

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2014.10.001

选择中国管理研究发展道路的几个问题

——以组织行为学研究为例

章 凯 张庆红 罗文豪

(中国人民大学商学院)

摘要: 在综述中国管理研究发展道路选项的基础上,以组织行为学为例,提出和分析此道路选择涉及的关键问题,并给出发展中国管理研究道路选择的建议。研究表明,现有西方管理学科范式存在突出问题,组织研究将不可避免地面临科学信念与学科范式的转换。对于身处十字路口的中国管理研究而言,只是检验和拓展现有理论或仅开发管理的本土理论都不是长久之计。抓住机遇,致力于发展普适性的管理理论,才是实现管理学科长远、健康发展的正确道路。

关键词: 中国管理研究; 中国管理理论; 管理的中国理论; 普适性理论

中图法分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2014)10-1411-09

Analysis of Several Key Issues in Choosing the Development Paths of Chinese Management Research: Taking Organizational Behavior as an Example

ZHANG Kai ZHANG Qinghong LUO Wenhao

(Renmin University of China, Beijing, China)

Abstract: Based on a review of multiple development paths of Chinese management research, this study proposes and analyzes four key issues with respect to path choosing, especially focusing on organizational behavior. It further puts forward possible path to developing Chinese management research. The present analyses indicate that there are salient flaws within the current research paradigm in Western management studies. Accordingly, shifting of fundamental beliefs and paradigm of the management discipline is inevitably expected. For Chinese management research being at a crossroads, either examining and expanding existing theories or developing indigenous Chinese theory of management is not the satisfied solution. To achieve long-term and healthy development of management discipline, Chinese management scholars are encouraged to seize the opportunity and develop universal management theories.

Key words: Chinese management research; theory of Chinese management; Chinese theory of management; universal theory

2000 年以来,基于实证主义范式的定量管理研究在国内迅速发展,在管理学界已占据舆论主流和研究主流。10 多年来,有关定量管理的研究虽然快速增加,但对学科理论和管理实践的贡献却不尽如人意。管理学科的理论建构过程招致学科内外诸多学者的批评^[1];管理研究选题脱离管理实践的现象也非常普遍^[2]。郭重庆^[3]严厉地批评了中国管理学界

“自娱自乐”的不良倾向,提倡“直面中国管理实践,解决中国管理实践问题”。ZHAO 等^[4]也指出,1999 年之前的中国管理研究缺乏严谨性,但是很切题;现在严谨性虽然更强,但不够切题。管理学作为一门社会学科,又不能回避其推动学科发展和指导管理实践的学科使命和社会责任^[5]。这样看来,我国管理研究的未来发展令人堪忧。

收稿日期: 2014-04-10

基金项目: 中国人民大学重大基础研究计划资助项目(11XNL002)

BARNEY 等^[6]认为,中国管理研究正徘徊于发展“中国管理理论”和“管理的中国理论”两条道路的十字路口。席酉民等^[7]指出,中国管理学界有发动并推进一场深刻变革的必要性和可能性。对个体来说,选择什么研究道路只是研究者的个人偏好问题,无可厚非;但对学术共同体来说,选择什么样的发展道路将直接影响中国管理研究的未来。一个企业如果没有短期的绩效,就不会有长期的绩效;但如果短期绩效不能贡献于长期绩效和企业成长,这样的短期绩效更可能成为企业衰退、甚至死亡的根源。管理学研究同样如此。由此,面对当前实证主义研究范式盛行、实践相关性匮乏的管理研究现状,基于中国管理实践的研究应该选择什么样的发展道路?怎样才能使管理研究既能促进学科健康有序的发展,又能对管理实践有所启示与借鉴,引导领导者改进管理?这已经是当前亟待明确的问题。本研究将在梳理中国管理研究发展道路选项的基础上,重点讨论和分析发展道路选择所涉及的关键问题,并给出发展中国管理研究道路选择的建议。

1 发展中国管理研究的道路选项

1.1 可能的发展路径选项及其隐含假设

2009 年,中国管理研究国际学会会刊《组织管理研究》(Management and Organization Review)专门组织一批海内外学者对话,共同讨论中国管理研究的发展道路。学者们提出了 3 条发展中国管理研究的道路选项,分别是中国管理理论(追随西方理论)、管理的中国理论(建构本土理论),以及普适性理论(发展普适性理论)^[6,8]。为了更深层次地认识这 3 条不同的研究道路,本研究挖掘出不同道路中有关文化普适性、西方理论成熟度和理论的情境专有性的隐含假设(见表 1)。

表 1 三条研究发展道路的隐含假设对比

道路选项	文化普适性	西方理论成熟度	理论的情境专有性
追随西方理论	是	比较成熟	否
建构本土理论	否	(不适用)	是
发展普适性理论	是	需要完善和拓展	否

(1)追随西方理论:应用和修正现有理论,致力于演绎式的理论发展与检验 该道路主张应用西方的理论来研究中国的问题和中国的情境^[6]。这一发展道路隐含着以下 3 个假设:①文化具有普遍性,中西方文化下的管理实践虽然有所差异,但背后存在着普遍的管理规律

