

企业领导者道本心智模式构念开发

——基于扎根理论编码技术的研究

布玉兰¹, 齐善鸿²

(1. 天津商业大学 管理学院, 天津 300134; 2. 南开大学 商学院, 天津 300071)

摘要: 运用扎根理论编码技术,以《道德经》为研究文本,开发了企业领导者道本心智模式的构念体系,并分析了各维度之间的逻辑关系。研究发现:道本心智模式主要由哲学思维、道本行为、至善信念和合一目标四个维度组成。通过与现有心智模式理论进行比较分析,发现道本心智模式在研究视角、关注重点和追求目标等方面有所创新,并为企业管理实践中领导者心智的修炼提供了方向。

关键词: 企业领导者;道本心智模式;构念;扎根理论编码技术

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2022)04-0067-10

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2022.04.006

Development of Enterprise Leaders' Tao-oriented Mental Model Construction: Based on the Coding Techniques of Grounded Theory

BU Yulan¹, QI Shanhong²

(1. School of Management, Tianjin University of Commerce, Tianjin 300134, China;

2. Business School, Nankai University, Tianjin 300071, China)

Abstract: Based on the coding techniques of grounded theory, taking Tao Te Jing as the research text, this research developed the conceptual structure of "Tao-oriented mental model" and analyzed the logical relationship between the dimensions. We find that the four dimensions of the leader's Tao-oriented mental model include philosophical thinking, Tao-oriented behavior, the supreme good faith and the syncretic target. Through the comparison and analysis with the existing mental model theory, this study finds that the Tao-oriented mental model has some innovations in the aspects of research view, focus on key points and pursuit of goals, and it provides a direction for the cultivation of leaders' mind in enterprise management practice.

Key words: business leader; Tao-oriented mental model; conceptual structure; coding techniques of grounded theory

一、引言

自圣吉在《第五项修炼》中提出心智模式为五项修炼^①之一以来,心智模式相关问题引起学术界和管理实践领域的广泛关注。随着数字经济的发展对传统商业模式、竞争战略和组织结构等造成巨大冲击,企业亟须转型升级,心智模式作为影响企业战略决策的关键因素,其相关探讨被推向高潮。当今世界,竞争重点已从组织结构和管理模式转变为管理者的心智模式^[1]。许多企业家认识到企业在制定战略、重组、定价等方面,都

收稿日期: 2021-10-27

基金项目: 国家自然科学基金项目“企业家的道德信仰对企业综合价值收益影响的实证研究”(71472093)

作者简介: 布玉兰(通讯作者),女,讲师,管理学博士,主要从事管理创新与中国本土企业管理研究;齐善鸿,男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事管理创新、国学与管理哲学研究。

①圣吉提出的五项修炼具体包括:系统思考、自我超越、心智模式、共同愿景和团队学习。

存在心智模式的突破,并且要精进自己的行为,提升自己的能力,其实真正要改变的是心智模式^[2]。很多学者也开始从“心”的层面探讨企业管理,关注“心”层面活跃因素的激发,是未来中国管理学研究的重点^[3]。

在管理领域,学术界普遍认为近几十年缺乏有影响力的理论诞生,且大部分管理理论都是基于美国情境而发展起来的^[4]。管理学在中国应走出模仿,实施中国文化情境下的理论实践创新,而不是承袭现有研究的思维^[5],从中国的优秀传统文化中所蕴含的哲学智慧出发,对管理理念中的一些根本性问题进行突破与升级,具有非常重要的理论意义和现实意义^[6]。已有心智模式相关研究多是基于西方情境,中国学者对本土企业管理中的心智模式探讨则多以案例研究为主,缺乏从中国优秀传统文化中挖掘心智模式的研究。中国管理学研究需要通过符号和形式对传统文化进行深度理解^[7],故有必要立足于中国传统文化,聚焦心智研究问题,开发可操作性构念,以丰富本土心智模式理论和指导管理实践。

领导者是组织中最重要角色,对组织创新和组织绩效等有重要的影响作用^[8]。周祖城等^[9]通过调查管理者的道德认知和某些道德困境下的行为选择等发现,不道德商业惯例相当程度存在,道德冲突频率较高。在本土企业领导者道德不容乐观的现状下,如何提升领导者的道德认知更显迫在眉睫,而心智模式作为一种认知模式是影响决策行为的关键因素。基于此,本文试图结合中国传统文化情境和组织管理实践,引入中华文化中“道”的思想,探索本土企业领导者道本心智模式。“道”是中华文化最核心、最崇高的概念,“道本”是“以道为本”,是从中国优秀文化中汲取能量,从宇宙之本源去思考问题^[10]⁶⁰。《道德经》为中国优秀传统文化核心代表,蕴藏了丰富的领导哲学智慧,其哲学思想可以帮助当代企业家在认知层面树立科学的世界观、正确的人生观和价值观^[11],其以独特思维视角和方式形成的人本思想对构建符合中国实际的管理科学和发展现代管理有积极的借鉴作用^[12]。基于此,本研究采用扎根理论编码技术,对《道德经》全文本深入分析,开发领导者道本心智模式构念体系,试图为突破领导者心智模式带来的组织发展天花板提供解决之道。

