

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2022.06.003

构建中国特色的管理学理论体系： 必要性、可行性与思路

杜运周^{1,2} 孙宁^{1,2}

(1. 东南大学经济管理学院; 2. 东南大学管理哲学与方法论研究所)

摘要: 基于管理学的学科特点以及中国管理学的发展脉络和现实机遇, 探究了构建中国特色的管理学理论体系的必要性, 并从不同哲学流派的发展轨迹、理论的适用范围, 以及科学哲学视角下社会科学的独特性 3 个方面分析了管理学理论体系中特色存在的原因。在此基础上, 通过对比中西方在管理实践上的共性与差异, 提出了构建中国特色管理学理论体系的基本思路: 既要“讲”得出来, 直面本土情境, 构建中国特色的管理学理论, 也要“走”得出去, 把握好特殊性与普遍性的辩证统一关系, 贡献于世界管理知识。同时, 还需要搭建管理知识金字塔体系, 夯实哲学基础与方法论, 构建中国特色管理学学术共同体, 优化学术评价机制, 为原创性知识的形成和发展塑造良好的学术生态环境。

关键词: 管理学; 实践; 管理哲学与方法论; 现实背景; 逻辑体系

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2022)06-0811-10

Constructing Chinese Characteristic Management Theory System: Necessity, Feasibility and Thoughts

DU Yunzhou SUN Ning

(Southeast University, Nanjing, China)

Abstract: Based on management discipline characteristics, the development venation, and realistic opportunity of Chinese management, this paper explores the necessity of constructing management theory system with Chinese characteristics. It analyzes the reasons for the existence of characteristics in management theory system from three aspects: the trajectory of different philosophical schools, the scope of theories and the uniqueness of social science from the perspective of philosophy of science. Based on the similarities and differences between Chinese and Western management practices, this paper puts forward the basic idea of building a management theory system with Chinese characteristics as follows: researchers should not only “speak out” the story in China, simply face the local context, and construct the management theory with Chinese characteristics, but also make the theory “go out”, grasp the dialectical unity between particularity and universality, and thus contribute management knowledge to the world. Meanwhile, we also need to build a pyramid system of management knowledge by consolidating the philosophical and methodological foundation, building an academic community of management with Chinese characteristics, and optimizing the academic evaluation mechanism, so as to create a good academic ecological environment for the formation and development of original management knowledge.

Key words: management; practice; management philosophy and methodology; realistic background; logical system

1 研究背景

改革开放以来, 我国管理实践取得了长足

进步, 但主体性、原创性理论的发展却相对滞后。2016年, 习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上的讲话指出, 哲学社会科学的发展

收稿日期: 2021-12-26

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(72072030, 71672033)

需要具备继承性和民族性、时代性和原创性、系统性和专业性的特点,呼吁加快构建具有“中国特色、中国风格、中国气派”的哲学社会科学^[1],得到了管理学者的广泛响应。中国管理学的发展需要立足本土实践,开展探索性研究,提出主体性、原创性理论洞见,着力构建有中国特色的学术体系的观念获得了广泛认同^[2,3]。

近年来,我国管理学者日益意识到中国管理学的发展模式需要由“照着讲”向“接着讲”转变^[4,5],直面本土管理实践,利用好传统文化资源,构建具有中国特色的管理学体系^[6]。基于此,中国管理学界进行了大量有益的探索。例如,“中国·实践·管理”论坛、“管理学在中国”论坛、“中国管理学年会”和“中国企业管理研究会管理哲学专委会”等学术会议和学术组织通过对管理研究现状的阶段性探讨、争鸣、批判和反思,对本土管理理论的构建产生了积极影响^[7,8]。在此基础上,依托于传统文化资源,一批中国管理学者扎根本土情境,提出了一些具有东方智慧和东方特色的管理思想。例如:吴照云^[9]以传统文化为参照提出了“治身、治家、治生、治国、治军”的挖掘中国管理智慧的纵向逻辑;CHEN等^[10]基于从“西方引领东方”转变为“西方与东方相遇”的商业现实,融合了东方传统文化、哲学以及西方管理体系的优势,创造了文化双融管理;苏宗伟等^[11]以古典的儒释道智慧为基础,提出了以“以人为本,以德为先、人为为人”为核心思想的东方管理理论;席酉民等^[12]将西方科学哲学与东方传统哲学中整合的思维优势相结合,提出了和谐管理理论体系。但总体而言,本土管理理论的发展仍然任重道远。一方面,以本土语境为分析情境的研究大多是改进和拓展了既有的工作,能够为既有管理知识提供新的理论逻辑的研究凤毛麟角^[13];另一方面,本土研究的早期阶段需要采用更多的归纳、溯因以及综合的方法来构建新的理论,然而本土管理学的研究方法仍然以定量研究为主导,且在方法论的创新方面有所欠缺。

当下,“百年未有之大变局”的情境为我国管理科学的发展带来了新机遇和新挑战。一方面,新一轮科技革命的到来正在加速改变人类的经济活动,重塑个体的生活方式,强化了当代组织所面临的外部情境的不稳定、不确定、复杂性和模糊性。复杂情境对管理理论的构建提出了更高的要求。另一方面,传统范式的危机显现。传统主流的管理学研究范式以还原论为哲学基础,认为整体可以分为部分,这些部分能够

被独立的研究,并且可以通过加总的方式还原为整体^[14]。然而,基于还原论研究范式构建的管理理论对解释复杂性管理实践已显乏力,理论与实践脱节严重^[15],管理学研究呼唤新的范式。目前,整体论的哲学思潮在西方崛起,与东方传统哲学中“和合”思想不谋而合。范式危机为中国管理学理论实现“模仿-引领”的跃迁提供了现实机遇。当下,中国管理学正处于发展的十字路口,挑战与机遇并存。

习近平总书记指出,当前我国哲学社会科学在“学术命题、学术思想、学术观点、学术标准、学术话语上的能力和水平同我国综合国力和国际地位还不太相称”^[1]。由此,在借鉴吸收国外理论的基础上,中国管理学者应该扎根于本土实践,基于管理学的科学哲学基础探索人类社会发展过程中的时代课题,着力提出能够体现中国立场、中国智慧、中国价值,具有中国特色的管理学理论体系,以贡献世界管理知识。基于此,本研究将围绕以下3个问题对新情境下中国特色的管理学理论体系的构建思路展开探讨,即为什么需要构建具有中国特色的管理学理论体系?为什么管理学理论体系中可以有特色存在?如何构建中国特色的管理学理论体系?以期进一步为中国特色管理学理论的发展提供思路和启发。

