

# 管理理论构建的哲学反思

高静美

(东北财经大学 管理学部, 辽宁 大连 116025)

[摘 要] 以哲学反思的方式凸显管理理论构建的本体意义,洞悉管理理论构建过程的内在规律,并了解可能存在的缺憾。通过对管理理论构建主体的哲学反思发现,管理理论的研究不仅应该从问题出发,而且应该以研究人员本身为起点;管理理论构建的双重研究客体使得管理学具备了人文社会科学与自然科学交叉的综合属性;通过对研究方法的哲学反思发现,管理研究人员的基本研究导向为利用“元范式”的分析方法,提倡“元问题”意识,从而为管理研究者提供一个批判性的交流平台。

[关键词] 管理理论构建; 哲学反思; 元问题; 元范式

[中图分类号] C93-02 [文献标志码] A [文章编号] 1008-942X(2007)06-0081-09

## Philosophical Reflections on the Construction of Management Theory

GAO Jing-mei

(Department of Management, Dongbei University of Finance & Economics, Dalian 116025, China)

**Abstract:** For the moment, researches related to both management and philosophy are mainly dealt with in three perspectives: philosophical analysis of the managerial hypothesis, philosophical significance of management case study and philosophical abstract of the management researching framework. Philosophical analysis of the managerial hypothesis tries to discuss the basic human nature guiding various managerial practices; while philosophical significance of management case study tends to focus on concrete managerial processes. In fact, the popular concept of management philosophy mainly carries the meaning of business philosophy. And thorough researches about the construction of management theory itself from the philosophical perspective are still very limited. Since it is not an easy job to refine the management researching process through philosophical analysis, this paper is only a superficial attempt toward this end.

Taking research subject, object and methodology as three basic variables, this paper constructs a simple model about management theory building and tries to probe into the essence of management science. Through the philosophical reflection on the meta-issue of management theory building, we try to find out the laws of management theory building and put forward some problems in the researching process, thus to make it more perfect.

Emphasis must be placed on the followings: the researching subject in the popular concept of

[收稿日期] 2006-12-15

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

[作者简介] 高静美(1976-),女,吉林省吉林市人,东北财经大学工商管理学院管理学部副教授,管理学博士,主要从事管理理论研究。

management philosophy is manager ; while the object is employee ; and the specific thing that the former acts on the latter is the managerial techniques and the philosophy guiding specific managerial practices. In this paper , the research subject is the observer or managerist ; the object is task and people . Here the concept of people includes both manager and employee . And the medium connecting them is the research methods and the methodology issues on the philosophical level.

Through philosophical reflections on the research object , we come to the conclusion that management research work should not only be problem-oriented but also take managerists themselves into account. Also , the double research objects make management science carry the synthetic attributes of both humanities and social science and natural science. Last but not the least important , through philosophical reflections on the research methods , a basic research direction is put forward , i. e. the analytical method of meta-paradigm . We advocate that researchers should be aware of such meta-issues. Thus a communication platform can be built up for those with different research fields ,culture backgrounds , experiences , philosophical ideas and even different ideologies.

**Key words :** construction of management theory ; philosophical reflection ; meta-issue ; meta-paradigm

随着一门学科从幼稚走向日臻完善,人们通常会为该学科主要问题所蕴藏的哲学假设、解决该学科基本问题所运用的方法寻找其哲学上的依据。换句话说,对任何一门学科来讲,都存在着专属于自己的、本学科之内的哲学问题,而这些哲学问题总是与这个学科的基本问题以及它未来的发展取向有关。可以说,一门学科在理论方面的发展和进步状况,直接与它内部的那些基本问题能否被明确,以及被明确到了怎样一种程度密切相关。管理学也不例外。哲学关于管理学的本质以及管理学整个研究进程的考察,是对管理学的基本问题即元问题的研究。

目前将“管理”问题与哲学相结合起来的研究主要有三个角度:前提假设问题、案例分析的哲学意义以及对管理框架的哲学抽象。从前提假设问题视角所进行的哲学考量,试图从哲学的高度探讨不同的管理实践方案所蕴含的基本人性假设问题;而案例分析的哲学意义也更多地将“管理”两个字理解为具体的管理过程。事实上,较为盛行的“管理哲学”概念主要意指企业“经营哲学”的内涵。因而,哲学在学理层面上对管理理论构建本身(而不是对管理实践)的基本问题所进行的深层次探讨仍十分有限。

