

战略理论的隐喻、范式及整合意义

武亚军¹ 冯晓岚¹ 许德音²

(1.北京大学 光华管理学院,北京 100871; 2.香港大学 商学院,香港)

[摘要] 隐喻无论是在战略管理学的理论构建还是实证研究中,都具有非常重要的作用。每种战略理论,如竞争定位理论、资源基础观/动态能力理论、制度理论、战略演化和复杂性理论等都有其潜在的隐喻,这些隐喻归属于不同的范式,可以被用来解释组织战略现象,并且具有实证意义。同时,多范式的隐喻比单一范式的隐喻具有更强的解释力,因而,基于多隐喻整合的战略理论创新具有重要的方法论意义。此外,隐喻及其整合在战略学术多样性和战略实践方面也有重要作用。

[关键词] 战略管理; 隐喻; 范式; 理论构建; 整合

Metaphors, Paradigms and Its Integrating Implications in Strategic Management

Wu Yajun¹ Feng Xiaolan¹ Xu Dean²

(1. *Guanghua School of Management, Peking University, Beijing 100871, China;*

2. School of Business, Hong Kong University, Hong Kong, China)

Abstract: This paper links metaphor to strategic management, and argues that metaphors play important roles both in constructing theoretical models and in empirically testing strategy theories. We suggest that each theory in strategic management has its own underlying metaphor. These theories include Position School, Resource-based View and Dynamic Capability Theory, Institution Theory, Evolution and Complexity Theory, and other theories in strategic management. The corresponding metaphors with each theory belong to different paradigms, and can be used to explain distinct organizational strategy phenomena, in a way similar to the "statistical" approach in empirical research. Meanwhile, multi-paradigm metaphors have greater explanatory power than single-paradigm metaphors. It is useful, therefore, to integrate theories in strategy research. The integrating methodology is illustrated by the theory development of combining Resource-based View (RBV) and Institutional Theory (IT) to set up a comprehensive competitive advantage theory. The implications of metaphor for academic diversity and strategic

[收稿日期] 2008-11-26

[本刊网址·在线杂志] <http://www.journals.zju.edu.cn/soc>

[在线优先出版日期] 2009-05-05

[基金项目] 国家自然科学基金资助项目(70672009)

[作者简介] 1.武亚军,男,北京大学光华管理学院副教授,经济学博士,主要从事企业战略管理、大学战略管理、环境税收与环境财政研究; 2.冯晓岚,女,北京大学光华管理学院博士研究生,主要从事企业战略管理研究; 3.许德音,男,香港大学商学院副教授,管理学博士,主要从事跨国公司在华战略、公司治理、公司多元化研究。

management practice are also discussed.

Key words: strategic management; metaphor; paradigm; theory building; theoretical integration

隐喻是一种交流复杂科学概念的语言工具^[1],也是人类表象思维向概念思维进化的关键阶段^[2]。在管理学领域,人们也常常用隐喻来解释组织现象以及管理的本质^[3]。然而,这一主题在管理研究的核心领域——战略管理学中却并未得到系统研究。针对这一差距,本文将系统探究战略管理学中所使用的隐喻的种类及其隐含范式,讨论隐喻在战略管理理论发展和实证检验中的意义,并尝试整合多种隐喻,为战略管理学的发展提供一个有益的方法论途径。

一、战略的隐喻及理论指向

(一) 组织隐喻的理论建构含义

从狭义上讲,隐喻是为了使抽象的事物具体化。从广义上讲,隐喻则是概念化以及再概念化的过程本身^[4]。从某种意义上说,所有的组织和管理理论都是基于暗示的映像或者隐喻,这些映像和隐喻引导我们从不同的角度来观察、理解和管理一个组织^[5]。著名组织管理学家 Morgan 的思想及其作品对隐喻论作出了巨大的贡献。他认为,只要我们试图用一种经验去理解另一种经验,那么我们就是在使用隐喻。例如,当我们宣称一个组织是机器,或者是一个有机体、一种文化、一个政治体系、一种精神牢狱时,我们其实只是关注了组织的某一特定方面而忽略了其他方面。这些不同的隐喻从不同的角度反映了组织生活的本质,并各自产生了强有力的、独特的但本质上又是片面的洞见。

Morgan 的隐喻观和 Dubin 在 1978 年提出的理论构建模式有着相通之处^[6]。首先,一个理论模型要选择相互之间有关联的变量进行研究,而隐喻也选择有内在联系的事物进行相互比较。其次,一个理论模型要试图确立这些变量之间的关系,而一个隐喻也使我们看到不同事物之间的相似点。再次,就像理论模型有适用范围一样,隐喻也有自己的适用范围。最后,Dubin 模型中的第四个部分系统状态或权变条件,同时也适用于隐喻性的理论构建。隐喻作为一种理论构建,反映了我们对事物的认知过程,也是开展研究的典型方法。它是一种意会的知识,让我们以局部方式看见、认识和想象某种情景。隐喻为我们打开了通向新思维的道路。通过形象和贴切的类比,我们能迅速抓住新事物的典型特征,在已有知识的基础上实现理论创新。

从社会科学理论建构的角度看,所有的组织隐喻都可以归入基于两个维度的四个范式。这两个维度一个是主观—客观维度,代表一种理论对社会科学知识本质的假定;另一个是规制—激变维度,代表一种理论对社会本质的假定(见图 1)^{[3]608}。这四种范式是功能主义、解释主义、激进人本主义、激进结构主义^①。所有的隐喻或社会科学理论,包括组织与管理学理论,都可以在这个框架中找到自己的位置^[7]。

