

# 運動與休閒管理專業化程度之評估指標建構

楊志顯 / 輔仁大學

## 摘要

**目的：**本研究的主要目的在於建構運動與休閒管理專業程度之評估指標。  
**方法：**透過文獻分析與德爾菲法，以9位產、官、學界之專家學者為研究對象，共計實施二回合之問卷調查。**結果：**運動與休閒管理專業程度評估指標涵蓋「專業的構成要素」及「專業的特質」兩大面向。專業的構成要素含有「系統化知識體系」、「專業自主性」、「社群的整合與運作」、「職場倫理規範」等4個層面，20項指標；專業的特質則有「重要性」、「獨占性」、「複雜性」、「形象建立」等4個層面，16項指標。**結論：**運動與休閒管理的專業須建立在一個具完整性的知識系統上，透過所屬成員共同形成並遵守一定的職場倫理規範，及相互的支持與合作，凸顯所發展之特定知能、技術或服務的重要貢獻，及不易被取代的特質，以期贏得社會對其價值的認同。後續研究可以運動與休閒產業組織主管、相關領域學術研究人員或相關政府部門主管為對象，或針對提供運動與休閒服務之相關產業，進行各方意見的蒐集，以確切掌握此一專業的發展現況。

**關鍵詞：**專業建構、評鑑、認證、人力資源管理、品質保證



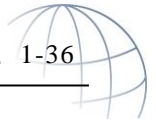
# A Scale Measuring the Professional Status of Sport and Recreation Management

Chih-Hsien Yang/Fu Jen Catholic University

## Abstract

**Purpose:** This study constructed a scale for measuring the professional status of sport and recreation management. **Methods:** A literature review and the Delphi technique were employed to elucidate the research topic. Nine field-related scholars, practitioners, and government officials participated in this study. Questionnaire surveys were conducted in two rounds. **Results:** The evaluation indicators of the professional status of sport and recreation management comprised two parts: the elements of a profession and characteristics of a profession. The elements of a profession included four dimensions: “Systematic Body of Knowledge,” “Professional Authority,” “Community Sanction,” and “Regulative Code of Ethics,” involving 20 evaluation indicators. The characteristics of a profession also included four dimensions: “Essentiality,” “Exclusivity,” “Complexity,” and “Anatomy from Clients or Organization,” with 16 evaluation indicators. **Conclusion:** The profession of sport and recreation management is rooted on a sound knowledge body, with members' collaborative efforts forming and upholding a set of ethical codes. By working together to showcase the irreplaceably essential contribution of the knowledge, skills, and services provided by the profession, members can prove its values to society. Future studies ought to consult administrators of sport and recreation businesses, researchers, and government authorities in the related fields, or conduct surveys on organizations providing sport and recreation services, to gather data from a variety of sources in comprehending the progress of this profession.

**Keywords:** Professionalization, evaluation, accreditation, human resource management, quality assurance

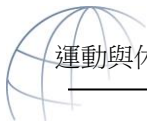


## 壹、緒論

追求卓越一直是高度競爭的現代化社會中，各行各業賴以生存的動力，更是企業組織永續發展的核心價值（谷家恆，2009）。受到各項科技的快速精進、管理知能的創新、社會制度的變革、人力供需失衡、以及工作價值觀的多元化等因素的影響，組織經營者所面臨挑戰的複雜度可謂前所未見，唯有透過不斷的自我檢視、創造特色與優勢，方能立於不敗之地（李銘忻，2007）。換言之，專業品質的提升不僅是社會大眾的共同期待，同時也是組織發展所必經的途徑，值得各界的優先關注。

專業是以知識為基礎的職業，而其知識由技術與智識 (tacit) 所建構而成 (Evetts, 2003)。Carr-Saunders (1933) 曾將專業界定為一種需要專門技術的職業，其從業人員必須具備特殊的智力方能完成被賦予的任務，而工作的主要目的在於提供專門性的服務（引自劉婉珍，2001）。Torstendahl (1990) 嘗試透過三個面向來檢視專業的意涵，包括專業、專業主義和專業化的特徵；專業團體和其他團體的關係或衝突及其因應之道；以及專業內部結構及其與社會關係的變化。Evetts (2003) 則以「規範的價值體系」 (normative value system) 和「職業權力的意識型態」 (ideology of occupational powers) 二種社會理論取向來分析專業的概念，前者主張專業具有引導社會秩序的功能，後者則強調專業與社會控制及獨占權力之關係。黃嘉莉 (2008) 則進一步歸納 Evetts 及 Torstendahl 的觀點，提出專業的特質、專業區分的策略與專業發展的關係等三種取向，做為分析專業社會學之理論架構。其中，專業的特質取向分別運用了社會學中的結構功能論與象徵互動論，來檢視專業的特質與專業化過程；專業區分的策略取向旨在評析專業群體所獲得的社會地位與社會藩籬之關係；專業發展之關係取向則以去專業化 (deprofessionalization) 或再專業化 (reprofessionalization) 為探討的重點。

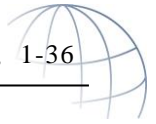
在結構分化程度高的社會中，各級系統及不同功能與責任之體制陸續形成 (Parson, 1964, 引自張惠雯，2008)，專業對社會的價值在於其所建構之專業知識，以及服務社會的意向，其崇高的聲譽、利他理念和其他特質成為專業相關研究探討的重點，並用以評估不同職業之專業化程度，此取向稱為專業特質模式 (the theory of trait) (Greenwood, 1957)。此外，「權力說 (the power approach)」為 1970 至 1980 年代專業發展的重要取向 (Friedson, 1970; Johnson, 1972; Larson, 1977)，Huges (1963) 即主張專業之探討應針對專業地位之爭取情形著



眼，認為專業化須透過集體的力量始能達成。專業化歷程中，權力因素較之知識內涵、服務理念等專業特質更形重要，值此時期，專業化係指職業團體取得專業地位的過程（余雲楚、梁志遠、謝博齊、邱延亮，2004）。Parry and Parry (1976) 進一步表示專業化是利用社會壁壘策略 (social closure) 達到專業集體流動的過程，壁壘策略限制和控制進入某項職業的條件，並造成專業的排他、獨占性 (Parkin, 1979)。

歸納相關文獻結果顯示，專業的基本要素可歸納為系統化的知識體系、專業自主性、社群約制與職場倫理規範等4項 (Goode, 1969; Jackson, 1970; Ulrich, 1997)。其中，系統化知識乃是各專業提供服務的基礎，組織研究成果與實務經驗的留傳，有助於新進人員工作效能的提升。此外，專業化程度與人才養成所需時間有關，而專業所涉及知識的深度與廣度決定了所需時間的長短 (Chelladurai, 2006)；專業成員與服務對象間最大的差別，即在於前者之知識具備程度遠勝於後者 (Mills & Margulies, 1980; Sasser, Olsen, & Wyckoff, 1978)。再者，專業自主權係指專業團體得規定其成員的資格和工作表現水準，以及成員執行任務過程所須做之決定不受外界干預的範圍 (陳奎熹，1990)。最後，專業必須透過社群的約制以掌握新成員的加入與訓練、監督成員的專業活動行為、以及依據專業技術和道德標準實施獎優懲劣的相關措施 (Chelladurai, 2006)。為了強化自身的合法性，任何一種專業皆必須發展出其宗旨與價值信念，包含服務精神、公平無私和合理考量等。服務精神尤為專業的重要訴求，必須藉由工作倫理規範的實踐予以支撐 (Goode, 1969)。

除了專業要素的探討之外，研究者 (Forsyth & Danisiewicz, 1985) 也曾提出一個專業化模式 (model of professionalization) 來解說「行業」發展為「專業」的過程，亦即專業所應具備的特質。Forsyth 與 Danisiewicz (1985) 表示一種行業所涉及的服務特質決定其專業化的程度，而專業的形成則受到顧客對服務必要性的認知 (essentiality, 重要性)、是否無可取代 (exclusivity, 獨占性)、是否屬非例行性且牽涉專門知識的運用 (complexity, 複雜性)、以及對外界所傳遞的訊息與組織自我期待的印象是否相符 (image building, 形象建立) 等因素的影響。其中，「重要性」的特質可因行業或職業之不同而異，也常因職務的區分而有高低之別 (Chelladurai, 2006)。「獨占性」則因任務的執行、成員的認可、工作品質的要求等均受法令之規範，且未具備經相關程序所許可之作為將遭禁止或受制裁而形成 (Friedson, 1973)。「複雜性」乃針對服務提供過程所依賴之技術類別，及其所須應用之資訊和知識質量而言，複雜程度愈為顧客所無法釐