任何一门学科理论的构建都离不开构建理论的研究人员(主体)、理论的研究对象(客体)以及前者作用于后者所采用的研究方法(方法论)。哲学对这些问题所进行的全方位的深入探讨才是挖掘学科本质特征、推动学科建设的根本途径。通过了解渗透于管理学研究过程的哲学思维、哲学方法和蕴含于现象背后的哲学假设,不仅能使哲学对管理学的发展发挥更为具体的理论指导作用,而且也有助于充分发挥哲学追寻智慧、审视批判的作用,使哲学思想的穿透力更强,辐射面更宽,哲学自身的研究也就能更自由、更深入、更科学。为此,笔者以管理学研究的主体、客体以及前者作用于后者时所使用的研究方法三者为基本变量,构建管理学理论构建的一个模型,即  $T = f(S, M, O)$ 。其中,  $T$  代表管理学理论的构建;  $S$  代表研究主体;  $M$  代表所运用的研究方法以及哲学层次上的方法论等问题;而  $O$  则代表研究客体。管理理论的有效性依赖于  $S$ 、 $M$ 、 $O$  这三重变量以及这三重变量背后所蕴含的基本哲学假设。

需要特别强调的是,我们通常所指的用于指导实践的“管理哲学”概念,其所设定的研究主体是

管理者,研究客体则为被管理者,前者作用于后者的是管理方法或管理技巧,以及隐藏在特定的管理方法背后的管理思想、管理理念。这里笔者所设定的主体是指管理实验的观测者或研究人员等管理学家;客体为“任务”及“人”,这里的“人”既包括管理者,又包括被管理者;而主体作用于客体的中介则为管理学的研究方法,以及上升到哲学层次的方法论问题。我们试图通过这样一个模型来探求哲学对于管理学(而不是对具体的管理实践或管理行为)的演进和发展所具备的指导性意义,从而实现站在哲学的高度去认识当前管理学发展过程中的一些弊病和缺憾,以哲学的眼光来反思管理学的本质特征,并进而以哲学的智慧为管理学的未来发展注入活的灵魂。

## 一、对管理理论构建主体的哲学反思

纵观西方哲学史可知,西方古代哲学从整体上主要侧重于本体论研究,西方近代哲学侧重于对认识论的研究,而西方现代哲学则侧重于价值论研究。虽然不同历史阶段的哲学研究其侧重点有所不同,但总体而言,不同的侧重点具有一定的相承性和渗透性。事实上,本体论、认识论和价值论三者始终是哲学研究中的核心问题和应有之义。因此,笔者对管理理论构建主体的哲学探讨也主要针对管理学家(管理实验中的观测者或研究人员等)的“价值无涉”、本体论和认识论等问题而展开。

### (一) 管理学家的“价值无涉”问题

“价值无涉”一词的德文为 *wertfreiheit* (价值自由),英文为 *value neutrality* 或 *value free*。它强调科学是追求纯粹真理的事业,客观性是科学的生命,科学与人的主体性、主观因素、价值观念是互不相关的<sup>[1]136-140</sup>。这种观点在西方源远流长,它不但认为科学应“价值无涉”,而且这种想象中的价值中立性恰恰是科学的“客观性”和主要优点的表现。

管理学作为一门经验科学,从其诞生之初就带有“应然”之义。经典的管理学家如泰罗、法约尔等人始终将追求管理的“最佳方案”、建立管理的最优原则视为己任,而这些所谓的“最优方案”、管理原则、规范性陈述以及一些以特定目标为基础的理论显然都属于“应然”范畴。不容否认的是,在管理思想史上,这些“应然”的东西的确是管理学家们通过实践或通过对实验的观测、分析(“实然”范畴)而得出来的。同时,管理学家们带着迥然相异的文化背景、价值观、思维方式和哲学假设对现象予以阐释,也是管理研究过程中不争的事实,甚至对于管理学中一些基本概念,价值观和哲学思维迥然相异的管理学家们也通常会给出不同的解释。对于管理学中的一个重要概念——“权威”的界定,法约尔认为,对于一个管理者而言,组织规则赋予了他某种权威,此外,管理者权威还来源于他个人,而这种个人权威主要来源于管理者的智慧、知识、经验、道德修养和领导能力等<sup>[2]240-243</sup>。换言之,法约尔认为组织权威既存在于组织规则之中,又取决于管理者本人的素质。而将官僚制作为大企业理想结构模式的马克思·韦伯则认为,管理者的权威仅仅存在于组织中被严格制定出来的规则<sup>[2]255-259</sup>。而对于玛丽·帕克·芙丽特而言,管理者的权威既不存在于组织的规则中,也不存在于管理者个人,而存在于情境之中<sup>[3]33-42</sup>。从这些管理学家对“权威”这个概念迥然相异的理解中,我们对他们各自所持的基本理论观点及其背后所隐含的基本假设可以窥见一斑。

