

從弱勢者充權與組織自主性的觀點： 探討工作整合型社會企業 對弱勢群體的影響

韓意慈

壹、前言

社會企業作為社會服務型非營利組織在組織發展和工作模式的另一種可能性，近年來受到政府及學界相當的重視（沈慶盈、龔焯媛，2009；林怡君，2008；許靖蘭，2010；鄭勝分、劉育欣，2012）。由於社會企業的轉型與發展在近年來以快速的方式轉變，在文獻中較著重於轉型的初期歷程以及管理層面的分析，重視組織的轉型初期所帶來的管理運作議題（張翠予，2010；梅海寧，2013；蔡依倫、高明瑞，2013）。相對而言，針對弱勢群體之後續影響的討論則較為有限（張景旭，2005；鄭勝分，2011）。本文關切臺灣社會中社會福利服務輸送過程的兩個主角，亦即**福利服務供給者**（非營利組織）與**接受者**（弱勢案主），在社會企業的蓬勃發展下，可能產生什麼樣的轉變。

從社會福利服務的角度出發，社會企

業作為弱勢者服務的一種新興取向，其間促成的因素很多；首先有關非營利組織所屬環境中的促發因素，文獻指出四項臺灣非營利組織社會企業興起的因素，分別為因應社會的需求、尋求財物的穩定與自主、社會福利民營化與購買式服務的促使、政府的政策誘發與經費補助（官有垣，2012）。這似乎意味著非營利組織急於擺脫政府財務補助的控制與不穩定性，期望透過經營社會企業獲得多元的財務來源，增加組織追求自我目標的可能性。其次，從社會政策層面而言，面對資源有限及長期的福利依賴等議題，促使弱勢者就業或回歸市場機制被廣泛地認為是一種可能的解方。文獻中便指出自 1990 年代起，在歐陸地區社會企業中最顯著的一類，便是以協助失業人口獲得就業機會的工作整合型社會企業（work integration social enterprises, WISEs）（Nyssens, Adam, & Johnson, 2006；引自 Defourny & Nyssens, 2008；（王

仕圖、官有垣譯，2012)。

上述邏輯中，社會企業對於弱勢者與非營利組織看似具明顯的正向功效，因而令人躍躍欲試；一方面社福型非營利組織期望能透過引進社會企業模式的運作，代表一種從政府補助的轉向，增加資源來源的多元性，減少對於政府的依賴程度，增加組織的自主性；另一方面組織也被期待能使得弱勢者透過就業的手段，增進個人能力與優勢，並在競爭的機制下提升資源與社群參與程度，以達到弱勢者充權的效果。然而從實務上的角度而言，上述邏輯恐怕過於樂觀。首先，臺灣近年來急速的轉向社會企業，政府政策的主導作為是很重要的影響（林怡君，2008；許靖蘭，2010），也就是說，社會企業運作模式的背後仍脫離不了政府政策的干預（蔡依倫、高明瑞，2013）。

其次，當就業成為社會服務的標準答案，亦不見得會對弱勢者造成正向影響。例如，從這些年身障非營利組織運作庇護工廠的經驗，在政策的干預下，庇護工場可能因營運要求，招募輕中度身障者等更多原先有機會回到主流就業市場的身障者，此舉可能排擠真正有需求的身障者，也使得這些預期外進入庇護工廠的身障者，失去更好的機會（董鑑德、賴炳良、王宜慧，2013）。

在本文的關切範圍下，「社會福利型非營利組織」可以說是社會中弱勢群體的代表，因此本文將聚焦於與此非營利部門關係最深的「工作整合型社會企業（Work-Integration Social Enterprises）」。

有相關研究多以個案研究的角度切入單一社會企業，為了進一步分析這些不同社會企業可能帶來之社會影響，需要廣泛探究現階段針對社企個案的研究成果。因此本文將藉由「弱勢者充權」及「組織自主性」的概念，來檢視近期臺灣社會企業個案研究中的社會影響。本文認為跨案例間的交叉檢視將能給予當前研究一些啟發。故此，以下將先討論弱勢者充權及組織自主性的概念。

貳、弱勢者充權&組織自主性的觀點

在社會福利及社會工作實務中，**充權（empowerment）**是一個廣泛被使用的概念。Solomon（1976）指出，充權自1890年代起便應用於社會工作中，早期便包含幾個重要的面向：提供實質和社會支持、教導日常生活所需的技巧、鼓勵案主參與，及將組織的資訊公開與大眾；而後充權的概念更經由無數實務工作者、理論家等共同模塑而成社會工作傳統。充權的概念首先假設社會資源並非公平公正的安排，因此個人經驗到的無力症狀是因周遭環境的不友善，而這是造成社會問題及個人問題的主要原因（Hesensfeld, 1987）。因此充權的工作是一個將個人從「較沒有權力」帶引至「較有權力」的過程（Staples, 1990；引自陳康怡、盧鐵榮，2010），由於充權將人們從限制及困局中解放出來，使人能釋放內在的能力及強項，找出及運用內在及外在的資源，來幫助自己完成生活

