

教育组织行为学 (第7版)

影响力教育理论译丛

袁振国 谢维和 丛书主编

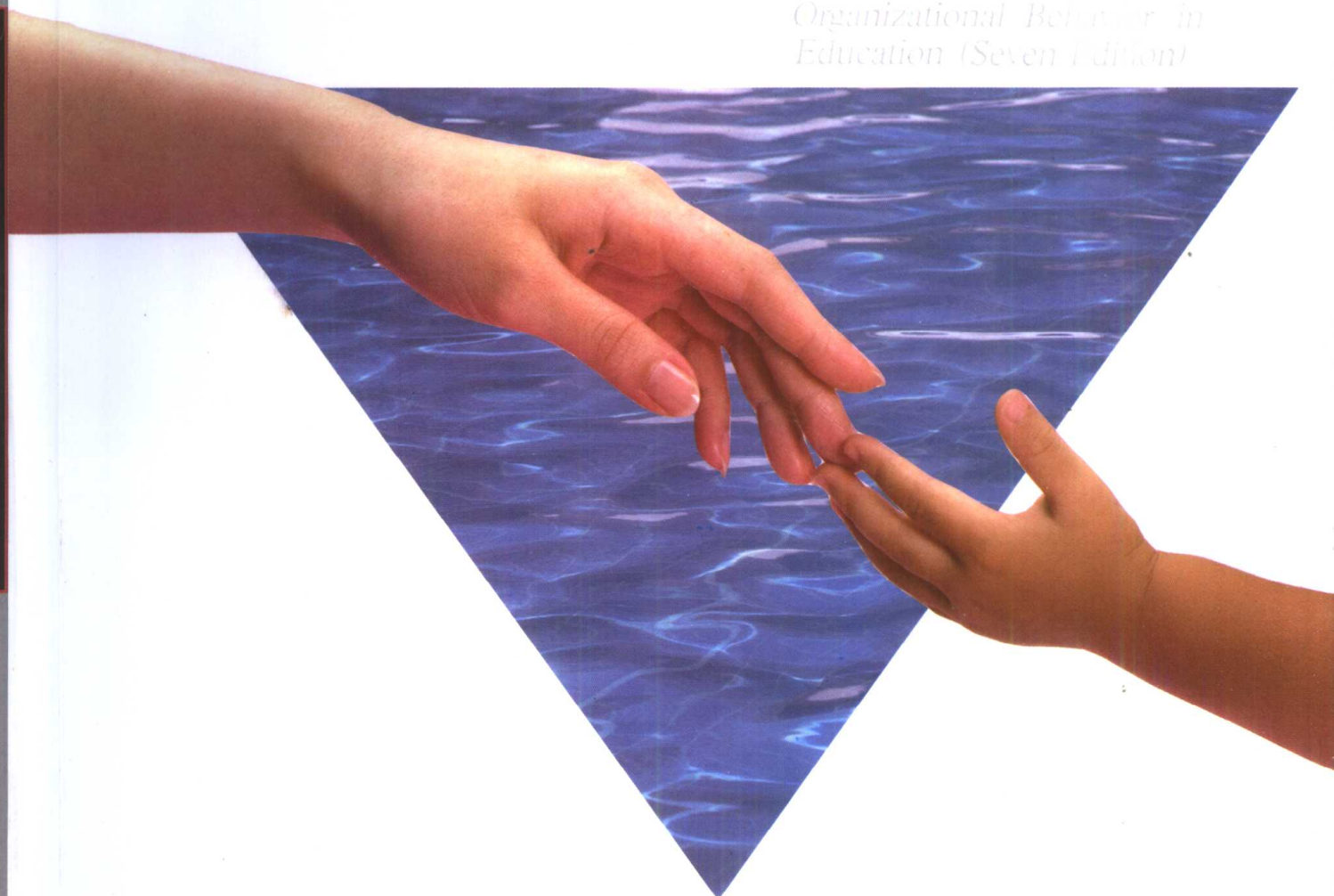
徐 辉 张斌贤

罗伯特·G·欧文斯 著

窦卫霖 温建平 王 越 译

袁振国 审校

*Organizational Behavior in
Education (Seven Edition)*



**ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR IN
EDUCATION
(Seven Edition)**



华东师范大学出版社

袁振国 谢维和 丛书主编
徐 辉 张斌贤

罗伯特·G·欧文斯 著
窦卫霖 温建平 王 越 译
袁振国 审校

教育组织行为学 (第7版)