清和應對者，專業程度愈高；而形象建立的主要努力方向，則在於使各界認同該行業或職業所提供之服務，確已具備前述「重要性」、「獨占性」和「複雜性」之特質 (Chelladurai, 2006)。

「品質」和「競爭力」的提升已受到各類型組織的重視，即使是傳統上被視為保守僵化的政府體系 (洪嘉文、詹彩琴, 2003)，抑或理念上強調社會責任的非營利組織 (孫煒, 2006)，亦紛紛跟進。隨著國內近年來運動與休閒流行文化的普及，民眾對於運動習慣的養成與休閒活動的參與，有了更多可用之時間 (例：週休二日的實施) 與資源 (例：自行車道的闢建)。專業服務人力的需求帶動了運動休閒管理系所數量上的成長，頗值得關注。對此一現象，學界曾出現「供過於求」、「供需平衡」和「供不應求」等三種觀點的評析。例如，蔡秀芳 (2001) 認為，國內體育專業人才培育逐漸邁向多元化、精緻化和高學歷等方向，但人力的供應似乎超過產業界的實際需要。惟另一項研究的結果則顯示，現階段人力資源之供給與需求並無失衡現象，且短期內應不致於匱乏，同時表示目前大專校院體育、運動休閒管理或相關系所已超過 100 多所，應有助於俱樂部產業基礎人才的養成 (姜慧嵐, 2005)。然而，趙麗雲 (2005) 的評估結果卻指出，我國休閒科系所畢業生如果全部投入休閒運動職場服務，平均每人服務人數高達 7667 人，與其他服務業或其他國家的休閒事業相較之下，專業人力明顯不足。儘管或因供需權衡或主、客觀之立場有別，過去研究對國內運動休閒管理相關系所快速發展之評價不一，但運動與休閒產業的興起已是不爭的事實，基於有效經營與穩定發展之考量，運動與休閒管理的專業特色與專業化程度的掌握，實有其必要性。

臺灣體育運動管理學會曾於 2004 年「全國大專校院運動休閒管理相關系所發展研討會」中針對「產官學界的交流合作」、「相關系所資源之相互流通」、「臺灣體育運動管理學會的角色與功能」、和「辦學績效的提升和系所評鑑工作」等議題進行研討，其結論之一係呼籲儘速提供運動管理相關課程評鑑標準，以利專業領域之定位與提升學術與教學品質 (臺灣體育運動管理學會秘書處, 2004)，惜迄今尚無明確方案可資依循。運動與休閒管理專業的興起正值國人運動健康意識抬頭，而休閒概念轉趨積極之際，惟其專業化之特質與程度亦尚無具體研究成果可供參酌。為利瞭解並運用此一專業現行人力培育、服務取向、運作體制與社會關係等發展條件，以強化其專業價值，建立一套適用之專業化程度評估指標，不論就學術或實務而言，均有相當重要的意義。因此，本研究



將建構運動與休閒管理專業程度之評估指標，以供檢視此專業的發展情形與待強化之面向。

## 貳、研究方法

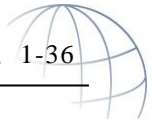
### 一、研究對象

有鑒於運動與休閒管理專業化歷程的觀察，可著眼於運動與休閒相關產業與高等教育體系內之相關專業領域之發展 (Parks et al., 1998)，且近年來政府相關部門對於運動、休閒產業擴展均給予持續性的關注，更基於德爾菲法的運用有賴專家小組成員的慎選 (林振春，1992)，而運動與休閒管理專業的判斷應兼顧理論與實務、政策與執行等面向的檢視，始能確保研究結果之參考價值，本研究之德爾菲專家小組係由研究者當面或透過電話聯繫邀請之 10 位產、官、學界代表所組成，包含運動與休閒產業組織高階主管 3 名、業務相關政府部門主管 3 名、大學運動與休閒管理專業系所教授 4 名，其相關資歷如表 1 所示。由於其中 1 名受訪者第一回合所填答的問卷未能及時寄回，因此未再邀請參與第二回合的調查，實際完成兩回合調查者共計 9 人。

表 1

德爾菲小組專家資歷

代號	擔任職務	專長/學術背景
專家一	前臺北市○○運動中心執行長	組織經營管理
專家二	○○大學教授	運動管理學
專家三	教育部體育署高階主管	體育行政
專家四	○○教育大學教授兼系主任	運動管理學
專家五	○○大學運動管理學系副教授兼系主任	運動管理學
專家六	救國團運動處高階主管	組織經營管理
專家七	國內運動休閒產業相關協會秘書長	組織經營管理
專家八	○○大學教授	運動管理學
專家九	○○市教育局副局長	運動管理學
專家十	教育部體育署科長	體育行政



## 二、研究工具的編製

### (一) 編製架構

本研究對於「專業化 (professionalism)」的界定，主要係依據 Chelladurai (2006) 於其《運動與休閒人力資源管理》(Human Resource Management in Sport and Recreation) 一書中所提出之專業的構成要素及專業應具備特質的論述為架構，同時參考相關文獻的闡釋，初步訂定各專業的構成要素 (第一部分) 與須具備特質 (第二部分) 相對應之 8 個層面及 36 項指標 (表 2)。其中，專業的構成要素之評估層面包括：「系統化知識體系」(層面 1-1)、「專業自主性」(層面 1-2)、「社群認可與約束」(層面 1-3)、「職場倫理規範」(層面 1-4) 等，含 20 項指標；專業的特質之評估層面則有「重要性」(層面 2-1)、「獨占性」(層面 2-2)、「複雜性」(層面 2-3)、「形象建立」(層面 2-4) 等，共 16 項指標。問卷中以 Likert 五點量尺評量各評估層面與指標之合適性；「5」代表「非常合適」、「1」表示「非常不合適」，分數愈高代表合適性愈高。在每一層面及指標下方均提供一修改建議欄位，請德爾菲專家就相關指標給予回饋，並利用綜合評論欄位中提出新增指標或其它修改建議。

### (二) 各層面及指標之內容效度檢核

內容效度之檢驗，旨在確認所欲量測的概念獲得完整且各組成要素或內涵有相應比例的呈現 (Waltz, Strickland, & Lenz, 2005)。本研究工具第一、二部分雖均本於 Chelladurai (2006) 對於專業的闡述架構，然為能提供明確的指標，以利後續評估之進行，研究者乃彙整相關文獻所提出的觀點，作為擬訂各層面及其下指標之憑藉，以符合內容效度之要求。專業的構成要素中，「系統化知識體系」係指所具備知識的質與量，及其與實務運用上之關係 (陳奎熹, 1990; Chelladurai, 2006)；「專業自主性」意謂團體得規定其成員的資格和任務行為標準，以及其從業人員執行任務過程所須做之決定不受外界干預的範圍 (陳奎熹, 1990; Mills & Margulies, 1980; Sasser et al., 1978)；「社群認可與約束」強調掌握新成員的加入與訓練、監督成員的專業活動行為、以及依據專業技術和道德標準實施獎懲的相關措施 (黃鎮平、黃秀珊, 2008; Bullard, 1983; Chelladurai, 2006; Morrow & Goetz, 1988)；而「職場倫理規範」則以強化自身的合法性，發展出宗旨與價值信念為訴求 (陳奎熹, 1990; Reed & Evans, 1987)。此外，專業的特質中，「重要性」反應出所提供的服務之於顧客的絕對必要性 (Bullard, 1983; Mills & Margulies, 1980; Morrow & Goetz, 1988)；「獨占性」著重於所提供



的服務是否無可取代 (Chelladurai, 2006; Evetts, 2003; Forsyth & Danisiewicz, 1985)；「複雜性」意指所提供的服務是否屬非例行性且牽涉專門知識的運用 (陳奎熹, 1990；黃鎮平、黃秀珊, 2008；Bullard, 1983; Chelladurai, 2006; Forsyth & Danisiewicz, 1985)；「形象建立」則著眼於外界所傳遞的訊息與自我期待的印象是否相符 (陳奎熹, 1990；Bullard, 1983; Evans, 1987; Morrow & Goetz, 1988)。表2中列出各層面及指標擬定過程所參酌之文獻。

