



中国管理研究国际学会  
International Association for  
Chinese Management Research

IACMR组织与管理研究方法系列



USING QUALITATIVE METHODS IN  
ORGANIZATIONAL RESEARCH

# 组织与管理研究的 定性方法



[美] 托马斯·W. 李 (Thomas W. Lee) 著  
吕力 译

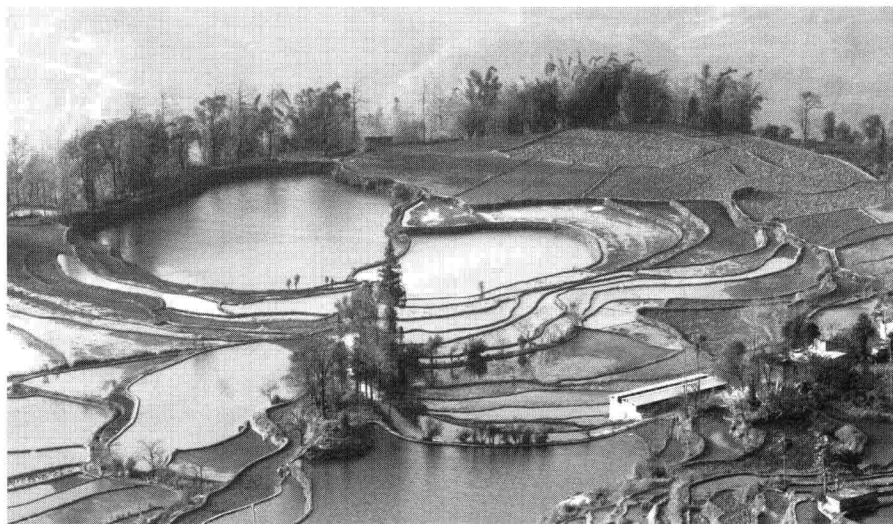


北京大学出版社  
PEKING UNIVERSITY PRESS

SAGE PUBLICATIONS, INC.

USING QUALITATIVE METHODS IN  
ORGANIZATIONAL RESEARCH

# 组织与管理研究的 定性方法



〔美〕托马斯·W. 李 (Thomas W. Lee) 著  
吕力 译



北京大学出版社  
PEKING UNIVERSITY PRESS

著作权合同登记号 图字:01-2014-0225

图书在版编目(CIP)数据

组织与管理研究的定性方法/(美)李(Lee, T. W.)著;吕力译.—北京:北京大学出版社,2014.6

(IACMR 组织与管理研究方法系列)

ISBN 978-7-301-24284-1

I. ①组… II. ①李… ②吕… III. ①组织管理学—研究方法 IV. ①C936-3

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第111820号

Thomas W. Lee

Using Qualitative Methods in Organizational Research

ISBN 0-7619-0807-2

Copyright © 1999 by Sage Publications, Inc.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without permission in writing from the publisher.

未经出版者预先书面许可,不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

The English edition is originally published by Sage Publications, Inc. in the United States, United Kingdom, and New Delhi. The Simplified Chinese translation is published by arrangement with proprietor.

英文原版由设在美、英、新德里的塞奇出版公司出版发行。该中文简体翻译版由版权所有方授权出版。

书 名: 组织与管理研究的定性方法

著作责任者: [美]托马斯·W.李(Thomas W. Lee) 著 吕力译

策划编辑: 叶楠

责任编辑: 周玮

标准书号: ISBN 978-7-301-24284-1/F·3951

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电子信箱: [em@pup.cn](mailto:em@pup.cn) QQ:552063295

新浪微博: @北京大学出版社 @北京大学出版社经管图书

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926

出版部 62754962

印 刷 者: 北京大学印刷厂

经 销 者: 新华书店

730毫米×1020毫米 16开本 16.25印张 179千字

2014年6月第1版 2014年6月第1次印刷

印 数: 0001—4000册

定 价: 48.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱: [fd@pup.pku.edu.cn](mailto:fd@pup.pku.edu.cn)

