

编者按:

本刊编辑部日前从美籍华人、美国亚利桑那州立大学凯瑞商学院徐淑英教授创立的中国管理研究国际学会(www.iacmr.org)获悉,创办仅7年的《组织管理研究》(Management and Organization Review)已经在全球SSCI管理类期刊的引用影响榜上位列第15名。这深刻表明,《组织管理研究》杂志为研究者提供了为全球管理知识作出贡献的机会,而国际学术界已经认可在中国背景中进行的高水平的本土研究。本刊本期特别刊发三篇讨论中国管理本土化研究的文章。第一篇是徐淑英教授和张志学教授讨论开展中国本土管理研究的策略,这篇文章是基于两位研究者于2005年发表在《南大商学评论》上的文章而创作的。另外两篇则是梁觉教授和曾荣光教授于2009年发表在《组织管理研究》英文版上的探讨本土化研究问题的文章,两位持有不同的观点。我们期望通过刊登这三篇文章,以推进中国的管理学研究和教学工作。

管理问题与理论建立:开展中国本土管理研究的策略

徐淑英¹, 张志学²

(1. 亚利桑那州立大学 凯瑞商学院, 亚利桑那州 凤凰城 87519; 2. 北京大学 光华管理学院, 北京 100871)

摘要:当今的管理知识体系在很大程度上是建立在欧美发达国家的学术研究发现的基础上的。随着中国经济的快速发展以及中国企业竞争力的增强,学术界和实践界越来越呼唤并鼓励在中国背景下进行本土的管理研究,从而为建立中国的管理理论、更有效地指导中国企业管理的实践并最终为丰富全球管理知识作出贡献。中国的本土管理研究的本质就是在开展学术研究中考虑到中国的具体情况,从而拓展已有的理论甚至建立新的管理理论。本文通过分析两种对情境敏感的研究,探讨全球管理知识理论;列举一些有影响的在中国背景下开展的研究,来说明高水平的本土研究实践。高水平的本土研究既能创造出适用于具体情境的知识,又能够为全球管理知识作出贡献。文章最后就如何开展高水平的本土管理研究提出若干建议。

关键词:全球管理知识;本土管理研究;对情境敏感的研究;中国企业管理

中图分类号:C93-03

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2011)04-0001-07

收稿日期:2011-06-11

作者简介:徐淑英(Anne S. Tsui),1981年获得加州大学洛杉矶分校(UCLA)企业管理博士学位。现任美国亚利桑那州立大学凯瑞(P. W. Carey)商学院讲席教授,并兼任北京大学、复旦大学及西安交通大学的杰出特聘教授。她是《管理学期刊》(Academy of Management Journal)1996-1999年度的主编,并于1997年当选美国管理学院院士,也是香港科技大学商学院组织管理系的创始主任(1994-2000)。许多研究论文发表在国际顶尖的管理学期刊上,并多次获得学术成就和学术贡献奖。近年来,致力于推动中国管理学的研究,先后主编两本由国际知名学者参加撰写的有关中国管理研究的英文著作。2001年创办国际中国企业管理研究学会(IACMR),并担任该学会的首任主席。

通信作者:张志学,1998年获得香港大学社会心理学博士学位。现任北京大学光华管理学院组织管理系副教授,美国西北大学凯洛格管理学院争议解决中心案例中文版协调人。近来的作品出现在多种国内和国际的学术期刊上。当前的研究主要集中在中国企业背景下的领导行为与企业文化、谈判及冲突解决、团队工作的过程与效果等。

新兴国家的经济崛起,使得管理学者越来越意识到,管理学领域中已有的研究并不都具有普遍的适用性,国际管理研究的现状与经济全球化的趋势很不协调。简单来说,大部分现有管理理论都是在美国情景下发展起来的(日本除外),实在是遗憾。经过中国学者近20年的努力和中国管理研究国际学会(IACMR)近10年来的帮助,中国管理研究已被国际上认同是一个“合法的”、极具潜力的学习领域。根据我们的经验,美国的顶尖管理学术杂志很欢迎对中国的研究,因为编辑和研究者们都喜欢了解中国管理,他们想知道在中国情景下的企业管理都有些什么特征,这也是我们中国学者的机会所在。十分可惜的是,目前已发表的中国管理研究文章几乎显示不出本土化的特征。笔者的目的在于探讨中国管理研究中的情境化问题,并希望国内学界能开展高水平的本土研究,从而为全球管理知识作出我们的独特贡献。

