

組織原理

張承漢著

臺灣開明書店印行

組 織 原 理

— 社會學的探究 —

張 承 漢 著

臺 灣 開 明 書 店 印 行

民國六十六年四月初版發行

每冊基價二一元

(按照同業規定倍數發售)

組 織 原 理

— 社會學探究 —

*

有 著 作 權 · 不 准 翻 印

著 作 者 張 承 漢

發 行 人 劉 甫 琴

印 刷 者 臺 灣 開 明 書 店

總發行所

臺北市中山北路一段七七號
電話 五二五九 五三六四 號
郵局劃撥賬號第一二五七號

臺灣開明書店

行政院新聞局登記證：局版臺業字第〇八三七號

郝 序

六年前，我將原著“社會學原理”略加擴充，並得張承漢教授之助，譯成中文，名曰“社會學”。在其中“社會組織”一章，曾就團體之一般特性，略加闡述，而對於追求特定目標之團體——組織，則付闕如。嗣後，張教授自美學成返國，仍執教於國立臺灣大學，遂提議將上書內容加以修增，尤其應增“組織”一章，以逐社會學之潮流，本人欣然同意。蓋其在留美期間，已就社會學發展之趨勢與內容，多有窺測，倘以此介紹於社會學之學生與讀者，則於社會學在臺灣之成長與發展，裨益良多。當然，僅於社會學中增加“組織”一章，自不能對此現象，窺見全貌。於是張教授乃就其學、教所得，撰成是書，名曰“組織原理”。

目前，社會學家對於“組織”現象之用詞不一。常見之名稱，計有“組織”、“複雜組織”、“組織社會學”、“組織原理”、“結合”、“正式組織”、“科層制度”等等，分歧繁雜，不一而足。此等名詞之含義與批評，作者已在第一章中述之甚詳，勿須贅言。而本書用“組織原理”為名，係採美國社會學家開普樓(Theodore Caplow)之意。同時，“組織原理”含義深厚，較諸其他名稱，尤其典雅可取，此足見作者用心之苦，雖屬小節，亦不忽略。

張教授於留美期間，曾修“複雜組織”，因鑑於中國社會學在此方面之欠缺，乃參考各家名著，撰成此書，其意固在對中國社會學

之發展有所貢獻，而此與吾執教臺大二十餘年來，期期於西方社會學之介紹與中國社會學之研究旨趣，不謀而合。過去十年間，吾與張教授合作而成之書，計有“社會心理學”、“社會學”、“社會問題”等（俱為臺灣開明書店出版），而未來計劃合作之書，亦有數本，苟其能對中國社會學發展稍有挹注，亦不負吾生平之願也。

觀乎“組織原理”一書之內容，完整無缺，凡有關組織社會學之主題，均已涉及。同時，見解新猷，論點正確；或斷他人之意，或成一己之見，皆能中肯周全，客觀無失。尤其能將各種複雜現象，提綱挈領，深入淺出，使讀者一目了然，吾認其為一極佳之社會學著作。同時，可以想見，由於本書之出版，未來在組織社會學方面之研究與發展，必當翕然成風，蔚為壯觀，此吾生平講授與研究社會學之所願見願聞也。欣見第一本中文組織社會學出版，故樂為之序。

郝 繼 隆

(Albert R. O'Hara)

於國立臺灣大學
一九七七年元旦

自序

人類社會之變遷，以社會組織型態之改變為指標。曩昔社會，以家庭為中心，故其社會組織由此而外延。迨至工業革命發生，社會組織加速丕變，社會型態踵隨而異，是以有特殊目標之社會團體——組織，遂應運而生，指不勝算，是為今日組織社會之濫觴，蓋其統攝包容社會生活之整體然。故此種現象之究竟始末，不可不知也。

然則，組織現象涉獵廣泛，向度不一，可從社會學、心理學、社會心理學等等不同觀點加以探究；惟社會學之探究，乃其基本者。故近半餘世紀以來，社會學之組織探討，風起雲捲，蔚為大觀，並為其他探討向度奠定基礎。然而，我國社會學發展較緩，有關此方面之研究著作，鳳毛麟角，向不多觀。作者忝為社會學界之一員，教學之餘，乃將各家觀點，發展趨勢，以及個人所得，筆之於此，成為第一本中文組織社會學，俾有志於此者之參考，誠不能曰有何貢獻也。

本書名曰“組織原理”(Principles of Organization)，係取美國社會學家開普樓(Theodore Caplow)之意。目前此科之英文名稱，尚有複雜組織(Complex Organization)、組織社會學(The Sociology of Organization)、正式組織(Formal Organization)等等，不一而足。作者採“組織原理”為名，乃感其通俗也。至於應用其

