

中国管理学研究:大历史跨越中的逻辑困局

——相关文献的一个整合性评论

李宝元 董青 仇勇

摘要:本文在“大历史—大逻辑—大跨越”宏观视域框架下,对新世纪之交数十年间中国学者在管理学领域就学科定位、合法性、本土化及中国实践适应性等相关讨论文献做了一个整合性评论。本文认为问题的实质是,近五百年来人类文明发展、中西文化合流并发生碰撞的“大历史”背景下,人文社会科学按照自然科学“大逻辑”探寻自身“学科合法化”运动,在时间相对滞后、横向空间多重落差的聚焦反射或映照而已。基于此认知框架,我们进一步延伸出关于中国管理学研究3个基本问题并做了聚焦深入讨论:一是作为数百年来西方“社会科学化运动”的历史延伸,与心理学、社会学、经济学及政治学等社会科学乃至人文学科一起,遭遇到的“科学化求真”精神操守问题;二是作为半个世纪前西方管理学“学科合法化运动”的逻辑延伸,遭遇与心理学、社会学及经济学等周边学科边界不明、对象不清和研究视角错乱问题;三是作为一百多年来蹒跚进入但只是在近几十年“改革开放”中才真正引入的“西洋舶来品”,长期伴随着内忧外患、落后挨打和学习赶超过程中关于“中体西用”之争,遭遇“理论普适科学化”与“本土实践针对性”的矛盾、冲突及困惑。基于此,我们有针对性地提出三大总体对策思路,并认定:在开放心智、交互学习、融入主流、中西合流的认识论及方法论“思维变革”基础上,在体制上建立起“多元范式、制衡竞争”的相对独立学术共同体运作机制,是中国管理学研究走出困境、走向世界的根本出路。

关键词:大历史—大逻辑—大跨越 管理学 学科合法化 中国管理学研究

(一)引论:时代背景及问题提出

数十年间,全球网络数字化背景下,随着“改革开放”步伐加快,东西方学术交流日益频繁且愈加深化,管理学“显学”地位越来越凸现,中国管理学研究队伍渐次形成了一个由心理学、社会学和经济学乃至哲学等人文社科,特别是有理工科专业背景的各路学人从四面八方汇集而来的一个庞杂学术群体。其研究对象范围、研究工具手段乃至研究范式规则纷乱,以至于半个世纪前西方学界早已讨论过的有关管理学是什么、为什么,以及研究什么、怎么研究等学科建设的基本问题依然存在,甚至与百年来西学东渐大时代背景下中国学术遭遇挑战而早已存在的“体用之争”,诸如“管理学在中国”,以及是否存在一种独具特色的“管理学的中国学派”、“中国管理学”或“东方管理学”等一系列问题,彼此在时间节点上相互纠结纠缠在一起。这不仅使当下整个中国管理学学术共同体再度面临一种“前所未有的变局”,而且导致中国管理学主流研究指向长期迷失在“学科合法性—实践针对性”双重悖论及多重困境之中。

为此,多年来国内外关注中国管理学研究生态状况及学科建设问题的专家学者同仁,先后做了一系列难能可贵

且富有成效的研究、讨论和探索。其中,最具代表性的,应该是在国际管理学界中具有影响力的华人管理学家徐淑英(Anne S. Tsui)教授。她长期致力于组织管理研究方法在中国学界的普及推广工作,并很早就聚焦关注中国本土管理情境问题,于1998年在香港科技大学创立了恒隆企业研究中心,紧接着陆续举办了多期“中国企业管理研究方法培训班”,其后又于2002年和2005年先后创办了“中国管理研究国际学会”(IACMR)及《组织管理研究》(Management and Organization Review),并连续举办IACMR年会(至2016年已举办了七届),为国内管理学尤其是组织行为学研究队伍及学术交流平台建设做出了突出贡献。

就国内学术界来说,有两个持续推动的标志性学术研讨活动:一是最初基于管理案例教学需要并逐渐由此延伸到重视运用管理案例研究方法的学术活动,自1987年中国第一个管理案例研究(共享)中心在大连理工大学成立以来,以《管理案例研究与评论》期刊和“中国管理案例学术年会”为学术交流平台,先后举办了“海峡两岸暨港澳台地区中国企业管理案例研究学术研讨会”、“中国企业管理案例研究:方法与前景国际研讨会”及40多期管理案例教学法培训班,开创并推动了中国管理学教学与案例研究持续发展,进而由北京大学、中国人民大学相关机构与《管理世界》杂志社等学术媒体联合举办的管理案例研究学术探讨活动(自2005年始北京大学企业管理案例中心与《管理世界》及《北大商业评论》联合发起举办“中国案例学术研讨会”,自2007年始中国人民大学商学院与《管理世界》等单位联合发起举办“中国企业管理案例论坛”),多年来基于“案例研究方法论”展开相关学术活动,同时对于“管理学及其中国化问题”研讨纵深化产生了巨大推动力(叶康涛,2006;张丽华、刘松博,2006;毛基业、张霞,2008;黄江明、李亮、王伟,2011);二是自2008年始由西安交通大学管理学院、中国管理问题研究中心、华中科技大学管理学院和教育部科技管理学部联合《管理学报》及《管理学家》等单位发起举办的“管理学在中国”学术研讨年会,响应国家自然科学基金委员会管理科学部关于“直面中国管理实践”的选题导向,围绕“管理学的科学性与实用性”、“中国的管理理论”与“中国管理的理论”以及“传统(狭义量化)实证管理研究方法质疑与批判”等话题,展开了广泛深入讨论并密集发表了一系列相关学术论文(王学秀,2008;曹振杰、王学秀,2010;孙继伟、於军,2010;苗莉,2012;张笑峰、曹春辉、王磊,2012;张晓娟、王磊,2014),在中国管理学界引起了较大反响。简言之,目前中国管理学研究已呈国际化导向、案例研究导向与科学化导向“三足鼎立”之势。

就笔者搜索并掌握的相关管理学研究方法论及学科建设问题讨论文献来看,大致可以归并为如下几类:一是沿袭半个世纪以来欧美“管理学科合法化运动”的历史轨

迹,探索管理学的理论形态、研究范式、学科方法和创新路径等研究方法论问题(Shaker A. Zahra, Lance R. Newey, 2011; Frances Hauge Fabian, 2011; 高良谋、高静美, 2011; 齐善鸿、邢宝学、周桂荣, 2011; 吕力, 2011a; 张凯、罗文豪、袁颖洁, 2012; 武亚军, 2015; 徐淑英, 2015); 二是围绕管理学的科学性诉求与实用性需求基本矛盾, 对传统狭义定量实证研究方法及其局限性在本体论、认识论和方法论层面提出质疑与批判(席西民、韩巍, 2002; 吕力, 2009a, 2011b, 2012, 2015; 韩巍, 2011a; 韵江、陈丽, 2009; 彭贺, 2009; 龚小军、李随成, 2011; 孙继伟、巫景飞, 2009; 孙继伟, 2012; 李培挺、张守连, 2011; 李培挺, 2012; 徐淑英, 2015); 三是通过回顾评述改革开放以来中国管理学科发展历史轨迹、学术生态状况及面临的困境, 特别是中国管理学在大学及科研机构的业绩导向及评价机制及其存在的问题, 检索核心期刊发表论文分布状况进行量化描述分析, 宏观审视和描述中国管理学科定位及未来发展方向和出路(成思危, 2000; 谭劲松, 2006; 苏勇、刘国华, 2009; 龙树洋、贾良定、薛亚华, 2011; 孙继伟, 2011; 余明阳, 2012; 王续琨、宋刚, 2013; 韩巍, 2014); 四是围绕“管理学在中国”主题主线探讨管理学研究的国际普适性指向与中国理论实践本土化需求之间的矛盾和冲突问题, 自《管理学报》以“特约评论员”名义先于2007年第5期刊发《试问管理学:“管理学在中国”侧议》, 从名词术语与研究经费两个侧面讨论了中国管理学界的生态状况及困境, 时隔5年又于2013年第4期刊发《再问管理学:“管理学在中国”质疑》, 又对管理学3个视角(场域、属性、路径)及两个主体视角(使命、品质)做了反思, 引发了学界就这一话题的热烈回应^①, 在这样一系列争鸣讨论中, 除了大部分学者围绕怎么直面中国管理实践情境需要发展“中国管理的理论”, 一些学者试图基于国学文化传统, 发展出可为世界管理做出自己独特贡献的“中国的管理理论”, 甚至有学者设想构建“东方管理学”或“中国管理(哲)学”(吕力, 2009b; 丁栋虹, 2010; 郭毅, 2010a, b; 陈春花, 2010; 陈春花、刘祯, 2011; 段明明, 2011; 韩巍, 2011b; 韩巍, 2014; 金占明等, 2014; 戴国斌, 2010; 梁巧转等, 2013; 李德昌、张守逢, 2012; 苏勇、于保平, 2009; 成中英、吕力, 2012; 成中英, 2014; 黄国光, 2013; 刘人怀、姚作为, 2013; 韩巍、席西民, 2009, 2012); 五是借鉴系统论、管理哲学、社会学乃至循证医学等思想方法重新架构管理学科体系, 在探索具体普适性的“管理学”或“一般管理学”原理基础上, 进一步拓展管理学研究多元化范式及理论空间, 例如扎根理论、案例研究方法等(顾基发、高飞, 1998; 齐善鸿、肖华, 2013; 林海芬、苏敬勤, 2013; 张钢、岑杰、吕洁, 2013; 李鹏飞等, 2014; 郑湛等, 2015; 张笑峰、席西民、张晓军, 2015; Nicolaj Siggelkow, 2008; Deborah Dougherty、苏筠、郑英建, 参见陈晓萍、徐淑英、樊景立, 2012; 陈春花、刘祯, 2010; 苏敬勤、李召敏, 2011; 苏敬勤、刘静, 2013a, b; 张建琦等, 2015)。

统而观之, 新世纪之交中国学者围绕“管理学在中国”话题展开的一系列讨论, 其实是一个“全球性”的历史话题, 或者说是一个只有在“大历史”和“大逻辑”语境下, 才说得清楚的中国管理学科建设及方法论问题。如果仅仅局限于学科内就事论事地看问题, 而不以“大历史观”去映照关于人类社会行为乃至现代组织行为的哲学观念和学术探索所走过的一个“否定之否定”逻辑演化历程, 我们就

无法认清“人类理性”心路历程之全貌, 也无从理解作为管理学“思想来源”、“精神食粮”或“人文基础”的心理学、社会学及经济学, 当初是怎么走过以及走过了一个什么“科学化”路径, 从而完成各自“学科合法化”运动的。更为尴尬的是, 以此为“路径依赖”, 在半个世纪后欧美管理学界做了种种努力而尚且争论不休, 以及在半个世纪后的今天中国管理学界同仁仍然感到困惑不已的一系列学科建设及研究方法论问题, 其实不少都是当年这些“兄弟学科”早就遭遇并热烈讨论过甚至已经有了明确答案的。反过来说, 我们认为, 只有将此“大历史”背景下的“大逻辑”问题搞清楚以后, 再看今天的“管理学在中国”话题, 其中许多问题应该就会变得一目了然。为此, 本文试图基于一个宏观史论视域框架, 对近10年来中国管理学科建设及研究方法论相关的讨论问题, 做一个全面系统扫描梳理及整合性评论, 旨在为中国管理学危机的历史路径、现实困境及未来出路给出一个“自圆其说”的启发性解读, 希望以此抛砖引玉而将相关讨论引向深入。