和理论;②现有西方管理理论已经比较成熟,中国作为管理研究的后来者,没有必要在理论发展上另起炉灶;③理论不具有情境专有性。在西方情境下开发的管理理论可以在中国情境下进行检验或修正,同时这种跨情境的检验有助于促进理论的完善和发展。

具体来说,追随西方理论的研究主要有以下 3 类^[6]:①找到那些能给既有理论提供例证的中国现象,研究这些现象将有助于强化这些理论的通用性;②发现那些看似与西方理论相矛盾的中国现象,然后证明这些矛盾并非真的存在,从而说明这些现象与理论仍然是一致的;③发现那些与既有理论看起来存在矛盾的中国现象,然后证明这种矛盾是切实存在的,并在此基础上建立起适用于中西方情境的新理论。

(2)建构本土理论:聚焦本土特色问题,发展本土特有的管理学理论 该道路认为中国文化是独特的,不同于美国文化或西方文化,现有理论在很大程度上是管理的美国理论,其通用性值得怀疑。因此,只有用中式套路来理解中国现象,管理理论才可能最具生命力,并结出最为丰硕的成果^[6]。相应地,选择这条发展道路隐含的假设是:①文化具有特殊性,即中西方文化中包含着不同的管理理论和规律;②管理理论具有情境专有性,不同情境能催生出不同的管理理论,西方管理理论在中国是不适用的;③本土管理现象和实践相对稳定,理解和揭示现阶段的本土管理现象,将有助于管理者驾驭和管理组织,解决本土管理问题。国内诸多学者肯定了本土研究的重要性,认为建构本土理论应成为中国学者研究的重要领域^[9,10]。

(3)发展普适性理论 在上述两种发展道路之外,LEUNG^[8]提出中国管理研究的第 3 条发展道路:开发普适性理论。这一道路隐含的假设是:①文化具有普遍性;②现有理论体系本身不尽完善,需要完善已有理论,提高其普适性,并在那些理论匮乏的领域建构新的普适性理论;③管理理论不具有情境专有性,存在着情境兼容的普适管理理论。

LEUNG^[8]指出发展普适性理论的 3 条途径:①原创,即提出新的、具有影响力的普适性理论,例如 NONAKA^[11,12]的知识管理框架;②融合,即基于文化特色发展西方现有的管理理论,例如,HOFFSTEDE^[13]在研究华人文化的基础上命名了一种民族文化的新维度——“长期

取向”，从而发展了原有理论；③互动，即本土理论与西方理论之间的动态互动衍生出新的文化普遍性管理理论。当前，尽管在中国发展普适性理论的难度和挑战巨大，但也不乏学者坚信发展普适性理论才是中国管理研究的正途^[14]。

1.2 不同发展道路的比较

在上述3条中国管理研究发展道路的选项中，追随西方理论和发展普适性理论的道路都坚信存在着普适性的管理理论，也都致力于发展和完善普适性的管理理论。二者也有区别。追随西方理论的道路认为现有的管理理论已经相对成熟，中国学者所要做的是在中国情境下检验和修正已有理论；只有当现有理论不能解释新的现象时，才去扩展理论或发展新理论。相反，发展普适性理论的道路呼吁中国学者借鉴西方的管理理论，但并不局限于此，而更加重视基于中国的管理实践建构新的普适性理论。

与上述两条发展道路截然不同，建构本土理论的道路并不太介意其研究成果在中国情境以外是否具有通用性，而更关注能否以独特的中国套路来解释中国现象。这样的中国理论几乎毫无例外地会强调中国独特的历史、文化和传统，通过研究中国的独特现象或者某一现象在中国的独特意义，致力于给出只适用于中国情境的管理处方和社会处方^[6]。CHENG等^[15]对中国组织中家长式领导所进行的研究就是一个典型的例子。

综合分析这3条发展道路的内涵及其隐含假设可见，在中国管理研究发展道路选择的争议中，涉及4个关键问题必须明确和回答：①是否存在普适性管理理论？②现有的西方管理理论与主流研究范式是否足够好？③如何认识管理理论与文化情境的关系？④如何认识和处理管理实践与管理理论的关系？其中，前3个问题与本研究抽取出的3类隐含假设直接相关，而第4个问题则关乎到管理学科如何更好地完善自身的社会使命。本研究将依次针对这4个关键问题加以分析，并试图通过对这4个问题的深入剖析，进一步明确各发展道路的本质内涵，厘清各路径选项的优势与不足，从而做出正确的路径选择。

