

管理研究作为一项志业^{*}

□ 贾良定

摘要：管理研究是解开管理现象迷思的祛魅工作，既有事实判断，也有价值判断。在当今社会，科学工作的社会性越来越强，对社会产生的影响也越来越大。在倡导基于信念伦理乐此不疲地开展管理研究的科学工作的同时，要愈加增强科学工作者的责任伦理，并强调遵循责任伦理开展各种解开迷思的活动。祛魅、信念和责任是管理研究成为一项志业的三大要素。

关键词：管理研究；信念伦理；责任伦理；祛魅；科学哲学

笔者读过多篇曾荣光教授发表在《美国管理学会学报》(*Academy of Management Review*)上的论文，被他缜密的逻辑和深厚的哲学素养所折服。读曾教授《哲学对管理研究的作用》这篇反思性文章，一下子映入脑海的是马克斯·韦伯在100年前在慕尼黑所做的那场题为“学术作为一种志业”的演讲(韦伯, 2010)。那场演讲的内容对笔者影响很大。韦伯把学术看作为一项祛魅(disenchantment)的工作，全然是价值中立(value neutrality)的事实判断，从学术推导不出任何价值判断。在后来的《政治作为一种志业》的演讲中，他提出并区分“信念伦理”(the ethic of conviction)和“责任伦理”(the ethic of responsibility)：依于信念伦理行动的人，是为了追求某一种理想的绝对胜利，而不考虑外在的环境、条件和后果；依于责任伦理行动的人，会评估可用的手段，权衡当时的情境，反思人性无可避免的弱点，考虑研究各种可能产生的后果，并且为手段、缺失与可预见的后果负起责任(韦伯, 2010)。在科研过程中，笔者渐渐明白一点马克斯·韦伯的所思。在我看来，管理研究是一项解开迷思的祛魅工作，既有事实判断也有价值判断；信念伦理可能使每位研究者在管理研究中形成个体意义感，但要构建管理研究的社会意义感，责任伦理是基础。

* 本文得到国家自然科学基金重点项目“中国企业专业化管理研究”(编号：71632005)的支持。

一、管理研究是解开管理现象的迷思

迷思让人不安。比如这次新冠肺炎疫情是如何发生的，还会持续多久，对人类会产生什么影响，我们存在诸多不解，不解就会产生不安甚至恐慌。人们为了解除心中的不安，可能会接受一些观点，比如超力量惩罚论、人类阴谋论等，这些观点可能来自信仰、权威或者形而上学。这些观点无须证明，是不证自明的。科学研究则不同，需要证据来解开新冠肺炎疫情产生的缘由、传播的机制，以及对人类影响的可能后果及其机理。这需要假说以及支持或反驳假说的证据。这一过程不是简单的，需要智慧和巨大的努力，还需要时间。人们往往经受不了迷思所带来的不安，便想当然地接受某些观点。

管理现象的迷思也让人不安。对我们来说，这个时代最大的管理现象便是中国企业的成长。《财富》杂志于1995年首次发布“世界500强”榜单，1996年榜单上中国大陆只有3家企业；2009年中国大陆37家上榜，超过英国（26.5家）；2010年中国大陆42家企业上榜，超过德国（37家）和法国（39家）；2020年中国大陆（含中国香港）上榜企业数达124家（含中国台湾共133家），第一次超过美国（121家）；2021年中国（含中国香港、中国台湾）上榜企业数达143家（美国122家），正好是日本（53家）、德国（27家）、法国（26家）、英国（22家）和韩国（15家）的上榜企业数总和。中国企业是如何成长起来的？这是迷思。管理研究

