

組織中的領導者，以組織賦予之權力以影響屬下改變行動。運用此法之原則為，少行使強制性的權力，多運用規範上的權威，即主管的人格、學問、技術，對別人的體會力等來影響，及改變其屬下人員之行爲；此必能收到很大的效果。

二、脅迫法 (coercive method)

此乃以使用不合法的力量 (rule-breaking power) 威脅強迫對方改變行爲，此乃因一方擁有 (ownership) 握有他方迫切需要的東西，或是特衆、匿名等。

三、操縱法 (manipulative method)

此法重視人類的需要與感情。意見溝通者以巧妙地迎合對方的心意，博取他的歡心，而隱藏自己真正的動機，在意見溝通過程中改變他人的行爲者，這種運用感情說服別人的方法，稱爲操縱法。此法要較脅迫法要妥當些，因爲脅迫法是違反法規的，因此在不願違反法規之脅迫法，而又沒有把握比別人較高地位及權力時，即可採用此法。在採用此法時應特別注意，操縱者，即欲改變他人行爲者，不能使對方知悉其真正動機，否則即不能改變其意；同時應體會對方的需求與感情，並滿足其要求，此時必須先建立起親密的人際關係，使其在感情上有相互依賴的關係，使其在感情上有相互依賴的關係，漸漸地、間接的影響改變其行爲。此法運用得當，可使對方心甘情願的改變其行爲，反之，若運用得不妥當，被發現了，則有被利用、被欺騙的感覺，引起強烈的不滿甚至有報復行爲。

四、協助法 (collaborative method)

此法導源於羅吉士 (Rogers) 的病人中心的非指導式治療法 (non-directed, client-centered therapy) 他認爲人們應對其行爲改變負責，他人只能從旁協助。黎維特稱之此爲A.A.模式 (Alcoholics Anonymous) 取自美國戒酒團體，因此這種以學習者本身負責改變行爲過程，別人只能從旁協助，此模式用在管理上，便是協助法。此法用之於管理上，雖費時費力，但此法無不良副作用，只有能自己改變其行爲成功後，必對從旁協助者，感激不盡，增加對其信任，對以後行爲的改變更趨容易。

組織行爲與法規效能之 關係—研究計畫

陳志華

綱 要

- 一、研究題目
 - 二、研究動機
 - 三、研究步驟
 - 四、研究方法
 - 五、研究綱目
 - 六、研究期限
- 參考書目 (省略)

一、研究題目

組織行爲與法規效能之關係—台北市政府公務科層體系個案分析

釋題：公務科層體系 (或謂官僚制度、官僚體制Bureaucracy) 的含義極爲複雜：或指一種組織形態；或指一種辦事作風；或指龐大政府；或指行政官員控制的政府；或指一般行政官員 (雲五社會科學大辭典第七冊 (行政學)，台灣商務印書館，民國六十二年五月四版，頁三九—四一。) 本文著重組織行爲於行政機關中對於法規的影響作用，採用賽蒙 (Herbert A. Simon) 視組織爲人群中的複雜形式或其他關係，視其爲「角色系統」、「合作行爲的系統」的觀點 (See David Silverman, The Theory of Organizations: A Sociological Framework, New York: Basic Books, Inc., Publishers, 1970, pp. 8, 24.)。故而公務科層體系含義，多指一種組織形態，本文亦採取此一觀點。

效能 (effectiveness) 與效率 (efficiency) 因素分析，向爲組織目標與組織研究重要主題。組織，基本上是一合作系統 (cooperative system)，不僅以機械的單純的效率爲努力重點，更以效能爲終極考慮。效能的程度，係指目標完成的程度 (Chester I. Barnard, The Functions of the Executive, 2nd ed., Cambridge: Harvard University Press, 1968, p. 55.) 然而，組織目標與人員行爲目標可能不一致 (Herbert A. Simon, Administrative Behavior: A Study of Decision-making Process in Administrative Organization, New York: Macmillan, 1957, p. 201.)。組織重要結構之一的法規，其運作固然全賴組織成員的合作，而法規運作結果與法條文字所訂目標或理想之間的離