

从“入世治学”角度看本土化管理研究^{*}

□ Andrew H. Van de Ven 井润田

摘要：首先，本文指出了本土化研究的重要性，这类研究不仅可以建立对于理解当地现象的特定认识，而且对于跨越文化边界推进一般理论知识具有重要意义。具有挑战性的是，我们提出了一种从事本土化研究的“入世治学”模型和方法。本文分别提供了一个中国和美国的实例，讨论它们如何运用“入世治学”的原则进行本土化管理研究。最后，本文对如何在中国情境下开展本土化管理研究提出了三点建议。

关键词：中国文化；“入世治学”；本土化研究；基于“势”的组织变革理论；明尼苏达创新研究项目

一、本土化研究的机遇与挑战

“入世治学”（engaged scholarship）要求研究者在最基本的层面上，有反思地欣赏和尊重本土人民和情境的独特价值。人们的价值观和理解并不都是完全相同的，每个人都可以为理解研究主题提供有用的知识。此外，本土化研究还需要一种方法，使不同的地方性和全球性的团体利益相关者参与进来并为他们的观点架起沟通桥梁（Boyer, 1996；Van de Ven, 2007；Van de Ven & 杨百寅, 2020）。本文将对这些观点在本土化研究情境下进行扩展。

“本土化研究”（indigenous research）一词具有多种含义，包括对独特的当地现象的相关研究，这些现象可能具有也可能不具有全球影响（Jing & Dong, 2017；Leung

^{*} 本文受国家自然科学基金重点项目“变革环境下中国企业领导行为研究”（71432005）资助。

et al., 2009)。我们将“本土化研究”定义为使用当地语言、当地主题和在当地有意义的概念对当地现象进行的科学研究，旨在提出或检验能够在当地社会和文化背景下解释和预测现象的理论（Van de Ven et al., 2018）。这里，“主位”（emic）和“客位”（etic）观点（Pike, 1954）有助于将主位观点与本土研究联系起来，Evered 和 Louis（1981）将其称为“来自内部”（inquiry from the inside）而不是“来自外部”（inquiry from the outside）的探究。这里，我们同意 Tsui（2004）和 Li（2012）的观点，即科学的本土化研究必须反映本地概念和情境的独特性，这也默认了需要接受当地的（主位的）视角，而不是外来的（客位的）视角。通过科学的研究，Tsui（2004）强调遵循科学界判定的严格的探究方法来实现高质量的本土化研究。

学者对本土化研究进行了很多讨论，但这方面的认识并不统一（井润田和耿菊徽，2018；李海洋和张燕，2016）。Zhao 和 Jiang（2009）认为，管理和组织学界在研究中国和其他国家的文化嵌入现象时，通常复制和延续的却是西方（尤其是美国）的管理研究范式。尽管这种模仿对于正在努力学习和争取合法性的新兴学术界来说可以理解，但却扼杀了管理研究行为和内容的多样性和创新性，并产生了许多意想不到的后果。鼓励管理理论和研究方法的多样性对于提高管理知识的积累至关重要（Bruton et al., 2018）。这并不是说任何事情都是被允许的；相反，它启示我们需要将规范的，甚至最领先的方法应用于本土化研究。我们不是通过尝试适应和应用对本地情境不敏感的外来理论和方法来同质化管理研究，而是通过提出对本

地情境敏感的本地管理理论、方法和制度来鼓励其异质性。

西方研究对普遍性理论的执着导致我们为了普遍性而牺牲准确性（Thorngate, 1976）。为了寻求普遍和一般的解释，我们忽略了管理和组织现象的具体和特殊背景；进行本土化研究时需要我们在获得对特定情境的理解之后，再探索这种理解在其他环境中的适用性。我们后面将会给出一个美国本土化研究的例子。正如 Nkomo（2011）所指出的，管理理论主要起源于美国，它通常被认为是普遍的，但是许多学者没有注意到这种“普遍”实际上是本土情境所特有的。Minnick（1990）将这种错误的“普遍化”定义为知识产生过程中的重大错误。当我们研究一个群体时，所产生的认识被推断代表一个通用的概念时（如变革型领导），错误就会发生。紧接着在随后有关领导或管理的讨论中，前缀“美国的”就被去掉了。相比之下，就同一主题发言或写作的“其他人”在提到领导力或管理理论时，必须总是加上前缀“非洲的”或“亚洲的”（Nkomo, 2011: 371）。

管理和组织研究者很少注意到不同地区和国家在管理实践、文化、结构和制度方面的差异。正如 Van de Ven（2002: 177）在上任美国管理学会主席致辞时所强调的，“管理和制度力量可以捕捉和解释国家和地区之间不同的管理和组织实践，全球管理研究界未来的最大机遇之一就是接触并了解掌握它们”。为了发展能够表达和颂扬不同国家和地区独特背景的管理知识，本土化研究亟须进一步发展。本土化研究还为学者们提供了一种扬长避短的职业策略，因为它侧重于研究他们熟知的本土文化和本土

背景下的主题，而不是那些他们不熟悉的。

二、“入世治学”