2 构建中国特色的管理学理论体系的必要性

2.1 管理学发展阶段及核心逻辑

从整体上看,管理学理论的发展可以划分为以下4个阶段:①经验管理阶段。此阶段,早期的管理活动依托经验性知识的积累,个体基于制度和情境,通过模仿和遵循既有惯例实现活动过程中对人力、财力、物力资源的调控。对实践经验的简单总结形成了管理学理论体系的萌芽。②古典管理理论阶段。这一阶段随着工业经济的发展,涌现出以泰勒、法约尔、韦伯等管理学奠基者为代表的古典管理理论,管理方式也逐渐由经验管理转变为标准化、科学化的管理模式。古典管理理论以斯密的“经济人”假设为核心逻辑,认为利己主义具有天然合理性,强调从完全理性的角度去规范、控制生产活动,从而实现最高的劳动生产效率。与经验管理不同,古典管理理论是基于实践归纳得出的系统性、科学化的知识体系,管理职能与管理活动之间的区别与界限逐渐明晰,“管理学是建立在明确法规、条文和原则上的科学”理念开

始为人所熟知,管理学的科学属性正式显现。此后,追求科学化成为众多管理学者孜孜以求的目标。③现代管理理论阶段。该阶段,社会学和心理学等支撑性学科的发展使得情感因素受到了越来越多管理学者的关注。以人际关系学说为代表的理论以“社会人”假设为核心逻辑,认为个体不是孤立存在的,而是归属于某一群体的“社会人”,其行为与情绪密切相关。“社会人”假设强调正视人的需求。从科学哲学的视角来看,由“经济人”到“社会人”的核心逻辑转变意味着既有的“员工是完全理性客观的”认识论被颠覆,感性的、非逻辑的、主观能动的因素开始进入管理学研究者的视野。④后现代管理理论阶段。20世纪中叶,管理理论蓬勃发展,管理过程学派、人类行为学派、决策理论学派等诸多学术流派涌现^[16]。马斯洛“自我实现人”假设、沙因“复杂人”假设、企业文化管理“文化人”假设等新的基本假设先后被提出。此外,随着互联网等高新科技的兴起,现代社会中管理学的研究对象变得更加多元,管理目标也从追求价值和效率最大化变为追求人的全面发展。

由此可见,管理学发展至今经历了多次基本假设的扬弃过程,其核心逻辑由强调完全理性转变为关注情感、文化、个体特质等非理性因素。这一点,也可以从管理学赖以存在的合法性基础——科学哲学的发展轨迹中窥见一斑。从维也纳学派的逻辑实证主义到实用主义,再到20世纪末流行的后现代主义,管理学领域中对研究世界的本体认识也从坚持其为客观存在到认同现实包含社会性建构。这意味着相对自然科学而言,管理科学中主观价值等非理性因素的影响作用更为明显。事实上,管理学的人性假设本身已经暗含了人的主观的、非理性的因素对管理实践的塑造作用。从此角度而言,管理现象属于 SIMON^[17]所定义的“人工现象”,即某种意义上管理现象所呈现的状态是系统被有目的的改变以适应环境的结果。管理学的核心逻辑和作为人工科学所具备的设计思维决定了其综合性、实践性和不完全客观的特点。南橘北枳,水土异也。由于面向实践的不同以及主观建构的存在,管理理论丛林必然是“百花齐放”而非“一枝独秀”。由此,从管理学的核心逻辑而言,基于中国实践构建的中国特色管理学理论体系是世界管理学理论发展的需要。

2.2 中国管理学的发展脉络

我国的管理学起步较晚,改革开放以后,巨大的制度变迁和情境变革激发了管理学理论的

发展潜能,西方的管理理论被大量引入,国内管理学研究开始进入规范、快速的发展阶段。而后,新一轮科技革命的到来使得不同行业领域互相渗透、深度融合,进一步放大了组织的复杂性特征。在新的时代情境下,创新创业生态系统、营商环境生态系统、生态型组织、生态型管理等新的实践现象需要管理研究同时考虑情境、技术、平台、资源、组织结构、利益相关者等要素,对管理理论的发展提出了新的挑战。同时,中国管理理论的发展滞后于管理实践的问题日渐突出,且引入的西方管理模式与本土实践出现了水土不服的现象。由此,中国的管理学发展进入了自主创新阶段,即从对外来管理理论的“照着讲”转变为“接着讲”阶段——接着中国传统文化讲,接着西方管理学讲,接着中国管理实践讲^[4]。

通过分析中国管理学的历史沿革可知,长期以来,中国管理学的发展追随甚至依赖于西方管理学的发展。然而,由于东西方管理的哲学起点不同,按照西方管理学理论讲中国的管理实践会出现“水土不服”的状况。西方哲学追求“科学的形而上”,并在此基础上探索出了逻辑体系和实证思维^[18]。而在中国哲学中,无论是儒家“仁”和“中庸”的思想体系,还是道家崇尚自然、无为而治的思维方式,抑或是“阴阳”思想、“和合”理念,都更为强调道德和艺术的形而上^[19],关注人内心的平和、幸福,更具有入世的特征^[18]。哲学起点不同,文化发展脉络迥异,“拿来”的西方管理学理论与中国情境出现了不匹配问题。事实上,东西方的管理实践情境存在巨大差异。改革开放以后,大量中国企业“摸着石头过河”,创新管理理念与管理模式,探索出了不同于西方企业的“落后—追赶—超越”的发展路径。中国特色社会主义制度下,管理实践的产生和发展具有西方情境并不具备的特殊性,诞生于其他情境的理论体系不能完全契合本土管理实践。由此,嵌入到本土情境中,构建中国特色的管理学理论体系是中国管理学知识发展的需要。

2.3 构建中国特色管理学理论体系的现实机遇

当下,我国企业的一些管理实践已经开始走在世界前列。改革开放以来,大量企业捕捉机遇,实现了快速发展。其中,更有华为、海尔、腾讯等一批领先企业实现了由追赶到超越的路径跃迁。近年来,中国在重大工程项目建设方面也取得了举世瞩目的成就。三峡工程、南水北调工程、高速铁路工程、青藏铁路工程、港珠澳大桥等