(二)“大历史—大逻辑—大跨越”: 一个透析中国管理学研究方法论问题的宏观视域框架

首先我们给出“大历史—大逻辑—大跨越”宏观视域框架(见表1)。基于“大历史”观, 以文艺复兴(1450~1600年)特别是工业革命为标志, 可以将人类文明史划分为以传统农业经济文明为标志的“前现代社会”(Premodern Society), 以社会化分工、机器大规模生产体系和工业物质文明为标志的“现代社会”(Modern Society), 以及自20世纪中叶以来欧美发达国家已经带头步入的“后现代社会”(Postmodern Society)三大历史阶段^②。与之相对应, 人们关于社会、群体及组织行为的哲学观念和学术探索, 也大致走过了一个“否定之否定”的演化历程: 从以经验观察为主的“前现代主义”(Premodernism), 上升到以逻辑实证(Logico-Empirical)为主导的“现代主义”(Modernism), 最后再发展为多元范式跨学科整合研究的“后现代主义”(Postmodernism)。基于此框架, 我们可以在“大历史”跨度下审视中西文化“大逻辑”上的反差, 并聚焦回应欧美管理学的“现代化转型”及其在中国转型期“大跨越”实践背景下的特殊表现形态, 由此清晰把握有关中国管理学研究方法论问题演化的特殊缘起、脉络及走势。

关于人类理性认知层面的“现代主义”, 实际上具体涉及3个相互联系的“主义”: 一是认识论意义上的“理性主义”(Rationalism), 认为理性是人类知识的主要和可靠来源, 人们认知事物时, 往往首先本能地掌握一些基本原则(如几何法则), 进而依据推理获得其他知识, 通过论点与具有说服力的论据发现真理, 通过符合逻辑推理而非表象获得结论及行为准则; 二是方法论意义上的“实证主义”(Positivism), 包括19世纪欧洲复兴背景下以孔德为代表的老实证主义, 以及20世纪盛极一时的逻辑实证主义(新实证主义), 其基本指向是排斥形而上学传统, 强调感觉经验, 倡导从自然科学中寻找思想资源, 主张通过类似于自然科学客观、中立的实验观察法, 对现实世界或社会事实普遍存在、带规律性的因果关系, 进行“经验/实证研究”(Empirical/Positivist Research); 三是“科学主义”(Scientism), 即在本体论(世界观)、认识论上存在一种极端意识形态倾向, 认定真正的科学知识只有一种即自然科学, 将自然科学看作是高于一切其他知识诠释的权威知识体

系,而在方法论上将自然科学方法或者自然科学所认证的范畴分类和事物,看作是任何研究的唯一恰当元素或方法,认定只有自然科学方法才能富有成效地用来获取知识,并将它引入包括人文学科和社会科学在内的一切研究领域。总之,在人类理性“现代化转型”的历史过程中,从理性主义到批判理性主义,从实证主义到证伪主义,从科学主义到反科学主义,从现代主义转变到后现代主义,其间在学术意识形态上有过非常复杂乃至纷纷扰扰的认识论与方法论争辩。

在“大历史一大逻辑”的框架下审视,现代管理学研究作为大工业化的产物,经历了一个与其他社会科学研究“否定之否定”类似的发展态势。传统上,管理实践者基于经验的提炼和总结,形成一整套关于计划、决策、领导、组织和控制等管理职能及其操作流程和方法的一般性原则,以诠释并指导工业组织(企业)运营管理具体实践。但是,相对于心理学、社会学、经济学等其他社会科学,管理学的“科学化运动”,以及作为一门独立学科广泛传播,在“时间尺度”上要晚得多。虽然,早在18世纪末,英国“工业革命”所开创的工业化新时代,大规模、高密度、商业性和社会化的“工业组织”(企业),形成了对“管理(学)”前所未有的特殊需求,由此激发了像罗伯特·欧文(Robert Owen)那样一大批工业(企业)管理专家及管理教育先驱相继辈出。但是,直到20世纪之交乃至20世纪前半叶,无论是“科学管理”鼻祖泰勒,还是行政管理学派代表人物法约尔,最初都主要是基于个人实践经验、主观体验或特定实验,总结、提炼而形成了一整套关于工厂管理或行政组织管理的基本职能、操作惯例、工作流程和原则性方法,并将之导入大学商学院职业化商业管理教育中,管理学才由此逐渐传播开来。20世纪中叶,欧美等西方发达国家纷纷完成工业化,每一个社会成员都被普遍地“扭结”在高度发达市场经济网络体系下的特定组织中,同时,以工商企业组织、非营利性组织和政府公共组织多元鼎立为基本格局的现代组织网络体系,逐渐演变成成为每一个现代人时时刻刻生存其间、必须直接面对和积极适应的基本生存情景或社会生态环境。在这种时代大背景下,以所有组织行为规律及其运营管理活动为基础及研究对象的“管理学科”,才渐

次演化成为各大学、研究机构乃至实业界争相推崇的“显学”。

第一次世界大战之后,企业制度公司化发展中的“两权分离”状况,以及由此而来的“职业经理人”群体及市场的形成,促使了工商经营活动中“管理”职能独立分化,进而对商学院管理职业化教育需求迅速膨胀,管理学作为一门独立职业教育学科或人才培养专业,在欧美各大学商学院中纷纷设立并发展起来。但是,由于主要基于个体化经验总结、现实管理实践情境之错综复杂,以及大量借鉴其他学科成果等原因,管理学关于组织管理实践经验的总结处于一种“大杂烩”状态,并没有形成独立的科学命题、研究领域和研究方法,其在社会科学体系中的“学科合法性”一直是个令人难堪的大问题。直到第二次世界大战期间及之后,大学管理学或商科教育在外部职业化、专业化需求膨胀压力与内部基于所谓“洪堡原则”^③独立生存需要双重作用下,特别是借助外部福特及卡耐基基金会的强力资助推动,组织管理研究作为独立学术共同体协力追求的“专业”或“事业”迅速走向“(实证)科学化”,才最终解决了自身长期以来悬而未决的“学科合法化”问题。其标志性事件有二(吕力,2011c):一是作为超越于一般管理经验技能而致力于“纯科学”研究的学术共同体先后成立(如1941年成立的“美国管理学会”(AOM),1953年成立的美国“管理科学协会”(IMS));二是管理学术期刊创办,先后创刊的权威期刊有美国管理学会会刊《管理科学》(AMJ,1958)、管理科学协会会刊《管理科学》(MS,1954)、《管理科学季刊》(ASQ,1956)及《管理研究期刊》(JMS,1964)等。从此,管理学经由“学科合法化”运动,以“(实证)科学化”为主流诉求目标,走进大学的“象牙塔”,逐渐成为一门由少数专业精英人士按照“基于文献综述提出假设→调整并设计概念模型→收集量表问卷数据→做相关及回归统计分析→验证并修正变量关系”固化模式进行量化经验实证研究的“纯科学”。与此同时,在长期“科学合法化运动”中,“管理科学家”们追求研究方法的“缜密性”(Rigor),与研究成果的“适用性”(Relevance)之悖论,亦达到了前所未有的矛盾冲突而亟需综合平衡的状态。

其实,对于相信并坚守“科学原教旨主义”研究范式的

表1 宏观视域框架:中西历史文化和管理学演化落差及阶段性特征总览

大历史		大逻辑		大跨越	
世界史	中国史	西学	国学	现代组织管理学	中国管理学研究
前现代社会 (1450年前)	前现代社会 (明清商业革命前)	前现代主义 (Premodernism)	传统国学 孔孟儒学 宋明理学 考据史学 科举道学	管理哲学 19与20世纪之交 管理哲理经验总结	传统人治理学 民本治理思想 官本位统治术 人际和合理论 大同社会理想
现代社会 (1450~1960年间)	小手工业化 小商品市场化 小城镇化	现代主义(Modernism) 心理学实证科学化 社会学实证科学化 经济学实证科学化	西学东渐 自然科学转译传播 人文社科著作翻译 数理化文史哲教育 大学专业科系建设 西方心理学、社会学、经济学及管理学的学习借鉴	管理科学化 20世纪中叶以实证主义为指向的管理学科合法化运动	引进西方管理学 泰勒科学管理思想 运筹学及管理工程 劳动经济学、组织行为学与劳动人事及组织管理 宏观经济与管理 学习借鉴应用
工业化 市场化 城镇化	现代化转型 (1840年以来) 工业化发展 市场化改革 城镇化变迁 + 后现代化浪潮冲击	后现代主义 (Postmodernism) 演化心理学 社会学多元化范式 新古典主义方法论 反思和批判		管理学丛林 科学化主流主导 适用性需求压力 研究范式多元化 学科方法论之争 未来管理学走势	
后现代社会 (1960年以来)	后工业化 经济全球化 城乡一体化 网络数字化				
中西历史落差 中国工商企业等组织管理实践不仅遭遇后现代“外三化”即数字化、全球化、绿色化的巨大压力和挑战,而且面临中国现代化“内三化”即工业化、城镇化和市场化的本土特殊情境困扰。		中西文化反差 沿袭新教伦理、科学主义和人文主义传统形成的“科学革命”和“人本主义”西洋文化与沿袭儒家学说、官本位大一统民本思想传统形成的“经验主义”和“天下主义”东方文化遭遇“跨(民族国家)文化”冲突。		转型期中国管理学多重困境 中西大的文化反差、历史落差折射在转型期中国“时空聚变”型组织管理现实情境中带来的中国管理学在问题导向、研究范式、技术方法和学术生态等层面出现一系列相互勾连的矛盾、冲突和问题。	

“管理科学家”所陷之两难尴尬困境,早在50多年前就有学者(Grambsch, 1960)明确指出:“尽管所谓的管理科学家大量涌现,发表于学术期刊的研究论文也层出不穷,但一个统一的、具有内在一致性和密切相关性的‘管理科学’的产生似乎仍然遥不可及”(高良谋、高静美, 2011)。对此, 20世纪70年代欧美管理学术团体、期刊(如ASQ、OS、AMJ、JMS等)和相关学者,也都注意到了并长期争论不休。随着时间的推移,管理学界在研究指向上渐次一分为二:一方做“象牙塔”式理论研究的学院派,另一方是深入管理一线直面现实问题进行操作职能描述的实践派(Sayles, 1970)。新世纪之交的数十年来,“后工业化”特别是数字互联网时代来临,传统“科学化”主流指向越来越显现出其固有的历史局限性、视界偏狭性和脱离现实倾向性,于是,关于管理学研究的科学化指向与现实针对性悖论,再度成为西方管理学界普遍关注并聚焦讨论的热点问题。在这样的背景下,欧美一流管理学术团体如美国管理学会(AOM, 1995/1998)、顶尖学术期刊如《管理学评论》(AMR, 1998/1999)、《管理科学》(MS, 1985)、《组织研究》(OS, 1997)、《管理科学季刊》(ASQ, 1982/2007)等,大都陆续以举办论坛、开辟专题并发表系列论文,就管理学科的方法论,包括研究范式多元化、标准化和整合化,研究诉求和指向的科学性与实用性,以及未来管理学科发展的大方向和走势,进行过全面而深入的研讨探索(Frances Hauge Fabian, 2011)。

我们认为,基于上述“大历史一大逻辑”框架呈现出来的东西方差异,是当代中国管理学研究要直面回应的最大现实,也是本土学术共同体遭遇思维定势及思想方法困扰的根本原因。从“大历史”跨度来看,在西方文明已经由完成了工业化、城镇化和市场化的现代化进程,而走向后现代数字化、全球化、绿色化的大时代背景下,中国现代化(工业化、城镇化和市场化)转型还在中途并离终点还有漫漫的路程要走。首先,工业化是中国“发展中”经济最显著的特征,多年来中国经济的高速增长主要是依托所谓“中国制造”支撑和推动的,这已成为公认史实;其次,对于中国这样的“三农大国”来说,在“改革开放”大背景下,伴随着快速城镇化这一主旋律,人口与劳动力在空间区域流动配置上,呈现出一种显著的城市集群化并向东部沿海集聚化的大阶梯式布局;其三,市场化是中国社会经济转型的主轴,是锚定中国企业发展方向的基线,也是界定中国企业发展空间、规模和水平的宏观尺度,更是中国企业改革与发展的基本指向、约束环境和外部条件。这可以说是中国管理学研究需要直面并回应的最大现实,也是最具中国特色的本土历史大背景。

