

实践导向管理研究评价的基本问题探讨

——兼论由“出路与展望：直面中国管理实践”引发的学术争鸣

乐国林

(华南理工大学工商管理学院)

摘要:对《出路与展望》一文引起的学术争鸣进行评论,探讨实践导向管理研究评价的基本问题。实践导向管理研究包括发现管理新知的科学基础研究和解决问题的实践应用研究2个基本范畴,其主要特点应当是实践的指向性、过程的科学性、结果的实效性和成果的创新性。2种实践导向管理研究的评价目标定位虽然存在一定差异,但均可以通过形式评价、内容评价和效用评价的不同指标及其权重设置进行合理评价。当然,要规范这类研究的评价还要做好对评价主体的遴选、监督和激励的评价主体管理。

关键词:实践导向;管理研究;评价;评价目标;评价指标;评价主体

中图分类号:C93 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-884X(2012)08-1147-07

Fundamental Problems of Practice Oriented Evaluation of Management Research Based on the Argument of “The Forecast: Facing the Chinese Management Practice”

YUE Guolin

(South China University of Technology, Guangzhou, China)

Abstract: Practice oriented management research includes the science basis of finding management knowledge and the practical application study solving management problems and its main characteristics should be practical directionality, scientific process, effectiveness results and innovative achievements. Although there exists some difference between the two practice oriented management research in evaluation objectives, they could be evaluated reasonably through form evaluation, content evaluation and utility evaluation if different evaluation indexes and evaluation weights are set. Of course it is quite important that evaluation experts should be selected, supervised and motivated.

Key words: practice oriented; management research; evaluation; evaluation objective; evaluation index; evaluation subject

1 有关“出路与展望：直面中国管理实践”的学术争鸣

当前,量化评价的过度使用所导致的学术功利化和创新动力不足^[1~3];社会科学研究服务社会实践的贡献力不足;学术研究日益陷入学科圈内人士的“文字游戏”等现实症端,促使人们反思社会科学研究的价值性和规范性问题,省思社会科学研究成果评价的价值取向、评价的管理、评价标准等评价的理论和实践问题。

对于国内管理学界而言^[4,5],在实业界人士质疑国内管理学研究者及其研究成果服务中国企业管理实践的价值与能力以及模仿西方管理

理论与研究模式能否提出有价值的“中国管理”思想^[6]之后,以谭劲松^[7]、TSUI^[8]以及“管理学在中国”为代表的一批学者,开始集体性反思和争论中国管理的西方化与本土化的研究取向、研究水平和学科建制问题,评价国内管理研究的整体质量、理论水准和贡献力^[9]。近来,齐善鸿等39位学者联合署名发表的文章《出路与展望：直面中国管理实践》^[10](简称《出路与展望》),引起管理学界同仁的广泛而深入的学术争鸣,将中国管理学科发展的集体性反思推向高潮。围绕《出路与展望》提出的问题,先后有《珍惜学术表达的自由》^[11](简称《珍惜》)、《管理学的元问题与管理哲学》^[12](简称《元问题》)和

收稿日期:2011-09-15

基金项目:中国博士后科学基金会资助项目(20110490876);教育部人文社会科学基金资助项目(11YJA630004)

《大向砥砺,学术铿锵》^[13](简称《大向》)等3篇文章进行了争鸣与探讨。

《出路和展望》以众多学者联名发表学术宣言的形式,提出了3个有价值的话题:中国管理和中国本土管理学科发展、评价中国管理研究何以有价值、直面中国管理实践倡议与展望。从哲学观点来看,它们分别指涉了学科和研究的本体论、价值论、方法论问题,即通过回顾、追问和回答的方式试图对中国管理学科发展进行本体属性归位;通过类似方法,并结合理论与实践关系讨论管理科学研究怎样才更有科学的价值;通过诘问、回顾和展望宣言提出弘扬中国历史文化,直面管理实践来推动中国本土管理研究和学科发展,“创造能用于中国管理实践,而且能够包容西方已有管理理论”的中国管理研究。《出路和展望》以学术宣言的形式评论和总结了近年来萦绕中国管理学界和业界有关“中国式管理”或“中国特色管理学”的一系列问题,并明确倡议从中国文化的“高端思想”和中国本土管理实践(尤为强调后者)中去走一条科学而非“貌似科学”之路。文章以宣言和评论的文体形态清晰表达了作者的诉求,并启动了后续的学术争鸣,达到了文章的立意旨向。

