

農業推廣與人力資源發展之論述

蕭崑杉*

壹、前言

農業推廣與人力資源發展二類工作或學術領域有何關連呢？從字義上，農業推廣是以農業為主體範圍，而以推廣來展現具體的行動現象。另一方面，人力資源發展則以人力資源為主體範圍，而以發展來展現具體的行動現象，因此，初步的比較，則兩類現象皆可以行動科學之特性來加以指涉，如 Kurt Lewin 的場地論或計畫變遷論皆被認為是建構兩類現象之基本觀念即是一例（吳聰賢，1975；Swanson，2001）。從學術發展的背景而言，兩類學者皆認為其學術理論是建構在實務現象之基礎上，因此，學術領域是受到各地區（國）或各類實務應用經驗的影響而仍未具成熟水準（Roling，1998；Kuchinke，2001）。從各詞應用的歷史背景，十八世紀在英國已開始大學推廣工作經驗，而農業推廣工作的制度化則始於 1914 年美國所定的 Smith-Level Act。相對的，人力資源發展的實務經驗源起於早期的學徒訓練，而後依工商管理思潮和企業發展形式而衍生出各類職務訓練、生涯發展和組織發展等不同學習方法和技巧，Nadler 在 1970 年才開始整合成人教育和多類訓練觀念而提出人力資源發展之名詞。因此，比較上，農業推廣的實務經驗具有長期的一致性，而人力資源發展則是一項新概念，其實務經驗之解釋仍呈多元。不過，從實務經驗上可認知，兩項活動皆牽連著教育、訓練、團體發展和以「人」為對象的學習計畫，因此，兩類活動經驗的核心觀念應具有共通性。從美國大學相關於農業推廣學術領域之機構名稱改變而言，農業推廣是內含農業教育、職業教育、成人教育及最近的人力和社區資源發展等不同名稱，而相對的，由一般企業管理內所衍伸的人力資源發展系所，則常與成人教育、人力資源教育和工業教育等名稱結合，所以，表面名稱的比較，則農業推廣是與產業（農業為主）及社區發展經驗之關連較深，而一般人力資源發展系所則是偏重工商產業之人力資源發展經驗，兩者之差別僅只是產業別的背景結構。不過，從科學研究的微世界建構上，兩類研究是否有所差別並不在其生活世界中的主題差異，而是注重在微世界中，其命題、哲學思維和科學知識建構中的行動意義。因此，從建構實在論(constructive realism)的觀點上(Wallner，1997)，我們去分析農業推廣和人力資源發展是否是相似或相異的科學微世界，我們需要討論兩類微世界的相互外推過程(traugifilation)的有效範圍。底下即以兩類行動的哲學思維和實踐行動策略來討論兩者之關係。

* 台灣大學農業推廣學系教授兼主任。

貳、農業推廣與人力資源發展的哲學思維

一、農業推廣的哲學辯證

農業推廣的哲學思維，雖可溯自英倫大學推廣運動的理念，但集其精義則是展現在美國合作推廣服務的工作哲學。從 Smith-lever Act 被訂定至今，美國推廣工作哲學未曾改變，可見此項工作具有相當有效的歷史實在性。Bliss (1952) 的四項推廣哲學理念仍是二十世紀推廣專書所繼續引用的理念 (Seevers et al, 1997) (1) 在民主社會中，個人是最崇高 (2) 家是文明的基本單位 (3) 家庭是人生競走的初始訓練團體 (4) 永久文明的基礎是依靠人和土地的夥伴關係。基本上，這些理念是受到當時西方哲學思想如人人平等、進步改變的機會，科學的可信度及教育的力量等觀點的影響，所以，推廣工作的存在和發展是結合在科學和教育的二項效度標準上，而其標竿口號「協助民眾能協助自己」(helping people to help themselves)，則在呈現社會民主主義的意識型態。雖然，許多評估報告仍認為推廣工作是促成美國農業起飛和經濟發展的重要助力 (Ratchford, 1984)，不過，推廣工作的實質價值是社會所獲得的共同品質，而不是經濟族群所獨得的利益。而農業推廣所呈現的全方位鄉村地區發展功能，使它被認為是美國最具規模的成人教育系統 (knowles, 1977)。

美國成人教育學術領域的形成，讓農業推廣的工作哲學不僅限於杜威進步主義的主導，而且也加深了人文主義和激進主義思維的影響力，使農業推廣工作與社區改變的在地主體性意識型態有所融合。所以 Boone (1989) 整合美加的推廣工作經驗，認為美加推廣工作哲學是基於 (1) 對學習對象的賦權 (empowerment) (2) 認定鄉村生活的重要性 (3) 對未來的信心 (4) 認為實在 (reality) 的本質是系統和理性 (5) 學習是一項主動過程但具背景結構 (context) 範圍。不過 Boone 又認為農業推廣明顯仍受到自然科學理念的影響，強調教育的可計劃、可控制性，而此項哲學理念使農業推廣工作仍受限於計畫管制方式而缺乏表現促進者 (facilitator) 的工作理念。實際歷史經驗上，美國農業推廣工作雖逐漸接受成人教育哲學的影響，但一直未曾改變 Smith-lever Act 所提出的推廣工作基本工作意義：

in order to aid in diffusing among the people of the United States useful and practical information on subjects relating agriculture and home economics, and to encourage the application of the same,