项目都显现出我国在一些新实践中处于世界一流水平。这些成功的道路和实践已经成为能够孕育特色管理思想或管理理论的“沃土”。

综上所述,不同于自然科学,管理学面向的实践并不是完全客观的^[17],构建管理学理论体系的过程负载着研究者和研究对象的价值观念、理论或方法。这也就意味着构建于不同时间、不同地区和不同民族的管理理论具有不可通约性,需要诞生和成长于本土实践的管理理论来解释本土问题。在2021年《财富》世界500强企业排行榜中,中国上榜企业的数量(143家)已经超过了美国(122家)。然而,由于我国本土管理理论的发展滞后于管理实践,在国际学术舞台上仍然缺乏影响力,优秀、丰富的管理实践亟需管理学者通过构建中国特色的管理理论去解释和传播。此外,从世界管理学理论的长远发展来看,中国管理实践独具特色的发展道路值得总结提炼为共享知识,贡献世界管理学知识的发展。

3 管理学理论中特色存在的合理性

《新华字典(第12版)》中,“特”的含义为超出寻常的,不一般的,而“色”的含义则可表示情境、种类、品质。由此,“特色”可以理解为事物独有的区别于其他事物的风格和形式。管理学理论中“特色”的存在是源于其自身的实践差异和哲学基础。具体阐述如下。

3.1 科学哲学发展轨迹表明实践的情境特征孕育了管理学研究中各具“特色”的问题

在科学哲学的发展轨迹中,基于实践的经验观察对科学理论的诞生和发展过程具有重要影响。在科学哲学流派中,作为定量研究基础范式的逻辑实证主义的流传最为广泛^[20]。逻辑实证主义假定存在一个独立于认知,且事物之间具备恒常联系的客观现实,并且将理论产生的过程区分为发现的过程和证明的过程^[21]。在发现的过程中,研究者可以对事物间的关系做出大胆的、并不十分合乎逻辑的假设;在证明的过程中,则要求研究者必须严密按照科学的逻辑基于证据对假设进行推理和证明。20世纪50年代,逻辑实证主义走向没落,后现代主义、实用主义、批判实在论先后登上科学哲学的舞台。后现代主义对于本体论的认识与实证主义的观点恰好相反,认为客观存在的现实是不存在的,研究者们探讨的现实是通过共享语言、社会建构出来的^[22],现实中渗透了个体主观行动和社会事件的意义。由此,后现代主义认为

多重现实是可能存在的,不同现实产生的知识也是多元化的^[23]。实用主义是20世纪流行于美国的一种哲学思潮。坚持实用主义的学者不否认客观现实的存在,也认同研究者应该积极参与建构过程^[24]。批判实在论起源于对什么样的现实能使科学成为可能的探讨^[25],认为现实本身存在其内在秩序,且不受人的主观意识影响。批判实在论综合了逻辑实证主义和后现代主义的观点,但认为研究者可以通过自控实现相对无偏见的价值无涉的研究。虽然对现实的认识不同,但不同流派的哲学思想都认为对现实本体的假设是一切科学认知活动的基础,认同实践是孕育社会科学研究的土壤。社会科学的研究对象聚焦于人类社会现象,天然包含情境特征,由此构成社会科学研究中“特色”的一部分。

3.2 适用特定“时空”范围的管理学理论各具特色

理论具备解释和预测的基本功能,而充分性解释是预测的基础^[26]。作为逻辑实证主义的方法论,覆盖律模型是影响最广泛的解释方式之一,其解释包含两个部分(对规律本身的陈述以及基于该规律对所发生事件的推导和说明),具体步骤如下^[27]:①存在普遍规律:如果事件 $A_1, A_2 \dots A_n$ 发生,那事件B会发生;②存在初始条件:事件 $A_1, A_2 \dots A_n$ 已经发生;③推导的结论:事件B会发生。可以发现,覆盖律模型是以演绎逻辑为核心的解释方式,虽然证明的过程具有严谨的科学逻辑,但由于解释上的不相关性,其推导出来的普适化的规律在社会科学研究的环境中并不常见^[28]。对于如何解释现象,批判实在论的学者提出了结构和机制的概念,认为一系列事物组成结构,而连结各事物的方式即为机制^[29]。以此为基础,批判实在论学者提出了机制性解释,意在描述事件发生的过程中,因果影响是如何施加、如何作用的^[20]。假定在一个因果过程中,输入为I,结果为O,因果机制为M,那么机制性解释即为“如果I,通过M,那么O(I-M-O)的事件的发生方式的阐述^[20]。”机制性解释强调情境和意义的重要性。社会现象的开放系统本质使得管理学研究与情境密切相关。由此,批判实在论者认为,因果机制与受其影响的结果之间的关系是权变的,且取决于相关情境,即因果机制在情境中运行,而情境的特征也内含于因果机制中。关于意义,批判实在论者认为,除了客观要素外,机制性解释也包括研究对象和研究者的个人意图和诠释。这意味着,客观环境对个体的影响和塑造

也会因此反映到对机制性解释的阐述中。

长期以来,普适的一般性规律是管理学孜孜以求的科学“标签”。但解释具有一般性吗?就解释机制本身而言,在上述两种解释方式中,影响最为广泛的逻辑实证主义的方法论因为“所有的解释都可以通过演绎逻辑来阐释”的观点而被其他哲学家批判^[21]。这意味着,覆盖律模型本身并不具有通用性,由此产生的理论知识也存在适用范围。批判实在论者主张的机制性解释关注解释的情境和个体的诠释,因此,天然存在由于情境不同而导致的解释的差异性,从而形成各具特色的理论体系。此外,解释是否具有普适性取决于研究对象的性质。如果研究对象不存在或者可以忽略时间和空间的限制,解释就具有了普适性的可能^[20]。然而,社会本身是一个开放系统,管理学的研究对象通常具有开放系统的本质特征,会与情境之间产生价值和物质的交换。基于实践的管理学研究必须考虑时空的重要性,管理学理论是特定时空情境下的产物,适用特定“时空”范围的管理学理论各具特色。

3.3 科学哲学视角下社会科学的独特性为特色管理学理论体系的存在提供合法性

首先,社会科学研究的“目的因”决定了管理学理论体系具有“特色”。亚里士多德提出了著名的“四因说”,认为任何过程发生的原因均包含质料因、形式因、动力因、目的因4个维度。其中,“目的因”的存在为区分自然科学与社会科学之间的差异提供了佐证。亚里士多德认为,事物的发展有其最佳的“终结”,目的因即表现为引导发展过程的目标^[30]。与自然科学可以“无目的”的探索自然规律不同,社会科学的研究过程大多为“目的因”所引导,旨在服务于解决人类社会的问题,具有很强的目的性。管理学的研究过程亦是如此,被视为管理学科学化发展起源的科学管理理论正是对“如何提高工人工作效率”的现实问题的回应。管理研究的“目的因”特征要求管理学理论的构建和发展必须紧密联系实践,也说明了构建和发展具有本土特色的管理学理论体系的必要性和合法性。

