

陈晓萍 徐淑英 樊景立◎主编

组织与管理研究的 实证方法

Empirical Methods in
Organization and
Management Research



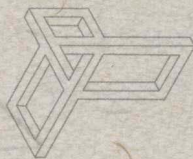
北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

C936/122

2008

陈晓萍 徐淑英 樊景立◎主编

组织与管理研究的 实证方法



Empirical Methods in
Organization and
Management Research



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

组织与管理研究的实证方法/陈晓萍,徐淑英,樊景立主编. —北京:北京大学出版社, 2008.6

ISBN 978 - 7 - 301 - 13909 - 7

I. 组… II. ①陈… ②徐… ③樊… III. 组织管理学 - 研究方法 IV. C936 - 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 079914 号

书 名: 组织与管理研究的实证方法

著作责任者: 陈晓萍 徐淑英 樊景立 主编

策划编辑: 朱启兵

责任编辑: 朱启兵

标准书号: ISBN 978 - 7 - 301 - 13909 - 7/F · 1955

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 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926 出版部 62754962

电子邮箱: em@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 北京飞达印刷有限责任公司

经 销 者: 新华书店

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 31.25 印张 648 千字

2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

印 数: 0001—4000 册

定 价: 60.00 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 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

编者导读

从开始酝酿这本书的出版到今天,已近三年时间。但写作这本书的念头其实还可以追溯到更远,那是1998年我们都还在香港科技大学工作的时候。那年暑假,我们举办了第一期管理学研究方法培训班(后来有人戏称“黄埔一期”),主要的参加者为国内大学的年轻教师。大家在香港科技大学集中学习了整整一周时间,从早到晚深度讨论管理学领域的各种研究方法,如痴如醉。由于学员反映学习效果显著,后来我们又接着办了第二期、第三期、第四期培训班,都在香港科技大学进行。随着中国经济的迅速起飞以及国内管理研究环境的改善,我们在2004年创立了中国管理研究国际学会(International Association for Chinese Management Research, IACMR),以推动更多的中国管理学者投身到研究活动中去。学会成立之后的第二年(2005年),我们在西安交通大学举办了第五期管理研究方法培训班,除了年轻教师外,也接受在读的博士研究生参加。2007年,我们又在中山大学和华南理工大学举办了第六期培训班,集中讨论“如何写作博士论文开题报告”,并帮助正在撰写开题报告的博士研究生从各方面改进他们的论文。

有趣的是,这样的培训班一期一期办下来,我们非但没有觉得培训需求量减少;相反,由于人数的限制,我们常常不得不将许多有强烈学习愿望的学子拒之门外。每一期结束时,我们都会讨论要不要写一本系统全面的介绍方法论的中文书籍,但每一次都因为种种原因不了了之。直到2005年夏在西安办完培训班的时候,我们终于下定决心来进行本书的写作。这个决心的结果就是现在拿在你手里的这本书。

为了全面系统地介绍管理学的研究方法,同时突出中国管理研究的独特之处,本书总共分为四个部分,二十章。在第一部分我们着重阐述科学研究(尤其是管理学研究)的目的和过程,从介绍科学研究的思维方式、求知过程、价值取向(第一章),讨论研究的起点——提出问题(第二章),到管理研究中的理论构建(第三章)以及构建中国管理理论的独特挑战和机会(第四章)。本书的第二部分主要介绍管理学的种种研究方法,从实证研究的设计入手(第五章),讨论实验室研究(第六章)、准实验室研究(第七章)的主要特点和用途,然后讨论实地研究中的问卷法(第八章)和个案法(第十章),以及在战略管理研究中常常使用的二手数据法(第九章)。

出于管理学较强的实证科学特点,我们在本书的第三部分详细介绍了研究的测量统计方法,包括理论构念的测量(第十一章)、单维构念与多维构念的测量(第十二章)、因果关系理论的建立——结构方程模型(第十三章)、调节变量和中介变量的回归模型