从文化背景和价值观来看,德国人和法国人的等级观念较为严重,尤其是德国,特别强调正式组织的重要性,因此也特别重视组织中的正式规则。法国人除了等级观念外,还充满着对有教养的贵族式生活的向往,所以法约尔除了承认正式规则所赋予的权威以外,还认为存在着一个由智慧、知识、经验、道德修养和领导能力而构成的个人权威。而美国人中的平等、自由观念盛行,他们不相信有什么理由应该让他们服从于某个人或僵化的规则,对他们而言,只有“情境”才是真正的权威。

从不同管理学家所固有的哲学渊源来看,法国人一方面有着笛卡尔“我思故我在”的高扬“人”

这个主体性的传统,另一方面也深受孔德等人实证主义(实证主义无疑是 19 世纪法国哲学界最耀眼的明星,也是继笛卡儿之后法国对哲学的又一次开创性贡献)的影响。因此在法约尔看来,组织权威既取决于管理者本人,又存在于组织规则之中。而德国哲人追求系统、完整、彻底这种精神也深深影响到德国人一般的思维习惯和作风。德国人颇有旨趣的理论和思想建构、卓越的分析以及缜密的研究是近代以来欧洲大陆哲学界的理性主义学派在德国古典哲学那里达到了顶峰的重要表征。由此看来,韦伯认为管理者的权威必须严格受到非人格化的规则的限制,也就不足为怪了。而美国人认为“权威”存在于情境之中,也不能不说是受到了美国实用主义哲学中功利主义和经验主义理念的一定影响。

由此可见,管理学家自身所固有的文化背景、思维方式、价值观念和哲学渊源对于管理理论构建的影响不容忽视。可以说,管理学者们不可能或很难做到“价值无涉”。

## (二) 管理学家的本体论问题

早在 1979 年,Burrell 与 Morgan 就将一般意义上的社会理论,按照研究人员不同的世界观和本体论划分为四种范式,即功能主义范式、诠释主义范式、激进人本主义范式和激进结构主义范式。他们认为,所有的社会科学研究方法都是基于一定的本体论基础之上而确立的,即建立于对社会现实的属性、对人性的理解以及对人在宇宙中的地位等一系列彼此相关的基本假设之上<sup>[4][125-131]</sup>。

在 Burrell 与 Morgan 的模型中,功能主义范式的基本假设为:社会是真实、具体的存在,并具有系统的特点,社会发展的方向具有一定的秩序性和规定性,因此,社会科学事业注定是客观的和价值无涉的。诠释主义范式则认为,尽管社会具有一定的秩序性和规定性,但并不具备一个外在的具体的存在形式,相反,社会是主体间经验的产物。因此,主张诠释主义范式的研究者认为,建立一个纯粹的“客观”社会是不可能的。在承认“日常现实是社会构建”这一点上,激进人本主义范式与诠释主义范式不谋而合。但激进人本主义范式在强调社会构建与“意识”之间的关系方面,较诠释主义范式又有过之而无不及。与激进人本主义范式相对应的是激进结构主义范式,这种范式过分强调社会中的物质要素概念。持有这种范式的研究人员将社会简单等同于各种各样的事实,认为社会以其自身的固有的结构形式存在,完全独立于以人为主体的所谓“社会建构”之外。

在对“社会现实所具有的属性”方面的认识,激进结构主义这一极端的本体论形式认为管理理论的研究对象,比如说组织,是以某种方式影响个体的客观、具体的“真实存在”,是由各个组成部分之间确定的关系网络所形成的一个结构性框架。这种结构同自然科学的研究对象一样,是可以加以精确测量和描述的客观存在。在对“人”的认识方面,激进结构主义也认为“人”只是外界环境的产物,外界环境限制并决定了人以某种可预测的、确定的方式来行动。这种主体论与管理思想史中传统的主流本体论认识似乎有某些不谋而合之处,但在强调“组织是独立于‘人’的意识而存在的‘客观实在’”方面又有过之而无不及。传统的主流管理理论一直试图遵循自然科学的本体论,但在具体的构建过程中,又不是完全的机械组织结构论,而是试图将组织事实视为一个具体的事件过程、一种较为客观的信息情境或一种社会功能。功能主义的本体论认识在主流管理理论构建过程中占有重要地位。

