

東海大學公共事務碩士專班碩士論文

指導教授：陳秋政博士



從社區成員參與動機、參與滿意
度分析社區組織運作之改善策略
：以「臺中市北屯區三光社區」
為例

碩士班研究生：吳建樺

中華民國一〇四年六月二十五日

從社區成員參與動機、參與滿意度分析社區
組織運作之改善策略：
以「臺中市北屯區三光社區」為例

研究生：吳建樺

指導教授：陳 秋 政 (簽章)

審查教授：李 宗 勳 (簽章)

張 廷 欽 (簽章)

陳 秋 政 (簽章)

專班主任：史 美 玲 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 104 年 6 月 25 日

謝 誌

本論文的完成，首先要感謝指導教授陳秋政老師的悉心指導寫作，從研究主題的選定、大綱的研擬、章節內容的安排、各章節的撰寫方式及撰寫重點到最後的完稿，每一個階段都費心的提示與剴切指正。承蒙老師的指導後，研究的思緒更加清晰，有了啟發與思考，並在研究的過程中不斷地成長，受益匪淺。最終也讓論文可以順利的完成，如期的參加口試並且通過。對此，謹致上最誠摯的敬意與謝意。

接著，要感謝擔任本學位論文考試及論文審查的口試委員李宗勳老師、張峻豪老師。感謝二位老師的出席論文口試，並對於論文研究內容上的提點與建議，以提升論文的品質為出發點，提出與論文寫作相關的寶貴意見，做為修改論文的建議，使得本論文更加完整充實，深表感激。

此外也要感謝臺中市北屯區三光里林瑞芳里長、臺中市北屯區三光社區發展協會張滄棻理事長、蔡盟鵬小姐等人在本論文寫作上給予的精神鼓勵、資源協助、資料提供以及安排三光社區組織成員填寫研究問卷，僅此一併致謝，深表由衷的謝意。

最後，要感謝家人的支持與鼓勵，感謝父母親的諄諄教誨、內人佳勳在這兩年期間的辛勤付出，打理著家中的大小事務，讓我能無後顧之憂的專心於學業，有時間寫論文。謹以此論文並懷著感恩的心分享給我的家人，及曾經關心與協助完成本論文的師長及好友們。

吳建樺 謹誌

2015年6月

摘要

本研究旨在探討臺中市北屯區三光社區組織成員的參與動機與參與滿意度之現況與相關情形，及在不同背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰）之差異情形分析。

有鑑於研究母群的數量不大，為讓調查結果能完全反應社區特性，本研究採取普查方式，對研究母體進行問卷調查。研究工具為「社區組織成員參與動機及參與滿意度調查問卷」，共發出117份，經回收篩選後，獲得有效問卷110份，回收率94%。所得資料利用描述性統計、獨立樣本 t 考驗（ t -test）、單因子變異數分析（one-way ANOVA）、皮爾森積差相關係數（Pearson correlation coefficient）等統計方法，進行檢定並討論分析調查結果，最終研究結果摘錄如下列。

- 一、人口背景變項統計結果：主要以女性、60歲以上年齡、已結婚者、從事服務業工作、高中（職）教育程度、三光社區發展協會或二者皆有（三光里辦公處、三光社區發展協會）的社區參與經驗、5-9年的社區參與年資、每周1次以下的社區參與頻率、佛教的宗教信仰者為主。
- 二、現況分析：參與動機各層面調查結果，同意程度由高至低依序為：「回饋社會」、「人際關係」、「自我成長」、「社區認同」、「社會關懷」、「成就肯定」；參與滿意度各層面調查結果，滿意程度由高至低依序為：「工作互動」、「工作環境」、「工作狀況」、「工作成就」。
- 三、差異分析：性別、年齡、婚姻狀況等三個背景變項在參與動機達到顯著差異；年齡、婚姻狀況、教育程度等三個背景變項在參與滿意度達到顯著差異。
- 四、相關分析：社區組織成員之參與動機在「外在動機—社區認同」層面與參與滿意度的「工作狀況」、「工作成就」及「整體滿意度」層面達顯著正相關，其變項關聯程度屬於低度相關。

關鍵詞：社區組織、參與動機、參與滿意度、三光社區

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	5
第三節 研究方法的選用與執行步驟.....	5
第四節 研究對象與限制.....	9
第二章 文獻探討.....	17
第一節 參與動機理論相關文獻主張.....	17
第二節 參與滿意度理論相關文獻主張.....	30
第三節 參與動機與參與滿意度理論相關研究經驗分析.....	41
第三章 研究設計與個案探討.....	45
第一節 研究架構與假設.....	45
第二節 研究個案探討.....	49
第三節 問卷設計與正式調查統計分析.....	59
第四章 調查結果分析.....	71
第一節 背景變項統計分析.....	71
第二節 參與動機與參與滿意度之現況分析.....	75
第三節 背景變項在參與動機與參與滿意度之差異分析.....	90
第四節 參與動機與參與滿意度之相關分析.....	117
第五章 結論.....	121
第一節 研究發現.....	121
第二節 研究建議.....	124
參考文獻.....	127
附錄.....	133

表 目 次

表 1-1	100-103 年度臺中市績優環保志工隊評鑑及獎勵實施計畫評鑑結果.....	11
表 1-2	臺中市北屯區三光社區發展協會得獎說明.....	12
表 1-3	內政部 97 年度社區發展工作評鑑績效組成績名冊.....	13
表 1-4	其他相關獲獎成果.....	14
表 2-1	相關動機定義彙整.....	19
表 2-2	參與動機理論彙整.....	28
表 2-3	相關滿意度定義彙整.....	32
表 2-4	激勵－保健因素.....	34
表 2-5	參與滿意度理論彙整.....	39
表 2-6	臺灣博碩士論文加值系統關鍵字「參與動機與參與滿意度」搜尋結果.....	43
表 3-1	臺中市北屯區三光里人口概況（截至 2015 年 1 月 31 日）.....	49
表 3-2	三光社區資源網絡.....	53
表 3-3	三光社區人力資源.....	55
表 3-4	三光社區地、產、景資源.....	56
表 3-5	預試問卷各因素層面及題號說明.....	60
表 3-6	參與動機量表獨立樣本檢定.....	61
表 3-7	參與滿意度量表獨立樣本檢定.....	63
表 3-8	參與動機量表可靠性統計量.....	64
表 3-9	參與動機量表項目整體統計量.....	65
表 3-10	參與滿意度量表可靠性統計量.....	66
表 3-11	參與滿意度量表項目整體統計量.....	66
表 4-1	樣本背景變項分析.....	73
表 4-2	「內在動機－自我成長」各題項分析.....	76

表 4-3	「內在動機－人際關係」各題項分析.....	77
表 4-4	「內在動機－成就肯定」各題項分析.....	78
表 4-5	「外在動機－社會關懷」各題項分析.....	79
表 4-6	「外在動機－社區認同」各題項分析.....	80
表 4-7	「外在動機－回饋社會」各題項分析.....	81
表 4-8	「工作狀況」各題項分析.....	82
表 4-9	「工作成就」各題項分析.....	83
表 4-10	「工作環境」各題項分析.....	84
表 4-11	「工作互動」各題項分析.....	85
表 4-12	「參與動機層面」現況分析.....	88
表 4-13	「參與滿意度層面」現況分析.....	90
表 4-14	不同「性別」之參與動機差異分析.....	91
表 4-15	不同「年齡」之參與動機差異分析.....	92
表 4-16	不同「婚姻狀況」之參與動機差異分析.....	94
表 4-17	不同「職業」之參與動機差異分析.....	95
表 4-18	不同「教育程度」之參與動機差異分析.....	96
表 4-19	不同「社區參與經驗」之參與動機差異分析.....	98
表 4-20	不同「社區參與年資」之參與動機差異分析.....	99
表 4-21	不同「社區參與頻率」之參與動機差異分析.....	100
表 4-22	不同「宗教信仰」之參與動機差異分析.....	101
表 4-23	不同「性別」之參與滿意度差異分析.....	103
表 4-24	不同「年齡」之參與滿意度差異分析.....	104
表 4-25	不同「婚姻狀況」之參與滿意度差異分析.....	105
表 4-26	不同「職業」之參與滿意度差異分析.....	106
表 4-27	不同「教育程度」之參與滿意度差異分析.....	107

表 4-28	不同「社區參與經驗」之參與滿意度差異分析.....	109
表 4-29	不同「社區參與年資」之參與滿意度差異分析.....	110
表 4-30	不同「社區參與頻率」之參與滿意度差異分析.....	111
表 4-31	不同「宗教信仰」之參與滿意度差異分析.....	112
表 4-32	相關係數的強度大小與意義.....	117
表 4-33	參與動機與參與滿意度之相關分析.....	118



圖 目 次

圖 1-1 社區參與營造計畫.....	3
圖 1-2 研究步驟.....	8
圖 1-3 臺中市北屯區三光社區地理位置.....	9
圖 2-1 需求階層理論.....	26
圖 2-2 生存、關係、成長理論.....	35
圖 2-3 公平理論的動機取向與行為表現.....	36
圖 2-4 期望模式.....	38
圖 3-1 研究架構.....	48



第一章 緒論

本研究旨在探討臺中市北屯區三光社區組織成員的參與動機與參與滿意度之研究。本章共分四節，第一節介紹整體研究背景與動機；第二節依據文獻檢閱及實務觀察的結果陳述研究目的與問題；第三節概述研究方法的選用與實施步驟；第四節說明研究對象與限制。茲將各節分述如下。

第一節 研究背景與動機

自 1990 年代起，透過本土化的思潮以及全球化的概念影響之下，社區化的公共服務型態已經成為一種趨勢（廖俊松，2006：82）。1990 年 10 月由行政院文化建設委員會¹所提出的「社區總體營造」理念，以社區做為一個主體的建設及營造的手法形成風潮²，達到了前所未有的興盛，相關的文史工作者也不遺餘力的加以推動，期間雖有不少成功的經驗案例，但其成效令人不盡滿意者甚多。而廖俊松（2004：133）觀察比較其中差異，乃在於社區居民的參與意願程度及社區意識的喚醒實為關鍵因素。時至今日，隨著公民重視權益的自主意識高漲，透過彼此志願的結合與結社過程，引發對公共事務的集體行動，在組織運作上，強調的是「由下而上」自主性的參與，集合社區民眾的團結力量，凝聚社區意識、維護及改善社區生活環境，為社區共盡心力。且隨著文官體系價值核心改變，立法機關也在各項公共計畫賦予公民合法性的關鍵參與角

¹ 2011 年 6 月 29 日，因應行政院組織再造規劃，制定公布《文化部組織法》和所屬機關組織法。2012 年 5 月 20 日，文化建設委員會升格為文化部，並於隔日正式掛牌成立。

² 廖俊松（2004：133）認為「福利社區化」、「富麗農村」、「城鄉新風貌」、「形象商圈」、「社區安全聯防」、「生態社區」、「社區大學」、「社區健康營造」、「校園社區化」、「學習型社區」、「社區林業」、「新部落運動」等諸多口號與社會行動充斥。

色，例如社區發展、犯罪預防、資源回收等計畫賦予公民公共決策參與權。基此，確實今日已進入了主權在民的新公共參與（new public involvement）的時代（丘昌泰、洪鴻智、陳金貴，2002：1-2）。此外，社區參與在地域國家與社會運動間扮演了一個角色，社區參與的機制可能經由民主的過程逐步釋放機會的力量，轉化了國家。這也就是經由社區賦權的過程營造了社區（夏鑄九，1999：177），如圖 1-1 所示。

社區參與的旨趣在於某一特定地理環境區域內，結合社區中成員及有共同利益的相關利害關係組織或團體，在有目標、組織和行動導向的過程與投入，以凝聚社區意識和提高社區生產力，及提昇社區成員生活品質，或設法解決社區各種困難和問題。其特點乃是藉由最基層之草根性的組織團體，貫徹「由下而上」的工作運作模式，並非完全由政府官方或專業人員主導規劃介入執行。更重要的是，社區參與的目的乃為使政策與服務的當事人或社區居民可以共同參與決策制訂和分配資源；分擔決策或服務方案設計、執行及管理；確保決策或服務方案的利益和成果落實於原政策方案選定族群或對象（施教裕，1997：4）。由此可知社區參與係透過社區居民自覺自願地參加社區各種活動或公共事務過程，這種公眾的參與，體現社區居民對社區責任的分擔和成果的共享，它使每一個居民都有機會為謀取社區共同利益施展和貢獻自己才能。

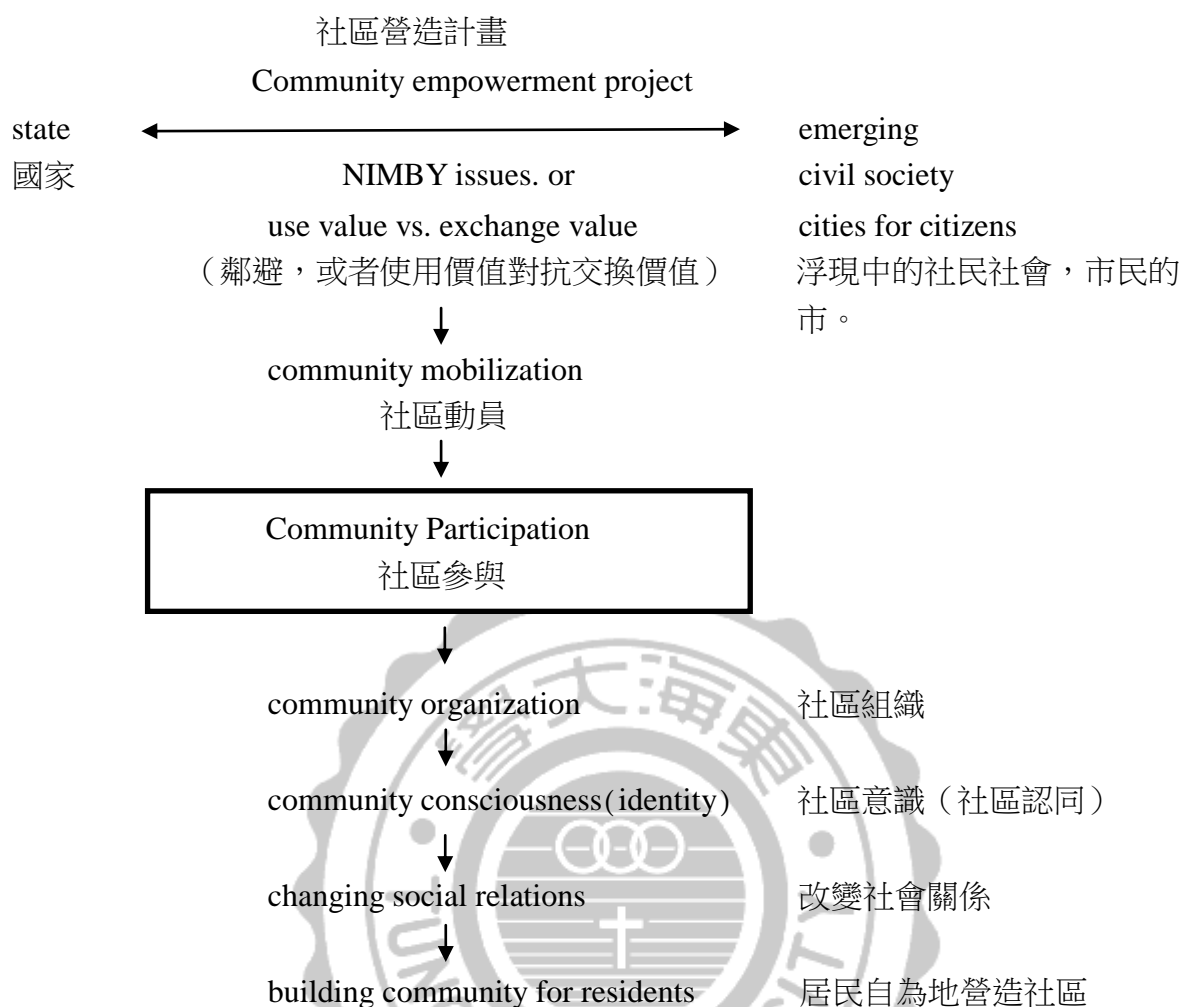


圖 1-1 社區參與營造計畫

資料來源：夏鑄九（1999：178）。

而根據聯合國人類居住委員會（UNCHS）則對社區參與的目的做了歸納及整理且提出四種主張用來解釋社區居民參與的重要性，分別是：（1）社區參與是一種權利：社區居民擁有權利去參與直接影響他們生活環境相關事務的決定、社區參與是草根性民主制度的一種形式；（2）社區計劃的參與不是最重要形式的參與：社區參與必須要延伸至生活的全部領域，同時必須包括共享發展的利益、社區計劃的參與是一個學習過程，例如都市中相對落後地區之居民對他們生活之處境產生覺醒，建立自信同時明瞭他們的力量，先決條件是讓他們採合作態度；（3）社區參與係為達到良好計劃結果

的方法及為社區達到較好的居住情況：只有社區的居民能知道他們的需要及所能提供的事物，因此只有政府機關與社區間的緊密合作，才能將計劃滿足；(4) 社區參與是促進計劃實行的一個方法：假如政府機關為社區準備計劃的同時也能教育民眾針對有關計劃意義與目標，則社區將更容易按照計劃行事及執行，促進實行成效（林信延，2009：44）。

社區居民的投入及參與社區活動是社區營造工作的重要精神之一，如果社區營造工作缺少了居民的主動參與，普遍現象常是一種由政府機關或倚賴地方派系組織力量的發起動員，大部分居民只能被動地接受生活中的各項改變。而社區參與的基礎是建立在自願的心情、態度與行動，例如有些居民可能因為時間分配上、體力負擔上等各項因素而無法參與社區環境清潔的環保志工工作，但是他們可能擅長電腦，具有電子行政文書能力；又有些人可能年齡老邁及不識字，但他們可能擁有傳統手工技藝。總括的說，就是要思考該如何在社區整體活動運作中創造出各種居民投入社區組織的機會，以讓具有不同專長、不同生活條件、不同年齡等的居民都能有一個機會加入，如此的招募人員也是推動社區參與重要的工作之一。

由以上說明，可瞭解在社區營造工作發展推動的過程中，社區居民才是關鍵的主體。且在現代社區生活中，社區居民及其組織參與社區公共事務和活動已經變得越來越重要，它是社區組織和社區發展工作的基本原則和方法，是社區規劃賴以形成和實現的重要前提和基礎。有鑑於此，本研究以臺中市北屯區三光社區作為探討社區組織成員的參與動機與參與滿意度之情形與了解，以作為社區組織、社區專業人員及政府部門推動社區參與機制之依據及民眾參與社區活動的原因，並期望能根據此項研究結果，瞭解社區民眾參與組織的動機及如何提高其參與滿意度而讓更多的居民能踴躍的投入社區公共事務中。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

在一個社區中通常是存在著多個且多元的社區組織，其參與係共同為了就社區的狀況了解及維繫社區的正向發展。而社區組織成員的參與動機很多元，本研究係用一個社區個案為例，就組織成員的參與經驗去探討採取怎樣的策略才能夠改善負面的參與經驗，以確保社區成員願意持續參與社區活動及共同成長。

貳、研究問題

為了完成以上的研究目的，要依序的達成以下的研究問題。

- 一、影響社區成員的參與動機及參與滿意度的因素有那些？
- 二、社區當中不同組織成員的參與動機是否存在差異？不同參與動機獲得參與滿意程度是否存在差異？
- 三、如果社區當中有多元社區組織並存的現象，同時存在重複參與的狀況，那麼在不同社區組織的參與滿意度，是否會對相對組織的發展帶來衝擊？如果有，那可以採行哪些策略來加以解決？

第三節 研究方法的選用與執行步驟

壹、研究方法的選用

一、文獻分析法

文獻分析法是指研究者藉由對於特定議題或主題的資料進行蒐集和閱讀，做有系統的分類及整理，而以客觀、系統的界定、評鑑並綜合證明方法，以確定事件之確實性與結論，其目的在於整合某個特定領域中，已經被思考過及研究過之資訊，如此則

有助於研究者對過去的社會現象、歷史沿革與相關制度的深入瞭解（林淑馨，2010：126-127）。本研究經由對社區、社區參與、動機理論、滿意度理論等文獻資料分析，從中瞭解已被提出及建構之理論，作進一步之探討，另加以歸納整理，以作為本研究討論時參考和論述之依據。

二、個案研究法

誠如林淑馨（2010：286）認為，個案研究即是研究者運用多元的資料來源，對真實生活情境的某一社會單元進行整體、深入且脈絡面向的探討，而該研究單元可以是部落、家庭、學校、社會或社區等為研究對象。」本研究選定臺中市北屯區三光社區進行個案的組織成員參與動機與參與滿意度之情形瞭解以及分析，藉此探索社區居民之問題所在，並提出建議之方案。

三、問卷調查法

問卷調查法，係指透過一套標準的問卷設計，施予一群具代表性的受訪者所得到的反應或答案，而據此以推估全體母群對於某項特定問題的態度或反應的方法，為向被選取的調查對象瞭解情況或徵詢意見的調查方法（邱皓政，2010：1-11）。本研究期望能透過封閉式問卷調查³之方式，針對本研究所設計出關於「社區組織成員的參與動機與參與滿意度」間的關係加以檢證，以驗明研究相關概念架構。而本研究係以臺中市北屯區三光社區轄區內之里辦公處以及社區發展協會的組織成員，包含有環保志工隊成員、里鄰長、社區發展協會成員以及其他參與社區組織志願活動等參與人員，以探討其參與動機與參與滿意度之關係，並運用問卷調查之方法進行研究。研究架構是以參與動機為自變項，參與滿意度為依變項探討；另為瞭解樣本之特性，本研究將個人基本資料變項納入架構中，以探討不同個人背景變項在參與動機與參與滿意度之差異情形，內容如下列所述。

³ 如邱皓政（2010：2-11）認為，封閉型回答是指將問題的幾種主要答案、甚至一切可能的答案全部列出，然後由受測者完全依據研究者所提供的選項來作答，從中選取一種或幾種答案作為自己的回答，而不能作這些答案之外的回答。封閉性回答，一般都要對回答方式作某些指導或說明，這些指導或說明大都用括弧括起來附在有關問題的後面。

- (一) 個人基本資料變項：包含性別、年齡、婚姻狀況、職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰等九項。
- (二) 參與動機因素：分為內在動機（自我成長、人際關係、成就肯定）及外在動機（社會關懷、社區認同、回饋社會）等二個層面。
- (三) 參與滿意度因素：共分為工作狀況、工作成就、工作環境、工作互動等四個層面。

貳、研究步驟

本研究係依據臺中市北屯區三光社區組織成員的參與動機與參與滿意度關係，產生了研究動機，進而確立了研究目的，並經由大量的蒐集有關的文獻與理論，作為本研究的理論依據。然後根據相關的文獻探討，編製了「社區組織成員參與動機與參與滿意度調查問卷」，流程上先由專家學者的審定之後，進行問卷預試、修改、正式問卷定稿、發放問卷、蒐集問卷資料、進行整理問卷，最後歸納結果，提出結論與建議。而本研究之研究步驟如圖 1-2。

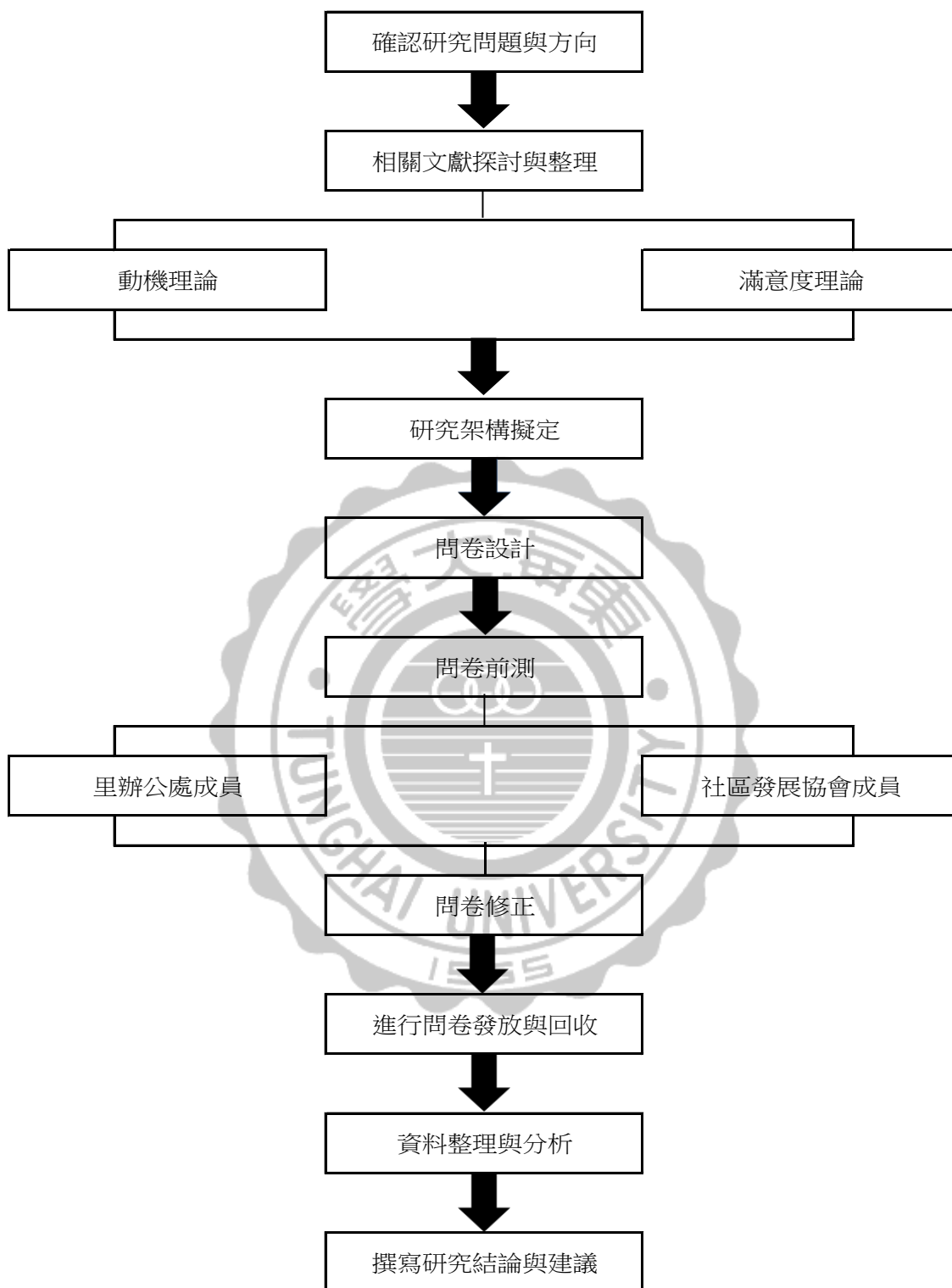


圖 1-2 研究步驟

資料來源：本研究整理。

第四節 研究對象與限制

在考量本研究的人力、時間及經費限制，本研究不包括對臺中市各區轄下各社區進行全面普查，僅以臺中市北屯區三光社區為研究地區，地理屬性及位置為兼具都市與鄉村型態的混合型社區，轄區內因旱溪縱流而概略分為「溪東」與「溪西」，溪東接近丘陵山區，面積為 0.3772 平方公里，東鄰南京東路三段，西鄰北屯路、昌平路一段至文昌東十二街，南鄰三光巷至太原路三段，北鄰文心路四段至東山路一段。



圖 1-3 臺中市北屯區三光社區地理位置

資料來源：臺中市北屯區三光里辦公處提供。

壹、研究對象

本研究以臺中市北屯區三光社區轄區內之里辦公處、社區發展協會⁴的組織成員為研究對象，包含環保志工隊成員、里鄰長、社區發展協會成員及其他參與社區組織志願活動等社區參與人員。在研究對象選擇係考量臺中市北屯區三光社區是一個績優、優良的社區，且多次經由評鑑得獎獲得肯定。如此藉由對績優、優良社區組織成員的社區參與及參與滿意度的案例探討，更可有效地提供在發展中的社區以促進社區參與及參與滿意度之參考，遂以臺中市北屯區三光社區組織成員為本研究之對象。其相關獲獎成果分別介紹如下。

一、臺中市北屯區三光里辦公處里長

研究個案所在地的里長，因投入社區發展活動積極，有高度服務熱忱，充分發揮里組織功能，依據「臺中市里鄰長及民政人員表揚作業要點」符合現任里長且擔任該職務連續四年（或一屆）以上、推行里政及執行上級交辦事項，績效優異、熱心為民服務，有具體事蹟，足為楷模等評比標準，在 100 年度獲得臺中市北屯區特優里長表揚獎項⁵。

二、臺中市北屯區三光里辦公處環保志工隊

依據「臺中市績優環保志工隊評鑑及獎勵實施計畫」評鑑結果，研究個案所屬環保志工隊在 100 年度獲得特優環保志工隊獎項，隨後在 101 年度、102 年度、103 年度則持續獲得優等環保志工隊獎項，如表 1-1 說明。

⁴ 在臺灣地方政治生態上，鄉鎮市區公所係以村里的範圍來劃定社區，而造成村里與社區地理範圍的重疊（林萬億，2007：12）。

⁵ 相關獲獎資料係由臺中市北屯區三光里辦公處提供。

表 1-1 100-103 年度臺中市績優環保志工隊評鑑及獎勵實施計畫評鑑結果

年度	獎項	行政區	里別名稱
100	特優	北屯區	三光里辦公處
101	優等	北屯區	三光里辦公處
102	優等	北屯區	三光里辦公處
103	優等	北屯區	三光里辦公處

資料來源：臺中市北屯區三光里辦公處提供。

三、臺中市北屯區三光社區發展協會

社區的各項經營成果，係將社區內的大樓騎樓綠化、角落公園安全綠籬設置與水撲滿設置、推廣大樓居民認同與學習植栽維護、冷氣排水管及清洗蔬果排水的集中與再利用、既有盆栽創意改造與騎樓柱植牆設置、訂定大樓生活公約、改善社區內髒亂點，營造成生態廊道等措施，經評比獲得內政部⁶ 97 年度社區發展工作評鑑績效組甲等獎項。該次獲獎主因以及傑出表現，如表 1-2 說明。

⁶ 2013 年 5 月 31 日，依照政府組織再造規劃，立法院三讀通過衛生福利部組織和相關組織法，並於同年 6 月 19 日公告施行。7 月 23 日，正式改組升格為衛生福利部，原內政部社會司業務自是日起已移撥至衛生福利部社會救助及社工司。

表 1-2 臺中市北屯區三光社區發展協會得獎說明

(一) 推展社區發展執行概況
1、屬於 8,000 多人大樓林立之社區，會員人數年有增長。
2、社區概況調查資料含人文、自然、經濟、社會、社區資源等相當完整；結合中臺科技大學的資源及厝邊關懷協會；問題取向的思考提供社區真正的需求。
3、閒置空間活化再利用，社區彩繪、社區綠美化、社區街道美化，健康步道的規劃等，由其是對社區橋梁彩繪，進而降低車禍事故。
4、社區財務運作，以自籌比例為 55.94%，捐助收入 30.35%，顯見社區資源結合與活力值得肯定。
5、辦理社區關懷據點之空間運用，以協會附近之閒置空間的再利用，以讓長輩有良好的活動空間。
6、成立向日葵志工隊。
(二) 主要特色
1、社區成立才 2 年，但動員力、活動力均充沛，社區提供多元的福利服務，績效優良，辦理銀髮族及婦女趣味英文課程，以改良式國台語發音協助教學，頗具有創意；重視青少年交通安全，開辦相關課程並頒發證照。
2、社區將臺鐵太原火車站連結，營造出兼具健康、休閒的環境，推動鐵道旁的環境整治、營造健康步道，成為居民休閒場所；將社區中不顯眼的橋梁，彩繪成令人注目的焦點，尤其是隧道前的橋墩，因而降低車禍事故的發生。
3、社區志工組織分為關懷、活動、環保等三組，進行各項服務工作，是社區重要的人力資源。
4、社區定位明確，以健康、藝術、關懷為三大主軸；社區福利服務業務的工作面向多，較能提供較多元服務面向，績效優良；社區老人人數眾多，對老人的福利服務，能持續進行，辦理老人保命防跌宣導、銀髮族英文遊戲班，及兒童青少年研習成長活動。
5、社區空間的淨化、美化、空間利用，經由持續努力，大幅改善（藝術走廊、定點整理、中勤地下室變身、口袋公園、橋墩美化、地下道清潔）具有成效。
6、社區能自給自足有捐助的收入來源，未用到太多政府的資源，永續經營。

