

■ 國際期刊-管一學門



Humanities and Social Sciences
Newsletter Quarterly

管理一學門一般管理國際期刊簡介

方世杰、林鈺琴、邱奕嘉、洪世章、彭台光、陳世哲、陳忠仁、
陳厚銘、戚樹誠、蔡維奇、譚丹琪（依姓氏筆劃排序）

近幾年來，國內一般管理(*general management*)領域的學者在國際期刊發表文章，不論在期刊的品質和數量上都有顯著的增加，為使國內一般管理領域學者對於國際期刊有更多的了解，本文選取十一個國際期刊，就各個期刊進行簡單的介紹，並且對於各期刊近三年的研究議題和方向進行整理，期能使有興趣於國際期刊發表的學者，對這些期刊能夠有進一步的了解。

本文在國際期刊的選擇主要是涵蓋管理一學門一般管理領域，包括組織人管、國際企業、策略和科管等主要期刊，除了顧及上述一般管理不同次領域外，在國際期刊的選擇也顧及到不同期刊的性質(質性研究與量化研究)，這些期刊主要來自美國和英國兩個主要英文期刊出版地。所選擇的這十一個期刊雖

然不能涵蓋所有重要國際期刊，但是在一般管理的次要領域都有代表性。

在決定所選取的十一個國際期刊之後，由本文十一位作者分別就這十一個國際期刊過去幾年的出版情況還有期刊的內容進行整理，謹就這十一個期刊做簡介以及這些期刊過去幾年(主要為2003-2005年)研究議題與方向分別說明如下*。

壹、Academy of Management Journal (AMJ)

一、期刊簡介

AMJ每年出版六期，每期大約在十篇文章左右，所出版的文章涵蓋面相當廣泛，組織行為、人力資源管理、策略

* *Academy of Management Journal* 暨前言部分由中山大學陳世哲教授整理；*Administrative Science Quarterly* 由義守大學彭台光教授整理；*Journal of Applied Psychology* 由政治大學蔡維奇教授整理；*Journal of Business Venturing* 由成功大學陳忠仁教授整理；*Journal of International Business Studies* 由台灣大學陳厚銘教授整理；*Journal of Organizational Behavior* 由台灣大學戚樹誠教授整理；*Organizational Research Methods* 由屏東科技大學林鈺琴教授整理；*Organization Science* 由高雄第一科技大學方世杰教授整理；*Organization Studies* 由清華大學洪世章教授整理；*Research Policy* 由中興大學邱奕嘉教授整理；*Strategic Management Journal* 由政治大學譚丹琪教授整理。

Humanities and Social Sciences Newsletter Quarterly

和國際企業等議題都會在該期刊出版。過去幾年，組織人管與策略的文章仍佔大多數。投稿到此期刊的文章必須要有實證和理論上的貢獻，以及必須要在管理上有明確的啟發。以下將由過去三年所出版文章中，歸納較具顯著的研究議題與方向。

二、研究議題與方向

1. 在組織行為的領域中，比較常見的研究議題很大一部分是在個體人力資源與工商心理學(industrial organizational psychology)，例如工作場所員工的感情(affect)、信仰(belief)、價值(value)、領導(leadership)、社會網絡(social network)、工作滿足(satisfaction)、離職(turnover)以及個人績效(individual performance)和組織公民行為(organizational behavior citizenship)等。
2. 在最近兩年AMJ文章中漸漸比較多研究在團隊(team)的研究，例如團隊績效(team performance)、團隊領導(team leadership)、團隊成員的決策程序(decision making process)、團隊成員的關係等。這種團隊的研究，包含最高經營團隊(top management team)尤其常是主要議題。
3. 近兩年來，AMJ的出版文章中(尤其是2005年)，有一個顯著趨勢，就是採用跨層次(cross-level)理論和實證的文章逐漸增加，這些文章研究範圍包含團隊和個別員工或是組織層次和個人層次，研究內容涵蓋例如團隊賦權(empowerment)和團隊氣候(climate)對團隊績效或團隊成員滿足感的影響。
4. 組織和管理理論的議題，涵蓋面也相當廣泛，例如組織設計(organizational design)、制度理論(institutional theory)、代理理論(agency theory)、科技創新(technology innovation)等。
5. 策略與國際人力資源管(strategic and international human resource management)討論到各種人力資源管理策略和實務對組織績效或效能的影響。這些討論包含單一人力資源實務(individual human resource practice)或是整體人力資源系統(human resource system)的探討。
6. 企業策略(business strategy and policy)也是AMJ文章的重要議題。這個部分的研究包含創業家(entrepreneurship)、策略聯盟(strategic alliance)、公司治理(corporate governance)、核心才能與競爭力等議題。
7. 在2005年第48卷、第3期的AMJ上，Associate editor Kenneth Law把過去幾十年AMJ所出版文章的作者和資料來源做分析，發現AMJ的作者和資料來源已經逐漸國際化，研究指出發表

