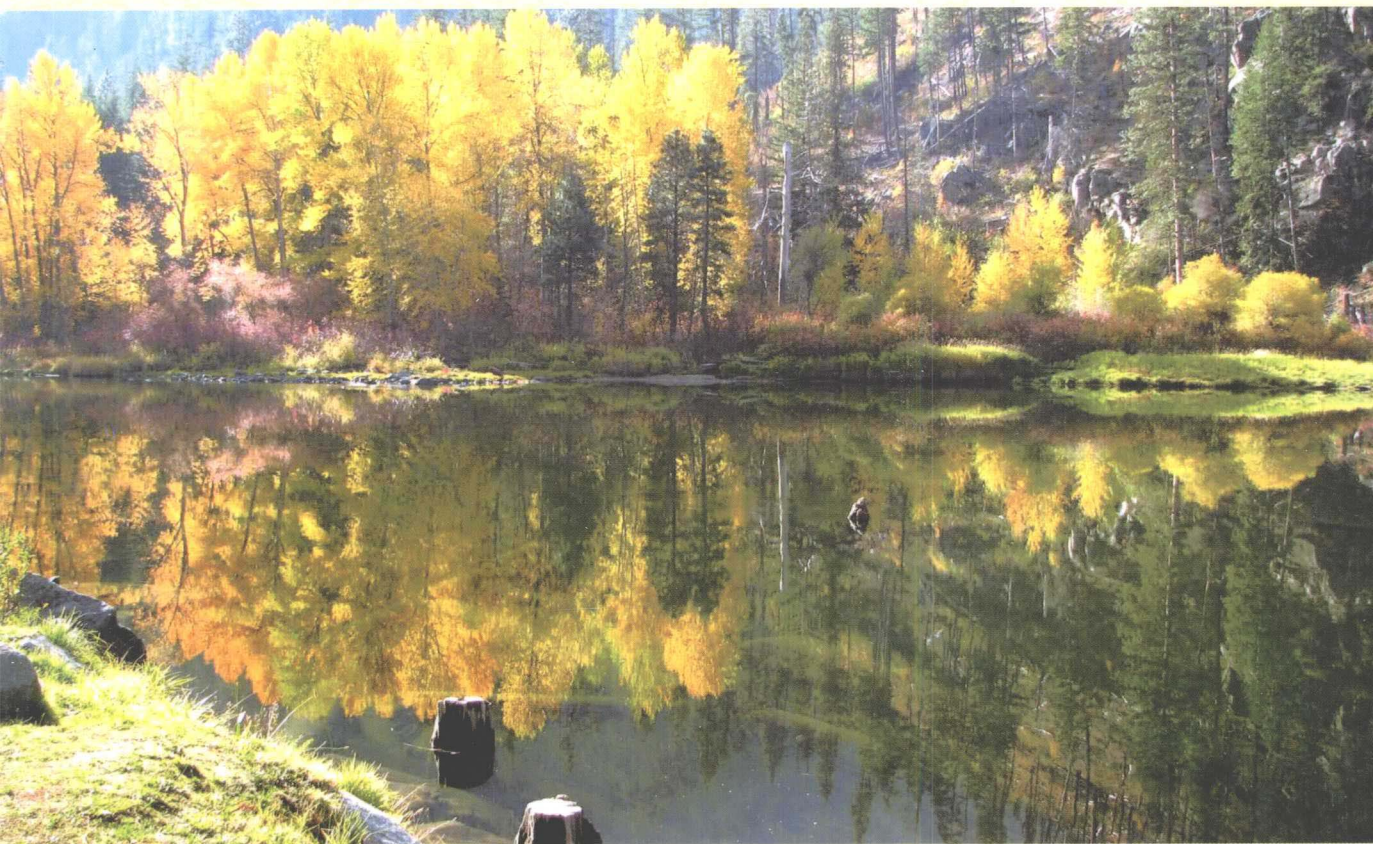




中国管理研究国际学会
International Association for
Chinese Management Research

IACMR组织与管理研究方法系列

组织与管理研究的 实证方法 (第二版)



陈晓萍 徐淑英 樊景立◎主编

**EMPIRICAL METHODS
IN ORGANIZATION
AND MANAGEMENT RESEARCH
2ND EDITION**



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

组织与管理研究的 实证方法 (第二版)



陈晓萍 徐淑英 樊景立◎主编

EMPIRICAL METHODS
IN ORGANIZATION
AND MANAGEMENT RESEARCH
2ND EDITION



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

编者导读

自从本书在 2008 年第一次出版之后,就受到了广大读者的喜欢,不管是读者在当当网上的留言,还是来自编辑部的反馈,都是好评如潮。读者对本书如此热情的反应,让我们在受宠若惊的同时,更加感觉到自己义不容辞的责任。为了让读者能及时了解到组织与管理研究方法的最新进展,我们决定更新本书的内容,并且增加章节,使本书涵盖的方法更加全面。

