

樂在服務
點亮生活

嘉邑志工

Chiayi County
Volunteers

嘉義縣志願服務專刊 Vol.33



志工人物特寫

文觀局	民雄文教基金會	郭明順	2
教育處	嘉義縣朴子國小	陳明月	3
警察局	水上分局太保分駐所	曾文娟	4

志互天地

民政處	嘉義縣水上戶政事務所	李清家	5
農業處	社團法人嘉義縣鄉村永續發展協會	郭蓮螢	6
榮服處	國軍退除役官兵輔導委員會 嘉義榮民服務處	李慶莉	7
環保局	大崎水環境巡守隊	王養東	8
環保局	嘉義縣環境保護局	邱建吾	9

志願服務研究專題	10
----------------	----

志互服務花絮	16
--------------	----

志願服務直擊 go!	24
------------------	----

全國及衛生福利獎勵志互表揚	28
---------------------	----

榮譽卡特約商家名冊	31
-----------------	----



才華洋溢的 基金會資深志工

民雄文教基金會——郭明順



那一年，本著對文教這個領域的嚮往與熱情，參與了基金會的志工服務。因為在志工團的服務的時間不長，所以在眾多志工中，與黃春榮也只是淺談的點頭之交，我們就像兩條平行線，相識卻無交集。

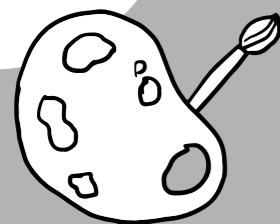
數年後，在社區營造的場合又再度相逢，見他還是對公益充滿熱忱。我問他還在文教基金會嗎？他說：「還在。」他從基金會成立至今，一刻不曾停歇，應該有二十幾年了。二十幾年，一段不算短的時間，能為這個文教公益團體無怨無悔的投注，真是難能可貴。

常常在文教月刊拜讀春榮老弟的文章，讓同是喜好文學的我與他有著共同的話題。細看他的文章，對於文史方面的調查與記載頗豐，尤其在關於廟宇的沿革、古文物的收藏、地方史的研究、田野調查等，都有鉅細靡遺的記載，我相信他一定下過一番功夫的。與他言談時，他常感慨的說：「當今的社會一切求新，新舊更迭快速，前人的史料一滴一滴地在歷史的洪流中被淹沒，如果不加快腳步搶救或是記錄，就無法找到老一輩留下的足跡與智慧」。充滿使命感的想法思緒，讓我深深的感佩。

重新認識他之後，發覺我們都參與社區營造，他擔任雙福社區總幹事一職。我則是文隆社區的志工我們的接觸又添增一層緣分。我常常騎著腳踏車去拜訪雙福社區，穿過村中的每個角落，發現彎彎長長的巷弄裡，牆壁上有不少奇特的藝術創作，有趣的「連語字」是特聘請藝術家陳明卿先生創作，而牆上栩栩如生的剪紙畫、龍的圖騰，出自於他的手繪，戶外牆壁彩繪的鮮豔在幾年後就會隨時光的流逝退去它的色澤，他總是任勞重新再加以上色、彩繪，使之恢復原來的色澤，隨時歡迎來欣賞的人們。社區小公園在他的規劃及社區志工的協助配合下，點綴得美輪美奐。春榮推展社區營造的出發點是以環境美化與文化活動為主，把社區定位於藝術文化村，曾辦理過充滿人文藝術活動有--「稻草人文化節」、「土地公文化節」、「中秋文化祭」、「牛車再現」等。近幾年在他的安排下，讓久未辦理活動的家政班復活，並協助家政班辦理各項活動，現在家政班已能獨立運作，和社區互相配合、相輔相成，增加社區整體的活力。在村與社區之間因部分的理念無法溝通時，仍努力用心溝通協調，幾度曾推卻卻離去，最後仍因心中對社區的那份執著與熱情，還是重回他深愛的領域，繼續為「社區營造」的再生奮鬥。

幾番和他晤談，發覺這個老弟，確實還有幾把不同的刷子，尤其在攝影這個方面造詣頗深，如他轉述，從十六歲開始就被相機的「喀嚓喀嚓」聲所吸引，一頭就栽入「寫真」的天地。每有閒暇，總騎上他的機車，風塵僕僕的上山下山，用相機寫歷史。用其幾十年的攝影經驗結合文史工作調查，如魚得水樂在其中。於接任攝影協會的理事長期間，攝獵的題材除了優美的風景線外，帶領大家走入人文的世界，記錄著鄉土文化藝術、宗教、歷史文物的寫實與探究。

每個人都是社會的小螺絲釘，都有他存在的價值，同時也有付出的道義。春榮老弟為社區、為文史的傳承無怨無悔的付出，默默行善。因緣際會下，我寫這篇文章向這位老志工致意，也希望咱們民雄打貓的鄉親能一起秉持著這種精神，投入社群服務，充份運用社區資源，貢獻一己之力，為提昇社區的藝術人文而努力。



模範夫妻 ~ 長青志工學習 樂陶陶

嘉義縣朴子國小——陳明月

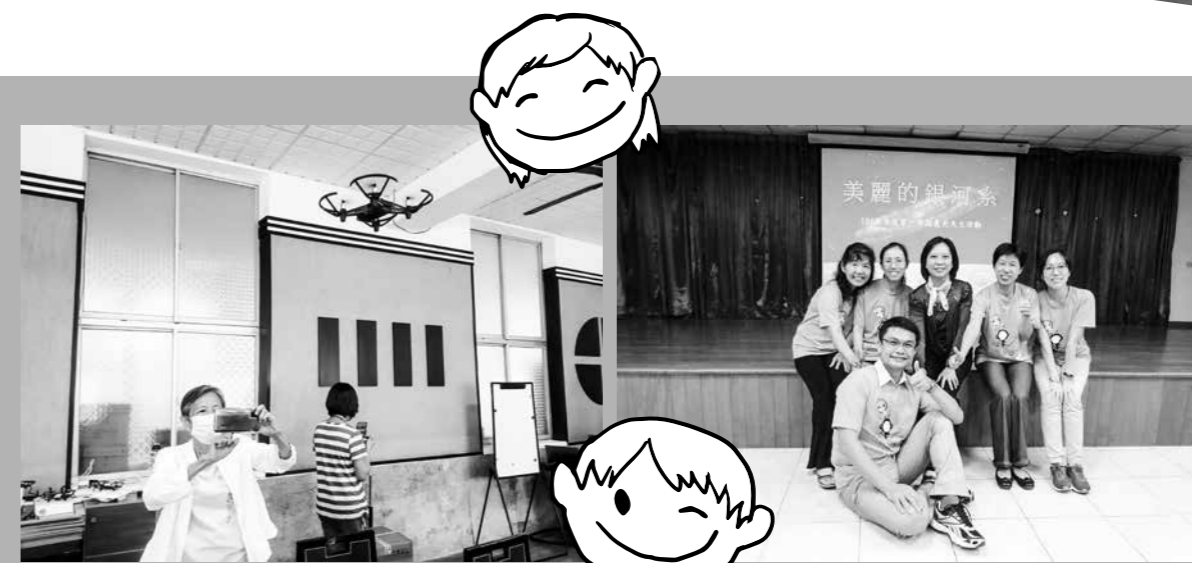


本校志工隊在疫情降為二級時，仍按原定計畫於 110.9.16 及 9.30 辦理二場的「志工成長進修」，由東石數位機會中心蔡麗萍老師協助規劃「迷你無人機研習」，邀請張乃立教授擔任講師，為志工介紹新科技寵兒無人機，內容有無人機飛行的法令限制、無人機的機型規格、無人機運用的地方、及如何操控無人機飛行、降落等，感謝蔡麗萍老師提供這麼好的學習機會，還有本校志工們踴躍的參與。

本來志工們都抱持觀望的心態，覺得無人機是太新穎的科技產品，不太敢嘗試接受，但經過教授詳細的講解，大家覺得這個無人機真是太可愛了，用途也很廣，尤其無人機從自己手掌飛上去的那一剎那，大家都像孩子般地開心得不得了，覺得很有成就感。原來年輕人在玩的無人機我們也學會了！學習真是不分年齡的啊！也充分表現出「活到老學到老」的積極態度！

真的學習是不分年齡的，只要抱持終身學習的精神，我們永遠可以追求新知、擴展知識領域及視野，走在時代新科技的潮流中，可以自得其樂、可以朋友、夫妻、祖孫一家同樂！

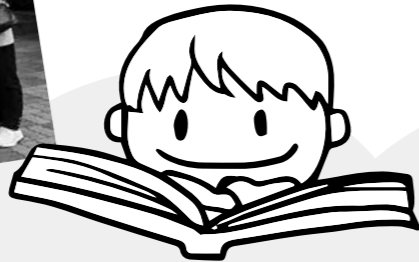
看到本校高齡的志工吳典主任及太太林彩娥志工，兩人手握一起認真學習無人機飛行的這一幕，真是令人感動萬分！他夫妻倆一起同心當志工，他們熱忱服務、犧牲奉獻的精神，堪稱學習的典範與楷模，值得大家一起高聲喊讚喝采！