此項基本工作意義，明顯強調傳佈農業和家政等相關實用訊息(資訊)給民眾，並鼓勵他們應用。所以，美國農業推廣工作繼續強調進步實用主義、問題解決之經驗學習及科學資訊傳播活動，其哲學理念仍在蘊合工具理性的科學主義和強調民主參與的人本主義之間游移，而成人教育中所提出的激進思想，則未見明顯落實於實踐行動中。所以，Knowles 雖認為農業推廣是成人教育的主要系統，可是，多年來，合作推廣服務的學術領域未曾完全融入成人教育版圖，其原因即在成人教育逐漸將

其本體論及知識論延伸到唯名主義 (nominalism) 或強調在地主體性的批判思維時，農業推廣仍高舉科學實在論的基本理念，因此，兩類現象之存在仍處於差別的哲學訴求和微世界領域，其結合仍未產生完全的交集。

科學實在論使農業推廣未能完全融入成人教育的微世界，那農業推廣又具有那些微世界的實在性呢？歐洲農業推廣工作經驗啟迪了科學實在論所延伸的諮詢傳播微世界。推廣在科學研究的強勢支持下，其意義是指有意向的使用傳播資訊而協助民眾形成較好的決策以解決問題，所以，推廣是一種決策導向的科學 (Van Den Ban & Hawkins, 1985; 1996)，它是促成農業發展的工具，其內含著工具理性的行為主義觀點，因此，實踐上，講求決策效果和問題解決的具體成果。而此項顯示行為主義的推廣觀點更清楚反應在開發中國家的技術轉移的推廣工作經驗上，所以，其推廣的哲學基礎是建立在可經驗的科學實證論。而 Roling (1998) 在早期文獻將推廣定位為干預傳播 (interventing communication)，其邏輯思維則未偏離計畫變遷和問題解決工具論的觀點。另一方面，Albrecht 的早期觀點亦同時反應問題解決和系統論為解釋推廣實在性的基本論調 (Albrecht, et al, 1989)。系統論成為歐洲早期諮詢傳播的主要哲學理論，則亦借引結構功能論的知識背景，因此，Roling (1991) 將推廣納入知識體系 (特別是農業知識資訊體系) 的邏輯架構時，仍充分應用分化 (differentiation)，整合 (intergration) 和協調 (coordination) 的系統觀來處理推廣在知識體系中的角色。

哈伯瑪斯對工具理性的批判，亦影響推廣在諮詢傳播理念，Albrecht (1995) 重新強調推廣傳播中，對話 (dialogue) 機制的重要性。而在農業知識資訊系統的研究上，亦充分應用溝通行動的理性思維來詮釋未來永續農業的推廣哲理，此背景亦影響荷蘭的推廣學術界對實證典範的批判，並轉而以建構典範 (Constructivist paradigm) 來討論，認為推廣中存在著民眾應立基於溝通理性上，並以交互觀點來解決問題 (Heymann, 1998)

很明顯的，美國合作推廣服務與歐洲諮詢工作的哲學思辨，已形成差別的微世界領域。雖然，兩類經驗皆以人為現象展示的主體，不過，在未來推廣典範的解釋上，建構論的傳播和進步論的成人教育顯然仍需加以溝通，才能更清楚規範推廣的學術領域。部份歐洲學者亦逐漸擴大說明推廣是發展關鍵性能力技巧的活動，但此項觀念偏重說明推廣是與產業發展相關的非正規教育，其微世界則是以人力資源發展領域呈現，而不是以成人教育來解釋 (Nagel, 1997)。

二、人力資源發展的哲學辯證

人力資源發展的微世界，雖可溯及早期訓練或職業教育等歷史經驗，且 Nadler 在 1970 年已提出人力資源發展此名詞和其意義，不過，一直到 1993 年，美國人力資源發展學會成立以後，此微世界才具體呈現學術領域的社群和研究行動，所以，人力資源發展的定義仍是多元且還在演變，而人力資源發展是否已成熟為個別領域則仍受到討論 (Kuchinke, 2001)。不過，依 Swanson (2001: 10) 觀點說明目前人力資源發展的焦點領域應可置於組織發展 (OD) 和人力訓練和發展 (T & D)，