於AMJ的作者來自於29不同國家，而使用資料來自於44個國家。

貳、Administrative Science Quarterly (ASQ)

一、期刊簡介

ASQ的創刊在管理學術的發展脈絡過程中，具有重要的意義。這篇報告旨在從ASQ 2003-2005刊出的論文裡，發掘其中的趨勢和特色。首先，先簡略介紹ASQ成立的緣由和背景。1940和1950年代是近代管理思想的發軔期，許多影響至今的著作在這一階段問世，經典人物包括Barnard(1938)、Merton(1940)、Simon(1945)、Drucker(1946)以及R. Merton的一群學生Selznick(1949)、Gouldner(1954)、Blau(1955)等。這些社會學家認為科層組織內的行政運作值得以科學方式探討(所謂「scientific study」)，在這樣的氛圍下，1956年J. D. Thompson和E. Litchfield兩人創立了ASQ，為學者建立了一個常態性的交流平台，雖然那時代還沒有organizational research的說法，但學界一直認為ASQ是組織研究最好的期刊。

二、研究議題與方向

瞭解ASQ誕生的背景脈絡之後，就

比較能掌握它的性格。ASQ每年出版四期，這三年(2003-2005)每期只出版四篇論文，因此一年只有16篇，而本文截稿時(2005年11月下旬)只出到該年度的第二期，因此筆者檢視的只有40篇論文，從n=40的樣本中，並不太容易歸納出議題趨勢，但多少可以掌握其特色。按OT/Strategy和OB/HR的領域歸屬粗略來看，這40篇文章有26篇屬前者，14篇屬後者。作為一個社會學家創立的期刊，有三分之二的論文屬於OT/Strategy是不出奇的。再以議題大略來看，被探討最多的是廣義的entrepreneurship、team和social network和organizational learning，約各有4~5篇這樣的論文，其次是governance、identity和organization form/structure，約各有2~3篇論文。

在研究架構的思考和研究的設計方面，1990年代以來，ASQ和其他主流期刊已有明顯的不同，2003-2005這三年更顯現ASQ論文的不循傳統，這個可以從兩方面來說，首先是議題的思考，刊登在ASQ的論文，即使是OT/Strategy的議題，它很可能會明顯探討到心理和行為的變項，同理，OB/HR的論文很少不把組織層面或環境因素納入考量，也就是說ASQ的論文幾乎都是綜觀(meso)研究，而不僅是micro或macro而已，如果我們把ASQ的論文視為組織研究的前沿(cutting edge)，那麼meso paradigm已

Humanities and Social Sciences Newsletter Quarterly

逐漸在管理社群啓動。在設計和方法方面，ASQ也展現了多樣性，一般的訪談或問卷調查研究已經很少刊登，現在我們看到的研究設計，包括對整個產業的個案研究(case study)，對某一類型組織的歷史性回顧和大規模的組織間互動調查等等，因此用到大量的各式次級資料以及資料的轉換(conversion)，在這個資料蒐集和分析的過程中，信、效度是極高的挑戰。ASQ和其他主流期刊雖有許多不同，但可以確定的是，今天和未來可預期的組織研究仍以實證主義(positivism)為主導，以功能論為思考模式的研究篇數遠超過詮釋論的研究，雖然ASQ對詮釋論研究的接受度已經超過許多其他主流期刊。

最後，這40篇論文的百餘位作者中，只有一位重複，他是UT Austin的James D. Westphal，這三年有他有三篇ASQ論文，他的系列研究和企業高階主管的social construction有關。讀者或許也有興趣知道，其實ASQ脫刊情形嚴重，在2004年4月時，只出到2003的前兩期，而2005年11月只出到2005年的第二期。