(第十四章)、多层次理论模型的建立及研究方法(第十五章)、组织社会资本的分类与测量(第十六章),以及跨文化研究的方法(第十七章)。

研究的目的是发现真理、积累知识,对于广大管理研究者来说,将自己的研究成果发表在一流学术刊物上就是对自己所发现的真理和知识的认可。然而,我们都知道这个过程的漫长和艰难。因此,在本书的第四部分,我们把焦点聚集在发表研究成果的历程上。这个部分主要讨论研究论文的写作和学术期刊审阅论文的过程(第十八章)、一篇论文发表的经历(第十九章),以及如何在国际一流期刊上成功发表中国管理研究论文的故事(第二十章)。我们希望通过对此过程的详细讨论,帮助大家看清论文发表过程中的关键环节和隐患,从而促使更多中国管理学者的研究成果能够与世界分享。

为了使大家方便使用本书,我们在书中还特意包含了几个附录。在一个附录中,我们对常用的英语方法论术语进行了统一的标准翻译,并试图通过此努力来规范今后的术语使用。在另一个附录中,我们列出了九篇管理学研究方法论文中最具代表性的经典英文文献,尤其是较早期的在互联网上不易查到的论文,以便大家查询。

本书的作者大都是学贯中西的知名管理学者,对于他们参加本书的写作我们深感荣幸。他们认真谨慎而又颇具创意的写作风格,使得原本枯燥乏味的方法论生趣盎然。希望读者在完成阅读之后,不仅对管理学研究方法有比较透彻的了解,同时对管理学研究本身也产生发自内心的强烈兴趣。

本书的完成还得益于许多同事的支持和帮助。在此我们特别要感谢刘东(华盛顿大学)、林泉(厦门大学)、白云涛(西安交通大学)、田也壮(哈尔滨工业大学)、贾良定(南京大学)、杨红燕(香港理工大学)、王磊(西安交通大学)、周禹(中国人民大学)、饶伟国(北京大学)、江源(若格斯大学)、洪莹(若格斯大学)和严进(浙江大学)。他们对本书初稿的及时反馈和建议,以及对书稿文字的仔细校对和订正,对保证本书的高质量起了重要的作用。

陈晓萍 徐淑英 樊景立

2007年11月15日

作者简介

陈晓萍 (Xiao-Ping Chen) 现任华盛顿大学福斯特商学院 (Michael G. Foster School of Business, University of Washington) 组织管理学系教授。她的研究领域包括合作与竞争、跨文化管理、回报行为以及中国人的关系等。

徐淑英 (Anne Tsui) 是亚利桑那州立大学凯里商学院 (Carey School of Business, Arizona State University) 摩托罗拉国际管理讲座教授。她曾任《美国管理学会学报》的主编,也是《组织管理研究》的创刊主编。她的研究兴趣包括组织人口学、雇佣关系和组织文化,尤其对在中国情境下的管理研究感兴趣。

樊景立 (Jing-Lih Farh) 是香港科技大学组织暨管理学系 (Department of Management of Organization, Hong Kong University of Science and Technology) 讲座教授。研究领域包括华人文化相关之组织行为、跨文化管理、企业领导与文化、组织公民行为等。

欧怡 (Yi Ou) 是亚利桑那州立大学凯里商学院的在读博士生。她的研究兴趣包括跨文化组织行为、意义形成、人口及多样性。

陈昭全 (Chao C. Chen) 在纽约州立布法罗大学获得组织行为与人力资源博士学位,现为美国若格斯大学商学院 (School of Business, Rutgers University) 管理与全球商务系教授,其研究兴趣包括奖励与报酬、组织公正、领导艺术、关系网和文化。

张志学 (Zhixue Zhang) 在香港大学获得社会心理学博士,现任北京大学光华管理学院 (Guanghua School of Management, Peking University) 组织管理系副教授、博士生导师。研究兴趣包括企业领导与文化、谈判与冲突处理、团队过程等。

黄光国 (K. K. Hwang) 是美国夏威夷大学社会心理学博士,现任台湾大学心理学系 (Department of Psychology, Taiwan University) 讲座教授、终身特聘教授。他致力于结合东、西文化,以科学哲学作为基础,发展本土社会心理学,著有《社会科学的理路》、《知识与行动》、《儒家思想与东亚现代化》、《中国人的权力游戏》、《科学哲学与学术创造力》、《儒家关系主义:文化反思与典范重建》等学术专著十余册,中英文学术论文一百余篇。