前者強調組織存在中，如何連結個人，而後者強調個人存在中，如何連結組織。所以，其核心信念為：

1. 組織是人組成的實體，依賴人的專門知識或技術而達到目標。
2. 人的專門知識和技術可透過人力資源發展過程而極大化，並在短期或長期中使組織和參與的個人互得利益。
3. 人力資源發展的專門職業是顯示個人、團體、工作過程和組織整合的特性。

所以，改良標的、問題導向、系統思考是人力資源發展領域較被認同的觀點（Swanson, 2001），而依上述較具肯定的人力資源發展領域的解釋基礎，則其哲學理論便可依循後實證主義（post-positivist）和批判實在論（critical realist）而認定（McGoldrick et al, 2001）。Ruona（2000）的研究亦深入顯示人力資源發展的哲學辯證觀點，其提出多位人力資源發展學術領導者所反應的核心信仰。其最具共通的信仰是認為①協助（helping）和助長（facilitating）是主要角色②學習是核心要素③改變即是學習過程④學習發生在多層次⑤學習和績效皆是主要目的⑥強烈認同人的發展⑦系統發展亦是重要的。不過，研究中顯示，人力資源發展的角色理念，仍處在是以學習或績效為終極標竿？學習的層次需擴延至社會層次？是協助發展個人，還是發展系統？的不同爭論中。基本上，其爭端的哲學思維可溯引至強調人文主義（humanism）或是行為主義的基調，前者之主張仍相當保留人力資源發展是植基於成人教育的新領域，而後者則直接將人力資源發展是接引在組織和系統功能的行為修正論（behavior modification）之思考觀點。

可見，是服務人和助長人成為資源，還是服務組織和改進人的能力來滿足組織利益，或是服務社會，使人力資源發展配合社會需求等不同思維是目前人力資源發展領域的必要哲學思辨。在工業社會的影響架構下，人力資源發展是傾向強調完成組織績效的人力資源發展價值，但在整體世界的架構下，則人力資源發展的概念可開放包含發展成人的工作知識、專業能力、生產力或滿足、而使個人、組織、社區、社會或整體人類獲得益處（Mclean & Mclean, 2000），所以，國際間，各國對人力資源發展觀點的不同看法，亦增加哲學論證的解釋範圍。

Chalosky（2001）在談及以「再造的人」為核心的人力資源發展領域時，由於知識經濟環境的發展，知識成為組織的核心，而人員不再永久停留於同一組織內。因此，知識在個人所顯示的主要觀點是更甚於組織，而發展個人內在資源並使其發揮最大潛力的觀點將成為再結構人力資源發展領域的新取向。

Ruona（2001）的研究，就服務人或組織之對立理念而提出比較，當以人為核心時則①是由人來定義工作②人力資源發展是為了個人③其組合（setting）不限於組織④組織的重要性是在改進個人條件，協助個人達到生活目的和改進社會⑤支持組織中個人獲得意義和連結關係。另一方面，當以組織為核心時，則①是組織來定義工作②HRD 是為了組織任務和目標③組合是在目標導向的系統④組織的重要性是在貢獻資本系統⑤組織內，個人提供資源才具有價值。

不過，不論人力資源發展是以個人或組織為核心要素之辯論，以組織為最大的分析架構仍是目前主流的想法（Watkins, 2000），因此，人力資源發展與工作人力發展（workforce development）的概念範圍有所不同，後者是指個人發展與國家資產之關係（Jacobs, 2000），而人力資源發展則是指個人與組織效果的關係。所以，組織研究的典範被認為顯著影響人力資源發展理論的建構，如 Burrell 和 Morgan（1977）的功能論、解釋論（interpretative），激進人文主義（radical humanism）和激進結構主義（radical structurism）之典範分類即常被引介討論（McGoldrick et al, 2001）。

從文獻上顯示，人力資源發展的本體論、知識論和價值論之思辯仍處於未具穩定性之討論，比較上，企業管理學術界的行為主義研究取向正強勢主導人力資源發展的學術基礎，因此，經濟學、管理學和系統論被認為是支撐人力資源發展理論發展的主要支柱（Swanson, 2001）。不過，知識經濟和後現代主義思潮的來臨，直接衝擊以組織為固定疆界的人力資源發展理念。透過開放的知識創造、傳播和使用機制，所謂個人能力的發展和貢獻，已超越科層制組織所侷限的工作職位績效之測量範圍。在個人能精細指稱自我的在地主體價值情形下，所謂組織的人力資源發展應如何詮釋唯名的個人權力和鬆散組織結構的互動關係、則是即將引動的新哲學論辯講題。

