

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2013.12.001

中国管理本土研究的困境与路径

卢芳妹 井润田 尹守军

(电子科技大学经济与管理学院)

摘要: 本土研究的情境与理论存在密切关系,情境既是理论的限制条件又是理论构建的素材、框架的来源和理论合法性的保证。结合一次本土化理论探索性研究经历,总结和阐释本土研究面临的 3 个典型问题:要辩证地看待“中国的管理理论”的存在;“管理的中国理论”研究的评价标准采用原有的主流评价标准,而“中国的管理理论”研究的评价标准应较为包容,坚持逻辑支持和实证支持原则;本土研究过程是多方参与的“讨论”过程,应鼓励采用投入型学术研究范式。

关键词: 本土研究; 情境; 路径

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2013)12-1717-08

The Dilemma and Access of Chinese Indigenous Management Research

LU Fangmei JING Runtian YIN Shoujun

(University of Electronic Science and Technology of China, Chengdu, China)

Abstract: There is a close relationship between indigenous research context and theory, where context acts as theory constraint and the sources of theory building material and frame, as well as the security of theory legitimacy. Based on one of our experiences on indigenous research of theoretical exploration, we summarize and interpret three typical problems faced by indigenous research. Firstly, the dialectical view on the existence of "Chinese management theory" and theory built on Chinese context is local knowledge of context specific theory, which can only be "Chinese management theory" until contextualization; secondly, the evaluation standard on "theory of Chinese management" should be the original, western one, while more tolerant on "Chinese management theory" adhering to logic support and empirical support; thirdly, indigenous research process is a "discussion" among multiple participants, which calls for a research paradigm such as engaged scholarship model.

Key words: indigenous research; Chinese context; development path

近年来,中国管理的本土研究备受学者关注,尤其在 2008 年第一届“管理学在中国”学术研讨会召开以来,关于中国管理本土化研究的争论越演越烈。遗憾的是,学界对于本土研究的定义迄今仍无定论,目前关于本土研究的争论多集中在本土研究的概念、目的和路径上。这样的争论确实有利于我们对本土研究的理解,但只有真正去实践才有意义,在实践过程中,有些争论自然就清楚了,因此,对本土研究的争论应当聚焦于“如何做”。

中国管理科学研究和管理学教育的前 20 年已经走过了学习、借鉴、模仿的阶段,软硬件

的基本骨架已经搭起^[1]。然而,中国的研究者擅长于工具的学习、论文的发表,但不能深刻了解研究工具的哲学基础,对西方现有理论也倾向于生吞活剥地应用,对西方方法论和研究方法是一味地机械遵从,而忽视其对知识创新的认识论和本体论属性^[2]。事实上,当研究者将西方的理论在中国情境下进行验证或者改进时,除了现有理论的制约,研究方法也可能限制学者们在新情境下的探索新知或新观点的提出。最为简单的例子就是西方开发的量表在中国情境下应用的效度问题。当然,也有研究者针对中国现象和问题进行研究从而提出自己的

收稿日期: 2013-09-22

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71102053)

理论,即“中国的管理理论”,然而走这条路的研究者极少,并且较少关注该理论在中国情境以外的通用性^[3]。本土研究科学的研究范式及研究方法处于匮乏状态。因此,中国管理的本土研究应该重视对本土研究范式和方法论的讨论,尤其是对“中国的管理理论”研究,但这方面的尝试还不多。

本文首先讨论本土研究情境与理论关系,并分析了本土研究的2条路径。然后,结合我们在这方面的一次研究经历——基于中国“阴阳”思维开发组织变革模型,从研究选题、研究方法、评审过程、评价标准等方面,对本土化研究中遇到的几个典型问题进行总结,以盼能为本土研究的范式和方法提供借鉴和启示。

1 从理论-情境关系对本土研究进行比较

1.1 本土研究的情境与理论

目前学术界对“本土研究”认识的诸多争论,其主要原因之一是对本土情境认识的差异。情境一词来原为拉丁词根,意思是“编织在一起”或“做一个连接”。“情境效应”多被定义为围绕现象并对现象发挥直接或者间接影响效果的因素,尤其是指高于现有研究分析层次的解释因素^[4]。情境不仅仅是外部环境,它是多层次的,存在于个体、组织以及国家层面。对个体而言,他们理解世界的偏好、判断和决策的方式,以及其思考方式与过程就是情境;对组织而言,情境包括产业特征、区域特征以及在组织内部的领导、规则和管理实践等;宏观层面,最为大家所熟悉的包括文化、政治、法律系统,技术水平以及经济环境。因此,任何一个组织实际上都被情境包围,只有理解组织的情境才能真正理解组织行为的真正意义。情境与理论确实存在密不可分的联系,尤其是本土研究更需要对情境的理解。

