

经济转型与发展研究系列

南大商学评论

(管理学版)

Nanjing Business Review

科学中的价值取向

徐淑英

组织成员为何参与创新

——多理论视角的解释

刘 军 富萍萍 刘 武

人力资源管理实践对组织绩效影响的实证研究

杨东涛 曹国年

网络外部性存在下的产品差异化竞争与价格歧视策略

王国才 陶鹏德

我国企业信息化建设的市场价值研究

林丹明 解维敏

波特与李嘉图的契合点

——从国家竞争力角度对竞争优势理论和比较优势理论框架及核心概念的对比分析

陈立敏

投资银行声誉与发行公司质量

——来自中国资本市场的实证研究

徐浩萍 戴晓娟

11

经济转型与发展研究系列

南大商学评论

Nanjing Business Review

11



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

南大商学评论/刘志彪主编. —南京:南京大学出版社, 2006. 12

ISBN 7-305-04415-6

I. 南... II. 刘... III. 经济管理—文集
IV. F2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 009830 号

出版者 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093

网 址 <http://press.nju.edu.cn>

出版人 左 健

丛 书 名 经济转型与发展研究系列

书 名 南大商学评论(第 11 辑)

主 编 刘志彪 贾良定

责任编辑 耿飞燕 张淳淳 编辑热线 025-83594087

照 排 南京南琳图文制作有限公司

印 刷 南京人民印刷厂

开 本 787×1092 1/16 印张 12.25 字数 250 千

版 次 2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 7-305-04415-6

定 价 25.00 元

发行热线 025-83594756 025-83592317

电子邮件 sales@press.nju.edu.cn(销售部)

nupress1@public1.ptt.js.cn

* 版权所有,侵权必究

* 凡购买南大版图书,如有印装质量问题,请与所购
图书销售部门联系调换

《南大商学评论》编辑委员会

主 任 赵曙明

编 委 (以姓氏笔画为序)

刘志彪 刘厚俊 刘 洪

杨 忠 杨雄胜 沈坤荣

张二震 陈传明 范从来

茅 宁 赵曙明 施建军

洪银兴 陶鹏德 裴 平

主 编 刘志彪

副 主 编 贾良定

编 辑 何 健

主编的话

《南大商学评论》面世以来,得到同仁们的关心和支持,在这新的一期面世时,向各位表示衷心的感谢!

《南大商学评论》是由南京大学商学院主办的经济学、管理学类非连续的学术刊物。该刊广泛接受国内外学者的自由投稿,采用双向匿名审稿制度,主要发表原创性的规范和实证研究的学术论文,以及案例、综述和评论性的文章。

《南大商学评论》创刊以来,以其规范、严密、扎实的研究风格受到国内外学者的高度评价,正在崛起为我国经济学、管理学研究成果交流的一个重镇。

自2005年起,为了配合我校“985 国家哲学社会科学创新基地——经济转型和发展研究中心”的建设,《南大商学评论》的办刊方向进一步明确为集中研究中国经济转型和发展问题。这些问题既可以是转型和发展中迫切需要解决和回答的现实问题,也可以是具有原创性的一般性理论问题。同时也欢迎从宏观经济学、财政金融、产业组织、国际贸易、比较经济学、企业等相关具体领域进行研究的成果。

欢迎赐稿,谢谢。



目录

- 1 科学中的价值取向 徐淑英
- 8 组织成员为何参与创新
——多理论视角的解释 刘 军 富萍萍 刘 武
- 25 人力资源管理实践对组织绩效影响的实证研究
杨东涛 曹国年
- 42 网络外部性存在下的产品差异化竞争与价格歧视策略
王国才 陶鹏德
- 53 我国企业信息化建设的市场价值研究 林丹明 解维敏
- 70 波特与李嘉图的契合点
——从国家竞争力角度对竞争优势理论和比较优势理论框架及核心概念的对比分析 陈立敏
- 81 投资银行声誉与发行公司质量
——来自中国资本市场的实证研究 徐浩萍 戴晓娟
- 97 组织支持感与员工工作态度:组织信任中介作用的实证研究 杜鸿儒 阮金钟