其次,社会科学知识的产生过程为回答为什么管理学理论体系可以具备特色提供了哲学支持。科学研究的目的是产生知识。哲学视角下,知识的来源包含演绎、归纳、溯因3个途径。其中,演绎逻辑以宇宙统一性知识为前提,是一种“前提为真,结论必然为真”的确定性推理。由于从“真”前提出发,且具有科学严谨的推导

过程,基于演绎逻辑的知识发现过程侧重于使隐性知识转变为显性知识。归纳逻辑以自然的齐一性假设为基础,认为未观察到的事物与已观察到的事物之间存在相似之处,基于相似之处提炼出的规律可以作为预测同类事物发展的知识。归纳逻辑因为不能产生普遍的、必然性的知识而为演绎主义者所批判,但归纳逻辑的意义在于产生一定领域内的“新”知识,这些新知识通过不断地实践验证成为相对真理,并无限逼近于绝对真理。溯因逻辑的哲学萌芽最早可以追溯到古希腊时期亚里士多德的3种逻辑推理类型中的“还原”思想,而后由PEIRCE^[31]正式引入到现代逻辑中。溯因推理以事实的集合为起点寻找原因,是推导对事实的最佳解释的过程。PEIRCE^[31]认为,溯因是“可以引入新观念的逻辑过程”,可以基于对已知事物的解释创造新知识。基于管理学的实践属性,管理学的知识“硬核”包含现场性知识和前瞻性知识两种^[32]。其中,前瞻性知识强调理论的预测功能;现场性知识的概念与经验知识相似,强调基于实践和现象提炼的管理规律。通过归纳逻辑和溯因逻辑,产生源于不同管理实践的现场性知识,相对真理出现,进而通过演绎逻辑不断发现潜在的隐性知识,形成能够捕捉管理发展趋势的前瞻性知识。

最后,文化相对主义凸显了社会科学理论的不可通约性,说明了起源于不同时空的管理学理论必然有特色存在。着眼于历史视角,KUHN^[33]在《科学革命的结构》一书中区分了常规科学和范式,并认为科学是非累积性的,不同范式之间存在不可通约性。其中,常规科学指的是某一学科没有处在革命性变化状态中的阶段,而范式指的是某一时期从事某一学科科学研究工作的所有个体都能接受的一系列共享假设、信念和价值观。当科学研究出现危机时,范式发生改变,新旧范式产生冲突,常规科学的状态被打破,科学革命到来。KUHN^[33]认为,范式之间具有不可通约性,其原因在于范式的本质是科学家们的信念和世界观,当新范式取代旧范式时,科学家们的信念和世界观也发生了颠覆。由此,新旧范式之间存在本质上的巨大差异,无法实现互通。更一般的是,由于研究层次、研究范式(语言和价值观)以及面对的组织实践不同,管理理论通常也具有不可通约性。此外,人文社会科学中兴起的文化相对主义思想也为管理理论的不可通约性提供了解释思路。文化相对主义认为真理总是相对于特定文

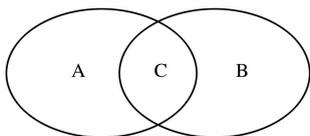
化而言,绝对真理并不存在,基于不同的文化背景产生的管理学理论是截然不同且各具特色的。如果相对真理而非绝对真理是社会科学的本质,那社会科学理论的普适性只能是相对的,理论的多元模式必然存在。

综上所述,管理学理论体系中特色必然存在。首先,科学哲学强调现实的本体假设是一切社会科学研究的基础。管理学发展所依赖的哲学流派中,后现代主义、实用主义和批判实在论均认同人的主观感知、行为和建构的重要意义,为管理学理论中特色的存在提供了底层逻辑上的可能性。其次,从理论的解释功能出发,社会科学研究对象的开放性系统本质决定了解释的范围有效性。由此,管理学研究所追求的理论普适性是相对的,这与文化相对主义所支持的“理论的不可通约性”的观点不谋而合。此外,社会科学理论不同于自然科学理论。“目的因”特征要求管理学研究必须解决有目的的实践问题,基于此诞生的管理理论必定内含不同的情境特点。这种情境特点包含了由不同地域之间文化背景的差异导致的价值观的差异性,而由于社会的建构性和观察者的“价值负载”,这种价值观在社会科学理论中体现的更为突出,并由此形成了不同管理学理论体系中的“特色”之处。

4 构建中国特色的管理学理论体系的基本思路

由于历史、文化、情境等时空上的差异性,中西方的管理实践也是有所不同(见图1)。由图1可知,中国本土管理实践(集合B)既包括中西方都有的、相似的管理实践(交集C),也包括本土独有的、具有特色的管理实践(B-C)。对于中国管理学而言,过去是“照着”诞生于西方管理实践(集合A)的管理理论去解释中国管理实践(集合B),但由于中西方管理实践只存在部分相同(交集C),西方管理理论与中国管理实践必然会出现脱节现象(如A-C或B-C所示)。同时,由于本土独有的管理实践(B-C)的存在,由“照着讲”转向“接着讲”也并不能完全满足本土管理实践的需求,因此,中国管理研究

其他地区以及未观察到的世界



A: 西方管理实践; B: 中国管理实践; C: 中西方管理实践相同之处

图1 中西方的管理实践: 共性与差异

必须构建具有中国特色的管理学理论体系。

对于如何构建中国特色的管理学理论体系的问题,本研究认为,面向不同管理实践的理论构建过程应该有不同的侧重点。对于中国独有的、具有特色的管理实践(B-C),独特的实践使得基于此的理论构建是一个“从无到有”的过程。鉴于此,在方法论层面,可以通过以溯因逻辑为核心的研究方法探索中国管理实践背后的因果逻辑,或者通过以归纳逻辑为核心的研究方法深挖这一部分管理实践,构建原创的、具有特色的管理理论。对于西方而言,中国独有的管理实践(B-C)属于难以观察的世界。基于这部分实践提炼的管理理论可以通过反事实分析为西方的管理实践提供参考和借鉴,因此,需要更加注重逻辑和知识的提炼,从特殊性走向普遍性。而对于中西方相同的管理实践(交集C),共同的实践使得基于这部分实践的管理理论天然具有较高的普适性,因此,在方法论层面,除了溯因逻辑和归纳逻辑外,以演绎逻辑为核心的研究方法也适用于解释这一部分管理实践。构建中国特色的管理学理论体系是中国独特管理实践的需求,是中国管理研究发展的趋势,同时也是世界管理知识发展的需要。以此为目标,构建中国特色的管理学理论体系既需要“讲出来”,做具有主体性、原创性的管理研究;也需要“走出去”,致力于贡献世界管理知识。遵循这一逻辑,本研究提出构建中国特色管理学理论体系的基本思路,具体阐述如下。