的目標 (Saleebey, 1996; 引自陳康怡、盧鐵榮, 2010), 包括人際關係和政治關係的過程中, 可以有權力做出合乎自我利益的決定 (陳康怡、盧鐵榮, 2010)。

然而, 也由於充權概念的廣泛應用性, 論者警告充權已成為時尚的用語, 因包含沒有固定意義的流動概念, 而無所不包, 在意涵上甚至脫離社會對弱勢社群的欺壓而存在 (Parsloe, 1995; 引自趙雨龍、黃昌榮、趙維生, 2003)。對此, 王增勇和陳淑芳 (2006) 認為吾人有必要瞭解, 諸如自由主義觀點、馬克思觀點、和後結構主義觀點, 其背後的不同權力觀點將導致充權在應用上的差異。Friedmann (1992) (引自黃源協, 2000) 則指出充權的三種類型, 包含心理的充權 (使個人相信其具有改變的能力)、社會的充權 (協助社會結構的改變, 以順應個人所完成的個別充權) 和政治的充權 (使社會的基本權力結構產生改變), 而這三者間產生的效果亦會相互影響。

從充權概念的不同層次出發, 本文以為, 理論上工作整合型社會企業為弱勢者創造就業機會的背後, 所可能達到的充權效果, 也應加以區分。參酌上述的權力觀點, 本文將充權的層次及效果區分為: **個人物質的充權**, 即就業帶給個人心理層面的滿足與自信, 並所需的物質資源; **社會關係的充權**, 即就業帶來的社會關係轉變; **群體參與的充權**, 即弱勢者就業群體上造成社會對弱勢群體觀感的進步。本文將以「個人物質的充權」、「社會關係的充權」、「群體參與的充權」三種不同的權力

效果來檢視相關研究的發現。

組織自主性 (Autonomy of nonprofit organizations), 亦即組織在內在與外在的限制下, 能發展及追求自身所設定的計畫與目標的程度 (Jung & Moon, 2007), 從實務層次而言, 即組織對於目標的設定、內部資源的配置與使用、案主需求的認定、方案的規劃執行與評估、人事管理等, 乃至於外部的組織間關係均握有自我導向的權力 (劉淑瓊, 1997)。非營利組織作為志願性組織, 其追求的宗旨應能具體反映既存之社會需求, 特別是社會上弱勢群體的利益; 當無法對內與對外握有較大程度之自主權, 將損害其所欲代表及維護的弱勢者權益, 並進一步減低社會上公共參與的價值 (韓意慈, 2011)。

從資源依賴的觀點, 非營利組織不可能有絕對的自主性, 然組織可能在不同機制的交換利益中, 盡可能極大化其相對自主性。過去文獻指出, 當非營利組織過於依賴政府契約或補助, 將危及非營利組織對內及對外的能力 (Kerlin & Reid, 2010; Leech, 2006)。對內而言, 受制於補助單位的要求, 如必須增加專業人力與工作模式來因應政府評鑑, 非營利組織可能產生更加的科層化或商業化, 甚至造成組織的分裂, 對組織的未來發展產生不利的影響 (Alexander et al., 1999; Bernstein, 1991)。此外, 為了維繫來自政府契約的資源, 非營利組織必須花費大量精力在應付各樣要求, 這將威脅到人群服務的專業發展 (Gazley & Brudney, 2007)。對外而言, 承包政府契約下社會服務提供者的角色,

將使得非營利組織難以依據原初的理念來回應社會需求。社會上會出現大量組織投入政府所鼓勵的少數服務領域，可能使其其他不被重視的其他弱勢者權益間接受到傷害 (Withorn, 2001)。其次，高度仰賴政府補助的非營利組織，將無力對抗政府政策的缺失，使得非營利組織所扮演的倡導功能減弱或消失 (Smith & Lipsky, 1993；韓意慈, 2011)。

本文認為，弱勢者充權及組織自主性作為社會福利服務輸送層面的理想，並無絕對的弱勢者充權或組織自主性的境界存在，然而相對上可以作為檢視既有個案研究的參考指標。簡而言之，本文欲透過文獻檢視探討的兩個主要問題在於：(一) 個人/物質充權、社會關係充權、或群體參與充權：現有研究成果顯示透過社會企業所提供的工作機會能在何種向度上增加弱勢者充權的可能性？(二) 組織對內自主性、對外自主性：從現有研究文獻非營利組織轉向社會企業的發展是否能避免過去依賴政府補助所造成之對內及對外的缺失？

參、研究方法

據此，本文蒐集檢視近年來臺灣非營利組織進行社會企業模式的相關論文，特別是針對工作整合型之社會企業個案，並從中鎖定與社會福利團體、照顧服務產業相關的實證研究；此舉是為了使個案研究案例屬性更為相近，並有利於探討弱勢群體充權與服務機構組織自主性的議題。本研究透過國家圖書館的期刊論文索引及博

