

“丛林”的反思——管理学理论体系的内在逻辑探讨

屈仁均^{1,2}, 孙林岩², 叶琼伟¹

(1. 云南财经大学 商学院, 云南 昆明 650221; 2. 西安交通大学 管理学院, 陕西 西安 710049)

摘要:管理理论的丛林让人迷失。通过文献研究的方法,我们发现管理理论丛林产生的原因并不在于管理理论本身,而在于人的方法缺陷及认识的局限。基于库恩的范式理论,为走出管理理论的丛林作了初步的尝试,认为众多的管理理论由3个基本的研究范式锚定,它们分别是科学主义范式、人文主义范式及系统思考范式。

关键词:管理理论丛林;范式;科学主义;人文主义;系统思考

DOI:10.3969/j.issn.1001-7348.2011.11.001

中图分类号:C93

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2011)11-0001-05

1 管理理论的丛林

管理研究对象及研究方法的复杂多样性,使得管理理论的丛林越来越茂盛。这导致了多方面的问题。首先,一方面,学者的努力研究导致管理理论的不断产生与发展,形成了庞大的管理理论体系,这样庞大的管理理论体系,就连在管理领域从事多年研究的学者也常迷失于其中;另一方面,由于与日俱增的环境的复杂与动态性,来自管理实践的要求却是快速有效地应对日常的管理事务。因而,偏重实践要求的MBA、EMBA以及一些管理爱好者们,在管理理论的丛林中更是寸步难移。其次,丛林论的提出,虽然有助于人们理解管理理论的复杂多样性,但容易给人造成错觉,认为管理理论的发展就如同丛林的生长与形成一样,毫无规律可循。

是否有较好的途径让我们能够比较容易地走出管理理论的丛林?管理理论的发展是否存在其内在的逻辑?这是较长时间萦绕在作者心里的问题。要从根本上解答上面的问题,有必要追寻管理理论丛林论是如何形成并盛行的。

首先提出管理理论丛林论的为美国著名管理学家孔茨。他在1961年发表了《管理理论丛林》。约20年以后,他重新对管理学派问题进行研究,并在当年发表了《再论管理理论的丛林》,补充了另外5种学派^[1]。由他的研究可以发现,管理理论丛林的划分只是一种对管理理论或学派比较粗的分类,这种分类至少存在

以下的问题:缺少整体视野,只见树木不见森林。管理思想史的研究要具有高屋建瓴的理论气势,摆脱“蚂蚁式”工作的状态,因为理论的创造必然要求对历史材料的整体性把握。这里的整体,不仅包括横向的对每个时代的管理研究的总结;而且应该认识到,从纵向上说,管理思想的发展是一个环环相扣、有内在逻辑线索可觅的有机进程^[2]。从孔茨的研究来看,不仅缺少对管理理论发展的纵向探索,因而就不可能站在历史的高度来看待管理理论的发展与形成。而且就算是横向地对当代管理理论的概括也是有缺陷的。首先,他只对那个时代存在的管理理论进行了简单的罗列,至于为什么要进行那样的管理理论丛林的划分,则没有比较令人信服的依据。正如图书馆的图书如果不按一定的类别及其学科关系进行摆放,必然杂乱无章;不但给人乱的感觉,而且无法在里面找寻自己需要的图书。因此,尽管我们承认在管理学发展的百多年历史中,产生了丰富的管理理论,但这些管理理论的形成与发展必然存在其内在的逻辑与规律。反映在直观和表象中的具体整体仅涉及事物的现象和外表,所以只能是混沌和模糊的。认识的任务是必须把直观和表象中的具体变为思维中的具体。因此,导致混乱的管理理论丛林的根本原因在于,只是对管理理论及学派从表象上进行了简单的归类,而没有通过分析和抽象把“完整的表象蒸发为抽象的规定”。就管理思想史研究而言,这就需要从大量的管理案例、管理文献中爬剔梳理,深入分析,透过呈现在人们面前的混沌表象,形成越来越简单

收稿日期:2010-09-14

作者简介:屈仁均(1969—),男,重庆合川人,云南财经大学商学院副教授,西安交通大学博士后,研究方向为组织行为、电子商务与供应链管理;孙林岩(1955—),男,河北景县人,西安交通大学教授、博士生导师,研究方向为先进制造战略与管理人因工程;叶琼伟(1972—),男,云南大理人,硕士,云南财经大学商学院副教授,研究方向为信息系统、商务智能、电子商务、计算机决策支持系统。

