

管理一學門研究發展之困境與挑戰

胡美智*

管理一學門涵蓋的研究領域範圍廣泛，包含人力資源管理、組織行為與理論、國際企業、策略管理、科技管理及醫務管理，因此形成規模龐大的研究社群及活躍的研究發展活動。根據國科會學術統計資料庫統計，管理一學門的國科會補助研究計畫申請件數，近年來因鼓勵多年期計畫增核原則，所以由 2018 年的近 600 件，逐年降低為 2023 年 465 件，於人文處學門中位居第四，次於管理二、財金及會計、區域研究及地理等學門。整體來說，管理一學門的研究活動持續穩定發展，也日趨重要，因為近年學術和產業環境的改變，為管理一學門研究者帶來許多機會與挑戰，包含跨領域研究需求的激增、掠奪性期刊興起、研究人才斷層及社會影響力不足等。本文分享筆者認知的，目前管理一學門研究發展上的困境與挑戰，並提出國科會可協助管理一學門穩定發展之作法。

一、困境與挑戰

(一) 跨領域研究需求激增，形成研究者學習與協作的挑戰

管理一學門為探究產業與組織管理現象的領域，因此研究主題受產業變遷及企業管理模式改變的影響深遠，尤其近年氣候變遷、高齡社會與新能源需求等巨大挑戰 (Grand Challenges) 的出現，管理領域研究被呼籲及期待應透過創新商業模式及轉型路徑的探索，來共同解決社會永續性挑戰。這樣的趨勢為研究者帶來豐沛的研究議題，但巨大挑戰涉及的問題複雜，僅靠管理領域的理論觀點無法全面性的理解或提出解決方案，因此，管理學者在研究上需花費更多的時間與精神，學習並整合不同專業領域之觀點，以進行跨領域學習，並與不同領域及不同專業語言的研究者合作，才能架構出符合當今複雜實務挑戰與現象的完整管理理論觀點。然而，跨領域研究成果的產出，要能成功發表於國際或國內期刊，對研究者來說，是另一項挑戰。由於多數期刊存在對其專業領域的

* 國立清華大學科技管理研究所教授

本位主義，導致跨領域研究的投稿變得困難，即使成功進入審查程序，也可能面臨在該領域內，難以找到合適審查委員的問題。

此外，隨著人工智慧、機器學習及其他大數據分析工具的不斷發展，管理領域研究得以採用新的方法論工具，以擴展資料處理的規模及分析的精確度。由於資料分析工具不斷更新演進，許多期刊及審查委員也對方法論的要求越趨嚴苛，研究者需要不斷學習新的資料分析工具及方法，也成為跨領域研究的挑戰之一。

(二)「類」掠奪性期刊出現，研究者難以判斷期刊品質

近年來管理領域的國際期刊數量快速增加，其中不乏不具正規審查機制、僅以獲利或快速增加期刊影響力為目的的「類」掠奪性期刊(predatory journal)。「類」掠奪性期刊可能以出版費作為獲利方式，因此許多會模仿正規期刊的名稱或網站外觀，甚至會主動邀請研究者投稿，使其難以辨別。有時在未注意的情況下，研究者便不小心獻出自己的研究成果與投稿費用，甚至影響自身學術聲譽。雖然近年國科會及各大學持續呼籲研究者注意掠奪性期刊的問題，也提供相關原則或指引協助判斷，但近年期刊數量快速增加(尤其是 open access 期刊)，商管領域的國際期刊也有從推薦期刊轉變成疑似黑名單的情況，這些現象導致研究者在投稿時，需要多方確認期刊品質，費時費力。

「類」掠奪性期刊的另一個特色是文章審查時間很快，通常僅有幾週，且修改幅度小，因此會吸引部分研究者選擇以出版費交換快速的發表機會。這種未經過嚴謹學術審查的期刊，常以提出法律告訴為手段，藉以喝止相關學術單位正式公開其為黑名單的亂象，對學門的研究發展亦是一大問題。

(三)專案教師機制惡化研究人才斷層

人才斷層是近年各學門都遭遇的困境，管理一學門亦不例外。目前國內學界普遍指出人才斷層的原因在於，國內教職工作的薪水缺乏國際競爭力，難以吸引國際人才來臺及造成國內研究人才流失；或是產業薪資結構更具吸引力，導致研究人才不願意留在學校任教。這些問題毫無疑問都是造成目前人才斷層困境的重要原因，且急需相關獎勵措施來改善，不過國內針對這些問題已有許多討論，本文不多做論述，但希望從另一角度來探討這個議題。

根據教育部資料顯示，臺灣每年平均的博士畢業人數約三千多人(未分學門領域)，但這幾年臺灣流浪博士的問題依然嚴重，許多博士畢業後無法在大學找到專任教職。也就是說，臺灣一方面面臨高等教育人才缺口持續擴大的挑

戰，卻同時有許多流浪博士仍在尋找專任工作。這反映出兩個現象，一是國內大學傾向優先聘用於少數願意回國任教，在國外取得學位之博士；二是對臺灣本土訓練培養出來的博士不具信心，因而未能滿足國內高教人才的需求。無論哪一個是主要原因，我們都需要反思目前國內研究人才的培育制度中，是哪個環節出了問題？這與高教制度、學術文化與資源分配都有因果關係。