人物特寫

水上分局太保分駐所——曾文娟



民國 96 年，時任太保國小幼教老師，當時升國的重心主要是家庭暨學校工作，因緣際會下接觸了太保分駐所的志工團隊，讓我的生活有了不一樣的體驗，除了校園生活，還多了社區服務、警政服務等，一轉眼已屆 15 餘年。

原本我的生活圈僅止於校園內的菁菁學子，每天除了應付學校周而復始的文書工作，下了班就是返家照顧二名幼子，生活平淡而愜意，在一個偶然機會下，開始了我的警政志工之路。回想當初剛加入時，裡面的夥伴都還相當生澀，彼此間也都還相當陌生，15 年後我的這群娘子軍卻成為了無話不談的好閨密。

10 幾名來自不同家庭的成員，靠著志工隊長的凝聚力，參與太保轄內許多的宣導活動，例如社區治安座談會、校園犯罪預防宣導、重要節日安全維護等等，讓我接觸到更多不一樣的面向，就像是社區治安座談會中，由於嘉義縣屬於老年化比例高的縣市，與會的幾乎是年長者，透過活動，一方面讓我們向這群老菩薩宣導一些平日該有的正確觀念，另一方面，我們也從他們身上吸取到了許多人生歷練、經驗，可謂教學相長。

嘉義縣水上分局太保分駐所志工隊，每個成員都是來自不同家庭、背景，靠著這個服務機會，讓我們聚在一起，透過這個團體，讓我們感受到施比受更有福，在警察繁重的勤業務下，成為員警們最強大可靠的後盾。

近年來，在相關業務機關的用心經營下，讓志願服務系統更加健全，像是志工的團體保險、志工的餐敘福利，都再再顯示政府對於志工這區塊的用心，讓我們在服務之餘，也更加的有保障。現今的社會上，在許多地方，都可以看到志工的身影，我們的服務關懷讓人與人之間有了溫度，15 年來的警政志工，也讓我認識的許多志同道合的夥伴，獲益良多。



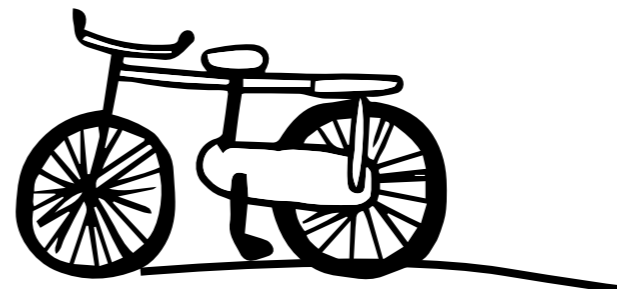
快樂當志互

嘉義縣水上戶政事務所——李清家

國父說：「人生以服務為目的。」要博愛同胞、貢獻社會。10 年前加入嘉義縣太保市戶政事務所志互隊（現今已合併為嘉義縣水上戶政事務所志互隊），服務事項包含清潔打掃辦公室內外環境、引導民眾服務，有時須走動服務，注意是否有老弱婦孺、身障人士需要協助；見到民眾即微笑打招呼、協助抽取號碼牌，並詢問辦理什麼業務，證件是否帶齊全了；人多擁擠時請民眾坐在等候區，提供茶飲服務，叫到號碼時引導民眾至櫃台辦理；有時和民眾聊聊天，博感情，答覆民眾問題，代填書表，排解紛爭，維持秩序...等，接待民眾就像接待自己親人一樣。人經歷生死結離都要到戶政辦理各項業務，我在戶政提供志願服務期間，看盡了人生百態，悟出人生無常，人生自然看得開闊，心情豁達開朗。

因為愛地球、愛臺灣，14 年前我參加環保局志互隊參與環保工作，包含淨山、淨灘、淨溪、社區環境清潔維護及環保教育推廣等，環保是一種儉樸簡單健康的生活方式，少一點物質需求、多一點精神滋養，愛物惜福，知足感恩，保護環境從心靈做起。中國古代哲學思想曾說：「天人合一。」天是大自然，人依靠大自然而生存；莊子曰：「天地與我並生，萬物與我為一。」又曰：「天地者，萬物之父母也。」佛祖曾說：「對待萬物要有情有義。」因此我們必須保護環境，生活應抱持著節能減碳的觀念；外出用餐要攜帶環保杯及環保餐具，多吃蔬食，少吃肉類，選擇當地當季食物；愛用國貨，減少碳足跡，並盡量搭乘大眾交通工具，採用無廢氣排放的車輛，如腳踏車、電動車，降低都市廢氣的產生；看到河川有污染，通報環保主管機關；生活用品盡量購買有環保標章的產品，使用對環境友善之清潔用品，節約用水，減少家庭廢水排出，田地少施農藥及化肥，避免大地受污染。

活在世上，當個快樂志互，學習更多知識，活動身體，無憂無慮，歡喜做，甘願受，施比受更有福，自己認為對的事，就繼續做下去，勿理會他人說三道四，做志互不僅自己獲得報福，也會引導他人行善；做志互是在做功德、在修行，會得到神明稱讚，回到天上的家時，也覺得欣慰。





來「嘉」當志互 如「樹」家珍

社團法人嘉義縣鄉村永續發展協會——郭蓮螢

依然記得在就學期間，學校裡總是會有幾棵宏偉的大樹佇立著，不論是在球場，還是在教學大樓旁邊，或是學生們每日行走得路徑上，都會有高大的樹木提供樹蔭遮蔽。偶爾在悶熱的教室中也得益於樹木群，能夠享受吹拂進來的解暑微風。雖然我在當時並不會特別去關心這些樹木，但是畢業後多年的現在，只要回到母校，便會時常在這些看著我們長大的老樹下漫步，感謝他們在學校內陪伴著每個人。

也許在我們的生活中，並不會與老樹有直接的關聯，無論是工作、平時的生活等等，要關心的事情太多了，要顧慮的煩惱也不少，讓我們失去了對周遭環境的敏銳度，失去對環境的觀察。在因緣際會之下，我加入的嘉義縣老樹志工隊，從志工的訓練以及相關的培力課程中，慢慢地注意以及關心我們生長的环境。在嘉義縣內有許多超過百年的大樹，無論是在森林茂密的山區，或是在看似乾熱的海邊，都會有生長在此、佇立了百年的老樹、大樹。對他們的關懷、敬畏之心也在這一段時間中慢慢地感受。就如同慢慢地找回就學時期的回憶，對校學中那些大樹的回憶漸漸的清晰。在現代社會的發展過程中，樹木往往是無法發聲的族群，任由都市的發展、土地的開發而漸漸地消失。往往都會有新的路需要鋪設、新的住宅需要興建，從而破壞了遠本的生態、原本生長在此的林木。

在加入志工隊之後，我也慢慢的發現自己喜歡照顧植物、喜歡看著他們生長，幫植物澆水、在盆栽中施放一點肥料，每天看著小小的綠色植物漸漸成長，也讓我得到很大的滿足感。小小的種子盼望著他們發芽；小珠的植物期待他們茁壯；大一點的則希望能夠綻放花朵，每一盆植物都會有它獨特的成長過程，也會有各自不同的造型。加入志工隊之後，從苗圃園認養了一株羅漢松回家，如今也成長及腰的高度了。我將它放在陽台上，讓它能夠曬足陽光喝足水分。而在最近，讓我驚喜的事情發生了。在羅漢松的樹頂端，築了一個小巧可愛的鳥巢。為了避免打擾到鳥媽媽與小鳥窩，我將陽台關上並避免出去陽台。隔著落地窗，我觀察到巢穴中的鳥類應該是班鳩，而鳥巢內順利的孵化了三隻小小鳥。待到數日後，小鳥們順利成長飛離了巢穴，而我也終於可以出去陽台整理環境，看著生命的茁壯與發展，那樣的感覺是神奇而又感動。雖然只是一株不大的樹木，可是卻足以提供生命的依靠與誕生。人類的發展何嘗不也是與自然界互相依賴、互相照顧的情況下成長茁壯嗎？對於我們周遭的生態環境，我們需要投注心思關心，減少自己對自然的破壞。

雖然因為社會的發展、工業的開發等等，我們有時候不得不去改變生態、砍伐樹木，不過也因為在志工隊中的培訓與培力課程，讓我知道許多能夠共存與補救的方法。例如去年我們前往苗栗的十呆環境保護基金會，他們向我展示了他們是如何運用媒合的方式，將老樹、有歷史意義與價值的大樹移植至願意認養的校園、企業甚至是家庭庭院之中。我想只要我們能夠多關心我們周圍的環境、每天花一點點時間投入志工的活動巡護老樹，我們的「嘉」就能夠越來越美麗。