1.1.1 情境是理论的限定条件

组织研究有许多研究设定,研究者对研究设定的选择会限制可能观察到的变异。例如,当研究者选择在注重管理发展和员工投资的企业研究其员工与管理者关系时,相比于在更大的样本中能观察到的企业间差异会较小,因此当研究者在选定的设定下进行研究时,其观察可能无法反映变量的正常分布,研究结果可能与另一个设定下相冲突^[5]。另外,范围限制也会影响理论适用性。例如,在打篮球时球员身高与罚球得分可能成正相关关系,而在平均身

高达到190 cm的职业篮球队,关系几乎不显著。情境差异确实是冲突的研究结果的一个主要来源,情境化贯穿研究选题、样本选择、测量、分析、解释及报告等过程^[5]。

另一方面,所有的社会理论都是研究者根据自身所得而非其本质如何来构建理论的结果^[6]。没有任何形式的研究是无价值观限制的或者所谓绝对公正的,换言之,任何形式的研究都是价值观嵌入的^[4]。也正是这样的价值观嵌入,使得情境成为理论的限定条件。例如,在西方文化情境(个体主义和竞争导向)下开发的结构洞理论,其基本假设是市场逻辑,拥有资源和信息的个体在市场中具有竞争性优势,因而,结构洞越多的个体其职业更成功。然而,在中国文化情境下(集体主义和合作导向)该理论并不适用^[7]。实际上,西方的研究结果(多在美国组织中进行)中的大部分并不能在其他国家简单地复制^[8,9]。管理学界认为管理学在中国的变异,很大程度上是因为文化对人塑造的结果^[10]。甚至有人认为任何研究都是本土研究,因为它总是根植于特定社会文化情境,得到的都是应用范围有限的地方性知识^[11]。

1.1.2 情境是理论合法性的保证

主流研究(针对美国或者西方企业的研究)的情境常常被视为默认的和有共识的,在该情境下构建的理论,研究者无需在理论情境方面进行很多的解释和说明。同样,当主流情境的研究论文提交给西方学术刊物时,由于对主流情境的共识,评审者只需对研究本身进行评审。然而,当中国本土的研究论文提交给西方主流刊物时,中国情境很可能会影响评审过程。评审者对理论的接受与否取决于“在当时以及读者自身的文化情境下这个理论所能引起的共鸣程度”^[12]。因此,除了对研究本身进行评审,本土研究要得到西方研究者的认同,就必需在情境的描述和解释上花很多努力,甚至多于对理论的讲述。

这样的认识并不是指只有主流研究情境才具有合法性。虽然中国本土研究在得到主流研究范式认可时确实存在更多的合法性危机,实际上本土研究的中国情境使它在中国却更具有合法性,当研究者将中国本土研究的论文提交给中国学术期刊时,更容易被接受。实际上,美国的研究基本发表于美国的期刊,欧洲的研究也基本都是发表在欧洲学术期刊上。因此,一方面情境是理论的限定条件,另一方面情境也成为了理论合法性的来源。

1.1.3 情境是理论构建的素材和框架来源

在单一情境研究中,不论是主流情境还是本土情境,毫无疑问该情境下的现象和认知论为研究提供基本素材和框架。例如,在中国本土研究中,XI等^[13]基于中国和谐哲学,提出了“和谐模型”作为处理人际关系和客观环境的战略分析框架。实际上,相比于主流研究,在本土研究中,一个新奇或自相矛盾的发现常意味着构建一个新理论的可能^[14],本土情境更能为“用新概念解释熟悉的现象”^[4]提供素材。在中国情境下,孔子思想、道家思想、孙子兵法、老子思想等都可能为管理研究带来新视角。例如,李平基于中国“阴阳”开发的一系列阴阳的平衡理论,苏东水基于中国情境特质和管理实践的东方管理理论,以及郑伯坝构建的家长式领导理论等。

WHETTEN^[4]进一步指出跨情境研究有助于理论的修正、完善。例如,研究者将情境A下开发的理论应用于情境B时,若该理论在情境B中可以完全解释,则拓展了该理论的有效性和适用情境边界;若该理论在情境B中不能完全解释情境,那么研究者在情境B下的探索不仅是对该理论的验证,进一步对该理论进行修正、完善,同时在情境A的研究又可以为研究者在情境B中的探索提供框架;反过来若该理论在情境B中完全无法解释,这很可能意味着构建新理论的可能。TSUI^[15]更指出把组织的情境因素(国家的社会、文化、经济和法律)作为预测变量或者调解变量,探索这些因素对于组织因变量的影响。