二、理论梳理

心智模式源于认知心理学,最早由心理学家 Craik 于1943年提出,目的是对事件进行解释、归因以及做出预测,并作为记忆关系和事件的助记手段^[13]。已有心智模式相关研究主要集中在四个方面:(1)概念界定:心智模式主要包括静态的“认知结构”和动态的“心理加工过程”两方面^[14]。心智模式是决定我们对世界的理解方法和行为方式的根深蒂固的假设、归纳,甚至是图像、画面或形象^[2]。心智模式认知结构包括知识和信念体系^[15],以及行为方式要素^[16]。而有的学者则认为心智模式还应该包括对感知的加工过程,即心理加工过程^[14],也就是思维方式。基于此,本研究认为,心智模式是包括认知结构和心理加工过程的内在机制,这种机制可对事件进行解释、归因以及做出预测。(2)影响因素:心智模式是人的认知心理,主要由遗传、环境因素和个体主动建构效应交互作用共同形成^[14]。(3)维度测量:心智模式维度研究主要集中在管理者心智模式维度(知识和信念^[17-18];职业价值观、自我效能和思维方式^[14])、员工心智模式维度(知识和信念^[19];和谐思维方式、和谐信念和利他行为倾向^[20])和全球心智模式(认知复杂性、认知结构区分和世界大同主义等)^[21]等。(4)影响效应:企业家心智模式对组织中建构行为结构^[22]、企业成功与否^[23]、组织决策规则与性能^[24]和企业绩效^[25]等均有重要影响作用。综上,心智模式是影响组织发展的重要因素,但其概念模型还没有科学规范的界定,相关研究多停留在思辨形式的探讨,且心智模式对关键变量的影响机制等实证研究相对缺乏。

心智模式是指中国传统文化中的心性^[10]²⁹⁰。通过文献梳理发现,中国传统文化中心性的探讨多集中在儒学、理学和心学,而对道家学派的心性挖掘缺乏科学系统研究。已有关于道家心性相关的探讨主要集中在四个方面:(1)道家认知:道家认知研究主要是将道家的处世养生哲学应用到医学治疗领域;(2)道家人格:关于道家人格测量的研究主要包括以道家经典著作作为研究文本对道家人格进行测量^[26]和道家大五水善人格测量^[27]等;(3)道家思维:目前关于道家思维的探讨,主要集中在本体思维、阴阳思维和推天理以明人事等方面;(4)道家价值观:道家价值观的结构包括心态平和、顺势无为、甘于处下而不争、超脱寡欲

和辩证观念^[28]。综上所述,关于道家领导者心智模式的探索缺乏系统研究。道家思想蕴含了丰富的心智因子,对中国人的为人处世有重要影响,可以为领导者提升心智模式提供方向。基于此,本研究立足《道德经》文本,系统规范地研究道家领导者的心智模型,可以更好地指导企业管理实践。

三、研究设计

(一) 研究方法

目前关于道家领导者心智方面的直接研究较少,缺乏从道家经典中探索领导者心智模式构念的科学研究。通过梳理已有文献来探索道家领导者心智模式不现实。基于此,本文选择归纳式理论研究的扎根理论研究方法。扎根理论是在经验资料基础上建立理论的定性研究方法,最早由 Glaser 等提出,被称为原始扎根理论,之后又发展出程序化扎根理论(施特劳斯和科宾)和建构型扎根理论(卡麦兹)。三种流派的扎根理论都是从现象中归纳得出理论。其中,程序化扎根理论将研究过程程序化,一般包括开放式编码、主轴编码和选择性编码三部分。开放式编码是从文字材料中抽象出一些范畴;主轴编码是确立主范畴和次范畴,按照典范模型,将次范畴围绕着主范畴组织起来;选择编码是在多个主范畴中确定一个核心范畴并围绕其组织理论^[29]。

Glaser 指出,扎根理论资料的选取,不限制任何特别形式^[30]。《道德经》是一部哲学圣典,是老子基于历史上领导者的经验数据做的历史性总结^[31]。本研究的数据资料来源于老子的这部哲学著作,采用程序化扎根理论方法,以《道德经》全文本为数据资料,通过抽象出心智模式包含的范畴,进而寻找范畴的属性,并将其维度化,从而构建领导者道本心智模式的构念体系。

(二) 研究文本

《道德经》主要有魏晋时期王弼注释的王弼本、马王堆出土的帛书本和战国中期的竹简本三个版本。其中,王弼的注是古注中第一流的作品,能精确地解释老子哲学名词的原意,并且精辟地发挥了老子哲学的义涵^[32]。陈鼓应的《老子今注今译》以王弼通行本为底本,参照帛书本以及竹简本,同时参考了272本《道德经》的注译本,对《道德经》81章进行了详细的“注释、今译与引述”^[33]。基于此,本研究选择王弼本为研究文本,注释结合参考陈鼓应的《老子今注今译》。鉴于本研究涉及管理学领域,故参考齐善鸿等^[34]的研究。在研究文本选定的基础上,本研究对文本中涉及领导者心智模式的语句进行梳理,并通过程序化扎根理论建构领导者心智模式的构念。

(三) 研究过程

设计研究思路。本研究通过反复对话《道德经》全文本,梳理心智模式相关语句并查考资料进行解释。主要解决的问题有:在《道德经》中,哪些章句与心智模式相关;从这些章句中,可以抽取出心智模式的哪些方面;这些章句的现代含义是什么;这些心智模式相关方面可以如何归类以构建模型。