參、*Journal of Applied Psychology (JAP)*

一、期刊簡介

JAP由美國心理學會(American Psychological Association)所發行，每年出版六期，每期大約在15篇文章左右，所出版的文章以組織行為(Micro OB)及人力資源管理功能面的研究為主。刊登的文章除了強調理論上的貢獻，亦重視研究方法的嚴謹性，因此常會安排一位具研究方法專長的學者擔任審稿人。過去JAP刊登的文章以實證量化研究為主，但2003年新主編Dr. Sheldon Zedeck上任以來，開始鼓勵理論導向或回顧性的文章(theoretical or review articles)，除此之外JAP亦可接受質性研究文章。以下將由過去三年所出版文章中，歸納出較常見的研究議題與方向。

二、研究議題與方向

1. 在組織行為方面的研究議題，較常見的有員工態度(如：工作滿意度、組織承諾)、工作情緒mood at work(如：性別與員工情緒表達、工作壓力與工作心情)、領導leadership(如：高階主管人格特質對組織績效的影響、領導者行為對領導效能的影響)、人格特質的研究(如：主管與部屬人格特質的差異對部屬工作結果的影響、員工人格特質對偏差行為的影響；大多數的研究均採五大人格因素的架構進行探討)及組織正義(organizational justice)等。

2. 在人力資源管理的議題方面，*JAP*刊登較少策略人管(Strategic HR)方面的研究，多數文章著重在探討人力資源功能面議題，較常見的課題包括：甄選工具selection tools(如：面談、評量中心法、EQ測驗等)、績效評估performance evaluations(如：工作複雜度對績效評量信度高低之影響)及招募recruitment(如：人格特質與工作選擇行為)等。
3. 除了OB/HR方面的議題，*JAP*亦刊登研究方法方面的文章(平均一期有一篇)，探討課題包括：共同方法偏誤(common method bias)、測量恆等性(measurement equivalence)、統合分析(meta-analysis)的方法論議題、量表發展(scale development)等。
4. 在文章所採取的研究設計類別方面，由於*JAP*強調將基礎心理學研究的成果應用在OB/HR的研究中，所以常可看到以學生為對象所進行的實驗室研究(laboratory experiment)，然而在文章數量上還是以在企業組織情境中(field setting)所進行的研究(field study)比較多見。值得一提的是，*JAP*刊登了不少(平均一期1-2篇)屬於multiple-study的文章，亦即藉由設計一系列研究(Study 1, Study 2, etc.)針對不同樣本進行一系列相關問題的探討，這與學者習慣將研究資料加以切割的作法(piecemeal research)背道而馳；此外，*JAP*亦可見到一些統合分析方面的文章。
5. 在研究議題的分析層次方面，*JAP*的文章絕大多數採個人層次觀點(約佔79%)，但每期平均也有一篇文章採跨層次(cross-level)觀點，例如：Hofmann等人(2003)探討leader-member exchange與部屬safety citizenship role definitions(個人層次變數)的關係是否受到團體安全氣候(group safety climate)的調整。值得一提的是，*JAP*亦刊登了一些組織層次的研究。
6. 在統計分析方法上，*JAP*多數的文章採取迴歸分析，也有一些文章以結構方程模型(Structural Equation Modeling)進行資料分析；另外，也有愈來愈多的文章捨棄OLS regression而改採Hierarchical Linear Modeling(HLM)，這跟前述有愈來愈多研究探討跨層次議題的趨勢不謀而合。