資料來源：整理自內政部 97 年度社區發展工作評鑑報告。

而有關內政部 97 年度社區發展工作的各項評鑑成績，分為有優等獎、甲等獎以及特色單項獎等獎項，如表 1-3 說明。

表 1-3 內政部 97 年度社區發展工作評鑑績效組成績名冊

優等 10 名	甲等 20 名
1、臺北市文山區明興社區	1、臺北市北投區振華社區
2、臺北縣三峽鎮忠孝社區	2、臺北市大同區新鄰江社區
3、臺北縣五股鄉更新社區	3、臺北市萬華區和平社區
4、宜蘭縣宜蘭市思源社區	4、臺北縣泰山鄉大科社區
5、桃園縣大園鄉圳頭社區	5、宜蘭縣南澳鄉東岳社區
6、臺中縣大安鄉海墘社區	6、桃園縣蘆竹鄉瓦窯社區
7、臺中縣太平市興隆社區	7、新竹縣竹東鎮二重社區
8、南投縣信義鄉雙龍社區	8、新竹縣竹北市中興社區
9、南投縣中寮鄉永平社區	9、苗栗縣南庄鄉東河社區
10、花蓮縣花蓮市碧雲莊社區	10、苗栗縣後龍鎮豐富社區
特色單項 4 名	11、臺中縣龍井鄉山腳社區
	12、臺中縣烏日鄉九德社區
	13、南投縣集集鎮吳厝社區
	14、基隆市中正區平寮社區
1、宜蘭縣羅東鎮新群社區：水資源保護	15、新竹市東區振興社區
2、桃園縣八德市茄苳社區：社區健康營造	16、臺中市北屯區三光社區
3、苗栗縣公館鄉石墻社區：社區文化產業	17、臺中市北區錦平社區
4、基隆市安樂區嘉仁社區：新住民福利服務	18、金門縣金湖鎮瓊林社區
	19、金門縣金湖鎮夏興社區
	20、連江縣北竿鄉坂里社區

資料來源：整理自內政部 97 年度年社區發展工作評鑑報告。

四、其他相關獲獎成果

其他相關獲獎成果，在臺中市北屯區三光里辦公處部分，其里守望相助隊的工作執行、業務推動、幹部及隊員的盡忠職守、及社區治安的維護貢獻等，經評選於 97 年度獲得內政部警政署推動社區治安績效成長組優等；而在臺中市北屯區三光社區發展協會部分，主要透過推動社區工作及社區關懷照顧據點的在地化之社區照顧服務，對

象針對如身體行動不便、失功能之社區長者，給予提供訪視關懷服務，除關心長者的身、心、靈的健康，亦對照顧者給予傾聽、同理心與情緒的支持等，而且考量老人留在熟悉的社區中生活因素，同時也提供家庭照顧者適當之喘息服務功能，以預防長期照顧問題惡化，並發揮社區自助、互助照顧功能，期望社區功能的建立及強化，能讓每位長輩有更適切的生活品質。由於以上的社區推展工作頗具成效，因此多年多次獲得臺中市政府的各項社區評比獎項肯定。而有關臺中市北屯區三光里辦公處、臺中市北屯區三光社區發展協會的其他各項評鑑獲獎成果，如表 1-4 說明。

表 1-4 其他相關獲獎成果

臺中市北屯區三光里辦公處
97 年度內政部警政署推動社區治安績效成長組優等
臺中市北屯區三光社區發展協會
97 年度臺中市政府推動社區工作評鑑優等
98 年度臺中市政府推動社區工作評鑑優等
98 年度臺中市政府社區關懷照顧據點評鑑優等
98 年度臺中市社區關懷據點活力秀表演第一名
99 年度臺中市社區自力營造環境改造優等獎
99 年度臺中市政府社區關懷照顧據點評鑑優等
100 年度臺中市政府社區關懷照顧據點評鑑優等
101 年度臺中市政府社區關懷照顧據點評鑑優等
102 年度臺中市政府社區關懷照顧據點評鑑甲等
103 年度臺中市政府社區關懷照顧據點評鑑優等

資料來源：臺中市北屯區三光里辦公處、臺中市北屯區三光社區發展協會提供。

貳、研究限制

一、研究地區的限制

本研究限於人力、時間及經費上有限，僅以臺中市北屯區三光社區為調查對象。三光社區是一個兼具都市與鄉村型態的混合型社區，因此在研究的結果是無法推論到單屬鄉村型態社區或都會型態社區，其差異性可能較大，因此仍有待其他專家學者進一步研究，以求瞭解全貌。

二、研究對象的限制

本研究僅以臺中市北屯區三光社區轄區內之里辦公處及社區發展協會等二組織的參與成員，包含有環保志工隊成員、里鄰長、社區發展協會成員、及其他參與社區組織志願活動等社區參與人員進行問卷調查，因此，在研究結果推論上，無法推論到其他非屬志願參與活動之社區組織。

三、研究變項的限制

本研究探討參與動機與參與滿意度等二變項間之現況、差異與相關。因此，僅能針對此二變項之各層面與整體進行統計與分析，此外文獻中曾論及之層面，因人力及精力上，則無法兼顧。而有關研究樣本的背景變項方面，僅針對社區成員的性別等九個因子進行探討，其他因子則不包含在內。

四、研究方法的限制

本研究所採用之研究方法以問卷調查為主，社區組織成員在填答時可能會受到個人認知情緒等主客觀因素影響，而使研究結果有所誤差。此外，本研究所欲探討的重點是在於社區組織成員的社區參與動機以及參與滿意度的相關調查。有關其他課題如社區評鑑、社區安全、社區環保及派系政治理論等，則不在本研究內容之中。



第二章 文獻探討

本章是將相關文獻資料進行歸納整理，經由理論與實證研究的探究，以便對研究主題有更深入的瞭解。本章共分三節，第一節是概述參與動機理論相關文獻的主張；第二節是說明參與滿意度理論相關文獻的主張；第三節係就參與動機與參與滿意度理論之相關研究做一歸納整理說明。茲將各節分述如下。

第一節 參與動機理論相關文獻主張

動機是個人的內在心理過程，是個體潛在需求滿足的察覺，由個人的內在需求所引發，驅使自己做某些行為或追求某些目標，以達成滿足需求的行為能力，並會進而維持該活動朝其內心設定之目標持續進行（張春興，2005：489）。本研究所探討之「參與動機」，係指社區組織成員在自由時間內，基於自由意志所決定投入社區活動的動機因素。

壹、動機的意義

誠如張春興（2005：489）認為，動機的目的是在了解行為的產生原因，進而解釋個人的行為面向。動機是促使個體從事各種活動的內在原因。一般而言，對動機一詞所訂的界說為，動機是指引起個體活動，維持已經引起的活動及促使該活動朝向某一個目標進行的內在作用的過程，及激起、導引及維持生理心理活動歷程的動力。從動機的延伸可運用在志願服務的參與，人們會參加志願服務活動是因有動機驅使而付諸行動。不過在動機的背後，也往往帶有某些目的，換句話說，動機的種類不同亦表示其背後的目的不同，且可以確定的是，若人們參與志願服務的行為動機不強，一定會影響其後的參與意願，例如是否繼續留在組織中還是選擇離開呢？（賴玫凰，2002：

29-30) 由此可知，瞭解參與志願服務活動的動機是有助於增進對志願服務的人招募及改善缺失功能。以下茲再舉二國外研究者對動機的定義的說明及相關動機定義彙整，最後做一小結，茲分述如下列。

一、Iso-Ahola

動機能激勵個體行為的產生，動機除了是個人參與行為的理由外，也指引著行為的方向，動機是種動態的性質，而非一成不變的，動機具有以下三個特徵（轉引自黃靜君，2013：19）。

- (一) 動機會因時而異，會隨著生命週期而改變，在參與的過程中，有更自主性的選擇，對自己參與活動能力更加滿意及愉悅的心情。
- (二) 動機會因人、地而異，會隨個人成長背景與社會化過程而改變，即使是同一個人，在不同的時機和地點也可能有不同的參與活動。
- (三) 動機會隨情境而異，會隨著所處情境的不同而改變，通常因情境而改變的參與動機可分為隨興式的參與動機、未經設計或籌畫而有的參與動機、參與某一活動後對原來的參與動機有所改變等三種，因此個人過去的經驗也會影響其參與動機。

二、Theodore 與 Herbert

認為動機乃是為滿足個體的需求或特定之目的而透過花費精力、努力、時間及資源等的行為過程，就此而言可將其重點解構如下（轉引自巫宗威，2005：40）。

- (一) 動機乃因個體需求或目的而起。
- (二) 動機產生後個體必須付出一定的資源、實際行動，以達成其冀求之滿足感。
- (三) 動機乃是一種動態的心理、行為過程。

三、相關動機定義彙整

根據上述動機的意義說明，可知人類的行為是複雜且變化多端，是不能就每一種行為著眼去研究它的動機。其複雜性表現集中在動機的變化上，每個行為產生都有不同的動機，同一個複雜性表現的動機的變化是分別在不同的時期。人們內心所產生的

動機是複雜的，這也決定了行為的複雜性。再進一步可歸納出動機研究是以心理學的論點來出發，透過激發和鼓勵，使人們產生一種內在驅動力，使之朝著所期望的目標前進的過程。動機也是使一個人繼續表現某種行為的原動力，它也常和其它特質產生交互作用後影響一個人的行為，其目的是在了解行為產生的原因，進而解釋個人的行為方向。以下茲就相關動機定義作一彙整，以了解重點與內涵，如表 2-1 說明。

表 2-1 相關動機定義彙整

研究者	年代	動機的定義
Maslow	1943	動機又稱為趨力，乃源自於個體某些生理、心理需求未獲得滿足，其普遍與個人之人格特質、基因遺傳有關。
Green, Beatty, & Arkin	1984	動機是能夠激發、引導行為，讓行為持續的內在歷程。
彭懷真	1991	動機是個體從事具有目標導向之行為的任何激勵作用。
瞿海源	1991	動機是指用來解釋個體行為發生的原因或理由，是一種假設性建構，並不能直接觀察到他的存在，而必須由個體表現出來的行為推測。
Ford	1992	動機係指提供行為能量與方向，也評估行為是否繼續，動機是心理的、未來導向的及評估的現象，含三個主要成分：目標、情緒、個人信念。
Russell	1995	動機代表一種初始過程，一種強度以及行為的持續度。此歷程必須包括三個階段：界定個人所渴望的目標所在；選擇達成目標的必要活動；將所選擇的活動實現。

資料來源：整理自（郭枝南，2002：11-12）、巫宗威（2005：40）、（李旭旻，2005：11）、魏宗淇（2012：8）。

綜合以上，則有關本研究之社區組織成員的參與動機，可將其界定為：在一定地理範圍之社區中，組織成員在自由時間內為促成某種行動、方向並為達成特定目標所發自個人的內在驅力所產生的參與行為，且基於自由意志所決定投入社區活動的動機因素，而投入個人時間、勞力、思想、資源等參與志願服務的行為，從而達到影響或改變社區的活動實現。

貳、動機的種類

動機的分類隨著不同的分類標準而有所不同，根據張春興（2005：494-512）的分類，分為生理性動機與心理性動機兩大類。

一、生理性動機

係指人作為生物性個體，由於生理的需要而產生的動機。包括飢餓和渴（在短期間，剝奪會產生最大驅力：飢餓的生理因素、肥胖的現象及原因、節食與體重控制）、性（人類性驅力的特徵、同性戀）、母性動機（將母愛視為促使母親表現愛護其子女活動的內在動力，即解釋母愛為動機）。生理性動機指以生理變化為基礎一切動機而言，即所謂的原始性動機或生物性動機。例如，動物會因飢餓而找食物、會因性激素的刺激而想要從事性行為；人為了維持生命和發展自己，就需要食品，就需要吃飽肚子，這種生理需要就會使人產生尋找食物的動機，皆屬於生理性動機之一環。

二、心理性動機

心理性動機自然是指人類一切非以生理變化所形成的需要為基礎的行為產生的內在原因。人類的心理行為遠比具有生理基礎者為多，每一種心理性行為的背後，均有其產生的內在原因，亦即均各有其心理性動機。以下根據張春興（2005：512-519）的分類，茲就心理學家在三大類動機研究的重要概念作代表性說明。

（一）成就動機（achievement motivation）

所謂成就動機係指個人努力追求進步，以期達成所渴望目標的內在動力；個體在完成某種任務時力圖取得成功的動機；從事某工作時，個人自我投入精益求精的內在傾向；在不順利情境中，衝破障礙，克服困難，追求目標的內在傾向。個人成就動機

都是不相同的，每一個人都處在一個相對穩定的成就動機水平。簡言之成就動機就是指個人追求成就的內在動力：追求成功並避免失敗；追求成長亦追求表現；成功恐懼動機的爭議。

（二）親和動機（affiliation motivation）

透過天性和學習，指個體在社會情境中，對其他人所存有與之親近的內在需要；需要別人關心，需要友誼，需要愛情，需要別人的認可支持與合作等。在引起高焦慮的情境下，親和動機就會增加。個人在與他人建立親密的關係之前，彼此需要透過長時間的頻繁互動，從中共同學習分享相處的樂趣及當親密的關係建立後，彼此會互相依賴與影響。由親和動機產生的和諧人際關係可以導致愉快和喜悅的情緒；反之，當親和動機受到挫折時，個人可能產生失望、憤怒、冷漠以及憂傷的情緒。

（三）權力動機（power motivation）

權力動機是指試圖影響他人和改變環境的驅力。權力動機究竟來自天生的或後天的學習？這個問題至今尚為無定論。一般社會心理學者大都認為：權力動機係由社會學習而來。心理分析學者認為，個人權力動機來自幼年時代父母嚴厲的管教，個人沒有得到充分自由的結果。總的來說權力動機係指個體在行為上的所作所為，其背後隱藏著一種內在力量；而此種內在力量，是起於個人所懷抱的一種強烈的影響別人或支配別人的慾望所促動，可分為個人化權力動機（personalized power motivation）和社會化權力動機（socialized power motivation），分別如下所述。

- 1、 個人化權力動機：個人喜歡參與社會活動，視物質條件為最高價值，熱衷權位。
- 2、 社會化權力動機：個人關心社會，以服務他人為目的，走入社會。

參、參與動機的相關理論

認為學習動機是個人受外在環境因素的影響而所形成，外在動機涉及個人以外或與工作無關的因素，指的是從事某個活動的行為是為了取得外部收入，這種動機常常與內在動機相抵觸，稱為外在動機（extrinsic motivation），例如：從事此活動是因為可

獲得好成績、可獲得錢、或者為了得到恭維；認為學習動機是個人因內在心理需求而產生的，內在動機與個人本身或內含於工作的因素有關，指的是任務本身的興趣或愉悅帶來的動機，這存在於個體內部而非依賴於任何外部力量的驅動，則稱為內在動機（intrinsic motivation），例如：個人覺得此項工作有趣、這項學習獲得重要技能或者個人認為它是一項有意義的工作。而根據外在動機及內在動機的不同取向，又可作以下之理論分類（轉引自程薇，2006：290-293）。

一、外在動機取向：行為主義的學習動機理論

又可區分為行為取向的動機（behavioral approaches to motivation）：即不同的強化會導致不同的興趣，最後會導致不同能力的產生；社會學習取向的動機（social learning approaches to motivation）：即將行為學派對行為結果的重視和認知學派對個人信念的同時兼顧。且根據程薇（2006：290-291）的整理，社會學習取向的動機則有三個理論，分述如下。

（一）預期價值論（expectancy value theory）

由 Bandura 提出預期價值論之動機理論，要義認為動機是由兩種力量所產生，即個體達成目標之期望及該目標對他的價值，若兩者其中之一為零，則不會產生完成目標之工作動力。Bandura 認為動機有兩大來源：一是思想以及計畫，係根據過去行動的結果預測行為結果及主動設定目標，作為評量個人表現的標準。二是效能期待（efficacy expectation），係個人對自己能力能夠達成某項目標所抱持的信念，會決定個人的努力程度及面臨阻礙時所能堅持的程度，而目標本身的特性也會影響到行為，例如：具體、中等難度、未來可達成的目標最能引起個體持續努力完成目標，可增加效能知覺（efficacy perception）。

（二）目標類型（types of goals）

係由 Dweck 所提出之動機理論，其將目標分為表現目標和學習目標，分述如下。

- 1、表現目標（performance goals）：個人會在意他人的評價以及重視在眾人面前的表現出聰明及能力，會只選擇最困難或最簡單的工作，以避免冒險性和挑

戰，且失敗便會放棄，例如：自我投入型（ego involvement）人格。

- 2、學習目標（learning goals）：持續學習，挑戰難易適中的工作，如工作投入型（task involvement）人格會持續發展個人能力，而非只重視外在表現。

（三）驅力減降論（drive-reduction theory）

即需求減降論（need reduction theory），由 Hull 所提出，認為個體有保持生理平衡的機制，個體會因生理不平衡而產生不愉快的緊張狀態，這種驅力會引導個體採取行動來解除不舒服的緊張狀態，所以驅力是促使個體產生動機的一股力量。換言之是使個體表現出行為以降低需求，即降低驅力，個體追求的最佳激發程度是「零」，偏好安靜、和平，不喜歡緊張。

二、中介取向：認知取向的動機（cognitive approaches to motivation）

根據程薇（2006：291-293）的整理，係將學習動機視為環境刺激和個人行為反應的中介歷程，用以滿足認知需求，而認知取向的動機則有二個理論，分述如下。

（一）自我歸因論（cognitive approaches to motivation）

由 Weiner 所提出，其集中解釋個人在行為之後，他自己對行為結果成功或失敗的認知解釋。認為個人成功或失敗有六個歸因：分別是能力（根據自己評估，個人對該項工作是否勝任）、努力（個人反省檢討在工作過程中是否盡力而為）、工作難度（憑個人經驗判定該工作的困難程度）、運氣（個人自認此次工作成敗是否與運氣有關）、身心狀況（工作過程中，個人當時身體及心情狀況是否影響工作成效）及其他（除了上述因素外，有何其他事關人與事的影響因素）作為成敗歸因解釋，即個人對自己在某種情境下，所表現的行為存有自求了解的動機；解釋自己行為後果時，個人所做的歸因是複雜而多向度的；個人以後類似行為動機的強弱，將決定於他對以前行為結果所作的歸因解釋，並將各因素納入三個向度，如下列所述。

- 1、內外因素來源即因果中心（locus of causality）：影響成敗因素的來源是個人抑或外在環境。內在（內控）：能力、努力及身心狀況屬於內控，是自己可以控制的因素；外在（外控）：工作難度、運氣及其他屬於外控，個人無

法控制。

- 2、 穩定性即恆久性 (**constancy**)：影響成敗因素在性質上是否穩定，類似情境是否具有一致性。穩定：能力與工作難度不會隨情境改變，都固定的；不穩定：努力、運氣、身心狀況及其他則是每次都不一樣的。
- 3、 能控制性即責任 (**responsibility**)：影響成敗因素在性質上是否由個人意願所決定。能控制：只有努力是可以控制的；不能控制：其他五個歸因都是無法控制的。

(二) 自我價值論 (**self-worth theory**)

係由美國教育心理學家 **Covington** 所提出。其認為自我價值感可以成為個人追求成功的內在動力，個人視成功為「能力」因素而非努力的結果，可以帶來更大的自我價值，而將失敗歸因於能力，會產生我不如人的訊息，難以維持個人自我價值。該理論的基本要義係自我價值感是個人追求成功的內在動機；成功歸因自己能力好，產生自我價值感；不容易成功於是找早藉口來維持自己的價值。

三、內在動機取向：人本取向的動機 (**humanistic approaches to motivation**)

係將內在動機視為人性成長發展的基本內在原動力，與生俱有。而需求是一種在某些必要的或慾望的需要及想要之情境或狀態下，被用來表達個人普遍或特定狀況的不足，此需求可由個人自己認知或他人決定。根據程薇 (2006：293) 的整理，主要有二個動機理論，分述如下。

(一) 需求階層論 (**hierarchy of needs theory**)

Maslow 被尊稱為人本心理學之父。他認為人類的動機係由許多性質不同的需求所組成的，所有行為均由需求所引起，且需求可分為高低層次，低層次的匱乏性需求為高層次成長需求的基礎，成長需求對匱乏性需求有引導作用，兩者間呈交互作用。低層次需求則包括生理的需求、安全的需求、社會的需求以及尊榮的需求，這四種需求屬基本需求 (**basic needs**)，基本需求係因匱乏而形成，又稱匱乏需求 (**deficiency needs**)；高層次的需求是自性實現需求，屬衍生需求 (**meta-needs**)，衍生需求為個體

心理成長所必須，故又稱成長需求（**growth needs**）。需求層次理論將人的需求劃分為五個層次，由低到高，並分別提出激勵措施（林鍾沂，2004：245-246）。

- 1、 生理需求（**physiological needs**）：指維持生存所必需的基本需求，也稱級別最低、最具優勢的需求，如：食、衣、住、行、性、睡眠、空氣等屬之。不過一旦成員於此一階段達到百分之 60 至 70 的滿足後，再施以物理及生理等激勵方式則成效將有限。
- 2、 安全需求（**safety needs**）：指希求保護與免於威脅，從而獲得安全感需求，其中包括對人身安全、生活穩定以及免遭痛苦、威脅或疾病等。
- 3、 社會需求（**social needs**）：指希求被人接納、愛護、關注、鼓勵及支持等的需求，例如：對友誼、愛情以及隸屬關係的需求。
- 4、 尊榮需求（**esteem needs**）：指獲取並維護自尊心的一切需求。尊重需求包括內在的尊重因素，例如自尊心、自主權、與成就或自我價值的個人感覺，也包括外在的尊重因素，例如地位、認同、他人對自己的認可與尊重。
- 5、 自性實現需求（**self-actualization needs**）：是最高層次的需求，指精神上臻於真善美合一之至高人生境界的需求，一種成為獨特自我、實現自我潛能、不斷發展及做最高度創造的需求。因此前面四項需求都能滿足，最高層次的需求方能相繼產生，是一種衍生性需求，如：自我實現，發揮潛能等。

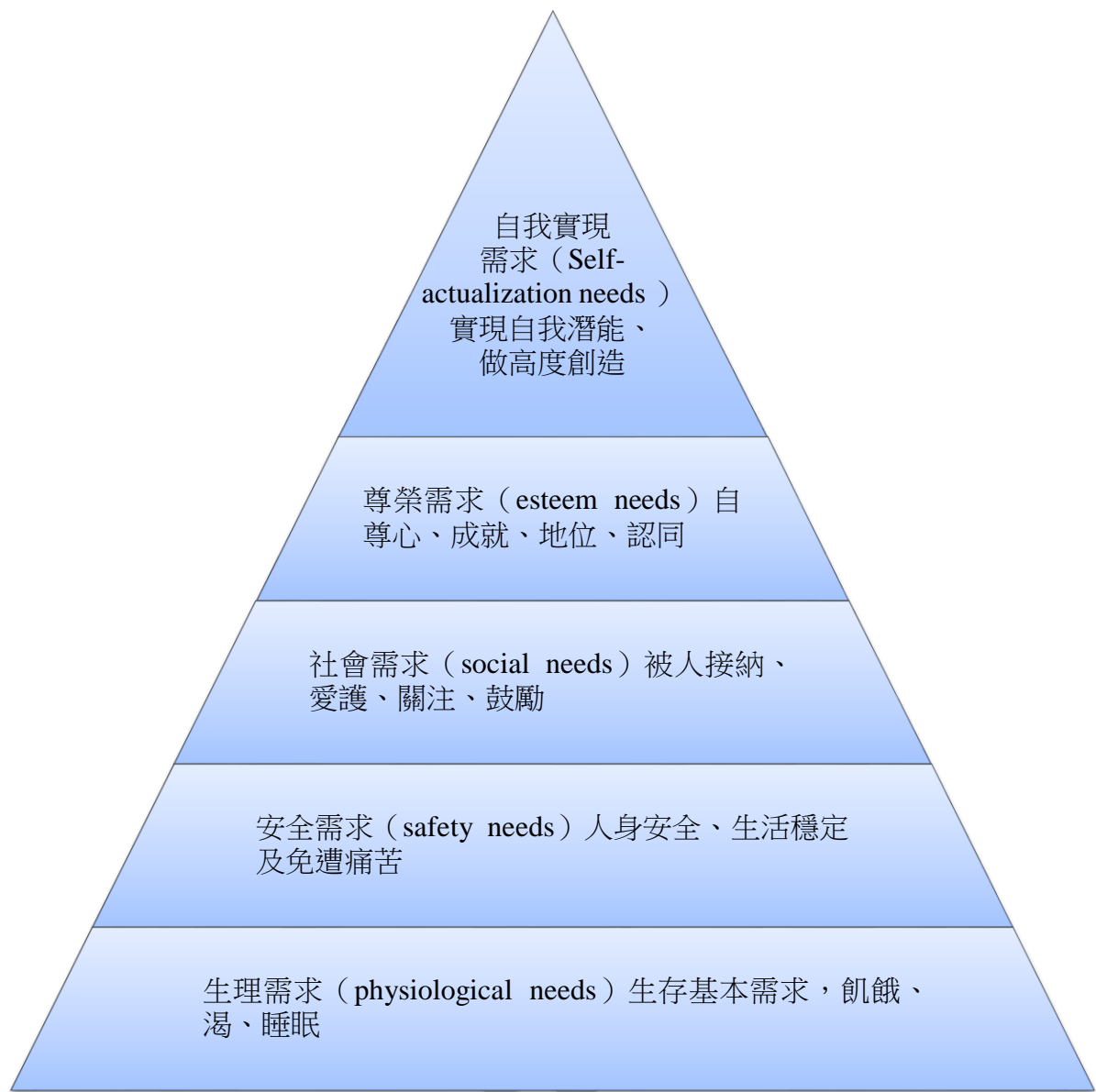


圖 2-1 需求階層理論

資料來源：轉引自林鍾沂（2004：245）。

Maslow 的需求階層理論是解釋動機的重要理論，其提出個體成長的內在動力是動機，而動機是由多種不同層次與性質的需求所組成的，而各種需求間有高低層次與順序之分，每個層次的需求與滿足的程度，將決定個體的人格發展境界。又根據巫宗威（2005：43）的探討，在之後 Maslow 對於需求階層理論也做了修改，於 1970 年將原

有的五個層次需求增列提出第六層超越自我實現（over actualization）需求，這是當一個人的心理狀態充分的滿足了自我實現的需求時，所出現短暫的「高峰經驗」，通常都是在執行一件事情時，或是完成一件事情時，才能深刻體驗到的感覺。

（二）社會需求論（social need theory）

由 Murray 所提出，其將動機界定為個體為完成困難的工作；為操制或組織中人、事、物及思想；為獨立地有效率做好；為達到高標準而克服重重障礙難關；為超越自己；為超越即領先別人；以及為使得個人的才能透過成功學習增進自我尊重的一種慾望。而將需求視為影響個人知覺和行為的力量，及心裡想要改變不滿意狀態，促使個人追求目標的動力，重視早期經驗，因為社會需求是透過經驗學習文化而來，而這需求一旦被建立，就會永遠存在，且大多數的行為表現是為了避免或去除不愉快的緊張狀態而激發出來的。

四、參與動機理論彙整

由以上參與動機理論區分之外在動機、中介動機、內在動機取向的比較，主要在於外在動機指涉的是個人行為取向及社會學習取向的外在行為面向，受外在環境因素的影響而所形成；而中介動機指涉的則是個人認知取向的動機，是將動機視為環境刺激和個人反應的中介歷程，用以滿足個人的認知需求；至於內在動機指涉的是動機的產生是因為個人內在的需求，且是人性成長發展的基本內在原動力，與生俱有的。以下茲將不同模式動機的內容、主張、理論，整理如表 2-2 說明。

表 2-2 參與動機理論彙整

模式	外在動機	中介動機	內在動機
內容	行為取向的動機	認知取向的動機	人本取向的動機
	社會學習取向的動機		
主張	透過原級、次級增強和避罰過程，一致性的強化更會產生強烈反應傾向。	將學習動機視為環境刺激和個人反應的中介歷程，以滿足認知需求。	將內在動機是為人性成長發展的基本內在原動力，與生俱有。
理論	<p>1、預期價值論</p> <p>由 Bandura 提出，認為動機是由兩種力量產生，即個體達成目標之期望及該目標對他的價值，若兩者其中之一為零，則不會產生完成目標之工作動力。</p>	<p>1、自我歸因論</p> <p>Weiner 所提出，其集中解釋個人在行為後，他自己對行為結果成功或失敗的認知解釋。</p>	<p>1、需求階層論</p> <p>Maslow 所提出，其認為人類的行為是由五種需求所引起，由低而高依次為生理需求、安全需求、社會需求、尊榮需求、自性實現需求。</p>
	<p>2、目標類型</p> <p>由 Dweck 所提出之動機理論，其將目標分為表現目標和學習目標。</p>	<p>2、自我價值論</p> <p>由 Covington 所提出，其認為自我價值感可成為個人追求成功的內在動力：係個人視成功為「能力」因素而非努力的結果，可以帶來更大的自我價值，而將失敗歸因於能力，會產生我不如人的訊息，難以維持個人自我價值。</p>	<p>2、社會需求論</p> <p>由 Murray 所提出，其將動機界定為係個體為完成困難的工作；為操制或組織中人、事、物及思想；為獨立地有效率地做好；為達到高標準而克服重重障礙難關；為超越自己；為超越即領先別人；以及為使得個人的才能透過成功學習增進自我尊重的一種慾望。</p>
	<p>3、驅力減降論</p> <p>由 Hull 提出，認為個體有保持生理平衡的機制，個體會因生理不平衡而產生不愉快的緊張狀態，這種驅力會引導個體採取行動來解除不舒服的緊張狀態，所以驅力是促使個體產生動機的一股力量。</p>		

資料來源：本研究整理。

肆、參與動機之相關研究

在有關參與動機的各项研究中，各研究其所採取的動機因素並不一樣，導致其所發展出來的參與動機量表的工具也會有所差異。而根據近年相關研究文獻所探討的影響參與動機的因素變項作一了解其重點與內涵（如附錄一），得知人們參與的動機種類是多元與廣泛的，主要是有生理因素動機、心理因素動機、外在因素動機、內在因素動機、自利性因素動機、利他性因素動機等因素，而各項因素動機的內容歸納起來則分別有如像是回饋社會、自我成長、社會責任感、成就感、親和需求、自我實現、社區認同、社區關懷、宗教信仰、人際關係支持、擴展生活圈、地位需求、能力表現等細項。

根據以上所歸納出的結果，再加以本研究係以社區組織成員的「參與動機」作為探討之依據，因此在參與動機因素的發展工具上必須與社區內容有相關，係指參與者的內在個人因素與外在的行為、學習環境交互作用後的個人意識判別之感受。就此，於參與動機的內容設定上（如表 2-2）便將中介動機類別予以排除，僅就內在動機、外在動機二大類別來進行探討，然後依據這二大類別再分別整理出要討論的項目且必須與社區組織有相關性。經整理定出社區組織成員的參與動機因素分為下列二個層面及其討論項目，以作為本研究之架構依據。

一、內在動機：主要根據 Maslow 的需求階層理論發展出討論的項目。

- （一）自我成長：指透過參與社區活動，來實現自我潛能、不斷發展及自我成長的需求動機。而本項目的設定係根據需求階層理論的自性實現需求。
- （二）人際關係：指透過參與社區活動，希望被人接納、愛護、關注、鼓勵及支持等的人際需求動機。而本項目的設定係根據需求階層理論的社會需求。
- （三）成就肯定：指透過參與社區活動，來獲取並維護自尊心的一切需求，得到肯定與支持的需求動機。而本項目的設定係根據需求階層理論的尊榮需求。