总之,情境既是理论的起源,又是其发展环境(见图1)。中国本土情境丰富的哲学思想以及管理现象不仅为管理研究者提供了充分的素材,也为其带来更多新颖的视角。当我们清楚认识本土研究的情境与理论关系之后,继续争论本土研究的定义、内涵等似乎并不能带来更多的启示,而应该将争论焦点转移到本土研究的范式和方法论上。

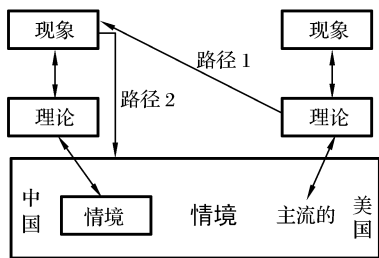


图1 本土研究的路径

1.2 本土研究的2种策略路径

中国管理本土研究的基本路径有2条:路

径1,“中国管理的理论(Theory of Chinese Management)”,即在中国情境下对西方理论的使用、验证和拓展,以及在此基础上发展出的能够应用于其他情境的理论,其研究目的是发展普遍性的理论;路径2,“中国的管理理论(Chinese Theory of Management)”,即用中国本土构建解释本土现象得出的理论,此类研究针对中国的管理现象,研究的结论只能应用于中国情境,研究目的是理解中国管理者所面临的管理问题^[3](见图1)。当然,针对中国管理情景而有意地去创立理论有可能造成大量平庸甚至错误的理论。因此,即使我们的研究通过深描、洞察,呈现了中国情景,也不能确定随之而来的一定是“中国的管理理论”的创立^[3]。

李平^[16]将本土研究划分为4个阶段:阶段1,非本土,即对现存西方理论的应用,验证或改良西方理论;阶段2,比较式弱本土,即寻找东方独特性,比较或修订西方理论;阶段3,强本土,即构建新颖的东方理论,完善、补充、超越甚至取代西方理论;阶段4,全球多文化式本土,即整合东西方理论,将多元主位理论整合为主客位一体。他还指出,尽管阶段1不涉及本土研究范畴,但其研究有利于发现本土独特和新颖的元素,从而对其他阶段的研究初步提供研究证据,同时全球多文化式本土作为最高级本土研究范式是阶段2与阶段3的整合。

从本土研究的内容出发,郭重庆^[1]为中国管理实现“接着讲”指出方向:一是接着中国传统文化讲,从中国传统文化中寻求智慧;二是接着西方管理学讲,融合中国情境讲中国的管理实践规律;三是接着中国近现代管理实践讲,包括多任领导人的管理思想等。谢佩洪等^[17]建沿着这一思路,继续尝试深入探讨如何开展中国本土管理研究,主要包括基于阴阳平衡等传统文化的理论探索,基于中国近现代管理实践的本土化研究,以及与中国情境相结合的情景化研究。吕力^[18]认为,建立在周易基础之上的易学管理理论具有独特的视角和理论价值,可以构建一个完整的理论体系,同时具备普适性。

总的来说,本土研究的路径不同,其研究目的不同,贡献也不同(见表1)。一味地从事“中国管理的理论”研究,或仅仅进行“中国的管理理论”研究都不利于中国管理研究的发展。前者不利于对中国本土现象的解释,后者又容易陷入“闭门造车”。事实上,强本土研究乃至全球多文化式本土研究离不开非本土研究和弱本土研究的支持。基于中国情境开发的理论,要

获得西方主流研究的认可就必须能够与西方管理思想进行对话。这不仅要求本土研究者解释本土构建的理论,更要了解甚至掌握西方的管理知识。非本土和弱本土研究实际上就是本土研究者对西方管理思想的剖析、消化,同时又有利于发现本土的独特现象以及寻找独特性。

表 1 本土研究路径

范式	中国管理的理论	中国的管理理论
内容	非本土阶段:对现存西方理论的应用,验证或改良西方理论 比较式弱本土阶段:寻找东方独特性,比较或修订西方理论	强本土阶段:构建新颖的东方理论,完善、补充、超越甚至取代西方理论 全球多文化式本土阶段:整合东西方理论,将多元主位理论整合为主客位一体
方向	西方一般理论特殊化 特殊理论情境化	从传统文化中寻求智慧 从近代管理实践中寻找规律
目的	发展普遍性理论	理解中国管理问题
评价标准	西方的、原有的标准	逻辑支持和实证支持