的概念,直到把直观和表象中的具体变成最简单的抽象规定。

管理理论丛林论的盛行还有另外一个原因,即通常所说的盲从效应。这一点有学者进行了很好的描述:“在谈到西方管理理论的整体面貌时,不少人云亦云,拾人牙慧,不加分析地接受孔茨‘丛林’的比喻,强调各个‘学派’之间的争论。事实上,只要认真研读各学派代表人物的著作,不难发现,尽管争论确实存在,但它们大多是研究层次不同或研究方向不同的直接反映,而不是同一问题上截然不同的观点的对立。相互补充渗透远远多于相互排斥对立,各个学派不断出现新观点和新的研究课题时,管理理论正在趋于合流”^[2]。

这样看来,管理理论丛林其实是由于我们对管理理论形成与发展的认识不足造成的。从另外的角度来说,如果我们能够站在历史的、整体的高度来把握管理理论的形成与发展,是完全有可能走出管理理论的丛林的。

有些学者在这方面已经进行了卓有成效的尝试。尹卫东认为,对于理论化的管理思想史而言,思维在再现各管理学派具体整体的时候,有必要通过各种思维形式的联系,反映某一具体管理学派其根本管理观对于各分支理论的统摄关系,各分支理论在总的体系的地位及其相互关系,形成一定的逻辑结构。

还有学者认为存在3条管理学发展轨迹,一是以科学文化为基础的科学主义线索,由泰勒科学管理开始,包括社会系统理论、管理过程理论、系统管理理论、管理科学理论和决策管理理论等;二是建立在对现代人性基础上的人本主义线索,从梅奥对“社会人”的研究开始,包括个体行为理论、团体行为理论、组织行为理论和管理伦理理论等;三是建立在文化模式基础上的文化主义线索,由德鲁克管理实践理论开始,包括组织文化理论、战略管理理论、变革管理理论、知识管理等。安世遒^[3]认为科学管理和人本管理是管理的两大范式,是主客二元思维的产物,具有内在的局限性。二者的整合发展必然产生一种新的管理范式——对话管理范式。

这些都为我们走出管理学理论丛林作出了有益的探索。本研究试图以库恩的范式理论为基础,对管理理论的丛林进行梳理。

2 管理学理论范式

如孔茨一般以研究方法途径作为其管理学派的分类标准,有把学派等同于方法的不妥。从现有的管理研究方法看,各类具体研究方法都在被使用。这些众多的研究方法,如何被有效地使用于研究解决管理问题,是管理学方法论的核心问题。实际上,在使用各类方法研究管理问题时往往需要有一个“灵魂”,或者

说研究者在选择、使用这些方法的过程中,有一个指导框架或者模式^[4]。

如果按照美国著名哲学家、科学史学家库恩(Thomas Kuhn)的观点,这个所谓的“灵魂”或者“模式”就是“范式(Paradigm)”,因而“范式”问题成为管理研究方法论的核心问题。一般认为,“范式”被理解为科学在某一时间内具有的一个固定的、自身不再被问题化,不再受到质疑的基本看法。进一步地说,范式是一种一般的看法及思考方式,它反映学科涉及的基本问题及假设。

每个学科内的每一解释,甚至第一研究总是在一个范式指导下的解释与研究。范式的意义在于,“范式决定了我们的着眼点,决定着哪些问题是允许被提出来;同时决定着如何回答所提出的具体问题,以及解决这类问题的方法和手段”。

拉卡托斯的科学研究纲领理论认为,一个研究者或者一群科学家在其研究纲领中,总要抓住几个基本的设想,这几个基本设想构成了研究中的“硬核”。“硬核”带有约定俗成性质,具有先验性。即使出现了相反的例子,也无法动摇它。其实,“硬核”的特征本身与库恩的“范式”类似。

学者罗珉^[5]认为,在管理学研究领域内,现代管理学始终是围绕着人、组织、技术以及它们之间的关系来进行建构的。不过,对这3个要素排列的顺序以及它们之间的关系的认识不同,就形成了现代管理学“丛林”的各个理论流派。管理学的核心内涵,集中地体现在西方管理理论的发展过程中。其主要内容是指近代以来发展资本主义工厂制度造就的现代组织,以及按照其价值观、组织目标、组织结构、管理机制和管理原则确立的,以人为主体中心的理性主义与个体主义、集权主义等基本价值,即西方管理思想所强调的科学精神与人文精神。