谨以本书献给

*Janet Thompson*

——我的妻子、最亲密的朋友和终身的爱人

*Joseph T. W. Lee*

——我和妻子最好的、智慧和幸福的结晶

## 推荐序

---

我和托马斯·李教授相识已超过三十年。我记得第一次见面是在1981年的春天,他还是俄勒冈大学的一名管理学博士研究生。当时我在加州大学洛杉矶分校博士即将毕业,正前往俄勒冈大学应聘助理教授职位,而此时托马斯·李正在该校念博士一年级。在这次行程中,我与许多博士生交流,李同学有关管理学的很多深入思考给我留下了深刻印象。

如今,托马斯·李教授因其有关“员工离职”的研究而获得了管理学界全球性的声誉,而李教授的“员工离职扩展模型”也成为该领域的基本理论模型。这一模型将员工的离职看成一系列事件累积的最终结果,通过使用定性研究的方法,李教授洞察到,导致员工最终离职的诱因在实际离职之前早已发生,在决定是否离职的漫长过程中,存在着若干关键性的触发事件。

我读到李教授的这本定性研究方法专著是在其1999年出版后不久,本书对定性研究方法的阐述非常清晰且易于理解,“实践性”非常强。正如其英文题目《组织与管理研究的定性方法》(*Using Qualitative Methods in Organizational Research*)所揭示的,本书的重点在于“如何使用”定性研

究方法。李教授本人也一定会同意,他自己并非是方法论的专家,但肯定是出色的定性研究者,这一定位也同样适用于从事组织与管理研究的大多数学者。李教授清楚地知道,对于这一领域的定性研究而言,我们最需要了解的是怎样去应用这些方法。本书正是李教授本人如何使用定性研究方法的精华所在,如果该领域的研究者只能选择一本定性研究方法的专著,我强烈建议你们选择本书。

中国改革开放三十多年来,有关中国本土管理的研究已成为一个广为认可的学术领域。然而直到今天,相关研究并没有提供任何有关本土管理的洞见,也没有提出任何有价值的中国本土管理的理论。绝大多数有关中国管理的研究仍然集中于西方所关注的那些现象和领域,借用西方的理论,研究西方的问题。因此,在本土管理研究中去发现和解释那些中国所特有的、有趣的管理现象就很关键。在这一过程中,定性研究方法是非常有用的研究工具。

中国的企业管理者生活在一个不确定的环境中,在这样的环境中每天都可能会不断发生不可预知的变化,而中国的企业管理实践对于西方的管理者和研究者十分陌生。在这种情况下,民族志、参与式观察、非强制性测量工具的使用、对话访谈、焦点小组、案例研究以及文本分析等定性研究方法会非常适用。我相信,中国本土管理研究未来的成就一定来自于从扎根到构建理论,而本书通过对定性研究方法的介绍,提供了从扎根到构建理论的实用指南。即使某些研究者的兴趣不在于发现新的管理现象或者构建新的理论,在研究中辅助使用定性的访谈或观察手段,也会使研究内容得到丰富与扩展,就这一类研究而言,本书提供了如何收集与分析定性数据的方法,因为本书中专有一章介绍如何对定性数据进行定

量处理。

由于定量研究的“假设—成熟量表”方法在揭示管理本质上的局限性,李教授在进行定性方法的研究与讲授的同时,也不遗余力地呼吁在组织与管理研究领域中使用定性方法。李教授本人曾经接受传统的定量研究训练,在这一点上与中国的管理学者非常类似。然而,在接触到员工离职现象时,他认识到,也许研究中还需要一些比起传统的“假设—成熟量表”方法更多的手段,这使得李教授转向定性研究并构建了有关员工离职的基础性理论。我相信,李教授从中一定感受到了定性研究在组织与管理研究中的巨大价值。我也同时相信,读者们在阅读和使用本书所教授的定性研究方法的时候,也一定会借由它“看到”传统定量研究视野之外有趣而奇妙的管理现象。本书是中国管理研究国际学会(IACMR)组织与管理研究方法系列中又一本精彩的专著,让我们感谢托马斯·李教授送给中国管理学术界的这一份特殊的礼物。