一、全球管理知识的现状

目前,全球管理知识的主要贡献者是那些研究美国本土企业的美国学者。根据最新的2010 SSCI Impact Factor 报告,前10名最有影响力的管理期刊,有9本是美国本土的(一本是英国的,Journal of Management Studies)。在前15名里,有一本是亚洲的(Management and Organization Review, IACMR的学会期刊),这是本专门发表中国管理研究的期刊。尽管多数学术刊物通过吸引各国学者撰稿努力实现“国际化”,但实际情况是,美国学者的研究通常发表在美国刊物上,而欧洲学者的研究也往往只发表在欧洲刊物上。由此可以推断,来自亚非拉地区的管理知识仅仅是世界管理知识基础的极小部分。中国的经济已经快速发展起来,但在国际学术杂志上发表的相关研究却十分匮乏。

南京大学的贾良定教授最近总结到:30年内最领先的7本管理有关的期刊上发表的中国管理研究文章共有270篇,占全部总数(10200)的2.7%^[1]。在这270篇内,只有10篇是关于情境化研究的,把中国管理特性显示出来。之前, Li 和 Tsui^[2]调查了从1984年到1999年发表在20种顶级英语学术杂志上的关于大中华地区组织与管理研究的226篇文章发现,有影响的研究(以引用次数衡量)都具有本土化特征。本土化的特征是指,在这些研究中,情境因素无论作为自变量还是调节变量已经明显地成为理论建构的因素之一。那些被频繁引用的文章的共同特征在于它们都建立在丰富的情境信息基础之上。换句话说,这些研究是高水平的情

境化研究,具备为全球管理知识作出贡献的潜力,而不是对西方理论或发现的简单复制与验证。在下面的讨论中,我们将引用这些与中国相关的研究,来说明情境化是如何产生新观点,又是如何为全球管理知识作出卓越贡献的。

二、建立全球管理知识的方法

管理学界似乎很偏爱那些与情境无关、对各国都适用的普遍知识。不过,对现有研究结果(多在美国组织中进行)的回顾表明,它们中的大部分并不能在其他国家简单地复制。这表明现有的管理知识还远远算不上普遍知识。将美国的研究简单地复制到其他国家并不是产生普遍知识的有效方法。许多学者^[3-5]主张从事考虑情境因素的研究(context-embedded research),即把组织所在国家的社会、文化、法律和经济因素作为预测变量,探讨这些因素对于组织特征这些因变量的影响。

根据定义,国际管理研究涉及不同的总体。这就意味着简单的复制性研究——在原来总体中抽取另外一个样本,然后用同样的测量和分析检验原有的假设——不能算得上国际管理研究。然而,尽管引入了情境因素使得研究变得更有价值,但新知识的发现仍受到现行理论的制约,因此这种复制研究仍具有一定局限性。我们认为,建立全球管理知识需要更加针对具体情境的研究(context-specific research)——或称为本土研究(indigenous research)——包括了超越现有理论的更高层次的情境化。

(一)考虑情境因素的研究中的情境化

在国际管理研究中,常见的情境化(contextualization)形式是利用国家特征的不同,如文化或经济等变量,来预测组织和个人水平某些现象的不同。例如,研究发现不同国家的组织结构和组织文化差异显著;此外,在主流文化和经济形态不同的社会中,人们对合作、冲突的反应和对公平的预期也有所不同。这些学者把国家背景作为主要自变量,根据相同的理论和变量对不同国家的重要现象进行比较研究。这些研究不是对现有研究的简单复制,而是引入了独特的情境特征,对现有理论进行了概念上的扩展。

