問題與研究假設，將調查結果分別以六小節來進行分析與討論。

本研究針對四區接受培力中心輔導之營造員進行郵遞問卷調查，總計發出 192 份問卷，回收 88 份，回收率為 45.83%，由於問卷調查係採用郵遞方式，因此 45.83% 之回收率尚為研究可接受之範圍以內（一般研究郵遞問卷回收率多在 20%~50%）。回收 88 份問卷中，有 7 份為無效問卷，因此本研究有效樣本數(N) 為 81。

### 第一節 社區營造員基本背景屬性分析

在調查所得到 81 份有效問卷中，以次數分配來分析營造員基本背景屬性之分佈情形，如表 5-1，茲說明如下：

#### 一、性別

有效樣本中，「男性」有 48 位，佔樣本數 59.3%；「女性」有 33 位，佔 40.7%。營造員男性與女性比例約為 3:2。

#### 二、年齡

在有效樣本中，營造員年齡分佈以「50~59 歲」最多，所佔比例為 33.3%，其次為「40~49 歲」，所佔比例為 28.4%。顯示參與社區工作、；擔任社區營造員者，多為中年之人口。

#### 三、教育程度

在有效樣本中，發現營造員以「專科、大學」之教育程度為最多，計有 48 人，佔 59.3%，「高中（職）」居次，佔 32.1%。顯示擔任社區營造員工作者教育程度頗高。

#### 四、職業類別

在營造員職業方面，除了「其他」部分以外，以「無（含退休）」佔 14.8%

最多，其次為「服務業」佔 13.6%，顯示擔任社區營造員者多為沒有固定職業，方能以較多時間投入社區工作。另外，發現以「農漁牧」類別佔 4.9%為最少，顯示營造員極少為從事一級產業者。

## 五、婚姻狀態

在有效樣本中，營造員婚姻狀態以「已婚」為最高，計 60 人，佔全體 74.1%。

## 六、在此社區居住時間

在有效樣本中可以發現，營造員在社區居住的時間以「31 年以上」36 人最多，佔 44.4%，顯示擔任營造員工作者多為從小居住在目前所屬之社區。以「5 年以下」及「6~10 年」為最少，各有 5 人，各佔全體之 6.2%，可知營造員在其社區都居住有相當一段時間。

## 七、參與社區事務時間

在有效樣本中，營造員參與社區事務之時間以「3~5 年」最多，計有 38 人，佔 46.9%，顯示營造員多為近幾年才開始參與、接觸社區工作之居民。

## 八、目前在社區組織中擔任工作

營造員在社區組織中擔任工作以「理事長」共 17 人，佔 21%最多，顯示營造員除營造員身份外，多為社區組織中之領導人物。另外，在「其他」方面，可以發現在社區中擔任「理事」者，為「其他」方面之多數。

## 九、參與文建會培力中心計畫時間

在有效樣本中，以「僅 93 年度」計 32 人，佔 39.5 最多，顯示目前正參與培力計畫之營造員，對於問卷之填答意願最高。另外，若以參與計畫總時間來重新分組，僅接受培力一年者為 49 人，佔 60.5%；接受培力輔導兩年者為 20 人，佔 24.6%；接受培力輔導三年者為 12 人，佔 14.8%。

## 十、所屬社區參與過政府部門社區計畫

從所屬社區參與過政府部門計畫次數來看，以「2 次以下（含無）」共 42 人，佔 51.9%最多，顯示區域培力中心輔導對象，多為剛起步之新興社區。

## 十一、 擔任營造員最主要之原因

有效樣本中，營造員擔任營造員工作最主要之原因為「希望獲得自我成長」有 42 人，佔 51.9%，顯示營造員多有學習之心，希望自我本身及社區越來越好。

表 5-1 營造員基本資料次數分配表

基本資料	類別	人數	百分比 (%)
性別	男	48	59.3
	女	33	40.7
年齡	20~29 歲	4	4.9
	30~39 歲	19	23.5
	40~49 歲	23	28.4
	50~59 歲	27	33.3
	60~69 歲	7	8.6
	70 歲以上	1	1.2
教育程度	國中以下	4	4.9
	高中 (職)	26	32.1
	專科、大學	48	59.3
	研究所以上	3	3.7
職業類別	軍公教	11	13.6
	農漁牧	4	4.9
	商	5	6.2
	工	6	7.4
	自由業	10	12.3
	服務業	11	13.6
	家管	4	4.9
	無 (含退休)	12	14.8
	其他	18	22.2
婚姻狀態	未婚	14	17.3
	已婚	60	74.1
	離婚	1	1.2
	喪偶	5	6.2
	其他	1	1.2
在此社區居住時間至今為	5 年以下	5	6.2
	6~10 年	5	6.2
	11~15 年	8	9.9
	16~20 年	13	16.0
	21~25 年	6	7.4

	26~30 年	7	8.6
	31 年以上	36	44.4
	非社區居民	1	1.2
參與社區事務 時間	2 年以下	17	21.0
	3~5 年	38	46.9
	6~8 年	12	14.8
	9 年以上	14	17.3
目前在社區組織中擔 任工作	總幹事	17	21.0
	理事長	14	17.3
	秘書	4	4.9
	活動	10	12.3
	總務	3	3.7
	專職營造員	3	3.7
	志工	10	12.3
	其他	20	24.7
參與文建會培力中心 計畫時間	僅 91 年度	6	7.4
	僅 92 年度	11	13.6
	僅 93 年度	32	39.5
	91~92 年	10	12.3
	92~93 年	10	12.3
	91~93 年	12	14.8
所屬社區參與過政府 部門社區計畫的次數	2 次以下 (含無)	42	51.9
	3~5 次	32	39.5
	6~8 次	5	6.2
	9 次以上	2	2.5
擔任營造員最 主要之原因	個人興趣	15	18.5
	希望獲得自我成長	42	51.9
	社區推派	11	13.6
	工作津貼補助	1	1.2
	愛社區希望社區更好	6	7.4
	其他	6	7.4

## 第二節 社區培力之成效強度分析

### 一、不同培力成效高低類群營造員之區分

本研究為瞭解全體營造員及不同培力成效營造員對於培力選項之同意程度、基本背景與培力成效高低類群之間的關係、以及營造員對培力機制滿意度與培力成效之間的關係，研究者利用問卷調查中關於社區培力問項之五點 Likert 量表，將營造員對於其接受培力後之成效自評結果，以同意程度總分予以評值，勾選「非常同意」者為 5 分，「同意」為 4 分，「普通」為 3 分，「不同意」為 2 分，「非常不同意」為 1 分，並計算 25 題問項所得總分。

本研究進一步將所得有效問卷 81 份之 25 題培力成效問項進行總加計分，為能有效比對成效高、低兩組之差異，進行極端組別之分組，以四分位數概念，將所有營造員依培力成效分數高低分為前 25% 與後 25%（即 25 百分位以前、75 百分位以後），其中「高培力成效」類群為總分 112 分以上之營造員，共有 22 人；「低培力成效」類群為 93 分以下之營造員，共有 21 人。

表 5-2 培力成效高低類群次數分配表

培力成效高低類群	25 題問項總分	樣本數	百分比 (%)
高培力成效類群	112 分以上	22	25
低培力成效類群	93 分以下	21	25

註：1. 總樣本數為 81。

2. 各單題問項計算由「1」至「5」，回答「非常同意」者為 5 分，「同意」為 4 分，「普通」為 3 分，「不同意」為 2 分，「非常不同意」為 1 分。

### 二、營造員對培力成效問項之同意程度分析

#### (一) 全體營造員之培力成效強度

全體營造員對培力成效自評的結果，平均值順位最高的前三項分別為：「接受培力輔導後，增加了我從事社區工作的實務技能」、「接受培力輔導後，我對於我的社區有了更清楚且深刻的認識」以及「接受培力輔導後，我對於社區環境的觀察更加具有敏銳度」；其同意平均值依序為 4.30、4.30、4.25。由此可見，營造員接受培力輔導後，對於所屬社區更加具有觀察力、有更深的認識，並且增加實務操作等計畫能力，此結果與訪談計畫執行者對於培力計畫之操作重點相符合。

表 5-3 營造員培力成效自評結果表

培力成效問項	整體營造員		高培力成效群		低培力成效群	
	平均值	標準差	平均值	標準差	平均值	標準差
接受培力輔導後，我對於社區環境的觀察更加具有敏銳度。	4.25	0.70	4.86	0.35	3.71	0.72
接受培力輔導後，我對於社區事務及環境更加具有自我的看法與意見。	4.20	0.70	4.82	0.39	3.71	0.56
接受培力輔導後，提升了我的創造力與創意思考。	4.19	0.71	4.82	0.39	3.52	0.60
接受培力輔導後，我對於社區事務更加具有關心的熱忱。	4.12	0.70	4.82	0.39	3.57	0.68
接受培力輔導後，我更加願意以實際行動來參與社區事務。	4.20	0.70	4.82	0.39	3.57	0.75
接受培力輔導後，增加了我從事社區工作的實務技能。	4.30	0.78	4.86	0.35	3.48	0.81
接受培力輔導後，我對於從事社區工作更加有自信。	4.16	0.73	4.77	0.43	3.57	0.75
接受培力輔導後，我的社區在運作中，更加注重共識凝聚的過程。	4.20	0.71	4.82	0.39	3.57	0.75
接受培力輔導後，我的社區在運作中，更加注重責任與工作的互相分擔。	4.12	0.83	4.77	0.43	3.29	0.78
接受培力輔導後，我與社區組織幹部之間的訊息分享與溝通能力是增加的。	4.06	0.73	4.73	0.70	3.33	0.48
接受培力輔導後，我與社區居民間的溝通能力是增加的。	4.05	0.80	4.73	0.70	3.24	0.54
接受培力輔導後，我與其他組織（非所屬社區）成員溝通協調能力是增加的。	4.10	0.68	4.64	0.58	3.48	0.60
接受培力輔導後，有助於我的社區形成共同的決策結果。	3.94	0.78	4.68	0.48	3.19	0.75
接受培力輔導後，有助於我的社區去建立共同的目標願景。	3.96	0.77	4.73	0.46	3.33	0.80
接受培力輔導後，有助於我與社區組織幹部之間的合作共事。	4.06	0.73	4.68	0.72	3.48	0.68
接受培力輔導後，有助於我的社區與其他社區建立良好的關係。	4.21	0.75	4.64	0.66	3.52	0.75
接受培力輔導後，有助於我的社區與其他組織建立良好關係。	4.09	0.69	4.64	0.49	3.52	0.60
接受培力輔導後，我對於我的社區有了更清楚且深刻的認識。	4.30	0.71	4.77	0.69	3.76	0.62
接受培力輔導後，有助於我的社區更加瞭解社區所掌控的資源。	4.15	0.79	4.82	0.39	3.33	0.86
接受培力輔導後，有助於我的社區獨立尋求資源管道的能力。	4.04	0.77	4.73	0.46	3.14	0.73
接受培力輔導後，有助於我的社區去發覺社區問題。	4.07	0.86	4.73	0.70	3.14	0.73
接受培力輔導後，有助於我的社區以自主力量獲得所需資源。	3.94	0.73	4.50	0.60	3.29	0.64
接受培力輔導後，有助於我的社區有效利用及分配資源。	3.90	0.77	4.50	0.60	3.14	0.79
接受培力輔導後，有助於我的社區去動員更多社區居民來參與社區活動及事務。	3.95	0.82	4.64	0.49	3.05	0.80
接受培力輔導後，我的社區會更加注重社區工作完成後的反思與檢討。	3.85	0.79	4.18	0.85	3.14	0.73

整體培力成效 25 題平均值=4.10，高培力成效群 25 題平均值=4.71，低培力成效群 25 題平均值=3.40

註：各單題問項計算由「1」至「5」，回答「非常同意」者為 5 分，「同意」為 4 分，「普通」為 3 分，

「不同意」為 2 分，「非常不同意」為 1 分。



另外，培力成效結果平均值最低者為「接受培力輔導後，我的社區會更  
 加注重社區工作完成後的反思與檢討」，同意程度平均值為 3.85。顯示社區對  
 於社區工作事後的檢討仍須加強，以能成為下次活動之參考。引導社區在工  
 作完成後之如何檢討省思，應成為未來培力工作之要點。

