

doi: 10.19920/j.cnki.jmsc.2022.11.001

组织管理研究中多重研究的设计与选择^①

张正堂¹, 赵燕梅^{2*}, 麦晓冬¹, 潘晓庆³

(1. 南京大学商学院, 南京 210093; 2. 南京审计大学商学院, 南京 211815;
3. 华中科技大学管理学院, 武汉 430074)

摘要: 一篇实证研究中存在多个子研究的多重研究在高水平论文中逐渐增多, 但研究者对于各子研究之间的关系模式以及如何才能设计出高水平的多重研究并不明晰。基于知识创造视角, 本文提出了一个包含3种基本的多重研究模式(即方法扩展模式、内容迭代模式和内容扩展模式)的一般性分析框架。应用这个框架对组织管理领域4个国际顶级学术期刊中39个多重研究的112个子研究关系进行了内容分析。研究结果表明, 采用内容迭代模式、内容扩展模式和方法扩展模式的多重研究分别占33.33%、23.08%、12.82%, 另有30.77%的研究采用了3种模式的混合。本研究分别对每种模式的子类进行了介绍, 举例分析了子研究之间的关系, 并对各种多重研究模式的选择进行了分析。最后, 在分类介绍多重研究模式的基础上为未来设计多重研究提出了建议。

关键词: 多重研究; 方法扩展模式; 内容迭代模式; 内容扩展模式

中图分类号: C931 **文献标识码:** A **文章编号:** 1007-9807(2022)11-0001-24

0 引言

多重研究(multiple studies)指重复验证同一研究问题的多个研究^[1-4]。随着实证研究方法论的不断完善和学者们对研究结论可复制性要求的提升^[5], 国际顶级组织管理期刊中陆续出现同一篇实证研究论文中有多个子研究的现象^[6-8]。本文将这种研究也称为多重研究, 即一个实证研究论文中由两个或多个子研究相结合共同探讨同一研究问题的研究。通常多重研究中子研究以研究一、研究二、研究三……的形式出现, 并且子研究之间有着内在的联系。不同的多重研究子研究之间关系有所不同, 如有的研究进行研究二是为了重复检验研究一, 而另一些研究中研究二则是为了深入探索研究一发现的现象原因。子研究之间的关系模式, 称为多重研究模式。

多重研究因其可以弥补单个研究情境单一、样本单一的问题, 自兴起后获得了长足的发展且越来越受到重视。国际顶级管理学期刊 *Academy of Management Journal* (AMJ)、*Journal of Applied Psychology* (JAP)、*Organization Science* (OS)、*Organizational Behavior and Human Decision Processes* (OBHDP) 等均有发表多重研究, 其中 OBHDP 几乎每期文章均有多重研究。研究者可以通过多重研究来增加研究结果的稳健性^[9]。

自多重研究问题受到关注以来, 越来越多的学者开始探讨多重研究的信效度, 包括探讨不同研究之间结论的可复制性^[1], 研究之间换变量后重复验证证据是否充足^[2], 自变量的可重复性^[10], 以及运用元分析量化检验多重研究之间结论的可重复性^[11]。

① 收稿日期: 2020-07-09; 修订日期: 2021-03-24。

基金项目: 国家自然科学基金资助重点项目(72132003); 国家自然科学基金资助项目(71972097); 教育部人文社会科学研究青年基金资助项目(22YJC630217); 江苏省高校哲学社会科学研究一般项目(2022SJYB0373)。

通讯作者: 赵燕梅(1991—), 女, 四川宜宾人, 博士, 讲师。Email: zhaoyanmei55@sina.com

然而,上述研究一方面只关注不同研究之间结论的对比,另一方面着重于统计上的可重复性检验,忽视了同一个研究中子研究之间的模式设计。如果把实现可复制性作为多重研究设计的目的,那么多重研究模式的探讨则是实现这一目的的手段。学术界目前对检验是否实现了可复制性(目的)知道较多,但却对如何在同一研究中设计出高水平的多重研究(手段)知之甚少。因此本文关注一个重要的问题——怎样设计高水平的多重研究?

为了回答这一问题,本文首先从理论层面提出了一个一般性分析框架,从知识创造的角度分析了多重研究存在的3种模式。其次,根据理论框架,对从2016年1月~2017年3月间发表于AMJ、JAP、OBHDP、OS上的39篇多重研究中的112个子研究进行了深入阅读,对样本文献所采用的方法和分布的期刊进行了描述性统计。再者,采用内容分析法对其进行编码,分析总结了每篇文章所属的多重研究模式,并举例介绍了每种多重研究模式的特征,分析了如何进行多重研究模式的选择。最后对如何设计出高水平的多重研究提出了建议。

1 理论框架及多重研究分类

多重研究的本质是一种研究设计方法,而所有的研究方法都是为了探寻真理,创造知识。下面将首先回顾知识创造的过程,并根据知识创造的过程提出多重研究模式的分类框架。

知识创造是一个找到知识边界,并突破这个边界的过程^[12,13]。打破知识边界有两种形式,一种是进行方法创新,另一种是进行内容创新。方法、统计工具和计算机技术的进步会为大众提供更加准确的信息^[11],为一个领域注入新的力量,打破现有的知识格局。即使研究内容不变,大数据、人工智能等不断涌现的新方法也会为人类提

供看待问题的新视角^[14,15]。而知识内容可以分为两个维度——深度和广度^[16,17]。知识内容的创新包括知识广度延展和深度扩张。知识以网状结构的形式按照属性特征集结存在^[18,19],知识深度是指在一个特定领域知识属性的增加以及相应知识之间连接的增加^[18,20],反映了知识结构的复杂性^[18,21]。知识的广度是指知识结构的多样性^[22]。如不同领域的知识反映了知识结构的灵活性^[20,23]。

多重研究作为知识创造的一个手段和方法,既可以在方法上进行创新,也可以在内容上进行创新。在方法上进行创新的多重研究,从重复验证目的出发,子研究通过换方法、被试、情景等来验证同一理论模型,如采用实验和调查交互验证同一研究问题。子研究之间本质是方法扩展关系,因此本文将其称为“方法扩展模式”。

按照知识创造的过程,对内容进行创新的多重研究可以分为在知识广度进行延展和在知识深度上进行扩张的多重研究。研究内容在深度上的创新体现为对研究问题的深入,如研究一发现一个现象,研究二则去探讨现象发生的原因^[24]。这种研究模式下,下一个子研究往往在上一个子研究基础上进行,在上一个子研究内容的基础上不断深入迭代、加深研究内容,因此本文将其称为“内容迭代模式”。知识广度的扩展本质上是采用不同的视角来探讨一个问题,研究了该问题的方方面面。如Zhou等^[25]的研究想探讨个体因素和情境因素会如何影响个体的创造性感知,研究一探讨了特质性个体因素对个体创造性感知的影响,研究二则探讨了情境性个体因素,研究三探讨了情境因素,研究四则是个体因素与情境因素的结合。这类多重研究子研究之间没有严格的深入关系,如果把整个研究问题看成一个圆,每个子研究则只是研究了这个圆的一个部分,子研究之间本质是在内容广度上进行扩展,因此本文将其称为“内容扩展模式”。以上3种研究模式的总结见表1。

