

# 中西方管理研究的整合

梁 觉

(香港城市大学,中国 香港)

**摘要:**本评论在 Barney 和 Zhang<sup>[1]</sup>,及 Whetten<sup>[2]</sup>深入透彻的分析基础上,提出了中国管理研究的发展方向。首先,中国管理研究者可以发展创新的及具有影响力的想法和理论,这些想法和理论并不一定局限于中国文化的背景,而可以是放诸四海而皆准的。这一方向成功的机率取决于所提出想法和理论的价值。另一途径是尝试融合,即“文化特殊性—文化普遍性”结合的方法,以整合西方及本土的理论的元素。最后一个方向是使用协同方法实现西方及本土理论之间的动态互动,并最终发展出创新的、具有文化普遍适用性的理论。本文建议华人管理研究应该同时重视这三种思路。

**关键词:**华人管理;文化特殊性—文化普遍性结合法;本土研究;协同方法

**中图分类号:**C93-03      **文献标志码:**A      **文章编号:**1008-5831(2011)04-0008-05

## 一、引言

很多人预计中国到了 2025 年将会成为经济强国,在当前中国经济的腾飞阶段的确有必要预测中国管理研究的发展轨迹。Barney 和 Zhang<sup>[1]</sup>及 Whetten<sup>[2]</sup>深入透彻地分析了中国管理研究的未来发展。尽管社会科学家擅长于解释过去,而不是预测未来,本评论旨在探讨可能主宰中国管理研究未来发展的一些关键问题。

Barney 和 Zhang<sup>[1]</sup>认为中国管理研究有两条不同的发展路径。“中国管理理论”实质上是指在中国情境下应用和修正的西方理论。其认识论基础是普遍性原理,即文化普遍性理论在多元文化情境中的阐述和验证。反之,“管理的中国理论”假定某些中国现象只能按照本土或文化特殊性构念来理解。他们认为,这种类型的中国理论不太可能应用到其他文化情境中,因此,很难吸引对中国管理毫无兴趣的研究者的关注。

文化普遍性(中国管理理论)和文化特殊性(管理的中国理论)的观点已经在跨文化心理学和人类学领域内讨论并争论了几十年(近期文献,参见 Tsui<sup>[3]</sup>, Yang<sup>[4]</sup>)。Barney 和 Zhang 对这两种困扰中国管理研究者的观点的利弊作了深入透彻的分析。笔者参照跨文化心理学和人类学的分析,提出中国管理研究实际上不仅仅局限于这两种视角。

## 二、中国管理研究的其他三种视角

笔者提出中国研究者可以考虑其他三种视角。第一种是提出创新、具有影响力,及放诸四海而皆准的想法和理论,这也是学术研究梦寐以求的金科玉律。

收稿日期:2011-06-11

作者简介:梁觉,香港城市大学管理学讲座教授,伊利诺伊大学(厄本那—香槟)博士,《组织管理评论》(Management and Organization Review)高级编委,跨文化心理学国际学会的推选主席,国际商务学会(AIB)、跨文化研究学会和心理科学学会的会士,主要从事公平和冲突、跨文化研究方法、社会公理和国际商务研究。(mgkleung@cityu.edu.hk)

第二种是融合,即“文化特殊性—文化普遍性”结合的方法,能够整合西方及本土的理论元素。最后可以采取中西方管理研究互动的协同方法,旨在产生创新、具有文化普遍性的理论。

### (一) 开拓性想法具有普遍吸引力

为什么我没有想出来?——托马斯·亨利·赫胥黎点评达尔文的进化论<sup>[5]</sup>

Barney 和 Zhang 认为管理的中国理论(文化特殊性理论)在中国以外很难有吸引力。然而,Barney 和 Zhang 以及 Whetten 都认识到美国情境下的管理研究和其他文化情境下的管理研究一样,都是文化特殊性研究。美国理论起源于文化特殊性视角并主要采用美国数据验证这些理论,但并没有妨碍美国研究者将这些理论定位为放诸四海而皆准。以一些理论为例,已有证据支持它们具有文化普遍性。同样道理,除非有相反的证据,并没有任何理由妨碍中国研究者在中国情境中提出具有普遍性的理论。Nonaka 提出的知识框架可以论证这一点<sup>[6-7]</sup>。尽管他的推论主要是以日本公司的研究为基础,但是他的理论框架已经在西方产生了重大影响。谷歌学术搜索的结果显示 Nonaka 和 Takeuchi 的 1995 年著作已经被引用超过 9 000 次。

