

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2015.03.001

编者按:徐淑英是全球最具影响力的华人管理学家之一,曾担任 Academy of Management Journal 主编,当选 Academy of Management 会长(2011~2012)。1998 年,徐淑英在香港科技大学创立了恒隆企业研究中心,举办了多期“中国企业管理研究方法培训班”,为中国大陆培养了几百名组织管理研究人员,他们中的大部分后来成长为大陆活跃在一线的管理学者。其后,徐淑英又创办了中国管理研究国际学会,创办了 Management and Organization Review 杂志。鉴于徐淑英对于中国管理学研究的巨大影响,本刊特别针对目前中国大陆管理学研究的现状和热点问题对其进行访谈。

中国本土管理研究的理论与实践问题: 对徐淑英的访谈

徐淑英¹ 吕 力²

(1. 美国亚利桑那州立大学凯里商学院; 2. 武汉工程大学管理学院)

摘要:如何处理好“管理研究的学术严谨性与实践相关性”问题,是管理学者最大的挑战之一。中国大陆管理学研究应从仅仅追求严谨性转变为既严谨又有现实或潜在的社会影响。中国管理学者需要真正地进行探索性研究来发展中国管理的新构念和理论,依赖于现有文献的模仿和构建不会带来根本的创新。用中国的文化来理解当代中国的管理实践是构建本土理论的尚佳方法。本土研究既可以促进本地管理知识的发展,又可以通过展示中国的管理,区分与西方管理可能的相似或不同,以提升全球管理知识。没有本土的理论,就不能进行真正的比较研究。

关键词:中国本土管理;中国文化;严谨性;相关性

中图法分类号:C93 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-884X(2015)03-0313-09

The Theoretical and Practical Issues in Chinese Indigenous Management Research

TSUI Ann S¹ LYU Li²

(1. Arizona State University, Tempe, U. S. A; 2. Wuhan Institute of Technology, Wuhan, China)

Abstract: How to deal with “rigor and relevance of Management Studies” is one of the biggest challenges faced by management scholars in China. Chinese scholars should pursue both academic rigors and social implications in management study. Exploratory research is highly solicited to develop Chinese management theory. Relying on existing literature will not bring radical innovation. It is recommended to build indigenous theories rooting from Chinese culture. Indigenous studies can not only promote the development of local management knowledge, but also improve global management knowledge by showing the differences against with the Wests. A real comparative study will not exist without indigenous research.

Key words: Chinese indigenous management; Chinese culture; rigor; relevance

吕力(简称吕):您已经在国内外发表过多篇涉及管理问题的研究,提出了很多思想和观

点,在学术界产生了重大影响,这其中您认为较重要的有哪些?

徐淑英(简称徐): 有此机会来谈谈我的研究, 我感到十分荣幸, 谢谢。因为对管理中的许多问题都感兴趣, 所以我对许多不同的主题进行了研究。当我发现一个有趣的问题时, 通常会对此研究数年, 直到自己对研究的成果感到满意才会停止对此问题的钻研, 然后转向另一个主题。由于研究的主题广泛, 所以很多人通常不了解我的全部研究成果, 但是我很高兴, 我所研究的每个主题都成就了至少一篇论文, 这些论文得到了美国以及全球各地学者们的大量引用。我很幸运, 我的论文让我的研究生涯有了一个良好的开端。我记得在我担任助理教授的第一年中, 我就进入了美国管理学会。该学会的一位教授说, 他真的非常喜欢我已发表在 OBHP 期刊(在 80 年代初就是顶级期刊, 直到现在还很优秀)上的那篇论文^[1]。该论文是以我的博士论文为基础的, 研究的主要目的是理解中层管理者绩效。我提出了一个多利益者的框架来定义中层管理者的绩效, 并确定有助于其绩效的因素。这个项目的研究跨越了 10 多年, 它提供了一个有关中层管理者如何从最重要的利益相关者的视角中获得绩效的全面理解。这些重要的利益相关者包括上司、同事和下属。

我下一个主题是探究人事管理部门在大型组织中的有效性, 也使用到了多个利益相关者框架^[2]。随后, 我从事组织人口学主题的研究, 目的是为了理解清楚人口统计背景下的人们之间的差异(譬如年龄、教育、性别、民族背景)是如何影响他们的态度和行为的^[3]。在过去的 20 年, 我研究了领导力^[4]、组织文化^[5]、雇佣关系^[6]和社会网络^[7]。我同时关注中国本土管理研究^[8]问题, 我认为中国管理学界需要情境化和本土化研究来形成有效的理论去解释对于本土有意义的问题^[9]。我在一本书本中总结了我职业生涯中主要的研究项目, 我将该书奉献给中国青年学者和学生^[10]。这本书中包含了被大量引用的文章, 并且也包含我认为很重要但没有得到如此高关注的那些文章^[11], 但这本书没有包含我最近两年喜欢谈论的话题——那就是管理研究的学术理念和科学精神^[12]。