然而,限于文章的文体格式并不符合通常所谓标准的学术文章,而倾向于情感激越地提出直面中国管理实践的价值判断和理路选择,为后来的学术批判和学术争鸣埋下了伏笔。《珍惜》一文着重批判和质疑了《出路和展望》的严谨性,提出作者一贯坚持的质疑与否定立场^[14],但作者并不否认面向管理实践的研究取向。笔者认为《珍惜》一文的价值在于它借助《出路和展望》批判了当下学术研究中的不规范和不严谨的学术行为;在于它以争鸣形式继续深化了《出路和展望》一文关于中国管理科学的属性与研究的理路选择问题。但是《珍惜》一文陷入对《出路和展望》的严谨性的批判与检验,偏离了后者希望提出有价值的话题引起管理学界的共鸣与争论的主旨,没有抓住后者设定问题的主要矛盾和矛盾的主要方面,批评有余而建设与建树不足。《珍惜》一文如果能够“价值中立”或“价值无涉”^[15]地评论《出路和展望》,一定能在后者提出的话题领域进行更有建树的论述论证,从而更进一步地推动“管理学在中国”的本体研究和方法论研究的进展。

在《大向》这一篇回应前者批判的文章中,作者对《珍惜》一文提出的关键质疑进行了认真回应,并重申中国本土管理研究的学术争论和

研究的价值取向——应该“争什么”、需要争什么。然而,或许是作者特别想回应《珍惜》一文提出的诘问,“答疑解惑式”的争鸣没有把《出路和展望》提出的重大价值话题做更加深入的展开,比如,《珍惜》一文中提到的有关文化、历史及“高端思想”,与“科学性”和中国(管理)模式问题,而这也恰恰是《大向》作者提出的“道本管理”所关切和努力解决的问题。

《元问题》一文的理论争鸣体现出更多的建设性,它继续了《出路和展望》一文提出的3个有价值的话题之一:中国管理和中国本土管理学科发展的本体性问题。文章由管理学的3类元问题分析中国本土管理本体论问题,理性评论《出路和展望》的逻辑瑕疵,认为中国管理实践中传统与现实、工具价值与本体价值之间联系的割裂是中国管理学科和研究的“深层痛苦”,不从工具价值与本体价值融合的角度来考察中国管理实践的内涵,将永远不会找到中国本土管理学登堂入室的门径;不重视思辨的方法,一概排斥哲学思想和方法对管理学的渗入,将极有可能使得若干“管理学在中国”的讨论变成原地转圈。作者也间接回应了《珍惜》一文过于纠结于“事实”严谨性论点,指出管理学不仅仅要处理“事实”的问题,还要处理“价值”的问题;管理学不仅要回答“实然”的问题,也要回答“应然”的问题。

我们希望后续的学术争鸣能够延续《出路和展望》一文提出的有价值话题(或者提出更多有价值的话题)作深入研究,从而推动中国本土管理学科的科学发展和中国管理的实践进步,大幅提高中国管理研究者的研究素养和中国管理研究的质量层次。鉴于此,我们从《出路和展望》提出的“直面中国管理实践”的大方向出发,围绕《出路和展望》一文尤其是《大向》一文提出的中国实践管理研究的评价——中国管理研究何以有价值,这一主题进行讨论,探讨评价实践导向管理研究的价值性和科学性的基本问题,这是本文的主旨。

有关这一主旨的讨论,已经有陈劲等^[16]的《以实践为导向的管理研究评价》一文,直接指出中国管理研究要“顶天立地”,提出实践导向管理研究评价体系的3个方面:研究来源、研究过程和研究成果,并对每一方面推出若干指标。2011年3月“中国·实践·管理”论坛杭州研讨会对实践管理研究评价原则、方法、主体做了探讨^[17],但笔者认为对上述基本问题仍然需要做更加深入的学术争鸣,基于此,本文从这场学

术争鸣的价值话题出发,借鉴社会科学评价研究思想,从实践导向管理研究内涵和特点入手,探讨实践导向管理研究评价的基本问题,冀望能有助于实践导向管理研究的科学发展和研究创新。