肆、*Journal of Business Venturing (JBV)*

一、期刊簡介

*JBV*每年出版六期，每期大約六到八篇文章，所出版的文章主要在探討並解釋創業現象，投稿到此期刊的文章必須具備理論上的貢獻與實證上的支持，

Humanities and Social Sciences Newsletter Quarterly

以及對創業理論的形成有所助益。以下將由過去三年所出版的文章中，歸納出較顯著的研究議題與方向。

二、研究議題與方向

1. 許多作者討論到新事業形成前(pre-formation)，或是崛起(emergence)階段的相關議題。包括創業機會如何被發現(discovery)與利用(exploitation) (e.g. Ardichvili et al., 2003 ; Phan, 2004 ; Chiasson and Saunders, 2005)、創意(idea)的形成與篩選(e.g. Der Foo et al., 2005 ; Grandi and Grimaldi, 2005)以及創新育成中心(incubator)如何影響創業行為與成敗(e.g. Phan et al., 2005 ; Clarysse et al., 2005 ; Bollingtoft and Ulhoi, 2005)。
2. 高階團隊(top management team)或創業團隊(entrepreneurial team)方面的研究，主要關切創業團隊形成的過程、高階或創業團隊成員的組成與特質以及其決策行為、策略行動如何影響組織績效(e.g. Clarysse and Nathalie, 2004 ; Ciavarella et al., 2004)。另外，高階團隊的人際資本(human capital)與社會資本(social capital)也是新興的主要議題(e.g. Watson et al., 2003 ; Dimov and Shepherd, 2005 ; Baron and Markman, 2003)。
3. 近來JBV出現許多採取行為觀點的文章，主要探討組織內個人的心理層面。例如高階管理者的過度自信(overconfidence)、自我形象(self-image)以及情緒(emotion)如何影響其決策行為(e.g. Forbes, 2005 ; Verheul et al., 2005 ; Cardon et al., 2005)。
4. 創業財務(entrepreneurial finance)領域的探討多著重在創投業與投資銀行的介入對於新事業的競爭優勢、組織績效以及股東權益的影響，尤其以初次公開發行(IPO)前後為最常討論的焦點(e.g., Zacharakis et al., 2003 ; Bruton and Ahlstrom, 2003 ; Davila et al., 2003 ; Florin, 2005)。另外，代理成本(agency-cost)與資訊不對稱(information asymmetry)議題也獲得相當程度的重視(e.g. Greenwood, 2003 ; Howorth et al., 2004 ; Minniti, 2004)。
5. 在新事業的技術來源方面，JBV近年有許多文章探討到新事業的跨組織知識移轉(knowledge transfer)、授權(licensing)、加盟(franchising)等策略(e.g. Markman et al., 2005 ; Michael, 2003)。
6. 國際創業(International Entrepreneurship)活動也受到學者的矚目，此部分主要討論以全球方式運作的新事業如何獲得成功。探討的議題包括影響新事業績效的因素如國外進入策略、組織能力等，以及國際化如何影響新

事業的學習與成長(e.g. Levesque and Shepherd, 2004 ; Andersson, 2004 ; Abetti, 2004)。

伍、*Journal of International Business Studies (JIBS)*

一、期刊簡介

*JIBS*每年出版六期，每期文章大約在六篇左右。*JIBS*共分為十個次領域，分別是：Economics, Finance and Accounting、Institutions and International Business、Marketing, Consumer Behavior and Supply Chain Management、Business Dynamics Strategy、Organization and Management、Culture, Conflict and Cognition、International Political Economy and Comparative Capitalism、Entrepreneurship、Strategic HR and Industrial Relations以及Technology and Innovation。每個次領域各自擁有多位領域主編(Departmental Editors)，過去幾年，在*JIBS*發表的文章以Business Dynamics Strategy方面的文章佔大多數約為1/3到1/2。該期刊鼓勵跨領域的研究，投稿文章的類別相當多元化，除了有關國際企業理論和實證的文章外，也歡迎數學模型以及個案研究的論文。投稿到該期刊的文章必須要有理論或實證上的重要貢獻，在管理意涵上亦要有明

確的啟發。最近*JIBS*主編、副主編以及一些重要的國際企業研究學者，透過各種論文研討會、專家討論會以及專刊徵文的方式，開始思索下一階段國際企業較重要及具前瞻性的研究議題與方向，試圖引領下一波國際企業的研究風潮，以下將較具共識及顯著的重大研究議題與方向歸納如下所示(按重要程度依序排列)。

二、研究議題與方向

1. 國際企業管理及績效議題(Management and Performance Issues in the International Firm)：包括海外市場評估及市場區隔、全球價值鏈活動的資源整合、國際市場進入模式、策略聯盟、知識管理與移轉、產品發展與創新、全球品牌、國際企業關係資產、管理策略與結構、全球供應鏈管理、標準化或調整策略以及國際企業人力資源管理等議題。
2. 多國籍企業(Focus on the Multinational Corporation)：包括多國籍企業組織及策略、多國籍企業的全球化與區域化、多國籍企業全球化績效、資訊科技對多國籍企業的貢獻以及全球客戶管理等議題。
3. 公司國際化過程(Company Internationalization Process)：包括廠商及產業的國際化、國際創業與全球公