考虑情境因素的研究的第二种重要类型是把国家特征(如个体主义的文化价值观)当作调节变量。通过引入国家水平特征考察自变量与因变量关系的改变,进而实现了更高层次的情境化。例如,Earley^[6]发现,具有集体主义价值取向的中国管理者在单独时或在外群体(outgroup)中比在内群体(in-group)中表现差,而具有个体主义取向的美国管理者则恰好相反。这表明,文化价值观对绩效和组织成员之间的关系起着调节作用。Chen^[7]比较中美雇员的奖酬分配偏好时发现,中国人在物质和社会情

感两方面的奖励中都倾向差异化,但美国人更强调在社会情感的奖励中人人平等。凭借对情境深入广泛的了解,作者提出了一些反直觉的假设。在经济改革过程中,国家保护的下降和开放市场中竞争的加剧,导致了从中国追求社会政治目标到追求经济目标的激烈变革。这就解释了为什么在中国劳动者的资源分配偏好中,经济目标支配了文化价值观(例如,集体主义价值观),造成当前的经济环境对劳动者偏好的影响比传统价值观要大得多。没有对中国经济改革及其影响的了解,作者不可能提出上述观点。通过引入情境因素(国家或国家文化价值观)作为调节变量,将已有理论进行了修改并深化,得到针对两个国家总体中不同样本的不同预测。

Whetten^[8]将这类研究称作“将普遍知识情境化”。这种说法表明现有文献中“普遍知识”的局限。然而,这种“普遍知识”实际上指的是完全基于美国的研究发现。所以把情境作为调节变量的研究更恰当地说是“扩展了针对具体情境的知识”。这类研究表明,同样的变量在不同情境下出现了不同的结果。它们丰富了已有的普遍知识,对建立全球管理知识颇具价值。

(二) 针对具体情境的研究中的情境化

以上考虑情境因素的两类研究都是“对情境敏感的”(context-sensitive),它们把情境因素作为理论模型中的主效应或调节变量。同时,这两类研究也都把从现有文献中得出的概念模型作为研究的出发点。然而,这种研究产生的知识会受到最初的指导理论的限制。全球管理知识要从全新情境下针对具体情境的研究中获得。这种研究关注西方学者并不熟悉的新情境中的现象,通常是在单一国家或单一文化下进行的。例如,中国的管理学者所开展的对于中国企业管理实践的研究就是这种研究的例子。不过,学者们研究中国本土的管理问题时往往会把情境特征当作理所当然的现象,因此没有明显地将情境因素突显出来。换句话说,在他们的研究中,情境是蕴涵于理论和研究方法中的。

然而,要对全球知识作出贡献,并促进全球的学术对话,研究者要确保针对具体情境的研究,是通过明显的情境化而与现有知识积累联系起来的,也需要在理论建构和研究过程中仔细考虑如何进行情境化。Whetten^[8]描述了两种针对具体情境的研究中实现这种联系的方法:用熟悉的概念描述新现象和用新观察体现熟悉的理论。这两种方法都保证把具体情境中的现象同现有学术知识中相似或相关现象联系起来。

针对具体情境的研究的第一种类型——用熟悉的概念描述新现象——的范例之一是 Farh、Earley 和 Lin^[9]关于台湾组织公民行为(OCB)的研究。他

们首先用现有文献中的定义对公民行为做出界定,进而通过对台湾老板和雇员的开放式调查,确定与定义相匹配的工作行为。在随后的归纳过程中,他们不仅证实了现有研究中的维度,还发现了一些新的维度。此外,他们还发现,当个体的传统主义(一个情境变量)程度不同时,对公平的感知和 OCB 之间的关系(一种为西方学者所熟知的现象)亦有所不同。通过扩充概念和发展测量方法,发现传统主义程度(情境因素)为组织公民行为这个构念的预测效率设定了边界。这个研究成功地用熟悉的概念(OCB)描述了新现象。这些学者对台湾文化有着深入的了解,但他们没有假设西方学者也掌握这些知识。通过归纳性地确定 OCB 维度,演绎性地建立有关传统主义调节作用的假设,他们用情境化的手段为一个众所周知的概念加入了新的内容。