表1 多重研究模式分类

Table 1 Classification of multiple studies patterns

知识创造形式	知识广度	知识深度
内容创新	内容扩展模式	内容迭代模式
方法创新	方法扩展模式	

另外,还有一部分多重研究并不能简单划分到这 3 大类,而是这 3 类的混合,如研究二是对研究一的重复验证,研究一和研究二属于方法扩展模式;而研究三却是在研究二的基础上去探讨原因,研究二和研究三之间属于内容迭代模式。这类研究因为是两种及以上研究模式的混合,因此将其称为混合模式。

2 研究设计与方法

2.1 资料收集过程

为了能够集中反映国外最新的多重研究模式,本文依据组织管理领域、权威期刊和多重研究主题适配性三个标准来选择期刊。首先选取了排名前五的期刊 *Administrative Science Quarterly* (ASQ)、*Academy of Management Review* (AMR)、*Academy of Management Journal* (AMJ)、*Journal of Applied Psychology* (JAP) 和 *Strategic Management Journal* (SMJ) 作为本研究的样本期刊,对 2016 年 1 月~2017 年 3 月期间^②,五大顶级管理学期刊中主题(TS)含英文“study 1”或“studies 1”或“experiment 1”或“research 1”的文章进行搜索。其中 AMJ 与 JAP 共搜索出 25 篇文献,而 ASQ、AMR 与 SMJ 均没有检索到多重研究。鉴于期刊与文献样本量均较小,本文咨询了国内外相关学者的建议,综合多位专家的意见加入了 OBHDP 和 OS 两个期刊,四大期刊共检索出论文 44 篇。初步阅读后,排除 5 篇不属于多重研究的文献,剩余符合本文研究目的的文献共计 39 篇,见附录。

2.2 样本特征

在年份分布上,39 篇样本文献中,2017 年的文献只有 8 篇,占 20.5%;2016 年有 31 篇,占 79.5%。期刊分布上,有 20 篇来自于 JAP,占 51.3%;5 篇来源于 AMJ,占 12.8%;2 篇来自 OS,占 5.1%;12 篇来自 OBHDP,占 30.8%。在子研究个数上,其中 20 篇包含 2 个子研究,占 51.3%;14 篇包含 3 个子研究~4 个子研究,占 35.9%;5 篇包含

5 个及 5 个以上的子研究,占 12.8%,平均每个研究包含 2.9 个子研究。在研究方法上,有 13 篇采用了纯调查研究方法,即文章中每一个子研究均采用调查研究方法,占 33.3%;16 篇采用了纯实验研究方法,占 41%;还有 10 篇采用的是混合研究方法,即文章的子研究中既有调查研究又有实验研究,占 25.7%。39 篇文献中总计包含 112 个子研究样本,有 73 个子研究样本使用实验研究方法,占 65.2%;39 个子研究使用调查研究方法,占 34.8%。

2.3 研究方法

本文主要采用内容分析法。首先,理解整个多重研究目的;其次,对每个子研究进行全文阅读,画出子研究模型图;再者,在清楚每个子研究目的的基础上,对子研究之间的关系脉络进行了梳理,梳理出子研究之间的关系;最后,对梳理出来的子研究关系按照 3 大模式进行分类。如果子研究之间研究假设(模型)一致,只是情境、方法、被试等不同,则该研究为方法扩展模式。如果子研究之间研究假设(模型)不同,且后面的子研究探讨前面子研究的机制或前因后果,反映在模型上为下一个子研究在上一个子研究模型的基础增加了(减少了)中介或者调节机制,或上一个子研究提出一个新构念后续研究去探究其前因后果,则该研究为内容迭代模式。如果子研究之间研究假设(模型)不同,且子研究之间没有深入关系,每个子研究只是验证了总模型的一部分,反映在模型上则为研究一研究了整个研究模型的一部分(如前半部分),研究二研究了整个研究模型的另一部分(如后半部分),则该研究为内容扩展模式。其中内容迭代模式和内容扩展模式最本质的区别在于,内容迭代模式是研究内容深度层层迭代,下一个子研究需要在上一个子研究假设成立的基础上进行,而内容扩展模式是广度扩展,下一个子研究不以前一个子研究假设成立为前提。如果采用了两种及以上的模式,则为混合模式。编码过程见图 1。

^② 本文写作时间始于 2017 年 3 月。

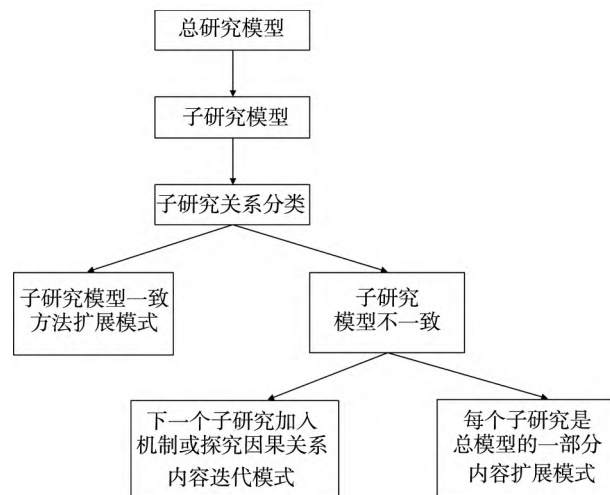


图1 编码过程

Fig.1 Encoding process

3 描述性统计结果

本文对各期刊中的方法扩展模式、内容扩展模式、内容迭代模式和混合模式的多重研究数量进行了统计,并分类统计了其中的调查研究 and 实验研究.

3.1 期刊分布

对各大期刊的文献按照研究模式进行分类统

计,结果如表2.由表2可知,39篇文献中,方法扩展模式共5篇,占比12.82%;内容扩展模式共9篇,占比23.08%;内容迭代模式13篇,占比33.33%;混合模式12篇,占30.77%.JAP中各个分类比较均匀,其中内容迭代模式的数量较多;AMJ中以内容扩展模式为主;OS的两篇文章全部为混合模式;而OBHDP则以内容迭代模式和混合模式为主.

表2 四大主流期刊中多重研究模式分类统计

Table 2 Classification statistics of multiple studies patterns in the top four journals

研究模式	JAP	AMJ	OS	OBHDP	合计
方法扩展模式	4	-	-	1	5
内容扩展模式	5	4	-	-	9
内容迭代模式	7	1	-	5	13
混合模式	4	-	2	6	12
合计	20	5	2	12	39

3.2 方法分布

本文对多重研究中所采用的研究方法进行了分类统计,统计结果如表3.纯实验研究略多于纯

调查研究,纯调查研究略多于实验与调查混合的研究.各种模式中,除方法扩展模式以外,其他模式对于实验、调查、实验与调查混合的方法均有采用.