從上述農業推廣與人力資源發展的哲學思辯，可進一步討論兩項領域的關係性，就相似點而言，則有下列幾項：

- （1）兩項領域的發展皆引介參酌成人教育和成人學習的哲學思維，因此，皆顯示具有協助（helping）的專業性理念。
- （2）「人」的發展是被共同注重的主題，認為人是可繼續學習，而學習對改進（improvement）和成長（growth）的影響力量是重要的。
- （3）皆強調行為主義和科學經驗主義的基本觀點，重視策變結果和系統過程。
- （4）兩項領域的學術典範仍受到區域性或多元發展經驗之影響，而存有多元論說之異議。
- （5）皆面臨知識社會環境，多元互動知識網絡的影響，其知識論面臨建構主義的挑戰。

另一方面，兩項領域目前亦存有相異之處：

- （1）農業推廣經驗是架構在人與社會發展之關係，而人力資源發展經驗則是專注於人與組織發展之關係。因此，農業推廣偏於公共事務，而人力資源發展則是資本業務，前者受社會民主主義之影響，而後者則偏向資本主義。
- （2）農業推廣受科學實在論影響而引導出教育訓練和資訊傳播多元分化實踐形式。人力資源發展則受功能實證論的影響而逐漸引導出學習和績效的單元整合實踐形式。

- (3) 農業推廣的世界觀是總體社會，人力資源發展之世界觀則是個體組織。
- (4) 農業推廣所論述的人力資源發展概念是偏於與國家產業相關的工作人力發展和教育訓練等活動，其經驗層次與目前主流人力資源發展領域所論述之情形，有所差別。
- (5) 農業推廣成果之呈現是多層次，從知識、態度、技巧、改變、決策、問題解決及社會發展等各層次皆能解釋農業推廣領域的實在性。而人力資源發展成果則僅以績效來呈現。

三、農業推廣與人力資源發展的實踐模式

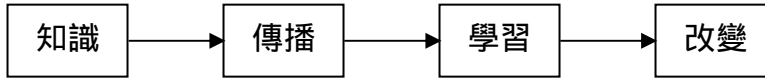
除了上述以哲學基礎來分析農業推廣與人力資源發展之關係以外，我們亦可就兩項領域之實踐模式來加以比較分析。

1. 農業推廣的實踐模式

Jones 和 Garforth (1997) 提及未來農業推廣工作之進展將受到①經濟和政策方向②鄉村之社會架構③系統知識在地化④資訊技術等四類要項之作用，所以，農業推廣實踐模式是在開放環境內所建構。基本上，早期農業技術系統的總體系統模式 (Swanson & Peterson, 1989) 即已顯示技術為實踐理性的開放系統觀。技術的推廣效果是表現在生產量或生產力，因此，技術中即包含人力的知識影響力，而技術改進即隱含人力資本的提昇，比較上，人在農業技術系統內是隱性的。而當由技術轉移再延伸出資訊傳播的實踐概念，則是推廣工作中分化出由個人承載知識轉移功能的觀點轉化結果。因此，人由技術概念中獨立而分出，並被認為能主動操控知識流動。

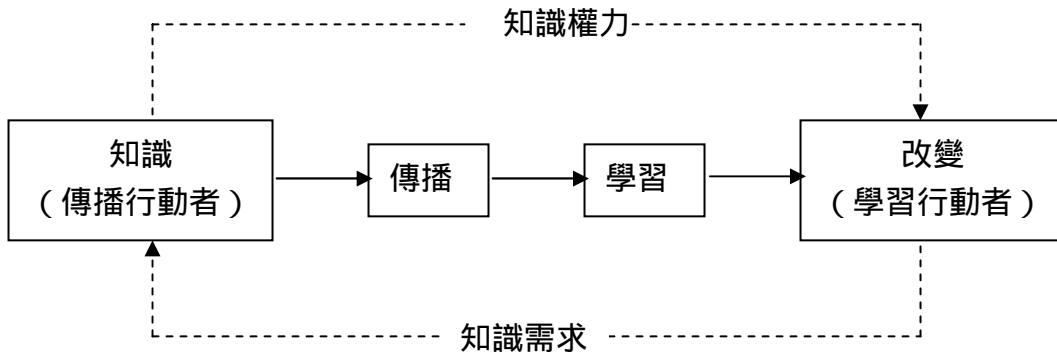
Van den Ban (1996) 說明知識流動中，透過傳播過程，農民將能形成意見和做決策，所以，推廣所產生的協助作用是依諮詢過程而完成。實際上，在農民能做好決策以前，推廣仍面臨是否僅給專門知識？是否需要協助認清問題或疑問？等不同農民自願性改變層次的推廣需求。蕭崑杉 (2002) 論述推廣即由知識、傳播、學習和改變等四要素所組成，因此，這四項要素所構成的解釋關係即形成基本的推廣理論。推廣是具有意向性的，知識是引發意向性的主要依據，所以，知識的存在具有啟動推廣的原始動力。傳播是知識連結到行動者之間的媒介，因此，傳播依隨知識而衍生。學習則是行動者接觸或衍生知識的反應，學習能受到傳播的影響。最後，學習的發展促成行動者的改變及後續的社會改變。所以，推廣四要素的組合關係可以圖 (一) 簡要表示：

