

國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系
學生事務在職專班碩士論文

指導教授：劉若蘭 博士

大學生參與社團之個人因素、社團滿意度與課外
學習核心能力之關係研究—以大同大學為例

研究生：戴佳蓉 撰

中華民國 102 年 6 月

謝 誌

真的沒想到自己能到臺灣師範大學公民教育與活動領導系所修讀研究所，三年來的進修，真的很開心，很值得，感謝系上所有老師的諄諄教誨，讓我能學到寶貴的知識以成就這份論文。其實在得知錄取後，心中即希望能有榮幸獲得劉若蘭老師的指導，我的夢想成真了，除了開心之外，也很擔心自己能力不足，可能會造成老師的麻煩，不過我的擔心是多餘的，因為過程中老師總是不厭其煩的引導思考，在碰到困境時也能適時給予提點，每次與老師討論後都覺得人生重見光明，真的很謝謝老師，總是能在論文寫作的過程中給予一盞明燈，老師謝謝您！

感謝二位口試委員，玄奘大學林至善教授及致理技術學院黃世雄學務長，百忙之中給予指導及鼓勵，提供許多專業的意見，使論文能更加的周延；以及問卷效度專家團：張雪梅教授、劉秀嫻教授、林至善教授及黃世雄教授，撥冗審核，使研究工具得以完成，進而得以完成論文，謝謝您們。

修讀研究所期間除了專業知能的提升，更重要的是認識了班上可愛的同學們，芝萱、玲玲、玉琪、聖年、靜怡、佳宛、佳婷、秋苹、敏貴、春輝、美齡、喬蘋、詠麟、柏婷，很懷念一起上課的日子，雖然後續分道揚鑣各自努力，但我們仍會為彼此加油打氣，感謝你們的鼓勵與幫忙，論文才得以順利完成。

感謝學校主管、同事們的支持、照顧與體諒，讓我能在工作之餘完成學業，尤其是繁忙的工作期間的照應，謝謝您們，沒有您們真的無法有充分的時間完成論文。也感謝這段期間學生社團夥伴的支持與幫忙。

感謝大同大學事業經營系吳啟絹老師、致理技術學院傑出校友周煜舜先生，謝謝你們解救了我各式統計分析的問題。

感謝好朋友一直以來的支持與督促，因為有你的陪伴，才能樂觀的面對工作與學業的所有挑戰，謝謝你在我懶散想放棄的時候，鼓勵我努力向前，你是我最棒的夥伴。

最後要感謝媽媽，進修這段期間回家陪伴您的時間少了許多，謝謝您的支持與鼓勵，讓我能完成自己的夢想，也很高興自己能讓您感到驕傲，謝謝您的信任，讓我的人生可以很精彩。

這趟學習之旅讓我的生活更充實，也讓我深刻體會學以致用的重要性，謝謝生命中所有貴人的提攜，因為有您們，學位取得的目標達成了，謝謝您們。

大學生參與社團之個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力之關係研究—以大同大學為例

中文摘要

本研究旨在探討大學生課外學習核心能力之相關因素，其中個人因素變項包括性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數；社團滿意度包括社員關係、工作挑戰、組織經營、學校行政；課外學習核心能力包括問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、反思探索能力。

研究方法為問卷調查法，編製「大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力調查問卷」為研究工具，以大同大學參與社團學生 289 名為研究對象。統計方法包括描述統計、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、斯皮爾曼相關分析及多元迴歸分析法，研究結果歸納如下：

- 一、不同社團參與屬性、社團參與年資、每週參與社團時數的大學生在社團滿意度有部份顯著差異。
- 二、不同社團參與屬性、社團擔任職務、每週參與社團時數的大學生在課外學習核心能力發展有部份顯著差異。
- 三、大學生社團滿意度的影響因素方面：社員關係面向，社團屬性為顯著的預測因素；工作挑戰面向，每週參與社團時數為顯著的預測因素；組織經營面向，無顯著的預測因素；學校行政面向，社團屬性為顯著的預測因素；整體社團滿意度方面，無顯著的預測因素。所有變項對於各能力的解釋力介 3.5% 至 7% 之間。

四、大學生課外學習核心能力的影響因素方面：問題解決能力面向，社團職務、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為顯著的預測因素；思維創新能力面向，社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為顯著的預測因素；關懷回饋能力面向，性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為顯著的預測因素；團隊合作能力面向，性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰為顯著的預測因素；反思探索能力面向，社員關係、工作挑戰為顯著的預測因素；整體課外學習核心能力方面，性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為顯著的預測因素，所有變項對於各能力的解釋力介 47.6% 至 50.7% 之間。

本研究根據研究結果，對學校單位的建議包括：(一) 重視學生參與社團的學習經驗；(二) 促進行政單位資源整合。對社團輔導單位及社團幹部的建議包括：(一) 社團經營首重營造和諧的社員互動關係；(二) 提升社團工作的學習與挑戰；(三) 建立完善的社團組織與經營制度。此外，在後續研究上，針對研究對象、研究工具、研究變項提出建議。

關鍵詞：大學生、社團滿意度、課外學習核心能力

A Study of the Relationships among Personal Factors, Club Satisfaction, and Extracurricular Learning Core Competencies for College Students' Participation in Clubs—Based on the Data from Tatung University.

Abstract

The purpose of this study was to explore the influential factors on the extracurricular learning core competencies of college students. The personal factors include gender, club nature, years of participation, position and weekly hours of the participation. The club satisfaction includes member relationships, work challenges, organizational management, and administrative resources. The extracurricular learning core competencies include problem-solving, innovation, social concern and feedback, cooperation, and reflection.

The subjects of this study were students of Tatung University who participating in clubs, data was collected by “The questionnaire of the club satisfaction and extracurricular learning core competencies of college students' participation in clubs” and analysed by t-test, ANOVA and multiple aggression analysis. The findings are as follows:

1. There are some significant differences for the club satisfaction among different club nature, years of participation and weekly hours of the participation.
2. There are some significant differences for the extracurricular learning core competencies among different club nature, position and weekly hours of the participation.
3. The explanatory power of influential factors on the club satisfaction are as follows:

The club nature of this study has predictive power on member relationships. The weekly hours of the participation of this study has predictive power on work challenges. There are no significant predictive variables on rganizational

management. The club nature of this study has predictive power on administrative resources. There are no significant predictive variables on the whole club satisfaction. R^2 is from 3.5% to 7%.

4. The explanatory power of influential factors on the extracurricular learning core competencies are as follows:

The club position, weekly hours of the participation, member relationships, work challenges, and organizational management of this study have predictive power on problem-solving. The club nature, weekly hours of the participation, member relationships, work challenges, and organizational management of this study have predictive power on innovation. The gender, club nature, weekly hours of participation, member relationships, work challenges, and organizational management of this study have predictive power on social concern and feedback. The gender, club nature, weekly hours of participation, member relationships, and work challenges of this study have predictive power on cooperation. The member relationships, and work challenges of this study have predictive power on reflection. The gender, club nature, weekly hours of the participation, member relationships, work challenges, and organizational management of this study have predictive power on the whole extracurricular learning core competencies. R^2 is from 47.6% to 50.7%.

Based on the conclusion, recommendations for education institution, student activities office, and club cadre members are as follows:

Suggestions for education institution include: a. Attaching importance to the learning experiences of club participation for students. b. Promoting resources integration from different administrative units. Suggestions for the student activities office and club cadre members include: a. Building harmonious interactions among members. b. Promoting work challenge. 3. Establish effective management system. Finally, suggestions for future research are presented.

Keywords: college students, club satisfaction, extracurricular learning core competencies

目次

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.....	6
第三節 名詞釋義.....	9
第四節 研究限制.....	11
第二章 文獻探討	13
第一節 大學社團的功能與學生社團經營現況.....	13
第二節 社團滿意度定義、相關理論與研究.....	20
第三節 課外學習核心能力相關概念、理論與研究.....	32
第三章 研究方法	51
第一節 研究架構.....	51
第二節 研究對象.....	52
第三節 研究工具.....	57
第四節 研究步驟.....	74
第五節 資料處理與分析方法.....	77
第四章 研究結果與討論	79
第一節 大學生社團滿意度與課外學習核心能力現況.....	79

第二節	不同個人因素大學生社團滿意度之差異.....	88
第三節	不同個人因素大學生課外學習核心能力之差異.....	98
第四節	大學生社團滿意度與課外學習核心能力關係之分析	108
第五章	結論與建議	125
第一節	結論.....	125
第二節	建議.....	129
參考文獻	135
中文部分	135
英文部分	143
附錄	147
附錄一	「專家評定」專家學者名單.....	147
附錄二	大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力問卷 專家評定建議與回覆彙整表.....	148
附錄三	大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力預試 調查問卷.....	162
附錄四	大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力正式 調查問卷.....	167

表 次

表 2-1-1	大學社團功能彙整表.....	14
表 2-2-1	國內社團滿意度相關研究彙整表.....	25
表 2-2-2	滿意度相關研究構面分類表.....	27
表 2-3-1	國內課外學習核心能力相關項目彙整表.....	36
表 2-3-2	學生個人因素與能力發展相關研究彙整表.....	46
表 3-2-1	大同大學 101 學年社團運作一覽表.....	54
表 3-2-2	受試大學大學生性別分佈狀況.....	55
表 3-2-3	受試大學大學生社團參與屬性分佈狀況.....	55
表 3-2-4	受試大學大學生社團參與年資分佈狀況.....	56
表 3-2-5	受試大學大學生社團擔任職務分佈狀況.....	56
表 3-2-6	受試大學大學生平均每週參與社團時數分佈狀況.....	57
表 3-3-1	預試樣本個人基本資料分配情形.....	61
表 3-3-2	社團滿意度預試量表項目分析摘要表.....	62
表 3-3-3	社團滿意度預試量表直交轉軸的組型負荷量.....	64
表 3-3-4	社團滿意度預試量表分量表信度.....	65
表 3-3-5	問題解決能力預試量表項目分析摘要表.....	66
表 3-3-6	問題解決能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量.....	67
表 3-3-7	問題解決能力預試量表分量表信度.....	67
表 3-3-8	思維創新能力預試量表項目分析摘要表.....	68
表 3-3-9	思維創新能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量.....	68
表 3-3-10	思維創新能力預試量表分量表信度.....	69
表 3-3-11	關懷回饋能力預試量表項目分析摘要表.....	69
表 3-3-12	關懷回饋能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量.....	70
表 3-3-13	關懷回饋能力預試量表分量表信度.....	70
表 3-3-14	團隊合作能力預試量表項目分析摘要表.....	71

表 3-3-15 團隊合作能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量	72
表 3-3-16 團隊合作能力預試量表分量表信度	72
表 3-3-17 反思探索能力預試量表項目分析摘要表	73
表 3-3-18 反思探索能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量	73
表 3-3-19 反思探索能力預試量表分量表信度	74
表 4-1-1 大學生社員關係現況摘要表	79
表 4-1-2 大學生工作挑戰現況摘要表	80
表 4-1-3 大學生組織經營現況摘要表	81
表 4-1-4 大學生學校行政現況摘要表	82
表 4-1-5 大學生社團滿意度量表各面向摘要表	83
表 4-1-6 大學生問題解決能力現況摘要表	83
表 4-1-7 大學生思維創新能力現況摘要表	84
表 4-1-8 大學生關懷回饋能力現況摘要表	85
表 4-1-9 大學生團隊合作能力現況摘要表	85
表 4-1-10 大學生反思探索能力現況摘要表	86
表 4-1-11 大學生課外學習核心力量表各面向摘要表	87
表 4-2-1 不同性別之大學生在社團滿意度各面向 t 檢定分析	88
表 4-2-2 不同社團參與屬性之大學生社團滿意度各面向平均得分	89
表 4-2-3 不同社團參與屬性之大學生社團滿意度變異數分析摘要表	90
表 4-2-4 不同社團參與年資之大學生社團滿意度各面向平均得分	91
表 4-2-5 不同社團參與年資之大學生社團滿意度變異數分析摘要表	92
表 4-2-6 不同社團擔任職務之大學生在社團滿意度各面向 t 檢定分析	94
表 4-2-7 不同每週參與社團時數之大學生社團滿意度各面向平均得	

分	95
表 4-2-8 不同每週參與社團時數之大學生社團滿意度變異數分析摘要表	96
表 4-2-9 不同個人因素之大學生社團滿意度差異綜合表	97
表 4-3-1 不同性別之大學生在課外學習核心能力各面向 t 檢定分析	98
表 4-3-2 不同社團參與屬性之大學生課外學習核心能力各面向平均得分	99
表 4-3-3 不同社團參與屬性之大學生課外學習核心能力變異數分析摘要表	100
表 4-3-4 不同社團參與年資之大學生課外學習核心能力各面向平均得分	102
表 4-3-5 不同社團參與年資之大學生課外學習核心能力變異數分析摘要表	102
表 4-3-6 不同社團擔任職務之大學生在課外學習核心能力各面向 t 檢定分析	104
表 4-3-7 不同每週參與社團時數之大學生課外學習核心能力各面向平均得分	105
表 4-3-8 不同每週參與社團時數之大學生課外學習核心能力變異數分析摘要表	106
表 4-3-9 不同個人因素之大學生課外學習核心能力差異綜合表 ..	107
表 4-4-1 相關係數的強度大小與意義一覽表	109
表 4-4-2 大學生社團滿意度與課外學習核心能力皮爾遜相關矩陣表	109
表 4-4-3 個人因素變項影響社團滿意度之多元迴歸分析表	111
表 4-4-4 不同個人因素對大學生社團滿意度之預測力彙整表	114

表 4-4-5 問題解決能力階層迴歸分析表	115
表 4-4-6 思維創新能力階層迴歸分析表	116
表 4-4-7 關懷回饋能力階層迴歸分析表	117
表 4-4-8 團隊合作能力階層迴歸分析表	119
表 4-4-9 反思探索能力階層迴歸分析表	120
表 4-4-10 課外學習核心能力階層迴歸分析表	121
表 4-4-11 各相關因素對大學生課外學習核心能力之預測力彙整表	124

圖次

圖 2-3-1	Astin 的 I-E-O 模式.....	40
圖 2-3-2	大學衝擊模式	41
圖 3-1-1	研究架構圖	51
圖 3-4-1	研究流程圖	76

第一章 緒論

本研究主要探討大學生參與社團個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力關係之研究。本章內容共分四節，首先敘述研究背景與動機，接著提出研究目的與問題，然後解釋本研究所用之重要名詞，最後說明本研究之限制。

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

一、高等教育重視學生學習成果的提升

教育部2001年發表的「大學教育政策白皮書」中指出，臺灣高等教育從菁英走向普及，從管制走向開放，從一元化走向多元化，大專校院學校數大幅成長的情況之下，反映的是只要有意願，幾乎人人皆有進入大學就讀的機會。因此導致近年來社會普遍對於高等教育的「質」產生疑慮，認為我國大學教育品質持續低落（國立臺灣師範大學教育研究中心，2004）。

高等教育面對普及化的挑戰，各大專院校更需要建立一個能吸引學生學習及兼具課堂內外學習的校園環境，提供學生豐富的學習機會與經驗，營造無縫式的學習環境，提升學生的學習品質（梁朝雲，2006；Strange,1996）。另外課堂外的學習從學務工作角度來看，教育部亦於2004年公佈的「高等教育學生事務工作願景與目標」中說明學務工作的發展願景為：「建立具有核心價值之校園文化，發揮學務工作組織功能，營造優質學習環境，促進學生全人發展，以培育現代社會公民。」（教育部，2004）。其實不論大學的發展如何改變，「人才培育」始終是大學亙古不變的核心使命，學生在大學的物理空間、組織、制度與

人際的情境中成長學習，校園是呈現或產生教育活動的主要場域，而全校教職員工皆是參與教育活動過程團隊成員，必須共同努力，鼓勵學生投入各項學習活動，健全學生發展（葉紹國、楊仕裕，2005）。

為了提升學生學習品質，除了營造以學生學習為中心環境，亦須重視學生學習成果，並檢視其影響因素。美國於1970年代因為大學擴張，錄取人數增加，造成學生平均素質下降，遂有學者建議實施學習成果評量，以進行品質管控。許多大學校院開始實施學生能力評量，一方面檢視學生程度，進行素質的把關；另一方面探究改進方案，藉以提升學生的學習（彭森明，2010a；Shavelson, 2007）。

我國也為了提升大學教育品質，教育部自2005年至2012年推動的兩期「獎勵大學教學卓越計畫」，要求各校應依各自教育目標訂定學生應具備之核心能力，且於計畫中昭示，大學要以學生需求為中心，以促進學生能力為目標，並於年度考核指標中，明確要求各校訂定學生核心能力指標及檢核機制，積極推動學生學習成果之評估（教育部，2007；蔡志賢，2012）。此外，教育部也於2011年委託「財團法人高等教育評鑑中心基金會」辦理第二週期的大學評鑑，其評鑑重點從過去的「教師本位」轉變為「學生本位」，強調「確保學生學習成效」為主軸，以基本素養與核心能力做為學生學習成效與品質保證的重要指標，用以考核大學促進學生學習達成的績效（財團法人高等教育評鑑中心基金會，2011）。

人才培育是高等教育的核心使命，學生為校園學習的主體，因此不論從教學卓越計畫或大學評鑑的訴求，皆是希望各大專校院能重視學生的學習，建立以學生學習為中心的校園環境，達到境教的效果，並透過各項學生學習成果評量了解學生的學習成果，及檢視相關規劃與設計，設法結合社會的需求，縮短學用落差，提供優質的大學教育，達到提升高等教育品質的目標。

二、課外活動成為學生重要的校園經驗

雖然大學以培養學生的知能為主要目標，其內容包括學業課程、學習態度及批判思考等能力，但是大學生亦被鼓勵投入許多寶貴的時間，參與學校各種體能鍛鍊與技藝活動，來發展不同的身體與操作能力，同時，當大學生在發展知能和身體與操作兩種能力之時，更需要培養成功的人際互動能力，才能建立親密的師生與同儕關係（Chickering & Reisser, 1993）。不同校園活動，包括住宿生活、兄弟/姐妹會、運動活動、打工、和教授與同儕的互動以及其他不同類型的課外活動，亦是影響學生學習與認知能力發展的重要經驗（Terenzini, Pascarella, & Blimling, 1996），另外張雪梅（1999）在大學教育對學生的衝擊研究中，結果發現非學術投入是預測學生個人成長最重要的因素。

另外大學教育的目的不僅在於研究學問，更是要培養社會所需領導人才，學生除了在課堂的學習之外，還要配合社團的參與，才能使此目的更容易達成（楊國賜，1992），因為社團活動是大學校園中最重要的潛在課程之一，經常會比院系所提供的顯性課程對學生的影響更為深遠（梁朝雲，2010），社團參與亦是達到學生全人教育的最佳媒介，學生可以多種且自由選擇參與，並開發與強化人際、內省、分析、創造及應用等多元智慧，培養學生各種能力（林至善，2000），所以欲落實高等教育目標，提升學生學習品質，促進學生成功學習，除傳統課堂內學習外，必須重視課外活動的內涵，才能發揮整體教育功效（張雪梅，2005）。誠如美國學者 Pascarella & Terenzini（1991）所言，就讀名校可以獲得較好的學習成果，其實是一種神話或誤解，影響學生學習成果的最重要因素是學校的活動設計及學校是否依學生的特性給予不同的協助與支持（轉引自張雪梅，1999，P.67）。

綜上所述，課外活動是影響學生整體學習成效的潛在課程，而社團活動是大學校園中最重要的潛在課程之一，因此社團經營概況值得相關人員重視，才

能真正發揮社團參與的教育意義。另外近年來，由學生事務與學術事務共同推出強調協助學生學習與投入的方案，已成為高等教育發展的新趨勢（Rodgers, 2006），其所強調的學習不僅僅是均衡發展，還要是無縫式的學習，而這些都要透過學生事務與學術事務的協同合作，透過課堂內、外方案設計來達成(蔡志賢，2012)，以營造優質學習環境，提升學生學習成果。

貳、研究動機

一、大學生社團滿意度需要實證研究探討

基於前述研究背景可以發現，社團活動為學習歷程重要的一環，但近年來學生標榜自我、講求享受逸樂取向、跟著感覺走的特質，只要我喜歡有什麼不可以的態度，以及不願吃苦、怕受挫折、不願負責、不重權威、注重金錢、講求速度等的想法，使各校學生參與社團的熱度逐年冷卻（顏妙桂，2000）。相對的，目前大學社團所面臨的困境也很多，許多國內學者研究指出，多數大學生均予社團活動極高的評價，都能體認社團參與的重要性，但對社團活動的滿意度偏低，參與社團活動不夠積極（姜淑華，2003），仍有一些社團辦理情形不盡良好，極須改善（吳幼妃，1977）。現今社團的經營普遍遭遇參與意願低落、經營狀況不佳、資源不足、社會文化風氣轉變等困境，影響學生投入社團活動的意願。

多年來以社團滿意度進行的相關研究甚少，為了瞭解本研究學校的社團是否正常運作與發展，而參與社團成員對於社團成員的互動關係、工作挑戰、組織經營模式及學校所提供的各式資源，是否滿足學生的需求，因此引發研究的動機，本研究將從社團滿意度探究社團經營概況，更進一步了解社團滿意度對於課外學習核心能力提升的影響。

二、了解學生參與社團學習成效有助於改善及規畫相關方案

社團活動乃是提供具體經驗給學生，是一種經驗學習（黃玉，2002），而經驗學習模式和傳統知識性學習模式是不同的，經驗學習是一種經由反思具體經驗而產生新的想法，並將新的想法不斷的在實際場合中付諸實行，進而內化成知識的學習過程（Kolb, 1984）。參與社團能讓學生妥善應用所學知識於實務中，有效的達到「做中學」的學習方式。

學生參與社團活動雖然不見得被列入「畢業的學分數」，但就學習的完整性而言，確是重要的學習歷程（顏妙桂，2000）。因為社團的學習是團隊的學習，也是多元型態與方式的學習，是經驗學習、網路學習、行動學習、也是服務學習。社團參與可培養博雅、通識具人文精神的優質人才，並引導學生不斷創新的精神，使校園充滿熱情、活力與創意，主動領導變革，提升全球性的競爭力，使知識經濟永續發展，創造財富（黃富順，2001；羅文基，2002）。Astin（1991）亦指出有效促進學習的三種投入方式為：學術性投入、師生互動及同儕互動，而同儕互動在三種投入方式中影響力最大，最能增加學生學習經驗，社團正是大學中同儕互動最頻繁，最能促進學生的認知和情感各方面發展的重要組織（引自呂雅燕，2005）。

近年來國內外學者對有關學生社團所做的研究發現，參與社團對大學生而言，在下列各方面都有助益，例如情緒穩定，幸福感，生活快樂，正確生活態度；在目標發展、身心健全發展、互賴關係發展、人際關係發展、自主性發展、自我統合發展、自我認同感、自我潛能發揮、自我實現方面；在溝通能力、領導力、辦事能力、特殊技能學習、休閒興趣、成熟人格、通識素養培養方面；在生活管理、教育參與、文化參與、生涯規劃、生活型態規劃、學術自主發展上皆有所幫助（引自姜淑華，2003）。另根據2005年Cheers雜誌針對一千大企業

人力資源主管調查發現，有87%的企業認為「實務經驗」有助於增加競爭力，35%的企業認為「豐富的社團經驗」對面試有加分的效果（彭馨瑩，2006），而劉若蘭（2008a）的研究顯示，社團參與程度越高對於多元能力的發展有較多正向的影響。

許多研究指出參與社團對大學生而言，有多方面的助益，但因大環境的改變，學生的課外活動選擇更加多元，社團經營面臨諸多挑戰，若能有相關研究讓學生清楚了解參加社團有其意義與價值，並發覺對其未來生涯發展有所助益，除了提升學生參與社團的意願，亦能給予參與社團的學生持續參與的動力。

因此希望透過了解學生參與社團的學習成效，進行社團輔導相關方案的改善與規劃，並在本研究學校大多數師長不認同社團參與之學習助益狀況下，藉此提出相關學習成果，讓本研究學校的老師認同並支持學生參與社團活動，更有助於提供本研究學校推動之課外學習核心能力的建構與調修，此為本研究的研究動機之二。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

根據上述的研究背景與動機，歸納本研究主要研究目的如下：

- 一、了解本研究大學生社團滿意度與課外學習核心能力發展概況。
- 二、分析本研究大學生不同個人因素在社團滿意度及課外學習核心能力發展的差異。
- 三、探討本研究大學生個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力發展的關係。

四、歸納研究結果，提出增進參與社團學生課外學習核心能力發展方案的建議，及後續研究之參考。

貳、研究問題

基於上述研究目的，本研究所探討之研究問題列述如下：

- 一、本研究大學生社團滿意度與課外學習核心能力發展現況為何？
- 二、本研究大學生不同個人因素在社團滿意度及課外學習核心能力發展部分是否有顯著差異？
- 三、本研究大學生不同個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力發展之關係為何？

參、研究假設

研究假設一：不同個人因素(性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數)之本研究大學生在社團滿意度(社員關係、工作挑戰、組織經營、學校行政)有顯著差異。

- 1-1 不同性別的大學生，在社團滿意度有顯著差異。
- 1-2 參與不同社團屬性的大學生，在社團滿意度有顯著差異。
- 1-3 不同社團參與年資的大學生，在社團滿意度有顯著差異。
- 1-4 擔任不同社團職務的大學生，在社團滿意度有顯著差異。
- 1-5 平均每週參與社團時數不同的大學生，在社團滿意度有顯著差異。

研究假設二：不同個人因素之本研究大學生在課外學習核心能力（問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、反思探索能力）發展有顯著差異。

2-1 不同性別的大學生，在課外學習核心能力發展有顯著差異。

2-2 參與不同社團屬性的大學生，在課外學習核心能力發展有顯著差異。

2-3 不同社團參與年資的大學生，在課外學習核心能力發展有顯著差異。

2-4 擔任不同社團職務的大學生，在課外學習核心能力發展有顯著差異。

2-5 平均每週參與社團時數不同的大學生，在課外學習核心能力發展有顯著差異。

研究假設三：大學生社團滿意度與課外學習核心能力有顯著相關。

3-1 社員關係與課外學習核心能力有顯著相關。

3-2 工作挑戰與課外學習核心能力有顯著相關。

3-3 組織經營與課外學習核心能力有顯著相關。

3-4 學校行政與課外學習核心能力有顯著相關。

研究假設四：本研究大學生的個人因素、社團滿意度對於課外學習核心能力具有解釋力。

4-1 個人因素對於社團滿意度有解釋力。

4-2 個人因素對於課外學習核心能力發展有解釋力。

4-2 社團滿意度對於課外學習核心能力發展有解釋力。

第三節 名詞釋義

本研究為探討大學生參與社團個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力關係之研究，茲將本研究中重要名詞分別定義如下：

壹、社團滿意度

滿意度相關的理論豐富，不同的學者所研究的觀點與看法各有不同，與本研究較為相關的滿意度有 Alderfer (1969) 根據 Maslow 的需求層次理論加以修訂所提出的 ERG 理論，分為生存需求、關係需求、成長需求三層次，是以「滿足－進展」的途徑為基礎，亦即一個個體的低層次需求滿足以後，即會進展到較高層次需求，也包含了「挫折－退縮」的因素，是指在高層次的需求仍沒有滿足或遭到挫折時，則個體對較低層次的需求，也就愈重視。

另外應用於工作滿意度及學習滿意度的理論有赫茲伯格 Herzberg (1957) 所提出的雙因子理論，影響滿意度的因素分成兩組：令人們感到滿意的因素，稱為「激勵因素」，令人們感到不滿意的因素稱為「保健因素」。Domer (1983) 將雙因子理論用在學生學習滿意度，「激勵因素」是學生本身內在的因素，「保健因素」為影響學生學習不滿意的的外在因素。

本研究之社團滿意度定義為學生在參與社團的過程，個人期望獲得滿足及目標達成所產生的一種愉悅感及積極的態度，亦可代表學生在參與社團之經驗中所呈現對該社團正面肯定與支持的情感。本研究社團滿意度量表根據上述理論並參考楊淑芬 (2005)、張同廟與陳昭雄 (2007) 的滿意度量表，分為社員關係、工作挑戰、組織經營、學校行政等四個構面進行探討，量表作答方式採五點量表，量表得分愈高，表示受試者對於社團的滿意度感受愈佳。

貳、課外學習核心能力

根據李坤崇（2010）及吳京玲（2011）對於核心能力的定義，為學生畢業時應具備的職涯及生活領域的關鍵、必要且具競爭力的才能、知識、技術、判斷、態度、價值觀和人格。課外學習的定義主要從課外活動的定義延伸而來，Terenzini、Pascarella 與 Bilimng（1996）指出課外活動係指專業課程外，同儕相聚所參與的教育活動，另根據Council for the Advancement of Standards in High Education（CAS）（2009）所提出的課外學習意涵為課外活動方案必須和學校之學術課程教學相輔相成，目的在透過社交性、文化性、多元性、學術性、休閒性、社區服務和學生自治等方案，增加學生整體性的求學經驗。

本研究定義課外活動包括參與社團、志工服務、校內外各種研習或活動、擔任各式活動工作人員等，課外學習核心能力為本研究學校期望學生參與課外活動的過程獲得問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力及反思探索能力等五項核心能力。問題解決能力為學生面對各種問題的解決能力改變程度；思維創新能力為學生在各方面能提出創新想法、觀點的改變程度；關懷回饋能力為學生對於社會關懷、服務人群、公共事務參與的改變程度；團隊合作能力為學生與夥伴分工合作、協助團隊發展能力的改變程度；反思探索能力為學生對於自我探索、主動學習能力的改變程度。各分量表參考本研究學校課外學習核心能力內涵、蔡志賢（2012）「課外學習核心能力評量指標」及徐珮華（2012）「基本素養量表」進行編製。總分愈高，代表學生自評該項能力提升較多。

第四節 研究限制

壹、研究對象方面

本研究以大同大學 101 學年參與社團的學生為研究對象，主要目的在於探討參與社團的經驗對於課外學習核心能力發展的影響，由於課外學習不限於社團參與，且各校學生的社團參與經驗受不同校園文化、方案等影響而有所差異，另各校訂定之核心能力指標亦不相同，故未來推論需考量不同學校類型與特色。

貳、研究方法方面

本研究以量化的方式進行，研究設計為橫斷研究，以自陳量表探討影響學生課外學習核心能力發展之相關因素。雖有不同參與社團年資之比較，但未能針對同一樣本進行追蹤研究，在解釋影響學生課外學習核心能力發展的改變上將有所限制。

參、研究工具方面

本研究採用問卷調查法，問卷填答屬於自陳量表，可能會受到研究對象填答時其認知、情緒、主觀見解等進行反應，而非測驗，因此可能出現不符合實際情況的填答結果。因此在施測時應加以說明，並注意研究倫理，使受試者能放心填答，也建議未來研究者能發展出標準化的測驗工具。

第二章 文獻探討

本研究主要探討大學生參與社團個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力關係之研究。本章第一節說明大學社團的功能與學生社團經營現況，第二節說明社團滿意度定義、理論與研究，第三節提出課外學習核心能力相關概念、理論與研究。

第一節 大學社團的功能與學生社團經營現況

壹、大學社團的功能

社團活動為校園生活重要的一環，對於大學生生活所賦予的意義，依據教育部訓育委員會（1988）指出，學生社團是大專青年基於興趣與需要相同的結合，是學校內部學生活動的組織，也是超越班級科系界限的團體（廖運榮，2001）。而學生社團活動的本意是由課外活動（Extra-Curricular Activities）而來，是以在校學生為主體，利用課餘之暇，由一群有共同興趣、需要、目標與理想的同學，組成各種不同性質的社團組織，並經由學校相關人員輔導與同意，以自由參加、自治的方式進行各類型的活動，是一種透過同儕學習成長的團體，可從中增進生活體驗，獲得豐富的人生經驗（劉惠琴，1994；張火木，2004；楊素卿，2006；曾培祐，2011）。