我对那些有着意想不到的研究发现的论文情有独钟。第一篇是 1992 年 ASQ 上发表的关于关系人口统计学的论文^[13]。它呈现了一个让读者意外的结果。第二篇是 1997 年 AMJ 上的论文^[14], 它打破一个长久以来似乎成为共识的

观点, 即最赚钱的公司不会是那些盛行“精简”人力资源政策的公司。第三篇是 2007 年 ASQ 上关于结构洞的论文^[15], 它的结论推翻了一个在文献上被广泛接受的结论。我自己喜欢的最新的两篇论文, 是关于首席执行官的个人特质和这些特质如何影响他手下的管理者的^[16,17]。事实上, 上述主题极其难于研究: 邀请首席执行官参加一个研究项目已经够困难了, 而询问他们内心的想法(价值观念)和他们的人格特质(谦卑)似乎不可能。我们能够证明的是, 具有超越价值观念及谦逊的首席执行官们能激发中层管理人员强烈的承诺感和表现欲。考虑到这些中层管理者不是他们的直接下属, 这种跨层的效果令人印象深刻。我认为我最重要的工作将会是关于如何发展中国本土管理研究, 以及如何去发掘中国管理实践中值得研究的重要问题, 而不是来源于文献中的问题, 这将确保我们的研究产生广泛的社会影响, 关于这一点爱因斯坦反复提醒他的同胞们, 并且它对我们今天仍然适用。

我很幸运地在全球管理领域最顶级的期刊中发表了文章, 并且得到了大量的引用。根据一项对全球管理学者们的贡献和影响的分析^[18,19], 在被纳入分析范围的数千名学者中我一直处于前 100 名。

当然, 仅仅分析论文引用频数是不够的。在管理学领域中, 通常以计算论文在被 ISI 索引的期刊中引用的次数来测量其学术影响, 然而, 这是测量影响的唯一方法吗? 这是否是正确的学术影响指数? 难道我们不关心研究成果的实用性吗? 商业和管理研究无疑与在医学、工程、物理、化学和生物学研究一样实用。AGUINIS 等^[19]的研究表明, 被记录在 ISI 的 SSCI 期刊上的引用并不总是意味着这些论文具有学术以外的影响。实际上, 在期刊上引用的总次数与这些论文在非学术网站(基于谷歌搜索)中被提到的总数之间没有关系。我记得我的一篇关系人口统计学的论文, 该论文 1992 年发表在管理科学季刊上, 受到了多家财经媒体的关注, 包括华尔街日报。该文在学术圈外的影响令我非常兴奋。我关于人力资源管理的论文出现在一些教材中, 但是后来我发现, 我所在的学校里没有一个人关心在这些非学术网站上对我研究的引用, 任职和晋升委员会当然不会认为来自于媒体或广泛发行的教材的认可有任何意义。实际上, 一些学校会因为你的论文

不是发表于学校认可的期刊而受到“惩罚”，这种惩罚的手段是，在绩效评估时不承认学术期刊之外的任何工作，你没有资格获得任何货币或非货币性报酬，或者甚至通过嘲笑来惩罚你。一个全职教授曾被问道，他为什么不在一本书中总结他一生的作品？他回答说，他如果不是为顶级期刊写作的话，他倒不如为他的母亲写信（意思是，他不值得去写顶级期刊之外的任何其他文章或著作）。管理学作为一个领域，在我看来，这样一个评价标准将会极大地影响该领域的发展。我们已经成为一个极其封闭的群体：它在封闭中依赖于群体中的彼此，但是忽视了外面的任何一个人。

吕：包括您在内的数任美国管理学会主席都谈到管理学术研究与管理实践脱节的问题，或者说“管理研究的学术严谨性与实践相关性”的问题。那么，美国的管理学界在克服管理学研究片面追求学术严谨性而忽视实践相关性方面有哪些进展？继续努力的方向是什么？

徐：如何处理好“管理学研究的学术严谨性与实践相关性”问题，这是我们职业中最大的挑战之一，但是有希望，希望就是它可以改变，因为每个人都在关注这个问题，就像你现在一样。我在最近几年撰写的一些论文中讨论了这个问题^[12]，实际上这也是2012年我在美国管理学会主席任职演讲谈论“激情和同情”的原因，我的前任JAMES WALSH也曾在2010年任职演讲中谈到学校追逐排名的严峻现实。我们专注于严谨，因为它是科学的，并且因为它就是期刊编辑们和审稿者们的关注点；因为我们的评价体系并不关心应用到现实世界，所以我们忽视实践相关性：我们已忘记了，科学的最终目标是改善人类的生活条件，而在商业学科中，这就意味着改善管理实践。我已使用爱因斯坦的这句名言太多次了，并且只要我一提到爱因斯坦的名字，现在许多学生都可以背诵出这句话，那就是，“让普通人生活得更美好必须是科学的主要目标。当你深思图表和方程式的时候，永远不要忘记这一点！”