碩士論文索引系統查閱，獲得約 23 篇相關研究，除少數尚未能取得全文的文獻，共獲得 20 篇相關論文。透過臚列研究主題、方法、研究對象、加以作者主觀詮釋比較「弱勢者充權」及「組織自主性」的角度，整理如表 1 所示。

肆、研究發現

透過初步的分析，在 20 篇針對工作整合相關個案的研究結果中，有五篇研究未具體針對「弱勢者充權」的層面加以探究，相對於未針對「組織自主性」相關議題加以探討者則僅有一篇，可以發現當前針對工作整合型社會企業的研究取向上，仍較為關切組織對內經營管理、或組織對外與政策制度等環境互動的經驗；對於社會企業除了創造就業，尚能提供弱勢者進一步如：社會關係充權、及群體參與充權之更廣泛的社會影響層面，當前取向並未能充份加以探究。

關於「弱勢者充權」的三個面向中，「個人/物質的充權」是工作整合型社會企業研究普遍提到的社會影響，包括提供就業機會、薪資收入與報酬、儲蓄等個人資源的增加。然也有研究指出受到政府政策及補助的變動影響，產生就業不穩定的狀況，影響其個人充權的程度。其次，在「社會關係的充權」方面，相關研究提到的發現包括正面與負面的影響；正面的影響方面：就業的環境協助個人與他人建立信任關係、給予持續的教育訓練以使其未來能銜接一般性職場、甚至是協助弱勢就業員

工組成工會以保障其權益。負面的影響則有研究提到社會企業模式開展後，爲了產能的要求使得機構在某些弱勢群體中篩選較有能力的人，造成未被任用者不願再次參加培訓。在「群體參與的充權」部分，依據本文的分析，20 篇研究中僅六篇談及關於群體參與的充權，亦即弱勢者在社會企業的就業，對於整體弱勢群體形象與社會關係的增進部分，作者認爲，這是有別於弱勢者進入一般職場的社會效果，值得未來社會企業的研究者進一步觀察。在這個層次上，研究的發現包含了此社會企業帶來之弱勢群體的就業，能使外部社區得以認同、產生對整體社區的影響，或造成文化內涵的改造，甚而對政策產生影響與效果等。

在「組織自主性」的分析面向下，多數研究均指出關於「對內自主性」的議題，即在工作整合型社會企業中，從非營利組織轉向社會企業的過程工作人員的角色衝擊及人力流動與管理、內部財源及管理的議題、組織內部的衝突等管理議題。在「對外自主性」的部分，研究指出具有自主性的相關因素包含外在環境對社會企業的認同、不依賴政府資源或外在資源而提升組織對外之自主性。至於「組織自主性」的阻礙因素則有：社會企業受到政策的影響甚鉅，而可能影響組織發展的走向等議題。而在與政府的關係上，本文研究發現部分現有研究指出太過依賴政府政策及補助，但亦有研究指出組織對外關係與政府資源不足有關，呈現相互矛盾的思考點。

將本文的研究發現與官有垣和王仕圖

(2013) 的研究發現相互參照，本文係以文獻歸納與詮釋的方式進行分析，該研究則於 2006 年、2010 年、2013 年分別以問卷調查臺灣的 43 所、114 所、及 110 所社會企業。官、王一文提出 4E 框架，即爲「提供就業」(Employment creation)、「改善生活質量」(Enhancement of quality of life)、「賦權」(Empowerment) 和「社會融合」(Exclusion prevention) (引自陳錦棠，2013；官有垣和王仕圖；2013；頁 62)。本文的發現呼應該文對於社會效益的 4E 框架分析，指出社會企業最強調提供就業的部分，而社會融合則多排在第三或第四的優先順序中；顯示臺灣的社會企業確實在促進弱勢者充權的社會影響力上，多半仍停留在近程的就業而已，對於本文分析架構中之社會關係充權及群體參與充權的運作，則顯得力有未逮、或較不具優先性。此外，從官、王的研究分析，歷年有五到六成以上的社會企業管理者指出，其經濟面效益在於充實機構的自給自足能力，與本文就組織對內自主性的發現呼應。然而在該份研究中，受訪社會企業亦有 20.7% 和 25.5% 的受訪者表示社會企業可以增加政府補助及委託款 (官有垣、王仕圖，2013)，顯示臺灣有相當比例的社會企業仍依賴政府資源運作，亦呼應本文中於組織對外自主性歸納出的研究成果。

本研究旨在藉由歷年來針對工作整合型社會企業帶來之影響的研究，進行綜覽與深入的分析，以在短時間內掌握臺灣社會企業運作影響力的內涵。然而本文的限制在於僅能從旁分析相關研究，然而研究

