

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: B200414009

UDC _____

厦门大学

博士学位论文

组织与环境的关系

——来自信息技术革命和高素质组织参与者的影响

**Relationship between Organization and Environments:
The Effect of the IT Revolution and High-ability Partakers**

朱敬恩

指导教师姓名: 翁君奕 教授

专业名称: 企业管理

论文提交日期: 2007年6月

论文答辩日期: 2007年8月

学位授予日期: 2007年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2007年6月



厦门大学博士学位论文

Ph.D. Dissertation of Xiamen University

组织与环境的关系

——来自信息技术革命和高素质组织参与者的影响

**Relationship between Organization and Environments:
The Effect of the IT Revolution and High-ability Partakers**

朱敬恩

Zhu Jing En

厦门大学管理学院

School of Management

Xiamen University

China

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

诚信声明

本人声明：本论文是我申请厦门大学管理学院企业管理专业博士学位材料的组成部分。根据厦门大学研究生院颁布的《厦门大学关于博士研究生培养方案的规定》和《厦门大学研究生学位论文规范的通知》的要求，本人在论文撰写过程中，谨遵学术研究的道德规范和标准。作者感谢导师翁君奕教授及导师组成员和论文答辩委员会的指导和帮助，文中的错漏概由本人负责。

博士学位申请人：朱敬恩

签字：

时 间：2007年6月

Honorary Statement

I state that this dissertation is a part of work for my application for doctoral degree of management. Following the guidelines of *Regulation on Ph.D. Candidates of Xiamen University* and *Regulation on Dissertation for Graduates of Xiamen University* stipulated by Graduate School of Xiamen University, I complied with the academic morality, regulations and standards during working on my dissertation. Acknowledgements are given to my supervisor, Professor Weng Jun Yi, and other members of my supervisory team and dissertation defense committee while any error in this dissertation remains my own responsibility.

Ph.D. Candidate: Zhu Jing En

Signature:

Date: Jun, 2007

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（ ）

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名：

日期： 年 月 日

导师签名：

日期： 年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

内容摘要

组织与环境的关系，是组织动态性、开放性和能动性的综合体现。组织与环境关系的发展促使了组织模式的转变。信息技术革命和高素质组织参与者对组织与环境的关系具有重要的影响。因此，弄清楚它们对组织与环境关系的具体影响过程，是了解组织模式演变的基础。

当今，组织所处的环境是不断快速变化的。本文以此为背景，从高素质组织参与者的行动为研究出发点，在包含了组织动态性、开放性和能动性的框架下，讨论了信息技术革命和高素质组织参与者对组织与环境关系带来的具体影响。

从组织动态性角度来看，信息技术革命和高素质组织参与者给组织与环境关系带来的影响主要包括：它们减少了组织在与环境互动过程中的官僚化倾向从而打破了环境的制度性约束；增强了组织对环境的控制能力，降低了环境和组织内部的不确定性从而解决了组织复杂化问题；维持了组织创新的持续性防止了组织僵化。为充分发挥上述作用，组织内部的管理方式逐渐由“计划”向以信息提供和资源支持为主的“协调”转变，以便能够满足信息技术革命和高素质组织参与者的需要，从而应对环境的不确定性。

从组织开放性角度来看，信息技术革命和高素质组织参与者给组织与环境关系带来的影响主要包括：信息技术革命促使了组织与环境相处过程中开放性的加强，它给组织既带来了资源，拓展了能力，也促使组织向更为复杂的形态发展；高素质组织参与者通常也是信息技术革命的运用者和推动者，他们具有主动运用信息技术革命带来的变化以实现自身目标的愿望和能力。在此过程中，组织的复杂性和开放性被进一步强化，相互加强，并且不可逆转；最终，组织目标向多元化转变。传统组织模式的结构无法在不破坏原有组织结构的前提下满足高素质组织参与者的需求，从而实现组织对信息处理能力的提高，以适应环境快速多变的复杂性。因此组织需要一个新模式来解决组织“目标多元化”与“组织一体化”之间的矛盾。