Humanities and Social Sciences Newsletter Quarterly

司、中小企業的國際化、廠商國際化的管理形態以及組織形態的演化等議題。

4. 經濟全球化(Globalization of Economies)：包括全球化的前因、程序及結果、全球化的實証衡量、貿易、對外投資與委外加工的趨勢、經貿合作與聯盟、新興市場全球化等議題。
5. 公司社會責任(Corporate Social Responsibility)
6. 國際企業倫理議題(Ethical Issue in International Business)
7. 全球消費(者)議題(Global Consumer/Consumption Issues):
8. 研究方法論議題(Methodological Issues)
9. 多國籍企業母子公司議題(Multinational Corporation- Subsidiary Issues)
10. 公共政策議題(Public Issues)
11. 國際企業安全與風險議題(Security and Risk Issues in International Business)
12. 國際企業法律相關議題
(Legal Aspects of International Business)

陸、*Journal of Organizational Behavior (JOB)*

一、期刊簡介

2003-2005年*Journal of Organizational Behavior*共刊登了154篇文章，

依研究的主軸來看，刊登篇數較多的主題有以下幾個(標示*者另有特刊，於下段說明)：

1. 員工與組織關係(8篇)*：除特刊外，相關研究有探討主管部屬之性別、特殊工作型態、績效與員工-組織關係之關連性。
2. 性格與情緒(10篇)：這部分主要是有關於情緒勞務、影響情緒的因素、情緒與組織變革以及情緒規則的研究，另在2005年有6篇深入探討情緒智商的這一概念，顯示其在心理計量上的猶有些爭議，但還是有其重要性。
3. 組織承諾與工作滿意(10篇)：在工作態度方面研究似乎歷久不衰，尤其組織承諾與工作滿意和各項工作行為、績效之關係，常常是被研究的焦點。2003年有兩篇是探討中國及臨時工的組織承諾；工作滿意部分，在2005年有三篇是以dispositional approach來進行研究。
4. 團體與團隊(7篇)：團體行為的研究也佔相當大的比重，若加上2004年多元化特刊中的4篇即達11篇。主要探討的議題包含團體多元化、團體成員的認知契合度、領導行為、缺席、績效及心智模式等。
5. 創新(10篇)*：創新的研究除特刊外，有兩篇研究創新的影響因子，以及創新和績效的關係。
6. 工作壓力(7篇)：工作壓力的研究近

三年都曾經刊登，其中2005年即有5篇。主要有關於壓力與工作態度、責任感、角色、工作環境、生產力之關係的探討。

7. 生涯(12篇)*：在2004-2005年都有數篇關於生涯的研究，特刊之外的文章所涵蓋的主題很廣泛，包括：生涯疆界、網絡社群、relocation的決策，以及生涯管理與心理契約的關係等。

其他篇數略少的重要研究主題則包含：領導、組織公民行爲、心理契約、衝突與談判、招募等等，這些主題在最近三年來每年也有一至兩篇的研究被刊登。

二、研究議題與方向

由於特刊也可以反映期刊所強調、重視的主題或趨勢，所以在此也將在過去三年共五期的特刊，列舉其主題如下：

1. **Employment Relationships: Exchanges between Employees and Employers**：過去數十年關於員工與組織的關係已有很多的瞭解，但仍有些待回答的問題。特刊的這些文章顯示可以社會交換爲基礎來理解員工-組織關係在不同文化、工作情境、分析層次下的情形，同時探討了其boundary condition。另外，也檢驗了對於雇用

關係形成當中文化及sense-making所扮演的角色、評估的認知過程、以及員工的觀點，未來可再多探討情境和個人差異對雇用關係的影響，並將其視爲一種雙向的交換關係 (Volume 24, Issue 5, 2003)。

2. **Organizational Behavior in High Reliability Organizations**：隨著全球商業環境的迅速變動，high-reliability organizations(HROs)擅長於管理無法預期的事件，在資訊不充分下快速做決策。特刊中有關HROs的研究主要有關latent error、meta-scripts、organizational climate等變數與知識移轉、組織績效之關係 (Volume 24, Issue 7, 2003)。
3. **The bright and dark sides of individual and group innovation. Guest Editors: Onne Janssen, Evert van de Vliert and Michael West**：此特刊共收錄七篇研究，包含文獻回顧的文章一篇、有關個人及團體創新的文章各三篇。在個人創新部分，相關研究探討因素包含創新的構想、創新者、同事、主管，乃至組織情境、國家文化等等。在團體創新之利弊的研究，可能帶來利益的因素有團體成員的知識、技術及能力、團體的期間、多元性、團體過程、以及外在對於團體的要求 (Volume 25, Issue 2, 2004)。
4. **Diversity and the Workplace**：多元化