取向的偏好、或某些角度的缺漏，並不見得代表被研究之社會企業完全不具這些影響力，僅顯示當前的研究成果在某些面向上較為缺乏。而本研究選取的實證研究發表年代自 2008 年至 2013 年，可以看到愈晚進的研究在研究關照層面有更多元的趨勢，在研究對象數量上也從一個組織的個案研究，到多個組織的比較研究。這些亦顯示隨著臺灣社會企業實務上愈多的執行經驗，也漸充實了研究者的分析角度；未來可預見深入探究社會企業影響之本土研究將有增加的趨勢。

伍、結論與討論

本研究係從社會福利服務的角度，檢視現有社會企業個案研究成果中，對於服務提供者與接受者之社會影響效果。本文認為在一片鼓吹社會企業的風潮下，若未能廣泛地反省社會企業在運作層面中對於弱勢者充權及組織自主的實際效果，在研究及實務運作上亦可能有其侷限性。

理想上，在社會福利民營化的脈絡下，非營利組織為了分散財源，而紛紛投入社會企業模式的轉型與發展，為避免過度的倒向政府的懷抱 (Froelich, 1999)。然而，在臺灣的發展模式中，政府政策的主導仍是社會企業發展的關鍵；使得組織自主性的程度更難以因著社會企業的引進而有任何的提升。從本文的文獻檢視中發現社會企業影響組織對內的自主性的程度，雖部分個案研究中確實提到分散財源或不需依靠政府補助所帶來的自主性，然大部

分研究均指出更多重的管理問題，甚至是多重的、政府政策多頭馬車的問題。從這些個案觀察中，組織之對外自主性的程度，亦即能否在該領域扮演專業主導角色、以及對相關政策倡議的能量，也僅有少數個案研究中能指出具有組織自主性的發現。

從社會服務的角度出發，就業自然可能帶來充權的效果，但僅有就業亦非弱勢者問題的萬靈丹。相反的，在低薪中成為窮忙族 (working poor)，或在不夠友善的職場經歷惡性循環的問題，對於弱勢家庭可能產生更多的困境。本文研究歸納出，社會企業模式引進的篩選機制、或為了產能將可進入一般職場的弱勢者留在不見得更穩定的社會企業職場中，也可能對弱勢家庭造成深遠的影響。很顯然地，社福型非營利組織的目標應不僅僅只是促進就業而已。如果對某些弱勢群體而言，能進入一般職場中工作，會不會比在社會企業中就業來得具有充權的效果？那麼在某些弱勢人口群的服務中，社福型非營利組織也許反而應致力於開發一般職場之工作機會，而非社會企業？這是值得再思的議題。

除非，社會企業的運作模式，使弱勢者就業能提升充權的層次，更廣泛地達到群體參與的充權之境界，而能較傳統社會服務帶來更多社會觀念倡議的角色？也就是說，由於這些社會企業的存在，更積極地雇用、並展現弱勢者在特定就業環境的優勢，使得社會大眾能真實感受到心智障礙者、精神疾病患者、弱勢婦女等不再僅是依賴福利的角色，更有可能成為市場上

服務與產品的供應者，並進一步滿足社會大眾的需求。而組織的自主性，也可能因為社會企業的設立獲致財源的分散與自主，而使組織更自由地發揮更多社會倡議的功能。這樣的話，社會企業的運作就能提升到現有社會服務不易達到的境界。

(本文作者為中國文化大學社會福利學系副教授)

感謝研究助理詹子晴協助本文部分資料的整理。

關鍵詞：社會企業、工作整合型社會企業、充權、組織自主、庇護工場

表 1 臺灣工作整合型社會企業近年個案研究比較表

編號	研究者/年代	主題	研究方法	研究對象	弱勢者充權	組織自主性
1.	夏侯欣鵬、梅海文/2013 (期刊論文)	探討非營利組織轉型社會企業之組織能耐	個案研究 (以執行長為訪談對象)	使用立意抽樣的方式，即挑選已進入轉型為社會企業之非營利組織 (積極就業促進型-匿名)	未分析	組織服務的型態轉變： 由單一擴大為多重對象及多元化、延續性的服務，並多重社會目標；由受贈者角色變成為協助解決社會問題的角色。 對內自主性： 建立組織關係的能耐，規劃財務資金能耐，制度化培養人才的能耐、堅持核心價值觀的能耐，維繫員工忠誠度的能耐。 對外自主性： 擁有良好社會聲譽的能耐，掌握主要目標顧客族群的能耐。
2.	蔡依倫、高明瑞(2013) (期刊論文)	制度變遷與組織型態創設：身心障礙者社會企業的浮現歷程研究	歷史探究法(歷史文獻資料&深度訪談)	非營利障礙者組織場域制度及行動者	未分析	庇護工場疲於應付社福與勞政不同制度的要求；轉向社會企業是來自於勞政機關的設定。 對內自主性： 受勞政