圖（一）推廣要素之簡要關係



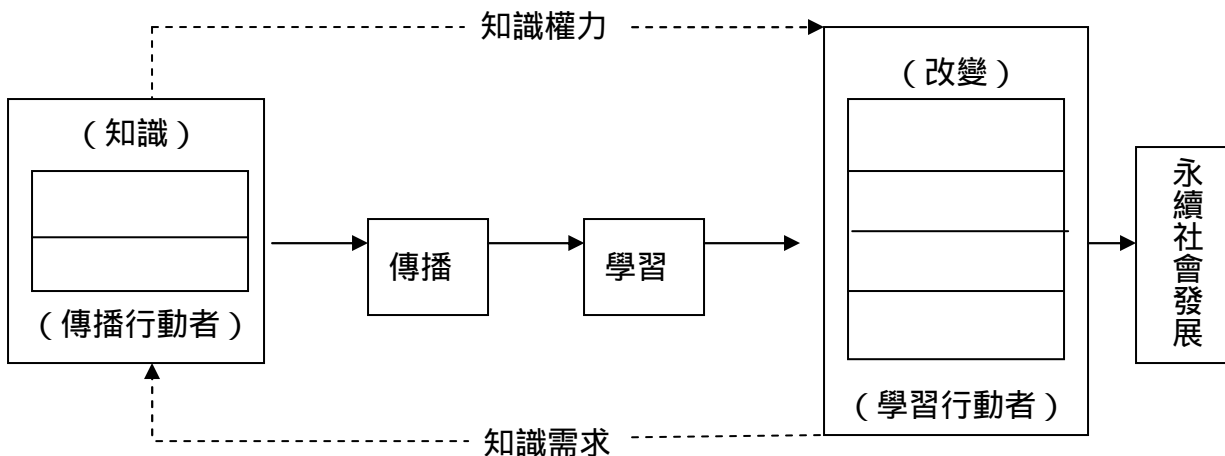
上述簡圖說明推廣的存在，是由知識所引動，其可依序透過傳播和學習兩種機制而產生改變。不過，推廣需依賴行動者而表現意向性，因此，引動推廣的知識是來自兩類行動者的意向，一類是擬想將個人知識傳播給他人，一類是擬想自我改變而尋求知識。所以，圖（一）所論述的知識是否存在，其認定是來自行動者的知識權力或是知識需求的促進發展（蕭崑杉，2002）。前者是指當任何行動者的知識，其具有影響作用時，則此行動者能成為傳播行動者，其知識權力能成為引動推廣的來源。另一方面，當任何行動者具有自我改變的需求時，則此行動者能成為學習行動者並衍生尋求知識的意向，而此知識需求則將成為引動推廣的來源。所以，圖（一）的簡要結構可擴大為圖（二）之關係結構：

圖（二）推廣理論的敘述性關係結構



不過，知識權力和知識需求是敘述性現象，它隱含在個人或社會行動過程中，因此，不論是依知識權力或知識需求而引發推廣，則推廣的知識現象應是具體確定的，而在實際經驗中，推廣過程的發展即是由知識依序連結傳播和學習而產生改變。本文認為知識包含事實性知識和價值性知識，而改變則包含認識喚醒、才能精熟、問題解決、知識創造等四層次（蕭崑杉，2000；2002a；2002b），因此，圖（二）之關係結構可擴大為圖（三）之關係結構。此關係結構是內含著

圖（三）總體推廣理論的敘述性關係結構



不同的個體推廣理論。以認識喚醒為改變意向，則在知識、傳播和學習與認識喚醒之間，形成特定的解釋關係，而每一種解釋關係即形成一類理論，所以，如創新傳佈、社會行銷、賦權(empowerment)或觀點轉化(perspective transformation)等理論，皆是解釋知識、傳播、學習和認識喚醒之關係的不同論述。以知能精熟為改變意向，則有人力資源發展、專業發展等理論論述。而如諮詢傳播理論則可論述知識、傳播、學習和問題解決之關係。知識流動和知識管理等理論則可論述知識創造之相關因素之關係。當改變層面提升到永續社會發展時，則認識喚醒、知能精熟、問題解決和知識創造等改變成果是永續社會發展所需求的，此時，總體推廣理論即在解釋圖（三）所有要素之間的關係。