经过一年的努力,我们的愿望终于实现了。与第一版相比,这一版更加厚重,但也更加易读。除了其中的两章之外,我们对其他章节的内容都进行了 20%—40% 的更新,并且在完成之后先邀请部分读者提出改进意见,然后修改完善。与此同时,随着中国经济的发展和中國企业管理的日益进步,我们认为中国学者更有必要深入挖掘中国企业运作的特点和成功的条件,而这样的研究并不是在现有西方理论基础上增加一两个调节变量或中介变量就可以完成的。这种深入的情境化研究必须采用质化研究的方法,因此,在这一版中我们特别增加了两个新的章节,即质化研究及其数据分析(第 11 章),以及管理与组织的情境化研究(第 12 章),来鼓励大家从事这类研究。当然,量化研究的新进展我们也不能错过,在这个方面,我们增加了一个新的章节来讨论被调节的中介和被中介的调节:理论构建与模型检验(第 20 章)。

除了这些更新之外,这一版保持了第一版的架构,总共包括四大部分,共 22 章。第一部分论述科学研究的目的和过程,从科学过程与研究设计(第 1 章)开始,讨论研究的起点:提问(第 2 章),到管理研究中的理论建构(第 3 章),以及建构中国管理学理论的机会和挑战(第 4 章)。第二部分阐述管理学的研究方法,包括实证研究的设计与评价(第 5 章),实验研究方法(第 6 章),准实验研究(第 7 章),实地研究中的问卷调查法(第 8 章),二手数据在管理研究中的使用(第 9 章),实地研究中的案例研究法(第 10 章),质化研究及其数据分析(第 11 章),以及管理与组织的情境化研究(第 12 章)。在第三部分,我们主要介绍管理学研究中的测量统计方法,包括理论构念的测量(第 13 章),单维构念与多维构念的测量(第 14 章),结构

方程模型(第15章),调节变量和中介变量(第16章),多层次理论模型的建立及研究方法(第17章),组织社会资本的分类与衡量(第18章),跨文化研究方法(第19章),以及被调节的中介和被中介的调节:理论构建与模型检验(第20章)。在第四部分,我们综合以上所述,讨论研究发表的旅程,主要集中在研究论文写作和审阅的过程(第21章)和论文发表的经历(第22章)上。我们希望通过这四个部分的内容,全面呈现组织与管理研究的整个过程。

为了便于读者使用,书中还包含了几个重要的附录。附录1是中国管理研究国际学会的追求卓越宣言,强调学术研究应该遵循的伦理准则。附录2提供了常用英语方法论术语的标准中文翻译,以规范术语的用法。在附录3中,我们罗列了管理学研究方法论文中最具代表性的经典英文文献,以便大家查询。

本书的完成是众多学者共同努力的结果。在此我们首先要感谢每一位作者的努力和贡献。他们不仅是各个研究领域的顶尖学者,而且都是无私的奉献者。他们对学术精益求精,对写作也是不断改进。本书的许多章节都经过反复修改,让我们对作者的毅力和敬业精神充满敬佩之情。此外,我们也要感谢其他同事的支持,特别是尚玉钊(西安交通大学)、高中华(中国人民大学)对两个英文章节的翻译,以及赵晨(清华大学)、高昂(清华大学)、潘静洲(中国人民大学)、章凯(中国人民大学)、范新(中国人民大学)、李绪红(复旦大学)、魏昕(首都经贸大学)、贺伟(华中理工大学)和李俊超(华盛顿大学)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。

如果本书能够对广大读者起到点燃研究激情和指点迷津的作用,我们的努力就没有白费。我们希望有越来越多的学者加入到研究中国企业管理的队伍中来,用我们积累的知识为世界的管理学文献增添新的内容。

编 者

2012年3月

作者简介

陈晓萍 (Xiao-Ping Chen), 华盛顿大学福斯特商学院 (Michael G. Foster School of Business, University of Washington) 组织管理学系教授兼系主任, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 主编, 中英文双语杂志《中国管理新视野》(*Chinese Management Insights*) 执行主编。曾任中国管理研究国际学会 (IACMR) 的第二任主席。研究领域包括合作与竞争、跨文化管理、回报行为、创业者激情以及中国人的关系等。著有《跨文化管理》、《简化人情》、《幸福的决定因素》等书。

徐淑英 (Anne Tsui), 亚里桑那州立大学 (Arizona State University) 摩托罗拉国际管理荣誉退休教授 (2003—2011), 北京大学、复旦大学和上海交通大学杰出客座教授, 南京大学荣誉教授。曾任 *Academy of Management Journal* 第 14 任主编, 现为美国管理学会会士和第 74 届学会主席 (2011—2012), 是中国管理研究国际学会 (IACMR) 的创会主席和 *Management and Organization Review* 的创刊主编。研究兴趣包括名誉绩效评价、组织人口学、雇佣关系和组织文化, 尤其对在中国情境下的组织管理研究感兴趣。在一流期刊上发表论文数十篇, 其中两篇分别荣获 *Academy of Management Journal* 的最佳论文奖和 *Administrative Science Quarterly* 的学术贡献奖。是国际企业管理研究领域 50 位引用率最高的学者之一。