与此相对的另一个极端形式——激进人本主义范式则认为,管理理论的研究对象不过是个个体意识的产物,是创造性想象力的结果。因此,在充分理解“结构”之前,必须首先对“个人”的意识现象进行判断并加以诠释。“人”是有意识的“存在”,人凭借其心理机能和切身体验有意识地构建世界。与这一极端本体论认识有一定关联而又不尽相同的本体论认识,将现实或组织现象视为一种“社会建构”(而非极端形式的“个人构建”)或者“象征性话语”。这种“社会建构”或“象征性话语”的本体论认为,我们借以理解和把握世界的语词并非自然力量自发驱动的结果,也非遗传禀赋永不变化的产物,它们是植根在特定历史情境之中的人们相互交流交往的产物,是社会的构造物,产生

并存在于社会关系之中。因而,所谓知识也必是社会的构造物,产生和存在于特定的社会关系之中。组织现象也由此被认为是不确定的主体间相互作用的一个持续过程。这种强调通过主体的诠释和主体间的互动而建构起来的“组织现实”,有着后现代主义“反理性”、“反实证主义”的思想渊源,是对主流管理理论的一种冲击。

### (三) 管理学家的认识论问题

认识活动是一个动态的过程,其发展的辩证规律也沿着“经验”和“理性主义”两个不同的路径而展开。所谓的经验性路径,是以归纳的推理方式为基点,从经验中逐步积累起来的知识的集合。沿着经验性路径去认识和积累管理知识在管理学中并不罕见。管理学界的泰斗泰勒和法约尔,就是采纳这种认识方式的典范。虽然他们的管理学主张迥然相异,在管理思想的渊源方面也存在着诸多的不同,但他们都是著名的实践专家。泰勒首先在工厂实施他的方法,然后从中归纳出一般性的结论。而法约尔也是从自己作为副经理的实际工作中,从一位经理人员的视角出发,创立了他的一般管理体系。当然,这种从实践经理人的切身经验中获得第一手资料,然后经过归纳、推理,上升到一般性的规律和原则的做法其实只是经验性认识方法中的一种。其他的方法,如我们经常使用的比较法、案例法等都可以算做经验性的认识方法。这两种方法虽然不是基于参与实践的管理者本人的经验,但也通常是从实际的观察或实例出发,其认识路径也都属于从特殊到一般的归纳性推理。比较法针对具有一定可比性和相似性的组织或事件,识别两者间的差异,归纳两者的共性,并将共性的东西应用到相似的情境之中,从而起到预测的目的。这种去“异”求“同”,以获得相同或相似情境之下一般性规律的方法,就其认识路径而言,与根据个人亲身经验而得出一般性原则这一方法相比,有着异曲同工之妙,所以我们也将其纳入经验性认识路径当中。此外,按照同样的逻辑,案例法也可以算做经验性认识路径的一种。需要强调说明的一点是,这里我们所说的案例式认识方法与一般意义上的案例式教学方法大有不同。案例式教学方法主要是通过对经典性案例的剖析、探讨,从而提高学生们应对实际工作的能力。而作为一种认识方法,案例法主要针对调研人员所提供的实地调研结果,对其分析、比较,从而得出一般性的推理性结论。这种从实验或案例中归纳理论的方法,最为典型的当属梅奥等人所进行的霍桑实验等一系列活动了。

与这种经验性认识方法截然不同的是被我们称之为理性主义的认识方法,这种认识方法主要是利用一系列的假设、前提或定理,应用演绎的推理方法来建立模型,并得出结论、构建理论知识的方法,是从一般到特殊的认识过程<sup>[5-6]</sup>。韦伯的组织理论是这种认识方法的典型代表。这种认识方法也是目前国内外管理学界比较推崇并常用的一种认识方法。因为与经验性认识方法相比,理性主义方法依据的逻辑体系本身往往比较严密和客观,所以这种认识方法只要单个的前提是真实的,并且具有整体的完备性,且推理也是正确的,则结论必然是可信的。但问题往往就在于该种认识论的起点,也就是说其前提假设是否具备真实性的要求。韦伯的官僚式组织理论,其“理性”这一前提假设也曾引起了诸多争议。但由于这种认识问题的方法在形式上比较完美、严密,也更接近于自然科学工作者认识问题的思维模式,因此已经受到了越来越多管理学家的青睐。