① 对应于功能实证范式的组织隐喻有“控制系统”隐喻、“组织生态”隐喻和“松散耦合”隐喻等。解释主义者提出了一些掺入了主观色彩的组织隐喻,如“语言游戏”隐喻、“文本”隐喻和“意义生成”隐喻。激进人本主义范式最著名的组织隐喻是“心灵囚室”,认为人被社会现实和意识形态所囚禁,组织内的各种关系和规则影响着组织内成员的行为,使其无意识地服从于已有的政治体系和权力结构。属于激进结构主义范式的隐喻包括“支配工具”、“宗派”和“灾变”等。

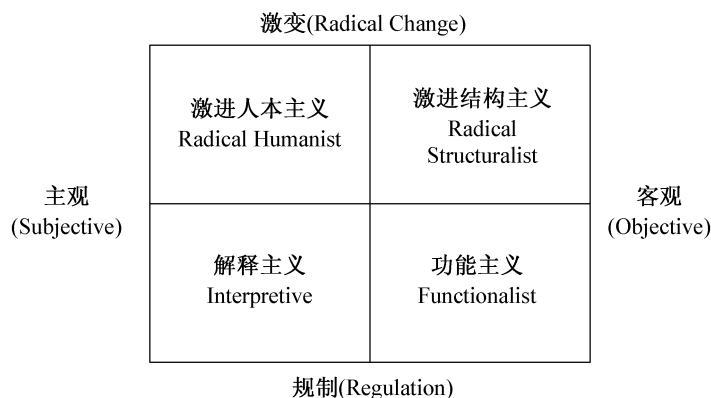


图 1 组织隐喻的范式

(二) 战略的隐喻及其理论指向

“设计师”隐喻的起源可以追溯到 1957 年 Selznick 的《行政领导》一书^[8]。在该书中,他探讨了组织内部整合和适应外部环境的必要性。1969 年,Herbert Simon 将设计的观点引入到管理实践之中,并认为设计是所有职业训练的核心^[9]。在战略管理领域,Ansoff 在 1965 年出版的《企业战略》中提出了战略的四要素论^[10],其观点体现了“设计师”隐喻的思想。他认为:(1) 战略的形成应当是一个受控制的、有意识的、具体并且正规化的过程。(2) 原则上是由主要领导人承担整个过程的责任,在实践中则由计划人员承担实施的责任。为了达到预期的效果,组织需要最大程度地追求战略决策过程的正规化和条理化。(3) 需要详尽清楚地阐明这一过程形成的战略,以便具体地制定各项计划并加以实施。在“设计师”隐喻中,有几个主要论点:首先,设计的意思暗示战略是一个思考过程。在设计中,执行必须等待明确的表达才能完成。其次,设计强调创造性和独特性。设计者在战略决策中的作用至关重要。再次,设计极端关注匹配和聚焦。在战略领域中,“设计师”隐喻的拥护者们认为,战略要和外界环境相匹配,组织改变是持续的,并且需根据外部环境进行调整。这和哈佛大学的 Andrews 教授在 1971 年发表的经典著作《公司战略概念》中的观点相一致,都强调企业必须适应不确定的外部环境。他认为,战略的形成过程实际上就是企业内部条件因素和企业外部环境状况相匹配的过程^[11]。

但是,“设计师”隐喻对应的由上及下、单向和静态的战略制定过程,在面对急剧变化的环境时就显得有些苍白无力了。由于环境是不断变化的,实际中的战略制定应该是一个循环动态而非单向静态的过程。在这样的背景下,Liedtka 在 2000 年提出“竞争战略领域需要新的隐喻……来更好地把握使战略真实和可实现的挑战”,同时她提出把战略隐喻为“设计过程”(Process of Design)^[12]。她指出,战略决策作为设计过程,具有综合性、引申性、假设驱动性、机会主义、辩证性、探索性和价值驱动性等特征。她建议企业在进行决策时,不能只听从总经理的意见,而应该让更多人参与,加强双边的战略对话和交流,靠激励而不仅仅是说服来产生好的设计。Liedtka 的观点把战略设计变成一个双向的过程,丰富了战略的“设计师”隐喻内涵。

Mintzberg 提出的一项重要战略隐喻是“陶匠”隐喻。1987 年,Mintzberg 在《哈佛商业评论》上发表了《手艺化战略》一文,阐述了战略领域中“陶匠”隐喻的内涵^[13]。这篇文章来源于作者 1971 年在 McGill 大学进行的研究项目,以及作者的妻子——一名成功的陶匠的亲身经历。在该隐喻中,经理被比为手艺人,而战略则是他(她)们的泥土。他(她)们像陶匠一样面对已有的公司能力和未来的市场机会。像手艺人一样,他(她)们熟悉手边的材料,能够熟练地用它们开展工作——手工