#### (二) 不同培力成效群之培力成效強度

從不同培力成效群之結果來看，發現高培力成效類群在每一題項的平均  
 分數都相當接近，除最後一題 4.18 偏低外，其他介於 4.50~4.86 之間，顯示  
 高培力成效群在各方面的培力因素都普遍有所成長。低培力成效群每一題項  
 平均分數則差距較大，介於 3.05~3.71 之間，分數最低 3.05 者為「接受培力  
 輔導後，有助於我的社區去動員更多社區居民來參與社區活動及事務」，顯示  
 低培力成效群在社區動員方面較為吃力。

#### (三) 不同培力層級之成效強度

從培力三層級來看，可以發現無論是全體、高培力成效群或是低培力成  
 效群，均顯示在個人培力層級分數最高、組織培力次之，社區培力最低，表  
 示營造員接受培力輔導後，在個人的知識與技能成長較多，但回到社區及組  
 織後，不一定能將所學充分運用，所以在組織及社區培力層級方面成效是比  
 較難明顯成長的。

表 5-4 各層級培力成效同意強度結果

培力層級	整體營造員		高培力成效群		低培力成效群	
	平均值	標準差	平均值	標準差	平均值	標準差
個人培力問項	4.20	0.059	4.82	0.030	3.59	0.089
組織培力問項	4.06	0.084	4.72	0.056	3.36	0.132
社區培力問項	4.05	0.143	4.62	0.186	3.30	0.230

#### (四) 不同分區之成效強度

以四區不同的培力成效來看，可以發現其中東區在三個培力層級項目以  
 及培力成效總體的得分均是最高的；另外，除了東區是以組織培力成效為最  
 高分外，其他三區均是以個人培力層級得分為最高，其中以北區個人培力的  
 成效得分與其他兩項構面的差距幅度最大（見表 5-5 所示）。

表5-5 四區培力成效強度表

培力成效	平均成效得分			
	北區	中區	南區	東區
個人培力	4.21	4.09	4.16	4.36
組織培力	3.96	3.89	4.01	4.41
社區培力	3.95	3.87	4.08	4.27
整體成效	4.02	3.94	4.08	4.34

註：

北區樣本數14、中區樣本數18、南區樣本數29、東區樣本數19、未知樣本1，總有效樣本為81。

另外，在項目分析和信度分析檢測結果中，各問項與量表總加之相關係數值皆大於 0.3，且進一步執行信度分析，25 題問項總信度值為 0.9588，證明關於培力成效測定的 25 題問項信度頗高（如表 5-6 所示）。

表 5-6 培力成效各題項之信度分析表

培力成效問項	項目分析		信度分析	
	與量表總分之相關值	量表平均數	量表變異數	Cronbach's 係數
接受培力輔導後，我對於社區環境的觀察更加具有敏銳度。	0.6835	98.1481	164.5028	0.9571
接受培力輔導後，我對於社區事務及環境更加具有自我的看法與意見。	0.6273	98.1975	165.5105	0.9576
接受培力輔導後，提升了我的創造力與創意思考。	0.7004	98.2099	164.0179	0.9569
接受培力輔導後，我對於社區事務更加具有關心的熱忱。	0.6806	98.2716	164.6003	0.9571
接受培力輔導後，我更加願意以實際行動來參與社區事務。	0.7244	98.1975	163.8355	0.9567
接受培力輔導後，增加了我從事社區工作的實務技能。	0.6951	98.0988	162.7651	0.9570
接受培力輔導後，我對於從事社區工作更加有自信。	0.6259	98.2346	164.9318	0.9576
接受培力輔導後，我的社區在運作中，更加注重共識凝聚的過程。	0.6795	98.1975	164.2855	0.9571
接受培力輔導後，我的社區在運作中，更加注重責任與工作的互相分擔。	0.6986	98.2716	161.8503	0.9570
接受培力輔導後，我與社區組織幹部之間的訊息分享與溝通能力是增加的。	0.6764	98.3333	164.0500	0.9572
接受培力輔導後，我與社區居民間的溝通能力是增加的。	0.6843	98.3457	162.5540	0.9571
接受培力輔導後，我與其他組織（非所屬社區）成員溝通協調能力是增加的。	0.6730	98.2963	164.9861	0.9572
接受培力輔導後，有助於我的社區形成共同的決策結果。	0.7184	98.4568	162.3512	0.9567
接受培力輔導後，有助於我的社區去建立共同的目標願景。	0.6920	98.4321	163.1235	0.9570
接受培力輔導後，有助於我與社區組織幹部之間的合作共事。	0.5936	98.3333	165.5500	0.9579
接受培力輔導後，有助於我的社區與其他社區建立良好的關係。	0.6015	98.1852	165.0278	0.9579
接受培力輔導後，有助於我的社區與其他組織建立良好關係。	0.6309	98.3086	165.5160	0.9576
接受培力輔導後，我對於我的社區有了更清楚且深刻的認識。	0.5859	98.0988	165.9401	0.9580
接受培力輔導後，有助於我的社區更加瞭解社區所掌控的資源。	0.7239	98.2469	162.0133	0.9567
接受培力輔導後，有助於我的社區獨立尋求資源管道的能力。	0.7906	98.3580	161.2827	0.9560
接受培力輔導後，有助於我的社區去發覺社區問題。	0.7392	98.3210	160.3457	0.9565
接受培力輔導後，有助於我的社區以自主力量獲得所需資源。	0.6819	98.4568	163.9512	0.9571
接受培力輔導後，有助於我的社區有效利用及分配資源。	0.7371	98.4938	162.2281	0.9565
接受培力輔導後，有助於我的社區去動員更多社區居民來參與社區活動及事務。	0.7620	98.4444	160.7250	0.9563
接受培力輔導後，我的社區會更加注重社區工作完成後的反思與檢討。	0.5845	98.5432	164.7262	0.9581

25題問項之總信度( $\alpha$ )=0.9588

註：此表所列之數值為「刪除該問項後之整體量表值」

### 第三節 營造員人格特質與外在激勵分析

#### 一、營造員人格特質分析

為探討營造員所屬之人格特質，研究者利用問卷調查中關於人格特質問項之五點 Likert 量表，將營造員對於人格調查問項，以同意程度總分予以評值，勾選「非常同意」者為 5 分，「同意」為 4 分，「普通」為 3 分，「不同意」為 2 分，「非常不同意」為 1 分，其中第五題「我容易杞人憂天」為反向設計題目，因此計分上為反向計分，「非常同意」者為 1 分，「同意」為 2 分，「普通」為 3 分，「不同意」為 4 分，「非常不同意」為 5 分，並計算 10 題問項所得總分。

##### (一) 全體營造員之人格特質分析

全體營造員人格特質分析的結果，平均值順位最高的前三項分別為：「對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的力量去完成」、「我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長」以及「大多時候，我會主動熱心助人」；其同意平均值依序為 4.47、4.44、4.37。由此可見，營造員大多為對自己有所要求、期望自我成長之人格特質屬性，此與基本背景屬性調查中，「擔任營造員最主要之原因」以「希望獲得自我成長」比例最高之結果亦符合。

另外，人格特質分析結果平均值最低者為「我容易杞人憂天」，同意程度平均值為 2.96，以略低於「普通」程度為最多人之選擇；次低者為「遇到困難與問題時，我總是能樂觀以對」，平均值為 3.84。顯示營造員在人生樂觀態度表現上，普遍較低。

而由標準差可以發現，第五題與第六題的標準差明顯較高，顯示營造員的人生樂觀態度上，觀念較為分散。

##### (二) 不同培力成效群之人格特質分析

高培力成效群在人格特質上，都顯示為較積極、熱心、學習心強之特質，為在第五題「我容易杞人憂天」上分數較低，平均為 3.09。低培力成效群在每一題項平均值介於 3.00~4.14，差距較大，但在第五題與第六題表現分數最低，結果與全體營造員及高培力成效群之結果相同。另外，低培力成效群在人格特質選項上均以「普通」程度最多，唯第九題「我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長」及第十題「對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的

力量去完成」，平均分數高達 4.22，顯示低培力成效群雖在人格特質上分數較低，但也多屬於期望自我成長、學習心強之人格特質。

表 5-7 營造員人格特質分析結果表

人格特質問項	整體營造員		高培力成效群		低培力成效群	
	平均值	標準差	平均值	標準差	平均值	標準差
大多時候，我會主動熱心助人。	4.37	0.60	4.73	0.46	4.00	0.55
我總是願意積極地參加社區或公益活動。	4.30	0.66	4.59	0.59	3.95	0.67
大多時候，我可以很容易和社區居民打成一片。	4.14	0.65	4.50	0.60	3.76	0.44
大多時候，我會主動關心我的鄰居及朋友。	4.16	0.73	4.64	0.58	3.71	0.72
我容易杞人憂天。	2.96	1.02	3.09	1.11	3.00	1.00
遇到困難與問題時，我總是能樂觀以對。	3.84	0.78	4.23	0.81	3.38	0.67
我通常允許他人，對事物與我有不同的想法和作法。	4.17	0.59	4.45	0.60	3.95	0.67
遇到困難與問題時，我總是會積極地尋求解決之道。	4.16	0.64	4.59	0.59	3.90	0.77
我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長。	4.44	0.59	4.77	0.53	4.14	0.65
對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的力量去完成。	4.47	0.59	4.86	0.35	4.14	0.57

整體人格特質 10 題平均值=4.10，高培力成效群 10 題平均值=4.45，低培力成效群 10 題平均值=3.79

註：各單題問項計算由「1」至「5」，回答「非常同意」者為5分，「同意」為4分，「普通」為3分，「不同意」為2分，「非常不同意」為1分。第五題為反向計分。

## 二、人格特質組成因素構面

本研究利用因素分析進行人格特質組成構面因素之選取，在進行因素分析前，先進行問項篩選工作，包括相關分析、內部一致性分析，並利用 Cronbach's  $\alpha$  係數進行信度檢測以確立量表的一致性與穩定性，以作為因素分析時問項選擇之考量。

信度分析及果中，各問項與量表總分的相關值除了第五題外，皆大於 0.3，而 10 題問項的總信度值為 0.7761，大於 0.7 符合信度檢測的標準。

因素分析的進行，首先扣除相關值較低的第五題，其他 9 題則利用主成分分析法，轉軸方式採用最大變異法為直交轉軸，假設因子之間無相關。因素分析結果 KMO 統計量為 0.827，大於 0.8 屬於良好的因素分析適合性(邱皓政, 2002)，且球形檢定卡方值為 303.084，達顯著，顯示適於進行因素分析。經由因素分析將人格特質 9 題問項簡化為三個因素構面，如表 5-9 所示，三個因素構面之總解

釋變異量為 68.776%。本研究依據人格特質之因素負荷值及特性將其分別名為「熱心親和」、「積極負責」等二項。

表 5-8 人格特質各題項之信度分析表

人格特質問項	項目分析		信度分析	
	與量表總分之相關值	量表平均數	量表變異數	Cronbach's 係數
大多時候，我會主動熱心助人。	0.6457	36.6420	12.9577	0.7345
我總是願意積極地參加社區或公益活動。	0.5664	36.7160	12.9809	0.7417
大多時候，我可以很容易和社區居民打成一片。	0.4364	36.8765	13.6096	0.7580
大多時候，我會主動關心我的鄰居及朋友。	0.5557	36.8519	12.6778	0.7415
我容易杞人憂天。	0.0132	38.0494	14.9725	0.8378
遇到困難與問題時，我總是能樂觀以對。	0.4300	37.1728	13.0698	0.7594
我通常允許他人，對事物與我有不同的想法和作法。	0.4116	36.8395	13.9614	0.7613
遇到困難與問題時，我總是會積極地尋求解決之道。	0.6557	36.8519	12.7028	0.7312
我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長。	0.4898	36.5679	13.6235	0.7527
對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的力量去完成。	0.5934	36.5432	13.2012	0.7410

