

中国本土管理学何以可能

——对“独特性”的追问、确证与范式革命

吕力

(武汉工程大学管理学院)

摘要: 将中国本土管理存在的基础建立在“中国管理情境”的特殊性之上是不可靠的,国内管理学术界当前主流的“情境化研究”不一定能产生中国本土管理学。这是因为,由于辅助假设的存在,“情境独特性”既无法被确证,也无法被否认,因此,中国本土管理学必须立足于“视角的独特性”。“视角的独特性”而非“情境的独特性”才是中国本土管理学可靠的基础;从而也是本土研究与非本土研究的真正分水岭,并且,仅有视角的独特性还不够,按照拉卡托斯的观点,这种视角的独特性必须强大到突破原有理论的“硬核”,才有可能成为新的理论体系。这种对原来理论体系硬核的突破无疑就是库恩所说的范式革命。

关键词: 中国本土管理学; 情境化; 确证; 否认; 范式革命

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2011)12-1755-07

How Can Chinese Indigenous Management Theory Exist: On the Questioning of Uniqueness, Confirmation and Paradigm Revolution

LÜ Li

(Wuhan Institute of Technology, Wuhan, China)

Abstract: According to the view of WHETTEN, unless all the Western theories can not explain local phenomena, local studies will be unnecessary. That means, “if the existing Western theories can explain the phenomenon of local Chinese management, why create a Chinese Indigenous Management Theory?” Based on the philosophy of science, WHETTEN view can not be falsifiable because the presence of auxiliary assumptions. Unique context could neither be confirmed, nor be falsified. Therefore, Chinese Indigenous Management Theory must be based on the uniqueness perspective. Unique perspective rather than unique context is a reliable basis for Chinese Indigenous Management Theory. Furthermore, according to Lakatos, this perspective must be strong enough to break the “hard core” of the original theory which means Paradigm Revolution.

Key words: Chinese Indigenous Management Theory; contextualization; confirmation; falsification; paradigm revolution

由华中科技大学主办的《管理学报》自创刊之日起,就设立了“中国管理论坛”栏目,栏目编者按指出,管理学界共同拥有这样一个美好的预感:在引进、消化、吸收国外先进管理理论与方法 20 多年后,面对转型期如此丰富的管理实践,辛勤耕耘的中国管理学者已经有了丰富的积淀。“中国管理学”作为管理学在中国当代的新发展、作为一个学派的现实环境似乎已经成熟^[1]。国家自然科学基金委员会管理科学部主任郭重庆也呼吁“建立中国现代管理学,将管理学中国化”,他同时认为,中国管理学“融合古今

中外管理思想的精髓,能够指导中国经济与社会发展的实践问题,应对民族的伟大复兴和人类的发展做出贡献”^[2]。

改革开放 30 余年来,中国管理理论似乎已经走过了全盘引进西方管理理论的阶段,然而,第 2 届“管理学在中国”学术研讨会指出,我们一直期望的具有中国特色的管理理论还没有建立起来^[3]。具有中国特色的“中国本土管理学”为何没有建立起来?它最终能建立起来吗?第 2 届“管理学在中国”学术研讨会同时指出,对中国管理学进行反思已经成为建构中国管理理

论的一项基础性的、必然要认真进行的工作。为此,此次学术研讨会从“管理学在中国”的理论研究进展和误区、基于中国管理实践创建理论体系的必要性、研究者和管理学研究方法4个方面进行了反思。笔者认为所有反思中最为关键的反思之一就是“中国本土管理学何以可能”的反思,或者说,一门与西方主流管理学相区别的中国本土管理学究竟应该具有怎样的独特性?这些特征是否可以确证是存在的?如果我们不能清楚地回答以上问题,那么“中国本土管理学”的建立可能永远只能在黑暗中摸索。

第2届“管理学在中国”学术会议综述^[3]指出,在越来越快和越来越多的文化交流与融合中,也许根本就不存在一门独特的“中国本土管理学”。是这样吗?“中国本土管理学可能吗?中国本土管理学何以可能?”,随着岁月的流逝,我们或者下一代的中国管理学者最终能获得以上问题的答案,但学术的功能之一就是合理的预测,本文将通过对“独特性”的考察来探究中国本土管理学是否可能以及何以可能。