2 实践导向管理研究的基本范畴和特点

直面管理实践的研究不应当仅仅理解为以解决管理实践问题为导向的“应用性研究”,这种理解并未全面而深刻地抓住实践导向管理研究的实质,并且容易降低其对管理科学发展的贡献与价值,当然,也就不可能对实践导向的管理研究做出科学而准确的研究评价^[18,19]。事实上,直面实践导向的管理研究应当是一种从管理实践和经验中发现并探究管理科学知识的研究路径,它区别于从既有管理理论思想或研究文献的分析和推导中发现科学命题或假设,并探究管理科学知识的研究路径(可以称之为规范推演导向)。实践导向的管理研究的基本范畴至少应当包括2个层面:发现并验证管理新知从而预测未来管理;应用并修正管理知识从而解决实践问题。前者是通过足量的实践观察和成功实践的归纳,发现现有管理知识所未能解释的问题或者现有体系所未能涵盖的成功实践的新知识,运用科学的方法继续在实践中进行研究,发现并验证新知,从而发展管理科学。后者则是针对管理实践的问题综合应用管理知识提供解决方案,并在实践中修正管理知识,从而推动管理实践。

从研究成果评价角度来说,与自然科学相比,社会科学研究成果一般具有强的主观性、价值的间接性和效益的滞后性等特点^[20]。以实践为导向的管理研究虽然不能全面改变人们对社会科学研究评价的思维定势,但至少它提高了管理科学研究面向实践的价值。进一步,实践导向的管理研究应当具有如下特点,才能确立其在管理科学价值链和管理实践中的价值与地位:①实践的指向性,实践导向的管理研究的鲜明特点就是将自身定位为管理科学的实践者和管理实践的引导者,其研究问题来自于实践,其最终结果也服务于实践,合乎于管理科学的实践特征。②结果的实效性,任何科学知识的进步都必须坚持实践经验统一性标准^[21]。既然是面向实践的管理研究,那么无论其发现的管理新知还是提供的解决方案,都应当是在管理实践中产生效用和效益的,这种效用或效益是实践者能够观察到的或者是企业实绩能体现的。

实效性应当是以实践为导向的管理研究最根本的特点。③过程的科学性,许多企业家和经理人的经验和做法在企业实战中确有实效,却未必或者很难得到管理学界的认同,其中很重要的原因便是他们的经验和做法是一种缺乏规范方法论保障的、不够可靠的管理知识,是一种艺术却未必能称为科学。这种观点和看法也难免不会发生在实践导向的管理研究的评价上。鉴于此,实践导向的管理研究也应当具有明晰的科学性特征——从提炼科学的问题开始,运用严谨的科学方法,进行正确的逻辑推导,提出谨慎的研究结论。④成果的创新性,创新是科学追求的永恒主题,无论是从规范推演还是直面实践导向来研究管理学,都应当以探索管理的新知识和管理创新为己任。增进管理新知的管理实践研究应当以彻底性和实质性作为管理创新准则^[22],而提供解决方案的管理实践研究应当以续增式或变形式作为管理创新准则。

3 实践导向管理研究评价的目的或目标

任何科学成果的评价都必须有明确的目的或目标,它是人文社会科学评价的基础性问题,评价目的就是评价要达到的预期希望和总的原则要求,即评价的理由或为什么要评价^[23]。评价目的和目标决定着管理研究成果评价的价值方向和贡献尺度,不同的评价目的决定着不同的评价标准和指标、不同的评价方法和评价专家以及评价程序。由此可见,正确目标价值导向和清晰的目标定位决定着社会科学成果评价的方向和质量。

然而,我国当前社会科学成果评价的目的或目标普遍存在目的不清、目标模糊、手段替代目标的价值偏离和评价目标绝对化等问题,导致功利主义学术和功利主义评价盛行。实践导向管理研究的评价要避免这些问题,做出准确科学的评价,首先应当回答评价的目标定位问题。当我们将实践导向管理研究缩小到中国范围内,就是要对直面中国管理实践研究做出评价目标定位。通过对实践导向管理研究范畴和特点的认识,结合本土管理研究的学术争鸣,笔者认为:对于发现管理新知的实践导向管理研究,其评价目标适合定位为评价其在本土管理知识上的发展水平和本土管理相对全球管理的创新价值,也就是将管理实践研究成果的科学价值、创新价值、独特性作为核心评价目标;对于解决实践问题的管理研究,其评价目标适合定位评价其创造管理效益的能力和影响力,也