在这种“中外大历史、进程大落差”的现实背景下,中国管理学研究(实际上是与整个社会科学,特别是与心理学、社会学及经济学等学科一起),必然在“大逻辑”维度上重复管理学科学化运动踪迹,遭遇西方国家管理学半个世纪前在科学化进程中所面临的问题,而同时又要直面本土文化实践需求压力及紧迫挑战。众所周知,中国数千年儒家文化传统中,天然缺乏“科学理性精神”,直到百年前,才在“西学东渐,内忧外患”压力下,开始“废科举、兴学堂”的洋务运动,甚至发生了“五四运动”那样比较激进的文化革命和民族救亡运动。但由于文化历史传统的高度“路径依赖性”和“定势粘滞性”,加上具有高度不确定性的政治文化

意识形态因素随机扰动性影响,直到今天,都没能将根植于西方科学理性文化传统的“赛先生”(科学求真精神)真正请进门来。这种“历史文化大落差”,具体折射到中国管理研究领域,就在“时间尺度”上表现为一种“双重滞后性大落差”:本来西方管理学相对于其他社会科学研究就已经滞后了近百年时间(真正完成“管理学科合法化运动”仅是50年前的事情),新世纪之交,又在本土历史逻辑上,再度附加了“中国现代化转型”的二重滞后(与西方管理学滞后的科学化研究进程相比较,至少又滞后了半个世纪)。这样,无论是在研究主体面临的文化环境约束上,还是研究对象的学科分工定位上,亦或是研究范式抽象层次贯通上,中国管理学研究都既遭受本土传统文化“先天性局限”困扰,又面临紧迫国际化挑战压力而导致的“生存性危机”干扰。由此,我们可以引申出中国管理学研究在“大历史一大逻辑”框架下凸显出来的三重“大跨越问题”:首先,在研究主体文化环境约束上,存在“先天不足,后天扭曲”的科学精神缺失性问题;其次,在研究对象学科分工定位上,遗留“功利算计,兄弟竞争”的学科独立主线迷失问题;其三,在研究范式抽象层次贯通上,由于“形而上下,体用分裂”,如何实现中西管理逻辑有效整合,尚是一个重大难题。本文主体部分,我们拟分别围绕这三大问题,对中国管理学研究面临的困境和挑战,展开深入讨论。

(三)科学精神缺失:中国管理学研究“先天不足,后天扭曲”之特殊约束条件

管理学,作为一门人文社会学科,沿袭自然科学研究传统一路走来,不管遇到多少纷纷扰扰的争论,其“合法化”运动的实质,归根结底都是“科学化”,也就是说,要解决按照“科学规范化”要求怎么操守“求真精神”的问题。当下中国管理学研究遭遇的科学化主流困扰,不仅是半个世纪前西方管理学早已遇到而一直困扰至今的老问题,而且是数百年来西方“社会研究科学化运动”的一个自然历史延伸,是与心理学、社会学及经济学等社会科学乃至人文学科一起,遭遇到的一个如何在更为广泛意义上长期可持续保持“科学化求真精神操守”的重大理论问题,大致有两个基本层面的问题需要澄清。

第一个层面,由于本土传统文化先天性缺失根植于西方理性主义文化传统的“(形式)逻辑思维基因”,中国管理学研究在文化环境条件及思维习惯定势上面临亟需克服的柔性硬约束。

所谓“科学化”,首先是保证理性认知的逻辑自洽性。所有基于直接经验或间接数据的定量分析,都应该建立在逻辑自洽的定性分析基础上,才有“科学意义”可言,才符合“科学求真”精神,才是真正的“科学化”,否则,很可能是“虚假论证”、“非科学的”或“伪科学化”。就社会科学研究所共同聚焦的人类群体组织行为复杂性而言,正如马克思早就指出的那样,虽然可以借用但不可照搬,甚至大多数场合不适合使用自然科学的“实验法”,去进行情境干扰控制,而不得不采用从具体到抽象再从抽象回复到具体的“抽象法”,即:先直面现实具体情境寻找最具典型代表性的“普通现象”作为研究出发点,然后按照逻辑层次,一步步将情境干扰因素“抽象”剥离掉,在一个相对“纯净”的抽象层次上,构建逻辑自洽的理论框架,并找出相关因果关系,而后,再一层层加进原先被假设抽象掉的具体情境因素,最终回复到现实中,对所研究问题给出相应的理性判

断。在方法论上,不懂得沿着逻辑层次“上下贯通”进行抽象分析,也就意味着不懂得“社会科学研究方法”,当然也无从进行“社会科学研究”。但是,这种基于逻辑抽象法的社会科学方法论,在中国本土文化传统中是天然缺失的,在当下中国管理学研究领域很多所谓实证研究,其实犯的大都是这种一般性逻辑层次错乱或归纳演绎失范的常识性错误。

就是说,与其他社会科学研究一样,管理学研究所谓“科学化”,其关键同样不在“方法”而在“方法论”,不在“定量关系”而在“定性逻辑”,在于怎么基于严谨的逻辑归纳和演绎进行定性分析。特别地,“管理科学(化)研究”所要直面的普适性现实情境和基本出发点就是:无论何种组织,包括工商企业、政府及非政府组织,所有组织管理行为在本质上属于非线性复杂系统,在结构性质上属于一种耗散结构,组织成员个人的主观动机、诉求目标及行为倾向,相互间经过多重复杂的非线性耦合,形成一种特定社会群体性的组织行为,包括战略定位、规划目标及凝聚力或核心竞争力,其间在“理论”上是有上下高低不同逻辑层次的。因此,在研究组织管理问题时,任何一个变量和由变量构成的假设“模型”,以及由不同假设模型及其数据检验解说的“理论”,都是有其特定逻辑层次的,或者说,在一个逻辑自洽的多层次系统耦合结构中,都可以找到自己的应有位置(廖奔、庄瑗嘉,参见陈晓萍、徐淑英、樊景立,2012)。而且,如果是想沿袭传统科学实证主义套路进行组织管理研究,而研究中又不是采用“实验法”控制情境,而是通过“抽象法”进行“假设检验”,那么一定要保证研究对象或用来验证假设的变量及其调查数据,是排除掉了其他因素干扰而在“纯净”的状态下得到的,其验证结果和结论是由逻辑(层次)按照“形式逻辑法则”自洽地推论出来的。遗憾的是,在我们不少管理学研究中,大量的经验实证研究问题,多数情况下都出在理论实证层面的“自洽逻辑”模型构建环节,不是“控制变量”选择有问题,就是“控制变量”根本没有起到控制作用,或者所采集数据,由于样本缺乏或根本没有代表性,加上“理论”构念→变量→指标层层技术偏误性落差,以及非线性复杂系统对初始条件高度敏感性导致的随机扰动性误差,往往无法理性把控和预料,这种定量实证研究只是在形式上披了“科学化程式”外衣,实质却丢弃了“求真”(实事求是)的科学精神。

总之,由于中国文化天然缺乏西方传统理性文化基因,特别是自“文艺复兴”启蒙而生发演化出来的“科学理性精神”,中国管理学界很多学者不熟悉实证研究模型构建范式、科学研究规范程式和统计工具应用技术,一些学者虽然熟悉“管理工程和技术”,但在基本文化素养及精神修炼层面仍然缺失真正“求真”的科学研究专业训练,不少年轻学人更是仅仅将在形式上机械套用数学模型、结构方程和定量方法作为快速进入“科学殿堂”的捷径,而在研究心态、理论素养和认知方法论上并没有真正进入到本应有的“求真务实”科学研究状态。

第二个层面,在近年来中国管理学研究快速国际化运动中,本来就滞后近百年同时又遭遇更加直接、复杂而严峻的“现实针对性”挑战的许多西方管理科学家,不直接面对后现代转型大时代背景下“轰轰烈烈”的管理实践活动,而是基于自身狭隘既得利益钻在“象牙塔”中自娱自乐而导致的“科学精神污染”,又近距离直接破坏了一些中国管

理学者本就缺失的科学理性求真精神,二者相激相荡,最终畸变为一种复合型“科学精神污染性缺失症”。

应该承认,基于“洪堡原则”形成相对独立自主自由的科学共同体,对于科学研究的“求真精神”可持续性操守,无论从哪个角度说都具有重大意义,特别是对于我们这样缺乏“科学精神”文化基因和制度保障的环境条件来说,更是如此。而且,管理学研究与其他社会科学及自然科学研究一样,在西方欧美社会往往是有严格学术专业化分工的,各学科流派乃至研究者个人之间彼此接续协力形成一种学术社会生态系统,要求或框定任何一项研究及其成果,都须有其特定逻辑起点、理论源头、学术传承节点及阶段性贡献。在学术传统之外,不可能有人孤立从事所谓无中生有的“原创性研究”,如果有人声称自己提出了一个“独一无二”的创新点(变量、模型或理论),但却说不清楚自己与他人既有成果之间的逻辑关系,或者根本就不知道自己是在哪(几)个逻辑层次上构建了其独特“理论模型”,那么可以判断其所谓学术创新,一定是“非真实”、“虚假”或“不可证伪”的,很大程度上可以说是某种“无厘头”。但与此同时也应该注意到,具有“科学求真精神追求”的科学家也是人,也是有利益诉求的“经济人”,在科学研究中或直接或间接、或多或少都有自己的既得利益动机参杂其中,如果没有特别制度安排制衡的话,也会自我衍生成一种与其他社会群体无异的既得利益集团,这种利益集团的存在和膨胀必然对管理学研究“科学性(或科学化)”本身造成一种“精神污染”,而且遗憾的是,这种“科学性精神污染”确实早已存在于欧美管理学界,并有愈演愈烈且直接快速“污染”到中国管理学研究的势头。

20世纪中叶以来的数十年间,欧美“管理科学共同体”的独立主流学术活动大致情形是:在大学商学院或管理学院的“象牙塔”中,一些远离管理实践前沿,而且根本不把管理实践问题当回事儿,但经受过专业量化管理方法技术训练的“管理科学家”们,按照类似于自然科学研究的“科学模式”,专门致力于组织管理领域中变量类型归并、变量关系辨识及其理论构念模型的假设检验工作,他们关注的焦点问题仅仅是,从“自变量”到“因变量”之间,在不关心但需要排除其影响的前置变量即“控制变量”给定不变的情况下,怎么做细微的量化实证检验。如此这般的“管理科学研究”,要能够如愿以偿地得到想要的“科学结论”,在实际操作层面上显然会遇到一系列难以克服的技术性障碍(罗胜强、姜嫄,参见陈晓萍、徐淑英、樊景立,2012)。首先,在研究设计上,不仅要排除、隔离或控制住多个影响效标的“外生变量”(EV),而且要保障最大化自变量对因变量影响的“系统变异”(SV),并最小化由随机波动而导致的“误差变异”(EV);其次,在变量测度上,要能够保证可操作性的测量指标与理论模型中所定义构念的一致性和对应性,以及影响效标的变量关系真实性,并将结论推广应用到具体情境之外的普适性。如果认为“管理科学实际上就是用抽象的构念把管理现象理论化”,而这里所说的“构念”(Constructs),就是研究者为了研究管理实践中“恒定存在”(Constant Conjunction)的因果关系而发展(主观构造)出来的抽象概念,也就是在理论模型中假设存在的抽象而非具体、潜在而非可直接观察但有清晰而明确定义的变量;但这里的问题是,面对千变万化的非线性、非同质且无法实验控制的复杂组织系统,不同研究者模型假设中的