社團的參與可幫助學生發展多元興趣，增加休閒活動的選擇性，提供學生參與及服務社會的機會，培育學生服務熱誠、組織、領導與被領導能力，並協助良好人際關係的建立，訓練自治自律，幫助自我了解、成長及學習，且藉由社團活動所提供的正常、健康的情感交流場所與機會，促進學生全人發展，培養健全的人格，學生在社團中成長茁壯，有助於未來投入就業市場的優勢（楊

國賜，1992；邱皓政，1996；林至善，2000）。

從多元學習的觀點來看社團活動，楊極東（1992）認為，大學生社團活動是典型課外活動的內涵，是同儕團體活動中的重要型態，具有多元的教育功能，且就現代化的角度而言，民主教育為其中最重要的一部份。邱皓政（1996）認為社團提供學生一個跳脫課本生硬知識學習的機會，在人際互動和實際生活中來瞭解自我、社會，並追尋人生的方向和目標。同時社團環境也是促進學生個體發展與生涯探索的重要環境，因為學生可在群體互動中，發展多元能力，學習面對壓力，並培養自己面對困境與問題解決的基本能力（陳新霖、游淑惠、梁朝雲，2010）。傅木龍（2000）亦強調，學生參與社團的學習經驗，對於培養群育、擴展知識、發展興趣、習得民主法治素養與磨練領導才能等，具有重要的影響。

另外許多國內研究者均指出社團可提供多種功能，幫助學生獲取各種能力，豐富學生的校園生活，茲整理大學社團功能表如表2-1-1：

表2-1-1

大學社團功能彙整表

研究者	大學社團功能論述
傅木龍 (2000)	社團可提供六種實際功能，包括良好人際關係的建立，滿足個人的社會參與，適應民主的生活方式，熟悉行政工作流程、步驟及規範，學習企業管理的方法，培養同理心及服務熱忱。
顏妙桂 (2000)	社團活動是教育學習的一種方式，更是重要的學習歷程，具有全人教育與休閒教育的重要意義。社團活動對教育有正向價值，並對增進社會的經驗、領導才能、情緒管理、生涯規劃、利他價值、自我觀念、智力與生活滿意度皆有正向的效果。

（續下頁）

研究者	大學社團功能論述
李郁文 (2000)	參與社團具有十項重要的教育功能：人際關係的訓練、個人潛能的激發、特殊興趣的培養、學習視野的拓展、書本知識的整合、社會能力的訓練與社會關懷的培養、校園環境的安定、個人身心的調劑、領導才能的培養、民主法治的訓練。
羅中展 (2002)	社團活動提供學生生活成長的學習環境，培養與訓練人際關係、自我表達、自信心、經營管理等技能，能早日擁有社會生活技能，並培養健全人格。
王曉麟 (2001)	社團提供了學生追尋理想、肯定自我的情境，透過社團活動設計與社務執行，得以激發學生的問題解決能力、領導能力與財物管理能力。在人際互動中，學習、培養人際關係技能與健康的身心。
徐彩淑 (2004)	<p>參與社團活動對學生具有相當多的益處，列舉十項功能：</p> <p>(一) 保有舊興趣並發展新興趣。(二) 培養解決問題的能力。(三) 提高創造與領導能力。(四) 發展自我能力、展現才能而獲得滿足感。(五) 培養生活與行為規範，具有民主素養。(六) 促進身心和諧與健康。(七) 增進人際間交互溝通以及分工合作的精神。(八) 滿足社交衝動，擴大生活範圍。(九) 增進與人相處經驗，學習社會適應。(十) 於活動中融入群體而具有歸屬感。</p>
張沂浴 (2005)	社團活動之功能：增進休閒生活理念、訓練辦事能力、滿足自我需求、完成社會化、培育民主法治精神、促進人際關係、培養德智體群美五育的均衡發展。

資料來源：研究者整理

由以上學者針對社團活動所論述的功能可知，大學社團活動為學生校園學習歷程重要的一環，社團活動可提供學生認識不同科系、年級的朋友，從中學習群體互動，並藉由參與社團活動，培養興趣，探索自我，增進組織領導、問題解決能力，亦有助於思索人生未來發展方向，對日後的職涯銜接有一定的影響。

貳、學生社團經營現況

社團是依據學校相關規定申請成立的學生組織，學生參與社團全憑社員的興趣並依個人的意志自由選擇參與或退出（劉麗娜，2006），另外對於社團幹部而言，經營社團是一件具有挑戰性的任務（張同廟，2007），因為社團的建立除了要有清楚的責任與義務的區隔外，亦要有吸引人的理念、理想與目標，更要依社團組織幹部的不同專長，透過組織分工合作，彼此同心協力，提供一個社團成員可以表現自我與長才的舞台，讓社團成員的潛力及具備的專業技能與知識能夠得到充分的發揮（張彥輝，2003）。

社團的經營若能正常運作及發展，可以發揮多元學習的功能，但現今校園學生社團活動的組織、學生參與人數、活動的品質及關心的主題等，受到資訊社會與世界地球村的影響，知識更迭快速，外在文化衝擊校園，風氣趨向多元，導致參與社團已不是大學生唯一的選擇，打工、上網、休閒娛樂等影響學生參與社團活動的比例大減，其實已有「量變與質變」的現象，國內大學校院學生社團普遍都有這樣的困境（傅木龍，2000，王璽惠，2007）。

根據廖運榮（2001）擔任課外活動組組長多年的經驗，認為學生課業繁重、經驗不足、溝通管道不足、場地、器材、行政繁雜，乃至於社團老師指導不力、社員的流失、幹部經驗傳承的中輟，都是影響學生社團發展的因素。各校推動

社團事務最常遇到的三個問題，雖然各校環境不同，但是從學生與課外活動組的角度觀之，「經費」、「活動空間」、「參與率」皆被列為前三項問題（林至善、楊仕裕，2003）。張彥輝（2003）也認為對社團核心幹部而言，社團經營最常遇到的困擾有：經費來源有限、沒有核心專職的組織成員、社團領導人對於社員沒有管理控制的強制力、社團領導人對於積極參與的幹部沒有誘人的獎勵犒賞權、核心幹部同屬學生不具強而有力的社團領導權，也較缺乏經營學習型組織的能力、社團成員其溝通與分享能力正在培養學習的過程，較缺乏積極有效的溝通能力。另外由於各校校園生態的落差，以及可供使用資源不同情形下，也有可能面臨程度不一之困境（陳昭雄、林合懋、張同廟、潘怡君，2006），但整體而言現今學生經營社團遭遇的困境有（引自陳新霖等人，2010）：

- 一、 社員個人：大學生趨樂避苦、自我取向、怕受挫折、不易負責任、繼續升學碩士班的比例增高等。
- 二、 社團資源：經費補助不足、社團場地不足、設備器材不足，缺乏社團專屬場地和辦公室等。
- 三、 社團組織：人際關係問題、社團組織鬆散、分工不明、社員向心力不足、社團招生困難、社員參與度不足、社團幹部領導力不足，社團活動理念及形式遭遇瓶頸等。
- 四、 社會文化：校園風氣多元、參與打工與休閒娛樂活動比例增加、高中階段社團活動風氣興盛，大學社團不再具吸引力，網路資訊化導致大學生喜歡經營虛擬社群勝過參與社團活動等。

本研究學校社團經營概況，從社團數量來看，其實是逐年增加，98學年59個，99學年63個，100學年68個，101學年增加到72個社團。社團數量雖然多，但大多為小型社團，以101學年的社團數來看，8大類（學術類、康樂類、服務

類、體能類、學藝類、綜合類、自治類及系學會類) 社團，扣除系學會類的12個系學會、自治類的學生會、畢聯會等，一般類社團共有56個，平均社團人數約23人。整體的社團經營大致也遭遇上述的困境，如各社團幹部普遍領導能力不足，怕受挫折不願意付出，社員的凝聚力低，導致活動辦理成效不佳；另外社團成員多不願意擔任幹部，交接時常會面臨無人願意擔任社團負責人的狀況；學校可提供的資源有限，在社團數增加的狀況下，場地及設備提供、經費補助等較無法充分滿足社團所需；加上校園風氣多元，課外活動多樣化，參與社團已不再是學生課外學習的唯一選擇，社團經營整體的投入程度並無與社團數量一同增加。

為了改善社團所面臨的經營困境，發揮學習的效果，根據Conyne (1983) 所提出的看法，一個健全發展的社團必須具備凝聚力 (cohesion)、組織 (organization)、資源 (resourcefulness)、與活力 (energy)，唯有這四種狀態達成後，才能向外擴展促使社團的成功，最後讓參與社團的成員都能因為參與社團而達到滿足。另外如何找尋學生參與社團活動的動機，提高社員的參與率，促進社員團結，辦理提升社團經營能力的進修研習，規畫有利於社團發展的軟體設施，延攬優秀師長出任社團指導老師，訂定相關配套的鼓勵辦法等，都是落實鼓勵學生參與校園社團活動，推動校園社團工作發展，促使社團成功經營所需努力的課題 (陳昭雄、林合懋，2005；Conyne，1983)。

參、小結

教育上所希望達成的五育 (德育、智育、體育、群育、美育) 均衡發展，其中的群育教育，可透過社團的參與發揮功能，因為學生藉由自組的同儕互動團體，發展良好的人際關係，學習自我省思與管理，培養多方面興趣，並健全

學生的人格發展。但也因為社團為學生自組，對領導幹部而言並沒有強而有力的管理權，且學生亦正處於學習階段，所以不同社團的經營方式或是同一社團不同屆數的負責人領導方式導致各社團的發展良莠不一，加上社會環境的變遷，課外活動的選擇多元化，降低學生參與社團進而投入社團的意願，導致社團的發展周期相當快速歷經成長期、成熟期及衰退期的循環。

社團相關輔導人員面臨這樣的發展下，需從學生參與社團的動機、社團成員凝聚力、社團組織經營狀況、整體社團滿意度等方面深入了解各項阻礙因素，進而辦理社團經營知能提升的進修研習，規畫適合的軟硬體設施，延攬優秀師長出任社團指導老師，訂定相關配套的鼓勵辦法，鼓勵學生參與社團，因此才能有效改善社團經營困境，提升社團參與度，發揮學習的效益。

第二節 社團滿意度定義、相關理論與研究

根據上述文獻可了解社團為學生校園學習歷程重要一環，而社團經營狀況影響學生參與意願，因此本節內容從社團滿意度相關定義、理論與研究探討社團經營的影響因素。

壹、社團滿意度定義

滿意度的相關定義從心理學的觀點來看，「滿意」一詞的解釋為個體生理或心理的動機促動下的行為，在達到所追求目標時，產生的內在狀態，是一種個體慾望實現的心理感受(張春興, 1989)。此感受的差異是一種認知評估的形式，涉及個人偏好與情感的主觀看法 (Okun & Weir, 1990)。其實滿意度的相關研究，在不同的領域研究甚多，然而鮮少從社團參與的角度進行探討，因此本研究依工作滿意度與學習滿意度的觀點加以分析。

大學社團是由一群志同道合、無償付出的學生所組成的團體，社團的運作有其目標與相關工作需由全體社員共同完成，因此社團滿意度從工作滿意度的觀點來看，Hoppock (1935) 將工作滿意定義為員工心理上及生理上對工作環境與工作本身的滿意感受，也就是員工對其工作情境的主觀感受。爾後許多學者根據其研究範圍、目的及所依據的理論架構，而給予工作滿意不同的定義(賴玥米, 2006)；如McCormick和Ilgen (1980) 認為工作滿意是工作者對工作的一種情感性反應，也是工作者對工作所抱持的態度；Robbins (1996) 指出工作滿意度是個人對工作滿意所抱持的一般性態度。員工的工作滿足高，則表示他對工作抱持正面的態度；反之，則表示員工對工作不滿，有著負面的態度。林雍智 (2000) 則認為工作滿意是指個人對工作的一種主觀情緒反應或感覺，而其反應是多向度的，因為其同時受到許多因素影響。

另外大學社團參與屬於課堂外學習的一部分，更是校園經驗中重要的一環，學生藉由參與的過程中學習經驗與獲得成就感，而學習滿意度更是用來衡量學習環境中學習成效的變數（Piccoli, Ahmad, & Ives, 2001），因此社團滿意度的內涵，就學習的角度而言，Knowles（1970）認為是有關學生對學習活動的感覺或態度，高興的感覺或積極的態度是滿意之反應，反則為不滿意；Gordon（2001）曾明白指出，學習滿意度是一個具系統性的過程，有助於提高學習成果，而且讓學習者得到愉快的學習經驗；陳昆仁（2001）亦有相同看法，認為「滿意度」係指學生在學習活動過程中的感覺或態度，這種感覺或態度若對學生學習是喜歡或願望的學習活動，他會積極參與獲得滿足或追求達成需要之程度。郭永順（2004）認為學習滿意度是學生對學習活動內容方式、過程及成果的感受或態度，該感受或態度若符合其「期望水準」，是為「滿意」；不符合其「期望水準」，則為「不滿意」。

依此，本研究認為社團滿意度可將其定義為學生在參與社團的過程，個人期望獲得滿足及目標達成所產生的一種愉悅感及積極的態度，亦可說是學生參與社團之經驗，所呈現對該社團正面肯定與支持的情感。

貳、滿意度相關理論

滿意度的理論豐富，多年來不同學者研究的觀點和看法各有不同，簡述與本研究相關之滿意度理論如下：

一、ERG 理論

Alderfer（1969）根據 Maslow 的需求層次理論加以修訂，提出了所謂的 ERG 理論（張慶勳，1996）：

（一）生存需求（existence needs）：

指人類生存所必需的各项需求，亦即是生理的與物質的各種需求，如飢餓、口渴、蔽體等。在此種需求類似於 Maslow 理論中的生理需求與安全需求。

(二) 關係需求 (relation needs) :

指建立個人與他人間的人際關係，此種需求依其與他人間的交往，然後建立起情感和相互關懷的過程而求得滿足。此種需求類似於 Maslow 理論中的社會的需求與部份的自尊需求。

(三) 成長需求 (growth needs) :

指個人努力創造或在工作中追求成長的需求。成長需求的滿足，一方面來自於個人不斷地運用其能力，另一方面則來自於個人發展其能力而完成各項工作任務。此種需求類似於 Maslow 的自我實現與部份的自尊需求。

ERG 理論有三個主要前提：第一，每一個層次需求滿足愈少，則愈希望被滿足；第二，較低層次的需求愈滿足，對於較高層次的需求強度愈大；第三，在較高層次需求受挫時，則轉向對較低層次的需求產生期望。並主張需求的層次不必循序漸進，若上層需求不能滿足時，則個人會對其下層的需求尋找其他的滿足感，此外，各種需求也可以同時存在。而 ERG 理論與 Maslow 的需求層次理論主要差別有兩點 (引自李南賢，1991)：

(一) Maslow 的需求層次理論是以「滿足 - 進展」的途徑為基礎，亦即一個個體的低層次需求滿足以後，即會進展到較高層次需求。

(二) Alderfer 的 ERG 理論，不僅有「滿足 - 進展」的方式，也加入了「挫折 - 退縮」的因素。「挫折 - 退縮」是說明在高層次的需求仍沒有滿足或遭到挫折時，則個體對較低層次的需求，也就愈重視。

ERG 理論提及之生存需求如同學生依據個人興趣參與社團的個人因素，而關係需求如同與社團成員互動關係程度，成長需求如同參與社團活動過程中是否能發揮所長、學習新知能、獲得自我能力的提升，另外 ERG 理論亦說明在高層次的需求未獲得滿足或遭遇挫折時，則個體對較低層次的需求，也就愈重視，因此社團的經營若能讓社員保有一開始加入社團的興趣與熱忱，注重社員感情的維持與連繫，則社員才較能從社團的參與中獲得各式能力的提升。

二、雙因子理論

雙因子理論為 Herzberg (1957) 所提出有關工作滿意度之理論，認為個人和工作的關係及其工作態度，對工作的績效影響很大。當人們感到工作特別愉快時多與工作內容和工作態度有關；當感覺不滿意時，多與工作環境有關。於是形成兩組因素：「工作內容」與「工作環境」。將工作內容這組因素，即令人們感到滿意的因素，稱為「激勵因素」；將工作環境那組，即令人們感到不滿意的因素稱為「保健因素」（引自李慶泰，2002）。

Domer (1983) 將雙因子理論用在學生學習滿意度的說明，認為影響學生學習滿意度的「激勵因素」是學生本身內在的因素，如學習成就感、教師與同學的認可、學習本身等。而影響學生學習不滿意的外在「保健因素」主要是學習環境，如學習環境、人際關係、學校機構的行政措施等。激勵因素若存在，會使學生滿意，反之也會使學生不滿意；外在保健因素若不存在，會使學生感到不滿意（引自許鴻志，2007）。

雙因子理論中的激勵因素如同參與社團學生本身對於社團的主觀期望，是否可從參與社團中獲得成就感、滿足他人期望等，若符合期望則可提升滿意度；保健因素如同與社團的經營狀況、行政資源等，若社團運作良好、可獲取符合需求的資源，亦可提升滿意度。

三、差距理論

差距理論是 Locke¹ 於 1969 年所倡導，其基本假設在於個人對於工作滿意的程度乃是由實際所得與預期所得間的差距來判斷，若差距越小，則感到滿意度越高；反之則滿意度越低（周虹君，2003）。

Domer（1983）將心理學的差距理論應用於學生滿意度方面，認為學生的學習滿意度取決於個人的「期望水準」與「實際所得之結果」兩相比較之後差異程度；即「所想要」與「實際所得的結果」的差距。兩者之間的差距越小，則學生感到越滿意；差距越大，則感到不滿意（引自許鴻志，2007）。

差距理論說明了個人期望與實際所得結果的差距，若學生可在參與社團過程中滿足需求或達成自我期許，可增加社團的滿意度，反之，若持續未獲得滿足，則容易對社團產生疏離。

綜合上述內容，滿意度是一種相當主觀的感受、看法或態度，是個人衡量從事的活動或工作所獲得的結果，若結果等於或大於預期，則感到滿意，反之則不然。因此學生參與社團的過程中，是否符合個人興趣所需，是否能與成員互動良好，是否擁有完善的經營環境，是否能持續獲得成就感等，從 ERG 理論可知都是影響學生各式能力是否能獲得提升的重要影響因素，因此研究者期以滿意度相關定義及理論，建構出本研究社團滿意度的理論模式，並進一步探討滿意度對能力提升的影響。

參、社團滿意度相關研究

學者針對不同的研究對象所進行之滿意度研究，往往從不同層面進行探討，發展出的滿意度量表工具也有所差異，本研究整理與社團意涵相近的滿意度相關研究如表 2-2-1，以作為本研究之立論基礎。

表2-2-1

國內社團滿意度相關研究彙整表

研究者	研究題目	研究對象	滿意度變項
詹麗珊 (2000)	非營利機構之義工工作滿意度研究－以「國立科學工藝博物館」為例	國立科學工藝博物館義工	督導滿意 工作伙伴滿意 工作本身滿意 才能發揮滿意 環境滿意 福利獎賞滿意 社會參與感滿意
李法琳 (2003)	大台北地區大學服務性社團學生參與志願服務之動機與滿意度研究	大台北地區大學服務性社團參與91年寒暑假志願服務之社團學生	工作過程與結果 工作學習與成長 工作成就與挑戰 工作技巧與表現
楊淑芬 (2005)	元智大學社團評鑑制度及社員參與滿意度之研究	元智大學90學年—92學年參與社團學生	社員面向 工作面向 組織面向 制度面向
賴玥米 (2006)	國中童軍團長工作滿意度及其相關因素之研究	國中童軍團長	工作本身 精神報酬 福利待遇 行政視導 人力支援 環境設備 進修機會

(續下頁)

研究者	研究題目	研究對象	滿意度變項
張同廟、 陳昭雄 (2007)	組織溝通、工作滿意、組織承諾與工作績效之關係模式研究—以我國大學校院學生社團幹部為例	大學校院學生社團幹部	工作挑戰與成長 人際關係 學校行政 組織管理
洪升呈、 辛麗華及 李連宗 (2009)	龍華科技大學學生社團活動參與滿意度研究	龍華科技大學 96 學年度參與社團學生	同儕學習 個人認知 行政認同 教學指導
曾明淵 (2009)	台北市國小學生課後運動社團學習滿意度與學習成效之研究	臺北市市立國民小學九十七學年度參加課後運動社團之五、六年級學生	教師教學與專業能力 行政支援與配合 學習效果 場地器材設備與環境 人際互動關係
梁朝雲、 陳新霖 (2011)	環境促發了我的領導力—以社會改變模式探討大學校園環境對社團幹部領導力發展的影響	參與教育部 100 年全國大專校院社團評鑑之社團幹部	社團資源 物理環境 專業支持 組織運作 社團氣氛
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	台北市私立國民中學參與運動社團學生	設備與場地 教師教學 行政支援配合 同儕關係

資料來源：研究者整理

由上述研究發現不同學者對於滿意度的測量變項，雖有不同看法，但大致上以人際關係、能力表現、學習與挑戰、組織管理、環境設備、行政支援等為

主，本研究參考滿意度理論中 ERG 理論的生存需求、關係需求與成長需求，及雙因子理論的工作內容與工作環境變項，並根據差距理論由學生評估參與社團實際結果與預期之差異。綜合上述相關理論與研究變項，可將滿意度歸納為社員關係、工作挑戰、組織管理、學校行政與其他等層面，整理如表 2-2-2。

表2-2-2

滿意度相關研究構面分類表

作者	社員關係	工作挑戰	組織管理	學校行政	其他
詹麗珊 (2000)	工作伙伴 滿意	工作本身 滿意 才能發揮 滿意	督導滿意 福利獎賞 滿意	環境滿意	社會參與 感滿意
李法琳 (2003)		工作過程 與結果 工作學習 與成長 工作成就 與挑戰 工作技巧 與表現			
楊淑芬 (2005)	社員面向	工作面向	組織面向 制度面向		
賴玥米 (2006)	人力支援	工作本身 精神報酬	福利待遇	行政視導 環境設備	進修機會
張同廟、 陳昭雄 (2007)	人際關係	工作挑戰 與成長	組織管理	學校行政	

(續下頁)

作者	社員關係	工作挑戰	組織管理	學校行政	其他
洪升呈、 辛麗華及 李連宗 (2009)	同儕學習	個人認知		行政認同	教學指導
曾明淵 (2009)	人際互動 關係	學習效果		行政支援 與配合 場地器材 設備與環 境	教師教學 與專業能 力
梁朝雲、 陳新霖 (2011)	社團氣氛		組織運作	社團資源 物理環境	專業支持
魏宗淇 (2012)	同儕關係			設備與場 地 行政支援 配合	教師教學

資料來源：研究者整理

根據上述滿意度相關研究構面分類表，國內社團滿意度相關研究的面向大致可分為社員關係、工作挑戰、組織經營與學校行政等四個面向，因此本研究由上述理論與相關研究，將社團滿意度分成社員關係、工作挑戰、組織經營與學校行政等四個構面進行探討。另整理個人因素與社團滿意度相關研究如下：

一、性別

楊淑芬（2005）以元智大學社團學生研究發現，九十學年、九十一學年女生在各面向之滿意程度均高於男生；九十二學年男生在各面向之滿意程度均高

於女生。賴珮米（2006）針對國中童軍團長工作滿意度研究發現，男性童軍團長各層面滿意度得分皆高於女性童軍團長，且男性童軍團長在「福利待遇」、「人力支援」、「環境設備」及「整體工作滿意度」等層面上的工作滿意度顯著高於女性童軍團長，但是在「工作本身」、「精神報酬」、「行政視導」、「人力支援」及「進修機會」等層面上的工作滿意度，不因性別的不同而有顯著的差異。另外洪升呈、辛麗華及李連宗（2009）針對龍華科技大學進行學生社團活動參與滿意度研究中發現，不同性別之學生在社團參與滿意度各構面沒有顯著差異存在，魏宗淇（2012）以臺北市私立國民中學運動社團學生滿意度研究發現，不同性別之學生參與運動社團滿意度，在「設備與場地」因素未達顯著差異，而「同儕關係」、「教師教學」、「行政支援配合」因素皆達顯著差異，男生大於女生。

二、社團參與屬性

洪升呈、辛麗華及李連宗（2009）以龍華科技大學社團學生研究發現，參與不同社團屬性的社團學生在「行政認同」構面滿意度上有顯著差異，且服務性、自治性和體育性社團在行政認同構面滿意度高於聯誼性社團。另外楊淑芬（2005）以元智大學社團學生研究發現不同性質之社團在滿意度各個面向的結果，以服務性社團滿意度較高。

三、社團參與年資

賴珮米（2006）針對國中童軍團長工作滿意度研究發現，在「工作本身」、「精神報酬」、「環境設備」及「整體工作滿意度」等層面的工作滿意度因團長

年資的不同而有顯著差異，且在工作本身層面，團長年資 3-7 年童軍團長的工作滿意度顯著高於團長年資 1-2 年童軍團長；團長年資 8 年以上童軍團長的工作滿意度顯著高於團長年資 1-2 年童軍團長。精神報酬層面，團長年資 8 年以上童軍團長的工作滿意度顯著高於團長年資 1-2 年童軍團長。環境設備層面，團長年資 8 年以上童軍團長的工作滿意度顯著高於年資 1-2 年童軍團長及年資 3-7 年童軍團長。團長年資 8 年以上童軍團長的整體工作滿意度顯著高於年資 1-2 年童軍團長。但在「福利待遇」、「行政視導」、「人力支援」及「進修機會」層面的工作滿意度不因團長年資不同而有顯著差異。

洪升呈、辛麗華及李連宗（2009）以龍華科技大學社團學生研究發現，不同的社團活動參與年資的社團學生在「個人認知」面向有顯著差異存在，且參與社團活動年資三年以上之社團學生在「個人認知」構面滿意度上高於參與社團活動年資半年以下、半年至一年、一年至二年之社團學生。另外魏宗淇（2012）以臺北市私立國民中學運動社團學生滿意度研究發現，每週不同參與時數之運動社團學生在「設備與場地」、「教師教學」、「行政支援配合」、「同儕關係」四個因素皆達顯著差異，且在「同儕關係」、「教師教學」因素上每週參與時數一至四小時與四小時以上大於每週參與一小時以內之學生；在「設備與場地」、「行政支援配合」因素上每週參與時數四小時以上之運動社團學生滿意度，大於每週參與一小時以內及一至四小時之學生。

四、社團擔任職務

洪升呈、辛麗華及李連宗（2009）以龍華科技大學社團學生研究發現，擔任不同社團職務的社團學生在「行政認同」構面滿意度上有顯著差異，且社員在「行政認同」構面上高於社長。

五、每週參與社團時數

洪升呈、辛麗華及李連宗（2009）以龍華科技大學社團學生研究發現，每週不同的社團活動參與時間的社團學生在「同儕學習」構面、「個人認知」構面和社團參與整體滿意度上有顯著差異，且每週參與時間 6 至 10 小時、11 至 15 小時和 16 小時以上之社團學生在「同儕學習」、「個人認知」構面和社團參與整體滿意度上高於每週參與時間 5 小時以下之社團學生。

肆、小結

從上述滿意度相關文獻的整理，本研究社團滿意度面向分為社員關係、工作挑戰、組織經營與學校行政等四個面向進行探討，另外以 ERG 理論、Herzberg 的雙因子理論、Lockel 的差距理論為理論背景，希望從個人因素中的性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、每週參與社團時數探討其對社團滿意度各面向的差異與影響程度。

第三節 課外學習核心能力相關概念、理論與研究

社團活動具有多元的教育功能，而社團的經營狀況若能使參與的學生感到滿意，則可使社員從社團參與中獲得各式能力的提升，因此本節從課外學習核心能力相關概念、理論與研究，探討參與社團後影響能力提升的因素。

壹、課外學習核心能力相關概念

一、 課外學習的意涵

大學生的學習來自課堂內與課堂外，而課外學習是相較於一般正規課堂內必選修課程是可依自由意願選擇參與的學習活動。有關課外學習其實有許多相關的名稱，如課外活動（extracurricular activities）、活動課程（activity curriculum）、非正規課程（informal curriculum）、非正式課程（non-formal curriculum）、第三課程（third curriculum）、延展課程（extended curriculum）、防課活動（anti-curricular activities）等（黃毅英、周昭和，2000）。在意義上課外學習有幾個重要面向，1.學生利用正式課程以外的時間參與；2.學校不授予學分；3.依學生自己意願參加或從事；4.學生從參與的過程中發展興趣與培養能力；5.增加學生整體性的求學經驗（蔡志賢，2012）。

根據劉源俊（2000）的觀點，大學的教育包括專業教育與共通教育，而共通教育包含課內的知識教育及課外的情意教育、公民教育及情境教育。課外教育的內涵含蓋德育、群育、體育、美育與勞育（特別是指服務的精神與體驗的教育），舉凡校園環境的境教、學生社團的經營、自治組織的參與及宿舍功能的營造，都是課外學習的重要課題，而這些課外學習是前述課外教育非常重要的一環。另外梁朝雲、陳新霖（2011）亦支持上述觀點，並認為學生社團、宿舍生活與校園環境是大學校園潛在課程的三大來源，這些來源都與課外學習息息

相關，都具有潛在課程的整體性、依附性、愉悅性、易接受性的特色，而且是以間接的、情意的、提供一種可能性的方式提供學生學習。

哈佛大學教授 Richard J. Light 於《哈佛經驗－如何讀大學》一書中談到與哈佛大學學生進行訪談時，約 80% 的大學生參與課外學習，其中 70% 的大學生參與二項以上，而有 14% 的大學生參加四到五項，全力投入課外學習的學生，成績表現並不比其他同學差（趙婉君譯，2002）。張雪梅（2003）指出大學課堂內所傳授的主要為專業知識，對決定學生是否能成為人才的教導有其限度，透過課外活動的參與則可彌補此項缺憾，另外梁朝雲（2010）認為課堂外的學習（特別是社團活動）是大學校園中最重要的潛在課程之一，經常會比院系所提供的顯性課程對學生的影響更為深遠。

而透過課外學習中的學生社團參與，根據蔡志賢（2012）指出，參與社團的經營是典型課外學習的內涵，可以培養各項能力的成長，亦是同儕團體活動中的重要型態，不僅具有平等性、自由性、漸進性，更具有多元化的教育功能。課外學習與課內學習一樣重要，如何平衡其投入程度與發展狀況，仍決定於學生本身是否願意參與較無強制性的課外學習活動，從中習得有利未來所需的軟實力。

二、 核心能力的意涵

根據彭森明（2010b）的概念指出透過課內外的多元學習機會可使學生提升基礎學習能力或核心能力等的多元學習成果，而從學習成果的概念簡單來說就是大學想要提供給學生，及要學生學到的東西，學校可透過教學或其他學習歷程提供學生新知識、技能、行為、態度、價值觀等方面改變的學習成果。學生核心能力的養成，對學校而言是教學成效，對學生而言即是一種學習的成果。

但在教育研究上有關大學生應該具備甚麼能力，其所使用之統整名稱甚

多，根據蔡志賢（2012）研究整理，不同的國家、不同的學者及國內各大學亦有不同的用法，例如：基本能力、核心能力、關鍵能力、核心就業力等。有關核心能力的定義與實務用法，李坤崇（2010）認為核心能力衍生自教育目標，乃學生於畢業時應達成職涯與專業成就的能力及知識，即面對未來環境與社會或就業應具備的中心、主要、重要且具競爭力的才能、知識、技術、判斷、態度、價值觀和人格，屬明確且特定的知識、技術及態度。

