

管理的本质以及管理研究的评价

陈劲¹ 阳银娟²

(1. 浙江大学公共管理学院; 2. 浙江大学管理学院)

摘要: 我国管理研究评价中,纯粹的理论化和纯粹的实践导向都会阻碍管理研究的发展,因此,有必要构建更为科学合理的评价体系,来提升管理研究的质量。在分析管理的本质、管理研究的特点以及管理研究成果表现形式的基础上,提出管理研究应该注重学术知识和经验知识的糅合、显性知识和隐性知识的转化乃至智慧的获取。针对管理成果的具体表现形式,将理论与应用、知识与智慧 2 个维度纳入管理研究评价,构建了管理研究评价的整合模型。

关键词: 管理的本质; 管理研究评价; 整合模型

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)02-0172-07

The Essence of Management and Evaluation of Management Research

CHEN Jin YANG Yinjuan

(Zhejiang University, Hangzhou, China)

Abstract: At present, the utilitarian values and pure practice-orientation in evaluation of management research hinders the development of management. Therefore, it is necessary to build a more scientific and rational evaluation system to improve the quality of management research. The articles systematically analyzes the essence and character of management research, argues that management research should balance and integrate academic knowledge and experience knowledge, explicit knowledge and tacit knowledge. It take the knowledge, wisdom, theory, application, dimensions into assessment process, and builds an integrated model for management research.

Key words: essence of management; management research evaluation; integration model

管理学是一门交叉性的、集实践与理论、科学与艺术为一体的学科。但管理的本质是什么?利用何种标准来评价管理研究?陈劲等^[1]在《以实践为导向的管理研究评价》一文中针对管理研究的实践性特征,指出研究成果的实践价值需要从企业、政府和公众 3 个方面来评价。本文将延续这一讨论,进一步探索管理研究评价的依据。结合管理的本质和管理研究的性质,构建一个整合理论与应用、知识与智慧双维度的管理研究评价模型。

1 管理的本质

科学管理之父泰罗认为:管理就是“确切地知道你要别人去干什么,并使他用最好的方法去干”。西蒙认为:“管理即制定决策。”^[2]当代管理学大师经验主义学派人物德鲁克认为:“管理就是界定企业的使命,并激励和组织人力资源去实现这个使命。界定使命是企业家的任

务,而激励与组织人力资源是领导力的范畴,二者的结合就是管理。”他认为管理是一种实践,其本质不在于“知”而在于“行”;其验证不在于逻辑,而在于成果;其唯一权威就是成就。德鲁克称“管理”为一门“综合艺术”,“综合”是因为管理涉及基本原理、自我认知、智慧和领导力;“艺术”是因为管理是实践和应用^[3]。明茨伯格^[4]认为,管理的本质不是整人,更不是把人当机器来控制,也不是把人当羊群来驱赶(所谓的领导力),而是尊重、平等、信任、合作和分享。从管理哲学角度而言,管理是指一定管理主体对管理活动进行组织、协调,以优化运用相关资源,在特定时空范围内实现一定价值目标的社会化活动。管理的本质要揭示的是管理活动过程中比较深刻、相对稳定的并具有内在联系的属性和特征,它与管理现象相对应。

普林斯顿大学的司托克斯 1997 年提出科学研究的 2 维象限模型^[5],考虑基本认识和应

用 2 个维度,形成了 4 个基本象限,见图 1。I 象限定为波尔象限,为纯基础研究,是由科学家的自由探索推进的,不受实际应用的引导。II 象限既包含寻求扩展认识的边界,又包含受到应用目的影响的基础研究,被称为巴斯特象限。因为巴斯特同时投入认识和应用研究,极其清楚地表达了这 2 个目标的集合。III 象限称为爱迪生象限,只包含由应用目的引起的研究,不寻求对某一科学领域现象的全面认识。尽管人们把狭隘的目标放在眼前的应用研究上,但属于这一类的大量研究是极为复杂的。IV 象限包含既不是认识目的激发的研究,也不是应用目的激发的研究。这种研究可能有研究人员对某种事物的好奇心驱使的,如皮特森对昆虫标本和发病率的高度系统化的研究,由此将这个象限称为皮特森象限。