2 管理研究发展道路选择所涉及的关键问题分析

2.1 是否存在普适性管理理论

要解决道路选择问题，首先要明确一个重

要的逻辑前提，即是否存在普适性的管理理论。目前对于这一问题的回答有3种典型的观点：①管理实践是具体的、历史的，管理具有艺术性，没有规律可循，不需要追求理论；②普适的管理理论是一定存在的，这种理论体系建立完善之后，可以应用于不同文化下的管理实践，对认识和引导东西方管理实践都具有一定的适用性；③管理是一种文化现象，不存在脱离具体文化的普适性管理理论，管理理论具有情境性、文化性。针对这3种不同的观点，笔者通过对几家管理学院（商学院）的师生进行调查，结果表明，只有极少数人支持第1个选项，在校研究生大多数选择第3个选项，而MBA、EMBA学员中的绝大多数和大部分教师选择第两个选项，但也有不少教师选择第3个选项。由此可见，观点①基本没有市场，故不再讨论；观点②和观点③谁是谁非，在学术界存在较大的争议。

认为存在普适性管理理论与规律的理由主要有：①管理的主体是人，东西方人有共同的人性，东西方人创造的文化也具有一定的共通性；②管理的对象是人和事，东西方管理存在共同的目的、任务与方法；③从企业的发展周期来看，东西方管理有共通性，每个阶段面临相似的问题和解决方法，企业管理实践的差异不等于背后理论的不同，不能因当前阶段的特殊性而忽视管理的发展和通用规律；④从管理实践看，很多跨国公司对中国员工的管理很成功，中国企业学习西方的管理理论与实践经验客观上促进了中国企业管理水平的提升。

认为不存在普适性管理理论与管理规律的理由主要包括：①人性是复杂的，不存在共同的人性，管理的主体、对象与目标在不同文化中具有不同属性；②管理是一种社会建构的产物，不同文化背景下的社会建构具有不同的内容与性质；③企业组织的生存环境不尽相同，不同国家具有不同的文化和制度，处在不同的发展阶段，面临不同的管理问题和边界条件，理论需要反映企业的具体特点才有用。总体而言，此观点持有者认为管理很复杂，关键在于权变，追求普适的理论只会失败。

上述两种对立的观点似乎都有理由成立，持有者阐述的理由主要涉及对人性与文化是否存在共同性、情境与管理的关系、管理实践与理论的关系等问题的不同认识，本研究将在后文对此进行深入分析。这里必须明了，如果管理具有普适性理论与规律，即使还没有被人发现

(更何况管理学已经有了一些通用性的管理思想与理论),那么持相反观点对管理研究和实践将具有很大的危害性。

前文已阐明追随西方理论和发展普适性理论的道路都坚信存在普适性的管理理论,而建构本土理论的道路认为普适性理论的存在与否并不重要,重要的是开发本土管理理论以解释中国现象。分析认为,如果存在普适性的管理理论和规律,那么选择建构本土理论这条发展道路将具有以下危害:①专注于开发中国特色的本土管理理论将会大大缩小中国学者的理论贡献空间,尤其是当现有理论还很不完善时;②不适当地强调本土特色的管理理论将会误导企业界,可能使其不能很好地运用管理理论和借鉴西方优秀企业的成功管理经验,误导中国企业的管理进步与国际化进程;③不适当地强调发展本土特色的管理理论将会误导学者与学生,打压探索普适性管理理论的努力;④不适当地夸大文化特色在理论发展中的作用将会导致理论过度增生和繁衍,甚至肢解管理学科,严重阻碍管理理论的发展^[16]。

2.2 现有的西方管理理论与主流研究范式是否足够好

要解决发展道路选择问题,其次要认清研究现状。下面将以组织行为学研究为例,采用 3 种诊断工具来分别对现有的西方管理理论与主流研究范式加以诊断,以期更科学和公正地给出回答。

2.2.1 诊断工具 1: 学科基本理论形态

章凯等^[17]提出,一门成熟学科的理论发展至少须要有 5 种不同的基本理论形态,分别是结构型理论、本质型理论、关系型理论(概念型关系理论/变量关系模型)、演变型理论和元理论。运用这一诊断工具,首先对变革型领导研究及理论发展现状进行分析,诊断结果见表 2。

表 2 变革型领导理论的发展水平评估

基本理论成分	现状诊断
结构型理论	概念各维度的进入标准及其内在联系不清楚
本质型理论	变革型领导的本质不清楚
关系型理论	同其他变量的关系碎片化,以小模型研究为主
演变型理论	变革型领导的形成与演变机制不清楚
元理论	变革型领导概念缺乏领导的元理论支撑

分析发现,虽然 BASS^[18]提出变革型领导包括领袖魅力、感召力、智力刺激和个性化关怀 4 个维度,但其选择标准是不清楚的^[19],各维度之间的内在联系也是不清楚的。什么是变革型

