

# 中国管理环境：暧昧文化因子、管理真实形态与情境嵌入机理

周建波

2012-11-30 14:24:09 来源: 《管理学报》2012年6期

**【内容提要】**基于中国文化复杂含义的“关系”本位伦理的“意言行”错位结构，所形成的思维模式和行为方式具有典型的“暧昧”特征，暧昧文化与暧昧法则控制了组织所谓“知行一致”和“表里如一”的表达方式，支配了非正式组织的利益取向和私下行为。基于中国管理情境的实践所提炼的暧昧管理理论十分有价值 and 必要。这种理论基于跨文化、跨情境“关系”的差别与联系，建立信任关系与暧昧关系交叉相容的均衡结构；在主体集聚因素和环境集聚因素的耦合过程中，实现普适性管理理论架构的优先嵌入和差同性知识系统的能动根植。

**【关键词】**管理过程观 管理实践 暧昧文化 嵌入机理 情境管理

一般来说，人类对自身社会实践活动管理所产生的思想都可称为管理思想；而系统化和知识化的管理思想称为管理理论；同时，管理理论的体系化即学科意义上的管理学。人类社会实践中的管理思想，从发散意义上见诸于所有学科知识体系之中；而收敛为管理学学科意义上的管理思想，一般称为管理哲学，即影响管理的观念和理念，并成为管理文化意识。

基于管理过程观[1]的视角，无论从宏观管理的历史跨度，还是从微观管理的活动过程，西方管理理论在中国管理环境的嵌入、普适性管理理论与中国情境管理理论的平衡、管理理论与实践的协调，都需要经历一个分竞转合的过程来加以实现。相比于欧美和日本发达国家，中国的管理实践和理论研究必须要考虑中国管理环境的特殊性，即人口、文化与体制的差别性和复杂性。或者说，中国的管理实践和理论研究，还需要大时间跨度地冷静地反思和努力，才能达到欧美发达国家的管理水平。

本文基于管理实践的视角，展开中国管理环境的影响因子以及情境嵌入机理研究，探索中国实践管理的情境理论范式。在本文的叙述、论述和推演过程中，组织是指管理的边际，管理是指企业组织管理，也指人的、一般组织的和社会层面的管理观念、管理思维和管理习惯。

## 1 中国管理环境的情境因素：文化、人口与机制的深层结构

管理实践与理论的主体离不开所生存的管理环境，以企业生产产品与顾客消费产品所构成的市场而言，市场环境最为基本的情境因素是人及其行为、运行机制和文化习惯。这既影响着企业的生产销售、市场存在和消费行为，又影响着企业治理、市场发育和消费品质。因而，从空间和时间的整合视角考察管理环境，应基于人口数量、文化习惯和机制结构的环境要素展开，这是中国情境管理研究的逻辑基点，也是创新的、普适的和情境的中国管理理论诞生的逻辑基础。

### 1.1 中国管理环境的传统文化问题

中国传统文化的不适应性主要体现在文化习性、思维惯性和行为习惯方式上，当今中国管理环境的文化习惯性依然是管理效率的基本阻力。

就中国传统文化在管理活动中的不适应性而言，主要体现在如下方面：①过分注重权力和人口；②过分注重象喻和整体；③过分注重阴阳对称；④过分注重本体和本质；⑤过分注重大概念的顿悟式辩证；⑥过分注重缘起和家我；⑦过分注重中庸与和谐；⑧过分注重道德和伦理治理；⑨过分注重过去和已有的经验；⑩过分早熟与暧昧。暧昧以一种错位结构的形式存在和形式化体现，其缘起关系、圈子关系、私下关系和人脉关系，配之以伦理表达形式，构成了暧昧关系文化的基本内核。违背过程规律、创造终极一致的哲学，导致人、组织和社会行为的暧昧，所形成的暧昧文化，其文化因子又反过来支配行为，以至于管理过程文化无法普适地建构起来，或者说还处在演化的历史过程之中。

## 1.2 中国情境管理的文化惯习性与暧昧引力

人类社会从法律与伦理、理论与知识的逻辑取向上，强调科学认识的一致性与心理行为的表里如一是必然的选择和规律，但个人、组织和社会的实际行为和思想活动却存在着不一致性或者说是二元背离的结构形态。与其他文化相比较，中国文化表现为知与行、内容与形式、明处伦理和私下利益相背离的二元存在，具有典型的二元性特征，属于暧昧①[2]文化的范畴。暧昧文化的内容与形式、明处表达与私下行为，伦理情操与功利私欲，是相互背离、相互脱节的二元悖论式结构。