表 2  
研究工具各層面及指標擬訂之理據

第一部份：專業的構成要素	參考文獻
1-1：系統化知識體系	Chelladurai (2006); Goode (1969); Jackson
1-2：專業自主性	(1970); Ulrich (1997)
1-3：社群認可與約束	
1-4：職場倫理規範	
<b>層面 1-1：系統化知識體系</b>	陳奎熹 (1990) 、Chelladurai (2006); Clark
1-1-1：具有明確的核心知識體系	(1963, 引自黃鎮平、黃秀珊, 2008); Reed &
1-1-2：所涉及知識具備深度與廣度	Evans (1987)
1-1-3：成員對重要概念的界定有一定的共識	
1-1-4：所應用的技術以科學知識為基礎	
1-1-5：工作能力建立於知識的基礎上	
<b>層面 1-2：專業自主性</b>	陳奎熹 (1990) 、Mills & Margulies (1980);
1-2-1：團體及成員被賦予高度的自主權	Sasser et al. (1978); Vollmer & Mills (1966 ,
1-2-2：團體得規定其成員的資格和執業行為標準	引自林佳慧, 2009); Wilensky (1964)
1-2-3：專業知識與技能標準由其成員所決定	
1-2-4：成員執行任務過程所做決定不受外界干預	
1-2-5：團體或成員決策乃以專業立場為主要依據	
<b>層面 1-3：社群認可與約束</b>	黃鎮平、黃秀珊 (2008) 、Bullard (1983);
1-3-1：已成立致力於提升該領域的專業組織	Chelladurai (2006); Huges (1963); Morrow &
1-3-2：設有統合性的組織來維繫運作	Goetz (1988); Parry & Parry (1976);
1-3-3：能有效掌握新成員的加入與訓練	Wilensky (1964)
1-3-4：能有效監督成員的專業活動行為	
1-3-5：能依據專業需求落實獎懲相關措施	



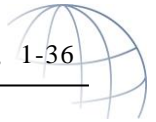


表 2

## 研究工具各層面及指標擬訂之參考依據 (續)

第一部份：專業的構成要素	參考文獻
層面 1-4：職場倫理規範	陳奎熹 (1990) 、Cogan (1953); Goode
1-4-1：已建立專業發展宗旨與價值信念	(1969); Morrow & Goetz (1988); Reed &
1-4-2：已形成明確的職場倫理規範	Evans (1987); Wilensky (1964)
1-4-3：成員對於工作倫理守則具有高度共識	
1-4-4：成員執業行為確實遵循工作倫理守則要求	
1-4-5：團體及成員抱持服務社會的使命感	
第二部份：專業的特質	參考文獻
2-1：重要性	黃嘉莉 (2008) ；Chelladurai (2006); Evetts
2-2：獨占性	(2003); Torstendahl (1990)
2-3：複雜性	
2-4：形象建立	
層面 2-1：重要性	Bullard (1983); Lawson (1979); Mills &
2-1-1：具有社會所需要的特定知識	Margulies (1980; Morrow & Goetz (1988);
2-1-2：成員的工作表現攸關民眾生活品質	Sasser et al. (1978)
2-1-3：所提供服務受社會各界的認同	
2-1-4：對相關政策與法令的制定或實施有影響作用	
層面 2-2：獨占性	Chelladurai (2006); Evetts (2003); Forsyth &
2-2-1：具有其它專業所欠缺的特色與優勢	Danisiewicz (1985); Friedson (1973); Parkin
2-2-2：所提供的服務無可取代	(1979)
2-2-3：執業相關資格、權利受法令的規範與保障	
2-2-4：非成員未經許可的執業行為遭禁止或制裁	
層面 2-3：複雜性	陳奎熹 (1990) ；黃鎮平、黃秀珊 (2008) ；
2-3-1：服務提供依賴專門知識或多元技術的運用	Bullard (1983); Chelladurai (2006); Forsyth &
2-3-2：成員須具備高度知識化的技能	Danisiewicz (1985); Reed & Evans (1987)
2-3-3：成員須經長期的專門教育與訓練	
2-3-4：提供服務所需資訊和知識為顧客所欠缺者	

(續下頁)



表 2

研究工具各層面及指標擬訂之參考依據 (續)

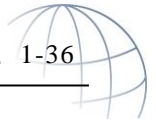
第二部份：專業的特質	參考文獻
層面 2-4：形象建立	陳奎熹 (1990) ； Bullard (1983); Evans
2-4-1：社會評價與團體及成員的自我期待相符	(1987); Morrow & Goetz (1988); Parson
2-4-2：各界認同所提供服務具專業的特質	(1954，引自張惠雯，2008)
2-4-3：各界認同該專業對社會有重要的貢獻	
2-4-4：服務社會的意向明確且廣為人知	

### 三、施測過程

本研究自 2013 年 6 月起針對所邀請的 10 位專家以紙本郵寄方式實施第一回合之調查，並於問卷寄出 2 週後透過電話、簡訊、電子郵件等聯繫方式，提醒其以所附回郵信封寄回問卷。截至 8 月底止，由於有 1 位專家經數次聯繫未果，故僅以 9 位專家所回覆的內容進行問卷指標之修訂，並自 2013 年 9 月起進行本研究第二回合之調查。第二回合亦採郵寄方式，寄給每位專家修訂後的問卷（含第一回合調查個別及整體於問卷各題項評分之統計結果）、專家意見與題項修改結果、回郵信封各 1 份。第二回合之調查至 11 月底結束，共收回 9 份問卷。

### 四、資料處理

成之約與林國榮 (2009) 表示，以德菲法進行資料收集之研究，因重覆實施調查，且研究者將提供受試者前一回合的結果，可避免部分誤差變異的發生，因此，研究之信度與效度可達相當水準。本研究藉由德爾菲專家所提供的回饋，包含指標合適度的評估及指標內容的修訂意見二部分，作為效度與信度檢驗之依據。前者為量化資料，透過平均值、標準差、四分位差等統計值來判斷各層面、指標的適切性與專家間的共識性；後者為文字資料，採用內容分析及語意歸納方式做為各層面、指標文字修訂的參考。張淑萍、侯惠澤、賴盈如、張國恩、宋曜廷與巫康菱 (2012) 曾參考相關文獻界定平均值在 4.50 以上者，適切程度為「很高」；平均值在 4.00 以上者，適切程度為「高」；四分位差小於 0.60 者顯示專家間具有高度共識，四分位差介於 0.60 和 1.00 之間者為中度共識。本研究參考張淑萍等 (2012)、廖俊儒 (2012)、Sumsion (1998) 與 Wang (1992)



的建議，以平均數大於 4.00、四分位差小於 0.60 為指標保留的標準，另以次一回合各層面、指標標準差小於前一回合各層面、指標標準差之指標數達 70% 為專家共識有效達成之基準。

## 參、結果

### 一、第一回合調查

#### (一) 指標合適度的統計值

本研究第一回合調查結果顯示 (表 3)，在 8 個層面 36 項指標中，僅「1-2-3：專業知識與技能標準由其成員所決定」一項指標的平均值低於 4.00，四分位差的數據顯示小於 0.60 的層面和指標共有 41 項，介於 0.60 和 1.00 之間者則有 3 項 (1-2-3、1-3-3 及 2-2-4)。

表 3

第一回合調查各層面及指標平均數、標準差與四分位差統計值

第一部份：專業的構成要素	Mean	SD	QD
1-1：系統化知識體系	4.67	0.50	0.50
1-2：專業自主性	4.78	0.44	0.25
1-3：社群認可與約束	4.33	0.71	0.50
1-4：職場倫理規範	4.89	0.33	0.00
<b>層面 1-1：系統化知識體系</b>			
1-1-1：具有明確的核心知識體系	4.78	0.44	0.25
1-1-2：所涉及知識具備深度與廣度	4.67	0.71	0.25
1-1-3：成員對重要概念的界定有一定的共識	4.33	0.71	0.50
1-1-4：所應用的技術以科學知識為基礎	4.44	0.73	0.50
1-1-5：工作能力建立於知識的基礎上	4.25	0.71	0.50

(續下頁)



表 3

第一回合調查各層面及指標平均數、標準差與四分位差統計值(續)

第一部份：專業的構成要素	Mean	SD	QD
<b>層面 1-2：專業自主性</b>			
1-2-1：團體及成員被賦予高度的自主權	4.44	0.53	0.50
1-2-2：團體得規定其成員的資格和執業行為標準	4.44	0.53	0.50
1-2-3：專業知識與技能標準由其成員所決定	3.89	1.05	1.00
1-2-4：成員執行任務過程所做決定不受外界干預	4.33	0.71	0.50
1-2-5：團體或成員決策乃以專業立場為主要依據	4.56	0.73	0.50
<b>層面 1-3：社群認可與約束</b>			
1-3-1：已成立致力於提升該領域的專業組織	4.71	0.49	0.50
1-3-2：設有統合性的組織來維繫運作	4.50	1.07	0.38
1-3-3：能有效掌握新成員的加入與訓練	4.44	0.88	0.75
1-3-4：能有效監督成員的專業活動行為	4.75	0.46	0.38
1-3-5：能依據專業需求落實獎懲相關措施	4.44	0.53	0.50
<b>層面 1-4：職場倫理規範</b>			
1-4-1：已建立專業發展宗旨與價值信念	4.89	0.33	0.00
1-4-2：已形成明確的職場倫理規範	4.78	0.44	0.25
1-4-3：成員對於工作倫理守則具有高度共識	5.00	0.00	0.00
1-4-4：成員執業行為確實遵循工作倫理守則要求	4.67	0.50	0.50
1-4-5：團體及成員抱持服務社會的使命感	4.88	0.35	0.00
2-1：重要性	4.78	0.44	0.25
2-2：獨占性	5.00	0.00	0.00
2-3：複雜性	4.44	0.73	0.50
2-4：形象建立	4.56	0.53	0.50
<b>層面 2-1：重要性</b>			
2-1-1：具有社會所需要的特定知識	4.67	0.50	0.50
2-1-2：成員的工作表現攸關民眾生活品質	4.56	0.53	0.50
2-1-3：所提供服務受社會各界的認同	4.44	0.73	0.50
2-1-4：對相關政策與法令的制定或實施有影響作用	4.56	0.53	0.50