1 存在本土独特的管理情境吗?——学术界对本土管理“独特性”的探讨

黄津孚^[4]较早对“中国本土管理学”进行了系统反思。他提出了“中国式管理研究”的6个基本命题,包括中国式管理的对象、研究内容、研究目的、研究意义、研究基础和研究方法。他指出,对于目前是否存在中国式管理,今后是否会形成中国式管理,学术界存在着明显分歧:一种观点认为,中国式管理是客观存在的。例如中国企业特别重视搞好与政府的关系,中国企业在市场交易、组织人事等方面更加注重关系因素,中国企业在市场营销方面重视渠道甚于品牌,有人应用了HOFSTEDC开发的管理风格比较指标,包括权力距离、个人主义-集体主义、不确定性避免和阳刚气概对美国、北欧、中国大陆、海外华人企业进行了测量,发现中国企业管理风格与西方企业相比有显著差别。另一种观点认为,不存在“中国式管理”:一种解释是,世界经济日益一体化,跨国公司竞相到世界各国投资,各国管理思想和管理制度互相融合,管理差别越来越小,因此,难以按国别区分管理理论;另一种解释是,无论人力资源、组织管理、战略管理,还是流程管理、生产管理,全球的现状和趋势都在向流程、绩效、系统化的方向努力,只有看问题的角度不同,没有中外管理的本质差别,只有管理思想发明、发展阶段的先后,

没有绝对的地域性管理。在第20届中日企业管理研讨会上,一些日本教授认为,在同一个国家,往往多种模式并存:例如,在美国就有采用终生雇佣制的,在日本一些企业正在按照上市公司规范改造股权结构与治理机制,实行能力主义等,因此,讨论日本式管理、中国式管理没有意义。黄津孚认为,无可否认,管理存在某些普遍规律,以及许多可以广为使用的方法,但是,管理规律的应用一定要与具体的管理情境相结合,中国式管理就是管理规律在中国管理情境下的运用,中国企业需要探索最适合自己的管理模式。

很显然,黄津孚将“中国式管理”或“中国本土管理”存在的基础建立在“中国具体的管理情境”之上,或者说,在他看来,正是“中国独特的管理情境”使得必须存在一门与之对应的中国本土管理学。相当多的学者赞同这一观点或在其论述中隐含以上观点。例如,王竞等认为,中国自然管理系统的文化渊源包括儒家伦思想的兴起、道统与政统的分离、中庸之道、士绅阶级的出现、政治组织的双轨制等,正是由于这样的文化存在与发展,导致了中国独特的管理特征^[2]。基于此,学术界就可能从“中国人需要透过人脉网完成个人目标;中国人的社会交换是长期性的;中国人在家中才显现出集体主义倾向”等方面来理解中国本土的管理现象。他们进一步提炼了本土独特性的一些特征:①我们的组织是网络式的;②我们的组织互动仍然保持社会关系和人情关系的特质;③我们领导仍需要情、理、法兼顾,保持礼治秩序的特色。

将“中国本土管理”存在的基础建立在“中国具体的管理情境”之上,这一观点可能来自于著名管理学者徐淑英^[5]。她指出,情境包括特定研究所处的物理的、政治和法律的、文化的、社会的、历史的、经济的环境以及组织环境。情境化研究包括嵌入情境研究和特定情境研究:嵌入(context)式情境研究利用国家层面的特征(如文化、政治或经济系统)的差别作为先行变量或调节变量,来解释不同国家中的组织或个人现象的差异;特定情境研究关注在新情境下的现象。徐淑英的理论当然是正确的,但是她并未指出情境化研究一定导致本土管理学——非常明显的是,嵌入式情境研究所产生的理论就一定只是西方主流理论的扩展;而特定情境研究一定会产生新的理论吗?她并未给出肯定的回答。

WHETTEN^[6]意识到上述问题,并给出了

答案。WHETTEN认为,除非所有的西方理论均不能解释本土现象的独特和新颖,否则便不存在中国本土管理学。换言之,在WHETTEN看来,现象的“独特性”的确证标准是现存的理论——如果某一特定现象在现存理论框架下得到了完整的解释,便不能说这种现象是独特的,或者说,就没有必要再创立一套新的理论。