## 二、对管理理论构建客体的哲学反思

针对“管理理论构建”的哲学反思,其客体主要包括“任务”和“人”两个组成部分。这里的“人”

也有学者认为,随着后现代管理理论的兴起,理性主义方法已经受到了某种程度的冲击。而笔者认为,“后现代”的概念即便是在哲学领域也仍属于一种思潮,尚未成为一种成熟完善的思想体系。此外,由于后现代主义起源于欧洲一些国家,而现代管理学的主流仍在崇尚理性和实用主义的美国,因此,理性的认识方法仍然为众多的主流管理学家所青睐。

既包括管理者,又包括被管理者。管理理论中关于“任务”的知识一般汲取了数学、物理学、工程学等学科的知识,可以说这部分知识更接近于自然科学知识,同时也构成了哲学意义上的“事实要素”。而管理理论中由于涉及了“人”这个要素,从而也就涵盖了“价值要素”的哲学内涵。与“事实要素”不同,“价值要素”并不反映客观事物存在的本来面貌和实体性属性,也不揭示客观事物的本质和规律,而是反映客观事物对于人类社会发挥作用的需要而可能成为和应当成为的形式,是将“人”和“物”需要的关系作为对象的。因此,以“价值要素”为认识对象的知识常常带有愿望和理想的因素。

管理学发展史上第一个对“事实要素”和“价值要素”进行区分的是西蒙。西蒙基本上接受了卡尔纳普的主要思想,认为“事实命题,就是关于可以观察到的事物及其运动方式的陈述。从原则上讲,对于事实命题,我们是可以通过确定其真伪的”<sup>[7]50</sup>。“我们的观点大致如下:为决定一个命题是否正确,我们或是必须把它们同经验、同事实相比较,或者必须把断定它是从另一个能与经验相比较的命题,通过逻辑推理而导出的。但是,用任何推理过程也无法从伦理(西蒙的伦理等同于价值)命题推出事实命题来,而且伦理命题也无法直接同事实相比较——因为伦理命题讲的是‘应当如何’,而不是事实。因此,我们没有任何办法从经验上或是理性地检验伦理命题的正确性。”<sup>[7]51</sup>

如同理论研究人员究竟能否做到“价值无涉”这一问题在哲学界争论良久却始终无定论一样,不管“价值要素”(西蒙称之为“伦理命题”)究竟能否在经验上或理性地加以检验,但西蒙的上述说法至少从另一个侧面说明了作为社会科学的管理理论,与以揭示客观世界本质和运行规律为己任的自然科学有着天壤之别。管理学的使命绝非仅仅对管理实践进行客观地反映和真实地描述,而在于对管理实践进行预测,指导管理实践,找到更好的管理方法。

由于管理理论构建的主体是“人”,因此我们在讨论管理理论研究的主体时花费了大量的笔墨来探讨管理学家究竟能否做到“价值无涉”的问题。而管理理论构建的客体中也包括“人”这个重要的变量,因此这个在“事实要素”之外而存在的“价值要素”,就使得管理理论的构建更要关注科学之外的“人文关怀”。这也从另一个侧面说明了,管理理论的构建需要哲学层面的指导和哲学意义上的剖析,因为价值本来就是哲学中的应有之义。马克思认为,哲学家们只是用不同的方式解释世界,而问题是如何改变世界。改变世界就有一个对世界的评价问题。人们之所以要改造世界就是为了让它更好地满足人们的需要,实现世界的价值,进而实现人的价值。管理理论对实践的意义在于它有助于实现有效的管理,从而实现管理者的目标。而哲学对管理理论的剖析则站在哲学的高度对管理理论予以指导,从而实现对管理者和被管理者的双重价值满足,而这一点也是我们对管理理论构建的客体进行哲学反思的真正意义之所在。

### 三、对管理理论研究方法以及哲学层次上的方法论问题探讨

“研究方法”是理论构建主体作用于客体的途径和手段,是探求某种目的的历程,上升到哲学层面上予以探讨,也就是理论研究的方法论问题。对于管理学而言,管理研究要取得进步,研究人员能否对他们所使用的方法予以恰当的评估和权衡至关重要。从某种程度上说,管理研究的影响力和应用的广泛性就仰仗于研究人员所选择的研究方法是否恰当、严密、合理。