塑造战略。在这篇文章中,Mintzberg 指出手工塑造战略的关键在于思想和行为之间的紧密联系:首先,战略可能是事先构思好的,也可能是突现的。尽管事先可能深思熟虑,战略仍可能会因为突发情况而改变。纯粹事前精密策划或者纯粹的突发战略都是不存在的。其次,制定战略没有最好的方法。有效的战略可能通过各式各样奇怪的方法制定。再次,战略制定者必须在稳定性和外界环境的变化之间进行协调。虽然稳定性是战略的特征之一,但在外界环境的变化下,会有很多新的想法或者说突发的战略构想提供给组织决策者,它们好像杂草一样围绕在组织周围。经理需要平衡好这两者的关系,同时根据自己企业的特性(稳定的制造业或者更加创新的组织)来决定何时对自己的战略进行调整,何时进行战略变革。最后,Mintzberg 得出结论,作为规律认识者和学习者,战略家需要在思想和行为、控制和学习、稳定性和变化之间作出决定,像陶匠那样,熟悉手中的材料并知晓所有的细节^①。

Eisenhardt 在 1997 年首次提出了战略决策的“爵士乐”隐喻^[14]。她认为,过去提出的三种战略决策的基本模式,即有限理性理论、权力与政治理论以及垃圾桶模式,都各有局限。有限理性理论过于强调决策中的理性部分,而忽略了决策人的非理性一面,比如直觉和情绪。权力和政治理论认为企业决策是不同决策者应用政治和权力平衡冲突的结果,但是该说法同样忽略了组织内的情绪,比如嫉妒、仇恨等等。垃圾桶模式强调机会在组织中的重要性,它虽然指出了一些事实,但没有告诉经理们怎么做才能改进决策过程。在此背景下,Eisenhardt 提出了新的构想:战略作为一种即兴演奏^②,或所谓的“爵士乐”隐喻。即兴演奏是演员在真实场景下,进行适应性创新和有效执行的一种方法。它需要演奏者在真实场景中彼此保持密切交流,同时依赖很少的、非常特定的演出规则。该演奏方式的妙处在于,在遵循少数规则的情况下,即便以前从来没有合作过的演奏者仍然可以演奏出非常好的作品。Eisenhardt 创造性地将这个场景应用于企业的战略决策过程的研究。企业决策者是一个团队,他们中不少人拥有专业知识和管理专长,虽然他们的分工和专职各有不同,但都朝着一个共同的目标努力:作出有效的战略选择,在行动中平衡适应性和执行。该隐喻提供了一个新鲜的视角来解释企业在快速变化和高度竞争的环境中的战略决策过程。以此为基础,Eisenhardt 提出了著名的“战略作为结构性的混沌”的观点^[15],用以阐述战略作为“决策过程”或者“简单规则”的动态战略观。

除以上列举的几种隐喻外,战略还有很多其他隐喻,比如“战争”^[16]、“戏剧”^[17]、“路径”^[18]等。这些隐喻有的很严格,有些只是泛泛的打比方。Lambert 和 Parvinen 在 2003 年提出了战略管理的“河流”隐喻^[19]。该隐喻认为,战略决策发生在系统的网络环境下,和水的结构和行为非常相似。同时,他们还指出了之前“路径”隐喻的不足,并将两者进行了对比。“河流”隐喻试图抓住战略决策的演化、动态和系统的性质。它反映了自发选择、交互作用、适应性系统的变化,以及组织边界的延伸原则,从一个新鲜的视角来解释战略决策的过程。较之于“路径”隐喻,“河流”隐喻考虑了更多的权变因素,试图用一个更加综合、动态和网络演化的视角来反映战略管理的过程。

① Mintzberg 提出的另一个重要隐喻是“大象”隐喻。他指出,战略的整体如同大象,而人们就是摸象的盲人。每个人都只是感知到了大象的某一部分,却误以为这就是大象的全貌。例如,咨询顾问常常抓住大象的某一侧面,而研究者则偏好用静态的视角看待大象。受这两种人的引导,经理人员看待大象的视角常常变得较为狭窄,侧重组织的某个侧面。一旦战略实施不成功,便质疑初衷的正确性。但实际上,只有看到组织的全貌,把大象当做一个完整的系统来感知,才能真正发挥战略过程的作用。参见 H. Mintzberg & J. Lampel, "Reflecting on Strategy Process," *MIT Sloan Management Review*, Vol. 40, No. 3 (1999), pp. 21 - 30.

② 与此隐喻相近,Kanter 教授提出了战略作为“即兴戏剧”的隐喻,并从多方面对该隐喻的内涵和在战略发展中的应用进行了说明,参见 R. M. Kanter, "Strategy as Improvisational Theater," *MIT Sloan Management Review*, Vol. 43, No. 2 (2002), pp. 76 - 81.

合理的市场结构。从企业竞争战略角度看,分析市场结构对提高绩效同样重要。这充分体现了“分析师”隐喻的精髓——企业通过分析外部环境(结构)和行业中的各种力量,如潜在的进入者、竞争者、替代者和上下游的谈判能力,来决定自己在行业中的位置,并获取竞争优势^[20]。资源基础观/动态能力理论是战略管理研究领域的主要视角之一,认为公司资源和能力的不同是决定公司绩效的最基本因素。公司的资源是否能帮助公司获得可持续的竞争优势取决于四个特点:有价值、稀有、不易模仿、不可能被完全替代^[21]。为了获得先发优势,同一行业的公司必须控制异质性的资源。借用组织隐喻中的有机体假设,我们认为资源基础观所代表的组织是一种异质的有机体。组织内的各种资源各不相同,但是它们互相联系,互相依存,被结合形成一种有机体,以实现其组织功能。