(續下頁)

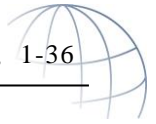


表 3

## 第一回合調查各層面及指標平均數、標準差與四分位差統計值(續)

第一部份：專業的構成要素	Mean	SD	QD
<u>層面 2-2：獨占性</u>			
2-2-1：具有其它專業所欠缺的特色與優勢	4.67	0.50	0.50
2-2-2：所提供的服務無可取代	4.67	0.50	0.50
2-2-3：執業相關資格、權利受法令的規範與保障	4.33	0.71	0.50
2-2-4：非成員未經許可的執業行為遭禁止或制裁	4.22	0.83	0.75
<u>層面 2-3：複雜性</u>			
2-3-1：服務提供依賴專門知識或多元技術的運用	4.78	0.44	0.25
2-3-2：成員須具備高度知識化的技能	4.56	0.53	0.50
2-3-3：成員須經長期的專門教育與訓練	4.67	0.50	0.50
2-3-4：提供服務所需資訊和知識為顧客所欠缺者	4.56	0.53	0.50
<u>層面 2-4：形象建立</u>			
2-4-1：社會評價與團體及成員的自我期待相符	4.67	0.50	0.50
2-4-2：各界認同所提供服務具專業的特質	4.78	0.44	0.25
2-4-3：各界認同該專業對社會有重要的貢獻	4.67	0.50	0.50
2-4-4：服務社會的意向明確且廣為人知	4.78	0.44	0.25

## (二) 指標內容的修訂

## 1. 第一部份：專業的構成要素

有關專業的構成要素各層面之修改意見(表 4)，僅有 1 位專家建議將「社群認可與約束」(1-3) 修改為「健全的組織運作」，惟基於本層面原希望同時強調「組織的健全運作」及「成員對共同目標的實踐」，因此不宜僅考量組織之運作面，經參酌專家意見修改為「社群的整合與運作」。另專家三於綜合評論欄中建議先界定專業，並提供美國教育協會所訂定的標準部分，於後續調查時提供填答者參考。



表 4

「第一部份：專業的構成要素」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
1-3：社群認可與約束	<u>專家三</u> ：健全的組織運作	1-3：社群的整合與運作
綜合評論：		
<p><u>專家三</u>：1.所稱專業係指個人、團體、工作、場館經營...建議先予界定。2.美國教育協會(NEA)為教育專業訂定 8 項標準為：(1)高度的心智活動、(2)具特殊的知識領域、(3)不斷的在職進修、(4)為終身事業、(5)應自訂應有的標準、(6)以服務社會為鵠的、(7)有專門的職業訓練、(8)有健全的組織。以上供參。</p>		

(1)層面 1-1：系統化知識體系

針對系統化知識體系之 5 項指標的修改，共計有 11 人次提出建議，且均只為詞句之修飾，故各項指標於綜整專家意見後，僅略做文字之調整 (表 5)。

表 5

「層面 1-1：系統化知識體系」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
1-1-1：具有明確的核心知識體系	<u>專家九</u> ：具備明確的核心知識體系	1-1-1：具備明確的核心知識體系
1-1-2：所涉及知識具備深度與廣度	<u>專家一</u> ：所涉及的相關知識； <u>專家三</u> ：該核心知識具有深度與廣度，並能統整運用	1-1-2：所涉及相關知識具有深度與廣度，並能統整運用
1-1-3：成員對重要概念的界定有一定的共識	<u>專家一</u> ：成員對組織的向心力； <u>專家九</u> ：成員對重要概念的界定有高度共識	1-1-3：成員對專業相關重要概念的界定有高度共識

(續下頁)

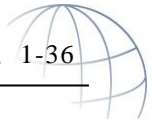


表 5

## 「層面 1-1：系統化知識體系」專家意見與修改結果(續)

原用詞	專家意見	修改結果
1-1-4：所應用的技術以科學知識為基礎	<u>專家三</u> ：所稱技術之定義？除科學素養外，人文素養亦是重要； <u>專家四</u> ：宜確認「科學知識」之意涵及範疇； <u>專家九</u> ：「技術」改為「技能」	1-1-4：所應用的技能以科學知識及人文素養為基礎
1-1-5：工作能力建立於知識的基礎上	<u>專家三</u> ：...建立於知識與經驗的基礎上； <u>專家六</u> ：工作能力建立於知識及實務經驗； <u>專家九</u> ：工作能力建立於知識的基礎之上	1-1-5：工作能力建立於知識及經驗的基礎之上

## (2)層面 1-2：專業自主性

據專家們的建議 (表 6)，分別針對本層面下之 1-2-1、1-2-2、1-2-4 與 1-2-5 等 4 項指標，進行文字的修訂。有關 3 位專家對於 1-2-3 的修訂，考量本項指標希望強調組織及其成員於專業內的自主性，較不涉及內容為何，具體回應方式為將其內容修訂為「專業知識與技能標準由其成員或專業組織所決定」，另「由相關政府單位授權、核發證照」之概念於「層面 2-2：獨占性」中提出。此外，衡酌 2 位專家於綜合評論欄中的建議，本研究亦配合調整 1-2-4 所強調的構面為「執行任務過程」。



表 6

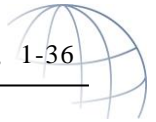
「層面 1-2：專業自主性」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
1-2-1：團體及成員被賦予高度的自主權	<u>專家三</u> ：高度改為適度； <u>專家四</u> ：增加為「個別成員」； <u>專家八</u> ：若是「被賦予」是否應有明確的「賦予對象」？建議可修正為「團體及成員擁有高度的自主權」	1-2-1：團體及個別成員擁有適度的自主權
1-2-2：團體得規定其成員的資格和執業行為標準	<u>專家二</u> ：團體自主規範成員的資格，以及執業行為標準； <u>專家三</u> ：「得」改為「應」； <u>專家四</u> ：「資格」改為「專業資格」	1-2-2：團體自主規範成員的專業資格，以及執業行為標準
1-2-3：專業知識與技能標準由其成員所決定	<u>專家三</u> ：...應由專業組織決定； <u>專家四</u> ：宜釐清說明「專業知識由成員決定」之內容； <u>專家六</u> ：其中「由成員」所決定，是否可改為相關政府單位授權，所核發之證照	1-2-3：專業知識與技能標準由其成員或專業組織所決定
1-2-4：成員執行任務過程所做決定不受外界干預	<u>專家三</u> ：...過程依其權責所做...； <u>專家八</u> ：執行任務過程不受外界干預的可能性不可能沒有，只是程度高低的差別。建議修正為「成員執行任務過程所做決定受外界干預的影響程度低」； <u>專家九</u> ：成員執行任務過程中所做決定不受外界干預	1-2-4：成員執行任務過程受外界干預的影響程度低
1-2-5：團體或成員決策乃以專業立場為主要依據	<u>專家九</u> ：「及」or「或」建議用詞統一	1-2-5：團體及成員決策乃以專業立場為主要依據

綜合評論：

專家三：專業自主性應適度並依個自權責範圍辦理；專家四：1-2-4 及 1-2-5 有點雷同，題目有兩個構面，第一，決策與執行，第二，依據專業考量，不受外力影響，或許可從此兩構面思考並進行修訂。





### (3)層面 1-3：社群認可與約束

有關「社群認可與約束」各項指標之修訂，共有 13 人次提供意見，除「能有效監督成員的專業活動行為」(1-3-4) 一項基於希望著重在專業組織之監督作用，專家八針對社群或成員遵循相關規範的概念另於「層面 1-4：職場倫理規範」中提出外，其餘 4 項均綜合不同專家之意見後，進行文字修訂。專家三對本層面名稱之意見，已於「專業的構成要素」段落提出回應 (表 7)。

