

# 老人志願工作之運用與社區發展

劉弘煌

## 一、引言

由於科學與醫藥的發達，加上社會的安

定及出生率的下降，我國高齡人口的比率逐年增加，隨著高齡人口的增加，高齡問題漸為國人所注意，在學術界更引起廣泛的討論與研究。高齡人口的增加固然帶來了諸如老病、安養的問題，但高齡人口給社會帶來的並不全是負面的問題。基本上，人的壽命增加本身就是正面的意義。老年人口的增加，表示人的健康越來越好，有越來越多的人能活得越長久。在工業社會由於大部分的人都需要進入就業市場工作，到了一定的年齡就必需退休。這些人退休後很多健康情況仍舊非常好，加上他（她）們遍布各行各業，經

驗豐富，時間又多，如果能夠善加運用是一個非常寶貴的人力資源。

我國近年來政府與民間對於社區發展的推動不遺餘力。民國五十四年行政院頒佈「民生主義現階段社會政策」，確立了社區發展為我國社會福利的七大要項之一（台灣省政府社會處，民八十四）。政府推動社區發展以來，在全國成立了許多社區。社區發展的內涵雖然包羅萬象，但其目的就是人們在自己居住的社區，結合及運用當地的資源，以解決當地的問題，並提昇社區人民的生活品質。在社區資源的運用上，「人力」是很重要的「一項資源」。在國內社區人民的意識普遍並未很高時，很多社區活動的推展，

都缺乏社區居民的投入。尤其近年來推行的「福利社區化」，社區居民的投入是福利能社區化的先決條件。但社區裡青壯年齡的居民大部分都有自己的工作，所能投入的時間較為有限，而年長的社區居民大部分均已退休，所以能有較多的時間投入，全民參與社區福利的理念（謝高橋，民七十五）自然不能將老人人力置之度外，而加強志願服務與社區發展的結合（陸光，民八十三）為未來發展志願服務與推展社區工作的策略。

老人人力的運用，除了經濟、經驗、才能、健康的考慮外，也牽涉到服務意願的問題。志願工作意指工作的性質是出於個人自願的、無給的及有具體行動參與的服務工

作。本文主要探討老人（尤指年齡在六十五歲以上者）志願工作的人力在社區發展上的運用，期望能對當前社區發展工作的推動，對老人人力運用現況及老人志願服務的人力開發做一討論，並希望藉由本文的討論能對老人志願工作人力的運用有進一步的瞭解。

## 二、老人人力資源與開發

我國的人口在過去四十年由於死亡率的大幅下降，壽命延長以及國人對生育觀念的改變，使人口的結構從快速成長期（民國四十年至四十八年，年平均增加率為千分之三五·四）；逐漸轉入成長快速下降期（從民國四十九年至七十四年，年平均增加率為千分之二四·五），民國七十五年以後則呈現緩慢成長狀態（平均自然增加率在千分之十及十一之間變動）。隨著出生率與死亡率的轉變，年齡結構也發生重大的變化——幼齡人口比率漸降、勞動力增速減緩、中高齡人口大幅擴張及老年人口之相對增加（行政院主

計處；內政部，民七十九）。

台灣地區老人（指年齡在六十五歲以上者）佔總人口的比率，民國四十年為二·二五%，民國七十八年為五·九〇%，民國八十二年九月，台灣地區六十五歲以上的人口所佔的比例首度超過七%，正式邁入高齡化社會（同上，民八十三），而且人口以每年〇·三五歲的速度老化，高於日本〇·三三歲。人口老化指數（係六十五歲以上者佔未滿十五歲者之比）亦由七十年之一三·九%至八十二年之二八·二%，高於新加坡與韓國。預測在公元二千年（民國八十九年）老年人口的比例將達八·四%。

至於我國六十五歲以上老人的勞動參與率在民國六十年為五·六%，民國七十年為八·五五%，民國八十年為九·九三%，民國八十四年則為九·七九%。大體而言，近十年來我國六十五歲以上老人的勞動參與率約在九%到一〇·五%之間變動，已呈一穩定的趨勢。如果以男、女性別區分，六十五