彭贺^[7]、郭毅^[8]认为,任何知识领域均包括2套知识体系,普遍性知识体系与地方性知识体系;普遍性知识是指在不同国家中用同样的预测变量去解释某个因变量变异的研究发现;地方性知识则不仅指地方、时间、阶级与各种问题而言,并且指事情发生经过具有地方特性,并与当地人对事物之想象能力相联系。很显然,这一观点是受美国著名人类学家GEERTZ的启发,但是,地方性知识在管理领域是否存在仍然需要确证。彭贺认为,地方性知识(在管理实践领域)的存在是毋庸置疑的。笔者认为并非如此,按照WHETTEN的观点,只有所有西方理论均不能解释中国管理的独特情境时,我们才有可能宣称在管理领域所谓中国独特的管理情境确实存在。事实上,即使在人类学领域,也并非所有人类学家都赞同GEERTZ的观点,例如马林诺夫斯基、布朗等就不认为地方性知识存在。在他们看来,所有生活方式的不同,是认知具有普同性的人类为适应不同的生活环境而导致的,并不存在什么不能用普遍性规律来解释的地方性知识。

第1届“管理学在中国”学术研讨会在基本认同中国管理方式与文化或者说中国情境“独特性”的基础上,仍然提出了如下问题:中西文化的差异是什么原因造成的?这种差异会永久存在吗?如果注意到文化的变迁性,那么中国文化变迁的方向是怎样的?是否在朝着与西方文化逐步融合乃至整合的方向前进,或是其他^[2]?显然,该学术共同体似乎已经隐约意识到,如果将“本土管理方式或文化的独特性”作为中国本土管理学的基础是有隐忧的。

此后,韩巍^[9]指出,现在国际学术界非常流行的“guanxi(关系)”,它当然是一个非常独特的中国元素,但越来越多的经验研究显示,不仅在日本、韩国,在俄罗斯、墨西哥,甚至英国、美国都存在类似的中国“guanxi”功能的本土因素。关系被当作变量来研究,尽管硕果累累,但却可能离题万里,于是韩巍问道,因为“关系”就是中国的管理情境,但它作为中国人社会构建的一般法则,在中国和西方之间不还是社会化

途径和机理的差异吗?有必要建立一门“关系社会学”吗?那么自然的,世界上需要那么多类似中国“关系”的本土化理论吗?

遗憾的是,第2届“管理学在中国”学术研讨会并没有持续这一意义极为重大的学术辩论。第2届“管理学在中国”学术研讨会综述文章含糊其辞地引用了徐淑英的观点。从这一引用来看,似乎本土学术界已经充分认可“本土情境独特性”作为中国本土管理学存在的合法性基础,但情况并非如此,仍有一些并非完全否定但表现得些许不同的观点,如张维认为不应一味强调“特殊性”,而将其变成限制思想的束缚。出乎学术界的意料,金蝶公司总裁、本土管理实践家徐少春认为,管理无所谓中式、美式、欧式和日式的区分,各国的管理科学也没有本质的区别,譬如战略理论、生产管理和营销方法等^[3]。第2届“管理学在中国”学术研讨会虽然没有将“独特性”的学术争论持续下去,但可喜的是,会议指出,我们还需要从总体上考虑如下问题:“我们的特色能持续多久?”在笔者看来,这完全不是一个新问题,它只是有关“独特性存在基础”这一本质问题的延续。

2 对“情境独特性”的确证及其困难

当然,任何研究均需要有新的元素,如果从这一点来说,不但是中国本土研究,基于西方主流的任何一项研究都多少存在以往文献中未曾出现的现象,或者使用了与以往研究不同的样本,显然不能将以往文献中一切未曾研究的现象都归结为中国本土的“独特性”。

对WHETTEN的观点,“除非所有的西方理论均不能解释本土现象的独特和新颖,否则本土研究便无必要”,李平^[10]反驳道,任何本土现象都有共同的普适性元素,也有独特的新颖性元素,关键在于研究者是否关注到它——如果关注独特新颖性元素,就是本土研究;如果不关注,就是普适性研究。笔者认为,以上辩护是关于“本土研究”的,而不是关于“本土管理学”的。或者说,就研究者主观而言,确实可以自由选择关注的元素类型,但“对独特的元素的研究不见得就一定形成独特的理论”,而且需要反思在研究者看来独特的元素“确实”独特吗?——这是一个根本性的问题,或者说,如何确证其独特性?