理论“构念”或“变量”设置往往具有主观多样性,而且,关于调查对象、样本选择代表性、心理测量问卷设计和数据采集方式方法等任何一个环节的扰动性变化,都会在技术上直接影响到假设检验实证研究结论的效度和信度。在这样的情形下,“管理科学”能否像物理学那样使用大家公认的一组构念(如重力、温度、电磁场、速率、压强等),通过实验控制去发展出一整套恒定不变的力学原理,由此依样画葫芦地借助“组织承诺”、“组织认同”、“组织支持感”、“工作满意度”和“领导—成员交换”等几个公认的理论构念,最终能够发展出描述所有组织管理实践中有限几条因果关系链的普适性原理来,这是值得怀疑的。由于组织系统及其现实动态运行的非线性、随机性和复杂性,使一切试图通过构建几个有限变量线性相关耦合而成的所谓“理论模型”,以及基于“方便调查”得来的主观心理测量数据在统计学上进行“假设检验”,去获得具有现实指导意义的“科学结论”之努力,都成为类似于“小儿科游戏”或“开玩笑”的事情^④。

正如爱因斯坦所言,“关心人本身必须实质成为一切结束努力的目标,要关心如何组织人的劳动和商品分配,从而保证我们的科学思维对于人类是福祉而非诅咒”(Clark, 1984, 转引自陈晓萍、徐淑英、樊景立, 2012)。更何况是本着属于一门实践学科、更具有“人文艺术”属性的管理学,其无论如何“科学化”,都不能忘记复杂组织实践的召唤,忘记其来源于管理实践又服务于管理实践的终极目标。长期以来,西方主流管理科学化运动的一个基本指向就是,追求管理研究方法的“科学技术化”,即严格采用类似于实验室控制情境和统计数据假设检验的“(自然)科学研究”范式,并借助统计技术及软件进行定量分析,但所研究问题不是直面现实管理情境,而多是“闭门造车”臆想构建出来的,如此这般的“科学研究”必然陷入一种“为方法而方法”、“就技术论技术”的狭隘思维模式中不能自拔。受其影响,不少管理学研究者为了某种急功近利目标,故意将大课题分解为小课题,避免系统整合相关研究成果,而将注意力和兴奋点聚焦在狭隘技术细节上,去追逐极端化微小细分甚至无关紧要乃至“无中生有”的小论题,并在论文写作和发表策略上“不择手段”;更为不堪的是,一些学者不惜采取“有选择性地报告结果”、“减少观察值以改进统计结果”、“未经授权下使用他人观点或数据”乃至“篡改、伪造和剽窃”等缺乏科学伦理操守的不当研究做法,最终导致管理学术研究低水平重复、同质化孳生等严重“科学精神污染”现象(徐淑英, 2015)。

“改革开放”以来,伴随“现代化进程”急速加快,中国大学及科研机构以管理学为开路先锋的社会科学研究,更加快速并近距离与国际接轨,以至于是否国际化以及国际化程度(频度、广度及深度),成为各大学、科研机构政绩考核评估的关键指标。例如,在欧美高端“顶尖”期刊发表论文的数量,成为国内一流顶尖大学及科研机构衡量这种国际化程度的最具标志性、权重威力最大的绩效评估指标,加上我们本土文化原本就存在的强烈功利性驱动导向,这样,与近年来徐淑英所说的“数豆子”式西洋时髦,机缘巧合或不谋而合,导致当下中国管理学研究在“科学化精神污染”方面,呈现一种“人打喷嚏我咳嗽”的奇怪景象。归纳起来,其具体表现大致有三。

一是,忽视学术传统脉络梳理,不求甚解盲目赶超前

沿。一些学者在没有融入欧美学者前沿管理学术研究学术共同体范式语境,搞不清人家所研究的“前沿”或“热点”学术问题,所要回应的现实情境问题是什么,也从没有走进过百年来西方管理学术传统,而弄不明白这种传统中各家各派。由于学术视角、侧重点和分工节点差异,所持观点之间的传承关系、历史逻辑及学理脉络,而仅仅通过“关键词搜索”看几篇最新发表的论文,抓住几个“时髦术语”,就想当然地以为自己抓住了“具有重要理论和现实意义”的前沿课题,结果闹出很多看似时髦而实则丑态百出的笑话。例如,2000年前后,所谓“学习型组织”(Learning Organizations),曾一度成为中国管理学界乃至社会各界最热的流行语,一些中国学者根本搞不清楚美国学者彼得·圣吉(Peter M. Senge)、日本学者野中郁次郎(Ikujiro Nonaka)等人关于“组织学习”(Organizational Learning)理论所要回应的现实情境问题(即在数字互联网全球化时代,工商企业、政府及非政府组织面对“前所未有之变局”情况下,遭遇日益紧迫的创新学习型变革压力和挑战),而仅仅抓住人家学术畅销书《第五项修炼:学习型组织的艺术和实务》中的“时髦术语”,鹦鹉学舌般演绎出所谓“学习型企业”、“学习型社会”、“学习型社区”、“学习型军队”,乃至“学习型学校”等没完没了的流行语、时髦词,作为所谓前沿热点学术问题大书特书,炮制出连篇累牍近乎垃圾一样的所谓“前沿学术成果”,这就是一个典型范例。

二是,远离中国现实管理情境,追逐象牙塔式构念。一些学者特别是不少青年学者,不是直面现实,从急需回应的中国现实情境问题出发,放着身边“转型期发展中大国”涉及组织变革、运营与发展等一系列重大现实性理论问题(诸如企业家精神与中国企业可持续发展问题、企业人力资本产权变革及股权激励问题等)于不顾,也不是试图用简单经典的理论模型去解析一系列复杂、普遍的重大现实问题,不注重运用简便易行的“科学方法”去解析并解决复杂困惑的现实管理难题,而是反其道而行之,津津乐道于用谁也听不懂的晦涩专业术语、复杂数理模型和高精尖定量技术,去解释简单得不能再简单的常识性关系。应该承认,诸如“在其他条件不变的情况下脸蛋漂亮度与寻求工作几率是正相关或负相关”也确实属于学术问题,但不是发展中大国迫切需要解决的重大管理实践问题,而是发达国家学者有闲暇、心境和条件在“茶余饭后”凭借自己兴趣爱好研究的学术问题,这样的学术问题大可以研究,但归根结底,任何学术理论最终目的都是为了回应现实问题,特别是历史传承下来的经典理论,无不是紧紧把握时代脉搏、直面并回应当时重大现实情境问题而发展来的,对于中国学者来说,搞管理科学化研究,特别是在没有搞清楚中西现实管理情境的“跨文化差异”情况下,就采取“形式(或术语)拿来主义”的做法去追逐各种急功近利的“学术政绩工程”,必然会失去原初科学求真精神和科学研究本真意义。

三是,经验定量研究缺乏定性分析逻辑基础,不可靠乃至虚假经验数据遮蔽扭曲学术思想。仅就中国管理学研究的“科学技术”问题而言,一些学者往往在基本逻辑层次不清楚、缺乏逻辑自洽的定性分析情况下,就直接进入变量构念及其模型假设,并根据不知其样本选择代表性的问卷调查数据,进行定量统计假设检验,就这样一批又一批大规模如法炮制出不计其数不知从何说起的所谓“创新

成果”;而相当多针对特殊群体(如男性或女性、制造业或服务业、核心员工或管理人员)的定量实证性研究成果,所构建的“变量假设模型”都大同小异或根本没有任何差别,仅仅是因为在这个群体里以“方便抽样”(其实就是“随便”而非“随机”抽样,甚至连群体同构性要求都不顾及,随便在街头、宿舍或培训班上找些人填写问卷)得到了些可以用现成软件自动生成的“统计变量数据”,由此就得出“科学结论”说,这就是某某群体的某变量通过某中介或调节变量在某控制变量下导致某因变量,于是,事先不知哪跟哪的“假设”得到了统计软件“检验”。在这种“形式拿来主义”误导下,很多初学者在管理学研究中误以为,所谓“构念”就是不管逻辑层次地主观随意构造出一些诸如“XX满意度”、“XX效能”或“XX行为”等变量,再画几个简单框图和箭头指示一下它们的关系,按照常识大概假设它们之间是正相关或负相关的,然后根据所谓的问卷数据作为其“统计变量”,装进相应的统计软件“自动生成”一系列可以在统计上检验的相关系数,最后总结说,事先随意主观假设的正相关或负相关,哪些通过了检验、哪些没有通过检验,至于连“为什么”都不要(也不能自圆其说)解释就算完事,似乎有些结果解释不通的问题都不属于自己研究范围内的事情,这样,一篇“实证研究”成果或所谓“学位论文”就算圆满完成。如此这般丢失了科学求真精神的所谓“管理学研究”,不仅连一点“科学性”意味都没有,而且简直就是赤裸裸的伪科学。

总之,在“多重历史逻辑大跨越”背景下,中国管理学研究应该且必然走上科学规范化的道路,这是毫无疑问的;但是,由于我们的文化传统中本就缺少科学精神与科学方法,加之欧美管理学研究先行者本身早已存在的“路径依赖性”及“主流垄断性”误导,特别是举国上下大学、科研机构急功近利的“国际化跃进攀比”及“量化数豆子式”绩效评估机制驱动,近年来中国管理学研究科学化方面存在某些偏误性倾向,也是显而易见的。最突出的表现在两个方面:一方面,大大忽视了科学理论自身要求的逻辑自洽性,以及实证研究为理论逻辑发展的服务性;另一方面,出现了为研究而研究、为方法而方法、为模型而模型、为定量而定量的倾向,理论研究脱离现实管理实践导向,盲目追求所谓“高精尖”学术成果,甚至一些学者只将其最高研究诉求定为论文在国际学术期刊发表。简言之,这既是科学求真精神缺失的典型表现,也是科学求真精神缺失的必然结果。

(四)学科独特定位迷失:中国管理学研究遭遇诸多学科的侵蚀而缺乏凝聚力

在“学科边界”上,除去哲学、数学及工程学对其根深蒂固的传统影响不说,单从社会科学群落生成的历史渊源及演化轨迹来看,管理学正是借鉴了其他社会科学研究方法及成果,加之自身本来就具有更大的包容性、开放性、综合性和实践性,才得以“后发治学”快速发展壮大;而在研究对象学科分工定位上,“组织”乃管理学研究的现实背景和基本单元,“组织行为”是管理理论融合发展、管理实践向外拓展的基本支撑点,同时又是管理学与其他学科的重合处和联结点。也就是说,正是依托于自身“天然”的开放包容性,并广纳和整合其他各个学科关于组织行为的丰富研究成果,基于组织情境及行为的管理学,才得以不断外延拓展而来,而这也成为管理学说史演化的基本状态、格

调和走势。但是,管理学作为一门人文社会科学的“后来者”或“次生分支”,心理学、社会学及经济学等“兄弟学科”对其在历史上曾有着长期潜移默化的影响,因此在其与周边学科边界及关系上造成的界线不明、对象不清和研究视角视界错乱,自然也是根深蒂固且随着后现代化转型而愈演愈烈的,这也是管理学时至今日都给人们一种不清楚“大杂烩”感觉的重要原因。

