

經驗談

From single author to co-author: 我的國際合作研究與發表經驗

黃家齊*

在學術專業的發展歷程中，單一作者的論文發表，往往是證明研究者具備獨立研究能力的重要途徑，而具備此種獨立研究能力，通常也是研究者獲得高度研究能力肯定的關鍵因素之一。自己在過去的研究經驗中，也經常採取這樣的獨立研究模式，但在這樣的研究模式下，研究能力以及學術發表質量的提升卻也僅能依靠自我的獨力學習以及成長，侷限性是很明顯的，而透過合作研究的進行以及過程中的學習，應該是讓研究能力提升及開展研究視野的很好途徑。在此次的合作研究經驗中，由於兩位傑出合作夥伴（香港科技大學樊景立教授及龔亞平副教授）的付出及貢獻，我們的論文“Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy”有幸得以為 *Academy of Management Journal* 所接受。野人獻曝，在此分享此次合作研究過程中的些許經驗。

壹、研究概念的形成：加入研究團隊

在2004年底一次國科會邀請參與的座談會中，有幸與樊景立教授有了較深入的互動機會，進而得知樊教授與龔亞平副教授正規劃進行的目標導向與目標

* 國立政治大學企業管理學系教授

設定研究，而自己的一個研究方向恰巧也是目標導向理論及其在團隊層次的影響，故在研究方向契合的情況下，開始與兩位教授討論合作研究的可能性，也因此獲得參與研究團隊的機會。

這個研究一開始的想法是延續樊教授及龔教授一篇理論及觀念探討的論文，該篇論文的討論主題在於整合激勵理論中兩個立基於目標(goal)的重要理論，分別為目標設定理論(goal setting theory)以及目標導向理論(goal orientation theory)，進而探究目標在給定或自我設定的不同狀況下，在目標導向影響任務績效的過程中所扮演的不同角色。

在發展實證研究理論架構的階段中，除了依循該篇理論論文中目標導向與目標設定理論結合之取向外，我們將創造力、創新績效以及創新自我效能(creative self-efficacy)的概念納入，因此，研究概念及資料收集的範圍就擴及到了創新領域。在這個理論概念擴充的階段，樊景立教授也提出了將轉換型領導(transformational leadership)納入的想法，而目標導向與創新的關聯性除了Redmond、Mumford與Teach(1993)的實驗室研究之外，尚未有其他的田野調查研究，加以Redmond等人(1993)又未發現有顯著關係的存在，我們認為這可能是因實驗設計的問題所造成。同時，轉換型領導與創新的關係在Shin與Zhou(2003)以及Jaussi與Dionne(2003)的研究中，又有不太一致的發現，而我們也認為創新自我效能可能是其中的一個重要的中介機制，此有助於釐清目標導向以及轉換型領導與創新間的關聯性；換句話說，我們認為這是一個可能的理論缺口，事後來看，創新及轉換型領導概念的納入，對於這項研究後續的論文定位及撰寫，產生了很重要的影響。

貳、研究過程與論文重定位

在資料收集的過程中，有些波折，例如：原先已談妥一家壽險公司願意提供協助，但即將進行調查之際，這家壽險公司卻因營運上發生問題，而中止了與我們的合作。這在當時當然是一個挫折，因為在台灣產學互動關係不佳的環境下，尋找合作組織並不容易，但這個事件在事後看來卻讓人慶幸，原因是這個研究的設計需要進行三波問卷調查，並且橫跨了三個月的時間幅度。若這個

意外事件是發生在我們收集了第一波或第二波問卷資料之後，那麼對這個研究的影響將是更大的。幸好在這個事件之後，我們又透過關係網絡接觸到另一家壽險公司做為合作企業，而且唯恐在資料收集的過程中又另生波折，還透過正式簽核取得高階主管首肯，終於順利地完成了研究對象為保險業務員的問卷資料收集。雖說順利，但過程中為了三波問卷調查的完整回收，還是費盡心思。事實上，若非合作企業中的聯絡人鼎力協助，要能夠高比例地回收三波問卷，而不致讓樣本數有大量的減損，仍是相當困難的。

根據資料分析的結果發現，目標導向與目標設定理論結合的理論驗證部分並不是很理想，但學習導向及轉換型領導與創新的關係模式獲得不錯的結果，也因此，個人在著手撰寫論文時，定位調整為一篇以創新為主軸的研究，主要是探討學習導向所代表的個人特質，以及轉換型領導所代表的情境刺激，是如何透過創新自我效能而對員工創新造成影響。

參、投稿過程

投稿AMJ的過程稱不上順遂，儘管我們得到了「revise and resubmit」的機會，同時，我們也認為三位評審中的兩位以及editor對於這篇論文是傾向正面的評價，但我們仍然收到了18頁的審查意見，其中有八頁半是editor所提出及彙整的意見（非常驚訝地瞭解到，editor竟然為了一篇審查論文付出如此的心力）。

主要的審查意見在於以下幾方面。首先，是要求釐清我們的研究解決了過去研究的哪些「gap」或「puzzle」。儘管我個人認為editor或審查人應該大致瞭解這篇研究的可能貢獻，但他們要求的訊息很明確，因此，我們必須自己在論文中非常清楚而且簡潔地表達出來。其次是，要求我們強化假設推演的邏輯。再者是，對於研究設計的質疑。儘管在這個研究中，我們已經採用了時序性的研究設計，分別在三個時間點進行資料收集，但有審查人認為，研究中並沒有在較早的時間點重複收集員工創新（研究中的依變項）的資料，因此，無法明確地釐清因果關係，從較嚴格的角度來看，不能稱為「longitudinal」或是「three wave」的研究設計。這也是這篇論文中，我們避免使用longitudinal或

是three wave的原因。最後，則是對於一些變項為何未納入分析的疑問，例如：交易式領導以及內在動機(intrinsic motivation)，即Shin與Zhou(2003)曾探討過的創新中介機制。我們花了相當的時間及篇幅來說明原因以及不納入的合理性，但這或許也表示，若在問卷長度許可的範圍內，收集了這些具有潛在重要性的變項，將可能減少審查人的疑慮。在這些主要的意見中，關於本研究解決的gap或puzzle清楚地說明，以及假設推演邏輯的再釐清以及一致性，在第二輪及第三輪的審查意見中，仍然是被要求修改的重點。

後記

很幸運地能夠獲得此次的合作研究機會，這篇論文的發表，主要應該歸功於兩位合作夥伴的貢獻——龔亞平副教授豐富的理論背景知識及撰寫功力，以及樊景立教授在關鍵環節的建議及導正。這篇論文對於我個人是一次寶貴的學習經驗，前文中對於合作及發表歷程的粗略說明，或許有許多表達不夠精確之處，但對於在國內接受學術訓練之學者的些許啓示，或許是國際合作確實是提升自我研究能力，並且學習突破自身限制的好途徑；試著去勇敢的做夢，積極的實現，在一流的國際期刊上發表論文並非不可能達到的夢想。

參考文獻

- Jaussi, K. S., & Dionne, S. D. (2003). Leading for creativity: The role of unconventional leader behavior. *Leadership Quarterly*, 14, 475-498.
- Redmond, M. R., Mumford, M. D., & Teach, R. (1993). Putting creativity in work: Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 120-151.
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46, 703-714.