另一个用熟悉的概念描述新现象的情境研究是 Yan 和 Gray^[10]对中外合资企业的谈判能力的研究。他们从现有框架出发,仔细分析四个案例,最后提出一个包含了一些中国特有的情境因素的修正模型。通过扎根性的归纳过程,作者扩充了国际合资企业控制的现有知识,并发展出一个能够反映这种现象的特定情境的模型。反之,如果学者们仅仅检验一个从现有谈判能力理论中衍生出的假设,他们就不可能得到这些知识。

在针对具体情境的研究中,最高层次的情境化是通过用新观察体现熟悉的理论的策略来实施的。关于企业改革特点及其有特色的管理模式的研究就是一例。Boisot 和 Child^[11]分析了中国经济改革年代的交易治理结构。他们指出,多样化的管理模式是中央计划、经济改革和中国文化共存的结果。随后,他们又提出关系网络资本主义是正在中国兴起的经济秩序。Nee^[12]比较了市场化的国有企业、民营企业和非市场化的国有企业,发现最有优势的是市场化的国有企业,因为它们既获得了市场机会,又能从中央政府的再分配中获益。Walder^[13]分析了不同层次政府的司法权限如何应对转型经济化。他发现,地方政府由于更关注财政状况,能够比中央政府更好地监控企业。最近,Meyer^[14]讨论了中国资本市场的特征,Lin^[15]对中国经济发展的阶段和“大同小康”这一概念之间的关系做了一个解释。这些学者对中国的经济改革和发展都有着深刻的理解,他们观察了具有中国特色的社会系统、经济结构和组织,并将这些观察结果同一些广为人知的概念联系起来,用新观察体现出了熟悉的理论。

总而言之,在这些被反复引用的研究中,作者们通过归纳性的方法或扎根理论(grounded theory)的构建,研究了他们所在的情境中的实际问题。当某种情境的文化根源与西方文明不同时,情境化尤其

重要。在分析中国经济环境下的企业行为及企业内个体的行为时,不仅要考虑现代政治经济和新兴制度,更不能忽视其文化根源的影响。情境化研究——考虑情境因素的研究或针对具体情境的研究——要求研究者对当地情境有深刻的理解。换句话说,情境化研究必须是本土化的。

(三)高水平本土研究的必要性

我们用“本土的”一词来描述包含了最高层次情境化的针对具体情境的研究,或是那些旨在发展特定情境下的新理论的研究。本土研究同时关注新情境下的新现象和老问题。因此,它涵盖了从新情境外的学者们完全不熟悉的(新情境下的新现象)到他们有所了解的(新情境下的老问题)各个层面。本土研究有必要特别注意连贯性,或与主流范式、知识的联系。通过和现有文献中的相似或相关现象相联系,即用新观察体现熟悉的理论,本土研究实现了连贯性。高度创新性和适度连贯性的结合为国际或主流(西方)的学者提供了一个对问题本质、潜在局限性和扩展现有观点进行反思的机会。

高水平的本土研究是使用本土语言和具有本土意义的构念对本土现象进行的科学研究,旨在检验或建立能够解释并预测特定社会文化环境下的特定现象的理论。科学研究遵循自然科学与社会科学界普遍认可的科学逻辑的研究方法,它包括理论和数据。科学研究的目的在于根据实证数据检验理论,或者在实证性的概化过程中观察规律进而发展理论。高水平本土研究必须遵循科学方法,坚持严格的理论建构和实证方法。建立全球管理知识体系急需高水平的针对单个国家的本土研究。正是欧美的这种本土研究构筑了今天的管理知识大厦。因此,中国的管理学者同样可以通过在中国进行高水平本土研究为全球管理知识作出卓越贡献。