当然,目前尚无任何中国管理的理论可以具有如此重大的影响力,但是这与中国管理研究历史短有很大关系,而不是在逻辑上中国理论不可以成为具普遍性的理论。如果中国管理研究者提出真正具有开拓性的想法,并能够列出确凿的论据,他们的理论框架最终会获得全世界认可。这里的关键问题是如何在理论的竞争中脱颖而出。如果假定科学界没有民族优越感,那么理论是否孕育于中国情境以及得到中国数据支持就应该不太重要了。当然,科学界尚未消除成见,即仍以西方文化和英语语言为中心。因此,在可见的将来,中国的管理理论在全球学术市场中要获得认可会面临严峻的挑战。

### (二) 融合:中西方的管理理论

不管黑猫白猫,只要抓住老鼠就是好猫。——邓小平<sup>[8]</sup>

Barney 和 Zhang 认为,研究管理的中国理论并不能有助于在国际上获得认可,反倒可能会导致与外界产生隔离。摆脱该困境的方法之一是采取“文化特殊性—文化普遍性”结合的方法<sup>[9-10]</sup>,或沿用 Barney 和 Zhang 的修辞,发展一种“中西方的管理理论”。

为什么我们需要理论? 答案很简单:好理论可以帮助我们准确理解和预测事件和现象。理论越能

帮助我们准确理解和预测事件,理论就越好。当研究者面临一个中国情境的管理现象,他们应该聚集所有相关构念,开发最佳的理论模型。借用邓小平的话说,如果你有严重鼠患,就应该要放出所有的猫去捉老鼠,不管是中国的还是西方的。以 Barney 和 Zhang<sup>[1]</sup>所提及的和 Cheng, Wang 和 Huang<sup>[11]</sup>所探讨的家长式领导为例。文化特殊性—文化普遍性结合的方法要求包含西方的领导构念,例如变革型领导,以及与家长式领导有关的构念来理解和预测中国的领导现象<sup>[12]</sup>。这种融合的领导理论应该会对中国的领导现象提供最准确全面的描述和预测。

笔者认为这种理论融合的方法在国际学术界可以产生重大的影响。西方领导理论是受其文化和体制影响而形成的,可能忽略了在西方情境中并不突出的构念和现象。尽管家长式领导在西方可能并不突显,但是其要素的确存在。家长式领导理论可能帮助西方经理在他们的情境中理解家长式领导的前因后果<sup>[13]</sup>。

尽管文化特殊性—文化普遍性结合的方法在管理研究中很少采用,但是心理学已经有很多成功的案例,并吸引了世界各地的广泛关注及丰富了西方理论。例如,Hofstede 以 IBM 员工为研究对象的经典研究中确立了四个文化维度<sup>[14]</sup>。以 Michael Bond 为领导的中国文化关系,在中国价值观的基础上提出一个新维度,称为“儒家动力”(Confucian dynamism),这一维度可以预测经济增长。随后 Hofstede 重新命名,称为长期和短期导向<sup>[15]</sup>。另一案例来自 Cheung 等人的中国人个性研究,他们提出了一种以关系为导向的人格特质,称为“人际取向”(interpersonal relatedness),该人格维度在西方样本中也得到证明。这种关系导向的人格特质也许是西方人格理论中的一个重大遗漏,可能在全世界都是重要的。

### (三) 中西方观点的动态互动

世事的起伏本来是波浪式的,  
人们要是趁着高潮勇往直前,  
一定可以功成名就,  
要是不能把握时机,  
就要终生蹭蹬,一事无成。

——莎士比亚《尤利乌斯·恺撒》(1988: 129)

传统上,文化特殊性和文化普遍性方法被视作两条独立的研究路径,Barney 和 Zhang 也赞成这种观点。上述主张文化普遍性结合的方法旨在打破这两种观点间的隔阂,但是这种方法也存在局限性,即静态性。Morris, Leung, Ames 和 Lickel<sup>[16]</sup>回应了这一缺点,假定理论会随着研究的积累而不断演化。

为了扩大文化特殊性—文化普遍性结合方法的功能, Morris 等人<sup>[16]</sup>提出了文化特殊性—文化普遍性观点间动态的相互作用, 有助于形成普遍性理论。概言之, 文化特殊性研究可以通过提供新观点来修正和扩展文化普遍性理论。反之, 文化普遍性研究可以突出在某一特定文化中被文化特殊性研究者错过的重要理论构念和过程。随着研究的积累, 文化特殊性和文化普遍性理论通过不断交流和相互刺激得以完善, 进而出现理论整合和普遍性理论的形成。