表一：108-110學年度臺灣博士畢業人數

學年度	108	109	110
博士畢業人數	3,368	3,557	3,488

資料來源：大專校院校務資訊公開平臺

此外，近年的專案教師亂象也導致人才斷層的問題持續擴大。由於高教環境改變加上少子化的影響，許多大學以專案合約的方式聘任教師。專案教師通常需負責較高的教學時數及協助校內行政工作，使得其可投入研究的時間更為破碎化。一般來說，專案教師通常是年輕的新進學者，具有較高的生產力與研究績效開發潛力，但在高額的教學與行政工作負擔下，常需短視近利的妥協，做小研究題目，以達到制度要求，難以產出具創新性的研究，此現象長期將影響臺灣的學術競爭力，這也是各學門面臨的重大挑戰。

(四) 社會影響力不足，缺乏與實務界的有效溝通與互動

依目前學校獎勵及國科會的既有補助機制，許多學者以學門專題計畫為優先申請及執行目標，大多不會申請其他跨領域如產學合作或任務導向型專案實務研究計畫，導致研究的目標大多侷限於理論貢獻，缺乏與實務內涵的有效溝通與互動，因此，大多產學合作計畫或其他跨領域專案計畫的申請學者，多為無法順利取得專題計畫的學者，這樣的現象導致管理理論與管理實務研究分散於兩極化。雖然各大學目前招收許多產業博士生，但學術內涵與關注焦點，常因學生投入學術研究時間不足，而有隔靴搔癢之隔閡，也造成國內培養出來的年輕學者，普遍與國際社群的連結度不高，降低參與國際研究合作或參與廣泛性的國際學術社群的機會。以社會科學為發展核心的管理學門，學術貢獻及社會影響力是兩個互相牽引的動力，如何在這兩者間取得整體發展的平衡，也是管理一學門未來需思考的策略方向之一。

二、管理一學門可協助之作法

(一) 透過計畫與平臺為國內研究者創造跨領域合作機會

學術訓練常以單一專門學科的深入研究為主，因此研究者較難有機會與不同領域學科的研究者交流或合作。管理一學門可協助研究者創造跨領域研究合作機會，例如透過成立跨領域研究中心，或徵求跨領域專題研究計畫等方式，協助創造、媒合及整合不同學門領域研究者的知識交流平臺，進而發展跨領域研究社群。為達效益，國科會可針對跨領域研究發展計畫，發展不同的計畫審查與經費補助機制，例如審查團隊應包含不同學科領域的專家，以及審查重點應著重在評估計畫是否能夠整合不同領域的知識，並對當今社會巨大挑戰提出新的見解等，以符合跨領域研究的複雜性與創新性。

(二) 滾動更新管理一學門正面表列期刊

國際學術社群常隨著國際經濟社會快速變動，為協助國內研究者判斷期刊品質，可定期針對管理一學門領域期刊進行大規模的全面調查，或是使用目前國際上的期刊品質標準（如 JCR Ranking、ABDC Journal Quality List、Financial Times Top 50 Journals 等），發展更完整的管理一學門正面表列期刊名單，並定時滾動更新。唯發展正面表列期刊名單時，應有第三方機制確保評估標準的完整性與全面性，避免調查者的本位主義及主觀好惡。

(三) 鼓勵中世代學者，以整合跨世代研究團隊為必要條件，申請創新型研究計畫

管理學門為需要時間與經驗累積的社會科學，中世代學者具備較豐富的學術經驗與國內外網絡人脈優勢，可帶動培養新進學者，部分解決人才斷層與專案教師問題。管理一學門可透過鼓勵中世代學者，以整合跨世代研究團隊為必要條件，申請創新型研究計畫，例如針對大型整合型計畫，可制定新進年輕學者參與比例，帶動新進學者參與整合型及國際型計畫，在創新性研究過程中學習並累積跨國研究經驗，以提升其研究品質及能量。

(四) 以個案分析研究帶動實質產學合作與連結，創造理論與實務對話的效益

目前臺灣管理學界的個案分析研究，常僅見於 EMBA/ 在職 MBA 課堂教學中，研究內涵僅止於教學，而非深入探討或協助個案解決面臨的問題及挑戰，因此對於產業實務的研究，缺乏全面性及系統性的臨場感，亦減弱了管理實務

的實質貢獻性及社會影響性，若個案分析研究能配合實務產學合作，以釐清真實脈絡並臨場協助解決企業個案面臨的問題，相信能大大提升管理學者在理論與實務對話過程中，產生的學術貢獻及社會影響力。

(五) 制定國內研究者與國際學術社群交流的積極機制

管理一學門雖有國際合作發展補助機制，鼓勵各大學舉辦優質且具吸引力的國際研討會、論文工作坊及論壇等形式，邀請國際頂尖學者來臺與國內學者進行交流，但積極機制似嫌不足，導致近年臺灣學界主辦國際活動非常稀少，少數例如 2023 年臺灣與組織管理學會年會，邀請 *Academy of Management Journal* 期刊編輯來臺參與論文工作坊，使得國內學者有分享研究並與其進行交流的機會；國科會 2023 年協助 *Technological Forecasting and Social Change* 期刊，在臺灣舉辦國際研討會及系列活動，成功吸引 200 多位國際學者來臺，讓國內學者可與多位期刊編輯及國際學者進行實質互動，不僅瞭解各種不同國際觀點，亦擴展本身研究成果的國際視野。管理一學門應對國內學術社群舉辦上述活動制定積極鼓勵機制，一方面可藉此逐漸發展國內學者與國際社群的實質交流平臺，另一方面也可實質提升臺灣在國際學術社群的能見度。

三、結語

管理一學門研究發展之困境與挑戰是多重且互相連結的，在公平、公開與透明的機制優點之下，如何營造更積極及多元包容的學術文化環境，使得不同興趣專長的研究者都能在管理一學門找到被認可的歸屬領域，並有發揮其所長的機會，應是未來資源分配決策者的重要任務之一。