表 7

#### 「層面 1-3：社群認可與約束」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
1-3-1：已成立致力於提升該領域的專業組織	<u>專家二</u> ：已成立致力於該領域發展的專業組織； <u>專家四</u> ：致力於發展該領域升級的專業組織； <u>專家五</u> ：本項指標語意不甚清晰，可再修飾	1-3-1：已成立致力於該領域發展的專業組織
1-3-2：設有統合性的組織來維繫運作	<u>專家四</u> ：宜釐清「運作」的內容為何； <u>專家八</u> ：不太了解何謂「統合性的組織」？指官方或民間？ <u>專家九</u> ：「運作」改為「行政運作」	1-3-2：專業組織能依據合理的制度維繫行政運作
1-3-3：能有效掌握新成員的加入與訓練	<u>專家一</u> ：強化新成員的訓練與輔導； <u>專家四</u> ：宜釐清「掌握」、「加入」、「訓練」等用詞之適當性	1-3-3：新成員的加入、訓練與輔導機制明確
1-3-4：能有效監督成員的專業活動行為	<u>專家四</u> ：「活動行為」改為「活動或技能行為」； <u>專家八</u> ：由誰來監督宜先界定，實務上是否可行可再審酌。建議修正為「社群或成員的專業活動行為普遍能遵循現有法規的約束」	1-3-4：團體及成員的專業活動或技能行為獲得專業組織的有效監督
1-3-5：能依據專業需求落實獎懲相關措施	<u>專家三</u> ：...與升遷相關...； <u>專家九</u> ：「相關」改為「有關」	1-3-5：能依據專業需求落實有關成員職涯發展之獎懲措施

綜合評論：

專家三：主題修改為「健全的組織運作」。



(4)層面 1-4：職場倫理規範

本層面中，1-4-1、1-4-2 與 1-4-3 等 3 項指標未有修改建議，因此均予保留。至於 1-4-4 及 1-4-5 兩項，則參酌 2 位專家之建議，略做文字之調整。有關專家三在綜合評論欄中所提對於職場倫理應著重於無形倫理文化之形塑的意見，因其概念已融滲於各指標中，故未有其他之回應或修改（表 8）。

表 8

「層面 1-4：職場倫理規範」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
1-4-4：成員執業行為確實遵循工作倫理守則要求	專家四：成員之執業行為能確實遵循工作倫理守則要求；專家八：成員執業行為普遍能遵循工作倫理守則要求	1-4-4：成員之執業行為普遍能遵循工作倫理守則要求
1-4-5：團體及成員抱持服務社會的使命感	專家八：使命感是否有辦法衡量或經由主觀的感受認定可再審酌，建議參考前述對本概念內涵的說明修正為：「團體及成員普遍認知應具有專業的服務精神」	1-4-5：團體及成員普遍認知應具有專業的服務精神

綜合評論：

專家三：職場倫理重要在於如何形塑組織之無形倫理文化。

2.第二部份：專業的特質

有關「專業的特質」各層面的修改（表 9），僅有 2 位專家針對「獨占性」（2-2）及「複雜性」（2-3）二項提出建議。惟由於「獨占性」指標希望同時強調「特殊性」及「排他性」，故未依專家意見修訂。另考量「複雜性」係指專業由多元知能所建構，其成員須歷經長時間且繁複的養成階段之意涵，原有用詞亦予保留。

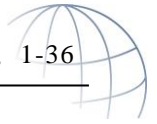


表 9

## 「第二部份：專業的特質」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
2-2：獨占性	專家九：「獨占性」改為「獨特性」	未修改
2-3：複雜性	專家七：專門性	未修改

## (1)層面 2-1：重要性

針對本層面各指標的內容，除「具有社會所需要的特定知識」(2-1-1)一項外，共有 4 位專家提出 6 項修改意見，且多為修訂文字或標點符號的建議，研究者均已參酌專家看法，對應修改 (表 10)。

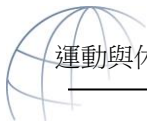
表 10

## 「層面 2-1：重要性」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
2-1-2：成員的工作表現攸關民眾生活品質	專家四：成員的工作表現攸關社會福祉	2-1-2：成員的工作表現攸關社會福祉
2-1-3：所提供服務受社會各界的認同	專家一：所提供的服務是有價值的；專家二：所提供的服務，受到社會各界認同	2-1-3：所提供服務的價值，受到社會各界認同
2-1-4：對相關政策與法令的制定或實施有影響作用	專家二：足以影響相關政策、法令的制定或實施；專家四：...有明顯的影響。專家九：對有關政策與法令的制定或實施具有影響力	2-1-4：對有關政策與法令的制定或實施具有明顯的影響力

## (2)層面 2-2：獨占性

有關「獨占性」所含各指標之修改意見中 (表 11)，2-2-2 與 2-2-3 僅為文字修訂之建議，逕行配合修訂。2-2-1 與 2-2-4 則有部分專家認為可做方向的調整。基於「具有其它專業所欠缺的特色與優勢」(2-2-1) 希望強調專業整體 (包含其成員在內) 的角度，「非成員未經許可的執業行為遭禁止或制裁」(2-2-4)



則以專業受法令的保障程度為訴求，故均只修訂用詞，原指標概念之重點未予更動。

表 11

「層面 2-2：獨占性」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
2-2-1：具有其它專業所欠缺的特色與優勢	專家二：具有非專業人員所欠缺的特色與優勢；專家九：「特色」改為「特質」	2-2-1：具有其它專業所欠缺的特質與優勢
2-2-2：所提供的服務無可取代	專家四：「服務」改為「專業服務」；專家九：「無可取代」改為「無可取代性」	2-2-2：所提供的專業服務無可取代性
2-2-3：執業相關資格、權利受法令的規範與保障	專家九：執業有關資格及權利受法令的規範與保障	2-2-3：執業有關資格及權利受法令的規範與保障
2-2-4：非成員未經許可的執業行為遭禁止或制裁	專家一：無經場地管理認可的行為會遭禁止或制裁；專家二：非團體成員及未經許可的執業行為，將遭受禁止或制裁；專家三：非成員所指為何？專家八：此在運動休閒管理領域並非全然，建議修正為「已發展特定證照，並據以界定其特定的執業行為」；專家九：非成員未經許可的執業行為會遭禁止或制裁	2-2-4：非團體成員及未經許可的執業行為會遭禁止或制裁

(3)層面 2-3：複雜性

此項指標共計有 3 位專家提出 7 項修訂建議。就其內容，皆為文字修訂的意見，研究者綜整其意後，逐一進行文字的修訂（表 12）。

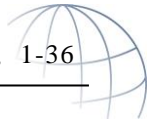


表 12

## 「層面 2-3：複雜性」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
2-3-1: 服務提供依賴專門知識或多元技術的運用	<u>專家三</u> : 「技術」改「能力」; <u>專家九</u> : 「技術」改「技能」	2-3-1: 服務提供依賴專門知識或多元技能的運用
2-3-2: 成員須具備高度知識化的技能	<u>專家三</u> : ...與人文素養	2-3-2: 成員須具備高度知識化的技能與人文素養
2-3-3: 成員須經長期的專門教育與訓練	<u>專家二</u> : 成員須經過長期的專門教育與訓練; <u>專家三</u> : ...長期及定期的...	2-3-3: 成員須經過長期及定期的專門教育與訓練
2-3-4: 提供服務所需資訊和知識為顧客所欠缺者	<u>專家二</u> : 提供服務所需的資訊和知識為顧客所欠缺者; <u>專家三</u> : 「欠缺」改「需要」	2-3-4: 提供服務所需的資訊和知識為顧客所需要者

## (4)層面 2-4：形象建立

檢視「形象建立」之各指標內容後，僅有 2 位專家針對「社會評價與團體及成員的自我期待相符」(2-4-1) 及「各界認同所提供服務具專業的特質」(2-4-2) 二項有所建議。綜合其意見後，分別修訂為「團體及成員的自我期待與社會評價相符合」與「各界認同團體及成員所提供的服務，具備專業特質」，作為第二回合調查之內容 (表 13)。



表 13

「層面 2-4：形象建立」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
2-4-1：社會評價與團體及成員的自我期待相符	專家二：社會評價與團體、成員的自我期待相符合；專家四：團體及成員的自我期待符合社會評價	2-4-1：團體及成員的自我期待與社會評價相符合
2-4-2：各界認同所提供服務具專業的特質	專家二：社會各界認同所提供的服務，具備專業特質；專家四：各界認同團體及成員所提供的服務具專業特質	2-4-2：各界認同團體及成員所提供的服務，具備專業特質