Humanities and Social Sciences Newsletter Quarterly

的研究在此刊共有五篇，主要都是探討團隊或團體中的多元化情況。其中四篇都檢驗了團隊多元化與績效的關係，另外一篇則討論種族的刻板印象與組織健康的關係 (Volume 25, Issue 6, 2004)。

5. *Reconceptualizing Career Success*：特刊中共有四篇文章，是邀請2002年在AOM發表的部分作者寫成，特針對三類問題提出不同角度的探討：(1) Career success應研究哪些變數，主觀或客觀的議題(例：薪酬或個人對於工作經驗的感受)；(2) success由誰來訂定(主觀、客觀觀點)；(3)如何測量Career success、採何種標準？未來career success多面的本質仍有待探討，這在不同的社會系絡下有不同的建構，因此也需關心社會的變動，瞭解人們如何主觀地/客觀地和工作、社會系絡產生交互作用關係 (Volume 26, Issue 2, 2004)。

柒、Organizational Research Methods (ORM)

一、期刊簡介

ORM每年出版四期，自1998年發刊以來，每期大約在五篇文章左右，所出版的文章涵蓋組織研究中有關研究方法的議題，討論的層面相當廣泛，基本

上，與假設推論及驗證、研究設計、研究工具或分析方法的相關議題都會在該期刊出現，並無特別著重於任一特定議題。刊登的文章，主要訴求的讀者群是以組織研究的研究人員。以下就過去四年所出版文章中(2001年至2004年)，歸納出現在組織研究中常被討論的研究方法上議題與方向；另外，由期刊的專論特刊(feature topic)與徵稿主題(call for paper)可以顯示出未來可能比較熱門或是未來趨勢的主題。此外，如同一般管理期刊一般，ORM也針對出版物提供評論，這部分提供一些新出版研究方法的書籍與軟體，頗值讀者參考。

二、研究議題與方向

在ORM中，每期所刊登的文章並不多，而且由於研究方法的問題牽涉甚廣，因此，就所討論的範圍而言，幾乎囊括各個主題。另外，相較於其他期刊，ORM因出版較晚，累積的篇數不多。以下針對四年來的出版主題分就研究設計、測量工具與分析方法三部分分別說明。

1. 研究設計部分：在近四年來，ORM分別有幾篇文章討論調查法(survey)、行動研究(action research)、整合性分析(meta-analysis)與跨文化研究(cross-culture research)等研究設計途徑，而這幾個方法也是在最近其

他國際一流期刊中常見的研究設計方式。

2. 研究工具部分：這一部分的討論，大致上分為量表的發展與驗證、構念的信度與效度的問題。基本上，這些議題都是屬於老議題(old issues)。但值得注意的事是這些文章的提出，代表著目前的研究作法仍有相當改進的空間。
3. 資料分析方法部分：有關資料的分析方法大部分集中於迴歸分析(regression analysis)與結構方程式(structure equation modeling)的議題(含確認型因素分析，CFA)的應用。少數文章針對網絡分析法(network analysis)、差異分數(difference scores)的計算、隨機係數模式(random coefficient modeling)、因素分析(factor analysis)、平均值與共變異分析(mean and covariance analysis)、顯著性檢驗(significance testing)與影響效果(effect size)等議題加以討論。就我國國內出版的文章中，有許多犯了相當多分析方法的錯誤，這一個部分的討論，提供我們許多值得參考的資料。

捌、*Organization Science*

一、期刊簡介

*Organization Science*是由作業管

理與管理科學學會(INFORMS, Institute for Organizations Research and the Management Sciences)所共同發行的雙月學術期刊。組織科學期刊主要接受之論文為一切有關於組織基礎課題之研究論文，包含：組織流程、結構、技術、組織認同(identity)、能力、型態、與績效等相關論文。尤其歡迎以不同學科領域觀點，例如：組織行為與組織理論、策略管理、心理學、社會學、經濟學與政治學、資訊科學、科技管理、溝通以及認知等觀點之研究領域等，旨在鼓勵多面向的、整合性的、以及具創新性的組織科學研究。其研究論文涵蓋層面甚廣，包含不同的組織分析層級(例如，團隊、網絡、與組織整體)與不同的方法論取向。該期刊之宗旨強調，組織研究的創意通常來自於傳統領域與方法之間過去較為人忽略的交會點。也因此，該期刊除了出版原創研究論文之外，更有以特定「觀點」(Perspective，強調組織研究領域中新興觀念或是舊觀念的重新導向)與主題式「交流」(Crossroads，針對特定議題進行多樣化觀點的辯論、觀念發展與意見交流)的論文。