GEERTZ的“地方性知识”概念似乎是关于本土情境独特性的一个最好辩护。基于“管理学知识体系必然包括普适性知识体系与地方

性知识体系”的观点,彭贺^[7]断言,“西方管理学知识体系包括大量具有普适性的内容,这是毋庸置疑的,但同样存在一些扎根于地方的文化、制度背景之下的知识体系,这也是毋庸置疑的。”当然,任何现象都是共性和个性的统一,这是毋庸置疑的。问题是,按照 WHETTEN 的观点,这种“情境的独特性”是用任何普适理论都无法解释的吗?这恰恰是可质疑的。

韩巍^[11]似乎也意识到“情境独特性”是一个可以质疑的概念。他提出一个疑问:“尽管笔者倾向于认为,中国管理实践有其‘严格’的独特性,即认为‘特殊主义信任’、‘关系结构中的合作’是解释中国组织管理行为的2个基本维度模型。当然在市场经济法则的驱动下,中国管理行为的这种‘历史决定性’应该发生‘创造性转化’,而不会永远是‘中国特色市场经济’中的管理实践。”“一方面,围绕学术研究,我们很难得出管理实践/理论‘发散或收敛性’的肯定判断;另一方面,在‘国际化-全球化’背景下,似乎隐含着由‘自由市场机制’所带来的显著的收敛性,是否能严格支撑着‘中国’管理学/理论创建的必要性呢,尤其是合理性呢?”

在人类学发展史上,一直存在着所谓“普遍主义和历史特殊主义”之争:普遍主义者相信,并且也力图在研究中发现或者寻找人类文化的共同结构或普遍规律;历史特殊主义者强调各种不同文化的特殊性、差异性,主张通过具体的田野调查和个案研究,揭示和解释不同的文化现象,他们不追求普遍性的解释和说明,而只进行特殊性的解释。换言之,历史特殊主义者强调每种文化的独特性,而普遍主义者认为不存在什么不能用普遍规律解释的“独特性”——正如人类学之父 TOYLLOR^[12]指出的那样,既然“人类的大脑在相似的条件相似运作”,就不存在什么不能被普遍规律解释的知识、信仰、艺术、道德、习俗以及其他精神性成分。这一观点在英国人类学巨擘马林诺夫斯基^[13]那里体现为“需要”:人类的任何社会现象、任何文化现象,都是为满足某种现实的需要而存在的。人是动物,因而人的第一需要是满足自身的生物需要,需要衣、食、住;由于谋求生存的需要,人类才创造了第二性的环境,即文化;然后才需要为维护文化的绵延而努力,因此,尽管马林诺夫斯基首倡田野工作、参与式观察等人类学典型的工作方法,但这些表面的“异文化”或“文化现象独特性”是完全建立在人的现实需要的普遍规律的基础上的。

在人类学界,公认最早倡导文化相对主义的是美国人类学家 BOAS^[14]。他也从没有认为普遍性规律不存在。BOAS 指出:“我们赞成关于存在着某些控制人类文化发展的法则的说法,并且我们也认为应致力于发现这些法则。习俗和信仰本身并不是我们研究的终极目标,我们想要了解的是这些习俗和信仰之所以存在的原因。”著名文化相对主义论者、BOAS 的学生 BENEDICT^[15]在其著名的《文化模式》中仔细比较了“普韦布洛”印第安人、居住在新几内亚东部海中一个小岛南面海滩上的多布人,以及居住在华盛顿州普吉特海湾和阿拉斯加西南部之间的西北海岸的印第安人(钦西安人、夸扣特人和海岸萨利什人)之间的文化差异,揭示了他们之间表面上无法互释的、差异极大几乎是相反的文化模式,然而,在这本名著的最后, BENEDICT 指出,文化不是被历史偶然性堆砌在一起的要素的杂锦拼盘;相反,文化差异是对社会最核心的核心价值的多方面表达……而这些模式正是人类从艰苦的物质条件中为其自身而创造出来的。可见,并不存在什么完全不能被普遍规律所解释的“独特现象”。事实上,“普遍性”与“独特性”、“共性”与“个性”总是相伴而存在的,共性寓于个性之中,完全没有共性的个性是不存在的。换言之,欲将“现象独特性”抽离出来作为本土学术研究的基础,必将是不可靠的。

具体到管理学领域的研究,韩巍^[9]、李平^[10]都指出,“关系”是非正式人际关系的一种中国说法而已,却在世界各地随处可见,只是应用的程度、方面和时间不同;“家长式领导”这一现象也不只局限于中国,尽管在中国更为普遍,但世界各国也都存在^[10]。

其实,当代人类学上的“历史特殊主义”本质上不是立足于“情境独特性”,而是立足于“视角独特性”。“地方性知识”这一概念的提出者, GEERTZ^[16]指出:“我认为文化分析不是一种探索规律的实验科学,而是一种探索意义的阐释性科学”,并指出,地方性知识与其说是一种“独特情境”的产物,不如说是一种研究者的主观建构。他进一步认为:“在成形的人类学作品中……我们所谓的原始资料实际上是我们对其他民族,对他们和他们同胞的所作所为的构建,它确实导致了这样一种对人类学研究的观点,不是把它当成实际上的那种阐释行为,而是更多地把它当成一种纯观察行为。”显然,这是一种视角的转变,在文化阐释论者看来,不同的文化是否真地具有客观的“独特性”并不重要,文

化阐释并不立基于某种“客观的独特性”：关于文化是唯物主义的还是唯心主义的、是主观主义还是客观主义，这样的争论在文化阐释论者看来完全是误入歧途，因为情境独特性根本是无法确证的。

3 中国本土管理学何以可能？——“视角独特性”与范式革命

WHETTEN 的观点可以换一种表述方式，即“如果现有的西方理论能解释中国本土的管理现象，那为什么还要创建一门中国本土管理学？”WHETTEN 观点的这一引申具有极端重要性，如果不能从根本上否定这一观点，中国本土管理学便根本没有存在的可能性。

李平^[10]认为，WHETTEN 似乎暗指西方理论作为先行者建立放之四海而皆准的理论，因而不需要再建东方的新颖理论，除非有相当证据证明西方理论存在严重缺陷，如果这一关于西方理论先天优越性的假设成立，我们就不得不接受无需本土研究的观点。李平指出，我们没有看到任何一个西方理论是全面、动态、平衡的，因而西方没有一个理论是可以被普遍接受的，甚至也没有可以解释西方本土现象的完美理论。笔者赞成李平的上述观点，然而，作为对于中国本土管理学之所以存在的以上辩护却是脆弱的。

众所周知，西方主流管理学是以证伪主义为其方法论基础的，在假设没有得到否证之前，应该有理由相信原假设的正确性——WHETTEN 的观点即是基于这一方法论基础的，不过 WHETTEN 将对某一具体现象的假设照搬到了学科体系这一层次——然而，科学哲学早就指出证伪主义可能存在的问题：对证伪主义最有力的反驳是所谓“迪昂-蒯因 (Duhem-Quine) 命题”，这个命题可以简单地表述为：“如果原命题有辅助假设集，严格地证伪也不可能”^[17]，因为命题对事实的说明需要一组辅助假设，当出现反例的时候，证伪的可能不是核心命题，而可能是其中一个辅助假设。亨普尔^[18]指出，“如果 I 是 H 与一个或更多的辅助性假设 A 中推导出来的……如果检验表明 I 为假，我们只能推断出，或者是 A，或者是 A 中包含的辅助性假设中的某一些必定为假”。由此，从逻辑的角度看，所谓普遍性定律“既不可能被获得的证据完全确立，也不可能被有限量证据全盘证伪”。或者说，只要诉诸“辅助假设”，则理论永远不可能被驳倒。只要想象力够的话，

科学家永远能够想出“辅助假设”，把问题归诸其他因素，把反例消化掉，从而保护特定理论，使其不受证伪的威胁。当实验事实与科学理论不一致时，是理论错了呢，还是背景知识有错误呢？这是无法确定的。换言之，新的理论体系不可能建立在原有理论的“反例”的基础上。