## 二、第二回合調查

### (一) 指標合適度的統計值

表 14 中顯示本研究第二回合調查的結果，各層面與指標之平均值介於 4.22 和 5.00 之間，皆大於本研究所設定之 4.00 標準。進一步計算各層面與指標之四分位差，得最小值與最大值分別為 0.00 和 0.50，亦即小於 0.60 之層面和指標比例為 100%。另檢視兩回合調查所得各層面與指標標準差之差異情形，第二回合各標準差值中有 43 項 (98%) 小於或等於第一回合之結果。

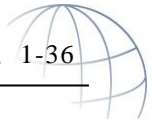


表 14

## 第二回合調查各層面及指標平均數、標準差與四分位差統計值

第一部份：專業的構成要素	Mean	SD	QD
1-1：系統化知識體系	4.67	0.50	0.50
1-2：專業自主性	4.78	0.44	0.25
1-3：社群的整合與運作	4.44	0.53	0.50
1-4：職場倫理規範	4.89	0.33	0.00
<b>層面 1-1：系統化知識體系</b>			
1-1-1：具備明確的核心知識體系	4.67	0.50	0.50
1-1-2：所涉及相關知識具有深度與廣度，並能統整運用	4.89	0.33	0.00
1-1-3：成員對專業相關重要概念的界定有高度共識	4.44	0.53	0.50
1-1-4：所應用的技能以科學知識及人文素養為基礎	4.56	0.53	0.50
1-1-5：工作能力建立於知識及經驗的基礎之上	4.33	0.50	0.50
<b>層面 1-2：專業自主性</b>			
1-2-1：團體及個別成員擁有適度的自主權	4.56	0.53	0.50
1-2-2：團體自主規範成員的專業資格，以及執業行為標準	4.56	0.53	0.50
1-2-3：專業知識與技能標準由其成員或專業組織所決定	4.33	0.50	0.50
1-2-4：成員執行任務過程受外界干預的影響程度低	4.22	0.67	0.50
1-2-5：團體及成員決策乃以專業立場為主要依據	4.56	0.53	0.50
<b>層面 1-3：社群的整合與運作</b>			
1-3-1：已成立致力於該領域發展的專業組織	4.78	0.44	0.25
1-3-2：專業組織能依據合理的制度維繫行政運作	4.78	0.67	0.00
1-3-3：新成員的加入、訓練與輔導機制明確	4.56	0.73	0.50
1-3-4：團體及成員的專業活動或技能行為獲得專業組織的有效監督	4.78	0.44	0.25
1-3-5：能依據專業需求落實有關成員職涯發展之獎懲措施	4.44	0.53	0.50

(續下頁)



表 14

第二回合調查各層面及指標平均數、標準差與四分位差統計值 (續)

第一部份：專業的構成要素	Mean	SD	QD
<b>層面 1-4：職場倫理規範</b>			
1-4-1：已建立專業發展宗旨與價值信念	4.89	0.33	0.00
1-4-2：已形成明確的職場倫理規範	4.78	0.44	0.25
1-4-3：成員對於工作倫理守則具有高度共識	5.00	0.00	0.00
1-4-4：成員之執業行為普遍能遵循工作倫理守則要求	4.67	0.50	0.50
1-4-5：團體及成員普遍認知應具有專業的服務精神	5.00	0.00	0.00
第二部份：專業的特質	Mean	SD	QD
<b>層面 2-1：重要性</b>			
2-1：重要性	4.78	0.44	0.25
2-2：獨占性	5.00	0.00	0.00
2-3：複雜性	4.56	0.53	0.50
2-4：形象建立	4.56	0.53	0.50
<b>層面 2-1：重要性</b>			
2-1-1：具有社會所需要的特定知識	4.67	0.50	0.50
2-1-2：成員的工作表現攸關社會福祉	4.44	0.53	0.50
2-1-3：所提供服務的價值，受到社會各界認同	4.67	0.50	0.50
2-1-4：對有關政策與法令的制定或實施具有明顯的影響力	4.67	0.50	0.50
<b>層面 2-2：獨占性</b>			
2-2-1：具有其它專業所欠缺的特質與優勢	4.78	0.44	0.25
2-2-2：所提供的專業服務無可取代性	4.67	0.50	0.50
2-2-3：執業有關資格及權利受法令的規範與保障	4.33	0.50	0.50
2-2-4：非團體成員及未經許可的執業行為會遭禁止或制裁	4.22	0.67	0.50
<b>層面 2-3：複雜性</b>			
2-3-1：服務提供依賴專門知識或多元技能的運用	4.78	0.44	0.25
2-3-2：成員須具備高度知識化的技能與人文素養	4.67	0.50	0.50
2-3-3：成員須經過長期及定期的專門教育與訓練	4.67	0.50	0.50
2-3-4：提供服務所需的資訊和知識為顧客所需要者	4.78	0.44	0.25

(續下頁)



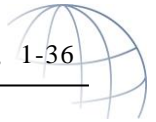


表 14

## 第二回合調查各層面及指標平均數、標準差與四分位差統計值 (續)

第一部份：專業的構成要素	Mean	SD	QD
層面 2-4：形象建立			
2-4-1：團體及成員的自我期待與社會評價相符合	4.78	0.44	0.25
2-4-2：各界認同團體及成員所提供的服務，具備專業特質	4.78	0.44	0.25
2-4-3：各界認同該專業對社會有重要的貢獻	4.67	0.50	0.50
2-4-4：服務社會的意向明確且廣為人知	4.78	0.44	0.25

## (二) 指標內容的修訂

第二回合調查結果顯示，僅有 1 位專家對於 2 個層面的 3 項指標提出文字修改的建議，各指標之修改意見與回應說明如下。

指標 1-2-3 的內容意在同時強調專業知識與技能標準，前者須經長時間的累積、統整與歸納而成，成員或組織得以決定其範疇，但較無法予以制定，且專家對此指標評以 5 分，表示高度的認同，故原用詞仍予保留 (表 15)。

表 15

## 「指標 1-2-3」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
1-2-3：專業知識與技能標準由其成員或專業組織所決定	專家九：...由其成員或專業組織所制定	未修改

指標 2-1-1 所指「特定」知識與專家所建議的「專門」知識，在此「形象建立」的層面中似均足以凸顯專業不同於其他領域之內涵，但前者在強調專業「自有」形象上似更具精準度，基於專家亦高度認同原用詞 (評以 5 分)，因此未予修改 (表 16)。

表 16

## 「指標 2-1-1」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
2-1-1：具有社會所需要的特定知識	專家九：具有社會所需要的專門知識	未修改



指標 2-1-3 所強調的是「普遍性」的支持，專家所建議的則傾向於強度的要求，兩者有異曲同工之妙，原用詞似無不當（專家亦給予 5 分），故未做修改（表 17）。

表 17

「指標 2-1-3」專家意見與修改結果

原用詞	專家意見	修改結果
2-1-3：所提供服務的價值，受到社會各界認同	專家九：所提供服務的價值，受到社會高度認同	未修改

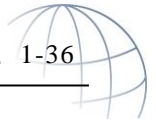
## 肆、討論

### 一、指標合適度

本研究中指標合適度的評估值顯示，第一回合調查平均值低於「高」適切程度 (4.00) 者只有1個指標，四分位差落於「高度」 (0.60) 以外指標亦只有3個，意味著專家間的看法有高度的一致性 (張淑萍等，2012)。經修訂層面及指標內容後，第二回合調查結果指出各層面及指標合適度之平均值均大於4.00，根據張淑萍等 (2012) 所訂定的標準，本研究各層面或指標之適切度落於「很高」與「高」之間。而四分位差均小於0.60，因此，專家間的共識可謂有效達成 (呂瑞蓮、林季慧，2008；張淑萍等，2012)。再者，各層面與指標之標準差亦有98%小於第一回合，亦已明顯超出廖俊儒 (2012)、Sumsion (1998) 與 Wang (1992) 的建議 (亦即當次回合調查70% 題項標準差小於或等於前一回合時，表示專家意見達一致性)，代表本研究經兩回合德爾菲法調查，已有效形成專家共識，建構出可用於評估運動休閒專業之指標。

### 二、評估指標的意涵

本研究9位德爾菲專家於兩回合的調查過程，針對專業評估兩大部分、8個層面和36項指標所提出的修改意見主要包含中文字潤飾、詞意釐清及陳述方向調整等3個方面，其中以指標文字潤飾的比例最高，建議修改陳述方向的意見只占少數 (3項)。有關文字潤飾或語意釐清的意見，作者經斟酌與原文意義及不同