他名稱，未嘗不可，因人而異，並無定規，特此說明。

吾師郝繼隆教授(Albert R. O'Hara, S. J.) 中國之友人也，撥冗爲本書作序，蓬壁生輝，增光尤多。繼隆師籍美國密州，留華執教四十餘載，桃李滿天下。十年前，初譯其“社會心理學”，後又與合著“社會學”(均由開明書店出版)，故知之最深，受益亦多。

鄉長黃鵬志先生，人格學問，知者敬仰。作者幼年受教，獲益良多。今於公餘，將本書賜閱一遍，指正多處，無任感激。

本書出版，旨在拋磚引玉，冀求組織社會學之研究與發展。至於文字內容有所謬誤不當之處，尚祈博雅君子、學界先輩與師長，有以正之，是所至盼。

張 承 漢

序於國立臺灣大學社會學研究室
中華民國六十五年十二月二十日

目 錄

郝 序

自 序

第一章 緒 論

第一節 組織與社會生活·····	1
第二節 組織的定義·····	4
第三節 組織的社會學觀與心理學觀·····	10
第四節 組織的種類·····	11
第五節 組織關係·····	20

第二章 組織理論

第一節 理論的性質·····	28
第二節 古典組織論·····	30
第三節 新古典組織論·····	35
第四節 人類關係論·····	40
第五節 現代組織論·····	45
第六節 結 論·····	56

第三章 組織目標

第一節 組織目標的性質·····	61
------------------	----

第二節	效果與效率	64
第三節	組織目標的轉換與承續	69
第四節	多目標組織	74
第五節	組織目標與環境	77
第六節	結 論	83

第四章 組織結構

第一節	組 織 圖	87
第二節	組織結構之分析	92
第三節	科層制度	100
第四節	合法性與權威	103
第五節	非正式結構	105
第六節	結 論	109

第五章 組織控制

第一節	控制及其問題	113
第二節	組織規則	115
第三節	權力、權威與主管	116
第四節	控制方法的種類	118
第五節	領導與控制	120
第六節	組織控制及其相關因素	125
第七節	結 論	130

第六章 組織過程

第一節	溝通過程	133
-----	------	-----

第二節 決策過程.....	144
第三節 結 論.....	152

第七章 組織衝突

第一節 組織中的衝突問題.....	158
第二節 衝突變素.....	164
第三節 衝突模式.....	167
第四節 結 論.....	174

第八章 組織發展

第一節 組織發展的定義.....	178
第二節 組織發展的性質.....	180
第三節 組織發展的方法.....	191
第四節 組織發展的策略.....	200
第五節 結 論.....	204

第九章 組織變遷

第一節 組織變遷的種類.....	209
第二節 組織變遷的因素.....	216
第三節 組織變遷的過程.....	221
第四節 結 論.....	228

第十章 組織與社會文化

第一節 組織革命.....	230
---------------	-----

第二節 組織互動與社會環境.....	236
第三節 組織社會的未來趨勢.....	240
第四節 結 論.....	245
第十一章 我國當前的組織問題.....	248
第十二章 總 結.....	255
主要參考書目.....	259
人名漢譯索引.....	264

第一章 緒 論

第一節 組織與社會生活

人類社會，是由個體（Individual）形成之各種不同團體所組成。這些團體，從二人的夫婦家庭（Conjugal Family）到國家，種類繁多，不一而足。社會學家常根據團體的特性，將之分為各種類型。其中有以分子的生物特徵分者（如種族、性別、年齡等）；有以分子的多寡分者；有以分子關係的程度分者；有以分子的歸屬感分者；有以獲致分子的方法分者；有以團體存在之久暫分者；有以團體的複雜性分者；有以團體的目標分者；有以團體的功能分者，類目之多，不勝枚舉。這些分類，皆以團體的不同層面或向度所表現之特徵為基礎。因此，除非表明分類之目的，否則，並無多少特殊意義。

在上述之分類中，以團體目標為基準者，可將團體分為兩類：一為有特定目標的團體，二為無特定目標的團體。在第一類中，團體之所以成立，乃因其有一定所要達成之目標（或宗旨）。在第二類中，團體並無特定追求之目標，易言之，其目標是屬於一般性的。此等團體，計有家庭、朋輩友好、民族、階級、社區、部落等等。而有特定目標的團體，如學校、教會、醫院、軍隊、監獄、政府機構、政治黨派、工商企業（公司行號）等等，便稱為組織（Organization）。