另外吳京玲（2011）亦指出核心能力為一般綜合大學之所有大學部學生，在各種職業與生活領域中所應具備的關鍵、必要的能力。由上述可知，核心能力可視為教育成果展現的方式之一，亦是可讓學生明瞭藉由大學教育可習得未來就業或生活所需的關鍵且重要的能力，協助學生未來發展能有更明確的方向。

三、 課外學習核心能力的內涵

教育部在「獎勵大學教學卓越計畫作業手冊」中，明確指出我國高等教育目前面對畢業生核心能力不足的挑戰為以下三項，（一）大學教學核心價值未予建立，學生多為被動學習而非主動學習，以致於成效不彰，學生能力未達應有之水準，大學畢業生之素質普遍降低；（二）產業及社會對學校培育之人才滿意度逐年降低，無法滿足社會及產業的需求；（三）隨著知識經濟時代的來臨，高級人才的培育成為國家發展的關鍵因素。而為改善上述之不足，近期教學卓越計畫積極要求各申請學校務必落實以下三點目標，（一）改變傳統教學的觀念，將「學生被動學習」轉變成「學生主動學習」；（二）建立健全的課程規劃機制，特別是共同課程及通識教育之規劃應妥適完善並紮實，以提供學生畢業後進入社會之核心能力無虞；（三）加強學生核心能力指標之要求及學生學習成效之考核（引自蔡志賢，2012）。

然而近年來，國內各大學在外部壓力下不得不競逐各項獎助經費、關注研

究成果及展現行政績效，另外長久以來教師們及主政者對學生發展的本質不了解，對於學生課業以外的學習較為輕忽，其實，大學生許多能力的培養有賴課堂外的經驗配合，但是因為學生的發展與學習成果不易提出客觀有利的佐證，在政策凝聚過程中，學生又缺少發聲的機會，以致於各校在追求大學卓越聲浪中，反而被遺忘了（葉紹國、楊仕裕，2005）。但是根據張雪梅（2005）的觀點，欲落實高等教育目標，提升學生學習品質，促進學生成功學習，除傳統課堂內學習外，必須強化學生事務工作，妥善規劃課外學習內涵，才能發揮整體教育功效。

學生事務人員面對高教資源愈來愈緊縮的環境，不論是否關心學生的學習發展成果，都將不免被質疑、挑剔工作的效益或必要性。因此為了證明成效與重要性，學生事務人員應儘速強化評量有關知能，用心找尋或制定合適的評量工具，將其應用在學務工作評鑑上（張雪梅、李育齊、陳新霖、葉昌智、盧欣怡，2011）。而目前各大學校院在檢視學務工作的執行績效，其所使用的方法大多使用滿意度的調查，此種資料所呈現的資訊，無法明確地了解學生的學習狀況及程度；所以不只要進行成果評量，還要進一步研究，以找出影響妨礙學生學習發展的因素（張雪梅，2009）。

李坤崇（2010）提出學生的學習發展成果評量必須先決定核心能力的項目，再根據核心能力項目制定能力（評量）指標。國內各大專院校在教學卓越計畫推動之下紛紛訂定學生核心能力，各校是否制訂課外學習核心能力，則依各校的狀況有所不同。根據國內各大學院校網頁資料及相關研究，專設課外學習核心能力指標並不多，如台灣大學與台灣師範大學以基本素養涵蓋課外學習核心能力，學生可藉由通識課程、專業系所提供的正式課程、潛在課程，或是非屬課程的校園活動來達成。東吳大學以社會能力來表示學生畢業時應具備的 10 個社會適應能力與就業基本條件，學生可透過參加社團、工讀、志工、校內外活

動、學習小組等課外活動來增進自己未來就業的能力(何希慧、王淑芳,2005)。樹德科技大學亦以社會能力名詞來表示,學生可透過參與相關演講、研習、社團經歷、工讀及各種活動獲得相關能力(鄭時宜、馬淑卿、黃弘州,2011)。另外元智大學建立以學務願景為本的課外學習能力指標,期許學生成為世界公民與活力領袖(梁朝雲,2010)。因此,整理與本研究相關之國內大專校院課外學習核心能力項目彙整表,如表 2-3-1。

表2-3-1

國內課外學習核心能力相關項目彙整表

學校	名稱	能力項目
台灣大學	基本素養	獨立思考與創新
		專業知能
		道德思辨與實踐
		履行公民責任
		人文關懷
		溝通表達
		團隊合作
		國際視野
		了解尊重多元文化
		美感品味
臺灣師範大學	基本素養	溝通表達與團隊合作
		多元文化與國際視野
		批判反思與人文涵養
		美感體驗與品味生活
		科學思辨與資訊素養
		主動探究與終身學習
		創新領導與問題解決
社會關懷與公民實踐		

(續下頁)

學校	名稱	能力項目
東吳大學	社會能力	良好工作態度
		穩定度與抗壓性
		表達與溝通能力
		專業知識與技術
		學習意願與可塑性
		團隊合作的能力
		發掘與解決問題能力
		基礎電腦能力
		語言能力和創新能力
		元智大學
樂觀積極的態度		
尊重多元的價值與文化		
身心健康的自主管理		
終身學習的能力		
環保節能的行動		
公共事務的參與		
國際時事的掌握		
務實有效的執行力		
克服挫折的學習力		
正向思考的抗壓力		
激勵團隊的領導力		
主動與創意思考		
發掘與解決問題的能力		
果斷創新的決策力		
資源整合的規劃力		
宏觀的國際視野		
圓融的溝通協調		

(續下頁)

學校	名稱	能力項目
樹德科技大學	社會能力	人文素養
		公民服務
		實務技能
		團隊合作
		強健體魄
		問題解決
		人際溝通

資料來源：研究者整理

從課外學習核心能力相關意涵可知大學生的學習來自課堂內與課堂外，而課堂外的學習包含校園環境的境教、學生社團的經營與參與、宿舍功能的營造等，三者是大學校園潛在課程的三大來源，而核心能力意指學校期許學生獲得的關鍵、必要的能力，另外在教育部獎勵大學教學卓越計畫的推動，期能加強各校對核心能力的要求與學習成效考核，部份學者亦提出學生成功學習與能力的提升不僅僅從專業課程中獲取，許多能力的養成有賴課堂外經驗的配合。而各校是否針對課外學習領域訂定相關的核心能力，依各校的狀況有所不同。本研究學校為了使同學能更明確了解參與課外活動可獲得的核心能力，並將其融入學務工作推動的核心目標，因此參考上述整理的各校能力項目、相關文獻、本研究學校校級目標及學校文化進行擬訂。

貳、大學生校園經驗相關理論與模式

本研究探討之課外學習核心能力主要意涵與大學生校園經驗理論內涵相類似，因此整理大學生校園經驗相關理論作為本研究的理論背景。

一、投入理論與 I-E-O 模式

Astin (1999) 提出的投入理論，認為大學生最好的學習效果是能夠「投入校園」，學生投入意指學生在與學業有關的活動上付出生理與心理兩方面的總能量。而高度投入校園的學生，是指會投注適宜的精神在學業的學習，會主動規劃時間參加校園的學生社團組織，或是與教授、學生互動。因此，投入是指學生能主動規劃及實際參與校園生活，而有關投入理論內容包含下列五個基本假設：

- (一) 投入是指對於不同目標所投入的生理和心理能量，此目標可能是較為廣泛的（如學生經驗），或是非常具體的（如準備某科目的考試）。
- (二) 投入的過程是連續的，不同學生對同樣的目標所投入程度不同，而同一學生對不同目標或在不同時間，其投入程度可能都不相同。
- (三) 投入的測量包含量與質兩個面向，透過量化的方式（如讀書時間）或質性的方式（如是否複習或理解作業，還是只是盯著課本發呆）測量學生在學業活動的投入狀況。
- (四) 學生在某教育方案的學習與發展程度，與其在質、量兩方面的投入程度有關。
- (五) 教育政策或實務工作的效能，與其是否能促進學生投入的能力有關。

另外關於影響大學生在校園中學習與生活的相關因素，Astin (1991) 提出的輸入—環境—成果模式 (Input-Environment-Outcome, I-E-O model) 如圖

2-2-1，可以說是最早提出，也是影響最久的大學衝擊模式。它為評估學生學習成果提供了一種可靠的設計。Astin 相信任何教育上的成果都是來自於學生們多樣化的個人背景和入學時的教育特徵（輸入），以及他們在入學後擁有的各種體驗（環境），只有當同時考慮到入學時的能力跟學生的經歷時，才能解釋特定的成果（Schuh, Upcraft, & Associates, 2001）。所謂輸入包括個人背景特質、入學前課業與人際經驗等，環境包括進入大學後接觸的人員、方案、政策、文化、經驗等，而成果包括學生人格、知識、技術、態度、價值、信念與行為等（劉若蘭，2008b）。

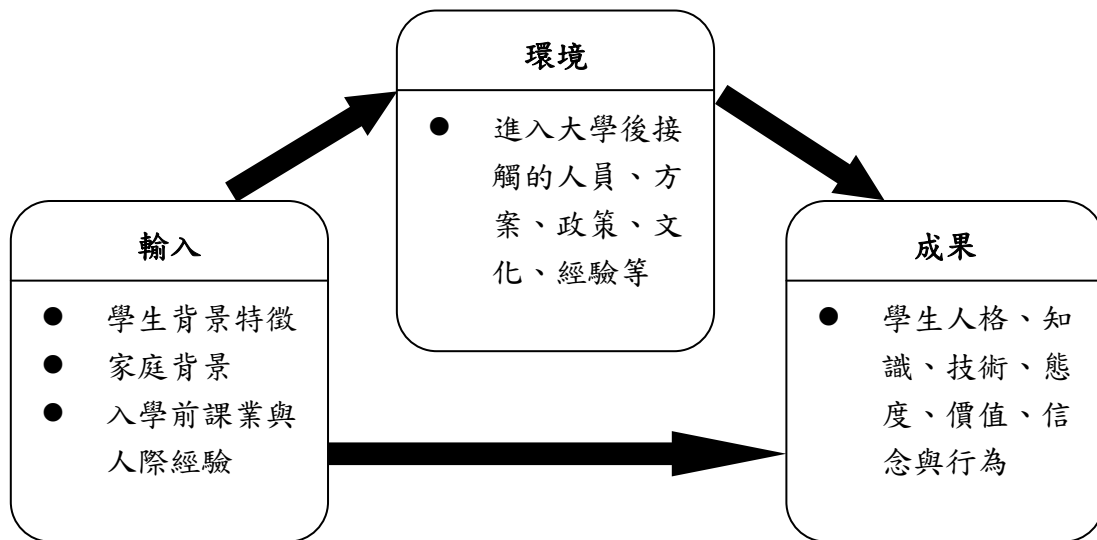


圖 2-3-1 Astin 的 I-E-O 模式

資料來源：轉引自徐珮華（2012）。

二、大學衝擊模式

Terenzini、Pascarella 與 Biliming（1996）建立起大學衝擊模式（model of college impact），其中課室經驗、課外經驗為入學前經驗與學習成果之間的中介變項。此模式以學生學業成績為學習成果指標，探討學生在校園脈絡中的課室內與課室外投入的經驗，對學習成果的影響（引自劉若蘭、楊昌裕，2009），如圖 2-2-2。

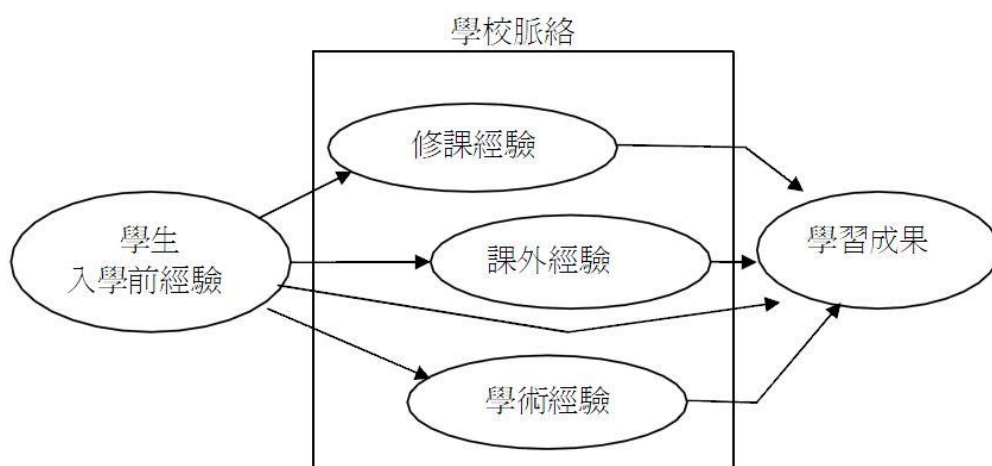


圖 2-3-2 大學衝擊模式

資料來源：轉引自徐恆鑑（2011）

此模式以六個構念（construct）的因果關係，說明學生入學前經驗對於學生在學校脈絡中的課室經驗與課外經驗，以及最後的學習成果均有直接的影響。

各變項之因素說明如下：

- （一） 入學前經驗：包含家庭收入、入學成績、高中學習經驗、性別、主修學科等。
- （二） 修課經驗：包含選修科目的學分、整學年修課時間。
- （三） 學術經驗：包含參與學習方案、讀書時間、圖書館經驗等。
- （四） 課外經驗：包含老師對學生發展與教學的關心、校外打工時間、參加族群文化工作坊、朋友的鼓勵、參加新生定向方案、同儕關係。
- （五） 學校脈絡：包含知覺的經驗、學校對教育的重視程度等。
- （六） 學習成果：泛指學業成績。

對於學校教育人員來說，此模式可以提供較多訊息，以改善教學或設計規劃課外活動方案，提昇學生的學習效果。另外張雪梅（1999）在大學生的衝擊

研究中，結果顯示學術投入是預測學生學術學習最重要的因素，而非學術投入是預測學生個人成長最重要的因素。劉若蘭（2007、2009）探討大學生校園經驗與學習成果相關研究亦發現，學生學術投入與人際投入對於其學習成果有顯著影響。因此，影響學生學習成果的因素可從個人因素與校園經驗兩面向進行探討，而本研究以校園經驗中的社團參與課外經驗進行探討其對能力提升的影響。

參、大學生能力發展相關研究

本研究探討之課外學習核心能力其主要意涵與大學生能力發展概念相類似，目前尚無以課外學習核心能力為研究變項的實證研究，因此從有關大學生能力發展的相關研究中試圖找出影響學生能力發展的相關因素，另外亦有相當多的研究結果可以說明社團參與影響學生能力的發展，茲整理如下：

一、性別

針對整體大學生的調查黃玉（2000）以 945 人有效樣本進行台灣大學生心理社會發展之研究，透過多元迴歸分析結果發現，男生的能力感發展高於女生。另外，張雪梅（1999）探討大學教育對學生的衝擊，以分層隨機抽樣 20 所學校，回收 2863 份有效問卷，其結果也發現：男生的認知學習成果比女生較好。劉若蘭（2008a）同樣發現性別對於多元能力的影響亦相當高，且男生高於女生。而關於個案學校的研究，楊淑娥（1996）對於中興大學及逢甲大學大一至大四 391 位學生進行調查，大學生的心理社會發展與大學生的性別不同有關，且男生的發展較女生成熟。朱朝煌（2005）針對成功大學 93 學年度 864 位同學進行研究，發現學生「整體能力感」與「性別」有關，且男生發展較好。但是在蕭詠琴（2005）關於台灣大學參與社團之學生研究指出，大學生參與社團能獲得技能學習、人際關係、領導能力及自我實現等經驗，但此經驗不受參與者的性別影響，李美

蘭（2005）根據淡江大學的學生研究亦發現不同性別學生在「成長發展」、「生活適應」、「人際互動」、「多元學習」、「職能發展」方面沒有差異，另外張同廟與魏婉婷（2007）根據南部大專校院學生社團幹部領導能力的研究中，不同性別並未在整體領導能力部分具有差異性。不同的時間點與研究對象，在性別變項的影響有所不同，值得進一步探討。

二、社團參與屬性

許龍君（2003）的研究結果，參與服務性社團及聯誼性社團的大學生，其人際關係較其他類別社團學生為佳。李美蘭（2005）研究發現參與社團的學生會因參與不同屬性而在社團有不同的收穫與感受。蕭詠琴（2005）的研究指出，大學生參與社團能獲得技能學習、人際關係、領導能力及自我實現等經驗，受投入社團類別影響。陳新霖、游淑惠及梁朝雲（2010）研究亦發現社團屬性影響學習成效。但是張同廟與魏婉婷（2007）研究結果卻發現領導能力的發展不受社團類別不同的影響。社團屬性不同影響著經營的方式，對於參與的社員而言，能力發展的狀況亦有不同，因此社團輔導人員可以針對不同屬性的社團規劃不同的方案內容，以協助其全人發展。

三、社團參與年資

許龍君（2003）以彰化師大及逢甲大學學生研究發現，參加社團五學期者，其人際關係最佳，其次為參加四學期者，顯示參加社團年資越多社團經驗越佳。李美蘭（2005）研究淡江大學社團學生，參與年資不同之大學生對「成長發展」、「生活適應」、「人際互動」、「多元學習」、「職能發展」的看法有顯著差異，其中參與年資3年以上者其感受越深。蕭詠琴（2005）亦指出參加社團年資影響能力的發展。陳新霖、游淑惠及梁朝雲（2010）針對元智大學社長及副社長的調查結果，不同參與年資其實際所獲得的學習成效不同。張同廟與魏婉

婷（2007）關於社團幹部領導能力的研究結果亦發現參與年資3年以上者整體領導能力發展狀況較佳，梁朝雲與陳新霖（2011）亦提出相同看法。以上研究結果顯示學生投入程度越高者，其能力發展狀況越佳。

四、社團擔任職務

張雪梅（1999）調查全國二十所大學校院 2837 位大學生中曾任社長或幹部的學生，不論在學生心理社會上的自我發展，和認知學習上的發展成果，都比未曾任幹部的學生其學習成果要好；黃玉（2000）指出參加社團且具有幹部經驗的學生在發展能力感、管理情緒、發展自主性、建立自我認定、發展目標上，均顯著高於未參與者或是只做社員者。在人際關係的發展上許龍君（2003）研究指出擔任社團幹部者，其人際關係較一般社員佳。李美蘭（2005）研究擔任不同職務的社團學生在「成長發展」、「人際互動」、「多元學習」、「職能發展」有顯著差異存在。蕭詠琴（2005）指出擔任社團最高職務的差異亦會影響能力的獲得。另外蘇家瑩（2001）針對6位大四女生於過去一年曾擔任學校社團負責人為訪談對象。大學女生藉由社團領導的經驗，可獲得能力感的持續增加，如時間管理、規畫能力、自我效能、表達能力、課業能力與人際關係能力不斷提昇。有關領導能力的發展，張同廟與魏婉婷（2007）研究亦發現擔任不同社團職務的學生其發展程度亦不同。

五、每週參與社團時數

許龍君（2003）的研究中指出大學生人際關係發展與參加社團時間有關，投入時間越長者能學到寬容、體諒、合作情感，表現出積極的態度並能建立良好人際關係；李美蘭（2005）每週參與社團時數越多其評價於社團所獲得的收穫越多。蕭詠琴（2005）指出每周投入社團時間的差異會影響學生獲得技能學習、人際關係、領導能力及自我實現等經驗。梁朝雲與陳新霖（2011）研究亦

發現每週投入社團的時間不同影響領導力發展的結果。

六、社團滿意度

雖然目前很難論定滿意度與學習成效之間的關係，但對學校行政者而言，透過滿意度調查可提供改進方案設計的重要參考資料。Donald（1984）研究高等教育的成果指標，包括教學、學生生活與大學生活相關的方案等，發現高等教育成果，受到組織與個人因素交互作用的影響很顯著，且學生滿意程度，受到教育環境（教育方案、服務與經驗）所影響，此因果關係是被證實的（劉若蘭，2006）。

張同廟與陳昭雄（2007）的「組織溝通、工作滿意、組織承諾與工作績效之關係模式研究」中，透過了解台灣地區北中南三區 45 所大學校院學生社團幹部，其研究結果發現，社團幹部參與滿意度愈高，相對地也會提昇其個人能力、行為、成果與整體績效。另外曾明淵（2009）針對台北市國小學生參與課後運動社團學習滿意度與學習成效之研究，其結果顯示整體學習滿意度與整體學習成效成正相關。而梁朝雲與陳新霖（2011）針對社團幹部進行大學校園環境對社團幹部領導力發展的研究，其學校環境變項包含社團資源、物理環境、專業支持、組織運作及社團氣氛，領導能力變項包括自我覺察、組織承諾、溝通協調、資源整合、促發行動、社會參與及公民責任，其研究結果發現對於學校環境的感受與領導力發展具有顯著正相關。

雖然滿意度與學習成效間的相關研究並不多，但希望根據上述研究結果，及相關理論，了解本研究學校學生社團滿意度對課外學習核心能力的影響程度。

另外有關參與社團學生個人因素與能力發展相關研究整理如表 2-3-2，以作為本研究之立論基礎。

表2-3-2

學生個人因素與能力發展相關研究彙整表

研究者	研究題目	個人因素	能力項目
楊淑娥 (1996)	大學生社團參與及其心理社會發展之分析研究	性別 年級 參與社團性質 參與社團活動時數 社團的職務	心理社會發展： 1、勝任感的發展 2、情緒處理的發展 3、自主性的發展 4、性別認同的發展 5、開放人際關係的發展 6、未來目標的發展 7、整合感的發展
蘇家瑩 (2001)	大學女生社團領導經驗與心理社會發展歷程之研究	重要他人扮演的角色 研究參與者就讀科系類別 學校的屬性	1、能力感持續增加 2、情緒管理由依賴他人走向自我控制 3、自主性發展 4、日趨成熟的人際關係 5、由他主定向走向自尊、自信的自我認定 6、由尋求外界的肯定走向內在的自我肯定 7、目標發展
許龍君 (2003)	大學生社團參與及其人際關係之研究	學校類別 學院類別 性別 年級 參與時間(累計) 參與社團的類別 平均每週參與次數 擔任職務	人際關係

(續下頁)

研究者	研究題目	個人因素	能力項目
朱朝煌 (2005)	大學生個人因素、個人經驗及校園環境知覺與能力感發展之關聯性研究：以成功大學為例	性別 年級 學院 社團經驗 社團時間	整體能力感： 1、智能 2、身體和操作 3、人際關係
蕭詠琴 (2005)	大學社團參與經驗與心流經驗相關之研究—以國立台灣大學學生社團為例	性別 年級 院別 投入社團類別 參加社團年資 擔任最高職務 平均每週投入時間 參與社團個數	社團經驗： 1、技能學習 2、人際關係 3、領導能力 4、自我實現
李美蘭 (2005)	大學生社團參與、社團運作及社團評價之研究—以淡江大學社團學生為例	性別 學院 年級 住宿情形 高中社團經驗 參與數量 參與屬性 參與年資 參與職務 每週參與時數	社團評價： 1、成長發展 2、生活適應 3、人際互動 4、多元學習 5、職能發展

(續下頁)

研究者	研究題目	個人因素	能力項目
張同廟、 魏婉婷 (2007)	個人特質與領導能力關係探討—以南部大專校院學生社團幹部為例	性別 就讀學制 學校屬性 社團職稱 社團年資 社團屬性	領導能力： 1、 建立願景 2、 知人達變 3、 企劃評鑑 4、 個人修為 5、 溝通協調
陳新霖、 游淑惠及 梁朝雲 (2010)	大學院校社團經營認知與學習成效調查研究—以元智大學 98 學年社團幹部為例	性別 學院 年級 社團性質 職稱 參與社團年資	實際獲得收穫： 1、 強化領導知能 2、 培養多元能力 3、 建立人際關係 4、 增進自我管理 5、 發展個人興趣 6、 提升自我認同 7、 釐清生涯方向
梁朝雲、 陳新霖 (2011)	環境促發了我的領導力—以社會改變模式探討大學校園環境對社團幹部領導力發展的影響	性別 學校屬性 學校類型 年級 社團類型 社團年資 每週投入社團時間 社團職務	領導力發展： 1、 自我覺察 2、 組織承諾 3、 溝通協調 4、 資源整合 5、 促發行動 6、 社會參與 7、 公民責任

資料來源：研究者整理

根據以上大學生能力發展相關研究的整理，以做為本研究有關參與社團學生個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力的研究架構及研究工具理論依據。

肆、小結

課外學習核心能力意指學生可透過各種課外活動的參與獲得未來關鍵及必要能力，而社團活動為校園潛在課程之一，學務工作人員應從中檢視社團經營概況、學生的發展與學習成果，進一步找出影響學生社團參與及學習發展的因素。

因此本研究以 Astin 的 I-E-O 模式及 Terenzini、Pascarella 與 Bilimng 的大學衝擊模式作為理論背景，兩個模式均認為學生個人因素，如學生的背景特徵、性別、主修學科，及學校環境因素，如學生進入大學後所接觸的方案、政策、經驗及同儕的關係等，對學生的學習成果會造成影響。在學習成果部分，I-E-O 模式的輸出代表學生透過大學教育之後，其人格、知識、技術、態度、價值、信念與行為所得的成果。

綜合本節校園經驗相關理論與模式，探討學生個人因素與學校脈絡中的課外經驗對課外學習核心能力的影響。參考相關研究發現，建立研究架構，在個人因素變項上，包含性別、社團參與年資、社團參與屬性、社團擔任職務、平均每週參與社團時數，課外經驗透過社團滿意度進行探討，課外學習核心能力則以本研究個案學校所訂定之五項課外學習核心能力，包含問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、反思探索能力做為學習成果的變項。

第三章 研究方法

本研究以問卷調查法，針對大同大學101學年參與社團的學生進行資料蒐集，研究工具參考相關理論與研究編制而成，再運用統計分析方法驗證研究假設。本章共分為五節：第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為研究步驟；第五節為資料處理與分析方法，分述如下。

第一節 研究架構

本研究基於第一章研究目的與問題，以及第二章文獻探討相關理論與研究，擬定本研究架構，如圖3-1-1所示。

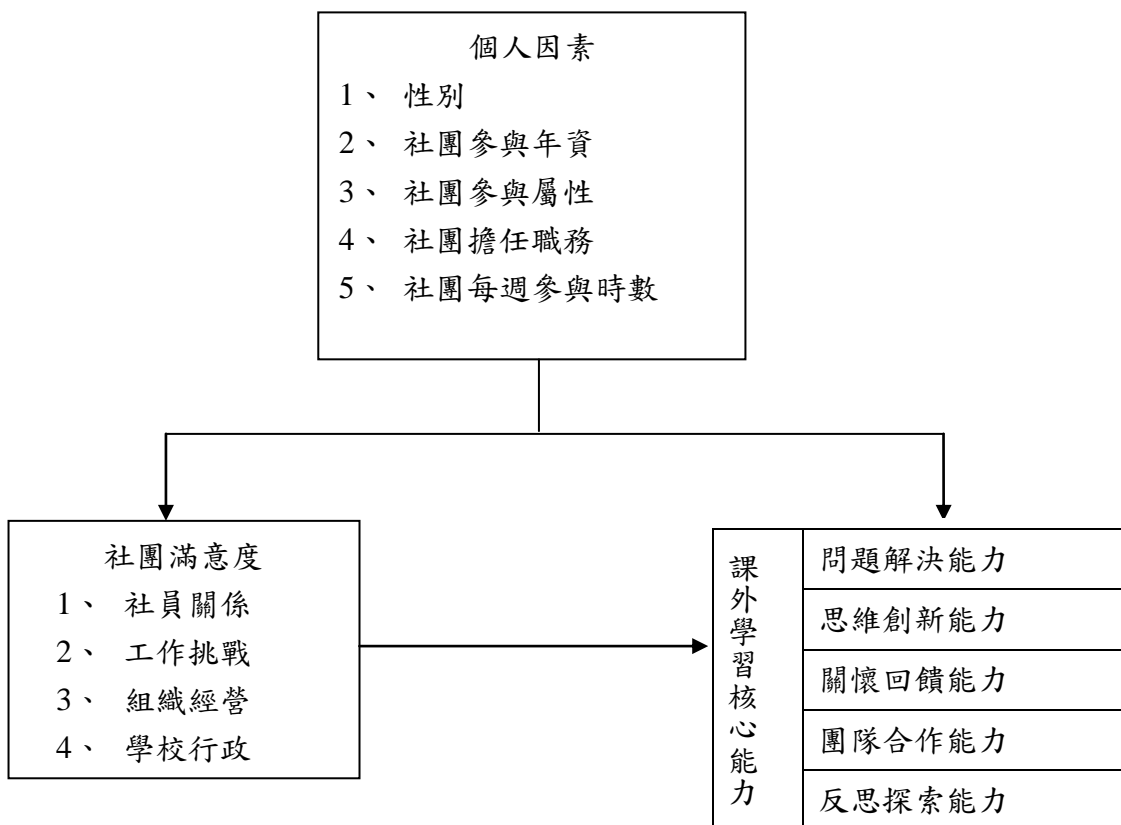


圖 3-1-1 研究架構圖

本研究自變項為個人因素，中介變項為社團滿意度，依變項為課外學習核心能力，各變項內容說明如下：

- 一、個人因素：包含「性別」、「社團參與屬性」、「社團參與年資」、「社團擔任職務」、「平均每週參與社團時數」。
- 二、社團滿意度：包含「社員關係」、「工作挑戰」、「組織經營」、「學校行政」。
- 三、課外學習核心能力：「問題解決能力」、「思維創新能力」、「關懷回饋能力」、「團隊合作能力」、「反思探索能力」。

第二節 研究對象

壹、研究對象

本研究以大同大學參與社團之學生為研究對象。該校教育目標為激發潛能，培養宏觀視野及自我實現能力；培育理論與實務兼俱，專業技能與人文關懷並蓄之人才；培養能與國際接軌之溝通能力及體認多元文化之素養；厚植團隊合作精神及協調、統合與領導能力；實踐正誠勤儉理念於生活倫理、職場倫理及社會責任。

近年來該校校園風氣逐漸從保守走向活潑，加強學生事務的推動，希望建立深耕無縫隙的學生輔導，並培植與輔導學生自主學習能力，全面活化學生社團彰權賦能的經驗與機制，採取多元、適性的理念，提振學生學習熱情和志趣，積極推動在地體驗與關懷學習圈，以發揮輔導與培植的功能，增進學生自主學習的終身能力。因此，社團數量逐年增加，98 學年 59 個，99 學年 63 個，100 學年 68 個，101 學年增加到 72 個社團。

在社團輔導上，於 98 年 9 月開始辦理暑期全校性社團負責人研習營及各式

研習課程，藉此培養學生社團經營知能，並增進行政事務處理能力。亦鼓勵學生積極參與校外各式研習活動，如社團經營師研習課程、青年活動企畫師研習課程、社團經營與服務學習研討會、學生自治組織研習營等，從與他校經驗交流中，汲取優點改善本校社團經營缺點，以提升社團參與風氣。另外，為落實社團經驗傳承，於99年5月開始藉由辦理校內社團評鑑暨觀摩活動，讓社團了解資料保存的重要性，並推派經營狀況較佳的社團參與教育部所辦理的全國性社團評鑑，及帶領社團幹部進行觀摩，從他人經驗中學習，終於在兩年的努力下，大智佛學社於100年獲得本校第一座的優等獎。

活動辦理上，鼓勵學生自治會結合系學會、社團共同辦理全校性的大型活動，如於夜間園遊會、校級歌唱大賽、與師長交流會、運動週系列活動等，除了促進學生會與各系學會、各社團的交流，亦達到活化校園氣氛的目的。另外雖然本校社團逐年增加，但多為小型社團，因此亦鼓勵跨社團聯合辦理活動，發揮結盟的力量，讓活動能辦理更盛大，內容能更豐富。