我们提出，“入世治学”为开展本土研究提供了一种建设性的方法。“入世治学”是一种参与式研究，旨在获取关键利益相关者（如学术界、从业者、政策制定者）的观点，以了解特定情况下的复杂问题（Van de Ven, 2007; Van de Ven & 杨百寅, 2020）。根据定义，利益相关者是指在一个研究主题中拥有不同利害关系或利益的人，他们了解所研究特定情境的本土价值和当地情况。通过利用这些关键利益相关者观点的差异，“入世治学”产生的知识比研究人员单独工作时更具有敏锐度和洞察力。

“入世治学”需要研究者从根本思想上转变，以重新定义我们与所研究的主题，以及本土群体中与研究相关且必要的利益相关者（其他研究人员、学生和从业人员）之间的关系（Van de Ven & Jing, 2012）。我们首先要认识到，我们的研究经常超出现有个人能力，因为我们每个人都是特定历史、文化和学科训练的产物，因而不可避免地从一个有限的视角来审视一个话题或问题。如果我们走出自己的圈子，让利益相关者参与到研究过程中，而不是独自进行研究，就可以更好地研究这些主题。

这种参与形式要求研究者为共同学习过程的参与者，并在研究中反馈其观点和兴趣。这关乎一个人对自身局限性的谦逊和对其他知识生产者的尊重。这并不是“因为我们在知识生产中没有发挥重要而独特的作用，而是因为我们没有知识生产的独有权利”（Edward

Zlotkowski quoted in Kenworthy – U’ren, 2005: 360）。当我们在这种深切的尊重基础上与不同的利益相关者建立关系时，我们就让自己成为了现实世界中“不可能的问题”的解决者。

参与是一个学习型社群中研究人员和实践者之间的协商和协作关系。这样的社群共同产生既能促进科学事业，又能启发本地社群的知识。“入世治学”的学者不会将本地社群的人和组织视为数据收集站点和资金来源，而是将它们视为学习场所（创意工厂）中的合作者，在这里，从业者和学者通过测试可能的想法来共同产生有关重要问题的知识。“大量的证据表明，民间和学术健康都会在学者和从业者之间的交流和倾听中得到极大的丰富”（Boyer, 1996: 15）。除了明确研究者的身份定位外，本土化研究还需要一种方法来吸引和连接利益相关者的观点，以获得针对研究主题的具体情境的知识和更广泛的理论知识。为了获得具体情境的知识而进行的研究需要深入研究具体情境的主题，以了解其特定的本土特性。这种在本土化背景下对主题的特定理解，为溯源式扎根理论构建（abductive grounded theory building）提供了机会，在这种理论构建过程中，学者们可以沿着抽象过程的阶梯向上移动，以找到囊括具体实例的一般案例和情况。也可以沿着抽象过程的阶梯向下移动，应用和完善一般理论知识，了解该理论的边界条件，以及其如何嵌入或适应所研究的特定当地情境。具体的特殊知识和一般的理论知识是高度相互依存的，两者都需要进行严谨的本土研究。具体情境的研究需要对现象进行深入细致的研究，以捕捉其独特的本质，并且需要在理论上（更一般的抽

象知识)解释该现象及其边界条件。

如图1所示,“入世治学”模型通过“问题规划”、“理论构建”、“研究设计”和“问题解决”四个阶段,将获得具体知识和一般知识

的研究活动结合了起来(Van de Ven & Jing, 2012)。Van de Ven (2007)认为,研究人员可以通过让与观点相关的其他人参与到四个阶段活动中,从而促进理论和实践知识的发展:

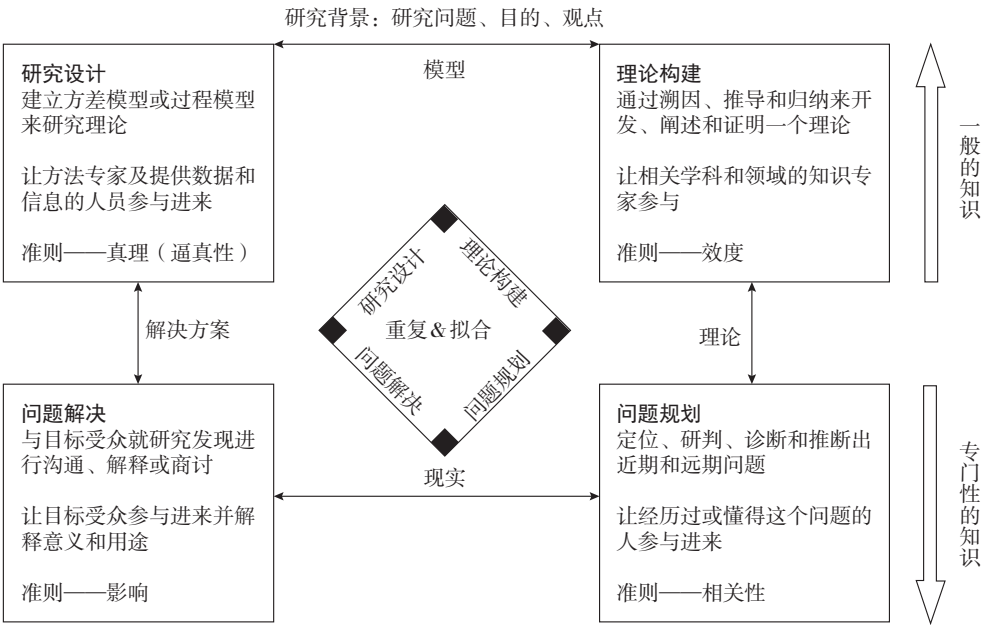


图1 “入世治学”的钻石模型

资料来源: Van de Ven., Engaged Scholarship, Oxford Univ. Press, 2007: 27.

