

旅學堂女力年齡分佈與成果改變關係分析

女力年齡分佈與成果改變關係

資料來源：女力問卷 n=25；數值為參與後減參與前的平均提升分數

	自信心	自我價值	團隊歸屬感	額外收入機會
30歲以下 n=1	+4.00	+3.00	+3.00	+2.00
40至49歲 n=9	+1.11	+1.78	+1.67	+2.22
50至59歲 n=6	+1.83	+1.67	+1.33	+1.33
60至64歲 n=7	+2.71	+2.29	+1.86	+2.00
65歲以上 n=2	+3.00	+1.50	+2.00	+4.00

閱讀提醒：各年齡層樣本數小，適合判讀趨勢與訪談線索，不宜單獨作為因果結論。

成果事件鏈：培力/共學/任務承接 → 能力被看見 → 角色認同與社群支持 → 自信、自我價值、歸屬與收入機會改變。

- 資料來源：`旅學堂女力社會影響力評估調查 (回覆) (2).xlsx`
- 有效樣本數：25 份
- 分析問題：不同年齡層的女力夥伴，在自信心、自我價值、團隊歸屬感與額外收入機會四項成果上，是否呈現不同的改變樣貌？
- 證據界線：本分析屬回溯性前後測的關聯分析。因各年齡層樣本數小，適合用來辨識趨勢與後續訪談方向，不宜直接宣稱年齡造成成果差異。

年齡分佈

年齡層	人數	比例
30歲以下	1	4.0%
40至49歲	9	36.0%
50至59歲	6	24.0%
60至64歲	7	28.0%
65歲以上	2	8.0%

年齡層與四項成果平均提升

年齡層	樣本數	四項成果平均提升	自信心	自我價值	團隊歸屬感	額外收入機會
30歲以下	1	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00
40至49歲	9	1.69	1.11	1.78	1.67	2.22
50至59歲	6	1.54	1.83	1.67	1.33	1.33
60至64歲	7	2.21	2.71	2.29	1.86	2.00
65歲以上	2	2.62	3.00	1.50	2.00	4.00

各年齡層成果明細

30歲以下 | 自信心

前測平均	1.00
後測平均	5.00
平均提升	4.00
提升人數/比例	1 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	1 / 100.0%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

30歲以下 自我價值	
前測平均	2.00
後測平均	5.00
平均提升	3.00
提升人數/比例	1 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	1 / 100.0%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

30歲以下 團隊歸屬感	
前測平均	2.00
後測平均	5.00
平均提升	3.00
提升人數/比例	1 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	1 / 100.0%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

30歲以下 額外收入機會	
前測平均	3.00
後測平均	5.00
平均提升	2.00
提升人數/比例	1 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	1 / 100.0%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

40至49歲 自信心	
前測平均	6.67
後測平均	7.78
平均提升	1.11
提升人數/比例	5 / 55.6%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	4 / 44.4%
提升>1分	3 / 33.3%
提升=1分	2 / 22.2%
提升<1分	0 / 0.0%

40至49歲 自我價值	
前測平均	6.78
後測平均	8.56
平均提升	1.78
提升人數/比例	5 / 55.6%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	4 / 44.4%
提升>1分	3 / 33.3%
提升=1分	2 / 22.2%
提升<1分	0 / 0.0%

40至49歲 團隊歸屬感	
前測平均	6.78
後測平均	8.44
平均提升	1.67
提升人數/比例	4 / 44.4%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	5 / 55.6%
提升>1分	3 / 33.3%
提升=1分	1 / 11.1%
提升<1分	0 / 0.0%

40至49歲 額外收入機會	
前測平均	6.22
後測平均	8.44
平均提升	2.22
提升人數/比例	6 / 66.7%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	3 / 33.3%
提升>1分	3 / 33.3%
提升=1分	3 / 33.3%

提升<1分	0 / 0.0%
-------	----------

50至59歲 自信心	
前測平均	6.00
後測平均	7.83
平均提升	1.83
提升人數/比例	6 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	4 / 66.7%
提升=1分	2 / 33.3%
提升<1分	0 / 0.0%

50至59歲 自我價值	
前測平均	6.50
後測平均	8.17
平均提升	1.67
提升人數/比例	5 / 83.3%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	1 / 16.7%
提升>1分	3 / 50.0%
提升=1分	2 / 33.3%
提升<1分	0 / 0.0%