10題問項之總信度( $\alpha$ )=0.7761

註：此表所列出之數值為「刪除該問項後之整體量表值」

表 5-9 人格特質組成構面因素分析結果

題號	人格特質問項	因素一	因素二
		熱心親和	積極負責
04	大多時候，我會主動關心我的鄰居及朋友。	0.841	0.205
01	大多時候，我會主動熱心助人。	0.826	0.267
02	我總是願意積極地參加社區或公益活動。	0.809	0.144
03	大多時候，我可以很容易和社區居民打成一片。	0.788	0.105
07	我通常允許他人，對事物與我有不同的想法和作法。	-0.0225	0.779
08	遇到困難與問題時，我總是會積極地尋求解決之道。	0.324	0.777
10	對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的力量去完成。	0.350	0.708
09	我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長。	0.189	0.697
06	遇到困難與問題時，我總是能樂觀以對。	0.0997	0.567
解釋變異量(Percent of Variable)		45.23%	17.02%
總解釋變異量=62.25%			
KMO 值=0.843			
Bartlett 球形考驗卡方值=288.083		$p = .000^{***}$	

註：\*\*\*表示  $p < .001$

### 三、營造員外在激勵分析

為探討營造員所屬之人格特質所受外在激勵之影響，研究者利用問卷調查中關於外在激勵問項之五點 Likert 量表，將營造員的外在激勵問項，以同意程度總分予以評值，勾選「非常同意」者為 5 分，「同意」為 4 分，「普通」為 3 分，「不同意」為 2 分，「非常不同意」為 1 分，並計算 7 題問項所得總分。

#### (一) 全體營造員之外在激勵分析

全體營造員外在激勵分析的結果，平均值順位最高的前兩項分別為：「我認為我擔任社區營造員，對社區是有幫助的」、「參加社區工作帶給我很大的成就感」；其同意平均值依序為 4.09、4.07。由此可見，營造員本身因擔任營造員工作所產生成就感、使命感之鼓勵是相當大的激勵因素。

另外，人格特質分析結果平均值最低者為「我有充裕的時間去擔任社區營造員的工作」，同意程度平均值為 3.54，以「普通」程度為最多人之選擇；次低者為「我的家人十分支持我擔任社區營造員工作」，平均值為 3.74。顯示營造員在時間與家人的支持因素上，是較低的。

#### (二) 不同培力成效群之外在激勵分析

高培力成效群與低培力成效群在外在激勵因素的平均值排序與整體營造員差不多，均以營造員之成就感為最高分，充分的時間因素最低。但低培力成效群對於「我有充裕的時間去擔任社區營造員的工作」問項之認同程度明顯低於全體營造員及高培力成效群，顯示培力成效較低的營造員，可能較沒有非常充裕的時間從事營造員等社區工作。

表 5-10 營造員外在激勵分析結果表

外在激勵問項	整體營造員		高培力成效群		低培力成效群	
	平均值	標準差	平均值	標準差	平均值	標準差
參加社區工作帶給我很大的成就感。	4.07	0.75	4.50	0.74	3.71	0.78
擔任社區營造員帶給我很大的成就感。	3.89	0.85	4.32	0.72	3.33	0.80
我認為我擔任社區營造員，對社區是有幫助的。	4.09	0.81	4.59	0.59	3.48	0.75
我能夠帶領社區其他人一起分享我所學的技能與知識。	4.02	0.77	4.50	0.67	3.38	0.92
我有充裕的時間去擔任社區營造員的工作。	3.54	0.87	3.59	0.85	3.00	0.84
我的家人十分支持我擔任社區營造員工作。	3.74	0.75	3.86	0.83	3.38	0.86
社區中的其他人都非常支持我擔任社區營造員工作。	3.98	0.67	4.32	0.78	3.57	0.51

整體人格特質 7 題平均值=3.90，高培力成效群 10 題平均值=4.24，低培力成效群 10 題平均值=3.41

註：各單題問項計算由「1」至「5」，回答「非常同意」者為 5 分，「同意」為 4 分，「普通」為 3 分，「不同意」為 2 分，「非常不同意」為 1 分。

基於以上的研究結果，本研究欲進一步其背後之因素，分別以參與計畫不同年度來作分析（如表 5-11），發現以 93 年度營造員對此題的認知分數最低為 2.47，不到普通的程度，而其他年度則都是在普通程度之上。由計畫內容可知 93 年度開始，對於營造員的薪資補貼改以對社區運作的補助，也就是營造員不再有每月的薪資補貼，因此較難以要求營造員要有充分的時間作配合，而造成 93 年度營造員對此題的認知分數為最低之原因。

表5-11 不同年度營造員對時間因素的認知

參與培力中心計畫年度	「是否有充裕時間擔任營造員工作」 題項之平均值
91年度	3.00
92年度	3.64
<b>93年度</b>	<b>2.47</b>
91-92年度	3.70
92-93年度	3.80
91-93年度	3.75

註：總有效樣本數為81

另外，在項目分析和信度分析檢測結果中，各問項與量表總加之相關係數值皆大於 0.3，且進一步執行信度分析，7 題問項總信度值為 0.8594，證明關於培力成效測定的 7 題問項信度達到一般信賴標準（大於 0.7），信度分析結果如表 5-12 所示。

表 5-12 外在激勵各題項之信度分析表

外在激勵問項	項目分析		信度分析	
	與量表總分 之相關值	量表 平均數	量表 變異數	Cronbach's 係數
參加社區工作帶給我很大的成就感。	0.6628	23.2593	12.3194	0.8348
擔任社區營造員帶給我很大的成就感。	0.7281	23.4444	11.4750	0.8242
我認為我擔任社區營造員，對社區是有幫助的。	0.7068	23.2469	11.8133	0.8278
我能夠帶領社區其他人一起分享我所學的技能與知識。	0.6413	23.3086	12.3160	0.8376
我有充裕的時間去擔任社區營造員的工作。	0.6042	23.7901	12.0179	0.8438
我的家人十分支持我擔任社區營造員工作。	0.5728	23.5926	12.7444	0.8470
社區中的其他人都非常支持我擔任社區營造員工作。	0.4682	23.3580	13.6327	0.8594

7題問項之總信度( $\alpha$ )=0.8594

註：此表所列出之數值為「刪除該問項後之整體量表值」

## 第四節 培力機制滿意程度分析

### 一、營造員接受培力滿意度分析

為探討營造員接受培力中心輔導之感受，研究者利用問卷調查中關於培力機制滿意度問項之五點 Likert 量表，將營造員對於滿意度問項，以同意程度總分予以評值，勾選「非常同意」者為 5 分，「同意」為 4 分，「普通」為 3 分，「不同意」為 2 分，「非常不同意」為 1 分，並計算 14 題問項之平均分數，如表 5-8 所示。

#### (一) 全體營造員之滿意度分析

全體營造員人格特質分析的結果，平均值順位最高的前三項分別為：「整體來說，參與此培力計畫，對於我在從事社區工作上幫助很大」、「在家族會議中，社區之間彼此的經驗交流對於我的社區是有幫助的」以及「整體來說，我對於此培力計畫的輔導感到滿意」；其同意平均值依序為 4.25、4.25、4.21。顯示營造員對於培力機制認同度高，接受培力中心輔導的整體感受佳。

另外，滿意度分析結果平均值最低者為「整體來說，此培力計畫的輔導內容豐富，能滿足我所屬社區的需求」，同意程度平均值為 3.88；次低者為「此培力計畫之訓練內容，能與實務工作相結合」，平均值為 3.95。顯示營造員認為培力機制在實務性、操作性上的內容滿意度較其他項目低。

#### (二) 不同培力成效群之滿意度分析

從不同培力成效群之結果來看，發現高培力成效類群在每一題項的平均分數介於 4.36~4.82 之間，顯示高培力成效群在各方面的培力因素都普遍有所成長。低培力成效群每一題項平均分數則介於 3.38~3.86 之間，差距均不大，高低排名順序也與整體營造員結果差不多。



表 5-13 營造員培力滿意度結果表

培力滿意度問項	整體營造員		高培力成效群		低培力成效群	
	平均值	標準差	平均值	標準差	平均值	標準差
在培訓過程中，培力中心輔導員能提供社區適切且豐富的資訊。	4.09	0.73	4.59	0.67	3.67	0.73
在培訓過程中，培力中心輔導員能適時協助社區尋求相關的資源。	4.09	0.73	4.59	0.67	3.71	0.78
在培訓過程中，培力中心輔導員能協助我對於課堂所學知識的學習與運用。	4.15	0.73	4.68	0.57	3.62	0.74
與培力中心輔導員分享社區工作的甘苦，可以令我的情緒得到抒解。	4.14	0.82	4.64	0.58	3.57	1.03
在家族會議中，社區之間彼此的經驗交流對於我的社區是有幫助的。	4.25	0.72	4.73	0.63	3.86	0.73
藉由家族會議，我可以適時尋求社區問題的協助與意見。	4.07	0.70	4.64	0.58	3.67	0.73
與陪伴家族成員分享社區工作甘苦，可以令我的情緒得到抒解。	4.01	0.72	4.36	0.79	3.62	0.67
整體來說，此培力計畫的輔導內容符合我的需求。	4.01	0.73	4.45	0.60	3.43	0.68
整體來說，此培力計畫的輔導內容豐富，能滿足我所屬社區的需求。	3.88	0.68	4.27	0.77	3.38	0.59
此培力計畫之訓練內容，能與實務工作相結合。	3.95	0.76	4.41	0.73	3.38	0.59
在此培力計畫的輔導中，所討論的主要議題是重要的。	4.12	0.68	4.55	0.67	3.71	0.72
整體來說，參與此培力計畫，對於我在從事社區工作上幫助很大。	4.25	0.70	4.68	0.57	3.71	0.78
整體來說，參與此培力計畫，對於我的社區在發展社區營造上，幫助很大。	4.12	0.80	4.68	0.57	3.48	0.81
整體來說，我對於此培力計畫的輔導感到滿意。	4.21	0.75	4.82	0.39	3.62	0.80

整體滿意度 14 題平均值=4.10，高培力成效群 10 題平均值=4.58，低培力成效群 10 題平均值=3.60

註：各單題問項計算由「1」至「5」，回答「非常同意」者為5分，「同意」為4分，「普通」為3分，「不同意」為2分，「非常不同意」為1分。

### (三) 不同滿意度構面之結果分析

研究設計時，分別以輔導員滿意度、陪伴家族機制、以及整體培力滿意度三構面來探討營造員接受培力輔導之感受，將滿意度結果以三項構面來分析，可以發現整體營造員及低培力成效群在陪伴家族機制滿意度均為最高，高培力成效群則顯示對於培力中心專案輔導員滿意度最高。可見專案執行的輔導員與營造員之間的互動越好，培力成效越高。

表 5-14 滿意度三構面分析結果

培力層級	整體營造員		高培力成效群		低培力成效群	
	平均值	標準差	平均值	標準差	平均值	標準差
輔導員滿意度	4.12	0.032	4.63	0.044	3.64	0.061
陪伴家族機制	4.11	0.125	4.58	0.193	3.72	0.127
整體培力滿意度	4.08	0.136	4.55	0.189	3.53	0.147

### (三) 不同分區滿意度之結果分析

四區營造員對於培力機制的滿意度方面，總體滿意度以東區平均為 4.44 最高，北區和中區則是介於普通到同意的程度。而從滿意度的三個構面來看，北區和中區以「輔導員滿意度」最高，而南區和東區則是以「陪伴家族機制」為最高，可作為進一步探討其執行差異的依據。

表5-15 四區培力滿意度強度表

滿意度	平均滿意度得分			
	北區	中區	南區	東區
輔導員滿意度	4.09	4.00	4.01	4.43
陪伴家族機制	3.95	3.96	4.06	4.46
整體滿意	3.85	3.98	4.03	4.44
滿意度總平均	3.94	3.98	4.03	4.44

註：1.北區樣本數14、中區樣本數18、南區樣本數29、東區樣本數19、未知樣本1，總有效樣本為81。

2.四區樣本數均<30，未達統計常態分配之要求，因此四區分別來做檢視的結果，有一定之限制，僅供後續研究參考。

而在項目分析和信度分析檢測結果中，各問項與量表總加之相關係數值皆大於 0.3，且進一步執行信度分析，14 題問項總信度值為 0.9379，證明關於培力成效測定的 14 題問項信度頗高，結果如表 5-16 所示。