梁建 (Jian Liang) 在香港科技大学获得组织管理学博士学位,现为上海交通大学安泰经济与管理学院 (Antai School of Economics and Management, Shanghai Jiaotong University) 助理教授。研究兴趣为领导行为、员工主动性行为、组织中的社会交换关系等。

陈志俊 (Zhijun Chen) 是香港科技大学组织暨管理学系博士研究生。研究领域为组织行为学和人力资源管理。

张岩 (Yan Zhang) 是芝加哥大学商学院 (University of Chicago Graduate School of

Business) 在读博士生。她的研究兴趣在于用心理学的方法研究人们的行为决策,内容涉及消费者行为、主观幸福、法律决策、拍卖行为等。

徐飞(Fei Xu)教授,博士,博导,先后任上海交通大学校长助理、安泰经济与管理学院执行院长、战略管理研究中心主任,入选“中国教育部新世纪优秀人才”、“曙光杰出学者”,主要研究领域为战略管理、组织理论与跨文化领导力。

奚恺元(Christopher Hsee)是耶鲁大学博士,现任芝加哥大学商学院教授,Theodore O. Yntema 讲席教授。他的研究领域包括幸福学、行为决策学、行为经济学等,也是最早将这些学科引入中国的学者之一。

林诚光(Simon Lam)是香港大学商学院(School of Business, Hong Kong University)管理学教授。他在《美国管理学会学报》和《应用心理学期刊》等期刊上发表过多篇论文,研究领域主要包括组织行为、战略和创业。

谢家琳(Jia Lin Xie),加拿大康科迪亚大学管理学博士,多伦多大学洛曼管理学院(Rotman School of Management, University of Toronto)组织行为学终身教授。她研究的核心领域包括工作设计、工作压力与员工身心健康和跨文化管理。

周长辉(Changhui Zhou)是加拿大西安大略大学毅伟商学院的博士,现任北京大学光华管理学院战略管理系副教授。他的研究兴趣包括跨国公司在华演进、企业创新、中国企业国际化、竞争学习、企业变革与执行、购并战略与多元化等。

郑伯坝(Bor-Shuan Cheng)现任台湾大学心理学系特聘教授兼系主任、台湾心理学会理事长,主要研究兴趣为华人文化下之领导、团队、组织文化及组织间网络等主题。

黄敏萍(Minping Huang)现任台湾元智大学企业管理学系(Department of Management, Taiwan Yuanze University)暨领导研究所副教授,主要研究兴趣为魅力领导、团队及与华人文化相关之组织行为等议题。

罗胜强(Kenneth Law)是香港中文大学管理系(Department of Management, Chinese University of Hong Kong)讲座教授,研究领域包括组织行为的研究方法、领导行为、企业公民行为和情绪智能等。

姜燕(Yan Jiang)是香港中文大学管理系博士研究生。研究领域为组织行为学和人力资源管理。

张伟雄(Gordon Cheung)现任香港中文大学管理学系教授。其主要研究方向为结构方程模型及其应用,特别致力于拟合优度指数、测量等价性以及二阶因子模型的研究。

王畅(Cheung Wang)于2002年获得香港中文大学工商管理学学士学位,现为香港中文大学管理系硕士研究生。主要研究方向为结构方程模型及拟合优度指数。

廖卉(Hui Liao)是美国明尼苏达大学人力资源与工业关系博士,现任美国新泽西州立若格斯大学人力资源管理系副教授。其研究领域包含组织管理与服务质量、高绩效工作系统、工作群体多样化等。现为《美国管理学会学报》等刊物评审委员会委员。

庄璿嘉(Aichia Chuang)是美国明尼苏达大学人力资源与工业关系博士,现任台湾

大学工商管理学系 (Department of Management, Taiwan University) 组织行为与人力资源组副教授。其研究领域包含个人与环境适配、组织服务气候与员工绩效、工作群体多样化等。