纵观管理学发展的历史,如果以“科学管理”作为管理学发展的逻辑起点,管理学的发展内孕着3个规定性:一是与理性主义思潮相联系的追求标准化、科学化等因素;二是由于理性对人性压抑所引发的研究人的心理、人的行为等因素;三是为适应复杂多变的企业外在环境所进行的系统化、应用性研究等因素。这3个规定性的展开,便构成了自泰罗以来整个管理学向前的发展运动^[2]。科学与人文、组织与环境,成为管理学理论发展的两对主要矛盾。泰罗时期理性主义盛极一时,追求标准化的科学管理成为主流。20世纪20年代末经济大危机之后,以霍桑试验为标志,开始对人的关注、对人的行为的研究使得这一阶段的管理学涂抹上浓郁的人文主义色彩。组织内部理性与人性的矛盾对峙大体结束,从而开启了现代管理科学阶段组织与环境矛盾日益发展的新格局;而且组织与环境的矛盾一直在发展,一直在变动。知识经济时代的降临,使企业应对外在环境的压力更大,对企业自身应变能力的

要求也更高。集中起来就是企业员工要有更强的创造能力,企业要有更大的适应能力。创新管理、企业再造以及学习型组织等新潮管理理论的产生,就充分体现了这一点,也推动管理学由现代向后现代演变。

在对管理研究对象进行研究时,由于对一些基本问题的假设与看法不一致,导致了管理研究的不同范式。另一方面,管理学科中的范式反映了管理研究的基本观点、假设与方法。学者在进行理论建构时,会有意或无意地基于一定的范式。他们要么应用单一的范式,要么综合多种研究范式,因而就形成了多姿多彩的管理理论与学派。管理理论丛林中的理论与学派,其实大多可由一些基本的研究范式锚定,如图 1 所示。

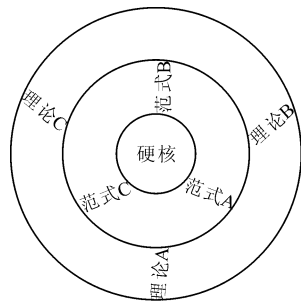


图 1 管理理论丛林与范式关系

资料来源:作者参考相关文献整理

在大量文献研究的基础上,我们提出管理研究的大类基本假设。对六类基本假设的看法不同,形成了三类管理研究范式,它们分别是科学主义范式、人文主义范式及系统思考范式,如表 1 所示。按照拉卡托斯的说法,科学主义、人文主义与系统思考即是管理学科研究中的“硬核”。表 1 列出了三类研究范式的代表人物,以及对基本假设的看法和典型学派。

表 1 管理研究中的范式及其基本假设

	科学主义	人文主义	系统思考
代表人物	Taylor, Fayol, Gantt, and Gilbreths	Mayo, Follett, Roethlisberger, and McGregor	Katz and Kahn, Kast and Rosenzweig, Thompson
分析单元	个体	工作团队	系统
动力机制	经济需求	社会需求	平衡
人性	理性	感性	遵从自然
着眼点	可观察的行为	认知	内部联系
目标	效率	社会公平与公正	输入与输出的转换
管理者角色	计划,培训	团队建设,促进	综合与集成
典型学派	数学学派或“管理科学”学派	人际关系学派、群体行为学派、文化学派	社会协作系统学派、社会技术系统学派、系统学派、权变学派

资料来源:根据相关文献整理

值得说明的是,有的学派无法严格地归入哪一种范式,它们综合了多种研究范式,这与管理研究从简单到复杂,从内部到外部,从单一到综合的研究趋势相吻合。比如组织学习理论,既强调系统思考,也强调要充

分激发个体的学习能力及团队的协作。而且,管理学的研究逐渐呈现出综合多种研究范式的元范式(Meta-Paradigm)研究趋势。有学者认为,尽管范式之间存在“不可通约性”,但基于元范式的理论建构,有利于打破模糊的范式边界,在相互分隔的概念之间架起联系的桥梁;而且,多范式的理论建构途径比起单范式的理论建构来说,能够产生更加完备的知识^[6]。

3 科学主义范式

科学主义范式是建立在科学原则的基础上的,早期的科学主义范式把组织看作是不受外界影响的封闭不变的实体。尽管这个方法在 20 世纪早期首先出现,它对管理实践和假设的影响在今天仍很强烈。