华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

教育组织行为学/(美)欧文斯著;窦卫霖,温建平,王越译.—上海:华东师范大学出版社,2001.10

ISBN 7-5617-2785-2

I. 教... II. ①欧...②窦...③温...④王...

III. 教育管理学 IV. G40-058

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 071223 号

影响力教育理论译丛

教育组织行为学 (第 7 版)

著 者 罗伯特·G·欧文斯

译 者 窦卫霖等

审 校 袁振国

丛书组稿 教育心理策划部

责任编辑 金 勇 彭呈军

责任校对 李雯燕

封面设计 高 山

版式设计 蒋 克

出版发行 华东师范大学出版社

市场部 电话 021-62865537

传真 021-62860410

[http: //www. ecnupress. com. cn](http://www.ecnupress.com.cn)

社 址 上海市中山北路 3663 号

邮编 200062

印 刷 者 江苏扬中印刷厂

开 本 787×960 16 开

印 张 37

字 数 515 千字

版 次 2001 年 6 月第一版

印 次 2001 年 6 月第一次

印 数 1-6000

书 号 ISBN 7-5617-2785-2 /G·1364

定 价 48.00 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社市场部调换或电话 021-62865537 联系)

影响力教育理论译丛

丛书主编 袁振国 谢维和 徐 辉 张斌贤

选编委员 (以姓氏笔画为序)

朱杰人 阮光页 张斌贤 金 勇

袁振国 徐 辉 谢维和

总

序

// 总 序

学术交流是学术发展和繁荣的最重要的动力。改革开放以来,我们陆续翻译引进了一批批外国教育理论著作,这对促进我国教育研究的发展、提高教育研究的水平起到了十分积极的作用。但 20 世纪 90 年代以后教育理论著作翻译引进的工作有所减弱,在已有的教育理论翻译作品中,也较多的集中于单科性作品,综合性、思想性较强的作品较少,有也多为第二次世界大战以前的作品。20 世纪 90 年代以后经常被人们引用的作品和作家,由于没有系统译介,以讹传讹的也不少。为此,我们筹划了这套影响力教育理论译丛。选题的重点是思想性、综合性较强,学术覆盖面较广,较具原创性的作品,时间上以 20 世纪 80 年代以后的为主。虽然这中间有些作品翻译难度较大,但我们也希望不避烦难,做一点基础性的工作。同时我们也希望学者同仁共同关心这一工作的进展,为丛书出谋划策,推荐作品,参与翻译,不断提高这套丛书的质量。

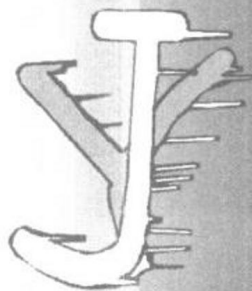
丛书主编

袁振国 (华东师范大学)

谢维和 (北京师范大学)

徐 晖 (浙江师范大学)

张斌贤 (北京师范大学)



序

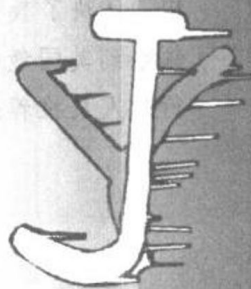
言

// 序 言

管理学、组织学、领导学都已经有了很长时间的历史,特别是工业革命以后,如何提高群体工作的效率,成为社会普遍关心的问题,成为企业竞争、制度竞争的关键。这也就使得这些学科成为显学。在这其中,马克斯·韦伯的科层组织理论被公认为管理学上的经典理论。但是传统的管理学也好,组织学也好,都是见物不见人,不重视组织活动中人性、人际关系的研究。20世纪20年代西部电器公司“霍桑效应”的发现,开启了组织行为学研究的先河。从此以后,组织制度与人际关系的互动,成为管理学研究的新思路和新方法,心理学、社会学也成为管理学研究领域的新兴力量。

尽管美国的学校在历史的长河中一直想模仿工业、商业、军事的价值和观点,但是,现在人们越来越清楚地看到,学校与工业、商业、军事在很多重要的方面不说是无可比性的话,也是性质不同的组织。学校是一个独特的组织,它要求有与其相应的管理理念、管理方式和思维方式。