就是要解开这一迷思。如果不解开这一迷思，流行的就会是一些不证自明的观点。

管理现象无处不在。只要不清楚其事由事理，便是迷思。我们都可以去探究，解开迷思。首先需要构想一套逻辑，试图说清楚事由事理；其次需要实实在在的证据，验证所构想的逻辑，所以管理研究是“迷思-逻辑-证据”三位一体的工作。迷思产生不安，不安驱使人们去寻求解释。在寻求解释的过程中，如果现成的观点（一套逻辑）能够释放你的不安，那么迷思就消失了，后续的建立新逻辑甚至收集证据的工作就不发生了；如果现成的观点不能释放你的不安，那么就需要开展后续的建立逻辑和收集证据的工作。如果管理研究界仅仅满足于建立逻辑的工作，而不进行收集证据验证或反驳所建立的逻辑的工作，那么，迷思的解决只是停留在形而上学上。用一套形而上学的逻辑代替信仰或权威的解释，迷思实质上并没有解开。

你解开的只是自己的迷思，别的人不一定认为这是迷思，即使认为这是迷思也不一定接受你解开它的逻辑。你解开的也只是自己现在的迷思，过段时间你可能不满意甚至不接受自己的逻辑。什么是迷思，什么不是迷思，哪些迷思值得去解，采取什么逻辑来解，这些都与每位解谜者的信念密切关联。所以，迷思以及解谜工作不仅是时空范畴的事实存在，也是在自己信念指导下的价值存在。每位解谜工作者仿佛时空的过客。如何让解开迷思的工作成为跨越时空和跨越信念的事业，形成尽可能整体性的知识体系，这需要在责任伦理基础上的对话。

二、基于责任伦理的管理研究

信念伦理和责任伦理都是必不可少的。信念伦理侧重于按内心独白而行动，责任伦理侧重于根据情境按对话方式而行动。韦伯说，这两者“不是两极相对立，而是互补相成：这两种伦理合起来，构成了道地的人”（韦伯，2010：276）。首先，解迷思的科学活动是科学工作者的基于信念的活动，往往也正是这种信念伦理，使繁重、枯燥、无休无止的科学活动焕发生机，科学工作者乐此不疲。其次，解迷思的科学活动不仅是基于信念的个人独白活动，而且是基于责任的社会活动。随着教育的发展，当今社会越来越多的人参与科学活动；随着科学工作的发展，科学工作的社会性越来越强，科学工作对社会产生的影响也越来越大。如果哪怕是少数工作者的信念伦理出现偏差或问题，对社会产生的影响可能也是巨大的，甚至是灾难性的。不是要消除个体的信念伦理，而是要愈加增强科学工作者的责任伦理，并强调科学工作者需要遵循责任伦理，开展各种解开迷思的活动。

韦伯之后，20世纪40年代社会学家罗伯特·默顿强调“科学精神”在科学工作中的作用。他认为，“科学精神是将科学家聚集在一起的、包括价值观和规范的带有情感色彩的复合体”（默顿，2018：39）。默顿点出了现代科学精神的四个要素：①普适主义（关于真理的诊断无论其来源都必须服从预先设立的、不受个人影响的标准）；②共享主义（科学的实质性发

现是社会协作的产物，并为整个社会所有）；③公正无私（科学工作者对知识的热爱、纯粹的好奇心、对人类福祉的无私关怀等动机）；④系统性的怀疑（不断怀疑被制度化、程式化的理所当然）。

虽然韦伯认识到责任伦理和默顿认识到科学精神在现代科学工作中的作用，但是20世纪60年代前对科学工作的价值判断都是由科学工作者自己决定的，直到20世纪八九十年代在一些学科里才有规范的指导性文本。1994年美国心理学学会发表了“心理学家的伦理原则和行为准则”，要求研究者在开展一项科学研究之前，需要认真地、严肃地问自己几个基本问题：①该研究值得做吗？②该研究所得信息对科学和人类福祉有价值、有用吗？③该研究有助于改善人类健康与福祉吗？④如果对这些基本问题的回答是肯定的，那么，研究的执行过程，必须尊重和关怀参与者的福祉与尊严，如尽可能使参与者的风险最小，自愿参与，保密性，明确研究者和参与者责任和义务的协议，保护参与者，研究完成后向参与者详细坦诚地告知诸如过程的一些细节、研究的真正目的等信息（转引自 Kerlinger & Lee, 2000：443 - 446）。