暧昧文化是指在内容与形式不一致和相分离的环境，文化思维和社会心理的意言行错位结构成为一种文化机制(模式)，即把事物存在的 inconsistency 转化为表达的一致性。暧昧文化亦可称为暧昧思维、暧昧逻辑、暧昧心理和暧昧行为。暧昧引力是中国传统文化所特有的属性，即暧昧文化本身所具有的引力。暧昧方法(或法则)体现为明处表达与私下行为相背离的逻辑结构，最终体现为一种环境文化和社会心理共生的隐性知识与显性机制，即人人心知肚明、心照不宣，只可意会不可言传，并人人遵守的游戏规则。

明处的含义是指正式的、公开的场合；私下的含义是指背后的、隐蔽的场合。暧昧文化把明处伦理表达与私下利益目的的不一致性，转化为人人心知肚明、心照不宣、默许自欺欺人、默认为只可意会不可言传的一致性，并且经过历史积淀成为一种高调伦理文化的构成成分。暧昧文化的负面性表现为，人们心知肚明又心照不宣地运用暧昧原则，并践行于明处伦理和私下行为相背离、相脱节的情境中去，此时的关系权、知识权、表达权和话语权成为社会的重要资源，以此创造出概念表达、信息传递、利益获得和伦理溢出暧昧一致的文化样式，满足和获取自己的总利益(心理利益、关系利益、交换利益和声名利益)。

暧昧文化渗透、反映在组织管理活动中，体现为一种暧昧引力，成为一种管理习惯。暧昧引力实则是习惯性思维的母体，对于经济行为和管理活动来说，习惯性行为具有低成本动力，习惯性思维比创新性思维行为成本要低得多。在一个关系本位的社会、组织环境，每一个人在圈子里都需要体面、有面子，这是文化的基本样式、礼仪和习惯。由此，为了实现关系本位的面子文化，在一切公开场合，亦即明处，需要通过所谓和气乃至一团和气的知识修养、行为素质来加以实现。因而，在中国人尤其是儒商文化中，利益交换和经济行为要兼顾面子、形式礼仪和伦理顺序，体现其文明和尊重。

中国文化注重整体性和一致性是一个不争的事实，但过分注重整体合一与一致，容易导致形式至上、教条主义和形式主义泛滥。中国传统文化在科学化和经济化的时代，其负面性集中体现为暧昧性，社会生活和经济行为的交换关系是暧昧的，暧昧文化是经济交换市场的一种隐性机制，隐形于正义伦理逻辑、法治市场逻辑、信任交换逻辑、人性情感逻辑和功利经济逻辑之间，因而任何组织行为和组织文化要考虑非正式组织的个人和小团体利益和面子，又要考虑暧昧文化对于组织和社会标准底线的冲击与侵蚀。由此，行为主体在战略化嵌入与本土化根植之间，既要考虑言说表达行为的光明伦理，又要考虑情感关系和私下利益的文化认同，建立起主体与环境之间的战略均衡。

## 1.3 中国情境管理的人口复杂性与模糊偏好

中华民族高度发达的农业文明历史，中国传统文化中的子嗣观念、繁衍观念等人口文化，导致中国自古以来就是一个高人口

基数的大国。企业组织一直处于人口和就业的挤压之中；加之人际关系文化、暧昧文化对企业组织的渗透、挤压和影响，中国的组织管理所面对的复杂程度要比欧美组织管理高得多。

管理的本来含义是指组织内部中活动过程的计划、组织、领导与控制。组织管理实质上是组织运行过程的(中间层面的)中观管理，是解决成员意愿与组织目标之间均衡相容的管理，也是连接组织长期发展和具体作业层面的中间策略管理。按管理理论，在一个组织内部，当上级的控制幅度超过6~7人时，其与下级之间的关系会越来越复杂，以至于最后使他无法驾驭[3]。模糊管理方式与中华民族历史延续的人口环境因素自身有关，人口环境对组织的挤压、渗透和影响，直接导致了管理复杂性，也导致中国式管理向模糊化方向倾斜、发展。