表 5-16 滿意度各題項之信度分析表

培力滿意度問項	項目分析		信度分析	
	與量表總分之	量表	與量表總分	量表
	相關值	平均數	之相關值	平均數
在培訓過程中，培力中心輔導員能提供社區適切且豐富的資訊。	0.7341	53.2469	49.9883	0.9324
在培訓過程中，培力中心輔導員能適時協助社區尋求相關的資源。	0.7055	53.2469	50.2633	0.9332
在培訓過程中，培力中心輔導員能協助我對於課堂所學知識的學習與運用。	0.7527	53.1852	49.8278	0.9318
與培力中心輔導員分享社區工作的甘苦，可以令我的情緒得到抒解。	0.6884	53.1975	49.4855	0.9339
在家族會議中，社區之間彼此的經驗交流對於我的社區是有幫助的。	0.5967	53.0864	51.4299	0.9362
藉由家族會議，我可以適時尋求社區問題的協助與意見。	0.5874	53.2593	51.6444	0.9365
與陪伴家族成員分享社區工作甘苦，可以令我的情緒得到抒解。	0.5138	53.3210	52.2457	0.9385
整體來說，此培力計畫的輔導內容符合我的需求。	0.7876	53.3210	49.4207	0.9308
整體來說，此培力計畫的輔導內容豐富，能滿足我所屬社區的需求。	0.7273	53.4568	50.6012	0.9327
此培力計畫之訓練內容，能與實務工作相結合。	0.7249	53.3827	49.7642	0.9326
在此培力計畫的輔導中，所討論的主要議題是重要的。	0.6730	53.2099	51.0929	0.9341
整體來說，參與此培力計畫，對於我在從事社區工作上幫助很大。	0.7482	53.0864	50.1799	0.9320
整體來說，參與此培力計畫，對於我的社區在發展社區營造上，幫助很大。	0.7332	53.2099	49.2429	0.9324
整體來說，我對於此培力計畫的輔導感到滿意。	0.7848	53.1235	49.2096	0.9308

14題問項之總信度( $\alpha$ )=0.9379

註：此表所列出之數值為「刪除該問項後之整體量表值」

## 第五節 影響社區培力成效因素之分析

本節將分別就營造員基本背景屬性、人格特質、外在激勵與滿意度來分別探討其與不同培力成效類群之間的關係，以及與社區培力組成因素構面之差異，結果描述如下：

### 一、營造員基本背景屬性與培力成效高低類群之關係

為探討「營造員基本背景屬性」與「社區培力高低類群」間之關係，本研究以個人基本資料和參與計畫相關屬性為獨立變項，以「不同社區培力高低類群」為依變項以卡方考驗分析(chi-square test)，進行獨立性考驗(test of independence)，藉以檢測兩類別變項之相關性。

在營造員基本背景屬性部分，與社區培力成效高低類群相關的，僅有營造員「目前在社區組織中擔任工作」一項符合顯著水準， $p$ 值為 $0.018 < 0.05$ ，由表5-10可知，高培力成效群在社區中所擔任的工作以「總幹事」及「理事長」為最多，而低培力成效群則以「志工」和「其他」最多。顯示在社區組織中擔任較高職位的營造員，其接受培力後的成效較為顯著。

另外，本研究結果發現，有關營造員的「性別」、「年齡」、「教育程度」、「職業類別」、「婚姻狀態」、「在社區居住時間」、「參與社區事務時間」、「參與文建會培力中心計畫時間」、「社區參與過政府部門社區計畫的次數」以及「擔任營造員最主要之原因」，與培力成效高低之關係均為達顯著性，顯示以上因素與培力成效結果關聯性低。

由於僅有營造員「目前在社區組織中擔任工作」一項達到顯著，因此進一步分別探討四個分區之營造員在社區組織擔任工作的情形，由表5-18可以看出，東區營造員是以擔任「活動」職務最多，中區則是以「其他」項目最多。有關營造員在社區中所擔任的工作，可能會影響培力成之討論，請見第六章之結論部分。

表5-17 個人背景屬性與社區培力成效高低類群卡方檢定分析表

個人背景屬性	項目	高培力	低培力	Significance
		成效群 (N)	成效群 (N)	
性別				.625
年齡				.662
教育程度				.197
職業類別				.181
婚姻狀態				.120
在此社區居住時間				.457
參與社區事務時間				.189
目前在社區組織中擔任工作	總幹事	7	1	<b>.018*</b>
	理事長	5	2	
	秘書	1	2	
	活動	3	1	
	總務	0	0	
	專職營造員	0	1	
	志工	1	5	
	其他	2	6	
參與文建會培力中心計畫時間				.309
社區參與過政府部門社區計畫的次數				.249
擔任營造員最主要之原因				.837

註：\*表示  $p < .05$

表5-18 四區營造員於社區組織擔任工作類別人數

目前在社區 組織中擔任 工作	北區		中區		南區		東區	
	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
總幹事	2	14.3	3	16.7	9	31.0	3	10.3
理事長	5	35.7	2	11.1	4	13.8	3	10.3
秘書	1	7.1	2	11.1	1	3.4	0	0.0
活動	1	7.1	1	5.6	2	6.9	6	20.7
總務	0	0.0	0	0.0	2	6.9	1	3.4
專職營造員	0	0.0	1	5.6	0	0.0	2	6.9
志工	2	14.3	0	0.0	6	20.7	2	6.9
其他	3	21.4	9	50.0	5	17.2	2	6.9

註：北區樣本數14、中區樣本數18、南區樣本數29、東區樣本數19、未知樣本1，總有效樣本為81。

## 二、營造員人格特質與培力成效高低類群之關係

為驗證研究假設二「培力成效高低與營造員人格特質有顯著相關」，本研究分別將高培力成效群與低培力成效群在人格特質三因素構面之總分，分別進行獨立樣本 t 檢定分析，結果如表 5-18 所示。

表中統計數據指出，高培力成效群與低培力成效群之總得分，在「熱心親和」及「積極負責」兩項因素構面的檢定結果，均呈現顯著性 0.000，達顯著水準；「樂觀態度」構面顯著性為 0.035，在 95% 的信賴水準下，滿足顯著水準。表示高培力成效群與低培力成效群在人格特值得分上具有顯著差異。根據此結果，可以推論出在人格特質上表現愈加熱心親和、積極樂觀的營造員，其接受培力輔導後的成效較大。此結果與薛曼娜（2004）內在特質與權能激發結果得分檢定中，內在特質與權能激發結果具有高度相關之結果相符。另外，此結果與翟永麗（2004）成人教育師資之性別、年齡等個人特性會影響培訓後個體之成效的結果不符。

表 5-19 培力成效與人格特質關係檢定結果表

人格特質因素構面	高培力成效群與低培力成效群之 t 檢定						
	高培力成效群		低培力成效群		變異數相等 的 Levene 檢 平均數相等的 t 檢定		
	總分	標準差	總分	標準差	顯著性(p)	t 值	顯著性(p)
熱心親和	18.45	2.06	15.43	1.99	.444	-4.891	.000***
積極負責	18.68	1.62	16.14	2.13	.522	-4.420	.000***
樂觀態度	6.38	1.36	6.38	1.36	.797	-2.176	.035*
人格總體	44.45	2.30	37.95	4.17	.099	-6.374	.000***

註：\*\*\*表示  $p < .001$ ；\*表示  $p < .05$

## 三、營造員外在激勵因素與培力成效高低類群之關係

為驗證研究假設三「培力成效高低與營造員之外在激勵因素具有顯著相關」，本研究分別將高培力成效群與低培力成效群在外在激勵各題項之總分，以獨立樣本 t 檢定進行分析，結果如表 5-20 所示。

表中統計數據指出，高培力成效群與低培力成效群在外在激勵項目之總得

分比較，結果顯著性達 0.000，即在 99.9% 的信賴水準下，推翻假設三  $H_0$  之假設，證明高培力成效群與低培力成效群之外在激勵得分有顯著差異，根據此統計結果，可以推論出受到正向外在激勵因素刺激愈多者，其接受培力輔導後之成效愈高。證明營造員欲獲得較高的培力成效，必須獲得較多各種客觀因素的支持與鼓勵。

表 5-20 培力成效與外在激勵關係檢定結果表

外在激勵	高培力成效群與低培力成效群之 t 檢定						
	高培力成效群		低培力成效群		變異數相等 的 Levene 檢 定		
	總分	標準差	總分	標準差	顯著性(p)	t 值	顯著性(p)
總體	29.68	3.68	23.86	4.26	.849	-4.805	.000***

註：\*\*\*表示  $p < .001$

#### 四、營造員對培力機制滿意度與培力成效高低類群之關係

##### (一) 不同培力成效類群之滿意度 t 檢定

為驗證研究假設四「培力成效高低與社造員人格特質有顯著相關」，本研究分別將高培力成效群與低培力成效群在培力機制滿意度三因素構面之總分，分別進行獨立樣本 t 檢定分析，結果如表 5-21 所示。

表 5-21 培力成效與滿意度關係檢定結果表

滿意度因素構面	高培力成效群與低培力成效群之 t 檢定						
	高培力成效群		低培力成效群		變異數相等 的 Levene 檢 定		
	總分	標準差	總分	標準差	顯著性(p)	t 值	顯著性(p)
輔導員滿意度	18.45	2.01	14.57	2.73	0.187	-5.453	.000***
陪伴家族機制	13.70	1.72	11.14	1.74	0.890	-4.974	.000***
整體培力滿意度	31.86	3.48	24.71	3.73	0.647	-6.500	.000***
滿意度總體	64.09	5.69	50.43	7.08	0.864	-6.990	.000***

註：\*\*\*表示  $p < .001$

表中統計數據指出，高培力成效群與低培力成效群之總得分，在「輔導員滿意度」、「陪伴家族機制」及「整體培力滿意度」三因素構面的檢定結果，均呈現顯著性 0.000，達顯著水準，表示高培力成效群與低培力成效群在接受培力輔導滿意度得分上具有顯著差異。根據此結果，可以推論出對於培力輔導各項機制感受越佳、越滿意之營造員，其接受培力輔導後的成效較大。

## (二) 培力機制滿意度與培力成效之相關性分析

本研究為進一步探析培力機制滿意度與培力成效各層級之間的相關性，將滿意度三構面與培力成效三構面進行 Pearson 積差相關係數分析，分析結果如表 5-22 所示。結果顯示滿意度每一構面與培力成效之每一構面在相關性上均達顯著水準，顯著性為 0.000，證明每一構面之間都具有相關性。

另外，由相關係數來看，可以發現，「輔導員滿意度」、「陪伴家族機制」與「整體培力滿意度」三項構面與個人培力成效之相關係數均為最高，顯示營造員對於培力機制的滿意度與個人培力的成效成長相關性最為明顯。

表5-22 滿意度構面與培力成效構面相關係數表

		輔導員滿意度	陪伴家族機制	整體培力滿意度	滿意度總分
個人培力	Pearson相關	0.703	0.664	0.725	0.792
	顯著性	.000***	.000***	.000***	.000***
組織培力	Pearson相關	0.534	0.563	0.584	0.633
	顯著性	.000***	.000***	.000***	.000***
社區培力	Pearson相關	0.537	0.633	0.529	0.620
	顯著性	.000***	.000***	.000***	.000***
總體成效	Pearson相關	0.646	0.687	0.667	0.745
	顯著性	.000***	.000***	.000***	.000***

註：\*\*\*表示 $p < .001$



## 第六章 結論與建議

本章擬就實證研究結果做一總結論述，作為日後社區培力相關研究之參考；並進一步提出社區培力政策、與社區培力操作機制之策略與建議。

### 第一節 結論

#### 一、實證研究結論

本研究根據研究目的所建構的四項研究假設，經實證研究之結果如下：

##### (一) 營造員基本背景屬性與培力成效高低類群有顯著相關

本研究利用卡方考驗分析營造員基本背景屬性與培力成效高低類群之間的關係。研究結果證實，營造員個人「在社區組織中擔任的工作」與「培力成效高低類群」有顯著關聯。其他如性別、年齡、教育程度、婚姻等個人因素，則與培力成效高低類群無關聯存在。