本研究的编码原则:全文本分析,保证原始资料的完整性;尽量从原始资料中提取其所包含的思想观念词语,保证编码的客观性;持续不断地与原始资料对话,保证编码的准确性;研究团队多次深度讨论,保证编码过程的严谨性。

本研究的具体编码过程:通过反复阅读原文及参考不同版本的释义,以掌握文本及其思想观念;提炼全文本中与领导者心智模式相关的语句,并逐一进行贴标签;对所贴标签进行概念化,同时分析概念的属性,然后对所有概念进行范畴化处理以及提炼;分析不同范畴之间的关系。

四、数据分析与编码

(一) 开放性编码分析

开放性编码的初始概念化分析是对原始资料概念化。概念代表资料中所含的思想观念的词语,是阐

释,是分析的产物^{[35]169}。在概念化分析的过程中,本研究秉承客观态度、立于数据、保持开放和关联分析的原则,反复梳理《道德经》全文本,并对领导者心智相关的语句提炼出所包含的思想观念的词语进行贴标签。不同章节中相同且包含相同思想观念的语句,贴同一个标签。其中,第4章和第56章的相同语句“挫其锐,解其纷,和其光,同其尘”,贴上同一个概念标签“隐光芒,和俗众”。此概念是指领导者要有合于众人的行为方式^{[34]13},即领导者在组织活动中要注意自己的行为方式,与下属相处时要避光芒,以别人可以接受的方式表达自己的观点,可更有效地传递信息,实现高效沟通;第17章和第23章的相同语句“信不足焉,有不信焉”,贴上同一个标签“信不足有不信”,企业持续健康发展更需要领导者的使命感和信念感,正如稻盛和夫先生的无私利他经营思想使其能够带领三个企业取得巨大成功;第52章和第56章的相同语句“塞其兑,闭其门”,贴上同一个标签“关私欲门”,领导者是服务而不是控制下属,故要去“私”并以众人之心,持续修炼自己达无我境界,方能达到最高境界;第22章的“夫唯不争,故天下莫能与之争”和第66章的“以其不争,故天下莫能与之争”,贴上同一个标签“不争不可争”。“不争”是指关注企业本身的成长,以避免资源的浪费,从而增强企业的核心竞争力,“不可争”是企业因此实现的目标;第2章、第10章和第51章的相同语句“生而不有,为而不恃,长而不宰,是谓玄德”和“生而不有,为而不恃,功成而弗居”,贴上同一个标签“玄德”,不居功体现的是领导者的修养和美德;第34章“终不自为大,故能成其大”和第63章“是以圣人终不为大,故能成其大”贴上同一个标签“不自为大”,即谦下,如此方能得人心。企业的主体是人,企业的发展关键是人心,领导者和下属同心是企业的核心竞争力。通过团队多次探讨和识别,本研究共识别了141个概念,剔除5个无法范畴化的概念,最后形成136个概念(见表1)。

表1 开放性编码的初始概念化分析(部分)

原始资料记录	概念化
万物作焉而不辞。	a1(尊重万物规律)
处无为之事,行不言之教。	a2(处无为之事)
故有无相生,难易相成,长短相形,高下相倾,音声相和,前后相随。	a3(事物一体两面)
生而不有,为而不恃,长而不宰;生而不有,为而不恃,功成而弗居。	a4(玄德)
虚其心,实其腹,弱其志,强其骨	a5(圣人之治)
为无为,则无不治。	a6(为无为)
不尚贤,使民不争。	a7(不尚贤)
不贵难得之货,使民不为盗。	a8(不贵难得之货)
不见可欲,使民心不乱。	a9(不见可欲)
挫其锐,解其纷,和其光,同其尘。	a10(隐光芒、和俗众)
圣人不仁,以百姓为刍狗。	a11(无分别心)
……	……

在对代表原始资料块的136个概念归纳整合的基础上,将这些概念根据共同的属性彼此联系在一起,得到37个初级范畴(见表2)。通过对初级范畴之间的关系分析,得到15个副范畴,具体见表3。

表2 开放性编码的范畴化分析(部分)

范畴化	范畴性质
A1(不如其已);a7(不尚贤);a8(不贵难得之货);a9(不见可欲);a23(不如其已);a59(去甚、去奢、去泰)	适可而止之道待人待物
A2:(不为天下先);a15(后其身);a109(谦卑,低调);a110(谦下);a118(不为天下先)	保持谦卑低调
A3:(不争不可争);a45(不争不可争)	不俗争,不争俗,而不可争
A4:(不争之道);a16(不争无尤);a127(不争善胜)	顺应规律不争
A5:(不自为大);a64(不自为大);a74:(质朴、谦下)	谦卑,不自大
A6:(常自然);a94(常自然)a99(自然纯真);a106(顺服自然)	任万物自化自成
……	……

(二) 主轴编码

编码是从原始资料中提取概念,并在属性和维度上发展这些概念,开放性编码包括提取概念的过程和更加详细地说明更大的过程是如何表达的范畴化过程,但仍然比较模糊,需要通过轴向编码进一步比较和归纳将概念相互贯穿起来^{[35]206}。在主轴编码的过程中,对136个初始概念和37个范畴反复比较和归纳,将近似编码链接在一起,最终得到了15个副范畴和4个主范畴,并对这些范畴进行了类属联结(见表3)。