TSUI^[15]指出,中国的管理学者可以通过高水平的中国本土研究为全球管理知识做出卓越贡献。当然,高水平的本土研究既不是验证或证伪西方理论或模型,也不是对现有量表的简单翻版,而是要将现有知识或者理论作为出发点本土现象本身进行观察和思考,要关注其独特之处。显然我们不是要求研究者都从事高水平本土研究,任何范式的本土研究只要能够直面中国管理实践,解决中国管理中的现实问题,都有利于中国管理研究的发展。遗憾的是,目前大部分国内学者都只是在中国情境下对西方管理理论进行验证、修订和完善。虽然这样的研究有助于对全球管理知识的贡献,却不能深入解释本土独特现象或提出新的解释。中国本土管理研究应该将重点放在强本土研究,甚至是与西方管理对话的全球多文化式本土研究。我们需要用中国本土理念构建本土理论来解释本土现象的研究。尽管这类研究暂时只适用于中国情境,难以融入国际领域甚至无法融入,但只有走这条路线才可能形成中国管理的“话语权”^[19]。

2 一个本土研究的举例

以往文献多倾向于将组织变革看成是一个场景式的过程,认为组织变革是非频繁的、不连续的、蓄意的,多发生于外部环境(技术变革)或内部环境(关键人物换届)出现突变情况下。它强调变革推动者的意图和计划^[20,21]在变革过程中的作用,认为变革推动者是变革的引发者,同时也是有效的根本动力。然而,仅仅如此看待变革似乎忽略了变革与变革之间的联系。例

如,变革推动者为成功收购某一同类公司,先进行产品降价、结构调整等变革,然后再进行收购。前一次的变革通过降价打压目标公司,从而减低其收购价格,同时结构调整又便利了收购后与目标公司的融合。因此,变革与变革之间可能存在联系。

有学者将组织变革看成是一个持续的过程,认为组织是自然出现、自我组织的。变革是组织针对运作过程和社会实践而进行的一种调整模式,来源于组织的不稳定和对日常意外的警惕反应^[22]。这种将变革视为持续过程的观点强调变革推动者在变革过程中的重新定位作用,即识别当下出现的变革,凸显变革,最后重塑变革。尽管持续变革与场景式变革存在区别,但换个角度,持续变革可以看作一系列的场景区式变革^[23],前一阶段的变革为下一阶段的变革奠定基础。如此,变革推动者在连续变革过程中所扮演的角色及其作用就变得模糊。遗憾的是,目前关于这方面的了解很少。

在中国传统文化思想中,对变革的认识主要有 3 种,即孔子思想、道家思想和佛家思想^[24]。其中道家思想被认为是与中国的变革哲学最相关的^[25,26]。道家思想认为变化是无止尽的,体现为外部和内部 2 个维度,即外部环境和人类行为,并强调外部环境与行为的和谐统一。道家思想将运动中的万事万物概括为“阴”、“阳”2 个对立的范畴,并以双方变化的原理来说明物质世界的运动,即我们常说的“阴阳”思维。随着历史发展,这种“阴阳”思维被人们应用于许多不同领域。在组织领域,LI^[27]认为“阴阳”思维包含 3 个主要原则:整体、动态和二元性。我们相信“阴阳”思维将变化刻画为持续、循环、有序并且没有终止状态的这个独特视角,有益于对组织变革的认识。因此,我们的研究企图从“阴阳”哲学开发有关组织变革的新认识。

在基于“阴阳”思维的组织变革模型中,根据我们对“阴阳”思维的认识,确定“阴阳”思维蕴涵的变革情境、变革过程和变革行为这 3 个方面。在论述这 3 个方面的同时,确定在理论构建过程中需要的相关术语。“阴阳”思维的变化是不断进行的,没有清晰的起点与终点。每个元素都是在变化的,会转变为其反面,而这个过程是非线性的,甚至是循环的变化模式^[24,28]。

变革情境 环境要素对人类行为的影响存在差异。在“阴阳”思维中,环境也是不断变化的,当下环境会变化为对立状态。因而在“阴”、“阳”两极变换过程存在“势”,这种“势”可能有

助于变革也可能约束变革。就像一辆正以每小时千米速度行驶的汽车,若司机此时准备加速继续前行,那么初始速度就有利;相反,若司机准备倒车,初始速度就成为阻力。同时行为者需要考虑影响“阴”、“阳”两极变化的“外部环境因素”,例如这辆汽车行驶的道路状况等。在“阴”、“阳”两极变化过程中,不论是“阴”或“阳”都不会最终消灭另一方,而是一个共存体。这样的认识实际上是对“矛盾”认知的差异。“阴阳”哲学否认真实矛盾的存在,从不认为“阴”与“阳”是逻辑上的矛盾^[23]。