編號	研究者/年代	主題	研究方法	研究對象	弱勢者充權	組織自主性
						單位定位為勞雇關係。 對外自主性 ：在走向上受限制。
3.	官有垣(2012) (期刊論文)	社會企業的經營管理特色—以陽光基金會為案例	質性研究	陽光基金會	個人充權 ：就業薪資、發展性方案（鼓勵存款） 社會關係充權 ：教育一般市場的金融知識、產業知識，鼓勵其生涯發展 群體參與充權 ：創造人員競爭力、扭轉身障者產能不足的印象	對內自主性 ：重視專業經理人才、經費籌集和財務健全的挑戰 對外自主性 ：未分析
4.	官有垣、王仕圖 (2012) (期刊論文)	工作整合型社會企業的特質與功能—五個個案的分析	質性研究	新港文教基金會、清水溝重建工作協會、苗栗家扶中心（全家便利商店）、喜憨兒基金會	個人充權 ：就業、薪資 社會關係充權 ：在地居民的社會連結（新港客廳）、社區老人照顧、就業能力提升（群創） 群體參與充權 ：社區形象（新港客廳）	對內自主性 ：內部經營管理議題 對外自主性 ：新港（政府資源）、清水溝（社區資源）、苗栗家扶（企業資源）、喜憨兒（銷貨資源）
5.	吳佳霖(2012) (碩士論文)	社會企業促進社會融合之初探~以經濟弱	質性研究 訪談	參與彭婉如基金會、臺灣社區照顧協會、	個人充權 ：經濟穩定與保障 社會關係充權	對內自主性 ：當無法獲得政府補助時，受雇者也將失業

編號	研究者/年代	主題	研究方法	研究對象	弱勢者充權	組織自主性
		勢婦女為例		中華民國社區交流協會經營之社會企業之經濟弱勢婦女	：信任建立、有能力幫助別人 群體參與充權 ：文化的融合與網絡的建立、參與相關法令與政策推動	對外自主性 ：未分析
6.	江禹嫻(2012) (碩士論文)	Doing Good 如何 Doing Well- 社會福利團體經營社會企業之因素及其挑戰	質性研究訪談	彭婉如文教基金會、光鹽文教基金會、臺中市智障者家長協會、龍眼林福利協會	個案的充權 ：公平報酬 人際關係的充權 ：服務對象上的限制 群體參與的充權 ：未分析	對內自主性 ：員工心態的改變、員工流動率大，因此增加福利制度與升遷管道、經營模式對於內部成員面對使命與企業目標，容易造成矛盾的衝突。進用政府提供就業人員素質差距大，容易影響組織運作。 對外自主性 ：釐清目標與使命，使命上與現實的兩難、受限於政府政策
7.	張力亞、廖嘉展(2013) (期刊論文)	揉轉效應：新故鄉文教基金會邁向社會企業的經驗研究	個案研究	新故鄉文教基金會	未分析	對內自主性 ：組織目標認同的疑慮、非典型商業營運 對外自主性 ：面對缺乏支援性法令的環境，提升組織外部責信
8.	紀金山、褚于萱(2011) (期刊論文)	社會企業在照顧服務產業中的實踐：以信義老人養護中	訪談及文獻蒐集	臺中東勢信義老人養護中心	個人的充權 ：中高齡婦女就業機會、合理的薪資	對內自主性 ：與院內員工維持良好關係，優先任用當地居民 對外自主性 ：積極尋

編號	研究者/年代	主題	研究方法	研究對象	弱勢者充權	組織自主性
		心為例			社會關係的充權 ：持續的教育訓練 群體參與的充權 ：員工子女及社區青少年之社區教育	求外在資源整合
9.	鄭勝分(2011) (期刊論文)	從婦女人身安全保障到經濟自主：解析彭婉如基金會模式	文件分析法 & 深度訪談法	彭婉如基金會	個人的充權 ：中高齡婦女就業機會 社會關係的充權 ：成立工會保障婦女勞健保權益 群體參與的充權 ：建構社區照顧協會及工會兩個協力組織	對內自主性 ：財務自主 對外自主性 ：持續從事各項托育與照顧方案的研發與倡議
10.	郭雅煖(2011) (碩士論文)	照顧服務產業中社會企業的發展可能—以北部一所老人養護機構為例	質性研究，以個案研究方法針對一所老人養護機構進行分析，訪談管理階層主管及非管理階層員工	北部某老人養護機構	未分析	對內自主性 ：收費收入比例高、朝向企業化經營發展 對外自主性 ：照顧服務產業發展社會企業化，可於服務遞送的層面提供更多樣化的服務。
11.	張翠予(2010) (碩士論文)	臺灣工作整合型社會企業的经营管理之研究	量化問卷與質性資料	93家工作整合模式的社會企業	個人的充權 ：促進就業、提升收入 & 接受職訓 社會關係的充	多數組織仍然高度依賴政府經費； 對內自主性 ：營運上的挑戰、產能不足、資金不足、缺乏專業