领导?这一基本问题很少有学者真正关心,至今也没有深入研究。在理论上,学者们将能够产生不寻常的、或者超越预期绩效的领导模式称为变革型领导^[20];在方法上,变革型领导就是那些测量项目测量到的东西^[19]。变革型领导与其他变量之间的关系研究基本都是小模型的、碎片化的,没有形成理论体系,更没有抽取和总结出一般性理论。变革型领导的形成条件与演变规律是不清楚的,领导力的元理论也是缺乏的。事实上,即便作为一个组织行为学的热门概念和热门研究变量,变革型领导经历了 30 年的研究,在理论建构上仍然几乎是空白。这一现象在一定程度上反映和代表了组织行为学研究的典型特征。

组织行为学研究强调的往往是概念结构及其操作性测量、变量之间关系的建构与检验,以及研究方法上的严谨性,对概念和理论本身的开发以及理论逻辑的严谨性重视不足。这一特征导致组织行为学研究与学科发展脱节明显,相应地在上述 5 种基本理论形态上的表现是:①结构型理论大多局限于构成要素的探索,忽视要素间关系的研究;②本质型理论混乱且匮乏;③关系型理论抽象性不足,相对孤立的变量关系模型研究占主导地位;④对演变型理论的开发严重不足;⑤元理论不完全符合研究对象或缺乏^[17]。可以说,组织行为学研究在促进学科发展的理论贡献上问题比较突出。

2.2.2 诊断工具 2: 库恩的范式论

科学既表现为一套知识体系,也体现为学者们基于一定范式的专业活动。在 KUHN^[21]看来,范式是科学共同体的“专业母体”。具体来说,范式的作用包含两个方面。①范式作为精神工具,是科学共同体的共同信念。范式是一种对本体论、认识论和方法论的基本承诺,是科学家所共同接受的一组假说、理论、准则和方法的总和,这些内容形成科学家的共同信念。②范式作为实用工具,提供范例、模型、思维框架。例如,实证研究论文就是一种范例。范式在一定程度上具有公认性,是一个由基本定律、理论、应用等构成的整体,它的存在给科学家提供了一个研究纲领,为科学研究提供了可模仿的成功先例,对理解学科发展和理论建构具有指导意义。

然而,在当前组织行为学研究中,存在严重的范式问题。这主要表现为如下。①关于行为主体的基本信念缺失。经济学研究至少还有一个

不太完善的理性“经济人”假设,或者“自利人”假设,组织行为学研究却缺乏共同的信念,研究者对人没有共同的假设,而只是关注研究变量之间的关系。^②范式作为精神工具,组织行为学者漠视共同信念的建立;范式作为实用工具,在组织行为学研究中,实证与实用主义过度盛行。^③学科的主流形象是追求知识堆积,而不是学科成长;追求规范科学,抑制了学术思想的解放。而且,目前的学术评价标准与发表制度也抑制了范式的自由竞争,极大地阻碍了新范式的诞生与发展。

2.2.3 诊断工具 3: 学科理论发展的基本条件

章凯^[22]认为,一个学科的良好发展需要具备3个基本条件,缺一不可。

(1) **选择正确的研究对象,并针对它建立符合实际的理论原型** 例如,认知心理学和行为主义的主要差异就是关于研究对象理论原型的不同,行为主义的理论模型开始是S-R(刺激-反应)模型,后来演化为S-O-R(刺激-机体-反应);而认知心理学则是针对人脑建立了一个类似电脑的信息加工模型。反观组织行为学,虽然在西方管理中出现过几种不同的人性假设,但当前主流的组织行为研究尚未对人、群体与组织建立起有效的理论原型,也很少着力于发展和运用这样的理论原型。

(2) **拥有与该理论原型相适应的科学方法论** “实事求是”的认识态度是科学研究的前提。正确的学科方法论一方面能引导学科理论创新的方向,另一方面也规定了有效的学科研究方法的特点。管理学研究中的一个突出问题是把科学方法论和实证研究方法混为一谈,把实证研究方法等同于科学方法论^[23]。哲学思考与智慧的匮乏直接抑制了学术共同体对学科理论和研究方法的反思,盲从于方法本身的严谨便成为管理研究的时尚和舆论主流,甚至很多人将“科学方法”直接等同于科学。从科学方法论层面来看,传统的管理学者借鉴自然科学(尤其是经典物理学)的研究视角,倾向于将组织和管理过程看作是封闭的、静态的、线性的、平衡的和可逆的,这样一种学科方法论难以胜任对人类行为和组织系统的复杂性的探索,管理学研究必须面对人与组织系统的开放性、动态性、非线性、不可逆性,以及对稳态而非平衡态的追求。

