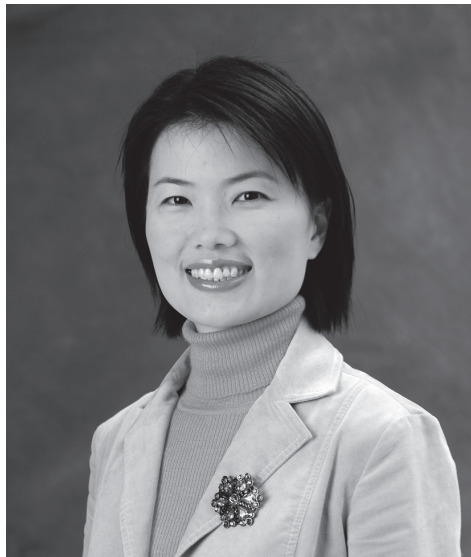


成就一個更具國際影響力的 臺灣管理學術

莊瓊嘉*



很榮幸獲得本年度科技部傑出研究獎，這個獎對我而言有深遠的意義，因為它肯定我遵循的學術理念是可行的，也刻劃了我學術生涯一個階段性的里程碑，感謝審查委員的肯定。容我藉此分享個人學思歷程以及對年輕學者的建議。

我大學畢業於臺大社會系，之後負笈至美國明尼蘇達大學攻讀人力資源與工業關係博士學位。當時社會系的一位老師知道我在申請明尼蘇達大學時，打趣地跟我說，那裡很好啊，半年都在下雪可以躲在室內讀書，和伊利諾的玉米田有異曲同工之妙，而這也正巧成為我日後五年博士生涯的概廓。

* 國立臺灣大學工商管理學系教授



我甚至在畢業時想寫一本書，書名已經想好了：*Five Years in Minnesota – In the Middle of Nowhere*，以對這五年下一個完美的句點。明尼蘇達的這個系在全美該領域排名第二，它對博士生嚴謹的訓練，使我養成做研究要嚴謹的態度，這框架了我接下來近二十年的學術理念——要做有品質的研究。

這樣重質不重量的理念，在我回國任教的當時，其實是可能有風險的。幸好當時科技部已經開始重視教授研究能量，並鼓吹研究的卓越。隨著這樣的風潮，我便安心地按我的時程，做我認為是高品質的研究，盡量不是為了升等。雖然升等時還是膽顫心驚，但這樣的經驗，讓我得出一個結論：堅持高品質的研究，情勢會站在你這邊。這也反映了我一貫的人生態度：永遠將自己準備到最佳狀態，以便因應多變的世事。

也因為這樣的堅持，讓我在學術的路上受到國內外先進的鼓勵和提拔，獲得了一些肯定和機會。肯定諸如：科技部吳大猷先生紀念獎、臺大績優教學研究人員、臺大管院玉山獎、*European Journal of Work and Organizational Psychology* 年度最佳論文獎等。機會有如：擔任美國 IACMR (International Association for Chinese Management Research) 亞太地區代表 (Asia Pacific Representative-at-Large)、美國管理學會人力資源管理領域臺灣代表、英國 Innovation Collaborative Research Network (ICRN) 名譽會士、美國管理學會年會「最佳學生研討會論文委員會」主席、亞洲管理學會年會組織行為領域主席，*Human Relations*、*Management and Organization Review*、*Asia Pacific Journal of Management* 三個科技部管理一學門組織與管理領域第一級或推薦之學術期刊的編輯委員，以及《臺大管理論叢》、《組織與管理》兩個 TSSCI 期刊的領域主編。以上的經驗，讓我了解並學習到學術學會的經營、期刊的編輯作業、以及從主編的角度看期刊的存續。