(1) 问题规划——通过确定谁、什么、何时、何地、为什么以及近期和远期问题如何存在,将研究问题或主题置于特定的情境或环境中,并对其进行定位、研判和诊断。要回答这些问题,需要与有经验和了解这一问题的人交流和讨论,并查阅有关其普遍性和边界条件的文献。

(2) 理论构建——发展和调整合理的理论或命题,以解决特定情境中存在的问题。发展这些替代理论需要回顾现有的理论、文献中涉及正在研究的问题/主题的研究,以及与相关学科和职能的知识专家的对话。从本质上说,所有的理论都受它们产生的地方的文化和地区的

限制。理论建设的任务是创造、阐述和证明一般的理论知识,以解决其特定本土化背景下的研究难题和疑问。

(3) 研究设计——收集经验证据以比较解决研究问题的合理选择模型。大多数科学方法都是广泛可用的,但是需要进行改进以适应所研究的特定问题。要做好这点,通常需要从方法论研究的技术专家和本地社群那里获得建议,他们可以提供如何对研究和数据访问进行设计的良好建议。

(4) 问题解决——交流、解释和应用经验发现,找到哪些模型能更好地回答关于该难题的研究问题。研究人员与研究的目标受众之间

的特定背景知识差异越大，他们就越需要进行沟通以理解和运用研究结果。本土化研究通常涉及两类受众——本土社群和相关科学界的利益相关者。这些社群有独特的文化、假定和说话模式，与他们交流需要拥有与每个社群互动的专业知识。交流可以从书面报告和知识传递演示开始，然后通过对话来解释报告的不同含义，接着通过讨论甚至谈判来协调相互冲突的利益。

如图 2 所示，“入世治学”在实践中有许多不同的形式，包括：①在利益相关者的指导下进行基础科学研究；②与合作者共同生产知识；③为专业实践进行评估研究；④通过委托人的行动/干预研究（action/intervention research），有很多途径可以成为研究者并参与其中（Van de Ven, 2007: 26-29）。

		研究问题/目的	
		为了描述/解释	为了设计/介入
研究观点	外部独立的	拥有利益相关者建议的基础科学 1	为专业实践进行的政策（设计）科学及评估研究 3
	内部独立的	与合作者共同生产知识 2	为客户进行的行动/介入研究 4

图 2 “入世治学”的可能形式
资料来源：Van de Ven, Engaged Scholarship, Oxford Univ. Press, 2007: 27.

三、本土化研究的例子

现在我们举两个反映参与本土化研究的例子，一个是基于“势”概念的中国本土组织变

革理论开发，另一个是美国情境下的创新管理研究，即明尼苏达创新研究项目（the Minnesota Innovation Research Program, MIRP）。之所以选择基于“势”概念的中国本土组织变革理论开发作为例子，是因为它是我们参与的一个完整经历了“问题规划”、“研究设计”、“理论构建”和“问题解决”的本土化管理研究项目。选择明尼苏达创新研究项目是为了表明所有的研究都是基于其参与型的本土背景、文化和方法。

（一）基于“势”概念的中国本土组织变革理论

2008 年 5 月，井润田在成都公交集团进行组织变革案例调研和访谈时，该集团董事长陈蛇讲了非常重要的一句话：“面对棘手的变革问题，变革者有时需要先制造一个问题。”陈蛇也讲了他在集团变革实践中是如何应用该思想的。例如：2000 年 2 月，为了克服成都公交的经营困难，成都市领导决定引进澳大利亚和中国香港投资方对企业改制。改造后的成都公交集团下属五家企业。其中，全资国有的为一公司、四公司，与外方投资者合资的为运兴公司、巴士公司、星辰公司（三家企业都是外方控股）。每家公司除线路运营外，也都下设场站、维修、广告、物管等职能部门。这样的架构非但没有改善成都公交的财务状况，反而带来了更多的资源浪费和竞争。首先，各公司属于独立经营，无法做到共用场站和保修厂。四公司维修厂位于北边，即使它的车辆在南边坏了，也必须拉到北边去修；由此造成资源浪费，成本居高不下。外方在与成都公交进行合资谈判时要求拿好线路合作，但成都公交也不愿放弃好线路，