二、外在動機：參與動機主要是個人受外在環境因素的影響而所形成，涉及個人以外或與工作無關的因素。

- (一) 社區關懷：指透過參與社區活動，來從事社會服務以幫助有困難的人及關懷弱勢族群的需求動機。而本項目的設定係根據郭枝南（2002）在針對清潔隊員的參與動機研究中，將社會關懷納入動機因素，在考量及配合本研究的目的及範圍下，亦將之納入探討。
- (二) 社區認同：指透過參與社區活動，來讓個人對社區具有歸屬感、關心社區、融入社區組織的需求動機。而本項目設定係根據巫宗威（2005）在針對社區成員的參與動機研究中，將社區認同納入動機因素，在考量及配合本研究的目的及範圍下，亦將之納入探討。另外本研究將社區認同設定為外在動機因素而非內在動機因素，主因係該動機涉及的是個人以外且與工作無相關的因素，是個人對所處的社區、土地有歸屬感，透過實際的行動及作為來關心社區並且有所付出。
- (三) 回饋社會：指透過參與社區活動，來讓個人有著「取之於社會，用之於社會」的理念，奉獻社會的需求動機。本項目設定係根據蔡佳瑩（2001）在針對安寧療護志願服務人員的參與動機研究中，將回饋社會納入動機因素，在考量及配合本研究的目的及範圍下，亦將之納入探討。

第二節 參與滿意度理論相關文獻主張

滿意度是常被用來當作衡量一項行為的指標，用來測量人們對於產品使用、工作本身、參與活動、生活品質、社區組織或戶外遊憩品質等方面滿意程度之看法的工具（魏宗淇，2012：17）。本研究探討之「參與滿意度」，係指社區組織成員在參與社區服務活動後，對所服務的工作內容等的滿意度調查。

壹、滿意度的意義

如魏宗淇（2012：17）整理認為在許多的研究中，滿意度是常被用來當作衡量一

項行為的指標，用來測量人們對於產品使用、工作本身、參與活動、生活品質、社區組織或戶外遊憩品質等方面滿意程度之看法的工具，一種被認為是高興的感覺或積極的態度就是滿意。而滿意度的概念開始受到大眾的關心是開始於 Hoppock 在西元 1935 年出版的《工作滿意》(Job Satisfaction)一書，認為：「工作滿意」是指員工在心理與生理兩方面對工作環境的滿足感受，即員工對工作環境的主觀反應，隨後相關的研究不勝枚舉，成為行為與管理科學領域中，競相研究的主題（張筱雯，2002：36）。且郭枝南(2002：11)認為大致上，一般對於工作滿意的定義認為是工作者對於工作本身所具有的感覺或情感反應，而且這種感覺，意即滿意的高低是取決於特定工作環境中，實際獲得的價值與預期應獲得的價值之差距。以下有關「滿意度」一詞，茲再舉二個辭典之解釋及相關滿意度定義彙整，最後做一小結，分述如下列（轉引自劉欽敏，2002：51-52）。

一、韋氏辭典（Webster's Unabridged Dictionary, 1997）

- （一） 讓人感到滿足的行為。
- （二） 對滿意的程度、內涵或狀態感到滿足。
- （三） 在動機或方法上，令人滿足的狀態。

二、行為科學辭典（Wolman, 1973）

- （一） 基於達成支配動機傾向的目的後所生之愉悅狀態。
- （二） 個人所感覺的一種狀態，高興的態度或動機。

三、相關滿意度定義彙整

根據上述滿意度的意義說明，可歸納出滿意度研究是一種包括多種因素的心理狀態，是指工作者的內在個人因素與外在工作環境交互作用後的個人意識判別之感受，對工作本身及工作環境全部因素，所感受到的一種態度、情意性反應與評價。如果個人在工作中得到愉悅的情緒反應，就表示工作滿意；反之，則表示個體對該工作感到不滿意。由此可知滿意度並不是可從單一面向就可以解釋的，因此探討滿意度要使用多構面的衡量，才可以測量出工作者對工作滿足真正的內涵。以下茲就相關滿意度定

義作一彙整，以了解重點與內涵，如表 2-3 說明。

表 2-3 相關滿意度定義彙整

研究者	年代	滿意度的定義
Spencs and Evans	1956	滿意是指願望或需求的達成，每個人在不同生命週期有不同的學習需要或願望，假如個人達成這種需要或願望，個人感到滿意，否則會感到不滿意而不再學習。
Vroom	1964	工作滿意度是指個人對工作角色抱持的情意取向，正面的情意取向即是代表工作滿意；反面的取向則是代表不滿意。
Baron	1983	工作滿意是指個體對工作所抱持的一種情感、信任及行為態度之表現。
Martin	1988	滿意是指個人在獲得經驗之期望，以及所感受到該經驗的實際結果之間的一致性，當所感受到的等於或者超出所期望的，便覺得滿意；反之，則不滿意。
張春興	1989	指個體動機（生理或心理的）促動下的行為，在達到所追求目標時產生的一種內在狀態以及個體欲實現時的一種心理感受。
Blegen	1992	工作滿意是指個人對工作的感覺，是對工作本身、上級督導、薪資、升遷及同事關係等，五種不同層面的感受，當其預期獲得的報酬與實際所獲得的報酬差距越小，則工作滿意度越高；反之，則工作滿意度越低。
Robbins	1996	工作滿意也可視為是個人對工作所抱持的一般性態度。員工的工作滿足高，則表示對他的工作抱持著正面的態度；反之，則表示員工對工作不滿，有著負面的態度。

資料來源：整理自郭枝南（2002：22）、劉欽敏（2002：51）、（許原嘉：2002：16）、（王惠俐，2002：21）、李旭旻（2005：15）、魏宗淇（2012：17）。

綜合以上，則有關本研究之社區組織成員的參與滿意度，可將其界定為：在一定地理範圍之社區中，個體對從事社區工作所抱持的一種情感、信任以及行為態度之表現所具有的感覺或情感反應，且當個體感到愉悅的情緒反應時，即表示對該工作感到滿意；反之，則表示對該工作感到不滿意。

貳、參與滿意度的相關理論

如魏宗淇（2012：20）整理，認為滿意度的理論是由 Cardozo 首開滿意度的實證性研究後，進而引起各學界對此領域的興趣，依討論的重心不同，陸續有提出不同理論內容。而根據王惠俐（2002：23-24）整理，則認為滿意度理論係由 Campbell、Dunnette、Lawler 和 Weik 等人將之區分為內容理論及過程理論為基礎背景討論。在內容理論部分有 Herzberg 的激勵保健二因理論（two factor theory）、Alderfer 的 ERG 理論（existence, relatedness and growth theory）、Maslow 需求階層理論（hierarchy of needs theory）⁷，主要內涵著重於探討影響工作滿意的因素；而過程理論則有 Adams 的公平理論（equity theory）、Vroom 的期望理論（expectancy theory），其內涵則在探討期望、需求和價值等變數與工作特性交互作用後，所產生的工作滿足度的過程。以下分別就工作滿意的內容理論與程序理論說明如下。

一、內容理論

（一）激勵保健二因理論（two factor theory）

以 Herzberg 為代表，其與匹茲堡心理研究中心的同仁，以問卷訪問當地 11 個機構約 200 多名工程師和會計師，研究其不滿意和滿意的工作因素為何，研究發現不滿意的因素多和工作環境有關，令人滿意的因素多屬工作本身（張潤書，2002：82）。進一步區分則如林鍾沂（2004：249-250）將工作中的相關因素區分為「激勵因素」與「保健因素」兩類。激勵因素（motivating factor）：發現凡與職位本身有關之因素，如工作

⁷ Maslow 需求階層理論（hierarchy of needs theory），最大的作用在於，它指出了每個人都有需要。在人們的需要層次的滿足中，應有一個比較確切的描述，即從較低的層次逐級向上，滿足程度的百份比逐級減少。需求層次理論是解釋人格的重要理論，也是解釋動機的重要理論，其提出個體成長的內在動力是動機。由以上說明可知 Maslow 需求階層理論既可用在解釋滿意度的理論亦可用來解釋動機的理論（如本研究第二章第一節參與動機的相關理論說明），就此於工作滿意度相關理論不再探討。

上的成就感、受到賞識、升遷等，對職位本身有正面效果，因此稱其為激勵因素，又因其能帶來職位上的滿足，亦稱為「滿足因素」；保健因素（hygiene factor）：發現工作上如欠缺或不滿意，將造成員工的不滿，例如工作場所、薪水、監督、工作保障、人際關係等，屬消極性質。保健因素的滿意僅能降低員工的不滿意，並不能增進積極的工作態度或績效，或是提高工作效率，因為它們只能避免個人不滿意態度的出現，而無法達到積極性的滿意，或使個人在工作上有更好表現，故又稱為「維持因素」。

表 2-4 激勵—保健因素

保健因素（不滿意）	激勵因素（滿意）
工作場所（work place）	工作本身（work itself）
薪資（salary）	褒獎（recognition）
公司政策（policy）	升遷與發展（advancement）
工作保障（security）	成就感（achievement）
人際關係（interpersonal relationship）	責任（responsibility）
監督（supervision）	自性實現（self-actualization）

資料來源：林鍾沂（2004：250）。

（二）ERG 理論（existence, relatedness and growth theory）

由 Alderfer 所提出之理論，係因 Maslow 的需求階層理論有其限制，即需求的界線無法明確劃分，而將需求階層理論的五個需求併成，生存（existence）、關係（relatedness）、成長（growth）三個需求。且因這三個層次之英文字首為 ERG，故以其命名之。根據林鍾沂（2004：251-252）的說明，其中意涵分別如下。

- 1、 生存需求（existence needs）：係指維持生存的物質及生理的需求，如飢餓、

口渴及工作等需求，在工作環境中，生存的需求可藉由報酬、福利和愉快的環境而獲得滿足。這些需求很少被人所注意，尤其在供給充足的情境下。相當於 Maslow 的生理及安全需求。

- 2、關係需求 (relatedness needs)：指與其他人之關係，共同分享思想與情感，可使關係需求獲得滿足，例如與親人、師長、部屬、朋友間的人際關係互動需求，是一種情感性的分享。ERG 理論的基本主張之一，人們有傳達自己的思想與情感給別人的需求，同時也需求對方的回饋。相當於 Maslow 的社會需求。
- 3、成長需求 (growth needs)：指個體與環境互動的過程中想要發揮所長，追求成長的需求，例如在工作上表現其能力，不斷克服挑戰，充分發展各種潛能創造才能追求成長的一切需求。相當於 Maslow 的尊榮感及社會實現感。

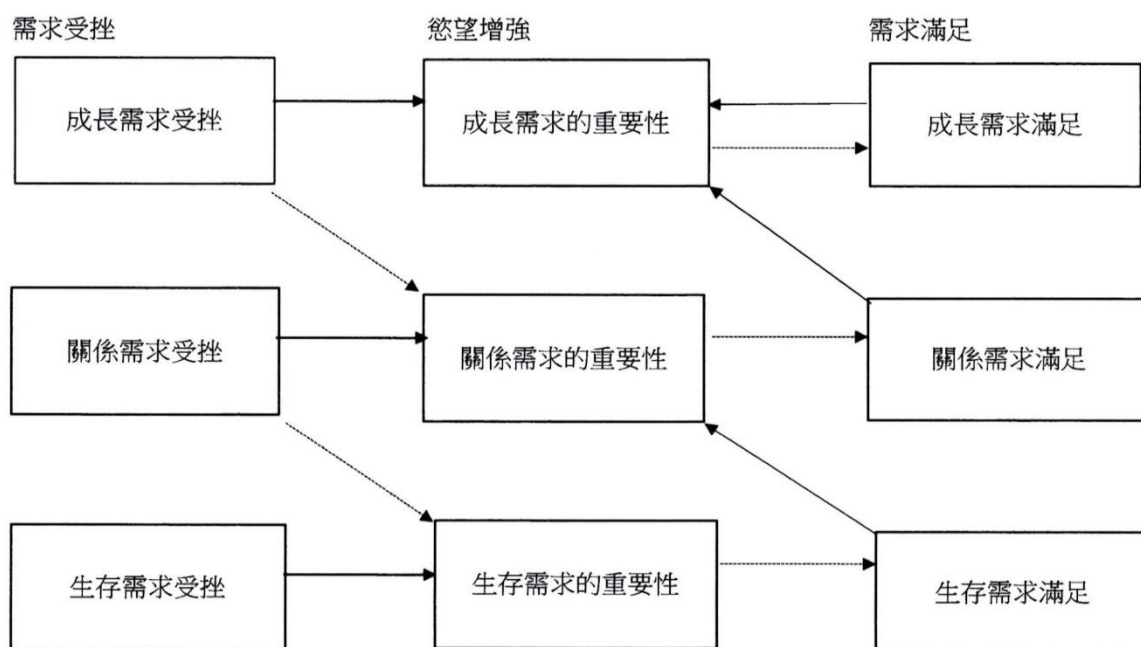


圖 2-2 生存、關係、成長理論

資料來源：轉引自林鍾沂（2004：253）。

二、過程理論

(一) 公平理論 (equity theory)

由 Adams 於西元 1963 年所提出，是從比較的觀點而發展出來的種論，故又稱為社會比較理論，內涵側重於研究工資報酬分配的合理性、公平性及其對職工生產積極性的影響。如許原嘉（2002：14-16）整理，認為工作者的工作滿意度取決於個人所知覺到「投入與產出的平衡」之間感到公平與否而決定，個人不僅會衡量本身的情況，也衡量他人的情況並作一比較，如果工作者知覺到公平則會感到滿意，否則將感到不滿意。因此，他要進行種種比較來確定自己所獲報酬是否合理，比較的結果將直接影響今後工作的積極性，其內容主要有以下三個變項。

- 1、投入：指個人投入工作學習的時間、精神及勞力等。
- 2、產出：指個人因投入工作後所得到的薪資、福利、升遷、獎勵等報酬。
- 3、比率：個人投入工作與所得報酬之間比較的結果。

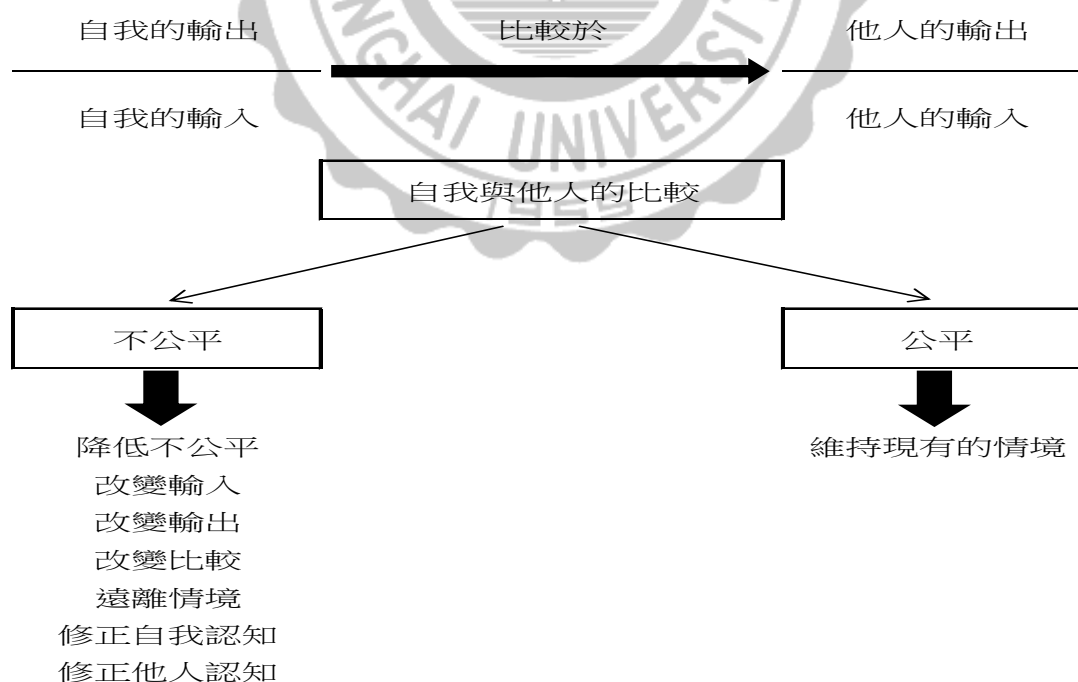


圖 2-3 公平理論的動機取向與行為表現

資料來源：轉引自劉欽敏（2002：56）。

(二) 期望理論 (expectancy theory)

係由 Vroom 於西元 1964 年所提出。如許原嘉 (2002: 23) 整理，認為期望理論係一個人的行為是出自於有意識的選擇，而其選擇的標準在比較評估之後，認為所選擇的行為可能具有良好的結果。換言之工作者對於行為結果的期望 (expectancy) 與對該結果認定的價值 (valence) 是影響工作滿意度的主要因素。因此，人們在決定對於其期望事物是否要採取行動時，會先分析行動後可能產生的結果及帶來的價值，如果覺得預期的結果與報酬是滿意的，才會採取行動。且根據林鍾沂 (2004: 254)，認為該理論的基本概念，可用公式 $M=E*V*I$ 表示之，此一公式表示激勵的動力或作用等於期望、期望值與媒介之乘積的總和。茲就該理論中的主要因素分述如下。

- 1、期望 (expectancy)：係指預期一種特定行為將會產生一種特定結果之可能性 (機率)。即指某一特定的努力將會產生某一特定績效水準或某一績效將會獲得某些報酬的主觀信念。
- 2、期望值 (valence)：係指個人對於某一特定成果表達的偏好強度值。亦即個人在一個工作情境中，獲得加薪、晉升、上司肯定等，乃是一種正面價值；而一種行為的結果，如為產生工作壓力、與同事衝突、上司責備等，則為負面價值。
- 3、媒介 (instrumentality)：係指當一個員工努力工作並且有高度的績效表現，若績效能對心中期望的報酬產生多層的觸媒作用，就會形成對工作的激勵動力；反之，績效如不能引起預期之報酬多層的觸媒作用，則不會形成對激勵動力。

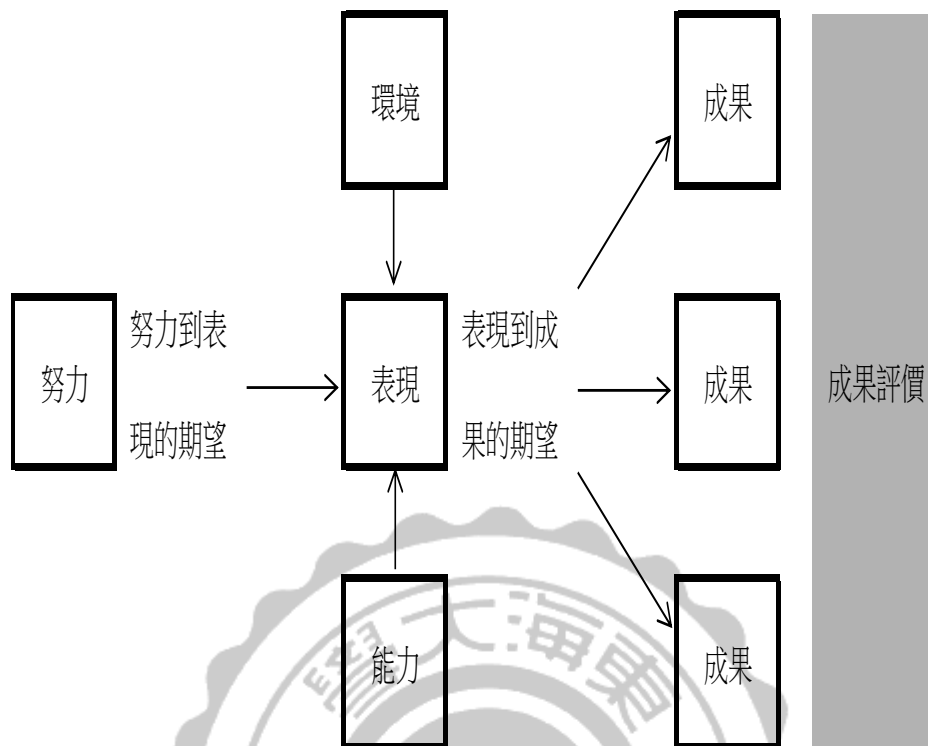


圖 2-4 期望模式

資料來源：轉引自劉欽敏（2002：57）。

三、參與滿意度理論彙整

根據以上以滿意度理論為基礎背景討論，區分的內容理論，其所強調的是與激發原始的動機的行為因素有關，重點主要是在探討，透過激發、引導和維持人類行為的內在因素。如郭枝南（2002：13）整理，認為過程理論主要是分析人類行為的開始、持續和停止的一個歷程，與引起行為的因素、行為的過程、方向與選擇的因素有關。以下將滿意度理論區分內容理論及過程理論整理如表 2-5 說明。

表 2-5 參與滿意度理論彙整

滿意度理論	
內容理論	過程理論
<p>1、Herzberg 的激勵保健二因理論</p> <p>認為滿意度是由兩種因素控制，一種趨向內在的成就、工作本身、認同感、專業成長即所謂的激勵因素；另一種則為使個人不滿足的外在工作環境、薪水、即所謂的保健因素，學生在學習中能夠達到自我實現、自我成長才能產生真正的滿足。</p>	<p>1、Adams 的公平理論</p> <p>認為工作滿意的程度取決於工作者對付出與所得之比率和其他人相較後所產生的一種感覺，若差距愈大，則表示工作滿意度愈低，反之亦然，又稱社會比較理論。</p>
<p>2、Alderfer 的 ERG 理論</p> <p>Alderfer 係以 Maslow 的需求層次理論為藍本並加以修訂後，將人類的需求層次分為三種需求，即生存需求、關係需求及成長需求。</p>	<p>2、Vroom 的期望理論</p> <p>一個人的行為是出自於有意識的選擇，而其選擇的標準在比較評估之後，所選擇的行為可能具有良好的結果。認為工作者的行為是經過思考和判斷的程序，建立在期望、期望值、媒介等三個基本概念上。</p>
<p>3、Maslow 需求階層理論</p> <p>認為人類的行為由五種需求所引起，由低而高依次為生理需求、安全需求、社會需求、尊榮需求、自性實現需求。</p>	

資料來源：本研究整理。

參、參與滿意度之相關研究

在探討有關滿意度的各項研究中，各研究其所採取的滿意度因素並不相同，以致於其所發展出來的滿意度量表的工具也會有所差異。而根據近年相關研究文獻所探討的影響滿意度動機的因素變項作一了解其重點與內涵（如附錄二），得知人們得到滿意程度的因素是多元的，主要區分是內在滿足度層面、內在滿足度層面衍生各項滿意度

因素的內容，歸納起來則分別有如知識成長、成就感、能力發揮、社會滿足、人際關係、設備與場地、工作成就、工作環境等細項。

而根據以上所歸納出的結果，在加以本研究係以社區組織成員的「參與滿意度」為探討依據，在滿意度因素的發展工具上必須與工作內容相關，指工作者的內在個人因素與外在工作環境交互作用後的個人意識判別之感受。因此設定參與滿意度的因素大致可分為四大類，且主要係根據 Alderfer 的 ERG 理論發展出討論的項目。

- 一、工作狀況：指透過參與社區組織，個人對其工作、工作歷程或工作結果等整體的一種主觀價值判斷的參與滿意度之感受。而本項目的設定係根據 ERG 理論的生存需求，係指藉由對工作本身、工作內容、工作執行等的工作狀況而獲得滿足。
- 二、工作成就：指透過參與社區組織，個人希望追求知識、經驗、與人格上的成長，並獲得肯定的參與滿意度之感受。而本項目的設定係根據 ERG 理論的成長需求，係指藉由在工作上表現個人能力、不斷克服挑戰、發展潛能、追求成就感等的工作成就而獲得滿足。
- 三、工作環境：指透過參與社區組織，個人就工作上希望有一個良好的工作環境，才能在無憂無慮中求取發展的參與滿意度之感受。而本項目的設定係根據 ERG 理論的生存需求，在工作環境中，可藉由良好的辦公環境及安全性而獲得滿足。
- 四、工作互動：指透過參與社區組織，與其他入之間的關係，共同分享思想與情感，可使關係需求獲得滿足，增進自己人際關係的參與滿意度之感受。而本項目的設定係根據 ERG 理論的關係需求，係指藉由在與社區組織夥伴間的相處情形等的工作互動而獲得滿足。

基此，本研究將以上列觀點，設定參與滿意度的因素為工作狀況、工作成就、工作環境及工作互動四個層面作為研究架構。

第三節 參與動機與參與滿意度理論相關研究經驗分析

壹、參與動機與參與滿意度關係之相關研究

以下茲就近年相關研究所探討的參與動機與參與滿意度之關係作一彙整（如附錄三），以了解相關研究之重點與內涵，並作為後續研究參考，如以下說明。

- 一、蔡佳螢（2001）於安寧療護志願服務人員參與動機和工作滿足之研究中，針對安寧療護病房的志工共計 320 人為對象研究發現：安寧療護志工的參與動機愈強，工作滿足程度會愈高。
- 二、郭枝南（2002）於高雄市環保局清潔隊員工作動機與工作滿意度之相關研究中，針對高雄市環保局清潔隊員共計 472 人為對象研究發現：「社會關懷動機」、「安定需求動機」、「人際關係動機」、「自我成長動機」等參與動機層面與工作滿意度層面（外在滿意、內在滿意）有非常顯著的正相關存在。
- 三、魏宗淇（2002）於臺北市私立國民中學運動社團學生參與動機與滿意度之研究，針對臺北市私立國民中學運動社團參與學生共計 935 人為對象研究發現：參與動機的獎賞稱讚層面對滿意度的健康與成長、隊友關係、教練素質、重要他人的支持、硬體設備等層面與參與動機的成就感層面對滿意度的隊友關係、教練素質、硬體設備等層面呈現低等相關性；而其餘的參與動機層面，有訓練情境、滿足需求、人際關係、整體動機等與滿意度層面所呈現的是屬於中等相關程度。
- 四、李旭旻（2005）於臺北縣立國小運動代表隊選手參與動機與滿意度之研究中，針對臺北縣境內共 20 所國民小學的運動代表隊選手共計 615 人為對象研究發現：在國民小學選手參與運動代表隊五個動機層面（獎賞稱讚、訓練情境、滿足需求、人際關係、成就感）與六個滿意度層面（健康與成長、隊友關係、教練素質、自我表現、重要他人的支持、硬體設備）之間呈現顯著正相關性。
- 五、廖博元（2010）於銀髮族休閒參與動機與滿意度之研究－以彰化縣老人大學為例

研究中，針對彰化縣老人大學學員共計 297 人為對象研究發現：休閒活動需求（參與動機的層面：興趣嗜好、身體保健、逃避或刺激、社交關係）與休閒活動滿意度（滿意度的層面：休閒活動內容、休閒活動場所、休閒活動類型、休閒活動時間以及人際關係）二者間呈現顯著正向關係，即銀髮族對休閒活動的需求程度愈高，則滿意度也愈高。

六、陳文喜（2010）於學校運動志工參與動機及管理滿意度之研究中，針對真理大學 98 學年度參與運動志工服務隊學生共計 70 人為對象研究發現：運動志工參與動機層面（自我充實、利己性、利他性、社會責任）與管理滿意度層面（提升能力、團隊制度、管理整體性、訓練完整性）之間每一項都是呈現顯著正相關性。

七、黃湘（2012）於樂齡大學學員社會支持、參與動機與學習滿意度之研究中，針對 101 學年度參與齡大學學員共計 410 人為對象研究發現：樂齡大學學員之參與動機正向影響其學習滿意度。

八、譚興華（2013）於桃園縣自行車騎乘者參與動機與滿意度之研究中，針對 16 歲以上之桃園縣新屋綠色走廊自行車道與大溪月眉至龍潭三坑水岸觀光綠廊自行車道之自行車騎乘者共計 553 人為對象研究發現：參與動機以「自然紓壓」層面為首要考量因素，而「自我成長」層面的考量因素較低；滿意度以「整體滿意度」層面的滿意程度最高，「管理與推廣」層面的滿意程度較低。參與動機之自然紓壓、健康適能、自我成長、人際互動等層面與滿意度之車道規劃、公共設施、管理與推廣、整體滿意度等層面呈現正相關性。

根據上述的參與動機與參與滿意度關係之相關文獻研究探討，可以發現成員的參與動機與滿意度之間是呈現有正向顯著相關的，亦即參與動機與滿意度兩者之間是相互影響著的，由此可知，當參與者的參與動機愈高，其滿意度也就愈高。

貳、臺灣博碩士論文加值系統「參與動機與參與滿意度」搜尋結果

基上，為了瞭解參與動機與參與滿意度的相關性，經由對近年來有關研究成果的探討及彙整外，以下茲再就臺灣博碩士論文加值系統「參與動機與參與滿意度」關鍵

字搜尋得 12 筆結果，再進一步探討其關係，如表 2-6 內容。

表 2-6 臺灣博碩士論文加值系統關鍵字「參與動機與參與滿意度」搜尋結果

研究者 (年代)	論文名稱
石淑惠 (1997)	公共圖書館義工個人特質、參與動機與工作滿意度之研究。
曾士雄 (2001)	學校義工個人特質、參與動機與工作滿意度之研究－以高雄市國民小學為例。
黃志弘 (2004)	成人參與志願服務工作其人格特質、參與動機與工作滿意度關係之研究。
潘玟諺 (2005)	博物館義工個人背景、參與動機與工作滿意度之研究－以高雄市立歷史博物館為例。
李國生 (2008)	新移民配偶擔任志工的參與動機與工作滿意度之研究－以桃園縣新移民學習中心為例。
張志榮 (2008)	醫療志工參與動機與工作滿意度關係之研究－以高雄地區醫學中心為例。
郭雅惠 (2008)	臺北縣國民小學圖書館志工參與動機與工作滿意度之研究。
鍾立君 (2009)	義工參與動機與工作滿意度之研究－以花蓮縣與臺東縣生活美學協會為例。
鄭淵明 (2009)	救國團義工個人特性、參與動機與工作滿意度之研究。
林 南 (2010)	2009 年臺北聽障奧運志工參與動機與工作滿意度之研究。
趙威銘 (2013)	桃園縣國中教師兼任田徑隊教練參與動機與工作滿意度。
吳源偉 (2014)	新北市中等學校田徑運動代表隊教練參與動機與工作滿意度之研究。

資料來源：本研究整理。

經由以上，初步得知於參與動機與參與滿意度研究上，目前尚未有就社區組織的內容進行研究探討。且再加上多數的研究，實際上於探討參與動機與參與滿意度的面向上，通常是針對「單一組織」而言，而這樣研究結果與本文研究的目的之範圍剛好有所不同。本文的研究場域是以「社區」為主，而在一個社區當中，通常是存在著

多元的參與方式，成員有隸屬於里辦公處或是社區發展協會，是各來自不同的社區組織，其參與滿意或不滿意程度通常是呈現互相拉扯及互相影響，因此本研究在社區成員的社區參與經驗的設定上就不同於以單一組織來做研究，此乃與其他有關於參與動機與參與滿意度研究上的相異之處。



第三章 研究設計與個案探討

本章主要在說明研究之設計與實施情形，其目的旨在探討臺中市北屯區三光社區組織成員的參與動機與參與滿意度之關係，採用問卷調查方法，以獲得相關研究所需資料。本章共分為三節，第一節是研究架構與假設；第二節為研究個案探討；第三節為問卷設計與正式調查統計分析，茲將各節分述如下。

第一節 研究架構與假設

以下茲將各研究變項之內涵與操作型定義詳細界定說明，分述如下列。

壹、背景變項

本研究背景變項主要包括性別、年齡、婚姻狀況、職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰等九項，其操作型定義界定如下。