战略叙事理论、企业知识创造理论以及战略型塑(手艺)理论可以归为解释主义范式。该范式注重个人感知,认为对社会现象的解释依赖于个人的洞察力。战略叙事理论则更进一步认为战略在本质上不过是一种故事讲述或利益相关者之间的意义生成^[22],是组织中持续的、影响最大的和高成本的“故事”,它是劝说人们朝向某种理解和行动的构造活动。从此角度看,成功的战略更多地依赖故事的生动性、说服力与再阐述。因此,战略可信度和新奇性是成功的关键。在知识创造型企业理论中,日本学者野中郁次郎用“螺旋”和“场”(Ba)来隐喻知识的创造模式,认为组织内的显性知识和员工心中的隐性知识互相交融,在组织中循环流动才产生了新的知识^[23]。战略型塑理论强调战略形成的过程无法预先设计,只能凭借经验和自己的资源能力慢慢摸索。这个过程和陶匠对陶器塑造的过程非常相似,心中有个陶罐的大概形象,也熟悉手边的材料,但怎么拿捏,还要靠自己的实践和揣摩。

我们把战略的制度理论、演化理论及复杂性理论归于激进结构主义范式。本文在这里把制度理论归入激进结构主义范式^①,主要是因为制度理论(特别是其中的新制度主义观点)强调对组织场域的“结构化”及其对组织行为影响的分析^[24]。制度理论强调人和组织的活动都受到正式和非正式制度的影响;组织嵌入到制度环境中,获得某种“合法性”,能显著提高他们获取资源的能力和生存能力^[25]。实际上,组织和个人的行为受到其所处社会环境特别是其历史和社会文化的影响,而历史和文化又是人们意识形态或价值观念的产物^②。因此,“社会嵌入”的隐喻常常被用在制度理论中,表示组织和周围环境的关系。演化理论是一种理解企业行为的重要观点,它最初借用了一些生态学的概念并应用到企业的经济分析中^[26]²⁰⁶⁻²³³。该理论认为,公司的不同并不仅仅取决于先决条件的差异,而是可能在发展过程中逐渐演化,并改变自己的战略、结构或者核心能力。如果组织不寻求改变,受到组织惯性(作为基因的惯例)的支配,那么组织的变革很可能会失败。后期的演化理论则更多地借用复杂适应系统/复杂性理论^[27],描述在复杂动态环境下的组织自适应行为。“河流”隐喻在这里形象地描述了组织的演化过程,强调了战略和环境是处在交互的共同演化中。组织以自己的方式适应外界的变化,包括改变组织边界^[19]。一些战略学者还提出了战略是一种有规则、有指导的演化理论^[28]。在有指导的演化中,组织的管理系统(包括

① 本文所谓的“制度理论”,是指社会学基础上的制度理论,即个人和组织行为受“合法性”所驱动,新制度主义经济学基础的制度理论不在本文的讨论范围。

② 事实上,在组织分析中存在着新老制度主义的区分,以塞尔兹尼克为代表的老制度主义强调组织内部的政治和价值因素的影响,以梅耶等为代表的新制度主义则更关注组织场域或社会文化因素的影响,并且新制度主义的早期研究受现象学理论的影响,但后期已经将信仰和认知体系作为塑造组织的客观实在,使之回归到客观性理论范畴。关于组织分析中新老制度主义的区分及其与功能主义社会学的关系,参见郭建如《社会学组织分析新老制度主义与教育研究》,载《北京大学教育评论》2008年第3期,第136-151页。值得指出的是,战略研究中的新老制度主义观点被学者通过多层次模型加以整合,参见C. Oliver, "Combing Institutional and Resource-Based View," *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No. 9(1997), pp. 697-713。

正式结构和组织惯性)推动着组织内部一次又一次地进行自然选择,即便在没有传统层级的管理机制的情况下,仍然指导着组织的战略过程。在这种演化模式中,高级经理及现实企业内部环境在决定组织战略方向方面的作用受到了平衡对待。学者用“爵士乐”或“蜂群”隐喻来描述这种受规则指导的自发演化的过程。“爵士乐”隐喻认为,在少量明确规则的约束下,即便以前从来没有合作过的演奏者仍然可以演奏出非常好的作品。而“蜂群”被用来形容这样的组织——组织内个体遵循简单并且很少的规则,拥有自主权,通过沟通来实现自组织,其群体行为表现出惊人的有效性^[2]。

最后,我们把战略的实践理论归入激进人本主义范式。战略的实践理论是在布尔迪厄的实践社会学—人类学思潮影响下从欧洲发展出的一种后现代战略思想^[29]。它认为惯习(Habitus)是一系列组织战略行为的来源,是实践者参与社会和组织生活的一种风格(Style of Engagement),而非天才的战略家主观设计的结果。战略研究需要深入到微观的组织惯习中去探讨其实践和内在逻辑,即战略家们在特定的情景中实际在做什么^[30],它们又是受到了哪些战略理论和工具的影响^[31]。战略的实践理论强调对以下五个基本问题进行探究^[32]:什么是战略?谁是战略者?战略者们进行什么活动?对战略者及其活动的分析又能解释什么?现有的组织和社会理论对“战略作为实践”有何帮助?从该理论的问题和方法论来看,战略的实践理论倡导一种“实践—理论”相结合的认识过程和从实践出发的理论发展过程^[33]。