117 授权赋能研究的进展

张 燕 王 辉 陈昭全

133 公司治理与企业资本配置研究:文献综述

钱雪松 邹 薇

156 组织学习理论研究视角综述

戴万稳

167 组织文化变革对公司中人力要素的影响

——一项描述性及实验性研究

阿戈尼西卡·马立克

CONTENTS

-
- 1** Are There Values in Science **Anne S. Y. Tsui**
-
- 8** Why Individuals Involve in Organizational Innovation
—A Multi-perspective Investigation
Liu Jun Fu Pingping Liu Wu
-
- 25** An Empirical Study of the Impact of Human Resource
Management Practices on Firm Performance
Yang Dongtao Cao Guonian
-
- 42** Network Externalities, Production Differentiation
Competition and Price Discrimination
Wang Guocai Tao Pengde
-
- 53** A Study on the Market Value of Corporate IT
Applications in China
Lin Danming Xie Weimin
-
- 70** Unification of Porter and Ricardo
—Parallel Study to Theory of Competitive Advantage
and Theory of Comparative Advantage from National
Competitiveness Angle
Chen Limin
-

- 81** Reputation of Investment Banker and Quality of Issuing Company
——Empirical Research from Capital Market of China
Xu Haoping Dai Xiaojuan
-
- 97** Perceived Organizational Support and Job-related Attitudes of Employees: An Empirical Study on the Mediating Effects of Organizational Trust
Du Hongru Ruan Jingzhong
-
- 117** Review of Empowerment Study
Zhang Yan Wang Hui Chen Zhaoquan
-
- 133** Corporate Governance and Capital Allocation Efficiency: A literature Review
Qian Xuesong Zou Wei
-
- 156** Review on the Perspectives of Organizational Learning Theory
Dai Wanwen
-
- 167** The Impact of the Organizational Culture Change on the Human Factor in the Company
——A Descriptive and Empirical Study
Agnieszka Marek MA
-

科学中的价值取向

徐淑英*

【编者按】 2006年6月15—18日,中国管理研究国际学会(IACMR)第二届年会在南京举行。中国的进步不仅是经济的进步,更需要科学的进步。大会充满着科学的精神,不仅是学术的盛宴,更是科学精神的盛宴。本文根据6月17日晚徐淑英教授在大会上的演讲稿翻译而成,并征得徐淑英教授同意,在本刊发表。本刊愿与 IACMR 一道实践科学精神和促进中国管理科学的发展。

一 科学中是否存在价值取向

在过去三天的会议中,我们相互鼓舞,群情激昂。我觉得现在是静下心来,坐在舒适的椅子上,跷起脚,喝着自己喜爱的饮品,回想我们劳动成果的时候了。在座所有的人为了成功,一直长期孜孜不倦地努力工作。我认为,促使我们成功的一个重要因素是我们作为研究学者对职业道德和价值的深深承诺。然而,这一点却常常被我们繁忙的生活所掩盖。我想以此作为结束这次会议的主题,与在座的各位重新思考价值观对科学研究的重要意义。

首先,对我演讲题目中的两个关键词下个定义:价值和科学。“价值”一词

* 徐淑英(Anne S. Y. Tsui),亚利桑那州立大学 W. P. 凯里商学院摩托罗拉讲座教授,北京大学光华管理学院、西安交通大学管理学院、香港科技大学工商管理学院客座教授,中国管理研究国际学会创始人和首任主席(IACMR, International Association for Chinese Management Research),电子邮件: Anne. Tsui@asu.edu。

具有多重含义。根据韦氏(Meriam Webster)词典,“价值”指的是一些相对值得、有用或重要的事物;一些内心优先想要的事物。词典中还说明,价值与道德思想相关,而这些思想是提升而非消除某些价值的指南。“科学”一词一般有两重意义。一是指科学方法,即评价经验知识的过程;二是指通过该过程获得的有组织知识体系。“科学”一词来自拉丁语,“scire”意为“使知道”。因此,“科学”的基本定义是通过观察、分类和解释自然界或社会的各种现象的系统方法而得到的人类知识。