4.1 讲出来: 构建具有中国特色的管理理论

SUTTON等^[34]认为,理论是关于现象之间的联系,是关于行为、事件、结构和思想为何发生的解释,并且这种解释强调因果关系。由此,构建中国特色的管理理论需要从理论的本质角度来寻找思路。

(1)立足本土实践,研究中国问题 构建中国特色管理理论需要立足于本土实践,要把握好实践与理论的辩证统一关系。德鲁克曾言,“管理的本质既非科学也非艺术,而是一种实践”,强调了管理学发展的方向需要重视管理的实践性。对本土实践问题的探讨既是管理理论的立身之本,也是其特色产生的源泉之一。构建中国特色的管理学理论体系,首先,需要扎根本土情境,探究与国计民生息息相关的“真”问题^[35]。例如,党的十九届五中全会明确将“系统观念”确立为指导现代化建设的重要原则,指出系统观念是“基础性的思想观念和工作方法”。基于这一原则,系统地分析营商环境生态激发

市场主体活力的复杂机制是有待研究的重大现实问题,也是亟待探究的复杂性管理科学问题。其次,需要根植于传统文化,古为今用,体现本土管理理论的民族性和继承性。中国的传统文化会潜移默化地影响当代管理实践的世界观和方法论^[36]。历史唯物主义认为,历史的发展具有特定的规律,存在继承性。社会的进步需要有选择地继承和发展历史,对时代问题的探讨同样需要重视历史文化基因。当下,复杂性科学研究范式强调整体论,正替代基于还原论的,强调独立、有序、可分割的研究范式,而我国的传统文化主张和合精神,追求中庸之道。这种基于东方哲学的协同思想与西方整体论的观点不谋而合,为中国管理学者开展具有方向引领性和国际影响力的原创性研究创造了机会窗口。此外,构建中国特色管理理论需要把握好管理学研究中实践与理论的辩证统一关系。马克思主义哲学认识论的鲜明特征是认识世界与改造世界的辩证统一关系,即认识世界是为了改造世界,正确地认识世界是改造世界的前提。由此,管理理论的发展需要把握好实践与理论的辩证统一关系,既需要探讨与时代发展和人民利益紧密相关的重大而紧迫的实践问题,也需要保持理论的创新与活力^[37]。此外,由于人们无法观察到完整的世界,研究者需要运用理论和逻辑弥补实践观察的不足^[35],既要避免陷入“经验或者实践观察至上”的误区,也要避免忽视实践的变化,生搬硬套既有理论的教条主义。

(2)明晰研究关系,讲“清”中国故事 明晰研究关系,首先,需要在认知层面识别管理现象的复杂性。一方面,组织作为管理研究对象本身具有多要素、多层次,多个因果关系嵌套的特点,而作为组织中的行为个体,管理者的主观意图和自由意志往往也会对因果关系造成影响,这就导致管理现象中包含的因果关系往往是复杂多变的;另一方面,基于观察负载理论的观点和观察数据的有限多样性问题,研究者观察到的世界往往是有限的,存在大量不可观察或观察数据较少(如“黑天鹅”事件)的情况,需要采用反事实分析突破现实经验数据的限制^[38],挖掘可能世界中隐含的因果关系,从而为现实世界的相关事件提供理论解释和预测。其次,需要重视不同研究关系之间的差异。在实际的社会科学研究中,用来描述要素之间非对称性因果关系的集合关系经常和相关关系混为一谈,这种错误理解往往会使得研究方法与研究关系之间发生“错配”。研究关系可以分为平均效应

关系、充分性关系和必要性关系 3 种类型。管理研究则需要区分不同关系,并采用与之匹配的研究方法,更好地讲清楚中国故事。

(3)发展方法论,助力中国特色管理理论发展 构建中国特色管理理论需要创新方法论。PLATT^[39]指出,不同学科间发展速度的差异源于研究方法的发展差异。在构建中国特色管理理论的情境下,一方面,未来方法论的发展方向可以围绕单一研究方法展开,以进一步拓展应用范围。例如:以定性比较分析(QCA)方法为基础,发展线性增长 QCA 和多时段多线性增长 QCA 等动态 QCA 方法,以探讨复杂动态情境下多要素变化轨迹对结果的影响^[38];或强化单一方法在不同方面应用的联动性(如以案例研究方法为核心,发展和构建案例学)^[40]。案例研究方法具有天生情境化特征,适用于构建本土情境下的新理论。发展和构建案例学有利于发挥案例在知识创造、转播和应用过程中的功效^[40]。另一方面,未来方法论的发展方向还可以围绕混合方法展开,发挥不同研究方法的优势。定性与定量研究方法各有所长,通过准混合、顺序混合、平行混合以及完全集成等混合设计整合不同研究方法的优势,能够挖掘不同方法之间的协同价值^[41],从而赋予单一研究方法新的活力。

综上所述,理论的本质是对所研究现象“为什么”的回答,这种特征决定了构建中国特色的管理学理论过程的 3 个关键之处,即立足本土实践、明晰研究关系、发展方法论。立足于本土实践要求管理学者直面管理实践,坚定文化自信,将优质的传统文化资源融入到对时代课题的探讨过程中,体现管理学研究的继承性和民族性,同时把握好实践与理论的辩证统一关系,通过不断回应和解决时代问题推动理论创新,赋予理论发展不竭的动力源泉。此外,需要注意的是,管理研究还需要把握与经验的“距离”。人工科学需要具有设计思维^[17],体现在管理学中可以理解为通过构建理论设计实践、设计未来,从而实现理论和思想超越、指导实践。由此,构建本土管理理论既要依赖经验,立足于实践,形成面向过去的知识,从而解释实践,也需要超越经验,以逻辑为起点,从认识论的高度构建理论,形成面向未来的知识并指导实践。明晰研究关系需要管理学者认识到管理实践的动态性以及要素之间关系的复杂性,并采用与之相匹配的研究方法。此外,发展方法论既可以发展以质性研究方法为核心的研究方法,扎根