專家看法的差異後，均儘可能納入修正。對於陳述方向調整的建議，如已於本研究其他層面或指標中提出，或調整方向恐將影響整體指標架構之完整性者，則僅作部分修改或保留原用詞。基於對每項意見的尊重，第一回合調查各項修改、部分修改、未修改之結果與考量，都於第二回合調查時，提供給每一位專家審視，如有未盡合宜之處，仍有機會反應其看法。從第二回合調查僅有1位專家提出3項指標之文字修改建議，且其對此3項指標之適切性皆評以5分看來，作者針對第一回合調查修改意見所採回應方式已獲得專家們認同。有關本研究所發展之評估指標對於運動休閒管理專業的意義，將分別就「專業的構成要素」及「專業的特質」兩個部分討論如下：

### (一) 專業的構成要素

#### 1. 系統化知識體系

系統化知識實乃專業形成的基礎 (Greenwood, 1957)，專業服務的提供應以相關知識為依憑，除所涉知識之深度與廣度必須逐漸累積至一定質與量，且持續更新外，與其他領域亦需有明顯的區別 (Parsons, 1964)。本研究系統化知識之於專業的重要性普獲專家們認同，可能係國內運動休閒管理專業的推進過程中，包含大學校院相關系所的開設、專業學術團體的成立 (例如：臺灣體育運動管理學會)、相關學術研討活動的舉辦等，都積極著力於運動休閒管理相關知識的提出、組織、保存與傳習，故領域知識的系統化已見相當的成果。

#### 2. 專業自主性

有關專業自主性的意涵，從專家們所提供的意見來看，成員們得擁有或被允許的施展空間，多有宜加保留的提醒，包含：自主權的賦予者、賦予的程序或機制、以及自主的範圍或容許外界干預的程度等。專業組織、成員及政府部門被視為專業自主權之主導或協調者，其各自所扮演的角色，將會因專業成熟度之不同而有差別。其中，成員本其所具備之訓練，基於對任務需求的瞭解，足以判斷所應展現之本職學能，而不受他力的左右 (Chelladurai, 2006)，係專業成形的表徵；政府部門的參與進一步反映出某專業對社會的影響力已不容忽視，其利益關係人的權益須設法保障 (李隆盛、李信達、陳淑貞, 2010)。公權力的介入，應具有支持與監督專業運作的雙重作用 (林瑞勳、黃宜純, 2010；陳武宗、張玲如, 2007)，是制衡專業自主性的常見手段。近年來，運動休閒相關職場的就業機會與職務的多元化與專門性 (例如運動部主任、運動企劃行



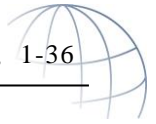
銷等)，在在都顯示運動休閒產業的興起，並非僅在於因應一時功能性人力之需，運動休閒服務需求的擴大，勢必促使此一專業朝著建立公部門認可甚或要求的證照制度和執業規範之方向發展。

### 3. 社群認可與約束

本研究「社群認可與約束」層面之擬訂，主要考量專業組織或社群係理念相似或志趣相投之人，透過心理契合轉化成行為具體規範的歷程所建立，組織或社群對於成員身分與專業表現的認可，實乃二者關係維繫的必要措施（黃鎮平、黃秀珊，2008）。專業組織的創設，一方面顯示成員專業理念之近似度，另一方面則代表成員們希望透過更具制度化的方式，落實其專業理念的意向強度。成員的專業資格經過組織規定程序的審理認可，參與專業運作、學習、成長的權利獲得組織的保障（楊振昇，2015）；透過組織各項制度的規範，成員們的行為有所依歸，專業形象與服務品質的水準易有一致性的呈現（Perlis & Shannon, 2012），組織及成員專業的特質得以逐步展現，並取得社會大眾的接受。

### 4. 職場倫理規範

工作倫理乃職場賴以維持合理運作之所繫，也是各專業發展宗旨與價值信念能否實踐的基礎。組織成員對於所屬專業倫理規範的認同，必須於執業過程有效展現，而無論此種服膺行為是來自組織明確規範的制約，抑或組織成員彰顯使命感的自我要求，均是對專業獲得社會重視的一種積極回應（Valentine & Fleischman, 2008）。換言之，專業之重要性愈高，成員恪守專業倫理之期待就會愈高。廣義的職場倫理，除組織制度所支持之工作與人際互動模式外，尚包含社會風氣、領導風格、員工工作價值觀等因素交互作用（Egan, 2008; Sakikawa, 2012）下，自然形成的行為準則及氛圍。後者或可稱為無形的倫理文化，在組織績效的評估上，一般較不易明訂為檢視指標。



## (二) 專業的特質

### 1. 重要性

組織或群體的形成是一種社會化歷程 (Handy, 2005), 而組織走向專業化則是因其所標榜的理念和成員所提供的服務, 攸關社會福祉並受到社會的認同 (Matthews, 2012), 換言之, 扮演了不可或缺的角色。運動與休閒產業的興起, 乃因應民眾對於休閒生活的追求與透過運動促進身心健康的重視, 為一種需求與供給關係, 對於現代社會的重要性已不容置疑。透過管理的功能, 使運動休閒相關產品及服務成為改變民眾生活型態、優化生命品質的有效機制, 成為此一專業展現其重要性的具體作為。

### 2. 獨占性

構成專業獨占性的二個元素為「特殊性」及「排他性」, 前者主要立基於「與眾不同」的本質, 而後者則強調「非我莫屬」的地位。專業的「特殊性」意指專業組織與其成員所建立的結構性 (structural) 與態度性 (attitudinal) 特色「有別於其他行業 (apart from occupations)」 (Hammer, 2000, p. 456), 其用以滿足服務需求之知識和技能為其他行業所無法提供或善加運用者。而「排他性」進一步主張藉由「地位爭取」 (Huges, 1963)、「社會壁壘策略」 (Parry & Parry, 1976) 及「控制進入條件」 (Parkin, 1979) 等手段, 以積極維護自身權利。發展政府認可並保障之證照制度, 並取得參與審查相關證照設立之權力, 通常為專業組織建立獨占性常見的策略之一。

### 3. 複雜性

「複雜性」一項具有兩個重要意涵: 一為成員所具備之專業知能乃經長時間的培訓而成, 遠非一般人 (尤其是服務需求者) 所能精熟 (Chelladurai, 2006); 二為成員提供服務時, 能充分運用所習得兼具高度專門性與多元化之知識與技能。國內大學運動休閒管理相關系所的角色之一, 即在確保所教育的學生進入相關職場前, 已具備適當且有別於其他領域的知能, 以利提供專業的服務。而相關學術團體及產業管理階層, 亦可提供多元之在職進修、進階課程, 以充實既有的知能體系。當前社會各項生活資訊取得便利, 且民眾之教育水準普遍提升, 任何專業 (運動休閒管理亦然) 所涉及之知能如無法持續鞏固前述二項條件, 恐有被「去專業化 (deprofessionalization) (Randall & Kindiak, 2008)」之虞。



#### 4. 形象建立

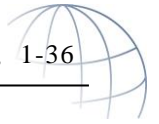
專業形象的建立乃是一種專業組織及其成員與社會或接受服務對象互動下，後者對於該專業可能貢獻所做的評價，專業組織及其成員存在的價值也將受到此一評價的影響。檢視本研究中專家們對於形象建立層面所提出的修改意見，原訂相關指標之用詞尚可進行修正，以釐清專業形象建立過程參與互動者之主、客立場。修正後的指標轉為以專業組織及成員為主體，以社會觀感為客體的角度，更有助於凸顯「專業承諾 (occupational commitment)」的企圖 (Yousaf, Sanders & Shipton, 2013, p. 212)。再者，專業應被視為一種「整體結構 (as a holistic construct)」，且理應結合成員之「自我展現 (as an expression of self)」 (Morrow, Burford, Rothwell, Carter, McLachlan, & Illing, 2011, pp. 13-14)，換言之，組織和成員的專業表現在形象建立的過程皆應接受外界的檢視。

### 三、結論

本研究經兩回合之德爾菲專家問卷調查，有效建構出運動與休閒管理專業評估量表，其內容包含「專業的構成要素」及「專業的特質」等2大面向。專業的構成要素含有「系統化知識體系」、「專業自主性」、「社群的整合與運作」、「職場倫理規範」等4個層面，20項指標；專業的特質則有「重要性」、「獨占性」、「複雜性」、「形象建立」等4個層面，16項指標。

### 四、建議

(一) 本研究建構運動休閒管理專業評估指標之目的，乃在於提供進一步瞭解此專業發展情形之工具，本研究所得結果有待從產業實務、學術研究或法制政策等面向善加應用，故後續研究可以運動休閒產業組織主管、相關領域學術研究人員或相關政府部門主管為對象，或針對提供運動與休閒服務之相關產業，進行各方意見的蒐集，以確切掌握此一專業的發展現況。