就是从解决方案的实践操作性、实践效果、综合影响力来评价研究的价值。需要说明的是,虽然实践导向的管理研究评价目标可能是多维的,但是应当确立并坚持 1~2 个核心评价目标的主导地位,而不应当追求目标的完备性和均衡性,因为“在实践上可行的评价并不以追求评价判断的完备性、终极性为目标”^[24]。

4 实践导向的管理研究评价指标设置的 3 个层次

尽管实践导向的管理研究评价目标定位可能是正确清晰的,但这并不能保证研究成果的评价就必然按照目标指向来进行。相反,由于人文社会科学的复杂性和评价主体个人因素,人文社会科学成果评价面临各种标准的冲突:定量标准与定性标准、学术标准与非学术标准、直接标准与间接标准、价值标准与科学标准、基础理论研究标准与应用实践研究标准,等等^[25]。那么,实践导向的管理研究评价也可能不可避免地要陷入这种评价标准相互冲突的张力之中。要在这种评价的张力中形成实践导向管理研究评价的科学共同体价值判断,不仅要坚持实践导向研究评价的目标定位,选择既能反映成果“质”与“量”的水平^[26]又容易达成共识的评价指标;而且要明确区分管理研究评价指标的结构层次,使评价既能体现研究成果的全貌,更能反映其核心价值。叶继元^[23]提出的社会科学成果评价指标设置的 3 层次方法值得在实践导向管理研究评价中借鉴使用,他认为研究成果的评价可以通过形式评价、内容评价和效用评价 3 个层次要素来测度。

首先,研究的形式评价主要是评价研究成果所内含知识的外部特征和研究行为,这种评价一般以定量形式来表征,比如:发表论著数、被引用数、被文摘量、获奖数、研究周期、研究行为表现、发表字数、获专利数、发表成果的级别等。这是任何评价者(无论内行还是外行)都可以做出的直观评价,但是这种评价只能作为一种象征性、参照性的评价而不能作为实质性和结论性评价(而这正是当前功利性评价所广泛认同的)。其次,研究的内容评价是评价主体对评价客体内含知识本质特征的评价,是对社会科学研究成果内容的逻辑性、合理性、创新性、科学价值的直接评价。一般对于关系到评价对象直接、重大利益的精细评价都应采取此种评价。这类评价就是要认定研究成果选题的价值性、设计的科学性、过程的逻辑性与合理性、成

果的创新性、后续研究的内在潜力(即成果的不足)等。这是一种费时费力、测试和核实更花时间,但却精细、较为可信和可靠的评价。再次,研究的效用评价就是用与研究成果紧密相关的社会事实来体现或验证研究成果的正确性和效用价值。它强调用一段时间、有限的实践、已有的历史事实来评价研究成果的价值。社会科学是与社会生活紧密相关的科学领域,研究成果见诸于社会实践而产生的客观事实和客观效果应当成为研究评价的主要来源之一,不能因为社会实践的复杂性和不确定性而否认它在研究成果判定上的权威^[27]。

就实践导向的管理研究评价而言,应当根据其特点、研究定位和评价目标来合理权衡评价指标的结构层次,见表 1。对于发现新知的实践导向研究的评价,应把研究的内容评价作为评价核心,评价研究的价值性、科学性、创新性和对实践的预测性,形式评价仅作为内容评价的参照指标,而研究的效用评价则是对内容评价的进一步延伸和印证,对于管理理论与知识的效用评价其时间应当适当延长,以 5 年为周期较好。对于解决问题的实践导向研究的评价,其评价的核心应该是研究的效用评价,因为这类研究其主要的价值目标就是为管理实践提供最有效的解决方案,改善企业的管理实践,提高企业的管理效能。从实践角度而言,解决问题研究的效用评价能在一定意义上替代内容评价,因为没有发生管理效用或者管理效用有限的实践研究,其内容评价再高,也是没有实践应用和推广价值的。当然,解决问题的形式评价也仍然是一个象征意义的变量,但是它在解决问题的实践研究中的权重要高于发现新知的实践研究。