管理学是从经济学中独立出来的,作为“科学”而言的经济学的思维结构和分析方式在很大程度上遵循了经验归纳的逻辑,并强调理论必须具有可检验性。管理学虽然发端于经济学,也在很大程度上受到了经济学主流研究方法导向的影响,但是随着社会的变迁,管理学学科领域与学派、研究内涵与方法表现出前所未有的多样性和多元性。在内涵和理论方面,除经济学之外,管理学同时汲取了来自社会学、心理学、人类学、语言学及哲学的部分精华;在研究方法上也深受这些学科的影响。

响,使得除实证研究之外的多种方法同时并存于该领域中。解释主义方法就是其中之一。

与源于经验主义哲学的实证方法不同,解释主义源于象征互动主义(symbolic interactionism)和现象学(phenomenology),强调对事物进行深入细致的调查研究,再现当事人的视角,并以此来看待世界和描述世界。与实证主义相反,解释主义认为价值和理论中立的事实是不存在的,人们看待事物的方式决定了事物的性质。解释主义不承认主体和客体的截然分离,认为主客体的关系是一个互为主体、相互渗透的过程。主体对客体的认识实际上是主体在与客体的互动关系中对客体的重新建构。因此,解释主义者特别强调研究者深入到研究现场,在尽可能自然的环境下和被研究者一起生活工作,了解他们所关心的问题,倾听他们的心声;同时对自己所使用的方法进行深刻地反省,注意自己和被研究者的关系对研究的影响;然后在这一基础上对被研究者的意义解释系统进行建构和再现。该主张认为,理论的进步主要在于理论的创新而不是信息的搜集,因此人们应该放弃那种思想观点,即认为理论应该像镜子映射一样精确地反映外部世界的观点。研究人员也不应该将研究过程视为获悉外部现实的工具性手段,相反,外部现象只是为研究人员提供了通过对相关资料和数据进行理论解释,从而创造性地表达自我的一个途径。

除解释主义以外,管理学理论还受到许多不同思潮和方法的影响,如现象学、民族志的方法、扎根理论的方法、象征互动主义、批判理论、女性主义等。有的管理学家甚至认为,管理学缺乏自己专属的研究方法。实际上,从我们对管理学家的本体论、认识论以及价值中立等问题的讨论中可以看出,不同管理学家们拥有不同的本体论、认识论以及价值观倾向,这本身就足够使研究方法呈现多样化趋势。此外,又由于研究客体同时包含有“事实要素”和“价值要素”,因此在研究方法上也要求有不同的哲学解释得到体现。这一点与仅以“事实要素”为研究对象的自然科学有着天壤之别。在自然科学的研究中,科学性与客观性之间是有着等价关系的。因此,为了追求理论的科学性,经济学家也曾一度将自然科学研究中的“客观性”标准类比运用到了经济学研究中。值得注意的是,无论是经济学还是管理学,与自然科学之间都存在着本质的差异。特别是管理学,不仅理论构建的主体是“人”,其研究客体也同时包含着“人”和“任务”双重要素。因此,对于管理学来说,完全依靠于实证主义或者解释主义都是不可取的。因为实证主义把一切现存的东西都当成“事实”而加以接受,排除了“人”的思维所具有的批评性和否定性,实际上否定了人的主观能动性,这既不符合管理理论构建的基本要求,更无法贴近管理实践;而解释主义虽然强调了研究者的主观能动性,要求人们不要像实证主义那样依赖于外部的原因,但完全求助于内部的理由,完全忽视“事实要素”的存在也同样不可取,甚至可能导致相对主义或虚无主义。

#### 四、对管理理论构建的三个向度进行哲学反思及启示

哲学特有的方式就是反思的思维方式。黑格尔认为,哲学思维的特殊性在于“以思想的本身为内容,力求思想自觉其为思想”,也就是“对思想的思想,对认识的认识”<sup>[8]138</sup>。应用哲学能否发挥其独特的学科价值,可以说主要取决于我们能否按照哲学的本性,运用哲学思维方式反思具体科学。只有这样,才能充分发挥哲学追寻智慧及审视批判的作用,哲学思想的穿透力将更强,辐射面更宽,哲学自身的研究也就能更自由、更深入、更科学。

首先,理论研究不仅应该从问题出发,而且应该以研究人员自身所隐含的哲学假设为起点。就管理学而言,研究人员近乎不可能或很难真正做到“价值无涉”。他们通常拥有不同的价值观、思维方式和研究目的,暗含在这些背后的就是理论工作者迥然相异的本体论和认识论等基本哲学假设。因此,一方面,管理理论的研究人员在阐述某种理论时,应就某些问题作出比较详尽的说明。事实上,即便是在物理学等自然科学中,阐述理论之前,小心地界定、说明理论的前提条件、假设等问题