人口基数巨大和市场地理辽阔有其自然的优势，从需求和发展的角度，中国及各个区域经济体成为可嵌入的有利环境，或者说环境具有易嵌入性。但是，从社会群体、组织成员和管理复杂性的视角，人口基数巨大和各区域文化差异是一个极其复杂的难题，导致组织和社会管理的高复杂性、高风险性和高成本性，与此同时，社会环境对外来或新生经济行为以及知识行为(如西方管理理论)的主体嵌入，也具有高复杂性、高风险性和高成本性。或者说，行为主体嵌入关系复杂的环境，要具有根植性能力，必须学会入乡随俗，需要完成本土化蜕变和自适应改造，才会从环境外有效嵌入与环境内有效根植。

中国式模糊管理的负面性是指庸俗化了的“抓两头带中间”<sup>②</sup>的管理方式：一头是管理者偏于宏观论道式的管理，亦即“明处”抓大放小；另一头是管理者偏于人财物的微观纠结式管理，亦即“私下”事无巨细；然后所谓两头带动了中间大多数组织成员和以事(组织自身结构整体中间层次的行为，而非每一个人和人际关系的)为核心的细节运行安排和控制管理。事实上，在日常化、世俗化和经济化的人口环境是不可能带动和实现的。因而，模糊偏好和模糊管理必然疏于组织中间层面的过程管理，亦即管理过程习惯于不探究责任、任其人和事的矛盾自然消化的管理方式，有利于管理者回避费心费力还可能不讨好的责任和义务。由此，“抓大放小”不属于宏观层面的战略管理，“事无巨细”也不属于微观层面的操作管理。

所谓“抓两头”的管理文化，一头是各种形式之公开场合(即人前、上级前、媒体前、材料总结上)的抓大(事)放小(事)，是所谓和为贵、高姿态、大度的形式伦理取向，即抓有名声和利益的事，又便于回避组织内大量中间层面管理较真的人和事的矛盾，有利于平衡各种关系和被习惯认同；一头是在公开和私下场合对组织内外人财物管理的事无巨细，是一种管理转换技巧和所谓管理智慧，即在公开场合的事无巨细是所谓的儒家的鞠躬尽瘁，而私下的事无巨细则是直接抓与个人或小组利益相关的人和(财、物的)事。抓两头的管理方式，即“抓大放小”与“事无巨细”管理成为一种习惯之后，其“明处”是对组织和组织所有成员的利益榨取、价值伤害与观念扭曲，“私下”是对个人或小组利益最大化、成本最低化的保证。

人口环境与文化观念是中国情境管理的一种天然成分，基于人口因素的管理建构则是中国情境管理的一大特色。中国的情境管理研究若不考虑人口变量因素、人口文化约束和人口环境影响的复杂性，就不可能建立起行之有效的中国情境管理理论，也解决不了实践中的管理问题，因而需要基于人口环境的复杂性视角，对中国情境管理作出一个基本的判断。或者说，关于这类问题的定量研究，将是管理研究的一个崭新视角，也是管理理论和中国情境管理理论的一个方向。

#### 1.4 中国情境管理的机制稳定性与最经济心则

人类社会没有一种机制是绝对完美的，因而任何机制都有不同程度的漏洞，或者说有一定程度的漏洞往往是机制运行的一种动力。中国情境管理的最经济心则<sup>③</sup>是对超稳定机制漏洞的容忍、放大和利用，其目的是利益套现和既得利益保护，而这种既得利益套现的超稳定机制的漏洞因素源自于人口环境因素和传统文化因素。

中国一直以来是一个人口和地理大国，国家治理一直是以天地君王、天地中央和大一统为基本意识结构，社会治理一直是以汉族、宗族、家族关系中的家庭为基本结构单位，家庭治理一直是以忠孝、辈分和家我为基本伦理结构。因而，疆土安全与大一统文化、人口体量与人口繁衍文化、社会伦理与等级制度、儒道互补文化的积淀和传递，形成了超稳定的文化结构和早熟智慧，体现了文化遗传基因超强的复制性与整合性、文化传递因子超强的柔韧性与渗透性、文化惯性因素超强的经验性与凝滞性。

中国人早熟智慧的本质是最经济心则，所谓最经济心则是指个人或者小团体在利益目的和伦理形式上，形成了明处求伦理正义和私下求利益最大化的二元智慧守则。这种源自于内心和私下的利益规则，形成了高度早熟的个人智慧和人际关系智慧，在这种智慧文化面前，具有逻辑普适性和伦理公允性的社会运行机制和法则，因其机制结构的漏洞，以至于组织的一部分利益和剩余索取权被少数人利用最经济心则暗度陈仓，肆意侵占和蚕食，并形成了一种最经济心则的隐性知识与超稳定机制的套现文化，由此形成了一种负面的情境文化效应。