表 1 所阐述的实践导向管理研究评价指标的指

表 1 实践导向管理研究评价指标设置的结构层次

层次	发现新知的实践导向研究		解决问题的实践导向研究	
	模糊权重	评价的重点	模糊权重	评价重点
形式评价	≤0.2	研究来源、研究的形式规范性、研究结果媒介认可的数量与等级等	≥0.2	研究经费、研究过程(时间)评价、研究结果业界反应等
内容评价	≈0.5	选题科学价值和实践价值、研究设计、成果创新性、实践转化的可预见性等	≈0.3	研究设计是否抓住实践问题关键;解决方案的技术含量和思想性;解决方案的新颖性和可替代性;解决方案的可行度等
效用评价	≥0.3	实业界的认可或应用;知识的传播范围与时间	≥0.5	实践应用部门的评价;客观效益和效果的产生;同行或媒体的关注等

标结构虽然基于社会科学评价的理论,但由于管理学科的实践属性,这一指标结构与目前大学中存在的社会科学(含管理科学)研究成果评价既有联系,更有区别。从内在联系上来看,这个评价指标结构与当前大学既有的社会科学研究评价指标在外部设置上有很多重合的地方,特别是对“发现新知的实践导向研究”,都涵盖了研究来源、研究成果的数量与质量、研究的规范性、研究的创新价值、研究的前瞻性等,在某些评价指标选取、评价参数或标准也趋于一致或相似,比如,研究成果形式评价的认定可以把科研成果发表刊物或出版级别作为参考^①(但权重会降低)。从形式而言,二者似乎趋同大于差异,但从内容结构和设计理念上二者存在显著区别:①实践导向管理研究评价明确区分了基础研究和应用研究成果评价重点和评价指标的差异,而现有的社会科学研究成果评价,考虑到这2种成果多数是在学术圈内部评价,则它们之间的差异性会更小。进一步而言,实践导向管理研究评价根据理论性研究要解决逻辑性和预测性问题、应用研究要解决实践性和实务性问题,在3个层次方面做出了明确区分。②实践导向管理研究评价比当前高校社会科学研究成果评价更加尊重和强调成果的“自主性”影响和效应。当下的社科成果评价主要是若干专家学者“评出来”的,专家的主观能动性影响明显,而未必是研究成果自觉自发产生客观影响和效应后,总结提炼其价值(评价)的结果。实践导向管理研究评价引入对成果评价的时间向量、空间向量、传播向量,认为能够经得起这3个向量考验的研究成果,其价值性一定能自主显现。③实践导向管理研究评价注重引入“第三方”评价机构和人员。当前高校大部分的社科成果评价,其评价主体多数为身份较为同质的研究专家,评价主体对(管理)实践的了解程度差异很大,他们更加了解规范和理论价值,但未必熟悉成果的实践应用或实践预测价值。就实践导向管理研究评价而言,在评价管理设计上特别强调需要引入熟悉管理实务并且身处管理一线的机构和人员参与到研究成果评价工作中。一线人员或许不能很好地判断研究的理论价值和规范性,但是他们确有充分的自信判断研究和成果有没有实践的创新、管不管用、管多大用。

不盲从研究成果和项目的数量、等级、权威,而是把管理研究成果放在实践领域,从实践角度来判断,坚持“实践是检验真理的唯一标

准”,关注研究成果自发传播的影响力和力度,接受实践检验和时间检验,管理研究成果的价值一定能判断出来。当然,指标设计得再好、再科学,如果存在为了评价而评价的“功利评价”和评价主体不作为,那么,这个指标也是徒劳的。因而,除了关注评价指标体系外,还应关注评价主体的管理问题。