线路重复和车辆竞争的情形难以避免。例如，一条线路 50 辆车为最佳配置，合作之后本该各配 25 辆；但是好线路绝对不会均衡在 25 辆，往往对方会配 30 辆甚至更多，国有公司就可能配 40 辆，甚至 45 辆；原本 50 辆车就能满足的线路，合作运营后会远远超出 50 辆，最终导致这条线路在恶性竞争中持平甚至亏损。以上问题存在了很久，但很难解决，一方面，五家公司由于控股股东不同，很难协调；另一方面，虽然理论上可以通过收购方式把外资公司的股份收购回来，但是代价很大，尤其对国有企业来讲，收购缺乏合法性和财力。在这样的形势下，陈蛇所做的第一件事情是把国有公交公司的票价降了一半，带来的结果是三个月之后另外三家合资企业纷纷想让他把自己的股份收回去，原因是这三家公司撑不下去了，它们跟国有公司拼价格的话是撑不住的。在此形势下，成都公交集团用较低的价格就把股份收了回来。当然，以上实践智慧到底代表怎样的理论问题？这成为开启组织变革本土研究“问题规划”阶段的基础。

在“研究设计”阶段，井润田在其富布莱特访问研究计划期间开始与 Van de Ven 教授合作。他们基于过程研究设计（process-based research design），深入调研成都公交集团组织变革中的五个典型阶段，分析了各阶段之间的关联性。这是一种定性研究方法，调研企业给研究者也提供了丰富的访谈机会和二手资料支持。同时，研究者开始在中国本土文化的框架上对以上问题进行思考，发现以上变革思想体现的是一种“顺势”和“造势”的策略。事实上，“势”在中国文化里是一个非常重要的概念，人

们很多认识与思维都与之有关，如“势如破竹”“顺势而为”“审时度势”等；在创新与变革领域里，“势”被视为一种维持持续变化的力量，对提升创新与变革成功率具有重要影响，但前期研究在这方面的理论开发并不成熟。

基于以上研究，我们在“理论构建”阶段归纳出解释组织变革过程的关键理论命题，撰写的论文 *A Yin-Yang Model of Organizational Change: The Case of Chengdu Bus Group* 发表在 *Management & Organization Review* 期刊上，这也是在组织理论领域尝试用中国本土化概念（“势”“造势/借势”等）建构的理论框架（Jing & Van de Ven, 2014）。该研究获得中国管理研究国际学会（IACMR）颁发的“管理的中国理论”最佳论文奖，以 Arie Y. Lewin 教授为首的评奖委员会专家认为该研究“为中国情景开发出了具有原创性的管理理论，展示出中国文化智慧在推动管理学理论发展方面所蕴含的巨大潜力”。基于以上框架，井润田采用多案例研究方法分析了持续的变革努力所形成的“势”对军工企业的“军转民”实践的影响。研究发现：正向的组织势与负向的组织惰性对组织变革的作用刚好相反，军工企业在不同时期持续推进的“军转民”变革行动更容易帮助它们打破在计划经济体制下发展所形成的路径依赖性（Jing & Benner, 2016）。

进一步地，我们回顾了西方文献中有关组织“势”（momentum）的研究以及这些研究在后期发展中遇到的问题，比较了东西方文化在“势”的概念认识方面的不同哲学基础和观点。在西方组织理论领域里，Miller 和 Friesen（1980）做出了关于组织势的开拓性研究，之后

的研究沿袭了系统观、行为观与现象观三种不同视角,但整个研究在20世纪90年代中期就逐渐停滞下来(闫红和井润田,2016)。与西方建立在结构论基础上的“势”概念不同,中国文化对“势”的认识是建立在目的论(teleology)基础上的,体现为人们依据行动目的对形势力量的认知,具有结构性和能动性两方面特点。以上研究入选2017年美国管理学年会的最佳论文集(Jing, 2017)。

目前,我们在“问题解决”阶段对以上新提出的理论模型进行了实证检验与应用。例如:对我国84家房地产企业2012~2016年土地购置事件的分析表明,不同企业在布局全国地产市场时有不同的判断与认识,在时间维度上具有更高互补性的布局结构会带来更好的组织成长势头。该研究发表在《系统工程理论与实践》期刊上(井润田和赵宇楠,2019),其他情景下的研究也支持了以上理论模型(Jing & Zhao, 2019)。以上研究得到国内外学者的很多引用,成为组织变革领域的一个重要议题。例如:Hong和Snell(2015: 771)指出,以上研究“基于对‘阴阳’思想的应用,发现新的变革策略与‘无为’的辩证主题可以并行实施,可以相互补充、相互强化,进而展示出应用两种对立变革态势的价值……”作为组织变革领域最具影响力的著作之一, *Handbook of Organization Change and Innovation* (牛津大学出版社, 2004年第1版)目前处于再版(第2版)中,井润田受邀就中国文化视角下的组织“势”理论独立撰写一章,以弥补前期西方研究视角存在的局限性,这也增加了中国本土学者在组织变革领域从事理论研究的“文化自信”。

(二) 明尼苏达创新研究项目

1982年, Andrew Van de Ven 被聘为明尼苏达大学管理学教授,不久,商学院院长(后被称为卡尔森管理学院)戴维·莉莉(David Lilly)写信给双城管理社群的高管,向他介绍学校的新教授并促成他们见面。与双城高管的会面促成了后来的参与型本土化研究计划,即明尼苏达州创新研究项目。在接下来的几个月中, Van de Ven 与公有和私有公司的30多名首席执行官进行了会面,除了社交熟识, Van de Ven 还问每位首席执行官,他们认为“在接下来的十年中,他们的组织面临的最重大问题是什么”。在访谈中提到的所有问题中,创新管理是他们管理企业时最为关注的问题。在感谢信中, Van de Ven 报告了这个常见问题,并询问首席执行官们是否愿意参与开展一项有关创新管理的研究计划,约有一半的首席执行官表示愿意参加。