科学主义范式存在下列基本的假设:组织是理性的实体,它们是个体的集合,这些个体集中于通过把组织变为高度规范,有差别和高效的结构达到相对具体的目标。组织设计是一门科学,经过实践、观察和实验,人们确信存在着一种适合所有组织的最好的普遍性的组织形式,这建立在劳动和工作的垂直和水平分工的基础上;而组织被看作是机器,一旦开动起来,就会坚持不断并高效率地寻找和达到预先选定的目标。人是经济人,他们完全受金钱所驱动,这种工具取向意味着他们希望做最少的工作,得到最大的收获,并将利用他们的技能或知识所赋予的任何讨价还价的权利来达到这一目的。因此,工作必须设计成工人需要的技能,使判断力能够最小化,而管理控制最大化^[7]。

古典方法发展中的代表人物是弗雷德里克·泰勒。在泰勒以前,一般的管理者以一种特殊、独断的方法工作,几乎没有专家的支持。泰勒认为这是许多工厂中产生不满和工人对管理者不信任的根源。通过泰勒的努力,管理者得到了一个科学的“蓝图”,分析工作并把他的“最好的方法”应用到每一项工作中。

在泰勒之后,值得一提的持科学主义逻辑进行管理研究的学者还有亨利·法约尔。与泰勒和吉尔布雷思夫妇不同的是,法约尔关心组织层次的效率而不是任务层次。而且由于他的背景,所以法约尔更加关注一般管理而不是部门或监督管理,更加关注整个的组织控制而不是任务的细节。然而,这并不使他处于泰勒的对立面。相反,泰勒在任务层面的工作和法约尔在组织层面的工作相结合,使他们的观点互补而不是相互矛盾。

马克斯·韦伯其实也是科学主义的代表人物。韦伯关于官僚主义的工作与法约尔关于管理原则的工作之间有很大的关系。两者都重视组织的整个结构,以及指导高层管理者设计组织结构的原则。与泰勒和法约尔不同的是,韦伯从没有做过一名实际的管理者。他对行政结构和组织有效性的观察来自他对西方文明发展的研究。从这些研究中,韦伯得出结论,文明的产生是权力和统治的结果。可以看出韦伯的规则和程序

的标准化,以及所有成员都遵守规则和程序的观点与泰勒提倡的生产技术的标准化相对应,并与法约尔描述的管理原则相接近^[7]。

总之,他们的观点是互补的并反映了以下基本假设的组织方法:存在着构造和管理所有组织的“一个最好的方法”。这个方法建立在法律和管理者权力合法性的基础上。组织是理性的实体——持续有效地取得理性目标的集体。人们完全是受经济利益的驱动工作的,在组织的所有层次上都应消除人类的易犯错误性和情感,因为它们威胁到法律的一致应用和有效达到目标。由于这个原因,工作设计的最佳方法是通过劳动力的垂直和水平分工,建立集中在较小范围内的工作。有非常标准化的程序和规则,能够消除判断力,决定工作者做什么以及如何做,并使他们的工作由直接上级密切指导和控制。

对古典方法的主要批评之一是它把人看作是消极的,本尼斯把古典观点称为“没有人的组织”。由于缺少对人的关注,它关心的事实是不全面的,对事实的理解也是片面和浅薄的,因为管理的一个重要对象是人而不是没有生命的纯自然物。对具有复杂心理和社会属性,即主体性人的忽视,特别是过于理性化对人性的钳制,使人际关系学派和行为科学以“纠偏者”的姿态跃上历史舞台;对人性以及人的行为研究,成为20世纪中叶管理学的主旋律。当然这种对人的研究还是在社会学和心理学层面上展开的,旨在解决如何肯干的问题。

4 人文主义范式

一般地说,人文主义的范式源于人际关系学派,起源于20世纪30年代,它是对组织的机械观点和古典方法提出的对人性的悲观看法的反应。它试图将人的因素引入到组织生活中,并声称它是“一个最好的方法”。特别是,它坚信人们除了有经济需要之外还有情感需要。组织是合作的体系,既包括正式的结构和标准,也包括非正式的。

甚至早在古典方法仍努力建立起来的时候,已经播下了组织设计的一种新方法的种子。后来被称为人际关系方法的起源,可以追溯到第一次世界大战期间英国关于工作疲劳的研究,以及同一时期美国关于员工选拔的研究,这些工作对员工激励提出了新的观点。英国的迈尔斯和美国的梅奥在20世纪20年代发展和扩大了这项研究,为组织生活提供了新的前景。这些研究证实了对古典观点的怀疑。