我刚已提到AGUINIS等^[13]的研究，即管理学术研究对于现实管理实践的影响力。他们的研究基于对学术期刊上的和非学术网站上的论文的引用。他们使用网络上页面数量，如被谷歌索引的，在更广泛的社会层面来评估我们的研究在学术圈以外的影响。例如，一个研究

机构可能在网络上被媒体所提到，这些媒体包括报纸和杂志或者是有线电视节目；管理学术研究者也许会以专家证人的身份参与到一宗诉讼案、一个在线高管教育节目或一个咨询项目中而被提到；一位管理学术研究者还可能会接受报纸的采访。该研究的统计范围包括了384位最高产的研究者（基于ISI引文），研究的结论是，由ISI引用所代表的高水平学术影响没有转化为实践性的外部影响。该研究总结道，自HAMBRICK于1993在他任职管理学会会长的演讲中谈论这个话题之后，“科学与实践之间的差距似乎并没有缩小”。

解决这个问题的一个方法就是关注它。美国管理学会会长的演讲、对已发表的论文的社会影响的分析，就像AGUINIS等^[13]的研究，以及像你现在做的，可能有助于提高对此问题的关注度。意识到问题的存在是改善的第一步。下一步则是行动，我们可以或应该做些什么。美国管理学会作为一个专业的、在全球范围内有接近20 000名会员的学会，既有机会也有义务来做一些事情。5年前，理事会进行了前瞻性的战略规划，它创造了一个愿景，即“通过有关管理和组织的学术和教学，我们可以激发和创造一个更美好的世界”。战略规划引致了4个方面的战略举措，其中之一是“管理学会鼓励我们的成员通过学术研究在世界范围内产生积极的影响”。在管理学会的领导下，我们将会看到一些新的变化。

与此议题相关的还有一些商学院以及商界领袖们的言论或提案。这些包括全球责任领导计划(GRLI)、可持续发展的世界商学院协会(WBSCSB)、负责任的管理教育原则(PRME)，上述组织在2010年进行了合并，并且创造了50+20计划，该计划是主动改变商业教育和研究的一项雄心勃勃的项目。其目的是为管理教育提供者构筑负责任的领导议程，以确保我们的社会和人民的可持续发展。我想特别提到一本书，书名是《造福世界的管理教育》，该书明确地描述了这一议程。我的同事周祖城和我已经将该书翻译为中文，因为我们想在中国与商学院教师和全体研究同行们分享这一宝贵的财富。该书的理念将会帮助商学院在商业教育和管理实践中建立一个持久的和美丽的世界。管理研究是管理教育的基础，这本书向全体研究同行们传递了一个重要的信息，那就是参与商业实践，在管理实践中提炼出重要的研究，以及

确保研究结果对于实践的意义和启示。通过我们遍及全世界范围内不同的研究团队,我非常期待我们的研究将会从仅仅追求严谨性转变为既严谨且有着潜在的巨大社会影响。

吕:您是最早推动中国大陆管理学界开展科学的研究的著名学者。将近 10 年过去了,您认为中国大陆管理学界在开展科学的研究中,需要进一步注意的问题是什么?为什么?

徐:谢谢,但我不能声称是第一个。在香港科技大学有一群我们这样的人,他们为我们大陆的同仁开启了“管理和组织研究中的实证方法”的培训计划。从 1999~2003 年中的每一年(由香港科技大学发起),以及从 2005 年至今每隔一年(由中国管理研究国际学会发起),我们提供免费的课程,或接近于免费,课程侧重于实证研究方法。学生们(他们是商学院的年轻教授或博士研究生)学到了这些方法,这有助于他们的研究,并且他们把实证研究方法又传授给了他们的学生。目前,中国的大多数商学院要求他们的博士研究生写一篇实证论文,此外,还要求他们只有把这篇实证论文发表在一本外文期刊上才能获得学位。同样地,教授为了获得晋升和获得终身教职,也必须要在列于 SSCI 的外文国际期刊上发表实证研究的论文。该衡量方法当然对研究者的行为有巨大的影响,教授和学生是相似的:他们全部的注意力都集中在发表论文上。为了成功,他们已学会了模仿这些期刊中的主题、理论和方法研究。他们不考虑主题对中国的重要性,这些理论对中国的企业、管理者们和员工们的有效性,他们也不关心方法的相关性,尤其是构念的意义和构念的测量。他们中的许多人成功地把作品发表在了外文期刊上;并且有些作品还发表在了最好的期刊上,然而多年以后,当所有的资源被耗费后(包括研究人员的时间、基金的支持以及他们所研究的公司和员工们的时间),我们对有关中国的领导者如何管理他们的公司和为什么有些公司比其他公司更成功或更具有创新性的知识仍然有限。由南京大学学者贾良定和他的两位学生所写的一篇论文给出了强有力的证据,那就是在中国很少有研究真正地给我们提供了关于管理的新见解^[20]。

对我来说,这是一个警告。这么多年过去,我们设法填充期刊的页面,但是不能形成与中国相关的新知识,来帮助中国的管理者去实现更好的管理。2014 年在北京举办的中国管理