1982年, Van de Ven 在一个研讨会上将管理层的反馈展示给了全体教员和博士生,激发了一小部分师生进一步会面去探讨创新研究。在当时的一次头脑风暴会议上,小组成员对这个问题进行了思考:“现在如果是2000年。20世纪80年代出现的哪些创新对我们今天的社会产生了重大影响?”这次会议列出了一系列综合研究项目要研究的创新类型,包括在农业、电子、卫生保健、消费品、教育、核能以及政府公共和私营部门伙伴关系等领域的创新。

这些会议的消息反过来又刺激了其他教员加入这个小组,形成了几个研究小组(处理小企业创业、企业内部创新和行业级技术创新)。这些研究小组在1983年春季定期开会,从中可

以明显看出，首席执行官们提出的问题是需要跨学科研究的，他们强调创新研究的总体范畴，超越了创新文献中普遍存在的细分和以功能为导向的问题。通过一个“滚雪球”（snowballing）的过程，来自明尼苏达大学许多不同学科的学者表达了对研究创新的兴趣，并对从事跨学科研究的机会表示欢迎。因此，Van de Ven等（1983）提出了一项启动创新管理跨学科研究项目的计划，该计划随后在1983年秋季得到了海军研究办公室（Office of Naval Research）的批准。海军研究办公室的经费提供了“种子资金”，此外，从各种公共和私人来源获得16项额外资助，支持未来十年的明尼苏达州创新研究项目。

在得到1983年夏季的研究经费时，项目团队开始进行试点研究，以熟悉他们的创新以及研究创新过程的方式。这些试点研究在当时特别有用，初步介绍了在其特定领域研究创新的前景和问题。我们发现，每一项创新研究都有其自身的本土特征，包括组织研究设计、获得创新领域访问权限，还有不同类型的对创新感兴趣的、聪明的管理者和利益相关者群体。我们还了解了创新发展从理念到实施的不同时间跨度，以及收集数据所需的不同方法和措施。例如，我们发现开发杂交小麦需要40年才能为杂交小麦创造9代雄性和雌性种子做储备，而开发生物医学创新需要大约10年可以通过食品和药物管理局（Food and Drug Administration）规定的审批流程，且可能只需要六个月时间即可创建一家企业。这些不同的创新时钟还需要使用不同的方法，以不同的数据收集工具（如档案、与信息提供者的访谈或对会议和活动的

直接观察）来衡量关键发展概念（如想法、人员、交易、环境和结果），以及不同的时间间隔（每天、每月、每年或更长的时间间隔）。简而言之，每种创新都有其本土特色。

除了开展创新研究所涉及的广泛的实地工作外，项目的跨学科研究人员在1983年秋季开始定期（大约每月一次）开会，以提出一个核心概念框架来研究创新。这些会议的目的是使研究项目参与者能够探索各种创新领域之间协作的可能性，以及参与者所展现的研究兴趣和能力。尽管最初很少有关于如何进行研究的明确承诺，但是作为项目成员要遵守三个基本原则：①研究将跨组织、多层次地在不同小组研究创新过程；②研究将是多学科的；③研究将是纵向的。

每个创新研究的独特和本土性质为我们提供了一个巨大机会，这是通过利用每个创新研究团队的努力、通过收集具有一致概念框架的共同核心数据来提升知识水平的。这样可以对创新环境和类型进行严谨的比较，以确定边界条件基础上的创新过程理论。刚开始并没有这样一个通用的指导框架，个人创新研究的结果将是不可比较的。这一框架是在1983~1984年参与试点实地研究的研究人员和利益相关者进行多次讨论和谈判后形成的。该框架采用了三个标准来达成共识：简单性、重要性和普遍性。简单性标准的前提是，每个研究团队需要有足够的自由来研究和追求其自主创新的独特问题，以及明尼苏达州创新研究项目整体中交叉研究的兴趣。只有一个简单的通用框架才能提供必要的灵活性，允许对独特性方面进行处理，而不使研究人员或主体组织负担过重，但追求简

单性不能以牺牲重要性和普遍性为代价。明尼苏达州创新研究项目的参与者一致认为，对从想法到实施或结束的创新过程进行研究，代表着对创新管理理解的重大概念性进展（与迄今为止对创新的前提和后果进行的广泛研究相比）。他们还一致认为，通用框架应尽可能广泛地涵盖正在研究的各种创新。

经过多次（有时是激烈的）讨论，研究人员开发了一个基于五个基本概念通用框架：

想法、人员、交易、情境和结果，如图3所示。之所以选择这些概念，是因为它们构成了指导创新的管理者关注的中心因素（Van de Ven, 1986）。从管理的角度来看，创新的过程包括激励和协调人们通过与他人处理事务（关系）来发展和实施新思想，并在不断变化的制度和组织环境中做出必要的调整以实现预期的结果。这些概念的变化被编码为事件，按时间顺序描述了创新历程。