樊景立 (Jiing-Lih Farh), 香港科技大学管理学系 (Department of Management, Hong Kong University of Science and Technology) 讲座教授, *Management and Organization Review* 资深主编, 中国管理研究国际学会 (IACMR) 副会长。研究领域包括与华人文化相关的组织行为课题, 如组织领导、企业文化、员工价值观、组织公民行为等。

欧怡 (Amy Yi Ou), 新加坡国立大学 (National University of Singapore) 助理教授。研究兴趣包括战略领导力、组织文化及跨文化研究等。研究成果发表于 *Journal of Applied Psychology* 及 *Academy of Management Journal*。于 2008 年获得美国管理学会最佳学生论文奖, 于 2010 年

获得中国管理研究国际学会 2010 年李宁博士论文奖一等奖。

陈昭全(Chao C. Chen),美国罗格斯大学(Rutgers University)商学院管理学与国际经营教授。在纽约州立大学布罗分校获得组织行为与人力资源博士学位。研究领域包括跨文化管理、中国企业的管理、社会正义与奖赏分配、企业领导的行为等。现任 *Journal of Trust Research* 副主编和 *Management and Organization Review* 顾问编辑。

张志学(Zhixue Zhang),北京大学光华管理学院(Guanghai School of Management, Peking University)副院长、EMBA 中心主任、行为科学实验室主任、组织管理系教授。在香港大学获得社会心理学博士学位。研究兴趣包括企业领导与文化、谈判与冲突处理、团队过程、跨文化行为与管理等。目前担任 *Management and Organization Review* 的资深编辑,并担任 *Negotiation and Conflict Management Review* 和《心理学报》的编委会成员。

David A. Whetten 是美国杨百翰大学(Brigham Young University)的 Jack Wheatley 组织研究讲座教授以及教员发展中心主任。目前担任西安交通大学、台湾政治大学和牛津大学的访问教授,也是牛津大学 Jesus 学院的高级访问研究员。担任系列学术著作 *Foundations for Organizational Science* 的主编,也担任过 *Academy of Management Review* 的主编。于 1991 当选美国管理学会的会士,1994 年获得管理学会的杰出服务奖,2004 年获得管理学会 OMT 分会的杰出学者奖。曾于 2000 年担任美国管理学会主席。

黄光国(K. K. Hwang),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, National Taiwan University)教授,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《知识与行动:中华文化传统的社会心理诠释》、《民粹亡台论》、《教改错在哪里?》、《社会科学的理路》、《一中两宪:两岸和平的起点》、《儒家关系主义:哲学反思、理论建构与实证研究》、《反求诸己:现代社会中的修养》,发表中英文学术论文一百余篇,曾获得台湾“国家科学委员会”杰出研究奖三次、优良研究奖十余次。曾任台湾“国家科学委员会”特约研究员、亚洲心理学会会长、台湾“国家科学委员会”卓越计划主持人,目前为海峡交流基金会顾问及总统府国策顾问、台湾大学终身特聘教授,台湾大学讲座、杰出人才讲座及“教育部国家讲座”教授,亚洲本土及文化心理学会会长。

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 Jiao Tong University)副教授。研究兴趣为员工主动性行为、领导行为、组织中的社会交换关系、中国管理情境问题等。

陈志俊(Zhi-Jun Chen),在香港科技大学组织管理学系获得博士学位,现为上海财经大学国际工商管理学院(School of International Business Administration, Shanghai University of Fi-

nance and Economics) 助理教授。研究兴趣为领导行为、员工主动性行为、跨文化管理等。

张岩(Yan Zhang), 毕业于芝加哥大学 Booth 商学院, 现任新加坡国立大学(National University of Singapore) 市场营销系助理教授。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、社会认知等。

徐飞(Fei Xu), 上海交通大学战略学教授, 中国创新创业学会副会长兼专家委员会主任, 中国管理学会组织与战略专业委员会副主任, 中国企业管理研究会副理事长, 上海市行为科学学会会长。出版《战略管理》、《企业战略管理》、《二象对偶空间与管理学二象论》、《中小企业创业管理》、《管理学中的伟大思想》、《赢利模式 3.0: 变革时期的竞合》等著作和译著。主要研究领域: 战略管理、战略联盟、创新与创业管理、创新思维、跨文化战略领导力。

奚恺元(Christopher Hsee), 耶鲁大学博士, 芝加哥大学商学院(University of Chicago Booth School of Business) 讲席教授, 致力于幸福学、行为决策、行为经济学研究, 是最早将这些学科引入中国的学者之一。