人际关系方法的主要观点几乎完全与古典方法的观点相对立,特别是它论述了下面几点:人们是感性的而非经济理性的;人们的需要比泰勒和他的支持者承认的单一维度要多和复杂得多;人们的情感和社会需要比经济上的奖励对人们工作中的行为有更大的影

响。组织是合作的社会体系而不是机械体系。人们通过形成非正式的、但有影响力的工作场所使这种社会团体来满足他们情感的需要。组织由正式实践和程序以及非正式结构、规则和规范组成。人们创造出这些非正式的规则、行为和沟通方式,通过规范以及友谊来满足他们自己的情感需要。因为这一点,它们能够比管理层制定的正式结构和控制机制对个体行为和绩效,并最终对整个组织的绩效更有影响。虽然存在更早的相关研究,但是没人怀疑人际关系思想源于美国东部,即梅奥领导的著名的霍桑实验。

西方电气的研究对管理和组织理论有重要影响。这项研究引入了古典方法的经济人被社会人取代的观点。管理者不再可能忽视组织结构和设计对工作小组、员工态度和管理层——员工关系的影响。

总之,人文主义范式强调3个主要因素:领导和沟通;内在工作激励(以及外在奖赏);有利于灵活性和包含性的组织结构和实践。这些因素被两个中心假设所支持:组织是复杂的社会体系,既有正式的,也有非正式的社会结构;不是机械设备,它们不能被密切监督,也不能被严格的规则和纯粹的经济激励有效控制。人既有经济需求也有情感需求。因此,组织和工作结构必须以这样一种方式来设计,以便工人能满足他们的物质和非物质需求。只有这样才会为组织的最大利益高效率 and 有效地工作。

5 系统思考范式

1980年,孔茨在《再论管理理论的丛林》一文中指出,大约20年前美国的管理理论才6个,目前已增加到11个。的确,现代管理学的发展呈现出多姿多彩、令人眼花缭乱的现象。如若仔细考察,尽管其研究视角各有偏颇,旨趣也有所不同,但这些理论还是有共性可寻的。它们大多突破单一视角看问题的局限,开始用复杂的眼光看待企业中的人和事,用系统方法作为一般方法论来研究管理问题。把组织看成由经济、技术和人等分支系统构成的大系统,管理就是了解达到组织目标而进行的各种活动之间的相互关系,以及协调这些关系的活动。

最早用系统方法研究管理问题的是社会系统学派的开山鼻祖,被誉为“现代管理之父”的巴纳德。他反对以往那种从地形学和制图学角度研究组织问题的做法,而运用系统分析方法揭示组织的本质。他认为“组织不是集团,而是相互协作的关系,是人相互作用的系统”。基于这种思想,他把企业看作一个“系统”,是由组织系统、物质系统、人的系统及社会系统构成的一个具体整体,组织是这个“协作系统”中起核心作用的分系统。显然,他不仅接受系统这一概念,而且已经运用系统方法研究组织问题。现代管理理论是以正式组织为认识对象的,但它超出了古典组织理论偏重形式、结构

的“生理学”弊端,也克服了行为科学过于注重组织中个人动机和非正式组织的不足,认为非正式组织作为发挥重要机能的组织也包括在正式组织之中。巴纳德指出:“正式的协作体系的重要而且往往是不可少的部分是非正式的关系”,从而把正式组织和非正式组织统一起来。也不妨进一步认为,现代组织论是对古典科学管理阶段宏观组织论和行为科学阶段微观组织论的综合^[2]。

系统理论既把组织看作一个整体,也把它看作是更大环境中的一部分。组织任何一部分的活动会影响其它的部分。组织被认为是在一个更广泛的环境中运作的开放系统,有许多工作相互作用渠道,而不是封闭的。组织不难完全控制自己的命运,它们能够并经常被它们所处的环境影响,且这种影响能够并的确因组织的不同而变化^[6]。

基于系统思考范式的管理理论与学派较多,其中权变学派不仅是系统思考范式的集大成者,而且也是后来很多学派的理论基础。20世纪60年代开始形成的权变理论,是在批判吸收“社会—技术系统论”、“开放系统论”和“结构—机能论”基础上建立起来的。“开放系统论”是权变理论的基础,它为权变理论提供了研究组织与组织外环境相互关系的视角;“结构—机能论”认为组织是由各子系统构成的,各子系统对组织来说也发挥着特定的机能,而这种机能的充分发挥取决于组织结构。