此結果與薛曼娜（2004）社區培力研究中，是否為社區中社團組織的幹部，在權能激發結果得分之差異檢定中，社團幹部與非幹部之權能激發得分有顯著差異之結果相符合；教育培力方面研究，羅云辰（2004）教師增權益能的知覺程度會因不同職務、學歷、年資及學校規模而有顯著差異存之結果不同；與潘安堂（2002）國民小學教師性別、年齡、服務年資、教育程度、擔任職務及學校規模等背景變項，在教師授能量表上有顯著差異的研究結果也不同；另外，護理行政運用培力概念研究方面，與魏千金（2001）員工之人口統計變項之年齡、婚姻、服務年資、職稱、及參加工作小組等五個變項，對其整體授權賦能感受均具有顯著差異之結果亦不同；另外，培訓成效研究方面，則與林麗惠（1997）成人參與在職進修訓練的自評成效及其相關因素研究中，自評訓練成效會因參訓學員的教育程度、婚姻狀況不同而有差異之結果不同。

本研究結果中亦顯示高培力成效群大多在社區組織中擔任理事長或總幹事的角色，這樣的結果是否可推論為「在社區中擔任領導性工作者其社區培力成效最佳」的結論，本研究尚持保留的態度，原因是在社區中擔任領導

職工作的居民，可能因為社區申請計畫或經費上的顧慮及考量，而在填答問卷時呈現出較正面的反應。而此疑慮本研究尚且無法進一步探究其中真諦，在此提出是希望能增加讀者對此一結果的思考、以及後續研究的參考方向。

#### (二) 培力成效高低與營造員人格特質有顯著相關

本研究利用獨立樣本 t 檢定分析探討培力成效高低類群其人格特質之差異，研究結果顯示培力成效高低類群間其人格特質具有顯著差異存在，即培力成效較高的營造員多具有正向的「熱心親和」和「積極負責」之人格特性。表示人格特質與培力成效有關聯存在，營造員之人格特質會影響培力成效的結果。

本研究結果與薛曼娜（2004）社區培力研究中，內在特質與權能激發結果具有高度相關之結果相同。

#### (三) 培力成效高低與營造員之外在激勵因素具有顯著相關

本研究利用獨立樣本 t 檢定分析探討培力成效高低類群其外在激勵之差異，研究結果顯示培力成效高低類群其外在激勵之高低程度具有顯著差異。培力成效較高之營造員多認為擔任社區營造員工作具有成就感、使命感，且多能得到家人及社區居民的支持。顯示營造員的外在激勵因素將影響培力成效的結果。另外，研究發現整體營造員普遍認為沒有非常充裕的時間擔任社區營造員的工作，表示營造員可能較無法全力投入培力輔導機制。

此結果與薛曼娜（2004）外在激勵與權能激發結果得分檢定中，外在激勵與權能激發結果具有高度相關之結果相符。

#### (四) 培力成效與營造員對培力計畫輔導之滿意度具有顯著相關

本研究利用獨立樣本 t 檢定分析探討培力成效高低類群其對於培力機制滿意度之差異，研究結果顯示培力成效高低類群之對培力輔導之滿意程度具有顯著差異，即培力成效較高之營造員，對於培力計畫之專案輔導員、陪伴家族機制以及培力內容之整體滿意程度較高。另外，本研究亦利用 Pearson 相關分析探討滿意度與培力成效各因素構面之關係，結果亦顯示滿意度與培力成效間具有高度相關，尤其以個人培力層級之成效相關性最高。

此結果與翟永麗（2004）成人教育師資培訓的訓練滿意度，與培訓成效

程度之間具有高度正相關之結果相符；與許駿煒（2000）高科技產業員工教育訓練成效評估研究中，訓練滿意度與培訓成效程度之間具有顯著正相關之結果亦相同。

## 二、培力中心之培力成效評估

對於區域型培力中心三年多以來所投入的培力資源，本研究主要是以「參訓者」角度，也就是營造員自我評估的結果來檢視其培力成效的高低，以營造員對接受培力後的反應與實際運用情形，作為評判此計畫培力成效的評估依據。

### （一）計畫操作機制評估

由滿意度調查結果可以發現，整體營造員對於計畫專案執行輔導員的工作與角色是予以肯定的，認同平均值為 4.14，給予「同意」以上的認同程度。其中以「在培訓過程中，培力中心輔導員能協助我對於課堂所學知識的學習與運用」為平均最高分，顯示專案執行輔導員在培力計畫中，對於營造員培力過程的所學，協助其轉化吸收、並適應到不同營造員及不同社區的運用上，扮演重要的角色。

而本培力計畫所進行的「陪伴家族」機制，經本研究調查顯示，整體營造員對陪伴家族亦賦予正面肯定的態度，整體平均值為 4.15。其中以「在家族會議中，社區之間彼此的經驗交流對於我的社區是有幫助的」為最高分，顯示營造員普遍認為與其他社區共同分享甘苦的過程中，能夠吸取各種不同的經驗與意見，對於所屬社區在操作社區工作時的幫助最為明顯。

另外，由本研究調查結果可以發現，營造員普遍對於培力中心計畫的操作感到滿意，肯定參與培力計畫對其從事社區工作是有幫助的。但在「整體來說，此培力計畫的輔導內容豐富，能滿足我所屬社區的需求」與「此培力計畫之訓練內容，能與實務工作相結合」這兩項之平均分數，略低於其他滿意度題項，可以看出社區營造的面向多元，不可能完全滿足各社區的需求，也可發現社區居民仍希望能多得到一些具有實務性幫助的培力內容。

分別由四區的結果來討論，北區和中區是以「輔導員滿意度」項目最高，南區和東區則是「陪伴社區」的題項滿意度得分為最高，由本研究的訪談過程及培力計畫相關的成果專輯來看，南區和東區在執行操作上，的確相當注

重區域性社區的聯盟與網絡的建構，尤其南區在培力計畫的執行上特別重視社造點家族、家庭的經營，並以擴大社造「面」的營造為培力的中心。因此，不管是以議題性或區域性的陪伴社區組織，都累積了相當的經驗與成果，因此也獲得營造員的支持與肯定。

## (二) 培力成效評估

本研究是由社區培力應具備的內容與結果，作為評估培力成效的依據，參考 Perkin & Zimmerman (1995) & Zimmerman (2000)培力三個層次的內容來看，藉由研究調查結果可以發現培力成效以「個人培力」層級成效最高，平均值為 4.25，顯示營造員接受培力計畫輔導後，對於個人在社區營造的知識與操作上均有普遍的獲益與成長，但對於在社區實際工作上的應用以及在社區中發揮的影響力，成效則沒有個人的獲益明顯。而營造員接受培力計畫的整體成效中以「接受培力輔導後，增加了我從事社區工作的實務技能」及「接受培力輔導後，我對於我的社區有了更清楚且深刻的認識」成效最高，此結果與本研究對計畫執行者進行的訪談中，計畫執行者所強調對於社造實務技能（計畫、核銷...）、以及社區檢視能力的培力重點相符合，顯示計畫執行者的培力目的與計畫接受者的培力成果，有明顯的呼應與成效。

分別以四區的成效來討論，整體培力成效結果中以東區分數為最高。而培力的三個構面上，北、中、南三區都以個人培力的表現最佳，顯示其在培育社區個別人才上都有相當正向的成果，而東區則是以組織培力構面為最高分，顯示東區營造員更加注重與社區組織中其他人員的互動，也可以從他們平常踴躍參與家族活動的情形中窺知。另外，雖然中區在整體成效的得分是最後的，但 3.94 的平均得分也是接近滿意程度的表現，本研究也發現由於營造員在社區組織中所擔任的工作與培力成效相關，而此次回收樣本中，中區營造員在社區大多是擔任「其他」項目的工作，因此可能為影響中區培力成效的原因之一。

整體來說，營造員對於接受培力計畫的自我評估，平均成效均在 3.85 以上，以「同意」以上的程度為多，顯示此培力計畫對於營造員及社區的培力成效上，是可以給予正面肯定的評估結果。

### (三) 整體培力計畫評估

此社區培力計畫由 91 年開始，執行到 94 年 6 月為止，總共培力了近 200 個社區。由本研究客觀的調查結果看來，營造員本身普遍認為接受培力中心輔導後對其從事社區工作上有所幫助（整體成效認知在「同意」程度以上），雖在不同面向培力成效略有不同，但總體而言，此培力政策的成效是獲得營造員肯定的，亦即此培力政策有達到所謂培力社區人才、賦予社區自主運作的能力與機會，與政策執行者所認知培力的重點目標相同。由計畫接受者的肯定、政策目的與結果相呼應這兩項來看，此培力計畫之評估成效頗佳。

以此培力計畫的「招標須知」內容來檢視培力計畫成效（以培力內容的要求為主，不做執行上行政作業要求方面的檢視），內容包括（詳細資料請參考附錄三）：

#### 1. 課程內容（主題）的要求

依各分區社區特色及需求，進行社區營造之文化發展、產業振興、環境改造、社區型地方文化館經營管理等理論與實務之課程設計。本研究結果中，營造員對於「整體來說，此培力計畫的輔導內容豐富，能滿足我所屬社區的需求」此一題項平均為 3.88，接近滿意程度，顯示培力中心在執行此項招標項目上結果尚可。

#### 2. 課程方式的要求

課程方式運用講座、研習營、工作坊、個案討論或其他方式，邀請專家學者就工作計畫主題、理念宣導、行政程序等課程，採階段式（初階、進階、專業）培育。本研究藉由訪談計畫執行者結果發現，培力課程的進行，以「工作坊」等具有互動性的討論方式，較能吸引營造員的注意，也讓營造員藉由參與實際體驗社造工作的過程。

#### 3. 社區營造點之輔導、諮詢

包括成立社區輔導諮詢小組；提供社區營造點規劃方向及公部門、私部門各項輔導、補助資訊；協助、輔導社區組織之成立及運作；辦理社區訪視、輔導、座談等；辦理社區交流觀摩等等。本研究結果中，營造員對於輔導員滿意度題項整體平均為 4.12，為滿意程度以上。而對於輔導員

在提供資訊、尋求相關資源等的協助上，平均得分也都在 4.09 以上，顯示培力中心在此一招標項目的執行上，獲得營造員的肯定。

## 第二節 社區培力之策略建議

根據本研究之「實證調查」結果與「訪談分析」結果的探討與發現，研究者將針對國內社區培力政策及機制，提出相關之策略與建議：

### 一、社區培力政策方面

#### (一) 區域培力中心的轉型

近年來經常聽到，「社區學習」也是社區發展工作推動的重點之一，社區需要自主的學習、獲得成長與改變，相對的，社區輔導的專業團隊也需要在協助社區營造推動的過程中，不斷地透過學習，突破輔導上的盲點與迷思。本研究在訪談過程中發現此培力計畫的專管中心，在四區培力中心之間扮演了重要溝通與媒合的角色，對於四個團隊間的腦力激盪、及操作機制上的進步與學習，有相當大的幫助。

區域的培力中心計畫雖然到 94 年的 6 月結束，但四個培力中心的培力經驗是值得傳承與學習的，現階段社區培力工作主要由縣市的文化局以及社造中心來執行，但每個縣市在執行或操作上文建會可能難以掌控其實際培力的效益，因此建議將原本的四區培力中心轉換為縣市社造中心的專管單位，協助縣市輔導團隊在執行社區培力工作上問題、傳承經驗，也可藉此串連起同區域間縣市專業團隊的溝通，讓社區專業團隊也能有彼此學習、相互刺激的成長與機會。

#### (二) 建立培力分級機制

社造十年發展下來，有些社區起步早、有些起步晚，若不同發展程度、不同發展議題之社區，以同一套培力機制、或共同進行培力課程，可能會造成培力老師輔導的困難，對於社區居民而言，也較難於其中獲得想得到的知識技能。在培力成效實證調查中也可發現，「整體來說，此培力計畫的輔導內

容豐富，能滿足我所屬社區的需求」此一題項得分明顯低於其他。因此，也歸納了相關訪談內容的意見，建議將來參考社區的發展程度，設計不同的培力機制，讓近似發展程度的社區能共同學習、一起努力，以能夠讓不同發展階段的社區能有適合、且滿足社區需求的學習場域，提升社區培力的成效。

### (三) 組織培力與社區培力的強調

本研究對於培力成效的評估中，發現個人培力構面的成效高於組織培力成效、組織培力成效又高於社區培力成效。對於社區中的「個人」賦予能力和學習，相對是較容易、培力成效較為彰顯的，但社造工作的最終目的是希望達成社區自主的操作與省視，也就是達到社區培力的階段。現階段培力中心賦予營造員社造基本技能之後，營造員要如何將自身之成長擴及組織的其他成員；社區組織之間如何消弭派系紛爭、建立合作機制。未來下一階段的社區培力重點，應放在如何擴大培力效應在社區組織、及整個社區之中，提升此兩項構面內容之成效。