现在全世界的普遍现实是,社会变化对学校改进的要求涉及学校工作的一切方面,使得人们对学校的一切方面都充满了不满。对如何改革教育更是充满了冲突和争论,没有一条被普遍接受的改革之路。目前在美国,有三种相互竞争的学校改革策略,为赢得论战的控制权和人们的拥护而唇枪舌战。一种策略被称为“标准本位学校改革”,它继承在美国延续了两百年的政治体制下的学校管理原则,核心是强化对各州公立学校控制的权力,推行自上而下的改革。其基本含义是:



由州制定统一的教育标准,以行政命令的方式传递到学区执行;通过对各州强制的、全州标准化考试的管理,对命令的执行情况进行监控。1986年包括总统、州长、立法者和财阀参加的教育高峰会议以后,这一策略的实施更是如火如荼。另一种策略可以说与第一种策略背道而驰,被称为“市场本位的学校教育改革”,主张抛弃由政府对公立学校进行管理的陈旧理念,绕过或摆脱公众对学校教育的控制,以教育券为纽带,转而由市场对学校进行间接管理。把学校的运营看作是一种投资管理,让家长有自由的择校权利,让市场来选择学校。

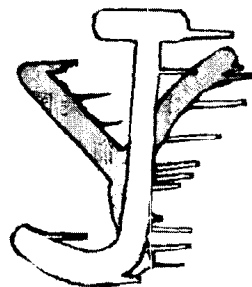
教育的第三种策略是“全校改革”。这种改革的主张者首先对自上而下的改革提出质疑,认为把学校假设为有序的、理性的机构,以为命令会像在军队那样贯彻到底,历史证明这是徒劳的。这种策略主张,分散州政府的教育管理权利,创造扁平化的管理。学校改革被看成是组织学和行为学的问题,其关键是改造学校这个组织,从而激励校长和教师,使他们充满活力,激励他们进行合作,共同解决问题,使他们自己能够致力于完成他们自己深信的目标和抱负。这要求在学校里通过组织管理,促进领导文化的发展,为孩子和大人创造出不断发展的成功气氛,使人们共享决策,充满热情地工作。

在这样的背景下,教育组织行为学就从后台走到了前台,教育组织行为管理就从方法、技术发展到思想、理念。读了罗伯特·欧文斯《教育组织行为学》一书以后,相信你对此会有一个清晰而全面的认识。

罗伯特·欧文斯原是美国印第安那大学教授,后为霍夫斯特拉大学(Hofstra University)的杰出退休教授,从事研究工作。他的《教育组织行为学》自1970年出版以后一直是美国大学的畅销教材,影响广泛,享有盛誉。本书经过7次修订,现在的译本根据2001年的第七版译出,反映了教育组织行为学的最新成果和发展趋势,同时也可以领略到美国教材的编写风格。这本书除了值得向教育研究人员、教育行政人员推荐外,特别值得向广大中、小学校长推荐。

袁振国

2001.9.20



前

言

// 前 言

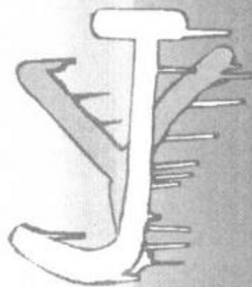
今天，我们的生活和工作正处于变化的海洋之中，世界万物不断地运动，无有停息。舞台中心的活动似乎在前进，与此同时，背景和前景却呈现出不同的运动方向。万事万物不同方向、不同速度的变化似乎仍在加剧。这一时代的任何人，包括教育工作者都身处进退两难的境地。

社团组织者需要不断改进其行为方式，学校组织者也同样如此。同商业公司一样，当今的学校要想工作有成效，就必须灵活、快捷、超前；同商业公司一样，学校也必须懂得他们正处于一个充满竞争的世界中，而且是全球性的竞争。其他国家的学校在做些什么，我们美国的学校又在做些什么，比较和了解这一点是至关重要的。

对改进学校的普遍要求使得如今教育的一切都黯然失色。我之所以在这个版本中集中讨论组织行为和学校改革呼声之间的密切互动关系，原因也就在此。然而，美国教育在学校改革方面正处于混乱的状态，充满了冲突和争论，没有一条被普遍接受的改革之路。正如我在本书中所描述的，事实上存在三种相互竞争的学校改革策略，为赢得论战的控制权和人们的拥护而日夜战斗。