本来,组织管理就是一个集经济、社会、文化及政治于一身的复杂实践活动,这就决定了管理学研究问题的复杂性,以及研究角度、层面、方法及范式的多重多样性。而从管理学形成的“大历史”来看,心理学、社会学特别是经济学研究及其成果,确实也都对管理学在“大逻辑”层面上,产生过直接或间接、这样或那样的借鉴性或侵蚀性影响,以至于从根本上动摇了管理学的学科方法独立性根基,进而从源头上严重影响到管理学在社会科学领域的“独立合法性”。事实上,早期管理学的鼻祖,包括“科学管理之父”泰勒和“一般行政管理学派创始人”法约尔,其职业身份都(首先)不是管理学家,而是“实业家”或“工程师”出身;后来,基于“霍桑实验”创建管理学“人际关系学派”的梅奥,以及于20世纪中后期研究组织激励并提出经典理论的著名作家,包括马斯洛、赫茨伯格、弗隆、波特和劳勒等,其专业身份大都是“心理学家”;以官僚组织或政府管理为主要研究对象,并提出相关经典理论的韦伯、西蒙和德鲁克等人,更是“身份复杂”,往往是兼社会学家、政治学家和经济学家于一身,很难分出彼此。只是到了新世纪之交的近数十年来,随着以“科学化”为主流的管理学科合法化运动兴起,这种边界模糊的多元跨学科研究状况才有所改变,但心理学、社会学及经济学对管理学的外延侵蚀性影响,可以说已根深蒂固且积重难返。

从19世纪末开始,社会学、心理学、政治学及经济学等关于人类组织行为的相关研究,从各个方向和领域纷纷趋向“科学化”,终于在20世纪五六十年代与管理学走到了一起,共同集结在“行为科学”的旗帜下,达到了社会科学“现代主义”的鼎盛状态。最早从哲学中脱胎,并在两百多年的社会科学分工演化过程中,沿多元传统和路径衍生出一门独立学科谱系,是“社会学”(Sociology)。社会学专门从宏观层面研究有关社会行为耦合而成的社会阶层、结构和制度等问题,其中,家庭、学校和工厂等组织及组织行为,就是其重要研究议题之一。传统上,心理学以基于人格特质的“个体行为”研究为根据地,后来逐渐拓展到社会心理学关于“群体行为”进而渗透到“组织”层面形成所谓“组织行为学”,从最初关注“组织中的人”之内隐人格特质和外显行为,到后来聚焦关注“人的群体和组织(学习创新)行为”,最终完成了对组织管理学研究领域的“侵蚀”及“包围”。近年来,社会心理学、演化心理学等最新心理学学科,以及当代社会学诸多最新流派逐渐融合,并由此形成的很多相关前沿理论和实证研究成果,如果能得以有机整合在一起,将对研究现代组织中的“社会行为”特征和规律具有重要指引意义。至于政治学,作为一门古老的社会学科,早在古希腊时期,先哲亚里士多德就写有名著,但直到19世纪中叶,才沿着两条路线逐渐由思辨哲学演化为实证科学,一是由卡尔·马克思(Karl Marx)开创的辩证和历史唯物主义路线,二是约翰·斯图亚特·穆勒(John Stuart Mill)与亚历西·德·托克维尔(Alexis de Tocqueville)开

创的比较分析和经验实证主义路线。而现代西方政治学基本上是沿着后一路线发展下来的,并在整个20世纪经历了以规范和定性分析为主要特征的“制度主义”、“行为主义”及“后行为主义政治学”。近年来不仅在传统的“国家政治”层面上,而且在工商企业、非营利性组织等各种“组织政治”层面上,对管理学研究形成了“侵蚀”及“合围”。

从“大历史”背景看,管理学作为工业化时代的产物,正是为了回应市场经济中工商企业组织大规模生产运营的现实管理需要而产生的。因此,在学科演化历史逻辑上,与专注于市场机制研究的经济学,自然有着千丝万缕的联系,并在研究范式及实证分析方法上,直接受其影响。近年来在“后工业化”背景下,一些行为经济学家、实验经济学家和新制度经济学家,基于“后现代主义”理念进行的一系列跨越生物学、心理学、社会学多学科整合性前沿研究成果,诸如关于偏好、效用、理性和激励等个体行为的一系列修正性解释,关于利他主义、人际互助互惠行为、公平与效率,以及经济行为倾向的文化演化规律等,所做的一系列更加贴近现实的相关理论探索,对于管理学研究在方法论视界视域及范式,乃至外延创新性拓展方向和空间上,都形成了深远影响,并具有前瞻性指引意义。

回看改革开放以来我们本土学术生态演化的历史轨迹,中国管理学研究既具有西方管理学发展受到多学科交叉影响的相同性,又呈现出非常明显的自身特点,在社会科学体系中“合法性定位”边界上遭遇的“兄弟竞争”困境,可以说最具“经济技术特色”。具体表现,也大致有三。

首先,就当代中国特殊文化情境而言,作为社会科学分支的管理学研究,在“思想方法”上还较多地受传统(政治意识形态)文化因素制约和影响,即便是“改革开放”以来,学习、引进和借鉴西方管理学,也是首先作为一种“工程技术和方法”来推进的,这就形成了具有中国特色的管理学研究“大格局”——具有理工科背景、以研究“管理工程和技术”为主要对象和课题的专家教授,在最初的很长一段时期是主导中国管理学方向,并由国家自然科学基金倾力资助的主流学术研究群体。在这种格局中,关于系统工程、线性规划、投入产出技术、量本利分析、人体工效学等,成为长期占主流并具有主导引领作用的常规课题,致使中国管理学研究在对象和内容上,存在明显的“自然科学及工程技术化”主流导向及特色倾向。

其次,就社会科学视域来看,对中国管理学研究影响最大的是经济学,即基于财经院校及综合性院校经济学背景,管理学有着深厚而显著的“国民经济管理化”及“经济学帝国主义化”取向。在以工业化、市场化和城镇化为主题主线的社会经济转型浪潮中,一些经济学家将研究触角自然而然地延伸到企业运营管理层面,往往成为企业家的“座上客”、“顾问”或“导师”,并借助独立董事、咨询顾问等身份,以及商学教育和管理培训等平台,一度将管理学研究近乎笼罩在“经济学帝国主义”的辐射之下,形成一种“大经济,小管理”、“经济学泛化,管理学弱化”乃至大有“经济学遮蔽淹没管理学”的倾向(谭劲松,2006)。例如,长期以来,中国管理学研究出现片面追求狭义定量实证主义“统计假设检验”的形式化倾向,与经济学领域科学实证方法滥用及其误导性影响,在“学术血脉”或“基因传承”上,可以说无不关系。在国内许多经济学研究文献中,往往将“实证”等同于“经验”,凡是采用计量经济学模型的研究

都被称为“实证研究”。近十多年来,以计量经济学模型方法为代表的经验实证,已经成为中国经济学理论研究和实际经济分析的主流方法,而即便是在经济学经验实证研究(主要包括计量经济学应用研究)中,问题和错误也大量存在,究其原因,计量经济学模型缺乏应有的方法论哲学基础,使得相关研究陷入“自欺欺人”和“自娱自乐”的境地(李子奈、齐良书,2010)。由于经济学对管理学研究的影响,这些在经济学研究中出现的问题和错误,在我们的管理学研究中,也大量而普遍地出现。

最后,中国管理学研究在课题对象及内容导向上的显著“经济特色”,除了受“发展中大国”的现实胁迫和“经济学帝国主义”侵蚀而外,可能还深受本土“唯物功利主义”传统文化潜移默化的强烈影响。据徐淑英和她的同事(Tsui and Jia, 2013)对1985~2012年间发表在欧美六大领先管理学期刊(AMJ、ASQ、JAP、JIBS、OrgSci和SMJ)上包括中国样本的312篇论文,2005~2012年间在MOR上发表的134篇中国管理研究论文,以及1983~2012年间在三大管理学领先期刊上发表的2388篇论文所做的统计分析,其结果令人震惊:从组织与个人两个层面来看,侧重“经济影响”研究的比例分别是82%、69%和94%(徐淑英,2015)。也就是说,数十年来中国管理学研究领域,在中外领先期刊上发表的大量“高端顶尖”论文,主要关注的是组织及个人的“经济影响效应”,而非利益相关者的“人性化”管理效应及企业“社会责任”问题。

近十多年来,各个学科聚焦“组织行为”,并将有关研究成果汇集于组织理论与组织管理学领域,中国管理学研究逐渐从宏观到微观,从工商企业组织延伸到政府及非政府组织,从经济学范式走出逐渐延伸到心理学、生态学、社会学、政治学多重跨学科整合研究。关于组织公民行为、企业伦理及社会责任、社会资本及社会企业家、组织学习与变革型领导等诸多跨学科综合性问题,成为众所聚焦关注的前沿热点课题。另外,据龙树洋等人基于1981~2010年中国10大管理学权威期刊发表的5647篇论文统计分析,结果显示:随着研究方法从非实证性、一般讨论性研究,向科学化、专业化、精细化及多元化研究拓展,中国管理学研究从最初较单一地偏重关注企业战略及产业发展相关问题,相关研究主题逐渐延伸到微观组织行为及人力资源管理领域(龙树洋、贾良定、薛亚华,2011)。与此同时,在研究方法科学化、专业化和精细化的过程中,同样受到心理学等学科在研究范式方法等诸方面的侵蚀性和误导性影响。中国管理学研究在与其他学科的“跨学科融合”中,自始至终没有形成自己明确的合法性定位,缺乏自身独立命题、公认原理性框架和研究范式,没有引领大家共同聚焦重大现实问题的纲领性研究主题主线,进而由此导致了课题申报中抢占地盘式“兄弟竞争”,基于政绩利得算计相关研究者心存芥蒂相互倾轧,以及真正相互促进并能够协力合作的管理学学术共同体难以形成等问题越来越突出。

大家有目共睹,由于上述“工程技术性侵蚀”、“经济学帝国主义化”及其诸多学科交叉影响等因素,关于学科定位不清、缺乏公认独立命题及研究范式不统一,进而导致管理研究学术共同体难以形成的问题,其中一个最显而易见、非常不利于管理学科整合发展的表现就是,多年来中国管理学研究一直横跨“自然科学(基金)”与“社会科学

(基金)”两大分支,并形成难以逾越而且愈演愈烈的巨大鸿沟:前者主要以理工院校及科研机构为背景的学者为主体,研究领域以“管理工程与技术”为主阵地,兼有心理学及组织行为学;后者主要以财经院校及综合院校财经专业队伍为主体,研究主题在微观层面主要聚焦“工商企业管理”,在公共领域就是“宏观(经济)管理”,同时涉及战略管理、组织行为与人力资源管理等专题。这二者形成一种独特的二元发展格局,他们在学术队伍上是相互分裂不搭界的,在研究范式上是彼此无法“沟通”和“对话”的,在课题资助权重上是前重后轻,严重不平衡的,在选题上多有重叠、相互重复。另外一个突出的例子就是,新世纪之交,沿袭20世纪六七十年代回应现实问题而形成的“激励理论”与“战略管理”两大管理学研究成果,基于“以人为本,战略性激励”核心理念及精要意义发展起来的现代人力资源管理学及其成果(李宝元,2002),也早已被介绍到国内,并成为中国管理学研究的重要领域和聚焦热点。但是由于受传统劳动经济学、心理学及组织行为学的强大惯性侵扰,时至今日人力资源管理领域的相关研究,还是“东一榔头西一棒子”地借用经济学及心理学研究范式、命题及术语,没能形成自己独立的管理学研究范式及专业命题。这种情况,对于中国管理学的“学科合法化”,以及中国管理学的“整合可持续发展”来说,其负面影响显然是致命的。