三、多范式隐喻整合与战略研究的效能

(一) 单一范式的解释能力

从功能主义的角度看,组织研究在战略管理领域的最终目的是提高组织绩效。下文将用一个例子来说明隐喻和战略管理学实证统计研究的关系。我们先把组织绩效作为一个因变量,假设它是组织结构的函数,而组织结构以描述其机械化程度的维度来度量(“机器”是对组织的一个较为经典的隐喻),则:

$$\text{绩效} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{结构机械化度} + \epsilon。$$

研究的假设可以是组织结构的机械化程度越高,组织的绩效水平就越高。

在进行回归分析之后,如果得到统计学上显著的相关系数 β_1 ,就可以确定该理论模型的潜在隐喻能够有效反映关于组织绩效的真实情况。如果 β_1 并不显著区别于0,则该模型的潜在隐喻并不能解释组织绩效。即使 β_1 在统计学上有显著性,我们的模型也可能仍然不够完善,因为 R^2 远远低于其最大值1。假设 $R^2 = 0.2$,就意味着这个模型可以解释20%的组织绩效的变化(方差)。与此同时,我们肯定会发现显著的随机误差($\epsilon > 0$),也即组织结构的机械化度这个变量在解释组织绩效时所产生的曲解和噪音。

(二) 多范式的解释能力

从上面的例子中不难发现,一个维度或变量不足以描述机器隐喻,因此,需要更多的自变量或维度来表示这个隐喻(当然,这些自变量之间必须没有过高的相关性),提高该隐喻的解释能力。然后,我们可能会发现,在方程中加入更多的反映机器隐喻的变量不再起作用了。 R^2 徘徊在比如0.3附近,这时我们就已经到达了隐喻适用范围的边界。在这个范围之外,机器隐喻将只能产生曲解和噪音。这时,我们需要认真考虑其他隐喻,尤其是那些与我们的模型在同一范式内的隐喻的有效

性。如前面所引, Morgan 已经指出了不同的隐喻可以从不同角度来反映组织生活^[3]。然而,他却并没有提到不同的隐喻可以被同时整合进同一个框架。在本文的例子中,可以假设学习能力也是组织绩效的一个决定因素。根据 Morgan 的理论^[5],这就意味着一个潜在的大脑隐喻,即视组织为处理信息的大脑。因此,就有如下公式:

$$\text{绩效} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{组织机械度} + \beta_2 \times \text{学习能力} + \epsilon.$$

假设我们重新得到在统计学上具有显著性的新相关系数 β_2 。在穷尽大脑隐喻中所有的变量之后,我们可能会发现这个新模型的总体解释能力提高到了 0.4(也许大脑隐喻具有和机器隐喻同等的解释能力,但由于两者之间可能的重合, R^2 可能并不按比例提高),此时仍有 60% 的绩效变化得不到解释。我们当然也可以从其他范式中借用隐喻。假设我们又多加了一个变量——被感知的劳资冲突,因为这可能会影响劳资之间的合作水平。很显然,这个概念是从激进结构主义范式内的马克思主义阶级理论借用来的。因此,又可以得到下式:

$$\text{绩效} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{结构机械度} + \beta_2 \times \text{学习能力} + \beta_3 \times \text{劳资冲突} + \epsilon.$$

模型得到了进一步完善, R^2 提高到了比如 0.5。由于该模型中所有的隐喻联合产生曲解和噪音(表现为图 3 中的非重合区域, ϵ),剩余的 50% 的绩效变化仍然没有得到解释。

上述例子反映了隐喻在理论模型的构建和实证检验中所能担当的角色,并暗示了一种跨学科、多因素(即多种解释)的研究途径。单个变量或单个隐喻也许并不能充分解释结果,只有发展更多的隐喻,介绍更多的变量,才能得到更加令人满意的答案。在这个意义上,隐喻已经超越了单一功能主义的范式。归属于各个范式的不同理论,其实也就是不同的隐喻,这些理论/隐喻中包含不同的变量组合。当然,研究的目的并非是找到最具解释力的模型,因为找寻的过程不能无限进行,随机误差 ϵ 会永远存在, R^2 也永远不能达到 1。只要自变量联合产生了一个可接受的解释能力(如 $R^2 = 0.9$ 或更多),我们就可以很自信地说,我们已经对所检验的组织现象有了一个相当好的理解。隐喻论也认为最大值不能达到,学者们和经理们必须满足于在最大值之下的某一点。即使我们不能穷尽导致某一现象的所有原因,在现实中也并无大碍。在社会科学中,人们感兴趣的是社会现象背后的主要力量。比如,我们感兴趣的是找到提高组织绩效的最有效的方式。