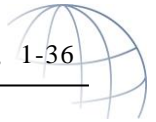
- (二) 運動與休閒管理專業的蓬勃發展，無論對於推展全民運動或擴增競技運動資源均具正面的效益，後續研究亦可以本研究所建構之部分評估指標分析產業運作特定條件的具備情形，以提供相關學術單位、產業組織與政府部門未來優先強化之方向。
- (三) 本研究採德爾菲法檢視各評估指標之合適性，調查過程專家們針對各項指標的修改建議雖已儘可能綜整後回應，然檢視角度難免不同，在衡酌指標發展目的、理據之適當性後，部分指標並未全然對應專家意見修改。後續研究或可採多重、較大樣本之調查，以進一步驗證此工具之信度與效度。



## 參考文獻

- 成之約、林國榮 (2009)。外籍配偶照顧輔導基金績效指標建構之研究。臺北市：財團法人國家政策研究基金會。
- 谷家恆 (2009)。追求卓越的起點。中衛報告，7，1。
- 余雲楚、梁志遠、謝博齊、邱延亮 (2004)。生業、職業、專業與志業-助人志業自主抗爭的社會學反思。臺北市：台灣行動研究學年會。
- 李隆盛、李信達、陳淑貞 (2010)。技職教育證照制度的回顧與展望。教育資料與研究雙月刊，93，31-52。
- 李銘忻 (2007)。知識專利密集型之研發合作：技術創新、創新價值與聯盟治理結構之影響因素探討。未出版之博士論文。元智大學，桃園縣。
- 呂瑞蓮、林季慧 (2008)。國民小學圖書資訊教師知能指標及現況之研究。師大學報：教育類，53(2)，83-110。
- 林佳慧 (2009)。影響醫師專業化程度與組織-專業人員間衝突之相關因素探討。未出版之碩士論文。國立交通大學，新竹縣。
- 林振春 (1992)。德惠法 (Delphi Technique)。民意月刊，169，82-101。
- 林瑞勳、黃宜純 (2010)。我國技能檢定委託專業機構或團體辦理可行性之研究-以美容職類為例。美容科技學刊，7(2)，58-84。
- 洪嘉文、詹彩琴 (2003)。落實學校運動場地設施開放之有效措施。大專體育，68，1-5。
- 姜慧嵐 (2005)。健身產業人力運用現況與管理趨勢。國民體育季刊，34(2)，76-82。
- 孫煒 (2006)。非營利組織績效評量的問題與對策。政治科學論叢，28，162-202。
- 陳奎熹 (1990)。教育社會學。臺北市：三民。
- 陳武宗、張玲如 (2007)。社會工作專業組織治理、繼續教育及國際接軌。社區發展季刊，120，48-166。
- 張惠雯 (2008)。泛專科化？美容醫學醫師的興起與再專業化。未發表之碩士論文。國立成功大學，臺南市。
- 張淑萍、侯惠澤、賴盈如、張國恩、宋曜廷、巫康菱 (2012)。華語文教師數位教學能力指標之發展與應用。教育研究月刊，217，88-102。
- 黃嘉莉 (2008)。教師專業制度的社會學分析。師大學報：教育類，53(3)，125-151。

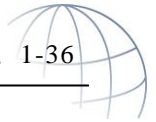




- 黃鎮平、黃秀珊 (2008)。企業創業精神之實證研究。《創業管理研究》, 3(3), 1-27。
- 楊振昇 (2015)。《教育組織變革與學校發展研究》。臺北市：五南。
- 廖俊儒 (2012)。我國申辦亞運會城市評選指標之建構。《臺灣體育運動管理學報》, 12(3), 179-196。
- 劉婉珍 (2001)。美術館教育人員的專業特質與成長。《博物館學季刊》, 15(2), 63-74。
- 趙麗雲 (2005)。人口老化危機中，臺灣的休閒運動發展。財團法人國家政策研究基金會國政研究報告。引自  
<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/EC/094/EC-R-094-008.htm>
- 臺灣體育運動管理學會秘書處 (2004)。運動休閒管理專業人力的大團結-全國大專校院運動休閒管理相關系所發展研討會圓滿閉幕。《運動管理季刊》, 6, 116-121。
- 蔡秀芳 (2001)。我國體育院校體育專業人力資源培育現況分析。《國民體育季刊》, 30(1), 57-64。
- Bullard, J. H. (1983). *Professionals, attitudes toward advertising: A study of lawyers, dentists, and accountants*. Unpublished doctoral dissertation, Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in sport and recreation (2<sup>nd</sup> ed.)*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Cogan, M. L. (1953). Toward a definition of a profession. *Harvard Education Review*, 23, 33-50.
- Egan, T. M. (2008). The relevance of organizational subculture for motivation to transfer learning. *Human Resource Development Quarterly*, 19(4), 299-322.
- Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. *International Sociology*, 18(2), 395-415.
- Forsyth, P., & Danisiewicz, T. J. (1985). Toward a theory of professionalism. *Work and Occupations*, 12(1), 59-76.
- Friedson, E. (1970). *Profession of medicine*. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedson, E. (1973). Professions and the occupational principle. In E. Friedson (Ed.), *Professions and their prospects* (pp. 19-38). Beverly Hills, CA: Sage.



- Goode, W. J. (1969). The theoretical limits of professionalization. In A. Etzioni (Ed.), *The semi-professions and their organization* (pp. 266-313). New York: Free Press.
- Greenwood, E. (1957). The attributes of a profession. *Social Work*, 2, 44-55.
- Hammer, D. P. (2000). Professional attitudes and behaviors: The “A’s and B’s” of professionalism. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 64, 455-464.
- Handy, C. (2005). *Understanding organizations* (4th ed.). London: Penguin Books.
- Huges, E. (1963). *The sociological eye: Selected papers*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Jackson, J. A. (1970). Professions and professionalization: Editorial introduction. In J. A. Jackson (Ed.), *Professions and professionalization* (pp. 3-15). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Johnson, T. J. (1972). *Profession and power*. London: Macmillan.
- Larson, M. S. (1977). The rise of professionalism. *Sociology of Health and Illness*, 19, 480-497.
- Lawson, H. A. (1979). Paths toward professionalization. *Quest*, 31(2), 231-243.
- Matthews, J. (2012). Role of professional organizations in advocating for the nursing profession. *The Online Journal of Issues in Nursing*, 17(1), Manuscript 3.
- Mills, P. K., & Margulies, J. H. (1980). Toward a core typology of service organization. *Academy of Management Review*, 5, 255-265.
- Morrow, G., Burford, B., Rothwell, C., Carter, M., McLachlan, J., & Illing, J. (2011). *Professionalism in healthcare professionals*. London, UK: The Health and Care Professions Council.
- Morrow, P. C., & Goetz, J. F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 92-111.
- Parkin, F. (1979). *Maxism and class theory: Bourgeois critique*. London: Tavistock.
- Parks, J. B., Zanger, B. R., & Quarterman, J. (Eds.) (1998). *Contemporary Sport Management*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Parry, N., & Parry, J. (1976). *The rise of the medicine profession*. London: Groom Helm.
- Parsons, T. (1964). *Essays in sociological theory*. New York: The Free Press of Glencoe.



- Perlis, C., & Shannon, N. (2012). Role of professional organizations in setting and enforcing ethical norms. *Clinics in Dermatology*, 30(2), 156-159.
- Randall, G. E., & Kindiak, D. H. (2008). Deprofessionalization or postprofessionalization? Reflections on the state of social work as a profession. *Social Work in Health Care*, 47(4), 341-54.
- Reed, R. R., & Evans, D. (1987). The deprofessionalization of medicine: Causes, effects and responses. *Journal of the American Medical Association*, 258(22), 3279-3282.
- Sakikawa, T. (2012). *Transforming Japanese workplaces*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sasser, W. E., Olsen, R. P., & Wyckoff, D. D. (1978). *Management of service operations*. Rockleigh, NJ: Allyn & Bacon.
- Sumsion, T. (1998). The Delphi technique: An adaptive research tool. *British Journal of Occupational Therapy*, 61(4), 153-156.
- Torstendahl, R. (1990). Essential properties, strategic aims and historical development: Three approaches to theories of professionalism. In R. Torstendahl & M. Burrage (Eds.), *The formation of profession: Knowledge, state and strategy* (pp. 44-61). London: SAGE.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the perceived role of ethics and social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 657-666.
- Waltz, C.F., Strickland, O.L., & Lenz, E.R. (2005). *Measurement in nursing and health research (3rd ed.)*. New York: Springer Publishing Co.
- Wang, T. C. (1992). *Present and potential instructional use of computers in art: A Delphi study*. Unpublished Doctoral dissertation, University of Maryland, Maryland.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.



Yousaf, A., Sanders, K., & Shipton, H. (2013). Proactive and politically skilled professionals: What is the relationship with affective occupational commitment? *Asia Pacific Journal of Management*, 30, 211-230.