## 二、社區培力機制方面

### (一) 培力課程安排

社區營造的基本精神就是社區的人做社區的事、依據社區的特性改善生活品質。各個社區因人、事、物的不同，社區發展的方向也不相同，因此，社區培力在培育社區人才的課程安排上，除了基本的知識技能課程外，應加入各種多元性的元素，以刺激社區居民的創意思考，促使其發揮潛在的能量及創造力。本研究中發現東區培力中心在培力成效與滿意度得分最高，他們在執行上的特色是「讓社區居民自主討論課程內容與老師」，充分發揮了社區自主操作與課程多元的特性。課程之安排應該多方接收社區的意見，以能切合社區學習的需要，但專業團隊更多的應該是與社區互動和討論的過程，以專業者及社區的共同角度來規劃的課程，才是社區培力成功的重要因素。

另外，培力的內涵是賦予居民權力、能力、激力，因此在訪談中計畫執行者也建議課程安排上應更加注重實務性的應用課程，並多以互動式、討論式的方式來進行，一方面避免課程的單調乏味，另一方面則增加居民表達意見與想法的訓練機會。讓居民能在實務的操作中增添從事社造工作的能力與信心。

而課程的設計上不應只是單純的上課，還應搭配相關的輔導機制。例如，課後適當的作業或練習、作業的發表或討論、與社區其他居民的互動及分享等，藉由這樣的過程來增加社區學以致用的機會，也能讓課程的效益充分發揮。

## （二） 陪伴社區機制

由營造員的反應結果、與計畫執行的訪談結果都可以發現，培力中心所進行的「陪伴社區」機制受到大家的肯定與認同。與從事相同社區工作的伙伴一起分享生活甘苦，是社區居民堅持下去的動力，藉由相同社區議題或地緣性的社區團體互動中，分享彼此的成功失敗經驗，獲取多方的意見，也刺激了社區的動力與思考。

陪伴社區的機制在區域型培力中心計畫中雖受到肯定，但仍必須注意到社區本身是否具有自省與自我判斷的能力，否則太多的意見與經驗，反而成為社區在進行社區發展工作時的負擔，亦或造成所謂的模仿與抄襲，反而失去了社區工作的真意。

## （三） 輔導員角色

本研究調查結果中發現，「對計畫輔導員滿意度愈高的營造員，其培力成效較高，顯示輔導員在社區培力過程中，是扮演了重要的角色」。計畫輔導員的功能不應只是單純的行政處理與計畫執行，其應扮演培力過程中重要的知識轉化平台、與資訊資源的引入媒介。與社區居民的互動上不應有上對下的指導心態，反而扮演聆聽者的角色、吸取居民的反應作為培力計畫的回饋。

## 三、 總結

社區培力的議題在社造十年後逐漸受到大家的重視，其根本的精神是希望能真正賦予社區自主運作的活力與能力，實踐真正「由下而上」的民主精神。文建會區域型培力中心計畫從營造員甄選、到輔導操作機制等，雖仍擺脫不了政府「由上而下」的些微色彩，但比起以往的社區政策，卻也提供了社區自主操作、以及一個可以犯錯的機會。此計畫也算是為社區培力工作建立起一套操作的學習模式，藉由培力中心操作的優劣，的確可以提供目前的縣市社區營造中心、或將來任何社區人才培育工作的參考與借鏡。



### 第三節 研究限制

- (一) 研究對象中有接受培力中心輔導 91 年、92 年、93 年，或有重複二到三年者。接受培力計畫時間距離愈久，營造員自我評估效果可能愈差，是為本研究之研究限制所在。亦接受培力計畫時間距離愈久之營造員，若有變更通訊的情況下，將降低本研究之問卷回收率。
- (二) 本研究問卷調查方式將採用「郵遞問卷」，參考其他以郵遞問卷的研究發現，郵遞問卷的回收率大約在兩成~五成左右，比起一般調查問卷回收率略低一些，是為本研究的限制之一。
- (三) 本研究對四區培力中心的培訓成效評估主要是以政策接受者（營造員）對接受培力後的自我成效檢視調查問卷為主，因此主要以「參訓者」對培力結果的認知與態度作為此計畫的評估依據，其他以教學型態、培力過程...等角度為評估依據者，則不是本研究的評估探討的重點。
- (四) 本研究是以統一的量化問卷格式向四區營造員進行調查，量化的調查方式容易建立起統計數字上的客觀性，但卻僅能就問卷的項目作為調查標準，無法全面含括所有營造員所認為接受培力後改變與成長的面向，亦為本研究之限制。

### 第四節 後續研究建議

有關培力(empowerment)概念的應用，以往多運用在護理、企業管理與教育研究上，目前有關社區培力的國內研究仍是少數，如何將培力概念與社區營造工作做一結合、社區培力工作的操作內涵與方式該如何進行，在目前國內仍有進一步研究的空間。在本研究進行的過程中，亦發現一些問題或研究限制上的缺憾，在此提供給後續研究者之參考。

#### 一、質性研究方法的應用

本研究係採量化研究方式評估參與區域培力中心計畫之社區成效，僅能就

營造員個人的立場與認知來做培力成效的判斷，是為本研究之限制。因此，建議後續研究可藉由質化研究方式，以單一社區為案例，實際深入瞭解社區接受培力後的改變，所能觀察到的不只是營造員個體本身，方能深入瞭解整個社區運作的變化與問題。

另外，本研究的訪談對象為計畫執行者，對於營造員是採用共同制式的量化問卷，雖能蒐集到較多居民的意見，但卻可能漏失某些其他的影響因素。因此，建議後續研究亦可以深度訪談方式，訪談對象為數個社區居民，藉由訪談較為開放性的談話中，實際瞭解居民對社區培力的需求與感受，以增加社區培力操作之完整性。

## 二、縣市層級社造中心的探討

本研究係以區域型培力中心為研究主體，對於進行類似培力工作的縣市層級社造中心僅作初步的文獻探討，因此，建議後續研究可以縣市社造中心為主體，探討其進行社區培力之機制與成效，與區域型培力中心做一比較，方能進一步修正社區培力的操作內涵，提升社區培力政策的實施效益。

## 三、培力成效的評估角度

本研究對於社區培力成效的評估，主要是以「參訓者」也就是營造員的自我評估成效結果作為培力成效評估的判斷依據。將來有關社區培力的成效評估研究，也可嘗試從其他研究角度來評估，例如教學型態、學習環境、專案執行或學者專家及輔導員的差異等等，可能會產生不同的研究結果。

## 四、社區培力指標之建構

本研究社區培力的問卷設計，是採用 Perkin & Zimmerman (1995) & Zimmerman (2000) 等人的培力三層級（個人培力、組織培力、社區培力）架構內容，作為社區培力之衡量指標。國內另一篇社區培力的量化研究，為薛曼娜(2004)的「社區權能激發過程量表之建構—以老人社區參與為例」，其社區培力指標是參考 Speer & Peterson(2000)以社會工作情境為基礎的培力量表，建構出以認知培力、情緒培力、與行為培力為架構之社區培力指標。建議後續研究參考此兩篇社區培力之研究結果，輔以德菲法或層級程序分析法等方法，進一步建構出更具有信度效度之社區培力衡量指標，以能對國內社區培力之應用，做出更清楚的界定。

## 【參考文獻】

### 中文部分

1. 王永勝 (1992)。德菲法應用於組織職責之確立。技術學刊，7 (1)，73-78。
2. 丘昌泰 (2000)。公共政策：基礎篇。台北市：巨流。
3. 台灣藝術發展協會 (2004)。北區培力機制觀察與檢討。九十二年度行政院文化建設委員會社區總體營造「社造·2004」雙月刊，13，2-3。
4. 行政院研究發展考核委員會 (1991)。政策分析與行政計畫研討會論文集 (編號：9570001895)。台北市：高孔廉。
5. 行政院文化建設委員會 (2004)。【九十四年度新故鄉社區營造計畫作業要點補助計畫項目表】。未出版之資料。
6. 企業研究方法 (古永嘉譯) (1996)。台北市：華泰。(原著出版年：1995)
7. 江琬瑜 (1999)。訓練成效評估之研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
8. 向家弘 (主編) (2003)。九十一年度社區總體營造專業工作團隊成果專輯。台北市：行政院文化建設委員會。
9. 向家弘 (主編) (2004)。九十二年度社區總體營造專業工作團隊成果專輯。台北市：行政院文化建設委員會。
10. 仰山文教基金會 (2004)。中區培力機制觀察與檢討。九十二年度行政院文化建設委員會社區總體營造「社造·2004」雙月刊，13，8-9。
11. 宋念謙 (1996)。都市居民社區意識與景觀管理維護態度關係之研究—以臺中市黎明住宅社區為例。東海大學景觀學系碩士論文，未出版，台中市。
12. 李宗派 (2002)。美國社區發展型態之討論。社區發展季刊，100，238-250。
13. 李隆盛 (2000)。Kirkpatrick 評鑑模式。人力培訓專刊，2，7-8。
14. 李易駿 (1999)。從團體學習出發的社區發展。北投社雜誌，12，13-14。

15. 李允傑、丘昌泰 (1999)。政策執行與評估。台北縣：國立空中大學。
16. 呂秀蓉 (1999)。運用行動研究策略與充能理念建構「社區互助團體」—以石牌社區為例。國立陽明大學社區護理研究所碩士論文，未出版，台北市。
17. 吾鄉工作坊 (2004)。中區培力機制觀察與檢討。九十二年度行政院文化建設委員會社區總體營造「社造·2004」雙月刊，13，4-5。
18. 林振春 (1999)。台灣社區教育發展之研究。台北市：師大書苑。
19. 林勝義 (1999)。從社區評鑑論台灣社區發展未來的行動。社會福利，141，40-44。
20. 林麗惠 (1997)。成人參與在職進修訓練的自評成效及其相關因素之研究—以職訓局所屬職業訓練中心學員為例。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
21. 社會研究方法—質化與量化取向 (朱柔若譯)(2000)。台北市：揚智文化。(原著出版年：1997)
22. 林惠玲、陳正倉 (2003)。應用統計學 (2 版)。台北市：雙葉。
23. 林水波、張世賢 (2001)。公共政策 (3 版)。台北市：五南。
24. 吳月招 (2002)。公私部門協力參與社區總體營造之研究—以九二一重建區為例。東海大學公共事務碩士學程在職進修專班，未出版，台中市。
25. 邱皓政 (2002)。量化研究與統計分析 (2 版)。五南圖書出版：台北市。
26. 范麗娟 (1994)。深度訪談簡介。戶外遊憩研究，7(2)，25-35。
27. 徐震 (2004)。台灣社區發展與社區營造的異同—論社區工作中微視與鉅視面的兩條路線。社區發展季刊，107，22-31。
28. 徐震 (1992)。社區與社區發展。台北市：正中書局。
29. 徐震 (1998)。從「福利社區化」觀點，看「社會福利」與「社區營造」的關係。社會福利社區化論文集。台北市：中華民國社區營造學會。
30. 翁徐得、宮崎清 (1997)。社區總體營造的理念。南投縣：台灣手工業研究所。