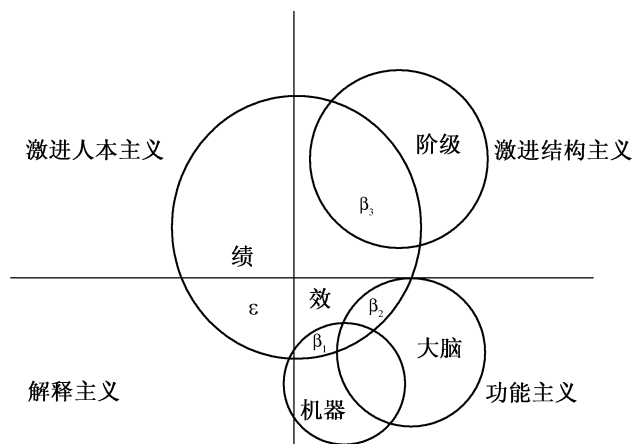


图3 多因素的绩效决定

(三) 不同隐喻的融合和学术多元化

隐喻论还涉及到关于组织研究与管理学科的适当结构的辩论。很多学者都建议,组织研究领

域及其子领域需要更加结构化、更多的权威以及更多的集中。比如,著名管理学者 Pfeffer 就强烈主张将组织科学领域引向单一范式^[34]。他认为,Burrell 与 Morgan 所描绘的理论和方法的多元化反映了本领域研究进程中缺乏一致性^[7],而这种一致性的缺乏严重阻碍了本学科的知识积累。Pfeffer 的建议实际上是主张减少组织科学领域内的隐喻数量。他的范式中将只会包含互相关联的隐喻。这种关联要么是基于 Burrell 与 Morgan 的两个维度,如图 3 中的机器和大脑(同属一个范式),要么是基于 Lodahl 与 Gordon 的“技术确定性”,也即本领域学术界存在共识,认为某种研究方法、研究过程和研究程序以及某些研究课题会有利于提高领域内的知识和训练^[35]。

然而,Pfeffer 的主张遭到了多数人的反对。学术多元化似乎是学者们更容易接受的理念。尤其是在组织理论和管理学界,传统上并不存在一个占支配地位的理论范式。也许是大家都不愿成为“学术精英专政”的牺牲品,因为这些精英可能会无视挑战他们观点的证据,或者抵制那些他们无法控制的人,以此来保护自己的权威位置^[36]。对于日益受到经济学等其他学科“威胁”的战略管理学而言,这更是一个事关存亡的大问题。

在实证研究中,坚持某个主导范式意味着把某些潜在的重要隐喻/变量排除在模型之外,或者即使能够提高 R^2 ,也仍然使之维持在很低的水平。这种方式显然有违组织研究的科学精神,对战略管理学研究尤其有害,因为战略管理研究领域更关注公司层次的独特性及其绩效影响。不同的组织可能会面对相似的环境或相似的内部制约,在某个主导的范式内我们不一定能发现组织之间的差异。很可能只有从不同的范式/隐喻才能找出特定公司的独特之处以及该公司业绩变动的原

因。此外,在实践中并无必要也不可能找出某一组织现象变动的所有原因。因此,我们有理由提倡在理论专制和学术自由之间达成适当平衡。虽然学术多样性可以保证所有相关的见解都可以得到重视,但对每个特定的主题来说,这些见解的重要程度肯定不同。问题就在于,由谁来决定,以及以何种标准决定。Pfeffer 的答案是,由一个主流团体或精英理论家来设立范式标准,然而这个方法本质上就自相矛盾,因为没有一个范式可以作为所谓的“元范式”(meta-paradigm)。

笔者认为,对于不同组织理论的相对重要性,有必要达成某种意见上的一致。但是这种意见一致性只能通过广泛接受的标准来达成。在目前本领域内存在理论多元化的情况下,唯一可能的标准只能是实证的显著性,当然,必须假设研究者们都同意潜在的“构念”(constructs)。这个方式的内在含义就是,应该有不同的理论选择供实证检验之用。

因此,我们主张融合不同隐喻来解释组织现象,不仅仅只为了提高 R^2 ——技术层面的模型解释能力。我们还关注我们的分析离实际的“战略大象”有多远?是触碰到它的象牙呢,还是腿,抑或是躯干?如果仅仅用单一的范式,我们的视野会变得十分狭窄,难以触及“大象”全貌。即便是目标只锁定“大象”的某个部位,了解其所有的部位也是必要的。从这个意义上说,不同隐喻的整合,可以让我们从多个范式来分析问题,并更好地制定战略决策。

四、多范式隐喻整合在战略领域的应用

隐喻整合常常被用于战略管理领域,来解释某种抽象的现象以及建立新的理论。一个典型的例子是 Oliver 所提倡的资源基础观理论和制度理论的结合以解释企业持续竞争优势^[37]。在她看来,基于经济理性的资源基础观理论虽然解释了产生竞争优势的资源特性,但却忽视了这些资源决策所“嵌入”的组织和社会中的制度环境,从而难以全面解释持续的企业异质性。因此,她从“嵌入性”的资源选择的视角出发,把资源基础观理论和组织理论中的制度主义理论加以整合,提出了企业持续竞争优势取决于资源决策的制度环境和管理能力的理论观点。其中,企业的制度环境既

包括企业内部的文化,也包括来自国家、社会 and 行业内组织相互关系的影响,这些规则、规范决定了哪些经济决策是可以接受的。这里,她通过把功能主义范式的资源基础观理论与激进结构主义范式的制度主义理论有效地加以整合,提出了一个兼容“经济效率”逻辑和“合法性”逻辑的、更具有解释力的企业持续竞争优势的整体框架理论。