- 一、性別：區分為「男」、「女」等二類。
- 二、年齡：區分為「未滿 20 歲」、「20-29 歲」、「30-39 歲」、「40-49 歲」、「50-59 歲」、「60 歲以上」等共六類。
- 三、婚姻狀況：區分為「已婚」、「未婚」、「其他」等共三類。
- 四、職業：共區分為「學生」、「軍公教警人員」、「工業」、「商業」、「服務業」、「已退休」、「其他」等共七類。
- 五、教育程度：區分為「國小」、「國中」、「高中（職）」、「大學（專）」、「碩士」、「博士」等共六類。
- 六、社區參與經驗：係指個人目前所參與的社區組織類別，區分為「三光里辦公處」、

「三光社區發展協會」、「二者皆有」等共三類。

七、社區參與年資：共區分為「1年以下」或「1-3年」、「4-6年」、「5-9年」、「10年以上」等共五類。

八、社區參與頻率：區分為「1次以下／每周」、「1次／每周」、「2-3次／每周」、「4-5次／每周」、「6次以上／每周」等共五類。

九、宗教信仰：區分為「無」、「道教」、「佛教」、「基督教」、「天主教」、「回教」、「其他」等共七類。

貳、參與動機

一、內在動機：認為動機是個人因內在心理需求而產生的，內在動機與個人本身或內含於工作的因素有關，指的是任務本身的興趣或愉悅帶來的動機，這存在於個體內部而非依賴於任何外部力量的驅動。

- (一) 自我成長：是指透過參與社區活動來增加經歷，而對事物的看法與見解更加成熟。
- (二) 人際關係：是指透過參與社區活動增加人與人之間的交互關係，而人際關係的和諧與否繫於個人待人處事的態度與能力。
- (三) 成就肯定：是指個人透過參與社區活動的過程中達到自身目的，且獲得外界的肯定與支持。

二、外在動機：認為動機是個人受外在環境因素的影響而所形成，外在動機涉及個人以外或與工作無關的因素。

- (一) 社會關懷：是指透過參與社區活動，從事社會服務以幫助需要幫助的人，關懷弱勢族群，得到及時的溫暖。
- (二) 社區認同：是指透過參與社區活動讓個人對社區具有歸屬感、關心其他人和融入團體、能互相分享、彼此信任。
- (三) 回饋社會：是指本著服務人群的職志，「取之於社會，用之於社會」的宗旨，持續奉獻社會，參與社區活動。

參、參與滿意度

- 一、工作狀況：是指透過參與社區活動讓個人對其工作、工作歷程或工作結果整體的一種主觀的價值判斷。
- 二、工作成就：是指透過參與社區活動讓個人希望追求知識、經驗、人格上的成長，並獲得肯定。
- 三、工作環境：是指個人就工作上希望有一良好的工作環境才能讓其無憂無慮中求發展，進而參與社區活動。
- 四、工作互動：是指透過參與社區活動，希望能獲得別人的關懷與關懷別人，增進自己的人際關係。

肆、研究架構

根據研究目的及文獻探討結果，將本研究有關之各變項間的關係提出研究架構，如圖 3-1 所示。研究架構中之各英文字母所代表徑路的意義如下。

- A：分析不同背景變項的社區組織成員在參與動機（內在動機、外在動機）、參與滿意度等各變項的差異情形。
- B：探討不同參與動機（內在動機、外在動機）之社區組織成員在參與滿意度的差異情形。
- C：了解社區組織成員的內在動機、外在動機、參與滿意度等彼此之關係程度。

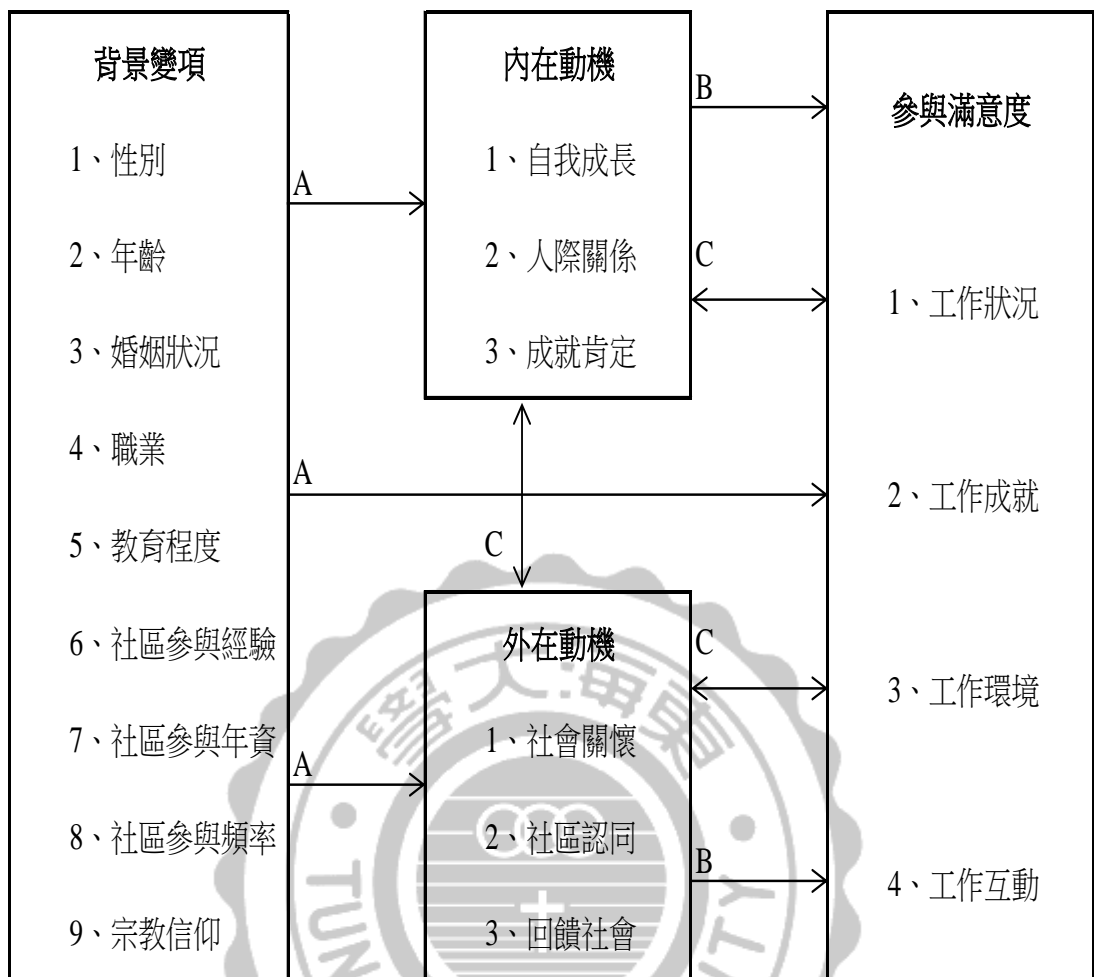


圖 3-1 研究架構

資料來源：本研究整理。

基上，茲將本文之研究問題依據研究架構之框架提出研究假設，分述如下列。

- 一、不同背景變項在參與動機（內在動機、外在動機）上有顯著差異。
- 二、不同背景變項在參與滿意度上有顯著差異。
- 三、參與動機（內在動機、外在動機）與參與滿意度彼此間有顯著的相關。
- 四、參與動機（內在動機、外在動機）可以有效預測參與滿意度。

第二節 研究個案探討

三光社區屬於都市與鄉村型態的混合型社區，轄內新、舊住宅大樓共計有 15 棟，有 22 鄰數、3,031 戶數，總人口數為 8,135 人。

社區人口概況為：男性人口數 3,859 人，占總人口數比率 47.4%、女性人口數 4,276 人，占總人口數比率 52.6%、原住民人口數（含山地、平地原住民）75 人，占總人口數比率 0.9%、20 歲以上成年人口數 6,457 人，占總人口數比率 79.3%，如表 3-1 所列出。

表 3-1 臺中市北屯區三光里人口概況（截至 2015 年 1 月 31 日）

里別	鄰數	戶數	人口數			原住民人口數			20 歲以上人口數
			總計	男	女	總計	平地	山地	
三光里	22	3,031	8,135	3,859	4,276	75	19	56	6,457

資料來源：整理自臺中市北屯區戶政事務所人口統計月報表。

三光社區，時常透過舉行大型節日活動的辦理來活絡社區、交流居民情感，也特別針對弱勢族群傳送關心與救濟物資。在社區地理閒置綠美化方面，更成功將原本社區的髒亂死角，於透過社區居民參與營造下煥然一新，不但展現了在地的創意能量，更增加社區裡友善安全的空間，進而提升生活品質。在簡略介紹三光社區人文地產景特色後，以下茲就本研究個案的基本背景提出詳細說明，主要介紹社區、社區參與、里辦公處、社區發展協會等的名詞釋義及臺中市北屯區三光社區的發展沿革、地理位置、社區資源，以為後續研究之基礎。

壹、名詞釋義

一、社區

社區 (community)，是個源自西方的概念，在臺灣與之相似概念有「村」、「庄」、「社」、「寮」、「厝」、「埔」等 (林瑞穗、林萬億，1996：2)。對於社區的定義可以從兩個面向探討：第一，從地理空間的面向：社區是指生活在同一地理環境的一群人，就地理觀點而言，因傳統之一村里一社區的規劃，而使得社區地理範圍往往與村里相仿，故在理念上較不受歡迎，或認為其定義過於狹隘；第二，從歷史文化的面向：社區是指彼此分享共同生活經驗、宗教文化背景、權利義務、歷史脈絡的一群，具有較強烈的榮譽感與凝聚力。綜合以上兩個面向，社區可被定義為：一群人居住在一地理區域內，彼此之間具有共同情感、文化、社會互動下，共同參與生活周遭之事務的過程 (蔡育軒、陳怡君、王業立，2007：437)。

本研究之臺中市北屯區三光社區在社區居民協力推動社造工作，成果斐然、獲獎無數，成為臺中市北屯區最優質的社區之一。2008 年起連續多年獲臺中市「社區發展工作評鑑優等獎」，同年同時榮獲內政部評鑑甲等獎，其主要社區成果以彩繪活動把社區綠美化，在居民彩筆揮灑下點綴得繽紛多彩，環境景觀令人驚豔。

二、社區參與

如廖俊松 (2004：135) 認為，社區參與係指落實個別區域或有限行政地理空間，其一般社區居民以有目標、組織和行動導向的投入過程，參與解決社區內相關公共事務問題的決定與執行過程之自治表現。

本研究以臺中市北屯區三光社區轄下之里辦公處以及社區發展協會的組織成員，包含環保志工隊隊員、里鄰長、社區發展協會成員及其他參與社區組織志願活動等社區參與人員為研究對象。⁸

⁸ 本研究之調查對象原有納入臺中市北屯區三光里辦公處轄下之守望相助推行委員會巡守隊員，惟該守望相助推行委員會業於 2015 年 1 月 1 日起宣布解散，暫停夜間巡守勤務工作 (資料來源：臺中市北屯區三光里辦公處提供)。鑑此，本研究將排除該對象之間卷調查作業。

三、里辦公處

依據《地方制度法》第 3 條第 4 項：「鄉以內編組為村；鎮、縣轄市及區以內編組為里」。同法第 59 條第 1 項：「村（里）置村（里）長一人，受鄉（鎮、市、區）長之指揮監督，辦理村（里）公務及交辦事項；由村（里）民依法選舉之，任期四年，連選得連任」。第 60 條：「村（里）得召集村（里）民大會或基層建設座談會；其實施辦法，由直轄市、縣（市）定之」。第 61 條：「村（里）長為無給職，由鄉（鎮、市、區）公所編列村（里）長事務補助費，其補助項目及標準，以法律定之」。

臺中市北屯區三光里辦公處，作為本次研究的對象之一，其編制其實歸屬臺中市北屯區公所。依法，里設里辦公處，置有民選之里長及政府派任之里幹事，分別受區長之指揮監督辦理里公務及交辦事項，實務上業務執行分別有推行政令，反映民意、推行村里育樂活動、辦理社會救助、福利服務等事項，如共同居住證明、生活津貼申請等。另外，里辦公處通常也提供代繕各種申請書表服務，協助分送有關通知單、辦理村里例行會議。

四、社區發展協會

依據「社區發展工作綱要」第 2 條規定，所稱社區，係指經鄉（鎮、市、區）社區發展主管機關劃定，供為依法設立社區發展協會，推動社區發展工作之組織與活動區域。社區發展係社區居民基於共同需要，循自動與互助精神，配合政府行政支援、技術指導，有效運用各種資源，從事綜合建設，以改進社區居民生活品質。社區居民係指設戶籍並居住本社區之居民。

臺中市三光社區發展協會，作為本次研究的對象之一，係依法設立，且非以營利為目的之社會團體，以促進社區發展，增進居民福利，提倡左鄰右舍互助關懷精神，達到團體互助之現代化社會為宗旨。為落實社區服務宗旨，志工隊服務項目廣及社區老人關懷據點服務、社區環境打掃、社區中（低）收入戶關懷，另外也協助社區婦女們成立研習班，開展「三光日間照顧服務」，係針對 65 歲老人實施居家關懷、電話問安，舉辦團康帶動等活動。

貳、社區沿革

三光社區於 2006 年 2 月 18 日由林瑞芳先生為發起人與社區熱心居民共同申請成立，成立時會員共有 62 人，2007 年成長至 89 人，現為 117 人。為了落實社區推動，於同年 8 月 25 日再成立三光社區之「向日葵志工隊」，並加入臺中市政府祥和計畫隊第 65 小隊，由社區幹部透過討論找出適合題材，經過會員大投票選出社區字義及相關代表意義如下述。

- 一、字義：「三光」代表光明、活力、溫暖、堅強。
- 二、標誌產生：「向日葵」代表給人向著光明，充滿活力特徵。
- 三、特性：給人溫暖有活力的感受，不畏風雨屹立於環境中，符合三光營造精神。

綜合以上，可知社區的經營是需要群體的力量，在經營推動過程中，共創社區文化「三心」，即「健康心」、「藝術心」、「關懷心」，凝聚堅強的社區共同體意識，讓三光社區更加活力光彩。

參、地理位置

三光里在清代路屬臺灣縣東下保「三十張犁莊」。日治時期隸屬臺中州大屯郡北屯庄，大字名稱「北屯」。街庄名稱為「三十張犁庄」。1947 年改為三光里。此里與東光里昔日合稱「北屯一保」。而三光里與北屯里、北興里則昔稱「三十張犁」。三光里東鄰南京東路三段，西鄰北屯路、昌平路一段至文昌東十二街，南鄰三光巷至太原路三段，北鄰文心路四段至東山路一段，面積為 0.3772 平方公里，有 22 鄰，3,031 戶，人口有 8,135 人（截至 2015 年 1 月 31 日）。

就社區所在地理空間的範圍來看，可以了解社區舊地名的沿革，例如舊稱「大坑口」所指涉的社區範圍，是今文心路、北屯路、東山路之交叉口，位居出入大坑之要道，故名之。舊稱「三條圳」，是指今太原路上，因圳道此有一分水堰門將圳道分成三條，故而名之。另稱「坑仔底」，是指今日三光巷附近。另稱「三角線」，是指因日治時期在此地有三條鐵道，一條通臺中糖廠、一條通潭子鄉、另一條通水湳，約在今日東山路與大坑路口形成三角形故名。

肆、社區資源

一、社區資源網絡

係透過整合社區的資源網絡，包含公部門（經費補助、社區發展工作推動、社區安全、社區醫療、社區教育）及私部門（人物力支援、急難救助、社區守望相助）等的資源提供，建立自主運作且連結資源網絡，發展永續經營之社區照顧模式，為社區居民提供在地服務，及關懷社區各階層居民生活，積極照顧弱勢居民需求，營造福利化社區，以促進社區永續發展，如表 3-2 所列出。

表 3-2 三光社區資源網絡

序號	類別	單位名稱	資源項目	連結說明
1	公共部門	臺中市政府	人力、財力	活動人力、經費補助
2		北屯區公所	財力	提供社區發展、工作推動
3		軍功衛生所	物力	提供社區健康健檢
4		三光里辦公室	人力、物力	提供活動人力、宣傳、協調
5		警察局第五分局 防治組	人力	社區安全、犯罪宣導
6		警察局第五分局 北屯派出所	人力	社區安全、犯罪宣導
7	教育單位	三光國中	人力、物力	提供教室、供研習課程用
8		四維國小	物力	提供場所辦理活動
9		中臺科技大學	人力	辦理健康宣導講座及社區服務
10		亞洲大學	人力	活動人力支援
11		朝陽科技大學	人力、物力	支援活動人力、志工等

12		靜宜大學	人力	配合社區實習支援活動人力
13		弘光科技大學	人力、物力	配合青少年精英營、支援活動人力、志工等
14		傳說幼稚園	人力、物力	協助社區辦理親子活動
15		北屯農會幼稚園	人力	活動節目演出
16	非營利組織	財團法人九龍宮	物力	提供場所辦理社區關懷據點、急難救助、守望相助基金
17		大坑口福德祠	人力、物力	提供急難救助、守望相助基金
18		社團法人臺中市厝邊關懷協會	人力、物力	提供活動支援及急難救助
19		社區大樓管委會	人力、物力	活動人力、物力支援
20		弘道基金會	人力	活動人力支援
21		向日葵志工隊	人力、物力	活動人力、物力支援
22		醫療單位	聯安醫院	人力、物力
23	臺安醫院雙十分院		人力、物力	配額社區健康講座及義診
24	慈濟醫院		人力、物力	配額社區健康講座及義診
25	慶和中醫診所		人力、物力	配額社區健康講座及義診
26	東山聯合診所		人力、物力	配額社區健康講座及義診

資料來源：整理自臺中市北屯區三光社區發展協會。

二、社區人力資源

網羅社區人才，積極培訓成為社區幹部，持續進行社區調查、評估社區內的環境營造、社福需求、文化營造、健康營造哪項是迫切的，以能有效提升社區整合來解決社區問題，如表 3-3 所列出。

表 3-3 三光社區人力資源

序號	姓名／職稱	專長
1	林瑞芳／里長、社區發展協會常務理事	社區服務資源連結
2	張滄棻／社區發展協會理事長	活動總召及規劃
3	陳小玲／社區發展協會總幹事	課程規劃與授課
4	溫愛玲／社區發展協會理事	活動帶領與授課
5	顧秀蘭／社區發展協會常務理事	擔任志工隊長
6	黃愛玲／社區發展協會志工	活動帶領及影像紀錄
7	陳俊昌／社區發展協會監事	活動協助及影像紀錄

資料來源：整理自臺中市北屯區三光社區發展協會。

三、社區地、產、景資源

以社區所在之地理特色的維護與發揚，以及在地特質的強調、在地經濟活動的集體推展、社區獨特景觀之創造、生活環境之永續經營、居民自立投入社區景觀的營造等，如表 3-4 所列出。

表 3-4 三光社區地、產、景資源

序號	名稱	說明
1	忠勤新城活動中心	忠勤新城地下室本為已荒廢 8 年的老舊眷村，因社區中沒有活動中心且老人人口眾多，在結合鄰長及社區居民的協助下，將廢棄物堆積的荒廢空間，變身為老人安全、舒適的聚集場所。
2	九龍宮	主祀九天九聖帝，亦稱是孫賓真人，九龍宮係創建於 1967 年，由北投「西龍宮」分靈於臺中，剛來奉祀於民宅，在 1970 年奠基興建，經 7 年完成，首期工程供奉主神九天九聖帝。由於神靈顯赫、香火鼎盛，在社區許多善心人士捐募下於 1977 年完成增建工程，並增辦仁園托兒所；九龍宮除是社區的信仰中心外亦是社區的一大資源寶藏，在其與附設之托兒所無償的協助下，社區得以開辦許多民眾服務（社區關懷據點、各類宣導活動以及弱勢家庭的課後輔導）。
3	福德祠	大坑口福德祠歷史悠久，自日據時代原為點油燈小廟，其所在位置為昔日五分仔車運載蔗糖的鐵路旁，是居民農閒時於聚會休憩的場所。1952 年由當時三光里里長胡炎、林振寬兩位先生發起，經地方熱心人士協助重建，1998 年再由居民奉獻整修，環境清幽，至今仍是居民休憩的好去處。祂堪稱三光里駐區督察，每月初一、十五，初二、十六香煙裊裊，庇佑社稷。而社區所成立的守望相助隊也獲得福德祠無償提供空間與資源來服務里民。
4	三光國中	三光國中的創校，取名「三光」是有其涵意的。因校址原為「三光苗圃」建校之初有請幾位名人共同號名，最後以「三光苗埔」的「三光」以及三光里的「三光」，配上用日、月、星之光決定採用「三光國中」，希望校運如：日、月、星三光發揚光大永垂不朽。三光國中為三光里內的學校，與社區之間的關係如同一家，共同參與社區內各項發展業務，鼓勵學生積極參與，與社區一同完成社區老舊圍牆彩繪、安全騎乘腳踏車考照宣導。

5	三光童玩公園	童玩公園位九龍街和北屯路口的公園用地，1991 年間設立，園內運動、遊樂器材設備給當地的兒童用，所以才命名為「童玩公園」每天大清早就有居民在那裡運動，黃昏外傭推著坐輪椅的阿公、阿嬤在那雀榕樹下休息聊天，父母陪著小孩溜滑梯，加上公園的花草、樹木像是一幅樂融融的全家幅圖。
6	上天宮媽祖廟（五媽廟）	創建於 1961 年老五媽會北屯之會員林長庚先生自行雕刻老五媽金身奉祀於其宅，1973 年林長庚、林長村二兄弟捐地蓋廟，經至「南遙宮」請示媽姐，於 10 月 18 日入火安座，正名為「上天宮」。並附祀註生娘娘及福德正神，上天宮建後成為北屯的公廟，北興、三光、北屯、東光等里及北區錦州里等都在裡共祀。每年的正月十五及農曆十月十五是居民祈福的日子，都會準備水果供品來祭拜，祈求全家平安。
7	淡忘中的坑仔底	三光巷一帶的舊名叫「坑仔底」因地處大排水溝邊，地勢低溼，逢雨則淹水，路與溝平，因而得名。
8	「摸蜊兼洗褲」的北屯圳	從舊社里順東山路而下的北屯圳流到三光里分三條支流，往三光里的一條是九龍街流過太原路經三光巷往北屯國小旁大排溝，此名為「北屯圳」，是當時當地農民灌溉農田的水源，也是當地、大人、小孩捉魚、抓蝦、戲水的好地方，每逢夏日黃昏，大人下田順道泡個澡，小孩玩水熱鬧滾滾。
9	北屯基督教會	九龍街生態廊區現址及旁北屯路 200 巷附近，就是 40 多年前教會之所在地，因都更計劃已遷往水湳后庄里了，據當地 5、60 歲以上的里民談起，每逢每年 12 月份的聖誕節，和廟會一樣熱鬧，他們會呼朋引伴到教會過個快樂的平安夜，吃火雞大餐。因搬走後僅剩 1、20 坪被蓋鐵皮屋，擋住視線車禍連連，違建拆除後，雜物堆積，野狗貓屎臭氣沖天。經協會理事長張涇棻的極力奔走尋訪，得到地主張先忠先生的同意，作為社造據點，給予認養維護至今碧草如茵、綠意盎然了。

10	古井與木棉樹	三光國中大門北側有棵近百年的木棉樹，已列臺中市珍貴老樹。樹旁的鐵欄杆圍著一口三光里人當時賴以維生的泉源，除供給里民飲用水外，尚可灌溉農田，現用鐵皮覆蓋，但井水已乾涸了。
11	三角湧的柑仔店	位於昌平路和北屯路交叉路口的芳昌商店，據里民說是最古老的一間柑仔店，店家的陳設雖簡陋，貨品不是很充足，卻是當時居民三餐油、塩、醬、醋的補給站，經過 7、80 年歲月的洗滌，雖是老舊無法和現在的超商、大賣場相比，但它交織了多少人們的情感，交易的錢摻雜了多少人們的汗水，和現在收銀機的交易真的天差地別了。
12	冬粉埕	位於北屯路上李茂盛婦產科後面的停車場就是昔日的冬粉製造工場，工人透早忙著做冬粉、晒冬粉，農家婦女也一大早趕著去挑「豆水」、「豆渣」回去餵雞、鴨、豬。
13	九龍街	九龍街是因旁的「九龍宮」神威廣大，九龍護守三光，護祐社稷黎民于秋萬世而得名。

資料來源：整理自臺中市北屯區三光里辦公處、臺中市北屯區三光社區發展協會。

四、社區特色

社區多年來透過辦理元宵節、端午節綁粽弱勢家庭發放、身心障礙者中秋月餅製作、重陽節、祖父母節等各項活動，推動社區資源互通共用機制，於 2007 年 6 月設立「社區關懷照顧據點服務」為社區老人提供電話問安、關懷訪視、健康促進服務，積極推動社區福利及教育研習。其他部分則包括有社區單親弱勢課後輔導、婦女成長研習班、三光國樂班、電腦研習、社區閒置綠美化等，充分的展現一線三心之健康心、藝術心、關懷心、活力光采的溫馨價值理念服務，近年來則更積極針對改社區閒置空間環境改善營造，讓社區居住環境品質提升，也帶動更多居民參與關心社區議題。

第三節 問卷設計與正式調查統計分析

本研究係採發放問卷方式探討臺中市北屯區三光社區組織成員之參與動機與參與滿意度情形的量化調查研究。以下茲就研究問卷量表的設計、內容架構、預試問卷的施測、結果信效度統計分析及正式調查統計分析，分別敘述如下列。

壹、問卷設計

本研究旨在探討個人背景變項、參與動機與參與滿意度之間的關係，採問卷調查法，設計「社區成員參與動機與參與滿意度調查問卷」為工具，以臺中市北屯區三光社區組織成員為樣本，調查臺中市北屯區三光社區成員在參與動機方面與參與滿意度方面兩者相互關係的量化資料，藉以了解臺中市三光社區成員參與動機其對參與滿意度的影響。

一、問卷量表

前述問卷的調查量表係參考 Alderfer、Maslow 的相關理論及文獻探討所得結果關於參與動機與工作滿意度的問卷加以改編，經綜合歸納及篩選潤飾後，形成本研究「社區成員參與動機與參與滿意度調查問卷」的初稿，然後再進行預試（如附錄四）。

二、問卷填答及計分方式

本量表分成二個層面，分別是「參與動機」、「參與滿意度」，並採用李克特式 (Likert-type) 五點量表。「參與動機量表」計分從「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」至「非常同意」依序遞增；「參與滿意度量表」計分從「非常不滿意」、「不滿意」、「普通」、「滿意」至「非常滿意」依序遞增，項目是為等距變項 (interval variables)，依 1 至 5 分計分，即非常不同（滿）意為 1 分、不同（滿）意為 2 分、普通為 3 分、同（滿）意為 4 分、非常同（滿）意為 5 分。其中，該層面得分越高，代表該層面之參與動機及參與滿意度的滿意程度越明顯；反之，該層面得分越低，代表該層面之參與動機及參與滿意度的滿意程度越薄弱。

三、預試問卷的施測

預試問卷完成後，選取屬於臺中市北屯區三光里辦公處成員 7 人、臺中市北屯區三光社區發展協會成員 11 人、皆是以上二組織共同成員 12 人，共計 30 人，進行問卷施測及回收，並確認問卷填答有無缺漏。本研究時間為 2015 年 3 月 20 日至 2015 年 3 月 27 日，發出預試問卷調查 30 份，回收 30 份，回收率為 100%，預試問卷中各因素層面及題號分配如表 3-5 說明。

表 3-5 預試問卷各因素層面及題號說明

參與動機量表		
層面	題數	題號
內在動機：自我成長	3	1、2、3
內在動機：人際關係	3	4、5、6
內在動機：成就肯定	3	7、8、9
外在動機：社會關懷	3	10、11、12
外在動機：社會認同	3	13、14、15
外在動機：回饋社會	3	16、17、18

參與滿意度量表		
層面	題數	題號
工作狀況	5	1、2、3、4、5
工作成就	4	6、7、8、9
工作環境	5	10、11、12、13、14
工作互動	4	15、16、17、18

資料來源：本研究整理。

四、預試結果統計分析

上述問卷係以 SPSS for Window 之統計套裝軟體程式進行「項目分析」及「信度分析」。

(一) 項目分析 (item analysis)

根據邱皓政 (2010: 14-8) 認為，項目分析的目的係在考驗每一個题目的可使用

程度，以提高效率。本研究採內部一致性效標法，亦即極端組檢驗法，係將受試者在預試問卷的得分總和依高低分排序，取得分高者 27% 為高分組、取得分低者 27% 為低分組，然後計算個別的題目，在兩個極端組的得分平均數差異檢定 (t 考驗) 為其決斷值 (critical ratio)，考驗此二組，在每一題上是否有顯著差異，當決斷值達顯著水準 ($p < 0.05$) 時，即表示該題目能鑑別不同受試者的反應程度，具有鑑別度，則保留，若無，則刪除之。

- 1、參與動機量表：從表 3-6 可以發現，有關參與動機量表的 18 個題項之 F 統計量的值與對應的信賴水準，觀察下二者變異數之間並不存在顯著性差別，所以另採用的方法是獨立樣本 t 檢定，以 t 考驗進行高低分組的平均數差異顯著性考驗，發現 ($p < .05$) 皆達顯著水準者，題目具有鑑別度。所以說明被調查的社區組織成員的參與動機之間有著明顯的差別，題目共 18 題，檢定後各題目均具有鑑別度，故保留全部試題。

表 3-6 參與動機量表獨立樣本檢定

題項		變異數相等的 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定	
		F 檢定	顯著性	t	顯著性 (雙尾)
Q1 我參與社區組織，是因為可以學習到新的知識。	假設變異數相等	2.914	.108	-5.304	.000
	不假設變異數相等			-5.075	.000
Q2 我參與社區組織，是因為可以提升個人能力。	假設變異數相等	.811	.382	-5.116	.000
	不假設變異數相等			-5.020	.000
Q3 我參與社區組織，是因為可以讓生活過得更充實。	假設變異數相等	3.821	.070	-3.805	.002
	不假設變異數相等			-3.443	.008
Q4 我參與社區組織，是因為喜歡認識新朋友。	假設變異數相等	1.015	.330	-6.169	.000
	不假設變異數相等			-5.657	.000
Q5 我參與社區組織，是因為希望擴展生活圈。	假設變異數相等	.199	.662	-5.496	.000
	不假設變異數相等			-5.152	.000
Q6 我參與社區組織，是因為希望多學習與人互動、相處。	假設變異數相等	3.166	.095	-4.188	.001
	不假設變異數相等			-3.770	.005

Q7 我參與社區組織，是因為可以得到別人的尊重。	假設變異數相等	5.824	.029	-4.608	.000
	不假設變異數相等			-5.115	.000
Q8 我參與社區組織，是因為希望追求工作本身以外的另一種成就感。	假設變異數相等	.095	.762	-2.905	.011
	不假設變異數相等			-2.844	.015
Q9 我參與社區組織，是因為希望個人能力可以獲得肯定。	假設變異數相等	1.161	.298	-5.300	.000
	不假設變異數相等			-5.622	.000
Q10 我參與社區組織，是因為能關懷弱勢、為別人服務。	假設變異數相等	3.151	.096	-3.678	.002
	不假設變異數相等			-3.376	.008
Q11 我參與社區組織，是因為可以幫助別人解決問題。	假設變異數相等	.045	.834	-3.985	.001
	不假設變異數相等			-3.959	.002
Q12 我參與社區組織，是因為想把握參與地方事務的機會。	假設變異數相等	4.376	.054	-5.093	.000
	不假設變異數相等			-5.618	.000
Q13 我參與社區組織，是因為這是對社區里鄰有意義的事。	假設變異數相等	3.370	.086	-2.838	.012
	不假設變異數相等			-2.550	.033
Q14 我參與社區組織，是因為希望喚起大家對社區的重視。	假設變異數相等	6.401	.023	-5.474	.000
	不假設變異數相等			-5.794	.000
Q15 我參與社區組織，是因為喜歡我現在居住的社區。	假設變異數相等	.811	.382	-4.541	.000
	不假設變異數相等			-4.456	.001
Q16 我參與社區組織，是因為希望對社會貢獻一份心力。	假設變異數相等	.045	.834	-3.764	.002
	不假設變異數相等			-3.740	.003
Q17 我參與社區組織，是因為願意貢獻自己的專長，對社區有所回饋。	假設變異數相等	1.161	.298	-3.390	.004
	不假設變異數相等			-3.596	.003
Q18 我參與社區組織，是因為本著回饋鄰里的精神。	假設變異數相等	1.199	.291	-2.883	.011
	不假設變異數相等			-2.691	.023