何以人類社會需要組織之存在？或曰何以人需要組織？組織存在的基本原因，在人類有生存與生活的需要。人類追求之目標，

首爲生存，而生存之道，則在滿足人類生理之種種需要；而生理需要滿足之最迫切者，厥爲食與衣。所以各個社會的經濟型態雖然不盡相同，但其追求食衣滿足之目標則一。在原始社會中，人類最基本之覓食方式是狩獵與採集(Gathering)。在當時，由於科技之落後和自然災害之威脅（如洪水、乾旱、暴風、地震、猛獸等等），人類覓食之舉，異常艱困。幾經嘗試與錯誤之後，人類發現，放棄個別的單獨行動而採取集體(Collectivity)之共同行動，最爲安全而有效。所以在原始時期，以狩獵與採集爲基礎的組織便形成了(註1)。甚至有些人類學家指出，在人猿時期，即有組織之存在，惟其結構簡單耳。

隨着時間的推移，人類文化不斷發展，而追求特定目標的組織，亦隨之擴大、嚴密與變異。在西方，組織運用之最佳例證，是埃及建築金字塔。從建材之開採、搬運，到金字塔的完成，其間經過種種過程，在此等過程中，成千上萬的勞工必須加以編組，詳爲分工，統一指揮，始克有濟。在中國，大禹治水的成效，即組織功能之具體表現。到了秦始皇，徹底廢棄封建，完全實行郡縣，中國之科層制度(Bureaucracy)已見規模。所以秦漢以後，雖然朝有更迭，位時易主，但統治天下的制度卻只有加強，而未見棄置。這也是何以中國皇帝能君臨天下，統御四海的原因(註2)。

隨着社會的變遷，人類的價值觀念與社會結構型態，亦在不斷蛻變。到了十八世紀中葉，工業革命發生，資本主義的經濟制度興起，倫理觀念爲之一變。雖然馬克斯(Max Weber)認爲，基督教倫理促使資本主義之興起與發展，但無論如何，因工業革命所產生之社會型態，與前大不相同，似無置疑；而效果，效率與理性，尤爲

自彼迄今所流行之主要價值。懷特 (William H. Whyte, Jr.) 在“組織人”(The Organization Man)一書,與韋廉姆(Robin M. Williams Jr.) 在“美國社會:一種社會學的說明”(American Society: A Sociological Interpretation)一書中的描述(註³),雖係針對美國社會生活而發,但如今可以適用於全世界之整個發展趨勢。

因此,凡是現代社會之人,就不可能擺脫組織,遺世獨立。換言之,現代社會是個組織社會(Organizational Society)(註⁴)。人由生到死,無時無地不與組織發生關係。多數人生於醫院,受教於學校,謀事於公司,受制於政府,生病或死亡時再回到醫院,最後出殯下葬,尚須得到最大組織——國家之許可,並須向戶政機構辦理戶籍註銷。在此一連續過程中,我們不難想像現代人與組織之間的關係,是何等密切,何等不可須臾相離。

雖然如此,有關組織與個人生活關係之正式探討,約始於本世紀之初,為時不過六十餘年。早期有關組織之研究,多拘限於工商企業組織(多以工廠為主),其中尤以工廠與工人間的關係為探討重點。直到一九四〇年代,組織研究範疇始突破以往之羈絆,進入一個嶄新的階段(註⁵)。席威曼(David Silverman)在“組織理論”(The Theory of Organizations)一書中,將組織研究之發展,分為四種模式:

1. 在本世紀之初,組織分析之重點,在於組織權威尋求有效而廉價之“解決”問題的方法或技術;而當代組織社會學家,則側重組織知識的探討而非技術之運用,其目的在對組織生活(Organizational Life)作更廣泛之瞭解,更深入之洞悉。故其涉及問題較多,而其成果亦更具意義。

2. 早期探討多重組織某一方面所表現之現象，而對其他方面的特性，則予忽略。例如泰勒 (Taylor, 1913) 對於正式組織結構之重視；魯斯柏 (Roethlisberger, 1939) 與狄克遜 (Dickson, 1939) 對於非正式社會關係之觀察是。而當代學者，則博採衆議，應用綜合觀點，以說明組織各方面之彼此貫聯，故對於傳統的因襲方式，提出疑議。