也必不可少。但管理学家在构建理论时,除了要详细界定、说明理论本身的前提、假设等之外,还要开诚布公、坦率地面对自己的价值观偏好,并公允地阐明自身的价值观、立场、文化背景和研究目的等。另一方面,对于读者或实践中的管理者而言,他们在理解或应用理论时,也应该有意识地去了解相关研究人员的本体论、认识论以及其所在国的哲学渊源等问题,只有这样才能更好地洞悉理论的本质内涵。

其次,管理学是人文社会科学与自然科学交叉的综合性学科群,这一点是由管理理论构建的双重研究客体所决定的。从现代管理学诞生之日起,对于“管理”究竟是科学还是艺术的争论就从未停止过。那么,在学理层面上,如何对其进行定位呢?通过对管理理论构建的三个向度进行哲学层面的反思,我们发现,由于管理理论构建的过程注定要包含“事实要素”和“价值要素”的双重研究客体,因此它必定要涉及物质、能量和信息的流动,从而遵循自然科学规律;另一方面,因为它是在社会领域展开的,又涉及人的心理与行为,是人文社会科学的研究对象。所以,管理学是人文社会科学与自然科学交叉的综合性学科群。这就意味着管理学一方面要遵循自然科学的客观性和真实性要求,另一方面又要体现人文社会科学价值性与艺术性的内涵;既要发挥自然科学“继承性”较强的优点,又要传承人文社会科学时代性较强的特点;既要体现自然科学探索、求实、批判、创新为核心的科学精神,又要体现人文社会科学追求以真善美等崇高的价值理想为核心、以人的自由和全面发展为终极目标的人文精神,如此等等。也就是说,管理学的建设应当做到价值评判和工具评判并重。

需要说明的是,与“自然科学”相对的概念,我们使用了“人文社会科学”的说法,是因为我们通过以上对管理学理论构建的哲学反思后认为,管理学同时具备“人文学科”和“社会科学”的双重特性。因为,管理学家们首先是“人”。到目前为止,“本然”的管理现象甚至是管理思想史,与管理学家的理论描述仍然不可能是严整合一的。历史学家认为哪些事实是重要的(或者说“挑选”哪些作为事件即所谓的“事实”),他们所给出的因果联系解释以及对所给出的解释优劣与否的判断等等,显然是人文的。其次,发端于经济学的管理学,又一直努力在寻求“科学”的合乎逻辑的系统方法和用这些方法所获得的知识本身,而这一点又符合社会科学发现事实、整理知识的社会功能。所以,这里我们使用了“人文社会科学”这一说法。我们认为管理学既是一门“有人文关怀的社会科学”,同时又是一种“有社会科学意识的人文研究”。

其三,利用“元范式”分析方法,提倡“元问题”意识,为管理学家提供了批判性交流的平台。虽然管理学是从经济学中产生出来的,但经济学或其他任何一门学科都不能单独支撑管理学理论体系的构建,而且它们也不能代替管理学的学科职能。有学者认为,由于管理研究中多重范式的存在,因此管理学仍处在“前范式”阶段。而另一些学者则认为,我们需要种类繁多的分析视角来对组织生活的方方面面进行研究,因此不能据此认为管理学仍处在“前范式”阶段。对此,笔者认为,管理学是否处于“前范式”阶段这个问题本身似乎并不那么重要,但目前管理学界存在着多重的本体论、认识论和方法论的确是事实。而多重本体论、认识论和方法论的存在,一方面固然表现了学者间相对宽容、自由的学术气氛,从而有助于理论创新的实现,这一点也正好符合后实证主义时代所倡导的多样化精神;但另一方面,多重本体论、认识论和方法论在某种程度上又具有不完全相容性的特质,而且只有当这些学者能够通过一个有效的平台,进而相互沟通、相互提供宝贵的批判性交流意见时,这种本体论、认识论和方法论的多样性才有意义。而目前管理学界却恰恰缺乏这种批判性精神。John Micklethwait 与 Adrian Wooldridge 在谈及管理理论的四个缺陷时曾指出,管理学是一门缺乏自我批判精神的学科。怀疑的批判精神是科学的生命,管理学要想取得创新性的发展,必须在整个管理学界大加倡导这种批判的科学精神<sup>[9]</sup>。