表3 整体研究的研究方法统计

Table 3 Research method statistics of the holistic studies

研究模式	纯实验研究	纯调查研究	方法混合研究	总计
方法扩展模式	1	4	-	5
内容扩展模式	3	2	4	9
内容迭代模式	4	6	3	13
混合模式	8	1	3	12
合计	16	13	10	39

除了对文章整体研究所采用的研究方法进行探索外,还对整体研究中的各子研究的研究方法也进行了统计,如表 4。由表 4 可知,112 个子研究样本中,实验研究的数量约为调查研究数量的

两倍。这可能是因为每篇文章需要进行多个子研究,所需花费的时间和精力比普通的单个研究更多,所以多重研究更倾向于采用数据采集等难度相对较小的实验研究。

表 4 子研究研究方法分类

Table 4 Research method statistics of the sub-studies

研究模式	实验研究	调查研究	总计
内容扩展模式	12	10	22
并列模式	4	6	10
内容迭代模式	14	17	31
混合模式	43	6	49
合计	73	39	112

4 多重研究模式的设计

本文对多重研究进行了深入的内容分析,并在此基础上按照方法扩展模式、内容扩展模式、内容迭代模式和混合模式开展了内容提炼。方法扩展模式、内容扩展模式、内容迭代模式下又可以细分为以下几个子类。为了简洁性,对多重研究模式的每种细分类型各选择 3 篇论文设计作为样本加以介绍,且第一篇文章详细介绍,其余两篇简要介绍。如果某种类型不足 3 篇,则全部介绍。以此,更好地理解 4 种多重研究模型的具体设计。

4.1 方法扩展模式

方法扩展模式是指每个子研究之间关系相对独立,犹如电路中的并行电路,每个子研究一定程度上都完成了对全部理论假设的检验,只是换方法换情境对同一模型进行检验。方法扩展模式的多重研究中,每个子研究的模型都是一致的,模式如图 2。

根据子研究关系的不同,本文又将方法扩展模式细分为:方法并行和方法弥补。方法并行是指每个子研究都完整地验证了整体研究中的理论模型,只是换不同特征的样本或者情景来

再次验证假设,其重复研究的目的是提高研究结果的稳健性。方法弥补是指后一个子研究根据前一个子研究中存在的小问题,而设计一个新的研究来弥补,如为了弥补前一个子研究出现的同源方差问题而进行下一个研究。此时前后的子研究依然可以单独地完成对全部理论假设的检验,但重复验证是为了弥补上一个研究的不足。

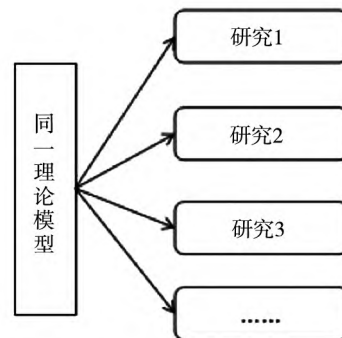


图 2 方法扩展模式关系图

Fig. 2 Diagram of method-extension pattern

4.1.1 方法并行

在方法并行的模式类型中,子研究之间的独立性最高,任何一个子研究得到的数据都足以对整体研究中提出的所有假设进行验证,研究者进行多重研究仅仅为了提高研究的稳健性。39 篇样本文献中,有 3 篇属于这个类型,总结如表 5。

表5 方法并行模式例子总结
Table 5 Summary of examples of method-parallel pattern

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Ward 等 ^[26]	建言对情境性交流定向的影响		建言(员工报告)对情境性交流定向的影响 建言(领导评价)对情境性交流定向的影响	换数据来源 重复验证: 员工报告的数据——领导评价的数据
Hauenstein 等 ^[8]	假冒动机在什么情境下影响人们的语言理解方式和极端选项的选择		假冒动机对语言理解和极端选项选择的影响(诚实指导情境和撒谎良好指导情境) 假冒动机对语言理解和极端选项选择的影响(工作应聘情境)	换研究情境 重复验证: 诚实指导情境和撒谎良好指导情境——工作应聘情境
Skarlicki 等 ^[27]	顾客公正对顾客导向破坏行为的影响		顾客公正对顾客导向破坏行为的影响(低权力样本) 顾客公正对顾客导向破坏行为的影响(高权力样本)	换样本重复验证: 低权力样本——高权力样本

Ward 等^[26] 分别在研究一和研究二中采用员工评价和领导评价两种方式交互验证同一模型。该研究是为了探讨阻止性建言和促进性建言对情境性定向的影响。假设 1 和假设 2 分别假设了阻止性建言和促进性建言与情境性交流定向呈负向相关,假设 3 假设了阻止性建言与情境性交流定向的负向关系更强烈,假设 4 认为建言行为对情境性交流定向的影响受到领导成员交换关系的调节,领导成员交换关系越强,其负向关系越弱。在研究一中,他们已用下属自我报告的建言数据完

整地验证了论文中提出的所有假设,实施研究二主要是为了通过领导评价收集的建言数据复制第一个子研究的结果。两个子研究都完整地验证了理论模型中的 4 个假设进行了检验,其区别仅仅在于建言数据的来源不同。

Hauenstein 等^[8] 的研究中研究一在诚实指导情境和撒谎良好指导情境下研究了假冒动机对语言理解和极端选项选择的影响,研究二则采用真实的工作应聘情境再次验证假设以达到交互验证的目的。Skarlicki 等^[27] 的研究中研究一先采用低

权力距离个性特征的样本来检验假设, 研究二则采用高权力样本再次检验。

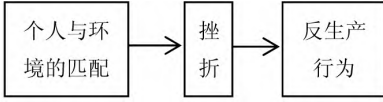

4.1.2 方法弥补

方法弥补模式中, 子研究也各自完成了对整体理论模型的检验, 但是后面的子研究是为

了弥补前一个子研究中发现的问题, 作者是出于弥补研究缺陷从而提高研究有效性的目的而进行后续的子研究。39 篇样本文献中, 只有 2 篇属于这个类型, 因此这个类别只总结了 2 篇文献, 如表 6。

表 6 方法弥补模式例子总结

Table 6 Summary of examples of method-compensating pattern

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Harold 等 ^[28]	个人与环境匹配度对反生产行为的影响及其机制		<p>个人与环境匹配度对反生产行为的影响及其机制</p> <p>用不同时间点的数据解决同源方差问题, 加入新的控制变量</p>	<p>解决同源方差并再次验证: 同源方差问题——用不同时间点的数据解决同源方差问题, 加入新的控制变量</p>
Bennett 等 ^[29]	不同恢复活动组合存在与否、及其前因和对幸福感的影响		<p>不同恢复组合的前因及其对幸福感的影响</p> <p>用不同来源(员工和领导)、不同时间的数据解决同源方差问题, 重复验证模型</p>	<p>解决同源方差并再次验证: 同源方差问题——用不同来源、不同时间点的数据解决同源方差问题, 再次验证模型</p>

Harold 等^[28] 欲探究个人与环境匹配度对反生产行为的影响及其机制。假设 1 认为个人与环境的匹配度与挫折感知负相关, 假设 2 假设了挫折感知与反生产行为正相关, 假设 3 假设了挫折中介了个人与环境匹配度与反生产行为之间的关系。在该研究中, 研究一已经完整地验证了论文中提出的所有假设, 但是作者发现了其中存在许多问题。首先, 研究中 3 个变量的数据是同时收集的, 而本研究模型是一个有顺序的作用过程, 横截面数据可能会影响观察的效果; 其次, 研究模型中忽略了职业目标这个潜在的混淆变量。因此, 作者采用一个新的子研究来弥补这些问题, 在研究二中分 3 个时间段来收集数据, 并加入了职业

目标作为控制变量。

Bennett 等^[29] 的研究也属于方法弥补, 在研究一中探索了恢复活动组合的前因和后果, 但是 4 个变量是同一个时间点进行收集的, 且所有的数据来源于员工。为了弥补这些问题, 研究二对于前因的探索同时从员工层面和领导层面收集数据, 此外, 为了更好地弄清恢复活动组合的前因后果, 数据的收集在不同的时间进行。