本研究将 A25(为人自成)和 A29(物极必反)两个初级范畴联结为副范畴 B2(反成思维)。“反成思维”是指顺他而治,利他而治的思维形式。老子认为一切现象都是在相反对立的状态下形成的,并且“相反相成”的作用是推动事物变化发展的力量^[32]。“自见者不明,自是者不彰,自伐者无功,自矜者不长”和“不自见故明,不自是故彰,不自伐故有功,不自矜故长。夫唯不争,故天下莫能与之争”就是典型的反成思维形式。越是自现、自是、自伐、自矜,越是不明、不彰、无功和不长,不自我表扬,不自以为是,不自我夸耀,不自高自大,反而能成就自己。凡事都有一体两面,物极必反,所以要放下主观,顺他而至。将 A2(不为天下先)、A5(不自为大)和 A17(善下)三个初级范畴联结为 B6(谦下思维)。“谦下思维”是指谦逊、善下。这里的“谦”是内心要恭顺谨慎,“谦,敬也”(《说文》),是无分别的“普谦”,“皆谦而礼交之”(《史记·魏公子列传》)。作为领导者不仅要“谦”,还要“下”,“江海之所以能为百谷王者,以其善下之,故能为百谷王”。真正的领导者不是看自己走得有多远而是看其帮助下属走得有多远。将 A11(归根)、A15(清净自正)和 A23(为雌)三个初级范畴联结为 B8(守静思维)。“守静思维”是指守住内心的宁静,回到本根状态。静能生慧,内心保持宁静可生智慧。领导者在面对组织复杂的问题时,尤其要守静,守静可生智慧,有了智慧,问题自然而解。所以,领导者要修行,要“致虚极,守静笃”。将 A16(至柔)和 A20(守柔敛强)两个初级范畴联结为副范畴 B9(守柔思维)。“守柔思维”与水的柔性相类似,是一种多视角、多层次、多模式、多变动的复杂性思维。“天下之至柔,驰骋天下之至坚”和“柔弱胜刚强”阐明了柔的力量。领导者在组织领导中要善于用柔的思维行事,方可通人心而达至坚。A10(阴阳融合)和 A33(一体两面)两个初级范畴联结为副范畴 B12(阴阳思维)。“阴阳思维”是指认识事物的阴阳两面性和阴阳合和的本质。美丑、善恶、有无、难易、长短、高下、音声、前后、雌雄、黑白和荣辱都是阴阳相伴的关系,阴阳合才为道。

根据上述分析,反成思维、谦下思维、守静思维、守柔思维和阴阳思维都是基于《道德经》的哲学思维方式,本研究综合称其为哲学思维。哲学思维是在认识客观世界的主观活动中,摒弃主观上已有的知识和经验,对于客观事物和活动的要素、要素与要素之间的关系及其变化与发展规律所进行的最近似于客观的主观认识,是对真相的彻底发问,并依照事物本身的规律去思考问题^{[10]89}。领导者立于客观意志,运用哲学思维方式思考问题,既要认识到“有无相生,难易相成”的万物一体两面性,从阴阳两面看待问题,也要有“既以为人已愈有,既以与人已愈多”的反成逻辑。领导者要明确主观的有限性,以“善下之”的姿态对待人和物,用柔和静的智慧让自己的主观认识合于客观。五种思维方式蕴含哲学的智慧且相互影响。

本研究将 A19(守道)和 A30(悟道)、A31(修道)三个初级范畴联结为副范畴 B3(合道行为)。“合道行为”是指遵循自然规律的行为方式。“道”是中华文化中自然力量和规律的代表。“从事于道者,道者同于道”,道以无形无为成济万物,故从事于道者以无为为君,不言为教,绵绵若存,而物得其真^[36]。达到“同于道”的境界,首先要修道,以“道”滋养自己,其次要悟道,真正明白何为“道”,最后要守道,以“道”为准则行事。将 A13(利他)、A18(同于德)和 A32(玄德)三个初级范畴联结为副范畴 B4(合德行为)。“合德行为”是指合于“德”的行为方式。“孔德之荣,惟道是从”,大德之人的形态,只是以“道”为标准,阐明了道和德的关系:德是道所显现于物的功能;道在一切事物中表现的属性即为德;形而上的道落实到人生层面时,称为德^[32]。所以,合于“德”的行为一定合乎“道”。将 A12(和俗众)和 A34(以身后众)两个初级范畴联结为副范畴 B5(合众行为)。“合众行为”是指磨掉锋芒、调和内心的纷扰,让自己变得柔和而融入人群之中的行为。人首先是社会人,不能独立于社会而存在,所以要合众,能与众人对话。

根据上述分析,合德行为、合众行为和合道行为是由《道德经》的哲学思维决定的行为方式,本研究综合称其为道本行为。道本行为是以“道”为本的行为,是合于客观规律的行为方式。首先,领导者要认识到自己在组织管理中的角色不是控制者而是服务者,行为方式不能只从自己出发,要合于众人。其次,还要有

“生而不有,为而不恃,长而不宰”的玄德,才能真正合于众人。最后,要用“道”的标准检验自己的行为方式,以使领导行为合于道。“合德”是“合众”的前提,“合众”是“合道”的表现,“合道”是“合德”的根基。合众行为、合德行为和合道行为三者都是以“道”为本的行为方式。

