

臺灣省各縣市社會工作專業體制 與社會工作倫理

黃碧霞

壹、前言

當前全球各地的人們，均有其共同的需求，那就是生活在現代社會中，由於面對的是一個複雜的、問題叢生的，以及快速變遷的社會，人們爲了營生、展才，以及實現人類對社會的職責及其功能，他們必需仰賴許許多多的資源和各式各樣的協助。其中，主要的資源和協助之一，便是社會工作（廖榮利，一九八二）。尤其，近四十年來我國經濟蓬勃發展，社會結構改變迅速，政府部門爲負起保障每一個國民所得、營養、健康、住宅、安全等責任，則有賴於社會工作這一門講求專業知識體系的專門職業爲人們提供專業服務。故其所提供的專業服務，除了要講求專業服務知能之外，更需符合解決問題的專業倫理道德等理念，方能確定其服務的內涵與方式。

我國於八十六年訂頒了社會工作師法，社會工作專業制度可謂逐漸成形，但是社會工作仍未蔚成實質上的完全專業。在未全面邁入專業之際，社會工作必需同時面臨各項挑戰，例如，專業發展的領域或範圍、專業與行政的區隔與互助、專業人員的組訓及傳承等。

這些課題有待實務界及學術界逐步來澄清及驗證。就臺灣省而言，社會工作的推動已將近三十年，有關推動專業制度的目的、沿革及目前推動情形將在本文中作概括介紹，另外對於臺灣省推動社會工作倫理的情形，亦予闡述。

貳、台灣省推動社會工作專業制度的

沿革與推動情形

一、沿革

回顧我國社會工作邁向專業領域的歷程，早於民國五十四年行政院訂頒之「民生主義現階段社會政策」之後，即可視爲社會工作員制度在我國推行的開始。臺灣省自六十二年起開始擇定少數縣市設置社會工作員，惟設置之初並未訂定社工員爲社工系畢業，且未訂定專業輔導辦法，致使設置之後無法充分發揮專業功能。至六十二年臺灣省開始遴派有專業知能的社會工作員進駐鄉鎮，並以社會工作之專業技巧進行個案工作，由於社工員工作認真，表現良好，

因此深獲民衆好評；此後又歷經數年實驗時期，各縣市始陸續設置社工員，直至七十六年全省二十一縣市均已設有社工員推行社會工作服務。早期各縣市社工員均由省府統一甄試，再分發各縣市政府進用，直到八十年，省府考量各縣市政府已有足夠能力辦理社工員的招募及訓練事項，遂訂定「臺灣省各縣市選用社會工作員標準」將社會工作員之選用授權由縣市政府自行辦理。目前台灣省的社會工作員計達四百餘名，而各縣市之社會工作制度在多年的經驗傳承及社工同仁戮力推動之下，已有顯著的績效。

二、推動情形

(一) 建制及納編工作

省府社會處於民國六十八年、七十五年分別訂頒了「臺灣省推行社會工作員制度計畫」、「臺灣省推行社會工作員制度實施要點」，除明定工作目的外，亦對社工員的工作方式及內容加以規劃。此外，對於訓練、進修、宣導、督導、考核等項目也有明確的規定，因此在制度上可說已有完整的架構與規模。另有關社工員納編工作方面，依據「臺灣省推行社會工作員制度計畫」規定：推行社工員之縣市，每一鄉鎮（市）區應設置社會工作員一名，工業發達、人口密集地區得視實際需要增至二名，因此臺灣省政府在民國七十八年核定社工員人數，計需三百四十一名。數年後因各縣市人口結構改變已不符實際情況。爲使社工人力充分發揮效能，省府乃以臺灣省八十三年底之人口數重新計算各縣市應有的社工人員數（包含社工督導員），核算結果計應設置四百九十四名社工員，亦即需再增