Morris 等人<sup>[16]</sup>的提议与 Whetten<sup>[2]</sup>所描述的跨情境理论贡献的四种类型有异曲同工之处。在 Whetten 的分类中, 组织理论情境敏感性的贡献是指验证某一理论是否能够应用于另一不同的文化情境。验证这种理论可以从新的文化情境中为研究者提供新视角。在情境敏感性对组织理论的贡献中, 在一个不同于理论起源文化的文化情境中验证理论, 有助于修正和完善理论。在情境效应的理论贡献中, 情境元素成为理论的组成部分。最后, 在对情境效应理论的贡献中, 文化情境为发展情境效应理论提供新灵感。

尽管 Whetten 所提出的四种理论贡献类型存在差别, 但是它们主要涉及西方理论在中国情境中的应用, 其最终目的是以西方理论为基础发展跨文化或具普遍性的理论。可以说, 这四种贡献类型代表不同类型的文化普遍性方法, 简而言之, 即利用多元文化情境下的管理研究来改善和扩展西方的管理理论(类似的评论, 参见 Triandis<sup>[17]</sup>; Van de Vijver 和 Leung<sup>[18]</sup>)。中国情境下的管理研究被视为丰富西方理论和提高其普遍性的重要途径。

与 Whetten 提出的组织理论情境敏感性的贡献类似, Morris 等人<sup>[16]</sup>也认识到文化普遍性方法可能为文化特殊性研究提供新视角。而且, 在多元文化情境下验证文化普遍性理论可以有助于其推广和修正, Whetten 已经在其他贡献类型中清楚阐明了这一点。实际上, 其他三种类型可以视为前述不同形式的文化特殊性—文化普遍性结合方法的系统分类, 如图 1 右所示。

Whetten 并未强调文化特殊性—文化普遍性方法的动态互动, 然而这一点正是 Morris 等人<sup>[16]</sup>所强调的。文化特殊性研究可以导致新文化普遍性理论的产生, 与此同时, 文化普遍性理论又可以为文化特殊性研究提供新的研究领域。这一论点, 如图 1 左所示, 表明 Barney 和 Zhang 描述的管理的中国理论(文化特殊性理论)实际上促进了普遍性管理理论的产生。具体说来, 研究者可能受到某些中国特定现

象的启发, 提出 Barney 和 Zhang 所称之的管理的中国理论。Morris 等人所强调的一个重要特点是文化特殊性理论的形成需要在最初发展阶段及其随后的修正过程中考虑相关的西方理论。虽然这种中国理论在初期可能在中国以外的应用性有限, 但是通过随后修正, 将文化特殊性构念扩展为跨文化构念, 可能会发展出一套具有普遍性的理论。

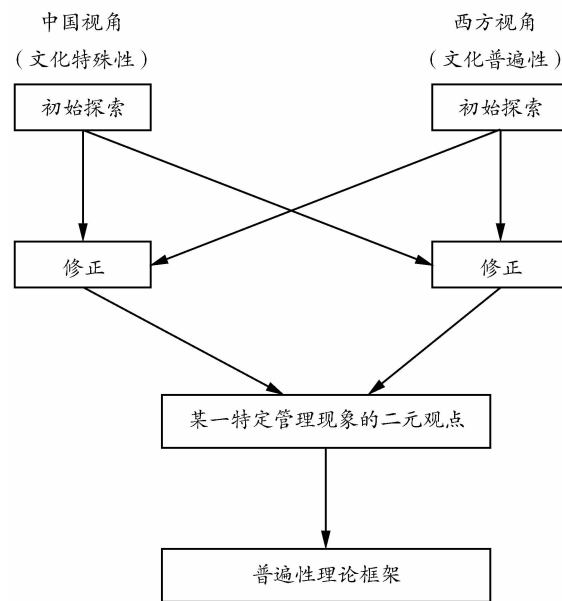


图1 中西方视角的动态互动(改编自 Morris 等人, 1999)

注: 在当前的管理文献中, 中国理论被假定为文化特殊性, 除非证明有误, 西方理论就被假定为文化普遍性。实际上并没有任何逻辑上的理由证明中国理论为什么一开始就被假定为文化特殊性。