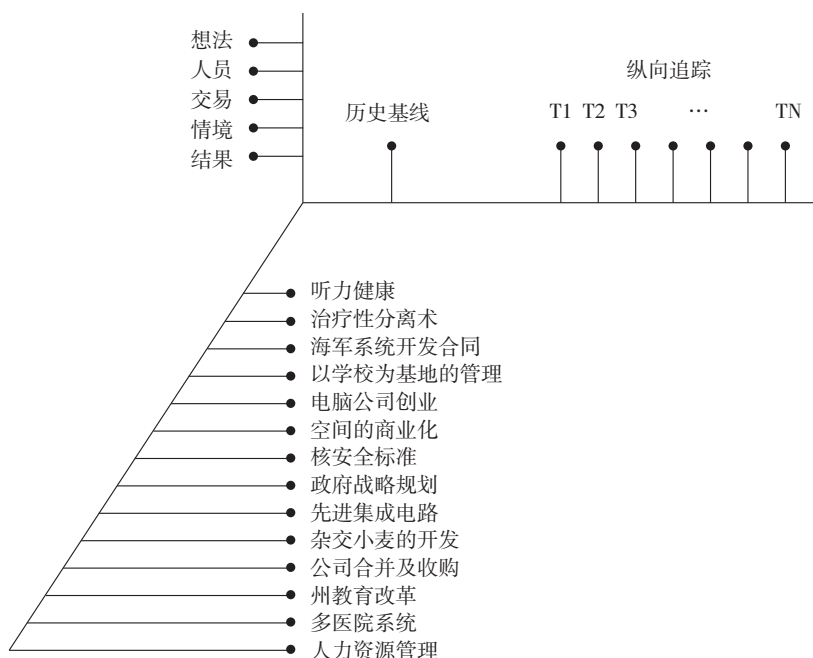


图3 明尼苏达州创新研究项目的研究框架

研究人员对以上五个核心概念达成了共识，发现它们在各自的研究中对描述随时间推移的创新过程以及在不同研究之间进行过程比较方面很有用。然而，这些比较是在抽象的理论水平上进行的，而不是在具体的可观测测量的水平上进行的。考虑到所研究的创新的固有性质，研究者未能就操作定义和措施达成共识。我们的结论是，不需要在所有研究中强加或强制使

用共同的操作性定义，这些差异反而通过仲裁或扩充这些概念在不同的创新研究中的不同含义和度量，为我们提供了学习机会。回想起来，这是一个明智的决定，因为它使以下方面成为可能：研究者在研究创新方面的几个创造性变化、成员在小组会议上分享他们不同但相关的研究成果，以及研究者在集体学习经历中的动力。在创新过程中，我们只是在总体工作原则

上有必要的共识（包括参与者之间的操作细节分歧的共识），在多元的本土情况下参与者之间的谨慎协调能通过沟通差异提供建设性的学习机会。

研究小组根据研究的不同创新进行了纵向观察（使用档案数据、历史访谈、问卷和实时观察）。大多数实地研究始于1984年，一直持续到创新被实施或终止（通常在十年内）。总共有14项研究是由不同的跨学科研究小组进行的（包括来自明尼苏达大学8个学术部门及5个学院的15名教师和19名博士生）。参与纵向研究的组织收到了定期的研究反馈，并被邀请就他们所从事的具体创新以及所有研究发现提出建议。后者是通过每年的研究研讨会完成的，研究人员向来自其他大学的创新管理者和创新学者展示和讨论他们的研究成果，同行反馈有助于避免视野狭窄。让外部参与者参与进来有助于抵御潜在的“群体思维”（groupthink）（Janis, 1983）综合症的倾向。创新管理者的贡献尤其令人满意，因为他们对研究计划产生了持续的、真正的兴趣，并参与其中。

实践管理者成为了研究伙伴，而不仅是其他人研究中的被动受试者。他们的评论提供了大量的见解，指出了新的理论方向，并增加了研究的现实意义。除了这些定期的反馈会议和研究研讨会之外，研究人员还撰写了大量的论文、书籍，并在科学和专业会议上发表了演讲。来自创新研究项目的无形产品与这些有形产品同样重要，其中包括为研究人员和管理人员创建一个智力激励的跨学科论坛，以扩大他们对创新的认识，并帮助彼此学习如何攻克研究问题和解释研究结果。明尼苏达州创新研究项目

还作为催化剂，指导和帮助了许多青年教师和研究生进行纵向实地研究。

四、结论

本篇文章的中心主题是，“入世治学”是进行严谨的本土化研究的一种建设性方式。通过参与和沟通不同社群利益相关者的观点，本土化研究既可以追求本地知识创新，也可以追求全球知识积累。此外，参与型本土化研究解决了三个核心研究挑战。