林诚光(Simon Lam), 香港大学商学院(School of Business, Hong Kong University) 管理学教授。研究成果发表在 *Academy of Management Journal* 和 *Journal of Applied Psychology* 等期刊上。研究领域主要包括组织行为、战略和创业。

谢家琳(Jia Lin Xie), 多伦多大学洛曼管理学院(Rotman School of Management, University of Toronto) 组织行为学教授及 Magna 管理学教授。曾获得加拿大蒙特利尔康科迪亚大学工商管理硕士学位和管理学博士学位。在组织行为学领域的专长包括工作设计、工作压力、跨文化组织行为和中国管理。在国内从事了一系列有关工作压力和健康的不关系的研究, 成果显著。致力于促进管理知识的国际化, 自 2000 年以来一直是美国管理学会的国际委员会成员。和周京教授共同担任中国管理研究国际学会(IACMR) 的主席。

周长辉(Changhui Zhou), 现任北京大学光华管理学院(Guanghua School of Management, Peking University) 战略管理学教授, 战略管理系主任。研究兴趣主要围绕中国企业成长战略和跨国公司在华战略演变等。2011 年获得国家“杰出青年”基金。

郑伯坝(Bor-Shuan Cheng), 台湾大学(National University of Taiwan) 心理学系暨研究所特聘教授。曾任台湾大学心理学会理事长、台湾大学心理学系主任与研究所所长; 亦曾担任《本土心理学研究》主编与协同主编、*Asian Journal of Social Psychology* 副主编, 以及台湾“国家科学委员会”心理学学门召集人。主要研究兴趣为华人情境下的组织行为、领导、团队历程、组织文化以及组织创新。

黄敏萍(Minping Huang), 台湾元智大学(Yuanze University) 管理学院副教授, 曾任《组织

与管理期刊》客座主编,研究领域包括魅力领导与部属价值契合、团队管理,以及华人情境下的组织行为。

Deborah Dougherty, 罗格斯大学 (Rutgers University) 工商管理学院教授。从麻省理工学院斯隆管理学院获得管理学博士学位,发表杂志文章及参与写作书籍章节五十余篇。目前的研究涉及复杂的挑战、创新、以科学为基础的创新和组织创新。

苏筠 (Yun Su), 罗格斯大学 (Rutgers University) 博士候选人。研究课题是在药物发现过程中的学术与产业的关系,其论文探讨研究科学家对于药品相关的知识和做法。于哥伦比亚大学获社会学硕士学位,并在纽约大学获经济学硕士学位。

郑英建 (Ken Chung), 罗格斯大学 (Rutgers University) 博士候选人。研究兴趣在于了解企业的利益、相关者之间的竞争和需求如何出现,并影响机构的动态,其博士论文专门探讨如何索赔环境污染事故、改造企业的环境管理做法。

贾良定 (Liangding Jia), 南京大学 (Nanjing University) 管理学教授、博士生导师和《南大商学评论》执行主编。研究兴趣包括在中国情境下探究雇佣关系与员工创造性、企业家价值观与企业文化,以及高管团队与企业战略。其中两篇论文分别收录于美国管理学会 2009 年度和 2011 年度会议最佳论文集。

罗胜强 (Kenneth Law), 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。

姜嫻 (Jiang Yan Jane), 南京大学商学院 (School of Business, Nanjing University) 讲师,香港中文大学博士。研究领域包括新员工组织社会化、领导行为、团队和管理学研究方法。

张伟雄 (Gordon Cheung), 香港中文大学 (Chinese University of Hong Kong) 管理学系教授,主要研究方向为结构方程模型及其应用,特别致力于契合指数、测量对等性,以及二阶因素模型的研究。

王畅 (Linda Wang), 于香港中文大学获得工商管理学学士及管理学硕士学位,现为密歇根州立大学 (Michigan State University) 博士研究生,主要研究方向为组织行为学与结构方程模型。

廖卉 (Hui Liao), 在美国明尼苏达大学获得人力资源与工业关系博士学位,目前为美国马里兰大学 (University of Maryland) 史密斯商学院管理系副教授,以及 Center for Excellence in Service 的研究主任。其研究领域包含组织管理与服务质量、领导力、高绩效工作系统、工作群体多样化等。论文发表在 *Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Or-*

ganizational Behavior and Human Decision Processes 等顶尖期刊上。曾获多项论文奖,并获得 *Society for Industrial and Organization Psychology* (SIOP)'s Distinguished Early Career Contributions Award。现为 *Personnel Psychology* 杂志副主编,以及 *Research in Personnel and Human Resources Management* 年刊的主编。

庄瑗嘉(Aichia Chuang),在美国明尼苏达大学获得人力资源与工业关系博士学位,目前为台湾大学(National Taiwan University)工商管理学系组织行为与人力资源组的教授。其研究领域包含员工与组织及工作适配、组织服务气氛与员工绩效及顾客满意、领导、跨层次理论与方法、员工多样化等。论文发表在 *Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology* 和 *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 等顶尖期刊上,并获得2007年台湾“国家科学委员会”之吴大猷先生纪念奖、2010—2011年台湾大学现职暨新聘绩优教研人员。现为美国管理学会中 Human Resources Division 的台湾代表、*Human Relations* 的编辑委员及《台大管理论丛》的领域主编。