愛連結 善循環 饅頭哥哥姊姊 暖心送到嘉

國軍退除役官兵輔導委員會 嘉義榮民服務處——李慶莉

足跡踏遍全臺灣各鄉鎮的饅頭哥哥、饅頭姐姐，開著滿載製作饅頭工具及食材的小貨車，來到嘉義榮服處與嘉義地區榮民眷結善緣，為弱勢高齡長輩，製作養生饅頭，本處員工、榮欣志工及在地好朋友們也一起加入製作暖心饅頭行列，疫情期間為大夥兒注入歡樂有趣的活水。

製作饅頭的這天清晨天剛亮，嘉義榮服處郭豫臨處長和饅頭哥哥、饅頭姊姊已在榮服處庭院，與榮欣志工們挽袖工作囉，大夥兒有的和麵粉、有的揉麵糰，忙得不亦樂乎，看著蒸籠裡的麵糰，像變魔術似的，變成了一籠又一籠的養生饅頭出爐，志工姊姊們又趕緊包裝，希望能將熱騰騰的饅頭送到長輩們的手中，讓愛溫暖他們的心。

饅頭姐姐在6年多前經歷一場意外受傷，體悟到「活著的感覺真好」，決定放下原本緊湊的生活，環島旅行散心，卻又因老天爺的安排，讓自己有機會深入到育幼院等醫療、養護機構，發心為弱勢族群做饅頭，也分享自己的生命故事以及生活經驗，藉以鼓舞激勵孩子們奮發向上；一顆小小饅頭或許不起眼，但饅頭姐姐常說的一句話：「善的事情不分大小，做就對了」，透過製作愛心饅頭的過程，愛與善的種子在潛移默化之中，已深植人們心中。

郭豫臨處長表示，新冠肺炎疫情至今尚未平靜，長輩心情仍處於不安惶恐之際，感謝饅頭哥哥、饅頭姐姐到嘉義榮服處為榮民眷長輩們做愛心饅頭，除感謝夫妻倆對於公益的不遺餘力，並製作以「愛連結 善循環 做就對了~饅頭哥哥 饅頭姐姐與大家有約」為標題的布條懸掛在會場，希望將這布條隨著夫婦倆全臺走透透，也期盼他們的善行義舉擴散到全臺各地，散播歡樂與慈善的種子，讓愛無極限。

志互天地





大崎水環境巡守隊

大崎水環境巡守隊——王養東

民國 100 年 12 月初，當時我被公司派駐大陸廣東省，在一次返台假期中，趁著假日晨曦漸露，我騎著自行車在大崎村防汛道路運動時，巧遇一群志工手持竹帚正在清掃著堤防斜坡和道路兩旁的落葉及垃圾，勤奮的志工們一大早犧牲美好的假日時光，熱心致力於美化清潔社區的環境，這樣的熱情真的令人感佩，這也是日後促使我加入志工行列的想法深埋於心。

在外派期滿返台復職後，立刻決定參加 102 年度水環境守望相助巡守隊志工訓練，並取得資格正式成為志工。因大學時期主修園藝，與水環境的綠美化恰好可學以致用；在職時就不斷地汲取各種知識，並取得多項技術證照，對於教導後進同仁也從不藏私，不吝將多年工作經驗和知識全力傾囊相授，深得各級主管肯定，並提拔擔任部門主管。

110 年 5 月 3 日自職場退休後，我更全心投入社區志工服務。協助村長、理事長及執行長處理社區關懷據點相關事務及資源整合，協助長輩主動參與健康促進活動，進而減緩失智發生；也致力於水環境綠美化，提供社區居民有更多的休閒活動場所。

自投入全職的志工服務至今已將屆滿一年，在這過程雖說是服務，但我深切感受到，獲得遠比付出多更多，不僅結識一群如同家人般的志工伙伴，而在長者關懷的過程中也讓我學習到如何安適老化的心態，加入志工使我的退休生活，每日不空過天天都充實精彩！



111 年增能訓練心得

嘉義縣環境保護局——邱建吾

一個社區要能動起來，絕非一朝一夕的事，這種披荊斬棘的過程沒有經過的人很難體會。除了要有熱心還要有錢，要想辦法爭取經費，不斷寫計畫，寫計畫就要去請教專家、要去上課，接下來很多該做的事就接踵而至。志工與解說員的培訓、社區軟硬體的規劃...，每一項都是考驗也是試煉。最終社區必須發展地方特色產業，或結合其他產業一起發展，社區才能有財源可繼續經營。吸引鮭魚返鄉才是奠定社區永續發展的重要基石。後廊社區的確不簡單。

透過導覽員的解說，我們了解紅檜與扁柏的區別、認識金狗毛與其功效，也看到紫嘯鸚、鉛色水鸚、葉牡丹、水晶蘭、鬱金香...諸多漂亮的動植物與大自然的明媚的風光，當然也凝聚了我們的向心力。最最驚豔的就是親眼目睹藍腹鵝的風采，一身漂亮的羽毛令人駐足，手機、照相機拼命拍，牠也不吝展現牠的英姿。我一直認為餵食園區的動物，只是剝奪他們覓食的能力不可為之，殊不知還會破壞動物生態的平衡，真令我茅舍頓開。

這次的增能訓練，從每個人的笑靨就可看出，不僅身心靈得到充分的釋放，個個也都滿載而歸，感謝主辦單位精心籌畫這麼好的地點與課程，也多謝芮蓁、家平與哲豪的協助，由衷的感謝你們，謝謝。



壹 · 前言

人類的社會組織在形成與發展的過程中，包含社會結構與文化觀念的平行發展層面，雖然文化是因應社會秩序模式的反映及表達而出現，即文化是起源自人類共享的社會生活，組織文化乃是組織結構的衍生物，但是，一旦文化觀念的形成，他們就具有獨立自主性，反而過來影響社會秩序的安排與運作（何淑樺，1996）。因此，一個組織的社會現象，不只偏重物質層面的分析架構。也要重視精神層面的文化解析。一個組織是由個人所創立，也是由人所組成，但組織活動也足以影響到個人行為張荳雲（1980）。組織社會學者一再重複論述，組織文化起於人類生活秩序，一旦成為成員共享，會回頭影響社會組織與成員的行為模式。

志願服務在許多國家中已然成為普遍存在的觀念，它乃是一種自發性的自我服務，在非營組織中扮演著舉足輕重的角色，願意付出一己之力的志願服務工作者，展現了社會救助的具體表現。然而，在志願服務的過程中，豐沛的志願服務人力固然提供了服務組織莫大的協助，但也帶來管理上的難題，因為志願工作者乃依個人意願及想法加入了志願服務的行列，容易夾雜著高度的個人自我意識，導致志願服務的組織經常得面臨管理上的盲點；此外，組織運作對志願工作者的影響程度，也關係著志願工作者投入心力的多寡。

鑒於專業分工化的社會裡，宗教、政治、經濟、教育等各個社會領域是呈現分化的現象，而宗教領域也從古代社會的主導地位退居為一個與其他社會領域互相影響且依賴專業部門的領域，換句話說，宗教組織（Religious organizations）乃是現代社會中特殊的社會現象，韋伯也在其所撰寫的科層制一文中，揭示科層制此種現代組織特色在政治、基督教會以及私人經濟等三種社會領域中得到充分發展。更指出，在組織普及到各個社會領域的現代社會裡，宗教組織已經變成一種大規模的組織型態。

宗教非營利組織在台灣近年來受到重大的矚目，積極參與社會服務，當發生重大事件時，會發現宗教團體組織穿梭其中，其蘊含豐富的社會福利資源，彌補了政府公部門無法負擔的福利缺口，Salamon(1987)曾提出「政府失靈」理論（government failure）來說明非營利組織扮演補充政府的角色；相對地 Salamon(1987)也提

出「志願性部門失靈」（voluntary failure），他認為當非營利組織失靈時，政府於是反過來扮演補充者的角色。由此可知，非營利組織存在於福利國家中之不可抹滅性，因此提升非營利組織的品質與效率便成為現今重要之課題。台灣近年來的宗教熱潮中，以慈濟功德會為例，堪稱現在人間佛教的典範，這個宗教團體組織十分重視以有效管理制度與積極的實踐行動來淨化人間的濁世，且以醫療、慈善、教育、文化等具體志業來體現佛法大義。

而國內現階段宗教研究成果，會發現較少學者採用組織管理的觀點與研究模式來探討台灣現代宗教非營利組織的管理模式、組織文化及其表達方式，以及組織對當今功利主義、經濟掛帥之台灣社會引導的社會變遷影響，所以這種社會現象應該是現代社會科學領域中的重要議題，也是現代宗教團體為求生存發展所關切的問題。

根據台灣地區社會發展趨勢調查暨社會參與延伸調查統計顯示志願服務以宗教服務的參與率最高，佔了 37.5%，而國內捐款大多捐給非營利機構，佔了 34.5%，其中宗教組織一項便獨占了 62.5%（行政院主計處，2000）。如此一來，便可發現國內之志願服務行為與宗教團體有極大的關聯性。志願服務工作一直是非營利機構中重要的人力資源，宗教性質的非營利組織透過宗教的信仰吸引著志願工作者的付出與實踐，而其與非宗教性質的非營利組織所經營的志工管理模式各有差異。在不同性質的非營利組織運作下，其對志工工作績效的影響差異，便成為本文最主要的探討目的。

貳 · 非營利組織組織屬性

非營利組織在我國營利事業所得稅法中定義為：「各種教育、文化、公益、慈善機關或團體，且合於民法總則公益社團或財團之組織。」有關非營利組織的定義，學術界有各種不同之說法，美國學者 Wolf(1990)曾界定非營利組織之定義：（一）必須具備有公益使命。（二）必須是正式合法的組織，接受相關法令規章的管理。（三）必須是個不以營利為目的的組織。（四）其組織經營結構必須是不以獲取私利為目的。（五）其組織享有政府稅賦上的優惠。（六）捐贈給該機構的捐款可享受稅賦優惠。另外美國 The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project 曾提出五項非營利

組織之結構及操作化定義：（一）正式化（formal）：制度化之運作過程。（二）私人的（private）：由民間組成，不屬於政府之一部分。（三）非利潤分配（nonprofit distributing）：所得利潤不分配給員工或管理者。（四）自主管理（self-governor）：組織自行管理業務，不受外部控制。（五）志願服務（voluntary）：組織中有些事務由志工負責，業務具有志願性。而林宜璇（1996）也曾指出非營利組織應扮演之特殊角色：開拓及創新之角色、改革及倡導之角色、價值維護之角色、服務提供之角色及擴大社會參與公眾教育角色。

而在國內，非營利組織的分類由民法中的「法人篇」可一窺究竟（陸宛蘋，1999），其可分成「社團法人」及「財團法人」。其中「財團法人」之定義為：（一）有公益性質，具有特定目的。（二）以捐助財產為基礎，故須有一定之資產。（三）以董事會為其執行機關。如基金會、教堂與寺廟、私立學校、私立醫院、社會救助設施、政府捐贈成立之財團、職工福利委員會等皆可算是財團法人非營利組織之類別。故由此看出私立醫院乃是屬於財團法人的類別，而本文所界定之範圍便是私立醫院，其制度化的過程、私人的性質、非利潤分配的配給、自主的管理風格及志願服務工作的加入，再再都顯示出非營利組織的主要特色。

而無論在西方或是東方，非營利組織乃是整個社會安全制度中不可或缺的支撐要素，甚至是社會福利推展的主要動力（王順民，1998）。非營利組織不但表現出社會的良心，具有持續的或更新的社會價值、信念、規範的活力，並進一步開發新的社會服務方式以滿足未來民眾的需要（江明修，1994）。以此可知，非營利組織在社會上扮演著日趨重要的地位，與人民、政府有著息息相關的不可分割關係，協助政府完成人民的需求，達致社會公益角色的蓬勃發展。非營利組織潛在貢獻大，運用資源多，社會對它們的期望也高，因此必須注意其經營管理之水準（司徒達賢，1999）。以國內的慈濟功組織為例，只要證嚴法師登高一呼，追隨者就會努力執行並完成法師的想法，這種一呼百諾的管理制度，韋伯稱之為組織中的「奇理斯瑪」（charisma）信仰，對既存社會具有改革的意味（林宜璇，1996）。

慈濟組織不管在慈濟功德會、慈濟醫院等志業體中的管理方式較偏向人治色彩的管理現象，可是組織的數目字管理的精確程度是科層化（bureaucracy）的顯現，而這種精確所帶來的科層化的發展隨著慈濟組織的擴張卻日形重要，可以說是佛教教義中因果觀念的做事風格所帶來的「非預期效果」（何淑樺，1996）。

參 · 志願服務之意涵

志願性服務工作者與專業人員參與組織的動機有極大的差異，專業人員將工作視為收入及穩定生活的依靠，而志工則是將志願性服務視為滿足精神生活及充實生命的來源（司徒達賢，1999）。美國全國社工人員協會將志工定義為：參與志願團體的工作者，而自願團體則是本是自我意願與選擇而結合之團體。國內於 2001 年曾公佈志願服務法，其對志願性服務之定義為出於自由意志，非基於個人義務或法律責任，秉誠心以知識、體能、勞力、經驗、時間等貢獻社會，不以報酬為目的，以提高公共事務效能及增進社會作為之輔助性服務。

Ellis 與 Noyes(1990)對志工的定義為一群視社會責任為自己義務的工作者，不以個人利益為關注點。而秦燕（1996）也曾對醫院志願性服務工作關係分為三種（引自蔡依倫，2001）：

（一）醫院外的志工團體：使用志工並非醫院政策，而是工作人員個別接洽，志工自成為一個團體，彼此間聯繫多；該志工團體與特定的工作人員有關係，此類的志工團體，如紅十字會。

（二）醫院外的個別志工：個別志工主動來提供服務，醫院並無通盤計劃；志工間彼此聯繫少，個別志工僅與特定的工作員有關係。

（三）志工成為醫院一份子：運用志工成為醫院的政策，醫院中有管理志工的事務，志工與醫院間有一體感，榮譽與共。

另外 Stenzel 與 Feeney(1968)指出志工有五種不同基本理念（引自程香儒，2000）：第一、志工並非是生涯工作者，志願性服務是無酬勞的，可以自由決定對組織提供的心力。第二、志工所提供的服務是不支薪的，僅可以申請交通費、餐費或參加研討費與訓練費用。第三、志工與機構內的專職人員，具有不同的責任。第四、志工對於志願服務有不同的使命與背景，不像專職人員需要有專業的背景與學經歷。第五、志工對於組織認同程度不同。

司徒達賢曾利用「CORPS」模式來進行非營利組織與志工間關係的討論。所謂「CORPS」是五個英文字母的縮寫，這五個字母分別代表非營利組織運作中的五項基本因素。C：clients，服務之對象；O：operations，創造價值之業務運作，含規劃與組織；R：resources，財力與物力資源，含資源提供者；P：participants，參與者，含專職人員與志工；S：services，所創造或提供之服務。而其中的 participants 正是人力資源因素，其包括了專職人員與志工，前者是屬於組織內受薪的正式員工，常駐組織內執行各項例行工作；後者是不領薪的志願工作者，他們基於對組織使命或理念的認同，參與組織運作與服務。

志願服務潛在的優點是擴大組織的生產力、創造性運用、勞動力、專業技能、能力的貢獻。創造性的運用、勞動力、技能、活力等公民貢獻可以使得組織運用不同的方法盡可能的提供服務，增強服務或是方案提供的品質。在緊急狀況、服務滿載時、測試新開創的活動或改革行動時維持機構的正常運作。一個設計良好的志願服務方案也使得員工更懂得利用時間創造出更好效能，志工們能高度緩和培訓日常例行的服務提供人員，使他們自由地集中心力在專業經驗與背景需求上要負責的責任與任務，以給予最高品質的服務，這樣一來，志工運用有限資源來增加組織的才能。

志工通常也會被要求參與一些職前訓練，其設計的訓練方案，包括各種的活動、興趣和技術，而此些活動皆會被反映至個人努力成果上。志工的管理者若想凝聚團隊信念，就要了解志工的想法與動機；而志工管理者的態度也會影響到志工對組織的承諾與工作的績效。管理者必須創造出一些有意義的活動，讓志工與組織目標有共同相依的感覺，當然也得設計出一套完善的績效評估標準。醫院組織通常設立兩種系統，一為監督系統，其輔佐志工的督導，讓每一個組織清楚地了解是否達到成果標準。另一為文件系統，其能清楚的紀錄志工工作時間和活動。

肆・國內相關志互組織

根據行政院主計處估計，2001年底有5.9萬人投入志工服務行列，其中以女性居多，約占7成，志工主要年齡層分布在18到49歲之間，50歲以上志工亦占了34%；若以教育程度區分，高中職程度志工所占比例最高，國中及以下程度占27%；若按職業別區分，則以工商界人士及家庭主婦為主。此外全體志工2001年服務時數568.7萬小時，相當於2734位一般工作人員之全年工作量（行政院主計處，2001）。

台灣地區十五歲以上民間人口中，從1998年5月至1999年4月期間曾參與志願服務工作者計214萬1千人，占13.31%，其中以偶爾參與者較多占六成，而持續或規律性參與者則占四成。若與往年調查資料比較，志願服務參與率由1988年5.1%、1994年7.6%，呈現逐年提高之趨勢，若包括未參與但過去曾參與志願服務者之3.76%，計達17.07%曾參與志願服務，惟仍低於日本25.3%，加拿大31.4%及美國55.5%。若觀察未參與志願服務者之未來意願，將來願意參與志願服務者計占15.67%，顯示國人參與志願服務工作日益普遍，鑒於聯合國已訂頒公元2001年為「國際志工年」，志願服務工作之學術研究，確有其時代意義（行政院主計處，2003）。

在日趨多元之現代社會，志願服務之範疇亦日趨複雜充實而擴大。國人參與志願服務之項目以「宗教服務」最多占37.48%，其次為「環保及社區服務」占31.40%，再其次為「社會福利服務」及「學校社會服務」分占22.79%與12.62%。若按年齡別觀察，參與「宗教服務」與「環保及社區服務」之比率隨年齡之提高而增加，15～24歲參與「宗教服務」者僅占18.02%，至65歲以上者則高達五成三（行政院主計處，2003）。

而近年來，台灣更有所謂醫療服務宗教多元運作的趨勢，例如：佛光山就是一個多元企業宗教組織的典型，而慈濟功德會更是兼具教育文化、慈善與醫療等四大志業的社會服務事業的龐大組織（朱瓊四，1996），而台灣的民間宗教也能因應社會文化變遷而採取適當改變，並發揮實際的社會效應（許木柱，1976）。台灣基督教更採取空前未有的聯合型態，發起一連串的關懷國事的社會運動，例如：1992年的「反賄選、救台灣」的街頭遊行。

而西方教會來台行醫的歷史，可回朔至日本據台前的30年間，此時期稱為台灣教會醫學時代（張芷雲，1998），此時期的傳教士大多以醫療為宣揚福音的方式，以宗教熱忱救濟病人，其身分大部分是來自英、加長老教會的外籍傳教士，其中共有7位外籍傳教士受過現代醫學訓練，而日本據台至光復前，又有16位受過專業醫師訓練之傳教士來台傳教。過去西方宗教透過結合醫療服務提供台灣地區早年醫療資源不足的窘境，而近幾十年來，本土佛教組織也產生觀念上的轉變，人間佛教的概念在台灣地區普遍深化。

綜合過去台灣宗教發展與醫療行善工作，有幾項條件造就當前台灣宗教醫療環境：

一、宗教醫療團體提供台灣民眾行善環境

宗教組織的出現，為數眾多的善心人士有了足以信賴的捐款場所，而且宗教團體結合這些善心人士，並使這群「行善後備軍」大量獲得行善的機會（張維安，1993）。

所謂的「行善後備軍」是以借用馬克斯形容資本主義等待就業狀態的「產業後備軍」（Reserve army）一詞（Marx，1975）。人皆有惻隱之心，許多人想要行善，卻害怕受騙上當，再加上「為善不欲人知」的傳統觀念，因此行善就更加成為私人的事情，然而在宗教組織正面形象的影響，加上為善最樂理念的鼓勵下，許多人原本具有行善經驗紛紛投入宗教醫療組織的行列。也可以說，宗教組織了在台灣這群等待行善的後備軍，使他們脫離原來各階層的利害關係，而共同為行善之舉凝聚共識，並創造宗教行善的新形象。

二、宗教組織現況與台灣社會之關係

宗教非營利組織座落在台灣社會環境之中，其發展與台灣的歷史有相互對應的關係，非營利組織早期是以濟貧作為走入社會的開端，在社會中擔任主要兩項工作—貧病者的長期救濟以及緊急災難救濟關懷（例如：水災、火災、礦災或飛機失事等現場處理以及災後的訪查救濟）。如此一來可知，非營利組織中的社會服務與宗教信仰有及密切之關係。江燦騰（1997）指出，以慈濟功德會的崛起為例，實際上與台灣在一九七零年代末，外交環境丕變及經濟快速崛起，有著非常密切的關係再加上當時台灣對東部原住民有著罪惡感，進而激發慈濟聲望的急遽膨脹，締造台灣空前的龐大慈善事業。另外基督教強調神愛世人的精神，西方傳教士紛紛扮演醫療救護者之角色，進入台灣為善行醫。這些大愛精神，使得宗教非營利組織與社會服務救助得以緊密結合在一起。

隨著台灣經濟起飛的腳步，宗教非營利組織的捐款人數與款項不斷提高，同樣的，受教育的人數與款項也不斷增加，這說明台灣的兩個現象，經濟奇蹟使富有的人增加了，但是貧病意外的人數並未因為經濟實力而改善。貧病的醫療問題、政府社會福利工作的缺陷，宗教非營利組織站在宗教大愛的立場，以「濟貧教富」實際行動補救政府不足之處，而因為如此，使得宗教非營利組織等民間團體開展出不同於政府部門的救濟心態與醫療制度。

組織在社會學中扮演的角色及其功能與影響，一直是社會學的重要議題，而宗教組織在現實社會的位置經常隨著歷史環境而變遷，但是人們對宗教的需求卻不因此而消失，即使如此，目前台灣社會，宗教組織之勢力不因為所謂的理性化、現代化的腳步而消聲匿跡，相反的，卻不斷興盛勃發（林宜璇，1996）。

三、宗教組織的管理制度

宗教組織存在著魅力型的領導模式，只要領導者登高一呼，追隨者就會努力執行並完成領導者的想法，這種一呼百諾的力量，韋伯稱之為「魅力型」（charisma）信仰，對既存社會具有改革的意味（林宜璇，1996）。宗教組織無論是在醫療機構或是救助機構的管理方式，皆較偏向人治色彩的管理現象。學術研究中，特別重視宗教非營利組織的人治色彩管理現象，非營利組織的領導與管理和營利組織最大的不同在於其著重於人性化與自我管理（王士峰，2000）。

過去組織中之領導者，大都採用支配型領導，利用明顯之個人色彩，管理整個組織，容易招致反叛情緒。如今組織中之領導者，強調以人性為根本，取得眾人信任之後，再培養自主意識，養成積極之服務觀。宗教組織運作的模式以濃厚的信仰色彩為出發點，宣揚教義涵化人心，處處顯露出柔性的組織管理模式。

四、西方宗教組織於台灣社會扮演之角色

台灣宗教社會服務的發展經驗而言，宗教團體所提供的社會福利仍是以慈善救助為主（王順民，2000）。本土的宗教救助與西方宗教救助在台灣有不同的發展趨勢。西方宗教組織在台灣的福利服務主要可分成三階段：早期傳統慈善發展階段，基督教提供了醫療與教育的服務；再來則是轉型發展階段，提供傷殘及勞工服務；最後則是多元發展階段，提供了多元性的社會服務（王順民、張世雄，1995）。

伍・志互之組織承諾

Buchanan(1974)提出了組織承諾應具員工代表其組織的意願、強烈留在組織中的意願、對組織歸屬感及忠誠度、對組織主要目標及價值之認同性，最後就是對組織的正向看法。此外，組織承諾也可以定義為個人對組織認同及受組織影響的相關力量，其不僅影響一個人對組織投入的強度，同時也代表個人與組織連結在一起的態度（Steers, 1977）。

組織承諾同時也是經由高度認同感所產生的態度，是一種內化的規範力，會使外在行為合乎組織目標及利益（Wiener, 1982），其行為之特性如下：個人為組織做出犧牲、不受外在環境影響其永續性、個人對組織投入高度關注及大量心力。構成組織承諾的因素包含了對組織目標及價值的強烈信念、對組織追求之利益所發揮的意志力及維持成員關係的強烈渴望。換言之，組織承諾就是組織成員對組織的認同感、使命感和歸屬感等情感性的態度反應。林營松（1993）曾說組織承諾代表著個人對組織之忠誠及奉獻。而從實證觀點的來看，組織成員的認同感、使命感和歸屬感可以反映出組織成員的工作意願（李天賞，1991）。

Reichers(1985)曾將組織承諾之觀點區分成三類：

（一）投資觀點（side-bets）：組織對成員之投入報酬越多，所獲得成員對組織之承諾會相對提高。

（二）歸因觀點（attributions）：承諾乃是個人態度與行為之連結，當個人對組織信念及行為不變之時，會歸因於對組織之承諾。

（三）個人與組織目標一致化（individual/organizational goal congruence）：當個人與組織之目標一致時，會增加個人對組織之承諾。

Steers(1977)曾提出關於影響組織承諾的因果模型，而此模型包含了兩部分：第一部分是自變項，包括了個人特質、工作性質及工作經驗；第二部分則是依變項，也就是工作績效、留職意願及出席率。此模型預測了幾項結果：第一、組織承諾愈高，其對組織維持的慾

望也愈強烈；第二、組織承諾愈高，則會有愈高之參與率；第三、組織承諾愈高，會有更正向積極的態度；最後則是組織承諾愈高會有更完美的表現。Mowday 等人(1982)更詳述了組織承諾的自變項與依變項，自變項包括了個人特徵、角色特徵、組織特徵及工作經驗，其中個人特徵變項包括了年齡、年資、教育年數、性別、種族及人格特質變項；角色特徵變項包括工作範圍、角色衝突、角色模糊等；組織特徵變項包括組織規範、工會介入、控制制度、分權制度及決策參與制度；工作經驗變項包括組織可依賴性、期望程度及群體規範。而依變項則是工作績效、年資、缺勤及怠工。Mowday 等人(1979)發現了上述這些自變項與組織承諾有高度之相關性，而組織承諾對依變項之影響也同樣存在著高度相關性。

而在組織承諾概念中，另有一相關變項，此相關變項便是對組織認同。組織認同理論之發展，可從社會認同理論來推演得知。社會認同理論 (Social Identity Theory, SIT) 認為社會認同乃是一群人一致性的觀感看法，社會認同起源於對團體特色、團體名聲、及團體結合之分類，社會認同將導致認同的具體化，且協助團體間之認同感，並強化團體形成前的認同感。而根據社會認同理論 (SIT)，個人的自我概念 (self-concept) 乃是由個人認同及社會認同所構成 (Tajfel et al., 1971)。根據社會認同理論，此兩種認同會在各種情況下對個人產生影響 (Ashforth & Mael, 1989)。而對社會的認同分類有兩個功用：它將社會情境分門別類，提供個人有系統地界定他人的方式以及社會分類使得個人能在社會情境中界定自己的角色。社會認同理論中的四大定律：

- (一) 認同由知覺所構成，牽涉到任何特殊的行為及有影響力的狀況。
- (二) 社會及組織認同是個人在團體中所經驗的成敗感受過程。
- (三) 社會認同雖未在文獻上被詳盡探討，但還是可以與內在化區辨，社會認同著重於社會分類，內在化偏向於價值與態度的合併。
- (四) 組織認同就如同在認同一個人一樣，或是相互的角色關係。

此外，SIT 提出了幾種增加個人對組織認同的指標：

- (一) 團體價值在相類似的團體中是較明顯的。
- (二) 組織的名聲，Ashforth (1988) 發現認同組織的名聲會去影響對組織的認同。
- (三) 認同似乎牽涉到外團體的特色，外團體的特色形成會影響團體內部的認同。
- (四) 組織形成的因素也會影響到認同。

而普遍存在的一個通病是社會認同與社會承諾常會受到混淆，有一些理論認為兩者是相等的，Reichers(1985) 定義組織承諾為個人在組織中認同的相關力量，在他們的認知中，承諾乃是個人信服與接受組織的目標與價值。

陸・志工之互作績效

本文欲探討組織之運作文化與志工間之關係，以志工的工作績效作為志工完成工作的評估，Vineyard 提出有效的志工評估包括了六個原則：志工必須對其所要做的工作有清楚的了解、評估必須公平、評估必須著重在工作而不是個人、評估應該是在合作的氣氛下完成、志工應該有成功的完成指派工作的工具和支持及當志工作出明顯錯誤時，要立刻糾正他們 (引自蔡天生，2001)。

一般的志工管理較少組織願意進行志工的評估 (Utterbak & Heymen, 1984)，因為志工屬志願性服務工作，若有評估動作，可能造成志工對其組織志願服務的意願。但因非營利組織在近年來迅速增加，志工的素質需求則越來越受重視，於是乎對志工的評估也相形重要。而評估志工的方法，吳寧遠 (2000) 提出了下列幾種：

- (1) 督導者的評估：志願性工作環境中，最直接觀察志工之行為者，應屬於志工督導，並可藉由專業能力判斷其行為能力。
- (2) 自我評估：由志工本身做自我能力的評估，此種方式可信度較低，所以不適當作為評估工具，而應作為發展工具 (Campbell et al., 1988)。
- (3) 同伴評估：由工作夥伴一同作出對彼此的評估，此種方法較不客觀，夥伴間關係是一大考量要項。

而需要評估的乃是志工的效力與效能，效力之研究在討論方案達到了哪些目標，達到了哪些需求，Gamm 與 Kassab(1983) 曾說：「效力研究關心的是方案最後的品質與影響，如：服務多少個客戶及其服務的品質如何；效能則著重資源的運用，會去比較志工的成本花費與提供給客戶的服務是否具有有效性，如：比較志工與職工的成本花費及所能提供服務的收益。而在過程中，便是在要看志工的任務表現、工作時的技術與能力、職位的領導能力、工作演出、對方案的滿意度、所貢獻出的時間、留職意願以及職工對他們效力的支持。過程評估同時也在檢測方案的協調性與管理、志工任務的指派、管理的適當性、訓練的有效性、全體員工與預算能夠支持的程度、被期望的表現結果。

由此可知，工作績效乃是組織效力評估之重要標準，而組織承諾為影響工作績效的重要變項，由 Steers 之模型預測了幾項結果：第一、組織承諾愈高，其對組織維持的慾望也愈強烈；第二、組織承諾愈高，則會有愈高之參與率；第三、組織承諾愈高，會有更正向積極的態度；最後則是組織承諾愈高會有更完美的表現。組織管理者必須建立一套完善的評估標準，而這套標準必須被大部分的志工所接受。根據 Fulmer 與 Franklin(1982) 提供監督者一些評價指標：

- (1) 要求組織必須對志工工作清楚描述和陳述作為評估的指標。
- (2) 專注於提高特別行為和成果目標倒不如一般性評估指標。
- (3) 針對有改進和有用的成果給予獎賞。
- (4) 討論改進的需求和提供具體建議，訓練和支持志工達成成果。
- (5) 使用團體問題解決 (小組會議)。
- (6) 針對工作內容作評價，而非對人評估的工作有自我評估、同儕團體評估或使用評估工具進行評估。

組織要徹底的達成志工服務之效益，志工個人的目標必須要與組織使命相連結，而如需提升志工工作效力的增加，組織便得持續進行需求評估或提升志工的喜好。另一方面組織也得必須考量整合志工進入組織內的組織結構，組織結構的調整安排包括：評估特殊志工的努力及方案執行部門的分權方法。

志工服務的有力動機之一是達成有價值且看得見的成果，執行成果的評估可以引導志工朝此方向改進，沒有任何一個奉獻時間或勞動力的志工會希望他努力被浪費在錯誤導向的活動，或者是錯誤判斷的活動。而工作績效評估方法有許多，通常由接受志工報告的員工執行評估，或者是由志願服務主管或是機構的高層來評估，有可能是共同一起評估。志工也可以自行評估自己的工作體驗、成就和組織的目標達成。這評估應該契合這工作任務的重要層面滿足。當然志工管理不止需要評估系統，它也需要一個表彰志工的方法，表彰應該自然地跟隨著志工的工作表現，組織高層可以透過多樣性的活動來表揚以及表現對志工的感激。

柒・結論

本文乃針對相關文獻進行省思，以梳理組織屬性對志願服務組織承諾及其工作績之相關資料。在影響組織工作績效的因素中，志工之個人體驗及服務體驗越高，工作績效也會提高；此外若是志工越重視組織，其工作績效也會來的較高；另外對組織忠實度越高的志工，在工作績效上會有較佳之表現，對組織忠實度越高者，也越能認同組織的一切作為，自然在工作時會投入以全心的精神，工作績效也會增高。工作績效乃是組織效力評估之重要標準，而組織承諾為影響工作績效的重要變項，由 Steers 之模型預測了幾項結果：第一、組織承諾愈高，其對組織維持的慾望也愈強烈；第二、組織承諾愈高，則會有愈高之參與率；第三、組織承諾愈高，會有更正向積極的態度；最後則是組織承諾愈高會有更完美的表現。

參考文獻

王士峰 (2000)。非營利組織之志工經營與領導—以國際佛光會為例。發表於第二屆當代宗教學術研討會，嘉義縣，台灣。

王順民 (1998)。宗教非營利組織的比較性論述—以東海大學和南華管理學院為例。第三屆當代宗教學術研討會，嘉義縣，台灣。

王順民 (2000)。有關社會福利資源開拓與整合的若干想法—以宗教組織為例。社區發展季刊，98，78-93。

朱瓊四 (1996)。從宗教社會學透視台灣社會與宗教之互動-台灣宗教應扮演的社會角色。神學與教會，21(1)，147-159。

司徒達賢 (1999)。非營利組織的經營管理。天下遠見。

江明修 (1994)。非營利組織的經營管理。國科會補助計畫。

江燦騰 (1997)。台灣當代宗教：佛光山、慈濟、法鼓山、中台山。南天書局。

何淑樺 (1996)。佛教慈濟綜合醫院志工服務之組織文化與表達形式。東吳大學。

李天賞 (1991)。組織承諾的概念與測量。交大管理學報，11，51-74。

林宜珽 (1996)。人間佛教與生活實踐：慈濟現象的社會學解析。國立清華大學。

林營松 (1993)。組織承諾及其影響因素對組織後果之研究：以楠梓加工區員工為例。國立中山大學。

吳寧遠 (2000)。非營利組織志工人力資源管理之研究—以三個不同類型團體為例。非營利組織研究的本土化學術研討會，嘉義縣，台灣。

張苙雲 (1980)。組織社會學。三民書局。

張苙雲 (1998)。健康與醫療，台灣社會與台灣醫療。巨流圖書公司。

張維安 (1993)。佛教慈濟功德會與資源回收：日常生活實踐觀點的社會學分析。財團法人中華佛教百科文獻基金會舉辦之「佛教與社會關懷」學術研討會論文集，台南縣，台灣。

許木柱 (1976)。岩村宗教活動。中央研究院民族研究所集刊，42，73-95。

陸苑瑛 (1999)。非營利組織之定義與角色。社區發展季刊，85，30-35。

程香儒 (2000)。組織使命對志工組織承諾相關因素之研究—以高雄市三家非營利組織為例。國立中山大學。

蔡天生 (2001)。非營利組織志工人力資源管理之研究-以管理滿意度與組織承諾為例。國立中山大學。

蔡依倫 (2001)。宗教醫院志工組織認同與組織承諾之研究—與非宗教醫院志工作比較。國立中山大學。

Ashforth, B. E., & F. Mael. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.

Buchanan, B (1974). Building Organizational commitment. *The Socialization of Mangers in Work Organizations*, 19, 533-546.

Ellis, S.J., & Noyes, K.K. (1990). *By the people: A history of American as volunteers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Fulmer, R. M., & Franklin, S. G. (1982). *Supervision*. New York: Macmillan.

Kramer, R. M. (1981). *Voluntary Agencies in the Welfare State*. California: University of California Press.

Gamm, L., & Kassab, C. (1983). Productivity Assessment of Volunteer Programs in Non-for-Profit Human Services Organizations. *Journal of Voluntary Action Research*, 12(3), 23-38.

Campbell, Lyle., Bubenik, Vit., & Saxon, Leslie. (1988). Word order universals: refinements and clarifications. *Canadian Journal of Linguistics*, 33, 209-230.

Mowday, R. T., L. W. Porter., & R. M. Steers. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Mowday, R. T., L. W. Porter., & R. M. Steers. (1982). Employee-Organization Linkages-The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press.

Reichers, Amon. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 456-476.

Salamon, Lester. M. (1987). *Partners in Public Service: The Scope and theory of Government — Nonprofit Relations. The Nonprofit Sector: A Research Handbooks*. Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 47-56.

Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149-178.

Utterbak, J., & Heymen, S. R. (1984). An examination of methods in the evaluation of volunteer programs. *Evaluation and Program Planning*, (3), 229-235.

Wiener, Y. (1982). *Commitment in Organization. A Normative View*. Academy of Management Review, 421-429.

Wolf, T. (1990). *Managing A Nonprofit Organization*. New York: Fireside.



文觀局



民政處



地政處



志互服務花紫

社會局

中正大學



義竹鄉境前社區



中埔鄉富收社區



嘉義縣紅十字會



民雄鄉豐收社區



志願服務協會



嘉義縣高鐵特區發展協會



嘉花服務志

政風處



消防局

財稅局



衛生局



教育處



警察局



志互服務花祭

勞青處



榮服處



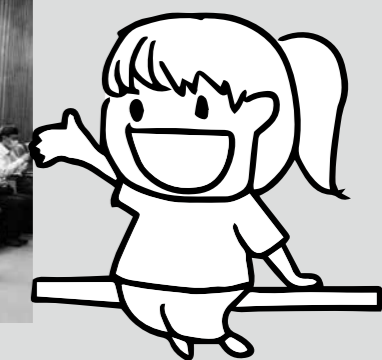
農業處



111年各目的事業主管機關志願服務聯繫會報



111年祥和計畫志願服務聯繫會報



111年志願服務巡迴輔導



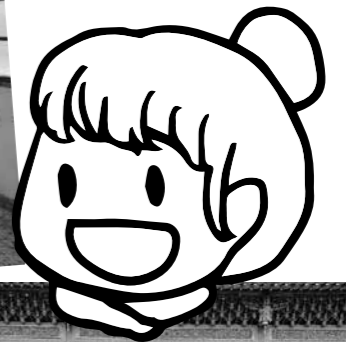
111年第一期志工基礎訓練研習營



111年第一期社福類特殊訓練研習營



111年青年志工服務方案兒童生活體驗營



大型宣導活動—消防節宣導活動



大型宣導活動—現場徵才宣導活動



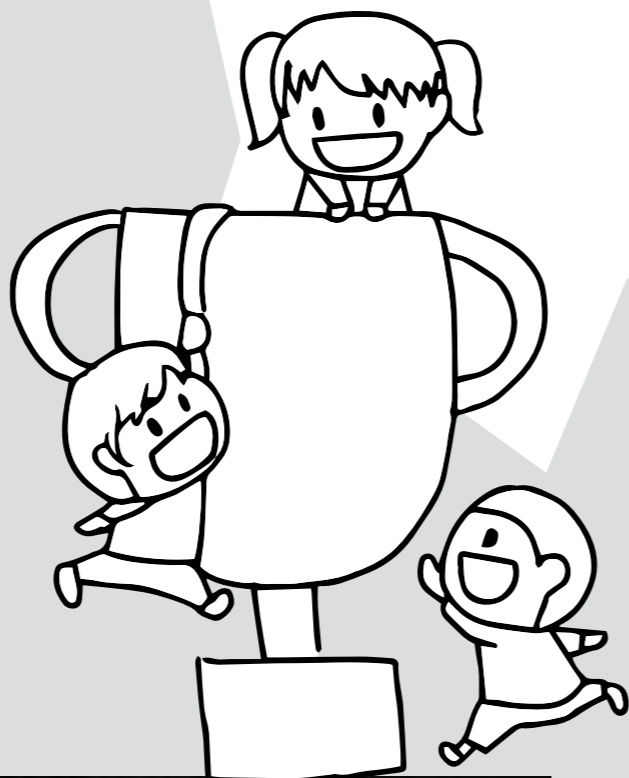
110年度 全國及衛生福利 志願服務獎勵名冊



110年嘉義縣志願服務獎勵名冊

銀牌獎	獎	金額
嘉義縣水上鄉公所	黃月雲	5,137
戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 (嘉義縣居家服務中心)	李文博	10,243
戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 (嘉義縣居家服務中心)	涂水田	8,247
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	吳秀鳳	6,137
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	張秀枝	5,335
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	趙淑娥	5,076
社團法人嘉義縣志願服務協會	詹宏生	6,142
社團法人嘉義縣生命線	陳素綢	5,985
嘉義縣民雄鄉西安社區發展協會	陳清茂	5,074

銅牌獎	獎	金額
嘉義縣鹿草鄉公所	蘇秀琴	3,197
嘉義縣水上鄉公所	王素霞	3,173
戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 (嘉義縣居家服務中心)	李秀盆	5,273
戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 (嘉義縣居家服務中心)	郭賴月女	3,125
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	林季芬	3,087
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	許忠老	3,045
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	楊春茶	3,025
社團法人嘉義縣生命線	彭妙棻	3,177
社團法人嘉義縣生命線	官劉蘭	3,115
社團法人嘉義縣生命線	江明信	3,011
社團法人嘉義縣扶緣服務協會	林世元	3,541
社團法人嘉義縣扶緣服務協會	江淑媛	3,055
嘉義縣竹崎鄉義和社區發展協會	王昭惠	3,245

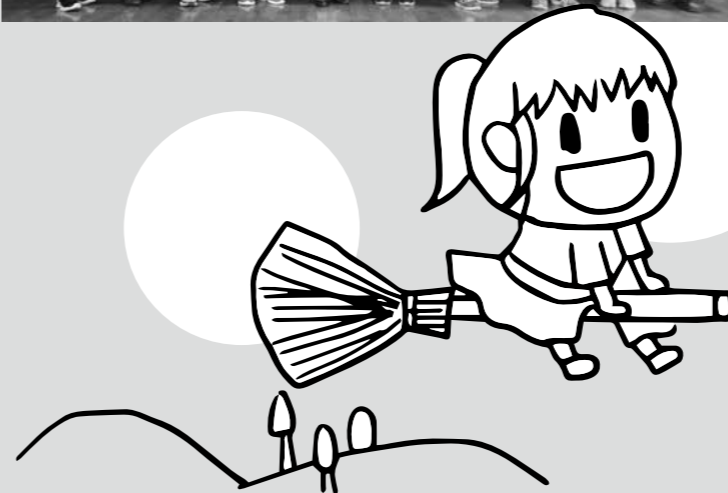


110年衛生福利志願服務獎勵名冊

衛福部金牌獎	獎	金額
嘉義縣民雄鄉公所	簡新卿	2,526
嘉義縣民雄鄉公所	洪水結	2,583
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	吳郭琴	2,581
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	郭堆	2,583
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	郭錦梅	2,502
戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 (嘉義縣居家服務中心)	李秀盆	5,259
戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 (嘉義縣居家服務中心)	郭賴月女	2,998
社團法人嘉義縣生命線協會	蔡裕豐	2,563
社團法人嘉義縣生命線協會	林素敏	2,550
社團法人嘉義縣生命線協會	黃燦華	2,614
社團法人嘉義縣生命線協會	謝絹鳳	2,548
社團法人嘉義縣扶緣服務協會	江淑媛	2,854
社團法人嘉義縣仁里慈濟會	陳玲玉	2,543



