

The background of the book cover features a warm-toned photograph of classical architecture. In the upper half, several tall, fluted columns are visible, supporting a structure with ornate capitals. In the lower half, a large, circular sundial is shown, with a detailed bird sculpture perched on its edge. The overall lighting is soft and golden, creating a sense of timelessness and grandeur.

社會組織原理

蔡宏進◎著

社會組織原理

蔡 宏 進 著

亞洲大學講座教授
國立台灣大學名譽教授

五南圖書出版公司 印行



五南

凝煉知識・品味閱讀

國家圖書館出版品預行編目資料

社會組織原理／蔡宏進 著. -- 初版. -- 臺北市：

五南, 2006[民 95]

面：公分.

參考書目：面

ISBN 957-11-4202-6（平裝）

1. 社會結構

546

94025033

IJAQ

社會組織原理

ISBN 957-11-4202-6

作 者 蔡宏進（367.1）

責任編輯 陳俐君

發行人 楊榮川

總編輯 王秀珍

主 編 陳念祖

出版者 **五南圖書出版股份有限公司**

地 址 台北市大安區(106)和平東路二段 339 號 4 樓

電話：(02)2705-5066 傳真：(02)2706-6100

台中市駐區辦公室 台中市中區中山路 6 號

電話：(04)2223-0891 傳真：(04)2223-3549

高雄市駐區辦公室 高雄市新興區中山一路 290 號

電話：(07)2358-702 傳真：(07)2350-236

網 址 <http://www.wunan.com.tw>

電子郵件 wunan@wunan.com.tw

劃撥帳號 01068953 戶名：五南圖書出版股份有限公司

法律顧問 財團法人資訊工業策進會科技法律中心

出版日期 2006 年 1 月初版一刷

定 價 新臺幣 380 元

※版權所有・欲利用本書全部或部分內容，必須徵求本公司同意※



序 言

我寫這本書的基本動機有兩點，一來是就自己對社會組織的領域所瞭解的知識作一番整理，使其在個人的腦海中有較系統的認識，第二是供給參閱的學生或同好，能方便獲知有關社會組織的系統概念、理論與實際的關聯知識。

自從我接觸社會學以來，逐漸認識社會學領域很注重對社會組織的研究，且研究的範圍包括對個別組織原理的微視分析以及對社會組織性質的巨視探究，前者界定為組織社會學，後者界定為社會組織學，然而兩者間許多研究的課題與原理是相通的。本書取名為《社會組織原理》，有意將巨視與微視的兩種社會組織研究議題加以兼顧與統合。

我也曾注意到在較進步的國家如美國，許多大學的社會學系都將社會組織的研究當為核心課程（core course）之一，足見社會組織的研究在社會學研究領域中具有核心的重要地位。多半的社會學概念都可在社會組織的研究中展現出來，由探討組織的內涵與性質也可表達大社會性質的大半部分，這也是社會學系的學生非讀社會組織不可的原因。但有些學系將課程定名為社會組織學，有些學系則使用組織社會學，其實所研討的主要內容都是社會組織的原理。

此外我也注意到社會組織原理的研究不僅在社會學上很重要，在社會工作學、政治學，及企業管理學等或其他領域上的研究也都很重要。只是在社會學以外的領域對社會組織的研究可能使用不同的課程名稱，如非營利組織、企業組織與管理、組織行為、組織管理、組織分析、行政管理等不同名稱，內容雖都有其特殊的觀點及特別注意與重視的方向，如較重視應

用。但都未脫離社會組織原理的主軸，也都與社會學在研究社會組織所得出的觀念無大差異。由此見之，社會組織的原理與概念應用在其他領域的研究上也很通行。這種觀察使我覺得社會組織原理是一門值得鑽研與推廣的學問，我乃使用多年的時間投入此一領域的教學與研究上。

我在教學與研究社會組織的過程中發現外文的書籍為數很多，書名不很一致，但內容觀點頗有相通之處，可用社會組織原理加以統合。又觀察國內的相關出版書籍，發現由不同領域的人所用的名稱也各有不同，但中心觀念也都未脫離社會組織的原理，且見於若干書籍的出版已有些時日，乃更增強作者新出版《社會組織原理》一書的心意。

本書書寫的過程與本人在台灣大學農業推廣學系及東吳大學社會學研究所多年教授社會組織學或組織社會學課程的經歷有很密切的關係，若無這些年的教課機會，我可能不會很認真研讀並吸收社會組織原理的知識，也不會很認真將瞭解的心得撰寫成書。我於台大退休後，還能在亞洲大學教書，也增強不少著書的動機與意願，在此特別對此三個單位表示謝意。書稿完成之後則得力於五南圖書公司的相助，使本書能出版問世，也一併致謝。

