

經驗談

歷程學習與成長

周麗芳*

記得大三上發展社會學，讀到依賴理論(dependency theory)與世界體系理論(world system theory) (蕭新煌，1991)時，心中沈重的感受告訴自己不再碰咖啡。畢業後到學校任教，相較於那些從留學歐美、每天幾乎至少一杯咖啡來解癮的同事，形成了有趣的對比。上面這個故事的重點是……喝咖啡不好？哦！不不不……，我要表達的是，研究論文對閱讀者的影響和感動。而今天在這裡要分享個人論文研究和期刊發表的經驗，心中是相當的心虛的。所以，下述的內容毋寧說是個人在研究與論文發表歷程中，學習與些許成長的心得分享吧！

壹、研究與投稿歷程中的認定建構(identity building)

一、研究主題的確定

研究方向和主題的選擇與確定，一直是新進學者的困擾。綜觀過去，許多經典的研究似乎多半來自研究者對所處世界的現象觀察與深刻感受，例如：Rousseau的心理契約(psychological contract theory)、Staw的承諾續擴(escalation of commitment)等(Smith, & Hitt, 2005)。然而，拜資訊科技與全球化的發展，文獻的閱讀與研討會的參加，成為我們這些年輕學者發展研究課題

* 元智大學企業管理學系助理教授

的重要管道——具有挖掘主流、熱門及成熟議題，縮短研究時程等外顯優點；然而，這些好處的背後也隱藏了一些隱憂：（一）年輕學者成爲主流研究的複製或加工者；（二）熱門議題一旦過時，似乎也得另起爐灶、另覓題目；（三）成熟的議題並非自己的興趣，要長期投注熱情來克服研究過程的挫折，似乎並非易事。

就讀博士班時，很幸運地跟著指導教授（台灣大學心理系鄭伯壩教授）搭上了本土心理學追求卓越研究計畫的列車，學習並瞭解了主位(emic)與客位(etic)的研究途徑（楊國樞，1998；Morris, Leung, Ames, & Lickel, 1999）。2006年的IACMR會議上，Barney論述以西方理論來探討華人管理現象、與建構華人管理理論的目的、做法與意義（引自Barney & Zhang, 2009），讓我驚訝地學習到如何不會成爲西方研究的仿製或加工者，並對自己所處的環境有所貢獻（之所以驚訝，是因爲由一位外國學者告訴華人學者應該怎麼做華人的管理研究）。因此，於成長的眷村生活（非軍人眷村，而是遠洋船員眷村）和六年博士班同門師兄姐妹的互動中，確定了自己的兩大研究主軸：華人領導（以家長式領導爲主）與華人群體動態(group dynamic based on Chinese impersonal interactive norm)。不論將來的成果如何，這個階段對研究方向與議題的認定，應該是個人最大的研究資產吧！

二、發表期刊的選擇

期刊的等級除了反映國際化程度和影響力之外，似乎也意味著刊登在該期刊的文章，不論是在創意、推論、研究設計和結果等方面的品質。因此，自然而然地，一級（或A級）期刊的投稿與刊登，便成爲學者做研究的目標設定之一。但是，期刊等級的選擇和上述研究主題似乎有兩難的困境。也就是在非強勢文化和不熟悉感的因素之下，華人文化主位研究或具有本土文化意涵的研究或概念，似乎不容易爲A級期刊所理解和接受。

以這次投稿於*Human Relations*的論文爲例，主要探討團隊成員的組成（與其他成員價值觀的差異）如何透過成員間信任，進而影響成員個人效能（態度與工作績效）(Chou, Wang, Huang, Wang, & Cheng, 2008)。在過去西方文獻中

有關信任概念的探討與操作，大多將信任分為情感性信任(affective trust)與認知性信任(cognitive trust)；但是在依賴性自我、集體主義和他人取向等文化價值觀之下，除了講求對他人的「信任」(trustfulness)之外，華人更重視自身的「誠信」、「被信賴」(trustworthiness) (楊中芳、彭泗清，2001)。因此，我們將信任分成對其他成員的信任與被其他成員的信賴，不再區分情感性和認知性信任。但是，基於*Human Relations*這種主流期刊並不強調文化意涵，我們選擇了並未特別論述文化對信任向度的影響，而純粹說明這兩個向度的內涵和機制。然而，研究論文被A級期刊所接受或許是一種對研究者的鼓勵和肯定，但我相信絕不是研究者的終極目標。

三、研究與論文發表之間關係的釐清

另一個很重要的問題和研究定位是，為什麼要發表論文？這個問題由新進學者回答似乎不太有說服力，因此，我借用徐淑英教授的回答：對研究領域貢獻新知識。圖1是我對行為科學研究歷程的學習，虛線框內的部分引自徐淑英與歐怡(2008)的科學研究方法流程圖，另外增加了右邊投稿和投稿結果到研究流程的迴圈，亦即類似工作特性理論(job characteristics theory)(Hackman & Oldham, 1975)中的回饋(feedback)。而不論是投稿期間審查者的意見，抑或是發表後閱讀者或後續研究的回饋，都可讓個人在研究上更加地嚴謹，並持續促進研究領域知識的精進。但不諱言的是，在現實的考量下，例如：升等制度或評鑑要求，圖1中的虛線框部分很可能會變得很小，學者很容易將投稿過程和論文修飾當作研究歷程的核心。因此，在現實與理想之間，新進學者似乎也必須有所取捨和建構出自己的認定。