4.2 内容扩展模式

内容扩展模式中每个子研究只研究了整体理论模型的一部分, 所有子研究合起来回答了整个研究问题。如果把整个研究看成一个圆, 那么每个子研究都研究了圆中的一部分或者全部, 如图 3。

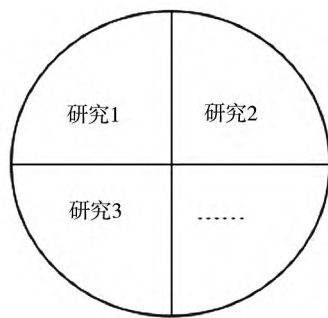


图3 内容扩展模式关系图

Fig. 3 Diagram of content-extension pattern

根据子研究之间关系的不同又可以把内容扩展模式分为3个子类. 第一类是每个子研究都是整体理论模型的一部分,所有子研究加总构成整体研究,称之为“分分模式”;第二类为前面的研究先验证部分模型,最后一个研究验证了整体模型,子研究之间的关系是部分与整体的关系,称之为“分总模式”;第三类则为第一个研究先验证整个模型,后面的研究对其中的关键部分进行再验证,子研究之间的关系是整体与部分的关系,称之为“总分模式”.

4.2.1 分分模式

分分模式指的是几个子研究分别检验整体研究中一个部分,所有子研究共同组成一个从各个视角全面分析问题的理论模型. 39篇样本文献中,有3篇属于这个类型,总结如表7.

Keiser等^[30]的研究主要想探究为什么同样的大学入学考试成绩,女性却比男性在后期大学学习中有更好的成绩. 作者对两种可能存在的内在解释机制进行的探究,在研究一中从个体层面出发,检验了责任心在性别与学业成绩

之间的中介作用,因为女性往往比男性责任心更强,而责任心的差异可能使得男女在大学里的表现有所不同. 研究二则从学校层面的因素出发,考察了课程模式的中介作用,因为过去研究表明由于男女的职业兴趣差异,女性倾向于选择“软”专业,如人文和教育,而男性往往倾向“硬”专业,如科学和工程,相对而言,女性一般拥有一个相对简单容易的课程模式而获得更好的成绩. 该研究主要想解释大学中成绩的性别差异现象,如果把所有原因看作一个整体,那么两个子研究则分别研究了整体原因中的一个部分,属于分分模式.

和Keiser^[30]等一样,采用分分模式的还有Zhou等^[25]和Barnes等^[31]的研究. Zhou等^[25]想探究个体因素和情境因素对个体创造力感知的影响,研究一和研究二分别探究了情境诱发的聚焦状态(个体因素)和特质性聚焦状态(个体因素)对创造性感知的影响,研究三检验了企业文化(情景因素)的影响,研究四则检验了个体因素(聚焦状态)和情景因素(得失框架)的交互影响. 如果把影响个体创造性感知的因素看作总体研究目标,那么4个子研究分别研究了总目标中的一个分目标. 同样,Barnes等^[31]的研究是为了探讨睡眠剥夺对领导魅力感知的影响,研究一从领导视角探讨了领导的睡眠剥夺如何影响员工感知到的领导魅力,研究二则从员工视角探索了员工睡眠剥夺如何影响员工感知到的领导魅力. 研究一和研究二分别从领导睡眠剥夺和员工睡眠剥夺两个部分来探讨,也属于分分研究模式.

表7 分分模式例子总结

Table 7 Summary of examples of section-section pattern

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Keiser等 ^[30]	女生比男生后期学期成绩更好的原因		责任心中介性别与在大学里的表现之间的关系	部分中介 1-2: 中介1——中介2
			上课模式中中介性别与在大学里表现之间的关系	

续表 7
Table 7 Continues

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Zhou 等 ^[25]	个体因素和情境因素会对个体创造力感知的影响		情境诱发的个体因素对创造性感知的影响	部分因素 1 - 4: 情境诱发的个体因素——特质性个体因素——情境因素——情境与个体因素交互作用
			特质性个体因素对创造性感知的影响	
			情境因素对创造性感知的影响	
			情境与个体因素交互作用对创造性感知的影响	
Barnes 等 ^[31]	睡眠剥夺对领导魅力感知的影响		领导睡眠剥夺对领导魅力感知的影响 (领导视角)	部分视角 1 - 2: 领导视角——员工视角
			员工睡眠剥夺对领导魅力感知的影响 (员工视角)	

4.2.2 分总模式

分总模式是指前面的子研究均只检验整体模型中的一部分,最后的子研究再检验整体模型。这个模式将复杂的整体模型先划分为不同的小部分进行假设检验,最后在将其综合起来形成整体

理论模型。39 篇样本文献中,有 5 篇属于这个类型。本文挑选了其中具有代表性的 3 篇进行介绍,如表 8。

Liang 等^[32]的研究想要探讨下属绩效影响辱虐管理的机制。文中将整体模型分割成两个部分

进行研究,研究一检验了前半段模型,即假设1和假设3。假设1为下属绩效与主管对下属的敌意之间负相关;假设3为主管敌意归因调节了下属绩效和主管对下属的敌意之间的关系,当主管有高敌意归因偏见时,这种负向关系更强。研究二则检验了后半部分模型,即假设2和假设4。假设2为主管对下属的敌意与辱虐管理呈正相关,假

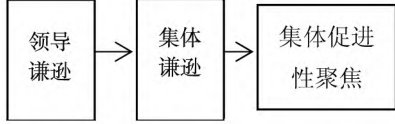
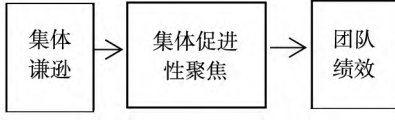
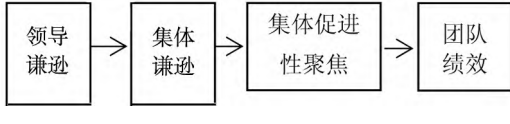
设4为主管的关注调节了主管对下属的敌意和辱虐管理之间的关系,当主管的关注高时,二者之间关系较弱。而研究三将前面分别验证的两个子研究结合起来,验证了论文提出的整体模型。在这个例子中,前面的子研究先分别验证整体模型的前后两个部分,最后子研究三综合起来验证整体理论模型,属于分总模式。

表 8 分总模式例子总结

Table 8 Summary of examples of sectional-holistic pattern

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Liang 等 ^[32]	下属绩效影响辱虐管理的机制		主管敌意归因调节下属绩效与主管对下属敌意之间的关系	部分调节到总调节: 调节1—调节2—两阶段被调节的总模型
			主管的关注调节主管对下属的敌意与辱虐管理之间的关系	
			两阶段被调节的总模型	
Windsc-heid 等 ^[33]	多样性信息不一致的传达对雇主吸引力的影响及其机制		多样性信息不一致的传达对行为一致性感知的影响	前半段到后半段再到总模型: (X - M) — (M - Y) — (X - M - Y)
			行为一致性的感知对雇主吸引力的影响	
			行为一致性感知中介多样性信息不一致的传达对雇主吸引力的影响	

续表 8
Table 8 Continues

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Owens 和 Hekman [34]	领导谦逊影响团队绩效的内部机制		领导谦逊通过集体谦逊影响集体促进性聚焦	前半段到后半段再到总模型： (X - M1 - M2) - (M1 - M2 - Y) -(X - M1 - M2 - Y)
			集体谦逊通过集体促进性聚焦影响团队绩效	
			集体谦逊、集体促进性聚焦顺序中介领导谦逊对团队绩效的影响	

和 Liang 等^[32]的研究一致,Windscheid 等^[33]的研究也属于分总模式. 该研究中,研究一先验证了多样性信息不一致的传达对行为一致性感知的影响;研究二验证了行为一致性的感知对雇主吸引力的影响;最后研究三将 3 个变量结合起来,验证了行为一致性感知中介多样性信息不一致的传达对雇主吸引力的影响. 在 Owens 和 Hekman^[34]的研究中,将集体谦逊、集体促进性聚焦顺序中介领导谦逊对团队绩效的影响分为两部分进行探究,先探究领导谦逊到集体促进聚焦的作用,再探究集体谦逊对团队绩效的作用,最后将二者综合起来整体验证.