中国人的早熟智慧体现在行动选择和行为标准的最经济心则，即由于早熟智慧发达与结构智慧缺失，导致每个人、每个组织和每个社会群体以自己的内心目的为行为准则。早熟智慧与结构智慧是矛盾的，虽然从20世纪以来，中国人改变了认识世界的思维方式，但传统文化作为亚文化，具有超强的遗传性、柔韧性、持续性、支配性和同化性，依然从生活方式、思维习惯和交换关系上，对外部嵌入的行为主体植入自己的印记，对行为主体产生影响，并予以不同程度的改造、扭曲和同化。由此，中国管理环境最为典型的特征体现为社会文化的超稳定结构，亦即反映在组织文化机制上的超稳定性。

西方组织管理面对自己的本土环境时，同样存在着非正式组织的既得利益问题，但管理机制是建立在群体规则意识和遵守群体利益公平的游戏规则基础之上。结构智慧成为组织管理和社会治理机制的基本理念，因而更容易形成积极有效的管理机制，更容易成为组织管理的动力机制和治理机制。因而，外来经济行为主体和理论知识主体在嵌入中国管理环境时，需要充分考虑早熟智慧、人际关系智慧和结构智慧的交叉点和切入点、融合方式与均衡结构。

基于超稳定机制的最经济心则，能够在特定的社会文化环境下，花最小的成本做利益最大的事，成为一种内心智慧和规则文化，成为个人、组织和社会的本能行为习惯。因而，不管社会和组织如何变革，运用多么光鲜的理论形式和制度形式，但无形支配既得利益者的、满足最经济心则的非正式组织依然存在，并利用超稳定机制和最经济心则无形地控制组织中的非制度行为和既得利益行为。这是中国管理环境的特殊性、组织管理存在的真实境遇和情境管理运行的真实状态，也是情境管理必须面对的文化因素、人口因素和机制漏洞因素。

## 2 当代中国的管理研究与实践模式

当代中国企业所处的管理环境是3种经济模式和3种文化观念的混合环境，或者说当代中国企业是3种经济模式和3种文化观念之间混合撞击的产物。3种经济模式即计划经济模式、计划加市场经济模式和市场经济模式。计划加市场经济模式即由计划经济向市场经济过渡的摸索、设计与实践的转型模式，亦即社会主义市场经济体制的模式。3种文化观念形态即马克思主义文化观、西方泛社会文化观和中国历史文化观。以马克思主义政治文化观为主导的3种文化观在社会生活和经济行为层面发生着复杂撞击，也就是说社会行为与文化心理处于一种混合并存的形态。

就像政治经济学基于生产关系、现代西方经济学基于生产力的逻辑基点一样，管理学的诞生是基于生产力、组织力的逻辑基点，或者说管理学理论架构的主体和研究主题是生产力和组织力。基于生产关系和人际关系的理论研究属于管理学研究体系的次一层级，或者说只是管理学研究的一个分支，起源于梅奥的组织行为理论研究。从大量管理现象的问题观察可以得出结论，目前的管理学、经济学等人文社会学科的理论知识和管理研究，并不能显现对中国企业管理实践及其运行模式予以整体有效的支持，或者说目前的管理理论、管理经验与管理思想在中国企业的应用，对于专家自身还是一个思维黑箱。

依据超越情境的理论、受制约情境的理论和具体情境的理论，从管理思想、管理文化和管理环境的差异视角，可以发现当代中国管理的真实形态，即管理实践与理论研究一开始就是沿着3条主要路径前行的：第一条路径是以西方管理学理论架构体系为基准，以普适性理论知识为标准的管理科学研究和管理技术应用模式；第二条路径是在西方普适的理论知识体系和管理环境差别的基础上，以中国文化与西方文化相兼容为标准，进行中国情境的实践管理、管理实践研究和管理理论研究；第三条路径是在西方现代企业流程模式的基础上，以中国传统文化和社会环境为背景，进行所谓中国式管理研究和采取实用主义的实践管理模式。

从宏观历史层面是一种自然演化过程，从中观社会(公共团体和中介组织)层面是一种能动演化过程，从微观(企业和研究者)主体层面是一种优化设计与实践应用的过程。我们可以基于理论知识体系层面，从这3个层面对西方管理学引进中国管理环境的

嵌入现状加以判断:

(1)从概念原则层面判断 概念原则源于思想观念,受复杂的观念体系影响和理念支配,尤其是自然科学以外的人文社会科学体现得更加突出。管理观所支配的管理理论体系的基本概念原则,涉及管理哲学的世界观、科学观、价值观、思维观,本体论、认识论和方法论,以及思维方式、文化心理与社会环境等复杂的问题。当今中国管理环境理念的混乱,管理理论与管理实践的脱节现象,深刻反映了管理观的复杂性和管理实践的实用性,也就是说中国人的价值观、思维方式、文化习惯及其行为与西方有着结构性和文化性的差异,反映在西方管理理念与中国管理环境的不协调和冲突上。

中国管理环境规则和组织行为具有很大的不确定性、随意性和实用性特征,若从规则、自律和法治的规范视角进行定性判断,西方管理环境规则和组织行为的规范性达到80%以上;而中国管理环境的规范性在50%左右,具有典型的规则与不规则、自律与不自律、法治与不法治、伦理与不伦理的随意性和翻转性特征,因而组织管理具有更高的成本性和风险性。

(2)从方法论层面判断 管理方法论是对哲学方法论及次一级别的科学方法论和社会方法论的收敛,科学方法论是科学规则的哲学化,社会方法论是基于复杂社会行为的人文社会科学方法个论与个论集合的总论。组织管理在科学方法论即科学程序层面上,已经整体上接受了西方管理科学的方法;但从社会方法论的视角,组织管理及中国管理实践所接的社会方法论极其复杂,从方法论体现为法治伦理规范的视角,只具有50%左右的秩序性。因而从哲学方法论整体层面的定性判断,大约70%接纳了西方管理哲学的方法论,大约30%是中国传统文化的方法论。

(3)从方法和技术层面判断 方法是指分析、解决问题的具体方法和方法应用体系;技术是指路径化、工具化和操作化层面的方法,也称为技术工具。在这两个层面上,组织管理活动已基本上、或者说整体上接纳了西方管理科学。

### 3中国管理环境的嵌入性与根植性机理

POLANYIK[5], GRANOVETTER[6]先后诠释了新经济社会学概念“embeddedness”。“embeddedness”意指嵌入[7]或根植[8]含义,是新经济社会学的一个重要的概念,也是新经济社会学的一个基本原理。嵌入与根植在英语中是同一个英文单词、同一个含义。但是,嵌入和根植的中文含义具有语义学上的细节差异:“嵌入”是指经济行为或知识行为直接嵌入事物或环境结构之中的生成和成长,实际上是指结构性“embeddedness”;“根植”是指经济行为或知识行为深入事物结构内部或环境内部的生成和成长,实际上是指关系性“embeddedness”。根据已有文献,“嵌入”一般使用于宏观层面,指一个经济行为嵌入到某一社会环境或某一知识行为嵌入到某一社会环境的结构性嵌入规律;“根植”一般使用于中微观层面,指一个经济行为根植于某一区域产业体系或某一组织系统的关系性植入规律[9]。

#### 3.1嵌入环境的差异因素解析

生成于西方的管理科学,作为一种普适性的理论与知识,如何转换为中国管理环境的情境理论与知识?需要探究其路径与机理;中国情境管理,作为受制约的情境理论与知识和具体的情境理论与知识,如何上升为普适性的理论与知识?也同样需要探究其路径与机理。

基于中国情境的实践管理,如何解析具体情境的理论与知识,例如易经、儒家、道家、中医和武术理论中的关联因素和关系要素,本部分以中西方理论知识中“关系”的异同为切入点,揭示中国管理情境的独特成分与合理成分,探究普适性管理理论知识嵌入中国管理环境的必然性和重要性条件,以及嵌入中国管理环境的文化背景、制度形态、社会心理、关系情境、需求结构和嵌入时机。

中国人认识世界,一方面,在科学观、科学技术生产力、社会结构体系和经济发展规律层面,已经与国际接轨,与西方管理理论的观念体系取得了一致性;但另一方面,在价值观、人生观、思维方式、生活方式和心理习惯等方面,与西方人存在着较大的差异,因而与西方管理学概念原则背后的观念体系存在着矛盾和不协调,这些不协调有的是因为观念方式的差异,有的是因为

不一致的演化周期和发展过程所带来的, 中国人价值观和表达形式是独特的、隐性的文化形态, 与源自西方主流的、显性的管理文化混合存在于管理活动之中, 亦即在组织管理过程, 往往是以个人、小团体的非正式组织形式和领导者习惯形式体现的, 这种与显性管理文化交替存在并往往处于支配地位的文化, 即某种意义上中国方式。