另一个典型的例子,就是日本学者野中郁次郎的知识管理和基于知识创造的竞争优势理论^[23]。野中认为,多范式的整合对于理解组织内知识产生和传递过程有着非常重要的意义。一个组织之所以比其他组织更具有竞争力,是因为它能够“有组织地”充分调动蕴藏在其成员内心深处的个人知识,而不仅仅是处理企业外部环境中的信息。他形象地用“螺旋”和“场”隐喻来描述知识的创造模式。藏于员工个人心中的隐性知识和组织内的显性知识相互转换,源源不断地创造出新的知识。组织内的创新理念,激励员工之间共享知识,并在实践中运用这些知识。通过和谐的、有利于创新的组织环境,隐性知识和显性知识在组织这个“场”中循环流动,员工心目中的主观认识和组织内的客观信息互相交融,并不断产生新的知识,使整个组织中的知识运动呈现螺旋上升的态势。在这个理论发展过程中,野中郁次郎融合了属于功能主义范式的客观设计隐喻和属于解释主义范式的主观知识论来解释组织知识产生的过程,并使之协调和达到动态统一,形成全新的知识理论,进而构筑起战略管理理论的新学派——“知识创造型企业”及基于知识创造的竞争优势理论。

多范式隐喻整合不仅在战略管理研究中发挥着重要的作用,而且对管理实践也有着不容忽视的启发意义。以本田汽车进入美国市场为例,它的战略中就明显嵌入了“陶匠”隐喻的色彩。作为理性和分析性战略制定方法的典范,进入美国市场曾被视为本田战略规划的结果。但是,从 Pascale 在《加利福尼亚管理评论》所记载的他于 1982 年和本田公司管理层会谈的情况来看^[38],本田公司最初进入美国市场时,主要动机并不是出于商业考虑,对未来将要建立的市场地位也缺乏明确的预期。恰恰相反,是一连串的偶然造就了本田的成功。比如说,本田公司原本将大容量摩托车作为其进入美国的重点推广产品,然而其 50cc 型号的摩托车却获得了巨大成功,改变了本田公司的计划。从表面上看,是现实的市场反应一步步推动本田的发展,修正其初始的战略思想。尽管事先可能深思熟虑,战略仍可能会因为突发情况而改变。我们引用这个例子,并非赞同某个单一隐喻,或否认另一个隐喻的价值。实际上,我们强烈反对从一个极端到另一个极端的战略方法。无论是偏重战略设计,还是过于依赖对突发事件的即时处理,都是不正确的。战略规划必须和组织学习相结合,在战略设计的过程中考虑突发事件,在处理突发事件时有相应的规划和计划,才能更大程度地提高组织战略实施的有效性。本田进入美国市场的过程就应被视为这样一个范例。

五、结 论

隐喻的存在,提高了管理学者之间以及管理学者和经理们之间的对话、沟通的质量。通过把抽象的概念具体化,我们获得了对组织现象的直观认识,发掘了其内在规律,并在此基础上实现了理论创新。但是隐喻本身也有其使用范围和局限性。形象地说,战略管理领域使用的每一种隐喻,都只是“大象”的一个部分,如果过分地依赖、侧重某一种隐喻,会使我们无法获得对“大象”的整体感知。因此,我们重视隐喻,但不应该被隐喻所限制。按照 Mintzberg 的观点,没有一种学派是全面的或综合的。为了探究“大象”的所有部位,我们必须突破单个学派的狭窄视野,重视“大象”的整体,明确各种理论的隐喻和隐含范式。

在进行战略研究和实践的时候,我们需要巧妙地运用隐喻,重视它对学术研究和管理实践的价

值。实证性的学术研究需要提高模型解释系数(R^2),因此我们可能需要同时运用多种隐喻。但提高 R^2 并非我们进行研究的终极目的,观察实践背后的逻辑,找到不同隐喻之间的联系,在重视学术多样化的同时寻找提高组织绩效的最佳方式,才是战略研究的真正意义所在。理论性的战略研究则需要战略学者对整合或融合两种/多种范式的战略隐喻(及其指向的理论)的机遇保持足够“敏感”,从而实现潜在战略领域的“宏大”理论创新。而在战略管理实践中,我们既要借鉴古典战略理论的设计/规划思想,又要融合其他理论观点,如做好应对突发事件的准备,能够灵活地根据不同情况对企业战略进行型塑。综合战略规划的内容论、过程论甚或制度环境论,可以使管理者在战略实践中更加游刃有余。

隐喻论及其实证检验意义告诉我们,虽然我们应该适当注意单个理论的重要性,但为了对组织现象有全面的理解,必须保持学术多样性与多元化。实证检验的过程能够保证好的模型得到承认,不相干的理论被抛弃;而多样性和多元化则是这个检验过程的前提,会帮助我们更好地理解理论及与其他研究者进行对话和交流。通过与先验研究的对话和实证检验,我们会更好地认识组织现象的全貌,一步步逼近现实中的“战略大象”。

[参 考 文 献]