4.2.3 总分模式

总分模式与分总模式相反. 这种模式下,第一个子研究先检验整体模型,而后面的子研究对模型中重要的部分再次进行检验,即先总后分的模式. 属于总分模式的多重研究很少,在 39 篇样本文献中,只有 Lin 等^[35]的研究,因此本文仅介绍这 1 篇,如表 9.

Lin 等^[35]的研究想探究就业不充分是否会带来有利于企业的结果(创造力和组织公民行为). 研究一对整体模型进行了验证,即客观的就业不充分引起个体主观就业不充分感知,由于能力较于工作过剩,个体则会寻求工作重塑来充分利用他们的技能,最后可以提升其创造力和组织公民行为;其中感知到的就业不充分和工作重塑之间的关系呈倒 U 型关系,即当不充分就业水平很高或者很低时,他们对工作重塑失去动力和信心,只有适当程度的工作能力不匹配才能产生高的工作重塑行为;同时,这种关系受到组织认同的调节作用,当组织认同度高,人们对不充分就业有更积极的归因会认为他们的重塑是被支持的,他们在中等水平的就业不足时就会从事更多的工作重塑行为. 在研究二中,作者提出前半部分的变量为整体模型的关键变量,且倒 U 型关系是较为特殊的关系,所以作者在研究二采用不同的测量方式来对关键模型部分进行了再次验证. 在本例中,研究一与研究二便是一个总分关系.

表9 总分模式例子总结

Table 9 Summary of examples of holistic-sectional pattern

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Lin 等 ^[35]	就业不充分带来的积极影响及其影响机制		就业不充分带来的积极影响及其影响机制(就业不充分测量关注教师资质;工作重塑采用主观数据)(样本-教师)	总模型到前半段: (X - M1 - M2 - Y) - (X - M1 - M2)
			通过变量操作方法(就业不充分关注工人技能水平;工作重塑采用客观数据)和样本(制造业工人)的修改再次检验倒U型关系	

4.3 内容迭代模式

内容迭代模式是指研究之间相互依赖,后一个研究是在前一个研究的基础上进行进一步的探究,如在上一个研究中发现了一个现象,下面的研究探索其潜在机制和适用边界等。这种类型犹如电路中的串行电路,下一个子研究是在上一个子研究基础上迭代增加内容,所以称之为内容迭代模式。内容迭代模式关系图如图4。

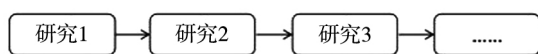


图4 内容迭代模式关系图

Fig. 4 Diagram of content-iteration pattern

根据子研究关系的不同,本文又将内容迭代模式细分为:机制迭代和因果迭代。机制迭代是指一个子研究发现现象后,另外的子研究是对机制的探索和延伸,包括中介机制和调节机制;因果迭代的则是从一个构念出发,分别研究其前因和后果。

4.3.1 机制迭代

机制迭代指子研究是对作用机制的进一步探

究,包括中介机制和适用边界。子研究之间研究模型上的差异主要是中介变量和调节变量的迭代增减。因为是对机制的探索,所以称为机制迭代。39篇样本文献中,有11篇属于这个类型,本文挑选了其中具有代表性的3篇进行介绍,如表10。

Wu等^[24]的研究主要想探究工作场所排斥对组织公民行为的影响及其机制。研究者在研究一中验证了组织认同能中介工作场所排斥对组织公民行为的影响,以及工作流动性调节组织认同的中介效应。为了说明组织认同和工作流动性在这个关系中的独特作用,作者在研究二加入并控制了其他中介变量(工作参与度、组织责任感、组织尊严)和调节变量(权利距离、集体主义),排除了其他解释的可能性。研究二是在研究一基础上增加了其他机制,是对中介机制和边界条件进行更严谨的界定,属于机制迭代模式。

Martinez等^[36]和Mai等^[37]的文章也属于机制迭代模式。在Martinez等^[36]的研究中,研究一

讨论了变性程度对员工的工作态度和感受的影响, 研究二中进一步探索其潜在的中介机制, 加入了行为真实性和关系真实性来解释变性程度对员工的工作态度和感受的影响. Mai 等^[37]则是对调节机制进行了进一步探索,

研究一研究了心理契约倾向在离职倾向与组织公民行为、越轨行为之间的中介作用, 在研究二中研究了感知到的组织价值对心理契约中介效应的调节作用, 是对中介效应的边界机制的进一步探索.

表 10 机制迭代模式例子总结

Table 10 Summary of examples of mechanism-iteration pattern

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Wu 等 ^[24]	工作场所排斥对组织公民行为的影响及其机制		工作场所排斥对组织公民行为的影响: 组织认同的中介作用	确定机制——排除其它解释机制(中介变量 2-4、调节变量 2-3)
			排除其他可能的中介变量和调解变量及其工作场所排斥和组织公民行为互为因果的可能	
Martinez 等 ^[36]	变性程度对员工的工作态度和感受的影响		变性程度对员工的工作态度和感受的影响	主效应——中介机制
			行为真实性和关系真实性的中介作用	

续表 10

Table 10 Continues

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Mai 等 ^[37]	离职意向对组织公民行为和越轨行为的影响及其机制		心理契约倾向中介离职意向对组织公民行为和越轨行为的影响	中介机制——被调节的中介
			感知到的组织价值调节心理契约倾向的中介作用	

4.3.2 因果迭代

因果迭代模式是指前一个子研究发现了一个新构念,后面的子研究在此基础上探索其前因

后果。因为是对前因后果的探索,所以称为因果迭代。39篇样本文献中,只有2篇属于这种类型,本文将2篇文献分别进行介绍,总结如表11。

表 11 因果迭代模式例子总结

Table 11 Summary of examples of casual-iteration pattern

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Martinez 等 ^[36]	癌症刻板印象对工作招聘环节的影响	癌症刻板印象	界定癌症刻板印象	发现新构念——新构念的影响
			招聘人员的癌症刻板印象对其招聘行为的影响	
Klotz 和 Bolino ^[38]	确定员工辞职风格分类及其前因和后果	辞职风格分类 (员工视角)	从员工视角确定员工辞职分类	从视角1确定新构念——从视角2确定新构念——新构念的前因——新构念的后果
		辞职风格分类 (领导视角)	从领导视角再次确定员工辞职分类	
			探究辞职风格的前因: 社会交换关系	
			探究辞职风格的后果: 领导的情绪反应	