从组织能动性角度来看，信息技术革命和高素质组织参与者给组织与环境关系带来的影响主要包括：对环境监控的结果反应为信息并通过高素质组织参与者的认知和 II 型学习进入组织内部；同时，高素质组织参与者也是组织增强

获取资源能力的重要依赖对象。组织不能是一个僵化的结构，需要将环境纳入组织，为高素质组织参与者能力发挥提供充分空间，分权协商和容纳冲突的新模式十分关键。组织需要全方位的信息交流，具有易调整性和快速执行能力。上述影响透过组织能动性模型和组织能动性行动矩阵得以更为清晰地展示。

在总结了信息技术革命和高素质组织参与者在影响组织与环境关系的过程中对组织模式带来的新要求后，本文提出了项目邦联式组织模式。该组织模式的以项目为核心的邦联式运行特征有效地满足了上述要求。文章还就该模式的虚拟性、全面参与性和多级缓冲性的特点是如何进一步适应了前述要求也展开了探讨。通过将项目邦联式组织模式与“有机——适应型”组织模式进行比较，文章认为，环境和信息技术革命只是组织演变的诱因，来自于高素质组织参与者自我实现的愿望和努力才是组织模式演变的真正内在推动力。

本文在最后深度撰写并讨论了厦门观鸟会的案例。案例展示了以互联网为代表的信息技术革命和高素质的组织参与者们是如何在影响组织与环境关系的过程中，在鸟会内部逐渐确立起以项目为核心的组织运行模式，以及在这个过程中所面临的问题。该案例既可以看作是对前文理论的实践性检验，又可以被视为前文理论的部分思想源泉。

关键词：组织与环境；信息技术革命；高素质组织参与者；项目邦联式组织模式

Abstract

The relationship between organization and environments (O&Es) is dynamic, open and active. The development of such relationship makes the organization change the structure model which works effective in the past. If we want to know how this change evolves, we should know the processes how information technology (IT) revolution and high-ability (HA) organization partakers affect this relationship due to their importance.

This paper discusses the effect of the IT revolution and HA partakers on the relationship between the organization and environments which change fast and ceaselessly. All arguments are based on the HA partakers' actions and discussed from the dynamic, open and active perspective.

In a dynamic organization, IT revolution and HA partakers make the organization reduce the officialism, increase the control of environments. They resolve the organizational complexity by reducing the uncertainty within and outside such organization; avoid the rigid state by stimulating innovation. "Plan" should be replaced by "Tune" which main function is information and resources providing.

While pursuing their goals, HA partakers which are the users and advocates of IT revolution make an open organization face more information and give lots of resources and capability to it. This process is irreversible which makes the organization open wider and become more complicated. In order to resolve the confliction between the plural goals with a single organization, we need a new organization model, because the traditional ones can not improve their capability so highly that they can deal with huge and important information without destructing themselves.

The organization became more active for IT revolution and HA partakers' working. The HA partakers keep surveilling the environments and introduce the results as information into the organization through the Learning Organization Model II. They are also the keys that elevate the organizational capabilities to find more potential resources and use them effectively. Given by a matrix model of an

active organization's behavior, we analyze how HA partakers succeed in doing it with the help of IT. An omnidirectionally information communicated, easily adjusted, touch-and-go organization is important because only it can makes HA partakers exert themselves by supplying a negotiatory, tolerant and power dispersed organization culture.

This paper gives a new organization model which named "Projects' Confederacy Organization Model (PCOM)". We talk about how this model works and how it is satisfied to the change brought by IT revolution and HA partakers in the forming process of relationship between O&Es. We also discuss the characteristics of such model. It is dummy, staff participation, and like a buffer. By contrast with the "Organic-Adaptation Organization Model", we deem it is the ambitions and struggle of HA partakers making the organization model evolve. The pressure coming from the turbulent and uncertain environments and IT revolution is only the inducements.