本研究将 A8(处众人恶)和 A14(利万物)两个初级范畴联结为副范畴 B7(利他信念)。“利他信念”是指给予他人利益而不求回报。利他是无分别心的“利万物”,是“处众人恶”的贡献自己成全别人。稻盛和夫的经营思想是无私利他,并指出对于经营者而言,幸福是为社会为世人做有意义的事,并且对此感到自豪和自信,这种自豪和自信在我们面临经营困难的时候会给予我们巨大的勇气。将 A21(德信)、A26(无身)和 A28(以百姓心为心)三个初级范畴联结为副范畴 B11(无我信念)。“无我信念”是指无小我,放下主观,顺应客观规律。只有敬畏天地规律,超越自己的知识、经验和成就,才能不断接近客观真理,不断超越自我局限,因而能够突破“小我”而成就“大我”,最终达到“无我”而与天地合一的境界。将 A1(不如其已)、A22(守中)和 A36(知足知止)三个初级范畴联结为副范畴 B13(中道信念)。“中道信念”是指保持内心的中正,凡事适可而止。道家讲中道,儒家讲中庸,墨家讲中正,释家讲中观,其玄妙皆在一个“中”字^{[34]29}。中者,天下之正道(《中庸》)。知“中”亦守“中”,方为“中”之“道”。将初级范畴 A35(自知自胜)上升为副范畴 B15(自知信念)。自知信念是指培养与自己对话的能力,深入剖析认识自我。老子讲“知人者智,自知者明。胜人者有力,自胜者强。知足者富,强行者有志”,“自知”和“自胜”比“知人”和“胜人”更重要。一个能“自知”“自胜”“知足”“强行”的人,要反省自己,坚定自己,克制自己,并且矢志力行,这样才能进一步开展她的精神生命与思想生命^[32]。

根据上述分析,自知、中道、利他和无我都是基于《道德经》中思善和行善所坚持的信念方向,本研究综合称其为至善信念。至善是一种最高形式的善,领导者要走向至善的方向,首先要自知,要有“自知者明”,唯有自知方能看清自己的所思所行,然后要正确行使职权,不妄为,将心善、念善、言善、行善、法善、果善和纳善作为行为准则,最后达到至善无我的境界。道本心智模式就是以至善信仰作为价值的方向和最高准则,消除价值异化现象,将其回归到价值的统一体中,使组织走上终极价值大道。“利他”的前提是“自知”,保持“中道”是“利他”的原则,“无我”是“利他”追求的最高境界,而“自知”“中道”“利他”和“无我”都是以至善为支撑。

本研究将 A3(不争不可争)、A4(不争之道)和 A24(为而不争)三个初级范畴联结为副范畴 B1(不争)。“不争”是指不争俗和不俗争,以达不可争。从目标上,不争俗(不争小利);从对象上,不与俗(人)争;从方式上,不俗争(不用俗常的方式来争)。面对复杂多变的市场环境和层级复杂的组织结构,外部竞争和内部竞争看似不可避免,实则是耗费时间、资源和经历的低级竞争模式。“不争”是要企业放弃低级的竞争模式,建立“不可争”的高级模式。将 A7(处无为之事)和 A27(无为而无不为)两个初级范畴联结为副范畴 B10(无为)。“无为”不是什么都不做,而是不妄为,不以自己的主观做判断,按照“道”的规律行事。“太上,下知有之。其次,亲而誉之。其次,畏之。其次,侮之”是老子提出的四种领导境界,无为是最高层次的领导。将 A6(常自然)、A9(道法自然)和 A37(尊重自然)三个初级范畴联结为副范畴 B14(自然)。“自然”是指客观规律,是“道”推崇的最高价值原则^[31]。文中“人法地,地法天,天法道,道法自然”就将人、地、天和道置于自然规则之下。

根据上述分析,不争、无为和自然是基于《道德经》中哲学思维、道本行为和至善信念而实现的终极领导目标,本研究综合称其为合一目标。不争和无为是自然的状态呈现。“不争”和“无为”是遵循客观规律的表现,“不争而不可争”和“无为而无不为”是遵循客观规律的结果。最终,达到万物合一的境界。

综上所述,本研究通过对《道德经》文本进行扎根理论编码分析,提炼出哲学思维、道本行为、至善信念和合一目标四个相互联系的主范畴。思维是人认识活动过程中的最高水平,哲学思维则是依照事物本源去思考问题,即从“根目录”上思考问题,是四个主范畴中的核心内容;道本行为是哲学思维下的外显表现,是经过对事物本源思考后所呈现的合乎众人、道德和客观规律的行为;至善信念是对最高形式“善”的追求,作为价值取向会对思维方式产生重要影响,进而影响行为方式,在四个主范畴中起价值引领作用;合一目标既是追求的方向又是结果的呈现,目标的追求过程和结果呈现的情况也会对思维产生影响。所以,