(3) **选择和创新同理论原型及科学方法论相匹配的科学研究方法** 生物学的研究方法

不同于物理学或化学的,社会科学的研究方法也一定会有别于自然科学的。不同的学科之所以选择不同的研究方法,主要原因在于各自学科研究对象上的差异。长期以来,组织行为学中占据主流的定量研究过度依赖统计检验和方法,这可能难以很好地适应研究问题和理论发展的需要^[24]。例如,变量间的线性关系和线性作用机制同组织这一复杂社会系统的运行规律可能相距甚远,静态的变量关系模型与动态的各因素之间的非线性相互作用也一定很不相同。人类心理与组织的开放性、非线性、不可逆性等复杂性特征要求本领域的学者必须在研究方法上不断创新。近年来,为了适应学科发展的要求,案例研究开始兴起就是一个例证。

基于上述分析,组织行为学研究到目前为止既没有建立起与研究对象拟合程度高的理论原型,也没有发展起好的、适应学科对象的科学方法论,剩下的只有实证研究方法,并错误地将这种方法的严谨性等同于研究的科学性。

上文分别运用3种诊断工具对当前的组织行为学研究进行诊断分析,结果较为一致地显示出本学科当前在理论发展上比较疲软,具体体现在:尚未针对人和组织建立起合适、正确的基本假设;发展出的理论模型多从变量关系角度出发,缺乏坚实的理论基础;小型模型理论占据主导地位,难以形成系统化的理论体系;由于对人和组织基本假设的缺失,现有管理理论在解释实际管理现象上贡献有限,理论的实践价值难以得到体现。在管理学的其他分支学科中,上述状况也或多或少地存在。事实上,不仅中国管理学者最近10多年的实证研究没有产生有影响力的理论^[25],西方学者最近30多年的组织管理实证研究同样也没有形成有广泛影响力的理论^[1]。由此看来,现有西方管理理论还很成熟;学科范式问题突出,难以催生好的理论。如果只是照搬现有学科范式来发展中国管理研究,那么将会重蹈西方当前理论发展现状的覆辙。可见,组织研究必将面临科学信念与学科范式的转换,这其中蕴藏着超越西方管理研究的重大历史机遇。

基于对西方现有研究范式的分析可知,追随西方理论的道路认为现有西方理论比较成熟的观点非常狭隘。如果囿于追随西方理论,将会使中国管理学界错失历史性机遇。建构本土理论的道路认为西方理论及其学科范式对中国管理研究是完全不适用的,这一观点无视东西

方管理理论与实践发展的一些基本事实。相对而言,发展普适性理论的道路既认识到现有理论体系本身的不尽完善,也意识到要“取其精华”,是比较可取的一条道路。

2.3 如何认识管理理论开发与文化情境的关系

选择中国管理研究发展道路须要分析的 3 个关键问题,是要明确管理理论开发与文化情境的关系。不存在脱离具体情境的管理实践,因而,实践背后的理论开发和情境具有密切的联系,在管理理论中有效地考虑情境因素也引起了组织管理研究学者的日益重视^[26]。在 WHETTEN^[27] 研究的基础上,根据情境在理论发展中起到的作用不同,本研究进一步将理论发展分成 3 个阶段:理论情境化或情境理论化、理论抽象化,以及理论普适化。

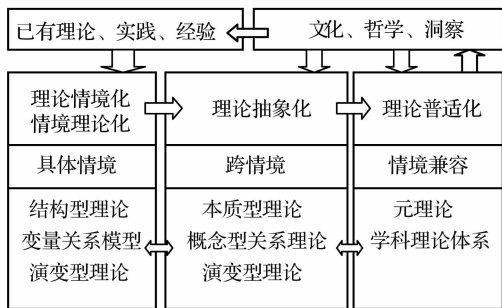


图 1 发展理论的路径及其与管理情境的关系

由图 1 可见,在不同的发展阶段,理论研究所要解决的问题亦有所差异,这体现在前文所述的 5 种基本理论形态上。在理论情境化或情境理论化阶段,学者们主要是基于已有理论或学科范式发展结构性理论、变量关系模型及其演变方式(演变型理论)。其中,理论情境化指跨情境检验理论,旨在使理论更具情境敏感性。对于中国管理研究而言,此研究道路主要是追随西方理论;情境理论化则是指理论化组织管理实践中的情境效应,即建构本土理论,旨在通过相关情境效应理论的应用,了解情境专有的组织现象间的差异。在理论抽象化阶段,学者们须要在某一具体情境下开发出来的理论假设或构想应用于多种不同情境中进行检验、修正和补充。质性研究中追求跨情境的理论饱和度就是一个典型的例子。这一阶段主要发展的理论形态是本质型理论、概念型关系理论和演变型理论。在理论普适化阶段,学者们力求发展出具备情境兼容性的理论^[28],即管理情境因素已经内在嵌入到管理理论之中。这一阶段