对于中国管理环境和文化的情境收敛, 最有代表性的真实再现与概念表达就是中国的关系、关系方式和关系文化[10]。中西方“关系”的实际含义存在着很大的不同, 可以使用“理性结构关系”概述西方“关系”概念的普适性和复杂性含义, 使用“感性实用关系”概述中国“关系”概念的普适性和复杂性含义。在社会亚文化即管理文化层面, 中国的关系复杂性强、普适性弱, 西方的关系普适性强、复杂性弱。由此, 西方的管理理论、中国的管理理论与管理实践之间存在的距离不是正常的距离, 亦即不正常的理论与实践的脱节现象。实践中有效的管理是虚与实、名与实非正常理性的结合, 这应了老子的名言: 道可道, 非常道; 名可名, 非常名, 还应加上, 实可实, 非常实。中西管理环境都存在着虚与实、名与实、势与实的管理态势, 在中国管理环境, 组织及个人的名气与实力的表现特征与西方管理环境是一致的, 但名气与实力形成的社会关系资源和市场关系资源的特征存在着明显的差异, 对中西管理环境的个人、组织的名与实以及形成名与实的关系资源进行比较, 可以发现其共性和差异, 见表1。

鉴于此, 西方管理学以什么样的方式嵌入中国管理环境? 与彼此是否适应、是否信任、是否有效有着密不可分的关系。任何环境都存在着可嵌入性、任何行为主体都存在着嵌入性的特征, 西方管理学系统引进中国近30年以来, 如前所述的种种问题和状况, 还处于学习、消化和整合意义上的嵌入, 并未形成有效融合与创新发展意义上的嵌入。由此, 在下一个30年要么找到正确的嵌入路径, 从文化观念和管理理念层面嵌入, 从信任关系与正相耦合层面植入, 形成管理科学和情境管理的创新理论。

表 1 中西管理环境:个人与组织“名实”表现的共性和差异比较

	中国环境的共性	西方环境的共性	中国环境的差异	西方环境的差异
中西管理环境个人“名实”表现的共性特征	名:背景、平台、身份、个性和名气; 实:经验、经历、资历、实力和案例	名:背景、平台、身份、个性和名气; 实:经验、经历、资历、实力和案例		
中西管理环境个人“名实”体现的差异性特征			名:短期信任关系; 实:暧昧关系能力	名:长期信任关系; 实:信用关系能力
中西管理环境组织“名实”表现的共性特征	名:历史、层面、资本、技术和品牌; 实:模式、周期、财务流、占有率和市场地位	名:历史、层面、资本、技术和品牌; 实:模式、周期、财务流、占有率和市场地位		
中西管理环境组织“名实”表现的共性特征			名:短期信任关系; 实:暧昧关系能力	名:长期信任关系; 实:信用关系能力

### 3.2 西方管理学普适性嵌入与情境性根植的机理

一般来说, 环境具有内生性和情境性, 存在可根植性与可嵌入性, 西方管理学主体嵌入中国管理环境, 若要形成不会客观脱节、不会人为脱节和不会被认为脱节的理论架构与知识系统, 必须考虑中国管理环境的特殊性, 即本文界定的暧昧关系因素。为此, 对本文嵌入性研究的概念和基本因素进行界定: ①把依赖于环境外在引力的嵌入性界定为具有普适性; ②把依赖于环境内生动力的根植性界定为具有情境性; ③把中国管理环境的负面特殊性界定为暧昧性; ④把环境单纯关系界定为具有单一性的交换信用关系; ⑤把信任的简单性界定为具有长期稳定的信用特性与信用交换关系; ⑥把环境复杂关系界定为具有多重性的交换关系, 主要包括: 一致性利益交换关系、即时性现场交易关系、差异伦理支配的交换关系、不规则性信用交换关系、战略性期望的信用交换关系、信用不守恒的功利交换关系等; ⑦把环境负面的复杂关系界定为暧昧关系; ⑧把暧昧性界定为中国文化思维特有的二元悖论结构的随意翻转轴线、随意转化因子。由此, 基于运用组织管理学、新经济社会学、信息经济学和制度经济学的交叉方法, 参照马斯金单调即机制设计理论的单调性机理因子[11], 以暧昧单调性因子的介入视角, 展开西方管理理论以及经济行为嵌入中国管理环境的机理研究。

经济行为主体与西方管理理论知识主体的一般性嵌入机理为: 以行为主体的信用、信誉、信任逻辑, 嵌入客体信任、信用、信誉共生的社会环境, 缩小文化差别、优化信任联系、形成信任关系网络。中国管理环境的嵌入(根植)机理为: 基于跨文化、跨

