

組織結構與組織績效:企業附設社會福利慈善事業基金會之探討

陳秋蓉、蔡啟源

E-mail: 8402654@mail.dyu.edu.tw

摘要

社會福利慈善事業基金會之成立，能協助政府分擔社會福利責任，因此負有對資源作最佳運用的責任。組織績效為衡量基金會運作的指標，而組織結構又為影響組織績效的重要因素。因此對基金會組織結構與組織績效間之關係做探討是必要的。在現階段社會福利慈善事業基金會中，企業附設社會福利慈善事業基金會有持續成長之趨勢，並可善加運用企業之人力、物力、財力、組織網路，應較具組織雛形。因此，本研究以企業附設社會福利慈善事業基金會為研究對象，研究組織結構與組織績效間之關係。期望能作為基金會未來發展與改進的參考。本研究以國內所有的企業附設社會福利慈善事業基金會為研究對象，研究單位為組織層次，以最高行政主管為受訪對象，取得有效問卷 44 份(回收率 86.54%)，經統計分析後的主要發現如下：一、基金會傾向於小規模，成立基金會之企業以製造業最多、服務業次之。二、基金會之組織結構傾向於集權化。主管領導型態大多為民主式的領導型態。而組織結構在複雜化及正式化程度上則分歧極大。三、基金會大多任用兼職人員，缺乏激勵、及管理之制度規章，不重視教育訓練。四、基金會離職率低、符合目的事業之救助比率高、但基金增加比率低、在尋找案主及服務方式上缺乏創新性。五、基金會組織結構的複雜化程度越高，則基金會符合目的事業的救助比率越低、案主抱怨頻率越高。而當組織結構的正式化程度越高，則基金會在尋找案主及服務方式上越具創新性。六、規模小的基金會不適用於採用複雜化、及正式化程度較高的組織結構。依研究發現本研究提出幾點建議：一、建議基金會聘請具有專業知識之專職人員，並建立管理制度，尤其激勵、及教育訓練。二、建議基金會加強資源取得的能力(不論來至企業或社會大眾)，並多嘗試不同的業務推展方式。三、善用企業組織網路。四、基金會應依據基金會的成立宗旨及發展重點，選擇適合基金會之組織結構。

關鍵詞：組織結構；組織績效；權變理論

目錄

0

參考文獻

0