(五)两难学习悖论:百年来“西学东渐”给中国管理学研究带来的“体用之争”困扰

在研究范式抽象层次贯通上,由于中西“跨文化”冲突,以及作为“具有悠久历史的发展中大国”在现代化转型过程中的“反差性”视域局限,中国管理学研究与其他社会科学领域一样,也始终走不出“形而上下,体用分裂”的困局,如何逻辑自洽地“上下贯通”,实现中西管理逻辑有效整合,始终是一个很大的难题。在百年来“西学东渐”大历史背景下,中国学者自始至终存在着一种魂牵梦绕、剪不断理还乱的两难学习悖论,这就是“体用之争”。管理学作为一个引入中国本土直面回应处于特殊转型期各类组织管理实践需要的“西洋舶来品”,其遭遇到“理论普适科学化”与“本土实践针对性”的矛盾、冲突及困惑,与百余年来“西学东渐”过程中的“体用之争”,有着“历史与逻辑相统一”意义上的错综关系及繁复勾连。本来,无论东学还是西学,只要是“学”(学理、学说、学科、学派),都是从“形而下”的具体事物出发,以(学以致)“用”(认识问题、解决问题)为诉求,通过“形而上”抽象,剥去表象看本质,在比较“纯净”的逻辑层面上构建“理论(模型)”(体),而后从抽象再回复到具体,去“学以致用”。在这个意义上,中西学“体用问题”,其实就是在“从具体(用)到抽象(体)、从抽象(体)到具体(用)”之归纳演绎逻辑层次上,怎么“上下贯通”的问题,而中西学的“体用之争”,无论主张“中学为体,西学为用”,还是认为“西学为体,中学为用”,其实犯的都是逻辑学意义上,不同逻辑层次“上下分裂”的常识性错误。这样两种说法,都无疑等于说,某“学”(学理、学说、学科、学派)只抽象归纳不具体演绎,而某“学”(学理、学说、学科、学派)则具体演绎而不抽象归纳。事实上,这两种情况都不是真“学”——只懂得抽象归纳或只会具体演绎,是没有办法做“学问”的,更不会形成什么完整学理、学说、学科或学派了。但是,由于文化意识形态偏见,以及各种视域心智遮蔽,这样的常识性谬误,确实历史而真切地发生

了,而且至今仍然是诸多学者、特别是中国管理研究领域的学者之“逻辑困局”,为此,我们必须专门深入且有针对性地推论并细致地条分缕析一下。大致说来,关于中西文化关系的种种解析、说辞或观点,在“本体论(体)—方法论(用)”耦合的认识论“大逻辑”上,无外有“体用合一”(逻辑自洽)和“体用分裂”(逻辑悖论)两种情况,而后者又分为“中学为体,西学为用”和“西学为体,中学为用”两种情形。由此折射到“管理学在中国”问题上来审视,各种纷纷扰扰的论点及其来龙去脉,我们或许就会看得清清楚楚。

基于“体用合一”理念,中西文化属于“一体两面,二律背反,辩证统一”的关系。由此来看管理学,自然也就有“平分秋色”的中西之分——欧美学者基于西方特色组织管理实践,按照“科学主义”认识论及方法论,发明出所谓“西方管理学”;我国学者就基于中国特色的社会管理实践,按照“非科学主义”认识论和方法论,发展出来一个与之对应的“中国管理学”^⑤。从相关文献来看,沿此思路构建的“中国/东方管理学”,关于中西文化“体用合一”关系的解说,其实又有微妙的差异,其典型代表性观点归纳起来大致有三:一是沿着“社会心理学本土化”指向,乃至上升到构建整个“社会科学本土化”及“自主社会科学传统”的高度,提出沿袭西方文化互为体用逻辑重新诠释前现代中式“阴阳”传统思维,以便构建一种具有后现代智慧的“中国管理学”(黄国光,参见陈晓萍、徐淑英、樊景立,2012;黄国光,2013);二是从对应于“管理科学”并作为其“生命源”、“批判者”及“监理者”之“管理哲学”层面,针对基于“经济”的西方管理哲学,特别提出构建一套以“伦理”为基石的“中国管理哲学”体系(成中英、吕力,2012;成中英,2014;成中英,2006;李平,2013;李鑫,2013;吕力,2013;韩巍,2014);三是全方位运用中国传统文化中的“以人为本”、“阴阳五行”、“和合与道”等传统文化基因,并试图萃取儒释道法各派思想精髓,经过长期研究积累,形成一种具有中国特色又有全球视野的“东方管理学”(苏东水,2008;彭贺、苏宗伟,2006;彭贺、苏东水,2007;刘人怀、姚作为,2013;席西民,2002;韩巍、席西民,2009;韩巍、席西民,2012;黄如金,2007)。这三派观点,都是基于中西文化“体用合一”观点,将中(东)西文化差异性看作是互补性或不可分割的阴阳两面,试图相对于“西方管理学”构建一个“东方(中国)管理学”。所不同的是,一些人更加强调无论中西,其文化本身各自都有一个“体用合一,上下贯通,互为体用”的动态衍生机理,因而认为,倘若当今中国社会科学家特别是管理学家,对于近代西方科学哲学转型发展有相应的了解和深刻理解,能够以之为基础构建本土社会科学的“微世界”,则传统中国式“阴阳”思维将会变成一种“后现代智慧”;而另一些人则强调,中国传统文化相对于西方基于科学主义传统的管理哲学独具“特色”,因而应该纯粹以“阴阳”这种“前现代”的思维方式为基础抽象,演绎出具有中国特色的一整套“和谐且和合、全面还系统、完整又完美”的管理理论体系。从逻辑自洽性要求来看,沿着后者思路走下去,很可能误入歧途,到头来事与愿违、适得其反,终会将中国管理学研究导入越陷越深的“逻辑陷阱”。

关于中西文化“体用分裂”情况,以“中学为体,西学为用”最为流行且最具代表性,由于特殊意识形态约束,以及长期闭关锁国形成的狭隘文化偏见,其在中国社会各界特

别是管理学界的影响面最大、影响力最为深远,前述中国管理学界被“管理工程与技术”长期主导的情况,就是这种“中学为体,西学为用”意识形态影响力在管理学领域的具体体现和现实结果。在思想方法及学术研究上,这种强调“国情特色”而拒斥“普适文化”的学习心态,以及将西方文明断章取义、只学皮毛形式而不究其实质精神内容的思想方法,其实只不过是出于特定思维定势遮蔽心智,造成缺乏基本历史哲学思想底蕴、科学逻辑思维能力,因而具有很大误导性的一种意识形态偏见,其本身就是一个有些诡异魔幻的思维定势陷阱^⑥——例如,上述看似主张“体用合一”的所谓“中国管理学”、“中国管理哲学”及“东方管理学”等观点,往往受此思维定势影响,一不小心都会掉入此逻辑(悖论)陷阱。近年来,在管理学研究领域,不少中国学者特别是青年学者,甚至留学回来的海归学者,不注意、不看重或有意无意忽视对西方文化精髓及精神文明的潜心继承,特别是对西方社会“软文化”土壤环境的深入考察,尤其是对西方管理哲学思想的传承学习,而仅仅在“管理工程与技术”层面,将注意力集中在模仿人家先进的管理技术、方法、模型和工具上;尤其是如前所述(黄国光先生所说的那样),在不了解人家基督教文化基因和科学哲学思想模式,搞不清楚西方社会科学研究的基本预设,更不了解欧美学者当年提倡的“科学实证主义”(Positivism)哲学传统早已转向,依然沿袭早期朴素经验定量“实证方法”追逐所谓“科学化”,以致于走上了一条形似神不似的形式主义研究歧路。这是一种很遗憾可悲的情形,我们在管理学研究中要特别注意避免之。

至于说到与此相反的“西学为体,中学为用”观点,作为一种文化意识形态或学术思想方法,则以在域外,将“汉学”、“中国史学”、“中国文化”、“中国问题”或“中国管理问题”,作为自己学术兴趣、研究领域或专业方向的西方学者(往往被称为“汉学家”或“中国问题专家”)为主体,当然,也包括很少一些走出中国本土而融入西方主流文化,并真正认同西方文明和自由市场精神的华裔学者。虽然“西学东渐”已有百余年历史,但时至今日,在中国本土(大陆或台湾)的学术圈里,持有这类观点的学者自始至终不占主流,甚至可以说是凤毛麟角。就管理学研究领域的情况来看,“西体中用”观点的核心思想及基本倾向是:主张学习借鉴西方管理学的精要意义、关键点及重点,不是如何在形而下器物层面模仿先进技术、模型、工具与方法,而是怎样在形而上精神文化层面通透领会其科学求真精神。西方先进的科学求真精神,不是从天上掉下来的,而是人类长期艰难曲折试错累积探索总结出来的,因此,学习西方社会科学特别是管理学,只有先老老实实学习领会并真正导入科学求真精神,再回过头来在策略、方法及技巧层面,扬弃借鉴一些中国式博弈功利算计技巧(如麻将围棋游戏、田忌赛马博弈或孙子兵法策略),以及孔子式儒家生存之道(如“己所不欲勿施于人”)或老子式大智若愚智慧(如“无为而治”),这样才能发展出具有普适性应用价值、贯通契合,并回应东西方所有管理实践情境需要的“理论管理学”、“一般管理学”或“现代管理学”。

纵观我们既往相关管理学研究文献及研究生学位论文,这种真正的“西体中用”研究范式,在严格意义上可以说是不存在的,而是在反向负面的意义上作为“问题”,反倒是大量存在的,更典型、更普遍、更肤浅的具体表现形式

大致有三(后两者在前文已经有所提及,这里再强调指出一下):一是基于西方语境形成的管理学理论框架,生搬硬套地装进所谓中国传统文化的特殊语境故事或习用名词术语,诸如“国学论语”、“明清故事”、“水煮三国”、“大话西游”、“戏说水浒”等,来迎合传统国民意识形态大搞“心灵鸡汤式”管理学普及运动;二是对于西方管理主流研究中既有构念、变量模型、问卷量表及数理检验方法,不加改造或稍加改造,仅在技术层面装进一些没有中国真实情境和可信实践经验支撑的样本数据;三是在不了解西方管理研究历史及其学术脉络的情况下,一味盲目追逐所谓“国际一流”或“学术前沿”,机械照搬西方大多基于自由契约精神、法治文化传统和已进入后工业化社会情境及实践需要的管理学术语,诸如“心理契约”、“组织公民行为”、“员工帮助计划”、“企业社会责任”、“学习型组织”、“变革型领导”等等,将之等同于先进前沿课题、时尚名词术语,拿来在正处于工业化、市场化和城市化转型期的中国工商企业及各类组织管理实践中,不加分析地到处机械套用。

总之,我们认为,不论是试图建立独立于西方管理学之外的所谓中国/东方管理学,还是简单“拿来主义”式地将西方管理学作为工具来使用,在中国管理学研究和发展中都是不可取的。正确的做法应该是,首先通过认真而系统地学习,真正理解和掌握西方管理理论内在的逻辑体系,同时充分地了解产生这些理论的真实社会情境和管理实践,然后,在考察中国本土具有特色的社会情境和管理实践基础之上,从现象上的不同之处,找到能够同西方管理学理论贯通、与逻辑对接的规律性东西,为整个管理学理论普适性进步做出中国学者自己的贡献。

(六)结论:中国管理学研究走出多重历史逻辑困局的总体对策思路

宏而观之,在人类文明已经进入后现代数字全球化绿色发展的大时代背景下,中国现代化的工业化、城镇化特别是市场化改革还在中途,离终点还有漫漫的路程要走。这是中国管理学研究必须要面对且无法回避的最大现实问题与困境。对此,我们在“大历史—大逻辑—大跨越”宏观视域框架下,可以方便地审视当代中国管理学研究所面临的外部压力、现实困境及根本出路:首先,在“大历史”视域下,我们可以看到,目前中国工商企业等组织管理实践,不仅遭遇后现代“外三化”即数字化、全球化、绿色化的巨大压力和挑战,而且面临中国现代化“内三化”即工业化、城镇化和市场化的本土特殊情境困扰;其次,以“大逻辑”审视,我们会清楚地看到中西文化反差突出表现,沿袭新教伦理、科学主义和人文主义传统形成的“科学革命”和“人本主义”西洋文化,与沿袭儒家学说、官本位大一统民本思想传统形成的“经验主义”和“家国天下主义”东方文化,二者相互碰撞、纠结和撕扯而形成“跨文化”冲突;最后,反观当下横向“大跨越”的时代背景,我们看到,多年来中国管理学界争论不休的各种“思想方法”(在管理哲学层面涉及“本体论”、“认识论”和“方法论”)问题,归根结底,其实质无外是中西大的文化反差、历史落差折射在转型期中国“时空聚变”的组织管理现实情境中,有关管理学研究在问题导向、研究范式、技术方法和学术生态等层面相互勾连而形成的。换句话说,中国学者在管理学领域遭遇的学科定位、合法性、本土化及本土实践适应性的种种矛盾和困惑,其实是数百年来人类文明发展、中西文化合流并