歲以上男性老人在民國八十四年的勞動參與率是一四·三九%，女性則為四·二四%，二者顯然有很大的差異。

根據我國主計處（民八十五）的資料，以社會服務及個人服務（Social, Personal and related community services）的男性六十四萬四千五百人中，六十五歲以上的老人有二萬二千人，約佔三·四一%，如加上六十歲到六十四歲的老人二萬四千人，合計有七·一三%。至於女性方面，有七十六萬六千人就業者的行業為社會服務及個人服務，其中六十五歲以上的老人有三千人，約佔〇·四%，如加上六十歲到六十四歲的老人五千人，合計約有一%。總體而言，女性在社會服務及個人服務的就業人數高於男性，但六十五歲以上年齡層的老人在社會及個人服務的就業人數則是男性高於女性。男女合計六十五歲以上的老人以社會服務及個人服務的就業人數有二萬五千人，約佔所有六十五歲老人的一·七八%，如加上六十歲到六

十四歲的老人二萬九千人，合計約佔三·八％。

根據民國八十年主計處的資料，我國的中老年人（五十至六十四歲的老人）中有工作者佔五四·九％，無工作者佔四五·一％。有工作的中老年人在六十五歲以後仍希望繼續從事同一工作的佔全體二百五十萬人口中的二三·八二％，希望從事另一份工作的佔四·六六％，希望從事志願性工作的佔一·二八％。而無工作者想工作的也有三·三八％。希望工作的總比率是三三·二四％，約有七十八萬人，至於願意從事志願性工作的人約有三萬多人，是一股不可忽視的人力資源。

談到老人人力資源的開發，可先以下列美、日等國及我國老人參與有酬工作及志願服務的情形做一觀察比較。

有酬工作方面：

年紀超過六十歲以上的人找工作常因經

濟不景氣及僱用者對年老工人接受度限制而有其困難 (Bass, Caro, & Chen, 1993)。除了此種年齡上的歧視，大部分老人對競爭的工作市場也常畫地自限。

在對日本銀髮人類資源中心的年老工人就業的模式研究，Bass 與 Masato (1995) 指出，在工業化的國家裡，日本是僱用老人（六〇—七〇歲）工作最多的國家。日本六〇—六四歲的男性老人有七一·四％被僱用 (OECD, 1990)，而美國只有五四·二％（民國八十四年我國行政院主計處的資料為五九·一三％）。日本六〇—六十四歲之女性老人有三九·二％被僱用，而美國只有三五·三％（同上，我國為二一·〇九％）。至於六十五歲以上的男性老人被僱用的在日本為三五·八％，美國則為一六％（同上，我國為一四·三九％）。女性六十五歲以上老人被僱用的在日本為一五·八％，美國則為七·八％（同上，我國為四·二四％）。在日本老人有較高的就業率，原因之一就是

日本政府有較獨特關心老人再就業及生產力的政策。日本政府幾乎把老人就業政策作為衡量其因應高齡社會能力的最高指標。銀髮人類資源中心就是由政府主導設計，為增加退休老人工作選擇的部分工時工作計畫。

我國六十五歲老人的勞動參與率由民國六十年的五·六％，七十年代的八·五五％，逐年升高到八十年代的九·九三％，但較之本之三四·八％及韓國的二六·三％都低。老人人力的勞動價值在逐漸高齡化的社會有其時代的意義，此乃因老人人力在將來年輕勞動力減少時可加以運用，老人人力的發揮除了可增加人力的供給外，還可減輕老人對社會福利的需求的依賴；亦因經濟自主及與社會接觸與成就感而提升心理與社會的滿足感，保障老人勞動權益代表對老人人權及生命尊嚴的尊重（劉梅君，民八十四），因此如何有效運用高齡人力，使老人人力資源能充分利用為政府之重要課題。

志願服務方面：

根據哈里斯(Harris, 1974)的研究，在當時美國六十五歲以上的老人有二千一百萬人，其中有四百五十萬的老人（約二一·五%）從事志願服務的工作，並且有二百一十萬沒有工作的老人（一〇%）表示願意從事志願服務的工作。哈里斯在一九七九年的研究則有四八%的五十至六十四歲的人表示六十五歲以後願意繼續工作（我國在一九九一年的統計為三三·二四%）。已退休的則有四六%的人表示願意繼續工作。一九七九年的研究雖未指出志願服務的人數，但比一九七四年只有一九%的六十五歲無工作老人希望有工作的比率，有逐漸增加的趨勢。