权变理论家们采用了一个不同的视点,建立在下面的假设上。组织是开放系统,它的运转和有效性依赖于它们在某一时间所面对的特定情境变量,而且这些变量随组织的不同而不同。这与不是所有的组织——或者甚至是所有成功的组织——都有同样的结构。甚至在组织内部,也可以观察到不同的组织形式这一点上是一致的。例如,环境变量是技术系统时,组织和技术的关系是否适应就成了研究对象;当环境变化的速度,尤其市场作为环境变量,那么组织和市场的关系就成了研究对象;如果把一个国家的文化传统作为环境变量,那么组织和文化的关系就成了研究课题;当组织规模成了环境变量,组织与组织规模的适应关系就成了研究对象。同样,如果把组织中个人、群体行为模式或者组织结构等作为组织变量,那么,研究内容又会发生变化。应该说,这种魔术般变量的更换正是得益于系统思维的神奇,而这种多维视野的交叉审察又深化、丰富了我们关于管理的知识,并且印证和丰富了唯物主义关于有机体的学说。在生产管理方面,历史唯物主义没有展开这个问题,而权变理论的这种论述,无疑是社会有机体学说的具体化。这样,对社会历史的研究也就使宏观与微观统一起来了。总之,权变理论是对环境的系统研究,但偏重于客体系统方面^[2]。

权变理论认为至少存在三类权变的影响因素:环境的不稳定性和依赖性,任何组织的管理层都在不断

随时间变化的不确定的和依赖的环境中运转;技术、生产和提供不同产品及服务的组织使用不同的技术。事实上,即使是那些生产类似产品的组织也可能使用不同的技术。由于这些技术既可以是大规模和昂贵的,如汽车生产线;也可以是相对小规模和便宜的,如个人电脑。所以保证它们有效运转的必要的组织形式也会变化,在构造组织时就有必要把技术作为一个偶然性变量。规模在设计组织时是一个重要的变量,小规模组织的高效率和有效的运转所需要的结构和实践不适用于大规模组织。

总之,基于系统思考范式的管理流派林立且观点纷呈,但其主要特点是以系统论为其哲学基石。以系统方法作为其分析框架来研究管理问题,不仅探讨了组织与组织环境之间的关系,而且探讨了组织内各分系统之间的相互关系,因而管理对他们来说就意味着将人与环境构成的系统作为研究对象。

6 结语

通过文献研究的方法,我们发现管理理论丛林产生的原因并不在于管理理论本身,而在于人的方法缺陷及认识的局限。基于库恩的范式理论,本研究为走出管理理论的丛林作了初步的尝试。范式理论认为,范式是一种一般的看法及思考方式,它反映学科涉及的基本的问题及假设。在大量文献研究的基础上,我们提出管理研究的六类基本假设,对六类基本假设的看法不同,形成三类管理研究的范式,它们分别是科学主义范式、人文主义范式及系统思考范式。众多的管理理论与学派,几乎都可由三类研究范式锚定。而且,管理理论的构建呈现出基于多范式的趋势。

参考文献:

- [1] KOONTZ H. The management theory jungle revisited[J]. *Academy of Management Review*, 1980, 5(2): 175-187.
- [2] 尹卫东. 百年回眸: 哲学视野中的西方管理思想流变[M]. 苏州: 苏州大学出版社, 2004: 16-17, 18, 36, 143-144, 145-146.
- [3] 安世遂. 对话管理: 管理历史发展的必然趋势[J]. *科技进步与对策*, 2010(11): 131-134.
- [4] 黄速建, 黄群慧. 企业管理科学化及其方法论问题研究(下)[J]. *经济管理*, 2005(20): 4-22.
- [5] 罗珉. 管理学发展模式的现代性、超现代性与后现代性的论争[J]. *经济管理*, 2006(4): 4-10.
- [6] GIOIA D A, E PITRE. Multiparadigm perspectives on theory building[J]. *Academy of Management Review* 1990, 15(4): 584-602.
- [7] [英]伯恩斯. 变革时代的管理[M]. 任润, 方礼兵, 译. 昆明: 云南大学出版社, 2001: 35, 92.

(责任编辑: 陈晓峰)