2、參與滿意度量表：同樣從表 3-7 中可以發現所施測题目的 F 統計量的值與對應的信賴水準，二者變異數之間並不存在顯著差別，所以採用的方法是獨立樣本 t 檢定進行高低分組的平均數差異顯著性考驗，發現各題目 ($p < .05$) 皆達顯著水準者，題目具有鑑別度。說明被調查的社區組織參與成員的參與滿意度之間有著明顯的差別，題目共有 18 題，檢定後各題目均具鑑別度，故全部保留試題。

表 3-7 參與滿意度量表獨立樣本檢定

題項		變異數相等的 Levene檢定		平均數相等的 <i>t</i> 檢定	
		<i>F</i> 檢定	顯著性	<i>t</i>	顯著性 (雙尾)
Q1 我滿意現在被託付的社區工作內容。	假設變異數相等	.811	.382	-2.932	.010
	不假設變異數相等			-2.877	.014
Q2 我滿意社區組織對我的意見展現的重視程度。	假設變異數相等	.811	.382	-2.932	.010
	不假設變異數相等			-2.877	.014
Q3 我滿意社區工作的執行步調。	假設變異數相等	.811	.382	-2.932	.010
	不假設變異數相等			-2.877	.014
Q4 我滿意參與組織而獲得的社區服務機會。	假設變異數相等	1.985	.179	-3.115	.007
	不假設變異數相等			-3.161	.007
Q5 我滿意現在參與社區決策的程度。	假設變異數相等	.811	.382	-3.507	.003
	不假設變異數相等			-3.441	.005
Q6 我滿意現在參與社區工作帶來的挑戰性。	假設變異數相等	.889	.361	-4.476	.000
	不假設變異數相等			-4.523	.001
Q7 我滿意現在參與社區工作帶來被社會肯定尊重的感受。	假設變異數相等	.045	.834	-3.210	.006
	不假設變異數相等			-3.190	.007
Q8 我滿意現在完成社區工作帶來的成就感。	假設變異數相等	6.401	.023	-6.345	.000
	不假設變異數相等			-6.716	.000
Q9 我滿意社區組織對我的貢獻所表達的肯定。	假設變異數相等	.889	.361	-4.476	.000
	不假設變異數相等			-4.523	.001
Q10 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）的工作環境（例如：光線、空間、清潔等）。	假設變異數相等	.967	.341	-3.919	.001
	不假設變異數相等			-3.671	.004
Q11 我滿意社區組織工作環境的氣氛。	假設變異數相等	.045	.834	-3.764	.002
	不假設變異數相等			-3.740	.003
Q12 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）所提供的軟、硬體設備。	假設變異數相等	1.529	.235	-5.245	.000
	不假設變異數相等			-5.137	.000
Q13 我滿意參與社區組織工作的安全性。	假設變異數相等	.045	.834	-3.764	.002
	不假設變異數相等			-3.740	.003
Q14 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）設備設施的配置及使用方便性。	假設變異數相等	3.411	.085	-3.668	.002
	不假設變異數相等			-3.332	.009
Q15 我滿意與社區夥伴間的相處情形。	假設變異數相等	.045	.834	-3.764	.002
	不假設變異數相等			-3.740	.003

Q16 我滿意社區夥伴帶給我的學習與成長。	假設變異數相等	.045	.834	-3.764	.002
	不假設變異數相等			-3.740	.003
Q17 我滿意社區夥伴對於我的困難主動伸出援手。	假設變異數相等	6.401	.023	-5.474	.000
	不假設變異數相等			-5.794	.000
Q18 我滿意社區夥伴間總能相互尊重。	假設變異數相等	2.243	.155	-2.633	.019
	不假設變異數相等			-2.442	.036

(二) 信度分析 (reliability analysis)

誠如邱皓政 (2010: 14-24) 認為，信度分析是在評估整分量表的可靠程度，即是測量的可靠性，測量結果的一致性、或穩定性。本研究利用 Cronbach's Alpha 係數分析的值來分析題目間的一致性、或者相關程度，若 Cronbach's Alpha 值越高，則代表量表的試題在測量相同的特質，信度越高。

- 1、參與動機量表可靠性統計量：從表 3-8 整體量表可靠性統計量的 Cronbach's Alpha 值為 0.958，有關信度考驗最常使用的方法是係數大於 0.7 以上為佳 (譚興華，2013: 57)，而本研究 Cronbach's Alpha 大於 0.9 表示整體量表可信度高。因此，應可將其視為一份可被接受的量表。

表 3-8 參與動機量表可靠性統計量

可靠性統計量		
Cronbach's Alpha 值	以標準化項目為準的 Cronbach's Alpha 值	項目的個數
.958	.960	18

- 2、參與動機量表項目整體統計量：本研究問卷之信度採用內部一致性係數 (coefficient of internal consistency)，其定義誠如邱皓政 (2010: 13-14) 認為，係指在計算測驗信度時，直接計算測驗題目的內部之間的一致性，來作為測驗的信度指標加以考驗，且這種內部一致性係數主要是直接的比較測驗

題目的同質性，測量誤差反應是一種內容取樣的誤差。從表 3-9 觀察問卷各題目 Cronbach's Alpha 值，顯示其信度良好，問卷可用，故保留全部試題。

表 3-9 參與動機量表項目整體統計量

題目	項目刪除時的尺度平均數	項目刪除時的尺度變異數	修正的項目總相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
Q1 我參與社區組織，是因為可以學習到新的知識。	68.23	77.564	.845	.955
Q2 我參與社區組織，是因為可以提升個人能力。	68.27	77.375	.810	.955
Q3 我參與社區組織，是因為可以讓生活過得更充實。	68.27	78.409	.651	.957
Q4 我參與社區組織，是因為喜歡認識新朋友。	68.33	75.471	.780	.955
Q5 我參與社區組織，是因為希望擴展生活圈。	68.43	74.875	.851	.954
Q6 我參與社區組織，是因為希望多學習與人互動、相處。	68.20	77.614	.741	.956
Q7 我參與社區組織，是因為可以得到別人的尊重。	68.53	76.878	.680	.957
Q8 我參與社區組織，是因為希望追求工作本身以外的另一種成就感。	68.53	78.464	.646	.958
Q9 我參與社區組織，是因為希望個人能力可以獲得肯定。	68.67	74.989	.818	.955
Q10 我參與社區組織，是因為能關懷弱勢、為別人服務。	68.17	79.316	.575	.959
Q11 我參與社區組織，是因為可以幫助別人解決問題。	68.33	78.368	.702	.957
Q12 我參與社區組織，是因為想把握參與地方事務的機會。	68.73	76.133	.711	.957
Q13 我參與社區組織，是因為這是對社區里鄰有意義的事。	68.33	78.161	.662	.957
Q14 我參與社區組織，是因為希望喚起大家對社區的重視。	68.47	77.292	.887	.954
Q15 我參與社區組織，是因為喜歡我現在居住的社區。	68.23	77.909	.810	.955

Q16 我參與社區組織，是因為希望對社會貢獻一份心力。	68.37	78.723	.780	.956
Q17 我參與社區組織，是因為願意貢獻自己的專長，對社區有所回饋。	68.47	78.326	.781	.956
Q18 我參與社區組織，是因為本著回饋鄰里的精神。	68.23	80.047	.598	.958

- 3、參與滿意度量表：從表 3-10 整體量表可靠性統計量的 Cronbach's Alpha 值為 0.974。因此，本量表可將其視為一份可被接受的量表。

表 3-10 參與滿意度量表可靠性統計量

可靠性統計量		
Cronbach's Alpha 值	以標準化項目為準的 Cronbach's Alpha 值	項目的個數
.974	.977	18

- 4、參與滿意度量表項目整體統計量：從表 3-11 觀察問卷設計的 18 個題目，Cronbach's Alpha 值都在 0.971 以上，顯示其信度良好，問卷可用，故保留全部試題。

表 3-11 參與滿意度量表項目整體統計量

題目	項目刪除時的尺度平均數	項目刪除時的尺度變異數	修正的項目總相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
Q1 我滿意現在被託付的社區工作內容。	67.20	74.717	.857	.972
Q2 我滿意社區組織對我的意見展現的重視程度。	67.13	75.430	.876	.972
Q3 我滿意社區工作的執行步調。	67.13	75.430	.876	.972
Q4 我滿意參與組織而獲得的社區服務機會。	67.03	76.102	.743	.973

Q5 我滿意現在參與社區決策的程度。	67.17	75.040	.866	.972
Q6 我滿意現在參與社區工作帶來的挑戰性。	67.17	74.420	.831	.972
Q7 我滿意現在參與社區工作帶來被社會肯定尊重的感受。	67.10	75.197	.840	.972
Q8 我滿意現在完成社區工作帶來的成就感。	67.17	72.626	.850	.972
Q9 我滿意社區組織對我的貢獻所表達的肯定。	67.20	73.959	.842	.972
Q10 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）的工作環境（例如：光線、空間、清潔等）。	67.13	73.292	.706	.974
Q11 我滿意社區組織工作環境的氣氛。	67.10	74.369	.831	.972
Q12 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）所提供的軟、硬體設備。	67.27	71.513	.876	.972
Q13 我滿意參與社區組織工作的安全性。	67.17	74.489	.824	.972
Q14 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）設備設施的配置及使用方便性。	67.27	71.926	.743	.974
Q15 我滿意與社區夥伴間的相處情形。	67.10	74.438	.824	.972
Q16 我滿意社區夥伴帶給我的學習與成長。	67.13	74.326	.886	.971
Q17 我滿意社區夥伴對於我的困難主動伸出援手。	67.17	74.144	.860	.972
Q18 我滿意社區夥伴間總能相互尊重。	67.07	75.306	.697	.974

貳、正式調查統計分析

綜合以上關於本研究之「參與動機量表」、「參與滿意度量表」問卷前測之項目分析及信度分析作業的結果顯示，問卷設計具有良好的效度及信度，因此成為正式問卷進行調查，時間為 2015 年 4 月 12 日至 2015 年 4 月 18 日，發出問卷調查 117 份，請受調查的社區組織參與成員填寫。而有關研究進行之程序及資料處理與分析作業，分別如下所述。

一、研究程序

本研究之研究程序可分為六個階段，分別為擬定研究計劃、閱讀相關文獻、擬定研究架構、發展研究工具、資料彙整與分析處理、完成論文撰寫。其內容依序包括如下列。

- (一) 擬定研究計劃：係確立研究的方向。
- (二) 閱讀相關文獻：廣泛閱讀相關文獻以尋找相關主題，並加以綜合整體分析相關文獻作為研究之基礎。
- (三) 擬定研究架構：根據文獻分析之結果，確定要使用之研究方法，擬定本研究的目的、問題及研究架構。
- (四) 發展研究工具：分別為初步編制問卷、問卷預試與項目分析、問卷修訂完成與正式施測三階段。
- (五) 資料彙整與分析處理：回收正試問卷，進行資料檢視工作及編碼整理，輸入統計套裝軟體 **SPSS FOR WINDOWS** 之統計軟體進行量化資料的統計分析。
- (六) 完成論文撰寫：根據資料分析結果進行討論，並針對研究結果提出結論與建議以完成論文的撰寫。

二、資料處理與分析

在完成資料蒐集後，將著手資料處理與分析，就資料處理階段而言，本研究從調查問卷所獲得的資料加以整理，去除無效問卷，統計有效卷，編碼與建檔後，以量的分析方式輸入電腦，並利用統計套裝軟體 **SPSS FOR WINDOWS** 之統計軟體進行量化資料的統計分析。就分析統計方法及執执行程序而言，將對應研究問題及假設，在信效度統計及變項相關程度分析之外，採取描述性統計、獨立樣本 t 考驗 (t -test)、單因子變異數分析 (one-way ANOVA)、皮爾森積差相關係數 (Pearson product-moment correlation coefficient)。相關統計分析法與研究問題的對應關係解說如下列。

- (一) 描述性統計：利用次數分配表說明有效樣本在基本變項資料各組的次數分配及百分比，以了解樣本分佈情形，並計算全體樣本在各變項的平均數、標準差。

- (二) 獨立樣本 t 考驗 (t -test)：分別考驗性別在參與動機（內在動機、外在動機）與參與滿意度等變項的層面與整體的差異。
- (三) 單因子變異數分析 (one-way ANOVA)：考驗年齡、婚姻狀況、職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰等背景變項在參與動機（內在動機、外在動機）與參與滿意度等變項的層面與整體的差異。
- (四) 皮爾森積差相關係數 (Pearson product-moment correlation coefficient)：探討參與動機（內在動機、外在動機）與參與滿意度變項間的相關情形。





第四章 調查結果分析

本章旨在針對問卷調查所蒐集的各項資料進行統計分析，並綜合討論結果。共分為四節，第一節為背景變項統計分析；第二節為參與動機與參與滿意度之現況分析；第三節為背景變項在參與動機與參與滿意度之差異分析；第四節為參與動機與參與滿意度之相關分析。

第一節 背景變項統計分析

本研究旨在探討臺中市北屯區三光社區組織成員之參與動機與參與滿意度情形，因此係以社區組織參與成員為研究對象。查社區員額編制，推估母群人數為117人，因母群數量不大，為使研究樣本具有十足代表性，且能完全反應社區特性，故採普查方式，對全部母群進行問卷調查。

依研究需要，設定背景變項之項目包括有性別、年齡、婚姻狀況、職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰等共九項。問卷調查共發出117份，經回收篩選後，共得有效問卷110份，回收率94%，並以次數分配及百分比表示之（如表4-1統計），藉以陳述樣本特性，分述如下。

壹、性別

依研究統計結果，有關臺中市北屯區三光社區組織成員之性別分布情形，男生有37人，佔總體33.6%；女生有73人，佔總體66.4%，女性多於男性。

貳、年齡

依研究統計結果，臺中市北屯區三光社區組織成員之年齡分布情形，未滿20歲有5

人，佔總體4.5%；20-29歲有13人，佔總體11.8%；30-39歲有8人，佔總體7.3%；40-49歲有10人，佔總體9.1%；50-59歲有36人，佔總體32.7%；60歲以上有38人，佔總體34.5%，其中以60歲以上年齡所佔總體比率為最高。

參、婚姻狀況

依研究統計結果，臺中市北屯區三光社區組織成員之婚姻狀況分布情形，已婚者有85人，佔總體77.3%；未婚者有14人，佔總體12.7%；其他者有11人，佔總體10%，其中以已結婚者所佔總體比率為最高。

肆、職業

依研究統計結果，臺中市北屯區三光社區組織成員之職業分布情形，屬學生有12人，佔總體10.9%；軍公教警人員有3人，佔總體2.7%；工業有3人，佔總體2.7%；商業有8人，佔總體7.3%；服務業有37人，佔總體33.6%；已退休有27人，佔總體24.5%；其他有20人，佔總體18.2%，其中以從事服務業職業所佔總體比率為最高。

伍、教育程度

依研究統計結果，臺中市北屯區三光社區組織成員之教育程度分布情形，國小者有13人，佔總體11.8%；國中有18人，佔總體16.4%；高中（職）有42人，佔總體38.2%；大學（專）有36人，佔總體32.7%；碩士有1人，佔總體0.9%；博士0人，佔總體0%，其中以高中（職）教育程度所佔總體比率為最高。

陸、社區參與經驗

依研究統計結果，臺中市北屯區三光社區組織成員之社區參與經驗分布情形，屬三光里辦公處有22人，佔總體20%；三光社區發展協會有44人，佔總體40%；二者皆有共40人，佔總體40%，其中以三光社區發展協會、二者皆有都為40人所佔總體比率同為40%。

柒、社區參與年資

依研究統計結果，臺中市北屯區三光社區組織成員之社區參與年資的分布情形，1年以下有21人，佔總體19.1%；1-3年有19人，佔總體17.3%；4-6年有21人，佔總體

19.1%；5-9年有40人，佔總體36.4%；10年以上有9人，佔總體8.2%，其中以5-9年的社區參與年資所佔總體比率為最高。

捌、社區參與頻率

依研究統計結果，臺中市北屯區三光社區組織成員之社區參與頻率分布情形，1次以下／每周有43人，佔總體39.1%；1次／每周有30人，佔總體27.3%；2-3次／每周有31人，佔總體28.2%；4-5次／每周有5人，佔總體4.5%；6次以上／每周有1人，佔總體0.9%，其中以1次以下／每周的社區參與頻率所佔總體比率為最高。

玖、宗教信仰

依研究統計結果，臺中市北屯區三光社區組織成員之宗教信仰分布情形，無宗教信仰有22人，佔總體20%；道教有36人，佔總體32.7%；佛教有44人，佔總體40%；基督教有2人，佔總體1.8%；天主教有2人，佔總體1.8%；回教教0人，佔總體0%；其他宗教有4人，佔總體3.6%，其中以佛教信仰者所佔總體比率為最高。

表 4-1 樣本背景變項分析

背景變項	分類	人數 (N=110)	百分比 (%)
性別	男	37	33.6
	女	73	66.4
年齡	未滿 20 歲	5	4.5
	20-29 歲	13	11.8
	30-39 歲	8	7.3
	40-49 歲	10	9.1
	50-59 歲	36	32.7
	60 歲以上	38	34.5
婚姻狀況	已婚	85	77.3
	未婚	14	12.7
	其他	11	10

職業	學生	12	10.9
	軍公教警人員	3	2.7
	工業	3	2.7
	商業	8	7.3
	服務業	37	33.6
	已退休	27	24.5
	其他	20	18.2
教育程度	國小	13	11.8
	國中	18	16.4
	高中（職）	42	38.2
	大學（專）	36	32.7
	碩士	1	0.9
	博士	0	0
社區參與經驗	三光里辦公處	22	20
	三光社區發展協會	44	40
	二者皆有	44	40
社區參與年資	1年以下	21	19.1
	1-3年	19	17.3
	4-6年	21	19.1
	5-9年	40	36.4
	10年以上	9	8.2
社區參與頻率	1次以下／每周	43	39.1
	1次／每周	30	27.3
	2-3／每周	31	28.2
	4-5／每周	5	4.5
	6次以上／每周	1	0.9
宗教信仰	無	22	20
	道教	36	32.7
	佛教	44	40
	基督教	2	1.8
	天主教	2	1.8
	回教	0	0
	其他	4	3.6

第二節 參與動機與參與滿意度之現況分析

本節主要是說明臺中市北屯區三光社區組織成員的參與動機及參與滿意度的現況情形分析，亦即影響社區成員的參與動機及參與滿意度的因素有那些（本研究之研究問題一）？並就各題項填答的情形敘述，輔以百分比、平均數及標準差加以說明。問卷調查設計是採用李克特式（Likert-type）五點量表之設計，各題填答得分從「非常同（滿）意」、「同（滿）意」、「普通」、「不同（滿）意」、「非常不同（滿）意」，依序給予5分、4分、3分、2分、1分，作為說明參與動機及參與滿意度情形之參考，若各題項的得分平均數高於4分，則表示偏向同（滿）意的感受；反之若各題項的得分平均數低於4分，則表示未偏向同（滿）意的感受。以下分別就各層面得分情形說明之。

壹、參與動機的現況分析

以下分為內在動機（自我成長、人際關係、成就肯定）及外在動機（社會關懷、社區認同、回饋社會）等各個層面來進行調查，得分情形如下列說明。

一、在「內在動機－自我成長」的參與動機情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是因為可以學習到新的知識、可以提升個人能力、可以讓生活過得更充實等的屬於「內在動機－自我成長」之參與情形。由表4-2分析可知，各題的平均得分介於4.10至4.15之間，且表同意以上的百分比數為87%以上，表示社區組織成員對此層面各題所述情形之感受皆達同意的程度，顯示透過參與社區組織來讓個人自我成長是主要參與動機之一。因此就「內在動機－自我成長」此層面整體的得分情形來看，參與動機的程度是屬於「同意」的。

表 4-2 「內在動機－自我成長」各題項分析

Q1 我參與社區組織，是因為可以學習到新的知識。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	1	.9	4.15	.562
	普通	7	6.4		
	同意	76	69.1		
	非常同意	26	23.6		
	總和	110	100.0		
Q2 我參與社區組織，是因為可以提升個人能力。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	11	10.0	4.13	.560
	同意	74	67.3		
	非常同意	25	22.7		
	總和	110	100.0		
Q3 我參與社區組織，是因為可以讓生活過得更充實。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	14	12.7	4.10	.590
	同意	71	64.5		
	非常同意	25	22.7		
	總和	110	100.0		

二、在「內在動機－人際關係」的參與動機情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是因為喜歡認識新朋友、希望擴展生活圈、希望多學習與人互動及相處等的屬於「內在動機－人際關係」之參與情形。由表4-3的分析可知，各題的平均得分介於4.08至4.23之間，且表同意以上的百分比數為86%以上，表示社區組織成員對此層面各題所述情形之感受皆達同意的程度，顯示透過參與社區組織來擴展人際關係是主要參與動機之一。因此就「內在動機－人際關係」此層面整體的得分情形來看，參與動機的程度是屬於「同意」的。

表 4-3 「內在動機－人際關係」各題項分析

Q4 我參與社區組織，是因為喜歡認識新朋友。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	1	.9	4.14	.613
	普通	11	10.0		
	同意	70	63.6		
	非常同意	28	25.5		
	總和	110	100.0		
Q5 我參與社區組織，是因為希望擴展生活圈。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	1	.9	4.08	.623
	普通	14	12.7		
	同意	70	63.6		
	非常同意	25	22.7		
	總和	110	100.0		
Q6 我參與社區組織，是因為希望多學習與人互動、相處。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	1	.9	4.23	.569
	普通	5	4.5		
	同意	72	65.5		
	非常同意	32	29.1		
	總和	110	100.0		

三、在「內在動機－成就肯定」的參與動機情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是因為可以得到別人的尊重、希望追求工作本身以外的另一種成就感、希望個人能力可以獲得肯定等的屬於「內在動機－成就肯定」之參與情形。由表4-4分析可知，各題的平均得分介於3.76至3.81之間，表示社區組織成員對此向度各題所述情形之感受並未達到同意的程度，顯示透過參與社區組織來獲得成就肯定並非是主要的參與動機。因此就「內在動機－成就肯定」此層面整體的得分情形來看，參與動機是屬於「普通－同意」之間程度的。

表 4-4 「內在動機－成就肯定」各題項分析

Q7 我參與社區組織，是因為可以得到別人的尊重。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	3	2.7	3.81	.760
	普通	35	31.8		
	同意	52	47.3		
	非常同意	20	18.2		
	總和	110	100.0		
Q8 我參與社區組織，是因為希望追求工作本身以外的另一種成就感。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	非常不同意	1	.9	3.76	.703
	不同意	2	1.8		
	普通	31	28.2		
	同意	64	58.2		
	非常同意	12	10.9		
	總和	110	100.0		
Q9 我參與社區組織，是因為希望個人能力可以獲得肯定。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	3	2.7	3.78	.669
	普通	30	27.3		
	同意	65	59.1		
	非常同意	12	10.9		
	總和	110	100.0		

四、在「外在動機－社會關懷」的參與動機情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是因為能關懷弱勢及為別人服務、可以幫助別人解決問題、想把握參與地方事務的機會等的屬於「外在動機－社會關懷」之參與情形。由表4-5分析可知，各題的平均得分介於3.69至4.25之間，其中第12題，得分平均數為3.69分的參與動機指標，表示個人參與社區組織是因為想要把握參與地方事務的機會並未達到同意程度。惟整體而言，就「外在動機－社會關懷」此層面整體的得分情形來看，參與動機的程度是屬於「同意」的。

表 4-5 「外在動機－社會關懷」各題項分析

Q10 我參與社區組織，是因為能關懷弱勢、為別人服務。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	12	10.9	4.25	.642
	同意	58	52.7		
	非常同意	40	36.4		
	總和	110	100.0		
Q11 我參與社區組織，是因為可以幫助別人解決問題。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	1	.9	4.07	.616
	普通	14	12.7		
	同意	71	64.5		
	非常同意	24	21.8		
	總和	110	100.0		
Q12 我參與社區組織，是因為想把握參與地方事務的機會。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	8	7.3	3.69	.739
	普通	28	25.5		
	同意	64	58.2		
	非常同意	10	9.1		
	總和	110	100.0		

五、在「外在動機－社區認同」的參與動機情形

此一層面主要在了解社區組織成員對於參與社區組織是因為這是對社區里鄰有意義的事、希望喚起大家對社區的重視、喜歡我現在居住的社區等的屬於「外在動機－社區認同」之參與情形。由表4-6分析的可知，各題的平均得分介於4.06至4.08之間，且表同意以上的百分比數為84%以上，表示社區組織成員對此層面各題所述情形之感受皆達同意的程度，顯示因為對所居住社區的認同是個人參與社區組織的主要動機之一。因此就「外在動機－社區認同」此層面整體的得分情形來看，參與動機的程度是屬於「同意」的。

表 4-6 「外在動機－社區認同」各題項分析

Q13 我參與社區組織，是因為這是對社區里鄰有意義的事。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	1	.9	4.08	.544
	普通	9	8.2		
	同意	80	72.7		
	非常同意	20	18.2		
	總和	110	100.0		
Q14 我參與社區組織，是因為希望喚起大家對社區的重視。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	13	11.8	4.06	.547
	同意	77	70.0		
	非常同意	20	18.2		
	總和	110	100.0		
Q15 我參與社區組織，是因為喜歡我現在居住的社區。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	17	15.5	4.08	.623
	同意	67	60.9		
	非常同意	26	23.6		
	總和	110	100.0		

六、在「外在動機－回饋社會」的參與動機情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是因為希望對社會貢獻一份心力、願意貢獻自己的專長，對社區有所回饋、本著回饋鄰里的精神等的屬於「外在動機－回饋社會」之參與情形。由表4-7分析可知，各題的平均得分介於4.07至4.20之間，且表同意以上的百分比數為86%以上，表示社區組織成員對此層面各題所述情形之感受皆達同意的程度，顯示透過參與社區組織來讓個人有著回饋社會的行動是主要參與動機之一。因此就「外在動機－回饋社會」此層面整體的得分情形來看，參與動機的程度是屬於「同意」的。

表 4-7 「外在動機—回饋社會」各題項分析

Q16 我參與社區組織，是因為希望對社會貢獻一份心力。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不同意	1	.9	4.20	.632
	普通	10	9.1		
	同意	65	59.1		
	非常同意	34	30.9		
	總和	110	100.0		
Q17 我參與社區組織，是因為願意貢獻自己的專長，對社區有所回饋。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	7	6.4	4.19	.533
	同意	75	68.2		
	非常同意	28	25.5		
	總和	110	100.0		
Q18 我參與社區組織，是因為本著回饋鄰里的精神。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	15	13.6	4.07	.586
	同意	72	65.5		
	非常同意	23	20.9		
	總和	110	100.0		

貳、參與滿意度的現況分析

以下分為「工作狀況」、「工作成就」、「工作環境」、「工作互動」等四個層面來進行調查參與滿意度情形分析，各層面得分情形如下列說明。

一、在「工作狀況」的參與滿意度情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是否滿意現在被託付的社區工作內容、社區組織對我的意見展現的重視程度、社區工作的執行步調、參與組織而獲得的社區服務機會、現在參與社區決策的程度等的屬於「工作狀況」之滿意度情形。由表4-8分析可知，各題的平均得分介於3.83至4.06之間，其中第2、3、5題，得分平均數為4分以下的參與滿意度指標，顯示並未達到滿意程度。因此就「工作狀況」此層面整體的得分情形來看，參與滿意度是屬於「普通—滿意」之間程度的。

表 4-8 「工作狀況」各題項分析

Q1 我滿意現在被託付的社區工作內容。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	19	17.3	4.01	.598
	滿意	71	64.5		
	非常滿意	20	18.2		
	總和	110	100.0		
Q2 我滿意社區組織對我的意見展現的重視程度。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	26	23.6	3.83	.522
	滿意	77	70.0		
	非常滿意	7	6.4		
	總和	110	100.0		
Q3 我滿意社區工作的執行步調。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	20	18.2	3.88	.483
	滿意	83	75.5		
	非常滿意	7	6.4		
	總和	110	100.0		
Q4 我滿意參與組織而獲得的社區服務機會。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	12	10.9	4.06	.529
	滿意	79	71.8		
	非常滿意	19	17.3		
	總和	110	100.0		
Q5 我滿意現在參與社區決策的程度。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	20	18.2	3.94	.547
	滿意	77	70.0		
	非常滿意	13	11.8		
	總和	110	100.0		

二、在「工作成就」的參與滿意度情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是否滿意現在參與社區工作帶來的挑戰性、參與社區工作帶來被社會肯定尊重的感受、完成社區工作帶來的成就感、社區組織對我的貢獻所表達的肯定等的屬於「工作成就」之參與滿意度情形。

由表4-9分析可知，各題的平均得分介於3.86至4.01之間，其中第6、7、9題，得分平均數為4分以下的參與滿意度指標，顯示並未達到滿意程度。因此就「工作成就」此層面整體的得分情形來看，參與滿意度是屬於「普通－滿意」之間程度的。

表 4-9 「工作成就」各題項分析

Q6 我滿意現在參與社區工作帶來的挑戰性。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	26	23.6	3.86	.566
	滿意	73	66.4		
	非常滿意	11	10.0		
	總和	110	100.0		
Q7 我滿意現在參與社區工作帶來被社會肯定尊重的感受。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	17	15.5	3.97	.533
	滿意	79	71.8		
	非常滿意	14	12.7		
	總和	110	100.0		
Q8 我滿意現在完成社區工作帶來的成就感。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	20	18.2	4.01	.613
	滿意	69	62.7		
	非常滿意	21	19.1		
	總和	110	100.0		
Q9 我滿意社區組織對我的貢獻所表達的肯定。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	27	24.5	3.86	.582
	滿意	71	64.5		
	非常滿意	12	10.9		
	總和	110	100.0		

三、在「工作環境」的參與滿意度情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是否滿意社區組織的工作環境（例如：光線、空間、清潔等）、社區組織工作環境的氣氛、社區組織所提供的

軟體及硬體設備、參與社區組織工作的安全性、社區組織設備設施的配置及使用方便性等的屬於「工作環境」之參與滿意度情形。由表 4-10 的分析可知，各題的平均得分介於 3.94 至 4.03 之間，其中第 12、14 題，得分平均數為 4 分以下的參與滿意度指標，顯示並未達到滿意程度。因此就「工作成就」此層面整體的得分情形來看，參與滿意度是屬於「普通－滿意」之間程度的。

表 4-10 「工作環境」各題項分析

		次數	百分比	平均數	標準差
Q10 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）的工作環境（例如：光線、空間、清潔等）。					
有效的	不滿意	3	2.7	4.01	.642
	普通	13	11.8		
	滿意	74	67.3		
	非常滿意	20	18.2		
	總和	110	100.0		
Q11 我滿意社區組織工作環境的氣氛。					
		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	16	14.5	4.03	.566
	滿意	75	68.2		
	非常滿意	19	17.3		
	總和	110	100.0		
Q12 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）所提供的軟、硬體設備。					
		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不滿意	2	1.8	3.95	.641
	普通	19	17.3		
	滿意	71	64.5		
	非常滿意	18	16.4		
	總和	110	100.0		
Q13 我滿意參與社區組織工作的安全性。					
		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	15	13.6	4.00	.525
	滿意	80	72.7		
	非常滿意	15	13.6		
	總和	110	100.0		

Q14 我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）設備設施的配置及使用方便性。

		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不滿意	6	5.5	3.94	.707
	普通	13	11.8		
	滿意	73	66.4		
	非常滿意	18	16.4		
	總和	110	100.0		