徐淑英

2014年1月

## 推荐语

---

在我目前所承担的管理学博士研究生方法论课程中,类似的著作非常难找。由擅长定量方法的实证主义者撰写的定性方法著作很少。由于我接受的也是定量研究训练,因此非常喜爱本书。我相信这本书会非常受欢迎,并且在我自己的博士生课程中会继续使用它。

——Ronald Karren(马萨诸塞大学)

本书非常及时且有用,可操作性非常强……本书的读者群十分清晰,它针对那些在定性研究中受到若干技术困扰,因而急于掌握其一般原理的管理研究者。我推荐研究者和学校图书馆将本书列入其收藏单,并且本书也应该在课堂中被广泛使用。

——Craig Lundberg(康奈尔大学)

托马斯·李教授将管理研究中的定性方法和定量方法完美整合在一起,我认为这代表了管理学研究最前沿的思想。因此,本书的内容对于两类研究方法的融合至关重要。就我个人而言,我会选择本书作为管理研究方法论的教材,这比单纯地介绍定性研究方法要好得多。

——Steven C. Currall(莱斯大学)



## 译者序

---

从被使用的历史来看,无疑是人类学、社会学、教育学等学科最早采用定性研究方法,这导致针对管理领域的定性研究方法专著即使在全球学术界也屈指可数。托马斯·李教授的这本《组织与管理研究的定性方法》便是其中最为杰出的管理定性研究方法专著之一。Google Scholar 的数据显示,该著作的引用次数达到 855 次,考虑到管理领域中定性文章的数量无法与定量研究相比,该著作如此高的引用率充分表明其在全球管理学界的权威地位。

与传统的实证主义研究相比,定性研究之所以复杂并难以掌握,主要的原因在于定性研究内部流派众多,仅扎根理论就包括有着明显区别的三种流派。这种情形导致两种结果,其一是毫不理会定性研究每一种具体方法的特征及操作方法,把学术研究变成通俗性质的新闻报道或工作总结;其二是按照实证主义的思路来评价定性研究的严谨性。在国内学术界,这两种做法都严重阻碍了管理领域中定性研究方法的发展。国内学者大多同意,包括案例研究在内的定性研究方法是构建“新的”或“本土”管理理论的主要途径,但“工欲善其事,必先利其器”,我们使用笨拙

的方法和沿着一条扭曲的路径只能使我们远离原本清晰和宏伟的目标。

谭劲松教授对国内管理学界中实证主义方法的评价是“拿着实证主义的锤子四处寻找管理现象的钉子”,然而在定性研究领域,现实正好相反,国内学者面临的问题是“到处都是新鲜生动的管理现象的钉子,但就是找不到一把好使的锤子”。国内管理领域太缺乏定性研究的规范,正如本书所指出的那样:如果组织与管理研究者不能在如何规范使用定性研究这一问题上达成一致,组织与管理中的定性研究就不会取得太大的进展。

如前所述,学术界对定性研究方法的使用有两个极端,一个极端是毫无规则与框架的“报道式或总结式研究”,另一个极端就是本书作者托马斯·李教授等人所称的“实证主义偏见”。国内学术界不能从一个极端走向另一个极端。追本溯源,国内学术界的实证主义偏见可能来自于 Robert K. Yin 的名著《案例研究设计与方法》的中文译本,该译本将“Empirical Inquiry”译为“实证研究”(实为“经验研究”),本书译者在国内学术界首次指出“将案例研究作为实证研究的一种类型,忽视案例研究与实证研究的根本区别,对于案例研究的影响将是致命的”<sup>①</sup>。本书的内容再次确认了这一观点的正确性。