蔡宏進謹識於亞洲大學

二〇〇六年一月



目 錄

序 言

第一章 社會組織的意義與性質 1

第一節 社會組織與組織社會學的意義 3

第二節 社會組織的種類 4

第三節 社會組織的範圍 6

第四節 社會組織的功能 8

第五節 形成社會組織的元素 12

第六節 社會組織的成本與缺陷 13

第七節 組織者來源的學說 16

第八節 科學性的研究觀點與方法 17

第二章 組織中個人的互動 19

第一節 研究的重要性 21

第二節 互動的功用 22

第三節 互動的形式 23

第四節 互動關係的類型 24

第五節 交換互動的分析 25

第六節 互動的發展過程與階段 27

第七節 組織對互動的影響 28

第八節 組織中領導者與被領導者之間的互動 29

第九節 組織中常見的不協調互動 33

第十節 組織中互動的工具 34

第三章 組織的目標 37

第一節 組織目標的意義與用意 39

第二節 組織目標的類型與性質 41

第三節 組織目標的設定過程 42

第四節	達成組織目標的過程	44
第五節	達成組織目標的評估與衡量	45
第六節	不同類型組織目標的定位	48
第七節	良好組織目標的標準	52
第八節	目標管理	52
第四章	組織的規模	55
第一節	組織規模的重要性	57
第二節	組織規模的定義、概念與指標	58
第三節	大小規模優劣的比較	60
第四節	組織的規模與組織結構的關係	63
第五節	組織規模與行政管理	66
第六節	適當規模：多指標的概念與理論	69
第五章	組織的結構	73
第一節	社會組織結構的意義與性質	75
第二節	研究的重要性	77
第三節	影響組織結構的重要因素	80
第四節	結構的複雜度	81
第五節	組織的正式性	83
第六節	組織權力的集中性與分散性	86
第七節	韋伯對組織結構與律制觀念與理論的貢獻	89
第八節	組織的科層結構模式	91
第九節	韋伯以外重要的結構學派論者及其論點	93
第十節	良好組織結構的條件	94
第六章	組織的文化與倫理價值	97
第一節	組織文化的定義與重要性	99
第二節	組織文化的根基或來源	101
第三節	配合策略與環境的組織文化特性	102
第四節	組織對文化要素的管理	104

第五節	組織的倫理價值及組織文化的整合	105
第六節	優質的組織文化與價值	107
第七章	組織行為	111
第一節	組織中個人的心理與行為要素	113
第二節	組織與團體行為的重要內涵與性質及其與個人行為的關係	115
第三節	組織中權力的運作及其對組織行為的影響	118
第四節	組織團結力的運作行為	122
第五節	組織行為的規範化與標準化	126
第六節	組織的合作、競爭、衝突與妥協行為	128
第八章	組織管理	131
第一節	意義與重要性質	133
第二節	決策與計畫：管理的第一步	134
第三節	動機的激發：管理的第二步	139
第四節	溝通與整合：管理的第三步	142
第五節	管理者的自我管理：認識及運用領導者角色	146
第九章	組織控制	153
第一節	組織控制的意義與重要的性質	155
第二節	組織控制的目的	156
第三節	組織需要控制的原因與理由	157
第四節	組織控制的方法與途徑	160
第五節	組織控制的時機與類型	163
第六節	控制的正反效果	163
第七節	對組織控制反後果的化解	165
第八節	組織控制研究重心的變遷	166
第十章	組織的處理過程	169
第一節	意義與重要性	171
第二節	投入過程	172

- 第三節 處理過程 176
- 第四節 產出過程 177
- 第五節 農村基層組織產出的範例 180

第十一章 組織氣候 183

- 第一節 組織氣候的意義及研究的重要性 185
- 第二節 組織氣候的面向或測量指標 (scale) 186
- 第三節 影響組織氣候的因素 189
- 第四節 組織氣候的改變 193
- 第五節 組織氣候的影響或後果 195
- 第六節 組織氣候的案例 197
- 第七節 緊張、壓力及衝突的氣候與紓解 199

第十二章 組織的環境因素 201

- 第一節 意義、重要性與範圍 203
- 第二節 重要的外在環境因素及其影響 205
- 第三節 組織環境的分析面向或要點 208
- 第四節 組織間關係的環境要素 210
- 第五節 組織對環境因素的適應與控制 215