主要着力于发展学科元理论和成熟的学科理论体系,这非常仰赖于大师级学者的哲学功底、文化素养和深刻的洞察力。

理论开发与发展的这 3 个阶段并非简单的发展方式的差别,也不可片面地断定其优劣好坏,而是理论发展由初级到高级的演化过程。在管理理论发展伊始,研究者主要从具体情境出发,选择理论情境化或情境理论化的道路。随着理论的积累和研究范式的改善,理论发展逐渐走向理论抽象化阶段,研究者开始跳出某一具体情境,进行跨情境研究,开发更一般的管理理论。当本质型理论、概念型关系理论和演变型理论逐渐成熟后,研究者开始探索元理论并建构学科理论体系,此时开发的理论是情境兼容的普适性理论,不仅能够解释和预测现象,更能指导和改造实践,是理论发展的最终追求。事实上,没有学科基础理论(宏大理论)的引导,中层理论的抽象化与普适化过程很难推进,管理学理论将停留于现象描述和经验归纳的层面上。从这一理论开发的阶段模型来看,现在主流管理学者所擅长的中层理论和细微理论的开发基本仍处在理论情境化或情境理论化阶段,学科发展不仅任重道远,而且举步维艰。长此以往,不论是囿于追随西方理论的理论情境化道路,还是关注情境效应、致力于建构本土理论的情境理论化道路,都不利于学科的健康、长远发展。实际上,进行跨情境研究是做出理论贡献的有效途径^[27]。基于学科元理论的理论创新更是有可能将学科发展带向建构演绎体系,从而超越归纳体系。典型的例子是原子结构理论对化学的贡献和爱因斯坦相对论对物理学的贡献。然而,理论抽象化和理论普适化这两个发展阶段目前受到主流管理学研究范式的极大抑制。基于现有理论的演绎式研究和运用现有范式进行中国文化特殊性的研究都不利于为这类理论做出贡献。正确认识理论开发的阶段性特征,稳步持续地推动理论开发的阶段性演进,致力于发展普适性理论,才是发展中国管理研究的正确道路。

2.4 管理实践与管理理论的关系

要解决道路选择问题,第 4 是要明确管理实践与管理理论的关系。鉴于此,通过回答以下 4 个问题来明确管理实践与管理理论的关系。

(1)不同的管理实践背后是否一定存在不同的管理理论 本研究认为,不同企业管理实

践的差异不等于背后理论的不同。根据HEMPEL^[29]对于理论本质的界定,理论呈现的是现象背后的实体和过程,理论的建构须要超越具体的管理实践现象。

(2) **现阶段特色管理实践中是否一定蕴藏着具有科学价值的理论创新机会** 不同的国家有不同的文化传统,处在不同的发展阶段,面临不同的管理问题和边界条件。我国现阶段的某些管理实践中可能蕴藏着具有科学研究价值的理论创新机会。不过,研究者须要辨识哪些管理实践蕴藏着新的管理理论。如果某些管理实践是落后于时代要求的,是与人性要求相背离的,是企业家要变革的对象,那么它们就很难蕴藏着有价值的管理理论。此时如果反向思考,也许还能够获得某些启示。

(3) **理论应用的情境性是否等同于只存在情境性管理理论** 举例来说,万有引力定律是普适的,但如果要应用这个定律去解决具体问题,须要考虑两个物体之间的质量以及两个物体之间的距离,就须要将其情境化。换言之,理论应用是有情境性的,但不等同于只具有情境性的管理理论,不同情境背后可以有一个更一般性的理论。将科学的普遍原理和具体实践相结合,是社会科学乃至任何科学都必须遵循的基本思想原则^[14]。例如,中国特色社会主义理论是建立在科学社会主义的基本原理基础之上的。

(4) **建立情境敏感性理论是否等同于发展情境专属性理论** 针对特定情境的理论化过程对形成情境敏感性理论是必要的,但情境专属性理论本身并不必然是情境敏感的,同样跨情境的理论也并不一定是情境钝感的^[27]。例如,目前国内学术界有一种观点,在中国情境下建立起来的理论具有更好的信度与效度,因为它反映了中国情境的基本特征,对中国情境更加敏感;但是,另外一些学者的观点正好相反,他们认为在特定情境下建立起来的理论可能不具有情境敏感性^[27]。

综上可知,不同的管理实践并不意味着存在不同的管理理论,实践背后可以存在共同的理论。追随西方理论和发展普适性理论的道路选项与这一观点相符,而仅仅追求建构本土理论的道路则与之相反,它更强调管理实践的情境性,认为不同情境下必然蕴含着不同的管理理论。鉴于管理是一个不断发展的社会过程,管理理论不仅应该有利于理解、解释和预