本土管理实践,开展情境化研究,也可以发展混合方法。霍金指出,21世纪是复杂性科学的世纪^[42]。嵌入到时空的复杂性情境中,未来方法论的发展和创新必然大有可为。

4.2 走出去:特殊性与普遍性的辩证统一

构建中国特色的管理学理论体系不是闭门搞研究,也不是为了特色而特色,而是在总结中国实践的基础上,更好地为解决世界问题提供思路和办法,这是由特殊性到普遍性的发展规律^[1]。事实上,人类向往幸福生活、美好未来的愿望是相似的,但是实现幸福之路的途径和方式是多样的。这既得到了“多重实现”哲学的学理支持,也是人类进化过程的典型特征。构建中国特色管理体系既不是“拿来主义”,也不是“关门主义”,其根本目的是为了更好地实现人们对美好幸福生活的追求,是要通过对中国管理实践的研究,对人类管理知识的历史比较、区域比较,找到更好指导中国管理实践发展的知识,同时也贡献和丰富世界管理知识。世界知识的流动不可能是单向的。由图1可知,西方管理实践(集合A)与中国管理实践(集合B)并行,它们基于各自的情境发展的先进实践和理论可以通过知识分享为彼此的实践和理论提供参考和借鉴,从而拓展相同实践的范围(交集C)和世界共享性知识。通过深描独具风格的中国管理实践,构建中国特色的管理学理论,能够帮助西方学者更准确地了解中国,更准确地对比国际和国内的研究,从而可能产生差异化知识,更显著地贡献世界管理知识。由此,构建中国特色的管理学理论体系,既要“讲出来”,也要“走出去”,要把握好特殊性与普遍性的辩证统一关系。

把握好特殊性与普遍性的辩证统一关系,一方面,需要明晰目标与方式的区别。特色不是目标,而是实现目标的方式。通过构建中国特色管理学理论体系的方式提炼形成共享性知识,可以丰富和贡献世界管理知识,让世界知道“哲学社会科学中的中国”和“为人类文明作贡献的中国”。从这个角度而言,“中国特色”只是赋予诞生于本土的主体性、原创性管理理论的标签。另一方面,把握好特殊性与普遍性的辩证统一关系,需要秉承马克思主义的批判精神,既要立足于本国实际,也要开门搞研究。构建中国特色的社会主义理论体系需要吸收和借鉴东西方优秀的、有益的理论观点和学术成果,不必也不应该谈起西方就是“拿来主义”,谈到传统就是“关门主义”。好的东西都可以吸收,不

好的东西都可以批判。总之,构建中国特色的管理学理论体系需要把握好这种特殊性与普遍性的辩证统一关系,通过与其他管理理论的对比、批判、吸收和升华,在讲出特殊性的基础上提炼出具有普适价值的新理论。

4.3 夯实哲学基础,构建管理知识“金字塔”体系

基础主义认为,知识体系存在一种自下到上的层级关系。基于这种层级关系,管理学研究所涉及的知识体系涉及多个层级,且上层知识依赖于底层知识。底层知识泛指哲学和逻辑学等基础知识,它包含一系列对世界本体的认知与假定,以及基于此形成的方法论。根据管理知识的“金字塔”体系,构建中国特色的管理学理论体系、创造具有引领性和影响力的管理知识需要具备底层逻辑,积累底层知识。古希腊文中,哲学一词意为“爱智慧”,体现了哲学的重要功能和作用。正如哲学家苏格拉底曾提出的一个生动形象的“助产士”比喻,即“我的工作帮助人们产生本属于他们自身的智慧”。这一比喻在管理研究中即表现为“哲学是清理通往知识道路上的垃圾并能使其干净一点的小工”^[20]。当下管理研究中流行的研究方法,不论是传统的实证研究、案例研究、民族志、历史编纂学还是新兴的定性比较分析方法均有自己的科学哲学基础。这些研究方法作为构建管理理论的工具,对管理学的研究和发展做出了巨大贡献。当前,我国高校设置的管理课程普遍关注对主流管理理论的解读和管理研究方法的应用,多属于知识“金字塔”体系中的中、上层知识,而对与管理学密切相关的科学哲学和逻辑学等底层知识重视不足。哲学的贫困是我国的管理学研究缺乏原创性成果、自主创新能力薄弱的重要原因,也是回应“钱学森之问”的哲学答案^[18]。由此,从管理学的知识“金字塔”体系的视角来看,补足底层知识的缺口,完善学科体系,尤其要加强对哲学和逻辑学等基础学科的教育,是构建具备学术引领性和国际影响力的中国特色的管理学理论体系的重要前提。

4.4 发挥协同价值,构建管理学学术共同体

KUHN^[33]将科学共同体定义为具有相同信念的产生科学知识的科学家集团。在此基础上,学术共同体可以理解为具有内在学术驱动力,在信念、理论、方法上具有相同范式,经常探讨和交流学术问题的研究者团体^[43]。推动构建中国特色的管理学学术共同体,可以着眼于以下两个方面:①发挥多个层面的协同价值。例如,多个学科、多个领域、多个组织、多个团队的

协同,产生“1+1>2”的效果。一个典型的学术共同体的例子是逻辑实证主义的维也纳学派。该学派的主要成员包括哲学家 MORITZ SCHLICK、逻辑学家 RUDOLF CARNAP、数学家 KURT GODEL 等,这些参与者见长于不同领域,但都关注哲学和方法论问题。跨学科所带来的理论视角上的碰撞消除单一学科视野的狭隘和局限,从而使该学派更关注问题本身,引发了影响深刻且广泛的逻辑实证主义哲学思潮。^②通过组织学会、讨论会,创办学术专刊、特刊、专栏等为学术的争鸣与反思提供平台。诸子百家时期思想文化的发展和繁荣正是得益于不同学术流派知识和见解的碰撞。一方面,规范化的组织能够加强国内学者之间的交流探讨,积累学术成果,促进富有主体性、原创性和持久生命力的理论出现;另一方面,规范化的组织也能成为中国学者向外输出思想、观点的平台,促进国内外的学术交流。例如,可以通过在国际学术会议和学术期刊上组织关于中国管理理论的工作坊、特刊等方式助力中国管理理论、思想向外传播;或者邀请国外学者参与国内组织的学术会议方式分享中国学者的学术观点,用“请进来”的方式让本土的理论“走出去”等。

4.5 优化评价机制,塑造良好学术生态

理论的激增在促进管理学发展的同时,也会因为弱理论甚至错误理论的存在而影响好理论的发展,甚至阻碍科学的进步^[44]。鉴于此,正如科学的可证伪性一样,建立良好的理论评价机制对于理论的构建和发展而言是极其重要的。由于证实性偏见的存在,研究者通常会不自觉地关注支持性结果,甚至在实际研究中会出现事后假设行为,使得其他可能正确的理论解释被忽略,不利于新知识、新理论的创造。同时,期刊评审过程对支持性结果的偏好也会迫使研究者选择发表那些支持假设成立的研究成果,进一步放大了这种不利影响。此外,一般而言,基础研究通常是长期的、系统性的研究,而基础研究创新产出的知识恰好位于知识金字塔底层,是突破“卡脖子”瓶颈的关键所在。由此,构建中国特色的管理学理论体系,需要优化学术评价机制。