四个主范畴之间相互联系,互为影响。

表3 主轴性编码

开放性编码抽取的范畴	副范畴	主范畴
A3(不争不可争);A4(不争之道);A24(为而不争)	B1(不争)	合一目标
A7(处无为之事);A27(无为而无不为)	B10(无为)	
A6(常自然);A9(道家自然);A37(尊重自然)	B14(自然)	
A25(为人自成);A29(一体两面转化)	B2(反成思维)	哲学思维
A2(不为天下先);A5(不自为大);A17(善下)	B6(谦下思维)	
A11(归根);A15(清静自正);A23(为雌)	B8(守静思维)	
A16(至柔);A20(守柔敛强)	B9(守柔思维)	
A10(阴阳融合);A33(一体两面)	B12(阴阳思维)	道本行为
A19(守道);A30(悟道);A31(修道)	B3(合道行为)	
A13(利他);A18(同于德);A32(玄德)	B4(合德行为)	
A12(和俗众);A34(以身后众)	B5(合众行为)	至善信念
A8(处众人恶);A14(利万物)	B7(利他信念)	
A21(德信);A26(无身);A28(以百姓心为心)	B11(无我信念)	
A1(不知其已);A22(守中);A36(知足知止)	B13(中道信念)	
A35(自知自胜)	B15(自知信念)	

(三) 选择性编码

核心范畴是理论整合的第一步,代表了研究的最重要主题,是所有其他概念都要与其建立联系的概念^{[35]114-115}。本研究将概念、副范畴和主范畴进行分析、归纳和联结,最终将领导者道本心智模式确定为核心理念。本研究核心范畴的确定遵循科宾和施特劳斯关于选择核心范畴(核心类属)的标准^{[35]115}:(1)它必须是抽象的,所有的主要范畴(类属)能够联系在一起且可以归于其下;(2)它必须频繁地在资料中出现,在(几乎)所有的情况下,都有指向这个概念的指标;(3)它必须有逻辑而且与资料一致;(4)它应该足够抽象,这样它就可以在其他具体领域的研究中使用,从而发展出更加一般的理论;(5)它应该在深度和解释力度上能够延伸,因为每一个其他范畴(类属)都是通过关系的陈述与其建立联系。

领导者道本心智模式能够将合一目标、哲学思维、道本行为和至善信念联系在一起且归于其下,其是指领导者在理解周围世界以及与周围世界互动时所坚持的信念、思考方式、行为方式及产生的目标;虽然领导者道本心智模式没有频繁出现在资料中,但是整个编码过程形成的概念范畴都指向这个概念;领导者道本心智模式是通过有逻辑的分析提出。本研究将领导者道本心智模式确立为核心范畴之后,围绕这一核心范畴将其他范畴联系在一起并提炼和整理,最终联结成领导者道本心智模式的构念(见图1)。

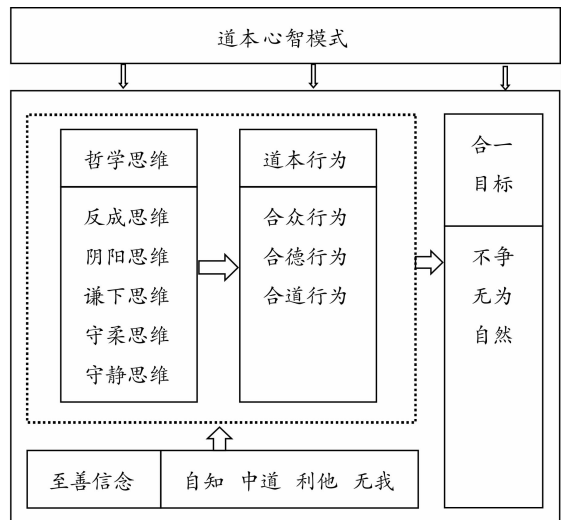


图1 道本心智模式构念体系

(四) 理论饱和度检验

理论饱和是所有的类属(范畴)在所属属性、维度和变化形式上都得到充分发展。虽然总是可以发现新变量,但是进一步的资料收集和分析几乎对概念化没有新的贡献^{[35]153}。鉴于本研究文本选择的特殊性,很难从现实中通过补充访谈的形式检验理论饱和度。本研究借鉴以往相关研究的检验思路,从研究主题出发收集相关的文献研究等材料进行补充编码分析。本研究进一步收集了相关资料,对10篇道家领导者心性

相关的权威期刊文献和10个相关网页文本进行追加编码分析,经严格三级编码分析后并没有发现新的概念范畴。因此认为本研究的结论通过了理论饱和度检验。

五、道本心智模式与相关心智模式理论的比较分析

已有关于心智模式理论的探讨,主要包括和谐心智模式、成长型心智模式和全球心智模式等理论。本研究提出的道本心智模式与已有主要心智模式理论简要比较分析如下。

和谐心智模式是基于中国文化情境中的管理实践提出,其维度包括利他行为倾向、和谐思维方式与和谐信念三个方面^[20]。和谐心智模式的“利他”和“和谐”构念与道家心智模式的“合众”“合德”“利他”与“无我”等类似,二者的文化基础都是中国传统文化。不同之处在于二者关注视角不同,和谐心智模式是对组织中和谐心智的呈现,而道本心智模式是从中国传统文化核心思想中提炼的一种应然心智模式,是管理实践中领导者心智模式修炼的方向和目标。

成长型心智模式是指由成长型“信念假设”和“思维方式”构成的一种认知图示^[14],与道本心智模式都是心理层面的积极开放模式,其信念假设的核心理念层崇高的信仰和终极价值观、人生观和道本心智模式的“无为”“至善”“无我”和“不争”等维度吻合。不同之处在于成长型心智模式仅关注的是个人层面的成长,而道本心智模式不仅关注个人成长,还追求个人、组织、社会和环境的融合以达万物“自然”之状态。