編號	研究者/年代	主題	研究方法	研究對象	弱勢者充權	組織自主性
					權： 未分析 群體關係的充 權：未分析	人員 對外自主性：未分析
12.	許素英(2011) (碩士論文)	非營利組織轉型社會企業之變遷衝擊分析—以菩提長青村為例	個案探究，輔以文獻分析法、參與觀察法、深度訪談法	南投縣埔里鎮菩提長青村負責人、員工、受服務者及志工	個案充權：就業 社會關係的充權：心理轉變、同儕衝突 群體關係的充權：提供老人有尊嚴的聚集場所	對內自主性：工作人員的衝擊，志工角色衝突、經營方式衝擊，人才、人力不足，轉型造成組織衝突，對外自主性：因資源較不依賴外在資源，相對具自主性；外部出現質疑的聲浪
13.	王聖基(2011) (碩士論文)	非營利組織經營社會企業之研究—以家扶基金會愛心商店為例	質性研究資料分析	家扶基金會具代表性的 A、B、C、D 四所家扶愛心商店	個人充權：就業機會與薪資 社會關係的充權： 經營管理能力的自我成長提升，重獲再就業的信心 群體參與的充權：無	未分析
14.	林澤州(2010) (碩士論文)	多元就業開發方案培力社會企業之研究	文件分析、深度訪談	立意抽樣，包含多元就業開發方案2010入選全國績效優良之經濟型單位，以及推動培力社會企業之政府部門。	個人充權：就業 社會關係充權：透過培訓增加就業力，提升職場融入及職場適應能力 群體參與充權：未分析	對內自主性：穩定財源 對外自主性：因增加社區之經濟產值，使組織擁有更多外部資源
15.	林柏威 (2010) (碩士論文)	多元就業開發方案採取社會	文獻分析法跟深度		個人充權：就業機會，職業	對內自主性：人力資源增加，提升管理能

編號	研究者/年代	主題	研究方法	研究對象	弱勢者充權	組織自主性
		企業經營模式之就業成效探討	訪談法		能力，穩定生活，但工作機會不穩 社會關係充權 ：有助未來就業 社群參與充權 ：參與計畫成爲負面標記	力，增加財源，成本增加 對外自主性 ：地方活化，提升社會公益，遊客增加
16.	蔡旺庭(2009) (碩士論文)	非營利組織轉型社會企業之條件—以雲嘉南地區多元就業開發方案民間團體爲例	文獻分析法跟訪談法	臺南市教育及兒童青少年發展協會、臺南縣休閒農業發展協會、臺南縣總工會、嘉義基督教醫院(再耕園)、嘉義縣頂菜園發展協會	個人充權 ：就業 社會關係充權 ：未分析 群體參與充權 ：未分析	對內自主性 ：組織人力被強化 對外自主性 ：制度建置不全
17.	黃鈺婷(2008) (碩士論文)	社會企業身障庇護工場之行銷策略：以屏東基督教勝利之家膳工場爲例	質性研究與單一個案研究方法以及深度訪談	財團法人屏東基督教勝利之家員工、企管度問公司經理、勞工局承辦人員、咖啡連鎖店前協理、消費者	個人充權 ：業務人員獎金制度、學員薪資以時薪計算 社會關係充權 ：統合性工作場所使學員可與顧客面對面 社群參與充權 ：超商與屏基咖啡廳的設立	對內自主性 ：大量引入企業管理的概念 對外自主性 ：未分析
18.	郭亞陵(2008) (碩士論文)	社會企業運作方式及可行性分析—以臺北市庇護工場爲	深度訪談再補充文獻資料分析	心路洗衣坊、ENJOY臺北餐廳、捷鋒手機維修中心、12	未分析	對內自主性 ：定位影響人員流動、經營者對社會企業的認知差異、對企業方式有

編號	研究者/年代	主題	研究方法	研究對象	弱勢者充權	組織自主性
		例		個籃子咖啡、 陽光汽車美容 中心、Easy Coffee、喜悅園 、臺北市政府 勞工局執行長		疑慮、財務負擔大、 收支難平衡 對外自主性 ：法規環 境造成限制
19.	莊麗真(2007) (碩士論文)	非都會區身心 障礙社福機構 採行社會企業 之探討 ~以東 部某身心障礙 社福機構為例	個案研究 ，以三角測 定法決定 研究樣本 進行深度 訪談	臺東縣牧心智 能發展中心、 民間實務專家 及公部門三個 領域之工作人 員	個人充權 ：解 決財務問題 社會關係充權 ：未分析 群體參與充權 ：未分析	對內自主性 ：社會面 向上，人口外移留不 住人才、專業人才聘 用不易。經濟面向上 ，人口少市場規模小 、缺乏大企業難以獲 得合作機會、市場同 業競爭激烈甚至打 壓。 對外自主性 ：地方政 府資源不足、原住民 優先及地方生態結 構特性增加行銷的 難度
20.	黃佳瑩(2006) (碩士論文)	非營利組織社 會企業經營管 理之研究：以 臺灣地區身心 障礙社會福利 機構為例	量化調查 ，搭配深度 訪談。	以身心障礙社 會福利團體為 研究對象（喜 憨兒、陽光、 心路、嘉義縣 智障者家長協 會、屏東基督 教勝利之家）	個人充權 ：創 造就業機會 社會關係充權 ：增進社會適 應，提供職業 訓練 群體參與充權 ：未分析	對內自主性 ：經濟目 的上成效有限、得以 整合弱勢人力資源 對外自主性 ：服務場 域趨同，可能與政府 公設民營方案引導 或其他因素有關