（1）问题制定和解决中利益相关者的参与。许多管理学研究都是在还没有对问题及其本土背景充分分析的基础上就开始进行理论阐述的，这种现象可以被描述为进行“不参与或非参与型研究”（unengaged or disengaged studies）（Van de Ven, 2007: 273）。即使有充分分析，他们也会错过通过“很好地解决错误的问题”来发展知识的机会（Von Glinow & Teagarden, 2009: 82）。因此，让利益相关者参与问题制定和解决的活动是很重要的。研究人员可以邀请本土代表加入他们的研究团队，并通过非正式的交谈、采访或小组会议与经历过这个问题的人进行讨论。通过利用他们独特的能力，由研究者和实践者组成的研究团队有可能会更彻底地定位在特定背景下的问题，并确定本土化研究主题最重要和相关的问题。

（2）中国研究界内部的合作。通过众多“入世治学”的学者长期的本土化研究，追求“中国的管理理论”将成为未来中国研究界的使命（Barney & Zhang, 2009; Li, 2012; Tsui, 2009）。在这里，与外国合作很重要，但在本土

社群内部的学术合作也是必不可少的,这对中国管理研究的实践具有重要的启示意义。当前国内学者(学生与导师除外)合作的情况很少;大学间的合作研究是困难的;跨学科学术研究小组的成功案例并不多见(Zhao & Jiang, 2009)。目标分歧、利益冲突和其他制度上的原因都导致了这个问题,因此合作精神和能力对于“入世治学”来说是至关重要的。为了取得成功,中国本土研究人员需要培养与众不同的、有时是冲突的利益谈判的能力,以及接纳、适应和整合不同观点的技能。没有这些技能,“参与可能就像造就古老的通天塔”(engagement may produce the ancient Tower of Babel)(Van de Ven, 2007: 290):在那里,建造一座塔(“中国研究社群”)实现理想(“中国管理理论”)的意图会被人们嘈杂和混乱的语言所阻碍。

(3) 学者和管理者沟通。正如我们的两个例子所示,高质量的本土化研究也可以为全球知识做出贡献(Tsui, 2004)。为了实现这一目标,在“入世治学”模型的四个阶段中,学者和本地管理人员之间需要进行良好的沟通。Huff(1999)关于学术研究的“对话隐喻”意味着,不同文化背景的人之间的学术对话需要他们分享一些共同的知识,以便更好地相互理解。但在现实生活中,他们的语境知识、兴趣点、思维方式甚至是预期的交际模式往往大相径庭。为了克服这些问题,Carlile(2004)的知识转移、翻译和转换策略(knowledge transferring, translating, and transforming strategies)是有帮助的。另一个有用的策略是“深度解释”(deep explanation)(Van de Ven, 2007: 249),这意味着说话者使用听者的知识库。深入的解

释需要研究者弄清楚本土利益相关者知道什么和不知道什么,这样才能有效解释他们的研究。通过在文化边界上进行大量的交流,研究者可以更好地发展适当的通用话语,以共享和评估彼此的知识,从而使东西方管理研究界受益。

我们还要警惕以上“入世治学”模式本身可能存在的文化局限性。因此,在中国本土研究情境下,学者们对该模型进行修改、调整和测试是非常重要的。此外,一旦融入中国本土研究情境中,研究的利益相关者也需要熟悉“入世治学”模型并使之合法化。俗话说,“外行看热闹,内行看门道”(outsiders propose, insiders choose),我们希望以上模型可以为更多有经验的本土管理研究学者提供借鉴。

接受编辑: Haiyang Li

翻译: 李晓林

收稿日期: 2019年9月24日

接受日期: 2020年1月22日

作者简介:

Andrew H. Van de Ven, 美国明尼苏达大学卡尔森管理学院组织创新与变化机构的弗农·H. 希斯教授(Vernon H. Heath Professor)。1972年,安德鲁教授从美国威斯康辛大学麦迪逊分校获得了博士学位。在从事现职之前,他先后任教于肯特州立大学和宾夕法尼亚大学沃顿商学院。安德鲁教授出版多部学术著作,包括: *The Innovation Journey* (reprinted 2008), *Engaged Scholarship: A Guide for Organizational and Social Research* (2007); 曾任美国管理学会主席。

井润田, 上海交通大学安泰经济与管理学

院教授、博士生导师，教育部长江青年学者，新世纪优秀人才支持计划入选者，首届中国管理学青年奖获得者，富布赖特基金访问学者，目前兼任中国管理研究国际学会程序委员会主席、中国管理学会（管理现代化研究会）组织与战略分委员会委员、*Management & Organization Review* 高级副主编、《管理学季刊》联席主编等学术职务。长期从事组织变革、领导行为、跨文化管理等方面的研究。近五年来在《管理世界》《南开管理评论》以及 *Academy of Management Journal*, *Journal of Management Studies*, *Management & Organization Review* 等国内外权威期刊发表和录用论文 50 多篇，出版专著 3 部和国家级规划教材 1 本。