全球心智模式多集中在管理者全球心智模式的探讨,主要从文化、战略和综合三种不同的视角进行概念界定,分别主要关注文化多元化、全球化导致的战略复杂性以及二者的综合,是管理者的全球化认知体系,包括世界大同主义和认知复杂性两个主要构念^[1]。全球心智模式和道本心智模式都是基于文化视角的认知探索,不同之处在于前者关注跨文化视角的认知复杂性,而后者文化基础是本土文化。

综上所述,领导者道本心智模式的研究视角更广,是将人置于宇宙大系统中,突破单纯个体研究的局限性,将中国优秀传统文化的核心概念“道”引入心智模式中,从更高维度对领导者心智模式进行了阐释;不同于以往心智模式相关研究,道本心智模式不仅关注个体心智的成长,更注重将个体心智的成长与客观自然规律的融合,追求天人合一;在追求目标方面,道本心智模式既追求个体的成长,也追求组织长远的发展、社会的进步和自然的和谐,关注整体的综合价值最大化。

六、研究结论与启示

(一) 研究结论

本研究基于老子领导哲学,对《道德经》全文本进行扎根理论编码分析,得到136个初始概念、37个初级范畴、15个副范畴、4个主范畴和1个核心范畴,提出了领导者道本心智模式构念的四个维度。基于与文本资料的反复对话和扎根分析,提出了领导者道本心智模式的构念组成,分析了其内在逻辑机理,指出领导者道本心智模式是指领导者在理解周围世界并与之互动时,以哲学思维形式审视周围世界,并以道本行为方式与周围世界互动,在至善信念支撑作用下,而达与万物合一的终极目标。最后通过与现有心智模式理论进行了比较分析,总结了道本心智模式的理论创新点。

(二) 理论贡献

综合上述分析,本文理论贡献体现在以下三个方面:

第一,构建了道本心智模式概念模型。与以往心智模式从企业中挖掘数据不同,道本心智模式是从中国传统文化经典著作《道德经》中分析提炼了道本心智模式构念的4个维度,构建了领导者道本心智模式构念模型,以发现2000多年的传统智慧仍然对现代管理有借鉴意义的领导心智层面的原因;关注的重点不局限于个体层面或个体和组织层面,而是关注个体、组织、社会、环境的融合,将人置于宇宙大环境中,从全局和系统角度去探索中国传统文化思想精髓所蕴含的心智模式;不仅追求个体成长和组织绩效的提升,更

追求个体心智的彻底升级以达“无我”最高境界、“无为”的管理终极目的以及与万物合一的“自然”状态。道本心智模式丰富了心智模式已有理论研究,为未来相关研究提供了新视角。

第二,揭示了道本心智模式各构念之间的逻辑关系。心智模式是一个多维度构念,已有研究多将心智模式作为一个整体变量,对企业绩效等关键变量进行思辨性分析,原因在于缺乏心智模式测量量表。本研究阐释了道本心智模式四维度之间的逻辑关系,为未来道本心智模式量表的开发提供了理论基础。

第三,丰富了心智模式的本土化研究。心智模式的概念是“舶来品”,是基于西方情境的界定。心智模式的形成受遗传和环境等因素的影响^[14],故基于本土情境的心智模式构念开发非常有必要。本研究从中国传统文化中挖掘心智模式,丰富了心智模式的本土化研究,对领导者心智模式从哲学思维、道本行为、至善信念和合一目标方向进行修炼,提供了本土心理基础。

(三) 实践启示

本研究不仅有助于组织更加注重对中国优秀传统文化的学习和关注领导者心智层面对组织发展的重要作用,也为领导者在组织实践中对心智模式的修炼提供方向。本研究的实践启示主要有以下三点:

第一,中国优秀传统文化中蕴藏着丰富的领导智慧,深入学习和吸收中国优秀传统文化智慧能够帮助领导者提高自我认知能力,并有助于组织在复杂动态的商业环境中发现和抓住发展机遇;第二,从中国道家智慧中挖掘出领导者道本心智模式,比基于西方情境的心智模式理论研究更能够为本土领导者心智的提升提供可操作的思路和方法;第三,通过对《道德经》文本进行扎根理论编码,发现道本心智模式包括哲学思维、道本行为、至善信念和合一目标四个维度。因此,在组织实践中,领导者要重视自我思维方式的训练、行为方式的规范以及信念和目标的坚定等方面进行修炼。这也为组织培养和选拔人才提供了一个新的视角。

(四) 不足与展望

本研究立足中华文化的振兴和组织发展的实践需求,以老子领导哲学为基础,探讨了领导者道本心智模式的构念体系,可以为组织领导者心智模式完善升级提供实操方向。由于本研究只选取了《道德经》文本,理论饱和度还需要通过其他道家经典进一步检验。在领导者道本心智模式构念体系构建的基础上,未来研究可进一步开发相应的测量量表以及编制相应的问卷,以更好地探讨道本心智模式对组织氛围、组织创新、组织绩效等关键变量的作用机理,逐步完善道本心智模式理论。

参考文献:

- [1] 李晓艳,周二华. 管理者全球心智研究述评与展望[J]. 外国经济与管理,2012(4):55-64.
- [2] 彼得·圣吉. 第五项修炼:学习型组织的艺术与实践[M]. 张成林,译. 北京:中信出版社,2018:10.
- [3] 罗纪宁. 中国管理学研究的实践导向与理论框架——一个组织管理系统全息结构[J]. 管理学报,2010(11):1646-1651,1670.
- [4] 范培华,高丽,侯明君. 扎根理论在中国本土管理研究中的运用现状与展望[J]. 管理学报,2017(9):1274-1282.
- [5] 郭重庆. 中国管理学界的社会责任与历史使命[J]. 管理学报,2008(3):320-322.
- [6] 齐善鸿,李宽,孙继哲. 传统文化与现代管理融合探究[J]. 管理学报,2018(5):633-642.
- [7] 谢永珍,董斐然,王贺宁. 中国文化下的管理理论与实践创新——第9届“中国·实践·管理”论坛综述[J]. 管理学报,2019(4):500-505.
- [8] 吴士健,李籽儒,权英. 领导者情绪智力、感知凝聚力与冲突管理风格——基于情绪氛围的调节作用[J]. 软科学,2019(8):110-113,119.
- [9] 周祖城,张四龙,冯天丽. 中国本土企业道德及其管理现状——一项对东、中、西部212家企业的问卷调查[J]. 统计与信息论坛,2017(7):115-121.
- [10] 齐善鸿. 新管理哲学:道本管理[M]. 大连:东北财经大学出版社,2016:60-290.
- [11] 齐善鸿,孟令标. 老子领导哲学视角下企业家心理张力化解的文化路径研究[J]. 管理学报,2020(5):645-654.
- [12] 布玉兰,齐善鸿,滕海丽. 经营的“六道智慧”[J]. 企业管理,2019(1):39-41.
- [13] WILLIAMS M D, HOLLAN J D, STEVENS A L. Human reasoning about a simple physical system[M]//GENTNER D, STE-

VENS A L. Mental models. New York: Psychology Press, 1983: 131-154.

- [14] 王鉴忠. 酒店管理人员成长型心智模式对职业生涯成功的影响实证研究[D]. 天津: 南开大学商学院, 2009.
- [15] GENTNER D. Structure-Mapping: a theoretical framework for analogy[J]. Cognitive Science, 1983, 7(2): 155-170.
- [16] 徐桂红, 曾永学. 试析企业家心智模式创新的途径[J]. 华东经济管理, 2002(5): 65-67.
- [17] 骆志豪. 高阶管理者心智模式影响企业绩效的理论与实证研究[D]. 上海: 复旦大学管理学院, 2008.
- [18] WESTBROOK L. Mental models: a theoretical overview and preliminary study[J]. Journal of Information Science, 2006, 32(6): 563-579.
- [19] 吕晓俊. 组织中员工心智模式的理论与实证研究[D]. 武汉: 华东师范大学心理与认知科学学院, 2002.
- [20] 曹振杰. 基于扎根理论的员工和谐心智模式构念开发[J]. 管理学报, 2013(8): 1110-1115.
- [21] LEVY O. The influence of top management team attention patterns on global strategic posture of firms[J]. Journal of Organizational Behavior, 2005, 26(7): 797-819.
- [22] GUCHAIT P. Examining the influence of shared mental models and transactive memory systems on the effectiveness of service management teams[D]. Philadelphia: College of Health and Human Development, The Pennsylvania State University, 2011.
- [23] 吴子稳, 胡长深. 企业家心智模式形成及其对企业发展的影响[J]. 华东经济管理, 2007(1): 111-114.
- [24] GARY M S, WOOD R E. Mental models, decision rules, and performance heterogeneity[J]. Social Science Electronic Publishing, 2011, 32(6): 569-594.
- [25] ZHAO Y L, PARRY M E. Mental models and successful first-mover entry decisions: empirical evidence from Chinese entrepreneurs[J]. Journal of Product Innovation Management, 2012, 29(4): 590-607.
- [26] 涂阳军, 郭永玉. 道家人格的测量[J]. 心理学探新, 2014(4): 296-300.
- [27] 黎岳庭. 和谐领导力之道: 道家大五的水善人格[J]. 清华管理评论, 2016(10): 60-67.
- [28] 张奕, 訾非, 刘志钢. 道家价值观的结构及其与消极完美主义倾向的关系[J]. 心理研究, 2015(1): 31-37.
- [29] 吴肃然, 李名荟. 扎根理论的历史与逻辑[J]. 社会学研究, 2020(2): 75-98, 243.
- [30] 贾旭东, 谭新辉. 经典扎根理论及其精神对中国管理研究的现实价值[J]. 管理学报, 2010(5): 656-665.
- [31] 张党珠, 王晶, 齐善鸿. 基于扎根理论编码技术的道本领导理论模型构建研究[J]. 管理学报, 2019(8): 1117-1126.
- [32] 陈鼓应. 老子注译及评介[M]. 北京: 中华书局, 2016: 358.
- [33] 陈利. 《道德经》泰译本研究[D]. 北京: 北京外国语大学亚非学院, 2015.
- [34] 齐善鸿, 李彦敏. 人生密码: 心解《道德经》[M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2012: 13-29.
- [35] 朱丽叶·M. 科宾, 安塞尔姆·L. 施特劳斯. 质性研究的基础[M]. 朱光明, 译. 重庆: 重庆大学出版社, 2015: 114-206.
- [36] 王弼. 老子道德经注[M]. 楼宇烈, 校译. 北京: 中华书局, 2011: 60.



(责任编辑 束顺氏)