四、在「工作互動」的參與滿意度情形

此一層面主要是在了解社區組織成員對於參與社區組織是否滿意與社區夥伴間的相處情形、社區夥伴帶給我的學習與成長、社區夥伴對於我的困難主動伸出援手、社區夥伴間總能相互尊重等的屬於「工作互動」之參與滿意度情形。由表4-11的分析可知，各題的平均得分介於4.03至4.07之間，且表滿意以上的百分比數為83%以上，表示社區組織成員對此層面各題所述情形之感受皆達滿意的程度，顯示透過參與社區組織與其他工作夥伴的相處互動、學習成長是主要參與滿意度之一。因此就「工作互動」此層面整體的得分情形來看，參與動機的程度是屬於「滿意」的。

表 4-11 「工作互動」各題項分析

Q15 我滿意與社區夥伴間的相處情形。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	不滿意	1	.9	4.05	.603
	普通	14	12.7		
	滿意	73	66.4		
	非常滿意	22	20.0		
	總和	110	100.0		

Q16 我滿意社區夥伴帶給我的學習與成長。		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	11	10.0	4.07	.520
	滿意	80	72.7		
	非常滿意	19	17.3		
	總和	110	100.0		

Q17 我滿意社區夥伴對於我的困難主動伸出援手。

		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	18	16.4	4.03	.598
	滿意	71	64.5		
	非常滿意	21	19.1		
	總和	110	100.0		

Q18 我滿意社區夥伴間總能相互尊重。

		次數	百分比	平均數	標準差
有效的	普通	13	11.8	4.07	.554
	滿意	76	69.1		
	非常滿意	21	19.1		
	總和	110	100.0		

參、綜合討論

綜合上述的研究結果，茲將「參與動機」（如表 4-12 說明）與「參與滿意度」（如表 4-13 說明）各層面現況分析整理討論如下列。

一、參與動機

(一) 「內在動機－自我成長」

根據在「內在動機－自我成長」層面的參與動機情形調查結果，平均數得分為 4.1273 分，顯示社區組織成員同意透過參與社區組織的機會是因為可以學習到新的知識、可以提升個人能力、可以讓生活過得更充實等能讓個人自我成長的機會，是主要的參與動機之一，其原因應是「學習社會」或「終身學習」的概念已深植人心，居民藉由參與社區來達到追求新知、自我實現目標。因此社區組織如能在招募成員的過程中，充分的表達組織是可以提供其再學習的機會、並輔以學習課程的提供，如透過辦理社區內各項福利服務活動，像是親子學習成長營、媽媽英文成長教室、老人團康活動等，以讓組織招募更順利及讓更多的社區居民投入參與社區組織。

(二) 「內在動機－人際關係」

根據在「內在動機－人際關係」層面的參與動機情形調查結果，平均數得分為 4.1485 分，顯示社區組織成員同意透過參與社區組織是因為喜歡認識新朋友、希望擴

展生活圈、希望多學習與人互動及相處等能增進的個人人際關係機會等因素，是主要的參與動機之一，其原因應是在現代社會中，人際關係的互動及擴展仍是一個重要的課題。因此社區組織在招募成員的過程中，可以透過介紹現有社區組織人力資源配置及運作情形，以讓被招募者更了解及產生願意想要投入社區組織行列。

（三）「內在動機－成就肯定」

根據在「內在動機－成就肯定」層面的參與動機情形調查結果，平均數得分為 3.7848 分，且在參與動機六個層面平均數得分也是最低分數。顯示社區組織成員不同意透過參與社區組織是因為可以得到別人的尊重、希望追求工作本身以外的另一種成就感、希望個人能力可以獲得肯定等因素，也就是居民參與社區並不是要達到什麼個人成就之類的，因此，就該層面而言並不是個人主要想參與社區組織的動機。

（四）「外在動機－社會關懷」

根據在「外在動機－社會關懷」層面的參與動機情形調查結果，該層面三個題項平均數得分為 4.0061 分，及顯示出社區組織成員是同意在透過參與社區組織是因為「能關懷弱勢及為別人服務」、「可以幫助別人解決問題」等，雖然在「想把握參與地方事務的機會」的題項並未達同意程度，但就整體平均數而言，該層面仍是主要的參與動機之一。惟社區組織在招募成員的過程中，可以將重點置在關懷弱勢及服務並解決他人的問題面向，如社區老人的健康促進活動、關懷社區低收入戶的諮詢及轉介服務等宣導上，以讓具有同樣社會關懷理念的居民產生意願投入社區組織行列。

（五）「外在動機－社區認同」

根據在「外在動機－社區認同」層面的參與動機情形調查結果，平均數得分為 4.0758 分，顯示社區組織成員同意透過參與社區組織是因為這是對社區里鄰有意義的事、希望喚起大家對社區的重視、喜歡我現在居住的社區等，是主要參與動機之一。因此社區組織在招募成員的過程中，可以強化作為一個現代化社會公民，可以藉著積極的參與社區活動，投入社區組織行列，來建立社區認同的價值及理念及凝聚社區共識，創造屬於自己社區的文化特色。

(六) 「外在動機－回饋社會」

根據在「外在動機－回饋社會」層面的參與動機情形調查結果，平均數得分為 4.1545 分，顯示社區組織成員是同意透過參與社區組織是因為希望對社會貢獻一份心力、願意貢獻自己的專長，對社區有所回饋、本著回饋鄰里的精神等因素，並在參與動機六個層面平均數得分也是最高分數，是屬於最主要的參與動機。因此社區組織在招募成員的過程中，可以提高強度的經由宣導社區運作是透過組織及居民的共同協力合作，貢獻所學及專長，以讓社區能紮實的幫助需要幫助的人，為社區及社會付出心力、回饋鄉里的理念傳達，以讓更多居民願意投入社區組織行列。

表 4-12 「參與動機層面」現況分析

參與動機層面	個數	平均數	平均數排序
自我成長	110	4.1273	3
人際關係	110	4.1485	2
成就肯定	110	3.7848	6
社會關懷	110	4.0061	5
社區認同	110	4.0758	4
回饋社會	110	4.1545	1

二、參與滿意度

(一) 「工作狀況」

根據在「工作狀況」層面的參與滿意度情形調查結果，該層面五個題項平均數得分為 3.9436 分，並顯示出社區組織成員對在「現在被託付的社區工作內容」、「參與組織而獲得的社區服務機會」是感到滿意的，但在「社區組織對我的意見展現的重視程度」、「社區工作的執行步調」、「現在參與社區決策的程度」等三個的題項並未感到滿

意程度，惟就整體平均數而言，該層面仍然未達到滿意。因此對於在社區組織成員參與滿意度的提升部分，組織應對成員表達意見的肯定聽取及溝通討論的重視，以讓其感覺受到尊重並且提高參與決策討論的機會，並且就社區工作的執行步調是太快或過慢，進行調整，以提高滿意程度。

（二）「工作成就」

根據在「工作成就」層面的參與滿意度情形調查結果，該層面四個題項平均數得分為 3.9273 分，並顯示出社區組織成員對在「現在完成社區工作帶來的成就感」是感到滿意的，但在「現在參與社區工作帶來的挑戰性」、「現在參與社區工作帶來被社會肯定尊重的感受」、「社區組織對我的貢獻所表達的肯定」等三個的題項並未感到滿意程度，惟就整體平均數而言，該層面仍然未達到滿意，且在參與滿意度四個層面平均數得分也是最低分數。因此就提高工作成就的滿意度而言，社區組織可透過增加所託付成員辦理的社區工作內容的多樣性、多元化而帶來創意性及表達對其參與組織及完成工作的感謝及肯定，以提高滿意程度。

（三）「工作環境」

根據在「工作環境」層面的參與滿意度情形調查結果，該層面五個題項平均數得分為 3.9855 分，並顯示出社區組織成員對在「社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）的工作環境（例如：光線、空間、清潔等）」、「社區組織工作環境的氣氛」、「參與社區組織工作的安全性」等三個題項是感到滿意的，但在「社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）所提供的軟、硬體設備。」、「社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）設備設施的配置及使用方便性」等二個的題項並未感到滿意程度，惟就整體平均數而言，該層面仍然未達到滿意。綜合以上發現，社區組織成員對組織在工作環境上的清潔性場所的提供、安全性及組織氣氛是和諧互動的感到滿意，惟就組織的軟、硬體設備的提供使用並未達到滿意，改善之處可以透過向上級指導機關（市政府、區公所）申請設備購置、汰舊換新升級作業或透過計劃型補助的執行編列預算購買，提高軟、硬體的設備及使用便利性以提高滿意程度。

(四) 「工作互動」

根據在「工作互動」層面的參與滿意度情形調查結果，該層面四個題項平均數得分為 4.0568 分，並顯示出社區組織成員對在「與社區夥伴間的相處情形」、「社區夥伴帶給我的學習與成長」、「社區夥伴對於我的困難主動伸出援手」、「社區夥伴間總能相互尊重」等都是感到滿意的，因此就該層面而言是達到滿意，且在參與滿意度四個層面平均數得分也是最高分數。綜合以上發現，社區組織成員對於參與社區後，在人際關係的互動上，包含成員間的相處過程、學習成長、互相幫助及尊重是感到滿意的，因此組織必須能維持住這種人際互動關係以繼續保持參與滿意度。

表 4-13 「參與滿意度層面」現況分析

參與滿意度層面	個數	平均數	平均數排序
工作狀況	110	3.9436	3
工作成就	110	3.9273	4
工作環境	110	3.9855	2
工作互動	110	4.0568	1

第三節 背景變項在參與動機與參與滿意度之差異分析

本節旨在探討社區組織成員是否會因不同的個人背景變項，而在參與動機、參與滿意度上有顯著差異。因此以個人不同背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰）等為自變項，參與動機、參與滿意度為依變項，經由獨立樣本 t 考驗與單因子變異數分析（oneway ANOVA）進行各項資料分析，且若單因子變異數分析的結果達顯著者，再輔以利用雪

費法 (Scheffe's method) 以進行事後多重比較，尋求其差異所在。

壹、背景變項在參與動機的差異情形

一、性別

此部分旨在探討關於性別在各層面因素上是否存在著差異性。本研究以男、女社區組織成員為自變項，以參與動機各層面為依變項，就其平均數、標準差進行 t 考驗，以了解不同性別之社區組織成員對參與動機各層面與整體動機的差異性。其現況差異分析摘要如表 4-14 的統計結果可知，不同性別社區組織成員對參與動機在「內在動機－自我成長」、「內在動機－人際關係」、「內在動機－成就肯定」、「外在動機－社會關懷」、「外在動機－社區認同」方面，經過 t 考驗的結果，並未達到 .05 的顯著水準，但在「外在動機－回饋社會」達顯著差異 ($t=4.140, p=.044$)，即男女社區組織成員在參與動機之「外在動機－回饋社會」層面上呈現差異，且女性顯著高於男性。

表 4-14 不同「性別」之參與動機差異分析

參與動機層面	個數	平均數	標準差	t	顯著性
內在動機 1、男性	37	4.1171	.55676	.023	.880
自我成長 2、女性	73	4.1324	.47055		
內在動機 1、男性	37	4.2252	.53318	1.155	.285
人際關係 2、女性	73	4.1096	.53303		
內在動機 1、男性	37	3.7568	.60680	.117	.733
成就肯定 2、女性	73	3.7991	.61549		
外在動機 1、男性	37	4.0090	.49992	.002	.966
社會關懷 2、女性	73	4.0046	.52262		
外在動機 1、男性	37	4.0811	.53521	.007	.935
社區認同 2、女性	73	4.0731	.45558		
外在動機 1、男性	37	4.0180	.48398	4.140*	.044
回饋社會 2、女性	73	4.2237	.50934		
整體動機 1、男性	37	4.0345	.41250	.077	.781
2、女性	73	4.0571	.39577		

註：*表示 $P < .05$ 。

二、年齡

此部分旨在探討不同年齡區隔在各層面因素上是否存在差異性，係以不同年齡層的社區組織成員在參與動機各層面進行單因子變異數分析。研究發現，不同年齡層的社區組織參與者在「內在動機－人際關係」（ $F=3.115$ ， $p=.012 < .05$ ）及「整體動機」（ $F=2.392$ ， $p=.043 < .05$ ）呈現顯著差異外，在「內在動機－自我成長」（ $F=1.430$ ， $p=.220 > .05$ ）、「內在動機－成就肯定」（ $F=.882$ ， $p=.496 > .05$ ）、「外在動機－社會關懷」（ $F=2.177$ ， $p=.062 > .05$ ）、「外在動機－社區認同」（ $F=1.421$ ， $p=.223 > .05$ ）、「外在動機－回饋社會」（ $F=1.743$ ， $p=.131 > .05$ ）則未達顯著差異（如表4-15）。以下茲就單變項 F 值達顯著水準之組別進行事後比較，分述如下。

- （一）在「內在動機－人際關係」上進行事後比較發現：於「未滿20歲」年齡的社區組織成員在該層面的參與動機上是高於「20-29歲」及「60歲以上」年齡的成員。
- （二）在「整體動機」上進行事後比較發現：「30-39歲」、「50-59歲」年齡的社區組織成員在整體參與動機上高於「60歲以上」年齡的成員。

表 4-15 不同「年齡」之參與動機差異分析

參與動機層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	事後比較		
內在動機 自我成長	1、未滿 20 歲	5	4.2000	.86923	1.430	.220		
	2、20-29 歲	13	4.1026	.43853				
	3、30-39 歲	8	4.1667	.35635				
	4、40-49 歲	10	4.0000	.47140				
	5、50-59 歲	36	4.2870	.63322				
	6、60 歲以上	38	4.0000	.28997				
內在動機 人際關係	1、未滿 20 歲	5	4.6000	.72265	3.115*	.012		
	2、20-29 歲	13	3.9744	.55213			1>2	
	3、30-39 歲	8	4.2917	.45207				
	4、40-49 歲	10	4.2667	.43885				1>6
	5、50-59 歲	36	4.2963	.63635				
	6、60 歲以上	38	3.9474	.32444				

內在動機 成就肯定	1、未滿 20 歲	5	3.6000	.86281	.882	.496	
	2、20-29 歲	13	3.8205	.48334			
	3、30-39 歲	8	4.0000	.30861			
	4、40-49 歲	10	3.8000	.47661			
	5、50-59 歲	36	3.8889	.78881			
	6、60 歲以上	38	3.6491	.48365			
外在動機 社會關懷	1、未滿 20 歲	5	3.9333	.76012	2.177	.062	
	2、20-29 歲	13	4.0513	.60624			
	3、30-39 歲	8	4.0417	.11785			
	4、40-49 歲	10	3.9000	.41722			
	5、50-59 歲	36	4.2037	.53022			
	6、60 歲以上	38	3.8333	.45685			
外在動機 社區認同	1、未滿 20 歲	5	4.0667	.86281	1.421	.223	
	2、20-29 歲	13	3.9487	.50637			
	3、30-39 歲	8	4.2500	.46291			
	4、40-49 歲	10	4.0333	.39907			
	5、50-59 歲	36	4.2130	.58637			
	6、60 歲以上	38	3.9649	.26610			
外在動機 回饋社會	1、未滿 20 歲	5	3.9333	.86281	1.743	.131	
	2、20-29 歲	13	4.2308	.62929			
	3、30-39 歲	8	4.2917	.57563			
	4、40-49 歲	10	4.0667	.46614			
	5、50-59 歲	36	4.3056	.55420			
	6、60 歲以上	38	4.0088	.29497			
整體動機	1、未滿 20 歲	5	4.0556	.68268	2.392*	.043	3>6
	2、20-29 歲	13	4.0214	.42886			5>6
	3、30-39 歲	8	4.1736	.25621			
	4、40-49 歲	10	4.0111	.24818			
	5、50-59 歲	36	4.1991	.49537			
	6、60 歲以上	38	3.9006	.22930			

註：*表示 $P < .05$ 。

三、婚姻狀況

此部分旨在探討婚姻狀況在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同婚姻狀況的社區組織參與者在「外在動機－社區認同」（ $F=4.043$ ， $p=.020 < .05$ ）呈現顯著差異外，在其他參與動機層面並未達顯著差異（如表4-16）。

就單變項 F 值達顯著水準之「外在動機—社區認同」組別進行事後比較發現：在「其他」婚姻狀況的社區組織成員在該層面參與動機上高於「未婚」的成員。

表 4-16 不同「婚姻狀況」之參與動機差異分析

參與動機層面		個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	事後比較
內在動機 自我成長	1、已婚	85	4.1255	.49595	1.143	.323	
	2、未婚	14	4.0000	.52298			
	3、其他	11	4.3030	.48200			
內在動機 人際關係	1、已婚	85	4.1529	.51319	1.404	.250	
	2、未婚	14	3.9762	.59145			
	3、其他	11	4.3333	.59628			
內在動機 成就肯定	1、已婚	85	3.8157	.57851	.632	.533	
	2、未婚	14	3.6190	.53680			
	3、其他	11	3.7576	.90788			
外在動機 社會關懷	1、已婚	85	4.0000	.47698	1.790	.172	
	2、未婚	14	3.8571	.58051			
	3、其他	11	4.2424	.65134			
外在動機 社區認同	1、已婚	85	4.0941	.46180	4.043*	.020	3>2
	2、未婚	14	3.7857	.48229			
	3、其他	11	4.3030	.50452			
外在動機 回饋社會	1、已婚	85	4.1529	.47295	1.596	.207	
	2、未婚	14	4.0000	.67937			
	3、其他	11	4.3636	.50452			
整體動機	1、已婚	85	4.0569	.37317	2.407	.095	
	2、未婚	14	3.8730	.38020			
	3、其他	11	4.2172	.55581			

註：*表示 $P < .05$ 。

四、職業

此部分旨在探討職業在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同職業的社區組織成員在參與動機各層面均未達顯著差異（如表4-17）。顯示社區組織成員的參與動機並不會因職業而有所差異。

表 4-17 不同「職業」之參與動機差異分析

參與動機層面		個數	平均數	標準差	F 值	顯著性
內在動機 自我成長	1、學生	12	4.1111	.64092	1.128	.352
	2、軍公教警人員	3	4.0000	.00000		
	3、工業	3	4.5556	.76980		
	4、商業	8	4.3333	.77664		
	5、服務業	37	4.1802	.48810		
	6、已退休	27	3.9753	.31927		
	7、其他	20	4.1167	.47480		
內在動機 人際關係	1、學生	12	4.2500	.66856	1.300	.264
	2、軍公教警人員	3	3.8889	.19245		
	3、工業	3	4.4444	.19245		
	4、商業	8	4.3750	1.06066		
	5、服務業	37	4.2072	.48017		
	6、已退休	27	3.9506	.30246		
	7、其他	20	4.1500	.52399		
外在動機 成就肯定	1、學生	12	3.8056	.64288	.792	.578
	2、軍公教警人員	3	3.7778	.38490		
	3、工業	3	3.5556	.38490		
	4、商業	8	4.2083	.95846		
	5、服務業	37	3.7658	.60789		
	6、已退休	27	3.7037	.42701		
	7、其他	20	3.7833	.69480		
外在動機 社會關懷	1、學生	12	4.1111	.55656	1.100	.367
	2、軍公教警人員	3	4.1111	.19245		
	3、工業	3	3.7778	.19245		
	4、商業	8	4.3750	.51755		
	5、服務業	37	3.9910	.54141		
	6、已退休	27	3.9012	.46053		
	7、其他	20	3.9833	.53503		
外在動機 社區認同	1、學生	12	3.9167	.66856	1.409	.218
	2、軍公教警人員	3	3.8889	.19245		
	3、工業	3	3.6667	.57735		
	4、商業	8	4.2917	.70006		
	5、服務業	37	4.1892	.50025		
	6、已退休	27	4.0000	.24460		
	7、其他	20	4.0667	.44063		

外在動機 回饋社會	1、學生	12	4.1111	.72937	.927	.479
	2、軍公教警人員	3	4.2222	.38490		
	3、工業	3	3.6667	.57735		
	4、商業	8	4.2083	.56167		
	5、服務業	37	4.2523	.57951		
	6、已退休	27	4.0494	.25660		
	7、其他	20	4.1833	.45209		
整體動機	1、學生	12	4.0509	.51108	1.062	.390
	2、軍公教警人員	3	3.9815	.03208		
	3、工業	3	3.9444	.24216		
	4、商業	8	4.2986	.68037		
	5、服務業	37	4.0976	.39140		
	6、已退休	27	3.9300	.22093		
	7、其他	20	4.0472	.42205		

五、教育程度

此部分旨在探討有關教育程度在各層面因素上是否存在著差異性，以單因子變異數分析進行考驗社區組織成員的教育程度，對於參與動機各層面的影響，由表 4-18 分析結果可知，不同教育程度的社區組織成員在參與動機各層面均未達顯著差異。顯示社區組織成員的參與動機並不會因為教育程度的不同而有所差異。

表 4-18 不同「教育程度」之參與動機差異分析

參與動機層面		個數	平均數	標準差	F 值	顯著性
內在動機 自我成長	1、國小	13	3.9487	.32903	.573	.683
	2、國中	18	4.1852	.48806		
	3、高中(職)	42	4.1190	.55005		
	4、大學(專)	36	4.1759	.50070		
	5、碩士	1	4.0000	.		
內在動機 人際關係	1、國小	13	3.9231	.30894	1.304	.273
	2、國中	18	4.1296	.45931		
	3、高中(職)	42	4.2619	.46873		
	4、大學(專)	36	4.1204	.67213		
	5、碩士	1	3.6667	.		

內在動機 成就肯定	1、國小	13	3.5897	.61092	.686	.603
	2、國中	18	3.7963	.53796		
	3、高中(職)	42	3.7698	.63965		
	4、大學(專)	36	3.8796	.61800		
	5、碩士	1	3.3333	.		
外在動機 社會關懷	1、國小	13	3.9487	.44817	.325	.861
	2、國中	18	3.9444	.44648		
	3、高中(職)	42	3.9921	.56783		
	4、大學(專)	36	4.0648	.51529		
	5、碩士	1	4.3333	.		
外在動機 社區認同	1、國小	13	3.9487	.22958	.804	.525
	2、國中	18	3.9815	.41965		
	3、高中(職)	42	4.1429	.52650		
	4、大學(專)	36	4.1019	.52141		
	5、碩士	1	3.6667	.		
外在動機 回饋社會	1、國小	13	3.9744	.28744	1.386	.244
	2、國中	18	4.0000	.42779		
	3、高中(職)	42	4.2302	.55820		
	4、大學(專)	36	4.1944	.53080		
	5、碩士	1	4.6667	.		
整體動機	1、國小	13	3.8889	.20031	.766	.550
	2、國中	18	4.0062	.35898		
	3、高中(職)	42	4.0860	.41902		
	4、大學(專)	36	4.0895	.44884		
	5、碩士	1	3.9444	.		

六、社區參與經驗

此部分旨在探討有關社區參與經驗在各層面因素上是否存在著差異性，以單因子變異數分析進行考驗，由表 4-19 分析結果可知，不同社區參與經驗的社區組織成員在參與動機各層面均未達顯著差異，顯示社區組織成員的參與動機並不會因為社區參與經驗不同而有所差異，亦即社區當中不同組織成員的參與動機並不存在差異性（本研究之研究問題二）。

表 4-19 不同「社區參與經驗」之參與動機差異分析

	參與動機層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性
內在動機 自我成長	1、三光里辦公處	22	4.0152	.45399	1.002	.370
	2、三光社區發展協會	44	4.1136	.47655		
	3、二者皆有	44	4.1970	.53949		
內在動機 人際關係	1、三光里辦公處	22	4.0303	.41030	.727	.486
	2、三光社區發展協會	44	4.1970	.45077		
	3、二者皆有	44	4.1591	.65291		
內在動機 成就肯定	1、三光里辦公處	22	3.8333	.63204	.085	.918
	2、三光社區發展協會	44	3.7727	.56957		
	3、二者皆有	44	3.7727	.65008		
外在動機 社會關懷	1、三光里辦公處	22	3.9545	.48573	1.006	.369
	2、三光社區發展協會	44	3.9470	.42495		
	3、二者皆有	44	4.0909	.59872		
外在動機 社區認同	1、三光里辦公處	22	4.0152	.48770	1.814	.168
	2、三光社區發展協會	44	4.0000	.41918		
	3、二者皆有	44	4.1818	.52560		
外在動機 回饋社會	1、三光里辦公處	22	4.1364	.57881	1.691	.189
	2、三光社區發展協會	44	4.0606	.41467		
	3、二者皆有	44	4.2576	.54684		
整體動機	1、三光里辦公處	22	3.9975	.40842	.848	.431
	2、三光社區發展協會	44	4.0152	.31595		
	3、二者皆有	44	4.1098	.46627		

七、社區參與年資

此部分旨在探討有關社區參與年資在各層面因素上是否存在著差異性，以單因子變異數分析進行考驗，由表 4-20 分析結果可知，不同社區參與年資的社區組織成員在參與動機各層面均未達顯著差異，顯示社區成員的參與動機並不會因為社區參與年資不同而有所差異。

表 4-20 不同「社區參與年資」之參與動機差異分析

參與動機層面		個數	平均數	標準差	F 值	顯著性
內在動機 自我成長	1、1 年以下	21	4.1587	.54384	.101	.982
	2、1-3 年	19	4.0877	.48231		
	3、4-6 年	21	4.0952	.36732		
	4、5-9 年	40	4.1333	.56387		
	5、10 年以上	9	4.1852	.47467		
內在動機 人際關係	1、1 年以下	21	4.1270	.46519	.896	.469
	2、1-3 年	19	4.3333	.55556		
	3、4-6 年	21	4.1905	.50079		
	4、5-9 年	40	4.0750	.55720		
	5、10 年以上	9	4.0370	.61111		
內在動機 成就肯定	1、1 年以下	21	3.7143	.46291	.463	.763
	2、1-3 年	19	3.7368	.51615		
	3、4-6 年	21	3.8571	.67964		
	4、5-9 年	40	3.7583	.67931		
	5、10 年以上	9	4.0000	.66667		
外在動機 社會關懷	1、1 年以下	21	4.0159	.57229	.216	.929
	2、1-3 年	19	4.0000	.50918		
	3、4-6 年	21	3.9683	.43339		
	4、5-9 年	40	4.0500	.49814		
	5、10 年以上	9	3.8889	.68718		
外在動機 社區認同	1、1 年以下	21	3.9524	.59894	.678	.609
	2、1-3 年	19	4.0877	.54254		
	3、4-6 年	21	4.0794	.29636		
	4、5-9 年	40	4.0917	.46525		
	5、10 年以上	9	4.2593	.49379		
外在動機 回饋社會	1、1 年以下	21	4.1429	.67141	1.228	.303
	2、1-3 年	19	4.0351	.51991		
	3、4-6 年	21	4.0317	.37866		
	4、5-9 年	40	4.2333	.46040		
	5、10 年以上	9	4.3704	.48432		
整體動機	1、1 年以下	21	4.0185	.38942	.114	.978
	2、1-3 年	19	4.0468	.41831		
	3、4-6 年	21	4.0370	.30243		
	4、5-9 年	40	4.0569	.42487		
	5、10 年以上	9	4.1235	.53488		

八、社區參與頻率

此部分旨在探討有關社區參與頻率在各層面因素上是否存在著差異性，以單因子變異數分析進行考驗，由表 4-21 分析結果可知，不同社區參與頻率的社區組織成員在參與動機各層面均未達顯著差異，顯示社區成員的參與動機並不會因為社區參與頻率不同而有所差異。

表 4-21 不同「社區參與頻率」之參與動機差異分析

參與動機層面		個數	平均數	標準差	F 值	顯著性
內在動機 自我成長	1、1 次以下 / 每週	43	4.2016	.54013	1.456	.221
	2、1 次 / 每週	30	4.0111	.48331		
	3、2-3 次 / 每週	31	4.1183	.46784		
	4、4-5 次 / 每週	5	4.0667	.14907		
	5、6 次以上 / 每週	1	5.0000	.		
內在動機 人際關係	1、1 次以下 / 每週	43	4.2171	.44771	1.071	.375
	2、1 次 / 每週	30	4.0778	.64138		
	3、2-3 次 / 每週	31	4.1183	.53436		
	4、4-5 次 / 每週	5	4.0000	.47140		
	5、6 次以上 / 每週	1	5.0000	.		
內在動機 成就肯定	1、1 次以下 / 每週	43	3.7752	.58969	1.004	.409
	2、1 次 / 每週	30	3.7667	.49635		
	3、2-3 次 / 每週	31	3.7742	.74230		
	4、4-5 次 / 每週	5	3.8000	.44721		
	5、6 次以上 / 每週	1	5.0000	.		
外在動機 社會關懷	1、1 次以下 / 每週	43	4.0388	.52053	1.372	.249
	2、1 次 / 每週	30	3.9889	.37634		
	3、2-3 次 / 每週	31	3.9892	.60543		
	4、4-5 次 / 每週	5	3.7333	.43461		
	5、6 次以上 / 每週	1	5.0000	.		
外在動機 社區認同	1、1 次以下 / 每週	43	4.0543	.54399	1.607	.178
	2、1 次 / 每週	30	4.0444	.46923		
	3、2-3 次 / 每週	31	4.1505	.39289		
	4、4-5 次 / 每週	5	3.8000	.29814		
	5、6 次以上 / 每週	1	5.0000	.		

外在動機 回饋社會	1、1次以下 / 每週	43	4.1473	.58329	1.247	.296
	2、1次 / 每週	30	4.1222	.48331		
	3、2-3次 / 每週	31	4.2151	.42643		
	4、4-5次 / 每週	5	3.8667	.29814		
	5、6次以上 / 每週	1	5.0000	.		
整體動機	1、1次以下 / 每週	43	4.0724	.40291	1.878	.125
	2、1次 / 每週	30	4.0019	.35781		
	3、2-3次 / 每週	31	4.0609	.42561		
	4、4-5次 / 每週	5	3.8778	.27611		
	5、6次以上 / 每週	1	5.0000	.		

