

# 組織文化研究途徑之分析

江 岷 欽

## 網 要

前言

壹、組織文化的意含

貳、組織文化的研究類型

一、理論化的研究

(一)巨視分析 (macro analytic)

(二)微視分析 (micro analytic)

二、實徵化的研究

(一)整體分析 (holistic)

(二)語意分析 (semiotic)

(三)計量分析 (quantitative)

參、組織文化研究的整合模式

一、競值途徑 (competing values approach) 的意義

二、競值途徑下的組織文化研究

肆、結論

## 前 言

組織理論的研究，長久以來皆植基於「化約主義」(reductionism) (Mckelvey, 1982; Morgan, 1983, 1986)。申言之，組織由個人組成，組織現象係個人互動的結果，其複雜程度遠超過個人的想像；是故，組織現象的分析，常透過簡約 (simplification) 與類比 (metaphor) 的過程推衍而得。以鮑庭 (K. Boulding) 的系統層級論 (the hierarchy of general system) 為例，組織在概念的位階上，高於個人 (組織位於第八層級，個人位於第七層級)。除非借助於簡化與類比，否則，組織現象的分析勢所難能；因此，組織論者常以較低層次的概念，例如機械與有機體，來推斷組織現象。