根據一九八九年蓋洛普的調查約有五四%十八歲以上的美國人在過去的一年中參與了某種志願服務，而根據 CPS(Current Population Survey Hayte, 1991) 調查十六歲以上的美國人口中有二〇·五%的人在一九八九年裡有從事志願服務的工作（註一）。其中男性約有一九%，女性約有二二

%。三三——四四歲年齡層有最高的志願服務的比率（二八·九%），六十五歲以上的老年人口參加志願服務的比率為一六·九%（男一五·八%，女一七·七%）。結婚有偶者比其他婚姻狀況的有更高的參與比率（二四·八%，結婚無偶者為一三·二%），教育程度愈高者參加志願服務的愈多（大學以上三八·四%，專科二八·一%，高中一八·八%，高中以下八·三%），白人比黑人多（白人二一·九%，黑人一一·九%）。志願服務工作的對象以教會及其他宗教組織最多（三七·四%），接著依次為學校及教育單位（一五·一%）、市民或政治組織（一二·二%）、醫院或其他健康單位（一〇·四%）、社會或福利單位（九·九%）等。根據 CPS 在一九六五、一九七四及一九八九年分別進行志願服務的參與調查，其比率分別為一九六五（二八%），一九七四（二四%），一九八九（二〇%），參與志願服務的人雖有增減，但仍顯示有相

當多的人參與了志願服務。日本一億一千多萬的人口中就有一千七百萬義工（志願工作者），可見其義工之多（江亮演，民七九）。

行政院主計處「八十三年度臺灣地區國民休閒生活調查」之調查資料顯示，我國國民於過去一年（民國八十二—八十三年）中，凡十五歲以上的國民會犧牲自己的休閒時間，投入志願性、義務性之社會工作者，只有七·六%。其中教育程度較高者參與的比率愈高，大專以上程度者有一〇·三%。其服務工作以「宗教服務」最多，有二八·八%，社區及學校義務工作次之，約有一七%。在志願服務對象，中、美兩國均以宗教組織最多，而且教育程度愈高者從事志願服務工作之比率也愈高。很多傳統的慈善救濟服務如能引導為現代的志願服務，創新服務的項目，對志願服務領域的拓展與開發將有很大的幫助（陳德進，民七八）。美國聯邦政府設計並提供資金或補助來支持老年人志願服務，如一九七一年的退休老人志願工作

計畫(RSVP)、寄養祖父母方案(Foster Grand Parents Program)及老人社區服務就業計畫等致力於增加老人志願工作的機會以及鼓勵老人為他們社區的福利貢獻心力(陳國鈞,民七七;陳素卿,民七九;葉俊郎,民八三)。

根據蔡培村(民八二)對運用退休教師人力推展成人教育可行性之研究,以台灣地區國民中、小學、高中及大專教師為調查對象的研究發現,退休教師退休後有工作者佔二九%(總計一〇一五個樣本),沒有工作的佔七一%。有工作的退休教師之工作以「臨時有酬勞」的佔四六·八%,「長期有酬勞」的佔二七·八%,長期及臨時義務性的分別佔一一·三%及一三·一%,約佔全體回收樣本的七·四%。這些老師參與工作的理由以「精神有所寄託」最多,其次為「繼續參與社會活動」、「經濟收入」及「保持身體健康」。至於願意擔任成人教育義務工作的則有四七·七%,意願普通的有

二七·七%,不願意的有二五·三%。由以上調查可知,約有四分之三的退休教師都有某種程度的意願參與「志願服務」的工作。

### 三、老人志願服務與社區發展

按陳其南(民八五)對社區的解釋大綱裡提到:(一)社區是定住空間的範圍;村落、公寓、街區、鄉鎮、城市、區域、縣市、國家……(二)社群的對象:居民主體(包括兒童、青少年、(男)女性、主婦與老人)、認同、共識、共同體,(三)社區生命的要素:自然、產業、設施、空間、活動與居民,(四)社區是總體文化的表現。又說社區是小社會、小政府、小國家、小世界與小宇宙。以上對社區的解釋說明了社區是以居住在某一特定空間及對當地有共同認同意識的人民為主體,並以當地的自然、空間配合當地產業、人為的設施與人民及其活動為要素的一生命共同體。社區發展即在進行社區的總體營造,而社區總體營造需要社區動員、凝聚

