

## 第四部分 研究发表的旅程

### 第23章 论文的写作和发表

（陈晓萍） / 701

## 附录

### 附录 1 IACMR 追求卓越宣言（伦理准则） / 747

### 附录 2 术语英汉词汇对照 / 750

### 附录 3 经典方法论文献 / 770

## 引言 如何增加在一流期刊上发表 研究论文的成功率？

徐淑英

美国圣母大学 北京大学 复旦大学

在国际一流的管理学期刊上发表论文可以说是每个学者的梦想。我一直认为,论文发表成功的关键之处在于科学研究过程本身的严谨性。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上发表;反之,则无法发表。但方法严谨不是科学的唯一目标,更重要的问题是“为什么要发表论文”或“为什么要做研究”。因此,我将“如何”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, *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。一个研究做得不够严谨可以从几方面来看:方法是否严谨? 逻辑与理论不够严谨? 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。

最近二三十年,管理学界出现了很多关于“研究与实践脱离”的讨论。许多学者认为我们的研究对于实践不是很有用,管理者看不懂或者不采用我们的研究结果去指导他们的实践。政府官员很少到商学院去寻求指导,从而使得公共政策能够确保更好的商业实践,贡献出更高质量的产品、服务,提升员工的生活质量,以及打造更好的社区。我们必须意识到,研究并不是为了学者的自娱自乐,研究的一个重要目的是创造能够指导实践的知识。因此,除严谨之外,好的研究应该关注对解决商业和社会问题有重要意义的课题。

在这个引言里,我将首先引入“一流期刊”的概念,总结并讨论在一流期刊上发表文章的不同动机。随后,我将通过关注大多数投稿中常见的一些错误及有意



义的研究问题的作用,讨论如何增加成功发表的机会。最后,我将提醒读者,科学的最终目的乃是改善地球上每个人的生活。因此,作为管理学科的社会科学家,我们的义务必须是提高研究与现实的关联性,以便学者能够为更好的管理实践和更加美好的社会做出贡献。

## 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(期刊名称如延伸阅读所示)。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 1 000 篇左右,平均每年发表 60—70 篇。ASQ 每年收到的投稿有 250 篇左右,平均每年差不多发表 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所要求的水平,所以就不敢去投了。一般来说,期刊的投稿越多,找到好文章的机会就越多;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* (AMA) 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。美国管理学会从 2015 年起有了一个新的杂志——*Academy of Management Discoveries* (AMD)。这个杂志的宗旨在于发表实证领域中的新发现,包括新的管理实践或创新性商业模式,这些实践或模式与常规知识不一致或者不容易被已有理论所解释。这个杂志为作者提供了一个报告有趣且重要现象的出口,而这些现象是研究过程中的重要一步。发表在 AMD 上的文章可以作为进一步探索或者理论化的起点。创办这个新杂志,代表了美国管理学会为缩小研究与实践间的差距所做的部分努力。我期待 AMD 会成为其他期刊上的研究的一个重要的源刊。

*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* (JIBS) 则是探讨国际企业

管理或比较管理的杂志。*Strategic Management Journal* (SMJ) 属于战略管理领域的顶尖期刊。*Organization Science* (OS) 这本期刊只有二十年的历史,比较年轻,但水平已经很高。*Personnel Psychology* (PP) 的地位越来越高,引用率排在前二十名。*Research in Organizational Behavior* 每年出版一本,虽然很多人并不把它看作正式期刊,但它的影响力也很大。*Organizational Research Methods* 和 *Journal of Management* 近年来进步很快,引用率排在前十名。

在 A - /B + 级的期刊中,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* 和 *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,经过十多年的发展,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,如不包含自我应用,排名第 15 位。作为 MOR 的创刊主编,我对 MOR 的快速发展感到很开心。