另外在社團志工服務的推動，雖然本校服務性社團偏少，國內的志工服務，除了平日的天母啟明學校盲生服務、台北市中山國小資源教室學童課輔，亦固定於寒、暑假辦理偏鄉地區服務營隊，教導小朋友禮儀、生活小科學、影像紀錄等課程；國際志工服務部分，每年固定於8月前往越南順化省廣田縣，提供電腦資訊與衛生教育服務，並捐贈電腦設備及製作工具書，改善當地小學老師及學生資訊落差。

本研究學校亦在教學卓越計畫的堆動下，訂定核心能力及注重學生學習成果，在課外學習部分，透過教育部北二區教學資源中心主題式區域合作計畫的執行，於101年根據校級基本素養與核心能力，訂定了課外學習核心能力。課外學習核心能力擬定草案由課外組進行文獻整理，及學務處主管與同仁意見調查後，彙整初擬10項核心能力，並於101年3月8日導師會議中向校長、一級

主管及各位導師說明後實施。而原訂之 10 項核心能力因計畫委員建議需再視本校之需求進行調整，因此為使能力項目的訂定能更符合未來職涯所需及適合本校學生的發展，召開調修會議，邀請東吳大學群育中心蔡志賢主任及大同公司產學合作處黃英哲副總給予建議，會議結果調修為 4 項核心能力，後續於學務處處內主管會議進行最後確認，並新增 1 項能力項目，在於學生事務會議中通過後實施。經過一番的整理及達成共識，本研究學校的 5 項課外學習核心能力分別為問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力及反思探索能力。因此期透過本研究探討大同大學參與社團學生社團滿意度與課外學習核心能力發展概況，並進一步探究學生個人因素與社團滿意度對課外學習核心能力提升的影響。

貳、抽樣方法

本研究採叢集隨機抽樣方式調查大同大學101學年參與社團之學生，預試部分，分布不同屬性社團學生進行施測，預試人數以問卷中包括最多題項之分量表的3至5倍人數為原則（吳明隆、涂金堂，2006）。本研究預試問卷最多題項之分量表計有30題，於預試時共發出100份。

正式施測方面，本研究學校101學年第一學期登記有案的社團計72個，社員人數總計1,508人，根據Gay和Airasian（2000）對樣本數的建議，母群人數1,500人應取樣母群的20%。各屬性社團數量及社員人數如表3-2-1。

表3-2-1

大同大學 101 學年社團運作一覽表

社團屬性	社團數	社員人數
學術學藝類	24	439
康樂體能類	22	579
服務綜合類	10	253
自治系學會類	16	237
總計	72	1,508

參、樣本分析

在正式研究上，針對研究學校參與社團學生，共發出 340 份問卷，回收 315 份，回收率 92.65%，其中無效問卷 26 份（填答選項全部一致者），實得有效問卷 289 份。

為瞭解研究對象背景變項分布情形，茲依性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數，計算各類人數及百分比，將遺漏值排除後進行分析，分別說明如下：

一、性別

本研究對象中，男生149人，佔51.6%；女生140人，佔48.4%。填答者中男生與女生人數平均，如表3-2-2。

表3-2-2

受試大學大學生性別分佈狀況

性別	人數（人）	百分比（%）
男生	149	51.6%
女生	140	48.4%

二、社團參與屬性

本研究對象中，學術學藝類85人，佔29.4%；康樂體能類93人，佔32.2%；服務綜合類43人，佔14.9%；自治系學會類68人，佔23.5%，如表3-2-3。

表3-2-3

受試大學大學生社團參與屬性分佈狀況

社團參與屬性	人數（人）	百分比（%）
學術學藝類	85	29.4%
康樂體能類	93	32.2%
服務綜合類	43	14.9%
自治系學會類	68	23.5%

三、 社團參與年資

本研究對象中，社團參與年資未滿1年133人，佔46.0%；1年以上未滿2年79人，佔27.3%；2年以上未滿3年35人，佔12.1%；3年以上42人，佔14.5%，如表3-2-4。

表3-2-4

受試大學大學生社團參與年資分佈狀況

社團參與年資	人數 (人)	百分比 (%)
未滿1年	133	46.0%
1年以上未滿2年	79	27.3%
2年以上未滿3年	35	12.1%
3年以上	42	14.5%

四、 社團擔任職務

本研究對象中，擔任社團幹部175人，佔60.6%；一般社員114人，佔39.4%，如表3-2-5。

表3-2-5

受試大學大學生社團擔任職務分佈狀況

社團擔任職務	人數 (人)	百分比 (%)
社團幹部	175	60.6%
一般社員	114	39.4%

註：社團幹部為擔任正、副社(會、團、隊)長、組長、組員者，一般社員為未負責任何職務或活動者

五、 平均每週參與社團時數

本研究對象中，每週參與社團時數未滿2小時49人，佔17.0%；2小時以上未滿4小時128人，佔44.3%；4小時以上112人，佔38.7%，如表3-2-6。

表3-2-6

受試大學大學生平均每週參與社團時數分佈狀況

平均每週參與社團時數	人數 (人)	百分比 (%)
未滿2小時	49	17.0%
2小時以上未滿4小時	128	44.3%
4小時以上	112	38.7%

第三節 研究工具

壹、 問卷編製

本研究編製「大學生社團參與及課外學習核心能力發展之研究問卷」為調查工具，問卷內容分為三大部分，第一部分為「個人因素變項」；第二部分為「社團滿意度量表」，第三部分為「課外學習核心能力量表」，分別說明如下：

一、 個人因素變項

個人背景變項包括性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數等共六項，說明如下：

- (一) 性別：分為男生與女生兩組。
- (二) 社團參與屬性：分為學術類、康樂類、服務類、學藝類、體能類、綜合類、自治類、系學會類等八組。後續正式問卷分析重新合併成四組，分別為學術學藝類、康樂體能類、服務綜合類、自治系學會類。
- (三) 社團參與年資：分為未滿1年、1年以上未滿2年、2年以上未滿3年、3年以上等四組。
- (四) 社團擔任職務：分為正、副(會、團、隊)長、組長(如活動組組長或單一大活動負責人)、組員(如活動組副組長或組員等)、一般社員(未負責任何職務或活動)等四組。後續正式問卷分析原「一般社員」不變，重新將正、副

社(會、團、隊)長、組長(如活動組組長或單一大活動負責人)、組員(如活動組副組長或組員等)合併成「社團幹部」一組。

(五) 平均每週參與社團時數：分為未滿 2 小時、2 小時以上未滿 4 小時、4 小時以上未滿 8 小時、8 小時以上未滿 12 小時、12 小時以上等五組。後續正式問卷分析原「未滿 2 小時」、「2 小時以上未滿 4 小時」兩組不變，並重新將 4 小時以上未滿 8 小時、8 小時以上未滿 12 小時、12 小時以上合併成「4 小時以上」一組。

二、 社團滿意度量表

本研究之社團滿意度係指學生自評參與社團過程中，個人期望獲得滿足及目標達成的程度。社團滿意度量表主要參考楊淑芬（2005）「九十三學年元智大學社團社員滿意度問卷調查表」及張同廟與陳昭雄（2007）「工作滿意量表」修訂編製。問卷填答方式採五點量表，每題有五個選項，選項包括「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」，計分方式依序為 1、2、3、4、5 分，量表得分愈高，表示受試者的社團滿意度愈高；得分越低，代表社團滿意度愈低。

三、 課外學習核心能力量表

本研究之「課外學習核心能力量表」包括問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力及反思探索能力五個分量表。問題解決能力量表主要測知學生參與社團活動後面對各種問題的解決能力改變程度；思維創新能力量表主要測知學生參與社團活動後在各方面能提出創新想法、觀點的改變程度；關懷回饋能力量表主要測知學生參與社團活動後對於社會關懷、服務人群、公共事務參與的改變程度；團隊合作能力量表主要測知學生參與社團活動後與夥伴分工合作、協助團隊發展能力的改變程度；反思探索能力量表主要測知學

生參與社團活動後對於自我探索、主動學習能力的改變程度。

各分量表參考本研究學校課外學習核心能力內涵、蔡志賢（2012）「課外學習核心能力評量指標」及徐珮華（2012）「基本素養量表」進行編製。由學生自評參與社團後各項能力的提升程度，問卷作答方式採五點量表，選項以「降低很多」、「略有降低」、「差不多」、「略有提升」、「提升很多」，計分方式依序為1、2、3、4、5分，由受試者依其主觀認知勾選，總分越高，代表學生自評該項課外學習核心能力提升較多。

預試問卷回收後，再將所蒐集之資料進行信、效度分析，做為編製正式問卷之依據。

貳、 信效度檢驗

一、信度分析

為了要瞭解問卷的可靠性與有效性，必須建立問卷的信度（reliability）。信度分析主要是在瞭解試題的一致性或穩定性，如果一份量表或測驗的測量誤差愈小，代表該量表或測驗的信度愈具有一致性與穩定性（吳明隆，2008）。本問卷量表之連續變項的信度採用內部一致性係數（Cronbach's α ）值，考驗「社團滿意度量表」與「課外學習核心能力量表」各層面與總量表的信度。

二、效度分析

（一）內容效度：問卷編擬完成後，再請相關專業領域之專家學者及具實務經驗工作者加以修正，針對問卷涉及的內容是否題意不明等，提出意見與建議，形成預試量表施測。

（二）建構效度：為考驗量表的建構效度（construct validity，係指量表能測量理論的概念或特質之程度），應進行因素分析（factor analysis），因素分析

之目的在找出量表潛在的結構，減少題項的數目，使之成為一組較少而彼此相關較大的變項。因素分析具有簡化資料變項的功能，以較少的層面來表示原來的資料結構，根據變項間彼此的相關，找出變項間潛在的關係結構（吳明隆、涂金堂，2009）。

參、 預試實施方式

本研究問卷編擬完成後，據以擬定大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力調查問卷初稿，邀請學者專家審查量表內容，針對問卷所涉及內容之語意、題項的內涵及題目適當性，提出修正意見與建議，以建立問卷之內容效度。於民國102年3月底，邀請五位大學學生事務學者專家，擔任本研究問卷之內容效度檢核委員（參閱附錄一），針對問卷之內涵與要素進行適度的評定與修正意見的提供。在「專家評定」問卷回收後，統整專家學者與指導教授的建議與意見（參閱附錄二），完成預試問卷（參閱附錄三）。

為測試所擬訂之預試問卷及瞭解研究對象的作答反應，作為正式問卷修改之參考，研究者以立意取樣方式，抽取部份不同社團屬性大學生做為本研究預試對象。預試於102年4月中旬實施，預試問卷共發出100份，回收98份，回收率98%，其中無效問卷6份，實得有效問卷92份，並進行信度、效度檢驗。預試樣本分配情形如表3-3-1所示。

表3-3-1

預試樣本個人基本資料分配情形

變項	類別	人數	百分比
性別	男	57	62.0%
	女	35	38.0%
主要參與 社團屬性	學術類	14	15.2%
	康樂類	17	18.5%
	服務類	17	18.5%
	學藝類	18	19.6%
	體能類	5	5.4%
	綜合類	5	5.4%
	自治類	5	5.4%
	系學會類	11	12.0%
參與該社團年資	未滿一年	31	33.7%
	1年以上未滿2年	31	33.7%
	2年以上未滿3年	18	19.6%
	3年以上	12	13.0%
該社團擔任職務	正、副社(會、團、隊)長	30	32.6%
	組長(如活動組組長或單一活動負責人)	20	21.7%
	組員(如活動組副組長或組員等)	18	19.6%
	一般社員(未負責任何職務或活動)	24	26.1%
平均每週參與 該社團時數	未滿2小時	23	25.0%
	2小時以上未滿4小時	38	41.3%
	4小時以上未滿8小時	10	10.9%
	8小時以上未滿12小時	11	12.0%
	12小時以上	10	10.9%

肆、 預試量表分析結果

本研究項目分析使用SPSS 20.0統計分析軟體進行統計分析，並採取下列指標：臨界值（critical ratio, CR值）、校正項目總分相關係數（corrected item-total correlation）、因素分析法，其主要目的是在針對預試題目進行適切性的評估（邱皓政，2010）。

本研究問卷除了個人基本資料外，社團滿意度量表及課外學習核心能力量表為李克特式 (Likert) 五點量表記分方式，皆屬於連續量尺，故在信度方面，以內部一致性係數 (Cronbach's α) 進行檢驗。效度方面，先透過專家評定來建立內容效度，再運用因素分析，驗證建構效度。學者Nunnally與Bernstein認為當因素間的相關係數在.30以上時，最好採用斜交轉軸法，若因素間相關係數小於.30，則使用直交轉軸法較為適宜 (吳明隆，2007)。本研究依上述原則，進行因素分析。

一、社團滿意度量表

- (一) 項目分析：綜合預試結果，社團滿意度量表各題以臨界值、校正的試題與總分的相關係數等數據作為量表刪除的依據。以臨界比值 (CR 值) 大於3.0、校正的試題與總分的相關係數大於.3保留標準，依此原則可得知，社團滿意度量表題項均予保留，項目分析結果見表3-3-2。

表3-3-2

社團滿意度預試量表項目分析摘要表

題目內容	臨界值 (CR)	與分量表 之相關性	刪除項目 後之 α 值	保留或 刪除
1我可以與社團夥伴維持良好的互動。	7.032***	.611	.933	
2我參與的社團組織運作情況良好。	5.913***	.624	.933	
3我有接受足夠的社團職務訓練。	6.661***	.604	.933	
4我在社團中可以發揮自己的長才。	6.264***	.625	.933	
5我參與的社團有明確的幹部分工制度。	3.441**	.439	.935	
6我參與的社團會積極凝聚夥伴間的向心力。	5.717***	.499	.934	
7我在社團參與中可以結交很多朋友。	6.159***	.468	.935	
8我可以學到許多新的知識和技能。	4.957***	.469	.935	

(續下頁)

題目內容	臨界值 (CR)	與分量表 之相關性	刪除項目 後之 α 值	保留或 刪除
9我參與的社團成員們樂於分享並提供建設性回饋。	7.240***	.679	.932	
10我參與的社團能尊重夥伴的個別差異。	7.697***	.669	.933	
11當我忙於社團工作時，經常可以得到夥伴的協助。	7.985***	.615	.933	
12我參與的社團會主動與其他社團交流合作。	5.860***	.520	.934	
13我可以運用各種創新的方式協助社團突破現狀。	4.112***	.429	.935	
14與社團成員相處，使我學習自我情緒的管理。	4.334***	.413	.935	
15我在社團中可以實現個人的理想與抱負。	7.734***	.588	.933	
16我在社團參與中可以得到夥伴的肯定。	8.552***	.680	.932	
17我參與的社團有建立明確的資料建檔制度。	4.658***	.469	.935	
18我可以與社團成員一起完成任務。	8.165***	.581	.933	
19我參與的社團有建立完善的傳承方式。	6.436***	.576	.933	
20我對目前在社團負責的工作內容感到滿意	6.746***	.658	.932	
21學校鼓勵學生投入社團活動。	7.508***	.583	.934	
22學校行政人員能對社團提供必要的協助。	6.342***	.579	.933	
23學校能提供社團所需的設備與器材。	5.794***	.584	.933	
24學校提供社團所需活動空間。	6.260***	.615	.933	
25學校能提供社團足夠的經費補助。	6.031***	.575	.934	
26學校能尊重不同性質社團的自主發展。	7.813***	.678	.932	
27學校能定期舉辦全校性社團幹部訓練活動。	6.214***	.524	.934	
28我對於學校處理社團相關的行政效率感到滿意。	6.905***	.580	.933	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(二) 因素分析：本研究社團滿意度量表有28題，共收集92份進行因素分析，其取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO）為.836，代表此量表適合進行因素分析。量表經由因素分析的主軸因素法（Principal axis factoring），抽取特徵值大於1.0 以及因素負荷量絕對值高於.5以上的因素，由於因素之間相關未達.3以上，故用最大變異法（arimax），獲取7個因素，但因素五僅有二題，因素六僅有一題，故予以刪除，另因素七無題目(因素負荷量低於.5)，再刪除因素負荷未達.5的題目，因素分析結果見表3-3-3。

表3-3-3

社團滿意度預試量表直交轉軸的組型負荷量

	因素一 (學校 行政)	因素二 (組織 經營)	因素三 (社員 關係)	因素四 (工作 挑戰)
24學校提供社團所需活動空間。	.752			
22學校行政人員能對社團提供必要的協助。	.730			
26學校能尊重不同性質社團的自主發展。	.720			
23學校能提供社團所需的設備與器材。	.708			
25學校能提供社團足夠的經費補助。	.680			
28我對於學校處理社團相關的行政效率感到滿意。	.656			
21學校鼓勵學生投入社團活動。	.570			
27學校能定期舉辦全校性社團幹部訓練活動。	.543			
5我參與的社團有明確的幹部分工制度。		.752		
19我參與的社團有建立完善的傳承方式。		.692		
20我對目前在社團負責的工作內容感到滿意		.656		
3我有接受足夠的社團職務訓練。		.620		
17我參與的社團有建立明確的資料建檔制度。		.563		
2我參與的社團組織運作情況良好。		.563		

(續下頁)

	因素一 (學校 行政)	因素二 (組織 經營)	因素三 (社員 關係)	因素四 (工作 挑戰)
10我參與的社團能尊重夥伴的個別差異。			.679	
18我可以與社團成員一起完成任務。			.630	
1我可以與社團夥伴維持良好的互動。			.593	
11當我忙於社團工作時，經常可以得到夥伴的協助。			.541	
15我在社團中可以實現個人的理想與抱負。				.681
7我在社團參與中可以結交很多朋友。				.628
8我可以學到許多新的知識和技能。				.573

因素一共 8 題（第 21、22、23、24、25、26、27、28 題），代表學校行政相關服務，故命名為「學校行政」；因素二共 6 題（第 2、3、5、17、19、20 題），代表社團組織經營方式，故命名為「組織經營」；因素三共 4 題（第 1、10、11、18 題），代表社員互動關係，故命名為「社員關係」；因素四共 3 題（第 7、8、15 題），代表在社團中的個人實現，故命名為「工作挑戰」。

(三) 信度：本量表採用Cronbach's α 係數來考驗信度，係數越大代表試題內部一致性越高，信度也愈高。由於量表經由因素分析獲取四個因素，分別命名為「社員關係」（共4題）、「組織經營」（共6題）、「工作挑戰」（共3題）、「學校行政」（共8題），各因素之信度（Cronbach's α ）如表3-3-4。

表3-3-4

社團滿意度預試量表分量表信度

分量表信度	社員關係	組織經營	工作挑戰	學校行政
Cronbach's α	.824	.856	.745	.891

二、課外學習核心能力量表

(一)問題解決能力量表

1、項目分析：綜合預試結果，問題解決能力力量表各題以臨界值、校正的試題與總分的相關係數等數據作為量表刪除的依據。以臨界比值（CR 值）大於3.0、校正的試題與總分的相關係數大於.3 保留標準，依此原則可得知，問題解決力量表題項均予保留，項目分析結果見表 3-3-5。

表3-3-5

問題解決能力預試量表項目分析摘要表

	臨界值 (CR)	與分量表 之相關性	刪除項目 後之 α 值	保留或 刪除
1能累積處理問題的經驗。	8.113 ***	.600	.788	
14能根據事實狀況，分析問題的癥結。	9.345 ***	.616	.784	
16能夠系統化收集相關資訊，找出問題發生的原因。	7.642 ***	.611	.785	
21能評估各種問題解決方案的優劣，找出最佳方案。	8.311 ***	.602	.789	
26當問題超出能力範圍無法處理時，能尋求協助。	10.579***	.638	.777	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2、因素分析：本研究問題解決力量表有5題，共收集92份進行因素分析。取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO）為.800，代表此量表適合進行因素分析。量表經由因素分析的主軸因素法（Principal axis factoring），抽取特徵值大於1.0 以及因素負荷量絕對值高於.5 以上的因素，由於因素之間相關達.3 以上，故用斜交轉軸法（oblique rotation），獲取一個因素，因素分析結果見表3-3-6。

表3-3-6

問題解決能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量

	因素一 (問題解決能力)
26當問題超出能力範圍無法處理時，能尋求協助。	.725
14能根據事實狀況，分析問題的癥結。	.696
16能夠系統化收集相關資訊，找出問題發生的原因。	.691
21能評估各種問題解決方案的優劣，找出最佳方案。	.677
1能累積處理問題的經驗。	.670

3、信度：本量表採用Cronbach's α 係數來考驗信度，係數越大代表試題內部一致性越高，信度也愈高。問題解決能力各構面信度(Cronbach's α)如表3-3-7。

表3-3-7

問題解決能力預試量表分量表信度

分量表信度	問題解決能力
Cronbach's α	.820

(二)思維創新能力量表

1、項目分析：綜合預試結果，思維創新能力量表各題以臨界值、校正的試題與總分的相關係數等數據作為量表刪除的依據。以臨界比值（CR 值）大於 3.0、校正的試題與總分的相關係數大於.3 保留標準，依此原則可得知，思維創新能力量表題項均予保留，項目分析結果見表 3-3-8。

表3-3-8

思維創新能力預試量表項目分析摘要表

	臨界值 (CR)	與分量表 之相關性	刪除項目 後之 α 值	保留或 刪除
6能主動探究學習新知。	7.974 ***	.590	.829	
18能接受、學習新事務，以累積創新 能量。	11.400 ***	.733	.791	
20能提出新穎且創新的想法。	12.271 ***	.731	.790	
22能嘗試用新方法解決問題。	10.188***	.678	.806	
24能蒐集、分析各方意見，並提出嶄 新的觀點。	7.542***	.530	.844	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2、因素分析：本研究思維創新能力量表有5題，共收集92份進行因素分析。取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO）為.836，代表此量表適合進行因素分析。量表經由因素分析的主軸因素法（Principal axis factoring），抽取特徵值大於1.0 以及因素負荷量絕對值高於.5 以上的因素，由於因素之間相關達.3 以上，故用斜交轉軸法（oblique rotation），獲取一個因素，因素分析結果見表3-3-9。

表3-3-9

思維創新能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量

	因素一 (思維創新能力)
18能接受、學習新事務，以累積創新能量。	.821
20能提出新穎且創新的想法。	.814
22能嘗試用新方法解決問題。	.758
6能主動探究學習新知。	.642
24能蒐集、分析各方意見，並提出嶄新的觀點。	.577

3、信度：本量表採用Cronbach's α 係數來考驗信度，係數越大代表試題內部一致性越高，信度也愈高。思維創新能力各構面信度(Cronbach's α)如表3-3-10。

表3-3-10

思維創新能力預試量表分量表信度

分量表信度	思維創新能力
Cronbach's α	.845

(三)關懷回饋能力量表

1、項目分析：綜合預試結果，關懷回饋能力量表各題以臨界值、校正的試題與總分的相關係數等數據作為量表刪除的依據。以臨界比值（CR 值）大於 3.0、校正的試題與總分的相關係數大於.3 保留標準，依此原則可得知，關懷回饋能力量表題項均予保留，項目分析結果見表 3-3-11。

表3-3-11

關懷回饋能力預試量表項目分析摘要表

	臨界值 (CR)	與分量表 之相關性	刪除項目 後之 α 值	保留或 刪除
7能主動幫助他人。	9.708 ***	.685	.892	
8能以同理心了解他人感受。	9.952 ***	.682	.892	
9能在日常生活中發掘需要幫助與關懷的人。	13.804 ***	.734	.887	
11能服務人群。	9.477 ***	.639	.896	
15能參與公共事務。	8.013***	.623	.897	
27能尊重關懷社會的多元群體。	12.825 ***	.770	.884	
28設身處地關懷社會弱勢團體。	11.105 ***	.759	.885	
29能檢討與反思社會問題。	10.937 ***	.661	.894	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2、因素分析：本研究關懷回饋能力量表有8題，共收集92份進行因素分析。取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO）為.900，代表此量表適合進行因素分析。量表經由因素分析的主軸因素法（Principal axis factoring），抽取特徵值大於1.0 以及因素負荷量絕對值高於.5 以上的因素，由於因素之間相關達.3 以上，故用斜交轉軸法（oblique rotation）獲取一個因素，因素分析結果見表3-3-12。

表3-3-12

關懷回饋能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量

	因素一 (關懷回饋能力)
27能尊重關懷社會的多元群體。	.816
28設身處地關懷社會弱勢團體。	.807
9能在日常生活中發掘需要幫助與關懷的人。	.778
7能主動幫助他人。	.725
8能以同理心了解他人感受。	.724
29能檢討與反思社會問題。	.698
11能服務人群。	.673
15能參與公共事務。	.657

3、信度：本量表採用Cronbach's α 係數來考驗信度，係數越大代表試題內部一致性越高，信度也愈高。關懷回饋能力各構面信度(Cronbach's α)如表3-3-13。

表3-3-13

關懷回饋能力預試量表分量表信度

分量表信度	關懷回饋
Cronbach's α	.903

(四)團隊合作能力量表

1、項目分析：綜合預試結果，團隊合作能力量表各題以臨界值、校正的試題與

總分的相關係數等數據作為量表刪除的依據。以臨界比值（CR 值）大於 3.0、校正的試題與總分的相關係數大於.3 保留標準，依此原則可得知，團隊合作能力量表題項均予保留，項目分析結果見表 3-3-14。

表3-3-14

團隊合作能力預試量表項目分析摘要表

	臨界值 (CR)	與分量表 之相關性	刪除項目 後之 α 值	保留或 刪除
2為了團隊能排除個人喜好，必要時能調整自己的角色或行為。	10.128 ***	.533	.837	
5能支持團隊的決定，並全力以赴。	9.245 ***	.672	.811	
10能協助團隊發展。	9.762 ***	.654	.815	
12能與夥伴建立團隊的合作模式，發展團隊的工作文化。	8.896 ***	.655	.815	
19能接納團隊成員意見。	11.285***	.688	.809	
23能與團隊成員分擔責任，共同解決問題。	8.833***	.561	.833	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2、因素分析：本研究團隊合作力量表有6題，共收集92份進行因素分析。取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO）為.869，代表此量表適合進行因素分析。量表經由因素分析的主軸因素法（Principal axis factoring），抽取特徵值大於1.0 以及因素負荷量絕對值高於.5 以上的因素，由於因素之間相關達.3 以上，故用斜交轉軸法（oblique rotation），獲取一個因素，因素分析結果見表3-3-15。

表3-3-15

團隊合作能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量

	因素一 (團隊合作能力)
19能接納團隊成員意見。	.761
5能支持團隊的決定，並全力以赴。	.747
12能與夥伴建立團隊的合作模式，發展團隊的工作文化。	.730
10能協助團隊發展。	.719
23能與團隊成員分擔責任，共同解決問題。	.614
2為了團隊能排除個人喜好，必要時能調整自己的角色或行為。	.580

3、信度：本量表採用Cronbach's α 係數來考驗信度，係數越大代表試題內部一致性越高，信度也愈高。團隊合作能力各構面信度(Cronbach's α)如表3-3-16。

表3-3-16

團隊合作能力預試量表分量表信度

分量表信度	團隊合作
Cronbach's α	.845

(五)反思探索能力量表

1、項目分析：綜合預試結果，反思探索能力量表各題以臨界值、校正的試題與總分的相關係數等數據作為量表刪除的依據。以臨界比值（CR 值）大於 3.0、校正的試題與總分的相關係數大於.3 保留標準，依此原則可得知，反思探索能力量表題項均予保留，項目分析結果見表 3-3-17。

表3-3-17

反思探索能力預試量表項目分析摘要表

	臨界值 (CR)	與分量表 之相關性	刪除項目 後之 α 值	保留或 刪除
3面對批評能理性分析探討，並檢討改進。	8.199 ***	.633	.833	
4能了解自己個性的優缺點，並積極改善。	8.567***	.620	.836	
13能思索未來目標並訂定學習計畫	8.942 ***	.638	.834	
17能從與他人互動中，汲取正面有用的經驗。	9.958 ***	.714	.821	
25能檢討自己能力不足之處，並願意主動學習。	10.761***	.744	.813	
30體認終身學習的重要性。	7.438 ***	.534	.851	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2、因素分析：本研究反思探索能力量表有6題，共收集92份進行因素分析。取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO）為.834，代表此量表適合進行因素分析。量表經由因素分析的主軸因素法（Principal axis factoring），抽取特徵值大於1.0 以及因素負荷量絕對值高於.5 以上的因素，由於因素之間相關達.3 以上，故用斜交轉軸法（oblique rotation），獲取一個因素，因素分析結果見表3-3-18。

表3-3-18

反思探索能力預試量表斜交轉軸的組型負荷量

	因素一 (反思探索)
25能檢討自己能力不足之處，並願意主動學習。	.823
17能從與他人互動中，汲取正面有用的經驗。	.781
13能思索未來目標並訂定學習計畫。	.698
3面對批評能理性分析探討，並檢討改進。	.697
4能了解自己個性的優缺點，並積極改善。	.669
30體認終身學習的重要性。	.590

3、信度：本量表採用Cronbach's α 係數來考驗信度，係數越大代表試題內部一致性越高，信度也愈高。反思探索能力各構面信度(Cronbach's α)如表3-3-19。

表3-3-19

反思探索能力預試量表分量表信度

分量表信度	反思探索
Cronbach's α	.855

第四節 研究步驟

本研究先確立研究主題與研究目的，進行相關文獻之蒐集與整理，並擬定研究架構與計畫，後續進行研究工具之編製，問卷初稿完成後，先請專家進行內容效度之評定，並透過預試及項目分析，檢驗信、效度，而後完成正式問卷，進行正式施測及資料統計分析，最後根據資料分析之結果撰寫結論與建議。

壹、蒐集相關文獻資料

蒐集及閱讀相關論文、期刊、書籍、網路等資料並加以統整分析，建立理論基礎與研究架構，以撰寫研究計畫。

貳、設定研究問題與範圍

閱讀相關文獻，確定研究問題與範圍，並與指導教授進行討論，展開「大學生參與社團個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力」之研究。

參、擬定研究計畫

根據研究架構擬定研究計畫，並提出研究計畫書，送請指導教授修正，並進行論文計畫書口試，邀請指導教授、校外兩名委員進行口試，依其所提供的

意見進行修正，修訂本研究的內容。

肆、編制研究工具

蒐集國內外相關文獻資料及問卷，依據研究目的編制題目，經第一階段計畫書口試指導教授與審查委員的建議修正後，針對問卷題目、內容、題意表達等，進行評估並據以修訂，並在指導教授的審查後形成預試量表；預試量表經項目分析與信、效度檢驗後，編製成正式問卷。

伍、預試問卷之施測與修訂

本研究預試問卷編制完成後進行預試，以立意取樣方式，抽取八個不同屬性社團的學生為預試對象。預試於102年4月中旬實施，預試問卷共發出100份。回收問卷後剔除無效問卷(填答選項全部一致者)，並進行項目分析與信度、效度檢驗，據以編製成正式問卷。