📖 參考文獻

王仕圖、官有垣譯、J. Defourhy 和 M. Nyssens 著 (2012)。歐洲與美國的社會企業和社會創業精神的概念內涵：趨同與分歧。於官有垣、陳錦棠、陸宛蘋、王仕圖 (編)，

- 社會企業：臺灣與香港的比較 (pp. 27-60)。臺北：巨流。
- 王聖基 (2011)。非營利組織經營社會企業之研究－以家扶基金會愛心商店為例。高雄大學，高雄。
- 王增勇、陳淑芳 (2006)。充權的理念與應用－以醫院就業輔導員為例。[Ideas of Empowerment and Their Application: The Example of Vocational Trainers in Public Hospitals]. *護理雜誌*, 53(2), 18-22. doi: 10.6224/jn.53.2.18
- 江禹嫻 (2012)。Doing Good 如何 Doing Well－社會福利團體經營社會企業之因素及其挑戰。亞洲大學碩士論文，臺中市。檢自
<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22100THMU0201015%22.&searchmode=basic>
- 吳佳霖 (2012)。社會企業促進社會融合之初探～以經濟弱勢婦女為例。國立暨南國際大學碩士論文，南投縣。檢自
<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22100NCNU0210030%22.&searchmode=basic>
- 沈慶盈、龔焯媛 (2009)。社會福利機構社會企業化之探討。 *社區發展季刊* (126 期)，頁 110-122。
- 官有垣 (2012)。社會企業的經營管理特色--以陽光社會福利基金會為案例。於官有垣、陳錦棠、陸宛蘋、王仕圖 (編)， *社會企業：臺灣與香港的比較* (pp. 273-284)。臺北：巨流。
- 官有垣、王仕圖 (2012)。工作整合型社會企業的特質與功能--五個個案的分析。於官有垣、陳錦棠、陸宛蘋、王仕圖 (編)， *社會企業：臺灣與香港的比較* (pp. 285-302)。臺北：巨流。
- 官有垣、王仕圖 (2013)。臺灣社會企業的能力建構與社會影響初探。 *社區發展季刊*, 143, 51-67。
- 林怡君 (2008)。社會企業在臺灣的發展與限制--以多元就業開發方案經濟型計畫為例。 *就業安全*, 7 卷 (1 期)，頁 63-67。
- 林柏威 (2010)。多元就業開發方案採取社會企業經營模式之就業成效探討。中國文化大學碩士論文，臺北市。檢自
<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22098PCCU0350005%22.&searchmode=basic>
- 林澤州 (2010)。多元就業開發方案培力社會企業之研究。國立臺灣師範大學碩士論文，臺北市。檢自
<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22099NTNU5205019>

%22.&searchmode=basic

紀金山、褚于萱(2011)。社會企業在照顧服務產業中的實踐：以信義老人養護中心為例。

靜宜人文社會學報，5卷(2期)，頁183-218。

夏侯欣鵬、梅海文(2013)。探討非營利組織轉型社會企業之組織能耐。中原企管評論，

11卷(1期)，頁55-79。

張力亞、廖嘉展(2013)。新故鄉文教基金會邁向社會企業的經驗與課題分析。國家與社

會(13期)，頁113-156。

張景旭(2005)。多元就業開發方案促進失業婦女就業之充權模式與充權障礙之探討。[A

Research of Multi-Employment Promotion Program and Unemployed Women: Empowerment Mechanism and Its Obstacles]. 關係管理研究(2)，1-20。

張翠予(2010)。臺灣工作整合型社會企業之經營管理探討。社區發展季刊(132期)，

頁418-431。

梅海寧(2013)。社會企業組織能耐架構探討之研究。逢甲大學碩士論文，臺中市。檢自

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22101FCU05055063%22.&searchmode=basic>