变革行为 行为者在清楚环境条件后,会选择最有效的方式实施变革,这里分为3种情况:①“应势”,即当前“势”有利于行为者变革意图,行为者抓住此“势”实施变革。这时候的“势”就有助于行为者变革的实施,也就是“阴阳”哲学中的“相生”。②当“势”不利于变革实施时,即“相克”,行为者可以通过“造势”,有目的地改变外部环境从而使外部环境变为有利的“势”。③道家哲学中的最高境界是“上善若水”,水终日顺势而流,却有滴水石穿的效果。因此,用“无为”表示第3种情况,即行为者并非真正无作为,而是忍让和避免失态^[25]。总的来说,在“阴阳”哲学中行为者的变革实施是外部环境与行为的统一,行为者既可以是场景式变革中所描述的变革引发者,也可以是持续变革中所描述的重新定位者。

变革过程 确定相关概念后,采用案例研究方式,阐释成都公交集团的变革过程:首先识别案例对象变革过程中出现的5个阶段;然后以先前所确定的6个概念(势、应势、造势、无为、外部环境要素、变革)为基础,反复比较和检验这个5个阶段可能存在的潜在模式,从而开发出“阴阳”组织变革模型(见图2);最后,对该模型的理论含义以及实践含义进行讨论。

先前的研究已经检验了许多与“阴阳”相关的重要概念,例如“变革”、“矛盾”、“整体思维”^[29]以及“辩证思维”^[30,31]。然而在组织变革领域,这些概念或现象背后所蕴藏的理论模型却鲜为人知。因此,我们的研究尝试基于“阴阳”思维构建一个中国本土的组织变革模型。这样的研究不仅为组织变革领域提供了新视角,也丰富了中国本土情境的组织变革理论和实践。

3 从事本土研究的3个关键问题

我们这项研究的论文目前已经被《Man-

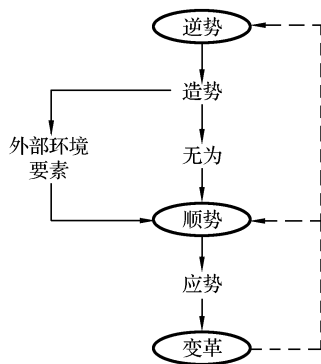


图2 “阴阳”组织变革模型^[28]

agement and Organization Review》正式接受,论文的形成和审稿过程经历了很多的讨论和争论。我们对此进行整理,主要有以下3个方面。

3.1 到底存不存在中国的管理理论?

基于中国情境开发的管理理论研究提交给国外学术期刊时,常常受到这样的质疑。许多学者都曾经分析过,管理学实际上是一种普世性和特殊性共存的理论体系,管理学的普世性源于其数理方法的科学性;管理的特殊性源于其组织成员行为的环境性^[16]。如果把管理学只假定在数理科学基础上的狭义的管理科学,则管理科学是以普世性为主;但如果从环境的角度去考虑,则管理学更具有特殊性^[32]。那么,就西方管理的普适性而言,也是有边界条件限制的。实际上,那些在西方国家得到检验的理论只是暂时在西方国家具有普适性,至于在其他发展中国家和新兴市场国家是否使用还有待进一步检验。

CHENG^[33]把与情境无关的预测定义为普遍知识。而现有研究结果(多在美国组织中进行)大部分并不能在其他国家简单地复制,这表明现有的管理知识还称不上普遍知识。前文论述了情境与理论的关系,情境是理论的起源,同时又是其限定条件。不可否认,西方的管理理论随其在不同情境下的验证、拓展、修订和完善,最终能发展为普遍知识。但这并不代表将西方的管理理论在其他情境进行验证、拓展、修订和完善是发展普遍知识的唯一出路。TSUI^[15]指出,国际管理的复制研究考虑了情境因素,但存在一定局限性,新知识的发现受到最初的指导理论的限制。她认为,建立全球管理知识需要更加针对具体情境的研究或称为“本土研究”。当然,针对某一特定情境下开发的理论必然远远算不上普遍知识,只能暂时称之为地方性知识。

因此,我们认为要用辩证的方式去对待这

个问题。目前基于中国本土情境开发的理论,暂时只能是具有地方性的中国情境特殊理论。当我们清楚情境因素,并实现情境化后,才真正称得上是“中国的管理理论”。例如,“家长式领导理论”,最初都被认为是华人情境下的特有现象,然而近期一些国外研究者在华人社会之外验证了“家长式领导理论”的有效性,这无疑将极大地促进该理论的普世性。