罗家德 (Jar-Der Luo) 是清华大学社会学系教授, 台湾清华大学科管学院兼职教授, 其主要教学领域为“社会资本理论”、“社会网分析方法”以及“组织理论”, 并与同好筹备成立了“Chinese Network for Social Network Studies”, 在中国努力推广社会网方法以及关系管理研究。

梁觉 (Kwok Leung) 为香港城市大学管理学系 (Department of Management, City University of Hong Kong) 系主任及讲座教授, 研究领域包括公平及冲突管理、国际管理及跨文化研究方法。

周帆 (Fan Zhou) 是北京大学理学博士, 现任浙江大学管理学院 (School of Management, Zhejiang University) 企业管理系副教授, 研究领域包括组织行为学、跨文化心理学及创业管理。

张燕 (Yan Zhang) 是南加州大学组织管理系博士, 莱斯大学管理学院 (Jones School of Business, Rice University) 副教授, 研究兴趣集中于战略管理、公司治理与企业国际化, 现为《美国管理学会学报》等刊物评审委员会委员。

李海洋 (Haiyang Li) 是香港城市大学管理系博士, 莱斯大学管理学院助理教授, 曾任教于德州农工大学商学院和香港岭南大学商学院。研究兴趣集中于战略管理与技术创新, 现为《美国管理学会学报》等刊物评审委员会委员。

目 录

引言 如何在一流期刊上发表管理学研究论文?	(1)
一流管理学期刊	(1)
为什么要发表?	(3)
发表论文的策略	(4)
投稿常犯的错误	(6)
参考文献	(9)

第一部分 科学研究的目的是过程

第一章 科学过程与研究设计	(13)
本章大纲	(13)
一、导言与基本概念	(14)
二、科学研究过程	(17)
三、在中国进行研究设计需要情境化	(24)
四、科学伦理和科学价值观	(28)
五、结语	(31)
参考文献	(31)
第二章 研究的起点:提问	(35)
本章大纲	(35)
引言:提问对管理研究的重要意义	(35)
一、问题的来源	(36)
二、问题的转化:如何将一般问题转化为研究课题	(46)
三、论文开题报告的形成	(52)
参考文献	(53)
第三章 管理研究中的理论建构	(60)
本章大纲	(60)
引言	(61)
一、理论和理论建构	(61)
二、理论的构成	(63)

三、如何建立理论	(67)
四、实证研究中的理论描述	(75)
五、结语	(81)
参考文献	(81)
第四章 建构中国管理学理论的机会与挑战	(85)
本章大纲	(85)
引言	(86)
一、社会科学本土化运动的起因	(86)
二、科学哲学的转向	(87)
三、建构社会科学理论的机会	(91)
四、华人社会中企业组织的形态	(95)
五、华人大型民营企业中的三环文化结构	(98)
六、建构社会科学理论的挑战	(99)
参考文献	(101)

第二部分 管理学的研究方法

第五章 实证研究的设计与评价	(107)
本章大纲	(107)
引言	(108)
一、实证研究的本质	(109)
二、研究设计在实证研究中所扮演的角色	(113)
三、运用效度指标评价研究结论的质量	(118)
四、实证研究中的变异量控制	(121)
五、结语	(125)
参考文献	(125)
第六章 实验室研究	(128)
本章大纲	(128)
一、研究的类型	(129)
二、理论和假设	(130)
三、什么是好的假设	(131)
四、实验室研究	(134)
五、实验设计的基本原则	(137)
六、实验室实验中应该注意的问题	(141)

七、实验设计	(143)
八、结语	(151)
参考文献	(152)
第七章 准实验研究	(153)
本章大纲	(153)
引言	(153)
一、准实验研究	(154)
二、结语	(160)
参考文献	(160)
第八章 实地研究中的问卷调查法	(161)
本章大纲	(161)
引言	(161)
一、问卷的设计	(162)
二、问卷的发放和收集	(174)
三、结语	(175)
参考文献	(175)
第九章 二手数据在组织管理学研究中的使用	(178)
本章大纲	(178)
引言	(178)
一、二手数据传统与贡献	(179)
二、近距离看二手数据	(181)
三、把定性数据转化为定量数据	(184)
四、使用矩阵结构化的定量形式的二手数据	(188)
五、中国本土研究中的二手数据使用问题	(195)
六、结语	(197)
参考文献	(197)
第十章 实地研究中的案例研究	(199)
本章大纲	(199)
引言	(200)
一、案例研究的意义	(200)
二、案例研究的品质	(203)
三、案例研究的步骤	(206)
四、研究实例	(216)
参考文献	(223)

第三部分 管理学研究中的测量统计方法

第十一章 理论构念的测量	(229)
本章大纲	(229)
一、测量与管理学研究	(230)
二、测量质量的评价	(230)
三、测验量表开发的一般步骤	(234)
四、中国管理学研究中的测验开发取向	(243)
五、结论	(250)
参考文献	(250)
第十二章 单维构念与多维构念的测量	(255)
本章大纲	(255)
引言	(255)
一、单维构念	(256)
二、多维构念	(272)
三、结论	(285)
参考文献	(287)
第十三章 因果关系理论的建立——结构方程模型	(290)
本章大纲	(290)
一、什么是结构方程模型	(290)
二、结构方程模型的优点	(291)
三、测量基本概念	(291)
四、测量误差	(292)
五、量表的效度和信度	(293)
六、量表的尺度	(294)
七、结构方程模型理论和逻辑	(294)
八、结构模型的基本类型	(295)
九、LISREL 程序撰写	(298)
十、拟合指数(Fit Index)	(306)
十一、结构方程模型发展的新趋势	(308)
参考文献	(310)
第十四章 调节变量和中介变量	(312)
本章大纲	(312)

一、调节变量和中介变量在研究中的作用	(312)
二、调节变量的原理和检验方法	(316)
三、中介变量的原理和检验方法	(324)
四、结语	(329)
参考文献	(329)
第十五章 多层次理论模型的建立及研究方法	(332)
本章大纲	(332)
引言	(333)
一、多层次理论的建立、模型的类型与分析策略	(333)
二、多层次分析的构念与单位层次构念的数据聚合	(336)
三、关于 HLM 的介绍	(341)
四、结语	(353)
参考文献	(353)
第十六章 组织社会资本的分类与测量	(358)
本章大纲	(358)
一、社会资本的层次与构面	(359)
二、组织内个体社会资本	(364)
三、组织内集体社会资本	(368)
四、组织外社会资本	(373)
五、关系面与结构面社会资本间的因果关联	(375)
六、结语	(377)
参考文献	(378)
第十七章 跨文化研究的方法	(385)
本章大纲	(385)
引言	(386)
一、跨文化研究的特点和对文化效应的解析	(386)
二、跨文化研究的类型	(389)
三、跨文化研究中概念和测量对等性问题	(392)
四、跨文化研究的设计	(397)
五、跨文化研究的实施	(400)
六、跨文化研究的数据分析	(402)
七、结语	(404)
参考文献	(404)

第四部分 研究发表的旅程

第十八章 管理研究论文写作和审阅的过程	(411)
本章大纲	(411)
引言	(412)
一、演绎式假设检验的研究报告	(412)
二、归纳式建立理论的研究报告	(417)
三、两类文章通用的写作准则	(418)
四、国际优秀期刊的审稿过程	(420)
五、如何对待“修改后再次投稿”的邀请	(422)
六、结语	(424)
参考文献	(424)
第十九章 一篇论文的经历：从问题的提出到文章的发表	(426)
结语	(439)
参考文献	(439)
第二十章 发表中国管理研究论文的挑战	(441)
本章大纲	(441)
引言	(441)
一、与中国相关的战略管理研究：两种不同的研究思路	(442)
二、三个与中国有关的实证研究	(443)
三、西方理论和背景相结合的一些关键问题	(448)
四、结语	(452)
参考文献	(453)

第五部分 附 录

附录一 IACMR 追求卓越宣言(伦理准则)	(457)
附录二 《国际商业研究》伦理准则	(460)
附录三 术语英汉词汇对照	(470)
附录四 经典方法论文献	(486)