那么,具有不同本体论、认识论和价值观的管理学家们应该站在一个怎样的平台上来实现这种



批判性的沟通和交流呢?通常看来,跨越自身的本体论、认识论和价值观,来洞悉迥然相异甚至是截然相反的本体论、认识论和价值观并非易事。这里,我们提倡一种“元范式”的分析方法。在心理学当中有一个“元认知”(meta-cognition)的概念,是美国心理学家 Flavell 在 20 世纪 70 年代提出的<sup>[10]</sup>。其实质就是对认识活动的自我意识与自我调节,是个体获得与认知活动有关的知识,是对“认识活动”本身的认识。元认知调控是指个体对自身的认识过程有意识地监督、调节的过程。我们认为借鉴心理学的这个概念,通过强调拥有多重方法论和研究范式的管理学家对自身研究范式的分析,来提醒研究人员应该经常依赖于研究的目的和环境,来选择适当的研究方法,而不是固守于特定的或自己所熟知的研究方法或哲学信条。这样,通过有意识地对自我研究范式偏好的认识、监督和调节,并进而实现研究方法与研究目的、研究环境的恰当匹配,不仅可以促进理论构建的有效性,而且可以培养研究人员的“元问题”意识,而这种“元问题”意识本身就很有可能从根本上推动管理理论的进一步发展和方法论上的不断创新。这种“元范式”的分析方法,可能也正是研究人员跨越自身本体论、认识论范式的束缚,同其他学者真正开展批判性交流的第一步。

### [参 考 文 献]

- [1] [德] 马克斯·韦伯. 社会科学方法论[M]. 韩水法, 莫茜, 译. 北京: 中央编译出版社, 2002. [Weber, M. Methodology of the Social Science[M]. Trans. Han Shuifa, Mo Xi. Beijing: Central Compilation & Translation Press, 2002.]
- [2] [美] 丹尼尔·A. 雷恩. 管理思想的演变[M]. 赵睿, 肖聿, 陆钦琰, 等, 译. 北京: 中国社会科学出版社, 2000. [Wren, D. A. The Evolution of Management Thoughts[M]. Trans. Zhao Rui, Xiao Yu, Lu Qinyan, et al. Beijing: China Social Sciences Press, 2000.]
- [3] [美] 玛丽·帕克·芙丽特. 管理学的先知[M]. 向桢, 译. 北京: 经济日报出版社, 1998. [Follett, M. P. Prophet of Management[M]. Trans. Xiang Zhen. Beijing: Economic Daily Press, 1998.]
- [4] Burrell, G., Morgan, G. Sociological Paradigms and Organizational Analysis [M]. London: Heinemann Educational Books, 1979.
- [5] Duncan, George, T. Management Research Methodology: Prospects and Links to Practice [J]. International Journal of Organizational Analysis, 1993, (7): 255 - 273.
- [6] Morgan, G. Paradigm, Metaphors, and Puzzle-Solving in Organization Theory [J]. Administrative Science Quarterly, 1980, (12): 605 - 622.
- [7] [美] 赫伯特·西蒙. 管理行为[M]. 詹正茂, 译. 北京: 机械工业出版社, 2004. [Simon, H. A. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations [M]. Trans. Zhan Zhengmao. Beijing: China Machine Press, 2004.]
- [8] [德] 黑格尔. 小逻辑[M]. 贺麟, 译. 北京: 商务印书馆, 1980. [Hegel. The Logic of Hegel [M]. Trans. He Lin. Beijing: The Commercial Press, 1980.]
- [9] Nodoushani, O. Epistemological Foundations of Management Theory and Research Methodology [J]. Human Systems Management, 2000, (19): 71 - 80.
- [10] Flavell J. H. Metacognition and Cognitive Monitoring: A New Area of Psychology Inquiry [A]. Nelson, T. O. Metacognition: Core Readings [C]. Boston: Allyn and Bacon, 1979. 3 - 8.

英文中的“meta-”在汉语中常被译为“元”。有学者将“元”理解为“根本性”、“一般化”或“普遍适用”的,类似于“宏大叙事”式的可涵盖或包容一切的东西,而本文则将其理解为具有一定研究范式和研究假设的管理学家对其自身的研究范式进行有意识的认识、监督和调节,从而实现研究方法与研究目的、研究环境的恰当匹配。从这个意义上说,本文所指的含义与心理学中的“元认知”、语言学中的“元语言”等概念更相近。