5 评价主体的管理问题

研究成果的评价问题,说到底“是对物质、利益和社会责任的公平配置”^[28]。这种公平评价的实现除了需要科学的评价理念、评价目的、评价指标、评价制度和评价程序外,更有赖于执行整个研究评价的评价主体的评价行为。换句话说,“谁来评价”即评价主体可能在整个社会科学研究评价中居于主导和中心位置,是整个评价体系最具有能动性、价值性和不确定性的变量。尽管在学科建制化背景下,人们期待社会科学研究成果的评价不应是某些评价主体的个人主观判断,而是能够依据在一定程度上形成的学科共同体的共识性价值判断,但是现实情况和人们的理想期待总是存在差距,评价主体的道德水准、知识水平、价值偏好、能力水平、社会关系、态度倾向等仍然经常左右着研究成果的评价结果和评价水平。

进一步而言,当前社会科学研究的评价主体的问题不可避免地要困扰着实践导向的管理研究的评价体系,因而,评价主体的管理问题理应成为管理研究评价设计的中心问题之一。评价主体的管理主要涉及对评价主体的遴选、监督和激励问题。

(1)评价主体的遴选管理 实践导向的管理研究的评价主体应当主要由三部分人构成:学术研究者、咨询实践者、企业实践者,根据研究主题和评价需要还可以增加政府、非盈利组织和媒体等方面的资深人士。对于发展管理新知的实践导向研究的评价主体,应以学术研究者和咨询实践者为主体;对于解决问题的实践导向研究的评价主体,应以企业实践者和咨询实践者为主体。评价机构应当据此制定评价专家选拔的标准和遴选程序,选拔有(评价的)专

^① 按照成果出版或发表媒介的级别及数量,正是当前许多科研机构特别是大学正在广泛使用的主导性评价指标,也是现在越来越被科研工作者所诟病和反对的一种做法。过于重视成果外在特征评价的“形式理性”容易抹杀成果或项目本身实质价值。参见:顾海兵.学术评价,让“主编”走开.南方周末,2002-10-31;刘明.质疑时下盛行的一类学术评价制度.科技导报,2001(4):24~26.

业精神、品德良好、(学术或实践)经验丰富、敬业度高的人士组成专家库,并引入企业和网络专家推荐的社会遴选机制,作为专家库的补充,增强整个专家信息库的代表性。

(2)建立对评价主体的评价监督制度 一个完善的成果评价监督管理体系,对人文社会科学评价的健康有序发展和研究环境的净化有着深远的意义。我国当前的科研评价中出现的许多不公平和不公正问题,与评价主体的监督不充分有关系,比如,评价专家的回避不力、人情评价渗透严重、评价过程未严格控制、缺乏对评价主体的有效评价等。要做好实践导向管理研究评价,就应当建立对评价主体乃至整个评价流程的监督机制和监督方法。具体而言,应当引入媒体、行业协会、企业和公众微博,作为“第三方监督者”随时跟踪和评议评价主体的评价活动,尤其应当重视行业协会和企业对整个管理研究评价工作的评论和建议;建立对评价者的学术批评、不良记录曝光和专家淘汰制度,使评价主体保持专业公正的评价态度^[29];建立严密和多元的评价程序和流程,从而规范评价主体的评价行为,比如,保持整个评价的评审记录、对投票负责并正式签署投票意见、向社会公开评价意见等^[30]。总之,管理研究的评价监督一样需要通过建立完备的监督体系,注重政府监督、公众监督、学会监督、舆论监督和个人监督相结合,注重网络监督与传统监督相结合,注重过程监督和随机监督相结合,从而实施全程监督,开展动态监督,保证全方位监督^[31]。

(3)评价主体的激励管理 对于评价主体的评价工作我们不仅要完善监督制度,施予压力,使其有责任、有义务坚守学术评价的价值中立,同时还要建立有效的评价激励机制,施予动力,使评价主体自主积极地投入评价工作,进行专业公允的管理研究成果的评价。这种评价激励机制不仅包括富有吸引力的物质酬赏机制,还需要建立评价专家的评价能力认证的进阶机制,在学界和实业界建立评价专家的声誉晋级与降级的声誉激励机制等。

