

# 多年期研究計畫撰寫分享：心得與建議

紀乃文\*

為了鼓勵申請人對於研究議題能有更深入、長遠的規劃，同時也避免申請人每年年底皆需提出研究計畫的心力，國科會近年來相當鼓勵申請人可嘗試「多年期計畫」的申請。然而，新進學者在申請多年期計畫時，常因未能掌握多年期計畫的撰寫要點或執行方針，導致計畫無法順利通過、或是被刪減為一年期的計畫，實為可惜。有鑑於此，筆者非常榮幸能獲得《人文與社會科學簡訊》的邀請，分享自己的心得與建議。本文除了分享筆者撰寫多年期研究計畫的心得外，筆者亦有多次審查多年期研究計畫的經驗，因此在本文中，將從「優良多年期計畫的要素」及「為何多年期計畫未獲通過」兩個面向分別加以討論；此外，由於筆者屬於管理一學門——組織行為與人力資源之領域，故文中的舉例也將以此為主。

## 一、優良多年期計畫的要素

### (一) 計畫具有足夠大的範疇與貢獻

研究計畫之所以有必要申請為多年期，最主要的原因是「計畫範疇大，若需要深入探究，一年的時間內恐怕無法完成」。因此，在撰寫計畫時，申請人需要先針對研究議題的文獻做深入的回顧、找出過去文獻尚未能處理的研究缺口，並設定欲在計畫中彌補的研究缺口有哪些。若計畫中能彌補越多的研究缺口，代表對於既有文獻的貢獻應該是相對更大的；在此狀況下，審查人就更可能認定多年期的計畫是有必要的。

### (二) 各年的計畫間具有連貫性 (coherence)

承上，雖然多年期計畫需要有一定程度的範疇與研究貢獻，但更重要的是各年的計畫間需具有連貫性，而不是將許多研究問題雜亂無章地塞在研究計畫

---

\* 國立中山大學人力資源管理研究所教授

中。以往在審查計畫時，常發現許多申請人有類似的問題：申請人很有企圖心的想針對某個領域做出貢獻，羅列了非常多的研究缺口，但卻缺乏系統性的規劃，導致各年計畫雖然都針對此領域的研究缺口做出貢獻、但各年的計畫內容十分跳躍，讀起來連貫性不高。本人建議申請人可以先回頭審視一下自己想處理的研究缺口有哪些，將較相關的研究缺口加以整合、並思考哪些研究缺口適合放在同一年的計畫中、哪些研究缺口應該要先處理。

舉例來說，某個管理概念近年來常在實務界或相關的期刊被討論（如：企業的 ESG 實務），但仍有以下的研究缺口尚未探討：(1) 缺乏具體衡量的工具與指標；(2) 相關的實證研究十分缺乏，例如：究竟企業導入 ESG 實務對於其經營績效、甚至企業留才（如：組織的人才吸引力、雇主品牌）是否有助益仍不明確。在此案例中，由於缺乏具體衡量的工具可能是導致缺乏足夠實證研究的主因，故申請人也許可以規劃在第一年的計畫中透過文獻回顧、相關國內外機構的評鑑指標、相關公開資料庫的數據蒐集等，建構企業 ESG 實務的衡量指標，並審視自行發展的衡量指標與國外機構評估的結果是否具有「一致性」（即：具有收斂效度）。隨後，在第二年的研究，則可針對多間公司的 ESG 實務做評比，並檢視 ESG 實務的評比分數跟這些公司該年度的經營績效、或是雇主品牌／組織人才吸引力具有正面的影響。因此，本計畫的貢獻除了在 ESG 衡量工具的建構外、更包括了相關實證研究的累積。

### （三）各年的計畫間具有延伸性

好的多年期計畫應明確說明要探討的研究主軸為何，並在各年的計畫中系統性地針對此一主軸加以探討、使各年的計畫皆能夠具有延伸性的貢獻。舉例來說，若申請人想要探討「團隊情感氛圍」(group affective tone；意指團隊成員間具有同質性的情感狀態，包括正向或負向的氛圍)與團隊創造力的關係，可以考慮在第一年的計畫中以實驗法的設計，操弄正／負向團隊情感氛圍、並觀察團隊成員的反應與創造力的表現，首先建立起團隊情感氛圍與團隊創造力的因果關係，以及可能的中介機制；然後在第二年的研究中，以企業真實的團隊作為樣本，同樣納入可能的中介變數，先檢視第一年計畫之成果是否可類推到真實企業團隊，確保結果的外在效度，此外，再加入干擾變數（如：團隊或任務類型不同，是否會干擾團隊情感氛圍對團隊創造力的影響），便能在兩年期的計畫中，系統性地針對團隊情感氛圍與團隊創造力的：(1) 因果關係；(2) 中介機制；(3) 結果類推性；(4) 可能的干擾變數加以探討。