第十三章 組織的成效 219

- 第一節 意義、性質與研究的重要性 221
- 第二節 組織成效的衡量指標與方法 223
- 第三節 影響選擇適當成效衡量或評估指標或方法的因素 226
- 第四節 影響組織成效的因素 228
- 第五節 促進組織成效的策略 231

第十四章 組織的變遷、發展與衰敗 235

- 第一節 為何要研究 237
- 第二節 社會組織的重要變遷面向 238
- 第三節 社會組織演變與趨勢的理論 240
- 第四節 組織發展 243

第五節 組織的衰敗與死亡 248

第十五章 組織理論 255

第一節 組織理論的性質、定位與類別 257

第二節 權力理論 (power theory) 261

第三節 規範理論 (normative theory) 263

第四節 價值理論 (value theory) 264

第五節 人文區位理論 266

第六節 資源依賴理論 (resource-dependence theory) 268

第七節 理性權變理論 (rational-contingency theory) 270

第八節 交易成本理論 (transaction-cost theory) 271

第九節 制度理論 (institutional theory) 273

第十六章 未來社會組織的模式 275

第一節 影響社會組織模式的力量或因素及其性質的趨勢 277

第二節 多元社會 (plauralistical society) 的組織模式 278

第三節 社會主義社會 (socialistic society) 的組織模式 281

第四節 大眾社會 (mass society) 的組織模式 283

第五節 極權主義社會 (totalitarian society) 的組織模式 284

第六節 系統社會 (systemic society) 的組織模式 287

參考書目 291

索 引 293



第一章

社會組織的意義與性質

第一節 社會組織與組織社會學的意義

人類的社會普遍具有組織性，而所謂組織則可分為靜態與動態兩方面的意義。通常社會組織（以下簡稱組織）都經動態的組織過程，而後形成關係密切的靜態組織體。就動靜兩方面的組織意義，再略加說明如下。

■一、動態意義

組織的動態意義亦即指組織的過程。而重要的動態過程則有下列幾項重要型態或性質。

(一)組織的過程有主動與被動之分。主動的組織是指組織的成員為某種目的而主動結合與組織的過程。社會上多數的組織都是由成員自願組成的，故也是主動的。而所謂被動性的組織是指成員在不情願的情況下被迫而形成組織者，軍隊與監獄的組織即屬此類的組織。即使家庭的組織也有被動組織者，如奉父母或兒女之命，不得不勉強組成的情形。

(二)有關組織的動態過程，則包含許多的步驟與階段。從最開始的設定組織體，而後選擇目標、添加設施、促進成員的溝通、規定分工、指派職務、執行任務、加強管理、評估成果，及改進組織等都是重要的過程。這些重要的動態過程將在本書分章加以分析與說明。

■二、靜態意義

組織的靜態意義是指具有密切關係的社會組織實體。從一個小團體到一個龐大的社會組織都是組織實體。此種組織實體都包含某些數量的成員，也包括成員所共有的設施、財產，以及其活動空間及其設定的規劃與辦法等，都是組織的實體。

■三、組織社會學與社會組織學

社會組織原理涵蓋組織社會學與社會組織學。而組織社會學是指

研究社會組織的科學，包括研究組織的動態及靜態性質的學問，而此種學問是以社會學的觀點與態度來研究的。

組織社會學所研究的對象是社會中各種組織體與其組織過程。此種學問與社會組織學極為相近，但略有差別。社會組織學是將全社會當成是具有組織性質的客體或過程來加以研究的，故通常都較以總體的眼光與角度來看社會。此與組織社會學是較用微視的觀點與眼光來看社會中組織實體及其過程略有不同之處，但兩者相通的概念很多。

第二節 社會組織的種類

社會中存在許多社會組織，這些組織的名稱與性質也有多種。本節乃從各種不同的分類角度將之列舉並說明如下。

■ 一、團體與結社（group and association）

社會組織中有兩個常見的名詞，也是兩種常見的類型，一是團體，二是結社。團體通常都是指包含人數較少的組織，而結社則是指包含人數較多的組織。

■ 二、非正式組織與正式組織（informal organization and formal organization）

組織的這兩種分類是按其規則的正式性程度不同而分的。非正式組織是指組織缺乏規則或規則較鬆懈、較不正式的類型；而正式性組織則是指組織都有很明確的規則可循者。通常規模越龐大的組織，也都越需要正式性；反之，規模越小的組織，也較非正式性。