- [1] 郭贵春、安军:《隐喻与科学理论的陈述》,《社会科学研究》2003年第4期,第1-6页。[Guo Guichun & An Jun, "Metaphors and Presentation of Scientific Theory," *Social Science Research*, No.4(2003), pp.1-6.]
- [2] 罗珉:《管理学范式理论的发展》,成都:西南财经大学出版社,2005年。[Luo Min, *Development of Paradigms in Management Theory*, Chengdu: Southwestern University of Finance and Economics Press, 2005.]
- [3] G.Morgan, "Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory," *Administrative Science Quarterly*, Vol.25, No.4(1980), pp.605-622.
- [4] 郭贵春:《科学隐喻的方法学意义》,《中国社会科学》2004年第2期,第92-102页。[Guo Guichun, "Methodology Application of Metaphors in Science," *Social Science in China*, No.2(2004), pp.92-102.]
- [5] G.Morgan, *Images of Organization*, California: Sage Publications, Inc., 1997.
- [6] L.W.Fry & D.A.Smith, "Congruence, Contingency, and Theory Building," *Academy of Management Review*, Vol.12, No.1(1987), pp.117-132.
- [7] G.Burrell & G.Morgan, *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*, London: Heinemann Educational Books, 1979.
- [8] P.Selznick, *Leadership in Administration*, New York: Harper & Row, 1957.
- [9] H.A.Simon, *The Sciences of the Artificial*, Cambridge, MA: MIT Press, 1969.
- [10] L.H.Ansoff, *Corporate Strategy: An Analysis Approach to Business Policy for Growth and Expansion*, New York: McGraw-Hill, 1965.
- [11] K.R.Andrews, *The Concept of Corporate Strategy*, Homewood, Illinois: Dow Jones Irwin, 1971.
- [12] J.Liedtka, "In Defense of Strategy as Design," *California Management Review*, Vol.42, No.3(2000), pp.8-30.
- [13] H.Mintzberg, "Crafting Strategy," *Harvard Business Review*, Vol.65, No.4(1987), pp.66-75.
- [14] K.M.Eisenhardt, "Strategic Decisions and All that Jazz," *Business Strategy Review*, Vol.8, No.3(1997), pp.1-3.
- [15] S.L.Brown & K.M.Eisenhardt, *Competing on the Edge: Strategy as Structured Chaos*, Boston, MA: Harvard Business School Press, 1998.
- [16] R.D.Winsor, "Military Perspectives of Organizations," *Journal of Organizational Change Management*, Vol.9, No.4(1996), pp.34-42.
- [17] L.D.Terry, "Public Administration and the Theater Metaphor: The Public Administrator as Villain, Hero, and Innocent Victim," *Public Administration Review*, Vol.57, No.1(1997), pp.53-61.

- [18] K. Eriksson, A. Majkgard & D. Sharma, "Path Dependence and Knowledge Development in the Internationalization Process," *Management International Review*, Vol.40, No.3(2000), pp.307 - 328.
- [19] J.Lamberg & P.Parvinen, "The River Metaphor for Strategic Management," *European Management Journal*, Vol.21, No.5(2003), pp.549 - 557.
- [20] M.E.Porter, *Competitive Strategy*, New York: Free Press, 1980.
- [21] J.Barney, "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage," *Journal of Management*, Vol.17, No.1(1991), pp.99 - 121.
- [22] D.Barry & M.Elmes, "Strategy Retold: Toward a Narrative View of Strategic Discourse," *The Academy of Management Review*, Vol.22, No.2(1997), pp.429 - 452.
- [23] I.Nonaka & H.Takeuchi, *The Knowledge-Creating Company*, New York: Oxford University Press, 1995.
- [24] W.R.Scott & J.W.Meyer, "The Organization of Societal Sectors: Proposition and Early Evidence," in W.W.Powell & P.J.DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press, 1991, pp.108 - 140.
- [25] J.A.C.Baum & C.Oliver, "Institutional Embeddedness and the Dynamics of Organizational Populations," *American Sociological Review*, Vol.57, No.4(1992), pp.540 - 559.
- [26] R.R.Nelson & S.G.Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge: Belknap Press, 1982.
- [27] R.Stacey, "Emerging Strategy in a Chaos Environment," *Long Range Planning*, Vol.29, No.2(1996), pp.182 - 189.
- [28] B.Lovas & S.Ghoshal, "Strategy as Guided Evolution," *Strategic Management Journal*, Vol.21, No.9(2000), pp.875 - 896.
- [29] R.Whittington, "Strategy as Practice," *Long Range Planning*, Vol.29, No.5(1996), pp.731 - 735.
- [30] R.Whittington, "Strategy after Modernism: Recovering Practice," *European Management Review*, Vol.1, No.1(2004), pp.62 - 68.
- [31] R.Whittington, "Completing the Practice Turn in Strategy Research," *Organization Studies*, Vol.27, No.5(2006), pp.613 - 634.
- [32] P.Jarzabkowski, J.Balogun & D.Seidl, "Strategizing: The Challenges of a Practice Perspective," *Human Relations*, Vol.60, No.1(2007), pp.5 - 27.
- [33] 黄宗智:《认识中国——走向从实践出发的社会科学》,《中国社会科学》2005年第1期,第83-93页。
[Huang Zongzhi, "Understanding China: Toward Practice-based Social Science," *Social Science in China*, No.1(2005), pp.83 - 93.]
- [34] J.Pfeffer, "Barriers to the Advance of Organizational Science: Paradigm Development as a Dependent Variable," *Academy of Management Review*, Vol.18, No.4(1993), pp.599 - 620.
- [35] J.B.Lodahl & G.Gordon, "The Structure of Scientific Fields and the Functioning of University Graduate Departments," *American Sociological Review*, Vol.37, No.1(1972), pp.57 - 72.
- [36] A.A.Cannella & R.L.Paetzold, "Pfeffer's Barriers to the Advance of Organizational Science: A Rejoinder," *Academy of Management Review*, Vol.19, No.2(1994), pp.331 - 341.
- [37] C.Oliver, "Combing Institutional and Resource-Based View," *Strategic Management Journal*, Vol.18, No.9(1997), pp.697 - 713.
- [38] R.T.Pascale, "Perspectives on Strategy: The Real Story Behind Honda's Success," *California Management Review*, Vol.26, No.3(1984), pp.47 - 72.