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。在 2017 年 MOR 出台了旨在提高实证研究质量的新政策,即发表基于事先批准的研究设计所获得的任何结果(包括与假设相反及不支持假设的结果)。这是 MOR 向建立有效且可复制的知识迈出的极为重要的一步。

我在这里向大家介绍这些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！要看英文文献的话我建议就去看排在前25名的期刊中的文献，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保证。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？最可靠的办法就是看论文发表在何种期刊上，这样可以减少很多困扰，也可以节约时间。

## 为什么要在一流期刊上发表论文？

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，并把它当作个人的目标，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，这一点涉及一些道德上的问题，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5篇、10篇、20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，即使是一些很有名的教授，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，为了在短时间发表一定数量的论文，这种人一定会答应，甚至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。这种功利导向最坏的后果在于，会诱惑研究者采用不恰当或者有问题做法去最大限度地增加发表的机会，最终的结果是研究可能存在缺陷或者不可复制。

发表论文是一个与科学群体沟通分享的方法，它让研究者有机会告诉同领域的研究者自己在做这项研究及研究中的新发现，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。

## 发表论文成功的策略

### 认识对的人（找对合作伙伴）

认识对的人主要有两层意思，第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，怎么样才叫作“好的人”呢？这些好的人，是指他的条件比你好，譬如研究经验比你多、研究做得比你好。就跟打球一样，如果找球技跟自己一样或是比自己差的人，自己的球技进步会比较慢。所以，一定要与一个技术比自己好一点的人去打球，这样才能进步快。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。

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。一个方法是去参加学术会议，阅读一些期刊（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）举办的年会。开会时，经过其他



老师的介绍,跟知名学者谈自己的研究问题,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多。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30年的研究了,就不会帮我。所以,要懂得找一个有经验的人或在这个研究领域上做得比较好的人,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。

还有另外一种好的研究合作者,就是那些为了做好研究的研究者,而不是为了工具性目的的学者。如果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、要期中考、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,如果做不到A级期刊,至少可以回到B级期刊去——你可以从A级期刊得到一些有用的反馈意见,把文章修正后再投到B级期刊。

### 去好的学校

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,坏处是研究和教学压力都很大。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比较小但研究压力比较适当的学校。我这里并不是说不强调高质量的教学,而是少些强调数量。研究型大学中的教授授课通常会少些,以便教员可以在教学和研究上都做得好。有些大学想增加他们发表的研究成果,所以让具有研究潜力的新教员少授课。

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。你必须要有自律。就产出优秀论文而言,外部压力的作用比不上内部动力。与研究不同,研究是一项非结构的活动,你需要设定自己的截止日期和自己的目标与期望。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。

### 以最好的文章做榜样

要做出高质量的研究,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并不一定是最好的。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,这种论文就是获奖论文(award winning papers)。有几个期刊会有这种获奖论文。例如,AMJ有一个委员会,委员都是有名的教授,每年审查上一年大约五六十篇论文,从中挑选做得最好、最精的论文,这就是最佳论文(the best paper)。从1987年至2012年,已有20多篇论文被选为获奖论文。我们已经将这些论文翻译成中文,一本在2006年出版(徐淑英和张维迎,2006),还有一本在2012年出版(徐淑英和蔡洪滨,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?第一就是查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。ASQ最佳论文集也已翻译出版(徐淑英和张维迎,2006;徐淑英和蔡洪滨,2012),可以在IACMR的网址([www.iacmr.org](http://www.iacmr.org))上找到这些书的信息。

除研究要做得好以外,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,看看这些文章是怎么做出



来的。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么样开始、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于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,这些文章的中文版可以免费下载(<http://www.iaemr.org/index.php?c=category&catid=107>),请大家去阅读参考。

### 避免投稿常犯的错误

导致投稿被拒的第一个常犯的错误是科学研究的过程(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,论文的可信度就会降低。论文中的概念一定要非常清楚,不能太多,因为太多、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。

第二个错误是文献回顾做得不好。文献没看全的话,审稿者会问,这个研究已经有文章发表过了,这个重复性的研究有什么新意义?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献,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?你现在的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,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中。文章就像放电影一样,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,也没学到什么东西。如果没有什么东西,很多结果或说法又错了,其他人就不可能同意你文章的结论。

第三个错误与研究方法有关。一个问题是研究中的主题与假设在测量或分析

层面上,没能相互匹配(level or unit measured does not match that hypothesis)。比如说,我研究领导力,想问领导对企业文化的重要性。那么研究的层面在哪里?是人、团体还是企业?应该是企业层面。但是,很多人在研究中,只问员工:“你的主管怎么样?”又问员工:“企业的文化怎么样?”所有的衡量,全都是在个人层面,这样就使得研究问题与测量层面不一致。研究问题属于企业层面,然而,研究的对象却是个人层面。因此,是研究者改变了自己的研究问题与概念建构,由企业层面改到了个人层面。这是一个很大的毛病,很多很好的文章就在这个问题上失败了。另一个问题与测量也有一点关系,就是测量跟概念不符合,或是一种无效(缺乏效度)的测量(measures do not match constructs or invalid measure),这种问题在心理测验中谈论很多,在这里我就不多说了。最后一个问题是大家都知道的,把横截面数据(cross-section data)用来做因果关系的分析。在做因果关系假设(causal hypothesis)时,假设与理论会影响到研究设计,在很多情况下,使用纵向(longitudinal)的研究设计是很有必要的。

其他的问题还包括控制变量不合适(inadequate control)或模型未做完整界定(model under-specification),等等。有时也可能是研究设计中控制变量选得不对或做得不好。假如说以一个简单的回归模式来预测公司效能,你找到一些变量用以预测公司效能,但是需要控制的变量却可能不对。在这个例子中,基本的控制变量是什么?比如产业类别:在某些产业中,不管做得多糟,这个公司都会赚钱。所以,在这类研究中,如果没有控制产业类别,结果的可信度就不高。你是研究的设计者,你就必须仔细思考,有什么其他可能的解释,并将这些解释因素加以考虑或加以控制。此外,缺乏抽样计划(no sampling plan)或对样本仅提供很微弱的证据(weak justification for sample),则是样本的代表性不清楚。

第四个错误是共同方法变异(common method variance problem),就是研究中的自变量与因变量是来自同一测量来源,因而会造成虚假相关(spurious correlations),不仅可能隐藏了真实关系,而且会干扰自变量与因变量间的联系。另外就是使用单一信息与回溯性数据(single informant and retrospective recall)的问题。例如,到中国大陆做企业绩效研究时,没有好的客观资料可用,一般现成的数据不可靠。一个人一个人去问还是会有误差,有了误差其他人就不相信研究结果。所以,一定要有两三个不同来源的资料,结果又能聚合(convergence),可信度才能提高。

第五个关于解释结果常见的错误是过度解释。你的结论根本无法从结果中获得论证,但你却这样解释就是说过头了。还有一些粗心的错误,如格式不对、写作



技巧太差,都会显出研究者很不认真的态度;若是连论文里面基本的数据都是错的,那就不只是不认真,而是不专业了。一篇论文从头到尾,一定要仔仔细细、反复地校正,虽然这很费时,但却是十分重要的工作。我的论文,平均要修改二十多次,我鼓励雇佣一个专业的英语编辑来修改文法并润色到不能更好的程度,才会投出去。

最后一个是贡献不够的问题(insufficient value added contribution),就是这篇研究对现有知识的附加价值不高,没有什么新贡献。那么,什么才是有价值的研究呢?简单地说,有价值就是指这个研究为某个领域的问题增加了新知识,对一个问题提出了新的认识、新的答案。有一个很好的比喻,有人把发表论文比喻为一种对话:在专业领域的文献里面,有关这类题目也许已发表了很多论文,我们可以把每一篇发表的论文都视为一个谈话,你写一篇文章就是加入一场对话。当你要插入一个话题时,就要看你的话题是否值得别人去倾听?你加入的这些话题,是否能让别人学到新的东西?你讲得是否清楚?是否有意义?此外,你究竟参加哪一个研究主题的对话,这又跟你如何认定研究问题有关系了。首先,要了解自己要问或要解决什么问题。假如想要了解有关企业控制的问题,就要先找文献,看有哪些人谈论过这些问题,或写过这些文章;接着,就看这些对话是如何进行的。假如你想研究“控制”,但文章内容却都在关心“文化”的问题,那你的方向就弄错了。当然,文化也是企业控制的一种方法,但你谈话的对象更可能是企业文化的群体,要想清楚,你希望贡献的是企业控制还是企业文化的知识。帮助你做这决定是你的研究问题。问题问得对,这研究的贡献就清楚了。

可是,要如何才能问“对”的问题呢?重点在哪里?重点就在于研究的主要概念是什么。一个研究问题中一般包括好几个概念,到底哪个最重要?举例来说,在“领导如何影响企业文化或绩效?”的问题中涉及三个概念:领导、文化、绩效。哪一个才是最主要的呢?有人说“我关心企业”,所以最主要的概念是企业;有人说“我关心文化”,所以文化是主要概念;也有人说“我关心领导这一块”,所以领导是主要概念。不能同时参加这三个对话,这太辛苦了,也没有重点。所以假如你关心的主要是领导议题,就要进入领导的文献库,找出研究者对领导与企业文化或企业绩效等关系的看法,看看他们是怎么对话的,然后再加入,贡献你的想法。

### 注意新现象和提出重要研究问题

就增加在顶级期刊上成功发表机会这一议题,我最后的建议就是引入新现象和重要研究问题,这个研究问题可能创造出对于管理和社会具有重大挑战的新颖

且有用的知识。这被称作“基于现象的研究”,目前已经成为众多顶级期刊关注的焦点。例如, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (OBHDP) 已经就此事出了专刊,AMD 完全致力于报告新管理现象的发现。

然而直至今日,多数管理学者仍然试图从已有文献中发现新问题。这些研究者可能从先前的研究中找到了不一致的发现,也可能从某一理论中发现了诸如被忽略的中介机制或者边界条件。于是就设计研究解决这些文献驱动的实证或者理论疑点。这就是典型的“填补空白”式研究。另一个常见的做法是从已有数据中发现一些显著的相关,也被称为“操纵统计结果(p-hacking)”或“知道结果后再假设(HARKing)”。之后他们尝试提出一个研究问题并从文献中找到某个理论去解释这些显著的统计关系。这些寻找或者发现研究问题的文献驱动方法只是在现有范式内从事研究,很少能够产生新的发现或者新的理论。

一些学者可能发现一个有趣或者令人疑惑的实证现象,但他们却把这个不平常的现象形成一个可以被已有理论解答的研究问题。由于缺乏能力或者自信,这些学者害怕建立新理论,使得研究问题缺乏新颖性,他们充其量只是通过提出假设对理论进行修订去解决问题。有时这种情况会出现在稿件评审阶段,对于新现象不熟悉的评审人提出建议或者要求,迫使作者改变问题以便与理论契合。最终导致实证的现象失去它的新颖特征。

随着诸如中国、印度、东欧等国家和地区的新经济和新研究情境的出现,学者会发现很多新颖且独特的问题。而且随着新产业(如电商)、新技术(如机器人和人工智能替代人工)、共享经济(如优步)等的出现,许多独特的商业模式和管理实践会挑战现有理论的解释。这些新颖的实证现象要求新的概念和理论。新颖的实证现象不仅是研究问题的来源,也为管理学者贡献能够指导管理实践的新知识及影响现代社会中的产业和劳动政策提供了机会。高质量的期刊欢迎有新理论解释的新问题。新颖而令人兴奋的研究问题连同严谨的描述和解释方法能够大大增加在一流学术期刊上发表文章的机会。

### 结语:认清研究的最终目的

很多学生和青年学者将在最好的期刊上发表文章作为研究的首要目标。当他们成功地发表了文章时自然很高兴,因为这为他们带来了工作安全、晋升、终身教职及声望等奖赏。然而,也有许多学人对研究感到挫败,他们不了解为什么要写论文,也看不到他们提出的想法有什么价值,他们看不到自己研究的意义:解释和解



决商业或管理中的挑战性问题,为改进实践提供知识、通过更好的管理和商业实践使得世界更加美好。伟大的发现是不常见的,许多发现都需要众多科学家多年的努力工作。由于失败多于成功,而且伟大的科学发现是罕见的,我们便发展了衡量成功的方法。随着时间的推移出现了目标错位,在某些期刊上发表文章的数量成为研究的目标,而丢掉了研究的真正目的,即对社会的影响。我们过于注重研究方法去增加成功发表文章的机会,却没有被告知科学的终极目标在于“改善普通人的生活”(引自爱因斯坦)。我们也忘记了伟大的发现是由常规研究(即常规科学)积累起来的。计算发表的数量并不意味着对于突破性知识或者常规知识的认可。但当发表数量成为衡量成功的唯一指标时,知识的质量和有用性之间就会发生冲突。我们需要把注意力回归到学术研究的意义或者科学的终极目标上。

为了重新介绍科学研究的目的,我和中国三所商学院的一些老师在2015年开设了一门名为“管理研究的哲学”的课程。在这门课中,学生学习科学推理的本质、自然科学与社会科学的差别、科学进步是怎样发生的、管理研究面临的挑战、价值观在科学工作中的作用及科学生涯的意义。开课以来,已有十多所商学院的150余位博士生和30余位教员参加了这门课程的学习,理解了科学是怎样为人类社会的进步做出贡献的。这种理解为学生从事科学研究打下了坚实的基础,并使得他们对于自己有机会为一个更加美好的社会做出贡献充满了希望。这门课程中专门聚焦价值观部分将会由北京大学出版社在2018年以《负责任的管理研究:哲学与实践》为题以专著的形式出版。

从2014年秋天开始,我发起建立了一个社区,社员包括来自10个国家的28位富有爱心精神的有识之士(包括24位来自23所大学的顶尖学者和四个机构支持者)。这个社区将推动“负责任的管理研究”(responsible research in business and management, RRBM)。RRBM强调创造既可靠又有用的知识。RRBM提出了七项原则,其中一项核心原则是“科学服务社会”,另有三项原则关注知识的可信可靠性,剩余三项原则关注知识的有用性。这个社区已经撰写了一篇宣言,明确到2030年的远景,并提出了所需要采取的行动,以及那些致力于建立负责任的科学而改变当前研究生态的行动者。你可以在网站([www.rbm.network](http://www.rbm.network))上找到这篇文章。我们鼓励学者和学生到RRBM网站上去了解如何参与。通过参与负责任的研究,包括你我在内的管理研究社区中的成员,将有可能创造出可信并有用的知识,从而成为将当今和未来世界变得更加美好的积极力量。这些知识成果无疑也会被最好的学术期刊欢迎,并得到发表。

## 参考文献

- 徐淑英和张维迎(2005). 管理科学季刊最佳论文集. 北京: 北京大学出版社.
- 徐淑英和张维迎(2006). 美国管理学会学报最佳论文集萃. 北京: 北京大学出版社.
- 徐淑英和蔡洪滨(2012). 管理科学季刊最佳论文集(V2). 北京: 北京大学出版社.
- 徐淑英和蔡洪滨(2012). 美国管理学会学报最佳论文集萃(V2). 北京: 北京大学出版社.