■ 三、不同目標的組織類型

組織的目標是組織的精神與方向的引導所在，故依目標的種類而分，是組織分類的一個重要目標。從目標的基本性質看，社會上的重要組織類型有經濟的、教育的、政治的、醫療的、宗教的、交通的、社會福利或服務等。多半的經濟性組織都是以營利為目標的組織，也

稱為營利組織，而社會福利或服務的組織都非以營利為目標，故也稱為非營利的組織。

■ 四、不同手段的組織類型

每個組織都有目標，為達成目標也必須要採用手段或方法。不同組織為達成目標所採用的手段各有不同，故由其採用的手段也可分出不同類型的組織。如有手段溫和與激烈之分，也有單一手段與多重手段之別。

■ 五、不同受益者的組織類型

社會組織的受益者不盡相同，故按受益者的不同，大致上可分為全民受益的組織及局部人受益的組織。後者又可再分為企業家受益、勞工受益、農民受益、學生受益、窮人受益、政客受益、病患者受益等不同的組織性質或類型。

■ 六、依規模分

組織的分類也常見以規模大小來分。而規模的指標有多種，重要者有成員數量、投資額、營業量，或產量與產值等。

■ 七、依功能分

組織的功能別與其目標別很相近，目標達成即是克盡了功能，克盡了功能亦即達成目標，故按功能別而分與按目標別而分者相當接近。社會上組織的大項功能約可分為經濟的、社會的、政治的、宗教的、教育的、醫療的、娛樂的等。

■ 八、依技術水準分

社會組織必須使用到技術，其中生產性的組織技術因素尤其重要。就組織所用主要技術的種類而分，曾有被分傳統技術，及高科技之分。除此，可按技術的基本屬性而分為物理技術、化學技術、光電技術等。

■九、依成員的順從程度分

不同組織成員的順從程度會有不同，有些組織的成員從內心表現心服口服，另些組織的成員可能口是心非，更甚者也有組織的成員都是眾叛親離者。

■十、多層綜合分類法

上述各種組織的分類法都是採單一指標劃分的。組織的分類還可採取分層指標的分類法。多指標可從包含兩種或更多種，指標越多，分類層次越多，也越複雜。

■十一、分類的功用與限制

組織分類與其他事務與現象的分類在功用上大致相同，分類的主要功用是依類型而能更清楚瞭解組織的性質，亦即從同類的組織去尋找通性，供為方便管理組織的目的。

然而因為組織的性質複雜，要很正確將其分類很不容易，故組織分類也只能取其大概性質加以歸納，分出大致類型，很難作精密的劃分。

第三節 社會組織的範圍

一個組織都有一定的範圍，而範圍也可從多方面的指標加以界定，重要的界定指標約有下列四項。

■一、分子數目的範圍

組織是由社會上的人所組成的，故論其範圍，首先應注意其參與組織分子的數目作為界定的標準。有些組織包含的分子數量很少，但另些組織包含的分子數量則很多。

■ 二、地理範圍

不一定每種社會組織都在一定的地理範圍，但不少的社會組織都有界定地理範圍。行政組織的地理範圍通常都很明確，也很正確。依照行政區域範圍所衍生的義務教育學區也有很明確的地理範圍。社區組織也是一項有明確地理範圍的組織。

■ 三、作業範圍

每一個組織都有作業或事務，而其作業也都有其範圍，包括作業的項目及程度。越是正式的組織，作業的範圍也越明確。就以農民基層組織的範圍為例，重要的作業範圍則可分為生產性的及生活性的兩大領域或方面，生產性的作業範圍涵蓋各種農業生產及運銷等各種共同操作項目，共同產銷方面的操作項目包括水稻產銷、蔬菜產銷、花卉產銷、水果產銷、茶葉產銷、雜糧產銷、牛乳產銷等。生活方面的共同作業項目則涵蓋歌唱、舞蹈、旅遊、演藝、吹奏、服務、救濟、保衛、進香、練武、健身、品茶、插花、烹飪、刺繡、裁縫，及技能訓練等。

工廠組織的作業範圍也分為提煉原料、製造成品、加工等不同的作業型態。銷售或買賣組織的作業範圍，則可分為大盤、中盤，及零售等作業範圍類別，也可按其銷貨對象的所在地範圍，分成內銷及外銷的不同範圍。

■ 四、職責範圍

組織團體都有職責，職責範圍也有大有小，有廣狹深淺之分。就以銷貨組織的職責範圍而分，有貨一出門概不退換的不負任何責任者，也有設定保證期限者。公司組織分成有限責任及無限責任的不同類型。非營利組織則在組織法中明定職責。