但同时我们也不应将定性研究与实证研究对立起来,无论是定性研究还是定量研究都遵循一些基本的学术规范,而且可以在一个完整的研究计划中将二者结合起来。本书探讨的就是进行定性研究的基本原则、

---

<sup>①</sup> 吕力,“案例研究:目的、过程、呈现与评价”,《科学学与科学技术管理》,2012(6)。

规范和操作要点。

与实证研究不同,定性研究主要用于构建理论。实证研究因为着重于对理论的检验,因此更看重方法的严谨。而理论的构建则依赖于归纳和灵感,灵感本身是不能被传授的,然而好的方法能有效地指引我们看到全新的景色。正如徐淑英教授所说:“读者们在阅读和使用本书所教授的定性研究方法的时候,也一定会借由它‘看到’传统定量研究视野之外有趣而奇妙的管理现象。”

依靠规范的方法这一“望远镜”与“指南针”,我想本书会使中国管理学者发现一片全新的土壤,让每一位有才能的管理学者能够在这一片全新的土壤中产生富有创造力的思想和理论。

本书的翻译得到了徐淑英教授的大力支持,如果不是她的大力举荐,便没有本书的翻译出版。本书也得到了托马斯·李教授本人的支持,他特意为本书写了中文版序。当然,没有北京大学出版社叶楠老师的不断督促,本书也不可能按期出版。

由于本书涉及传统定量研究之外的、传统上在其他社会科学领域中使用较多的概念,这些概念对于管理学者而言较为生疏,因此在翻译的过程中,有时为了一个词或一句话,不惜花几个小时的时间反复查阅和校对。尽管如此,翻译不当之处在所难免,诚望读者不吝赐教。

吕 力

2014年1月于武汉

## 作者中文版序

---

---

得知本书的中文版即将出版并将影响一批有志于定性研究的中国管理学者,我感到不胜惶恐。在过去的 15 年里,本书确实启发了一批定性研究者,尤其是在美国本土。这些年来,我非常高兴地不断听到本书被用于管理博士生的方法论训练课程中。我感到非常荣幸的是,许多博士研究生告诉我,他们从此了解了定性研究方法且上述课程影响了他们的研究思路。

当我在 20 世纪 80 年代中期开始管理学的学术研究时,许多——如果不是所有的——管理学者不熟悉定性研究方法。少数使用定性研究的同事经常被量化研究者排斥,当然我自己早期的研究使用的也是量化方法,不了解定性研究。

幸运的是,有四件事改变了我对定性方法的看法。第一件事的起因是 Terry Mitchell 教授和我曾经提出一个有关员工离职的新理论(Lee & Mitchell, 1994),我们决定采用定性研究来对这一理论进行检验。在这一过程中,我们学会了使用定性方法,令人高兴的还有上述定性研究的结果最终得以发表(Lee, Mitchell, Wise, & Fireman, 1996)。尤为重要的

是,这件事使我认识到定性研究的优势。

第二件事是我有幸作为 1998 年美国管理学会年会研究方法分论坛的主席。在这次论坛上我第一次得知存在于定性研究与定量研究两个阵营之间的分歧,在我看来,这一争论是由于两个阵营之间互不了解所造成的。这是一次有趣的经历。

第三件事是 Sage 出版社希望我写一本定性研究方法的专著。我接受了他们的提议,并希望通过本书的写作为像我这样的定性研究者提供一个“定性研究的工具箱”。我认为,本书的出版本身代表了定性研究的发展。

第四件事是徐淑英教授和 George Northcroft 教授邀请我作为 *Academy of Management Journal* (AMJ) 的编辑。我永远不会忘记这一盛情邀请,这对我的同事们从事并最终在 AMJ 上发表定性研究论文是一个巨大的激励。在 Northcroft 教授的支持下,我努力提升了 AMJ 上刊发的定性研究论文的严谨性。我认为,我们在 AMJ 的编辑工作促进了管理领域中定性研究的合法性并使管理学界的同仁们认识到定性研究的优势。