首先,优化学术评价机制,学术界和学术期刊届需要共同树立真理和知识信仰,做有思想、负责任的学术研究。爱因斯坦曾言,“一个人的价值,应当看他贡献什么,而不应当看他取得什么”。一方面,作为知识的创造者,研究者需要立足时代问题,大胆创新,不拘泥于“流行”范式

的限制,做可靠、科学、创新、有贡献的学术研究;另一方面,倡导学术期刊发挥引领作用,坚持以原创性、思想性、科学性为选稿标准^[3],打造良好的学术风气。其次,优化学术评价机制可以采用过程视角衡量知识的长期价值。构建理论的本质是创造新知识,对理论的评价实际是对知识科学性和有效性的评价。而知识从产生到转化到运用是一个过程,发表论文只是知识化过程中的一个环节,因此,相关考核也应该是针对“知识化过程”的考核,需要纳入时间维度,考虑合理设置评价周期,评估知识的长期价值。最后,优化学术评价机制,需要以知识贡献为标尺考核学术成果。各种迹象显示中文期刊质量已经显著提升,且发表难度甚至超过了同类英文期刊。在发表难度更大,但是认可度更低的双重挤压下,对使用中文写作论文产生了一定的挤出效应,也造成了某种不公平的评价。由此,需要纠正“唯外文”的误区,现阶段可以鼓励高水平的学术成果在国内期刊发表,把论文写在祖国大地上。只有打造一批高质量的中文学术期刊平台,把论文写在祖国大地上才有丰富的土壤和根基。但是应注意,“唯外文”不可取,“唯中文”亦不可取。归根结底,决定学术价值的是其所创造知识的价值。总之,优化学术评价机制,需要在对比、批判、吸收的基础上创造适用于本土管理理论的评价机制,为原创性知识的形成和发展塑造良好的学术生态环境。

5 结语

2022年4月,中共中央办公厅印发《国家“十四五”时期哲学社会科学发展规划》,强调要加快发展中国特色哲学社会科学,立足中国,借鉴国外,建设既具有中国特色也具有普遍意义的学科体系,创新学术评价考核体系,助力中国学术走出去。作为中国特色哲学社会科学的重要组成部分,中国管理研究需要走从“照着讲”到“接着讲”,再到构建中国特色管理学理论体系的发展路径,即超越知识利用(照着讲-接着讲),转向知识开发和探索(如中国特色管理理论)的路径。这既是基于逻辑的判断,也回应了中国管理实践的呼唤,同时符合世界管理学发展的需要。

逻辑是不分东西的,而实践是分东西的^[35]。基于中国实践提炼的中国特色管理理论有助于更好地传播中国知识,也有助于西方进行反事实推理:如果采取中国的实践,可能产生什么结果。由于实践的差异性,对于中国管理理论而

言,特色是必要的,也是必然的。但是,仅仅为了特色而特色的管理理论是走不通的,因为理论最终要靠实践检验。构建中国特色管理理论最终目的是为了很好地总结中国实践,贡献出特色的管理知识。总之,扎根独特的中国管理实践,构建中国特色的管理学理论体系,既要“讲”得出来,直面本土情境,夯实底层基础,通过构建管理知识金字塔体系、打造学术共同体、优化评价机制等方式加快构建中国特色的管理理论,也要“走”得出去,把握好特殊性与普遍性的辩证统一,贡献世界性管理知识。

参 考 文 献

- [1] 习近平. 在哲学社会科学工作座谈会上的讲话[J]. 时事报告, 2016(6):5-15.
- [2] 徐淑英, 吕力. 中国本土管理研究的理论与实践问题: 对徐淑英的访谈[J]. 管理学报, 2015, 12(3): 313-321.
- [3] 李志军, 尚增健. 亟需纠正学术研究和论文写作中的“数学化”“模型化”等不良倾向[J]. 管理世界, 2020, 36(4):5-6.
- [4] 郭重庆. 中国管理学界的社会责任与历史使命[J]. 中国科学院院刊, 2007(2):132-136.
- [5] 盛昭瀚, 霍红, 陈晓田, 等. 笃步前行, 创新不止——我国管理科学与工程学科70年回顾、反思与展望[J]. 管理世界, 2021, 37(2):185-202, 213, 13.
- [6] 周泽将, 王浩然, 修宗峰. 积极构建中国特色管理理论体系——基于NSFC管理科学A类期刊论文(2013~2020年)的分析[J]. 管理世界, 2021, 37(9): 57-77.
- [7] 张静, 罗文豪, 宋继文, 等. 中国管理研究国际化的演进与展望——中国管理研究国际学会(IACMR)的发展范例与社群构建[J]. 管理学报, 2016, 13(7):947-957.
- [8] 孙悦, 王磊. 危机管理与中国智慧——“管理学在中国”2020年会(第13届)评述[J]. 管理学报, 2021, 18(4):497-501.
- [9] 吴照云. 构建中国特色管理理论体系的思考. 深入贯彻落实习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上的重要讲话精神 加快构建中国特色管理学体系[J]. 管理世界, 2021, 37(6):1-35.
- [10] CHEN M J, MILLER D. West meets east: toward an ambicultural approach to management[J]. *Academy of Management Perspectives*, 2010, 24(4):17-24.
- [11] 苏宗伟, 范徽, 苏东水, 等. 大变革时代的东方管理理论发展与实践创新——第十八届世界管理论坛暨东方管理论坛观点综述[J]. 管理世界, 2015(1):164-166, 175.
- [12] 席酉民, 熊畅, 刘鹏. 和谐管理理论及其应用述评[J]. 管理世界, 2020, 36(2):195-209, 227.
- [13] JIA L D, YOU S Y, DU Y Z. Chinese context and theoretical contributions to management and organization research: a three-decade review[J]. *Management and Organization Review*, 2012, 8(1):173-209.
- [14] GUBA E G, LINCOLN Y S. Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry[J]. *Educational Communication & Technology Journal*, 1982, 30(4):233-252.
- [15] PLOYHART R E, BARTUNEK J M. Editors' comments: there is nothing so theoretical as good practice—a call for phenomenal theory[J]. *Academy of Management Review*, 2019, 44(3):493-497.
- [16] KOONTZ H. The management theory jungle revisited[J]. *Academy of Management Review*, 1980, 5(2):175-187.
- [17] SIMON H A. *The sciences of the artificial* [M]. Cambridge: MIT Press, 1996.
- [18] 张月鸿, 蒋芳, 刘登伟. 哲学建设: 我国科技强国建设的“三十年之艾”[J]. 中国科学院院刊, 2021, 36(3): 319-327.
- [19] 李平. 中国本土管理研究与中国传统哲学[J]. 管理学报, 2013, 10(9):1249-1261.
- [20] 曾荣光. 管理研究哲学[M]. 任兵, 袁庆宏, 译. 北京: 北京大学出版社, 2020.
- [21] BECHTEL W. *Philosophy of science: an overview for cognitive science* [M]. New York: Psychology Press, 2013.
- [22] BERGER P L, LUCKMANN T. *The social construction of reality* [M]. New York: Anchor Books, 1967.
- [23] WITTGENSTEIN L. *Philosophical investigations* [M]. Oxford, : Basil Blackwell, 1958.
- [24] VYGOTSKY L S. *Mind in society: the development of higher psychological process* [M]. Cambridge: Harvard University Press, 1978.
- [25] DANERMARK B, EKSTR M M, JAKOBSEN L, et al. *Explaining society: critical realism in the social sciences* [M]. London: Routledge, 2002.
- [26] SALMON W C. *Causality and explanation* [M]. Oxford: Oxford University Press, 1998.
- [27] HEMPEL C G. The function of general laws in history[J]. *Journal of Philosophy*, 1942, 39(2):35-48.
- [28] RUBEN D H. *Singular explanation and the social sciences* [M]//KNOWLES D. *Explanation and its limits*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990:95-117.
- [29] SAYER A. *Method in social science: a realist approach* [M]. 2nd ed. London: Routledge, 1992.
- [30] 梯利 F. 西方哲学史[M]. 贾辰阳, 解本远, 译. 北京: 光明日报出版社, 2020.