情境“关系”的差别与联系,建立信任关系和暧昧关系交叉相容的均衡结构,即适应暧昧关系文化的差别,缩小信任差别、链接信任相同,建立信任关系的共生结构,形成信誉关系网络和社会资源[12],在主体集聚因素和环境集聚因素的耦合过程,实现普适性管理理论架构的优先嵌入和差同性知识系统的能动根植。

### 3.3 中国情境管理的外嵌内植模式

就像梅奥的霍桑实验发现了组织中存在着非正式组织,由此提出了社会人假设,开创了组织行为学派以及延续的组织文化理论。中国企业确实存在着诸多的管理问题,这些问题深藏于企业组织行为的深处,如何识别与怎样找到问题?管理实践研究是发现情境特殊性问题的主要手段,建立受制约情境的理论和具体情境的理论,是找到可传播的共性理论和可复制的共性知识的必要过程,在此基础上,才能上升为普适性理论的更高层次研究。

目前,中国管理环境及环境中的组织适合西方管理理论外在嵌入与内部根植的模式可以划分为:①普适性知识的完全嵌入模式。这一模式是在人类共性知识的前提下,超越情境因素的理论嵌入模式,一般只适用于物质、技术和知识信息系统的理论嵌入。②跨文化嵌入与跨情境根植的模式。对于社会环境的可嵌入性与可根植性,只适合在特定时间窗口或特定历史时期的理论或组织载体嵌入与根植。对于组织,一般适用于成员理念趋于一致、业务性质和治理机制结构清晰的本土公司,以及拥有雄厚资本、战略性嵌入和本土化根植的跨国公司,即在特定时间进程中能够超越空间情境差异的组织环境,适合于理论跨文化嵌入与跨情境根植。如全球性的高技术型、知识资本密集型和品牌领先型组织,再如具有跨国跨地区经营经验和全球500强的跨国公司。③情境化根植模式。适合于具体化、情境化和改良化的理论或企业载体嵌入与根植,对于社会环境,适合于一些运转良好的经济特区、治理结构清晰的沿海城市和区域经济开发区等;对于组织,一般适用于比较规范的市场化公司、本土化程度较高的跨国公司和外资公司,以及治理结构清晰的区域经济环境。如公司治理结构体系健全的股份公司、业务结构市场化和经营理念领先的有限公司、港台等外资公司等。④暧昧化根植模式。适合于被改造的、具体化的情境理论或企业载体嵌入与根植,一般适合于熟知当地区域文化、市场属性和产业背景,并力行进入当地环境的企业载体;同时,也适合于入乡随俗掌握具体化情境理论的本土化公司和外资公司。例如,本土公司从一个区域进入另一个区域,港台外资公司进入内地等。

事实上,目前中国管理环境这4种模式都是存在的,但就中国情境管理的外嵌内植模式和治理机制的研究视角,第2种和第3种模式最符合现实战略意义与法治伦理意义上的管理实践研究。

### 4 结语: 中国管理实践的研究价值

陈春花等[13]认为,中国管理实践研究评价的两个维度是实践导向与创新导向,实践导向的评价指标包括研究问题在管理实践中的重要性、是否有问题解决方案的简明概括、研究对于实践者的可读性、研究结论在管理实践中的可复制性;创新导向的评价指标包括相对于现有研究的差异、是否找到了中国管理实践的重大问题、是否找到了中国管理实践的独创性、对中国管理实践发展脉络的贡献如何。鉴于此,陈春花等[14]进一步指出,管理实践研究价值贡献是评价管理实践研究的关键,包含4个基本要素:①实践性,研究要以实践价值作为首要目的;②理论性,研究要以理论的形式贡献实践;③推广性,反映成果的外部引用及应用;④验证性,反映成果本身的效力。虽然管理实践模式不是严密的理论结构,有些人认为达不到应有的学术高度;但从过程观和求是心理考量,又恰恰符合中国企业实践的阶段性,更符合理论体系发生过程的周期。因而,基于实践的管理研究,虽然是未形成体系的理论,但也不是所谓中国式管理的忽悠理论,至少是面对企业竞争需求、符合市场现实逻辑、具有伦理导向的实践管理理论,更具有企业成长过程的有效性与理论演化过程的科学性。