以上四件事情或许能说明本书的由来并加深中国管理学界对本书中文版的理解。

托马斯·W.李

2014 年 1 月于华盛顿大学福斯特商学院,西雅图

## 作者英文版序

---

---

数月之前当我开始本书的写作时,我还不清楚能否最终完成——毕竟这是我的第一本专著。五分钟前,我终于确信这本著作的最终完成,许多感想涌上心头——主要是发自内心的喜悦,与经过漫长努力之后最终圆满完成博士学位论文时类似。当然,我的喜悦还来自于本书可能会对管理学界的同仁和博士生们有一些用处。

喜悦之余,我想简要提及以下两点:一是每一位定性研究者应该十分清楚自身的世界观及倾向。我在本书第一章前半部分提到的本书的读者、初衷、目标以及有关定性与定量研究间的争论是阅读本书很好的导引。二是本书章节顺序是按照从一般到具体的顺序来安排的(表 1.1 和第一章中的“阅读建议”概括了本书的结构和意图)。

与其他作者一样,我惊讶于自己从写作中得到如此之多。坦白地讲,通过写作,我认为自己对定性研究的认识更加深刻了。因此,我对于自己从自认为已经相当了解的领域学到如此之多的知识非常满意;我发现自己之前对学术傲慢的态度真的是错误的。另外,有一个更加惊喜的发现:我自己从写作中获得了许多乐趣。曾经有一段时间,我都等不及使用电

脑,就将许多文字写在了纸稿上。我这样说是希望将写作这种奇妙的感受传递给本书的读者。

感谢下列人士的帮助,没有他们,本书不会顺利出版。第一,我要感谢 Sage 出版社的 Larry Williams 博士,丛书编辑;Marquita Flemming 女士,高级编辑。正是他们倡议并支持了本书的写作。第二,我要感谢 Steven C. Currall 博士(莱斯大学)、Ronald Karren(马萨诸塞大学)、Craig Lundberg(康奈尔大学)和 Bill Wooldridge(马萨诸塞大学)。他们对本书提出了极富洞见和价值的建议,本书从这些建议中获益极大。当然,文责自负。第三,我要感谢我的同事们以及在我的学术研究中给我提供帮助的人们。尽管我要感谢的人有很多,但在此我仅提及其中两位,并希望其他人能够理解。一位是俄勒冈大学的 Rick Mowday 教授,他是我的博士论文指导教师,现在是我尊敬的同事和朋友;另一位是华盛顿大学的 Terry Mitchell 教授,他也是我尊敬的同事和朋友。与我的其他同事一样,许多年来他们一直是我从事学术事业的强大动力。第四,我还要感谢 Tim Hilton 和 Dennis Gong,是他们提醒我生活中有许多的欢乐。最后,我要感谢我的妻子 Janet Thompson 和我的儿子 Joseph,他们是我的精神支柱。

# 目 录

---

<b>第一章 导论</b>	<b>1</b>
关于本书的读者	3
本书的初衷	4
本书的写作目的	6
定性与传统定量研究之间的分歧	7
一种折中的观点	12
定性和定量相融合的研究	13
管理学期刊中的定性研究文章(1984—1994)	16
本书结构	19
阅读建议	21
<b>第二章 定性研究设计概论</b>	<b>23</b>
定性研究设计的主要应用领域概述	25
定性研究设计的主要构成要素	31
关键决策	36



<b>第三章 何时使用定性研究以及理论构建与检验的典型方法</b>	41
何时使用定性研究	43
扎根理论	50
焦点小组方法	56
案例研究	60
对话访谈	67
<b>第四章 焦点小组、案例研究和对话访谈的具体方法</b>	71
焦点小组方法	74
案例研究方法	81
对话访谈方法	86
结论	100
<b>第五章 定性研究的一般方法</b>	101
一般方法的综述	103
参与和观察	106
访谈	109
文档归类和分析	116
视听数据分析	121
工作分析访谈的一个非传统范例	123