三、开展高水平的本土研究

我们首先通过描述高水平本土研究不是什么样的研究,来进一步明确它的含义,然后提供一些指导性的意见。第一,高水平的本土研究不是简单地检验西方理论或模型的适用性。尽管从现有理论入手对现象进行初步分析是必要的,但学者不能受到现有的理论框架的局限,而忽视现有概念框架之外的研究兴趣或独特模式。进行高水平的本土研究的首要原则是,至多将现有知识或理论作为出发点,对现象本身进行观察和思考,而不要让已有的理论框架指导自己的观察和思考。第二,高水平的本土研究不是用来证明用欧美以外的样本进行研究的正确性或合理性的。它应该关注这些样本的独特之处,以及这些特征对所研究现象的影响。第三,本土研究不是现有测量的简单翻版。研究者们可以把已有的测量方法当作起点,但必须保证那些指标在新情境

下同样适用。最后,高水平的本土研究不是比较研究或跨文化研究。根据定义,比较或跨文化研究至少要包括两个国家或两种文化,而本土研究旨在理解一种特定情境中的某些现象,因此,它不要涉及在某些未知维度上可能有所不同的两种情境。

我们的建议主要是针对关联性和效度这两个研究中的一般问题。研究者要考虑实践关联性和理论关联性,其研究也必须同时满足理论深度、内部效度和外部效度的严谨性标准。要发现新情境或新现象中的规律,有必要开展扎根性的研究,并运用归纳性的方法。完全归纳法可能是在新现象中引入新理论的有效方法,而部分归纳法也许对在新情境下熟悉的现象中扩展或修正现有理论大有帮助。最后,还要考虑西方学者广泛使用的研究方法是否合适,不同文化背景下的人对实验条件的反应或者对正常条件下的调查和观察的反应是否相同。

(一)关联性原则

对本土研究来说,最重要的是创造出既有效又有用的知识,即与本土情境中的组织和管理者具有关联性的知识。这样的要求促使研究者更强调整理论、测量和研究方法论等各方面的情境化。

在实践关联性原则的指导下,研究者们会选择那些在本土情境下重要且有趣的主题,从而使得研究者更容易被获准进入组织中去,也更容易获得管理者和员工雇员的合作。那些本土关联性较低的话题无法激发人们的兴趣,从而不太可能有新的发现。当本土实践与相关主题的现有文献或知识联系在一起时,更容易产生出能够吸引国际上学者的知识。通过与现有文献中的模型、理论和构念建立联系,新的研究发现能够扩展、补充、甚至修改现有管理知识,丰富全球的管理知识。

研究者们通过用新观察体现熟悉的理论强化了理论关联性。本土情境的研究应该引用本土文献。如果研究者来自国外,那么调查过程中本土研究者的参与将显得十分重要。国际合作在推动高水平本土研究中的作用是毋庸置疑的。通过合作,西方学者可以为已经具备丰富的理论、构念和研究方法的文献锦上添花,本土学者则可以阅读本土资料、收集高水平的本土数据、提供有说服力的解释。这些保证了研究的本土关联性进而为本土知识作出贡献。许多学者都在呼吁进行这样的全球研究合作,以提高国际管理研究的质量。

(二)效度原则

高水平的本土研究必须在测量、取样计划、数据质量和研究设计等方面符合严谨性标准,以保证构念效度、内部效度和外部效度。

我们所指的本土化研究中的构念效度,不是指通过验证性因素分析验证了已有构念的因子结构之

后便断定某个构念在不同文化背景下是相同的。它意味着要同时满足测验的内容效度、效标关联效度、聚合和区分效度,还要使用具有本土意义的指标。对心理性的概念尤其如此,因为其含义是受社会文化传统影响的。例如,在不同国家当中,组织公民行为的含义分别是什么?其相关指标又是什么?美国领导者的“关怀行为”(如请雇员吃午饭)在中国组织中也许根本就是一种义务。中国或日本雇员探望生病上司(一种忠诚的表现)或上司探望下属(一种关怀的表示)的行为在西方雇佣关系中根本不存在。Chen, Tsui 和 Farh^[16]发展了一个对领导者忠诚的本土测量,包括两个西方维度和另外三个本土维度。结果发现,依据中国样本确定的维度在预测中国雇员行为时比两个西方维度要好得多。近来华人管理学者发展了组织公民行为的测量^[17]、雇员关系的本土测量^[18]和组织文化的本土测量^[19]。这些学者们通过归纳性的方法,确定出超越现行测量的具有本土意义的维度和指标。这些测量不仅对未来的情境研究具有重要的指导意义,而且对比较研究也会产生影响,从而为更广泛的学术交流和对话作出贡献。