在中国管理研究国际学会(IACMR)2006年这次年会上,600多名参会者分别来自20多个国家,各自处于学术生涯的不同阶段,来自不同的大学和学科。然而,我们之间都有着一个共同点,那就是我们共同的研究兴趣和相似的生活目标,那就是我们期望通过科学的行为对我们所生活的世界发生影响。

我们在座的很多人或刚刚迈开成为社会科学家的步伐,或已经积累了一生的经验。但是我们都在努力,希望通过分享我们的工作成果,以及听取同行对我们研究的批评,成为最优秀的社会科学家。

作为一个学者群体,我们致力于为中国以及全世界的管理知识发展做出贡献。作为一个科学家群体,我们则有责任确保我们创造的知识准确地反应真理或事实;即为解决管理问题提供实际的、有关的及有用的知识,使管理者能够用这些知识来建立更强更大更优秀的组织。作为一个科学家群体,我们有机会通过创造知识以帮助中国及全世界提高管理和领导实践的水平。

今晚我不想多谈科学本身的价值,因为科学的价值是毫无疑问的(不论是软科学还是硬科学,自然科学还是社会科学)。科学的价值或终极目标是寻找真理,以更准确或有效地理解和解释我们周围事物的本质,最终提高人类生活各方面的水平,其中包括对企业的管理。通过科学研究,我们创造知识和技术帮助人们更好地生活。对于管理领域的学者,科学是帮助企业提高效率、提高生产率和盈利的工具,同时帮助企业成为为员工提供有价值的职业生涯的和善友爱的组织。这些是我们集体努力的最终目标,也是今天我们聚此一起来交流和分离科学研究成果的原因。

在此我所列举的科学价值——寻找真理;理解和解释自然;改善人类生活;创造更好的组织——并非相互排斥,也非完全穷尽。但是它们代表了科学研究的基本目的和我们追求的基本目标。

今晚我想和大家分享的是自己关于科学研究中的价值取向的一些想法。我演讲的题目是一个强调性的反诘问句:“科学中是否存在价值取向?”因为对我们来说,答案显而易见。科学研究中当然存在价值取向。科学哲学的第一课就是科学不是没有价值取向的,它不能也不应该没有价值取向(Kaplan, 1964, the conduct of inquiry)。每本科学哲学教科书都有一章讨论科学中的伦理、价值取向和政治问题。问题不是科学中是否存在价值取向,而是什么是重要的价值取向以及如何把它们融入我们的科学努力中。

因此,我的目的不在于讨论科学应用中的伦理决策,而在于我们科学研究中的价值取向。在此我列出了五个方面:① 选择学术生涯的动机;② 有关研究问题的选择;③ 如何对待研究参与者和处理数据;④ 定义成功;⑤ 服务科学社区。其中一些对你们来说很明显,但我发现自己在多年的研究生涯中不断地停下来思考这些问题。它们对我来说并不常常是显而易见的,但对我们的科研活动却至关重要。

二 为什么选择学术生涯

那么,价值取向究竟是如何影响我们的所作所为的呢?许多人对科学家的学术生涯抱有浪漫的想法:认为科学家的生活很休闲,高收入、象牙塔、一种受人羡慕的生活方式。但事实上,这种浪漫的背后却是超常的工作时间、繁琐的工作任务,以及不停地来自各方面的压力。

同样,成为科学家并不能帮你致富。人类历史上最伟大的科学家爱因斯坦并不富裕,而且据说他还常忘记签收他的薪水支票。虽然他赢得了具有金钱价值的诺贝尔奖,但是诺贝尔奖金其实还不如比尔·盖茨在 24 小时内的收入。“科学家有舒适的生活方式”也并不真实。表面看来,除了教课的时间,我们可以自由地在任何地方、任何时间工作。而现实的情况是我们随时随地都在工作。有了互联网、移动电话和邮件,我们到哪里,工作就跟随到哪里。我们很多人都是工作狂,是工作的奴隶,我们热爱工作。因此对于我们来说,科学家的生活之所以舒适是因为它提供给我们喜欢的思考自由。我们是自己的老板,我们可以决定研究什么问题而不用听从主管的命令,我们为我们自己的标准负责。

