

□本欄目的在於透過文摘，作現況的傳真與思潮的呈現。當然，如何思考選擇，使這些觀念與技術本土化，才是你我最終的關懷。

專欄主編 雷叔雲 (編目組西編股股長)

——本 季 提 要——

• 參與式的管理

• 壓力與性別差異

• 管理資訊系統

### 從權力和參與來探討學術圖書館管理

歐陽芬 中央圖書館編目組幹事

權力和監督是團體生活的焦點，因而有些學者重視對行為本身的控制遠勝於對結果(產品或服務)的控制。傳統的管理理論在決策方面，往往會限制員工參與的程度，而實際上，管理者是因為害怕讓員工參與太多而威脅其監督控制之權，而限制住員工的參與。在一個多變的環境，這樣的策略顯然不佳。在古典組織理論中，權力透過委託方式由上至下劃分清楚。這種階級層屬結構在理論上可以提供有效的決策，但事實上，這種階級組織壓制了沒有正式權力員工參與決策的機會。此外，這樣的體系，會鼓勵掌有實權的人透過各種規範、評鑑和組織結構本身，來加強對員工行為的控制，而將產品或服務的控制降為次要，使組織和外在環境兩者無法配合。不同的外在環境需要不同的組織特性和行為模式來配合，當組織對其環境的改變無所察覺時，便會導致失敗。

一般皆假設管理的行為是為了使組織更上軌道，故我們認為管理是合法正當的，而授予權力。但這種假設掩飾了誤用權力的一些表徵。有效的決策在組織行為是個重要課題，員工參與決策在1970年代曾廣泛的被討論，參與的程度從零到百分之百各有不同的意見。由於外在環境的變化，使得政策的決定日趨複雜，管理者不得不被迫借助組織中的基層人員意見。然而，由於受傳統古典的權力委託論影響，正式參與決策並不是員工的權利。在學術圖書館，由於全體人員在組織角色的不同，故在決策上意見差異很大，如專業和非專業人員在事實上意見就有強烈的不同，而這種不同正如同專業人員和圖書館行政管理人員之間的意見差異。員工有機會參與決策，並不改變做最後決定的人，這只是強化每個人在組織所扮演建議的角色，分擔決策也只是參與管理的一種方式。員工的參與通常並不視為是一項權利，而是一種政策的使用，或管理的型態。

最民主的參與方式是正式而直接的參與。大部份的管理者視員工直接參與為不切實際，或只是部份有用。員工參與決策由於時間的壓力、經驗的缺乏，以及專業知識的不足，會使得決策很難達成。然而這些阻礙，會因有更多有效管理

措施而獲得改善。

在決策方面員工正式的參與，應包括新服務或技術的執行，資源的分配，新制度的建立、預算，劃定專業人員的責任等，雖然在這些方面的決策通常保留給最高階層作決定，可是員工依然可以在工作方式、進度表或其它與工作相關方面參與決策。員工正式而直接的參與，可以幫助組織面對新的改變和日趨複雜的外在環境，而且也可提供新的組織設計，使決策結構有進步，同樣的，打破傳統組織結構的瓶頸，必須實驗新的組織，以面臨更新、更多的挑戰。

• Charles Martell, "The Nature of authority and employee participation in the management of academic libraries" *College and Research Libraries* (March 1987), pp. 110-121.

### 兩性對工作壓力的差異

蔡佩玲 漢學研究中心編輯

研究發現，對於工作壓力所造成的影響，女性多趨向心理方面的不適；而男性則傾向生理上的嚴重疾病。個人在能力、價值觀、職位高低及個性上的不同，對於個人面對壓力時所感受的強度大小有影響。而性別也被指出和面對壓力時有關。首先必須嚴格劃分的是「性別」和「性別角色」並不對等。有關「性別角色」對壓力所造成的差異，尚未被清楚的界定和充分的研究過。基本上仍是如傳統觀念般認為「性別」是一個主要的變數。

在已有的研究發現，對於工作壓力所引起的症狀，屬心理及情緒上的有：緊張、煩躁、不滿、沮喪；屬生理及行為上者包括頭痛、冠狀動脈心臟病、酗酒，甚至自殺。這些研究顯示女性比男性較易情緒低落、沮喪，顯著的易有精神方面的疾病。在心理及情緒的不愉快上佔較高的比率。許多研究皆普遍得此結論，因此這具有相當的可信度。但在生理症狀及疾病上，其結果則較為複雜。女性比男性有較低的死亡率，且較少有與壓力相關的冠狀動脈心臟病、肝硬化或自殺。男性也比女性有高比率的酗酒問題。但在對成人工作者研究其對壓力造成的影響上却發現，一些如頭痛、耳鳴，胃不