

# 結構設計的策略

## — 矩陣式組織

謝 辛 美

### 摘 要

- 一、引言
- 二、組織結構與策略的相關考慮
- 三、分化、協調與整合
- 四、矩陣式組織的設計與考慮
  - (一) 矩陣式組織的正面評價
  - (二) 矩陣式組織的負面評價
- 五、結語

### 一、引言

組織與其成員，皆是影響組織運作績效的重要因素。舉凡所有的良法美意，策略方案，皆需透過組織和人去實現。許多構想在推動時遭到阻力，亦大半是組織和人所造成的。隨著機構（組織）其規模的擴充，這些組織問題也日益值得我們去重視。因此，如何強化我們的組織，去順應外在環境的變動，如何健全彼此的溝通等等，也就成了日益重要的課題！

模式的效用乃為簡化組織動態的程序而設計，依照若干公共政策之研究學者的看法，認為一所謂最佳的模式，尚具有下列幾個特徵：(1)應為質的模式而非量的模式。(2)應同時具有理性的與超理性的要素。基本的理性應為經濟的理性。(3)需先制訂策略。(4)多採取反饋作用（Feedback）。因此，亦基於此了解，對模式下所建構的理論，不論其是否最佳，尚待經驗予以充實之！

然組織問題千頭萬緒，欲結合理論與實際，實非易事。今筆者參考了一些組織結構之書籍，對於本文之分析角度，有一些說明。第一，因對於組織理論的基本認識，故一些名詞和術語，不做詳細的解釋。第二，由於取諸英文資料，一些語文之不流暢不完善之處，所做之