很多人追求学术事业是因为他们想教书育人,培养下一代的领导或公民。这一动机本身虽然很高尚,却不能定义成科学生涯。许多伟大的科学家是被另一个原因激励的:为人类创造“更大”价值的机会(the opportunity to make a “larger” difference)。爱因斯坦曾说:“对人类自身的关怀必须始终是各种科学技术努力的目标:在考虑如何组织人类的工作和分配资源这样的问题上,以确保我们的科学思考给人类带来的是福音而不是祸害。”

从一个更普通的个人层次来看,我想起为什么我决定选择学术生涯而不是在公司中做一份工作。当时想,如果为公司工作,我可以帮助公司里其他人。但如果我是一个研究学者,我可以潜在地帮助更多公司的更多人。这是多么天真的想法!然而回想起来,这一想法却并不象表面上那样天真。今天做我想做的事情的机会,包括为 IACMR 工作,都是当初这一天真想法的结果。

除了学术自由和对人类产生更大价值的愿望之外,优秀的科学家还被探索未知的永不满足的渴望所激励。在此,我引用诺贝尔奖得主、生物化学家申特(Albert Szent-Gyorgi, 1893~1986)的一句话。他曾说,“如果一个学生来找我,说他要对人类有贡献,并为消除人类痛苦而投入研究,我建议他去慈善团体。做研究需要真正的自我中心者,他在解决自然的困惑中发现和寻求自己的快乐和满足。”

亨·路·孟肯(Henry Louis Mencken, 1880~1956)是一位在19世纪晚期至20世纪初期最有影响力的美国新闻记者,他曾就科学探索者发表自己的想法:“真正激励他的不是一些服务的华丽想法,而是一种无止境的、几近狂热的希冀去了解未知事物,发现秘密,探索前人没有发现之事物的渴望。”

如此看来某种程度的狂热对科学有益。我们在座的每个人也许都有些疯狂,否则就不会在这里了。一名好的科学家是自我主义和理想主义的结合体。

三 如何选择研究的问题

我已经提到,追求科学生涯的一个动机是我们能够享受思想上的自由。这意味着我们可以选择研究任何我们想研究的问题或话题。但是,还需要考虑其他因素。在组织科学中长期存在着一个争论:着重严谨性(rigor)还是强调实用性(relevance)。好象这两者是相互对立的。其实不然!我们可以用最严谨的研究方法去探索最具实用性的话题。但是,在面对热门话题,尤其是当这些话题与我们自身的研究兴趣相悖时,如何进行选择就会表现出价值取向的差异。

假若能够产生良好的科研成果,做投机性研究也不算错误。但不幸的是,投机研究往往倾向于急功近利。为了尽快发表,就不作认真仔细的思考,从而导致低质量的研究成果。显然,做投机研究者不是受内在兴趣而是受外在的奖励所驱使。

另外有一些学者,他们虽然对一些研究课题感兴趣,但因为觉得难以发表而不去研究它们。这些课题包括道德、价值、社会责任或不负责任、腐败、错误行为和工作场所的宗教。然而,我认为,这些课题都值得我们象对待领导行为、激励、创新、战略、国际化和工作绩效等问题一样去分析、理解和解释。

躲避难以研究的课题或追求热门课题本身就是一种价值选择。现在,我要把我的教授曾经给我的忠告传递给我的学生,那就是“随心放飞(follow your heart)”。因为我们有选择的自由,因为我们一旦选择就得全身心地投入,所以就必须让我们的兴趣指导我们的研究选择,这样才有意义。即使要成为工作的奴隶,我们也应该成为我们所热爱的工作的奴隶。

四 如何对待研究参与者、处理数据和文献

讲到这个话题我们必须参照 IACMR“追求卓越”(IACMR's commitment to excellence)的声明,同时特别关注指导我们会员作为教授和研究学者履行责任时的“研究道德准则”(research code of ethics)。我请大家阅读我们会议手册表第 55 页的声明。虽然我们 3 天的会议即将结束,大家也比较疲倦,但是这个严肃的问题仍然值得注意。如果在“科学中的价值取向”这一主题下不讲这个问题将是我的失职。