- does conscientiousness matter? [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99(4):737-747.
- [30] REIZER A, BRENDER-ILAN Y, SHEAFFER Z. Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2019, 34(6):415-428.
- [31] YANG J, YANG F, GAO N. Enhancing career satisfaction: the roles of spiritual leadership, basic need satisfaction, and power distance orientation[J/OL]. *Current psychology*, 2020;1-12[2021-05-26]. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00712-5>.
- [32] MARUPING L M, VENKATESH V, THATCHER S M B, et al. Folding under pressure or rising to the occasion? Perceived time pressure and the moderating role of team temporal leadership[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 58(5): 1313-1333.
- [33] DOCE E, HOFMANS J, NIJS S, et al. Leaders under pressure: time pressure and state core self-evaluations as antecedents of transformational leadership behaviour[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2020, 29(4):515-524.
- [34] 宋锬泰,张正堂,赵李晶. 时间压力促进还是抑制员工创新行为?:一个被调节的双重路径模型[J]. *科学与科学技术管理*, 2020, 41(1):114-133.
- [35] 宋锬泰,张正堂,赵李晶. 时间压力对员工二元创新行为的影响机制[J]. *经济管理*, 2019, 41(5):72-87.
- [36] URBACH T, WEIGELT O. Time pressure and proactive work behaviour: a week-level study on intra-individual fluctuations and reciprocal relationships[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2019, 92(4):931-952.
- [37] WATSON D, CLARK L A. The panas - x: manual for the positive and negative affect schedule, expanded form[M]. Iowa City: University of Iowa Press, 1994.
- [38] 杜运周,李佳馨,刘秋辰,等. 复杂动态视角下的组态理论与 QCA 方法:研究进展与未来方向[J]. *管理世界*, 2021, 37(3):180-197, 12-13.
- [39] STROE S, PARIDA V, WINCENT J. Effectuation or causation: an fsQCA analysis of entrepreneurial passion, risk perception, and self-efficacy[J]. *Journal of Business Research*, 2018, 89:265-272.

(编辑 郭恺)

通讯作者: 宋锬泰(1991~),男,安徽合肥人。安徽大学(合肥市 230601)商学院讲师。研究方向为人力资源管理与组织行为学。E-mail:songkt91@126.com

(上接第 820 页)

- [31] PEIRCE C S. Deduction, induction, and hypothesis [J]. *Popular Science Monthly*, 1878, 13:470-482.
- [32] 蔡玉麟. 也谈中国管理研究国际化和管理理论创新——向张静、罗文豪、宋继文、黄丹英请教[J]. *管理学报*, 2016, 13(8):1135-1149.
- [33] KUHN T. The structure of scientific revolutions [M]. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1996.
- [34] SUTTON R I, STAW B M. What theory is Not [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1995, 40(3):371-384.
- [35] 杜运周. 让中国故事成为世界故事——讲好中国故事需要把握好几个辩证关系. 积极响应习近平总书记号召 把论文写在祖国大地上[J]. *管理世界*, 2021, 37(9):1-35.
- [36] 苏勇,李倩倩,谭凌波. 中国传统文化对当代管理实践的影响研究[J]. *管理学报*, 2020, 17(12):1751-1759.
- [37] 姚小涛. 管理学者与管理研究:关于场域、逻辑、身份与话语体系的思考[J]. *管理学报*, 2017, 14(3):342-345.
- [38] 杜运周,李佳馨,刘秋辰,等. 复杂动态视角下的组态理论与 QCA 方法:研究进展与未来方向[J]. *管理世界*, 2021, 37(3):180-197, 12-13.
- [39] PLATT J R. Strong Inference[J]. *Science*, 1964, 146(3642):347-353.
- [40] 苏敬勤,王娜,高昕,等. 案例学的构建——学理基础与现实可行性[J]. *管理世界*, 2021, 37(9):207-214.
- [41] TEDDLIE C, TASHAKKORI A. Foundations of mixed methods research [M]. Thousand Oaks: Sage, 2009.
- [42] 吴彤. 复杂性的科学哲学探究[M]. 呼和浩特:内蒙古人民出版社, 2008.
- [43] 梁庆寅,郑振满,陈春声,等. 学术共同体的基本特征[J]. *开放时代*, 2016(4):11-42.
- [44] PFEFFER J. Barriers to the advance of organizational science: paradigm development as a dependent variable [J]. *Academy of Management Review*, 1993, 18(4):599-620.

(编辑 郭恺)

* 第十六届中国管理学年会优秀论文奖

通讯作者: 杜运周(1980~),男,安徽亳州人。东南大学(南京市 211189)经济管理学院教授、博士研究生导师,管理哲学与方法论研究所所长。研究方向为组态视角与 QCA 方法论、制度与制度逻辑理论、营商环境生态与创业、管理哲学。E-mail:yunzhou@seu.edu.cn