傳統推廣實踐模式是始於創新傳佈模式，其推廣改變成果是採用(adoption)，因此，所謂推廣訊息即是能誘發採用的創新，所以，個人是在不自覺中，以社會評價而產生決策。基本上，創新傳佈模式模糊了個人在意識喚醒、專門知識技能等改變的解釋力。雖然，Rogers (1962) 提示認識 (awareness)，興趣，評估而採用過程的理性基礎。不過，此理性基礎係在證明社會大眾皆會接受創新的統一行為，其未能解釋認識喚醒後，個人所形成的主體性意識之在地文化 (品味) 區別性，所以，創新傳佈難以應用在市場區隔後的實踐經驗。Moris (1991) 認為科學研究更加重創新成為獨占的推廣訊息，因此，推廣過程明顯偏重推 (push) 的過程，而反應需求取得協助的拉 (pull) 過程則極少發生在開發中國家 (特別是非洲)。基本上，傳統推廣實踐模式是對應科學技術導向的農業發展而運作，「物」才是實踐中的主體。相對於創新傳佈，早期社區發展則反映出以「人」為主體的鄉村喚醒模式 (Adams , 1982)。不過，鄉村喚醒模式未能進一步達到個人專業知識和技術之改變，因此，早期社區發展之實踐經驗成果並不顯著。

由於專門知識和技能的學習內容仍明顯來自研究成果，因此，正規教育提供最

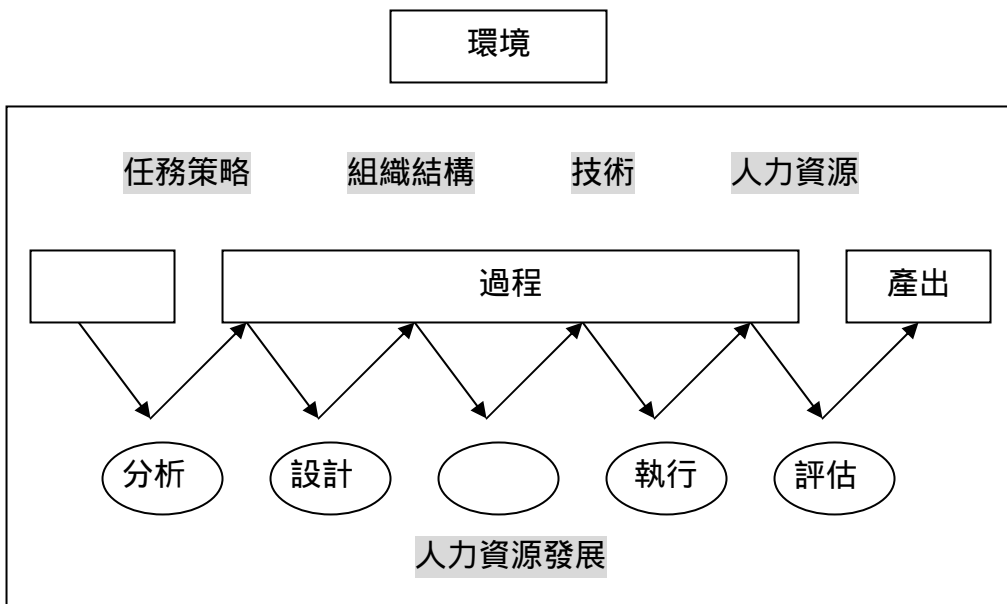
完整的組織化或系統化的學習過程。而美國推廣教育的發展則在提供主流中落後者（fall-out）增加其有效的專業知識和技能（USDA-NASULGC，1968）。推廣直接提供系統性的專門知識和技能學習經驗即是另類人力資源發展模式（Nagel，1997；蕭崑杉，1998），經驗上，此類模式之推廣教育與一般職業教育結合，或是一般職業導向學院提供完整的成人專業教育訓練計劃（如美國社區學院）。

不過，提供完整的專業知識和技能教育訓練的推廣工作，未必能配合個人、社區或產業議題而提供有效的決策資訊。所以，諮詢傳播模式的發展，是依據個人具有專業知識和技能的基礎，並透過雙向溝通和對話而選擇解決問題之方法。就制度設計上，推廣民營化或契約化已成為諮詢傳播的新發展方向。而由於資訊科技和網絡傳播的發展，一個執行諮詢傳播的推廣組織，將成為知識網絡中的知識組織（Liebowitz & Beckman，1998），因此，推廣中需要運作知識管理機制（Proost & Duijsings，2002），未來的推廣實踐應是進行知識流動的管理任務，它同時整合了認識喚醒、知能精熟、問題解決及知識創造等不同層次改變目標而形成各類協助服務策略。

2. 人力資源發展實踐策略

人力資源發展的理論和研究是應與實務經驗整合，並能提供實務改進之作用（Holton，2002），所以，行動研究或行動學習等研究策略皆被重視應用。雖然人力資源發展之定義仍有所爭論，不過，確定人力資源發展的目的為改進人力資源和組織發展仍是較被強調的觀點（Holton，2002），而在較具認同的人力資源發展特質上，則系統思考或系統觀是表現實務經驗的方法策略。圖（四）可清楚顯示出人力資源發展工作模式（Swanson & Holton，2001：19）。