置一百五十三名社工員。至於社工員納編方面，各縣市社工（督導）員已納入「臺灣省各縣市政府組織規程準則」之中，該準則已經省議會會議通過並已報中央核備中，如奉核定即可由縣市政府據以辦理社工員納編工作。

(二) 社工員專業知能訓練

有關社工員專業知能的訓練及研習進修方面，省府社會處亦爲社工員提供了多種管道，例如：每年定期辦理新進社工員在職訓練，給予實務及專業基礎訓練課程，另針對在職社工員，則規劃社工師證照取得之研習班或專業知識的培訓班。而近年來爲擴展縣市政府社工員的視野，並講求職能交流，與中華兒童福利基金會合辦「自我認識與潛能發揮談助人之道」、「社會工作與法律」，與中華民國社會工作專業人員協會合辦「督導工作與倫理之研討會」，另爲推動兒童、少年、婦女保護工作，更整合了社工、衛生、警政各部門人員共同研習，俾以建立團隊合作模式。此外，更針對各種不同議題型態而規劃研討會，藉以促進公、私部門社工員之交流與工作經驗分享。

總括省政府爲提昇縣市社工員的專業知能，對於培訓計畫不僅只是重視「量」的需求，更要求研習內容「質」的提昇。另爲順應當代潮流，省政府爲增加社工員之國際觀，亦運用了社會資源，結合民間團體辦理社工專業訓練和考察，於八十七年與統一企業慈善事業基金會合辦資深績優社會工作督導員赴日考察，藉此拓展社工員的視野，俾利瞭解先進國家社會工作運用情形。

參、目前專業制度面臨的困境

一、專業地位不足

專業這個理念在許多的社會學文獻和專業化研究領域裏皆視其為一種社會化的過程。專業主義強調專家們憑藉他們的技能和努力在尋找市場，俾利增進他們專業的自主性和獨立性（Rob Flynn, 1999）。

社會工作的專業理念已然存在，但是在市場需求上（政府機關或私立社會福利機構）社工員的自主性與獨力性仍有不足。而立足於政府組織及既定的福利服務體系之中，更有專業感的衝突與矛盾情形。

事實上，各縣市政府的社會工作員，長期以來，因接受各種專業教育、規範、訓練與價值，早已接受專業洗禮，自不願意於執行業務時受限於組織範疇毫無通融餘地的律則。而其與行政人員之間亦存在一些衝突，在此並非指所謂的人際衝突，而是指純粹因為制度不同所造成的摩擦。泛觀這些衝突因素為：（一）行政人員對專業社會工作性質缺乏正確的認識：部分行政人員仍視社會工作為傳統經濟助式的福利服務，不認為是一種特殊的專業，所以不以尊重專業的態度對待社工員。（二）社會行政人員所扮演的角色是一種「以供給來決定分配」的角色，因此在社會福利資源的分配時，採取「量入為出」的原則。但是專業社會工作人員卻從專業的角度，扮演著「以需求來決定供給」的角色，採取「量出為入」的原則，兩者角色不同。（三）權威來源不同：行政人員的權威來源於行政科層組織，

簡言之，是在其位（科層位置）才擁有的職位權威；而社會工作人員擁有的卻是基於專業知識的專業權威。前者的權威隨著科層制位置的變化而變化，但是後者卻不因個人工作環境的改變而有所不同。（簡春安等，一九九三）。因此專業與科層體制的結合係目前縣市政府的情況，而這種制度除了影響社會工作人員專業制度的推展之外，亦影響社工員的工作士氣，甚至於讓社會工作面臨專業倫理兩難的困境。且社工員在龐大的政府體系下工作，任何決策需層層上報後再下達之結果，對社工員從事開創性的專業服務形成阻力。