如前所述,中国管理环境与其他国家和地区的环境相比较,存在着明显的差异,这些差异主要体现在文化、人口与机制方面,以及市场、市场机制和市场经济周期方面。不可否认的是,虽然中国人生活在当今经济化、科学化、信息化和国际化的宏观环境之中,与此同时,也生活在区域化、民族化、源续化和差别化的中观环境之中。中国人的生命里传递着华夏源续文化的基因、骨子里流淌着自己祖先的血脉,也是不可否认的事实[15]。但是,从近现代中国打开国门面对真正意义上的世界的时候,中国人以自己的方式反思自己,曲折探索科学和民主精神,并逐渐进入学习先进文明模式、吸取优秀文化素养和全面接纳科学精神的过程。新中国成立以来,其主流文化一直是基于源自西方文明的马克思主义为总体指导思想,科学精神是社会变革和发展的主

流文化，而对传统文化去粗取精的传承和创新则是对主流文化的历史顺应。

注释：

①暧昧是男女之间态度含糊、不明朗的关系。比如，(态度、用意)含糊，不明白：态度暧昧；(行为)不光明，不可告人：关系暧昧；男女或同性肉体关系还处于想象段；男女或同性关系还未发展到恋人关系，但是行为举止和恋人关系差不多。

②1958年1月，毛泽东在《工作方法六十条(草案)》中说：任何一种情况都有两头，即是先进和落后，中间状态又总是占多数。抓住两头就把中间带动起来了，这是一个辩证的方法[4]。

③心则，人的内心规则和原则，即心理意识深处的最经济原则和目的是利益套现。之所以用“心则”而不用心理原则，是因为中国文化中“心”的含义极其复杂，既具有复杂的社会性，又具有典型的个人和小团体行为的特征。收敛在个人内心深处的复杂文化意识，又可随时转化为支配行为为目的的最简单经济原则，即功利实用的利益套现动机和行为。这与沙因组织文化的最基本假设相吻合，即沙因把组织文化最核心的东西确定为“前意识”的、理所当然的、无形的假设，由这种假设支配有意识的价值观。

### 【参考文献】

- [1]周建波. 中国管理学建构与演化——基于哲学四分法与管理文化结构的推演[J]. 管理学报, 2008, 5(6): 781-791.
- [2]百度百科. 暧昧[DB/OL]. (2010-08-12) [2011-11-07]. <http://baike.baidu.com/view/5960.htm>.
- [3]周三多. 管理学[M]. 第3版. 北京: 高等教育出版社, 2010.
- [4]高其荣. 毛泽东《工作方法六十条(草案)》略论[J]. 党史研究与教学, 2008(1): 50~55.
- [5]POLANYIK. The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time[M]. Boston, MA: Beacon Press, 1944.
- [6]GRANOVETTER M. The Strength of Weak Ties[J]. American Journal of Sociology, 1973, 78(6): 1360~1380.
- [7]刘世定. 嵌入性与关系合同[J]. 社会学研究, 1999(4): 75~88.
- [8]王缉慈, 王可. 区域创新环境与企业根植性——兼论我国高新技术企业开发区的发展[J]. 地理研究, 1999(4): 357~361.
- [9]邱海泉, 于永慧. 嵌入性与根植性——产业集群研究中两个概念的辨析[J]. 广东社会科学, 2007(1): 175~181.
- [10]黄光国. 人情与面子: 中国人的权力游戏[M]. 台北: 远流图书公司, 1989.
- [11]杨咸月. 信息不对称与机制设计理论——2007年诺贝尔经济学奖获得者的贡献[J]. 经济理论与经济管理, 2008(2): 35~39.
- [12]臧得顺. 格兰诺维特的“嵌入理论”与新经济社会学的最新进展[J]. 中国社会科学院研究生院学报, 2010(1): 108~114.
- [13]陈春花, 刘祯. 中国管理实践研究评价的维度——实践导向与创新导向[J]. 管理学报, 2011, 8(5): 636~639.
- [14]陈春花, 陈鸿志, 刘祯. 管理实践研究价值贡献的评价[J]. 管理学报, 2011, 8(6): 791~795.

【作者简介】周建波(1962—), 男, 辽宁营口人, 广东金融学院工商管理研究所教授, 研究方向为中国情境管理、品牌经济管理, E-mail jinfengyu999@126.com(广州510521)。

责任编辑: 晓雁

文档附件:

---

隐藏评论

用户昵称:  (您填写的昵称将出现在评论列表中)  匿名

请遵纪守法并注意语言文明。发言最多为2000字符 (每个汉字相当于两个字符)

7850