31. 翁興利、官有垣、施能傑、鄭麗嬌 (1998)。公共政策。台北縣：國立空中大學。
32. 陳美秀 (2004)。跨越季刊，2。http://www.hometown.org.tw/ebook/eb004/b1.html (2004.11.29 瀏覽)
33. 陳孟瑜 (2003)。社造中心操作經驗整理。九十二年度行政院文化建設委員會社區總體營造「社造·2003」雙月刊，8，1-4。
34. 陳菊 (1999)。高雄市社區工作新思維。社區發展季刊，87，10-15。
35. 陳玉賢 (1997)。學校社區化、社區學校化是「教育改革工程」的良藥。臺灣教育，558，47-50。
36. 陳其南 (1996)。社區總體營造與生程學習。台北市：文建會。
37. 張麗春、李怡娟 (2004)。賦權概念分析。護理雜誌。51 (2)，84-90。
38. 張心怡 (2001)。國民中學校長授能領導之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
39. 張心美 (2001)。觀光旅館員工授權、服務行為與服務品質關係之研究。中國文化大學觀光事業研究所碩士論文，未出版，台北市。
40. 張永進 (2000)。許社區總體營造一個未來。社教雙月刊，98，35-38。
41. 張春興 (1995)。張氏心理學辭典。台灣東華：台北市。
42. 許駿煒 (2000)。高科技產業員工教育訓練成效評估之個案研究。國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
43. 黃世輝 (2004)。生命之重—九二一震災重建區社區總體營造執行方案。雲林縣：雲林縣社區希望聯盟協進會。
44. 黃源協 (2004)。社區工作何去何從：社區發展？社區營造？社區發展季刊，107，78-87。
45. 黃碧霞 (1999)。台灣省社區發展三十年之回顧—兼論跨世紀社區發展應有理念及工作方向。社區發展季刊，87，4-9。

46. 詹秀員 (2002)。社區權力結構與社區發展功能。洪葉文化，台北市。
47. 楊深耕(2004)。形塑社區學習文化做為社區發展的基礎。社區發展季刊，107，297-308。
48. 翟永麗 (2004)。成人教育師資培訓方案成效評估—以家庭教育講師團為例。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
49. 蔡秀美 (2005)。社造十年與社區增權展能。中華民國社區營造學會第 47 期電子報。http://www.cesroc.org.tw/eNEWS/index47.htm (2005.04.29 瀏覽)
50. 鄭興弟 (2003)。政策規劃：理論與方法。台北市：商鼎文化。
51. 潘安堂 (2002)。國民小學教師授能與工作滿意關係之研究。暨南國際大學/教育政策與行政研究所碩士論文，未出版，南投縣。
52. 鄧振源 (2002)。計畫評估—方法與應用。基隆市：海洋大學運籌規劃與管理研究中心。
53. 盧思岳 (2003)。社造轉型的實驗與挑戰。九十二年度行政院文化建設委員會社區總體營造「社造·2003」雙月刊，4，1-5。
54. 戴幼農 (1994)。訓練成效評核的原則與方法。就業與訓練，12(4)，16-22。
55. 魏千金 (2001)。授權賦能與工作態度之研究—以護理人員為例。逢甲大學企業管理學系碩士論文，未出版，台中市。
56. 蕭玉煌 (2002)。內政部推展社區發展工作之成果與新方向。社區發展季刊，100，5-14。
57. 蕭筱筠 (2003)。中國人個性量表與工作績效之關聯性研究—以 A 公司研發人員為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
58. 薛曼娜 (2004)。社區權能激發過程量表之建構—以老人社區參與為例。國立台北護理學院護理研究所碩士論文，未出版，台北市。
59. 簡建忠 (1994)。訓練評鑑。五南圖書出版，台北市。
60. 羅文基 (1996)。成人職業繼續教育。載於蔡培村 (主編)，成人教學與教材

研究 (21-42 頁)。高雄市：麗文。

61. 羅秀華 (2001)。社區充權的行動研究—以木新永安組織經驗為例。台大社工學刊，5，151-195。
62. 羅美娟 (2002)。電腦自我效能，電腦焦慮與參訓者在網路化訓練方案後自評成效之相關性研究。暨南國際大學成人與繼續教育研究所碩士論文，未出版，南投縣。
63. 羅云辰 (2004)。國民小學教師參與行政決定與教師增權益能之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
64. 羅秀華 (2004)。文山社區由充權到治理的發展歷程。國立臺灣大學建築與城鄉研究所博士論文，未出版，台北市。

## 英文部分

1. Conger, J. A., and Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
2. Dunn, W. N. (1994). *Public Policy Analysis: An Introduction* (2nd ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
3. Gilley, J. W., & Egglund, S.A. (1989). *Principles of human resource development*. MA: Addison- Wesley.
4. Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16(3), 354-361.
5. Goldstein, I. L. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*(3rd ed.). Pacific Grove, California: Brooks/ Cole Publishing.
6. Laverack, G. (2001). An identification and interpretation of the organizational aspects of community empowerment. *Community Development Journal*, 36(2), 134-145.

7. McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington Press.
8. Parsons, R. J. (1991). Empowerment: Purpose and practice principle in social work. *Social Work with Groups, 14*, 7-21.
9. Perkin, D. D., & Zimmerman, M. A. (1995). Empowerment theory, research, and application. *American Journal of Community Psychology, 23*(5), 569-579.
10. Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issues. *Prevention in Human Service, 3*, 1-7.
11. Rissel, C. (1994). Empowerment: The holy grail of Health Promotion? *Health promotion international, 9*, 39-47.
12. Rich, R. C., Edelstein, M., Hallman, W. K. and Wandersman, A. H. (1995). Citizen Participation and Empowerment: The case of Environmental Hazards. *American Journal of Community Psychology, 23*(5), 657-676.
13. Rossi, P. & Freeman H. (1994). *Evaluation*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, Inc.
14. Rodwell, C. (1996). An analysis of the concept of empowerment. *Journal of Advanced Nursing, 23*(2), 305-313.
15. Sweden, G. (1999). *From citizen participation towards community empowerment*. Unpublished master's thesis, University of Tampere, Nordic, Finland.
16. Speer, P. W. & Hughey, J. (1995). Community Organizing: An Ecological Route to Empowerment and Power. *American Journal of Community Psychology, 23*(5), 729-748.
17. Wallerstein, N. (1992). Powerlessness, empowerment and health: Implication for health promotion programmes. *American Journal of Health Promotion, 6*(3), 197-205.
18. Wallerstein, N., & Bernstein, E. (1994). Introduction to community empowerment participatory education, and health. *Health Education Quarterly, 21*(2), 141-148.



19. Zimmerman, M. A. (1990). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of Community Psychology, 18*(1), 169-177.
20. Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology, 23*(5), 581-599.
21. Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis. In Rappaport, J. & Seidman, E.(Eds.), *Handbook of Community Psychology* (pp. 43-63). New York: Plenum.
22. Zimmerman, M. A., and Rappaport, J. (1988). Citizen participation, perceived control, and psychology empowerment. *American Journal of Community Psychology, 16*(5), 725-750.

親愛的社區伙伴：

您好！首先感謝您撥冗協助填答本問卷。

這是一份學術研究問卷，主要目的是以 91-93 年接受文建會培力中心輔導之社區營造員為對象，調查有關接受培力訓練後的成效評估。社區人才之培力是目前社區營造重要政策之一，期望經由您寶貴的意見，能為將來國內社區營造及社區培力貢獻更佳的發展。

本問卷係採不記名方式，您所填答的內容資料僅作學術研究之用，絕不對外公開，請您放心作答。由於您的熱心協助，在未來社區培力計畫與研究上，將帶來很大的收穫與感動，感謝您惠賜寶貴的意見，請您利用 e-mail 或回郵信封，在 5月30日 以前寄回，在此先向您至上十二萬分的謝意，

並敬祝您

健康快樂 萬事如意

國立中山大學公共事務管理研究所

指導教授：郭瑞坤 博士

研究生：陳可慧 敬上

聯絡電話：0919-271608

傳 真：(07)525-4919

E-mail：m924040001@student.nsysu.edu.tw

## 一、人格特質

\* 填答說明：

以下問題均為「單選」，請您根據您實際的情況，在「□」中勾選。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 大多時候，我會主動熱心助人。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我總是願意積極地參加社區或公益活動。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 大多時候，我可以很容易和社區居民打成一片。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 大多時候，我會主動關心我的鄰居及朋友。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我容易杞人憂天。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 遇到困難與問題時，我總是能樂觀以對。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我通常允許他人，對事物與我有不同的想法和作法。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 遇到困難與問題時，我總是會積極地尋求解決之道。...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的力量去完成。..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 二、外在激勵

\* 填答說明：

以下問題均為「單選」，請您根據您實際的情況，在「□」中勾選。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 參加社區工作帶給我很大的成就感。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 擔任社區營造員帶給我很大的成就感。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認為我擔任社區營造員，對社區是有幫助的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我能夠帶領社區其他人一起分享我所學的技能與知識。.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我有充裕的時間去擔任社區營造員的工作。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我的家人十分支持我擔任社區營造員工作。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 社區中的其他人都非常支持我擔任社區營造員工作。...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 三、培力機制滿意度

在這一項中，請您衡量在您參加文建會分區培力中心的培訓輔導後，您對於培力過程相關機制與內容的感受、及滿意程度如何。

\* 填答說明：

以下問題均為「單選」，請您根據您實際的情況，在「□」中勾選。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 在培訓過程中，培力中心輔導員能提供社區適切且豐富的資訊。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 在培訓過程中，培力中心輔導員能適時協助社區尋求相關的資源。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 在培訓過程中，培力中心輔導員能協助我對於課堂所學知識的學習與運用。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 與培力中心輔導員分享社區工作的甘苦，可以令我的情緒得到抒解。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 在家族會議中，社區之間彼此的經驗交流對於我的社區是有幫助的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
6. 藉由家族會議，我可以適時尋求社區問題的協助與意見。...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 與陪伴家族成員分享社區工作甘苦，可以令我的情緒得到抒解。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 整體來說，此培力計畫的輔導內容符合我的需求。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 整體來說，此培力計畫的輔導內容豐富，能滿足我所屬社區的需求。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 此培力計畫之訓練內容，能與實務工作相結合。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 在此培力計畫的輔導中，所討論的主要議題是重要的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 整體來說，參與此培力計畫，對於我在從事社區工作上幫助很大。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 整體來說，參與此培力計畫，對於我的社區在發展社區營造上，幫助很大。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 整體來說，我對於此培力計畫的輔導感到滿意。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 四、社區培力學習成效自我評估

在這一項中，請您衡量在您參加文建會分區培力中心的培訓輔導「之後」，您在實際從事社區工作上，所獲得的學習成效、與實務操作的成長與感受。

\* 填答說明：

以下問題均為「單選」，請您根據您實際的情況，在「」中勾選。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 接受培力輔導後，我對於社區環境的觀察更加具有敏銳度。....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 接受培力輔導後，我對於社區事務及環境更加具有自我的看法與意見。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 接受培力輔導後，提升了我的創造力與創意思考。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 接受培力輔導後，我對於社區事務更加具有關心的熱忱。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 接受培力輔導後，我更加願意以實際行動來參與社區事務。....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
6. 接受培力輔導後，增加了我從事社區工作的實務技能。例如：寫計畫書、籌辦活動、活動宣傳、核銷...等能力。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 接受培力輔導後，我對於從事社區工作更加有自信。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 接受培力輔導後，我的社區在運作中，更加注重共識凝聚的過程。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 接受培力輔導後，我的社區在運作中，更加注重責任與工作的互相分擔。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 接受培力輔導後，我與社區組織幹部之間的訊息分享與溝通能力是增加的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 接受培力輔導後，我與社區居民間的溝通能力是增加的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 接受培力輔導後，我與其他組織（非所屬社區）成員溝通協調能力是增加的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 接受培力輔導後，有助於我的社區形成共同的決策結果。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 接受培力輔導後，有助於我的社區去建立共同的目標願景。....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 接受培力輔導後，有助於我與社區組織幹部之間的合作共事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 接受培力輔導後，有助於我的社區與其他社區建立良好的關係(例如:合作結盟、經驗交流、資訊共享...)。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 接受培力輔導後，有助於我的社區與其他組織（例如：政府單位、專業團隊、產業組織、宗教團體...等）建立良好關係。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 接受培力輔導後，我對於我的社區有了更清楚且深刻的認識（例如:社區文化、歷史、人口、產業、特色...等）。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 接受培力輔導後，有助於我的社區更加瞭解社區所掌控的資源（例如：人力、財務、產業...）。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 接受培力輔導後，有助於我的社區獨立尋求資源管道的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 接受培力輔導後，有助於我的社區去發覺社區問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 接受培力輔導後，有助於我的社區以自主力量獲得所需資源。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 接受培力輔導後，有助於我的社區有效利用及分配資源。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 接受培力輔導後，有助於我的社區去動員更多社區居民來參與社區活動及事務。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