内部效度是指研究者在解释其研究发现时,除了研究者提出的理论外,不可能找到另外的解释。这要求强大的理论支持和包括合理取样与有效测量在内的研究设计。理论必须包括与所研究情境相关且有意义的构念和构念之间的关系。确定相关控制变量时,则需要很好地了解本土情境下的相关现象和理论的有关发现。研究设计还包括使用适当的量表测量构念以及采用适当的方法获取真实的数据,以保证数据的质量。

在那些刚刚引入管理研究(同时也鼓励本土研究)的新情境中,急需发展本土理论。当现象尚不清楚或现有理论无法为学者们感兴趣的问题提供有力答案时,人们普遍认可扎根理论的研究法^[20-21]。扎根理论研究是把握本土情境的丰富内涵,发展管理模型的一个必要步骤。它要求研究者具备从大量具有高度情境特征的数据中抽象概括的能力。一旦这些用归纳法和本土方法发展出的模型得以证实和提炼,我们便可以将其与现有文献所描述的类似现象进行比较了。也就是说,只有当本土情境中的理论的效度建立起来以后,我们才能真正地对这些研究结果充满信心。

当然,这里涉及高情境化研究结果能够推广到其他情境中的问题。本土的归纳性研究的目的是发展在情境中有效的构念和理论模型。因此,不应把能否在不同情境中推广本土研究发现作为衡量其贡献的重要标准。如果基于本土研究建立起来的理论与已有不同,那么它的贡献的潜在价值就更大,因为学者们能够据此判断现有理论中哪些是适用于具

体情境的,而不是普遍适用的。建立在某种情境中的本土理论,只要是高水平研究的产物,就应该能为全球管理知识作出贡献。如前所述,能否将新的理论推广到国际上的其他情境可以在今后考虑情境因素的研究中加以检验。

(三)完全归纳法和部分归纳法

上面的讨论强调了通过归纳法或扎根理论方法构建理论的重要性。如贾良定(2011)发现,绝大部分的中国研究仍然是对现有的、完全建立在西方发达国家的企业基础之上的管理理论的检验。例如,在公司层次的问题中,研究者引用的概念来自制度论、代理理论、基于资源的理论、交易成本经济学、战略选择、环境决定论、文化距离以及竞争与合作动力学。在个体水平的研究中,角色理论、公平理论和文化多样性等被广泛使用。在中国独特的社会、文化、历史和政治环境下,企业的结构与动态特征都与西方发达经济中的组织有所不同。因此,在新情境(比如中国)下进行扎根理论研究的需求就显而易见了。

现有文献提供了很多归纳性研究的好例子^[22-23]。这些研究者们都是对广泛的研究问题进行调查,而没有仅仅局限于一个现有框架或定义明确的构念。通过扎根理论或者案例研究等定性的方法,学者们发展出新的构念和理论,从而指导未来演绎性的验证工作。

当研究者把目光聚焦于一个新情境下的问题,并且这个问题在其他情境中曾被研究过的时候,他们便可以从一个初步框架开始研究了。Yan 和 Gray^[10]在分析中国境内的中美合资企业的谈判能力和管理控制问题时曾采用过这种方法。这个初步框架包括三个主要构念:谈判能力、管理控制和企业绩效。通过四个详尽的案例,Yan 和 Gray 发现了一组改变双方谈判能力的条件(如学习、成熟度等)和一组改变管理控制模式与合资企业绩效的关系的调节变量(如信任、共同目标等)。如果作者只简单地检验从原始框架中衍生出来的模型,那么他们将无法发现变化的条件如何影响谈判能力,也不能探索出其他变量是怎样影响管理控制和企业产出之间的关系。这是一个使用部分归纳法的很好的例子,特别是在分析新情境中熟悉的问题时这种方法尤其有效。因为在现有文献中已有关于谈判能力的较为完备的知识,所以这是一个熟悉的问题。这种部分归纳法在保证发现新观点的同时,还与现有文献联系起来,进而实现了较高水平的创新性和连贯性。这种部分归纳研究的成果将会对全球知识管理作出更直接的贡献。