有趣的是,我们的论文在评审时,2 位评审者对中国情境的管理理论的看法并不一致。一位认为中国情境的研究很有意义,而另一位认为没有必要开发“中国的管理理论”。需要注意的是,在回复评审者这类问题时,要注意回答方式和方法。直接否认西方管理理论的普遍性或强调“中国的管理理论”的重要性都不是最好的方法,需要采取较为折中、温和的方式。我们的回复引用 DIMAGGIO 以及 HOFSTEDE 的文献先向评审者说明,理论的解释能力,尤其是管理的理论,常常受限于其边界条件,而我们对理论的理解和接受其实也是受缚于我们所嵌入的文化情境。因此,我们不仅需要具体情境理论(Theories in Context)也需要情境化理论(Theories of Context)^[4]。然后再告诉评审者,我们的理论模式是基于中国情境所构建,因此可以暂时将其看作是一个情境特殊理论,但这并不否认在清楚其情境后,我们的理论模型能够发展成为普遍性理论。

3.2 本土研究的评价标准是什么?

本土研究由于新情境的因素,已有的相关文献往往很少,难以根据现有文献对本土研究进行评价。本土的情境往往是大多数研究者并不熟悉的,而评审者常常根据以往的研究情境对研究进行评价,对情境的理解就直接影响对研究本身的理解。因而,对本土研究的评价标准成为一个重要问题。例如,我们的论文在第 1 次送审时,在研究背景中对比了中国“阴阳”思维与西方辩证思维的相似与区别。其中一位评审者认为这样的对比太复杂了,甚至可以直接发展成为另一个理论研究,而非本研究中的一部分;并且他还指出,我们的研究只有中国的数据,因此可以直接聚焦于中国情境的“阴阳”视角,无需与西方其他视角进行对比。鉴于此,在第 2 次送审时,删除了对比部分,并着重阐述对中国情境的“阴阳”视角的理解。然而这一轮评审的另一位评审者却提出意见,认为论文缺少对以往相关内容的回顾。

我们认为对本土研究的评价标准可以依据

本土研究范式分为 2 种情况:一是,对于走“中国管理的理论”这条路径的本土研究,可以采用原有的、主流的评价标准。“中国管理的理论”研究虽然考虑了本土情境,但并没有将本土情境作为一个独特的视角,其研究目的是对西方的、主流的理论在本土情境下的验证、拓展、修订和完善,以发展出能在其他情境下应用普遍性理论。因此,对此类研究,无需采取独特的评价标准,西方已有的大量研究就可以作为依据。二是,对于“中国的管理理论”这条路径,其评价标准应该更加包容。“中国的管理理论”研究,其目的是从中国本土的视角去解释中国本土的现象,甚至是开发具有普适性的理论。在过去的几十年,受西方主流学术界的影响,我们使用的概念、理论越来越西化,研究的选题多是来自西方情境下的概念或者现象,缺少对本土独特视角的考虑。正因为如此,当研究者选择一个本土的视角进行研究时,西方的评审者对该视角的认识可能截然不同,甚至认为该视角的研究没有意义。比如,我们的论文第 1 次提交评审时,一位评审者就认为,我们的研究确实是一个本土视角,但也正是这样本土视角,使得他无法用以往的评价对待我们的研究,只能根据该研究能为管理领域以及管理实践带来的价值做判断。继而他认为“阴阳”是中国古老的哲学思想,对于大部分中国人而言难以理解,并且对于现代社会中国人的影响更是很小,因此怀疑我们的研究到底是否有价值。对于这样的误解,只能用更多的努力去解释。

当然,由于对本土情境的了解,本土研究的论文提交给国内的期刊时,很少会发生上述情况。但由于我国管理学界的本土研究还相对较少,能够提供给评审者的相关文献也较少,即使是国内的研究者能够正确理解本土视角,却也难以对本土研究价值做出准确的评价。与此同时,在过去 10 年,通过向西方学术界的的学习,我国的管理研究方法取到较快发展,HLM、SEM 等定量化的研究方法已经成为时尚范式。然而对于本土研究而言,应该更加重视定性、案例研究的方法,但目前国内研究者并不擅长。

鉴于此,我们提倡对本土研究的争论应该转移到对研究范式、研究方法论的讨论。同时,研究者应该采取更加包容的态度来评价本土研究,紧抓 2 个基本原则:①逻辑支持,研究的理论基础在逻辑上是可行的。这要求研究者对变量、变量间关系进行描述,然后对此提供一个合理解释,并指出新理解对现象的认识或对组织

实践所能带来的新意义。②实证支持,研究者提出的理论要有实证数据或观察作为支撑^[34]。在这个前提下,高水平的本土研究应该遵循关联性原则和效度原则。研究者要选择有趣的本土研究问题,创造与本土管理具有关联的知识,同时在研究设计和数据的获取等方面符合严谨性标准,以保证构念效度、内部效度以及外部效度^[15]。

3.3 本土研究的过程是如何?