参考文献

- [1] 井润田、耿菊徽：《管理的理论与实践知识》，《管理学季刊》，2018 年第 2 期。
- [2] 井润田、赵宇楠：《组织成长的势效应：基于房地产企业土地购置决策的实证检验》，《系统工程理论与实践》，已录用。
- [3] 李海洋、张燕：《情境化知识与普适化理论的有机结合——探索中国管理学研究的理论创新之道》，《管理学季刊》，2016 年第 4 期。
- [4] 闫红、井润田、黄雪莲：《组织势：研究现状、中国文化的启示与研究展望》，《管理学报》，2016 年第 1 期。
- [5] Barney, J. B., & Zhang, S. 2009. The future of Chinese management research: A theory of Chinese management versus a Chinese theory of management. *Management and Organization Review*, 5: 15-28.
- [6] Boyer, E. 1996. The scholarship of engagement. *Journal of Public Service and Outreach*, 1: 11-20.
- [7] Bruton, G. B., Zahra, S. A., & Cai, L. 2018. Examining entrepreneurship through indigenous lenses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42: 351-361.
- [8] Carlile, P. R. 2004. Transferring, translating, and transforming: An integrative framework for managing knowledge across boundaries. *Organization Science*, 15: 555-568.
- [9] Evered, R., & Reis Louis, M. 1981. Alternative perspectives in the organizational sciences: "Inquiry from the Inside" and "Inquiry from the Outside". *Academy of Management Review*, 6: 385-395.
- [10] Huff, A. S. 1999. *Writing for scholarly publication*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [11] Janis, I. 1983. *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- [12] Jing, R. 2017. Managing organizational momentum for change: Connecting Chinese and western perspectives. In Guclu Atinc (Ed.), *Academy of Management Best Paper Proceedings of the Seventy-seventh Annual Meeting*. Atlanta, Georgia, August 5-10, 2017.
- [13] Jing, R., & A. H. Van de Ven. 2014. A Yin-yang model of organizational change: The case of Chengdu bus group (SSCI indexed journal, IF2012 / 2. 829). *Management and Organization Review*, 10: 29-54.
- [14] Jing, R., & Dong, M. 2017. Management scholars' learning from history: Direct vs. indirect approach. *Management and Organization Review*, 13: 905-911.
- [15] Jing, R., & M. Benner. 2016. Institutional regime, opportunity space and organizational path constitution: Case studies of the conversion of military firms in China. *Journal of Management Studies*, 53: 552-579.
- [16] Jing, R., & Zhao, Y. 2019. Sudden death syndrome among high-growth organizations: Case studies on real estate firms in China. The 2019 AOM Conference,

August 9–13, 2019. Boston, Massachusetts.

[17] Hong, J., & Snell, R. 2015. Knowledge development through co-opetition: A case study of a Japanese foreign subsidiary and its local suppliers. *Journal of World Business*, 56: 769–780.

[18] Kenworthy-U' Ren, A. 2005. Toward a scholarship of engagement: A dialogue between Andy Van de Ven and Edward Zlotkowski (edited by A. Kenworthy-U' Ren). *Academy of Management Learning & Education*, 4: 355–362.

[19] Leung, K., Li, P. P., Chen, C. C., & Luo, J. 2009. Call for papers: Management and organization review special issue on “Indigenous management research in China”. *Management and Organization Review*, 5: 431–432.

[20] Li, P. P. 2012. Toward an integrative framework of indigenous research: The geocentric implications of Yin-yang balance. *Asia Pacific Journal of Management*, 29: 849–872.

[21] Minnick, E. K. 1990. *Transforming Knowledge*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

[22] Nkomo, S. M. 2011. A postcolonial and anti-colonial reading of “African” leadership and management in organization studies: Tensions, contradictions and possibilities. *Organization*, 18: 365–386.

[23] Pike, K. L. 1954. *Language in relation to a unified theory of the structure of human behavior* (Vol. 1). Glendale, CA: Summer Institute of Linguistics.

[24] Thorngate, W. 1976. Possible limits on a science of social behavior. In Strickland J. H., Aboud F. E., Gergen K. J. (Eds.) *Social Psychology in Transition*. New York: Plenum, 121–139.

[25] Tsui, A. S. 2004. Contributing to global management knowledge: A case for high quality indigenous research.

Asia Pacific Journal of Management, 21: 491–513.

[26] Tsui, A. S. 2009. Editor's introduction – Autonomy of inquiry: Shaping the future of emerging scientific communities. *Management and Organization Review*, 5: 1–14.

[27] Van de Ven, A. H. 2002. Strategic directions for the Academy of Management: This academy is for you! *Academy of Management Review*, 27: 171–184.

[28] Van de Ven, A. H. 2007. *Engaged scholarship: A guide for organizational and social research*. Oxford, UK: Oxford University Press.

[29] Van de Ven, A. H., & Jing, R. 2012. Indigenous management research in China from an engaged scholarship perspective. *Management and Organization Review*, 8: 123–137.

[30] Van de Ven, A. H. 1986. Central problems in the management of innovation. *Management Sciences*, 32: 590–607.

[31] Van de Ven, A. H., Meyer, A. D., & Jing, R. 2018. Opportunities and challenges of engaged indigenous scholarship. *Management and Organization Review*, 14: 449–462.

[32] Van de Ven, A. H., & 杨百寅: 《入世治学》: 组织和社会研究指南, 北京大学出版社 2020 年版。

[33] Von Glinow, M. A., & Teagarden, M. B. 2009. The future of Chinese management research: Rigour and relevance redux. *Management and Organization Review*, 5: 75–89.

[34] Zhao, S., & Jiang, C. 2009. Learning by doing: Emerging paths of Chinese management research. *Management and Organization Review*, 5: 107–119.