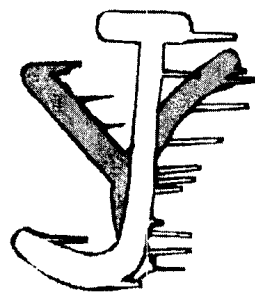
在变化、混乱和竞争的情景下，对每个学校领导来说，比以往任何时候都更有必要去全面地思考并发展一种指导我们决策行动的实践理论。所以，我在这一版本中努力把读者的注意力集中在走向实践理论的步骤上，而这离不开我们的教育组织行为学知识。

然而，这又成为一个教育领导者的多好的机会啊！旧秩序在瓦



解，学校为满足新世纪的要求而重新构建、重定规模和重现生机，这对大胆而有朝气的领导者来说是大干一番的难得的机遇。现在比过去几十年的任何时候都更有可能发生变化，教育领导比以往任何时候都更显得有必要，因为如果没有理解并成功地实践我们所知道的学校组织行为理论的领导的话，我们可能会带着遗憾回首这段充满希望的时代。

罗伯特·G·欧文斯



目

录

总	序 / 1
序	言 / 1
前	言 / 1
展	望 / 1

第一章 走向实践理论 / 22

学习任务 / 22

本章概要 / 22

冲突的两大主要渊源 / 24

传统教育与进步教育的“大辩论” / 25

教育大辩论的起源 / 26

20 世纪 50 年代的强烈反击 / 28

60 年代新进步教育思潮的兴起 / 30

当代学校教育的大辩论 / 31

中央公园东校 / 34

辩论仍在持续 / 35

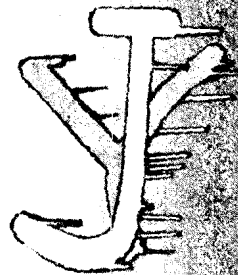
关于教育标准的全国高峰会议 / 38

理解组织的方法 / 40

行动理论 / 41

实践理论 / 45

比赛策略：教练的启示 / 46



本章小结/47

对策练习/47

推荐读物/48

注释/50

第二章 组织思想的主流/55

学习任务/55

本章概要/56

何为组织行为学?/56

为什么要研究组织行为学?/58

为什么要研究组织行为学的发展历程?/60

为什么要研究理论?/60

作为起源的公共行政学/61

工业革命的影响/63

弗雷德里克·W·泰勒与科学管理/63

现代管理思想的起源/64

科层组织理论的兴起/65

古典组织理论的兴起/67

科学管理原则与传统组织理论/69

古典理论的组织思想/70

玛丽·帕克·福莱特的思想/72

古典与新古典行政思想/73

人际关系运动/74

西部电气公司研究/74

组织理论运动/79

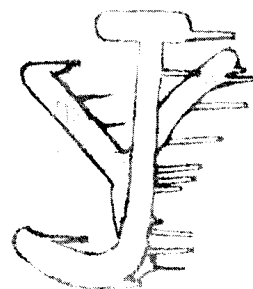
人际关系与组织行为学/82

本章小结/85

对策练习/86

推荐读物/86

注释/87



第三章 当代组织理论/92

学习任务/92

本章概要/92

组织理论/94

 理论的定义与描述/94

教育组织的两种主要观点/94

 科层组织观点/95

 人力资源开发的观点/99

X 理论与 Y 理论/100

组织结构与人/106

一般系统理论/107

 系统的基本概念/108

社会系统理论/109

 环境分析法/110

角色理论/114

 团体中的功能角色/118

与社会系统理论相关的角色/120

 平衡/123

 自动平衡/126

 反馈/126

社会技术系统理论/127

权变理论/131

 合理计划模式/131

 与权变理论相关的开放系统/134

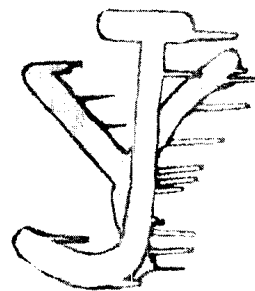
 对技术变革的反应/135

 与外部环境的相互作用/135

 权变理论与学校的组织行为/137

本章小结/138

对策练习/140



推荐读物/141

注释/142

第四章 组织的人性维度/150

学习任务/150

本章概要/151

组织性质的重新界定/151

传统组织理论的衰落/154

定性研究方法的兴起/155

作为松散结合系统的教育组织/157

作为双重系统的教育组织/158

储备人力资本/161

作为财富的人力资源/163

作为权威载体的组织文化/165

对组织思想的非理论影响/166

有效学校研究/166

有效学校研究的成果/166

有效学校的五个基本假定/167

寻求有效学校程式/168

实现学校高效率的新途径/169

学校改革运动/170

第一次学校改革浪潮/171