从事本土研究,研究者既要深入了解本土情境,与本土情境相关群体进行沟通;又要在理论构建过程中与现有文献进行“对话”,研究论文提交给相关学术期刊时,其评审过程更是一个“讨论”过程,这些都使得本土研究的过程更为复杂。就拿我们的研究而言,不仅要与对“阴阳”哲学了解的人进行沟通,以确保对“阴阳”视角的认识是正确的;也要与案例对象进行沟通,了解他们的认识;当研究的理论模型提出后还要反复与这些人沟通,以确认的模型是他们认可的;最后研究论文提交期刊评审,更是一个重要的“讨论”过程。因此,在这方面我们非常感谢《Management and Organization Review》责任编辑陈昭全教授和2位匿名审稿人给予的启发性评审观点。正如学术界对本土研究的讨论,本土研究的过程也是一个多方参与的“讨论”过程。

遗憾的是,中国的本土研究常常将情境认为是理所当然的,其理论的构建常常是介于情境与理论之间的^[4,15]。鉴于此,本土研究应该鼓励采用投入型学术研究范式,即研究者通过深入研究本土情境下的特殊现象,将利益相关者的看法结合起来以得到本土情境的地方性知识,通过对这类知识的抽象化、应用及提炼从而构建出一个具有普遍性的理论。在问题形成过程中要与经历并了解这类问题的人进行交流,并根据这个问题的普遍性及边界条件回顾相关文献;在理论构建过程既要回顾已有的相关理论,也要结合与相关学科专家的交流;在研究设计过程中要不断修正已有模型,从有丰富研究方法论经验的专家以及为研究提供支持、提供数据的本土人群中获得意见;最后,在问题解决过程中要与研究受众进行沟通、解释,并将实地发现集中应用于对研究问题的解释^[35]。

此外,在本土研究中,研究者要清晰自身的定位。管理的本土研究是对本土文化的应用性研究,将文化作为自变量或者调节变量,而不是对文化本身价值观如何进行研究。比如,“阴

阳”哲学经历长期发展,其哲学意义深远而复杂。事实上很多学者就“阴阳”哲学本身做了许多的研究和讨论。然而,作为管理的本土研究,不是去探讨“阴阳”哲学所蕴涵的意义、价值观是如何等等,也不是加入对“阴阳”哲学的讨论中,而是从“阴阳”哲学的视角去开发管理的新知。我们的研究基础是确保对“阴阳”视角的认识是正确的,并且从这个视角开发的理论是能够被“阴阳”哲学研究者所接受的。

4 总结

本文回顾了本土研究的情境与理论的关系,情境不仅为理论构建提供素材和框架,是理论合法性的来源,同时又是其限定条件。中国管理的本土研究可以走“中国管理的理论”路线或者“中国的管理理论”路线。当然,后者比前者要艰难得多,它不仅要面对主流研究的质疑,评价标准的模糊,其研究过程也更为复杂。这些都要求研究者必须具备足够的耐心和毅力。现实中,走“中国的管理理论”这条路线的人还很少,我们应当鼓励研究者走这条道路。

参 考 文 献

- [1] 郭重庆. 中国管理学者该登场了[J]. 管理学报, 2011, 8(12):1 733~1 747
- [2] TSUI A S. Autonomy of Inquiry: Shaping the Future of Emerging Scientific Communities [J]. Management and Organization Review, 2009, 5(1):1~14
- [3] BARNEY J B, ZHANG S J. The Future of Chinese Management Research: A Theory of Chinese Management Versus a Chinese Theory of Management [J]. Management and Organization Review, 2009, 5(1): 15~28
- [4] 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): 29~55
- [5] ROUSSEAU D M, FRIED Y. Location, Location, Location: Contextualizing Organizational Research [J]. Journal of Organizational Behavior, 2001, 22(1): 1~13
- [6] GEERTZ C. Local Knowledge and Its Limits [J]. Yale Journal of Criticism, 1992, 5(2): 131~143
- [7] XIAO Z X, TSUI A S. Where Brokers May Not Work: The Culture Contingency of Social Capital in Chinese High-tech Firms [J]. Administrative Science Quarterly, 2007, 52(1): 1~31
- [8] DOKTOR R, LUNG T R, VON GLINOW M A. Incorporating International Dimensions in Management