3. 組織重點探討之限制，與未能把握組織與之互動的廣大社會脈絡，密切有關。故當代學者對於組織與環境之間的關係，多所重視。

4. 早期研究多與工業組織有關。由於當代組織觀念與方法之進步，學者探討之興趣實包含一切組織，故能捐棄傳統迷信，創造嶄新觀點（註6）。

從以上組織探究發展之四種模式觀之，組織研究，無論在觀點、在方法，都有了重大的改變。這種改變，席威曼譽之為“前進”(Advance)，或不為過。

總之，組織因社會變遷而日見重要，尤其當代社會所重視之效果 (Effectiveness)、效率 (Efficiency)、與理性 (Rationality)，成為主要的社會價值時，而組織所發揮之功能，正是此三者之具體表現。故裴則斯 (Robert Presthus) 謂，當代社會為組織社會，名符其實，堪稱允當。

第二節 組織的定義

一、組織一詞的分歧 “組織”一詞的定義，繁多而複雜，社會學家對於組織所指的現象，尚無一致之用語。蒲魯姆 (Leonard

Broom) 與塞茨尼克 (Philip Selznick) 用“結合”(Association) 代替組織(註7)。而包比諾 (David Popenoe) 則將“結合”限於志願團體(註8)。愛桑尼 (Amitai Etzioni) 指出, 組織一詞的同義語尚有“科層制度”、“正式組織”(Formal Organization), 以及“制度”(或機構, Institution) 等。按愛氏之意, 以科層制度代替組織有兩缺點。第一, 對外行人而言, 科層制度有“不良”的含義, 而“組織”係一中立名詞; 第二, 科層制度與馬微的著作有關。彼認為, 各部門或單位是由其所列舉的原則而組成之。但許多組織, 包括許多現代組織在內, 在技術上並無科層之義。例如, 醫院並非一個決策中心, 但就科層制度之定義而言, 則係一個無疑。

“正式組織”也常用來代替組織, 實則正式組織僅指組織的某些特徵而已。易言之, 正式組織所指之現象, 並非組織的整體, 僅其部分而已(註9)。此外, “制度”一詞有時亦用來指某種形式之組織, 但制度的一般含義, 通常係指文化確定行為的規範原則(註10)。

綜括以上所述, 只有“組織”一詞, 適於代表追求特定目標的團體。所以組織、複雜組織 (Complex Organization), 或大型組織 (Large-Scale Organization) 已經普遍為社會學家所接受(所謂複雜組織, 係指組織結構之內容而言, 對“組織”之為“組織”, 並無干係)。

組織一詞所代表的現象, 雖然大致底定, 但其含義, 繁多複雜, 不一而足。二十多年來, 組織的特性一直是學者爭論的焦點。然而事實上, 從海爾 (M. Haire, 1959) 起, 探討組織的學者正如瞎子摸象般的不斷探索(註11)。包特 (Lyman W. Porter) 等指出, 從對組織基本性質的許多觀點看來, 組織研究並非某一學科所能壟斷。每

一學術取向，只側重組織之某一特殊面或某些特性而已。例如，經濟學家重在組織如何分配資源，如何在不定情況下作決定；工程師重在科技對於組織活動的影響；社會學家重在組織結構及組織對於社會環境的調適方法；政治學家重在權力與權威在組織中之運用問題；而心理學家重在組織中個人與團體的行為(註12)。雖然如此，組織研究的觀點與方法，事實上，可以交互運用，並行不悖。而近十餘年來，組織社會學(Sociology of Organization)在這方面的成就與發展，更是一日千里，不可勝計；又因其涉及者為社會結構與關係，故為其他研究取向，奠定了基礎。帕深思(Talcott Parsons)說：“組織研究只是社會結構研究的一部分”(註13)。所以，無論以何種觀點研究組織，社會學的透視(Sociological Perspective)是基本而必要者。

二、組織的定義 從以上各家對於組織現象的紛歧觀點與組織本身之多元性看來，組織定義的繁多而複雜，自在意料之中。一般言之，各家對組織定義的立場，有以管中窺豹者；有以獨處一隅者；有見其功能者；有見其結構者，形形色色，不知凡幾。故馬矢(J. G. March)與席蒙(H. A. Simon)在“組織”(Organizations)一書中說：“對正式組織例舉，比對其下一定義，容易而可能有用”(註14)。由此可見，範疇組織，並非易事。

愛桑尼說：組織是有意建立與重建，以追求特定目標達成的社會單位(Social Units)(註15)。開普樓(Theodore Caplow)指出：一個組織是一種社會體系(Social System)，有其明顯的集體認證，正確的成員名錄，活動的計畫，以及成員的更替程序(註16)。

包特等根據各家的意見，加以綜合，將組織定義的成分歸納為