罗家德(Jar-Der Luo),清华大学社会学系(Department of Sociology, Tsinghua University)教授,博士生导师,中国人民大学商学院兼职教授,中国社会学会社会网暨社会资本研究专业委员会主任。在学术领域着重于将中国社会的“关系”、“熟人”与“圈子”等特质置于中国本土化管理研究之中。著有《中国商道》、《中国人的信任游戏》、《社会网分析讲义》等书。同时还组织了清华—信义社区营造研究中心,在灾区乡村从事可持续性发展的实验,并举办相关培训。

梁觉(Kwok Leung),美国伊利诺伊大学心理学博士,现任香港城市大学管理学系(Department of Management, City University of Hong Kong)讲座教授,研究课题包括文化与管理、跨文化研究方法、公平及创新。现任 *Management and Organization Review* 的副总编、International Association for Cross-Cultural Psychology 的主席,以及 *Academy of International Business* 和 Association for Psychological Science 的会士。

周帆(Fan Zhou),博士,副教授,现任职于浙江大学管理学院(School of Management, Zhejiang University),在国际国内学术期刊上发表多篇论文,并主持多项国家研究基金课题。讲授课程包括组织行为学、管理研究方法等,目前的研究兴趣包括职业安全和跨文化管理。

刘东(Dong Liu),现任美国佐治亚理工大学(Georgia Institute of Technology)工商管理学院助理教授。在华盛顿大学福斯特商学院获得工商管理博士学位。主要研究领域包括员工创造力、员工离职、团队构建、创业、跨文化管理、领导力等。研究成果已发表于 *Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology* 等世界顶级管理学期刊。曾获得多个研究与

教学大奖。

张震(Zhen Zhang), 现任美国亚利桑那州立大学(Arizona State University) W. P. Carey 商学院管理系助理教授。在明尼苏达大学获得人力资源与工业关系专业博士学位。研究方向包括领导力过程与领导力开发、组织行为的生理学基础、创业者性格与行为和定量研究方法。研究成果发表于 *Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 等世界顶级管理学期刊。目前是 *Journal of Organizational Behavior* 和 *Leadership Quarterly* 的编委会成员。

汪默(Mo Wang), 现任美国佛罗里达大学(University of Florida) Warrington 商学院管理学系副教授。于 Bowling Green 州立大学获得工业—组织心理学和发展心理学的联合博士学位。研究领域包括退休管理、职业健康心理学、跨文化人力资源管理、领导力以及高级统计方法。其研究获得过多个重要奖项。目前是 *Journal of Applied Psychology* 的副主编, 以及 *Personnel Psychology*, *Journal of Management*, *Organizational Research Methods*, *Journal of Occupational Health Psychology* 和 *Journal of Business and Psychology* 的编委会成员。

张燕(Anthea Yan Zhang), 莱斯大学琼斯商学院(Jess H. Jones Graduate School of Business at Rice University) 战略管理系教授。在国际顶级学术期刊如 *Academy of Management Journal*, *Strategic Management Journal* 上发表过多篇论文。其研究主要聚焦于高管领导力, 尤其是企业中的高管离职和辞退问题。在针对新兴市场尤其是中国的研究方面, 在外商直接投资、创新和创业等领域都做出了卓越的贡献。目前担任 *Academy of Management Journal* 的副主编和 *Management and Organization* 的顾问编辑。此外, 还荣获 2010 年战略管理协会(Strategic Management Society) 的 Emerging Scholar Award。

引言

如何在一流期刊上发表管理学研究论文？

徐淑英

亚利桑那州立大学 北京大学 复旦大学 上海交通大学

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是更有意义的话题。但因为过程和结果间有着很密切的关系——科学研究过程掌握得好,论文就可以在一流期刊中发表;反之,则没有机会,因此,我将更吸引人的结果——论文发表作为本书引言的标题,来探讨使管理学研究论文得以发表的条件。

众所周知,国际一流期刊的稿件平均接受率是10%左右。近年来,Academy of Management Journal (AMJ) 的接受率只有6%。这些通过了严格审核过程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:方法是否严谨? 逻辑与理论够不够严谨? 研究的可信度高不高? 效度如何? 本书的主要目的就是向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。管理学界的同行都知道A级的期刊是最重要的期刊,也是大家都希望能在其中发表的期刊(期刊名称如附录所示)。在这里我先简单介绍以下这几个期刊,然后再谈其他的优秀期刊。

首先是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也是一本非常出色的期刊,影响力非常大。所谓影响力就是论文被引用的频率。大家都知道引用(citation)这个词,在管理学领域中,ASQ这本期刊被引用的频率是最高的。至于投稿量,AMJ每年收到的投稿有1000篇左右,平均一年发表50—60篇。ASQ每年收到的投稿有250篇左右,平均一年差不多发表25篇,篇数比AMJ少。这是由于考

虑到 ASQ 的影响力,有些人可能觉得自己的文章还没达到它的水平,所以就不敢去投了。一般来说,期刊的投稿越多,找到好文章的机会才越高;反之,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,欢迎所有会员与非会员投稿。所以很多人即使觉得自己的文章没有被接受希望,也愿意投稿以得到专家的意见进而帮助自己提高文章质量。*Academy of Management Review* (AMR) 只发表理论文章,*Academy of Management Annals* 是美国管理学会的新期刊,从 2007 年开始,每年出版一次,其文章引用率已经排在了前五名。

Journal of Applied Psychology (JAP) 是心理学领域的顶尖杂志,但也发表了很多管理方面的文章。*Journal of International Business Studies* 则是探讨国际企业管理或比较管理的杂志。*Strategic Management Journal* 属于战略管理领域的顶尖期刊。*Organization Science* 这本期刊只有 20 年的历史,比较年轻,但水平已很高。*Personnel Psychology* 的地位愈来愈高,引用率排在前 20 名。*Research in Organizational Behavior* 每年出版一本,虽然很多人并不把它看做正式期刊,但它的影响力也很大。*Organizational Research Methods* 近年来进步很快,引用率排在前 10 名以内。

在 A - 与 B + 级的期刊中,*Journal of Management* 相当不错。其他刊登优秀文章的期刊还包括 *Journal of Cross-Cultural Psychology*、*Journal of Organizational Behavior*、*Journal of Management Studies*、*Leadership Quarterly* 以及 *Organization Studies* 等,在此不做一一介绍。值得一提的是,在我们这个领域中,若有研究者能在上述的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(IACMR)的会刊,也是一本专门出版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,主要出版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、在中国经营的跨国公司的组织与管理的研究。这本期刊在 2005 年创办,经过七年历史,已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,在 2008 年就进入社会科学论文检索系统(SSCI)。它的首次 Impact Factor (2010) 是 2.806,在 SSCI 的 140 本管理期刊中,排名第 22 位,如不包含自我引用,排名第 15 位。作为 MOR 的创刊主编,MOR 的快速发展让我很开心。

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,评审人会向所有文稿

提出具有建设性和发展性的反馈意见,这将促使投稿者改进他们的研究和文章。另外,MOR会为投稿者提供及时的回馈,一般在收到文稿后12周的时间内就会做出评审决定。

我在这里向大家介绍这20本期刊主要有两个原因。第一,大家要做研究就得看文献,但一定要有所选择地看文献,不要什么乱七八糟的文献都看,否则就是浪费时间!我建议要看英文文献就去看排在前25名的期刊中的文献,其他的不需要去看。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。第二,这样可以节省时间和精力。有时我们会看到在一个主题上已经发表了几百篇甚至上千篇的文章,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和时间。

为什么要发表?

之所以要把论文发表在一流期刊上主要有以下几个原因:

第一是因为研究者要向其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,并把它当做个人的目标,那么做研究时自然就会关心严谨性了。

第二是研究者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被发表出来时,影响力才可能产生。虽然有时一个研究结果可能出错,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。知识的用处是帮助实践,管理研究的成果很多会进入教科书,假如知识有错,就会误导学生、误导实践。所以,第一点原因是最根本的:研究论文必须能够提供新的准确的知识,对知识体系有所贡献。

第三个发表论文的动机是为了成名。这不是一个坏的动机。但是,在当前的学术环境中,特别是美国、加拿大(中国也不例外,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。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。这种论文即使有五篇、10篇或20篇,都比不上一篇ASQ或是AMJ

上的论文。我在担任 AMJ 主编的时候就发现,即使一些很有名的教授,也有这个陋习:他们把一篇文章投到我这里,同时又把方法改一改、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,问他们有没有收到这样的一篇文章,他们说有啊!于是,我和那个期刊的主编,就把这两篇文章都拒绝了。

也许有的人会说,这是为了获得永久聘任与晋升(tenure and promotion)等的需要。可是假如研究者的目标只是为了能够获得永久聘任的话,他就会争取在短时间内发表很多论文,这样就会导致很多论文越做越不好。譬如说,当有别的研究者问你愿不愿意合作时,为了在短时间内发表一定数量的论文,这种人一定会首肯答应,甚至会认为这是一个千载难逢的机会。然而这样做,研究一定会做得很惨。为什么呢?因为如果什么题目都做一点,也就是做这种机会式研究(opportunistic research),而不是做自己真正有兴趣的题目的研究,研究的累积性一定有限;而且,只是为了发表,不是为了追求知识,则我们的心理投入(psychological involvement)就会很少,于是研究做起来就没味道、没兴趣。到最后,做研究就会成为一种苦差事,越做越没意思。

另外一个常见的问题是走快捷方式。比如说,要验证某个假设的过程很辛苦,好不容易才搜集了 100 个样本,照理说在考虑研究贡献时,我们仍应该再去搜集更多的样本。但有时候就会想,既然那么辛苦,就先写好投稿出去吧,这样做就是走快捷方式。如果研究者自己知道这个文章、这个题目还没有完成,就不应该赶着投出去。我认为,发表论文只是一个手段,它让研究者有机会告诉同领域的研究者,让他们知道自己在做这项研究以及新的发现,可以贡献很多新的知识、建构新的概念。但千万不要为了发表而发表,否则伤害一定会很大。

发表论文的策略

1. 认识对的人

认识对的人主要有两层意思,一层是如果你和某个期刊的主编是好朋友,那么你的机会可能会多一点,但是,这样的做法可能没有多大用处,因为目前所有的期刊都采用匿名审稿,就算你与主编是好朋友,通常也没有什么帮助;第二层是跟好的人合作。怎样才叫做“好的人”呢?这些好的人,是指他的条件或是名声比你,或是他的研究做得比你。就跟打球一样,如果找球技跟自己一样或是比自己差的人,自己的球技一定很难有所进步。所以,一定要与一个技术比自己好一点的人去打球,这样才能进步。同样的道理,研究者需要找一个研究

比自己做得好的人,作为自己的研究伙伴,这是第一步。

如何去寻找研究做得比自己好的人,并形成研究拍档呢?也许在你周围不容易找到在做研究上有经验的人,不过,这不代表找不到这种人。一种方法是去参加学术会议,阅读一些期刊(例如 AMJ、ASQ),认识自己研究领域中的知名学者,并参加学会(如美国管理学会或中国管理研究国际学会)所举办的年会。开会时,经过其他老师的介绍,跟他们谈自己的研究问题,引起他们的兴趣;若是你把写好的草稿给他们看,他们就能更加认识你了。在我们这个研究领域里,年纪大一点的、有经验的教授,都很喜欢培养下一代的年轻人,所以年轻的研究者机会很大。不像我们这些经验较多的人,如果我寄一篇文章给他们看,他们可能觉得我已经做了快三十年的研究了,就不会帮我看。所以,要懂得找一个有经验的人或在这个研究领域做得比较好的人,跟他一起做研究。然而,对于一位助理教授而言,你的研究伙伴也不一定全都是教授才好。那些对你而言最好的研究伙伴,反而是那些较为资深的助理教授或是副教授。因为这些尚未升到教授职位的研究者大多充满研究热忱,也更能全身心地投入研究。当研究者升到教授以后,通常必须花许多时间去处理无关学术研究的行政事务。相对而言,投入研究的程度或多或少会受到一些影响。

还有另外一种好的人,就是那些为了做好的研究的研究者,而不是为了工具性目的的学者。如果与你共同做研究的伙伴,只是为了某种实质利益的话,他会把这种坏习惯带给你,这样就会伤害久远。这种坏习惯的养成,可能是为了晋升等而去做研究,因此就想早点把论文寄出去、早点发表,即使文章还不够成熟也如此,久而久之就养成做研究不严谨的习惯。

研究做得严谨并不意味着慢工一定出细活,而是指在研究的每个阶段都要做到严谨。另外一点是,你是否有很多研究课题?每一个阶段只做一个研究课题,就会做得好。做研究也得做研究管理(research management),就跟项目管理一样:有的研究大,有的研究小;有些在外面审稿中,有些在撰写中,有些还在搜集资料,有些正在分析。如果你同时做五个研究课题,五个都打算在 A 级期刊上发表,那你的目标就是要达到 A 级期刊的要求。然而,意外可能发生,比如身体不好、要中考、家里有事,等等,这样就会造成无法兼顾论文质量,导致论文跑到 B 级期刊。假如你的目标一开始就设定在 B 级期刊,那最终会发表到哪里去呢?可能是更差的期刊。所以,目标一定要定得高,如果达不到没关系,你起码可以退一步;如果起步低的话,要上去就很难了。你的目标就是尽力做,如果达不到 A 级期刊的要求,至少可以回到 B 级期刊去——你可以从 A 级期刊那里得到一些有用的反馈意见,把文章修正后再投到 B 级期刊。

2. 去好的学校

什么是好的学校呢?有时很多人会误解认为很多研究者研究做得多、做得好是因为他们

在好学校的缘故。其实在名校读书或任教有好处也有坏处。好处是资源多、名教授也多,坏处是教学压力大。名教授通常都忙得不得了,根本没时间和你交谈。其实,最适合做研究的学校应该是那些教学压力小的学校。一般而言,做一个学者、一个研究有成就的人,起码需要把一半以上的时间放在研究上。当然教学也是教授的重要责任,一周的时间里,备一天课,教两天书,但剩下的两三天,必须用来做研究。你不能说:“等我有空再去做研究”,这样研究就会变成业余活动了,而变成业余活动的研究,是不太可能做好的。

3. 不怨天尤人

请求上帝保佑自己的祈祷可能会有帮助,但是神好像也只愿意帮助自助之人(God helps people those who help himself)。自己不努力,上帝也帮不上忙。现在有些人似乎很逃避,一天到晚在想这个制度公不公平,那个谁又在扯谁的后腿,把时间都浪费到这些事情上面去了,那就没有精力做研究。不管别人如何议论,你要相信审稿制度;同时,也要对自己有信心。

4. 以最好的文章做榜样

要做高质量的研究,必须要懂得阅读与临摹范例研究,遵守科学研究的程序,而不是为了发表而发表。所谓临摹范例研究,就是从最好的研究中学习。就此而言,最好的方法就是阅读高质量的论文。什么是高质量的论文?其实也有一些即使在顶级期刊上发表的论文也并不是最好的。最好的文章就是在所有发表的论文当中,再进行第二次审查所挑选出来的论文,这种论文就是得奖论文(award winning papers)。有几个期刊会有这种得奖论文。例如,AMJ有一个委员会,委员都是有名的教授,每年审查前一年大约五六十篇论文,从中挑选做得最好、最精的论文,这就是最好的文章(the best paper)。从1987年开始迄今,已有二十多篇论文获选为得奖论文。我们已经将这些论文翻译成中文出版(徐淑英、张维迎,2006),第二版是近七年的最佳论文(张一弛、徐淑英,2012),欢迎大家去读一读。

ASQ从1993年开始也有这种论文,但它的选取方式与AMJ不一样:其委员会是审查五年前发表的论文,并评价这些论文的影响力。影响力怎么判断呢?第一就是察看文章被引用的情形,第二就是再重新看这篇文章,相较于五年前的其他文章,这篇文章是不是最好的。从这些标准来看,ASQ做得比AMJ更好,因为它不但考虑这篇文章是当年最好的,也考虑这是否的确是一篇具有影响力的文章。

除了研究要做得好以外,写作当然也是一项很重要的技巧。既然AMJ与ASQ都已挑选出最好的文章,我们就一定要从最好的文章开始,察看这些文章是怎么做出来的(ASQ最佳论文集也翻译出版,见徐淑英、张维迎,2005和张一弛、徐淑英,2012)。比如说,这篇文章和你想

研究的题目很像,你需要仔细地看它怎样开始、怎样提出问题、如何把文献整合起来、用什么理论来解释这个问题、采取什么方法做的。你写的时候就可以套上面的句子来写,甚至可以“抄”其中的句子,但是不能抄得太多,你抄五个字以上,就必须说明内容来源。MOR 2011 年3月发表了一期有关研究论文发表的伦理特刊,讨论了很多这方面的问题,文章可以免费下载,请大家去阅读参考。

投稿常犯的错误

投稿被拒的最大问题是科学研究的过程 (scientific research process) 不够缜密。这有可能是在研究问题、理论以及假设 (research question, theory and hypothesis) 上做得不好,也可能是在效度与普适性 (validity and generalizability) 上有所不足。这些问题是可以预防的。研究者必须了解几个最好的、常用的研究设计方式,以及它们存在的问题。

在常常出现的文章被拒事件中,90% 的失败原因是研究问题问得不好、不够清楚。别人看你的论文,看了三十几页还不知道重点在哪里。当问题不清楚、不重要又问得不完整时,人家看了也提不起兴趣。如果论文中的概念非常多而混乱,而且文字又不通顺的话,论文的可信度就会降低。所谓理论,基本上就是指概念与概念间的关系。所以论文中的概念一定要非常清楚,不能太多,太多、太复杂的概念很难操作,也很难控制。所谓的没有理论的假设 (hypothesis without theory) 就是指一篇文章有很多的假设,但这些假设后面却没有理论基础,让人看不见假设与假设之间的联系,这也是一个很大的问题。

另外,研究者要详读文献。文献没看全的话,审稿者会说这个研究已经有文章发表过了,现在是重复性的研究、没有贡献新的知识,不值得发表。另外,文献也会告诉你有哪些理论可以解释这个现象。一个研究里面可能有三到五篇主要的参考文章,而其中最重要的文章,就能对你的研究做一个很好的总结:你问的问题是什么? 这个问题为什么重要,为什么值得关心? 过去的文献对这个问题的解释有哪些? 为什么这些答案对这个问题的解释不够好、不够深? 你现在做这个研究想回答这个问题,有什么样的不同的看法、新的想法? 新的想法是由什么理论衍生出来的,这个理论又是如何解释的。这样一来,就可以清清楚楚地把思路构想出来,把整个研究历程浓缩到这一篇论文当中。这篇论文既然要被审查,就需要引起其他人的兴趣。文章就必须像放电影一样,从一开始就要很有意思,让人越读越有味道。如果一篇论文读起来乱七八糟,连个主题故事都没有,别人就会想:读了这篇文章没有什么收获,也没学到