共識及整合資源。老人志願服務既是資源之運用、整合也是共識的凝聚,社區要生生不息必需靠代代的傳承,社區的老人有活力,整個社區才算有活力。社區發展的基本原則和理念是自助、參與和解決自身的需要(陳小紅,民八十四),老人志願服務也正是實踐此種理念的最佳典範。

以人類成長的觀點來看,人類在每一成長階段都有其共同的需求及滿足此需求的欲望。心理學家馬斯洛(Maslow, 1971)將人類需求的層次(hierarchy of needs)以倒立的圓柱形來表示,從最底層最小的生理的(physiological)需求,再依序為安全的(safety)、愛及歸屬感(love and belongingness)、自尊(self-esteem)到最上層最大的自我實現(self-actualization)等五種層次的需求。他認為每個人都有自己的優點及往正面發展驅力。在較小層次的需求得到相當的滿足後,人們有滿足及達成更高層次需求的需要與能力。從人類發展的角度來看,完成



自我實現是一生的理想，當然也是需要或是欲望的最高滿足，而這最高需求的滿足很多是在老年期才能實現。日本社會學家尾高邦雄（林顯宗，民八十五）對職業生活的理想型態，有以下的定義：「職業是因應自己的能力與才能，執行社會的角色，經由職業活動的執行，相對的獲得報酬，使得人類社會得以持續下去，生生不息」。林顯宗說明尾高氏對職業一詞包含三種意義（一）具有維持生計的經濟層面，（二）具有角色扮演的社會層面，（三）具有自我實現的精神層面。老人如果無經濟層面的問題，則老人志願工作對完成社會層面的角色扮演及精神層面的自我實現都很有幫助。

茲將老人參與社區志願服務的積極的意義分述如後：

#### （一）化被動的受照顧者為主動的照顧者

早期的老化研究都把老人視為潛在的社會問題，認為老人是照顧的接受者而不是提

供者。由於家庭規模變得越來越小，親屬及朋友流動頻繁使老人的晚年很容易在孤獨中度過（Gallagher, 1994），晚近的研究又從照顧年老雙親的財務及情緒成本轉移到這些對年老之照顧者（caregivers）本身。這些照顧者很多是年老的婦女，她們對於兩代間及家庭的照顧，改變了老人為孤獨、依賴的受助者的形象為健康及積極的形象。他們也提供了很多正式志願服務或非正式的幫助。過去的老化理論認為成功的老化是逐漸的從社會關係及責任範圍退出，最近的研究則把焦點放在使老人繼續其角色。因此，強調積極的重建或適應原先的角色以維持獨立及互相依賴（Atchley, 1989），從這個觀點來看，過去

幫助人的在其年老時也較易於幫助人，老人參與志願服務的工作使老人由消極的被照顧者變為積極的照顧者，其形象也隨之改變。

#### （二）化消費（耗）性為生產性

老人在退休後如無生活或工作目標，日

子很容易在胡思亂想、等待、嘮叨不滿、或寂寞自怨中度過，生命消耗或浪費在無意義或無生產性的事情上。參與志願服務，將使老人因貢獻心力並獲得工作上的成果，而使其生活具有生產性。

#### （三）從無角色變成有角色

根據活動理論（activity theory），老人越是積極參與老化會越慢，並且更可能對其生活滿意。此理論建議個人在年老時要繼續其中期成年（middle adulthood, 50-60歲）時期的角色，如果失去了此角色（如被迫的退休），必需再找一替代的角色使其保持活躍及參與社會的活動（Santrock, 1989）。

老人在退休後不但從工作場所退出，失去外在角色的扮演。在家年老者可能因喪偶而失去為人夫妻的角色，可能因子女均在外工作或求學而使父母的角色漸漸減弱，最後變成無角色的角色（roleless role），喪失了

被需要的感覺。如此將使其因感覺無用，而失去積極面對生活的動力，這對老人生理的活動、心理的調適及精神方面的滿足都會有不利的影响。參與志願服務將因擔任志願服務工作而賦予某種有意義的角色 (meaningful role)，使老人自覺有用，而滿足被需要的需要 (need for needed)，老人也因參與社會活動或組織而有歸屬感。

#### (四) 助人亦自助

透過志願服務幫助了許多需要幫助的人，志願服務者本身也因有生活的目標而變得積極，對參與者的身心健康都有莫大的幫助，也可能因幫助別人而在需要幫助時較能得到適切適時的幫助。

#### 老人參與社區志願服務的優點

(一) 老人最瞭解社區，老人可能一輩子都居住在同一社區，對社區最瞭解也最有感情，最容易把社區的事認為是自己的事來處

理。志願服務的動力有很大的部分是因人們把社區的事看成是自己的事，責無旁貸且樂於參與。

(二) 老人對社區的向心力最強。

(三) 老人的領導 (leadership) 有積極帶動的功能。

(四) 老人經驗豐富、時間多、意願高、熱度高、持久性。此外老人之社會性的技巧成熟老到，也很珍惜獲得的服務機會 (呂玉珍，民八三)。

根據西方 (Gagne, 1985) 及我國學者 (林顯宗，民八一) 與政府之勞動調查統計研究 (臺灣地區中高年勞工統計，民八一；臺灣地區企業雇用管理制度與勞工工作意願調查報告，民八一) 指出，銀髮族的缺席率、流動率、職災率及疾病率較低，做事嚴謹可信賴、守法守分，同時有較高的工作滿足度及正面的工作價值觀。一般企業經營者對老人的印象最負面的三項大致為保守的、主觀的及固執已見不易溝通，最正面的三個

印象是守法守分、做事嚴謹及為人寬容 (林顯宗，民八十五)。志願服務與從事有酬工作之性質並不相同，但從企業界對老人的印象，也可作為志願工作領導者之參考。

老人因體力及精神跟年輕人不同，所以老人參與社區志願服務工作時其工作的安排應注意如下的特質：(一) 時間要有彈性，(二) 工作時間不能太長。

#### 四、老人志願服務的現況與展望

台北市方面：台北市政府社會局自民國七十五年依據「長青榮譽服務團實施方案」推展遐齡志願服務，於七十六年成立長青榮譽服務團 (曾中明，民八二)。長青榮譽服務團實施方案頒發後分別在各長春文康中心、自費安養中心、廣慈博愛院、浩然敬老院、各社區理事會及各社區中心招募年滿五十五歲以上熱心參與志願服務的市民提供各類服務，規畫辦理的服務項目有：托老服務、懇談諮詢服務、櫃台服務、社團指導服務、居家護理服務、銀髮睦鄰服務、器材管理

維護服務、團藝服務等八項。其團員有八十四位，平均年齡為六六・五歲。八十年五月台北市政府社會局又推動「銀髮貴人薪傳活動」，其服務的項目為薪傳教學服務、參與慈善活動及至社會福利機構關懷院民（童），有一三四位銀髮貴人，其年齡也以六十五到六十九歲的老人為主。台北市社會局「祥和計畫台北市志願服務隊」之志工年齡在五〇—六四歲者佔二三%，六十五歲以上的老人志工佔九%（顏冬榮，民八五）。至於遇到的問題綜合如下：（一）人力才力有限：志工雖不支薪，但志工服務業務卻因經費而開創辛苦，（二）供需配合待加強：有相當多人願意投入但參與管道或訊息較少，供需形成差距，（三）志工的成果難以展現：尚未有健全的資訊系統掌握志工之基本資料及服務狀況，志工轉介制度亟待整合，（四）志工生涯需加強規劃：志工長期工作內容相同易生倦怠甚至流失。

高雄市方面：高雄市政府社會局於民

國七十一年十一月開始試辦志願服務工作，七十二年陸續訂定志願服務工作之組織要點、志願服務工作團幹部選舉辦法及幹部職掌等，民國八十一年成立志願服務推廣中心，現有志工三百八十人（許釗涓，民八五）。高雄市長青志願服務團成立於民國七十二年，現有成員五十人（內政部，民八三），主要的服務項目有法律諮詢、保健諮詢、談心服務、敬老訪視、家庭協談、代書服務、文康服務及志願服務。其中志願服務十一年來高達八萬六千四百五十八人次，且其中的志工很多為老人。志工非專職人員且流動率大，為提昇機構服務品質，有時需花錢訓練志工，否則影響機構聲譽。這個問題在老人對社區的志願服務如有妥善規劃並不會發生。

台灣省方面：自民國七十一年起先後訂定「台灣省推行志願服務實施要點」、「台灣省志願服務方案」，七十六年再訂頒「台灣省推行志願服務方案」積極推展志願

服務工作。目前推展的志願服務工作有老人服務、兒童服務、青少年服務、殘障服務、婦女服務、社區服務、急難戶及低收入戶服務及其他服務等。目前全省從事社會福利服務的志工約有二萬三千餘人，志願服務團體三百多個，每週約提供四萬三千多小時的服務（鄭貴華，民八三）。在縣市方面目前有八個縣市成立志願服務協會。從歷年來志工楷模的提名及受獎者中不少是屬於老人志工。民國七十三年由蔡漢賢先生發起中華民國志願服務楷模「金駝獎」為對志願工作人員的獎勵，從七十三年至民國八十四年共計十二屆，在社會福利工作人員「志願服務類」得獎的一百二十六人中，六十歲以上的老人有三十一人，約佔全體受獎志工的四分之一（二四・六%），可見老人志工所佔的比率及表現都相當可觀（中華民國第十二屆志願服務楷模金駝獎專輯，民八四）。志工仍不普遍，各團體間服務項目與內涵雷同造成浪費與重疊，缺乏志願服務法規之整合



(黃宏膜，民八五)。

目前的常見志工型態大致有以下三類：

(1)定期性的志工(如台大、馬偕等醫院志工人員)，(2)臨時性志工(大型活動)，(3)宗教團體的志工(如煮飯、煮麵或清洗工作)。這些志工人力尚未有非常統整的機構加以規劃，定期性的志工通常需要某種程度的專業經驗與素養。

老人人力或老人志願人力的運用很多學者都做過很詳細的探討(陸光，民八五；李鍾元，民八三；陳美星，民八三；林顯宗，民八一；白秀雄，民七七；江亮演，民七七；蘇耀燦，民七七)。志工要成為全民參與的活動必須落實在社區，根據林萬億及社會大學的調查很多義工(志工)擔任的工作也以「社區服務」為主(林勝義，民八三)，因此在推展老人志願服務時自然與社區發生密切的關係。

以下提出一些老人在社區志願服務工作可能切入方式及項目，以探討在社區發展運

用老人志工人力的可能性。分述如後：

(一)寺廟及教室：台灣地區的一萬七千多個寺廟、教堂及一萬六千多個人民團體為參與老人福利工作最大的資源。很多社區都有寺廟及教堂，這些寺廟與教堂由於座落在社區，往往是社區居民尤其是老人聚會之處，很多志願服務的工作也由此展開，老人很容易把信仰的精神生活與日常生活作息結合在一起，所以可由寺廟及教堂做為基礎，將志願服務的人力組織起來，以推展志願服務工作。

(二)學校：因為幾乎每一社區都有中學或小學，因此學校不僅是社區工作的基地，也是社區志願工作人力組織、訓練的場所及志願工作可以切入的地方。

(三)社區發展協會：社區發展協會也可組織當地的老人志工從事志願服務的工作以協助社區之發展。

(四)社區老人人力銀行：平時多推廣志願服務的觀念，對於即將退休的人員更應就其

專長納入社區人力銀行的資料，並以其專長鼓勵繼續為社區服務。

以下就老人能參與的志願服務工作做一建議：

(一)學校志工：邀請老人到校參加書法、美勞及語文藝術等課程，邀請老人展現其才華，老人亦可藉此機會與小孩接觸，並欣賞小孩子的才華(江亮演，民七九)。

(二)民俗技藝志工：社教機構如社區圖書館等可請老人為小朋友講故事、做玩具及做民俗的介紹。老人很多精於陶藝、園藝、木工、及各種動物之飼養。可藉社區之活動中心、學校、寺廟或其他適當的場所傳承這些技藝。最近政府及民間提倡的鄉土教學，老人志工是最好的資源。人類、語言或歷史學者也可以老人志工或透過他們協助完成如口述歷史等的地方文化及歷史的保存工作。

(三)原工作專長延續之志工：有專長的退休老人可就其專長到適當的機構或組織，以志工的方式繼續發揮其才華，做一些協助性

的工作。如一些退休的護理人員可到醫院幫助老人填表、繳費、跟病人聊天或做其他服務。

(四)在宅服務志工：在社區拜訪行動不方便或孤獨的老人，協助其處理一些事情，如送飯等。老人幫助老人與老人幫助小孩是社區志願服務可切入的方向。

(五)博物、美術、民俗或地方文物館志工：將來如果要保存地方的歷史或文化，可能每個地方都會有小型或地方性的展覽館，此時可運用老人志工以輪流方式擔任嚮導、解說員或值班。

(六)工作領導志工：社區的報紙發放、社區公園等公共地方清潔或美化，可由老人志工領導並影響社區之年輕人加入工作行列。

## 五、結語

志願服務是一種利己利人的工作，社區既是老人安身立命之所在，發揮老者的經驗與智慧，社區文化得以傳承，社區工作也因

老人的參與而使社區更充滿活力。在老年人口逐漸增多，老人有更佳的體能狀況、更多的休閒時間、更好的經濟保障及更高的教育程度的條件下，老人志願服務自然是一個值得推廣的工作。老人志願服務期由政府與民間的提倡使其蔚然成風，並能妥善的加以組織與運用，如此必能在社區發展上發揮最大的效用。

(本文作者現任實踐設計管理學院社會工作學系主任)

附註：

註一：CPS與Gallup的資料不同乃二者訪問的對象不同，Gallup全由本人回答但樣本較小，其抽樣對象為家庭收入在六萬美金以上者，總計有二七二七抽樣單位；CPS的調查有六萬戶計一五萬人，但有一半是家人代答，而有低估的現象，且有三分之一是用電話訪問，此外問題的方式及對志願服務的定義、範圍也影響了二者之差異。

## 參考文獻

中文部分：

1. 中華民國第十二屆志願服務楷模金駝獎專輯 中華民國志願服務協會 民八十四
2. 內政部 松柏一世情——全國績優長青志工暨志工隊表揚專輯 民八三
3. 白秀雄 高齡人力的開發與運用，高齡者參與志願服務之鼓勵，高齡人力研究與規劃論集 高齡人力叢書之一 台北市政府社會局及中華民國高齡學會 高齡人力規劃小組編印
4. 江亮演 台灣老人生活意識之研究 台灣省社會福利工作人員研習中心 蘭庭書店 民七七
5. 江亮演 快樂的老人 長春叢書 中華日報出版部 民七九
6. 呂玉珍 推展暇齡志願服務 福利社會 頁二九—三〇 民八三年一〇月
7. 李鍾元 李瑞金 退休老人參與志願服務工作模式之研究——以台北市為例，中華民國社區發展研究訓練中心八十二年