拉卡托斯^[19]曾经举出过一个经典的例子来证明这一点：科学家通过天文望远镜观测行星，以检验行星是否遵循牛顿力学定律运行。这不仅直接关系到牛顿定律，而且还与人们对于太阳系中其他行星的分布知识、作为天文望远镜的理论基础的光学知识、大气层的光的折射知识、电磁场与光的传播知识等有直接关系。如果发现有一颗行星不按牛顿力学定律运行，那么是牛顿理论失效，还是上述背景知识有误？——是难以区分的。在爱因斯坦时代之前，如果有一个物理学家发现有一个小行星 p 偏离计算轨道而运行，他能认为这就否证了牛顿理论吗？显然不会。该物理学家必然会猜想：一定有另一个尚未发现的小行星 p' 干扰行星 p 的轨道，于是他计算了 p' 质量、轨道和位置，并请天文学家进行观测。最初 p' 并未被观测到，物理学家不会认为这是对牛顿定律的否证。他会解释说，这是由于现有功率的天文望远镜观测不到它。于是他就向研究基金会申请建造更大的天文望远镜继续进行观测。可还是观测不到，他就会因此放弃牛顿定律吗？不会。他猜想可能由于一团宇宙尘埃遮住了行星 p' 。于是他计算出这团尘埃物质的位置，并要求基金会发射一个用以检验他的计算成果的地球卫星，但仍然没有发现这团尘埃物质。他又猜想，可能是地球卫星周围有一电磁场，是它干扰了卫星上的仪器。于是，一颗新的用以探测磁场的地球卫星又上了天，但是并没有发现什么磁场。他会因此认为牛顿定律被否证了吗？不会，他还可以继续想象出种种其他类似的辅助性假设来。

基于科学哲学对证伪的分析，因为辅助假设的存在，WHETTEN 的观点是不能被证伪的。换句话说，只要借助足够多的辅助假设，就不存在什么不能被西方主流理论所解释的管理情境或现象。结合前文的分析可得出结论：“情境独特性”既无法被确证，也无法被否证。

正如人类学历史上的“历史特殊主义”所启示的，本土管理学必须立基于“视角的独特性”——本土管理学代表了一种本土的视角。李平^[10]列举了本土研究的 3 个概念：①只要是

研究一个本土现象或主题就是本土研究；②本土研究中需要加入本土特有的情境因素；③只有采用本土的概念或者理论才能称为本土研究。基于本文对“本土情境的独特性不可能被证实也不可能被证伪”的逻辑，只有概念③对本土研究的定义最有可能导致一门独立的中国本土管理学。换言之，“视角的独特性”而非“情境的独特性”才是中国本土管理学可靠的基础，从而也是本土研究与非本土研究的真正分水岭。当然，本文也完全赞同李平关于本土研究存在“初级应用式学习”与“高级应用式学习”的阶段——中国本土管理学在建立的初始阶段包含孕育与探索，它可能要以某种在西方主流理论看来暂时显得新颖的本土情境为契机，但真正的本土研究，或者说实质意义上的本土研究必然是采用有别于西方主流理论的视角的研究。以中国哲学与西方哲学的区别为例，台湾师范大学哲学组召集人、《鹅湖学刊》主编林安梧^[20]指出，中国哲学与西方哲学的区别并不在于中国文化本质上如何，西方文化本质上如何。其实，说中国文化本质上如何，只是为了方便我们去理解中国文化，而不是中国文化真的本质就是什么。采用“本质”这个词，是说可以通过什么样的方式去理解——这实际上是说，中国哲学与西方哲学的差别在于其视角的独特性。

目前学术界绝大多数学者都认为“中国本土管理学”的构建均同时包括“视角的独特性”与“情境独特性”，在笔者看来二者并非同等重要。例如，李平^[10]认为，但凡涉及某个独特的本土现象或该现象中的某个独特元素，并且以本土视角探讨其本土性意义及其可能具有的普适性意义的研究，就是本土研究。笔者赞成李平定义中的后半部分，即“以本土视角的探讨”，而对于定义的前半部分，正如本文所论证的，情境的独特性是不可确证的，因此不能用于作为“本土管理学”的基础。李平也认为，“在本土研究的第4阶段将主位与客位进行整合，这一阶段本土的独特性将被淡化”，为何第2阶段和第3阶段的“情境独特性”到了第4阶段便不复存在了呢？根本原因就是情境的独特性不可确证、也不可否认，然而方法或理论体系的独特性是自明的——“中国本土管理学”应该始终强调“本土视角”这个单一的基础。