二、人力資源流失的問題

目前臺灣省各縣市社會工作員為約聘人員（台北市、高雄市的社工員均已納編）；但其工作繁重，包括內在及外在的壓力（工作負荷、工作士氣、權益保障等問題），且所負責任並不比正式公務人員少，尤其證照制度施行後面臨考照之壓力。另考取證照之後的社工員極可能因而轉任，根據一項有關社工（督導）員的留職意願研究指出：受訪的社工（督導）員當中，有五七·一%願意留職，但有將近四五·五%想離開，並想好好休息（王秀蘭，一九九八）。鑑此，人力資源流失乃當前推展社會工作專業制度亟需重視的問題。

三、社會工作管理制度尚未建立

社會工作的推動須透過組織來進行，而組織是否有效率且能有有效的運用有限人力和資源，以提供有效的服務，進而處理案主的需要和解決社區的問題，則有賴組織的管理（黃源協，一九九七）。又社會工作講求之管理係包含計畫、組織、人事及領導等過程，俾

利促進和改造組織的操作和生產。(Rex A. Skildmore, 1994)，故企業管理理念帶入社會工作領域已是社會工作的新興時勢潮流。惟目前臺灣省社工員在接受管理課程的訓練及新知的汲取仍嫌不足，甚至尚有許多的社工員仍然認為社會工作服務僅限於個案、團體及社區等工作。同樣的如何讓社政主管能夠透過社會工作管理的方法，有效運用專業人力資源，並結合社會資源網絡，將是縣市政府社政體系當前所面臨的重大挑戰與考驗。

四、工作績效衡量的困難

爲了協助組織領導者作政策決定，需憑藉績效來衡量組織之效率、效能及傳統工作負荷量。因此正當各國政府在講求「高效能政府」之際，公部門紛紛推動行政革新方案，並將其重點集中在：「減少施政的成本」以及提高服務效能。惟社會工作是一門講求助人及人性化管理的工作，Charlotte Towle 與 Cooper 稱社會工作「是社會良知之具體化和表現之專業」。而這個概念最主要係描述社會工作有一個高尚的目標，也標出與宗教、道德與傳統及民主價值的關聯；因此社工員負有履行道德與社會價值的任務，社工員爲案主所提供的服務，因其成效不易立即顯現，又難以量化，以致所獲的績效往往與其投入的時間和挹注的心血不能相比，影響社工員工作績效的顯現。

肆、社會工作專業倫理

近年來由於臺灣之經濟、政治、社會型態的迅速改變，致使社會道德與人倫關係亦隨之改變，並產生不少負面的影響。因此，近

兩年來，社會上有許多行業均有團體自律的呼聲，舉凡政治上的心靈改革、學校的人格教育、考試院將專業倫理納入專業技術的考試中以及內政部於八十七年函頒之社會工作倫理守則，這些措施實已充分揭發了專業倫理的意識及具體實踐的重要性。

人是事業成敗的主要關鍵，所謂「事在人爲」已明示人本身的重要性。人既是事業的基石，重視人本精神及建立人對工作的熱愛、承諾及奉獻，是相當重要的。培養職業道德或專業倫理，實乃是維繫工作使命感最直接的方式；亦是體會和確認工作之肇端。(巫明哲，九九三)臺灣省社會工作員制度雖已建立，然而爲彌補目前社會工作專業制度之不足及維繫社會工作人員服務的熱忱，建立其專業倫理道德，並藉由道德教育來啓發和激勵社工精神倫理，是值得重視與努力的。

本文僅就專業倫理之定義、臺灣省社會工作倫理守則內涵、精神及目前社工員所面臨之專業倫理兩難因素作敘述，俾利解決社員在服務輸送過程中所產生的專業倫理困境，除此更可作爲日後辦理社會工作專業倫理在職訓練、研討會及彙集社會工作專業倫理案例彙編，以供實務者參考。

所謂「社會工作倫理」江季璇將它定義爲專業倫理的一種，乃是透過相同的價值觀念，形成專業團體的共識，建立一套專業行爲的標準。蔡漢賢則認爲「社會工作倫理」是指社會工作人員的一種哲理思想，或道德標準，用來體認專業行爲和指揮其專業行爲的道德準則。另蔡淑芳界定社會工作倫理是「社會工作依據其哲學信念與價值取向，發展而得的一套倫理實施原則，以作爲引導和限制助