陸、正式問卷施測

以本研究學校參與社團學生為對象，刪除預試對象後，依據抽樣方法選取340名學生進行問卷施測與回收。

柒、問卷資料統計結果分析

問卷回收後即開始進行問卷資料整理，以SPSS20.0統計套裝分析軟體進行各項資料統計分析。

捌、研究結論與建議

根據資料統計結果及相關文獻，進行分析與討論，提出研究結果，做成結論並提出建議，完成論文之撰寫。研究流程圖，如圖3-4-1。

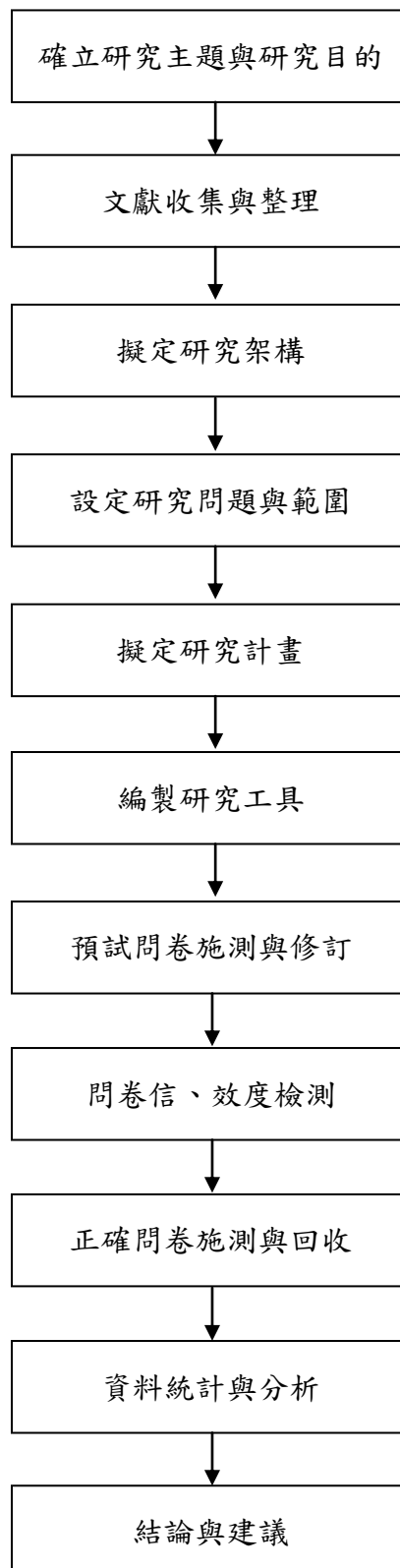


圖 3-4-1 研究流程圖

第五節 資料處理與分析方法

壹、資料處理

一、問卷檢核

問卷開始回收後，逐份檢查其填答內容，填答選項全部一致者、五題以上未填答者，均視為無效問卷，予以剔除。

二、資料建檔

檢核問卷後，按順序將每份有效問卷編予四位數字的代碼於右上角，接著依題目選項逐筆輸入電腦建檔，成為有系統的數據。

三、資料檢核

檢查問卷填答資料後進行電腦資料輸入，將資料輸入SPSS統計套裝分析軟體中，並應用此軟體進行統計分析工作後，再列出問卷基本資料及各題之次數分配表，校對所輸入的資料是否有誤。經過檢核後，對於發現有問題之資料，找出原始問卷進行核對，並將輸入錯誤處進行修正。本研究的最低顯著水準定為.05，即整個研究結論所可能造成的第一類型錯誤機率為5%。

貳、分析方法

一、描述統計

以平均數、標準差及次數分配等描述參與社團學生在「社團參與滿意度量表」、「課外學習核心能力發展量表」之得分情形。

二、獨立樣本 t 考驗

以 t 考驗來分析不同「性別」及「社團參與職務」之社團學生在「社團滿意度量表」、「課外學習核心力量表」得分之差異情形。

三、單因子變異數分析

以單因子變異數分析，分析考驗不同個人因素之社團學生，包括：「社團參與年資」、「社團參與屬性」、「平均每週參與社團時數」，在「社團滿意度量表」、「課外學習核心力量表」得分之差異情形。

四、斯皮爾曼相關分析

以Spearman相關考驗探討大學生「社團滿意度量表」與「課外學習核心力量表」各向度及整體上的相關情形。

五、多元迴歸分析法

以多元迴歸分析法，分析大學生個人因素是否能有效預測社團滿意度與課外學習核心能力以及解釋力；另外分析大學生個人因素、社團滿意度，是否能有效預測課外學習核心能力以及解釋力。

第四章 研究結果與討論

本研究旨在探討大學生個人因素、社團滿意度與課外學習核心能力的現況及其相關情形，並就不同個人因素變項之差異進行探討，同時分析個人因素變項及社團滿意度與課外學習核心能力之關聯程度。本章針對研究目的與研究假設進行研究結果分析與討論，第一節探討大學生社團滿意度與課外學習核心能力之現況；第二節分析不同個人因素變項之大學生社團滿意度差異情形；第三節分析不同個人因素變項之大學生課外學習核心能力差異情形；第四節探討大學生社團滿意度與課外學習核心能力之相關情形。

第一節 大學生社團滿意度與課外學習核心能力現況

壹、大學生社團滿意度現況

社團滿意度量表共分為社員關係、工作挑戰、組織經營、學校行政等四個面向，合計 21 題，採五點量表編製，在量表上，最高分為 5 分，最低分為 1 分，中間分數為 3 分。本研究運用描述統計探討大學生社團滿意度現況。

一、社員關係

本研究大學生在社員關係面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-1 所示。

表4-1-1

大學生社員關係現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
7	我參與的社團能尊重夥伴的個別差異。	4.27	.689	1
1	我可以與社團夥伴維持良好的互動。	4.20	.639	2

(續下頁)

題號	題目	平均數	標準差	排序
11	我可以與社團成員一起完成任務。	4.19	.721	3
8	當我忙於社團工作時，經常可以得到夥伴的協助。	4.17	.750	4

由表 4-1-1 可知，本研究大學生在社員關係面向，各題項平均得分為 4.17 至 4.27 分，介於「同意」與「非常同意」之間，均高於中間分數 3 分，推知本研究大學生參與的社團在社員關係方面大多能尊重夥伴的個別差異，維持良好的互動，且可與成員合作共同完成任務。

二、 工作挑戰

本研究大學生在工作挑戰面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-2 所示。

表4-1-2

大學生工作挑戰現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
5	我在社團參與中可以結交很多朋友。	4.32	.775	1
6	我可以學到許多新的知識和技能。	4.27	.732	2
9	我在社團中可以實現個人的理想與抱負。	3.83	.788	3

由表 4-1-2 可知，本研究大學生在工作挑戰面向，各題項平均得分為 3.83 至 4.32 分，介於「普通」與「非常同意」之間，均高於中間分數 3 分，推知本研究大學生可從社團中認識不同系級的朋友，更可以學習新的知識與技能，另外在實現個人理想與抱負部分，發現本研究大學生並未單由參與社團中實現，可能透過課業或其他經歷中實現，因此在此部分的平均得分較低。

三、 組織經營

本研究大學生在組織經營面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-3 所示。

表4-1-3

大學生組織經營現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
2	我參與的社團組織運作情況良好。	4.01	.722	1
13	我對目前在社團負責的工作內容感到滿意	4.00	.780	2
4	我參與的社團有明確的幹部分工制度。	3.89	.795	3
12	我參與的社團有建立完善的傳承方式。	3.89	.802	4
10	我參與的社團有建立明確的資料建檔制度。	3.87	.812	5
3	我有接受足夠的社團職務訓練。	3.81	.799	6

由表 4-1-3 可知，本研究大學生在組織經營面向，各題項平均得分為 3.81 至 4.01 分，介於「普通」與「同意」之間，均高於中間分數 3 分，推知本研究大學生參與的社團能建立明確的工作職掌、落實經驗傳承及資料保存，經營狀況良好，且滿意目前被賦予的工作內容，但在擔任幹部時所接受的職務訓練較為不足。

四、 學校行政

本研究大學生在學校行政面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-4 所示。

表4-1-4

大學生學校行政現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
20	學校能定期舉辦全校性社團幹部訓練活動。	3.83	.808	1
15	學校行政人員能對社團提供必要的協助。	3.78	.906	2
(19)	學校能尊重不同性質社團的自主發展。	3.76	.915	3
16	學校能提供社團所需的設備與器材。	3.74	.873	4
17	學校提供社團所需活動空間。	3.68	.956	5
14	學校鼓勵學生投入社團活動。	3.62	.968	6
21	我對於學校處理社團相關的行政效率感到滿意。	3.58	.928	7
18	學校能提供社團足夠的經費補助。	3.31	1.050	8

由表 4-1-4 可知，本研究大學生在學校行政面向，各題項平均得分為 3.31 至 3.83 分，介於「普通」與「同意」之間，均高於中間分數 3 分，推知本研究大學生滿意學校所辦理的社團幹部訓練及提供的協助，並能感受到學校尊重不同社團的發展，但在各相關單位處理社團事務的行政效率及經費補助部分認為需要改善及較為不足。

五、 社團滿意度各面向分析

在社團滿意度各面向分析方面，由表 4-1-5 可知，本研究大學生在社團滿意度各面向的平均得分為 3.66 至 4.20 分，介於「普通」與「非常同意」之間，整體量表平均數得分為 3.90，全部面向均高於中間分數 3 分。推知本研究大學生的社團滿意度屬中高等程度，在各面向上顯示本研究大學生從社員互動中的滿意度較高，而在學校行政的滿意度較低。

表4-1-5

大學生社團滿意度量表各面向摘要表

項次	面向	平均數	標準差	排序
1	社員關係	4.20	.542	1
2	工作挑戰	4.14	.611	2
3	組織經營	3.91	.560	3
4	學校行政	3.66	.703	4
5	社團滿意度全量表	3.90	.483	

貳、大學生課外學習核心能力現況

課外學習核心力量表共分為問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、反思探索能力等五個面向，合計 30 題，採五點量表編製，在量表上，最高分為 5 分，最低分為 1 分，中間分數為 3 分。本研究運用描述統計探討大學生課外學習核心能力現況。

一、問題解決能力

本研究大學生問題解決能力面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-6 所示。

表4-1-6

大學生問題解決能力現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
26	當問題超出能力範圍無法處理時，能尋求協助。	4.22	.703	1
1	能累積處理問題的經驗。	4.19	.658	2
14	能根據事實狀況，分析問題的癥結。	4.11	.703	3
21	能評估各種問題解決方案的優劣，找出最佳方案。	4.11	.706	4
16	能夠系統化收集相關資訊，找出問題發生的原因。	3.98	.699	5

由表 4-1-6 可知，本研究大學生在問題解決能力面向，各題項平均得分為 3.98 至 4.22 分，介於「差不多」與「提升很多」之間，均高於中間分數 3 分。推知本研究大學生參與社團後在面對問題時較能適時尋求協助，並在分析問題

的癥結、找出最佳解決方案能力有明顯的提升，但在系統化收集資訊找出問題原因相對提升較少，可能與社團較少接受此方面的訓練有關。

二、 思維創新能力

本研究大學生思維創新能力面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-7 所示。

表4-1-7

大學生思維創新能力現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
18	能接受、學習新事務，以累積創新能量。	4.26	.681	1
22	能嘗試用新方法解決問題。	4.11	.711	2
6	能主動探究學習新知。	4.09	.749	3
24	能蒐集、分析各方意見，並提出嶄新的觀點。	4.09	.676	4
20	能提出新穎且創新的想法。	4.04	.706	5

由表 4-1-7 可知，本研究大學生在思維創新能力面向，各題項平均得分為 4.04 至 4.26 分，介於「略有提升」與「提升很多」之間，均高於中間分數 3 分。推知本研究大學生參與社團後在學習新事務充實自我、嘗試用新方法解決問題、提出新的觀點或是創新的想法方面提升較多，顯示參與社團能幫助學生思維創新能力的提升。

三、 關懷回饋能力

本研究大學生關懷回饋能力面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-8 所示。

表4-1-8

大學生關懷回饋能力現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
7	能主動幫助他人。	4.19	.712	1
8	能以同理心了解他人感受。	4.19	.682	2
15	能參與公共事務。	4.09	.781	3
11	能服務人群。	4.07	.790	4
27	能尊重關懷社會的多元群體。	4.07	.753	5
9	能在日常生活中發掘需要幫助與關懷的人。	4.00	.759	6
28	設身處地關懷社會弱勢團體。	3.92	.809	7
29	能檢討與反思社會問題。	3.90	.861	8

由表 4-1-8 可知，本研究大學生在關懷回饋能力面向，各題項平均得分為 3.90 至 4.19 分，介於「差不多」與「提升很多」之間，均高於中間分數 3 分。推知本研究大學生藉由參與社團後，較能主動幫助及關懷他人，增進同理心及服務人群的能力，並能提升公共事務的參與度及檢討與反思社會問題。

四、 團隊合作能力

本研究大學生團隊合作能力面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-9 所示。

表4-1-9

大學生團隊合作能力現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
19	能接納團隊成員意見。	4.25	.673	1
23	能與團隊成員分擔責任，共同解決問題。	4.22	.670	2
5	能支持團隊的決定，並全力以赴。	4.20	.700	3
12	能與夥伴建立團隊的合作模式，發展團隊的工作文化。	4.19	.715	4
10	能協助團隊發展。	4.18	.699	5
2	為了團隊能排除個人喜好，必要時能調整自己的角色或行為。	4.08	.667	6

由表 4-1-9 可知，本研究大學生在團隊合作能力面向，各題項平均得分為 4.08 至 4.25 分，介於「略有提升」與「提升很多」之間，均高於中間分數 3 分。顯示本研究大學生藉由參與社團，為了協助整體團隊的發展，較能接納團體中其他成員的意見與想法，支持團隊的決定，並能與團隊成員的分工合作及建立團隊的文化，推知參與社團有助於團隊合作能力的提升。

五、 反思探索能力

本研究大學生反思探索能力面向之平均數、標準差與排序如表 4-1-10 所示。

表4-1-10

大學生反思探索能力現況摘要表

題號	題目	平均數	標準差	排序
25	能檢討自己能力不足之處，並願意主動學習。	4.23	.674	1
17	能從與他人互動中，汲取正面有用的經驗。	4.21	.684	2
30	體認終身學習的重要性。	4.17	.780	3
3	面對批評能理性分析探討，並檢討改進。	4.12	.691	4
4	能了解自己個性的優缺點，並積極改善。	4.09	.683	5
13	能思索未來目標並訂定學習計畫。	4.00	.771	6

由表 4-1-10 可知，本研究大學生在反思探索能力面向，各題項平均得分為 4.00 至 4.23 分，介於「略有提升」與「提升很多」之間，均高於中間分數 3 分。顯示本研究大學生參與社團後，能提升自我了解，接受批評並能自我檢討與改善，亦能從與他人互動中，汲取正面有用的經驗，因此推知參與社團有助於反思探索能力的提升。

六、 課外學習核心能力各面向分析

在課外學習核心能力各面向分析方面，各面向平均數得分為 4.12 分，全部面向均高於中間分數 3 分，如表 4-1-11 所示。

表4-1-11

大學生課外學習核心力量表各面向摘要表

項次	面向	平均數	標準差	排序
1	團隊合作能力	4.19	.521	1
2	反思探索能力	4.14	.526	2
3	問題解決能力	4.12	.515	3
4	思維創新能力	4.12	.533	4
5	關懷回饋能力	4.05	.553	5
6	課外學習核心能力全量表	4.12	.480	

由表 4-1-11 可知，本研究大學生在課外學習核心能力各面向的平均得分為 4.05 至 4.19 分，介於「略有提升」與「提升很多」之間，均高於中間分數 3 分。其中以「團隊合作能力」相對提升較多，依序為「反思探索能力」、「問題解決能力」、「思維創新能力」，以「關懷回饋能力」相對提升較少。

本節主要為本研究之描述統計分析，有關個人因素變項與社團滿意度及課外學習核心能力統計檢驗差異是否顯著，分別於第二及第三節中說明。

第二節 不同個人因素大學生社團滿意度之差異

本節主要在探討大學生個人因素變項對社團滿意度的差異情形，藉以考驗研究假設一。就受試者在社團滿意度量表上的填答結果進行統計分析，首先以平均數、標準差等描述性統計，分析不同個人因素變項大學生社團滿意度的現況，並以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析，探討不同面向之社團滿意度是否因其個人因素不同而有差異。考驗結果若達顯著，在變異數同質性假設成立的情況下，以雪費法 (Scheffe's method) 進行事後比較，若變異數同質性假設不成立，而各組人數達 50 人以上則以 Games-Howell 法進行事後比較，各組人數未達 50 人以上則以 Dunnett's T3 法進行事後比較。

壹、不同性別大學生社團滿意度各面向差異分析結果與討論

本研究以獨立樣本 t 檢定進行不同性別大學生在社團滿意度各面向分析，見表 4-2-1。

表4-2-1

不同性別之大學生在社團滿意度各面向 t 檢定分析

	男 (N=149)		女 (N=140)		t 值
	M	SD	M	SD	
社員關係	4.19	.573	4.21	.508	-.317
工作挑戰	4.12	.604	4.16	.619	-.602
組織經營	3.93	.556	3.90	.566	.433
學校行政	3.69	.678	3.63	.729	.784

由表 4-2-1 可知，不同性別之大學生在社團滿意度各面向的平均得分，均以社員關係最高、學校行政最低。在社員關係及工作挑戰，女性大學生的平均得分，高於男性大學生，而在組織經營及學校行政的平均得分，則是男性大學生高於女性大學生。社員關係、工作挑戰、組織經營及學校行政四個面向經統計

檢定均未達顯著水準 ($p < .05$)，顯示不同性別的學生在社團滿意度的感受沒有顯著差異，假設 1-1 未獲得支持，與洪升呈、辛麗華及李連宗 (2009) 研究結果相符，其以某一私立科技大學參與社團學生為研究對象發現性別沒有顯著差異。但賴珮米 (2006) 針對國中童軍團長工作滿意度研究發現不同性別有部份顯著差異，另外魏宗淇 (2012) 以臺北市私立國民中學運動社團學生滿意度研究亦發現不同性別有部份顯著差異，此研究結果的差異可能與樣本特質或學校環境不同有關。

貳、 不同社團參與屬性大學生社團滿意度各面向差異分析結果與討論

由表 4-2-2 可知，不同社團參與屬性之大學生在社團滿意度各面向的平均得分。所有社團屬性中除了康樂體能類在工作挑戰平均得分最高以外，皆以社員關係面向的平均得分最高，另外所有社團屬性在學校行政的平均得分皆最低。

表4-2-2

不同社團參與屬性之大學生社團滿意度各面向平均得分

	學術學藝類 (N=85)		康樂體能類 (N=93)		服務綜合類 (N=43)		自治系學會類 (N=68)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
社員關係	4.30	.517	4.12	.601	4.23	.513	4.18	.493
工作挑戰	4.24	.577	4.17	.623	4.20	.483	3.94	.670
組織經營	3.97	.583	3.86	.551	4.00	.510	3.85	.570
學校行政	3.46	.870	3.74	.534	3.88	.674	3.66	.637

針對不同社團參與屬性之大學生在社團滿意度各面向的得分，利用單因子變異數分析進行差異分析，茲將結果彙整如表 4-2-3。

由表 4-2-3 可知，在工作挑戰、學校行政方面均達顯著水準 ($p < .05$)，顯示不同屬性之大學生在社團滿意度有部份顯著差異，進行事後比較發現：

(一) 社員關係：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示不同社團屬性學生在社員關係的滿意度無顯著差異。

(二) 工作挑戰：單因子變異數分析結果達顯著水準，進行事後比較發現，學術學藝類學生顯著高於自治系學會類學生。

(三) 組織經營：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示不同社團屬性學生在組織經營的滿意度無顯著差異。

(四) 學校行政：單因子變異數分析結果達顯著水準，進行事後比較發現，服務綜合類學生顯著高於學術學藝類學生。

表4-2-3

不同社團參與屬性之大學生社團滿意度變異數分析摘要表

面向	社團屬性	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
社員關係	1 學術學藝類	85	組間	1.486	3	.495	1.702	
	2 康樂體能類	93	組內	82.983	285	.291		
	3 服務綜合類	43	總和	84.470	288			
	4 自治系學會類	68						
工作挑戰	1 學術學藝類	85	組間	3.852	3	1.284	3.535*	1>4
	2 康樂體能類	93	組內	103.519	285	.363		
	3 服務綜合類	43	總和	107.371	288			
	4 自治系學會類	68						
組織經營	1 學術學藝類	85	組間	1.207	3	.402	1.285	
	2 康樂體能類	93	組內	89.194	285	.313		
	3 服務綜合類	43	總和	90.400	288			
	4 自治系學會類	68						
學校行政	1 學術學藝類	85	組間	6.105	3	2.035	4.264**	3>1
	2 康樂體能類	93	組內	136.032	285	.477		
	3 服務綜合類	43	總和	142.138	288			
	4 自治系學會類	68						

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

從以上資料顯示本研究不同社團屬性大學生在工作挑戰、學校行政達顯著差異，假設 1-2 獲得部分支持。在工作挑戰面向學術學藝類學生滿意度高於自治系學會類學生，由於本研究學校參與自治系學會類學生多為同系之學生，可能較無法像參與學術學藝類社團可認識其他系級的同學，或學習新的知識與技能；而在學校行政面向服務綜合類學生滿意度高於學術學藝類學生，推知本研究學校參與服務綜合類學生較能配合學校推廣服務學習活動政策，因此相對可獲得較多的協助。此研究結果與洪升呈、辛麗華及李連宗（2009）部分相符，其針對某一私立科技大學研究發現服務性、自治性和體育性社團在行政認同滿意度高於聯誼性社團。

參、 不同社團參與年資大學生社團滿意度各面向差異分析結果與討論

由表 4-2-4 可知，不同社團參與年資之大學生在社團滿意度各面向的平均得分。所有社團參與年資中除了 2 年以上未滿 3 年的學生在工作挑戰平均得分最高以外，皆以社員關係面向的平均得分最高，另外所有社團參與年資在學校行政的平均得分皆最低。

表4-2-4

不同社團參與年資之大學生社團滿意度各面向平均得分

	未滿 1 年 (N=133)		1 年以上 未滿 2 年 (N=79)		2 年以上 未滿 3 年 (N=35)		3 年以上 (N=42)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
社員關係	4.20	.554	4.07	.576	4.32	.381	4.36	.500
工作挑戰	4.09	.623	4.01	.679	4.37	.394	4.34	.486
組織經營	3.92	.558	3.79	.588	4.08	.454	3.95	.568
學校行政	3.64	.770	3.71	.638	3.80	.622	3.52	.651

針對不同社團參與年資之大學生在社團滿意度各面向的得分，利用單因子變異數分析進行差異分析，茲將結果彙整如表 4-2-5。

由表 4-2-5 可知，在社員關係、工作挑戰方面均達顯著水準 ($p<.05$)，顯示不同社團參與年資之大學生在社團滿意度有部份顯著差異，進行事後比較發現：

(一) 社員關係：單因子變異數分析結果達顯著水準，進行事後比較發現，社團參與年資 3 年以上學生得分顯著高於 2 年以上未滿 3 年學生，社團參與年資 2 年以上未滿 3 年學生得分顯著高於 1 年以上未滿 2 年學生。

(二) 工作挑戰：單因子變異數分析結果達顯著水準，進行事後比較發現，社團參與年資 2 年以上未滿 3 年、3 年以上及未滿 1 年學生均顯著高於 1 年以上未滿 2 年學生。

(三) 組織經營：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示不同社團參與年資學生在組織經營的滿意度無顯著差異。

(四) 學校行政：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示不同社團參與年資學生在學校行政的滿意度無顯著差異。

表4-2-5

不同社團參與年資之大學生社團滿意度變異數分析摘要表

面向	社團年資	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
社員關係	1 未滿 1 年	133	組間	2.920	3	.973	3.402*	4>3
	2 1 年以上未滿 2 年	79	組內	81.550	285	.286		3>2
	3 2 年以上未滿 3 年	35	總和	84.470	288			
	4 3 年以上	42						

(續下頁)

面向	社團年資	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
工作挑戰	1 未滿 1 年	133	組間	5.240	3	1.747	4.875**	3>4
	2 1 年以上	79	組內	102.131	285	.358		4>1
	未滿 2 年							
	3 2 年以上	35	總和	107.371	288	1>2		
	未滿 3 年							
4 3 年以上	42							
組織經營	1 未滿 1 年	133	組間	2.148	3	.716	2.312	
	2 1 年以上	79	組內	88.253	285	.310		
	未滿 2 年							
	3 2 年以上	35	總和	90.400	288			
	未滿 3 年							
4 3 年以上	42							
學校行政	1 未滿 1 年	133	組間	1.744	3	.581	1.180	
	2 1 年以上	79	組內	140.394	285	.493		
	未滿 2 年							
	3 2 年以上	35	總和	142.138	288			
	未滿 3 年							
4 3 年以上	42							

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

從以上資料顯示本研究不同社團參與年資大學生在社員關係、工作挑戰面向達顯著差異，假設 1-3 獲得部分支持。在社員關係及工作挑戰面向，顯示社團參與年資越久的學生滿意度越高，此研究結果與洪升呈、辛麗華及李連宗（2009）相呼應，推知投入社團時間越久的學生更能將社團參與融入其校園生活的一部分，並肯定參與社團有助於人際互動及自我成長。

肆、不同社團擔任職務大學生社團滿意度各面向差異分析結果與討論

本研究以獨立樣本 t 檢定進行不同社團擔任職務大學生在社團滿意度各面

向分析，見表 4-2-6。

表4-2-6

不同社團擔任職務之大學生在社團滿意度各面向 t 檢定分析

	社團幹部 (N=175)		一般社員 (N=114)		t 值
	M	SD	M	SD	
社員關係	4.23	.521	4.19	.574	.456
工作挑戰	4.14	.630	4.14	.583	.048
組織經營	3.92	.573	3.90	.542	.331
學校行政	3.62	.716	3.72	.681	-1.078

註：社團幹部為擔任正、副社(會、團、隊)長、組長、組員者，一般社員為未負責任何職務或活動者

由表 4-2-6 可知，擔任不同社團職務之大學生在社團滿意度各面向的平均得分，均以社員關係最高、學校行政最低，在社員關係及組織經營滿意度，擔任社團幹部的平均得分高於一般社員，而在學校行政的平均得分，則是一般社員高於社團幹部，推知與辦理活動所需各式行政程序由擔任社團幹部學生處理，因此過程中若不能充份滿足學生的需求和即刻解決學生的問題，難免造成幹部對於學校行政有較低的滿意度。

而在社員關係、工作挑戰、組織經營及學校行政四個面向經統計檢定均未達顯著水準 ($p < .05$)，顯示擔任不同社團職務的學生在社團滿意度的感受沒有差異，假設 1-4 未獲得支持。

伍、不同每週參與社團時數大學生社團滿意度各面向差異分析結果與討論

由表 4-2-7 可知，不同每週參與社團時數之大學生在社團滿意度各面向的平均得分。所有學生均以社員關係面向的平均得分最高，學校行政的平均得分最

低。

表4-2-7

不同每週參與社團時數之大學生社團滿意度各面向平均得分

	未滿 2 小時 (N=49)		2 小時以上 未滿 4 小時 (N=128)		4 小時以上 (N=112)	
	M	SD	M	SD	M	SD
社員關係	4.06	.494	4.22	.568	4.25	.525
工作挑戰	3.88	.615	4.18	.613	4.21	.580
組織經營	3.77	.647	3.93	.565	3.96	.507
學校行政	3.74	.587	3.71	.722	3.57	.723

針對不同每週參與時數之大學生在社團滿意度各面向的得分，利用單因子變異數分析進行差異分析，茲將結果彙整如表 4-2-8。

由表 4-2-8 可知，在工作挑戰方面達顯著水準 ($p < .05$)，顯示不同每週參與時數之大學生在社團滿意度有部份顯著差異，進行事後比較發現：

(一) 社員關係：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示每週不同參與時數的學生在社員關係的滿意度無顯著差異。

(二) 工作挑戰：單因子變異數分析結果達顯著水準，進行事後比較發現，每週參與時數 4 小時以上、2 小時以上未滿 4 小時的學生滿意度均高於未滿 2 小時的學生。

(三) 組織經營：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示每週不同參與時數的學生在組織經營的滿意度無顯著差異。

(四) 學校行政：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示每週不同參與時數的學生在學校行政的滿意度無顯著差異。

表4-2-8

不同每週參與社團時數之大學生社團滿意度變異數分析摘要表

面向	社團時數	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
社員 關係	1.未滿2小時	49	組間	1.256	2	.628	2.159	
	2.2小時以上	128	組內	83.213	286	.291		
	未滿4小時							
	3.4小時以上	112	總和	84.470	288			
工作 挑戰	1.未滿2小時	49	組間	4.121	2	2.060	5.707**	3>1
	2.2小時以上	128	組內	103.250	286	.361		
	未滿4小時							
	3.4小時以上	112	總和	107.371	288			
組織 經營	1.未滿2小時	49	組間	1.307	2	.653	2.097	
	2.2小時以上	128	組內	89.094	286	.312		
	未滿4小時							
	3.4小時以上	112	總和	90.400	288			
學校 行政	1.未滿2小時	49	組間	1.445	2	.723	1.469	
	2.2小時以上	128	組內	140.693	286	.492		
	未滿4小時							
	3.4小時以上	112	總和	142.138	288			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

從以上資料顯示本研究每週參與社團不同時數的大學生在工作挑戰面向達顯著差異，假設 1-5 獲得部分支持，顯示社團學生在工作挑戰滿意度的感受因每週投入社團時間不同而有所差異，且投入時間越多在工作挑戰所獲得的滿意度越高。此研究結果與洪升呈、辛麗華及李連宗（2009）相符，推知投入社團時間越多的學生與社員相處時間較多，也較能處理社團事務，因此在社團參與中更能結交朋友及學習新知識與技能。

整理不同個人因素之大學生社團滿意度差異綜合表如表 4-2-9。

表4-2-9

不同個人因素之大學生社團滿意度差異綜合表

個人因素		社團滿意度面向							
		社員關係	工作挑戰	組織經營	學校行政				
性別	1.男生	N.S.							
	2.女生								
社團 屬性	1.學術學藝類	N.S.							
	2.康樂體能類								
	3.服務綜合類					1>4	N.S.	3>1	
	4.自治系學會類								
社團 年資	1.未滿1年	N.S.							
	2.1年以上未滿2年					4>3	3>4	N.S.	N.S.
	3.2年以上未滿3年					3>2	4>1	1>2	
	4.3年以上								
社團 職務	1.社團幹部	N.S.							
	2.一般社員								
參與 社團 時數	1.未滿2小時	N.S.							
	2.2小時以上未滿4小時					3>1	N.S.	N.S.	
	3.4小時以上					2>1			

N.S.=未達顯著水準

第三節 不同個人因素大學生課外學習核心能力之差異

本節主要在探討大學生個人因素變項對課外學習核心能力的差異情形，藉以考驗研究假設二。就受試者在課外學習核心能力表上的填答結果進行統計分析，首先以平均數、標準差等描述性統計，分析不同背景變項大學生課外學習核心能力的現況，並以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析，探討不同面向之課外學習核心能力是否因其個人因素不同而有差異。考驗結果若達顯著，在變異數同質性假設成立的情況下，以雪費法 (Scheffe's method) 進行事後比較，若變異數同質性假設不成立，而各組人數達 50 人以上則以 Games-Howell 法進行事後比較，各組人數未達 50 人以上則以 Dunnett's T3 法進行事後比較。

壹、不同性別大學生課外學習核心能力各面向差異分析

結果與討論

本研究以獨立樣本 t 檢定進行不同性別大學生在課外學習核心能力各面向分析，見表 4-3-1。

表4-3-1

不同性別之大學生在課外學習核心能力各面向 t 檢定分析

	男 (N=149)		女 (N=140)		t 值
	M	SD	M	SD	
問題解決能力	4.09	.508	4.16	.522	-1.042
思維創新能力	4.09	.512	4.15	.555	-.923
關懷回饋能力	4.00	.550	4.12	.550	-1.870
團隊合作能力	4.14	.514	4.24	.526	-1.645
反思探索能力	4.12	.525	4.16	.527	-.662

由表 4-3-1 可知，不同性別之大學生在課外學習核心能力各面向的平均得分，男性與女性均以團隊合作能力平均得分最高，關懷回饋能力平均得分最低，且女性在各面向的平均得分均高於男性。

從以上資料顯示本研究不同性別大學生課外學習核心能力各面向均未達顯著差異，假設 2-1 未獲得支持，表示各項能力的提升不因性別不同而有所差異，此研究結果與蕭詠琴（2005）、李美蘭（2005）及張同廟與魏婉婷（2007）研究結果相符。但過去相關研究發現男性高於女性（楊淑娥，1996；張雪梅，1999；黃玉，2000；朱朝煌，2005；劉若蘭，2008a），此研究差異可能與樣本特質及研究工具不同有關。