测管理现象,而且应该为管理变革指明方向并提供解决思路。发展“管理的中国理论”的道路认为,本土管理现象和实践相对稳定,对中国式管理多持有静态的观点,虽然有助于理解和运用当前中国组织、社会中存在的阶段性传统管理模式(如家长式领导、中国特色的关系建构等),但也可能过度强化其合法性,从而削弱组织变革和社会变革的动力,误导管理发展进程。在中国企业加速国际化的今天,囿于中国式管理将使中国企业国际化与本土化之间产生显著的冲突,也使中国企业家难以与国际同行沟通。

3 中国管理研究的道路选择

通过分析可见,当前的管理研究存在诸多突出问题。发展中国管理研究,促进学科的健康成长,改变近30年来管理研究没有大理论、大创新出现的现状,是当代管理研究学者面临的一个非常严峻的挑战。然而,挑战的另一面,则孕育着巨大的机遇。身处十字路口的中国管理研究适逢前所未有的机遇,如若能够抓住这一历史性机遇,选择正确的道路,中国管理研究将可能实现“弯道超车”,引领未来管理研究的发展。

本研究已经深入地分析了选择中国管理研究发展道路所须要考虑的4个关键问题。综上所述可知,在现有的管理学理论框架和研究范式之下,对于身处十字路口的中国管理研究而言,仅仅检验和拓展现有理论或仅仅开发管理的本土理论都不是明智之举。那么,发展管理的普适性理论是否可能?

如前文所述,回答这一问题涉及对人性与文化是否存在共同性、情境与管理的关系、管理实践与理论的关系等问题的认识。前文已经揭示出:①管理的情境性并不意味着只存在情境性管理理论,管理理论发展的最终状态是建立情境兼容的普适性理论;②不同的管理实践并不意味着存在不同的管理理论,不同的管理实践背后可以存在共同的理论;③建立情境敏感性理论并不意味着只存在情境性管理理论,好的管理理论往往可以在不同的文化条件下演变出不同的形式,正所谓“万变不离其宗”。

如果从东西方的人性和组织共性来讲,管理是应该存在普适性理论的。①人类的本质属性是相同的,这是在跨国公司工作的中国员工

能够良好适应公司文化的前提。②组织具有某些共同的属性。组织理论领域内存在 3 种最具影响的研究视角——理性、自然和开放系统视角,它们分别对组织给出了不同的定义。但无论从哪种视角进行研究,组织都具有一些共同的属性,面临一系列共同的问题和困扰。例如,如何定义组织目标,如何吸引参与者为其贡献服务,如何协调和控制这些贡献,如何从环境中获取资源和向环境发送产品与服务等^[30]。组织的这些共同属性决定了人们在运作组织时必须遵循共同的逻辑和规律。③从企业管理的实践过程来讲,中外企业在国际化的过程中已经变得越来越接近,而不是越来越不同。④从管理理论本身来讲,很多美国理论不仅适用于理解和管理西方人,也适合于理解和管理中国人。以期望理论和公平理论为例,已有证据表明它们具有显著的文化普适性,虽然在应用时须要考虑一些文化边界条件^[31]。

上述种种证据充分表明,存在管理的普适性理论。由此,从战略层面出发,本研究主张发展中国管理研究应该走发展普适性管理理论的道路。正如文中对理论发展划分的 3 个阶段所言,理论普适化是理论发展的最高境界,管理学科最终要建构起文化兼容的理论。这样的理论应该对东西方管理都具有借鉴与指导意义。即便是中国学者基于中国管理实践开发出的新理论,也要进行普适性的检验,并在检验中不断修正完善。综上所述,普适性的管理理论的创新才更有可能为学科发展带来具有里程碑意义的贡献,并真正担负起学科使命和社会责任。

4 结语

在中国逐渐成为世界经济大国的背景下,发展中国管理研究成为学术界和实践界的迫切需要。当前,中国管理学研究的发展主要追随西方学术界的脚步,关注西方情境的研究课题,验证西方发展出来的理论和构念,借用西方的研究方法来寻求“中国管理的理论”。这样的研究验证了已有理论或者对其情境性边界进行了延伸研究,往往对现有的理论发展贡献较为有限。由此,近 10 年来,随着中国管理实践的丰富,许多学者认为这种方法可能会限制对中国情境内以及与中国有关的重要现象的发掘和理解,因而提倡发展更多“管理的中国理论”的研究,以解决中国管理的具体和独特问题。客观

地说,情境理论化像理论情境化一样,都是理论探索与创新的一个阶段,是值得鼓励和支持的。然而,如果把发展管理的中国理论作为理论发展的最终阶段,那么其本身就具有不可忽视的狭隘性,从长远来看,就不是一条发展中国管理研究的振兴之路。

进入 21 世纪,中国企业发生了深刻的组织变革,一些优秀企业在管理实践上的探索和创新取得了巨大进步,为中国管理研究提供了非常丰富的现实素材。而且,现有西方管理学科范式问题突出,难以催生好的理论,组织管理研究将不可避免地面临科学信念与学科范式的转换,这其中蕴藏着超越西方的重大历史机遇。对于身处十字路口的中国管理研究而言,如果能够选择正确的学科发展道路,注重理论原型的构建,运用有效的科学方法论,创新管理研究方法,并坚持不懈地努力,那么中国管理研究的美好未来甚至领导作用都是可以期待的。