50至59歲 團隊歸屬感	
前測平均	6.67
後測平均	8.00
平均提升	1.33
提升人數/比例	5 / 83.3%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	1 / 16.7%
提升>1分	3 / 50.0%
提升=1分	2 / 33.3%
提升<1分	0 / 0.0%

50至59歲 額外收入機會	
前測平均	5.83
後測平均	7.17
平均提升	1.33
提升人數/比例	5 / 83.3%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	1 / 16.7%
提升>1分	2 / 33.3%

提升=1分	3 / 50.0%
提升<1分	0 / 0.0%

60至64歲 自信心	
前測平均	6.14
後測平均	8.86
平均提升	2.71
提升人數/比例	7 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	6 / 85.7%
提升=1分	1 / 14.3%
提升<1分	0 / 0.0%

60至64歲 自我價值	
前測平均	6.14
後測平均	8.43
平均提升	2.29
提升人數/比例	6 / 85.7%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	1 / 14.3%
提升>1分	6 / 85.7%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

60至64歲 團隊歸屬感	
前測平均	6.57
後測平均	8.43
平均提升	1.86
提升人數/比例	5 / 71.4%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	2 / 28.6%
提升>1分	5 / 71.4%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

60至64歲 額外收入機會	
前測平均	5.29
後測平均	7.29
平均提升	2.00
提升人數/比例	6 / 85.7%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	1 / 14.3%

提升>1分	5 / 71.4%
提升=1分	1 / 14.3%
提升<1分	0 / 0.0%

65歲以上 | 自信心

前測平均	5.00
後測平均	8.00
平均提升	3.00
提升人數/比例	2 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	2 / 100.0%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

65歲以上 | 自我價值

前測平均	7.00
後測平均	8.50
平均提升	1.50
提升人數/比例	1 / 50.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	1 / 50.0%
提升>1分	1 / 50.0%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

65歲以上 | 團隊歸屬感

前測平均	7.50
後測平均	9.50
平均提升	2.00
提升人數/比例	2 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%
不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	2 / 100.0%
提升=1分	0 / 0.0%
提升<1分	0 / 0.0%

65歲以上 | 額外收入機會

前測平均	4.00
後測平均	8.00
平均提升	4.00
提升人數/比例	2 / 100.0%
下降人數/比例	0 / 0.0%

不變人數/比例	0 / 0.0%
提升>1分	1 / 50.0%
提升=1分	1 / 50.0%
提升<1分	0 / 0.0%

初步觀察

- 30歲以下 (n=1) 提升最明顯的成果是「自信心」，平均提升 4.00 分。
- 40至49歲 (n=9) 提升最明顯的成果是「額外收入機會」，平均提升 2.22 分。
- 50至59歲 (n=6) 提升最明顯的成果是「自信心」，平均提升 1.83 分。
- 60至64歲 (n=7) 提升最明顯的成果是「自信心」，平均提升 2.71 分。
- 65歲以上 (n=2) 提升最明顯的成果是「額外收入機會」，平均提升 4.00 分。
- 整體來看，60歲以上的四項成果平均提升較高；其中65歲以上在額外收入機會提升特別明顯，但樣本數只有2人，適合作為故事線索而非普遍結論。
- 60至64歲在自信心、自我價值與額外收入機會上都有穩定提升，可延伸為「退休前後或中高齡女性重新取得舞台」的分析方向。
- 40至49歲樣本數最多，但成果提升較集中在額外收入機會與自我價值，可能與家庭、工作、接案或角色轉換壓力有關，建議搭配訪談文字判讀。
- 30歲以下只有1人，雖然四項成果皆明顯提升，但只能視為青年參與旅學堂後快速成長的個案線索。

後續建議

- 後續訪談可追問：不同年齡層最需要的是舞台、陪伴、收入機會，還是被看見的角色感。
- 若要進入 SROI 貨幣化，不建議直接依年齡層切分財務代理值；可先把年齡作為成果解釋變項與故事分層。
- 建議未來表單增加：參與年資、實際承接任務次數、實際收入、家庭照顧責任、是否退休/半退休，才能更清楚解釋年齡與成果差異。