九、宗教信仰

此部分旨在探討有關宗教信仰在各層面因素上是否存在著差異性，以單因子變異數進行分析發現（如表 4-22），不同宗教信仰的社區組織成員在參與動機各層面均未達顯著差異，顯示社區成員的參與動機並不會因為宗教信仰的不同而有所差異。

表 4-22 不同「宗教信仰」之參與動機差異分析

參與動機層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	
內在動機 自我成長	1、無	22	4.0152	.47673	.886	.494
	2、道教	36	4.1944	.46718		
	3、佛教	44	4.1439	.50526		
	4、基督教	2	4.0000	.00000		
	5、天主教	2	4.5000	.70711		
	6、其他	4	3.8333	.83887		
內在動機 人際關係	1、無	22	4.1970	.55070	.659	.655
	2、道教	36	4.1852	.47439		
	3、佛教	44	4.1136	.57933		
	4、基督教	2	3.6667	.47140		
	5、天主教	2	4.5000	.70711		
	6、其他	4	4.0000	.47140		

內在動機 成就肯定	1、無	22	3.7576	.62726	.591	.707
	2、道教	36	3.8611	.57666		
	3、佛教	44	3.7576	.66807		
	4、基督教	2	3.6667	.47140		
	5、天主教	2	4.1667	.23570		
	6、其他	4	3.4167	.16667		
內在動機 社會關懷	1、無	22	3.9848	.54895	1.213	.308
	2、道教	36	4.0648	.53937		
	3、佛教	44	4.0152	.47661		
	4、基督教	2	4.0000	.00000		
	5、天主教	2	4.1667	.23570		
	6、其他	4	3.4167	.50000		
內在動機 社區認同	1、無	22	4.0909	.48449	.595	.704
	2、道教	36	4.0741	.54692		
	3、佛教	44	4.0985	.43479		
	4、基督教	2	3.8333	.23570		
	5、天主教	2	4.3333	.47140		
	6、其他	4	3.7500	.50000		
內在動機 回饋社會	1、無	22	4.1061	.49747	.524	.757
	2、道教	36	4.2130	.59176		
	3、佛教	44	4.1439	.43962		
	4、基督教	2	4.0000	.00000		
	5、天主教	2	4.5000	.70711		
	6、其他	4	3.9167	.63099		
整體動機	1、無	22	4.0253	.40015	.994	.425
	2、道教	36	4.0988	.42082		
	3、佛教	44	4.0455	.39616		
	4、基督教	2	3.8611	.19642		
	5、天主教	2	4.3611	.51069		
	6、其他	4	3.7222	.06415		

貳、背景變項在參與滿意度的差異情形

一、性別

此部分旨在探討關於性別在各層面因素上是否存在著差異性，係以男、女性社區組織成員為自變項，參與滿意度各個層面為依變項，就其平均數、標準差進行 t 考驗，以了解不同性別的社區組織成員對參與滿意度各層面與整體滿意度的差異性。其現況

差異分析摘要如表4-23的統計結果可知，不同性別社區組織成員對參與滿意度在「內在動機－自我成長」、「內在動機－人際關係」、「內在動機－成就肯定」、「外在動機－社會關懷」、「外在動機－社區認同」、「外在動機－回饋社會」等方面，經過 t 考驗的結果，均未達到.05的顯著水準，顯示社區組織成員的參與滿意度並不會因性別的不同而有所差異。

表 4-23 不同「性別」之參與滿意度差異分析

參與滿意度層面		個數	平均數	標準差	t	顯著性
工作狀況	1、男性	37	3.9568	.25878	.047	.829
	2、女性	73	3.9370	.52162		
工作成就	1、男性	37	3.9527	.37192	.147	.702
	2、女性	73	3.9144	.54680		
工作環境	1、男性	37	4.0270	.41942	.329	.567
	2、女性	73	3.9644	.59287		
工作互動	1、男性	37	4.1149	.38457	.702	.404
	2、女性	73	4.0274	.57216		
整體滿意度	1、男性	37	4.0105	.25821	.326	.569
	2、女性	73	3.9597	.50869		

二、年齡

此部分旨在探討不同年齡區隔在各層面因素上是否存在差異性，以不同年齡層的社區組織成員在參與滿意度各層面進行單因子變異數分析。研究發現，不同年齡層的社區組織成員在「工作成就」（ $F=2.877$ ， $p=.018 < .05$ ）、「工作互動」（ $F=2.472$ ， $p=.037 < .05$ ）、「整體滿意度」（ $F=2.759$ ， $p=.022 < .05$ ）呈現顯著差異，但在「工作狀況」（ $F=2.123$ ， $p=.068 > .05$ ）、「工作環境」（ $F=2.260$ ， $p=.054 > .05$ ）則並未達顯著差異（如表4-24）。以下就單變項 F 值達顯著水準之組別進行事後比較，茲分述如下列。

（一）在「工作成就」上進行事後比較發現：「40-49歲」年齡的社區組織成員在該

層面的參與滿意度上是高於「20-29歲」、「30-39歲」及「60歲以上」年齡的成員。

(二) 在「工作互動」上進行事後比較發現：「未滿20歲」年齡的社區組織成員在該層面的參與滿意度上高於「20-29歲」、「60歲以上」年齡的成員。

(三) 在「整體滿意度」上進行事後比較發現：「40-49歲」年齡的社區組織成員在整體參與滿意度上高於「20-29歲」、「60歲以上」年齡的成員。

表 4-24 不同「年齡」之參與滿意度差異分析

參與滿意度層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	事後比較	
工作狀況	1、未滿 20 歲	5	3.9600	.43359	2.123	.068	
	2、20-29 歲	13	3.6308	.61017			
	3、30-39 歲	8	3.9500	.59281			
	4、40-49 歲	10	4.1600	.33731			
	5、50-59 歲	36	4.0278	.36458			
	6、60 歲以上	38	3.9105	.42285			
工作成就	1、未滿 20 歲	5	4.1000	.65192	2.877*	.018	4>2
	2、20-29 歲	13	3.5769	.53409			4>3
	3、30-39 歲	8	3.9688	.48985			4>6
	4、40-49 歲	10	4.2500	.40825			
	5、50-59 歲	36	4.0069	.46478			
	6、60 歲以上	38	3.8553	.44884			
工作環境	1、未滿 20 歲	5	4.2800	.30332	2.260	.054	
	2、20-29 歲	13	3.8154	.53205			
	3、30-39 歲	8	4.1750	.55997			
	4、40-49 歲	10	4.2400	.41952			
	5、50-59 歲	36	4.0722	.48557			
	6、60 歲以上	38	3.8158	.58887			
工作互動	1、未滿 20 歲	5	4.4000	.57554	2.472*	.037	1>2
	2、20-29 歲	13	3.8654	.59174			1>6
	3、30-39 歲	8	4.0000	.64087			
	4、40-49 歲	10	4.3750	.48947			
	5、50-59 歲	36	4.1458	.46049			
	6、60 歲以上	38	3.9211	.46537			

整體滿意度	1、未滿 20 歲	5	4.1778	.41462	2.759*	.022	4>2
	2、20-29 歲	13	3.7222	.50461			4>6
	3、30-39 歲	8	4.0278	.53287			
	4、40-49 歲	10	4.2500	.36688			
	5、50-59 歲	36	4.0617	.38804			
	6、60 歲以上	38	3.8743	.41628			

註：*表示 $P < .05$ 。

三、婚姻狀況

此部分旨在探討婚姻狀況在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同婚姻狀況的社區組織成員在「工作狀況」($F=3.350$, $p=.039 < .05$) 呈現顯著差異，但在其他參與動機層面並未達顯著差異(如表4-25)。就單變項 F 值達顯著水準之「工作狀況」組別進行事後比較發現：在「已婚」的社區組織成員在該層面參與滿意度上高於「未婚」、「其他」婚姻狀況的成員。

表 4-25 不同「婚姻狀況」之參與滿意度差異分析

參與滿意度層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	事後比較	
工作狀況	1、已婚	85	4.0024	.40999	3.350*	.039	1>2
	2、未婚	14	3.7286	.60565			1>3
	3、其他	11	3.7636	.42725			
工作成就	1、已婚	85	3.9824	.46578	2.393	.096	
	2、未婚	14	3.7321	.64647			
	3、其他	11	3.7500	.41833			
工作環境	1、已婚	85	4.0306	.51962	2.212	.114	
	2、未婚	14	3.9571	.57741			
	3、其他	11	3.6727	.58837			
工作互動	1、已婚	85	4.0882	.50548	1.133	.326	
	2、未婚	14	4.0357	.70613			
	3、其他	11	3.8409	.23110			
整體滿意度	1、已婚	85	4.0248	.41081	2.486	.088	
	2、未婚	14	3.8611	.57188			
	3、其他	11	3.7525	.41601			

註：*表示 $P < .05$ 。

四、職業

此部分旨在探討職業在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同職業的社區組織成員在參與滿意度各層面均未達顯著差異（如表4-26）。顯示社區組織成員的參與滿意度並不會因職業的不同而有所差異。

表 4-26 不同「職業」之參與滿意度差異分析

參與滿意度層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	
工作狀況	1、學生	12	3.6500	.49818	2.051	.065
	2、軍公教警人員	3	4.2000	.80000		
	3、工業	3	3.8667	.23094		
	4、商業	8	3.9250	.14880		
	5、服務業	37	4.0973	.47287		
	6、已退休	27	3.9259	.36437		
	7、其他	20	3.8400	.45236		
工作成就	1、學生	12	3.6667	.60616	1.712	.126
	2、軍公教警人員	3	4.2500	.90139		
	3、工業	3	3.9167	.14434		
	4、商業	8	3.8750	.32733		
	5、服務業	37	4.0878	.51105		
	6、已退休	27	3.8889	.36251		
	7、其他	20	3.8125	.50572		
工作環境	1、學生	12	3.9167	.47832	1.281	.272
	2、軍公教警人員	3	4.4000	.60000		
	3、工業	3	4.2667	.46188		
	4、商業	8	3.8750	.28158		
	5、服務業	37	4.1189	.60270		
	6、已退休	27	3.8963	.47514		
	7、其他	20	3.8400	.57893		
工作互動	1、學生	12	3.9583	.60145	1.210	.307
	2、軍公教警人員	3	4.6667	.57735		
	3、工業	3	3.8333	.28868		
	4、商業	8	4.0000	.35355		
	5、服務業	37	4.1486	.63863		
	6、已退休	27	4.0093	.37648		
	7、其他	20	3.9750	.40474		

整體滿意度	1、學生	12	3.7963	.46259	1.686	.132
	2、軍公教警人員	3	4.3704	.70346		
	3、工業	3	3.9815	.03208		
	4、商業	8	3.9167	.19245		
	5、服務業	37	4.1126	.50179		
	6、已退休	27	3.9280	.32167		
	7、其他	20	3.8639	.45006		

五、教育程度

此部分旨在探討教育程度在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同教育程度的社區組織成員在「工作狀況」（ $F=3.101$ ， $p=.019 < .05$ ）、「工作成就」（ $F=3.339$ ， $p=.013 < .05$ ）呈現顯著差異，但在其他參與滿意度層面並未達顯著差異（如表4-27）。以下就單變項 F 值達顯著水準之組別進行事後比較，分述如下。

- （一）在「工作狀況」上進行事後比較發現：在「高中（職）」教育程度的社區組織成員在該層面參與滿意度上高於「國中」、「碩士」教育程度的成員。
- （二）在「工作成就」上進行事後比較發現：在「高中（職）」教育程度的社區組織成員在該層面的參與滿意度上高於「大學（專）」、「碩士」教育程度的成員。

表 4-27 不同「教育程度」之參與滿意度差異分析

參與滿意度層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	事後比較	
工作狀況	1、國小	13	3.9846	.49974	3.101*	.019	3>2
	2、國中	18	3.7667	.43521			
	3、高中(職)	42	4.1048	.38821			
	4、大學(專)	36	3.8444	.45635			
	5、碩士	1	3.4000	.			
工作成就	1、國小	13	3.9615	.52882	3.339*	.013	3>4
	2、國中	18	3.8056	.55938			
	3、高中(職)	42	4.1131	.46918			
	4、大學(專)	36	3.7778	.40873			
	5、碩士	1	3.2500	.			

工作環境	1、國小	13	4.0000	.64291	.369	.831
	2、國中	18	3.9556	.68790		
	3、高中(職)	42	4.0571	.55045		
	4、大學(專)	36	3.9167	.40953		
	5、碩士	1	3.8000	.		
工作互動	1、國小	13	4.1923	.56045	1.570	.188
	2、國中	18	3.9722	.49176		
	3、高中(職)	42	4.1726	.55074		
	4、大學(專)	36	3.9167	.45119		
	5、碩士	1	4.0000	.		
整體滿意度	1、國小	13	4.0299	.50999	2.060	.091
	2、國中	18	3.8735	.50373		
	3、高中(職)	42	4.1085	.42504		
	4、大學(專)	36	3.8657	.36717		
	5、碩士	1	3.6111	.		

註：*表示 $P < .05$ 。

六、社區參與經驗

此部分旨在探討社區參與經驗在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同社區參與經驗的社區組織成員在參與滿意度各層面均未達顯著差異（如表4-28）。顯示社區成員的參與滿意度並不會因社區參與經驗的不同而有所差異性，亦即在社區當中有多元社區組織並存的現象，同時存在重複參與的狀況，在不同社區組織的參與滿意度，根據研究結果並未對相對組織的發展帶來衝擊（本研究之研究問題三）。

表 4-28 不同「社區參與經驗」之參與滿意度差異分析

	參與滿意度層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作狀況	1、三光里辦公處	22	3.9636	.47263	.845	.432
	2、三光社區發展協會	44	3.8773	.42309		
	3、二者皆有	44	4.0000	.46456		
工作成就	1、三光里辦公處	22	3.9205	.48419	.176	.839
	2、三光社區發展協會	44	3.8977	.48620		
	3、二者皆有	44	3.9602	.51417		
工作環境	1、三光里辦公處	22	3.9636	.51505	.219	.804
	2、三光社區發展協會	44	3.9545	.57686		
	3、二者皆有	44	4.0273	.52223		
工作互動	1、三光里辦公處	22	3.9318	.49511	1.657	.196
	2、三光社區發展協會	44	4.0170	.48344		
	3、二者皆有	44	4.1591	.55008		
整體滿意度	1、三光里辦公處	22	3.9470	.42913	.624	.538
	2、三光社區發展協會	44	3.9343	.43535		
	3、二者皆有	44	4.0341	.45327		

七、社區參與年資

此部分旨在探討社區參與年資在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同社區參與年資的社區組織成員在參與滿意度各層面均未達顯著差異（如表4-29）。此結果顯示社區成員的參與滿意度並不會因社區參與年資的不同而有所差異。

表 4-29 不同「社區參與年資」之參與滿意度差異分析

參與滿意度層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	
工作狀況	1、1 年以下	21	3.8286	.63964	.874	.482
	2、1-3 年	19	3.8737	.33473		
	3、4-6 年	21	3.9905	.35483		
	4、5-9 年	40	3.9750	.46230		
	5、10 年以上	9	4.1111	.17638		
工作成就	1、1 年以下	21	3.7857	.59312	.631	.642
	2、1-3 年	19	3.9605	.36575		
	3、4-6 年	21	3.9643	.48917		
	4、5-9 年	40	3.9375	.52119		
	5、10 年以上	9	4.0556	.37034		
工作環境	1、1 年以下	21	3.9429	.63920	.214	.930
	2、1-3 年	19	4.0000	.38297		
	3、4-6 年	21	3.9905	.50389		
	4、5-9 年	40	3.9650	.61250		
	5、10 年以上	9	4.1333	.34641		
工作互動	1、1 年以下	21	3.8452	.68226	1.535	.197
	2、1-3 年	19	4.0921	.39273		
	3、4-6 年	21	4.1548	.48397		
	4、5-9 年	40	4.0500	.48437		
	5、10 年以上	9	4.2778	.44096		
整體滿意度	1、1 年以下	21	3.8545	.56859	.771	.547
	2、1-3 年	19	3.9766	.28588		
	3、4-6 年	21	4.0212	.38589		
	4、5-9 年	40	3.9806	.47982		
	5、10 年以上	9	4.1420	.27374		

八、社區參與頻率

此部分旨在探討社區參與頻率在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同社區參與頻率的社區組織成員在參與滿意度各層面均未達顯著差異（如表4-30）。此結果顯示社區成員的參與滿意度並不會因社區參與頻率的的不同而有所差異。

表 4-30 不同「社區參與頻率」之參與滿意度差異分析

參與滿意度層面	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	
工作狀況	1、1 次以下 / 每週	43	4.0000	.48795	.467	.760
	2、1 次 / 每週	30	3.8933	.46604		
	3、2-3 次 / 每週	31	3.9419	.40064		
	4、4-5 次 / 每週	5	3.7600	.35777		
	5、6 次以上 / 每週	1	4.0000	.		
工作成就	1、1 次以下 / 每週	43	3.9884	.55354	.390	.815
	2、1 次 / 每週	30	3.8833	.46300		
	3、2-3 次 / 每週	31	3.9113	.44976		
	4、4-5 次 / 每週	5	3.7500	.50000		
	5、6 次以上 / 每週	1	4.0000	.		
工作環境	1、1 次以下 / 每週	43	4.0465	.54657	.553	.697
	2、1 次 / 每週	30	4.0267	.45405		
	3、2-3 次 / 每週	31	3.8710	.60343		
	4、4-5 次 / 每週	5	3.9600	.63875		
	5、6 次以上 / 每週	1	3.8000	.		
工作互動	1、1 次以下 / 每週	43	4.1279	.59355	.553	.697
	2、1 次 / 每週	30	4.0333	.52413		
	3、2-3 次 / 每週	31	4.0242	.40494		
	4、4-5 次 / 每週	5	3.8000	.44721		
	5、6 次以上 / 每週	1	4.0000	.		
整體滿意度	1、1 次以下 / 每週	43	4.0388	.48151	.446	.775
	2、1 次 / 每週	30	3.9593	.42908		
	3、2-3 次 / 每週	31	3.9337	.40583		
	4、4-5 次 / 每週	5	3.8222	.42564		
	5、6 次以上 / 每週	1	3.9444	.		

九、宗教信仰

此部分旨在探討宗教信仰在各層面因素上是否存在差異性，進行單因子變異數分析發現，不同宗教信仰的社區組織成員在參與滿意度的各個層面上均未達顯著差異（如表 4-31）。此結果顯示社區成員的參與滿意度並不會因宗教信仰的不同而有所差異。

表 4-31 不同「宗教信仰」之參與滿意度差異分析

參與滿意度層面		個數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作狀況	1、無	22	3.8364	.47664	.434	.824
	2、道教	36	3.9500	.56239		
	3、佛教	44	4.0000	.35829		
	4、基督教	2	4.0000	.00000		
	5、天主教	2	3.8000	.28284		
	6、其他	4	3.9000	.20000		
工作成就	1、無	22	3.8068	.57700	.711	.617
	2、道教	36	3.9236	.57265		
	3、佛教	44	4.0114	.39604		
	4、基督教	2	4.0000	.00000		
	5、天主教	2	3.8750	.17678		
	6、其他	4	3.6875	.37500		
工作環境	1、無	22	3.9545	.56881	.259	.934
	2、道教	36	4.0000	.63065		
	3、佛教	44	4.0136	.45729		
	4、基督教	2	4.0000	.00000		
	5、天主教	2	4.0000	.00000		
	6、其他	4	3.7000	.73937		
工作互動	1、無	22	3.9432	.66785	.409	.841
	2、道教	36	4.0556	.56730		
	3、佛教	44	4.1250	.42625		
	4、基督教	2	4.0000	.00000		
	5、天主教	2	3.8750	.17678		
	6、其他	4	4.0625	.12500		
整體滿意度	1、無	22	3.8864	.50758	.427	.829
	2、道教	36	3.9815	.52386		
	3、佛教	44	4.0341	.35648		
	4、基督教	2	4.0000	.00000		
	5、天主教	2	3.8889	.15713		
	6、其他	4	3.8333	.23570		

參、綜合討論

綜合以上的研究結果，茲將社區組織成員的不同背景變項對於參與動機與參與滿意度的差異情形分析整理如下列。

一、參與動機

經由分析結果得知，有關不同的背景變項對於社區組織成員的參與動機，並未因職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰等的不同而有所差異；但在性別、年齡、婚姻狀況等部分則有顯著性差異。

- (一) 性別：研究發現女性在「外在動機—回饋社會」層面上顯著高於男性，顯示女性的社區組織成員比男性更是同意參與社區的動機因素，是想透過參與社區組織來對社會貢獻一份心力、專長及對社區有所回饋的精神。而此項研究結果與蔡佳瑩（2001）、巫宗威（2005）、陳文喜（2010）、黃湘（2012）等針對「社區參與」或「志工參與」的研究不相符合，其皆顯示並不會因為性別上的不同而在參與動機上有所差異性。
- (二) 年齡：研究發現「未滿 20 歲」年齡在「內在動機—人際關係」層面上顯著高於「20-29 歲」及「60 歲以上」年齡的社區組織成員，顯示「未滿 20 歲」年齡的成員更是同意參與社區的動機因素，是想藉著透過參與社區組織的機會來認識新朋友及擴展生活圈等能增進的人際關係的機會；而在「30-39 歲」、「50-59 歲」年齡在「整體動機」層面上，顯著高於「60 歲以上」年齡的社區組織成員，顯示在整體上對於社區組織有較高的參與動能。而蔡佳瑩（2001）在針對安寧療護志願服務人員參與動機和工作滿足之研究中，亦發現於不同年齡層在參加安寧療護志工會因為興趣、回饋社會、宗教因素等的參與動機取向而有顯著的差異性。但在賴玫凰（2003）、黃湘（2012）的研究中，則顯示成員的參與動機並不會因年齡的不同而有所差異。
- (三) 婚姻狀況：研究發現「其他」婚姻狀況者（包含：離婚、喪偶、分居等情形）的社區組織成員在「外在動機—社區認同」層面上顯著高於「未婚」的成員，

此現象顯示「其他」婚姻狀況的成員比「未婚」者更是同意參與、投入社區的動機因素，是因為認同、重視自己所居住的社區。而此項研究結果與蔡佳螢（2001）、賴玫凰（2003）、巫宗威（2005）等研究皆顯示成員的參與動機並不會因為婚姻狀況的不同而有所差異有所不符。

- (四) 職業：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為職業上的不同而在參與動機上有所差異。此項研究結果與蔡佳螢（2001）的研究相符，但與巫宗威（2005）的研究發現於不同的「職業類別」對於社區成員之「利他性參與動機」、「自利性參與動機」、「整體參與動機」都會造成顯著性差異的結果有所不同。
- (五) 教育程度：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為教育程度上的不同而在參與動機上有所差異性。此項研究結果與蔡佳螢（2001）、巫宗威（2005）、黃湘（2012）的研究相符。
- (六) 社區參與經驗：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為社區參與經驗上的不同而在參與動機上有所差異性。此項研究結果與巫宗威（2005）的研究相符。
- (七) 社區參與年資：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為社區參與年資上的不同而在參與動機上有所差異性。而此項研究結果與賴玫凰（2003）、陳文喜（2010）的研究相符，但與蔡佳螢（2001）的研究，其發現在資深志工（4-9年）於參與動機的回饋社會層面是顯著高過於新進志工（3-9個月）及巫宗威（2005）的研究，發現不同的「參與社區發展協會年資」對於社區成員的「利他性參與動機」會造成差異，參與社區發展協會活動1年以下或1年者，其因為想要服務社區、服務人群而參加社區發展協會活動，於動機程度上明顯較已參與社區發展協會活動2-5年者為弱等的研究研果不相符。
- (八) 社區參與頻率：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為社區參與頻率上的不同而在參與動機上有所差異性。此項研究結果與賴玫凰（2003）的研究相符。
- (九) 宗教信仰：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為宗教信仰上的不同而在參與動機上有所差異性。此項研究結果與巫宗威（2005）的研究相符，但與蔡佳

螢（2001）的研究，其發現在信仰天主教者於參與動機的宗教因素層面是顯著高於一貫道宗教信仰者及賴玫凰（2003）的研究，發現在參與動機的他人動機層面的「宗教影響我」的因素上有顯著差異等的研究結果不相符。

二、參與滿意度

經由分析結果得知，有關不同的背景變項對於社區組織成員的參與滿意度，並未因性別、職業、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰等的不同而有所差異；但在年齡、婚姻狀況、教育程度等部分則有顯著性差異。

- （一） 性別：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為年齡上的不同而在參與滿意度上有所差異性。此項研究結果與黃湘（2012）的研究相符，但與蔡佳螢（2001）、陳文喜（2010）等針對「社區參與」或「志工參與」的研究不相符合，其結果都顯示不會因為性別上的不同而在參與滿意度上有所差異性。
- （二） 年齡：研究發現在「40-49 歲」年齡於「工作成就」層面上顯著高於「20-29 歲」、「30-39 歲」及「60 歲以上」年齡的社區組織成員，顯示「40-49 歲」年齡的成員更是滿意參與社區工作所帶來的挑戰性及成就感等因素；而在「未滿 20 歲」年齡在「工作互動」層面上，顯著高於「20-29 歲」、「60 歲以上」年齡的社區組織成員，顯示「未滿 20 歲」年齡的成員更是滿意社區夥伴間的相處及學習與成長經驗、互助及互重等因素；而在「40-49 歲」年齡在「整體動機」層面上，顯著高於「20-29 歲」、「60 歲以上」年齡的社區組織成員，顯示在整體上對於社區組織有較高的參與滿意度。而此項研究結果與蔡佳螢（2001）、黃湘（2012）的研究中，顯示成員的參與滿意度並不會因年齡的不同而有所差異的結果不相符。
- （三） 婚姻狀況：研究發現「已婚」婚姻狀況者在「工作狀況」層面上顯著高於在「未婚」、「其他」者，顯示「已婚」的社區組織成員更是滿意有關社區的工作內容安排、執行步調的方式及參與社區決策的程度等因素。此項研究與蔡佳螢（2001）的研究中，顯示成員的參與滿意度並不會因婚姻狀況的不同而有所

差異的結果不相符。

- (四) 職業：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為職業上的不同而在參與滿意度上有所差異性。此項研究結果與蔡佳螢（2001）的研究相符。
- (五) 教育程度：研究發現「高中（職）」教育程度的社區組織成員在「工作狀況」層面上，顯著高於「國中」、「碩士」學歷者；並在「工作成就」層面上，亦顯著高於「大學(專)」、「碩士」教育程度的成員。顯示「高中（職）」社區成員更是滿意參與社區有服務的機會及被社會肯定尊重的感受並隨之帶來的成就感覺。而蔡佳螢（2001）的研究中，也發現在高中（職）教育程度的安寧療護志工於能力發揮的滿足度上是高過於其他教育程度的志工，而研究所以教育程度的安寧療護志工，在能力發揮的滿足度上則是低於其他教育程度的志工作者；但在黃湘（2012）、陳文喜（2010）等的研究中，則都顯示並不會因為教育程度上的不同而在參與滿意度上有所差異性的結果。
- (六) 社區參與經驗：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為社區參與經驗上的不同而在參與滿意度上有所差異性。
- (七) 社區參與年資：研究發現顯示，社區組織成員並不會因為社區參與年資上的不同而在參與滿意度上有所差異性。此項研究結果與陳文喜（2010）研究相符，但與蔡佳螢（2001）的研究發現安寧療護志工會因為服務年資的不同，而在能力發揮方面所獲得的滿足度是具有顯著差異性的結果有所不符。
- (八) 社區參與頻率：研究發現，顯示社區組織成員並不會因為社區參與頻率上的不同而在參與滿意度上有所差異性。
- (九) 宗教信仰：研究發現，顯示社區組織成員並不會因為宗教信仰上的不同而在參與滿意度上有所差異性。此項研究結果與蔡佳螢（2001）的研究不相符合，其發現安寧療護志工會因為信仰宗教的不同，而在能力發揮所獲得的滿足度方面也具有顯著差異性，且信仰佛教的安寧療護志工在能力發揮所獲得的滿足度是高於其他信仰的志工的。

第四節 參與動機與參與滿意度之相關分析

本節旨在探討社區組織成員的參與動機與參與滿意度的相關情形分析，就參與動機的「內在動機－自我成長」、「內在動機－人際關係」、「內在動機－成就肯定」與「外在動機－社會關懷」、「外在動機－社區認同」、「外在動機－回饋社會」等六個層面與參與滿意度的「工作狀況」、「工作成就」、「工作環境」、「工作互動」等四個層面進行皮爾森積差相關係數（Pearson correlation coefficient）分析，以探討各變項間的關係，考驗其相關程度（本研究之研究問題二）。

壹、積差相關係數的特性

根據邱皓政（2010：10-6）的分析指出，有關積差相關係數的特性（強度大小與意義）之相關高低判斷標準（如表4-32），是當相關係數範圍（絕對值）在.10以下的變項關聯程度為微弱或無相關；.10至.39為低度相關；.40至.69為中度相關；.70至.99為高度相關；1.00為完全相關。

表 4-32 相關係數的強度大小與意義

相關係數範圍（絕對值）	變項關聯程度
1.00	完全相關
.07 至.99	高度相關
.40 至.69	中度相關
.10 至.39	低度相關
.10 以下	微弱或無相關

資料來源：邱皓政（2010：10-6）。

貳、研究結果

由研究結果得知（如表4-33），在參與動機的因素層面與參與滿意度的因素層面及整體情形的相關程度，僅參與動機的「外在動機－社區認同」與參與滿意度的「工作狀況」、「工作成就」及「整體滿意度」達顯著水準（ $p < .05$ ），有顯著正相關，且可發現其相關係數範圍為介於.10至.39之間，其變項關聯程度是屬於低度相關。亦即社區組織成員參與動機的「外在動機－社區認同」層面分數越高，則參與滿意度的「工作狀況」、「工作成就」及「整體滿意度」層面分數也越高。

表 4-33 參與動機與參與滿意度之相關分析

類別		工作狀況	工作成就	工作環境	工作互動	整體滿意度
內在動機	Pearson 相關	.019	-.043	-.077	-.067	-.049
自我成長	顯著性 (雙尾)	.847	.657	.423	.487	.610
內在動機	Pearson 相關	.053	.038	-.014	-.053	.006
人際關係	顯著性 (雙尾)	.582	.690	.887	.582	.949
內在動機	Pearson 相關	-.078	-.065	-.119	-.160	-.121
成就肯定	顯著性 (雙尾)	.417	.499	.215	.095	.209
外在動機	Pearson 相關	.023	.032	.058	-.042	.023
社會關懷	顯著性 (雙尾)	.814	.740	.549	.665	.810
外在動機	Pearson 相關	.229*	.213*	.122	.118	.191*
社區認同	顯著性 (雙尾)	.016	.025	.204	.220	.046
外在動機	Pearson 相關	.111	.085	.002	-.028	.046
回饋社會	顯著性 (雙尾)	.249	.378	.987	.772	.634
整體動機	Pearson 相關	.070	.051	-.012	-.058	.013
	顯著性 (雙尾)	.466	.599	.899	.550	.890

註：*表示 $P < .05$ 。

參、綜合討論

首先，本研究的結果在「內在動機－自我成長」、「內在動機－人際關係」、「內在動機－成就肯定」、「外在動機－社會關懷」、「外在動機－回饋社會」等參與動機層面與參與滿意度各層面間並無相關性，此與蔡佳瑩（2001）針對安寧療護志願服務人員的參與動機和工作滿足的研究中，發現安寧療護志工在「回饋社會」動機

層面，與工作滿足呈現正相關（ $P < 0.05$ ），當回饋社會的動機愈強，工作滿足的程度也就愈高；及與郭枝南（2002）針對高雄市環保局清潔隊員工作動機與工作滿意度之相關研究，發現清潔隊員在「社會關懷」、「人際關係」、「自我成長」等動機層面上與工作滿意度達顯著相關的研究結果亦不一致。

其次，本研究發現有關社區組織成員的參與動機僅在「外在動機－社區認同」層面與參與滿意度的「工作狀況」、「工作成就」及「整體滿意度」等層面達顯著正相關。探究原因，與 1990 年 10 月由行政院文化建設委員會所提出的「社區總體營造」理念，以社區做為一個主體的建設及營造的場域，建立社區文化、凝聚社區共識、建構社區生命共同體的概念有關，其促使了居民對於土地產生認同，進而對所居住的社區有認同感，引發參與社區公共事務的想法。且根據廖俊松（2004：133）的觀察比較社區營造成功與否的差異，在於社區居民的參與意願程度及社區意識的喚醒實為關鍵的因素。鑑此，社區居民對於社區認同的程度高，會正向影響其參與意願程度及滿意度。



第五章 結論

本研究旨在探討臺中市北屯區三光社區組織成員的參與動機與參與滿意度之現況與相關性情形，及在不同背景變項下的社區組織成員在參與動機與參與滿意度之差異情形分析。而在研究方法上是採用問卷調查方式進行相關資料的蒐集，輔以利用描述性統計、獨立樣 t 考驗 (t -test)、單因子變異數分析 (one-way ANOVA)、皮爾森積差相關係數 (Pearson correlation coefficient) 等統計方法，將問卷調查所得資料進行討論分析。本章共分為二節，第一節為研究發現，是根據研究所得的結果做出結論；第二節是研究建議，是為提供後續研究或相關單位之參考依據，茲分述如下。

第一節 研究發現

綜合本研究各項研究問題，並根據研究結果的分析與討論，獲得以下結論。

壹、臺中市北屯區三光社區組織成員人口背景變項統計結果

一、性別：女性多於男性。

二、年齡：以 60 歲以上年齡所佔比率為最高。

三、婚姻狀況：以已婚者所佔比率為最高。

四、職業：以從事服務業工作所佔比率為最高。

五、教育程度：以高中（職）教育程度所佔比率為最高。

六、社區參與經驗：以三光社區發展協會或二者皆有（三光里辦公處、三光社區發展協會）的社區參與經驗所佔比率同為一樣最高。

七、社區參與年資：以 5-9 年的社區參與年資所佔比率為最高。

八、社區參與頻率：以每周 1 次以下的社區參與頻率所佔比率為最高。

九、宗教信仰：以佛教信仰者所佔比率為最高。

貳、臺中市北屯區三光社區組織成員參與動機與參與滿意度現況分析

一、參與動機：各參與動機層面之調查結果情形，同意程度由高至低依序為：「回饋社會」、「人際關係」、「自我成長」、「社區認同」、「社會關懷」、「成就肯定」。

二、參與滿意度：各參與滿意度層面之調查結果情形，滿意程度由高至低依序為：「工作互動」、「工作環境」、「工作狀況」、「工作成就」。

參、臺中市北屯區三光社區組織成員不同背景變項在參與動機與參與滿意度差異分析

一、參與動機：經統計分析，其中在性別、年齡、婚姻狀況等三個背景變項在參與動機達到顯著差異，而職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰等六個背景變項則沒有顯著差異。