(四)新情境下方法论研究的需求

使用现有范式在新情境中进行研究时存在一个困境。除了现有理论的制约,研究方法也可能限制

学者们在新情境下探索新知识或提出新观点。西方学者使用的研究方法主要包括问卷调查、实验室实验、访谈、参与或非参与观察以及档案数据的使用等。不同文化背景中的人可能对测量或观察产生不同程度的反应。了解新情境下人们对观察或使用仪器的反应特点对保证反馈的准确性至关重要。例如,研究者们发现中国人在绩效自评中比美国人更加诚实。“中庸”的价值观促使中国人具有避免使用极端分值的倾向。而谦虚也会导致他们尽量避免直接批评他人。既然如此,中国人是否会或多或少地受到一般方法误差的影响?

在本土背景下检验不同方法论的需求是不容怀疑的。这种方法论研究还可能产生出反映不同意识形态,以及不同文化决定的思维模式的新方法。

总之,为了保证高水平的本土研究为全球管理知识作出贡献,研究者必须对情境有深入的了解,并将这些关于情境的知识同理论和研究方法结合起来。在从事高水平的本土管理研究时需要做到以下几点:首先,关联原则要求在研究课题的选择和研究问题的定义方面要进行情境化。其次,效度原则要求在构念效度和内部效度上的关注要高于外部效度。这意味着构念测量的本土化和对情境化理论的具体说明。第三,在确定情境化理论的过程中需要更多的归纳研究。特别是当这种新的管理和组织理论要建立在某些新现象的基础之上时,归纳研究就更重要了。最后,在评估流行方法的关联性和确定那些可能对新情境意义重大的新方法的过程中,方法论研究就至关重要了。

四、结论

我们已经讨论了为填补全球管理知识的空白,在国际管理中进行考虑情境因素和针对具体情境两种研究的必要性。从管理研究的历史来看,已经得到的研究成果与全球管理知识还相距甚远,尤其缺乏关于中国企业管理的知识。令人高兴的是,近年来学界在这些方面取得了显著的进步。中国管理研究国际学会(www.iacmr.org)的成立,《中国管理研究》(IACMR的学会期刊)达到全球SSCI第15名的引用影响都表示,国际认可在中国背景中进行高水平的本土研究,这为中国的研究者提供了为全球管理知识作出贡献的机会。建立新的全球管理知识在某种程度上类似于在组织理论中建立新学派^[24]。新学派要获得认可,必须在创新性(新颖的、独特的和不同的)和连贯性(同那些为主流学者所熟知的知识框架的联系)两方面同时具有较高水准。不过,较连贯性而言,未来的全球管理知识对创新性要求更高。我们相信,中国的管理学者一定会有所作为的。让我们共同努力!

参考文献:

- [1] 贾良定, YOU Y, DU Y. Chinese context and theoretical contributions to management and organization research: A three-decade review[J]. *Management and Organization Review*, conditionally accepted for publication, 2011.
- [2] 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: 87 - 107.
- [3] CHENG J L C. On the concept of universal knowledge in organization science: Implications for cross-national research[J]. *Management Science*, 1994, 40: 162 - 168.
- [4] CHILD J. Theorizing about organization cross-nationally [C]// Cheng J L, Peterson R B. *Advances in international comparative management*, 2000, 13: 27 - 75.
- [5] TSUI A S. From homogenization to pluralism: International management research in the Academy and beyond[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50: 1353 - 1364.
- [6] EARLEY P C. East meets West meets Mideast: Further explorations of collectivistic and individualistic work groups[J]. *Academy of Management Journal*, 1993, 36: 319 - 348.
- [7] CHEN C C. New trends in reward allocation preferences: A Sino-U. S. comparison[J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38: 408 - 428.
- [8] 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: 29 - 55.
- [9] FARH J L, EARLEY P C, LIN S C. Impetus for action: A cultural analysis of justice and organization citizenship behavior in Chinese society[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42: 421 - 444.
- [10] YAN A, GRAY B. Bargaining power, management control, and performance in United States-China joint ventures: A comparative case study[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37: 1478 - 1517.
- [11] BOISOT M, CHILD J. The iron law of fiefs: Bureaucratic failure and the problem of governance in the Chinese economic reforms [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1988, 33: 507 - 527.
- [12] NEE V. Organizational dynamics of market transition: Hybrid forms, property rights, and mixed economy in China [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1992, 37: 1 - 27.
- [13] WALDER A G. Local governments as industrial firms: An organizational analysis of China's transitional economy[J]. *American Journal of Sociology*, 1995, 101: 263 - 301.
- [14] MEYER M W. Is It Capitalism? [J] *Management and Or-*

- ganization Review, 2011, 7: 5 - 18.
- [15] LIN N. Capitalism in China: A Centrally Managed Capitalism (CMC) and Its Future[J]. Management and Organization Review, 2011, 7: 63 - 96.
- [16] CHEN Z X, TSUI A S, FARH J L. Loyalty to supervisor versus organizational commitment: Relationships to employee performance in China[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2002, 75: 339 - 356.
- [17] 樊景立,钟晨波,ORGAN D W. 组织公民行为概念范畴的归纳性分析[M]//徐淑英,刘忠明. 中国企业管理的前沿研究. 北京:北京大学出版社,2004:398 - 421.
- [18] 徐淑英,王端绪,张一弛. 中国中层管理者的雇佣关系:探究国有企业与非国有企业的区别[M]//徐淑英,刘忠明. 中国企业管理的前沿研究. 北京:北京大学出版社,2004:312 - 336.
- [19] 忻榕,徐淑英,王辉,张志学,陈维正. 国有企业的企业文化:对其维度和影响的归纳性分析[M]//徐淑英,刘忠明. 中国企业管理的前沿研究. 北京:北京大学出版社,2004:372 - 397.
- [20] EISENHARDT K. Building theories from case study research[J]. Academy of Management Review, 1989, 14: 532 - 550.
- [21] STRAUSS A L, CORBIN J M. Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques[M]. Newbury Park, CA: Sage Publications,1990.
- [22] GRAEBNER M E. Caveat venditor: Trust asymmetries in acquisitions of entrepreneurial firms[J]. Academy of Management Journal, 2009, 52: 435 - 472.
- [23] PLOWMAN D A, BAKER L T, BECK T E, KULKARNI M, SOLANSKY S T, TRAVIS D V. Radical change accidentally: The emergence and amplification of small change [J]. Academy of Management Journal, 2007, 50: 513 - 541.
- [24] MCKINLEY W, MONE M A, MOON G. Determinants and development of schools in organization theory[J]. Academy of Management Review, 1999, 24: 634 - 648.

Management and Building Theory: The Strategies of Research on Chinese Native Management

Anne S. Tsui¹, ZHANG Zhi-xue²

(1. P. W. Carey School of Business, Arizona State University, Phoenix 87519, USA;

2. Guanghua School of Management, Peking University, Beijing 100871, P. R. China)

Abstract: The major contributor to global management knowledge is scholarship in developed economies, especially in North America and Western Europe. The development of global management knowledge lags behind the globalization of business enterprises. With the emergence of many developing economies around the world, progress in building the body of global management knowledge could be enhanced by encouraging high quality indigenous research in these novel contexts. This essay discusses two types of context-sensitive research. It argues the need for high quality indigenous research, using the influential studies on management in the Chinese context as illustrations. It offers guidelines on conducting high quality indigenous research that produces contextualized knowledge on the one hand and contributes to global knowledge on the other.

Key words: indigenous research; context-sensitive research; contextualization; global management research

(责任编辑 傅旭东)