10. 所屬社區參與過政府部門社區計畫（例如：心點子、城鄉新風貌、信義一家...）的次數：

- 2次以下（含無）       3~5次       6~8次       9次以上

11. 擔任營造員**最主要**之原因（單選）：

- 個人興趣       希望獲得自我成長       社區推派       工作津貼補助  
 其他：\_\_\_\_\_

---

---

問卷到此結束，麻煩您再次檢查是否有尚有未填答之處，  
感謝您的撥冗填答，再次感謝您，並敬祝：健康、快樂！

親愛的社區伙伴：

您好！首先感謝您撥冗協助填答本問卷。

這是一份學術研究問卷，主要目的是以 91-93 年接受文建會培力中心輔導之社區營造員為對象，調查有關接受培力訓練後的成效評估。社區人才之培力是目前社區營造重要政策之一，期望經由您寶貴的意見，能為將來國內社區營造及社區培力貢獻更佳的發展。

本問卷係採不記名方式，您所填答的內容資料僅作學術研究之用，絕不對外公開，請您放心作答。由於您的熱心協助，在未來社區培力計畫與研究上，將帶來很大的收穫與感動，感謝您惠賜寶貴的意見，請您利用 e-mail 或回郵信封，在 5月13日 以前寄回，在此先向您至上十二萬分的謝意，

並敬祝您

健康快樂 萬事如意

國立中山大學公共事務管理研究所

指導教授：郭瑞坤 博士

研究生：陳可慧 敬上

聯絡電話：0919-271608

傳 真：(07)525-4919

E-mail：m924040001@student.nsysu.edu.tw

### ※個人背景資料

#### \* 填答說明：

以下問題均為「單選」，請您根據您目前的實際狀況，在「」中勾選，或在「\_\_\_\_」填寫適當的答案。

1. 性別： 男  女
2. 年齡： 20~29 歲  30~39 歲  40~49 歲  50~59 歲  
 60~69 歲  70 以上
3. 教育程度： 國中以下  高中（職）  專科、大學  研究所以上
4. 職業類別： 軍公教  農漁牧  商  工  
 自由業  服務業  家管  無（含退休）  
 其他
5. 婚姻狀態： 未婚  已婚  離婚  喪偶  
 其他



6. 在此社區居住時間至今爲：  
 5 年以下     6~10 年     11~15 年  
 16~20 年     21~25 年     26~30 年  
 31 年以上
7. 參與社區事務時間：  
 2 年以下     3~5 年     6~8 年  
 9 年以上
8. 目前在社區組織中擔任工作：  
 總幹事     理事長     秘書  
 活動     總務  
 其他：\_\_\_\_\_
9. 參與文建會培力中心計畫時間：  
 僅 91 年度     僅 92 年度     僅 93 年度  
 91~92 年     92~93 年     91~93 年
10. 所屬社區參與過的社區計畫（例如：心點子、城鄉新風貌、信義一家...）的次數：  
 2 次以下     3~5 次     6~8 次     9 次以上
11. 擔任營造員最主要之原因（單選）：  
 個人興趣     希望獲得自我成長     社區推派     工作津貼補助  
 其他：\_\_\_\_\_

## A、人格特質

\* 填答說明：

以下問題均爲「單選」，請您根據您實際的情況，在「」中勾選。

- |                                  | 非常<br>不同<br>意            | 不<br>同<br>意              | 普<br>通                   | 同<br>意                   | 非<br>常<br>同<br>意         |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11. 大多時候，我會主動熱心助人。.....          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我總是願意積極地參加社區或公益活動。.....      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 大多時候，我可以很容易和社區居民打成一片。.....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 大多時候，我會主動關心我的鄰居及朋友。.....     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 我一向對於未來充滿希望。... ..           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 遇到困難與問題時，我總是能樂觀以對。.....      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 我通常允許他人，對事物與我有不同的想法和作法。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 遇到困難與問題時，我會積極地尋求解決之道。...     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
19. 對於各種事情，我通常有我自己的看法與意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我喜歡學習各種新的事物，期望自我成長。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 對於交辦給我的工作，我總會盡我最大的力量去完成。..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## B、外在激勵

\* 填答說明：

以下問題均為「單選」，請您根據您實際的情況，在「」中勾選。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
8. 參加社區工作帶給我很大的成就感。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 擔任社區營造員帶給我很大的成就感。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我認為我擔任社區營造員，對社區是有幫助的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我能夠帶領社區其他人一起分享我所學的技能與知識。.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我有充裕的時間去擔任社區營造員的工作。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我的家人十分支持我擔任社區營造員工作。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 社區中的其他人十分支持我擔任社區營造員工作。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## C、培力機制滿意度

在這一項中，請您衡量在您參加文建會分區培力中心的培訓輔導後，您對於培力過程相關機制與內容的感受、及滿意程度如何。

\* 填答說明：

以下問題均為「單選」，請您根據您實際的情況，在「」中勾選。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
15. 在培訓過程中，培力中心輔導員能提供社區適切且豐富的資訊。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 在培訓過程中，培力中心輔導員能適時協助社區尋求相關的資源。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
17. 在培訓過程中，培力中心輔導員能協助我對於課堂所學知識的學習與運用。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 與培力中心輔導員分享社區工作的甘苦，可以令我的情緒得到抒解。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 在家族會議中，社區之間彼此的經驗交流對於我的社區是有幫助的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 藉由家族會議，我可以適時尋求社區問題的協助與意見。...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 與陪伴家族成員分享社區工作甘苦，可以令我的情緒得到抒解。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 整體來說，此培力計畫的輔導內容符合我的需求。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 整體來說，此培力計畫的輔導內容豐富，能滿足我所屬社區的需求。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 此培力計畫之訓練內容，能與實務工作相結合。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 在此培力計畫的輔導中，所討論的主要議題是重要的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 整體來說，參與此培力計畫，對於我在從事社區工作上幫助很大。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 整體來說，參與此培力計畫，對於我的社區在發展社區營造上，幫助很大。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 整體來說，我對於此培力計畫的輔導感到滿意。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 社區培力學習成效自我評估

在這一項中，請您衡量在您參加文建會分區培力中心的培訓輔導「之後」，您在實際從事社區工作上，所獲得的學習成效、與實務操作的成長與感受。

\* 填答說明：

以下問題均為「單選」，請您根據您實際的情況，在「」中勾選。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
<b>D 大題 個人培力成效</b>					
26. 接受培力輔導後，我對於社區環境的觀察更加具有敏銳度。....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 接受培力輔導後，我對於社區事務及環境更加具有自我的看法與意見。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
28. 接受培力輔導後，提升了我的創造力與創意思考。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 接受培力輔導後，我對於社區事務更加具有關心的熱忱。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. 接受培力輔導後，我更加願意以實際行動來參與社區事務。....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. 接受培力輔導後，增加了我從事社區工作的實務技能。例如： 寫計畫書、籌辦活動、活動宣傳、核銷...等能力。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. 接受培力輔導後，我對於從事社區工作更加有自信。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### E 大題 組織培力成效

1. 接受培力輔導後，我的社區在運作中，更加注重共識凝聚的過程。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 接受培力輔導後，我的社區在運作中，更加注重責任與工作的互相分擔。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 接受培力輔導後，我與社區組織幹部之間的訊息分享與溝通能力是增加的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 接受培力輔導後，我與社區居民間的溝通能力是增加的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 接受培力輔導後，我與其他組織（非所屬社區）成員溝通協調能力是增加的。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 接受培力輔導後，有助於我的社區形成共同的決策結果。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 接受培力輔導後，有助於我的社區去建立共同的目標願景。....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 接受培力輔導後，有助於我與社區組織幹部之間的合作共事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### F 大題 社區培力成效

1. 接受培力輔導後，有助於我的社區與其他社區發展網絡關係（例如：合作結盟、經驗交流、資訊共享...）。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 接受培力輔導後，有助於我的社區與其他組織（例如：政府單位、專業團隊、產業組織、宗教團體...等）發展網絡關係。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 接受培力輔導後，我對於我的社區有了更清楚且深刻的認識（例如：社區文化、歷史、人口、產業、特色...等）。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 接受培力輔導後，有助於我的社區更加瞭解社區所掌控的資源（例如：人力、財務、產業...）。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 接受培力輔導後，有助於我的社區獨立尋求資源管道的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
6. 接受培力輔導後，有助於我的社區去發覺社區問題。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 接受培力輔導後，有助於我的社區以自主力量獲得所需資源。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 接受培力輔導後，有助於我的社區有效利用及分配資源。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 接受培力輔導後，有助於我的社區去動員更多社區居民來參與社區活動及事務。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 接受培力輔導後，我的社區會更加注重社區工作完成後的反思與檢討（例如：活動執行後的評估檢討、會議決策後的評估等）。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

問卷到此結束，麻煩您再次檢查是否有尚有未填答之處，  
感謝您的撥冗填答，再次感謝您，並敬祝：健康、快樂！

行政院文化建設委員會  
甄選九十三年度社區總體營造及地方文化館計畫專業團隊  
招標須知

摘錄：分區培力中心（北區、中區、南區、東區）工作項目與內容

- (一) 應提出分區培力中心執行理念、社區營造點人才培育計畫、課程研發構想、營造員專業訓練、管理考核計畫、諮詢輔導機制、外聘社區輔導諮詢小組、課程研發小組成員名單及人力配置等計畫。
- (二) 成立社區營造人才培育課程研發小組，依各分區社區特色及需求，進行社區營造之文化發展、產業振興、環境改造、社區型地方文化館經營管理等理論與實務之課程設計、編撰各級（入門、進階及專業）、各類（專業理論與行政實務）教材及講師資料建檔，並印製兩百本。
- (三) 上項課程應配合製作影像紀錄至少三集（每集 60 分鐘），提供本會網路學院使用，並壓製成 DVD 二百套（含外殼及包裝）。
- (四) 徵選社區營造點（員）：
  1. 訂定社區營造點（員）公開徵（評）選辦法，並協助本會辦理公開評選工作。
  2. 訂定社區營造員工作項目，並製作工作手冊。
  3. 辦理社區營造員專業訓練工作（含社區營造理念、社區特色專業課程、行政實務等）。
  4. 辦理社區營造員之輔導及考評事宜。
- (五) 計畫應提出網頁架構分析，設立專屬網站，辦理社區營造點及營造員背景資料之蒐集建檔（含社區組織、協調、自主能力、社區資源、外部資源獲取等），並配合專案行政中心網路系統相關資料之彙整工作。網路系統架設完成後須與本會網站連結，並預留功能擴充系統，如合約期滿未再續約，應將資料庫內相關資料提供本會或本會指定廠商。簽約後須配合本會專業團隊網路協調整合會議統一資料庫規格。
- (六) 辦理社區營造人才培育：
  1. 以區域特色之文化發展、產業振興、環境改造、社區型地方文化館經營管理等專業與行政實務課程為主，對社區營造點、營造員及社區居民

等，運用講座、研習營、工作坊、個案討論或其他方式，邀請專家學者就工作計畫主題、理念宣導、行政程序等課程，採階段式（初階、進階、專業）培育，各階段一至二場。

2. 執行期間得視社區需求及特性，機動規劃特殊性課程，培育在地社區人才。

（七）辦理社區營造點之輔導、諮詢：

1. 成立社區輔導諮詢小組。
2. 提供社區營造點規劃方向及公部門、私部門各項輔導、補助資訊。
3. 協助、輔導社區組織之成立及運作。
4. 辦理社區訪視、輔導、座談等。
5. 辦理社區交流觀摩（區內、區外）一至二場。
6. 個案或專案輔導。
7. 其他諮詢、輔導、協調事項。

（八）協助尋找陪伴社區，以協助輔導社區營造點，每一區至少協助尋找五個陪伴社區。

（九）須於輔導區內適當地點設立駐地工作站，派駐專人提供專業諮詢輔導。

（十）安排社區營造點訪視行程、聯絡、會議記錄及諮詢審查委員審查費、出席費、交通費、住宿費之支付等。

（十一）配合本會專案行政中心之行政統合管理工作。

（十二）協辦九十一至九十三年度年報編撰事宜。

（十三）本案期中、期末報告，並編印工作報告，含文字、照片、圖表等。

（十四）配合本會「新故鄉社區營造計畫推動辦公室」資料庫建置需求，提供相關彙整資料。

（十五）協辦本會社區總體營造計畫相關輔導推動事宜。