In the last part of this article, the case about Xia Men Bird Watching Society (XMBWS) is introduced and analyzed. We can find how IT revolution and HA partakers affect the relationship between XMBWS and it's environments. We show the process of establishing PCOM and the problems within it step by step.

Key Words: Organization and Environments; Information Technology Revolution; High-ability Organization Partaker; Projects' Confederacy Organization Model

目录

第一章 绪论	1
第一节 组织与环境关系的研究框架	1
第二节 问题的正式提出	12
第三节 本文研究概况	15
第四节 若干重要定义和说明	20
第二章 IT 革命和高素质参与者对组织与环境关系的影响——组织动态性角度	23
第一节 组织动态发展各阶段的组织与环境关系要点	24
第二节 对组织诞生和初始运行阶段的影响	27
第三节 对组织运行方式变化和目标变迁阶段的影响	31
第四节 对新运行方式确立阶段的影响	35
第五节 对组织运行方式的要求	39
第三章 IT 革命和高素质参与者对组织与环境关系的影响——组织开放性角度	44
第一节 作为复杂开放系统的组织与环境关系的要点	44
第二节 对组织复杂开放性的影响	47
第三节 对组织目标演变的影响	53
第四节 对组织运行方式的要求	59
第四章 IT 革命和高素质参与者对组织与环境关系的影响——组织能动性角度	67
第一节 具有能动性的组织与环境关系的要点	67
第二节 对组织能动性的影响	73
第三节 对组织运行方式的要求	93
第五章 项目邦联式组织模式	96
第一节 新的组织模式需要解决的问题	96

第二节 项目邦联式组织模式	98
第三节 项目邦联式组织模式与 IT 革命和高素质参与者的影响	106
第四节 项目邦联式组织模式的其它主要特征	110
第六章 案例：厦门观鸟会	121
第一节 基本情况	121
第二节 鸟会网站的设立	127
第三节 观鸟活动与人才培养	132
第四节 鸟会的分组运行模式	141
第五节 分组运行模式的转变	148
第六节 以项目为核心运行模式的确立	158
第七节 以项目为核心运行模式遇到的波折 ——近期三大项目的比较 ..	166
第八节 鸟会与其它组织深度合作的案例	176
第七章 对厦门观鸟会案例的总结与讨论	181
第一节 IT 革命和高素质参与者是鸟会得以稳定发展的关键	181
第二节 鸟会发展中的动态性与以项目为核心的运行模式	182
第三节 鸟会发展中的开放性与以项目为核心的运行模式	185
第四节 鸟会发展中的能动性以项目为核心的运行模式	187
第八章 结语	190
第一节 本文回顾	190
第二节 本文不足与研究展望	192
附录.....	194
参考文献.....	200
致谢.....	211

Table of Contents

Chapter 1 Introduction.....	1
§1.1 A framework for comprehending the relationship between O&Es.....	1
§1.2 The introduction of the question	12
§1.3 The outline of this thesis	15
§1.4 Some important definitions and illuminations.....	20
Chapter 2 The effect of IT revolution and HA partakers on the relationship between O&Es in a dynamic organization	23
§2.1 Key points of relationship between O&Es in organization’s different stages.....	24
§2.2 Effect on the birth and initial stage	27
§2.3 Effect on model and goal changing stage	31
§2.4 Effect on new model building stage.....	35
§2.5 Requirements for a new organization model	39
Chapter 3 The effect of IT revolution and HA partakers on the relationship between O&Es in a open organization.....	44
§3.1 Key points of relationship between the environments and organization as an open and complex system	44
§3.2 Effect on the complex openness of the organization	47
§3.3 Effect on the evolvement of organizational goals	53
§3.4 Requirements for a new organization model	59
Chapter 4 The effect of IT revolution and HA partakers on the relationship between O&Es in an active organization.....	67
§4.1 Key points of relationship between O&Es in an active organization	67
§4.2 Effect on the activeness of organizational	73
§4.3 Requirements for a new organization model	93
Chapter 5 Projects’ Confederacy Organization Model	96

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库