进入21世纪，科学工作者对责任伦理的认识越来越具体。从“humanistic scholarship”（关注社会结果、增进人文福祉），到“compassionate scholarship”（帮助和理解他人、关注人类挑战、关爱人们疾苦），再到“responsible scholarship”（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），徐淑英教授在全球

倡导并发起“商业和管理负责任的研究社群 (cRRBM)”，致力于提升负责任的管理研究 (徐淑英, 2018)。在立场宣言里提出了引导负责任研究的七项原则：①服务社会；②同等重视基础贡献和应用贡献；③重视多元化和多学科协作；④方法扎实；⑤利益相关者参与；⑥影响利益相关者；⑦广泛传播。第一个原则是研究的最终目的，第二到第四个原则是促进发展可靠性的知识；第五到第七个原则是促进发展有用性的知识。

美国心理学学会的“伦理原则和行为准则”以及管理学社区的负责任管理研究七项原则给管理研究者提供了实践责任伦理的指引。只有当把自己放置于时代和社会，和其他一切可能多的人联系在一起时，管理研究者自身的整体意义才存在。

上文简要讨论了韦伯思想对管理研究的指导。这种哲学层次上的指导，让我们从管理研究的科学活动中跳出来，思考科学活动的本质和意义，以及意义如何构建。在《哲学对管理研究的作用》一文中，曾教授用三个研究例子，分析了如何使用哲学进行管理研究。解迷思的科学活动是由科学工作者来实现的，建立现实中的事实 (factuality) 和先验的实在 (reality) 之间的关系。在这两者之间，存在着实现的“真实” (actuality)。与实在论不同的是，批判实在论 (critical realism) 不认为事实与实在之间是镜像关系，这给不同情境提供了发现和构造“实在”的可能性。我们观察和体验到的世界是“事实”，但这并非全部，还有我们没有观察和体验到的，观察体验到的和没有观察体验

到的加在一起，形成世界的真实。“实在”是对“真实”的反映，而并非仅仅是对“事实”的反映。按笔者的理解，曾教授所举的三个例子，正从此意义上，划分“复制” (replication) 的多种类型并探讨每种类型的价值，探究假设缺位检验 (assumption-omitted testing) 所存在的问题，倡导假设在位检验 (assumption-based testing) 的必要性，以及运用实现法 (actualization approach) 来重新定义“创业机会” (entrepreneurial opportunities)，试图解决“发现法” (discovery approach) 和“创造法” (creation approach) 各自致命的不足。三个例子都非常精彩，给我们诸多有关哲学指导管理研究的启示。

接受编辑：Haiyang Li

收稿日期：2021年9月13日

接受日期：2021年10月18日

作者简介：

贾良定，南京大学管理学院副院长、教育部长江学者特聘教授。在 *Academy of Management Journal* (AMJ), *Journal of Applied Psychology* (JAP), *Journal of Management* (JM), *Human Resource Management* (HRM), *Management and Organization Review* (MOR), *Global Strategy Journal* (GSJ) 以及《经济研究》《管理世界》《心理学报》等期刊上发表论文 70 余篇。

参考文献

[1] 罗伯特·默顿：《科学的规范结构》，于洪彦、

刘方舟译, 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。

[2] 马克斯·韦伯:《学术与政治》, 钱永祥等译, 广西师范大学出版社 2010 年版。

[3] 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。

[4] Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. 2000. *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers.

Management Research as a Career

Liangding Jia

(Nanjing University Business School)

Abstract: Management research is a disenchantment work to uncover the myth of the management phenomena, which involves both factual judgment and value judgment. Nowadays, the sociality of the myth-solving scientific work has been becoming stronger and stronger, and its impact on society has been becoming greater and greater. While advocating the scientific research of management based on the ethic of conviction, we must strengthen the responsibility ethic of the scientific researchers, and emphasize to follow the ethic of responsibility to perform various myth-solving activities. Disenchantment, belief and responsibility are the three pillars to make management research become a career.

Key Words: management research; the ethic of conviction; the ethic of responsibility; disenchantment; the philosophy of science