貳、研究團隊

從圖1的歷程來分析，一個研究的完成到發表需要多種不同的能力、知識與技術，且是可以分派給不同的人相互配合。這樣的描述，大家應該可以馬上聯想到這是典型的團隊運作，很幸運和感恩的是，我便是在這種研究團隊的環境下經歷各種與研究有關的學習。

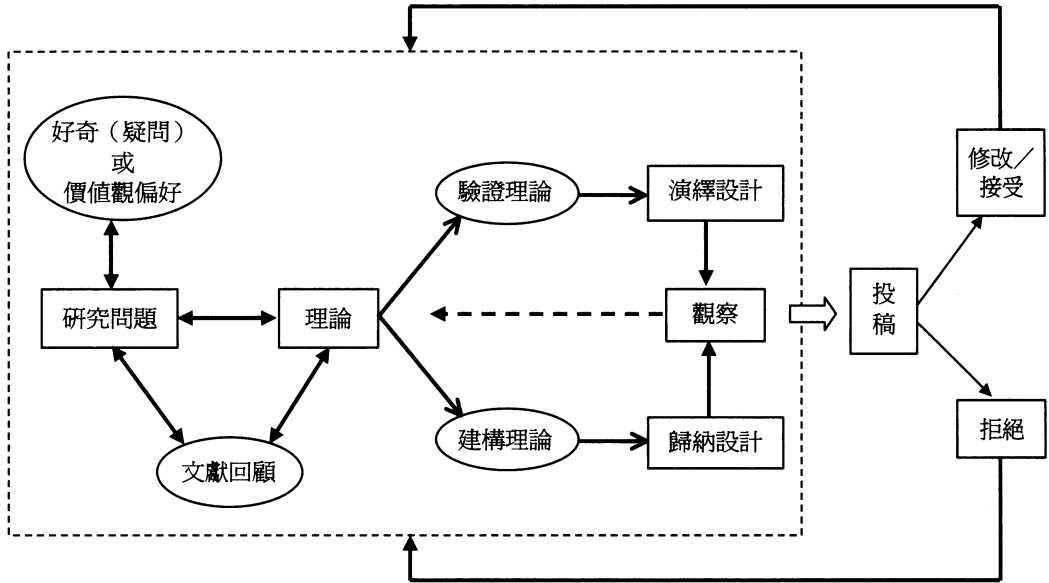


圖 1 科學研究歷程

資料來源：修改自徐淑英與歐怡(2008)。

在博士班階段，同門便是一個團隊，內部成員包括團隊領導者（資深的學者、指導教授）、年輕學者（包括新進學者與博士生）、碩士生與研究助理等。在華人的情境下，團隊領導者無庸置疑的必須是位會照顧團隊成員、以身作則、願意分享且夠威權的長者（楊國樞、梁覺、樊景立、劉兆明、鄭伯壘，2006）；在學術上必須能夠帶領成員進行議題與理論的抽象思考、研究設計、資料分析、論文撰寫和密集討論。此外，成員間相同的學術背景、共同的編解碼方式（學術語言）、社會化後的共享價值觀，以及某種程度的互動，都能使得研究有事半功倍之效。當然，部分的研究創意必須借助於外部成員（例如：其他領域的學者、職場上的實務者等）。或許人生就是研究的素材，研究團隊的參與提供了我在進行華人領導與團隊研究的許多參照與理解。最後，就學術研究而言，上述只是一位尚在摸索、探求之初學者的心得分享。分享之 *Human Relation* 論文也非個人獨力所成，而是研究團隊所有成員的共同成果。

參考文獻

徐淑英、歐怡（2008）。科學過程與研究設計。載於陳曉萍、徐淑英、樊景立

- (主編), *組織與管理研究的實證方法* (頁3-28)。台北：華泰文化。
- 楊中芳、彭泗清 (2001)。人際信任的構念化：一個人際關係的觀點。載於楊中芳 (主編), *中國人的人際關係、情感與信任* (頁371-399)。台北：遠流。
- 楊國樞 (1998)。心理學研究的本土契合性及其相關問題。 *本土心理學研究*, 8, 75-120。
- 楊國樞、梁覺、樊景立、劉兆明、鄭伯壘 (2006)。議題選擇與團隊建立。載於鄭伯壘、姜定宇 (編), *華人組織行為：議題、作法、及出版* (頁504-524)。台北：華泰文化。
- 蕭新煌 (1985)。 *低度發展與發展：發展社會學選讀*。台北：巨流。
- Barney, J. B., & Zhang, S. (2009). The future of Chinese management research: A theory of Chinese management versus a Chinese theory of management. *Management and Organizational Review*, 5(1), 15-28.
- Chou, L. F., Wang, A. C., Wang, T. Y., Huang, M. P., & Cheng, B. S. (2008). Shared work values and team member effectiveness: The mediation of trustfulness and trustworthiness. *Human Relations*, 61, 1713-1742.
- Hackman, J. R., & Oldhan, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Morris, M. W., Leung, K., Ames, D., & Lickel, B. (1999). Views from inside and outside: Integrating emic and etic insights about culture and justice judgment. *Academy of Management Review*, 24(4), 781-796.
- Smith, K. G., & Hitt, M. A. (2005). *Great minds in management*. New York: Oxford.