引言

如何在一流期刊上发表管理学 研究论文？

徐淑英

美国亚利桑那州立大学

在国际一流的管理学期刊上发表论文可以说是近年来最吸引中国管理学者的主题之一。但是,对我来说,科学研究的过程本身才是更有意义的话题,但这两个主题间有着很密切的关系:科学研究过程掌握得好,就可以在一流期刊中发表;反之,则没有发表的机会。因此,我以更吸引人的文字作为本书引言的标题,来探讨使论文得以成功发表的条件和情形。

众所周知,国际一流期刊的稿件平均接受率是10%左右。这些通过了严格审核的论文都有一个重要的特点:严谨。一个研究做得够不够严谨可以从几方面来看:方法严谨吗?思考与理论够不够严谨?研究的可信度高不高?效度如何?研究结果是否令人相信?本书的主要目的就是给大家介绍严谨的管理学研究方法,这些方法就像工具一样,能够保证研究过程和结论的严谨性。

一流管理学期刊

一流的英文管理学期刊有A与A-/B+两级,属于A级的期刊是大家公认的。管理学界的同行都知道这些是最重要的期刊,也是大家都希望能在其中发表的(期刊名称见本文附录)。在这里我先简单介绍一下这几个期刊,然后谈其他的优秀期刊。

首先是 *Academy of Management Journal* (AMJ) 与 *Administrative Science Quarterly* (ASQ) 这两本期刊。我当过AMJ的主编,对这个期刊很有感情。ASQ则是一本非常出色的期刊,它的影响力非常大。影响力就是论文被引用(citation)的频率。在管理学领域中,这本期刊被引用的频率是最高的。至于投稿量,AMJ每年有500篇左右,平均一年发表45—50篇;ASQ每年有250篇左右,平均一年发表约25篇,篇数比AMJ少。为什么它比较少呢?一般来说,期刊的投稿量愈多,找到好文章的机会也愈高。然而,由

于 ASQ 的影响力,有些人可能觉得自己的文章还没达到 ASQ 的水准,就不敢去投了,所以篇数就比较少。而 AMJ 是美国管理学会(Academy of Management)的期刊,它本着帮助学者提高研究水平的态度,欢迎所有会员投稿。所以很多人即使没有被接受希望,也愿意投稿,以得到能帮助自己提高论文水平的专家意见。

American Journal of Sociology 与 *American Sociological Review* 是社会学杂志,*Journal of Applied Psychology* 是心理学杂志,*Journal of International Business Studies* 则是探讨国际企业管理或比较管理的杂志。*Organization Science* 这本期刊只有 12 年的历史,但水准也很高。*Research in Organizational Behavior* 每年出一本,虽然一般人不把它看做正式期刊,但它的影响力也很大。接下来就是 *Strategic Management Journal*,它属于战略管理领域的顶尖期刊。

在 A- 与 B+ 的期刊中,*Human Relation* 相当不错;而 *Human Resource Management* 里面的论文则参差不齐。但有趣的是,近几年它的引用率特别高,攀升速度特别快。过去在三四百种期刊里面,它排在两百名左右,但 1998 年,它的引用率却到了前十几名。其他刊登优秀文章的期刊还包括:*International Journal of Human Resource Management*、*Journal of Cross-Cultural Psychology*、*Journal of Organizational Behavior*、*Journal of Management*、*Journal of Management Studies*、*Organizational Behavior and Human Decision Processes*、*Organization Studies* 以及 *Personnel Psychology* 等,在此我不一一介绍。值得一提的是,在我们这个领域中,若有研究者能在上述任何一个期刊中发表文章,都是一件相当不易的事,值得大力赞扬。

另外有一个期刊我在此要特别介绍,那就是 *Management and Organization Review* (MOR,《组织管理研究》),它是中国管理研究国际学会的会刊,也是一本专门发表与中国管理研究有关的高质量论文的期刊。该刊物致力于促进全球组织与管理知识的发展,主要发表在如下三个领域内对管理知识有所贡献的创新研究论文:(1)管理学的基础研究;(2)国际管理和比较研究;(3)中国研究,包括中国公司以及在中国经营的跨国公司的组织与管理的研究。这本期刊至今出版了 9 期,得到了对中国管理研究感兴趣的广大学者的认同,其文章下载率已达到其他优秀期刊的水平,期望不久就能进入社会科学论文检索系统(SSCI)。

作为 MOR 的创刊主编,我还特别要鼓励大家为本期刊投稿。MOR 鼓励论文评审人本着培养和帮助作者提高研究和写作水平的原则,对每一篇论文进行全方位的评价,并提出相应的改进建议。因此,无论评审结果如何,评审人向文稿提出的具有建设性和发展性的反馈意见,都将使投稿者受益,并促进他们的研究发展。而且,MOR 为投稿者提供及时的反馈,一般在收到文稿后 12 周的时间内就会做出评审决定。

我在这里介绍这二十几本期刊给大家的原因如下:大家要做研究就得看文献,但对文献一定要有所选择,不要什么乱七八糟的文献都看,那是浪费时间!我建议要看英文文献就去看前二十名的期刊,其他期刊发表的文章不需要去看。为什么呢?因为期刊

的文章如果没有经过同事审稿或审查不严格的话,研究的严谨程度就无法确保。你投稿时,如果所引用的文献都来自那些不知名的期刊,就会降低你文章的说服力。除此之外,有时我们会看到关于一个主题已经发表了几百篇甚至上千篇文章,你如何知道哪一篇文章是重要的呢?最可靠的就是看论文登在何种期刊上,这样可以减少很多困扰。

为什么要发表?

为什么要把论文发表在一流期刊上?首先是因为要向研究领域贡献新知识。研究的目的,就是要增加新知识,所以研究者的主要责任就是贡献新知识。为了贡献新知识,我们才做研究、发表论文。从这个角度去看待自己的研究,并把它当成个人的目标,做研究自然就会关心严谨性了。

其次是要对某个研究领域产生影响力。只有当研究论文经过审稿程序而被发表出来时,影响力才可能产生。虽然有时一个研究的结果可能出错,但当其他研究者注意到并引用该论文时,这项错误的结论就有机会被加以修正、改进。在某种意义上,这一点牵涉到一些道德上的问题——假如研究者明明知道论文里面有问题,但他的写作技巧非常高,能够写出来说服别人,结果使本应被拒绝的论文发表出来,这在道德上是有瑕疵的。所以,第一条还是最根本的:研究论文必须要对知识体系有贡献,能够提供新的知识。

另外一个发表论文的动机是为了成名。我在做助理教授时,也曾希望有朝一日能成为一位有名的学者,这应该不算是一个坏的动机。但是,在当前的学术环境,特别是美国、加拿大(在欧洲可能还好一点)的学术环境中,有一个很不健康的趋向,就是大家把发表论文当成做研究的唯一目的。也许有人以为论文发表愈多愈好,为了达到这个目的,他们会想办法把本来可以做一篇很好的论文的素材,拆解成两篇、三篇,结果降低了论文的质量,只能投稿到B级或B-级的期刊发表。像这种论文即使有五篇、十篇或二十篇,都比不上一篇ASQ或是AMJ的论文。我在担任AMJ主编的时候,就发现一些即使很有名的教授,也有这个陋习:他/她把一篇文章投到我这里,同时又把方法一改、问题改一改,写成另一篇论文,投到另外一个期刊。曾有审稿者向我报告这样的问题,我就打电话到另一个期刊,问他们有没有这样的一篇文章?他们说有啊!于是,我就把它拒绝掉了。

也许有的人会说,这是为了获得永久聘任与升等(tenure and promotion)的需要。可是假如研究者的目标只是为了能够获得永久聘任的话,他/她就会赶在短时间内发表很多论文,而且愈做愈不好。譬如说,当有别的研究者问你愿不愿意合作时,为了在短时间发表一定数量的论文,这种人一定会答应,甚至会认为这是一个千载难逢的机会。然而这样做,研究一定会做得很差。为什么呢?因为如果什么题目都做一点,做这种机会式研究(opportunity research),而不是做自己有兴趣的题目,研究的累积性一定有限;而