圖（四）人力資源發展工作模式



所以，產出部分可能是指涉工作績效（performances）或是學習成果，而相對的，不同的經濟和心理等理論則提出影響產出的相關因素。不過，實踐過程中，其策略亦可能區分透過學習較能改進績效，及不透過學習亦能改進績效兩方向，前者重視學習成果，是個人和組織發展的基本目的，而後者則重視績效改進才是人力資源發展的基本目的。在過去工業管理普遍運作的情況，各類人力資源管理（含訓練）策略能直接達到績效改變，而績效改進可透過多項非學習性策略而達成，因此，被窄化成訓練的人力資源發展工作未具重要性，更遑論它成為基本目的。但是，在知識經濟環境下，創新和知識資本成為競爭資源，而此兩項競爭資源皆須依賴多層次和動態的學習成果，所以，組織發展策略企求隨時獲得競爭力更基於達到固定績效目標，學習型組織和知識組織的建構皆強調更具知識創造、流通、分享和使用的學習成果，有效的學習是智慧資本累積的保障，已比有效的績效是組織穩定成長的保障更為目前組織對人力資源發展的期待。

因此，人力資源發展也非僅在培養個人的事業知識和能力，或是執行達到組織績效的干預（intervention）工作，而是在促成組織創新和動態知識管理效果。

3. 農業推廣與人力資源發展實踐模式的比較

由上節說明農業推廣和人力資源發展之實踐模式，有所相似和差別之處，就相似性而言，可歸於下列數項：

- （1）兩類實踐模式皆偏重改變的行動過程。
- （2）藉用改變成果的層次來分類不同工作模式。
- （3）強調學習為工作模式的必要機制。
- （4）系統仍為建構工作模式的主要表現形式。
- （5）皆面臨動態產業和創新生活環境的衝擊，其實踐模式不易展現穩定性。
- （6）人與智慧資本的整合關係仍未完全釐清，因此，如何協助「人」成為組織或社會的知識溝通和分享施為者（agency），將是實踐模式的規劃重點。
- （7）當資訊科技更能發展智慧型系統之條件時，人應該發展那些資源能力或其有那些影響力則成為兩類實踐模式的規劃新議題。

而就兩類差異之處，而可說明如下：

- （1）農業推廣的工作改變成果是在人與開放產業或開放社會的互動關係中確定，而人力資源發展的工作成果是在人與系統組織的互動關係中確定。
- （2）農業推廣實踐模式是取用傳播和教育方法之整合工作途徑，而人力資源發展實踐模式是取用學習和績效改進方法之整合工作途徑。
- （3）農業推廣是以社會大眾為對象，而人力資源發展則以組織成員為對象。
- （4）農業推廣所內含的人力資源發展，其意義接近職業工作人力發展，而一般

人力資源發展即在進行組織內之人力資源發展。

- (5) 農業推廣的工作主題包含產業、生活和生態發展，而人力資源發展之工作主題則侷限於產業組織發展。

肆、結論

農業推廣與人力資源發展之關係可由哲學和實踐策略二層次來加以了解。基本上，兩者之理論基礎皆是整合多元理論而形成。「人」的發展和改變是兩類領域的共同關注點，而農業推廣是進一步建構人與開放產業和生活環境的協助關係。而相對的，人力資源發展則是進一步建構人與組織的協助關係。兩類領域的核@Q 運作形式相似，但其策變範圍之設定是有所差別。所以，農業推廣領域是在達到知識流動管理的最大改變範圍內，嵌入人力資源發展的功能活動，其基本觀點即認為個人在任何知識體系下的學習將影響到不同層次的個人、組織和社會的發展成果，因此，促成個人在任何時空下進行學習活動，將同時對個人、組織和社會產生福祉和效益。如此解釋，則人力資源發展即為農業推廣的一類工作取向。當農業的內容擴大包含生產、生活及生態層面，且當城鄉趨於統合之時，農業推廣對象將包含全部社會消費者(民眾)，農業推廣所論述的人力資源發展觀點就更能解釋透過學習使個人在開放組織或社會中顯示專業知識能力並影響發展成果之關係現象。

參考書目

- 吳聰賢，1975，農業推廣學，正中書局
- 蕭崑杉，1998，農業推廣學，台北，茂昌圖書公司，105-118
- 蕭崑杉，2000，知識經濟的農業推廣策略，農業推廣學報，第十七期，110-111
- 蕭崑杉，2000a，敘述性推廣理論之論述，台大農推系
- 蕭崑杉，2000b，鄉村社區知識流動之論述，農業推廣學報，第十九期
- Adams, M.E. 1982, Agricultural Extension in Developing countries, Essex. Longman Group Limited, 69-70
- Albrecht, H. 1995, Experiences and reflections about extension, Journal of Extension System, Vol.11, No.1, 1-9
- Albrecht, H. et al, 1989, Agricultural Extension, Vol. . . , Eshborn, GTZ
- Bliss, R.K. et al 1952, The spirit and philosophy of extension work. Washington, D.C: USDA Graduate school and Epsilon Sigma phi, National Honorary Extension Fraternity.