Martinez 等^[36]的研究探讨了癌症刻板印象，在研究一中首先证实了工作场所中确实存在癌症刻板印象，有癌症(史)的员工常常被认为是热情的而不是有能力的。在研究一的基础上研究二进一步探究了招聘人员的癌症刻板印象对招聘行为的影响。研究二是在研究一发现癌症刻板印象这个新构念基础上，对其导致的结果的进一步探索。

同样，Klotz 和 Bolino^[38]也是先发现辞职风格这个新构念，然后对辞职风格的前因后果进行了研究。研究一中先从员工的视角对每个员工的辞职风格进行了分类，在得到初步分类后，在研究二

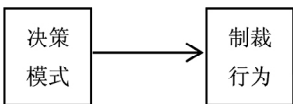
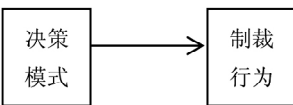

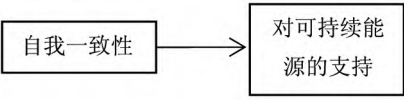
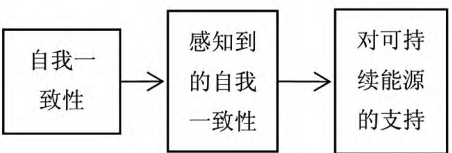
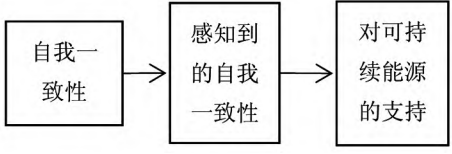
中从领导的视角来确认和验证研究一中得到的分类。在确定辞职风格后，在研究三和研究四中，分别探讨为什么不同的员工会形成不同的辞职风格(前因)、不同的辞职风格又会激起领导怎样的情绪反应(后果)。

4.4 混合模式

当一个多重研究中子研究之间的关系同时存在内容迭代模型、方法扩展模式或内容扩展模式中的两种及两种以上关系模式时，称之为混合模式。39 篇样本文献中，有 12 篇属于混合模式，本文挑选了其中具有代表性的 3 篇进行介绍，总结如表 12。

表 12 混合模式例子总结

Table 12 Summary of examples of mixed pattern

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Molenmaker 等 ^[39]	不同决策模式对制裁行为的影响		决策模式对制裁行为的影响(因变量离散)	子研究一—二为方法扩展，二—三为内容迭代；离散数据检验——连续数据再次验证——中介机制
			决策模式对制裁行为的影响(因变量连续)	
			个人责任的中介作用	
Unsworth 和 Mc-Neill ^[40]	自我一致性如何影响对可持续能源使用的支持		自我一致性与可持续能源支持之间的关系	子研究一—二为内容迭代，二—三为方法扩展；主效应——中介机制——增加控制组再次检验中介机制
			感知到的一致性(2个控制组)中介自我一致性对可持续性能源支持的影响	
			感知到的一致性(3个控制组)中介自我一致性对可持续性能源支持的影响	

续表 12

Table 12 Continues

文献	总目的	子研究模型	子研究目的	研究主线
Ali 等 ^[41]	不文明行为如何行为影响求职者的行为	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">不文明行为</div>	界定不文明行为	子研究一—二为内容迭代,二—三为方法扩展:新构念——新构念的影响——换样本再次检验新构念的影响
			不文明行为对求职者的影响(成年失业者样本)	
			不文明行为对求职者的影响(刚进入劳动市场的学生样本)	

Molenmaker 等^[39]的研究欲探究不同决策模式对制裁行为的影响. 研究一和研究二分别用离散数据和连续数据检验了不同决策模式对制裁行为的影响. 理论模型一致且研究二是为了弥补研究一中离散型数据的缺点,属于方法弥补. 研究三则在主效应的基础上探索其潜在机制,即个人责任中介了决策模式对制裁行为的影响. 所以研究三与前两个子研究的关系是机制迭代的关系. 在这个研究中既存在方法扩展模式也有内容迭代模型,属于混合模式.

Unsworth 和 McNeill^[40]也属于混合模式. 其中研究一探索了自我一致性和支持环境可持续能源使用之间的关系,研究二探究了感知到的自我一致性在其中的中介作用,研究一和研究二之间属于机制迭代;研究三是对研究二的重复验证,只是多增加了一个控制组,二者属于方法并行. 既有内容迭代也有方法扩展,该研究也属于混合模式. Ali 等^[41]的研究中研究一先对不文明行为进行界定,在后续研究二和研究三则探讨了不文明行为带来的后续影响. 其中研究一与研究二之间的关系是因果迭代,而研究二和研究三之间是方

法并行,也属于混合模式.

5 多重研究模式的选择

不同的多重研究模式类型采用了不同的设计思路,因各自具有的特点和优劣之处适用于不同的情境,未来需要采用多重研究时应结合研究需要和模式特点选择适合的多重研究模式.

5.1 方法扩展模式的选择

方法扩展模式中研究者通过更换情境、方法等方式,对同一理论模型进行重复验证. 更换情境、更换方法重复验证,一方面可以提高研究的内部效度,另一方面通过多个情境下检验可以提高研究的外部效度,增加研究结果的情境适用性. 此外,方法弥补模式还可以用于弥补上一个研究的不足,最常见的弥补不足是上一个研究存在共同方法偏差,下一个研究采用不同来源的数据进行弥补. 因此,该模式特别适用于需要通过交互验证增加稳健性的研究,检验一种研究情境下的研究结论是否能移植到另一种情境中. 如实验研究结论是否在企业领域适用;再如,跨文化对比研

究中,在一种文化背景下得出的研究结论在另一种文化中是否同样适用。

但方法扩展模式也有自身的缺点,主要体现在在类似的研究重复两次花费精力大,新的子研究只更换了前一个子研究的方法、情境等,在研究思想上创新力度小,进而会被质疑其实施的必要性。在选择方法扩展模式的多重研究之前研究者需要对重复研究的必要性进行评估,以说明换情境的重要性。

5.2 内容扩展模式的选择

内容扩展模式将一个大的研究问题分割为几个部分,每次只研究其中一个部分。其优点主要体现在:一方面,每个子研究的模型不同,在内容上进行创新,使得研究内容广度不断增加,可以使研究者从多个角度认识研究问题;另一方面,内容扩展模式中研究者将一个复杂的模型分解成若干个部分并分别进行检验,这能够在一定程度上帮助读者理解子研究之间复杂的关系,使其逻辑上更加顺畅。此外,总分模式与分总模式中模型相同的部分也起到了重复验证的作用。因此,内容扩展模式尤其适合需要从多个角度来认识研究问题的研究。例如,从多个角度来看待一个现象发生的中介机制,前面的研究可以各自探讨其中一个中介机制,最后一个研究中加入所有的中介机制并对比哪个中介机制解释力更强。

内容扩展模式的不足主要体现在将一个完整的研究切割成几个部分,有将研究碎片化的嫌疑。同时,子研究之间的联系较为松散,虽然子研究是整体中的一部分,但往往子研究之间内在的逻辑在论文初读时不太容易理解,尤其在分分模式中,从一个部分到另一个部分的跳跃性较大,读者往往会对为什么是这几个部分的拼凑而不是由其他部分拼凑产生疑问。因此,在选择使用内容扩展模式时建议一方面在前文对子研究架构及子研究之间的关系进行总体介绍,另一方面在子研究之间进行串讲,实现子研究之间顺畅的过渡,让读者能清晰把握全貌及部分之间的关系。