笔者及同事开发的人际和谐的文化特殊性模型可以作为例子来解释这种动态方法<sup>[19]</sup>。这一中国式模型已经在中国及澳大利亚得到验证<sup>[20]</sup>, Leung 和 Brew 更以文化特殊性模型为基础但同时考虑了美国冲突管理模型, 开发了文化普遍性模型<sup>[21]</sup>。当然, 这个源于中国文化的模型是否会发展成为具普遍性的模型尚待验证, 但是说明了通过文化特殊性—文化普遍性理论的动态互动是有潜力产生具普遍性理论的。

### 三、结论

百花齐放——毛泽东<sup>[21]</sup>

中国情境为新构念和新现象的涌现提供了丰富的沃土<sup>[23-24]</sup>, 为了充分发挥其潜力, 必须鼓励多样化方法。不幸的是, 虽然多样化是适应性和长期成功的关键, 但是中国管理研究似乎更趋向于同质性<sup>[25]</sup>。当前中国学术机构强调国际认可度, 因而要求学者发表英文论文, 尤其要在美国期刊上发表<sup>[23]</sup>。Cheng 等人<sup>[11]</sup>、Zhao 和 Jiang<sup>[26]</sup>都觉察到, 对中国管理研究者们来说, 为了成功发表论文, 修正知名西方管理理论的渐进路线太有诱惑力了。Barney 和 Zhang 也许

说的对,追求中西方观点相结合的一体化道路是举步维艰的。Leong 和 Leung<sup>[27]</sup>甚至认为中国大部分研究者因为受制于国际化的强大制度压力而低头,会采用 Whetten<sup>[2]49</sup>所形容的“借鉴旨在改良”的方法进行研究。在可见的将来,本土的和整合性的研究道路较难得到发扬光大。

开展本土的和整合性的研究需要智慧和勇气。这两种类型的研究等同于没有航标的水域,很少有模型和理论可以引导其发展。更糟糕的是大多数主流英语期刊的评审对这两种类型的研究较为冷淡,因为评审强调的是理论贡献,并对新颖的想法和归纳法所得的研究结果疑心重重<sup>[28]</sup>。然而,如果中国管理研究仅限于推广西方理论,那么在全球理论市场中的重要性充其量只是一般。令人迷惘的是,中国管理研究者越想在一流英语期刊上发表文章,他们就越需要遵循现有理论,在突破常规,提出具开创性的构念和理论的机会就越小。也许当一些中国企业在全球成为真正的领导者,并广受尊敬时,其他国家的研究者才会愿意考虑在中国情境下所提出的文化特殊性理论是否有潜力成为普遍性理论这一可能性吧。当中国管理的文化特殊性理论最终成为全球性理论的那一天,或者就标志着中国已经从人口大国完全转化成经济强国。