- Theory Building [J]. *Academy of Management Review*, 1991, 16(2):259~261
- [9] ROBERTS K H, BOYACIGILLER N A. Cross-national Organizational Research: The Grasp of Blind Man [J]. *Research of Organizational Behavior*, 1984 (6): 423~475
- [10] 韩巍. “管理学在中国”——本土化学科建构几个关键问题的探讨 [J]. *管理学报*, 2009, 6(6): 711~717
- [11] 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): 475~488
- [12] DIMAGGIO P J. Comments on “What Theory Is Not” [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1995, 40(3): 391~396
- [13] XI Y M, CAO X W, XIANGLI L X. A Chinese View on Rebuilding the Integrity of Management Research: The Evolving He-Xie Management Theory [J]. *Chinese Management Studies*, 2010, 4(3): 197~211
- [14] POOLE M S, VAN DE VEN A H. Using Paradox to Build Management and Organization Theories [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14 (4): 562~578
- [15] TSUI A S. Contributing to Global Management Knowledge: A Case for High Quality Indigenous Research [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2004, 21(4): 941~513
- [16] 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): 633~648
- [17] 谢佩洪, 魏农建. 中国管理学派本土研究的路径探索 [J]. *管理学报*, 2010, 9(9): 1 255~1 262
- [18] 吕力. 易学管理理论与管理学中国学派: 基于管理与环境视角 [J]. *管理学报*, 2013, 10(8): 1 100~1 109
- [19] 李平. 试论中国管理研究的话语权问题 [J]. *管理学报*, 2010, 7(3): 321~330
- [20] KOTTER J P. Leading Change: Why Transformation Efforts Fail [J]. *Harvard Business Review*, 1995, 73(2): 59~67
- [21] LEWIN K. *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers* [M]. New York: Harper & Brothers, 1951
- [22] WEICK K E, QUINN R E. Organizational Change and Development [J]. *Annual Review of Psychology*, 1999, 50(1): 361~386
- [23] VAUGHAN D. *The Challenger Launch Decision* [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1996.
- [24] SPENCER-RODGERS J, WILLIAMS M J, PENG K. Cultural Differences in Expectations of Change and Tolerance for Contradiction: A Decade of Empirical Research [J]. *Personality and Social Psychology Review*, 2010, 14(3): 296~312
- [25] LEEY T, HAN A, BYRON T K, et al. *Daoist Leadership: Theory and Application* [C]// CHEN C C, LEE Y T. *Leadership and Management in China: Philosophies, Theories, and Practices*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008:83~107
- [26] PENG K, SPENCER-RODGERS J, ZHONG N. Naive Dialecticism and the Tao of Chinese Thought [M]// KIM U, YANG K S, HUANG G. *Handbook of Indigenous and Cultural Psychology*. Malden, MA: Blackwell, 2005:247~262
- [27] LI P P. Toward an Integrative Framework of Indigenous Research: The Geocentric Implications of Yin-Yang Balance [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2012, 29(4): 849~872
- [28] JI L J. The Leopard Cannot Change His Spots, or Can He: Culture and the Development of Lay Theories of Change [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2008, 34(5): 613~622
- [29] NISBETT R E, PENG K, CHOI I, et al. Culture and Systems of Thought: Holistic vs. Analytic Cognition [J]. *Psychological Review*, 2001, 108(2): 291~310
- [30] CHEN X P, XIE X, CHANG S. Cooperative and Competitive Orientation among Chinese People: Scale Development and Validation [J]. *Management and Organization Review*, 2011, 7(2): 353~379
- [31] CHENG C. Dialectical Thinking and Coping Flexibility: A Multimethod Approach [J]. *Journal of Personality*, 2009, 77(2): 471~494
- [32] 周建波. 从管理与文化的关系看中国特色的管理学 [J]. *管理学报*, 2007, 4(2): 144~151
- [33] CHENG J L C. On the Concept of Universal Knowledge in Organization Science: Implications for Cross-national Research [J]. *Management Science*, 1994, 40(1): 162~168
- [34] WALLANCE W L. *The Logic of Science in Sociology* [M]. New York: Aldine de Gruyter, 1971
- [35] 井润田, 卢芳妹. 中国管理理论的本土研究: 内涵、挑战与策略 [J]. *管理学报*, 2012, 9(11): 1 569~1 576

(编辑 予衡)

通讯作者: 井润田(1971~),男,陕西蒲城人。电子科技大学(成都市 610054)经济与管理学院教授、博士生导师。研究方向为组织变革、领导行为。E-mail: rtjing@uestc.edu.cn