人活動的依據，呈現出工作者在助人關係中對案主對同僚對機構對專業的義務與職責，以確保社會工作之服務功能的充分發揮。」（陳耀崑，一九九八）。

「專業守則」是指專業倫理的具體呈現，而社會工作專業守則便是將社會工作倫理所涵溶的社會工作價值及社會工作的特質顯現為具體的規範。臺灣省政府是我國最早啓用社會工作人員的政府部門，在民國七十八年度設有社會工作人員（含督導員）三百四十一人，為規範社會工作人員的行動和服務，訂頒「臺灣省社會工作人員工作守則」，計有十項條文。包括：一、我衷心願意從事社會工作，並以促進個人發展，團體福利和社會進步為主要職責。第二、我本平等之精神，服務大眾，不因服務對象之籍貫、宗教、貧富、年齡、性別而歧視。第三、我深信公共利益高於服務對象之利益，服務對象之利益高於個人之私利。第四、我尊重服務對象之隱私權，並對於專業關係上所獲得任何資料，嚴加保密。第五、我重視「服務對象自我決定」的原則，並鼓勵積極參與和其本身利益有關之決定行動。第六、我依據專業知識和技術，從事專業服務，並不斷充實自己，以確保和提高專業服務品質。第七、我以誠懇之態度與同事交換意見，並互助合作，共同致力於服務工作。第八、我隨時準備於社會需要之際，提供必要與適當之服務，並防止任何個人或團體破壞社會福利之活動。第九、我基於服務個人和團體之需要，隨時與其他社會福利機構人員，協調聯繫，共同合作，以增進個人、團體福利，和促進社會發展為努力的目標。第十、我在公共場合，能確實分辨自己或代表服務單位的言論和行動，並願意嚴守社會工作人員工作守則。

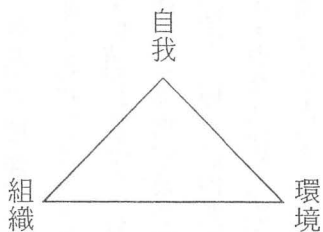
伍、社會工作專業倫理的兩難

(ethical dilemma)

隨著我國社會價值體系之轉型，而引發的各種社會脫序問題，深深影響政府部門專業服務型態的提供方向，尤其是臺灣省各縣市政府自兒童及少年性交易防制條例頒行，兒童、婦女保護熱線開辦及家庭暴力防治法通過之後，社工員必須執行許多有關公權力的保護性工作，除此更需處理許多重大災害及危機事件個案，因此，社工員的工作負荷量不但愈來愈重，服務對象層面亦愈來愈廣。

臺灣省各縣市社工員如同其他專業人員一般，經常意識到他們在提供處遇服務過程中與一般社會價值不同，甚至於與專業價值不符合，因而陷入倫理兩難之困境。換言之，各縣市政府社工員在處理個案過程中，感到問題的性質模糊不清，即使依照工作守則仍難免會陷入兩難的困境，也會發生違反專業倫理之行爲。

所謂倫理兩難問題(ethical dilemma)係指專業人員必需由兩個相近的選擇，或是相等價值之間選擇一個抉擇的困境。社工員由於必須同時處理角色衝突和角色定位，而經常會產生進退兩難之境。（陳耀崑，一九九七）F.J.Froehlich曾針對專業倫理提出三角模式(A triangular Model)以代表大多數倫理問題的三種關係。而此模式是一個三角形，三角的頂角分別是自我(self)，組織(organization)及環境(environment)。三角之間彼此有互動關係，如圖所示：