研究国际学会的主题是“从中国管理实践中探索新概念和理论”。很明显,这是中国管理研究的一个重要方向。我们已经学会了如何用主流的常规科学方法做研究,该方法并不是意味着只能检验现有的理论,而是说我们的目标应该是使用该方法来解释和理解令人费解的管理现实,这些方法将会在理论和实证两个方面满足有效性和严谨性的标准。使用 JAMES MARCH 的专业术语,依赖于现有文献的模仿和构建,将不会带来根本的创新。我们需要真正地进行探索性研究来发展中国管理的新构念和理论。为中国管理研究国际学会出版了研究方法系列著作的北京大学出版社,设置了一个奖项来感谢在组织与管理研究上发表了最具原创性的研究论文的作者,他们的努力也推进了这一运动,该奖项的第一位获得者已在 2014 年 6 月 19 日中国管理研究国际学会(IACMR)的会议上宣布。重申一次,这表明了我们对这一需求的持续关注,我们邀请所有的研究人员来研究对于中国管理实践有意义的管理问题。

吕:我曾在一篇文章中看到,管理学近年来的研究成果对于科学知识的增量在递减,或者说,在管理学术研究的多个领域中,现在越来越难看到有影响力的研究成果了。您同意这种说法吗?如果这种现象确实存在,那是为什么?

徐:JIA 等^[20]对中国企业的研究所得出的结论无疑支持了你的说法,即具有真正的原创想法的文章很少。大多数的论文都是拓展原有理论,或者在多数情况下,都只是对其他学者的作品进行稍稍地拓展,新理论一直处于缺乏的状态。管理领域发展最兴盛的时期是欧洲和美国工业化期间,第二次世界大战之后,关于管理还有许多东西需要我们去学习、去理解。当时的研究者们不仅研究令人费解的管理问题,而且引入了创新来改善管理。期望理论、目标设定理论、工作丰富化理论、绩效评估和反馈系统以及心理契约理论是最好的例子。大量的实验室实验和现场实验被用来检验这些理论,在公司层面上,许多经典的论文都与公司的性质有关,例如,制度理论、资源依赖理论、交易成本理论以及利益相关者理论,还包括最著名的变革型领导理论是在 1980 年代初被提出的。在过去 20 年中,管理学术界没有引入新的理论。当然,开发了一些新的构念,例如,隐性声音行为和不同形式的领导(如公仆型领导、道德型领

导、真实型领导等),但是这些都不是完全新颖的领导理论。家长式领导的想法首次出现在文献作品中已是 20 多年前的事了,它最初是由 REDDING 提出的,家长式领导用于描述在亚洲、中国的企业家们的领导行为。

难道这意味着我们现有的理论能够解释今天的管理中,甚至是在新经济体(如中国、印度、东欧和非洲)的管理中所有的难题?我不相信我们可以使用现有的理论解决所有的难题,即使在发达的经济体中也不可能。让我举一个迫切需要解决的管理实践的例子:那就是在华尔街上贪婪的盛行,特别是投资行业。在我们的顶级期刊中我还没有看到过一篇解释该行为的论文,或者一篇由工作在这些行业或任何行业的管理者或者员工们提出的一个激励理论或领导理论来阻止过度贪婪的论文。代理理论和交易成本理论可以解释它,但是这两种理论都不能提供关于如何降低贪婪,或者如何提高道德行为的具体建议,早期理论多集中于提高工人的生产力的具体思路,例如,目标设定理论、工作丰富化理论、心理契约理论和变革型理论等。美国管理学会会刊(AMJ)的前任编辑 COLQUITT 等^[21]最新的一篇论文分析了从 1963~2003 年间发表在 AMJ 上的 667 篇实证论文,他们把文章归类成了 5 种类型:理论描述、理论应用、理论构建、理论检验和理论拓展。其中,理论建构包括引入一个新的构念,添加中介变量和检验现有理论的边界。COLQUITT 等发现,引用次数最多的 20 个理论全都是在 20 世纪 60~70 年代间被提出的,仅仅只有一个理论是在 1984 年提出的,即高管团队理论^[22]。国际商务研究期刊(JISB)的编辑^[23]哀叹道,因为在 1990 年后学者们没有捕捉和研究重大问题,所以研究议程已经停滞了。我自己的分析结论也是一样的,在过去的 20 年里理论发展已经停滞不前了。

我很难理解为什么在我们当前的环境下没有出现重大的理论构建。在发达的国家,就像北美和欧洲的一些国家管理实践中,有许多大问题。在新兴市场中,如中国、印度、俄罗斯、非洲和东欧也有许多难题。这种背景为新颖的、宏大的以及差异化的问题提供了机会。

或许我们确实需要一场科学革命,因为现有的理论似乎对解决当今新出现的社会难题没有用。事实上,有许多值得研究的难题:例如,为什么贫富之间的分化越来越大?为什么

允许管理者们的过度贪婪,或商界人士和政治家之间的勾结?传统的模式认为,公司的董事会可以不关心企业的社会效应,企业可以从社会得到资源,然而同时将其带来的社会问题留给纳税人处理,为什么我们会继续接受这一传统商业模式?我们为什么不研究这些重要的问题?

