

# 生態理論與組織發展

黃文科

## 綱 要

- 一、前言
- 二、組織發展的意義
- 三、生態理論的內涵
- 四、生態理論對組織發展的影響
- 五、從生態的角度來觀察組織的三個層面
- 六、結論——以生態觀點觀察組織所應注意的事項

## 一、前言

雖然在生態理論尚未引用到組織研究的時候，學者對於組織的環境已有所注意。但是，從生態概念引申到組織研究之後，一個較為完整的，清晰的領域，便被開闢出來。我們雖然無法將自然科學的某一概念或原理原則，全盤的移植到社會科學研究的領域中。然而，自然科學已經發展成熟的一些概念和理論，經常對社會科學的研究者產生了或多或少的啓迪作用，突破他們既有的思考格限，以新的方法或途徑來觀察人文現象。生態理論或多或少，便扮演了這樣的角色。

組織發展，基本上，便是一種人員導向的變革（*People-Centered Approach to Change*），是一種以人員為中心的組織變革，是基於一項假設：人們會因教導和學習而改變他們的習慣與行為，進而改進績效。而組織發展的管理者憑什麼「指標」來作為其組織發展措施的導向呢？這便是本篇文章之所以將生態理論和組織發展並提的原因所在了。

## 二、組織發展的意義

所謂的組織發展（*organization development*），是組織變革方法的一門知識，被管理人員用來做為增加組織效果的一種「行為導向策略」（*Behaviorally Oriented Strateg-*