研究報告

8. 林勝義 國內志願服務的整體規畫——全國義工調查分析 社區發展 六十五期 頁十一—一六 民八三
9. 林顯宗 高齡者再就業之意願調查研究 行政院勞委會專題計畫委託研究 民八一
10. 林顯宗 中高齡就業的意義、困境與展望 台北市加強殘障胞、原住民、婦女及中高齡者就業訓練系列宣導活動專題報告論文 民八五
11. 黃宏膜 臺灣省政府推展志願服務工作業務報告，迎向二十一世紀志願服務會議 民八五
12. 陸光 我國志願服務推展之過去、現在及未來 社區發展 六十五期 頁四—一六 民八五
13. 陸光 如何充分運用老人人力之構想 中華民國八十五年迎向二十一世紀志願服務會議論文選集 民八二
14. 曾中明 老人的社會參與——志願服務 社區發展季刊 第六十四期 第九四—九六頁 民八二
15. 陳小紅 如何凝聚社區意識以推廣生命共同體的理念 社區發展 全國社區發展會議特刊 民八四年一〇月
16. 陳其南 社區總體營造與文化發展研討會「社區總體營造」演講內容大綱 文建會策劃 東吳大學承辦 民八五
17. 陳素卿 退休老人志願工作計畫（譯） 中華民國社區發展研究訓練中心 社會工作員訓練叢書之四十 民七九
18. 陳國鈞 高齡者參與志願服務之鼓勵 高齡人力研究與規劃論集，高齡人力叢書之一 台北市政府社會局及中華民國高齡學會，高齡人力規劃小組編印 民七七
19. 陳德進 以實驗創新的精神開發志願服務的新領域；兼論志願服務人數計算標準 社會福利 七十三期 頁八一—一十一 民七八
20. 許釗涓 高雄市政府推展志願服務工作業務報告 迎向二十一世紀志願服務會議 民八五
21. 葉俊郎 老人參與志願服務之探究 老人教育 五期 頁二六—三五 民八三
22. 鄭貴華 台灣省推行志願服務的現況與展望 社區發展 六十五期 頁一七一—三〇 民八三
23. 劉梅君 銀髮族的勞動價值與新工作體系的建立 高齡化社會需求與對策研討會 聯合報與救國團社會研究院主辦 民八四
24. 蔡培村 運用退休教師人力推展成人教育可行性之研究 教育研究資訊 一卷六期 頁二八—四四 民八二
25. 謝高橋 激發志願服務增強社區福利 社區發展 三十四期 頁五七—六二 民七五
26. 顏冬榮 臺北市政府推展志願服務工作業務報告 迎向二十一世紀志願服務會議 民八五
27. 蘇耀燦 推展高齡人力運用的理念和可行性 高齡人力研究與規劃論集 高齡人力叢書之一 台北市政府社會局及中華民國高齡學會 高齡人力規劃小組編印 民七七

28. 蘇耀燦 推展高齡人力運用的理念和可行性 高齡人力研究與規劃論集 高齡人力叢書之一 台北市政府社會局及中華民國高齡學會 高齡人力規劃小組編印 民七七
29. 台灣省政府社會處編 社區發展法令暨解釋令彙編 第九頁 民八四
30. 行政院主計處編印 中華民國臺灣地區人力資源統計月報 民八五
31. 行政院主計處、內政部合編 中華民國臺灣地區老人狀況調查報告 民七九
32. 行政院主計處、內政部合編 中華民國臺灣地區老人狀況調查報告 民八〇
33. 行政院主計處、內政部合編 中華民國臺灣地區老人狀況調查報告 民八三
34. 行政院勞工委員會 中華民國八十年臺灣地區中高年勞工統計 民八一  
英文部分..
1. Atchely, R.(1989) A continuity theory of normal aging Gerontologist, 29, 183-190.
2. Bass, Scott A. & Ma, Masato Oka (1995). An Older-Worker Employment Model: Japan's Silver Human Resource Centers. The Gerontological Society of America, Vol.35, No. 5, 679-682.
3. Gallagher Sally K.(1994) Doing Their Share: Comparing Patterns of Help Given by Older and Younger Adults. Journal of Marriage and the Family, 56, pp567-578.
4. Harris Louis & Associates(1979) Study of American Attitudes Toward Pensions and Retirement: A Nationwide Survey of Employee, Retirees, and Business Leaders. Commissioned by Johnson & Higgins, Conducted by Louis Harris and Associates, Inc.
5. Harris Louis & Associates(1974) The Myth and Reality of Aging in America: A Study for the National Council on the Aging, Inc., Conducted by Louis Harris and Associates, Inc.
6. Haythe, Howard V.(Feb.1991) Volunteers in the U.S.: Who donates the time? Monthly Labor Review.
7. Maslow, A. H.(1971) The farther reaches of human nature. New York: Viking.
8. McCuskey, Neil G.(1981) Careers for older Americans, in Aging and Retirement, Edgar E. Borgatta(eds.), Calif. Sage publications, Inc,
9. Organization for Economic Cooperation and Development(OECD)(1990). Labor Force Statistics. Paris: Author.
10. Santrock, John W.(1989) Life-Span Development. 3rd. Edition, Wm. C. Brown Publishers Dubuque, Iowa.
11. Stagner, R.(1990) Aging and Industry, in J. E. Birren & K.W. Schaier, (eds.) Handbook of the Psychology of Aging, 2nd ed. New York: Van Nostrand Reinhold Co.