- Boone, Edgar, J. 1989, Philosophical foundations of extension, Selected from Donald J. Blackburn edit. Foundations and Changing Practices in Extension. Guelph, University of Guelph. 1-9
- Chalofsky, N. 2001, A search for meaning: revitalizing the “ human ” in human resource development, interviewed by Tamie L. Challehan & D.B. Ward, Human Resource Development International, Vol.4, No.2, 235-242
- EPA/OECC, 1957, Agricultural Advisory Services, Paris, EPA/OECC
- Heymann, F.V. 1998, From extension science to communication and innovation studies – New theoretical trends from Wageningen. European Journal of Agricultural Education and Extension. Vol.4, No.4, 245-251
- Holton , E.F. 2002, Defining HRD: Too much of a good thing? Human Resource Development Review, Vol.I, No.3, 275-276
- Holton , E.F. 2002, The Mandate for theory in human resource development. Human Resource Development Review, Vol. I, No. 1, 3-8
- Jacobs, Ron, 2000, human resource development and the emergence of workforce development, in Philosophical Foundations of Human Resource Development Practice, edited by Wendy E.A. Ruona & G. Roth. San Francisco, Benett-Koehler Communications, Inc. 65-69
- Jones, G.E. & C. Ganforth, 1997, The history, development, and future of agricultural extension, in Improving agricultural extension, edited by Burton E. Swanson et al, Rome, FAO, 1-12
- Knowles, M.S. 1977, A History of the Adult Education. Movement in the United States, revised edition N.Y, Robert E. Krieger Publishing Co. 90-94
- Kuchinke, K.P. 2001, Why HRD is not an academic discipline. Human Resource Development International, Vol.4, No.3, 291-294
- Liebowitz, J. & T. Beckman, 1998, Knowledge Organizations. N.Y. St.Lucie Press.
- McGoldrick, J. et al, 2001, Theorizing human resource development, Human Resource Development International, Vol.4, No.3, 343-356
- McLean, G.N. & Laird Mclean, 2001, If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? Human Resource Development International, Vol.4, No.3, 313-326
- Moris, Jon, 1991, Extension Alternatives in Tropical Africa, Boulder, Westview press, 18-21
- Nagel, U.J. 1997, Alternative approaches to organizing extension, in Improving

- Agricultural Extension, edited by Burton E. Swanson et al. Rome, FAO, 13-19
- Proost, J.R. Paul Duijsings, 2002, The Netherlands: Going Dutch in extension, 10years of experiences with privatized extension, in Contracting for Agricultural Extension, edited by W.M. Rivera & W.Zijp, Wallingford CABI Publishing
- Ratchford, C.B. 1984, Extension: Unchanging, but chaging, Journal of Extension, 31. 8-15
- Rogers, E.M. 1962, Diffusion of Innovations, N.Y. The Free Press
- Röling, N. 1998, Extension Science, Cambridge U. Press. Cambridge.
- Röling, Niels, 1991, Farm knowledge, politics permitting, paper presented in the proceedings of Agricultural Knowledge Systems and the role of Extension, Bad Boll, Germany
- Ruona, W.E.A. 2000, Core beliefs in human resource development: A journal for the profession and its professions. In Philosophical Foundations of Human Resource Development Practice. Benett-Koehler Communications, Inc. 1-27
- Seevers, Brenda et al 1997, Education through Cooperation Extension, N.Y: Delmar Publishers.
- Swanson B.E. & W.E. Peterson, 1989, A field manual for analyzing agricultural technology development and Transfer Systems, INTERPAKS, Urbana, university of Illinois at Urbana-Champaign, 8-9
- Swanson, R.A. & E.F. Holton , 2001, Foundations of Human Resource Development. San Francisco, Benett-Koehler Communications, Inc. 15-26
- Swanson, R.A. 2001, Human resource development and its underlying theory. Human Resource Development International, Vol.4, No.3, 299
- USDA-NASULGC, 1968, A people and A spirit, Fort Collins, Colorado state U. 11-13
- Van den Ban, A.W. & H.S. Hawkins, 1996, Agricultural Extension, Oxford, Blackwell Science Ltd. 38
- Wallner, F. 1997, Introduction to Constructive Realism.王榮麟、王超群(譯): 建構實在論, 台北, 五南圖書公司。
- Watkins, K.E. 2000, Aims, roles, and structures for human resource development, in Philosophical Foundations of Human Resource Development Practice,

edited by Wendy E.A. Ruona & G. Roth. San Francisco, Bennett-Koehler
Communications, Inc. 54-6