我鼓励大家记住圣经里这样一条简单但普遍的黄金法则:“要象你想让别人对待你那样的方式对待别人”。如果要成为受人尊敬的学者,我们就应该对参与我们研究的人、对给我们提供有价值意见的人、对与我们分享生活经验的人,以及那些为我们的工作提供了指导的人给予应有的尊重。假如我们期望我们的工作得到严肃的对待,我们就应该采用最严谨的方法来进行我们的研究,而决不能容忍任何瑕疵或数据处理中的不仔细、对研究结果进行错误的解释、不适当地引用或不引用其他学者的研究文章。

达尔文曾经说过,“错误的事实对科学的进步危害很大”。粗心大意的研究以及故意错用别人的成果能够造成很大伤害,即使错误最终被发现或者被纠正。我最近看到有关学术欺骗行为的报道,比如造假的新发明以及某些人承认付钱在学术刊物上发表文章的事情,我为此深深地感到不安。这样的丑闻非常严重地损害了公众对科学的真实性的信心。因此,对于任何我们研究参与者的不尊重、不当地处理我们的研究数据、没有经过许可使用他人的智力资产,我们都绝不能妥协和容忍(zero tolerance)。

爱因斯坦曾就科学中的道德行为说过,“人类最重要的努力是为我们行为的道德性而奋斗。我们内在的平衡甚至我们的存在都依赖于此。只有我们行为中具有道德性,我们的生活才会美丽并有尊严。”孔子说,“见义不为,无勇也”(论语·为政);“见贤思齐焉,见不贤而内自省也”(论语·里仁)。我们需要做正确的事情以保护我们的职业和荣誉,赢得社会对我们和对我们研究成果的信任。

五 什么是成功

每个人可能对成功有不同的定义。作为一名科学家成功究竟是什么呢?让我们来看一看成功的科学家是如何谈论成功的。

1986年诺贝尔化学奖获得者,约翰·波兰尼(John C. Polanyi)曾说:“在科学中,我们有一群人相互支持,在全世界范围内努力奋斗,他们的成功依赖于优先考虑真理而非个人优势。”

另一名诺贝尔奖获得者亚伦·Ceichnover (Aaron Ceichnover, 2004年化学奖得主)曾说:“我相信评价一名科学家的标准应该是他所帮助过的人们的品质而不是奖金或其它授予他的荣誉。”

你们中间不少人都知道,我是罗马天主教徒。根据我的朋友、著名的天主作家里查德·布朗(Richard Brown)博士的看法,成功则是“有效地使用上帝赋予我们的独特的天分。”换句话说,成功属于那些将成功定义为使用自己的天分和技能为世界和人类做出的贡献,而不是个人的名誉或个人所得。这就是说,作为一名科学家,成功应该通过其创造的知识而不是发表作品的数量来评判。

发表作品是通过科学工作发现和传递知识的手段。然而,我们和我们大学的行政者,常常将手段和目的倒置。我们计算的是发表作品的数量而非评价科学报告的质量。这种算术游戏导致研究学者把一个研究分成几个小的部分或进行投机性的研究。最糟的是,这还导致了剽窃别人的想法,在简历中列出不存在的文章以及其它的科学不良行为。

事实情况是,因为我们工作的性质,失败会多于成功。据说发明了电灯泡的爱迪生,在实验中失败了2 000次。当问到他对这些失败的感受时,他说,它们的本质是通向成功的2 000步。从失败中学习并在自己工作中表现出有所改善的能力应该也算是对成功合理的定义。

六 为科学社区服务

与科学研究的价值取向相关的最后一个领域就是我们的职业社区。学术自由的规则是自我管理。换句话说,我们不是对行政上级或者大学行政者负责,而是对我们自己的职业标准和集体起草的行为标准负责。正如伟大的科学哲学家开普兰(Kaplan)所说,我们应该为保持科学的价值而负责,而科学的价值就是我们研究中理论和方法的严谨。