		追求应用	
		否	是
追求基本认识	是	I 波尔象限: 纯基础研究 (Bohr)	II 巴斯特象限: (Pasteur)
	否	IV 皮特森象限: 技能训练与经验整理	III 爱迪生象限: 纯应用研究 (Edison)

图 1 科学研究的象限模型

司托克斯考虑基本认识和应用 2 个维度构建了 4 个象限,有利于将不同性质的研究和学科做出分类,但其并没有将管理学归纳入象限模型。事实上,管理作为一门学科,同工学、农学、临床医学学科一样,既追求基本认识同时也注重实际应用和实践,是理论与应用相结合的学科,属于巴斯特象限的学科范畴,见图 2。花旗集团前 CEO 里德认为管理实务应该受到基础研究和基础知识的塑造^[6],基础研究(但要以跨学科的方式)有一个很重要的功能:提供一个框架,帮助管理实践者理解所处理的具体问题

		追求应用	
		否	是
追求基本认识	是	I 波尔象限:	II 巴斯特象限: (工学、农学、管理学、 临床医学等应用学科)
	否	IV 皮特森象限:	III 爱迪生象限: 企业

图 2 不同学科在象限模型的位置

的背景和内容。企业主要关注爱迪生象限应用性研究成果,随着竞争的加剧和产品半衰期的缩短,企业需要及时关注所在行业的最新技术动态和技术前沿,并不断创新才能保持相对竞争优势。

管理学是一门多分支的学科体系,按照不同的研究对象,管理学细分为很多分支学科,如宏观管理、管理科学、工商管理等。不同的分支学科在基础认识和应用 2 个维度上偏重不一,但是都强调理论和应用的结合,见图 3。宏观管理是指国家在全社会范围内进行的,对人力资源的计划、组织、控制,目的在于调整和改善人力资源状况,适应生产力发展的要求,促进社会经济的良性运行和健康发展;宏观管理要求政策执行者以及管理者对经济运行、管理思想原理等基础知识有很好的认识,并且能够在实践管理过程中灵活地运用这些基础知识。管理科学是应用数学、统计学和运筹学中的原理和方法,建立数学模型和进行计算机仿真,给管理决策提供科学依据的学科;管理科学的核心问题是借助于管理信息系统,通过建立数学模型和计算机仿真,来优化管理决策,以提高经济效益和社会效益。工商管理是研究工商企业经济管理基本理论和一般方法的学科,主要包括企业的经营战略制定和内部行为管理 2 个方面;工商管理专业的应用性很强,它的目标是依据管理学、经济学的基本理论,通过运用现代管理的方法和手段来进行有效的企业管理和经营决策,保证企业的生存和发展。

		追求应用	
		否	是
追求基本认识	是	I 波尔象限: 理学等基础学科	宏观管理 管理科学 工商管理
	否	IV 皮特森象限	III 爱迪生象限: 企业

图 3 管理学在象限模型的位置

广义的工商管理包含的领域很多,主要包括财务管理、会计学、战略管理、人力资源管理、营销管理、创新与创业等。这些分支领域同样强调理论探索和实践应用的结合,属于科学象限模型的巴斯特象限,见图 4。财务管理和会计学都强调理论与应用的结合,将理论知识直接应用于实践,提高管理效率。1955 年以前,会计学长期停滞在借贷的平衡及会计准则的运

用,而财务金融学停留在银行手续的传授。1955 年,MILLER 和 MODIGLIANI 共同发表了 MM 理论,革命性地改变了公司理财的理论及实践,将公司理财从一个松散的工作程序及规则,改变为股东寻求最大股本价值的精细巧妙的法则。战略管理、人力资源管理、营销管理也都涉及将管理理论应用于实践活动,基础理论主要有波特的钻石模型、马斯洛的需要层次理论、赫兹伯格的激励—保健双因素理论、斯金纳的强化理论等。对这些基础理论的认识和追求是为了更好地应用和管理实践当中。创新与创业都是将知识转化为财富的过程,创新是将远见、知识和冒险精神转化为财富的过程,重点是将知识转化为金钱的过程。创业则强调通过创新、变化,把握机会和承担风险而创造价值。创业者需要有一定的管理知识,同时还需要有很高的认知能力以及运用知识创造价值的能力。