参 考 文 献

- [1] SUDDABY R, HARDY C, HUY Q N. Introduction to Special Topic Forum: Where Are the New Theories of Organization? [J]. *Academy of Management Review*, 2011, 36(2): 236~246
- [2] 管理学报特约评论员. 再问管理学——“管理学在中国”质疑[J]. *管理学报*, 2013, 10(4): 469~487
- [3] 郭重庆. 中国管理学界的社会责任与历史使命[J]. *管理学报*, 2008, 5(3): 320~322
- [4] ZHAO S, JIANG C. Learning by Doing: Emerging Paths of Chinese Management Research[J]. *Management and Organization Review*, 2009, 5(1): 107~119
- [5] TSUI A S. The Spirit of Science and Socially Responsible Scholarship[J]. *Management and Organization Review*, 2013, 9(3): 375~394
- [6] BARNEY J B, ZHANG S. The Future of Chinese Management Research: A Theory of Chinese Management vs a Chinese Theory of Management [J]. *Management and Organization Review*, 2009, 5(1): 15~28
- [7] 席西民, 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, 30(2): 32~40
- [8] LEUNG K. Never the Twain Shall Meet? Integrating Chinese and Western Management Research [J]. *Management and Organization Review*, 2009, 5(1):

121~129

- [9] 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
- [10] 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
- [11] NONAKA I. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation [J]. Organization Science, 1994, 5(1): 14~37
- [12] NONAKA I. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation[M]. Oxford: Oxford University Press, 1995
- [13] HOFSTEDE G H. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations[M]. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc, 2001
- [14] 谭力文. 论管理学的普适性及其构建[J]. 管理学报, 2009, 6(3): 285~290
- [15] CHENG B S, CHOU L F, WU T Y, et al. Paternalistic Leadership and Subordinate Responses: Establishing a Leadership Model in Chinese Organizations[J]. Asian Journal of Social Psychology, 2004, 7(1): 89~117
- [16] TSANG E W K. Chinese Management Research at a Crossroads: Some Philosophical Considerations[J]. Management and Organization Review, 2009, 5(1): 131~143
- [17] 章凯, 罗文豪, 袁颖洁. 组织管理学科的理论形态与创新途径[J]. 管理学报, 2012, 9(10): 1 411~1 417
- [18] BASS B M. Leadership and Performance beyond Expectations[M]. New York: Free Press, 1985
- [19] VAN KNIPPENBERG D, SITKIN S B. A Critical Assessment of Charismatic-Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board? [J]. Academy of Management Annals, 2013, 7(1): 1~60
- [20] BASS B M, AVOLIO B J. Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire [M]. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1990
- [21] KUHN T S. The Structure of Scientific Revolution [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1970
- [22] 章凯. 目标动力学——动机与人格的自组织原理[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2014
- [23] 黄光国. 社会科学的理路[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2006
- [24] 明茨伯格 H. 开发关于理论开发的理论[M]// 史密斯 K, 希特 M. 管理学中的伟大思想: 经典理论的开发历程. 徐飞, 路琳, 译. 北京: 北京大学出版社, 2010: 284~299
- [25] JIA L, YOU S, DU Y. Chinese Context and Theoretical Contributions to Management and Organization Research: A Three-Decade Review[J]. Management and Organization Review, 2012, 8(1): 173~209
- [26] TSUI A S, NIFADKAR S S, OU A Y. Cross-National, Cross-Cultural Organizational Behavior Research: Advances, Gaps, and Recommendations [J]. Journal of Management, 2007, 33(3): 426~478
- [27] 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
- [28] HWANG K K. Culture-Inclusive Theories of Self and Social Interaction: The Approach of Multiple Philosophical Paradigms[J]. Journal for the Theory of Social Behavior, 2014, 44(2): 1~23
- [29] HEMPEL C G. Philosophy of Natural Science[M]. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1966
- [30] 斯科特 W R, 戴维斯 G F. 组织理论——理性、自然与开放系统的视角[M]. 高俊山, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2011
- [31] ZHANG K, SONG L J, HACKETT R D, et al. Cultural Boundary of Expectancy Theory-Based Performance Management: A Commentary on DeNisi and Pritchard's Performance Improvement Model [J]. Management and Organization Review, 2006, 2(2): 279~294

(编辑 丘斯迈)

通讯作者: 章凯(1966~), 男, 安徽枞阳人。中国人民大学(北京市 100872)商学院教授、博士研究生导师, 博士。研究方向为领导理论与组织行为。E-mail: zhangkai@ruc.edu.cn