(一) 性別：「女性」顯著高於「男性」。

(二) 年齡：在「內在動機—人際關係」上，「未滿 20 歲」年齡顯著高於「20-29 歲」、「60 歲以上」年齡；在「整體動機」上，「30-39 歲」、「50-59 歲」年齡顯著高於「60 歲以上」年齡。

(三) 婚姻狀況：「其他」婚姻狀況者顯著高於「未婚」者。

(四) 職業：「學生」、「軍公教警人員」、「工業」、「商業」、「服務業」、「已退休」、「其他」等職業彼此間沒有顯著差異。

(五) 教育程度：「國小」、「國中」、「高中(職)」、「大學(專)」、「碩士」、「博士」等教育程度彼此間沒有顯著差異。

(六) 社區參與經驗：「三光里辦公處」、「三光社區發展協會」、「二者皆有」等社區參與經驗彼此間沒有顯著差異。

(七) 社區參與年資：「1 年以下」或「1-3 年」、「4-6 年」、「5-9 年」、「10 年以上」等社區參與年資彼此間沒有顯著差異。

(八) 社區參與頻率：「1 次以下/每周」、「1 次/每周」、「2-3 次/每周」、「4-5 次/每周」、「6 次以上/每周」等社區參與頻率彼此間沒有顯著差異。

(九) 宗教信仰：「無」、「道教」、「佛教」、「基督教」、「天主教」、「回教」、「其他」等宗教信仰彼此間沒有顯著差異。

二、參與滿意度：經統計分析，其中在年齡、婚姻狀況、教育程度等三個背景變項在參與滿意度達到顯著差異，而性別、職業、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰等六個背景變項則沒有顯著差異。

(一) 性別：「男」、「女」等性別彼此間沒有顯著差異。

(二) 年齡：在「工作成就」上，「40-49 歲」年齡顯著高於「20-29 歲」、「30-39 歲」、「60 歲以上」年齡；在「工作互動」上，「未滿 20 歲」年齡的顯著高於「20-29 歲」、「60 歲以上」年齡；在「整體滿意度」上，「40-49 歲」年齡顯著高於「20-29 歲」、「60 歲以上」年齡。

(三) 婚姻狀況：在「已婚」婚姻狀況者顯著高於「未婚」、「其他」者。

(四) 職業：「學生」、「軍公教警人員」、「工業」、「商業」、「服務業」、「已退休」、「其他」等職業彼此間沒有顯著差異。

(五) 教育程度：在「工作狀況」上，「高中(職)」教育程度顯著高於「國中」、「碩士」教育程度；在「工作成就」上，「高中(職)」教育程度顯著高於「大學(專)」、「碩士」教育程度。

(六) 社區參與經驗：「三光里辦公處」、「三光社區發展協會」、「二者皆有」等社區參與經驗彼此間沒有顯著差異。

(七) 社區參與年資：「1 年以下」或「1-3 年」、「4-6 年」、「5-9 年」、「10 年以上」等社區參與年資彼此間沒有顯著差異。

(八) 社區參與頻率：「1 次以下/每周」、「1 次/每周」、「2-3 次/每周」、「4-5 次/每周」、「6 次以上/每周」等社區參與頻率彼此間沒有顯著差異。

(九) 宗教信仰：「無」、「道教」、「佛教」、「基督教」、「天主教」、「回教」、「其他」等宗教信仰彼此間沒有顯著差異。

肆、臺中市北屯區三光社區組織成員參與動機與參與滿意度相關分析

社區組織成員之參與動機在「外在動機－社區認同」層面與參與滿意度的「工作狀況」、「工作成就」及「整體滿意度」層面達顯著正相關，其變項關聯程度是屬於低度相關。

第二節 研究建議

依據本研究結果，提出下列建議，以供社區組織、相關人員及未來進一步研究之參考，茲分述如下。

壹、提供社區組織及相關人員之建議

一、社區組織成員數與居民數差異大，可以努力再推動居民加入社區組織

本研究對象之臺中市北屯區三光社區，其地理屬性及位置為兼具都市與鄉村型態的混合型社區，轄內新、舊住宅大樓共計有 15 棟，有 22 鄰數、3,031 戶數，總人口數為 8,135 人（截至 104 年 1 月 31 日）；而參與社區組織的成員人數有 117 人，占總人口數 1.4%，社區組織成員數與居民數差異大，因此建議運用一些策略，如本研究結果之參與動機層面最被為同意的回饋社會理念的灌輸使用來招募新成員，努力再推動以促進社區居民的參與，加入組織。

二、男性及青年參與人數較少，未來可以鼓勵加入

本研究發現於臺中市北屯區三光社區組織成員的參與現況分析中，於男性及青年年齡層的參與人數較少。但社區組織的參與對象在理想上應是要具有多樣化、多階層化及均衡化的特性，於性別上從男到女、年齡上從幼到老的分布平均，並且能重視性別平等及各年齡層的想法表達的機會，因此建議運用諸如透過社區活動的辦理、社區組織運作理念的傳達機會、社區組織其他成員的推薦或公開辦理招募新成員等的方式來招募所需特質的成員。

三、對參與動機「外在動機－回饋社會」與參與滿意度「工作互動」層面的建議

本研究發現在臺中市北屯區三光社區組織成員的參與動機層面係以「外在動機－回饋社會」的同意分數最高；而在參與滿意度層面則是以「工作互動」的滿意分數最高。由此可知，在參與動機部分，此提供了社區組織在招募新成員的過程中，建議可以就「回饋社會」的理念提高強度傳達，加入社區組織後可以有對社會貢獻一份心力及專長的機會，能幫助需要幫助的人，及為社區及社會共付心力、回饋鄉里的精神，以讓更多居民願意投入社區組織行列。而在參與滿意度部分，此提供了社區組織在人際關係上的互動情形上是最為主要影響社區成員參與組織後滿意與否的指標，因此建議社區組織必須要能營造出或維持住良好的人際互動關係，如成員間能彼此學習與成長、互相尊重、互相幫助等透過參與社區活動，獲得別人的關懷與關懷別人，增進自己的人際關係等的工作互動情形以讓成員繼續保持參與滿意度。

四、對參與動機「外在動機－成就肯定」與參與滿意度「工作成就」層面的建議

本研究發現在臺中市北屯區三光社區組織成員的參與動機層面係以「外在動機－成就肯定」的同意分數最低；而在參與滿意度層面則是以「工作成就」的滿意分數最低。由此可知，在參與動機部分，此提供了社區組織於成員的招募過程中，建議對成就肯定層面而言可以將其弱化甚至排除該因素，因為這並不是社區居民主要的想參與社區組織的動機因素，從而加強其他更具吸引參與社區因素，以利招募。而在參與滿意度部分，此提供了社區組織成員對於參與組織後的工作成就感上的感到滿意程度是顯得不足的，建議社區組織可以透過增加辦理的社區工作內容的多樣性而帶來多元活化效果及創造讓個人有追求知識、經驗、人格上的成長的機會的提供，並獲得尊重肯定，以提高參與滿意程度。

五、加強「社區認同」的理念宣導

從皮爾森積差相關係數分析中，發現社區組織成員的參與動機在「外在動機－社區認同」層面與參與滿意度的「工作狀況」、「工作成就」及「整體滿意度」層面達顯著正相關。此提供了當社區組織成員的社區認同動機因素支持越高，則對參與滿意度的「工作狀況」、「工作成就」及「整體滿意度」等因素滿意也越高。因此，建議社

區組織應思考該用什麼樣的方式來建立居民的社區認同。例如透過社區活動的辦理、社區公共藝術的創作營造，做為培養社區認同的媒介等方法以表達對在地生活的回憶和情感，以建立社區居民對於自己生活社區的認識、歸屬感、重視和提倡，對所居住的社區產生認同感，進而引發參與社區公共事務的想法。

貳、提供未來研究之建議

一、研究對象

本研究僅以臺中市北屯區三光社區的組織成員為研究對象，而該社區的地理屬性及其位置是為兼具都市與鄉村型態的混合型社區，因此建議未來的研究可以比較其他不同的社區型態，如「鄉村型態的社區：大多是由具有血緣或地緣關係的居民所組成而形成的社區」、「都市型態的社區：大多是由居住在公寓、大廈等建築物的居民所組成而形成的社區。」等，將研究範圍擴大，比較其差異性，使研究內容更具價值。

二、研究變項

本研究主要係以個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、職業、教育程度、社區參與經驗、社區參與年資、社區參與頻率、宗教信仰）為自變項與參與動機層面（自我成長、人際關係、成就肯定、社會關懷、社區認同、回饋社會）、參與滿意度層面（工作狀況、工作成就、工作環境、工作互動）為依變項整合而組成，惟在實際中，影響社區組織成員的參與動機與參與滿意度因素，應不僅只限於本研究所列變項等，故仍有不足之處，因此建議往後的相關研究，可在參與動機與參與滿意度的層面，增設不同的變項向度，來加以探討，得到更佳解釋力。

三、研究方法

本研究採取問卷調查法，受訪者自陳方式填答來進行研究，惟社區組織成員在填答時可能會受到個人認知情緒等主客觀因素影響，而使研究結果有所誤差，實有其限制。因此建議往後的相關研究，可輔以採用深度訪談法或觀察法來彌補問卷調查法之不足，朝向質性的研究發展，使研究更為完備。

參考文獻

壹、中文部分

一、專書

李允傑、丘昌泰（2009）。**政策執行與評估**（二版）。臺北市：元照。

林淑馨（2010）。**質性研究：理論與實務**（初版）。新北市：远流。

林鍾沂（2004）。**行政學**（初版四刷）。臺北市：三民書局。

邱皓政（2010）。**量化研究與統計分析：SPSS(PASW)資料分析範例解析**（五版）。臺北市：五南。

張春興（2005）。**現代心理學**（初版 43 刷）。臺北市：東華書局。

張潤書（2002）。**行政學**（修訂二版四刷）。臺北市：三民書局。

程薇（2006）。**心理學（含概要）包括諮商與輔導**（修訂一版）。臺北市：新保成事業有限公司。

蔡茂寅（2003）。**地方自治之理論與地方制度法**（一版）。臺北市：學林文化。

鄭惟厚（2009）。**統計，讓數字說話!**（二版）(David S. Moore)。臺北市：天下遠見。

二、期刊論文

丘昌泰、洪鴻智、陳金貴（2002）。建立市民導向的社區參與制度：北市經驗之評析。**行政暨政策學報**，35，1-44。

何明修（2010）。從空污受害者到環境巡守者：大寮空汙事件之後的社區參與。**公共行政學報**，35，119-141。

李宗勳（2009）。公民社會與社區參與-從心態期待到空間讓渡。**公共行政學報**，30，131-148。

林萬億（2007）。論徐震教授對臺灣社區發展理論與實務的貢獻。**東吳社會工作學報**，17，1-32。

施教裕 (1997)。社區參與的理論與實務。社會福利，129，3-8。

柯于璋 (2005)。社區主義治理模式之理論與實踐—兼論臺灣地區社區政策。公共行政學報，16，33-57。

夏鑄九 (1999)。臺灣的社區營造：地方自主性和社區參與。城市與設計學報，9/10，175-185。

徐震 (2004)。臺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。

陳文喜 (2010)。學校運動志工參與動機及管理滿意度之研究。真理大學運動知識學報，7，201-213。

陳立剛 (2009)。由地方政府到協力治理。臺灣民主季刊，6(4)，247-251。

廖俊松 (2004)。社區營造與社區參與：金鈴園與邵社的觀察與學習。社區發展季刊，107，133-145。

廖俊松 (2006)。非營利組織與福利社區營造—龍眼林社區之經驗分析。環境與藝術，4，81-94。

劉怡苓 (2009)。不同社區型態與高齡志工社區參與動機之探討—以高雄縣兩社區為例。朝陽人文社會學刊，7(2)，273-302。

蔡育軒、陳怡君、王業立 (2007)。社區發展協會、選舉動員與地方政治。東吳政治學報，25(4)，95-135。

鮑敦瑗、張允熙、陳銘嘉 (2011)。親子活動參與動機與效益。休閒保健，6，191-199。

三、研討會論文

林瑞穗、林萬億 (1996 年 11 月)。社區發展與村里組織功能問題之探討。行政院研究發展考核委員會委託研究，臺北。

四、研究計畫

郭秀美 (2011)。志工服務動機與滿意度之研究—以高雄市西區稅捐處為例。高雄市政府 100 年度研究發展成果報告，未出版。

五、學位論文

- 王惠俐（2002）。**特殊教育教師助理員工作滿意度之調查研究**。彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士學位論文，未出版，彰化。
- 吳珮雯（2003）。**高雄市居民社區意識、社區參與及對社區發展協會滿意度之關係研究**。高雄醫學大學／行為科學研究所碩士學位論文，未出版，高雄。
- 巫宗威（2005）。**社區成員參與社區事務動機與行為之研究—以臺北市績優社區發展協會為例**。銘傳大學公共事務學系碩士學位論文，未出版，臺北。
- 李旭旻（2005）。**臺北縣立國小運動代表隊選手參與動機與滿意度之研究**。臺北市立師範學院體育研究所碩士學位論文，未出版，臺北。
- 林妍君（2002）。**社區參與在台北市社區環境改造應用之研究—以東榮社區與萬和社區為例**。國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士學位論文，未出版，臺北。
- 林信廷（2009）。**Making Community Work：社會資本與社區參與相關性之研究**。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文，未出版，南投。
- 林美鳳（2010）。**社區發展與社區參與：以臺中美術園道社區為案例**。靜宜大學管理碩士在職專班學位論文，未出版，臺中。
- 紀貝臻（2011）。**領導風格與社區參與之關聯性研究：以社會資本觀點探討**。國立中山大學公共事務管理研究所碩士學位論文，未出版，高雄。
- 張筱雯（2002）。**知識管理與員工滿意度之個案研究—以中央健保局南區分局為例**。國立成功大學企業管理學系碩士學位論文，未出版，臺南。
- 許原嘉（2002）。**國民中學身心障礙資源班教師工作滿意度調查研究**。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士學位論文，未出版，彰化。
- 郭枝南（2002）。**高雄市環保局清潔隊員工作動機與工作滿意度之相關研究**。國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士學位論文，未出版，高雄。
- 陸炤霖（2012）。**社區發展之現況與困境—以居民參與及社區意識凝聚為探討**。東海大學政治學系碩士學位論文，未出版，臺中。

- 黃湘 (2013)。樂齡大學學員社會支持、參與動機與學習滿意度之研究。雲林科技大學休閒運動研究所碩士學位論文，未出版，雲林。
- 黃靜君 (2013)。雲林縣國小高年級學童休閒運動參與動機與社會支持之相關研究。國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士學位論文，未出版，雲林。
- 廖博元 (2010)。銀髮族休閒參與動機與滿意度之研究—以彰化縣老人大學為例。朝陽科技大學休閒事業管理系碩士學位論文，未出版，彰化。
- 劉欽敏 (2002)。中部地區國中試辦九年一貫課程滿意度之研究。國立暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士學位論文，未出版，南投。
- 蔡佳螢 (2001)。安寧療護志願服務人員參與動機和工作滿足之研究。東海大學社會工作學系碩士學位論文，未出版，臺中。
- 賴玫凰 (2003)。家庭主婦志工參與動機、督導關係與組織承諾之相關研究。東海大學社會工作學系碩士學位論文，未出版，臺中。
- 魏宗淇 (2012)。臺北市私立國民中學運動社團學生參與動機與滿意度之研究。臺北市立教育大學體育學系碩士在職專班學位論文，未出版，臺北。
- 譚興華 (2013)。桃園縣自行車騎乘者參與動機與滿意度之研究。國立東華大學體育與運動科學系碩士學位論文，未出版，花蓮。

貳、西文部分

一、專書

- Gallent, Nick, & Robinson, Steve (2013). **Neighbourhood Planning: Communities, Networks and Governance**. Bristol, UK: Policy Press, University of Bristol.

二、期刊論文

- Bingham, L. B., Nabatchi, B., & O'Leary, R. (2005). The New Governance: Practices and Processes for Stakeholder and Citizen Participation in the Work of Government. **Public Administration Review**, 65(5), 547-558.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2000). The New Public Service: Serving Rather than

Steering. **Public Administration Review**, 60(6), 549-559.





附錄

附錄一 相關參與動機研究一覽表

研究者 (年代)	研究名稱	研究對象	動機因素
蔡佳瑩 (2001)	安寧療護志願服務人員參與動機和工作滿足之研究。	安寧療護病房的志願工作人員選取 14 間安寧病房志工列為全部施測的對象共計 320 人。	1、內在動機 (1)社會責任感 (2)興趣 (3)回饋社會 (4)好奇心 (5)宗教因素 2、外在動機 (1)經驗知識 (2)改變生活 (3)接觸社會 (4)自我實現 (5)成就地位 (6)未來報償 (7)地區因素
郭枝南 (2002)	高雄市環保局清潔隊員工作動機與工作滿意度之相關研究。	高雄市環保局清潔隊員共計 472 人。	1、社會關懷 2、安定需求 3、人際關係 4、自我成長
魏宗淇 (2002)	臺北市私立國民中學運動社團學生參與動機與滿意度之研究。	臺北市私立國民中學運動社團參與學生共計 935 人。	1、社會需求 2、自我成就 3、心理需求

<p>賴玫凰 (2003)</p>	<p>家庭主婦志工參與動機、督導關係與組織承諾之相關研究。</p>	<p>臺中縣政府冊列之機構名單中有家庭主婦者機構數 18 個共計 232 人。</p>	<p>1、自我動機 2、他人動機 3、情境動機</p>
<p>李旭旻 (2005)</p>	<p>臺北縣立國小運動代表隊選手參與動機與滿意度之研究。</p>	<p>臺北縣境內共 20 所國民小學的運動代表隊選手共計 615 人。</p>	<p>1、獎賞稱讚 2、訓練情境 3、滿足需求 4、人際關係 5、成就感</p>
<p>巫宗威 (2005)</p>	<p>社區成員參與社區事務動機與行為之研究—以臺北市績優社區發展協會為例。</p>	<p>以北投、士林兩區為研究範圍，分別針對參加吉慶（Gichin）、奇岩（Chi-yen）、蘭雅（Lanya）、福佳（Fujia）社區發展協會活動之成員共計 403 人。</p>	<p>1、利他性動機 2、自利性動機 3、整體參與動機</p>
<p>廖博元 (2010)</p>	<p>銀髮族休閒參與動機與滿意度之研究—以彰化縣老人大學為例。</p>	<p>彰化縣老人大學學員共計 297 人。</p>	<p>1、興趣嗜好 2、身體保健 3、逃避或刺激 4、社交關係</p>

陳文喜 (2010)	學校運動志工參與動機及管理滿意度之研究。	真理大學 98 學年度參與運動志工服務隊學生共計 70 人。	1、自我充實 2、利己性 3、利他性 4、社會責任
鮑敦瑗、 張允熙、 陳銘嘉 (2011)	親子活動參與動機與效益。	彰化縣政府所舉辦之親子共讀活動之參與者共計 420 人。	1、體驗性因素 2、愉悅性因素 3、學習性因素
黃 湘 (2012)	樂齡大學學員社會支持、參與動機與學習滿意度之研究。	101 學年度參與齡大學學員共計 410 人。	1、生理動機 2、心理動機 3、社會動機
譚興華 (2013)	桃園縣自行車騎乘者參與動機與滿意度之研究。	16 歲以上之桃園縣新屋綠色走廊自行車道與大溪月眉至龍潭三坑水岸觀光綠廊自行車道之自行車騎乘者共計 553 人。	1、自然紓壓 2、健康適能 3、自我成長 4、人際互動
黃靜君 (2013)	雲林縣國小高年級學童休閒運動參與動機與社會支持之相關研究。	一百零一學年度就讀於雲林縣國小五、六年級學童為研究對象共計 859 人。	1、整體休閒運動參與動機 2、健康適能 3、學習與心理 4、社會需求 5、成就需求

資料來源：本研究整理。

附錄二 相關滿意度研究一覽表

研究者 (年代)	研究名稱	研究對象	滿意度因素
蔡佳瑩 (2001)	安寧療護志願服務人員參與動機和工作滿足之研究。	安寧療護病房的志願工作人員選取 14 間安寧病房志工列為全部施測的對象共計 320 人。	1、內在滿足 (1)知識成長 (2)成就感 (3)能力發揮 (4)心靈成長 2、外在滿足 (1)機構關係 (2)安寧團隊 (3)同事關係 (4)案主回饋 (5)社會滿足 (6)服務時間 (7)擔任職務
郭枝南 (2002)	高雄市環保局清潔隊員工作動機與工作滿意度之相關研究。	高雄市環保局清潔隊員共計 472 人。	1、內在滿意度層面 2、外在滿意度層面
許原嘉 (2002)	國民中學身心障礙資源班教師工作滿意度調查研究。	中部地區國民中學身心障礙資源教師共計 167 人。	1、人際關係 2、學校行政 3、工作報酬 4、工作環境 5、進修狀況 6、教學工作

魏宗淇 (2002)	臺北市私立國民中學運動社團學生參與動機與滿意度之研究。	臺北市私立國民中學運動社團參與學生共計 935 人。	1、同儕關係 2、教師教學 3、行政支援配合 4、設備與場地
劉欽敏 (2002)	中部地區國中試辦九年一貫課程滿意度之研究。	臺中市、臺中縣、南投縣和彰化縣 36 所國中的國中教育人員共計 479 人。	1、試辦課程規劃 2、學校本位課程發展 3、教師本身因素 4、學校組織系統 5、課程政策變遷 6、其他配套措施
張筱雯 (2002)	知識管理與員工滿意度之個案研究－以中央健保局南區分局為例。	中央健保局南區分局員工共計 234 人。	1、整體知識 2、管理滿意度 3、預期績效滿意度
王惠俐 (2002)	特殊教育教師助理員工作滿意度之調查研究。	臺灣地區國民中小學及特殊學校教師助理員共計 193 人。	1、待遇方面 2、工作成就 3、工作環境 4、進修狀況
李旭旻 (2005)	臺北縣立國小運動代表隊選手參與動機與滿意度之研究。	臺北縣境內共 20 所國民小學的運動代表隊選手共計 615 人。	1、健康與成長 2、隊友關係 3、教練素質 4、自我表現 5、重要他人的支持 6、硬體設備

廖博元 (2010)	銀髮族休閒參與動機與滿意度之研究－以彰化縣老人大學為例。	彰化縣老人大學學員共計 297 人。	1、休閒活動內容 2、休閒活動場所 3、休閒活動類型 4、休閒活動時間 5、人際關係
陳文喜 (2010)	學校運動志工參與動機及管理滿意度之研究。	真理大學 98 學年度參與運動志工服務隊學生共計 70 人。	1、提升能力 2、團隊制度 3、管理整體性 4、訓練完整性
黃 湘 (2012)	樂齡大學學員社會支持、參與動機與學習滿意度之研究。	101 學年度參與齡大學學員共計 410 人。	1、課程滿意度 2、環境滿意度 3、人際滿意度
譚興華 (2013)	桃園縣自行車騎乘者參與動機與滿意度之研究。	16 歲以上之桃園縣新屋綠色走廊自行車道與大溪月眉至龍潭三坑水岸觀光綠廊自行車道之自行車騎乘者共計 553 人。	1、車道規劃 2、公共設施 3、管理與推廣 4、整體滿意度

資料來源：本研究整理。

附錄三 相關參與動機與滿意度研究一覽表

研究者 (年代)	研究名稱	研究對象	動機與滿意度關係
蔡佳螢 (2001)	安寧療護志願服務人員參與動機和工作滿足之研究。	安寧療護病房的志願工作人員選取 14 間安寧病房志工列為全部施測的對象共計 320 人。	安寧療護志工參與動機愈強，工作滿足程度會愈高。
郭枝南 (2002)	高雄市環保局清潔隊員工作動機與工作滿意度之相關研究。	高雄市環保局清潔隊員共計 472 人。	「社會關懷動機」、「安定需求動機」、「人際關係動機」、「自我成長動機」與工作滿意度有非常顯著的正相關存在，並於外在滿意與內在滿意均達非常顯著的正相關。
魏宗淇 (2002)	臺北市私立國民中學運動社團學生參與動機與滿意度之研究。	臺北市私立國民中學運動社團參與學生共計 935 人。	參與動機中的獎賞稱讚對滿意度中的健康與成長、隊友關係、教練素質、重要他人的支持、硬體設備與參與動機中的成就感對滿意度中的隊友關係、教練素質、硬體設備呈現低相關；其餘的參與動機因素，則有訓練情境、滿足需求、人際關係、整體動機與滿意度因素所呈現的相關程度都是屬於中等相關。
李旭旻 (2005)	臺北縣立國小運動代表隊選手參與動機與滿意度之研究。	臺北縣境內共 20 所國民小學的運動代表隊選手共計 615 人。	五個動機因素（獎賞稱讚、訓練情境、滿足需求、人際關係、成就感）與六個滿意度的因素（健康與成長、隊友關係、教練素質、自我表現、重要他人的支持、硬體設備）之間具顯著正相關。

廖博元 (2010)	銀髮族休閒參與 動機與滿意度之 研究－以彰化縣 老人大學為例。	彰化縣老人大學 學員共計 297 人。	休閒活動需求（動機因素：興趣嗜好、 身體保健、逃避或刺激、社交關係）與 休閒活動滿意度（滿意度因素：休閒活 動內容、休閒活動場所、休閒活動類 型、休閒活動時間以及人際關係）之 間，呈現顯著正向關係，即銀髮族對休 閒活動的需求程度愈高，則銀髮族對休 閒活動的滿意度程度也愈提升。
陳文喜 (2010)	學校運動志工參 與動機及管理滿 意度之研究。	真理大學 98 學 年度參與運動志 工服務隊學生共 計 70 人。	運動志工參與動機（自我充實、利己 性、利他性、社會責任）與管理滿意度 （提升能力、團隊制度、管理整體性、 訓練完整性）之因素，每一項都是正相 關性。
黃 湘 (2012)	樂齡大學學員社 會支持、參與動 機與學習滿意度 之研究。	101 學年度參與 樂齡大學學員共計 410 人。	樂齡大學學員之參與動機正向影響其學 習滿意度。
譚興華 (2013)	桃園縣自行車騎 乘者參與動機與 滿意度之研究。	16 歲以上之桃園 縣新屋綠色走廊 自行車道與大溪 水岸觀光綠廊自 行車道之自行車 騎乘者共計 553 人。	參與動機以「自然紓壓」為首要考量因 素，而「自我成長」的考量因素較低； 滿意度以「整體滿意度」的滿意程度最 高，「管理與推廣」的滿意程度較低。 而參與動機之自然紓壓、健康適能、自 我成長、人際互動與滿意度之車道規 劃、公共設施、管理與推廣、整體滿意 度呈現正相關。

資料來源：本研究整理。

附錄四 社區組織成員參與動機與參與滿意度調查問卷

敬愛的社區參與者：

您好！個人目前正以「社區組織成員參與動機及參與滿意度」為題，執行碩士論文研究；目的是希望瞭解社區參與者為何參與社區、參與之後是否滿意、存在哪些降低參與的影響因素，藉此能夠為社區發展工作的推動提出具體的改善建議。

個人獲知您長期關心社區發展、參與社區活動，因此懇請您撥冗填答問卷、推薦熱忱的社區參與者共襄盛舉。您的意見將有助於個人瞭解本次調查問卷的適用性、正確性。

問卷共分三部分，採不記名方式調查，所得資料僅供研究分析之用，絕不進行個別揭示，敬請安心填答。敬祝

健康平安、順心如意

東海大學公共事務碩士在職專班

指導教授：陳秋政 博士

研究生：吳建樺 敬上

2015年3月20日

第一部分：個人基本資料

下列問題是為個人基本資料，請您依實際情況填答，並在符合的□內打v。填答後，也請您幫忙確認，不要有漏答的題目。謝謝您！

1、性別：男 女

2、年齡：未滿 20 歲 20-29 歲 30-39 歲 40-49 歲 50-59 歲

60 歲以上

3、婚姻狀況：已婚 未婚 其他

- 4、職業：學生 軍公教警人員 工業 商業 服務業
已退休 其他（請說明：_____）
- 5、教育程度：國小 國中 高中（職） 大學（專） 碩士 博士
- 6、社區參與經驗：三光里辦公處 三光社區發展協會 二者皆有
- 7、社區參與年資：1年以下 1-3年 4-6年 5-9年 10年以上
- 8、社區參與頻率：1次以下/每週 1次/每週 2-3次/每週
4-5次/每週 6次以上/每週
- 9、宗教信仰：無 道教 佛教 基督教 天主教 回教 其他

第二部分：我參與社區組織的「動機」

為了解您參與社區組織的動機，於下參考相關理論研究及實務經驗，彙整 18 道題目，詢問您的經驗。請您依據同意程度勾選答覆。

項 目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1、我參與社區組織，是因為可以學習到新的知識。					
2、我參與社區組織，是因為可以提升個人能力。					
3、我參與社區組織，是因為可以讓生活過得更充實。					
4、我參與社區組織，是因為喜歡認識新朋友。					
5、我參與社區組織，是因為希望擴展生活圈。					
6、我參與社區組織，是因為希望多學習與人互動、相處。					
7、我參與社區組織，是因為可以得到別人的尊重。					
8、我參與社區組織，是因為希望追求工作本身以外的另一種成就感。					
9、我參與社區組織，是因為希望個人能力可以獲得肯定。					
10、我參與社區組織，是因為能關懷弱勢、為別人服務。					

項 目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
11、我參與社區組織，是因為可以幫助別人解決問題。					
12、我參與社區組織，是因為想把握參與地方事務的機會。					
13、我參與社區組織，是因為這是對社區里鄰有意義的事。					
14、我參與社區組織，是因為希望喚起大家對社區的重視。					
15、我參與社區組織，是因為喜歡我現在居住的社區。					
16、我參與社區組織，是因為希望對社會貢獻一份心力。					
17、我參與社區組織，是因為願意貢獻自己的專長，對社區有所回饋。					
18、我參與社區組織，是因為本著回饋鄰里的精神。					

第三部分：我參與社區活動感受到的「滿意程度」

在您一本初衷參與社會組織及相關活動後，可能因為參與過程遭遇的人時地物等因素，而產生不同的服務滿意度。為了解您的參與經驗與滿意程度，於下參考相關理論研究及實務經驗，彙整 18 道題目，詢問您的經驗。請您依據同意程度勾選答覆。

項 目	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
1、我滿意現在被託付的社區工作內容。					
2、我滿意社區組織對我的意見展現的重視程度。					
3、我滿意社區工作的執行步調。					
4、我滿意參與組織而獲得的社區服務機會。					
5、我滿意現在參與社區決策的程度。					
6、我滿意現在參與社區工作帶來的挑戰性。					

項 目	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
7、我滿意現在參與社區工作帶來被社會肯定尊重的感受。					
8、我滿意現在完成社區工作帶來的成就感。					
9、我滿意社區組織對我的貢獻所表達的肯定。					
10、我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）的工作環境（例如：光線、空間、清潔等）。					
11、我滿意社區組織工作環境的氣氛。					
12、我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）所提供的軟、硬體設備。					
13、我滿意參與社區組織工作的安全性。					
14、我滿意社區組織（例如：里辦公室、協會辦公室）設備設施的配置及使用方便性。					
15、我滿意與社區夥伴間的相處情形。					
16、我滿意社區夥伴帶給我的學習與成長。					
17、我滿意社區夥伴對於我的困難主動伸出援手。					
18、我滿意社區夥伴間總能相互尊重。					

本問卷到此全部完成，謝謝您所提供的寶貴資料。