5.3 内容迭代模式的选择

内容迭代模式中每一个子研究都是对上一个子研究问题的深入。内容迭代模式的优点主要体现在每个子研究都在不断对研究问题进行深入,研究模型都在不断地迭代增加新内容,研究内容的创新度高。同时,下一个子研究基于上一个子研究,子研究之间的逻辑关系非常强,从一个子研究衍生出来的研究问题往往能激发读者兴趣,让读者读下一个子研究时有一种不断寻找“为什么”、回答内心疑惑的感觉。其中,机制迭代模式适合在一个子研究中发现一个现象,在接下来的研究中去探讨现象发生的原因以及现象发生的边界条件的研究。因果迭代模式则更适用于新概念的开发,在研究中界定一个新构念的内涵和外延,在接下来的子研究中去探讨哪些因素会影响这个新构念,新构念又能解释哪些现象。

内容迭代模式的缺点主要体现在子研究之间的独立性低,后一个子研究的实施必须建立在前一个子研究的研究结果基础之上。如果研究中某一环节没有得到支持,后续研究很难开展。因此,在选择内容迭代模式时建议研究者分步骤进行,在上一个研究假设得到支持的情况下再开展下一个研究;同时在研究设计时应尽可能考虑到多维度影响因素和可能遇到的研究障碍,设置备选方案降低研究风险性。

5.4 混合模式的选择

混合模式综合了方法扩展模式、内容扩展模式和内容迭代模式的优势,既能以内容迭代模式、内容扩展模式扩展研究内容,也能以方法扩展模式来提高研究的稳健性。使用起来也很灵活,可以根据研究问题的需要自行选择研究的模式,这也是为什么在本研究中,混合模式文献数量占了总样本量近 1/3 的原因。但混合模式的使用相对较为复杂,需要研究者对以上 3 种模式都比较熟悉,才能灵活组合和使用。因此,建议研究者选择采用混合模式时一方面需要明确达到研究目的确实需要使用多种模式组合,另一方面需要研究者对多重研究模式有较为熟练的掌握和运用能力。各模式选择的总结见表 13。

表 13 组织管理多重研究 4 种模式的选择

Table 13 Selection of 4 multiple studies patterns in organizational management

名称	定义	优势	劣势	适用情境	注意问题
方法扩展模式	换情境、换方法、换样本对同一理论模型进行重复验证	可以增加研究稳健性; 弥补上一个研究不足	重复研究花费精力大; 两个子研究模型完全一致, 创新力度小	需要通过重复检验提高研究效度	重复检验的必要性
内容扩展模式	将一个大的研究问题分割为几个部分, 每次只研究其中一个部分	多角度剖析研究问题; 每次检验一小部分, 逻辑更顺畅	研究碎片化; 子研究之间的联系较为松散	需要从多个角度认识研究问题	子研究之间逻辑关系的论证
内容迭代模式	每一个子研究都是对上一个子研究问题的深入	每个子研究都在深入, 创新度高; 子研究之间逻辑关系强	子研究之间的独立性低, 前面研究失败, 后面无法继续	需要更深入探讨现象发生的前因后果及其机制	研究风险高, 建议逐个开展子研究
混合模式	以上两种及两种以上模式的混合	集合了前面 3 种模式的优势, 并且灵活性强	设计难度大, 对研究者要求高	以上两种及两种以上的需要	研究者需要熟练多重研究模式及设计

提出了更高的要求.

6.2 研究贡献

1) 有助于科学设计组织管理研究

多重研究因其可以对知识的广度和深度进行扩展得到了学术界的广泛采用和推广, 近年来国内组织行为学领域也陆续出现多重研究, 但国内学术界目前对如何设计出多重研究尚不明晰, 这在一定程度上阻碍了多重研究的推广和使用. 本研究对如何设计出高水平的多重研究进行了系统总结和分析, 有助于研究者科学设计组织管理研究的步骤、内容, 为后续我国开展高水平的多重研究奠定了基础.

2) 有助于合理选择不同的多重研究模式

多重研究模式各自具有独特性, 适用于不同的情境, 研究者在掌握多重研究模式设计的基础上, 只有对每种多重研究各自的特点、优劣势和适用情境有更深层的掌握才能更加灵活地运用多重研究. 本研究在系统分析总结多重研究模式设计的基础上对多重研究模式的优劣势进行了对比分析, 并总结了相应的适用情境, 有助于研究者根据研究需要和模式特征选取合适的多重研究模式.

3) 有助于提升研究结果的内外外部效度

6 结束语

6.1 研究结论

本文探讨多重研究的模式, 根据知识创造过程中的方法创新和内容创新将多重研究模式分为了方法扩展模式、内容迭代模式和内容扩展模式, 在分类的基础上对组织管理 4 种顶刊的文章进行了内容分析, 系统介绍了多重研究模式的设计与选择. 方法扩展模式中每个子研究之间关系相对独立, 子研究换情境、方法对同一研究问题进行重复验证, 单独一个子研究完成对全部理论假设的检验, 适用于需要对问题进行重复验证以增加研究内外部效度的情境. 内容迭代模式中子研究之间相互依赖, 后一个研究是在前一个研究的基础上进行进一步探究, 如第一个子研究发现现象, 第二个研究探究现象背后的机制, 适用于需要层层深入探究背后机理的情境. 内容扩展模式中每个子研究只研究了整体理论模型的一部分, 所有子研究合起来回答整个研究问题, 适用于需要从多个角度来认识研究问题的研究. 而根据 3 种典型模式总结的混合模式综合了 3 种模式的优点且具有较强的灵活性, 但对研究者掌握多重研究模式

总结推广多重研究模式有助于提升研究结果的内外效率。组织管理实证研究受自然科学和企业人士所诟病的一点是研究结论不稳定,即同一研究问题在不同研究不同情境下呈现出不同的研究发现,有时甚至得出截然相反的研究结论。究其原因一方面在于组织管理研究的情境特殊性;另一方面在于研究结果自身的不稳定性。据统计多数实证研究只达到了 5% 的显著性水平。本文所提炼和总结的多重研究模式对同一研究进行多维度研究,对同一问题换情境换群体进行多次检验,有助于提升研究结果的内部效率和外部效率。

4) 有助于弥补现有研究范式的不足

对多重研究模式设计和选择进行系统分析提炼有助于推动新型研究模式的建立以弥补现有研究范式的不足。正如托马斯·库恩在《科学革命的结构》^[42]一书中所说,科学的发展是由研究范式的变革推动,一种旧的科学范式中会逐渐涌现出反常和危机,而危机发展到某一刻就会推动范式的变革,这种范式的变革被称为科学革命。人类社会出现了中世纪神学统领,后续发展出以“日心说”为代表的新兴科学体系,到如今进入了实证证伪研究范式。作为当下正流行的实证证伪研究范式也暴露出了诸多弊端,如研究脱离实践、研究结果不具有稳定性。多重研究模式的发展作为当下实证证伪范式下的一种新型模式,对研究结果换情境进行多次检验,可以在一定程度上解决脱离实践和研究结果稳定性差的问题。