提到我的研究領域，我在大學時期，便對員工的需求是否能被組織滿足感到有興趣。這個主題主要是在研究 fit (適配)，簡單而言就是員工的能力、需要、價值、目標、個性是否與組織中的人事物相符。從我申請明尼蘇達入學所繳交的研究計畫書、到博士論文、到此時此刻，這都是我的研究領域之一。但一直到最近我們在頂尖期刊 *Academy of Management Journal* 發表了 Does West “Fit” with East? In Search of a Chinese Model of Person—environment Fit 一文，才算讓我覺得對這個領域有較大的影響力。這篇論文分析出華人的適配有五大主題：勝任、人和、平衡、學習和發揮。這對目前以西方為主的

文獻而言，是很大的貢獻，原因在於它是第一篇以質化方法（訪談），浮現出適配真實樣貌的論文；它也是第一篇參酌文化脈絡，分析華人適配的論文；它也對適配的 *elusiveness* 提供一個解答。這篇論文對我個人而言，是一個白日夢的實現，我近二十年來的研究都是追隨西方理論的量化研究，這是我第一個嘗試的華人研究與第一個質化研究。我笑稱未來幾年我要以再修一個博士學位的精神，學習華人文化和質化研究的內涵。

透過上述我個人過去的學涯回顧，我歸納出以下幾點與年輕學者共勉。

（一）做有 social impact 的研究

很多人都說要做有影響力的研究，但什麼是有影響力的研究？Anne S. Tsui（徐淑英；歐美管理界最具影響力的華人學者之一）在 2010 年擔任美國管理學會年會主席時，所設立的全會主題是 *Dare to Care: Passion and Compassion in Management Practices and Research*。她疾呼做科學研究要考量到社會貢獻與價值的創立，而不只是將發表論文看成是達到成功的工具。學者們常開的一個玩笑是：發表出來的論文只有三個人在看：一個是主編、一個是審查人、一個是作者自己。我們要反思，若真只有三個人在看，為什麼？是否研究內容沒有貢獻？我的建議是不要為了衝量，而去填補文獻小漏洞，或針對一個現象，發表多篇內容相近的論文，這樣的研究讀者自然不會多。

（二）研究題目的選擇

然而如何選到一個有影響力的研究題目，一直是許多年輕學者的核心困惑。我個人的經驗是除了大家認同的要做有趣的、有興趣的研究之外，做開創性、創新的題目，較有影響力。而其中又以選較少人耕耘的主題會較有機會。例如：我在適配這個不算是熱門的領域上，看到了很多可以開啟新局的研究方向，於是我探索了華人的適配、適配的前因後果、以及多元適配的量表發展。這些看似別人也會想得到的研究題目，有它的難度，若你能不畏艱難勇敢地挑戰它，它就會被你做出來，而因為你刻劃下這個領域重要的一筆，你得到的成就感也就無可比擬。這種感受回應到我上述的，為了升等而做研究是外在激勵，但為了自我成長或人類影響而做研究是內在激勵，唯有你覺得自己的研究很重要，動力才會持久。

（三）要自許為國際學者

我勉勵年輕學者，做學問自我定位要寬廣一些，也就是要認為自己是整個國際學術社群的一分子。華人傾向於自謙，總是覺得自己只是一位小小的



臺灣學者，怎麼和歐美厲害的學者平起平坐？臺灣雖小，但是近年來我們的管理學者，在國際上質與量的能見度都有顯著的提升。依我的觀察，若臺灣學者能和歐美有相同的研究環境，研究能量會無可限量。就像中國近二十年來在研究環境上的改善，已經使他們在國際舞臺上有舉足輕重的地位。我建議年輕學者，對自己的專業要有自信，並勇於挑戰看似超出自己能力的任務。當眼光與國際接軌後，格局自然就擴大。

最後，在我至今的學術生涯中，對我影響最深的除了良師益友之外，我特別要感謝我的家人，無論是原生家庭還是現在我自組的家庭。身為女性，我肩負職業婦女的多重角色：女兒、母親、妻子、媳婦、老師，這當中有太多時間和精力的拉扯，我的家人（特別是我的先生）總是給我無條件的支持和最大的容忍，讓我減少許多工作與家庭衝突的壓力，他們是我畢生在眾多方面的貴人，我感謝他們！