自我在倫理問題中，代表是主動，且是獨特的道德體，當自我面臨道德兩難時，自我是道德的主體或受體，自我必需面對兩難作出抉擇與行動，而在專業環境下，專業人員所要面對的專業倫理來自組織的關係與環境的關係。正如台灣省各縣市政府社工員目前所面臨之專業倫理來自於兩方面，一方面是與政府部門的關係，包括與社政主管的關係及對機關政策服從的程度；而此最大問題在於社工員與機關之政策與目標產生衝突而涉及公私的專業倫理問題。另一方面則為社會環境之下社工員與案主之關係。

目前各縣市政府社工員經常面臨之專業倫理兩難包括：

一、處置目標與法律、規則，或政策有所衝突的問題

此種利益衝突隨著科層制組織之日益龐大日漸增多，誠然更凸顯社工員與機關倫理之關係。例如，社工員是否按照僵化的法規，致案主失去接受救助的機會；上司或機構的要求與對案主的協助不能一致時，亦會產生矛盾與衝突，特別災害或危機事件發生時，社工員與組織之間對於個案隱私權之持有，及處理方式不同的看法。

因為社工員係以保護案主隱私權之立場，並不希望案主經常被採訪，相反的，政府單位係以呈現組織服務績效之立場，表達對民衆之關懷。例如空難事件發生時，政府單位希望社工員於短時間內，立刻完成上百位罹難者家屬之訪視工作，以瞭解案家之需求，並提供迫切的服務；惟面臨極度悲慟及情緒高漲的案家，社工員秉持專業的理念與立場，需運用同理心，逐步處理家屬情緒及內心傷痛，建立良好的專業關係；故很難於短時間內達到組織預期的目標，並提供各項所需的服務。因此，這些衝突將使社工員陷入面臨傾向案主、專業或政府組織看法的兩難困境。此項與臺灣省社會工作員工作守則中的第四、五點即有所衝突。

二、社工員面對案主之誠信或保密問題

在社工員提供直接服務過程中，特別是性侵害案例，始終困擾內心的衝突，例如是否將案主受創的真實情形讓案主關係人瞭解或對案主善意說謊等問題，而這些因素將使社工員面臨兩難之困境。又如處理家庭暴力之社工員，需經常面臨案家威脅，曾有社工員敘述：案家僱請徵信社日夜跟蹤社工員及家屬，讓他們全家面臨工作、生命與財產之威脅，而她曾幾度陷入是否應將案例之實際情況報由警政單位瞭解。此外，社工員在處理棄嬰問題之過程中，對於案主謊報棄嬰與涉及偽造文書，發生嫌疑時，亦將使社工員陷入是否為案主保密或維護隱私權及誠信原則等兩難。此項與臺灣省社會工作員工作守則中的第八、九點有所衝突。

三、與同仁關係方面的問題

在此指的同事包含二方面，一方面是專業人員，另一方面是行政人員。對於相關業務之行政人員以其半專業的角度，從中介入之不當行為，是否採取視而不見的策略或公義原則。例如曾有案例：當社工員處理個案時，行政人員秉持其認為合理之看法而從中介入，至此，對於行政人員的行為將使社工員陷入發揮正義與通融之兩難。此項與臺灣省社會工作人員工作守則中的第九點有所衝突。

四、有限資源的分配問題

對社工員而言，當接到需要被安置的個案時，他們最困擾的是要將案主安置在那一個機構？因機構資源（人力、床位及設備）不敷使用而讓社工員陷入兩難困境中，也是一個值得重視的問題。因為有些社工員作抉擇時會考量案主權益，重視整個處遇過程，致力為案主尋求不同的替代安置方案；因此礙於「有限的機構資源」，社工員為安置這些案主群，深深感到有限資源使用與分配原則的兩難。此項與臺灣省社會工作人員工作守則中的第三點有所衝突。