我认为,我们缺乏对于社会现实问题研究的兴趣,其根源有两点:大学在学术绩效的衡量上的缺陷,以及研究者在哲学和科学精神方面的不足。

许多大学是通过计算研究者在 Y 系列期刊中发表 X 篇论文的数量,以及上述论文在学术期刊中的被引频次来衡量研究绩效的。研究人员撰写论文,并且使用他们认为的、这些期刊的编辑和审稿人将会接受的理论和方法,这对他们来说是自然的、合理的。为了在这些期刊上发表,他们写“足够好”的论文。这个“极简主义”心态导致学术界缺乏对于重大问题的关注、伟大的想法以及创新的研究。

为此,我们不得不在转变心态或改变评价体系之间选择其一,或者同时选择两者。我们需要向青年学者和学生灌输这样的理念:去做对于自己而言“最好”的研究、去创造将有助于实践的知识,如果我们这样做,世界就会不同。这样一种激情将带来伟大的研究,就像我们在 20 世纪 50~80 年代所经历的那样。

导致研究“功利主义”的第二个原因是,学者们缺乏足够的科学哲学训练。如果你询问一个学生或一个教授“为什么做研究,或者研究的目的是什么”时,他们多半会告诉你,那是为了解决实践或理论中存在的问题,然而,他们的研究问题是来自于文献而不是来自实践。如果你问他们,他们是为谁而做研究,他们很可能会告诉你:他们是为“同行”而进行研究——因为他们的研究的质量和价值是由他们的同行专家来评判的。由此,他们脱离了现实世界,这是当前学术圈子中存在的问题。

请允许我引用一段来自 HAMBRICK^[24]的演讲稿,该演讲稿 1994 年发表在管理学会会刊上,“每年 8 月,我们来相互交流(管理学会的年度会议);在剩下的一年中,我们的主要工作是阅读我们期刊中其他人的论文,或者按照那种方式写自己的论文。换言之,每年 8 月份的会议导致了一个相互引用、封闭的团体”。我们生活在自己的象牙塔里,把自己封闭在里面,并且

完全无视管理实践中正在发生的事情。我们应该走出去和进入企业中去观察、访谈或邀请企业员工参与到我们的研究中。事实上,我们当前的目标不是去了解公司或开发可用来完善管理的知识,那么,我们实际上的目标是什么呢?我们的目标是在顶级期刊上发表论文,这样可以得到晋升、职位、金钱、名声和自我满足,我们的教授和高尚且久负盛名的学者从世界中获取资源,而没有回馈任何有价值的东西;虽然这与科学精神是不一致的。科学是为了解决实际问题和创造知识,我们利用这些知识可以解决现实问题并改善人类的生活条件。我们中有多少人会给出这一问题的答案?也许他们担心的是如此理想化而被同事嘲笑。

吕:您曾经提到,在中国本土管理研究领域中还没有出现一个成功的理论,您认为本土管理研究重要吗?

徐:10年之前,即2004年,我在亚太管理期刊上发表了一篇论文,该论文的标题是《贡献于全球的管理知识:推广优质的本土研究》。论文的基本目的是鼓励在北美和欧洲情境以外的研究者们,研究在他们本土情境中有意义的问题,并发展能够用来解释这些本土难题的理论。“情境化”这个概念指研究者运用现有的(西方)理论时,必须确保这些理论在新的情境下是目的明确的、有意义的和有依据的^[25]。MOR对于这个特别的话题在2009年3月出版了一期特刊,其中的几篇论文有很大的影响。不幸的是,不论是海外还是内地的中国学者在他们的研究中将大部分注意力都放在了对理论的拓展、修正和完善上,而没有放在开发新理论上。我们已经忘记了理论是用来解释现实问题的。想想物理学中两个著名的理论:牛顿的引力理论和爱因斯坦的相对论。它们被创建的目的是解释为什么苹果掉了下来而不是飞起来,为什么当另一列火车向相反的方向行驶并相遇时,该火车的速度似乎比另一列火车与之行驶同方向时的速度更快。孤立存在的理论是没有意义的,只有当它们可以解释或解决实际问题时,它们才有意义。

家长式领导理论,该理论的目的是描述亚洲领导者的行,以及员工们如何应对这种领导风格。它如果是有用的,就必须能够解释为什么亚洲员工积极响应同时既有权威又仁慈和有道德品质的领导,以及为什么非亚洲的员工不会像亚洲员工那样响应?因为家长式领导不

是中国特有的,甚至也不是亚洲特有的^[26]。我猜测,跨文化差异这一变量可能会作用于家长式领导对追随者影响的相对强度。在确定它的渊源和后果,以及对于什么类型的员工和在什么类型的条件下,家长式领导将会在激励追随者方面更有用或者更无用,家长式领导理论的进一步发展显然是可取的。