莊麗真(2007)。非都會區身心障礙社福機構採行社會企業之探討～以東部某身心障礙社福機構為例。臺灣大學碩士論文，臺北市。檢自

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22095NTU05201024>

%22.&searchmode=basic

許素英(2011)。非營利組織轉型社會企業之變遷衝擊分析—以菩提長青村為例。國立暨南國際大學碩士論文，南投縣。

許靖蘭(2010)。法規、社會企業與庇護工場的经营。就業安全，9卷(2期)，頁84-90。

郭亞陵(2008)。社會企業運作方式及可行性分析—以臺北市庇護工場為例。國立臺北大學碩士論文，新北市。檢自

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22096NTPU0610007>

%22.&searchmode=basic

郭雅媛(2011)。照顧服務產業中社會企業的發展可能—以北部一所老人養護機構為例。

靜宜大學碩士論文，臺中市。檢自

[http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22099PU000201020%](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22099PU000201020%22.&searchmode=basic)

%22.&searchmode=basic

陳康怡、盧鐵榮(2010)。青年、隱蔽與網絡世界。香港：城市大學出版。

黃佳瑩(2006)。非營利組織社會企業經營管理之研究：以臺灣地區身心障礙社會福利機構為例。國立中正大學碩士論文，嘉義縣。檢自

- <http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22094CCU05206017%22.&searchmode=basic>
- 黃源協 (2000)。《社區照顧：臺灣與英國經驗的檢視》。臺北：揚智。
- 黃鈺婷 (2008)。《社會企業身障庇護工場之行銷策略：以屏東基督教勝利之家膳工坊為例》。屏東科技大學碩士論文，屏東縣。檢自
<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22096NPUS5201002%22.&searchmode=basic>
- 董鑑德、賴炳良、王宜慧 (2013)。社會企業模式對庇護工場營運之影響--心路基金會服務經驗之初探。《社區發展季刊》(143 期)，頁 184-196。
- 蔡依倫、高明瑞 (2013)。制度變遷與組織型態創設：身心障礙者社會企業的浮現歷程研究。《中山管理評論》，21 卷 (2 期)，頁 339-368。
- 蔡旺庭 (2009)。《非營利組織轉型社會企業之條件—以雲嘉南地區多元就業開發方案民間團體為例》。國立中正大學碩士論文，嘉義縣。
- 鄭勝分 (2011)。從婦女人身安全保障到經濟自主：解析彭婉如基金會模式。《女學學誌》(29 期)，頁 233-267。
- 鄭勝分、劉育欣 (2012)。社會企業與弱勢就業--策略與挑戰。《就業安全》，11 卷 (2 期)，頁 53-59。
- 韓意慈 (2011)。組織自主性的受限與維護：婦女團體承辦新移民服務的主觀經驗。《第三部門學刊》，16，39-71。
- Alexander, J., & Nank, R. (2009). Public-nonprofit partnership: Realizing the new public service. *Administration & Society*, 41(3), 364-386.
- Bernstein, S. (1991). *Managing Contracted Services in the Nonprofit Agency*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Defourny, J. & Nyssens, M. (2008). Social enterprise in Europe: recent trends and developments. *Social Enterprise Journal*, 4(3), p.202-228.
- Friedmann, J. (1992). *Empowerment: the Politics of Alternative Development*. Oxford: Blackwell.
- Froelich, K. A. (1999). Diversification of revenue strategies: Evolving resource dependence in nonprofit organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 28(3), 246-268.
- Gazley, B., & Brudney, J. L. (2007). The purpose (and perils) of government-nonprofit partnership. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(3), 389-415.
- Hesenfeld, Y. (1987). Power in social work practice. *Social Service Review* 61(3), pp. 469-483.

- Jung, K. & Moon, M. J. (2007). The double-edged sword of public-resource dependence: The impact of public resources on autonomy and legitimacy in Korean cultural nonprofit organizations. *The Policy Studies Journal*, 35(2), 205-226.
- Kerlin, J. A., & Reid, E. J. (2010). The financing and programming of advocacy in complex nonprofit structures. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(5), 802-824.
doi: 10.1177/0899764009334586
- Leech, B. L. (2006). Funding faction or buying silence? Grants, contracts, and interest group lobbying behavior. *Policy Studies Journal*, 34(1), 17-35.
doi: 10.1111/j.1541-0072.2006.00143.x
- Nyssens, M., Adam, S., & Johnson, T. (2006). *Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*. New York: Routledge.
- Parsloe, P. (1995). The concept of empowerment in social work practice. *Hong Kong Journal of Social Work*, 29(1), 1-10.
- Saleebey, D. (1996). The strengths perspective in social work practice: Extensions and cautions. *Social Work*, 41(3), 296-305.
- Smith, S. R., & Lipsky, M. (1993). *Nonprofits for Hire: The Welfare State in the Age of Contracting*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Solomon, B. (1976). *Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities*. NY: Columbia University Press.
- Staples, L. H. (1990). Powerful ideas about empowerment. *Administration in Social Work*, 14(2), 29-42. doi: 10.1300/J147v14n02_03
- Withorn, A. (2001). Friends or foes? Nonprofits and the puzzle of welfare reform. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 577(1), 107-117.