五、與法律訴訟有關之問題

由於國內專業倫理的認知教育，未見普及；有些社工員缺乏成熟專業倫理意識及專業價值判斷能力，致無法預測專業行為之後果。因此，社工員面對消費者意識增強及訴訟案件日益增加的時代中，對於執行保護個案過程中，極可能因判斷上的錯誤，而觸犯了倫理規範或當事人權益爭議，引發法律訴訟案件。例如誤導、疏忽預警、洩密、疏於照顧、誹謗及安全措施不當等有關法律訴訟之問題。因此，案主的控訴權與社工員的責信要求；案主價值觀與工作者價值

觀之道德衝突以及專業職責的問題等，將是未來社工員即將面臨專業倫理兩難的問題，此項與臺灣省社會工作人員工作守則中的第六點有所衝突。

根據Gazda, Duncan & Sison於一九七一年的調查研究發現，即使頗負盛名的諮商學者也難免會違反專業倫理行為（牛格正，一九九一），更何況對於一個剛開始重視專業倫理的國家。想必有許多的社工員於提供服務過程中，因尚乏專業倫理的認知及實務訓練，而形成違反專業倫理的行為。因此，訂定解決倫理兩難的指標及方法，將不失為預防社工員有違反行為之良策。

陸、未來推動社會工作專業倫理努力的方向

除社會處所擬定的十條工作守則之外，北、高兩市亦定有倫理守則，內政部更於八十七年七月二十七日頒布了「社會工作倫理守則」，內容包括：一、秉持愛心耐心及專業知能為案主服務。二、不分性別、年齡、宗教、種族等，本著平等精神，服務案主。三、應尊重案主的隱私權，對在專業關係中所獲得的資料，克盡保密責任。四、應尊重並培養案主自我決定的能力，以維護案主權利。五、應以案主之最佳利益為優先考量。六、絕不與案主產生非專業的關係，不圖謀私人利益或以私事請託。七、應以尊重、禮貌、誠懇的態度對待同仁。八、應信任同仁的合作，維護同仁的權益。九、應在必要時協助同仁服務案主。十、應以誠懇態度與其他專業人員溝通協調，共同致力於服務工作。十一、應信守服務機關的規則，履

行機構賦予的責任。十二、應公私分明，不以私人言行代表機構。十三、應致力於機構政策、服務程序及服務效能的改善。十四、應嚴格約束自己及同仁之行爲，以維護專業形象。十五、應持續充實專業知能，以提昇服務品質。十六、應積極發揮專業功能，致力提昇社會工作專業地位。十七、應將專業的服務擴大普及於社會大眾，造福社會。十八、應以負責態度，維護社會正義，改善社會環境，增進整體社會福利。

內政部所頒布的倫理守則，不但涵蓋了北、高兩市及臺灣省的工作守則，更是因應當前社會工作的倫理必要性而訂定，另外亦彙整了學術界及實務界的意見，因此，在應用的層面上已較以往完備。但是在完備的社會工作倫理守則範定的同時，從事實務工作的社工員如何恪守並以專業的態度做倫理決策才是最重要的。

依據 Loewenberg and Dolgoff 的看法，可以以下四個步驟來考量：

(一)自我價值的澄清：社工員必需瞭解並澄清自己的價值，因為在實際的進退兩難裏，通常會有倫理原則的指導，若社工員無法澄清自我的價值，將使決策失去實質意義。

(二)社會價值的澄清：面臨社會價值不斷的演進，社工員不但必須對社會的實際情況瞭若指掌，而且有責任制止及避免一些反對社會價值的作法。

(三)案主參與決策：案主參與、授權與合約等三個因素與社會工作人員實務上所作的事有關，而這些因素將提供最有效的倫理決策。雖然案主完全參與決策時，倫理問題可降為最少，惟此決策並非擔

保爲好的決策；故授權與合約則能澄清社工員與案主之關係，俾利工作的執行。

(四)檢討方法的使用：對於倫理決策而言，檢討具有特殊的意義。如果社工員應運用一些檢討方法，如同僚互相檢討、調停制度、案例研討會、行政上的檢討、在職訓練、或正式研究團體發展和討論，都能對實務工作者有所貢獻。（陳耀崑，一九九八）