一个理论就像是一把锤子。到目前为止,我们主要用西方锤子,并且猛击我们可以敲到的任何事物,然而,我们最近对能用于发展中国家尤其是中国的锤子有极大的兴趣,例如,阴阳理论、悟的理念、关系等。我认为,用中国的文化来理解当代中国的管理实践是很好的想法。我担忧的是,我们将理论与实践的关系本末倒置。我们没有考虑:那些(西方的)理论将会解决什么样的问题或难题?科学始于问题,而不是理论。理论是为问题提供的一个试探性的解决方案(在该理论被检验之前)。如果我们在本国组织中观察到了一个令人费解的问题,我们先问“为什么”以及考虑一个替代性的逻辑,或许有助于发展新的理论。如果该基于逻辑(如阴阳、悟、关系等)的试探性的答案合理、令人信服,且具有理论解释力,之后,我们就可以进行实证研究,以验证该理论的有效性。我鼓励中国学者更加关注对中国而言是独特的管理现象,作为发展本土化管理理论或者中国的管理理论的起点。

吕:应该如何进行中国本土管理研究?在此研究领域中,中国文化尤其是中国传统文将起到怎样的作用?作为管理学者,如何将中国传统文化与现代管理研究结合起来?

徐:在中国,我们无疑需要更多的本土研究。我本人会选择通过观察管理中最令人费解的问题来开始我的研究,其中“令人费解的问题”,指的是不同于常态的、且很难被现有文献中的逻辑和理论所解释的管理实践。例如,复旦大学管理学院两名教授观察到,越来越多的成功企业家参加全国人民代表大会或其他各级人民代表大会^①。我们都知道企业家通过政商关联来获取稀缺资源,以达到提升公司的经济效益的目的。由此推知,当他们成功时,这种政商关联的需求应该减少。这么多年如此努力工

^① LI X, LIANG X. A Confucian Social Model of Political Appointments among Chinese Private Entrepreneurs. Academy of Management Journal, 2015, in press

作后，他们可以把闲暇时间用在享受生活上，可是为什么有些成功的企业家没有这样做，而是愿意花时间服务于上述政治组织？答案不是很明显，因为并不是所有成功的企业家都会这样做。一些人会这样做，而一些人不会这样做，他们之间有什么区别呢？答案是他们在渴望得到的社会地位、改善行业的状况或者无条件奉献于社会等目的上的个人差异吗？所有这些都可能是答案，但是哪一个更准确，以及为什么是那一个？

科学研究始于问题，无论是来自于经验的或理论的。苹果为什么落下来了？人为什么会生病？为什么一些鸟幸存了下来而其他的没有？为什么我们在白天看到太阳而在晚上看到了月亮？植物为什么会生长？人们为什么要躲避火？为什么一些员工比其他人更加努力？为什么一些公司比其他公司更创新？为什么一些中国领导者对员工如此的慷慨而其他领导者却是如此小气？员工为什么要遵从非常尖刻的监事？只要这些问题没有来自于文献或基于常识的、显而易见的或令人信服的答案，我们就应该研究。通过进入公司，或者基于你自己对中国本土的领导、文化以及心理或社会的见解而开发一个可能的逻辑，就会找到答案，答案必须是新的且不同于当前文献中的理论，或者一些显见的常识。答案必须合乎逻辑和令人信服，当然它可以是试探性的直到被经验数据所证实。我已描绘了在上述过程中如何使用归纳的方法和演绎的方法，以此为一个令人费解和重要的管理现象构建一个新答案。这就是本土研究，因为你尽力在本土情境中寻找答案而不是简单地从现有的理论或逻辑中借鉴一个答案。

本土研究既可以促进本地管理知识的发展，又可以通过展示中国的管理如何和在哪些方面与西方管理可能相似或不同，以提升全球管理知识。这样的比较研究是必要的。没有本土的理论，我们就不能进行真正的比较研究。为了展示在特定情境下哪个理论更适合，我们必须检验这两套理论。当你只使用一套理论来比较在两种不同情境下的现象时，只能得到一半的答案而不是完整的答案。例如，由 LIU 等^[27]撰写的一篇比较个人特征对谈判风格的影响的论文，该论文就是比较两种情境下人们不同反应的典型范例。

中国的文化很深奥且难以理解，因为我在

香港长大，并且成年后几乎一直居住在美国，所以我对中国的文化理解不深。除了在高中学了一点中文外，几乎没有掌握中国古代汉语。我对中国文化的理解和对中国古代哲学家的理解处于学前班的水平。在中国文化方面，你是专家。在我的一些有关“关系”的研究触及到了孔子的理念；在我的一些有关“领导”的研究中触及到了老子的理念。我也从发表在组织管理研究上关于中国文化的篇文章中学习。最近，我开始读《道德经》的英文翻译和解释本，我发现道德经是关于人生和生活的一种哲学，它与基督教的教义有一定的相似性。像圣经一样，道德经是人类一种生存模式，其中包含一些生活的基本原则。如果你遵守这些原则，你个人将达到幸福的状态，社会将达到总体和谐的状态，世界将会持续发展，你会留给后代一个美丽的世界，然而该模式建立在悖论基础之上，例如，它说如果你要求的越少，你将会得到的越多；如果你做的越少，你将会得到的越多；损失一次并不是全盘皆输，一次赢并不是全局赢。我们中的大多数人难以接受这些悖论。