二、研究議題與方向

至於目前該期刊接受稿件的取向，由近五年(Volumes 12-16)共計206篇的

Humanities and Social Sciences Newsletter Quarterly

論文觀之，大致上可分為：組織理論(控制與協調、組織設計、組織結構、組織文化等議題)、組織行為(組織認同、決策、溝通與協議、群體動態、組織公民行為等議題)、策略管理(網絡關係、創新與變革等議題)、知識基礎觀點與知識管理(組織學習、知識分享、移轉、組織記憶等議題)、以及其他(例如特定議題之專刊)等類別。總括而言，該期刊迄至目前為止，以網絡關係(27篇)、組織學習(19篇)為這五年來論刊登篇數最多的研究議題。

玖、*Organization Studies*

一、期刊簡介

*Organization Studies*是European Group for Organization Studies所出版的正式刊物，是一本歷史悠久的歐洲期刊，若與美國期刊相比較，*Organization Studies*所收錄的文章較傾向於質性研究，尤其特別傾向於解釋性知識論(interpretive epistemology)，並且與社會學理論具有強連結關係。*Organization Studies*認為研究必須凌越陳述資料或說故事的層次，訴求新穎的研究發現與彰顯令人感到新奇的研究結果。*Organization Studies*並強調多元化是評估收錄文章的精神，因此無論研究者的解釋立場為何，例如：實證主義

者、解釋論者、批判論者、後現代主義者等；或採用的研究方法為何，例如：個案研究、民族誌學、敘事分析、整合分析、後設理論分析、以及同時融合質性與量化的方式等，高品質是唯一考量。Professor Kathleen Eisenhardt就曾下如此評論：

Organization Studies is a theoretically eclectic journal, at the cutting edge of theory, more willing than other journals to take epistemological risks and engage in a variety methods, both inductive and deductive. It is a “smart” read (OS, cover page, Vol 6 2004).

目前*Organization Studies*有一位主編與兩位副主編，同時增加了Senior Editor的成員，邀請多元背景的專家學者加入，也呼應了其對多元化精神的訴求。目前*Organization Studies*的期刊接受率約為20%，但目前主編Haridimos Tsoukas希望逐步將*Organization Studies*的期刊接受率調整為10%，但原則上經歷一次修改的過程即可，希望藉此縮短文章從投稿到刊登的時程。

二、研究議題與方向

*Organization Studies*每年出版十期，每期收錄約莫6~7篇文章。在正常出刊的文章中，*Organization Studies*收

錄最多的研究主題是組織與環境互動的議題，高達22%，包括制度理論、產業演化等，有從單一組織與環境的互動，也有一些是屬於環境面的跨國比較。其次，收錄了與聯盟與網絡議題的文章，約莫15%。其餘的議題分佈則較為平均，包括有組織文化、組織本身的動態成長、組織策略、創業與創新、策略層次的人力資源管理、組織理論、知識管理與移轉、內外部的管理機制等。另外，這三年間發行了多期特刊，其主題有「Connectivity in Merging Organization」、「Knowledge and Professional Organizations」、「The Iron Cage in the Information Age: Reconsidering the Legacy of Max Weber」、「Institution, Markets, and Organization」、「Making Sense of Organizing: A Special Issue in Honor of Karl Weick」、「Institutional Entrepreneurship」、「Online Communities」，而且在2006年也預計推出「The Metamorphosis of (the Theory of) the Firm」與「Organization Studies as a Science of Design」兩期的特刊。由此可看出*Organization Studies*所關心的主題呼應其訴求的多元化精神，遍及組織的各種面向，包括有制度、市場、制約行為、網絡、知識、創業、專業性等，其中不僅關懷實務導向的議題，同時也涵括社會層次、抽象意涵的社會文

化與管理理論等議題；或就特定的知名學者所提出的論點進行重新的闡述或解釋；或就組織研究這個領域的發展，包括理論、方法等提出看法與建議。

拾、*Research Policy (RP)*

一、期刊簡介

*RP*是科技管理領域相當重要且具高影響力的期刊。每年出版十期，每期大約十篇文章。*RP*文章之特色為：焦點集中但探討範圍廣。討論議題主要是集中在研發(R&D)與創新上，但探討範疇則包含了政府政策、產業發展、企業經營、大學研發等。而其投稿作者除了學術界的人士外，尚有政府官員、實務界人士、研究員、顧問等。由於讀者群的多元化，*RP*收錄之文章也兼顧理論發展與實證應用。以下則透過對過去三年所出版文章的分析，了解該期刊之主要研究議題與方向。

二、研究議題與方向

1. 在科技管理領域中，根本的議題在於創新及研發，而這兩個關鍵字也是近三年*RP*文章中出現頻率最高者。創新與研發之研究可分為幾個層面：企業面、產業面、國家面、學術面。*RP*的文章，除了有企業層面的文章

Humanities and Social Sciences Newsletter Quarterly

外，更包含了國家面、產業面、學術面，尤其是上述四者之間的互動對創新的影響，如：國家創新系統、產官學之互動(Triple-Helix)。

2. SDOS曾統計RP前二十大被下載最多次的文章。其中下載最多的前三名皆是在探討如何將學術界之研究成果商品化與產學合作等議題，這類的議題就佔有八篇；其次是與國家創新系統與科技政策有關之議題，這類的文章共有七篇；剩下的文章大部分則是在探討企業創新、技術移轉與擴轉、研發模式等。
3. 該期刊也曾統計過，被所有作者引用最多次的文章，乃是Teece(1986)所撰寫的Profiting from Innovation一文。該文目前已發表近20年，主要探討科技管理領域的根本問題：創新在什麼狀況與條件下會獲利？目前RP最新的徵稿題目則是以該文章為題，探討在文章發表20年後，相關結論是否適用？此外，該期刊也發現Schumpeter的理論是作者最廣為採用的。
4. RP這三年的徵稿議題(Call for Papers)則分別有：產學合作與創新、創新的新思維、科技人力資本、開放軟體(Open Source Software)的發展。除了產學合作等熱門議題，RP最近也開始重視新技術的發展及其對科技管理的衝擊等。

拾壹、Strategic Management Journal (SMJ)

一、期刊簡介

SMJ每年出版12-13期(包括1-2期特刊)，每期大約4-7篇文章左右，所出版的文章以策略管理相關議題為主，投稿到此期刊的文章必須要有理論和實務上的貢獻，現任的主編是普度大學的Dan Schendel，投稿文章會由他分派給五位副主編負責。以下將由過去三年所出版的文章中，歸納出較常出現的研究議題。

二、研究議題及方向

1. 策略管理研究最基本的課題之一，便是解釋公司間績效的差異。幾乎每篇在SMJ發表的文章，都可以說是圍繞在這個主題上，只是隨著年代的不同，學者對績效的決定因素有更多元且又深入的觀點，而分析的主題，也常反映當下美國實務界所面臨到的課題。這三年SMJ的文章最常討論的主題之一，就是探討企業競爭優勢的來源，以及探討會為企業帶來競爭優勢的各種能力，譬如企業因應環境變化的動態能力(dynamic capabilities)等。
2. 除了用公司資源能力的角度探討公司績效之外，像解構公司間績效變異的

來源、企業策略對績效的影響這類的主題，也時常可在SMJ看到。

3. 另外近三年SMJ的文章也常出現學習、知識、科技、創新與國際企業相關的研究，2004年八、九月出版的特刊就以此為主題。
4. 在實證對象方面，近年來越來越多以非美國的樣本為實證對象，也開始比較多文章探討中國及其他轉型中經濟的現象。
5. SMJ有些主題歷久彌新，每一年都會出現，譬如垂直整合、outsourcing、

多角化、重整、策略聯盟、購併等這些公司層次的策略(corporate-level strategy)。此外SMJ也常出現與公司治理(corporate governance)有關的研究。

6. SMJ每一年都會收錄好幾篇討論「方法」(methodology)的研究，與一般純方法論的期刊不同的是，在SMJ期刊上所討論的，多為處理策略管理主要議題的方法，像是如何衡量組織知識，如何在多國樣本中使用事件分析法等等。