		追求应用	
		否	是
追求基本认识	是	I 玻尔象限: 理学等基础学科	财务 会计 战略 营销 人力资源 创新与创业
	否	IV 皮特森象限	III 爱迪生象限: 企业

图 4 工商管理在象限模型的位置

通过以上的分析,我们得出几个初步结论,即管理的本质要揭示的是管理活动过程中比较深刻、相对稳定的并具有内在联系的属性和特征,它与管理现象相对应;管理学是经验知识和学术知识的集合;管理学是理论与应用相结合的学科,属于巴斯特象限的学科范畴;管理学的分支学科如管理学科、工商管理、宏观管理尽管对理论和应用维度 2 个方面偏重不一样,但是同样也强调基础认识和实践应用结合,属于巴斯特象限。

2 管理研究的特点

管理学是一门综合性学科。首先,管理研究的主要对象是管理实践。无论是经济学、计量方法还是行为科学都只是管理研究的工具,从这点讲,它可同农学、临床医学、法律学、工程学相比。但是,管理学作为一门特别的学科,有自己研究的基本问题,在帮助组织整合战略、组织和资源的过程中,管理学必须大量地吸收经

济学、社会学和心理学等的先进成果,因此,管理研究大体可分为 3 个方面:①管理的思想、意识和观念;②管理的理论、方法和技术;③管理的应用、分析和实践^[7]。在基于实践的管理研究评价体系中,对管理的思想与智慧有忽视的倾向,需要进一步弥补,以彰显管理学的理论性和哲学情怀。

3 管理研究成果的表现形式

管理研究成果一般以 3 种形式表现,即数据-信息、知识和智慧,见图 5。其中数据-信息处于最底层,是知识和智慧的源泉。知识来自于信息,信息转变成知识需要人的亲自参与。知识包括“比较”、“交谈”、“关联”之过程。知识并不是瞬间产生的,而是随着时间推移慢慢累积的,是在成百上千个日常管理决定中形成并导入某个方向的。这些知识的蓄水池并非一潭死水,而是一汪清泉,不断有新观念流入更新。知识之美在于精确表达,在于将复杂事物简单化,在于制造知性惊喜。智慧不仅是拥有的知识量的大小,也是一种应用知识和信息处理问题的能力。智慧的产生需要基于知识的应用并沿承知识层次的前 3 个概念:数据、信息和知识^[8]。

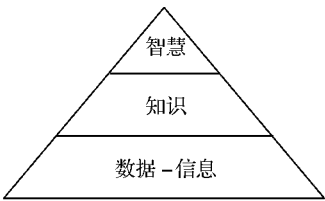


图 5 管理研究成果的表现形式

3.1 数据和信息

数据和信息是最底层也是最基础的一个概念。数据泛指对客观事物的数量、属性、位置及其相互关系的抽象表示,以适合于用人工或自然的方式进行保存、传递和处理。信息是有时效性的,有一定含义的,有逻辑的,经过加工处理的,对决策有价值的信息流。从某种意义上来说,管理就是统计,管理研究不是抽象的模式,而是通过对现实管理问题的观察提出的对策^[9]。关注客观现实中存在的各种数据信息,抓住数据信息产生的原因以及其背后的故事,用数据信息准确地说明问题才是有价值的管理研究成果。管理研究成果以数据信息形式表现出来的有:公司企业人员离职率、客户满意度、公司财务报表、宏观经济数据,以及国家出台的各项促进社会发展、经济运行、产业升级的政策

等。

3.2 知识

管理学研究者试图整理、重塑和丰富所处时代存在的知识,管理研究大多借鉴、吸收前人的学术遗产。管理知识主要是包括编码的数据、信息,以及管理知识构建起来的知识体系。“知识”是一种流动性质的综合体,包括结构化的经验、价值,以及经过文字化的信息。在组织中知识不仅存在文件与储存系统中,也蕴含在日常例行工作、过程、执行与规范中^[10]。管理知识之所以在数据与信息之上,是因为它更接近行动,它与决策相关。通过人的参与对信息进行归纳、演绎、比较等手段进行挖掘,使其有价值的部分沉淀下来,并于已存在的人类知识体系相结合,这部分有价值的信息就转变成知识。

NONAKA 等^[11]将知识分为 2 类,显性知识和隐性知识。显性知识又称为明晰化知识,在个人、群体、组织、跨组织层面则分别体现在知识积累、绩效分析的文件、组织章程制度、供应商的专利和文化等方面。隐性知识在个人、群体、组织、跨组织层面则分别体现在跨文化沟通技巧、团队协作、企业文化、顾客对产品的态度和期望等方面。显性知识可以客观地捕捉并用明确的语言或符号表达和编码;能够方便地在组织、团队或个人之间进行传播、交流和扩散;具有语言性、结构性/半结构性、客观性、理性、有序性和编码性等特点。隐性知识存在于个人头脑中,难以口语化和形式化;一般通过人的经验、印象、熟练的技术、文化、习惯等方式表现出来,可以经由师徒传授方式进行转移;具有主观性、感性、现时性和模拟性等特点^[12]。

在管理知识方面,不仅包括各种显性知识,如企业的各种规章制度和工作流程;还包含不能被语言详尽表达出来的隐性知识,如管理者对外部环境的洞察力、处理外部关系的方法、战略制定时的直觉等。NONAKA 等^[11]从知识的性质及其互动转化入手来研究知识创造问题,认为知识创造是通过显性知识和隐性知识相互转化的过程来实现的。管理研究通过对企业显性知识和隐性知识的相互转化,创造出更多新的指导实践的管理知识。一方面,通过研究公司财务管理、人力资源、宏观经济政策、组织结构,获得可扩散性和可编码的信息,重新编码企业内部显性知识和隐性知识,促进显性知识与隐性知识的转化。另一方面,管理学研究通过案例或实证研究等方式研究企业的最佳实务,观察和总结各种管理实践并将企业的隐性知识

进行编码和扩散,通过社会化过程将隐性知识显性化^[13]。

3.3 智慧

在古代汉语中,“知”与“智”通,《释名·释言语》:“智,知也,无所不知也。”^[14]在英文牛津词典中,智慧作为动词,代表的含义有:知道;认识;觉察发现(即看到难于看到的东西,通过仔细观察或调查来发现);理解。智慧作为名词被解释为:感知、理解;视野;观点、眼界、使知晓^[15]。我国著名学者冯契^[16]在《智慧》一文中这样阐述智慧与知识、意见的关系:“且把智慧称为认识,让它与知识和意见鼎立。意见是‘以我观之’,知识是‘以物观之’,智慧是‘以道之’。此三者虽同为认识,却互有分别,而且层次不齐。”

亚里士多德认为,“智慧由普遍认识产生,不从个别认识得来”。怀特海强调:“智慧是掌握知识的方式。它涉及知识的处理,确定有关问题时知识的选择,以及运用知识使我们的直觉经验更有价值。这种对知识的掌握便是智慧,是可以获得的最本质的自由。”从哲学的角度看,智慧主要指人们在人生观、世界观和价值观念方面的表现和认知。从社会学的角度看,智慧是“Sensibleness”,主要指人在社会生活中的明智性;判断正确和采取行动可靠的能力,它以知识、经验、理解为基础;判决无误;谨慎;远见卓识^[17]。而从管理研究的角度看智慧,智慧是指运用信息数据、知识,分析问题和处理问题的能力和才智。管理智慧不等同于管理理论和管理经验,管理智慧是一种长久的指导管理实践的哲学思想。

如果说管理研究寻求的是管理知识,管理知识是解决问题的方法,那么应提出的问题是:什么?精确地说,我们试图创造或构建管理知识的时候,我们尽量解决什么问题?对这些问题的回答即智慧所在。智慧是获得和运用知识的能力。智慧是知识管理中的效率因素,智慧是看穿事物核心或实质的才能。它是处理知识以抽象出本质的规则和事实的一种高创造力的连接方式,智慧的产生需要基于知识的应用并沿承知识层次的前 3 个概念:数据、信息和知识。我们认为管理研究成果中的智慧是人类基于已有的知识,针对物质世界运动过程中产生的问题,根据获得的信息进行分析、对比、演绎,找出解决方案的能力。这种能力运用的结果是将信息数据的有价值部分挖掘出来,并使之成为已有知识架构的一部分。

4 管理研究的评价：一个整合模型

功利主义道德观和研究的短视性使管理研究评价一方面过度关注研究管理的直接有用性,另一方面过度依赖量化指标如发表的文章数量和期刊级别,但这些都不足以全面科学地评价管理研究。针对管理的本质、管理研究的特点以及管理研究成果的表现形式,我们构建了一个双整合维度的管理研究评价模型,见图 6 和表 1,分别从理论-应用维度的整合、知识-智慧维度的整合 2 个方面探讨管理研究的评价。

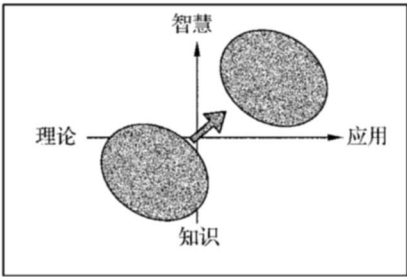


图 6 管理研究评价：一个整合的模型

表 1 基于二维整合评价的管理研究评价

理论-应用维度的整合	知识-智慧维度的整合
①学术共同体的评价：主要通过专家评价方法和文献计量方法来衡量	①显性知识和隐性知识的转化：隐性知识编码表达的程度和范围
②使用者的满意度 ·企业：对企业管理实践的帮助 ·政府：对资源配置优化以及公共管理水平的帮助 ·公众：是否具有公众吸引力；是否被公众媒体转载或者引用	②经验知识和学术知识的糅合：是否用智慧将产自实践经验的知识和产自学术研究的知识糅合在一起 ③智慧导向型的管理研究评价：好的管理研究既授人以“鱼”，又授人以“渔”

4.1 理论-应用维度的整合

管理理论源于管理实践,管理实践反过来又检验和证实管理理论的有效性,因此管理研究评价不仅需要考虑学术共同体的评价,还需要考虑以实践为导向的应用评价。学术共同体的评价主要是通过专家评价方法和文献计量方法进行衡量;应用评价主要是考察管理研究成果使用者的满意度。

(1)学术共同体评价 目前国内对管理研究成果评定主要采用单一的“期刊评判”标准,期刊评判标准能够对成果进行很好的量化,但是不够科学和全面。郭重庆^[18]认为,管理学作为一门软科学,采用硬科学的统一的期刊评价标准是有问题的,建立科学的评价体系对于中国的管理研究意义重大。袁同成^[19]认为,我国的“期刊承认”并未得到大部分学术人的真正认同,并不能构成共同体承认的有机组成成分。

我们认为在理论层面通过学术共同体认可来评价管理研究更为科学。学术共同体认可主要是指来自同行的奖赏,奖赏体现为各种形式的承认,从参考、引证、奖项、奖章、名誉学位、学术团体的成员资格,到诺贝尔奖等。学术共同体认可主要通过专家评价方法和文献计量方法来衡量。专家评价方法有同行评议法、德尔菲法、专家评分法等;文献计量方法则主要是指出版物计量分析、著者计量分析、引文计量分析等方法。

(2)使用者的满意度 从内容来看,管理研究有其一定的理论特性;但从总体上看,管理研究有很强的实践性,它是一种应用导向型的研究。很多企业家的管理指导思想来自于管理者的管理研究成果,如韦尔奇说:“1981 年,我整合通用电气公司第一个核心思想来自德鲁克,通用电气的相关业务要么是业内第一位或第二位,要么就退出这一领域。”而丰田的高管们说,“丰田之道就是德鲁克之道”。我们认为在应用层面的评价上,主要是考察使用者的满意度。而企业、政府和公众作为管理理论的使用者,对管理研究成果的评价有着直接的话语权。好的管理研究应该对企业、政府和公众起到积极的作用。企业对管理研究的评价,主要考虑其对公司的战略、结构、员工、共享价值以及技能这几个方面的帮助;政府则需要考虑管理研究是否有助于提升国家(或者地区)系统,优化人才、资金和知识产权制度;对于公众的评价,主要考虑该管理研究是否具有公众吸引力和是否被公众媒体转载或者引用^[1]。

4.2 知识-智慧维度的整合

管理研究成果的表现形式是数据与信息、知识与智慧,其中智慧是管理研究成果的最高表现形式。智慧对于学术知识和经验知识的平衡和整合以及显性知识和隐性知识的转换至关重要:一方面,智慧能够促进隐性知识和显性知识的相互转换;另一方面,智慧能够将产自实践经验的知识和产自学术研究的知识糅合在一起。因此,构建以智慧为导向的管理研究评价,有利于解决“知识爆炸”和“智慧贫乏”两者之间的矛盾。

(1)显性知识和隐性知识的转化 波兰尼^[20]指出“我们知道的要比我们能说出的多”,显性知识可以说只是冰山一角,而隐性知识则是隐藏在冰山底部的大部分。隐性知识是智力资本,是给大树提供营养的树根,显性知识不过是树上的果实。隐性知识大多是需要管理研究者亲自观察、参与实践过程才能获取的,因此管

理研究者对实践的参与度对隐性知识的获得至关重要。在管理研究评价中,需要考虑管理研究成果将隐性知识显性化的程度和范围。

④经验知识和学术知识的糅合 管理研究核心涉及 2 类知识的探索:经验知识和学术知识。经验知识来自现场经验,储存在有经验的实践者的才智之中,在有经验的实践者之间交流;经验知识的特点是,与实务有着直接联系。学术研究来自学校研究,储存在学术理论之中,在学者之间交流;学术知识的特点是,从实务中抽象而来,具有美感^[6]。但是,这个二分法过分简化了经验知识与学术知识的关系,因为从很多方面来说,经验知识和学术知识是相互纠结而不是相互对立的。一个人要理解清楚自己和他人的经验,必须具有学术敏感性;一个人要想做好研究,必须对实务有所观察、对经验有所理解。来自实践经验的知识往往强调能够直接用于具体情境,与学术知识相比,具有更强的时间聚集性和空间聚集性。相反,学术知识则强调永远有用、普遍有用。学术知识作为普遍规则,适用时间越长,适用范围越广,比较优势越强。2 种知识之间的矛盾如何解决?最优策略是“平衡”和“整合”。所谓平衡,就是把知识当作公共商品或者集体商品,分别在经验知识和学术知识上投资,对各种投资组合进行跨时间的成本收益分析,确定经验知识和学术知识的最佳投资比例。所谓整合,就是用智慧将产自实践经验的知识和产自学术研究的知识糅合在一起。在管理研究评价中,需要关注管理研究成果是否用智慧将经验知识和学术知识糅合在一起。

⑤智慧导向型的管理研究评价 艾莉^[21]在其《知识的进化》一书中指出,任何将智慧拒之门外的知识体系都是盲目的。没有智慧就缺乏眼光,缺乏眼光我们会迷失在知识和信息中,找不到前进的方向。1988 年 1 月,全世界当代诺贝尔奖获得者云集巴黎举行以“面向 21 世纪的科学”为主题的会议。在这次会议上发表了一项重要宣言,宣言的第一句就明确指出:“如果人类要在 21 世纪生存下去,就必须向 2 500 年前回首,去吸取孔子的智慧。”钱学森提出利用“大成智慧学”,来使人们在面对浩瀚的宇宙、奇妙变化的微观世界和错综复杂的事物时,迅速做出科学而明智的判断与决策,并能不断有所发现、有所创新^[22]。全球化和信息化对现代管理研究提出了新的挑战,我们处在一个“知识爆炸”但“智慧贫乏”的年代,解决“知识

爆炸”、“智慧贫乏”二者之间的矛盾,必须将知识和智慧 2 个维度进行整合,建立起智慧导向型的管理研究评价。知识是稳定的,智慧是由知识的思考与实践转化而来,是动态地运用知识解决问题的能力。智慧的产生不仅依赖于对显性知识和学术知识的认识和理解,更多地还依赖于隐性知识和经验知识的积累及其在实践中的运用,即在已经占有的知识经验基础上,经过独立思考解决实际问题,形成自己的体验和感悟,把管理知识转化成管理智慧。知识是“鱼”,而智慧是“渔”。好的管理研究不仅能够授人以“鱼”,而且还能授人以“渔”。

5 结语

管理学是经验知识和学术知识的集合,是理论与应用相结合的学科,属于巴斯特象限的学科范畴。针对管理研究的评价,一方面,需要以实践为导向,整合理论和应用 2 个维度的评价;另一方面,要进一步提升管理学对世界的分析、解释与洞察力,故应整合知识和智慧 2 个维度,建立起以智慧为导向的管理研究评价。随着管理研究成果展现形式的不同,只有同时将管理研究评价的理论-应用、知识-智慧 2 个整合维度考虑在内,才能对管理研究做出更为科学的评价,更能引导和激发中国的管理学者进一步登上国际学术的大舞台。

参 考 文 献

- [1] 陈劲,王鹏飞. 以实践为导向的管理研究评价[J]. 管理学报, 2010, 8(11): 1 671~1 674.
- [2] 陈劲. 管理学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010.
- [3] 那国毅. 百年德鲁克[M]. 北京: 机械工业出版社, 2010.
- [4] 明茨伯格 H. 明茨伯格论管理[M]. 阎佳, 译. 北京: 机械工业出版社, 2010.
- [5] 斯托克斯 D E. 基础科学与技术创新[M]. 周春彦, 谷春立, 译. 北京: 科学出版社, 1999.
- [6] 马奇 J. 马奇论管理[M]. 丁丹, 译. 上海: 东方出版社, 2010.
- [7] 席酉民. 管理与研究管理的几点理论思考[J]. 系统工程理论与实践, 1998(7): 8~15.
- [8] 玛格丽塔 J, 斯通 N. 什么是管理[M]. 李钊平, 译. 电子工业出版社, 2003.
- [9] 荆宁宁, 程俊瑜. 数据、信息、知识与智慧[J]. 情报科学, 2005(10): 1 786~1 790.
- [10] NONAKA I. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation[J]. Organization Science, 1994, 5(1): 14~37.
- [11] NONAKA I, TAKEUCHI H. The Knowledge-Creating Company[M]. Oxford University Press, 1995.
- [12] CHENG J L C. Critical Issues in International Man-

- agement Research: An Agenda for Future Advancement[J]. European Journal of International Management, 2007, 1(1/2): 23~35.
- [13] SPENDER J C. Tacit Knowledge in Organization [J]. Academy of Management Review, 2000, 25(2): 443~452.
- [14] 彭漪涟. 化理论为方法 化理论为德性[M]. 上海: 上海人民出版社, 2008.
- [15] 艾米顿 D. 创新高速公路[M]. 陈劲, 朱朝晖, 译. 北京: 知识产权出版社, 2005.
- [16] 冯契. 冯契文集(第九卷)[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 1998.
- [17] 什托姆普卡 M. 默顿学术思想评传[M]. 林聚任, 等, 译. 北京: 北京大学出版社, 2009.
- [18] 郭重庆. 中国管理学界的社会责任与历史使命[J]. 管理学报, 2008, 5(3): 320~322.
- [19] 袁同成. “期刊承认”与“共同体承认”: 我国学术知识生产动力机制的“悖论”[J]. 清华大学教育研究, 2010(1): 26~31.
- [20] 波兰尼 M. 个人知识——迈向后批判哲学[M]. 许泽民, 译. 贵阳: 贵州人民出版社, 2000.
- [21] 艾莉 W. 知识的进化[M]. 刘民慧, 等, 译. 珠海: 珠海出版社, 1998.
- [22] 樊治平, 康壮. 智慧导向型知识管理的一种分析框架[J]. 南开管理评论, 2003, 6(4): 66~69.

(编辑 予衡)

通讯作者: 陈劲(1968~), 男, 浙江余姚人。浙江大学(杭州市 310058)公共管理学院教授、博士研究生导师。研究方向为技术创新管理、管理学。E-mail: chenjin@zju.edu.cn

(上接第 171 页)

- [36] LUO J D, YE H K. The Transaction Cost-Embeddedness Approach to Study Chinese Subcontracting [M]// HSUNG R M, LIN N, BREIGER R. Contexts of Social Capital: Social Networks in Communities, Markets and Organizations. NY: Routledge, 2008: 115~138.
- [37] PENG M W, LUO Y. Managerial Ties and Firm Performance in a Transition Economy: The Nature of a Micro-Macro Link [J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(3): 486~501.
- [38] PARK S H, LUO Y. Guanxi and Organizational Dynamics: Organizational Networking in Chinese Firms [J]. Strategic Management Journal, 2001, 22(5): 455~477.
- [39] YEUNG H W C. Limits to the Growth of Family-Owned Business? The Case of Chinese Transnational Corporations from Hong Kong [J]. Family Business Review, 2000, 14(1): 55~70.
- [40] MAYER A C. The Significance of Quasi-Groups in the Study of Complex Society [M]// BANTON M. The Anthropology of Complex Societies. London: Tavistock, 1966: 97~122.
- [41] BARNES J A. Class and Committees in a Norwegian Island Parish [J]. Human Relations, 1954, 7(1): 39~58.
- [42] HSU F L K. Americans and Chinese: Passage to Differences [M]. Honolulu: University of Hawaii Press, 1981.
- [43] CHEN C H. Bandi and Laoban [M]. Taipei: Linkingbooks, 2007.
- [44] CHI S C. The Empirical Study in Roles of Leader's Confidant [J]. Management Review, 1996, 15(1): 37~59.
- [45] BOISOT M, CHILD J. From Fiefs to Clans and Network Capitalism: Explaining China's Emerging Economic Order [J]. Administrative Science Quarterly, 1996, 41(4): 600~628.
- [46] GRANOVETTER M. Coase Encounters and Formal Models: Taking Gibbons Seriously [J]. Administrative Science Quarterly, 1999, 44(1): 158~162.
- [47] MORRIS M W, PENG K. Culture and Cause: American and Chinese Attributions for Social and Physical Events [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1994, 67(6): 949~971.
- [48] HSU F L K. Clan, Caste and Club [M]. NY: Van Nostrand Reinhold Co, 1963.
- [49] LIANG S M. The Manifesto of Chinese Culture [M]. Taipei: Li~Ren Publishing House, 1982.
- [50] 黄光国. 儒家关系主义: 文化反思与典范重建[M]. 北京: 北京大学出版社, 2006.
- [51] HO D Y F. Relational Orientation in Asian Social Psychology [M]// KIM U, BERRY J W. Indigenous Psychologies: Research and Experience in Cultural Context. Newbury Park: Sage Publications, 1993: 240~259.
- [52] LI P P. Towards A Geocentric Framework of Organizational Form: A Holistic, Dynamic and Paradoxical Approach [J]. Organization Studies, 1998, 19(5): 829~861.

(编辑 予衡)

作者简介: 罗家德(1960~), 男, 台湾台北人。清华大学(北京市 100084)社会学系教授、博士研究生导师。研究方向为组织研究、网络分析、经济社会学。E-mail: jd-
luo@mail.tsinghua.edu.cn