我想我们可以把道德经改写为一套描述性的理论，甚至可以构建一些假设来检验其中的一些断言。现今，“正念”这一概念在美国很受欢迎。《道德经》描绘了正念的一种形式，它有助于人们反思、更加敏感、更容易接受当下。这样的状态应该能帮助人们更有创造力、更容易接受和包容差异性。其结果应该是更好的决策、更有效的人际关系以及更成功的领导。类似地，孔子学说也可能被视为一个来解释人类关系的理论。当一个社会遵从由孔子制定的社会规则时，社会应该更加和谐和有效。道德经与孔子学说似乎是两种非常不同的人性理论。这是我的理解，当然我的理解可能并不准确。在老子看来，社会秩序来源于培养理想的自我，而理想的自我可以平衡唯物主义和精神世界；规则来源于接受和尊重事物的自然秩序，没有任何感觉超越他人的欲望。在孔子看来，社会秩序来源于服从社会关系个人的角色定位，地位和层次是社会秩序的一部分。在我看来，上述理论一个阐释了控制的内部形式，另一个阐释了控制的外部形式，它们隐含着领导的不同形式。我认为，在现代组织中比较两种形式的领导是有趣的。假定组织中一些领导者们依据这两种不同哲学，我们可以研究在领导实践中这两种不同的哲学是如何显现的，以及可以观

察到哪些不同的影响。北京大学的马力和我刚写完一篇文章来讨论中国三大哲学(道家、儒家、法家)和领导力之关系^①。明年会在 Leadership Quarterly 刊出。

吕:对当前国内管理学院/商学院的发展,您有怎样的期望?

徐:这是一个非常大且严肃的问题。中国商学院在很大程度上模仿了美国模式。如你所知的,美国商学院在近年来一直遭受着攻击,它因为两件事情而受到了批评:第一件事,人们认为它没有培养对管理实践有用的工商管理硕士;第二件事,它没有创造与实践相关的知识。这些批评切入到了商学院的核心,就其教育和研究两个方面而言,美国商学院似乎是失败的。

为股东创造最大利润的商业目标模式是如此不合时宜,忠于该理念将带来大量不良的影响。商业创造了财富(对富人而言),但也造就了贫困(对穷人和中产阶级而言)。在生产过程中,他们是在破坏我们的自然环境(想想水污染和空气污染以及全球变暖)。我们需要一个商业新模式,该模式将确保地球未来可持续的发展。

一种新的商务模式将来自于关心世界的管理研究者。当所有管理研究者——我们正在从事研究的同事们——忙于撰写文章来满足晋升和获得终身职位时,新的模式就不会产生。大部分高校的领导对于教授的考评方法是计算在特定的期刊列表中发表论文的数量(the A list or SCI/SSCI journals),他们并不关心研究的有用性。如果我们希望研究人员去研究现实的商业问题及创造有实践价值的知识,就必须改变评价标准。我们需要一批有着新思维的学校领导来改变我们的学校和全体研究人员。我想再提到 Management Education for the World^[28]这本书。这本书构建了一个管理教育的新模式的路线图。该书由教授、院长和政策专家所撰写,书中描述了世界在 2112 年(从现在起 100 年之后)的美好蓝图,以及管理教育提供者可以且应该做些什么来达到持续和美好的未来。这本书对中国商学院是非常重要的。该书第一作者 MUFF 在北京举行的“中国管理研究国际学会会议”上针对该书理念做了主题演讲,我们也邀请了中国商学院院长在主题演讲之后的一次特殊的圆桌会议上讨论书中的理念。对商学院而言,这是建立一种将会引导世界和改变世界的管理教育新模式的黄金机会。对于中国的商

学院而言,依然很年轻,并且比起那些已经存在了 100 多年的学校,我们可以改变得更快、更容易。

我猜测,未来中国商学院的新领导可能是那些在现代管理受到了扎实的培训,但也对道德经有深入了解的人。现代管理提倡非道德的强硬的直接控制,道德经倾向于用明确的道德基础实施渐进的间接影响。我期望了解,二者的整合是否可能为中国商学院提供完美的领导,以产生面向大众的研究和培养为全球负责的商业领袖。