我们的同事采取双盲的审稿过程来判断我们工作的质量。不负责任的审稿或者不公平的编辑都会导致发表质量低下的文章,以使知识的价值受到质疑。在对他人的工作进行评审和提供建设性的批评建议时,我们应该表现出公平和尊敬。评审的目的不是贬低作者而是帮助作者改善他们的作品。我们始终应该牢记“黄金法则”:要象你想让别人对待你那样的方式对待别人。

我在自己的短文“IACMR和志愿主义”中写到,当我还是一个年轻的助

理教授时,如何从美国管理学会学习到志愿主义的精神。那就是我们有义务维护我们职业社区的质量。学会为我们提供了进行学术对话和思想交流的平台。维护社区以及与之有关的活动需要大量的工作以及很多志愿者身心的投入。我们这个星期能在南京召开这个大会就是数百名志愿者努力的结果。这种志愿精神在 IACMR 中强大而鲜活。因此,我对大家的贡献表示衷心的感谢!

七 结语:行动起来

至此,我简要强调了价值取向与科学的不可分性。虽然科学在战争与和平的问题上可以中立,但科学家不能。科学家所带来的不只是工作中需要的整套技术,科学家还需要就哪个问题需要研究,用什么技术收集和解释数据,在科学活动中采用什么诚实和正直的标准,而做出复杂的决定。

IACMR 是这样一个社区,在这个社区里会员定义科学行为的规则和规范,会员们志愿付出时间和专长促进科学工作,相互交流,使社区更加繁荣。IACMR 作为一个社区致力于为持续提高管理实践,提高所有在这里工作的人的生活质量做出有价值的贡献。

我们应该为我们所教导的学生、所帮助的管理人员、以及所珍视的家人和朋友们树立学习榜样。通过强调关心、正直、贡献、志愿主义的重要价值,我们能够使世界变得更加美好,而 IACMR 则是帮助我们追寻这一梦想的坚强后盾。

如果我们相信科学和人类生存中的价值取向的重要作用,那么应该怎么做呢?以下是我的五项行动建议:

随心放飞(follow your heart)

创造价值(make a difference)

始终保持高道德标准(always keep high ethical standards)

关注质量,而非数量(focus on quality, not quantity)

提升 IACMR 的精神(promote the spirit of IACMR)

在结束这个演讲之时,我想告诉大家,我感到自己能作为 IACMR 的首任主席为你们服务是多么的荣幸!我坚信因为你们的参与和努力,IACMR 将成为中国甚至其它地方未来管理知识发展的强大动力。让我们携起手来共同工作,使 IACMR 成为支持和灵感的源泉,成为品质、正直、卓越和自豪的象征。我们在一起,可以移动高山;我们在一起,任何事将成可能;我们在一起,将无往而不胜!

谢谢大家,上帝祝福你们!

组织成员为何参与创新

——多理论视角的解释

刘 军 富萍萍 刘 武*

【摘 要】 本文以代理理论和社会权力理论的观点为基础,探讨员工参与组织创新的动机。以往文献探索影响组织创新的因素主要停留在组织层面,而较少关注组织中员工个体因素的影响机制。本研究认为,组织中所有员工都有可能成为变革代理人以积极推进组织创新,基于此,本文探讨员工个体参与不同类型的组织创新(激进创新和渐进创新)的动力来源及其影响模式。运用 Logistic 回归方法,对所收集的 28 家企业 451 个员工的数据进行了分析,结果表明个体对收入的不满、权力需求以及个体在组织中的所处的位置与创新选择偏好密切相关。最后,本文对这些研究发现进行了讨论,分析了这些发现对理论和实践的启示。

【关键词】 激进创新 渐进创新 社会权力理论 代理理论

一 引 言

持续创新是组织在激烈竞争环境中生存的基本法则。Porter(1996)指

* 刘军,中国人民大学商学院,电子邮件:liujun99@gmail.com;富萍萍,香港中文大学工商管理学院;刘武,美国范德比尔特大学欧文管理学院。