千里之行,始于足下。——老子<sup>[29]95</sup>

#### 参考文献:

- [1] BARNEY J B, ZHANG S. The future of Chinese management research: A theory of Chinese management versus a Chinese theory of management[J]. *Management and Organization Review*, 2009.
- [2] WHETTEN D A. An examination of the interface between context and theory with applications to the study of Chinese organizations[J]. *Management and Organization Review*, 2009.
- [3] TSUI A S. Contributing to global management knowledge: A case for high quality indigenous research[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2004, 21(4): 491-513.
- [4] YANG K S. Monocultural and cross-cultural indigenous approaches: The royal road to the development of a balanced global psychology[J]. *Asian Journal of Social Psychology*, 2000, 3(3): 241-63.
- [5] LESIER L. Darwin on morality. *NeuroReview* [EB/OL]. [2008-11-08.] Available from URL: <http://www.neuroreview.com/article4.htm>, 2003.
- [6] NONAKA I. A dynamic theory of organizational knowledge creation[J]. *Organization Science*, 1994, 5(1): 14-37.
- [7] NONAKA I., TAKEUCHI H. *The knowledge-creating company*[M]. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- [8] NAM K H. *Quotations from Deng Xiaoping* [M]. Hong Kong: Sub-culture Ltd, 1997.
- [9] BERRY J W. Imposed etics, emics, and derived etics: Their conceptual and operational status in cross-cultural psychology[M]// HEADLAND T N, PIKE K L, HARRIS (Eds.) *M. Emics and etics: The insider/outsider debate*. Newbury Park, CA: Sage, 1990: 84-99.
- [10] BRETT J M, TINSLEY C H, JANSSENS M, BARSNESS Z I, LYTLE A L. *New approaches to the study of culture in industrial/organizational psychology* [M]// EARLEY P C, EREZ M. *New perspectives on international industrial/organizational psychology*. San Francisco: The New Lexington Press, 1997: 75-129.
- [11] CHENG B S, WANG A C, HUANG M P. The road more popular versus the road less traveled by: An “insider’s” perspective of advancing Chinese management research [J]. *Management and Organization Review*, 2009.
- [12] CHENG B S, CHOU L F, WU T Y, HUANG M P, FARH J L. Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations [J]. *Asian Journal of Social Psychology*, 2004, 7(1): 89-117.
- [13] PELLEGRINI E K, SCANDURA T A. Paternalistic leadership: A review and agenda for future research[J]. *Journal of Management*, 2008, 34(3): 566-593.
- [14] HOFSTEDE G. *Culture’s consequences: International differences in work-related values* [M]. Beverly Hills, CA: Sage, 1980.
- [15] HOFSTEDE G. *Culture’s consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* [M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.
- [16] MORRIS M W, LEUNG K, AMES D, LICKEL B. Views from inside and outside: Integrating emic and etic insights about culture and justice judgment[M]. *Academy of Management Review*, 1999, 24(4): 781-96.
- [17] TRIANDIS H C. Introduction to *Handbook of Cross-Cultural Psychology* [M]// Triandis H C, Lambert W W. *Handbook of cross-cultural psychology*, vol. 1. Boston: Allyn & Bacon, 1980: 1-14.
- [18] Van de VIJVER F J R, LEUNG K. *Methods and data analysis for cross-cultural research* [M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.

- [19] LEUNG K, KOCH P, LU L. A dualistic model of harmony and its implications for conflict management in Asia[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2002, 19(2): 201-220.
- [20] LEUNG K, BREW F P, ZHANG Z X, ZHANG Y. Harmony and conflict: A cross-cultural study in China and Australia [Z]. Manuscript submitted for publication, 2008.
- [21] LEUNG K, BREW F B. A cultural analysis of harmony and conflict: Towards an integrated model of conflict styles [M]// WYER R S Jr, CHIU C Y, HONG Y Y. Problems and solutions in cross-cultural theory, research and application. New York: Psychology Press, In press.
- [22] BARNETT D. Quotations from chairman Mao Tse-Tung [M]. New York: Bantam Books, 1967.
- [23] LEUNG K. Asian social psychology: Achievements, threats, and opportunities [J]. *Asian Journal of Social Psychology*, 2007, 10(1): 8-15.
- [24] TSUI A S. Contextualization in Chinese management research[J]. *Management and Organization Review*, 2006, 2(1): 1-13.
- [25] TSUI A S. From homogenization to pluralism: International management research in the Academy and beyond[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 2007, 50(6): 1353-1364.
- [26] ZHAO S, JIANG C. Exploration or exploitation: A system dynamics perspective of Chinese management research[J]. *Management and Organization Review*, 2009.
- [27] LEONG F T L, LEUNG K. Academic careers in Asia: A cross-cultural analysis[J]. *Journal of Vocational behavior*, 2004, 64(2): 346-357.
- [28] HAMBRICK D C. The field of management's devotion to theory: Too much of a good thing? [J] *Academy of Management Journal*, 2007, 50(6): 1348-1352.
- [29] LAU D C. Tao Te Ching[M]. Hong Kong: The Chinese University Press, 2001.

## Integrating Chinese and Western Management Research

Kwok Leung

(City University of Hong Kong, Hong Kong, P. R. China)

**Abstract:** This commentary offers several directions for the development of Chinese management research based on the penetrating analyses provided by Barney and Zhang (2009) and Whetten (2009). First and foremost, Chinese management researchers can develop novel, seminal ideas and theories that are not necessarily tied to the Chinese cultural context but are applicable in diverse cultural contexts. The success of this approach depends on the merit of the ideas and theories proposed. A fusion, or combined emic-etic approach, can also be attempted, which integrates elements from Western and indigenous theories. Finally, the synergistic approach involves a dynamic interplay of Chinese and Western management research, which will eventually lead to innovative, culture-general theories. This article argues that all three approaches should be emphasized in Chinese management research.

**Key words:** Chinese management; combined emic-etic approach; indigenous research; synergistic approach

(责任编辑 傅旭东)