樹人不像樹木那麼容易，培養一位專業社工員需要經年累月的教育與訓練；因此，在加強社工員專業倫理的過程中，應該從兩方面進行：一方面，辦理有關專業倫理的課程，研習及在職訓練；另一方面則促請團隊同僚的支持；畢竟，社會工作是講求團隊行爲的工作。

我國長久以來對專業人員的養成教育，一向僅偏重傳授專業理論、技術與知識，很少重視專業人員的倫理責任。直至最近，由於有心人士的推動，臺灣社會才有愈來愈多的人體認到：推動專業倫理教育對於臺灣社會的迫切性（黃光國，一九九六）

因此，有關在職訓練內容除了重視專業知能課程之外，更應該考量專業倫理教育的重要性及協助社工員解決倫理兩難問題，惟有理論上與實務上配合的倫理訓練，才能夠幫助社工員在服務過程中，學習面對與澄清專業倫理價值與倫理兩難的問題。

柒、結語

回顧臺灣省推行社會工作員制度二十餘來，可以說是筚路藍縷，戰戰兢兢，備極艱辛。惟令人感到心慰的是，在此艱辛的推展過程

中。由於本處同仁積極規劃及基層的社工同仁的配合，除奠定社會工作專業制度推展之基礎外，並已開創良好的服務成果，例如，增置員額、社工員專業知能日益精進、成為綜融者的角色、服務範圍層面擴大等。不過，也有許多問題是我們曾經努力，但直到目前仍未完成的。例如有關社工員福利及權益保障的問題，包含危機處遇服務費，績效評議獎金以及進修等。

儘管政府組織再造，精省政策正在積極進行，然而，省政府社會處所推展之社會工作專業制度，將不會終止而會由內政部廣續統籌承辦，並以整合臺灣省各縣市及北高兩市業務性質的新風貌呈現。未來，為落實我國社會工作專業制度的推展，更應努力於建立社會工作團隊形象，訂定一套有效的管理制度及督導體系，加強社會工作績效宣導，辦理專業倫理課程在職訓練及保障社工員權益等問題，以迎接社會福利新紀元的來臨。

（本文作者現任臺灣省政府社會處代理處長）

參考文獻：

- 廖榮利 社會工作專業 臺灣省政府社會處編印 一九八二
簡春安 臺灣省各縣市推行社會工作員制度評鑑研究 臺灣省政府社會處 一九九三
王秀蘭 臺灣地區社工（督導）員專業認同、工作滿足與留職意願 一九九八
黃源協 英國社會工作的緣起與發展——臺灣社會工作的借鏡與啓示 社區發展季刊第七八期 一九九七 頁一四六—一五四
陳耀崑 社會工作專業人員倫理判斷傾向之調查研究 師範大學公

民訓育研究所 一九九六

巫明哲 社會工作專業倫理教育價值論 社區發展季刊第六一期

一九九三

趙守博 發揮專業服務精神 開創更大工作績效 台北縣政府 社

工十年 一九八七

黃光國 專業倫理教育的基本理念 通識教育 三卷 二期 一九

九六

牛格正 諮商專業倫理 五南圖書出版 一九九一

高永興 我國社會工作專業守則制訂之研究 中華民國社區發展研

究訓練中心 一九九一

社會處 臺灣省政府社會工作員工作手冊 一九九五

內政部社會司 社會工作師法規彙編 一九九八

Mark Exworthy and Susan (eds)(1999), Professionalism and

the new managerialism in the public sector. open university press buckingham.philadelphia.

Rex A. Skidmore (1995), Social Work Administration Dynamic

Management and Human Relationship. allyn&Bascon A Simon& Schuster Company Needham Heights.

Florence Heffron (1989), Organization Theory And Public Organizations, Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey.