

求真观妙，择善固执

——评《负责任的商业和管理研究愿景》

□ 贾良定^①

摘要：“负责任研究”的“责任”有两个方面：一是对科学的责任；二是对社会的责任。对科学负责任，是老子“求真观妙”思想的具体表现。老子认为“真”存在，人类能够认识、发现和把握“真”。“求真观妙”的方法是“无欲”“致虚极，守静笃”“少私寡欲”。对社会的责任，是孔子“择善固执”思想的具体行动。由己心出发并考虑他人，这是择善；使善行成为自然而然的行动，这是固执。如果每位科学工作者都能择善固执，就能够实现科学的“对社会的责任”。笔者还以自己主持并参与完成的三项研究为例，阐述了自己努力做负责任研究的体会。

关键词：求真；择善；负责任研究；老子；孔子

一、负责任研究：思考的缘起与发展

在为博士和硕士研究生上“管理研究方法”课时，1995年Sutton和Staw发表于ASQ的文章“What theory is not”是必读材料之一。课堂上还要求同学们讨论这篇论文。这篇文章中有一句引用Weick（1995）关于理论定义的话曾经令我困惑不解：“A good theory explains, predicts, and delights”（Sutton & Staw, 1995）。理论用于解释和预测现象，甚至用于现象描述和实施控制，这都很好理解；但是，为什么“好的理论还需要令人愉悦”（delight）呢？十多年前，我写邮件给徐淑英老师，说出自己的困惑，向她请教“delight”的含义。就这个话题，我们邮件来往了多次。开始时，徐老师把“delight”解释为“interestingness”（Davis, 1971），叫我去重读1971年Davis的那篇论文，因为反常识的“意料之外”能够满足人们的好奇心，激发人们的兴趣，从而使人愉悦。随着讨论的深入，我们对“delight”的理解也更加深入：好

^① 贾良定（E-mail: jldylzs@nju.edu.cn），南京大学管理学院。本文受国家自然科学基金重点项目“中国企业专业化管理研究”（71632005）资助。

的理论能够引领人们和社会不断进步。

循着这一讨论和思考，徐老师指导我做了一些有关中国管理研究现状的研究。

2009~2010年，随着中国经济体量成为世界第二，学术界和实践界呼唤中国管理学应当为世界做出自己的理论贡献。当时我们有一个困惑：三十多年的改革开放，中国情境的组织管理研究贡献了什么样的新理论？在对国际六大主流期刊^①上发表的259篇文献和中国管理研究国际学会的会刊《组织管理研究》上发表的43篇文献进行分析的基础上，我们发现（Jia et al., 2012），源于中国情境的概念仅仅只有三个，即市场转型（market transition）、关系资本主义（network capitalism）和关系（guanxi）；在概念间关系的解释逻辑方面，贡献了儒家思想的一些概念及其解释逻辑（如面子、五伦、报、人情等）。研究揭示了过去三十年来中国管理研究趋同并严重依赖西方理论的现状，证实了徐淑英在2009年《组织管理研究》主编论坛“中国管理研究的展望”中的判断：“过去二十多年来，中国管理学研究追随西方学术界的领导，关注西方情境的研究课题，验证西方发展出来的理论和构念，与借用西方的研究方法论。而旨在解决中国企业面临的问题和针对中国管理现象提出有意义解释的理论的探索性研究却迟滞不前。”（Tsui, 2009）

2012年8月，徐老师作为美国管理学会第67届会长在该学会的年会上做主席演讲，主题是“论有同情心的学术：我们为什么要关爱”？

（Tsui, 2013a）。12月29日上午，徐老师应邀来南京大学就该主题进行演讲。徐老师的演讲，让我想起了1940年前后卡尔·波拉尼（Karl Polanyi）之问：1815~1914年这100年的和平增长之后，欧洲为什么会有三十年的巨大灾难（两次世界大战和一场大萧条）？波拉尼的答案是：市场经济的逻辑如此强大，让整个社会的运转从属市场，其结果将是整个社会的毁灭。Polanyi（2001）把社会运转从属于市场称为脱嵌（disembeddedness），并指出需要加强嵌入力量，让市场经济的运行嵌入（embedded）在社会之中。运用波拉尼的思想，我对徐老师的演讲进行了简短的评论：有同情心的学术是科学研究中的一股“嵌入力量”。我的评论引起了徐老师的疑问：当前组织管理研究中的嵌入力量有多大，或者脱嵌力量有多大？借用Walsh等（2003）的分析方法，我们研究了三十年来国际六大主流期刊中有关中国情境的管理研究的312篇文献、《组织管理研究》中的134篇文章，以及国内三大主流期刊^②的2388篇文献，发现主流研究都在重点关注并检验促进股东利益的经济结果，而相对冷落对利益相关者利益的社会结果的考察，国内三大主流期刊的冷落情况最为严重（Tsui & Jia, 2013）。这与Walsh等在2003年的发现相似，当前组织管理研究（国际和国内），脱嵌力量很大，远远超过嵌入的力量。

与此同时，有关组织管理研究的不严谨甚至不当行为的证据不断积累，如2010年Bedeian，

① 国际六大主流期刊是 *Administrative Science Quarterly*, *Academy of Management Journal*, *Strategic Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Organization Science*, *Journal of International Business Studies*。

② 国内三大主流期刊是《管理世界》《中国工业经济》和《南开管理评论》。

Taylor 和 Miller (2010) 发表题为《管理科学的信誉泡沫：严重过失和各种不端行为》的研究报告，2017 年 Bergh 等 (2017) 发表关于战略管理领域的研究可靠性危机的论文，2017 年 Harris (2017) 出版研究专著，系统地揭示科学研究不严谨行为的危害。徐老师感受到了深刻的危机：“我们的研究不仅脱离了实践，也脱离了知识本身。”（徐淑英和杨治，2018）徐老师反思，虽然各种制度（如“publish or perish”考核制度）是导致这一状况的原因，但是内在地来看，组织管理教育特别是博士生项目缺乏科学哲学的培养和思考，也是重要原因之一。

反思产生行动。2015 年，徐淑英老师在北京大学光华管理学院、复旦大学管理学院和上海交通大学安泰经济与管理学院开设“管理研究哲学”课程。2017 年底，已经有 100 名博士研究生学习了该课程。徐老师还分别于 2016 年、2017 年的 12 月在北京大学光华管理学院、南京大学管理学院举办了两期各为期 5 天的课程培训工作坊，来自国内外 21 所商学院的 32 位老师完成了培训。2017 年开始，徐老师又在全球范围倡导“负责任商业和管理研究”运动。

从徐老师给“学术”（scholarship）一词前所加的定语可以看出她思考的不断发展。开始，徐老师称“humanistic scholarship”，是以“关注社会结果、增进人文福祉”为目的的学术（Tsui & Jia, 2013）。2012 年的主席演讲，她用“compassionate scholarship”，是以“帮助和理解他人、关注人类挑战、关爱人们疾苦”为目的的学术（Tsui, 2013a）。随后，她用“responsible schol-

arship”，是以“关注企业和社会的重要问题，创造有实践指导意义且可靠的知识，不仅帮助企业改善管理、创造财富，而且使世界变得更加美好”为目的的学术（Tsui, 2013b；徐淑英，2016，2018）。

“负责任的研究”的“责任”有两个方面（徐淑英，2018）：一是对科学的责任；二是对社会的责任。对科学负责任，科学“研究的最终目的是解析世界问题，知识累积。研究发现应当可靠且可重复，把这些可靠和可重复的知识累积下来，会增强预测的准确性，使用方可以放心使用这些知识。”（徐淑英，2018）对社会负责任，“科学独立是神圣的，但是这个特权必须伴随着一种责任：产生与给予我们科学研究投入巨大资源的社会所相关的和有用的知识……创造知识来帮助企业健康发展，提高人民的生活质量。”（徐淑英，2018）

二、负责任研究：读老子和孔子的思考

一直以来都在学习《老子》和《论语》，努力把老子和孔子的思想运用到教学、科研和生活中去，试图把思想变成一种活生生的实践。此处所谈是我的一些思考，不免浅陋，读者仅当一说罢了。

老子的“真”是“先天地生……独立而不改，周行而不殆，可以为天地母”的“道”（《道德经》第 25 章）。老子说，不知道如何给它一个名字，就勉强叫它“道”^①。道既超越

① “吾不知其名，强字之曰‘道’。”（《道德经》第 25 章）

于天地万物之外（超越性，transcendence），又内在于天地万物之中（内在性，immanence）（傅佩荣，2012a）。在老子看来，“道”是真实存在的，我们人本身及其所感知到的、所生存于的天地万物，都是由“道”生成的，并且由“道”指挥着运行。理解天地万物的运行，就需要努力去发现、去认识、去把握“道”。

老子认为“道”是可以被发现到、被认识到、被把握到的。“常无欲，以观其妙；常有欲，以观其微。”（《道德经》第1章）一方面，“妙”是“道”的运行奥妙，是各种观察到的和观察不到的现象背后的机理。常无欲，可以探究到、发现到和把握到这些“妙”。“无欲”要使自己“致虚极，守静笃”“见素抱朴，少私寡欲”（《道德经》第19章），这样就能“观复”，看到天地人万物的“归根”“复命”，因此能够“知常”。“知常曰明”^①，从而获得“妙”。另一方面，“微”是“道”在现象世界中运行的边界，“常有欲”能够观察到这些边界。“有欲”就是把自己嵌入到具体情境之中。比如，一位企业经营者研究购并，因为他经营着企业，他总是想着购并对自己企业的好处和坏处。这是“常有欲”，他难以形成关于购并对企业绩效影响的普遍性知识。如果要得到购并与绩效之间关系的普遍性知识，研究者不能把自己看成是一家公司的经营者，而应该客观地、无偏私地、无偏见地去考察足够多家公司的购并及其绩效情况。当把一般性知识运用到某一

购并案例中，我们能够看到这一知识的运行情况，以及与在其他案例中运行的差异。

孔子讲“仁”。如何“行仁”？其道路是人们“择善固执”（傅佩荣，2012b）。在具体行动上，“仁”落实于“善”。“善”是人与人之间的和谐关系。择善固执，是中庸的本质。“中”是选择恰到好处的行为，以实现人与人之间的和谐，这是择善；“庸”是日常生活的长期坚持，持之以恒地实践，使之成为平常，这是固执（傅佩荣，2012b）。

如何择善？一是从自己的内心出发，人性有向善的力量，率性便是择善。二是设身处地从他人的角度出发，“己所不欲，勿施于人”，这便是择善。由自己的内心出发，设身处地地考虑别人的情况，在自己想要安稳立足时，也帮助别人安稳立足，在自己想要发展通达时，也帮助别人发展通达，这样就是择善而行了。孔子认为，这可以说是行仁的道路了^②。在孔子看来，择善而行并非需要做惊天动地的事，日常生活的事情就是最真实的实践。比如，在公交车上你坐着，这时上来一位年长的乘客，站在你旁边，你是让座还是不让座呢？按“率性”和“恕”的原则，你会思忖，假如我是这位年长的乘客，心里想不想坐着的人让位呢？如果心里是“想”，那么应该让座；如果心里是“不想”，那么可能不让座。

择善而行，还需固执。固执就是坚持不懈，持之以恒。“仁”是“择善固执”的过程。一个

^① “致虚极，守静笃。万物并作，吾以观复。夫物芸芸，各复归其根。归根曰静，静曰复命。复命曰常，知常曰明。”（《道德经·第16章》）

^② 这段话是孔子对子贡问仁的回答：“夫仁者，己欲立而立人，己欲达而达人。能近取譬，可谓仁之方也已。”（《论语·雍也》）

人立志行仁，是积极主动地要求自己去择善而为，这样的善行是由内心而发的，不是为了任何外在的目的，只是为了自己该不该这么做（傅佩荣，2012b）。行仁如同在平地上堆土成山，即使只堆了一筐土，如果堆山是善，那也要永往直前；即使只差一筐土山就可堆成，如果明白堆山不是善，那也要果敢地停下来^①。孔子说，知之者不如好之者，好之者不如乐之者（《论语·雍也》）。由知而行，由行而乐，通过日常的持之以恒^②，把“应该”去做的转化为“自然”去做的（傅佩荣，2012b）。乐之者，不仅知行合一，而且乐在其中。

在学习过程中，我试图运用老子和孔子的思想来理解负责任研究的内涵。徐老师所提的双重责任内涵，与老子和孔子的思想一致。对科学的责任，是老子“求真”思想的具体表现。老子认为“真”存在，人类能够认识、发现和把握“真”。科学“研究的最终目的是解析世界问题，累积知识”（徐淑英，2018）。这本质上是获得天地万物运行的规律，相互联系的机制。“求真”的方法是“无欲”“致虚极，守静笃”“少私寡欲”。科学研究要求科学工作者“板凳要坐十年冷，文章不写一句空”，找准问题，沉下心来，这样才能求得真知。对社会的责任，是孔子“择善”思想的具体行动。科学肩负着“创造知识来帮助企业健康发展，提高人民的生活质量”的使命（徐淑英，2018）。对社会的责任，不一定要做什么惊天动地的大事，只是每位科学工作者日常“择善而为”的

行动。由己心出发并考虑他人，这是择善；使善行成为自然而然的行动，这是固执。如果每位科学工作者都能择善固执，就能够实现科学的“对社会的责任”。

三、负责任研究：努力与实践

在为博士和硕士研究生上“管理研究方法”课时，1989 年 David Whetten 发表于 AMR 的文章“*What constitutes a theoretical contribution?*”也是必读材料之一。Whetten（1989）提出了评价研究质量的 7 个问题：① *What's new?* 是否给现有的思考提供了有意义的、增值的贡献？研究要在范围和程度上对学术界的现有观念做出重要的改变。② *So what?* 是否改变领域内组织科学的实践？能否由该理论推演出能够解决现有理论不足的一些可以检验的命题、假设或方案？改变研究实践，不能仅仅对现有理论模型进行没有多大价值的调整。③ *Why so?* 概念间关系的内在逻辑和支持证据是否令人信服？理论必须建立在人类活动性质和组织实践的基本逻辑之上。④ *Well done?* 研究是否被严谨地执行？比如概念测量是否高质量？样本选择和方法运用是否恰当？等等。⑤ *Done well?* 主要指论文写作是否逻辑流畅、简单明了、清楚易读？长度是否适当？写作是否体现专业水平？⑥ *Why now?* 主要指时效性，现在学者是否感兴趣这样的话题？研究能否促进现有的讨论，激起新的讨论，或复兴旧的讨论？⑦ *Who cares?*

① 子曰：“譬如为山，未成一簣，止，吾止也。譬如平地，虽覆一簣，进，吾往也。”（《论语·子罕》）

② 曾子曰：“吾日三省吾身：为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传不习乎？”（《论语·学而》）

主要指面向什么人群的读者。

Whetten (1989) 所提的 7 个问题具有非常实用的指导作用。不仅在设计和完成自己的研究时，而且在阅读和评审别人的研究，以及指导学生时，都会逐条地问这 7 个问题。这已经内化为自己科研和教学行动的一部分了。在学习和实践过程中，我有三点深刻的体会：第一，虽然 Whetten (1989) 并非针对负责任研究来提问题，但是，我觉得这对理解 and 实践负责任研究也具有非常实用的指导作用；第二，改变 Whetten 的问题次序，把原来第二位的 “So what?” 放在第一位，更能体现负责任研究的内涵；第三，对于一项研究的科学性与价值性来说，Whetten (1989) 所提的前 4 个问题最为重要。虽然后 3 个问题也很重要，但更多侧重于研究的可发表性。所以，下面仅讨论 Whetten (1989) 所提的前 4 个问题。

负责任研究把 “解决了什么 [实践和/或理论] 问题” (So what?) 放在第一位，“解决方案是否新颖” (What’s new?) 放在第二位^①。解决方案是一个理论，不是具体的处方或图纸。如果问题很重要很有意义，哪怕解决方案不新颖，也是值得做的，这样所做的研究，可能实践或理论价值很高，但知识贡献不足。当然，高质量的科学研究，是努力建立新颖的理论 (方案) 去解决重要且有意义的问题。光有新颖的理论 (方案) 还不够，还必须要有很强的逻辑，来把理论中概念间的关系紧密地联系起来 (Why so?)。这是 making sense 的过程。光有好

的理论 (方案)、严密的逻辑还不够，进一步，必须设计严谨的实证研究，验证理论 (方案) 和逻辑所给出的假设 (Well done?)。科学是 “问题—理论—证据” 三位一体；当然科学界会有分工，学者也各有所长，所以我们常常看到 “三位” 可能不 “一体” 于一位学者或一项研究。

表 1 概述了最近几年我主持并参与完成的三项研究，借此谈谈我对努力做负责任研究的体会。

例一研究 (Jia et al., 2012) 的困惑来源于和许多学者的讨论。当时的直觉是，经济增长这么好，管理学研究贡献有什么中国声音吗？有了这个想法后，去看文献，发现有若干篇文章谈论这一问题，只是给予经验上的猜测，并没有严谨的回答。大家渴望知道答案。如何去评价情境的理论贡献呢？虽然 Colquitt 和 Zapata-Phelan (2007) 建立了理论建构—检验模型以评估实证论文的理论贡献，但他们没有考虑情境的作用。我们得建立一个新的模型。在文献和逻辑的基础上，我们建立了情境主位的模型 (context-emic model)。实证表明，这一模型与 Colquitt 和 Zapata-Phelan (2007) 的不同，具有独特的解释力。问题有了，解决方案有了，接下来是严谨的样本搜集、评价与分析工作了。

例二研究 (Jia et al., 2014) 的灵感启发于和徐淑英老师的讨论。2008 年秋，我去美国亚利桑那州立大学访问学习。我把刚刚自然科学基金立项的研究模型和内容讲给徐老师听。听

^① 2018 年 5 月 25 日，罗胜强 (Kenneth Law) 教授应邀来南京大学做学术报告，阐释了相似观点。他说，做研究从问题开始，首先问自己 “我要解决什么问题”，其次思考 “我如何解决这个问题”，最后是设计方案解决这个问题。用他的语言来说，discover questions → propose possible answers → test your proposed answers in a rigorous scientific way。

后,徐老师说,这里面的东西基本上都知道,没有什么特别令人兴奋之处。现在的模型没有从现有文献中跳出去。这不行!做研究就像走路一样,既得立于地,还得离开地。有一天,我们把创新和创造力带进来,豁然开朗。接下来的两个月,我与徐淑英、Jason Shaw 老师邮件密集讨论:雇佣关系为什么以及如何影响员工和团队的创造力?最后我们建立了雇佣关系的社会结构理论。2009 年上半年,我们对模型中概念测量进行了预测试,保证其信效度。10 月开始正式抽样,当时江苏省有 2043 家高新技术企业,5% 随机抽样得到 102 家企业。11~12 月,我们去了 6 家企业进行预调研,确定了初步的调研程序。2009 年 1 月 4 日,徐老师参加一家企业调研的全过程,我们完善了正式调研程序。随后到 9 月 15 日,我们去 65 家企业进行调研(307 个团队,2017 位员工),其中 55 家企业进行了两轮的调研。

例三研究(贾良定等,2015)的想法来源于例一研究。例一研究发现了,30 年来中国管理研究只贡献了三个新的概念(市场转型、网络资本主义和关系)和一些与儒学及相关概念相关的文献。对于中国管理学研究现状而言,不仅要关注如何产生既严谨又能指导中国管理实践的成果和理论,更要重视如何从这些众多成果和理论中涌现出一些或一批合法的、有效的理论体系。学者的想法如何发展成为公认的理论,我们没有找到对这个问题的满意回答。2011 年春夏学期,我带领学生阅读 1980 年以来 *Academy of Management Review* 的年度最佳论文

和被引最多论文。当读到三篇文章时^①,心中惊喜:啊哈,我们的困惑似乎能够解决了。于是,我们用案例研究方法,建立从个体、团队到学术社区的跨层次的对话过程理论。

在三个例子中,例一和例三的研究问题源自于自己内心的感受,以及在学术交流中的对方期许。在那段时间,这困惑让自己不安,驱使自己去寻求解答。例二的研究问题来源于我和徐老师的讨论,以及徐老师的质疑。当有一天我们把创造力引入进来,并试图回答雇佣关系如何影响员工创造力时,我们发现没有现成的回答,需要我们去建立理论来回答这一问题。这三个研究,都是“So what?”驱动的研究。发自己心(率性)并考虑他人期许(恕),去发现对学术社区和社会有意义、有价值的研究问题,这是一种“择善”的探索。

发现了所要研究的问题,还必须建立理论去解决这一问题。由于从 2005 年开始就给博士生、硕士生上研究方法课,每年都读 Whetten (1989)、Sutton 和 Staw (1995) 等的文章,文献知识有了较好的积累,所以例一中,当有了研究问题后,便在短时间内找到了解决方案——建立了情境主位的模型,以评价情境对理论的贡献。例二的探索过程是浓缩的和高强度的。当时我正在美国访问学习,从 9 月到 12 月的 3 个多月,一是我几乎全身心投入到这一探索中,二是徐淑英老师和 Jason Shaw 高频度的指导与讨论,所以我们也较快地找到了解决方案——雇佣关系的社会结构的理论框架,来

① 这三篇文章是 Crossan、Lane 和 White (1999) 的《从直觉到制度的组织学习理论》,Phillips、Lawrence 和 Hardy (2004) 的《组织中制度化的对话理论》,以及 Green (2004) 的《管理实践扩散的修辞理论》。

解释团队创造力。例三的这一探索过程较为漫长。研究问题是2010年发现的，一直不知道如何解决。2011年春夏学期带领学生们研讨AMR年度最佳论文和被引最多论文，阅读和研讨了50多篇论文之后，心中豁然开朗，似乎有了解决方案——建立了从个体、团队到学术社区的跨层次对话过程理论，来解释理论的制度化过程。“建立理论去解决问题”既要求所建立的理论与众不同（What's new?），又要求所建立的理论逻辑严密（Why so?）。这一过程既是与现实世界的对话，又是与已有知识之间的对话。对话的目的是探究概念之间的关系及其内在机制。研究者既不能深陷于现实世界或文献海洋而不出，又不能脱离现实世界或文献海洋而不入，需要常“入”常“出”，“入”为了“出”，最终形成自己的理论。同时，研究者需要保持虚静素朴，开放接纳，不断“静之徐清，动之徐生”（《道德经》第15章），这样才能产生有新意的理论。这是“求真观妙”的过程。

建立了理论后，还必须设计严谨的实证研究，来检验自己的理论（Well done?）。以例三研究为例。2009年初，我们为自己的理论设计好了调查问卷。2009年上半年，我们对理论中的概念测量进行了预研究。其中一个重要概念是雇佣关系，给在读MBA学员发放问卷，数据分析表明，每个条目的均分很高，方差较小。我们担心问卷的区分效度不够高。当时讨论的解决方法是：修改每个条目的用语，以使评分降下来。但这一方法又带来另一个问题：如何保证问卷的内容效度和构念效度？问卷是来自已有的研究，又在新情境中通过6家企业的访谈进行了修正。如果修改用语，就可能影响量

表的效度。在讨论中，有个提议引起了大家的注意。在读MBA学员一般都是在公司里发展较好的员工或管理者，所以雇佣关系总体评分高；他们通过严格考试入学学习，同质性高，所以雇佣关系评分的方差较小。能否用不是MBA学员的一般员工来做预测试呢？于是我们邀请50位主管，把问卷发放给3~5位自己的下属填写。这些下属和我们未来大规模调研的员工非常相似。这次分析结果，每个条目的均分都下降近1分（0至7的8点评价），方差从原来的0.5~0.7上升到1.0~1.2。就这样，我们保留了原有的问卷。尝试、讨论、开放、再尝试，这是“求真”过程。在调研过程中有许多“择善”的故事。调研过程和数据分析、论文写作等过程有许多不同，其中一个不同点就是：调研是与人打交道的过程，数据分析和论文写作过程不是。在中国，信任更多是面对面建立起来的。在中国如果用邮递的方式发放问卷，参与率和回收率将非常低。所以我们采取的是现场调研——现场发放问卷，现场填写，现场回收，现场核对。每次与公司联系人交流后，我立即记下交流所讲的话，保证下次交流时，所讲的话几乎完全一样。到公司调研后，当天写详细的日志，记录下谁接待的，发生了什么事情，与公司领导交流了什么，等等。下次去该公司进行第二轮调研时，翻阅调研日志，保证到公司能够准确叫出上次接待人的名字，保证履行上次承诺过的事情，等等。对一项研究来说，这些细节看上去似乎无关紧要，其实不然。你对调研的态度，对方能够看出来。你对调研越认真，对方就会对调研越认真。俗话说，“精诚所至，金石为开”。我理解的“善”不是



什么惊天动地的大事，而是日常的小事。日常小事最能体现“善”。择善固执，研究者率性真诚并设身处地考虑参与方，一定能够高质量地完成实证研究，Well done!

表 1 三个研究实例分析

	例一：Jia (贾良定), You (尤树洋), 和 Du (杜运周), 2012, <i>MOR</i>	例二：Jia (贾良定), Shaw, Tsui, 和 Park, 2014, <i>AMJ</i>	例三：贾良定、 尤树洋、刘德鹏、郑伟、 李珏兴, 2015, 《管理世界》
So what?	●在过去的 30 年里，中国情境下的研究对管理与组织理论有何贡献？ ●认清中国情境下的管理研究现状，有助于未来更好地进行管理学研究	●员工组织间雇佣关系是否以及如何影响员工或团队创造力？ ●员工或团队创造力很重要，但没有文献探讨雇佣关系对其的影响	●中国管理学研究如何建构合法的、有效的理论体系？ ●中国情境的管理研究，如果发展出一批理论体系，那么中国管理学才真正建立了理论自信
What's new?	●建立了情境主位的模型 (context-emic model)，以评价情境对理论的贡献 ●不同于 Colquitt 和 Zapata-Phelan 的理论构建和检验的模型	●建立了雇佣关系的社会结构的理论框架，来解释团队创造力 ●不同于已有的雇佣关系的社会关系、工作嵌入等理论框架	●建立了从个体、团队到学术社区的跨层次对话过程理论，来解释理论的制度化过程 ●不同于组织学习理论、组织内部行为制度化理论
Why so?	●概念 (what)、关系 (how) 及其逻辑 (why) 是在情境中运行的 ●情境在概念、关系及其逻辑上的贡献程度，反映情境对理论的贡献大小	●雇佣关系对工作交流网络的密度有影响，也由此与团队创造力相关 ●在更复杂的工作环境中，社会资本会更加有效地被调动和起作用	●理论体系形成，是由个体学者思索开始，到学术团体整合，再到学术社区的对话过程 ●学者通过修辞，引起他人对新理论的共鸣，使之成为合法有效的理论体系
Well done?	●样本：1981~2010 年发表在 6 种领先的管理和组织期刊上的 259 篇文章和 43 篇来自 <i>MOR</i> 的文章 ●测量：双盲评分，评分信度 ●分析：控制了 Colquitt 和 Zapata-Phelan 的方法	●样本：55 家中国高新企业的 229 个团队中的 1807 名员工 ●测量：两轮调研，不同来源，各种测量的信效度 ●分析：控制了社会交换、部门前期绩效等可能解释机制	●样本：6 个国际管理学界公认的、合法有效的理论体系为案例 ●测量：三位作者双盲进行一级编码 ●分析：五位作者共同讨论二级编码、理论构建、叙述形成和案例比较

四、结论

今天读徐淑英老师的文章《负责任的商业和管理研究愿景》，使我想起了 10 多年前和徐老师关于 “a good theory explains, predicts, and

delights” (Sutton & Staw, 1995) 中 “delight” 内涵的对话。在《神曲》中，但丁在老师维吉尔的引领下从地狱升入了天堂；在《浮士德》中，浮士德却被恶魔墨菲斯特引诱而堕落。人生、人世总充满两种力量，一是向上，二是向下。求真观妙，择善固执，做负责任研究。负

责任研究如同维吉尔的手牵引但丁不断向上一样，牵引人们和社会不断向上。这是我对“de-light”的理解，也是我对“负责任研究”的认识。

(接受编辑：李海洋)

收稿日期：2018年10月26日

接受日期：2018年11月13日)

参考文献

[1] 傅佩荣：《傅佩荣译解老子》，东方出版社，2012a。

[2] 傅佩荣：《傅佩荣译解论语》，东方出版社，2012b。

[3] 贾良定、尤树洋、刘德鹏、郑祎、李珏兴：《构建中国管理学理论自信之路——从个体、团队到学术社区的跨层次对话过程理论》，《管理世界》，2015年第1期。

[4] 徐淑英、杨治：《导论：科学在商学院中的历史和作用》，载徐淑英、李绪红、贾良定、梁建、仲为国、井润田、Heather Douglas 主编《负责任的管理研究——哲学与实践》，北京大学出版社2018年版。

[5] 徐淑英：《商学院的价值观和伦理：做负责任的科学》，《管理学季刊》，2016年第1/2期。

[6] 徐淑英：《结束语：追求有用且可靠的知识——商业和管理研究的诗与远方》，载徐淑英、李绪红、贾良定、梁建、仲为国、井润田、Heather Douglas 主编《负责任的管理研究——哲学与实践》，北京大学出版社2018年版。

[7] 徐淑英：《负责任的商业和管理研究愿景》，《管理学季刊》，2018年第4期。

[8] Bedeian, A. G., Taylor, S. G., & Miller, A. N. 2010. Management science on the credibility bubble: —30—

Cardinal sins and various misdemeanors. *Academy of Management Learning & Education*, 9 (4), 715–725.

[9] Bergh, D. D., Sharp, B. M., Aguinis, H., & Li, M. 2017. Is there a credibility crisis in strategic management research? Evidence on the reproducibility of study findings. *Strategic Organization*, 15 (3), 423–436.

[10] Colquitt, J. A., & Zapata-Phelan, C. P. 2007. Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the *Academy of Management Journal*. *Academy of Management Journal*, 50 (6), 1281–1303.

[11] Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. 1999. An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24 (3), 522–537.

[12] Davis, M. S. 1971. That's interesting! Towards a phenomenology of sociology and a sociology of phenomenology. *Philosophy of the Social Sciences*, 1 (4), 309–344.

[13] Green, S. E. 2004. A rhetorical theory of diffusion. *Academy of Management Review*, 29 (4), 653–669.

[14] Harris, R. 2017. *Rigor mortis: How sloppy science creates worthless cures, crushes hope, and wastes billions*. New York: Basic Books.

[15] Jia, L. D., Shaw, J. D., Tsui, A. S., & Park, T. -Y. 2014. A social-structural perspective on employee-organization relationships and team creativity. *Academy of Management Journal*, 57 (3), 869–891.

[16] Jia, L. D., You, S. Y., & Du, Y. Z. 2012. Chinese context and theoretical contributions to management and organization research: A three-decade review. *Management and Organization Review*, 8 (1), 173–209.

[17] Phillips, N., Lawrence, T. B., & Hardy, C. 2004. Discourse and institutions. *Academy of Management Review*, 29 (4), 635–652.

[18] Polanyi, K. 2001. *The great transformation: The*

political and economic origins of our time (2nd ed.).

Boston: Beacon Press.

[19] Sutton, R. I., & Staw, B. M. 1995. What theory is not. *Administrative Science Quarterly*, 40 (3), 371–384.

[20] Tsui, A. S. 2009. Autonomy of inquiry: Shaping the future of emerging scientific communities. *Management and Organization Review*, 5 (1), 1–14.

[21] Tsui, A. S. 2013a. 2012 Presidential address—On compassion in scholarship: Why should we care? *Academy of Management Review*, 38 (2), 167–180.

[22] Tsui, A. S. 2013b. The spirit of science and socially responsible scholarship. *Management and Organization Review*, 9 (3), 375–394.

[23] Tsui, A. S., & Jia, L. D. 2013. Editorial: Calling for humanistic scholarship in China. *Management and Organization Review*, 9 (1): 1–15.

[24] Walsh, J. P., Weber, K., & Margolis, J. D. 2003. Social issues and management: Our lost cause found. *Journal of Management*, 29 (6), 859–881.

[25] Weick, K. E. 1995. Definition of theory. In Nigel Nicholson (ed.), *Blackwell Dictionary of Organizational Behavior*. Oxford: Blackwell, pp. 563–565.

[26] Whetten, D. A. 1989. What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 14 (4), 490–495.