致谢 感谢武汉工程大学管理学院李倩的文字整理工作。

参 考 文 献

- [1] TSUI A S. A Role Set Analysis of Managerial Reputation[J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1984, 34(1): 64~96
- [2] TSUI A S. Personnel Department Effectiveness: A Tripartite Approach[J]. *Industrial Relations*, 1984, 23(2): 184~197
- [3] TSUI A S, O'REILLY C A. Beyond Simple Demographic Effects: The Importance of Relational Demography in Superior-Subordinate Dyads[J]. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(2): 402~423
- [4] FU P P, TSUI A S. Blending Traditional Culture and Modern Leadership: The Role of the Printed News Media in the People's Republic of China[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2003, 20(2): 423~446
- [5] TSUI A S, WANG H, XIN K R. Organizational Culture in the PRC: An Analysis of Culture Dimensions and Culture Types[J]. *Management and Organization Review*, 2006, 2(3): 345~376
- [6] HOM P W, TSUI A S, WU J B, et al. Why Do Chinese Managers Stay? Explaining Employment Relationships with Social Exchange and Job Embeddedness[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(2): 277~297
- [7] JIA L D, SHAW J, TSUI A S, et al. The Relationships between Job-Level Employment Relationship and Workgroup Creativity in Chinese Firms [J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57 (3): 869~891

^① MA L, TSUI A S. Leadership and Chinese Traditional Philosophy. *Leadership Quarterly*, 2015, in press

- [8] LI J T, TSUI A S. A Citation Analysis of Management and Organization Research in the Chinese Context: 1984 to 1999[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2002, 19(1): 87~107
- [9] TSUI A S, NIFADKAR S, OU Y. Cross-National Cross-Cultural Organizational Behavior Research: Advances, Gaps, and Recommendations[J]. *Journal of Management*, 2007, 33(3): 277~305
- [10] TSUI A S. In Pursuit of Truth and Beauty: The Research Journey of Professor Anne Tsui [M]. Beijing: Peking University Press, 2012
- [11] TSUI A S. Reputational Effectiveness: Toward a Mutual Responsiveness Framework[M]// STAW B M, CUMMINGS L. *Research in Organizational Behavior*, 1994: 257~307
- [12] TSUI A S. On Compassion in Scholarship: Why Should We Care? [J] *Academy of Management Review*, 2013, 38(2): 167~181
- [13] TSUI A S, EGAN, T, O'REILLY C A. Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1992, 37(4): 549~579
- [14] TSUI A S, PEARCE J L, PORTER L W, et al. Alternative Approaches to Employee-Organization Relationships: Does Investment in Employees Pay off? [J] *Academy of Management Journal*, 1997, 40(5): 1 089~1 121
- [15] XIAO Z X, TSUI A S. Where Brokers May Not Work: The Culture Contingency of Social Capital [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2007, 52(1): 1~31
- [16] FU PP, TSUI A S, LIU J, et al. Pursuit of Whose Happiness: CEO Personal Values and Transformational Leadership[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2010, 55(2): 222~254
- [17] OU A Y, TSUI A S, KINICKI A J, et al. Humble Chief Executive Officers' Connections to Top Management Team Integration and Middle Managers' Responses [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2014, 59(1): 34~72
- [18] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, PODSAKOFF N P, et al. Scholarly Influence in the Field of Management: A Bibliometric Analysis of the Determinants of University and Author Impact in the Management Literature in the Past Quarter Century [J]. *Journal of Management*, 2008, 34(4): 641~720
- [19] AGUINIS H, SUAREZ-GONZALEZ I, LANTELONGUE G, et al. Scholarly Impact Revisited [J]. *Academy of Management Perspective*, 2012, 26(2): 105~132
- [20] JIA L D, 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
- [21] COLQUITT J A, ZAPATA-PHELAN C P. Trends in Theory Building and Theory Testing: A Five-Decade Study of the Academy of Management Journal[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(6): 1 281~1 303
- [22] HAMBRICK D C, MASON P S. Upper Echelons: The Organization as Areflection of Its Top Managers [J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9(2): 193~206
- [23] BUCKLEY P J. Is the International Business Research Agenda Running Out of Steam? [J]. *Journal of International Business Studies*, 2002, 33 (2): 365~373
- [24] HAMBRICK D C. 1993 Presidential Address; What If the Academy Actually Mattered? [J]. *Academy of Management Review*, 1994, 19(1): 11~16
- [25] 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
- [26] PELLEGRINI E K, SCANDURA T A. Paternalistic Leadership: A Review and Agenda for Future Research[J]. *Journal of Management*, 2008, 34(3): 566~593
- [27] LIU L A, FRIEDMAN R A, CHI S C. 'Ren Qing' Versus the 'Big Five': The Role of Culturally Sensitive Measures of Individual Difference in Distributive Negotiations[J]. *Management and Organization Review*, 2005, 1, 225~247
- [28] MUFF K, DYLLICK T, DREWELL M, et al. Management Education for the World: A Vision for Business Schools Serving People and Planet[M]. Cheltenham: Edward Elgar, 2013

(编辑 杨妍)

通讯作者: 吕力(1971~),男,湖北建始人。武汉工程大学(武汉市 430074)管理学院副院长,副教授。研究方向为管理哲学、中国本土管理研究。E-mail: linus_lv@163.com