参 考 文 献

- [1] 李存娜. 人文社会科学评价的问题与反思[J]. 学术界, 2004(3): 154~167.
- [2] 郑文涛. 关于哲学社会科学评价的若干思考[J]. 社会科学管理与评论, 2010(1): 17~22.
- [3] 沈壮海. 人文社会科学评价的困境与曙光[J]. 社会科学论坛, 2010(5): 98~106.
- [4] 罗珉. 中国管理学反思与发展思路[J]. 管理学报, 2008, 5(4): 478~482.
- [5] 席酉民, 韩巍. 中国管理学界的困境和出路: 本土化领导研究思考的启示[J]. 西安交通大学学报: 社会科学版, 2010, 2(3): 32~40.
- [6] 孙红萍. 管理理论为什么“南橘北枳”[J]. 改革与战略, 2004(4): 44~46.
- [7] 谭劲松. 关于中国管理学科发展的讨论[J]. 管理世界, 2007(1): 81~92.
- [8] TSUI A S. Contextualization in Chinese Management Research[J]. Management and Organization Review, 2006, 2(1): 1~13.
- [9] 刘静岩, 孙东川. 从管理实践的角度创建现代管理科学的中国学派[J]. 科技管理研究, 2009(12): 525~527.
- [10] 齐善鸿, 白长虹, 陈春花, 等. 出路和展望: 直面中国管理实践[J]. 管理学报, 2010, 7(11): 1 685~1 691.
- [11] 韩巍. 珍惜学术表达的自由: 对《出路和展望: 直面中国管理实践》的响应与批评[J]. 管理学报, 2011, 8(3): 365~370.
- [12] 吕力. 管理学的元问题与管理哲学——也谈《出路和展望: 直面中国管理实践》的逻辑瑕疵[J]. 管理学报, 2011, 8(4): 517~533.
- [13] 齐善鸿. 大向砥砺, 学术铿锵: 《批评》引发的思考[J]. 管理学报, 2011, 8(5): 661~665.
- [14] 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.
- [15] 韦伯 M. 社会科学方法论[M]. 韩水法, 译. 北京: 中央编译出版社, 1999: 18
- [16] 陈劲, 王鹏飞. 以实践为导向的管理研究评价[J]. 管理学报, 2010, 7(11): 1 671~1 674.
- [17] 项雪, 赵晓婷. “中国·实践·管理”论坛 2011’杭州专题研讨会纪要[J]. 管理学报, 2011, 8(5): 653~660
- [18] 彭贺, 顾倩妮. “直面中国管理实践”的内涵与路径[J]. 管理学报, 2010, 7(11): 1 665~1 670.
- [19] 陈春花. 中国企业管理实践研究的内涵认知[J]. 管理学报, 2011, 8(1): 1~5.
- [20] 谢珍, 崔旭. 哲学社会科学成果评价的若干问题研究[J]. 山西高等学校社会科学学报, 2009, 21(7): 60~62.
- [21] 马雷. 理论创新的经验统一性标准探讨[J]. 东南大学学报: 哲学社会科学版, 2005, 7(4): 22~26.
- [22] 林迎星. 创新的涵义及其类型辨析[J]. 研究与发展管理, 2002, 14(4): 6~10.
- [23] 叶继元. 人文社会科学评价体系探讨[J]. 南京大学学报: 哲学·人文科学·社会科学, 2010, 38(1): 97~111.
- [24] 刘大椿. 中国人文社会科学评价问题之审视[J]. 重庆大学学报: 社科版, 2009, 15(1): 54~59.
- [25] 刘劲杨, 刘永谋. “人文社会科学评价问题”学术研讨会综述[J]. 中国人民大学学报, 2004, 18(2): 155~156.

- [26] 刘建新:定量分析与定性分析的辩证关系[EB/OL]. (2009-11-25) [2011-06-07]. http://www.sciencenet.cn/m/user_content.aspx?id=264933.
- [27] 刘宇,苏震,吴静.论人文社会科学评价研究的不确定性[J].情报资料工作,2008(5):22~25.
- [28] 刘大椿.人文社会科学评价的深层问题[J].中国高等教育,2007(20):29~31.
- [29] 倪润安.中国人文社会科学学术成果评价体系建立的困境与出路[J].社会科学管理与评论,2004(2):42~49.
- [30] 刘大椿.关于人文社会科学评价问题的思考[N].光

明日报,2004-06-01(11).

- [31] 邱均平,谭春辉,任全娥.我国人文社会科学评价机制的研究现状与三维框架[J].科技进步与对策,2008,25(2):131~138.