发生碰撞的“大历史”背景下,人文社会科学按照自然科学“大逻辑”探寻自身“学科合法化”运动,在时间相对滞后(半个乃至一个世纪)、横向空间多重落差(中西文化传统、意识形态、民族心理、科学理念和思想方法间形成一系列矛盾和冲突)的聚焦反射或映照而已。具体说来,大致有三:一是作为数百年来西方“社会科学化运动”的自然历史延伸,与心理学、社会学、经济学及政治学等社会科学乃至人文学科一起,遭遇到的“科学化求真”精神操守问题;二是作为半个世纪前西方管理学“学科合法化运动”的自然历史逻辑延伸,遭遇与心理学、社会学及经济学周边“兄弟学科”边界不明、对象不清和研究视角视界错乱问题;三是作为一个近百年来就蹒跚进入,但只是在近几十年“改革开放”新常态中,才真正引入的“西洋舶来品”,长期伴随着内忧外患、落后挨打、自强不息和学习赶超的旧常态中,关于“中西体用”之争,而遭遇“理论普适科学化”与“本土实践针对性”的矛盾、冲突及困惑。针对这样3个基本问题,我们初步给出几点总结性、方向性及思路性对策建议。

首先,在研究主体文化环境约束上,针对“先天不足,后天扭曲”的科学精神缺失性污染问题,我们认为未来中国管理学研究的基本指向和转变策略应该是:要从素养教育及专业训练入手,突破既往只注重方法、技术和模型培训的局限性,将教育重点放在“方法论”层面,至少应该从本科生、研究生管理类专业教育入手,通过开设“形式逻辑”、“科学研究方法论”、“管理研究方法论”乃至“管理哲学”等课程,下大力气弥补由于自身先天文化中缺失“科学精神”或“科学思维”而导致的管理学研究“科学模式”扭曲误用倾向;与此同时,积极跟进并顺应欧美后现代主义转型所代表的国际管理学研究主流方向(Frances Hauge Fabian, 2011),即协力推动管理学科方法(理论范式)多元多样多维化,管理研究范式要兼顾平衡好“统一性”(Solidarity)、“整合性”(Integration)和“分散性”(Segregation),兼顾平衡好研究方法的“缜密性”(Rigor)与研究成果的“适用性”(Relevance),谨防机械追求所谓传统“科学模式”,而区隔、遮蔽乃至误导管理理论的现实针对性、实境真切性和实践指导性,努力在返璞归“真”地沿袭统计假设检验等定量实证主义研究范式的基础上,通过自觉地发展和接纳非实证主义、非决定主义及建构主义等新范式,将组织运营管理纵横问题整合起来,进行“范式交叉/互动创新”(Shaker A. Zahra, Lance R. Newey, 2011),积极化解管理学科“知识扩散”与“知识深化”的基本矛盾和冲突,使得管理学术共同体成员都能够积极主动地,以“知行合一”为最高境界,找到各自研究的方向感和均衡点。

其次,在研究对象学科分工定位上,针对“功利算计,兄弟竞争”的学科独立命题主题主线迷失问题,特别是中国管理学研究遭遇“技术经济性”侵蚀而缺乏凝聚力的问题,我们认为,未来中国管理学研究学术共同体建设的基本指向和转变策略应该是:通过多种平台和媒介促进学界广泛沟通和对话,争取在管理学研究的现实背景和基本单元“组织”,以及“组织行为”这个管理理论融合发展、管理实践向外拓展的基本支撑点上,划分清楚管理学与其他“兄弟学科”重合联结的“边界线”,建立和明确管理学及其内部各个学科的内在逻辑架构和理论原理。我们建议,将化解、平衡和协同组织运营管理基本矛盾(组织目标与个人目标),作为整个管理研究的“核心命题”,同时兼顾组织

形成的制度规则(如公司治理、产权制度等命题,与经济学对接并做好相关学科分工定位)与管理策略(经典激励理论,与心理学及组织行为学对接并做好相关学科分工定位)两个基本层面,以及“形而上”的组织战略导向(包括组织变革、创新学习、战略管理等分支学科建设)与“形而下”的文化技术策略(包括员工关系、跨文化沟通及工程技术等分支学科建设)的上下贯通问题,并以此为框架整合相关研究队伍,有效整合中国管理学研究领域长期分裂的小团体及其成员个体所处背景、专长和地位的差异性,求同存异解决学术研究分工中的“小部分知识”与“大部分问题”、“管理知识扩散”与“管理知识深化”的矛盾和冲突,从而使得中国管理学研究领域学术共同体各分支成员,各自在专一深入地研究自己既有熟知专业问题以促进“管理知识深化”的同时,都能够以开放性的心态和心智,去接纳自己不熟悉的新知识,并直面积极回应现实错综复杂的中国组织管理情境问题,扩展自己的研究视野和领域,以动态、可持续且有序的状态,不断实现“管理知识扩散”。这样,也只有这样,才能使得中国管理学术共同体,在整体聚集效应的意义上,以“知行合一”为最高境界,找到并持续保持学科发展的动态均衡。

最后,在研究范式抽象层次贯通上,针对“形而上下,体用分裂”的中西管理逻辑有效整合问题,我们认为,未来中国管理学研究应该以“立足本土,放眼世界”为基本原则去不断提升国际化境界和水平。面对这样有深厚历史渊源的现实困境,中国管理学研究者要在“思想方法”上,能够真正开放心智、主动强化交互式学习交流机会,并在“上下贯通,体用合一”意义上,真正融入国际主流、实现中西合流。管理学研究个人及群体,在“心智模式”上,应该毅然决然地放下莫名的“自我中心主义”盲目自信包袱,以开放的心态,从“理念”到“行动”,从“体”到“用”,从“管理哲学”到“管理科学”,去全方位、全身心接纳吸收包括西方管理学在内的全人类文明成果,积极顺应并将自己全身心融入管理学研究从科学化、现代化走向后现代多元化的主流发展趋势之中。与此同时,要直面并积极回应“近在眼前”的中国组织管理情境和实践需要,寻找既有理论普适性又有现实针对性意义的重大研究课题,以多视界、多范式、多元竞争方法、多样化变通技术和工具,展开百家争鸣式、头脑风暴式合作研究,逐渐形成包括一般基础通用理论原理、针对不同组织情境的实用操作方法及多样化落地实施策略在内的完整管理学理论体系。

总之,从“大历史”形成的中西文化大落差来看,中国管理学研究之所以出现“自我迷失”、“对象迷失”、“方向迷失”和“价值迷失”等一系列困局,其根由很大程度在于传统学术管理体制简单粗暴的“数豆子式”绩效评估机制;追溯源头,又会归结到缺乏科学素养教育、逻辑思维能力及科学研究专业技能训练的教育体制和课程内容设置上,由于条块分割的行政体制主导导致管理学研究“(准/类)科学”学术共同体难以形成并发挥整体聚集效应,以及在管理学科研究导向及成果评价机制上,往往基于短期政绩考虑而长期形成的“言必称欧美”(以欧美高端期刊论文为主导)单一化倾向。因此,要彻底走出困境,应尽快着手启动学术体制改革,逐渐形成多元化制衡竞争、优胜劣汰、具有自我约束能力和自净化功能的管理学术共同体,尤其是大学商学院/管理学院或科研机构要逐渐摆脱过度行政干

预,走出片面追求“论文等级/项目额度”政绩导向和驱动机制,基于科学性与实用性均衡点重塑管理学研究评价机制,而课题立项及资助,应注意特别向立足中国组织管理实践情境、为管理理论的学术进步和服务于中国企业管理的研究课题及成果倾斜,鼓励不同学术派别、研究力量的多元竞争,特别是在导向上形成“科学性—实践性”二元制衡的学术竞争机制。一言以蔽之,在开放心智、交互学习、融入主流、中西合流的认识论及方法论“思维变革”基础上,在体制上建立起“多元范式、制衡竞争”的相对独立学术共同体运作机制,是中国管理学研究走出困境、走向世界的根本出路。

(作者单位:李宝元,北京师范大学人本发展与管理研究中心、经济与工商管理学院;董青,北京师范大学经济与工商管理学院、西北师范大学商学院;仇勇,北京工商大学商学院;责任编辑:蒋东生)

注释

①参见《管理学报》编辑部分别于2013年第6、7、11、12期选摘刊发的4篇系列文稿《共议管理学:对〈再问管理学〉的回应》。

②据考,“现代”(Modern)一词,是文艺复兴时期人文主义者最先使用,所以“现代化”(Modernization)在时间尺度上原是指文艺复兴以来的新时代(罗荣渠,1986)。

③德国著名教育家、世界上第一所现代化大学柏林洪堡大学创始者威廉·冯·洪堡(Wilhelm von Humboldt)提出现代大学教育体系中“科学”研究共同体行为规范要遵循5项基本原则,即科学研究活动具有求真探索性、整体通识性、学理独立性、教育培育性和开放自由性(李工真,2013)。

④按照实证研究公认的评价标准,科学进步表现在理论模型的解释力应该是逐步提高的。但是据两位学者(Webster and Starbuck, 1988)对30年间关于工业组织心理学研究领域的261个实证研究项目的估计结果显示,其中相关变量大部分“效应量”是呈下降趋势(吕力,2011c)。

⑤关于“中国管理学”的概念术语,据说是2008年3月国家自然科学基金委员会管理科学部主任郭重庆院士在第1届“管理学在中国”学术研讨会的讲话中首次使用;但是,郭院士所说“建立中国现代管理学,将管理学中国化”(王学秀,2008;吕力,2009b),不一定就是基于中西文化“体用合一”观点提出来的,即沿着“追根求源”思路构建全新中国管理学。

⑥有调侃说,哲学有两种:一种是哲学,另一种是中国哲学;文化有两种:一种是文化,另一种是中国文化;文明有两种:一种是文明,另一种是中国文明;管理有两种:一种是管理,另一种是中国(式)管理……说的就是这样莫名其妙的视域偏见或思维陷阱。

参考文献

- (1)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》,《管理学报》,2010年第2期。
- (2)陈春花:《当前中国需要什么样的管理研究》,《管理学报》,2010年第9期。
- (3)陈春花、刘祯:《案例研究的基本方法:对经典文献的综述》,《管理案例研究与评论》,2010年第4期。
- (4)陈春花、刘祯:《中国管理实践研究评价的维度:实践导向与创新导向》,《管理学报》,2011年第8期。
- (5)陈晓萍、徐淑英、樊景立(主编):《组织与管理研究的实证方法》(第二版),北京大学出版社,2012年。
- (6)成思危:《中国管理科学的学科结构与发展重点选择》,《管理科学学报》,2000年第3期。
- (7)成中英:《C理论:中国管理哲学》,中国人民大学出版社,2006年。
- (8)成中英:《C理论、C原则与中国管理哲学》,《管理学报》,2014年第1期。
- (9)成中英、吕力:《成中英教授论管理哲学的概念、体系、结构与中国管理哲学》,《管理学报》,2012年第8期。

(10)戴国斌:《中国管理学研究的人本主义范式》,《管理学报》,2010年第2期。

(11)丁栋虹:《当代中国管理学研究范式的反思与新导向》,《学习与探索》,2010年第4期。

(12)段明明:《“直面中国管理实践”需要跨文化比较研究》,《管理学报》,2011年第8期。

(13)高良谋、高静美:《管理学的价值性困境:回顾、争鸣与评论》,《管理世界》,2011年第1期。

(14)龚小军、李随成:《管理理论的实践相关性研究综述》,《管理学报》,2011年第5期。

(15)顾基发、高飞:《从管理科学角度谈物理—事理—人理系统方法论》,《系统工程理论与实践》,1998年第8期。

(16)郭毅:《地方性知识:通往学术自主性的自由之路:“管理学在中国”之我见》,《管理学报》,2010年第4期。

(17)郭毅:《活在当下:极具本土化特色的中国意识:一个有待开发的本土管理研究领域》,《管理学报》,2010年第10期。

(18)韩巍:《论“实证研究神塔”的倒塌》,《管理学报》,2011年第7期。

(19)韩巍:《管理研究认识论的探索:基于“管理学在中国”专题论文的梳理及反思》,《管理学报》,2011年第12期。

(20)韩巍:《学术评价的回归与业绩管理的矫正:对管理学院两种核心价值观的质疑与反思》,《管理学报》,2014年第5期。

(21)韩巍:《哲学何以在场:中国本土管理研究的视角》,《管理学报》,2014年第6期。

(22)韩巍、席西民:《不确定性—支配权—本土化领导理论:和谐管理理论的视角》,《西安交通大学学报(社会科学版)》,2009年第5期。

(23)韩巍、席西民:《机会型领导、幻想型领导:两个中国本土领导研究的关键构念》,《管理学报》,2012年第12期。

(24)黄国光:《构建中国管理理论的机会与挑战》,载陈晓萍、徐淑英、樊景立(主编):《组织与管理研究的实证方法》(第二版),北京大学出版社,2012年。

(25)黄国光:《“主/客对立”与“天人合一”:管理研究中的后现代智慧》,《管理学报》,2013年第7期。

(26)黄江明、李亮、王伟:《案例研究:从好的故事到好的理论——中国企业管理案例与理论构建研究论坛(2010)综述》,《管理世界》,2011年第2期。

(27)黄如金:《和合管理:探索具有中国特色的管理理论》,《管理学报》,2007年第3期。

(28)金占明、段霄、刘星、王克稳、杨颖:《管理学研究的理性回归和道德坚守:管理学在中国的历史与现实》,《管理学报》,2014年第7期。

(29)李宝元:《战略性激励:现代企业人力资源管理精要》,经济科学出版社,2002年。

(30)李德昌、张守连:《基于信息本质的不确定性机制的中国管理实践研究及评价:势科学视角》,《管理学报》,2012年第8期。

(31)李工真:《现代化大学的由来》,《国家教育行政学院学报》,2013年第9期。

(32)李培挺:《国外管理哲学基本定位研究:变迁、实质与趋势》,《管理学报》,2012年第6期。

(33)李培挺、张守连:《破“科学管理”,立“管理哲学”:“科学管理”背景下谢尔登管理哲学基本定位初探》,《管理学报》,2011年第10期。

(34)李鹏飞、席西民、张晓军、赵新宇:《管理中的不确定性:一个整合性的多维概念体系》,《管理学报》,2014年第1期。

(35)李平:《中国本土管理研究与中国传统哲学》,《管理学报》,2013年第10期。

(36)李鑫:《中国传统哲学与本土管理研究》,《管理学报》,2013年第10期。

(37)李子奈、齐良书:《关于计量经济学模型方法的哲学思考》,《中国社会科学》,2010年第2期。

(38)廖奔、庄瑗嘉:《多层次理论模型的建立及研究方法》,载陈晓萍、徐淑英、樊景立(主编):《组织与管理研究的实证方法》(第二版),北京大学出版社,2012年。

(39)梁巧转、孟瑶、李树祥、张晶:《关于中国管理者特质十年(1998~2008)变化的研究》,《管理学报》,2013年第6期。

(40)林海芬、苏敬勤:《基于不同组织情景的意义构建研究评述》,《管理学报》,2013年第11期。

(41)刘人怀、姚作为:《传统文化基因与中国本土管理研究的对接:现有研究策略与未来探索思路》,《管理学报》,2013年第2期。

(42)龙树洋、贾良定、薛亚华:《中国管理与组织研究30年:论文作者、风格与主题分布及其演变》,《华南师范大学学报》,2011年第4期。

(43)吕力:《管理学研究中的证实、证伪、还原与诠释》,《管理学报》,2009年a第10期。

(44)吕力:《“中国管理学”发展中的范式问题》,《管理学报》,2009年b第8期。

(45)吕力:《管理学的元问题与管理哲学——也谈〈出路与展望:直面中国管理实践〉的逻辑瑕疵》,《管理学报》,2011年a第4期。

(46)吕力:《管理学如何才能“致用”——管理学技术化及其方法论》,《管理学报》,2011年b第6期。

(47)吕力:《管理学合法化运动的历史、危机与前瞻》,《管理学报》,2011年c第10期。

(48)吕力:《管理伦理原则、多元性及折衷:管理学“实践导向”中的伦理问题》,《管理学报》,2012年第9期。

(49)吕力:《易学管理理论与管理学中国学派:基于管理与环境的视角》,《管理学报》,2013年第10期。

(50)吕力:《后实证主义视角下的管理理论、实践与观念》,《管理学报》,2015年第4期。

(51)罗荣渠:《现代化理论与历史研究》,《历史研究》,1986年第6期。

(52)罗胜强、姜嫄:《单维构念与多维构念的测量》,载陈晓萍、徐淑英、樊景立(主编)《组织与管理研究的实证方法》(第二版),北京大学出版社,2012年。

(53)毛基业、张霞:《案例研究方法的规范性及现状评估——中国企业管理案例论坛(2007)综述》,《管理世界》,2008年第4期。

(54)苗莉:《“管理学百年回顾与展望——第4届“管理学在中国”学术研讨会评述》,《管理学报》,2012年第2期。

(55)彭贺:《严密性与实用性“管理学研究双重目标的证明与统一”》,《外国经济与管理》,2009年第1期。

(56)彭贺、苏东水:《论东方管理研究的边界》,《学术月刊》,2007年第2期。

(57)彭贺、苏宗伟:《东方管理学的创建与发展:渊源、精髓与框架》,《管理学报》,2006年第1期。

(58)齐善鸿、肖华:《管理的科学本源性回归:自我与心性的管理》,《管理学报》,2013年第3期。

(59)齐善鸿、邢宝学、周桂荣:《管理科学发展的内在逻辑与未来趋势》,《科学与科学技术管理》,2011年第3期。

(60)苏东水:《21世纪东西方管理融合与发展的趋势:当代中国东方管理科学的创新与实践》,《上海管理科学》,2008年第5期。

(61)苏敬勤、李召敏:《案例研究方法的运用模式及其关键指标》,《管理学报》,2011年第3期。

(62)苏敬勤、刘静:《案例研究规范性视角下二手数据可靠性研究》,《管理学报》,2013年a第10期。

(63)苏敬勤、刘静:《案例研究数据科学性的评价体系:基于不同数据源案例研究样本论文的实证分析》,《科学学研究》,2013年b第10期。

(64)苏勇、刘国华:《中国管理学发展进程:1978~2008》,《经济管理》,2009年第1期。

(65)苏勇、于保平:《东方管理研究:理论回归与发展方向》,《管理学报》,2009年第12期。

(66)孙继伟:《论实践派管理理论的评价》,《管理学报》,2011年第6期。

(67)孙继伟:《化解管理理论与实践脱节的两种模式:串联型关联与并联型关联》,《管理学报》,2012年第10期。

(68)孙继伟、巫景飞:《管理学研究者客户迷失的判定、原因及出路》,《管理学报》,2009年第12期。

(69)孙继伟、於军:《交叉路口的彷徨、兴奋与学术争鸣——第3

届“管理学在中国”学术研讨会评述》,《管理学报》,2010年第9期。

(70)谭劲松:《关于中国管理学科定位的讨论》,《管理世界》,2006年第2期。

(71)王续琨、宋刚:《关于中国管理学科发展对策的思考》,《管理学报》,2013年第8期。

(72)王学秀:《“管理学在中国”研究:概念、问题与方向——第1届“管理学在中国”学术研讨会观点评述》,《管理学报》,2008年第5期。

(73)武亚军:《基于理论发展的各类研究范式选择与中国管理学者定位》,《管理学报》,2015年第2期。

(74)席西民:《和谐管理理论》,中国人民大学出版社,2002年。

(75)席西民、韩巍:《管理研究的系统性再剖析》,《管理科学学报》,2002年第12期。

(76)徐淑英:《科学精神和对社会负责的学术》,《管理世界》,2015年第1期。

(77)叶康涛:《案例研究:从个案分析到理论创建——中国第一届案例学术研讨会综述》,《管理世界》,2006年第2期。

(78)余明阳:《中国的商学院向何处去:中国管理教育的深层反思》,《管理学报》,2012年第11期。

(79)韵江、陈丽:《管理学研究中的假设解构:方法论视角下的考察》,《管理学报》,2009年第11期。

(80)张钢、岑杰、吕洁:《“理论管理学”是否可能?》,《管理学报》,2013年第12期。

(81)张建琦、安雯雯、尤成德、吴亮:《基于多案例研究的亲凑理论、模式二元与替代式创新》,《管理学报》,2015年第5期。

(82)张凯、罗文豪、袁颖洁:《组织管理科学的理论形态与创新路径》,《管理学报》,2012年第10期。

(83)张丽华、刘松博:《案例研究:从跨案例的分析到拓展现理论的解释力——中国第二届案例学术研讨会综述》,《管理世界》,2006年第12期。

(84)张笑峰、曹春辉、王磊:《经济转型与管理创新时期管理学研究回顾与展望——第5届“管理学在中国”学术研讨会评述》,《管理学报》,2012年第12期。

(85)张笑峰、席西民、张晓军:《本土领导者在应对不确定性中的作用:基于王石案例的扎根分析》,《管理学报》,2015年第2期。

(86)张晓娟、王磊:《本土化管理理论研究与实践探索的回顾与展望——“管理学在中国”2013年会(第6届)评述》,《管理学报》,2014年第2期。

(87)郑湛、徐绪松、朱国宾、赵伟、郑小京:《大组织理论研究》,《管理学报》,2015年第4期。

(88)Deborah Dougherty、苏筠、郑英建、尚玉钊(译):《质化研究及其数据分析》,载陈晓萍、徐淑英、樊景立(主编)《组织与管理研究的实证方法》(第二版),北京大学出版社,2012年。

(89)Frances Hauge Fabian、陈文婷、王溢涵(译):《保持张力:管理学科中争议的保留》,《管理世界》,2011年第2期。

(90)Nicolaj Siggelkow:《案例研究的说服力》,张丽华、江惠(译),何威(校),《管理学报》,2008年第6期。

(91)Shaker A. Zahra, Lance R. Newey:《最大化组织科学的影响:学科与学术领域交叉处的理论构建》,张闯(译),《管理世界》,2011年第3期。

(92)Clark, R. W., 1984, *Einstein: The Life and Times*, New York: Harper Collins Publishers, pp.527.

(93)Leonard Sayles, 1970, “Whatever Happened To Management?—Or Why The Dull Stepchild?”, *Business Horizons*, Vol. 13 (2), pp.25~34.

(94)Paul V., Grambsch, 1960, *Scientific Management*, pp.74~80.

(95)Tsui, A. S. and Jia, L. D., 2013, “Editorial—Calling for Humanistic Scholarship in China”, *Management and Organization Review*, 9(1), pp.1~15.

(96)Webster, J. and Starbuck, W. H., 1988, “Theory Building in Industrial and Organizational Psychology”, In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp.93~138.