貳、 不同社團參與屬性大學生課外學習核心能力各面向 差異分析結果與討論

由表 4-3-2 可知，不同社團參與屬性之大學生在課外學習核心能力各面向的平均得分。學術學藝類、服務綜合類、自治系學會類皆以團隊合作能力平均得分最高；康樂體能類以反思探索能力平均得分最高。學術學藝類、康樂體能類、自治系學會類皆以關懷回饋能力平均得分最低；而服務綜合類平均得分較低的能力面向共有三個，分別為問題解決能力、思維創新能力及反思探索能力。

表4-3-2

不同社團參與屬性之大學生課外學習核心能力各面向平均得分

	學術學藝類 (N=85)		康樂體能類 (N=93)		服務綜合類 (N=43)		自治系學會類 (N=68)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
問題解決能力	4.20	.498	4.05	.537	4.20	.523	4.08	.490
思維創新能力	4.21	.523	4.05	.576	4.20	.491	4.05	.494
關懷回饋能力	4.11	.506	3.93	.599	4.23	.566	4.04	.502
團隊合作能力	4.27	.504	4.08	.575	4.27	.526	4.19	.439
反思探索能力	4.24	.467	4.10	.591	4.20	.580	4.04	.445

針對不同社團參與屬性之大學生在課外學習核心能力各面向的得分，利用單因子變異數分析進行差異分析，茲將結果彙整如表 4-3-3。

由表 4-3-3 可知，在關懷回饋能力部分達顯著水準 ($p < .05$)，顯示不同社團

參與屬性之大學生在課外學習核心能力有部分顯著差異，進行事後比較發現：

(一) 問題解決能力：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示不同社團屬性學生在問題解決能力提升並無顯著差異。

(二) 思維創新能力：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示不同社團屬性學生在思維創新能力提升並無顯著差異。

(三) 關懷回饋能力：單因子變異數分析結果達顯著水準，進行事後比較發現，服務綜合類學生顯著高於康樂體能類學生。

(四) 團隊合作能力：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示不同社團屬性學生在團隊合作能力提升並無顯著差異。

(五) 反思探索：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示不同社團屬性學生在反思探索能力提升並無顯著差異。

表4-3-3

不同社團參與屬性之大學生課外學習核心能力變異數分析摘要表

面向	社團屬性	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
問題解決能力	1 學術學藝類	85	組間	1.274	3	.425	1.614	
	2 康樂體能類	93	組內	74.981	285	.263		
	3 服務綜合類	43	總和	76.255	288			
	4 自治系學會類	68						
思維創新能力	1 學術學藝類	85	組間	1.850	3	.617	2.200	
	2 康樂體能類	93	組內	79.903	285	.280		
	3 服務綜合類	43	總和	81.753	288			
	4 自治系學會類	68						
關懷回饋能力	1 學術學藝類	85	組間	3.036	3	1.012	3.398*	3>2
	2 康樂體能類	93	組內	84.883	285	.298		
	3 服務綜合類	43	總和	87.919	288			
	4 自治系學會類	68						

(續下頁)

面向	社團屬性	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
團隊合作能力	1 學術學藝類	85	組間	1.932	3	.644	2.405	
	2 康樂體能類	93	組內	76.318	285	.268		
	3 服務綜合類	43	總和	78.250	288			
	4 自治系學會類	68						
反思探索能力	1 學術學藝類	85	組間	1.713	3	.571	2.090	
	2 康樂體能類	93	組內	77.880	285	.273		
	3 服務綜合類	43	總和	79.593	288			
	4 自治系學會類	68						

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

從上述資料顯示本研究不同社團屬性大學生在關懷回饋能力達顯著差異，假設 2-2 獲得部分支持，經由比較後發現參與服務綜合類學生比康樂體能類學生提升較多，造成此結果的原因為本研究學校服務綜合類社團較常辦理志工服務活動，及配合學校辦理迎新、校園導覽等活動，所以參與服務綜合類學生在關懷回饋能力的提升較多。但從不同屬性在各能力面向的平均數來看，其實本研究學校學生參與社團後，在各面向的能力皆有提升。

參、 不同社團參與年資大學生課外學習核心能力各面向 差異分析結果與討論

由表 4-3-4 可知，不同社團參與年資之大學生在課外學習核心能力各面向的平均得分。未滿 1 年、1 年以上未滿 2 年、2 年以上未滿 3 年皆以團隊合作能力平均得分最高；3 年以上以反思探索能力平均得分最高。不同社團參與年資之大學生皆以關懷回饋能力平均得分最低。

表4-3-4

不同社團參與年資之大學生課外學習核心能力各面向平均得分

	未滿 1 年 (N=133)		1 年以上 未滿 2 年 (N=79)		2 年以上 未滿 3 年 (N=35)		3 年以上 (N=42)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
問題解決能力	4.12	.513	4.08	.560	4.18	.431	4.15	.508
思維創新能力	4.14	.529	4.04	.582	4.13	.493	4.20	.477
關懷回饋能力	4.04	.553	4.01	.595	4.11	.511	4.14	.502
團隊合作能力	4.19	.545	4.15	.513	4.20	.444	4.24	.532
反思探索能力	4.14	.519	4.06	.586	4.18	.384	4.25	.523

針對不同社團參與年資之大學生在課外學習核心能力各面向的得分，利用單因子變異數分析進行差異分析，茲將結果彙整如表 4-3-5。

由表 4-3-5 可知，在問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、反思探索能力等方面均未達顯著水準 ($p < .05$)，顯示不同社團參與年資之大學生在課外學習核心能力無顯著差異。

表4-3-5

不同社團參與年資之大學生課外學習核心能力變異數分析摘要表

面向	社團年資	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
問題解決能力	1 未滿 1 年	133	組間	.251	3	.084	.314	
	2 1 年以上 未滿 2 年	79	組內	76.003	285	.267		
	3 2 年以上 未滿 3 年	35	總和	76.255	288			
	4 3 年以上	42						
思維創新能力	1 未滿 1 年	133	組間	.847	3	.282	.994	
	2 1 年以上 未滿 2 年	79	組內	80.907	285	.284		
	3 2 年以上 未滿 3 年	35	總和	81.753	288			
	4 3 年以上	42						

(續下頁)

面向	社團年資	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
關懷回饋能力	1 未滿 1 年	133	組間	.633	3	.211	.689	
	2 1 年以上	79	組內	87.285	285	.306		
	未滿 2 年							
	3 2 年以上	35	總和	87.919	288			
	未滿 3 年							
4 3 年以上	42							
團隊合作能力	1 未滿 1 年	133	組間	.217	3	.072	.264	
	2 1 年以上	79	組內	78.034	285	.274		
	未滿 2 年							
	3 2 年以上	35	總和	78.250	288			
	未滿 3 年							
4 3 年以上	42							
反思探索能力	1 未滿 1 年	133	組間	1.070	3	.357	1.294	
	2 1 年以上	79	組內	78.524	285	.276		
	未滿 2 年							
	3 2 年以上	35	總和	79.593	288			
	未滿 3 年							
4 3 年以上	42							

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

從上述資料顯示本研究參與社團不同年資大學生在團隊合作能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、反思探索能力皆未達顯著差異，假設 2-3 未獲得支持。顯示本研究大學生參與社團後課外學習核心能力的提升不因參與社團年資不同而有所差異，然而過去研究發現，不同參與年資對於能力發展有顯著差異（許龍君，2003；李美蘭，2005；蕭詠琴，2005；張同廟、魏婉婷，2007；陳新霖、游淑惠、梁朝雲，2010；梁朝雲、陳新霖，2011），推知可能參與社團年資 3 年以上的同學填答時的思考基準點較為模糊，因此可能感受各項能力的提升較少，而對於參與年資未滿一年的學生而言，參與社團所給予的改變衝擊感受較多。

肆、 不同社團擔任職務大學生課外學習核心能力各面向 差異分析結果與討論

本研究以獨立樣本 t 檢定進行不同社團擔任職務大學生在課外學習核心能力各面向分析，見表 4-3-6。

表4-3-6

不同社團擔任職務之大學生在課外學習核心能力各面向 t 檢定分析

	社團幹部 (N=175)		一般社員 (N=114)		t 值
	M	SD	M	SD	
問題解決能力	4.18	.510	4.04	.512	2.320*
思維創新能力	4.11	.531	4.12	.537	-.187
關懷回饋能力	4.09	.544	4.00	.563	1.389
團隊合作能力	4.23	.497	4.13	.5533	1.620
反思探索能力	4.16	.524	4.11	.530	.666

註：社團幹部為擔任正、副社(會、團、隊)長、組長、組員者，一般社員為未負責任何職務或活動者

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

由表 4-3-6 可知，擔任不同社團職務之大學生在課外學習核心能力各面向的平均得分，均以團隊合作能力最高、關懷回饋能力最低。在問題解決能力、關懷回饋能力、團隊合作能力及反思探索能力的提升，擔任社團幹部的平均得分高於一般社員，而在思維創新能力的提升，則是一般社員高於社團幹部。

另外在問題解決能力面向經統計檢定達顯著水準 ($p < .05$)，顯示擔任不同社團職務的學生在問題解決能力的提升有顯著差異，且擔任社團幹部者比一般社員提升較多，而在思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力及反思探索能力四個面向經統計檢定均未達顯著水準 ($p < .05$)，顯示擔任不同社團職務的學生在思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力及反思探索能力的提升沒

有顯著差異，假設 2-4 獲得部分支持。本研究結果推知擔任社團幹部學生需負責辦理社團活動、處理社團行政事務，對於社團的涉入程度較一般社員多，因此在問題解決能力的提升相對較多。

伍、 不同每週參與社團時數大學生課外學習核心能力各面向差異分析結果與討論

由表 4-3-7 可知，不同每週參與社團時數之大學生在課外學習核心能力各面向的平均得分。每週參與社團時數未滿 2 小時、2 小時以上未滿 4 小時、4 小時以上皆以團隊合作能力平均得分最高、關懷回饋能力平均得分最低，且每週參與社團時數 4 小時以上學生在各面向平均得分皆高於投入時數未滿 2 小時及 2 小時以上未滿 4 小時的學生。

表4-3-7
不同每週參與社團時數之大學生課外學習核心能力各面向平均得分

	未滿 2 小時 (N=49)		2 小時以上 未滿 4 小時 (N=128)		4 小時以上 (N=112)	
	M	SD	M	SD	M	SD
問題解決能力	4.04	.496	4.09	.549	4.20	.477
思維創新能力	4.00	.482	4.09	.583	4.20	.4836
關懷回饋能力	3.94	.500	4.02	.553	4.14	.566
團隊合作能力	4.07	.457	4.17	.573	4.26	.477
反思探索能力	3.99	.525	4.14	.534	4.21	.507

針對不同每週參與時數之大學生在課外學習核心能力各面向的得分，利用單因子變異數分析進行差異分析，茲將結果彙整如表 4-3-8。

由表 4-3-8 可知，在思維創新能力部分達顯著水準 ($p < .05$)，顯示不同每週參與時數學生在課外學習核心能力有部分顯著差異，進行事後比較發現：

(一) 問題解決能力：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示每週不同參與時數的學生在問題解決能力提升並無顯著差異。

(二) 思維創新能力：單因子變異數分析結果達顯著水準，進行事後比較發現，每週參與時數 4 小時以上學生顯著高於未滿 2 小時學生。

(三) 關懷回饋能力：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示每週不同參與時數的學生在關懷回饋能力提升並無顯著差異。

(四) 團隊合作能力：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示每週不同參與時數的學生在團隊合作能力提升並無顯著差異。

(五) 反思探索能力：單因子變異數分析結果未達顯著水準，顯示每週不同參與時數的學生在反思探索能力提升並無顯著差異。

表4-3-8

不同每週參與社團時數之大學生課外學習核心能力變異數分析摘要表

面向	社團時數	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
問題解決能力	1.未滿2小時	49	組間	1.112	2	.556	2.116	
	2. 2小時以上未滿4小時	128	組內	75.143	286	.263		
	3.4小時以上	112	總和	76.255	288			
思維創新能力	1.未滿2小時	49	組間	1.618	2	.809	2.887	3>1
	2. 2小時以上未滿4小時	128	組內	80.136	286	.280		
	3.4小時以上	112	總和	81.753	288			
關懷回饋能力	1.未滿2小時	49	組間	1.490	2	.745	2.465	
	2. 2小時以上未滿4小時	128	組內	86.429	286	.302		
	3.4小時以上	112	總和	87.919	288			

(續下頁)

面向	社團時數	N	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
團隊合作能力	1.未滿2小時	49	組間	1.291	2	.645	2.398	
	2. 2小時以上未滿4小時	128	組內	76.960	286	.269		
	3.4小時以上	112	總和	78.250	288			
反思探索能力	1.未滿2小時	49	組間	1.630	2	.815	2.989	
	2. 2小時以上未滿4小時	128	組內	77.963	286	.273		
	3.4小時以上	112		79.593	288			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

從上述資料顯示本研究每週參與社團不同時數大學生在思維創新能力面向達顯著差異，假設 2-5 獲得部分支持。本研究結果發現參與社團時數越多的學生思維創新能力提升較佳，推知與投入時間較多的學生對於社團事務參與程度較高有關，因此較願意協助改善社團運作，積極學習新知，提出嶄新的觀點，並嘗試用新方法解決問題，協助社團發展。

整理不同個人因素之大學生課外學習核心能力差異綜合表如表 4-3-9。

表4-3-9

不同個人因素之大學生課外學習核心能力差異綜合表

		課外學習核心能力面向				
	個人因素	問題解決能力	思維創新能力	關懷回饋能力	團隊合作能力	反思探索能力
性別	1.男生					
	2.女生			N.S.		
社團屬性	1.學術學藝類					
	2.康樂體能類	N.S	N.S	3>2	N.S	N.S
	3.服務綜合類					
	4.自治系學會類					

(續下頁)

課外學習核心能力面向						
個人因素	問題解決能力	思維創新能力	關懷回饋能力	團隊合作能力	反思探索能力	
1.未滿1年						
社團 年資	2.1年以上未滿2年					
	3.2年以上未滿3年		N.S			
	4.3年以上					
社團 職務	1.社團幹部					
	2.一般社員	1>2	N.S	N.S	N.S	N.S
參與 社團 時數	1.未滿2小時					
	2.2小時以上未滿4 小時	N.S	3>1	N.S	N.S	N.S
	3.4小時以上					

N.S.=未達顯著水準

第四節 大學生社團滿意度與課外學習核心能力關係之分析

本節旨在分析社團滿意度與課外學習核心能力之關係，採用皮爾遜積差相關係數來分析大學生社團滿意度與課外學習核心能力的相關情形，同時以多元迴歸分析來了解個人因素變項對社團滿意度及課外學習核心能力的解釋力，以及個人因素變項、社團滿意度對課外學習核心能力的預測情形，藉以考驗研究假設三、四。根據邱皓政（2010）特別指出相關係數的大小與相對應的意義，如表4-4-1。

表4-4-1

相關係數的強度大小與意義一覽表

相關係數範圍（絕對值）	變項關聯程度
1.00	完全相關
.70 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

壹、大學生社團滿意度與課外學習核心能力相關情形結果與討論

為了瞭解大學生社團滿意度與課外學習核心能力之相關情形，本研究以皮爾遜積差相關進行統計分析，結果如表4-4-2。

表4-4-2

大學生社團滿意度與課外學習核心能力皮爾遜相關矩陣表

	問題解決 能力	思維創新 能力	關懷回饋 能力	團隊合作 能力	反思探索 能力	課外學習 核心能力 全量表
社員 關係	.633 ^{***}	.627 ^{***}	.620 ^{***}	.659 ^{***}	.643 ^{***}	.703 ^{**}
工作 挑戰	.582 ^{***}	.574 ^{***}	.550 ^{***}	.554 ^{***}	.625 ^{***}	.636 ^{**}
組織 經營	.604 ^{***}	.592 ^{***}	.558 ^{***}	.550 ^{***}	.555 ^{***}	.629 ^{**}
學校 行政	.266 ^{***}	.249 ^{***}	.265 ^{***}	.222 ^{***}	.233 ^{***}	.274 ^{**}
社團滿意 全量表	.587 ^{**}	.572 ^{**}	.563 ^{**}	.546 ^{**}	.563 ^{**}	.625 ^{**}

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

茲將統計結果分析如下：

（一）在社員關係面向上，與課外學習核心能力五個面向之相關，均達.05之顯

著水準，且皆為中度相關，另課外學習核心能力全量表為高度相關。

(二) 在工作挑戰面向上，與課外學習核心能力各面向之相關，均達.05 之顯著水準，且皆為中度相關。

(三) 在組織經營面向上，與課外學習核心能力各面向之相關，均達.05 之顯著水準，且皆為中度相關。

(四) 在學校行政面向上，與課外學習核心能力各面向之相關，均達.05 之顯著水準，且皆為低度相關。

(五) 社團滿意全量表面向上，與課外學習核心能力各面向之相關，均達.05 之顯著水準，且皆為中度相關。

就整體而言，大學生社團滿意度與課外學習核心能力之關係皆達顯著水準 ($p=.05$)，本研究假設三獲得支持。研究結果顯示大學生在社團滿意度越高，對於其課外學習核心能力的發展上越有正向的助益。此結果與國內研究指出社團參與滿意度影響個人能力發展相符(張同廟、陳昭雄，2007；梁朝雲、陳新霖，2011)。

貳、大學生社團滿意度多元迴歸分析結果與討論

為了解大學生在個人因素變項對社團滿意度的影響關係，以多元迴歸統計法的強迫進入分析法 (enter)，將個人因素變項 (性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數) 為預測變項，社團滿意度 (社員關係、工作挑戰、組織經營、學校行政) 為效標變項進行分析，經共線性診斷，自變項變異數膨脹因素 (VIF) 均未大於10，顯示相依的程度不會造成預測值變異數膨脹的結果 (邱皓政，2010)。分析結果如表4-4-3。

表4-4-3

個人因素變項影響社團滿意度之多元迴歸分析表

		社員關係		工作挑戰	
變項		β	t值	β	t值
性別		-.025	-.411	-.050	-.837
社團 屬性	學術學藝類	.141	2.048*	.051	.752
	服務綜合類	.096	1.434	.043	.653
	自治系學會類	.093	1.304	-.099	-1.414
社團 年資	1年以上未滿2年	-.106	-1.599	-.066	-1.023
	2年以上未滿3年	.067	1.042	.114	1.810
	3年以上	.103	1.566	.104	1.615
社團職務		.021	.337	.004	.071
參與 社團 時數	未滿2小時	-.115	-1.830	-.165	-2.670**
4小時以上		.033	.494	.047	.728
R ² 解釋量		.066		.070	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表 4-4-3

個人因素變項影響社團滿意度之多元迴歸分析表(續)

		組織經營		學校行政	
變項		β	t值	β	t值
性別		.026	.424	.095	1.570
社團 屬性	學術學藝類	.085	1.230	-.179	-2.602**
	服務綜合類	.110	1.624	.055	.827
	自治系學會類	.016	.227	-.045	-.632
社團 年資	1年以上未滿2年	-.111	-1.665	.037	.556
	2年以上未滿3年	.070	1.091	.068	1.061
	3年以上	.003	.041	-.028	-.427
社團職務		.032	.505	-.052	-.827
參與 社團 時數	未滿2小時	-.104	-1.644	.017	.264
4小時以上		.039	.591	-.092	-1.400
R ² 解釋量		.051		.067	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表4-4-3

個人因素變項影響社團滿意度之多元迴歸分析表(續)

		社團滿意度	
變項		β	t值
性別		.048	.777
社團 屬性	學術學藝類	-.031	-.440
	服務綜合類	.095	1.399
	自治系學會類	-.018	-.243
社團 年資	1年以上未滿2年	-.051	-.762
	2年以上未滿3年	.095	1.465
	3年以上	.025	.381
社團職務		-.013	-.212
參與 社團 時數	未滿2小時	-.080	-1.254
	4小時以上	-.024	-.352
R ² 解釋量		.035	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

由表 4-4-3 可知個人因素變項對社團滿意度之多元迴歸分析結果，分述如下：

- (一) 社員關係：社團屬性為顯著的預測因素，解釋力達 6.6%，推知社團屬性對社員關係滿意程度有影響。
- (二) 工作挑戰：每週參與社團時數為顯著的預測因素，解釋力達 7%，推知每週參與社團時數對工作挑戰滿意程度有影響。
- (三) 組織經營：無顯著的預測因素，解釋力達 5.1%。

(四) 學校行政：社團屬性為顯著的預測因素，解釋力達 6.7%，推知社團屬性對學校行政滿意程度有影響。

(五) 社團滿意度：無顯著的預測因素，解釋力僅達 3.5%。

本研究結果發現，社員關係滿意度受社團屬性的影響，參與學術學藝類學生社員關係滿意度高於康樂體能類社團學生，可能與活動辦理次數不同有關，本研究學校學術學藝類社團在平均一學期的活動次數高於康樂體能類社團，因此較能透過活動的辦理促進社員互動，凝聚社員感情。

工作挑戰滿意度受不同的社團參與時數影響，每週參與社團時數 2 小時以上未滿 4 小時學生滿意度高於未滿 2 小時學生，推知投入社團時間越多的學生較能處理社團事務及增加與社員的相處時間，因此在社團參與中更能結交朋友及學習新知識與技能。此一研究結果與之前發現相呼應（洪升呈、辛麗華、李連宗，2009）。

學校行政滿意度受社團屬性影響，參與康樂體能類學生學校行政滿意度高於學術學藝類社團學生，可能與活動辦理次數不同有關，學術學藝類社團活動辦理次數高於康樂體能類，因此較可能發生行政處理程序無法滿足社團需求的狀況，另外亦可能與學術學藝類辦理的部分活動內容未獲得校方支持，而導致在學校行政方面的滿意度較低。

整理不同個人因素對大學生社團滿意度之預測力彙整表如表 4-4-4。

表4-4-4

不同個人因素對大學生社團滿意度之預測力彙整表

變項	社團滿意度				
	社員關係	工作挑戰	組織經營	學校行政	社團滿意度
性別	-	-	-	-	-
社團屬性	○	-	-	○	-
社團年資	-	-	-	-	-
社團職務	-	-	-	-	-
每週參與社團時數	-	○	-	-	-

「○」表示有顯著預測力；「-」表示無顯著預測力

參、大學生課外學習核心能力之階層迴歸分析結果與討論

為了解大學生在個人因素變項、社團滿意度對課外學習核心能力的影響關係，本部分以多元迴歸統計法分析，包括個人因素變項（性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數）、社團滿意度(社員關係、工作挑戰、組織經營、學校行政)。經共線性診斷，自變項變異數膨脹因素（VIF）均未大於10，顯示相依的程度不會造成預測值變異數膨脹的結果（邱皓政，2010）。茲分析結果並進行討論如下。

一、問題解決能力

由表4-4-5可知，社團職務、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為問題解決此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達50.7%。

表4-4-5

問題解決能力階層迴歸分析表

		個人因素		個人因素+社團滿意度	
變項		β	t值	β	t值
	性別	-.083	-1.368	-.074	-1.654
社團 屬性	學術學藝類	.118	1.713	.048	.928
	服務綜合類	.106	1.576	.038	.778
	自治系學會類	.002	.029	-.010	-.187
社團 年資	1年以上未滿2年	-.077	-1.161	-.004	-.087
	2年以上未滿3年	-.005	-.082	-.069	-1.465
	3年以上	-.036	-.543	-.090	-1.856
	社團職務	.134	2.140*	.121	2.631**
參與社 團時數	未滿2小時	-.033	-.524	.062	1.328
	4小時以上	.130	1.964*	.104	2.129*
	社員關係			.324	4.880***
	工作挑戰			.207	3.140**
	組織經營			.234	3.595***
	學校行政			.034	.682
R ² 解釋量		.061		.507	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

由模式一個人因素方面可知，社團職務、每週參與社團時數達顯著正向關係，顯示擔任社團幹部學生在問題解決能力的提升比一般社員較多，且每週參與社團時間4小時以上的學生比2小時以上未滿4小時的學生提升較多。推知具有幹部經歷、參與社團時數越多，對問題解決能力提升有所影響。

模式二加入社團滿意度後，社團職務、每週參與社團時數仍達顯著正向關係，另外社員關係、工作挑戰、組織經營亦達顯著正向關係，顯示社團職務、每週參與社團時數仍有影響，推知具有幹部經歷、參與社團時數越多、社員關係越佳、工作挑戰滿意度越高、組織經營滿意度越高，對問題解決能力提升有

所影響。

在R²解釋量上，模式一到模式二增加.446，整體解釋力達50.7%。可知本研究大學生個人因素差異影響較少，而社團滿意度的影響較多。

二、 思維創新能力

由表4-4-6可知，社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為思維創新此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達48.2%。

表4-4-6

思維創新能力階層迴歸分析表

		個人因素		個人因素+社團滿意度	
變項		β	t值	β	t值
性別		-.086	-1.416	-.077	-1.671
社團 屬性	學術學藝類	.143	2.079*	.072	1.356
	服務綜合類	.139	2.068*	.073	1.439
	自治系學會類	.024	.334	.009	.170
社團 年資	1年以上未滿2年	-.075	-1.128	-.003	-.058
	2年以上未滿3年	-.022	-.340	-.083	-1.712
	3年以上	.021	.317	-.032	-.644
社團職務		-.021	-.339	-.035	-.747
參與社 團時數	未滿2小時	-.065	-1.022	.028	.580
	4小時以上	.147	2.225*	.121	2.418*
社員關係				.326	4.793***
工作挑戰				.187	2.775**
組織經營				.232	3.482**
學校行政				.023	.446
R ² 解釋量		.062		.482	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

模式一個人因素方面可知，社團屬性、每週參與社團時數達顯著正向關係，

顯示參與學術學藝類、服務綜合類學生思維創新能力比康樂體能類學生提升較多，且每週參與社團時間4小時以上的學生比2小時以上未滿4小時的學生提升較多。推知參加不同屬性社團、參與社團時數越多，對問題解決能力提升有所影響。

模式二加入社團滿意度後，每週參與社團時數仍達顯著正向關係，另外社員關係、工作挑戰、組織經營亦達顯著正向關係，顯示每週參與社團時數仍有影響，推知參加不同屬性社團、參與社團時數越多、社員關係越佳、工作挑戰滿意度越高、組織經營滿意度越高，對思維創新能力提升有所影響。

在R²解釋量上，模式一到模式二增加.42，整體解釋力達48.2%。可知本研究大學生個人因素差異影響較少，而社團滿意度的影響較多。

三、 關懷回饋能力

由表4-4-7可知，性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為關懷回饋此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達47.6%。

表4-4-7

關懷回饋能力階層迴歸分析表

		個人因素		個人因素+社團滿意度	
變項		β	t值	β	t值
	性別	-.123	-2.055*	-.116	-2.510*
社團	學術學藝類	.153	2.246*	.090	1.691
屬性	服務綜合類	.214	3.234**	.151	2.972**
	自治系學會類	.106	1.505	.090	1.644
社團	1年以上未滿2年	-.041	-.625	.025	.488
年資	2年以上未滿3年	.018	.291	-.041	-.838
	3年以上	.052	.801	-.001	-.022

(續下頁)

變項	個人因素		個人因素+社團滿意度	
	β	t值	β	t值
社團職務	.048	.779	.038	.797
參與社團時數				
未滿2小時	-.067	-1.076	.019	.390
4小時以上	.149	2.277*	.128	2.549*
社員關係			.354	5.176***
工作挑戰			.173	2.543*
組織經營			.169	2.517*
學校行政			.059	1.167
R ² 解釋量	.085		.476	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

模式一個人因素方面可知，性別達顯著負向關係，推知女學生高於男學生。社團屬性、每週參與社團時數達顯著正向關係，顯示參與服務綜合類、學術學藝類學生關懷回饋能力比康樂體能類學生提升較多，且每週參與社團時間4小時以上的學生比2小時以上未滿4小時的學生提升較多，推知參加不同屬性社團、參與社團時數越多，對關懷回饋能力提升有所影響。

模式二加入社團滿意度後，性別仍達顯著負向關係，社團屬性、每週參與社團時數仍達顯著正向關係，另外社員關係、工作挑戰、組織經營亦達顯著正向關係，推知性別、社團屬性、每週參與社團時數仍有影響，而性別的差異、參加不同屬性社團、參與社團時數越多、社員關係越佳、工作挑戰滿意度越高、組織經營滿意度越高，對關懷回饋能力提升有所影響。

在R²解釋量上，模式一到模式二增加.391，整體解釋力達47.6%。可知本研究大學生個人因素差異影響較少，而社團滿意度的影響較多。

四、 團隊合作能力

由表4-4-8可知，性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰為團隊合作此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達49.7%。

表4-4-8

團隊合作能力階層迴歸分析表

		個人因素		個人因素+社團滿意度	
變項		β	t值	β	t值
	性別	-.119	-1.961	-.104	-2.293*
社團	學術學藝類	.165	2.396*	.084	1.605
屬性	服務綜合類	.146	2.176*	.081	1.617
	自治系學會類	.093	1.308	.066	1.233
社團	1年以上未滿2年	-.050	-.755	.023	.456
年資	2年以上未滿3年	-.020	-.312	-.079	-1.654
	3年以上	.014	.214	-.050	-1.011
	社團職務	.073	1.173	.060	1.287
參與社	未滿2小時	-.075	-1.195	.017	.367
團時數	4小時以上	.126	1.907	.099	2.021*
	社員關係			.451	6.721***
	工作挑戰			.167	2.515*
	組織經營			.127	1.934
	學校行政			.012	.249
R ² 解釋量		.068		.497	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

模式一個人因素方面可知，社團屬性達顯著正向關係，顯示參與學術學藝類、服務綜合類學生團隊合作能力比康樂體能類學生提升較多。

模式二加入社團滿意度後，「性別」達顯著負向關係，推知女學生高於男學生。每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰達顯著正向關係，推知參與社

團時數越多、社員關係越佳、工作挑戰滿意度越高，對團隊合作能力提升有所影響。

在R²解釋量上，模式一到模式二增加.429，整體解釋力達49.7%。可知本研究大學生個人因素差異影響較少，而社團滿意度的影響較多。

五、 反思探索能力

由表4-4-9可知，社員關係、工作挑戰為反思探索此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達49.2%。

表4-4-9

反思探索能力階層迴歸分析表

		個人因素		個人因素+社團滿意度	
變項		β	t值	β	t值
	性別	-.062	-1.019	-.041	-.911
社團	學術學藝類	.115	1.665	.042	.793
屬性	服務綜合類	.090	1.343	.031	.628
	自治系學會類	-.023	-.320	-.027	-.509
社團	1年以上未滿2年	-.073	-1.102	-.004	-.082
年資	2年以上未滿3年	-.002	-.029	-.068	-1.419
	3年以上	.041	.627	-.027	-.547
	社團職務	.040	.629	.028	.596
參與社	未滿2小時	-.100	-1.582	.002	.037
團時數	4小時以上	.089	1.337	.059	1.201
	社員關係			.357	5.301***
	工作挑戰			.304	4.545***
	組織經營			.103	1.565
	學校行政			.007	.132
R ² 解釋量		.056		.492	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

由模式一個人因素方面可知，對反思探索能力的提升未產生影響。

模式二加入社團滿意度後，「社員關係」、「工作挑戰」達顯著正向關係，推知社員關係越佳、工作挑戰滿意度越高，對反思探索能力提升有所影響。

在R²解釋量上，模式一到模式二增加.436，整體解釋力達49.2%。可知本研究大學生個人因素差異影響較少，而社團滿意度的影響較多。

六、課外學習核心能力

由表4-4-10可知，性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達58.6%。

表4-4-10

課外學習核心能力階層迴歸分析表

		個人因素		個人因素+社團滿意度	
變項		β	t值	β	t值
	性別	-.108	-1.789	-.095	-2.304*
社團 屬性	學術學藝類	.155	2.270*	.077	1.622
	服務綜合類	.162	2.425*	.091	2.014*
	自治系學會類	.053	.741	.036	.738
社團 年資	1年以上未滿2年	-.067	-1.017	.010	.229
	2年以上未滿3年	-.004	-.063	-.072	-1.669
	3年以上	.026	.392	-.039	-.876
	社團職務	.059	.954	.046	1.086
參與社 團時數	未滿2小時	-.077	-1.223	.026	.610
	4小時以上	.143	2.172*	.115	2.569*
	社員關係			.403	6.623***
	工作挑戰			.227	3.768***
	組織經營			.187	3.132**
	學校行政			.032	.720
	R ² 解釋量	.074		.586	

註：性別：男生為1女生為0；社團屬性：以康樂體能類為參照組；社團年資：以未滿一年為參照組；社團職務：社團幹部為1一般社員為0；參與社團時數：

以2小時以上未滿4小時為參照組。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

由模式一個人因素方面可知，社團屬性、每週參與社團時數達顯著正向關係，顯示參與服務綜合類、學術學藝類學生整體課外學習核心能力比康樂體能類學生提升較多，且每週參與社團時間4小時以上的學生比2小時以上未滿4小時的學生提升較多，推知參加不同屬性社團、參與社團時數越多，對整體課外學習核心能力提升有所影響。

模式二加入社團滿意度後，性別達顯著負向關係，推知女學生高於男學生。社團屬性、每週參與社團時數仍達顯著正向關係，另外社員關係、工作挑戰、組織經營亦達顯著正向關係，推知社團屬性、每週參與社團時數仍有影響，而參加不同屬性社團、參與社團時數越多、社員關係越佳、工作挑戰滿意度越高、組織經營滿意度越高，對整體課外學習核心能力提升有所影響。

在 R^2 解釋量上，模式一到模式二增加.512，整體解釋力達58.6%。可知本研究大學生個人因素差異影響較少，而社團滿意度的影響較多。

七、 綜合討論

歸納上述課外學習核心能力多元迴歸分析與結果，在個人因素變項上，性別對關懷回饋能力、團隊合作能力、整體課外學習核心能力有預測效果，且女生優於男生，此結果與過去相關研究不相符，過去研究指出男生能力較女生好（張雪梅，1999；黃玉，2000），也曾有研究指出性別能顯著預測多元能力，且男生高於女生（劉若蘭，2008a）。此研究結果差異可能與本研究學校參與服務綜合類及擔任幹部女生人數比例較高有關，而本研究發現參與服務綜合類社團或擔任幹部的學生在各面向的能力提升較多。

社團參與屬性對於思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、整體課

外學習核心能力有預測效果，本研究結果顯示在上述能力的提升，學術學藝類、服務綜合類學生比康樂體能類學生提升較多。此結果與過去相關研究部分相符，許龍君（2003）研究發現參與服務聯誼性社團的大學生，其人際關係發展較其他類別社團學生為佳，但也曾有研究發現領導能力的發展不受社團類別不同的影響（張同廟、魏婉婷，2007）。

社團職務對於問題解決能力有預測效果，且擔任社團幹部學生在問題解決能力的提升比一般社員較多，此研究結果與過去相關研究部份相符，黃玉（2000）研究發現參加社團具有幹部經驗者為能力感、自主性及目標發展的顯著影響因素，另外蕭詠琴（2005）指出擔任社團最高職務的差異亦會影響能力的獲得。

每週參與社團時數對於問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、整體課外學習核心能力有預測效果，本研究結果顯示在這些能力的提升，每週參與社團時間4小時以上的學生比2小時以上未滿4小時的學生提升較多。此研究結果與過去研究相呼應，蕭詠琴（2005）研究顯示每周投入社團時間的差異，影響學生獲得技能學習、人際關係、領導能力及自我實現等經驗，另外梁朝雲與陳新霖（2011）研究亦發現社團投入時數對於領導力發展有顯著的正向影響。

社員關係及工作挑戰滿意度對問題解決能力、思維創新能力、關懷回饋能力、團隊合作能力、反思探索能力、整體課外學習核心能力有預測效果，組織經營滿意度除了反思探索能力外，皆有預測效果，此一研究結果與過去研究相呼應，顯示大學生的校園經驗為學習成果的重要影響因素之一（張雪梅，1999；劉若蘭，2007、2009；張同廟、陳昭雄，2007；梁朝雲、陳新霖，2011；Astin, 1993；Terenzini, Pascarella & Bilimng, 1996），亦驗證了ERG 理論所提及滿足關係需求後才能滿足成長需求。

整理各相關因素對大學生課外學習核心能力之預測力彙整表如表 4-4-11。

表4-4-11

各相關因素對大學生課外學習核心能力之預測力彙整表

變項		課外學習核心能力面向					課外學習 核心能力
		問題解決 能力	思維創新 能力	關懷回饋 能力	團隊合作 能力	反思探索 能力	
個人 因素	性別	-	-	○	○	-	○
	社團屬性	-	○	○	○	-	○
	社團年資	-	-	-	-	-	-
	社團職務	○	-	-	-	-	-
	每週參與 社團時數	○	○	○	○	-	○
社團 滿意 度	社員關係	○	○	○	○	○	○
	工作挑戰	○	○	○	○	○	○
	組織經營	○	○	○	-	-	○
	學校行政	-	-	-	-	-	-

「○」表示有顯著預測力；「-」表示無顯著預測力

第五章 結論與建議

本研究之主要目的在於瞭解大學生社團滿意度與課外學習核心能力改變的現況，分析不同個人因素變項對大學生之社團滿意度與課外學習核心能力的影響，並進一步探討大學生之社團滿意度與課外學習核心能力的相關情形。根據研究目的與研究問題，透過相關文獻瞭解社團滿意度與課外學習核心能力相關理論與研究，作為發展本研究架構及問卷的基礎。並透過實證調查研究，針對所獲得之有效資料進行統計分析。本章主要將研究發現與結論做綜合整理，並根據結論與個人研究心得提出建議，以作為大學校院學生事務推展社團活動及提升學生課外學習核心能力相關工作及研究之參考。

第一節 結論

壹、本研究大學生不同個人因素者社團滿意度有部分差異

個人因素在本研究為性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數，本研究結果發現如下：

一、不同性別之大學生在社團滿意度無顯著差異

二、不同社團參與屬性之大學生在社團滿意度有部分顯著差異

(一) 工作挑戰：參與學術學藝類學生高於自治系學會類學生。

(二) 學校行政：參與服務綜合類學生高於學術學藝類學生。

三、不同社團參與年資的大學生社團滿意度有部份顯著差異

(一) 社員關係：社團參與年資 3 年以上學生高於 2 年以上未滿 3 年學生，社團參與年資 2 年以上未滿 3 年學生高於 1 年以上未滿 2 年

學生。

(二) 工作挑戰：社團參與年資 2 年以上未滿 3 年、3 年以上及未滿 1 年學生均高於 1 年以上未滿 2 年學生。

四、不同社團擔任職務之大學生在社團滿意度無顯著差異

五、不同每週參與社團時數之大學生在社團滿意度有部份顯著差異

(一) 工作挑戰：每週參與社團時數 4 小時以上、2 小時以上未滿 4 小時學生均高於未滿 2 小時學生

貳、本研究大學生不同個人因素者課外學習核心能力有部分差異

個人因素在本研究為性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數，本研究結果發現如下：

一、不同性別之大學生在課外學習核心能力無顯著差異

二、不同社團參與屬性之大學生在課外學習核心能力有部分顯著差異

(一) 關懷回饋能力：服務綜合類學生比康樂體能類學生提升較多。

三、不同社團參與年資之大學生在課外學習核心能力無顯著差異

四、不同社團擔任職務之大學生在課外學習核心能力有部份顯著差異

(一) 問題解決能力：擔任社團幹部者比一般社員提升較多。

五、不同每週參與社團時數之大學生在課外學習核心能力有部份顯著差異

(一) 思維創新能力：每週參與時數 4 小時以上學生比未滿 2 小時學生提升較多。

參、社團滿意度與課外學習核心能力有顯著相關

社團滿意度在本研究共有四個面向，為社員關係、工作挑戰、組織經營、學校行政，本研究結果發現如下：

- (一) 社員關係與課外學習核心能力有顯著相關：課外學習核心能力五個面向皆為中度相關，整體課外學習核心能力為高度相關。
- (二) 工作挑戰與課外學習核心能力有顯著相關：整體課外學習核心能力及各面向皆為中度相關。
- (三) 組織經營與課外學習核心能力有顯著相關：整體課外學習核心能力及各面向皆為中度相關。
- (四) 學校行政與課外學習核心能力有顯著相關：整體課外學習核心能力及各面向皆為低度相關。

肆、本研究大學生個人因素對社團滿意度具有解釋力

個人因素在本研究為性別、社團參與屬性、社團參與年資、社團擔任職務、平均每週參與社團時數，本研究結果發現如下：

- 一、 社員關係：社團屬性為顯著的預測因素，解釋力達 6.6%。
- 二、 工作挑戰：每週參與社團時數為顯著的預測因素，解釋力達 7%。
- 三、 組織經營：無顯著的預測因素，解釋力達 5.1%。
- 四、 學校行政：社團屬性為顯著的預測因素，解釋力達 6.7%。
- 五、 社團滿意度：無顯著的預測因素，解釋力僅達 3.5%。

伍、本研究大學生個人因素與社團滿意度對課外學習核心能力具有解釋力

以多元迴歸統計法分析大學生在個人因素變項和社團滿意度對課外學習核心能力的影響關係，結果如下：

- 一、 問題解決能力：社團職務、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為問題解決此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達 50.7%。
- 二、 思維創新能力：社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為思維創新此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達 48.2%。
- 三、 關懷回饋能力：性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為關懷回饋此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達 47.6%。
- 四、 團隊合作能力：性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰為團隊合作此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達 49.7%。
- 五、 反思探索能力：社員關係、工作挑戰為反思探索此一課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達 49.2%。
- 六、 課外學習核心能力：性別、社團屬性、每週參與社團時數、社員關係、工作挑戰、組織經營為課外學習核心能力之顯著的預測因素，解釋力達 58.6%。

第二節 建議

本節旨在根據研究結果與討論提出建議，提供學校單位、社團相關人員及未來研究參考。

壹、對學校單位的建議

一、重視學生參與社團的學習經驗

社團活動是大學教育中學生學習歷程重要的一環，國內外相關研究亦指出學生透過參與社團活動，有助於多元能力的發展及推動全人教育的政策。本研究亦發現，參與社團且對所參與之社團感到滿意者對各項能力的提升有正向的影響，其中以團隊合作能力提升較多，顯示參與社團有助於學生與不同群體人員的互動相處，建立合作模式與發展團隊文化，提升未來職場的適應能力。因此學校應重視社團活動與建立相關輔導措施，鼓勵學生參與社團及改善社團運作狀況，除了可以讓學生發展興趣，一展所長外，更可藉由參與社團的過程探索自我，歷練個人處事經驗，學習未來職場所需之能力，增加就業的機會。

二、促進行政單位資源整合

本研究發現參與社團活動有助於學生的能力發展，但研究參與者指出本研究學校社團相關的學校行政資源不足的窘境，是學校整體環境的影響，在多數老師、教學單位、行政單位不見得認同與支持社團活動的現況下，建議進行學習成果相關實證研究，透過具學術意義的成果使其了解社團活動對於學習歷程的重要性，以發揮鼓勵參與社團活動、爭取更多資源的效果，而有關參與社團可能產生的負面影響，如時間的規劃、角色轉換的調適等，亦需提出具體的輔導措施，以改善參與社團荒廢課

業的負面印象，藉此凝聚對社團活動參與的認同感。另外亦建議教學單位與行政單位提供社團協助辦理相關活動的機會，對教學單位與行政單位而言，可支援單位人力不足的困境，亦可請社團規畫相關方案、提供創意與建議、協助宣傳等，有助於活動參與率的提升；對社團而言，更是獲取實踐與學習的好機會，亦有利於獲得更多的補助與協助，藉此建立互助互惠的合作關係。

貳、對社團相關人員的建議

本研究結果發現社團滿意度的社員關係、工作挑戰及組織經營面向的滿意度對於課外學習核心能力的提升有顯著影響，因此針對此研究結果分別給予社團相關人員的社團輔導單位及社團幹部建議。

一、社團經營首重營造和諧的社員互動關係

本研究發現，最能夠正向影響參與社團學生提升課外學習核心能力因素為社員關係的滿意度，且影響程度高於工作挑戰及組織經營面向，另外對於團隊合作能力的提升影響最多。顯示社團成員有良好的互動，能提升各項能力的獲得，更有益於團隊合作能力的提升，培養學生與他人和諧共事，一起完成任務的能力。

因此，對社團輔導單位而言，需關心與了解社團成員互動狀況，使其了解「人和為貴」的重要性，適時給予建議及持續追蹤，並可透過調查，紀錄社團成員互動所面臨的問題面向，以利規劃相關課程，並針對不同的社團屬性提供適切的輔導策略，改善社員互動模式，協助建立團隊合作模式與文化。

對社團幹部而言，因社團成員來自不同科系，所以在想法上略有不同，為維持良好互動關係，需學習傾聽、尊重他人、鼓勵夥伴

及相互合作，並可規劃聯誼性活動，如生日聚會、社團旅遊等，或透過一週一次的幹部會議、社課後的分享會，建立網路社群等，增進彼此的了解，以提升社員凝聚力，建立穩定的人際關係，有助於社務的推行與活動的辦理，更能提升個人的團隊合作能力。

二、 提升社團工作的學習與挑戰

本研究發現，工作挑戰的滿意度對於反思探索能力的提升影響最多，顯示參與社團學生若能藉由社團參與中獲得工作滿意度，能提升學生自我反思與改進的能力，並能體認終身學習的重要性。

因此，對社團輔導單位而言，可定期針對社團幹部或成員進行工作滿意度調查，注意社團幹部的留社傾向，協助社團負責人了解該社團幹部或成員的滿意程度，適性輔導及給予建議，亦可安排工作滿意度較高的社團負責人進行經驗分享，透過交流除可協助改善問題，亦可建立社團間的合作關係，互相鼓勵與成長。

對社團幹部而言，社團成員若能在社團參與中學習新的知識與技能或實現個人理想與抱負，可增加工作的滿意程度，但社團幹部的工作內容或活動設計，大多依傳統辦理居多，因此建議社團幹部應檢視社團運作流程，與學長姐建立良好的溝通關係，以修正不合時宜的社團傳統規定，並可依成員不同特質、循序漸進，增加工作內容的豐富度，給予更多的發揮空間，提升其興趣與滿意度，以增加社員的投入程度，促進自我成長。

三、 建立完善的社團組織與經營制度

本研究發現，組織經營的滿意度對於問題解決能力的提升影響最多，顯示社團若能建立明確的工作職掌、安排足夠的職務訓練、

落實經驗傳承及資料保存，可使社團成員面對問題時能尋得幫助，找出解決問題的最佳方案，累積處理問題的經驗。

因此，對社團輔導單位而言，協助社團建立完善的經營制度，加強社團幹部熟悉社團事務，讓社團幹部有自我改善與問題解決的能力；透過完善的社團評鑑制度，協助社團建立完整的資料保存；重視社團幹部的職務訓練，建議透過調查安排社團所需的課程，亦鼓勵社團自辦或同屬性社團聯合辦理職務訓練活動，達到社團經營知能提升的效果；規畫他校標竿社團參訪活動，進行社團經營交流，互相學習與成長；而社團負責人為社團的靈魂人物，因此需特別關注社團負責人的領導行為，建議可安排不同屬性的小組座談，分享與觀摩，以改善社團經營困境。

對社團幹部而言，籌組適切的幹部人數，建立明確的工作職掌，才能建立完善的經營團隊，以免發生職務分配不均的狀況，影響社團的運作。承接社團幹部後，對於社團例行事務或活動辦理經驗多為不足，鼓勵幹部積極參與幹部訓練課程及相關研習活動，可使幹部快速熟悉社團經營方式，並藉由辦理經驗傳承活動，與學長姐保持聯繫，了解社團經營的絕竅，包括如何適當的分工、辦理活動的注意事項、資料如何建檔保存等，另外亦可建立學習型組織，持續學習，才能提升問題解決能力，改善經營困境，幫助社團能達到永續經營的目標。

參、對後續研究的建議

一、研究對象方面

本研究僅以一所學校之大學生為研究對象，屬於個案研究，推論

需考量學校在社團輔導與校園活動上的差異性,建議未來研究可比較不同類型學校參與社團學生各項能力的發展狀況。

二、研究工具方面

本研究採用的問卷為自陳量表,容易受到受試者主觀判斷的影響,未來研究可進一步發展標準化測驗工具,評量大學生能力發展的程度。

三、研究變項方面

本研究探討參與社團學生個人因素、社團滿意度對課外學習核心能力的影響,解釋力介於47.6%~50.7%,推知尚有其他重要因素影響,如工讀經驗、修課經驗、人格特質等,未來可進一步探討。

參考文獻

中文部分

- 王曉麟（2001）。科技大學學生社團負責人領導行為、領導特質與領導效能關係之研究（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 王璽惠（2008）。大學學生團體領導人道德兩難情境及其做決定歷程之質性研究—以一所私立大學為例（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，台北市。
- 朱朝煌（2005）。大學生個人因素、個人經驗及校園環境知覺與能力感發展之關聯性研究：以成功大學為例（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，台北市。
- 何希慧、王淑芳（2009）。建構學生學習能力指標：以東吳大學結合學生 e-portfolio 為例。評鑑雙月刊，19。取自 <http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2009/05/01/1602.aspx>
- 吳幼妃（1977）。我國大學生次級文化之調查分析（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，台北市。
- 吳京玲（2011）。建構大學生核心能力架構之研究：分析學術界與產業界的觀點。通識教育學刊，7，9-38。
- 吳明隆（2008）。論文寫作與量化研究。臺北市：五南。
- 吳明隆、涂金堂（2006）。SPSS與統計應用分析。臺北市：五南。
- 吳明隆、涂金堂（2009）。SPSS與統計應用分析（2版）。臺北市：五南。
- 呂雅燕（2005）。大學社團參與經驗對其畢業後生涯發展影響之研究-以東吳大學畢業生為例（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，台北市。

- 李坤崇(2010)。大學核心能力與能力指標之建置。教育研究月刊，190，107-122。
- 李法琳(2003)。大台北地區大學服務性社團學生參與志願服務之動機與滿意度研究(未出版之碩士論文)。世新大學，台北市。
- 李南賢(1991)。企業管理。台北市：華泰書局。
- 李美蘭(2005)。大學生社團參與、社團運作及社團評價之研究---以淡江大學社團學生為例(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 李郁文(2000)。社團輔導工作的心得與建言。訓育研究，39(1)，40-46。
- 李雪莉(2008)。高失業年代，大學生準備度調查。天下雜誌，410，130-138。
- 周虹君(2003)社會工作碩士班學生實習安置與學習滿意度之研究(未出版之碩士論文)。東海大學，台中市。
- 林至善(2000)。學生社團之輔導與發展。訓育研究，39(1)，6-15。
- 林至善、楊仕裕(2003)。大專校院社團活動執行參考手冊。教育部委託專案報告。台北市：東吳大學課外活動組。
- 林雍智(2000)。台北市國民小學實施學校本位管理與教師工作滿意關係之研究(未出版之碩士論文)。台北市立師範學院，台北市
- 邱皓政(1996)。大學社團活動與學生的心性發展——一個發展心理學的觀點。訓育研究，35(3)，37-42。
- 邱皓政(2010)。量化研究與統計分析：SPSS(PASW)資料分析範例解析(第五版)。臺北市：五南。
- 姜淑華(2003)。台東師院學生社團參與及影響因素之研究(未出版之碩士論文)。國立台東大學，台東市。
- 洪升呈、辛麗華、李連宗(2009)。龍華科技大學學生社團活動參與滿意度研究。文化體育學刊，8，69-80。

- 徐恆鑑 (2011)。大學新生個人因素、校園經驗與能力發展之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 徐珮華 (2012)。大學生基本素養相關因素之研究—以國立臺灣師範大學為例 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 徐彩淑 (2004)。社團參與態度、社團凝聚力與人際關係之相關研究—以臺北縣參與社團國中生為例 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 財團法人高等教育評鑑中心基金會 (2011)。第二週期大學校院所評鑑實施計畫。取自 <http://www.heeact.edu.tw/public/Attachment/133015373848.doc>。
- 國立臺灣師範大學教育研究中心 (2004)。恐怖生態？或一線生機？【高等教育品質民意調查發表記者會】。取自 <http://www.cer.ntnu.edu.tw/www/news/20041101/news-931101.doc>
- 張火木 (2004)。課外活動與通識潛在課程關係之探討。載於東吳大學教務處出版組 (主編)，高等教育潛在課程 (頁 171-178)。台北市：東吳大學。
- 張同廟 (2007)。個人特質與領導能力之關係初探—以南部大專校院學生社團幹部為例。台南科技大學通識教育學刊，6，165-194。
- 張同廟、陳昭雄 (2007)。組織溝通、工作滿意、組織承諾與工作績效之關係模式研究—以我國大學校院學生社團幹部為例。弘光學報，52，145-174。
- 張同廟、魏婉婷 (2007)。個人特質與領導能力關係探討—以南部大專校院學生社團幹部為例。載於林至善 (主編)，學生事務與社團輔導，4 (297-319 頁)。台北市：東吳大學課外活動組。
- 張沂浴 (2005)。學生社團活動之探討。師說，186，58-62。
- 張彥輝 (2003)。營造一個學習型的社團---大專青年學子應當參與社團。學生事務，42 (1)，73-76。

- 張春興（1989）。**張氏心理學辭典**。台北市：東華書局。
- 張雪梅（1999）。**大學教育對學生的衝擊：我國大學生校園經驗與學習成果之實証研究**。台北市：張老師。
- 張雪梅（2003）。介入或放手——大學生參與課外活動的問題與輔導策略。載於林至善(主編)：**學生事務與社團輔導**，4（350-366頁）台北市：東吳大學課外活動組。
- 張雪梅（2005）。大學學生事務的行政與實務。載於**新世紀高等教育政策與行政**（頁472-476）。台北市：高等教育。
- 張雪梅（2008）。大學生的校園經驗及其對學習成果的影響。載於**高等教育質的提昇：反思與前瞻**（頁257-288）。台北市：國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心。
- 張雪梅（2009）。大學生的學習歷程與高教品質。載於**台灣大學生的學習歷程與表現**（頁1-23）。台北市：國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心。
- 張雪梅、李育齊、陳新霖、葉昌智、盧欣宜（2011）。學生成功宣言。載於**高等教育與學生事務**。台北市：國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系。
- 張慶勳（1996）。**學校組織行為**。台北市：五南書局。
- 教育部（2004）。高等教育學生事務工作發展願景目標與策略規劃報告。取自 http://abner.jente.edu.tw/~vu84y93/SA/SA-develop_future.pdf。
- 教育部（2007）。96年教育部獎勵大學教學卓越計畫。取自 http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program_index.asp。
- 教育部訓育委員會（1988）。**社團活動的參與**。台北市：教育部。
- 梁朝雲（2006）。成就「世界公民、活力領袖」的學生輔導體系。95 年度大專校院強化學生輔導體制研討暨觀摩會，南投縣：南開技術學院。
- 梁朝雲（2010）。以學務願景為本的課外學習能力指標之建立——以元智大學為

- 例。《學生事務》，49(2)，17-43。
- 梁朝雲、陳新霖（2011）。環境促發了我的領導力—以社會改變模式探討大學校園環境對社團幹部領導力發展的影響。《學生事務》，50（4），25-61。
- 許雅雯（2009）。《大學生社團經驗及其與就業力關係研究-台北縣市大學》（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，台北市。
- 許龍君（2003）。《大學生社團參與及其人際關係之研究》（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 許鴻志（2007）。《屏東縣技專校院在職進修學生學習動機與學習滿意度關係之研究》（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 郭永順（2004）。《公立高職進修學校學生學習滿意度之研究》（未出版之碩士論文）。國立東華大學，花蓮縣。
- 陳昆仁（2001）。《國中技藝教育班學生學習環境滿意度之調查研究》（未出版之碩士論文）。國立臺北科技大學，台北市。
- 陳昭雄、林合懋（2005）。大專院校社團幹部參與校園社團活動自我成長認知態度之探討。《弘光學報》，46，59-76。
- 陳昭雄、林合懋、張同廟、潘怡君（2006）。影響大專校院校園社團發展因素之探討—社團幹部與課指組師長認知態度之比較。《弘光學報》，49，13-36。
- 陳新霖、游淑惠及梁朝雲（2010）。大學院校社團經營認知與學習成效調查研究—以元智大學98學年社團幹部為例。《學生事務》，49（3），42-65。
- 傅木龍（2000）。校園學生社團活動之發展與輔導。《訓育研究》，39（1），16-24。
- 彭森明（2010a）。大學校院如何推展學生學習成果評量。《評鑑雙月刊》，24，取自 <http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2010/03/01/2690.aspx>。
- 彭森明（2010b）。《大學生學習成果評量：理論、實務與應用》。台北市：財團法人高等教育評鑑中心基金會。

- 彭馨瑩 (2006)。學校社團參與對員工早期生涯成功之影響—以高科技產業員工為例 (未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 曾明淵 (2009)。台北市國小學生課後運動社團學習滿意度與學習成效之研究 (未出版之碩士論文)。台北市立體育學院，台北市。
- 曾培祐 (2011)。大學社團負責人領導經驗與影響因素研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 黃 玉 (2000)。大學學生事務的理論基礎—台灣大學生心理社會發展之研究。公民訓育學報，9，161-200。
- 黃 玉 (2002)。團體活動融入綜合活動學習領域之探討。論文發表於國立彰化師範大學輔導與諮商學系舉辦之「國民教育九年一貫課程綜合活動學習領域統整課程之教學」研討會，彰化市。
- 黃富順 (2001)。知識社會與成人教育，中華民國成人教育學會(主編)，知識社會與成人教育，1-20。台北市：師大書苑。
- 黃毅英、周昭和(2000)。課外活動、非正式課程與全方位學習。取自 [http://www.fed.cuhk.edu.hk/~nywong/chi_jn/eca-lwl\(f\).doc](http://www.fed.cuhk.edu.hk/~nywong/chi_jn/eca-lwl(f).doc)
- 楊素卿 (2006)。師院生社團參與態度與教學自我效能之關係研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，台北市。
- 楊國賜 (1992)。校園活動的社會學分析。訓育研究，31 (3)，7-16。
- 楊淑芬 (2005)。元智大學社團評鑑制度及社員參與滿意度之研究。(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 楊淑娥 (1996)。大學生社團參與及其心理社會發展之分析研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 楊極東 (1992)。社團活動與民主教育。訓育研究，31 (3)，1-6。
- 葉紹國、楊仕裕 (2005)。大學學生事務與學術事務的結合：通識教育、新生

- 輔導、導師制度與作弊問題。載於**新世紀高等教育政策與行政**（頁495-497）。台北市：高等教育。
- 詹麗珊（2000）。非營利機構之義工工作滿意度研究—以「國立科學工藝博物館」為例。**科技博物**，4（5），29—49
- 廖運榮（2001）。明新技術學院學生社團發展困擾因素之探討。**明新學報**，27，269-277。
- 趙婉君（譯）（2002）。**哈佛經驗—如何讀大學（Making the most Of college）**（原作者：R. J. Light）。台北市：立緒。
- 劉若蘭（2006，12月）。大學生如何成功的學習？—從大學生對學習成果與學校的滿意度談教育品質的提升。**台灣高教研究電子報**，4。取自
https://www.cher.ntnu.edu.tw/wp-content/uploads/file/epaper/old/issue_4.pdf
- 劉若蘭（2007）。一所多元族群技術學院學生成功學習模式之研究。**教育與心理研究**，30，1。
- 劉若蘭（2008a）。大學生個人因素、校園經驗與多元能力之關係研究—以台灣高等教育資料庫大三學生為例。**長庚科技學刊**，9，119-134。
- 劉若蘭（2008b，4月）。大學生對教育的期待、校園經驗、學習成果與學校滿意度之關係。**台灣高教研究電子報**，20。取自
https://www.cher.ntnu.edu.tw/wp-content/uploads/file/epaper/old/issue_20.pdf
- 劉若蘭（2009）。大學教育品質與學生學習發展之因果模式研究。**教育政策論壇秋季刊**，12，3。
- 劉若蘭、楊昌裕（2009）。不同身分背景大學生校園經驗與學習成果滿意度之關係模式研究。**新竹教育大學教育學報**，26，2。
- 劉惠琴（1994）。台北地區大學生參與課外活動對通識教育相關之研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（NSC-8209364-S200906）。台北市：東吳大學心理系。

- 劉源俊 (2000)。大學教育與課外活動。載於**社團學初論：大學、社團、人** (頁 1-3)。台北市：東吳大學。
- 劉麗娜 (2006)。國立臺灣師範大學學生社團幹部組織承諾相關影響因素研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 蔡志賢 (2012)。高等教育課外學習核心能力及其評量指標建構研究 (未出版之博士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 鄭時宜、馬淑卿、黃弘州 (2011)。生涯歷程檔案中社會能力指標的建置與實踐—樹德科技大學經驗分享。評鑑雙月刊，31。取自 <http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2011/05/01/4378.aspx>
- 蕭詠琴 (2005)。大學社團參與經驗與心流經驗相關之研究—以國立台灣大學學生社團為例 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 賴玥米 (2006)。國中童軍團長工作滿意度及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 顏妙桂 (2000)。學生社團之輔導與發展。訓育研究，39 (1)，31-33。
- 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 (未出版之碩士論文)。台北市立教育大學，台北市。
- 羅中展 (2002)。課外活動與全人教育之探討。載於林至善 (主編)，**學生事務與社團輔導**，2 (387-400頁)。台北市：東吳大學課外活動組。。
- 羅文基 (2002)。知識經濟時代的教育省思。翰林文教雜誌，18。取自 <http://www.wordone.com.tw>。
- 竇希皓 (2006)。大學社團領導人心理社會發展之探究—以服務性社團為例 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 蘇家瑩 (2001)。大學女生社團領導經驗與心理社會發展歷程之研究 (未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學，台北市。

英文部分

Alderfer, C. P.(1969). A new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175

Astin, A. W. (1991). *Assessment for Excellence*. New York : Macmillan.

Astin, A. W. (1999). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Development*, 40, 518-529

Chickering, A., & Reisser, L. (1993). *Education and identity* (2nd ed.). San Francisco : Jossey-Bass.

Conyne, R. K. (1983). Models for conducting student organization development. *Personnel and Guidance Journal*, 61(7), 394-397.

Council for the Advancement of Standards in Higher Education(CAS).
(2009).*Campus Activities standards and guidelines : Self-assessment guide*. Washington, DC : Author.

Domer, D. E. (1983). *Understanding educational satisfaction*. (Eric Document. Reproduction Service, No.ED232600).

Donald, J. G. (1984). Quality indices for faculty evaluation. *Assessment and Evaluation in Higher education*, 9(1), 41-52.

Gay, L. R., & Airasian, P. (2000). *Educational research: Competencies for analysis and application* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Gordon, D. G.(2001). Classroom management: Problems and solutions. *Music Educators journal*, 88(2) , 17 .

- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. O., & Capwell, D. F. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburgh, Penn.: Psychological Services.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.
- Knowles, M. S. (1970). *The modern practice of adult education*. Chicago : Association Press
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs. NJ: prentice Hall.
- McCormick, E. T., & Ilgen, D. (1980). *Industrial Psychology*. New Jersey. Englewood Cliffs.
- Okun, M. A., & Weir, R. M. (1990). Toward a judgement model of college satisfaction, *Educational Psychology Review*, 2(1), 59-76.
- Piccoli, G., Ahmad, R., & Ives B. (2001). Web-Based Virtual Learning Environment: A Research Framework and a Preliminary Assessment of Effectiveness in Basic IT Skill Training, *MIS Quarterly*, 25(4), 401-426.
- Rodgers, R. F. (2006). *Current Trends and Issues in Higher Education and Student affairs in the USA*，發表於教育部、國立台灣師範大學聯合舉辦之「2006台灣高等教育與學生事務」國際學術研討會議手冊。台北市。
- Schuh, Upcraft, & Associates, (2001). *Assessment practice in student affairs: An applications manual*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shavelson, R. J. (2007). Assessing student learning responsibly: From history to an audacious proposal. *Change*, 39(1), 26-33.

Strange, C.C. (1996). Dynamics of campus environments. In S.R. Komives & D.B., Woodard, Jr., & Associates. (Eds.). *Student services: A handbook for the profession* (244-268). San Francisco: Jossey-Bass.

Terenzini, P. T., Pascarella, E. T., & Biliming, G. S. (1996). Students' out-of class experiences and their influence on learning and cognitive development: A literature review. *Journal of College Student Development*, 37(2), 149-162.

附 錄

附錄一 「專家評定」專家學者名單

姓名	職稱	代碼
林至善	玄奘大學通識教育中心副教授	A
張雪梅	臺灣師範大學公民教育與活動領導學系教授	B
黃世雄	致理技術學院學務長	C
劉秀嫻	臺灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授	D
劉若蘭	臺灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授	E

附錄二 大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力 問卷專家評定建議與回覆彙整表

第一部份：個人基本資料

【說明：請就您目前個人的狀況，在選項□打✓】

題 項 內 容	適合度			建議修正內容
	適合	修正 後 適合	不 適合 建議 刪除	
1. 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	ABCDE			
2. 社團參與屬性： <input type="checkbox"/> 學術類 <input type="checkbox"/> 康樂類 <input type="checkbox"/> 服務類 <input type="checkbox"/> 學藝類 <input type="checkbox"/> 體能類 <input type="checkbox"/> 綜合類 <input type="checkbox"/> 自治類 <input type="checkbox"/> 系學會類	ABCDE			
3. 社團參與年資： <input type="checkbox"/> 未滿1年 <input type="checkbox"/> 1年以上未滿2年 <input type="checkbox"/> 2年以上未滿3年 <input type="checkbox"/> 3年以上	ABCDE			
4. 社團擔任職務： <input type="checkbox"/> 正、副社(會、團、隊)長	BCDE	A		A：「組長」修改為「幹部」。

<input type="checkbox"/> 組長(或單一大活動負責人) <input type="checkbox"/> 組員(如活動組組員等) <input type="checkbox"/> 一般社員(未負責任何職務或活動)			<p>回覆：考量研究學校學生對於「幹部」的認知，保留「組長」選項，並修改說明為「如活動組組長或單一大活動負責人」，組員部分亦修改說明為「如活動組副組長或組員等」。</p>
<p>5. 平均每週參與社團時數：</p> <input type="checkbox"/> 未滿 4 小時 <input type="checkbox"/> 4 小時以上未滿 8 小時 <input type="checkbox"/> 8 小時以上未滿 12 小時 <input type="checkbox"/> 12 小時以上	ABCE	D	<p>D: 這樣的時數分類是否妥當？會不會太多數都是未滿 4 小時？建議改為平均每月參與時數，時間也得再斟酌。</p> <p>回覆：考量若以平均每月進行計算，可能會造成填答上的困難。原題目不變，但新增題目說明「如參與社課、例行會議、活動籌劃、參與活動等」，以幫助填答者思考。另選項新增「未滿 2 小時」選項，原「未滿 4 小時」修改為「2 小時以上未滿 4 小時」。</p>
其他增列之題項或建議			

第二部分：社團滿意度量表

【說明：請根據您對目前參與社團的滿意度，勾選出與您個人感受最接近的答案】

構面	題項內容					適合度			建議修正內容	
	題幹	選 項					適合	修正 後適合		不適合 建議 刪除
		非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非常 不 同 意				
社員關係	1. 我認為自己能與社團其他成員維持良好的互動。					ABDE	C		B：刪除「我認為」。 C：修改為「我能與社團夥伴維持良好的互動。」 D：刪除「認為自己」。 回覆：參考建議將題目修改為「我可以與社團夥伴維持良好的互動。」	
	2. 我認為參與社團活動，使我學習自我情緒的管理。					ADE	BC		B：修改為「與社團成員相處，使我學習自我情緒的管理。」 C：修改為「我能在社團參與中學習情緒的管理。」 D：刪除「我認為」。 回覆：參考建議將題目修改為「與社團成員相處，使我學習自我情緒的管理。」	
	3. 我認為目前參與的社團可以結交很多朋友。					ABDE	C		B：刪除「我認為」。 C：修改為「我能在社團參與中結交知心好友。」 D：刪除「我認為」。 回覆：參考建議將題目修改為「我在社團參與中可以結交很多朋友。」	

工作挑戰	4. 我在目前參與社團的付出可以得到其他社員的肯定。	ABDE	C	<p>B：刪除「我在」。</p> <p>C：修改為「我能在社團參與中得到夥伴的肯定。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我在社團參與中可以得到夥伴的肯定。」</p>
	5. 自己在社團工作很忙碌時，經常可以得到其他社員的協助。	ABE	CD	<p>B：刪除「自己」。</p> <p>C：修改為「我能在社團參與中得到夥伴的協助。」</p> <p>D：修改為「當我忙於社團工作時，經常可以得到其他社員的協助。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「當我忙於社團工作時，經常可以得到夥伴的協助。」</p>
	6. 我在目前參與的社團中可以發揮自己的長才。	ABE	CD	<p>B：刪除「我」。</p> <p>C：修改為「我能在社團發揮自己的長才。」</p> <p>D：修改為「我可以在目前參與的社團中發揮長才。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我在社團中可以發揮自己的長才。」</p>
	7. 我在目前的社團工作中能實現個人的抱負與理想。	BE	ACD	<p>A：「抱負與理想」修改為「理想與抱負」。</p> <p>B：刪除「我」。</p> <p>C：修改為「我能在社團實現個人的抱負與理想。」</p> <p>D：修改為「我能在目前的社團中實現個人的抱負與理想。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我在社團中可以實現個人的理想與抱負。」</p>

	8. 我能運用各種創新的方式來突破社團現狀。	AE	BCD	<p>B：修改為「社團能允許我運用各種創新的方式來突破現狀。」</p> <p>C：修改為「我能在社團運用創新方式突破現狀。」</p> <p>D：修改為「我能運用各種創新的方式協助社團突破現狀。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我可以運用各種創新的方式協助社團突破現狀。」</p>
	9. 我能帶領工作團隊順利完成任務。	AE	BCD	<p>B：修改為「社團給我機會嘗試帶領工作團隊順利完成任務。」</p> <p>C：修改為「我能帶領社團完成任務。」</p> <p>D：因為不一定是領導人，所以不要用帶領，修改為「我能與社團成員合作順利完成任務。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我可以與社團成員一起完成任務。」</p>
	10. 針對目前的社團職務內容，我已接受足夠的教育訓練。	ADE	BC	<p>B：修改為「社團的職務，讓我了解需要接受足夠的教育訓練。」</p> <p>C：修改為「我能接受足夠的社團職務訓練。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我有接受足夠的社團職務訓練。」</p>
	11. 我認為在目前參與的社團中可以學到許多新的知識和技能。	ABDE	C	<p>B：刪除「我認為」。</p> <p>C：修改為「我能學習社團經營的新知和技能。」</p> <p>D：刪除「認為」。</p>

					回覆：參考建議將題目修改為「我可以學到許多新的知識和技能。」
	12. 我對目前的社團工作內容感到滿意。	DE	AC	B	A：「內容」修改為「表現」。 C：修改為「我對社團所分配的工作內容感到滿意。」 回覆：參考建議將題目修改為「我對目前在社團負責的工作內容感到滿意。」
組織經營	13. 我認為目前參與的社團會積極凝聚夥伴間的向心力。	ABDE	C		B：刪除「我認為」。 C：修改為「我參與的社團會積極凝聚夥伴間的向心力。」 D：刪除「認為」。 回覆：參考建議將題目修改為「我參與的社團會積極凝聚夥伴間的向心力。」
	14. 我認為目前參與的社團有明確的幹部分工制度。	ABDE	C		B：刪除「我認為」。 C：修改為「我參與的社團有明確的幹部分工制度。」 D：刪除「認為」。 回覆：參考建議將題目修改為「我參與的社團有明確的幹部分工制度。」
	15. 我認為目前參與的社團能尊重夥伴的個別差異。	ABDE	C		B：刪除「我認為」。 C：修改為「我參與的社團能尊重夥伴的個別差異。」 D：刪除「認為」。 回覆：參考建議將題目修改為「我參與的社團能尊重夥伴的個別差異。」

	16. 我認為目前參與的社團樂於分享並提供建設性回饋。	AE	BCD	<p>B：修改為「參與社團的成員樂於分享並提供建設性回饋。」</p> <p>C：修改為「我參與的社團樂於分享並提供建設性回饋。」</p> <p>D：修改為「我目前參與的社團成員們樂於分享並提供建設性回饋。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我參與的社團成員們樂於分享並提供建設性回饋。」</p>
	17. 我認為目前參與的社團有建立明確的資料建檔制度。	ABDE	C	<p>B：刪除「我認為」。</p> <p>C：修改為「我參與的社團有建立明確的資料建檔制度。」</p> <p>D：刪除「認為」。</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我參與的社團有建立明確的資料建檔制度。」</p>
	18. 我認為目前參與的社團會主動與其他社團交流合作。	ABDE	C	<p>B：刪除「我認為」。</p> <p>C：修改為「我參與的社團會主動與其他社團交流合作。」</p> <p>D：刪除「認為」。</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我參與的社團會主動與其他社團交流合作。」</p>
	19. 我認為目前參與的社團有建立完善的傳承方式。	ABDE	C	<p>C：修改為「我參與的社團有建立完善的傳承方式。」</p> <p>D：刪除「認為」。</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我參與的社團有建立完善的傳承方式。」</p>
	20. 我認為目前參與的社團組織運作情況良好。	ABDE	C	<p>B：刪除「我認為」。</p> <p>C：修改為「我參與的社團組織運作情況良好。」</p> <p>D：刪除「認為」。</p>

				回覆：參考建議將題目修改為「我參與的社團組織運作情況良好。」
學校行政	21. 我認為學校鼓勵學生投入社團活動。	ABDE	C	<p>B：刪除「我認為」。</p> <p>C：修改為「我對於學校鼓勵學生投入社團活動感到滿意。」</p> <p>D：刪除「我認為」。</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「學校鼓勵學生投入社團活動。」</p>
	22. 我認為學校能尊重不同性質社團的自主發展。	ABDE	C	<p>B：刪除「我認為」。</p> <p>C：修改為「我對於學校尊重不同性質社團的自主發展感到滿意。」</p> <p>D：刪除「我認為」。</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「學校能尊重不同性質社團的自主發展。」</p>
	23. 我對於學校提供社團的經費補助感到滿意。	ABCE	D	<p>D：修改為「學校能提供社團足夠的經費補助。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「學校能提供社團足夠的經費補助。」</p>
	24. 我對於學校提供社團的設備與器材感到滿意。	ABCE	D	<p>D：修改為「學校能提供社團所需的設備與器材。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「學校能提供社團所需的設備與器材。」</p>
	25. 我對於學校提供社團的活動空間感到滿意。	ABCE	D	<p>D：修改為「學校提供社團所需活動空間。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「學校提供社團所需活動空間。」</p>

	26. 我對於課外活動組行政人員對社團的協助感到滿意。	A BE	CD	<p>A：「協助」是否改為「輔導」參考之。</p> <p>C：修改為「我對於行政人員對社團的協助感到滿意。」</p> <p>D：修改為「課外活動組行政人員能對社團提供必要的協助。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「學校行政人員能對社團提供必要的協助。」</p>
	27. 我對於學校定期舉辦全校性社團幹部訓練活動感到滿意。	A BE	CD	<p>A：為何針對「社研」不是貴校社團評鑑是否為課指組辦理，可否改為「全校性社團活動」(例如...)參考之。</p> <p>C：修改為「我對於學校舉辦社團幹部訓練感到滿意。」</p> <p>D：修改為「學校能定期舉辦全校性社團幹部訓練活動。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「學校能定期舉辦全校性社團幹部訓練活動。」</p>
	28. 我對於學校目前行政效率感到滿意。	ADE	BC	<p>B：修改為「我對於社團有關的行政效率感到滿意。」</p> <p>C：修改為「我對於學校的行政效率感到滿意。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「我對於社團有關的行政效率感到滿意。」</p>

其他增列之題項或建議	<p>D：建議刪除學校行政此構面，學校行政滿意度是否應納入社團滿意？請考慮。</p> <p>回覆：學校行政構面主要了解學生對於學校社團相關政策與行政效率的看法，從滿意度相關論文中亦可發現大多有探討行政構面的滿意度，因此保留此構面的題目。</p>
------------	--

第三部分：課外學習核心能力量表

【說明：請評估您參與社團活動後個人的改變情形，勾選出最符合您實際情況的答案】

構面	題項內容					適合度			建議修正內容
	題幹	選 項				適合	修正後適合	不適合建議刪除	
		提升很多	略有提升	差不多	略有降低				
問題解決能力	1. 遇到問題時，能積極面對，並累積處理經驗。					ADE	BC		B：修改為「當遇到問題時，能積極面對，並累積處理經驗。」 C：修改為「累積處理問題的經驗。」 回覆：參考建議將題目修改為「能累積處理問題的經驗。」
	2. 願意參加各種訓練課程，培養問題解決能力。					ABDE	C		C：修改為「參加問題解決訓練的課程。」 回覆：此題與該構面相關性低，故本題予以刪除。
	3. 能夠系統化收集相關資訊，找出問題發生的原因。					ABDE	C		C：修改為「系統化收集問題的相關資訊。」

				回覆：維持原題目內容。
	4. 能根據事實狀況，分析問題的癥結。	ABDE	C	C：修改為「根據事實分析問題的癥結。」 回覆：維持原題目內容。
	5. 能評估各種問題解決方案的優劣，找出最佳方案。	ABDE	C	C：修改為「評估問題最佳解決的方案。」 回覆：維持原題目內容。
	6. 當問題超出能力範圍無法處理時，能尋求協助。	ABDE	C	C：修改為「問題超出能力能尋求協助。」 回覆：維持原題目內容。
思維創新能力	7. 能嘗試用新方法解決問題。	ABDE	C	C：修改為「嘗試不同的問題解決方法。」 回覆：維持原題目內容。
	8. 能接受、學習新事務，以累積創新能量。	ABDE	C	C：修改為「接受、學習新的事務。」 回覆：維持原題目內容。
	9. 能蒐集、分析各方意見，並提出嶄新的觀點。	ABDE	C	C：修改為「蒐集、分析多元的意見。」 回覆：維持原題目內容。
	10. 能提出新穎且創新的想法。	ABDE	C	C：修改為「提出創新的想法或觀點。」 回覆：維持原題目內容。
	11. 能主動探究學習新知。	ABDE	C	C：修改為「主動探究新的知識。」 回覆：維持原題目內容。
關懷回饋能	12. 能以同理心了解他人感受。	ABDE	C	C：修改為「以同理心了解他人感受。」 回覆：維持原題目內容。

力	13. 能主動且無私地幫助他人。	ABE	CD	<p>C：修改為「主動幫助他人。」</p> <p>D：雙重概念，修改為「能主動幫助他人。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「能主動幫助他人。」</p>
	14. 能發掘日常生活中需要幫助與關懷的人。	ABDE	C	<p>C：修改為「發掘需要幫助與關懷的人。」</p> <p>回覆：為使語句更通順，將題目修改為「能在日常生活中發掘需要幫助與關懷的人。」</p>
	15. 能積極參與校園或班級的公共事務。	BDE	AC	<p>A：刪除「或班級」。</p> <p>C：修改為「參與公共事務。」</p> <p>回覆：參考建議將題目修改為「能參與公共事務。」</p>
	16. 能設身處地關懷社會弱勢團體。	ABDE	C	<p>C：修改為「設身處地關懷弱勢團體。」</p> <p>回覆：維持原題目內容。</p>
	17. 能檢討與反思社會問題。	ABDE	C	<p>C：修改為「檢討與反思社會問題。」</p> <p>回覆：維持原題目內容。</p>
	18. 能服務人群並尊重關懷社會的多元群體。	ABE	CD	<p>C：修改為「尊重關懷社會的多元群體。」</p> <p>D：雙重概念，拆成兩題：「能服務人群」、「尊重關懷社會的多元群體」。</p> <p>回覆：參考建議將題目分成兩題，分別為「能服務人群」、「尊重關懷社會的多元群體」</p>
團隊合作能力	19. 能接納團隊成員意見。	ABDE	C	<p>C：修改為「接納團隊成員意見。」</p> <p>回覆：維持原題目內容。</p>

	20. 能主動參與團隊，積極協助團隊發展。	ABDE	C		C：修改為「協助團隊發展。」 回覆：參考建議將題目修改為「能協助團隊發展。」
	21. 能支持團隊的決定，並全力以赴。	ABDE	C		C：修改為「支持團隊的決定。」 回覆：維持原題目內容。
	22. 為了團隊能排除個人喜好，必要時能調整自己的角色或行為。	ABDE	C		C：修改為「為團隊調整自己的角色或行為。」 回覆：維持原題目內容。
	23. 能與團隊成員分擔責任，共同解決問題。	ABDE	C		C：修改為「與團隊成員分擔解決問題的責任。」 回覆：維持原題目內容。
	24. 能建立團隊的合作模式，發展團隊的工作文化。	ABDE	C		C：修改為「建立團隊合作的模式與文化。」 回覆：維持原題目內容。
反思探索能力	25. 能檢討自己能力不足之處，並願意主動學習。	ABDE	C		C：修改為「主動檢視個人能力的優弱處。」 回覆：維持原題目內容。
	26. 能了解自己個性的優缺點，並積極改善。	ABDE	C		C：修改為「探索了解自我個性的優缺點。」 回覆：維持原題目內容。
	27. 面對批評能理性分析探討，並檢討改進。	ABDE	C		C：修改為「理性分析他人的批評。」 回覆：維持原題目內容。
	28. 能從與他人互動中，汲取正面有用的經驗。	ABDE	C		C：修改為「汲取與他人互動的正面經驗。」 回覆：維持原題目內容。
	29. 體認終身學習的重要性。	ABCDE			

	30. 能思索未來目標並訂定學習計畫。	A BDE	C		C：修改為「思索未來目標並訂定計畫。」
					回覆：維持原題目內容。
其他增列之題項或建議					

綜合意見：

C：

- 1、一題項內最好不要涉及2個以上概念，例如：「遇到問題時，能積極面對，並累積處理經驗」，究竟是問「積極面對」？或是「累積處理經驗」？還是「積極面對並累積處理經驗」？這樣的題目容易造成回答者混淆，最後形成無效問卷。

回覆：參考建議，已將上述題目進行修改。

- 2、滿意度調查採：「非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意」五點量表，以「我對於學校目前行政效率感到滿意。」類型之題目屬適當，但以「我認為自己能與社團其他成員維持良好的互動。」類型題目是否合適，請考慮。

回覆：參考建議，已將「我認為...」題型題目進行修改。

附錄三 大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力 預試調查問卷

親愛的同學，您好！

非常感謝您撥空填答這份問卷。這是一份針對「大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力」研究的調查問卷，亟需您寶貴的意見，懇請撥冗惠予填答。

問卷包含三個部分，請您根據自己的情況和感覺回答以下的問題，每一題都要完成作答，您所填的任何資料絕對保密，請放心填答吧！謝謝您的協助。

祝 健康快樂 學業進步

國立臺灣師範大學公民教育與活動領導研究所

指導教授：劉若蘭 博士

研究生：戴佳蓉 敬上

第一部份：個人基本資料

【說明：請就您目前個人的狀況，在選項□打✓】

1. 性別：(1) 男 (2) 女
2. 主要參與社團屬性：(單選)
(1) 學術類 (2) 康樂類 (3) 服務類 (4) 學藝類
(5) 體能類 (6) 綜合類 (7) 自治類 (8) 系學會類
3. 參與該社團年資：(單選)
(1) 未滿1年 (2) 1年以上未滿2年
(3) 2年以上未滿3年 (4) 3年以上
4. 該社團擔任職務：(單選)
(1) 正、副社(會、團、隊)長
(2) 組長(如活動組組長或單一活動負責人)
(3) 組員(如活動組副組長或組員等)

(4) 一般社員(未負責任何職務或活動)

5. 平均每週參與該社團時數(如參與社課、例行會議、活動籌劃、參與活動等):
(單選)

(1) 未滿 2 小時

(2) 2 小時以上未滿 4 小時

(3) 4 小時以上未滿 8 小時

(4) 8 小時以上未滿 12 小時

(5) 12 小時以上

第二部分：社團滿意度量表

說明：請根據您對 目前主要參與社團 的滿意度，圈選出與您個人感受最接近的答案。

題目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我可以與社團夥伴維持良好的互動。	5	4	3	2	1
2. 我參與的社團組織運作情況良好。	5	4	3	2	1
3. 我有接受足夠的社團職務訓練。	5	4	3	2	1
4. 我在社團中可以發揮自己的長才。	5	4	3	2	1
5. 我參與的社團有明確的幹部分工制度。	5	4	3	2	1
6. 我參與的社團會積極凝聚夥伴間的向心力。	5	4	3	2	1
7. 我在社團參與中可以結交很多朋友。	5	4	3	2	1
8. 我可以學到許多新的知識和技能。	5	4	3	2	1
9. 我參與的社團成員們樂於分享並提供建設性回饋。	5	4	3	2	1
10. 我參與的社團能尊重夥伴的個別差異。	5	4	3	2	1

11. 當我忙於社團工作時，經常可以得到夥伴的協助。	5	4	3	2	1
12. 我參與的社團會主動與其他社團交流合作。	5	4	3	2	1
13. 我可以運用各種創新的方式協助社團突破現狀。	5	4	3	2	1
14. 與社團成員相處，使我學習自我情緒的管理。	5	4	3	2	1
15. 我在社團中可以實現個人的理想與抱負。	5	4	3	2	1
16. 我在社團參與中可以得到夥伴的肯定。	5	4	3	2	1
17. 我參與的社團有建立明確的資料建檔制度。	5	4	3	2	1
18. 我可以與社團成員一起完成任務。	5	4	3	2	1
19. 我參與的社團有建立完善的傳承方式。	5	4	3	2	1
20. 我對目前在社團負責的工作內容感到滿意	5	4	3	2	1
21. 學校鼓勵學生投入社團活動。	5	4	3	2	1
22. 學校行政人員能對社團提供必要的協助。	5	4	3	2	1
23. 學校能提供社團所需的設備與器材。	5	4	3	2	1
24. 學校提供社團所需活動空間。	5	4	3	2	1
25. 學校能提供社團足夠的經費補助。	5	4	3	2	1
26. 學校能尊重不同性質社團的自主發展。	5	4	3	2	1
27. 學校能定期舉辦全校性社團幹部訓練活動。	5	4	3	2	1
28. 我對於學校處理社團相關的行政效率感到滿意。	5	4	3	2	1

第三部分：課外學習核心力量表

說明：請評估您 參與社團活動後 個人的改變情形，圈選出最符合您實際情況的答案。

題目	提升很多	略有提升	差不多	略有降低	降低很多
1. 能累積處理問題的經驗。	5	4	3	2	1
2. 為了團隊能排除個人喜好，必要時能調整自己的角色或行為。	5	4	3	2	1
3. 面對批評能理性分析探討，並檢討改進。	5	4	3	2	1
4. 能了解自己個性的優缺點，並積極改善。	5	4	3	2	1
5. 能支持團隊的決定，並全力以赴。	5	4	3	2	1
6. 能主動探究學習新知。	5	4	3	2	1
7. 能主動幫助他人。	5	4	3	2	1
8. 能以同理心了解他人感受。	5	4	3	2	1
9. 能在日常生活中發掘需要幫助與關懷的人。	5	4	3	2	1
10. 能協助團隊發展。	5	4	3	2	1
11. 能服務人群。	5	4	3	2	1
12. 能與夥伴建立團隊的合作模式，發展團隊的工作文化。	5	4	3	2	1
13. 能思索未來目標並訂定學習計畫。	5	4	3	2	1
14. 能根據事實狀況，分析問題的癥結。	5	4	3	2	1
15. 能參與公共事務。	5	4	3	2	1
16. 能夠系統化收集相關資訊，找出問題發生的原因。	5	4	3	2	1

17. 能從與他人互動中，汲取正面有用的經驗。	5	4	3	2	1
18. 能接受、學習新事務，以累積創新能量。	5	4	3	2	1
19. 能接納團隊成員意見。	5	4	3	2	1
20. 能提出新穎且創新的想法。	5	4	3	2	1
21. 能評估各種問題解決方案的優劣，找出最佳方案。	5	4	3	2	1
22. 能嘗試用新方法解決問題。	5	4	3	2	1
23. 能與團隊成員分擔責任，共同解決問題。	5	4	3	2	1
24. 能蒐集、分析各方意見，並提出嶄新的觀點。	5	4	3	2	1
25. 能檢討自己能力不足之處，並願意主動學習。	5	4	3	2	1
26. 當問題超出能力範圍無法處理時，能尋求協助。	5	4	3	2	1
27. 能尊重關懷社會的多元群體。	5	4	3	2	1
28. 能設身處地關懷社會弱勢團體。	5	4	3	2	1
29. 能檢討與反思社會問題。	5	4	3	2	1
30. 體認終身學習的重要性。	5	4	3	2	1

附錄四 大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力 正式調查問卷

親愛的同學，您好！

非常感謝您撥空填答這份問卷。這是一份針對「大學生參與社團之滿意度與課外學習核心能力」研究的調查問卷，亟需您寶貴的意見，懇請撥冗惠予填答。

問卷包含三個部分，請您根據自己的情況和感覺回答以下的問題，每一題都要完成作答，您所填的任何資料絕對保密，請放心填答吧！謝謝您的協助。

祝 健康快樂 學業進步

國立臺灣師範大學公民教育與活動領導研究所

指導教授：劉若蘭 博士

研究生：戴佳蓉 敬上

第一部份：個人基本資料

【說明：請就您目前個人的狀況，在選項□打✓】

1. 性別：(1) 男 (2) 女
2. 主要參與社團屬性：(單選)
 - (1) 學術類 (2) 康樂類 (3) 服務類 (4) 學藝類
 - (5) 體能類 (6) 綜合類 (7) 自治類 (8) 系學會類
3. 參與該社團年資：(單選)
 - (1) 未滿1年 (2) 1年以上未滿2年
 - (3) 2年以上未滿3年 (4) 3年以上
4. 該社團擔任職務：(單選)
 - (1) 正、副社(會、團、隊)長
 - (2) 組長(如活動組組長或單一活動負責人)
 - (3) 組員(如活動組副組長或組員等)
 - (4) 一般社員(未負責任何職務或活動)

5. 平均每週參與該社團時數(如參與社課、例行會議、活動籌劃、參與活動等):
(單選)

- (1) 未滿 2 小時 (2) 2 小時以上未滿 4 小時
(3) 4 小時以上未滿 8 小時 (4) 8 小時以上未滿 12 小時
(5) 12 小時以上

第二部分：社團滿意度量表

說明：請根據您對 目前主要參與社團 的滿意度，圈選出與您個人感受最接近的答案。

題目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我可以與社團夥伴維持良好的互動。	5	4	3	2	1
2. 我參與的社團組織運作情況良好。	5	4	3	2	1
3. 我有接受足夠的社團職務訓練。	5	4	3	2	1
4. 我參與的社團有明確的幹部分工制度。	5	4	3	2	1
5. 我在社團參與中可以結交很多朋友。	5	4	3	2	1
6. 我可以學到許多新的知識和技能。	5	4	3	2	1
7. 我參與的社團能尊重夥伴的個別差異。	5	4	3	2	1
8. 當我忙於社團工作時，經常可以得到夥伴的協助。	5	4	3	2	1
9. 我在社團中可以實現個人的理想與抱負。	5	4	3	2	1
10. 我參與的社團有建立明確的資料建檔制度。	5	4	3	2	1
11. 我可以與社團成員一起完成任務。	5	4	3	2	1
12. 我參與的社團有建立完善的傳承方式。	5	4	3	2	1
13. 我對目前在社團負責的工作內容感到滿意	5	4	3	2	1
14. 學校鼓勵學生投入社團活動。	5	4	3	2	1
15. 學校行政人員能對社團提供必要的協助。	5	4	3	2	1

16. 學校能提供社團所需的設備與器材。	5	4	3	2	1
17. 學校提供社團所需活動空間。	5	4	3	2	1
18. 學校能提供社團足夠的經費補助。	5	4	3	2	1
19. 學校能尊重不同性質社團的自主發展。	5	4	3	2	1
20. 學校能定期舉辦全校性社團幹部訓練活動。	5	4	3	2	1
21. 我對於學校處理社團相關的行政效率感到滿意。	5	4	3	2	1

第三部分：課外學習核心能力量表

說明：請評估您 參與社團活動後 個人的改變情形，圈選出最符合您實際情況的答案。

題目	提升很多	略有提升	差不多	略有降低	降低很多
1. 能累積處理問題的經驗。	5	4	3	2	1
2. 為了團隊能排除個人喜好，必要時能調整自己的角色或行為。	5	4	3	2	1
3. 面對批評能理性分析探討，並檢討改進。	5	4	3	2	1
4. 能了解自己個性的優缺點，並積極改善。	5	4	3	2	1
5. 能支持團隊的決定，並全力以赴。	5	4	3	2	1
6. 能主動探究學習新知。	5	4	3	2	1
7. 能主動幫助他人。	5	4	3	2	1
8. 能以同理心了解他人感受。	5	4	3	2	1
9. 能在日常生活中發掘需要幫助與關懷的人。	5	4	3	2	1
10. 能協助團隊發展。	5	4	3	2	1
11. 能服務人群。	5	4	3	2	1

12. 能與夥伴建立團隊的合作模式，發展團隊的工作文化。	5	4	3	2	1
13. 能思索未來目標並訂定學習計畫。	5	4	3	2	1
14. 能根據事實狀況，分析問題的癥結。	5	4	3	2	1
15. 能參與公共事務。	5	4	3	2	1
16. 能夠系統化收集相關資訊，找出問題發生的原因。	5	4	3	2	1
17. 能從與他人互動中，汲取正面有用的經驗。	5	4	3	2	1
18. 能接受、學習新事務，以累積創新能量。	5	4	3	2	1
19. 能接納團隊成員意見。	5	4	3	2	1
20. 能提出新穎且創新的想法。	5	4	3	2	1
21. 能評估各種問題解決方案的優劣，找出最佳方案。	5	4	3	2	1
22. 能嘗試用新方法解決問題。	5	4	3	2	1
23. 能與團隊成員分擔責任，共同解決問題。	5	4	3	2	1
24. 能蒐集、分析各方意見，並提出嶄新的觀點。	5	4	3	2	1
25. 能檢討自己能力不足之處，並願意主動學習。	5	4	3	2	1
26. 當問題超出能力範圍無法處理時，能尋求協助。	5	4	3	2	1
27. 能尊重關懷社會的多元群體。	5	4	3	2	1
28. 能設身處地關懷社會弱勢團體。	5	4	3	2	1
29. 能檢討與反思社會問題。	5	4	3	2	1
30. 體認終身學習的重要性。	5	4	3	2	1