当然，仅有视角的独特性还是不够的，视角的独特性并不一定能保证它突破原有理论的限制。按照拉卡托斯^[19]的观点，这种视角的独特性必须强大到突破所谓原有理论的“硬核”，才

有可能成为新的理论体系。所谓硬核，即是整个研究纲领的基础理论部分，在原有理论体系看来，它是“坚韧的”、“不许改变的”和“不容反驳的”。如果它遭到反驳，就意味着一种新的理论体系的建立。李平^[10]将本土研究分为4个阶段：第1个阶段是将西方主位作为研究客位，应用现存西方理论验证/改良西方理论；第2阶段是将西方客位转向东方主位，寻找东方独特性，比较/修订西方理论；第3阶段是将东方作为研究主位，构建新颖的东方理论，完善/补充或者超越/取代西方理论；第4阶段是东西双方客位与主位并重，整合东西方理论。笔者赞同李平关于第3阶段的研究才是真正的本土研究的观点，但无论是主位研究还是客位研究，均应以突破现有西方主流理论的“硬核”为“中国本土管理学”之所以成立的唯一标准。这种对原来理论体系硬核的突破无疑就是 KUHN^[21]所说的范式革命。

作为华人本土心理学的开创者，杨国枢^[22]正确地指出了本土学术研究存在的根本原因是“对西方学术过分支配学术史的不满，是对西方学术长期采用强加式客位研究策略(imposed-etic research strategy)的不满，本土取向的学者推动与从事本土化学术的最终目的是在非西方社会创建一种不同于现有之在西方学术宰制下所形成的西化学术的特殊学术——这一判断也完全适用于中国本土管理学。在“情境特殊性”与“视角特殊性”之间，杨国枢似乎更强调了视角的特殊性。

与此相呼应，华人本土心理学领域中另一位著名学者杨中芳^[23]也认为以下观点是错误的：(那些认为)在本土心理学研究的初级阶段，应该以“百花齐放、百家争鸣”的态度，容许采用任何“研究进路”来做研究，主张用“尝试与错误”的方式，经过一段时间的探索，去芜存菁，自然就可能达到本土化的终极目标。杨中芳针对以上错误观点指出，唯有先促使中国心理学研究思路的本土化，才能使中国心理学走向本土化。持这一观点的除杨国枢、杨中芳外，还包括黄光国，他们根据30年在台湾发展心理学研究的经验，认为那种“尝试与错误”的方式来做研究，未必一定能导致本土心理学这一终极状态，至少会走许多冤枉路，浪费许多时间。在笔者看来，以上3位学者的观点也完全适用于中国本土管理学。

4 结语：中国本土管理学的展望——范式革命

本文论述了中国本土管理学所以可能的基

础,但立足于范式革命基础上的中国本土管理学能否成为一个好的理论体系,在与西方主流管理理论的学术竞争中胜出,本文则无法预言。KUHN^[21]将不同范式下理论体系的选择标准和原则归纳如下:①理论的精确性——在该理论的范围从理论导出的结论应表明同现有的观察实验相符;②理论的自洽性——不仅理论内部自洽,而且与相关理论自洽;③理论的广泛性——其结论应能解释比预期更多的现象、定律或分支理论;④理论的简明性——以简洁的形式表述丰富的内容,给现象以秩序;⑤理论的成效性——应能产生大量的研究成果,揭示新现象与已知现象的前所未知的关系。

以 KUHN 对理论体系的评价标准来考察,本文完全同意李平的说法,即越来越多的西方学者认识到西方理论非常脆弱,如同“一片杂草地,不像一个精心护理的花园”;西方很多学者也承认西方理论缺乏情境化。李平据此进行的质问也完全是正确的:西方理论怎么能成为世界其他地区模仿的楷模?西方理论中哪一个是完全令人信服而没有反对者或竞争对手?哪一个西方理论不是以单一学科为基础,仅有狭隘的视角?哪一个西方理论是真正动态的,因而可以解释变化进程与机制?又有哪一个西方理论不是仅仅关注线性的似是而非的因果关系,因而不能够完全考虑对立统一二元之间的辩证互动?

虽然西方主流管理理论存在如此多的问题,但由于“中国本土管理学”意味着一种范式的革命——不是对西方主流理论的“修修补补”,因此,本文对“中国本土管理学范式”的未来只能持一种谨慎乐观的态度——它是否就一定能在理论的精确性、自洽性、广泛性、简明性与成效性方面胜出,并不是确定的——而这正是中国本土管理学研究者努力的方向。

参 考 文 献

- [1] 管理学报编辑部.“创建中国特色管理学的基本问题”学术讨论编者按[J]. 管理学报, 2005, 2(1): 11.
- [2] 王学秀.“管理学在中国”研究:概念、问题与方法——第1届“管理学在中国”学术研讨会综述[J]. 管理学报, 2008, 5(3): 313~319.
- [3] 曹振杰, 王学秀.“管理学在中国”研究的理论反思与实践探索——第2届“管理学在中国”学术研讨会综述[J]. 管理学报, 2010, 7(2): 159~170.
- [4] 黄津孚.“中国式管理”研究的六个基本命题[J]. 经济管理, 2006, 28(11): 4~9.
- [5] 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立, 等. 组织与管理研究的实

- 证方法[M]. 北京:北京大学出版社, 2008.
- [6] WHETTEN D A. An Examination of the Interface between Context and Theory Applied to the Study of Chinese Organizations[J]. Management and Organization Review, 2009, 5(1): 29~51.
- [7] 彭贺. 也从批判性和建设性的视角看“管理学在中国”[J]. 管理学报, 2009, 6(2): 160~164.
- [8] 郭毅. 地方性知识:通往学术自主性的自由之路[J]. 管理学报, 2010, 7(4): 475~489.
- [9] 韩巍.“管理学在中国”——本土化学科构建几个关键问题的探讨[J]. 管理学报, 2009, 6(6): 711~717.
- [10] 李平. 中国管理本土研究:理念定义及范式设计[J]. 管理学报, 2010, 7(5): 633~641.
- [11] 韩巍. 从批判性和建设性的视角看“管理学在中国”[J]. 管理学报, 2008, 5(2): 161~168.
- [12] TYLOR E. Primitive Culture [M]. New York: Harter & Row, 1958.
- [13] 马林诺夫斯基 B. 文化论[M]. 费孝通, 译. 北京:华夏出版社, 2002.
- [14] BOAS F. Race, Language and Culture [M]. New York: Free Press, 1966.
- [15] BENEDICT R. Patterns of Culture [M]. New York: Houghton Mifflin, 1959.
- [16] GEERTZ C. The Interpretation of Culture [M]. New York: Basic, 1973.
- [17] 罗森堡 A. 科学哲学:当代进阶教程[M]. 刘华杰, 译. 上海:上海科技教育出版社, 2004.
- [18] 亨普尔 C G. 自然科学的哲学[M]. 张华夏, 译. 北京:三联书店, 1987.
- [19] 拉卡托斯 I. 科学研究纲领方法论[M]. 兰征, 译. 上海:上海译文出版社, 2005.
- [20] 林安梧, 欧阳康, 邓晓芒, 等. 中国哲学的未来:中国哲学、西方哲学、马克思主义哲学的交流与互动[J]. 学术月刊, 2007, 39(4): 27~36.
- [21] KUHN T S. The Structure of Scientific Revolutions [M]. Chicago: University of Chicago, 1962.
- [22] 杨国枢. 本土化心理学的意义与发展[M]//杨国枢, 黄光国, 杨中芳. 华人本土心理学. 重庆:重庆大学出版社, 2008: 4~35.
- [23] 杨中芳. 中国心理学本土化概念[M]//如何研究中国人——心理学研究本土化论文集. 重庆:重庆大学出版社, 2009: 3~30.

(编辑 长松)

作者简介:吕力(1971~),男,湖北建始人。武汉工程大学(武汉市 430074)管理学院副院长,副教授,博士。研究方向为管理哲学、中国本土管理学。E-mail:linus.lu@163.com