(编辑 予衡)

作者简介:乐国林(1975~),男,江西东乡人。华南理工大学(广州市 510640)工商管理学院博士后研究人员,青岛理工大学商学院副教授。研究方向为企业成长和组织文化。E-mail: yuegl@nankai.edu.cn

(上接第 1125 页)

- [16] DORFMAN P W, HOWELL J P. Leadership in Western and Asian Countries: Commonalities and Differences in Effective Leadership Processes Across Cultures [J]. The Leadership Quarterly, 1997,8(3):233~274.
- [17] HANGES P, LORDAN R. Information Processing Perspective on Leadership and Culture: A Case for Connectionist Architecture [J]. Applied Psychology: An International Review, 2000, 49(1):133~161.
- [18] FU P P, KENNEDY J, TATA J. The Impact of Societal Cultural Values and Individual Social Beliefs on the Perceived Effectiveness of Managerial Influence Strategies: A Meso Approach [J]. Journal of International Business Studies, 2004, 35(4):284~305.
- [19] HOUSE R, JAVIDAN M, HANGES P. Understanding Cultures and Implicit Leadership Theories Across the Globe: An Introduction to Project [J]. Journal of World Business, 2002,37(3):3~9.
- [20] 霍夫斯泰德 G H.文化之重:价值、行为、体制和组织的跨国比较[M].许力生,导读.上海:上海译文出版社,2008.
- [21] 席西民,韩巍.基于中国文化的领导[J].西安交通大学学报:社会科学版,2001,21(4):10~13.
- [22] ROBERT K Y. Case Study Research: Design and Methods[M]. Oaks:Sage Publications, 1994.
- [23] 吴春波,曹仰锋,周长辉.企业发展过程中的领导风格演变:案例研究[J].管理世界,2009(2):123~137.
- [24] MILES M, HUBERMAN A M. Qualitative Data Analysis[M]. CA: Sage,1984.
- [25] 阿里巴巴集团.阿里巴巴集团概况[EB/OL]. (2010-01-01) [2012-01-01]. http://page.china.alibaba.com/shtml/about/ali_group1.shtml.
- [26] 刘世英.马云正传[M].长沙:湖南文艺出版社,2008.

- [27] 广天响石阿里巴巴研究中心.马云说[M].北京:中华工商联合出版社,2011.
- [28] 赵建.马云传:永不放弃[M].北京:中国画报出版社,2009.
- [29] 刘立京.奇人马云[M].北京:现代出版社,2008.
- [30] 马云.因小而美[EB/OL]. (2011-01-01) [2012-01-01]. http://v.youku.com/v_show/id_XMTMyNDU0NDM2.html.
- [31] 阿里巴巴并购雅虎专题.新华网[EB/OL]. (2011-01-01) [2012-01-01]. <http://www.xinhuanet.com/it/zt050802/>.
- [32] 马云.优秀企业家须比别人先适应环境[J].IT时代周刊,2009,4(5):16.
- [33] 休伯曼 M.质性资料的分析:方法与实践[M].第2版.张芬芬,译.重庆:重庆大学出版社,2010.
- [34] 沈善洪,费君清.浙江文化史[M].杭州:浙江大学出版社,2009.
- [35] 汪岩桥,吴伟强.浙商之魂[M].杭州:浙江大学出版社,2009.
- [36] 章剑鸣.自议浙商文化的内涵特征[J].商业时代,2007(3):110~112.
- [37] 缪仁炳.浙商创业特点、文化渊源与超越演进[J].商业经济与管理,2006,180(10):13~16.
- [38] 陈学文.浙商的历史溯源:地域、时段、人文基因的交互融合[J].商业经济与管理,2007,186(4):3~9.
- [39] 杨经建.崇侠意识:20世纪小说的一种文化心理取向[J].字海,2003(1):191~196.
- [40] 杨经建.侠文化探微[J].中华文化论坛,2003(2):73~78.
- [41] 董跃忠.武侠文化[M].北京:中国经济出版社,1995.

(编辑 予衡)

通讯作者:席西民(1957~),男,陕西长安人。西交利物浦大学(江苏省苏州市 215123)执行校长。西安交通大学(西安市 710049)管理学院教授、博士研究生导师。研究方向为和谐管理理论、领导理论、管理行为与机制等。E-mail: ymxi@mail.xjtu.edu.cn