## 二、為何多年期計畫未獲通過

### (一) 一年就可以做完的計畫硬要拆成兩年

在審查多年期計畫的過程中，偶爾會看到申請人在第一年的計畫內容是「文獻蒐集與回顧」，然後第二年才是「蒐集資料與分析」；或是第一年的計畫內容是「問卷發放與資料蒐集」、第二年則是「資料分析與結果整理」。從審查者的角度來看，這些事情在一年內應該就可以做完。像文獻回顧與蒐集其實應該在撰寫計畫書的時候就已經在進行了，等到計畫開始後才回顧文獻明顯不合理；另外，除非申請人欲蒐集的資料量、樣本數極為驚人，不然需要一整年的時間蒐集資料也不是太合理。前述狀況下的多年期計畫，皆有相當大的機會被砍為單年期的計畫。

### (二) 各年計畫間的重複性太高

如同前述，理想的多年期計畫，在各年的內容間應具有一定程度的連結，但又有延伸性的貢獻。因此，如果申請人的多年期計畫，在各年的內容皆相當類似（例如：只換了一個依變數、或是只換到不同的產業），在絕大多數變數都相同的情況下，便容易被審查人認為新一年計畫的延伸性貢獻不足（即：多做了一年計畫多收了一筆樣本，結果得到的結果有 95% 以上跟前一年的計畫相同），進而被要求把多年的計畫合併成一年。

### (三) 各年計畫間的相關度極低

承上，雖然各年的計畫間相似性太高可能導致多年期計畫不易通過，但若各年計畫間幾乎沒有關聯性，也會引起審查者的疑慮。舉例來說，在第一年的研究要探討工作滿意度對於員工正面行為的影響，但在第二年的研究中，則搖身一變為工作壓力對於員工身心健康的研究，然後以工作滿意度為干擾變數。在此狀況下，兩年計畫的相關點只有「工作滿意度」此一變數，審查者可能會認為兩年的計畫其實是獨立的兩篇文章、主要欲回答的問題也截然不同。在此狀況下，審查者可能就會建議申請人只留下最值得探討的部分。

### (四) 和申請人過去研究的重複性

在審查國科會計畫時，審查者亦會針對申請人過去的研究、曾執行的計畫內容做審視。若申請人多年期計畫的內容已經「有部分在先前的研究或是計畫中曾加以探討」，那麼這部分在多年期計畫中再次通過的機會就隨之降低（如：都已經做過了為什麼還要再做？）。依本人的經驗，有許多申請人也許認為審查者

不會太仔細看他們過去的研究或計畫內容，有時甚至將部分的內容直接貼到新的多年期計畫中，假裝自己還沒有做過，重新加以申請；此一做法小則造成多年期計畫無法通過、大則可能造成自我抄襲的問題，不可不慎。

#### (五)申請人是否有足夠的能力與規劃執行多年期計畫

審查人在審查多年期計畫時，也會一併檢視多年期計畫與申請人的研究領域／專長是否相符。若申請人過去並無執行多年期計畫的經驗、且多年期計畫的主題又與申請人專長的領域相去甚遠，審查者便難免會對申請人執行此一計畫的能力有所疑慮；如果可以，請申請人在計畫書的研究動機部分多加說明自己對於此一計畫的執行能力，應會有所幫助。

至於在多年期計畫的規劃方面，由於多年期計畫常需上百萬的經費補助，故審查者也會仔細審視申請人在各年計畫的規劃是否仔細詳實、具可行性。筆者過去曾審到多個計畫，在各年的執行方式與經費規劃方面完全是複製貼上，並未依據各年計畫內容的不同而有所調整，便會給予審查人「這個申請人並未想清楚自己要做些什麼」的印象，也連帶影響計畫的通過率。

另外需要一提的是，多年期計畫通過與否，仍會受到各學門領域的差異、申請者選擇的主題不同，以及申請人本身的研究表現而定，筆者在此僅能提供一些較一般性的撰寫原則供參考，實際撰寫計畫時，也提醒申請人需仔細審視己身的條件、過去的計畫執行成果、學門狀況，以及選擇的議題等做綜合考量。最後，由於多重研究、多重方法的做法已成為近年來組織人管領域的主流，筆者也建議申請人可以參考該領域中的頂級期刊（如：*Academy of Management Journal*、*Journal of Applied Psychology*、*Personnel Psychology*、*Journal of Management*……等），找出幾篇同樣是以多重研究／多重方法進行的文章，仔細參考作者們是如何在一篇文章中將多個研究串聯、並且系統性的回答其研究議題，相信可以對於多年期計畫應如何鋪陳與撰寫更有概念。