第二次学校改革浪潮/172

学校改革中的混乱局面/173

学校改革的三条途径/174

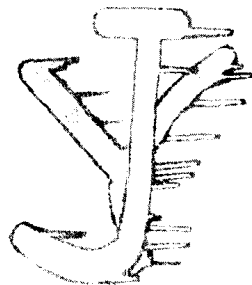
本章小结/175

创立行政科学的努力/175

组织中人性纬度的中心地位/176

现状与发展方向/177

对策练习/177



推荐读物/179

注释/180

第五章 组织文化和组织气候/185

学习任务/185

本章概要/186

人力资源开发/186

弄清和描述组织气候和组织文化/188

探索组织文化/192

组织文化和组织气候的对照/194

组织文化是如何建立的/197

象征主义与文化/198

组织气候/199

文化和气候的情感方面/200

多元文化/201

组织气候是如何建立的/202

团体规范/204

人与环境的相互作用/204

行为背景的概念/206

对学校组织文化的描述与评价/208

组织文化和组织效果之间的关系/209

原因与结果/210

测量学校有效性的问题/210

对学校组织气候的描述和评价/215

组织气候描述问卷(OCDQ)/215

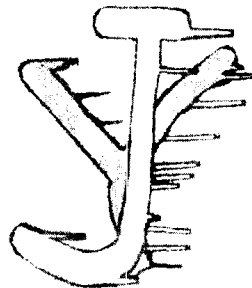
组织气候的指标(OCI)/217

四类管理系统/220

本章小结/226

对策练习/227

推荐读物/228



注释/233

第六章 组织变革/243

学习任务/243

本章概要/244

学校改革与变革/245

权力关系与学校改组/246

教育改革的目的/247

美国教育变革的传统/248

自然普及过程/248

社会学的普及观点/250

有计划、有管理的普及/250

三个计划变革的策略/251

经验—合理的变革策略/251

研究、开发和普及(R. D. D)/252

“农业模式”/253

知识、生产、利用(KPU)变革方法的假定与应用/254

其他经验—合理的策略/256

权力—强制的变革策略/256

第三个策略：组织自我更新/257

兰德公司对支持教育变革的联邦计划的研究/258

规范—再教育策略/260

组织健康/261

组织的自我更新/262

学习型组织/263

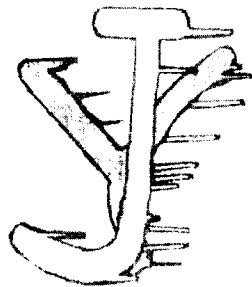
社会技术观点/273

力—场分析/273

组织发展有效性的研究/278

W·爱德华兹·戴明与全面质量管理/282

转换的变革/283



不同于转换变革的简单变革/284

戴明的扼要背景/285

从戴明工作中得到的启示/286

本章小结/291

对策练习/294

推荐读物/295

注释/299

第七章 领导/309

学习任务/309

本章概要/310

领导的权力/310

领导不同于命令/311

权力的定义/312

领导的定义/314

废弃的双因素领导原理/314

领导作为一种与被领导者的关系/316

对人性的理解至关重要/319

科层制度的领导观/320

转变型领导/321

区分转变型领导与执行型领导/321

道德型领导/322

进步/322

成长与发展的过程/323

领导与远景/324

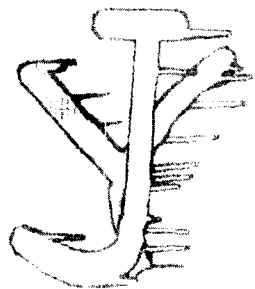
谁的远景?/325

操纵与授权/326

批评性理论/327

领导与管理/328

领导与授权/329



道德或伦理问题/330

领导行为实用指南/331

实用领导观/331

斯堪伦计划/332

公务员式领导/333

领导与性别/334

本章小结/337

对策练习/337

推荐读物/339

注释/342

第八章 决策/349

学习任务/349

本章概要/350

个人决策与组织决策/352

理性决策/354

理性决策模型/356

理性决策的局限/358

理论与实践的差距/359

五种领导风格/359

七个情境问题/360

决策过程的流程图/361

管理和行政工作的性质/363

行政人员的思考方式/365

组织文化对决策的影响/369

缩小理论与实践的差距/371

实践理论/371

人力资源的开发/372

参与式决策/374

参与式决策与授权/375