衛福部銀牌獎	獎	金額
嘉義縣水上鄉公所	黃月雲	3,232
嘉義縣水上鄉公所	蔡淑慧	2,498
嘉義縣鹿草鄉公所	葉翁秀琴	2,803
嘉義縣鹿草鄉公所	蘇秀琴	3,120
嘉義縣鹿草鄉公所	賴秀燕	2,526
嘉義縣鹿草鄉公所	張婷	2,315
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	劉簡美雲	2,010
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	李麗珠	2,042
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	何順福	2,146
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	張桂英	2,175
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	吳嚴正	2,011
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	林秋燕	2,581
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	林春眉	2,093
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	張李秀娥	2,538
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	呂謝靜	2,064
社團法人嘉義縣生命線協會	蔡青芳	2,090
社團法人嘉義縣生命線協會	周福興	2,072
社團法人嘉義縣生命線協會	翁伯森	2,022
社團法人嘉義縣仁里慈濟會	陳甲煌	2,043
嘉義縣大林鎮明和社區發展協會	陳美枝	2,418
嘉義縣竹崎鄉灣橋社區發展協會	陳麗妃	2,334
嘉義縣竹崎鄉義和社區發展協會	王昭惠	3,007
嘉義縣竹崎鄉義和社區發展協會	梁淑珍	2,614
嘉義縣民雄鄉東榮社區發展協會	羅玉蟬	2,226



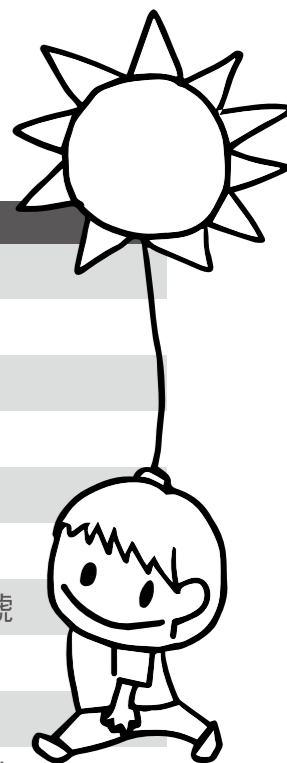


衛 福 部 銅 牌 獎		
嘉義縣水上鄉公所	王素霞	2,855
嘉義縣水上鄉公所	李珍	1,602
嘉義縣水上鄉公所	傅素雯	1,902
嘉義縣水上鄉公所	黃馨	1,842
嘉義縣水上鄉公所	張新德	1,624
嘉義縣水上鄉公所	李金花	1,546
嘉義縣六腳鄉公所	侯莊碧桃	1,593
嘉義縣民雄鄉公所	林秋金	1,742
嘉義縣民雄鄉公所	許湘益	1,694
財團法人弘道老人福利基金會 (大林志工隊)	鄧憶青	1,853
戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 (嘉義縣居家服務中心)	吳美秀	1,680
社團法人嘉義縣生命線協會	葉千綺	1,605
社團法人嘉義縣生命線協會	黃鈺真	1,535
社團法人嘉義縣仁里慈濟會	章蕙貞	1,555
社團法人嘉義縣中埔鄉老人會	李芳森	2,783
社團法人嘉義縣中埔鄉老人會	黃秋梨	2,271

衛 福 部 銅 牌 獎		
社團法人嘉義縣中埔鄉老人會	陳富興	1,819
社團法人嘉義縣中埔鄉老人會	陳林阿菜	1,809
社團法人嘉義縣中埔鄉老人會	蕭源松	1,608
社團法人嘉義縣中埔鄉老人會	鄭呂彩雲	1,647
社團法人嘉義縣中埔鄉老人會	羅洋麗雲	1,630
社團法人嘉義縣中埔鄉老人會	田彩花	1,633
嘉義縣大林鎮明和社區發展協會	郭玉玲	1,799
嘉義縣竹崎鄉義和社區發展協會	林宜東	1,885
嘉義縣竹崎鄉義和社區發展協會	鄭黃錦	1,705
嘉義縣民雄鄉西安社區發展協會	陳清茂	4,579
嘉義縣民雄鄉西安社區發展協會	蔡鎮洋	2,387
嘉義縣民雄鄉西安社區發展協會	陳吳芥月	2,156
嘉義縣民雄鄉西安社區發展協會	何建章	2,009
嘉義縣民雄鄉西安社區發展協會	李昭雄	1,857
嘉義縣民雄鄉西安社區發展協會	王素芬	1,673

榮譽卡 特約商店

商 店	商 店 地 址
綠野行	嘉義市北港路558號
坤松汽車商行	嘉義市北港路727號
光學社眼鏡	嘉義市民族路490號
快客廣告便利店	嘉義市林森西路269號
大人物書店	嘉義市體育路29號1樓
源豐輪胎修配場	嘉義縣大林鎮中正路6號
志明冷氣行	嘉義縣大林鎮西林里祥和路247號
歐都納山野度假村	嘉義縣大埔鄉大埔村202號
嘉義縣中埔鄉農會供銷部	嘉義縣中埔鄉中埔村中正路69號
仙記商行	嘉義縣中埔鄉社口村樣仔林110號
豆賞台灣咖啡農莊	嘉義縣中埔鄉社口村樣仔林77-3號
興旺餅鋪	嘉義縣六腳鄉蒜頭村110-3號
青田果茶園	嘉義縣太保市太保二路69巷8號
花果椿妝股份有限公司	嘉義縣民雄鄉工業區中正路25號
阿裕手工烘焙坊	嘉義縣民雄鄉民族路24號
雅品餅店	嘉義縣民雄鄉東榮路12號
玉德堂中藥房	嘉義縣民雄鄉金興村惠安街9號
黑龍蔭油(民雄門市部)	嘉義縣民雄鄉建國路一段429號 嘉義縣寮頂村頂寮66-5號 (工廠)
世昌佛俱百貨	嘉義縣民雄鄉福樂村埤角73號
社團法人嘉義縣身心障礙者聯合會	嘉義縣朴子市內厝里內厝30-1號
億客來麵包坊(朴子總店、長庚店)	嘉義縣朴子市平和路7號
玉珍商店	嘉義縣朴子市新庄里63之5號
天美珍食品店	嘉義縣竹崎鄉中和村奮起湖142號
有樂創意工藝	嘉義縣東石鄉四股67-6號
向禾休閒漁場	嘉義縣東石鄉四股67-6號
瑞里印象民宿	嘉義縣梅山鄉瑞里村120號之8
迷鹿時尚休閒餐飲	嘉義縣鹿草鄉後堀村山仔腳65號
新港香藝文化館	嘉義縣新港鄉菜公村23-6號
明祥餅鋪	嘉義縣溪口鄉中正路2-7號
永芳喜餅蛋糕	嘉義縣溪口鄉溪東村民生街23號



嘉義縣志願服務專刊

第34期「嘉邑志工」徵稿

一、徵稿訊息：

『嘉邑志工』為展現全縣志工團隊特色的刊物，邀請所有從事志願服務的夥伴們一起來耕耘、灌溉這片園地，讓我們一齊分享嘉義志工的大小事，並呈現給其它縣市的民眾產生交流與共鳴，衷心期盼您的來稿！

二、徵稿期間：即日起開始徵稿，於 11 月 30 日截稿。

三、徵稿內容：

- ① 專欄文章—由各目的事業主管機關協助志工投稿文章
- ② 志工團隊報導～邀請新成立之志工團隊自我介紹。
- ③ 志工人物報導
- ④ 活動直擊 GO！
- ⑤ 經驗分享：志願服務經驗心得與分享
- ⑥ 由各目的主管機關各局處輪流協助提供大型活動或志工服務照片 3-5 張（JPG 檔格式）

四、徵稿對象：

- ① 嘉義縣志願服務運用單位
- ② 嘉義縣從事志願服務的志工夥伴。

五、投稿方式：投稿信箱 ccasa.ccasa@msa.hinet.net

六、徵稿格式：

- ① 文字：請使用 word 格式寫作，500-1000 字為限，A4 橫式繕打，字型統一為標楷體、12 號字體為主，行距為單行間距；請使用本中心提供之格式書寫，並以電子檔方式投稿。
- ② 相片：
 1. 每篇文章請檢附至少 3 至 4 張相片，活動照片請提供數位相片電子檔（JPG 檔格式），手機拍攝或貼在 word 中的照片恕不採用。
 2. 照片說明 20 個字以內為佳，照片說明可直接為照片檔名。

七、注意事項：

- ① 來稿信箱或電子郵件主旨請註明『嘉邑志工專刊—投稿文件』，務必填寫服務單位、聯絡人真實姓名、聯絡方式等資料，並致電本中心確認稿件已收到；本專刊所蒐集之電話、e-mail 等資訊，作為聯繫相關業務所需之用，不會將資訊用做其他用途，並將確實依個人資料保護法收集、處理及利用志工的個人資料。
- ② 隨文所附照片，電子檔案需達 300dpi 或清晰照片，以免印刷模糊。
- ③ 稿件及照片恕不退回，請自行留存備份資料，中心保留刊登與否的決定權。
- ④ 本會對來稿內容有刪修權，不便之處，敬請見諒。
- ⑤ 『嘉邑志工』徵稿屬於長期性質，如不克於當期刊載，則將轉編於下期。
- ⑥ 若有任何問題歡迎來電詢問。

嘉義縣志願服務推廣中心，聯絡人：賴仁乾總幹事

聯絡電話：05-2111990 傳真電話：05-2110757

- ⑦ 稿件表格下載請至嘉義縣志願服務推廣中心網址：<http://www.ccasa.org.tw/>