

組織

- 當一群人在一起，為著這群體的共同目標，形成一種「分工及協調運作」、「整合」的「關係」、「結構」，這便是組織。
- 組織是一群人結合、參與在一共通的事業/事務。
- 例如家庭、教會、團契、小組皆為某一種組織型態。
- 從事奉的角度，組織是承載事工/功能的載體。

■ 組織是

- 社群關係結合體
- 目標導向
- 有設計，為刻意結構、具協調活動的系統
- 並連結於外在環境

■Richard L. Daft, *Organization Theory and Design*, 10th ed., P.11.

組織動力

造成組織形成、成長、
衰退、變革、或瓦解的因素

組織動力構成成分

- 組織文化
- 組織結構
- 組織系統

- 與組織動力變化相關的關鍵觀念—
組織生命週期

組織文化一簡介

- 定義：
- 一個群體共享/有的假設、信念、「通/正常的行為」。

- 在人們如何生活與行動上，前述定義中項目，非常有力地影響他們，這些項目還影響這群人規範對他們來說什麼是「正常的」，當「不正常」出現時，它們影響這些人展現要如何制裁。
- 至相當程度，我們「做什麼」與「如何做」是由我們的文化來決定。

另一定義

- 組織文化是心智的集體性程式化，此一情況令一組織中的成員，有別於另一組織的成員。

Geert Hofstede

另一定義

- 組織文化是一由基本假設構成的取向、模式 pattern，就是當一既定群體因著學習面對/因應 需要外在調適與內在整合的問題時，所發明、發現、或發展的取向。此一取向被運用地很好，而被考慮為合理有效，因此，也被教導給新成員，成為對於處理這些問題時，其認知、思想與感覺的正確方式。Edgar Schein

- 組織文化有三個層面：層面一包括具體實物，就是那些能被看見之物，例如建築物、寫/說的語言等等；層面二是價值，什麼是應該的；層面三是不需經思索、被無條件接受的基本假設和事情，因此是無商議空間的。Schein

- 形成組織文化的元素涵蓋該組織所在大環境，組織存在的目的，還有組織中的價值、英雄（那些成為文化表率者，即模範）、禮節與儀式（日常行事慣例，展現人們相互期望的行為）、以及文化網絡（組織內的溝通）。

Terrence Deal and Allen Kennedy

- 影響組織文化的因素包括此組織的歷史、組織的所有權（誰擁有此組織）、大小、科技、希望的成果、大環境、以及其中的人。Charles Handy

- 基本假設也是其一。

- 一特殊的面向
組織文化—組織中人們相互關連以及他們投入委身其中的方式。

組織結構

- 定義—組織中工作的分工方式（功能、目的等）與協調方式（連結）的總和。
Henry Mintzberg
- 使命、願景、價值、和組織文化一起影響組織結構的創建。

- 結構設計必須將下列兩方面壓力之間平衡的需要納入考慮：單一化 uniformity（標準化以及中央行政管理程序）和多元化 diversity（不同的地理位置、不同型態工作、不同結果、不同目標等等）。 Handy
- 結構的設計必須達到能有內在相符的一致性 internal consistency（與組織的核心和文化相符），並合於情境。 Mintzberg

- 組織的關鍵策略應當要決定其結構，策略性概念的改變，需要導致在組織結構上做必要改變。 Stuart Wells
- 越是動態的環境，組織應越少往中央集中化，好能對在隨機變化中的情況進行調適。
Mintzberg

組織系統

- 組織是相互依賴系統。 Adize
- 此系統是組織的各類元素互動，如：成員、領袖、使命、價值、文化、結構，以及各元素如何貢獻於整體。
- 系統是一被感知的整體，它的元素「關連結合在一起」，因為它們繼續隨時間相互互動產生效應，並朝一共同目的運作。 Senge, et al

組織系統

- 促使組織能有效運營所需或應有的各種操作程序（做事的方法、流程）。以下以地方教會為例：
- 各專項職能功能運作程序，例如
 - 行政：財務報銷、會計審計、資源分配和調度、後勤安排、庶務管理（採購、總務等）...
 - 牧養：一對一門徒帶領、帶領小組/團契...
 - 宣教、佈道：本地、跨宣

- 各功能間整合、統籌運作程序，例如
 - 治理：權力運作方式（管道、chain of command）、決策制訂（教牧長執、各部門/團契/小組同工會）、政策執行、危機處理
 - 與外部關係：成員個人、主責領袖