6.3 研究局限与讨论

本文提出了 3 种多重研究模式,并根据内容分析对国际管理学主流期刊中最新的多重研究文献进行了分类总结。虽然尽可能从理论出发并选取了国际顶级期刊进行了实证研究,但尚存以下不足: 1) 实证研究部分文献搜索范围不全面,仅仅局限在四大顶级期刊中 39 篇多重研究 112 个

子研究,没有涵盖所有的期刊中更多时间段的文献。样本量的不全面可能导致对目前多重研究模式现状认识的不足,未来的研究可以从更长的时间段更广的期刊范围搜索文献进行检验。2) 文献分类编码时因为分类标准较为客观,本文仅由一位研究人员进行阅读分类,未来可以选取两个及以上的人员同时阅读,同时可以计算多人编码的一致性信度,以提高研究信效度。3) 本文根据知识创造过程将多重研究分为了 3 种模式,但这 3 种模式不是“金科玉律”,未来可以从其他理论视角提出其他模式的分类。换理论视角看待多重研究,可能会有不同的结论。

尽管如此,作为一个探索管理学研究中多重研究范式的论文,本文通过对多重研究模式的归纳来弥补现在学术界存在的空白,以试图推动中国管理实证研究领域对多重研究模式的了解和运用。本文根据知识创造过程在内容创新和方法创新两个维度上将多重研究模式分为方法扩展模式、内容扩展模式、内容迭代模式 3 大类,并在 3 大类的基础上划分子类别。通过这些十分详尽的分类和典型文献实例的说明,能够给国内学者设计出高水平的多重研究提供借鉴,加快发展中国本土管理学中的多重研究。

最后,虽然多重研究模式因为诸多的优势,同时本文多重研究模式的提出可以使多重研究的设计更加便捷,但值得注意的是,提倡多重研究并不意味着不加节制地使用多重研究范式,单纯地为了增加研究难度而进行多重研究是不提倡的。一味地追求多重研究这种范式,容易将研究简单化,如将一个原本完整的研究拆分成几个小研究,再如研究者可能倾向于采取更为容易的实验方法,而没有了跨层设计。刻意地使用模式会使得研究形式化,最后耗费巨大的工作量而没有实际意义。所有的研究方法和范式都应该为了知识创造服务,不应为了“多重研究”而进行多重研究。

参考文献:

[1] Heller R, Bogomolov M, Benjamini Y. Deciding whether follow-up studies have replicated findings in a preliminary large-

- scale omics study [J]. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2014, 111(46): 16262 – 16267.
- [2] Kotzen M. Multiple studies and evidential defeat [J]. *Noûs*, 2013, 47(1): 154 – 180.
- [3] 王海忠, 欧阳建颖, 陈宣臻. 续集电影的片名策略及其市场效应研究 [J]. *管理科学学报*, 2019, 22(11): 19 – 32.
Wang Haizhong, Ouyang Jianying, Chen Xuanzhen. Movie sequel's naming strategies and its effect on market performance [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2019, 22(11): 19 – 32. (in Chinese)
- [4] 范晓明, 王晓玉, 杨 祎. 手工制作效应——手工制作对产品质量评价的影响研究 [J]. *管理科学学报*, 2019, 22(8): 33 – 45.
Fan Xiaoming, Wang Xiaoyu, Yang Yi. Handmade effect: The influence of handmade clues on product quality evaluation [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2019, 22(8): 33 – 45. (in Chinese)
- [5] Open Science Framework OSF, Lakens D. An open, large-scale, collaborative effort to estimate the reproducibility of psychological science [J]. *Perspectives on Psychological Science*, 2012, 7(6): 657 – 660.
- [6] Gabriel A S, Volpone S D, Macgowan R L, et al. When work and family blend together: Examining the daily experiences of breastfeeding mothers at work [J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 63(5): 1337 – 1369.
- [7] Mell J N, DeChurch L A, Leenders R T A J, et al. Identity asymmetries: An experimental investigation of social identity and information exchange in multiteam systems [J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 63(5): 1561 – 1590.
- [8] Hauenstein N M, Bradley K M, O'Shea P G, et al. Interactions between motivation to fake and personality item characteristics: Clarifying the process [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2017, 138(1): 74 – 92.
- [9] White S B. Testing an economic approach to resource dilemmas [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1994, 58(3): 428 – 456.
- [10] Patil P, Parmigiani G. Training replicable predictors in multiple studies [J]. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2018, 115(11): 2578 – 2583.
- [11] St-Pierre N R. Invited review: Integrating quantitative findings from multiple studies using mixed model methodology [J]. *Journal of Dairy Science*, 2001, 84(4): 741 – 755.
- [12] Nonaka I, Toyama R, Konno N. SECI, Ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation [J]. *Long Range Planning*, 2000, 33(1): 5 – 34.
- [13] Goswami A K, Agrawal R K. Explicating the influence of shared goals and hope on knowledge sharing and knowledge creation in an emerging economic context [J]. *Journal of Knowledge Management*, 2019, 24(2): 172 – 195.
- [14] 马长峰, 陈志娟, 张顺明. 基于文本大数据分析的会计和金融研究综述 [J]. *管理科学学报*, 2020, 23(9): 19 – 30.
Ma Changfeng, Chen Zhijuan, Zhang Shunming. A survey on accounting and finance research based on textual big data analysis [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2020, 23(9): 19 – 30. (in Chinese)
- [15] 袁 韵, 徐 戈, 陈晓红, 等. 城市交通拥堵与空气污染的交互影响机制研究——基于滴滴出行的大数据分析 [J]. *管理科学学报*, 2020, 23(2): 54 – 73.
Yuan Yun, Xu Ge, Chen Xiaohong, et al. Study on the interactive mechanism of urban traffic congestion and air pollution: A big data analysis based on DiDi Chuxing [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2020, 23(2): 54 – 73. (in Chinese)
- [16] Tanya T, Eric F, William J Q. More is not necessarily better: An absorptive capacity perspective on network effects in open source software development communities [J]. *MIS Quarterly*, 2020, 44(4): 1651 – 1678.
- [17] Mannucci P V, Yong K. The differential impact of knowledge depth and knowledge breadth on creativity over individual careers [J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(5): 1741 – 1763.

- [18] Dane E. Re-considering the trade-off between expertise and flexibility: A cognitive entrenchment perspective [J]. *Academy of Management Review*, 2010, (35): 579 – 603.
- [19] Fiske S T, Taylor S E. *Social Cognition* [M]. 2nd ed., New York: McGraw-Hill, 1991.
- [20] Amabile T M. The social psychology of creativity: A componential conceptualization [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1983, (45): 357 – 376.
- [21] Campbell D T. Blind variation and selective retention in creative thought as in other knowledge processes [J]. *Psychological Review*, 1960, (67): 380 – 400.
- [22] Xu S, Cavusgil E. Knowledge breadth and depth development through successful R&D alliance portfolio configuration: An empirical investigation in the pharmaceutical industry [J]. *Journal of Business Research*, 2019, (101): 402 – 410.
- [23] Taylor A, Greve H R. Superman or the fantastic four? Knowledge combination and experience in innovative teams [J]. *Academy of Management Journal*, 2006, (49): 723 – 740.
- [24] Wu C H, Liu J, Kwan H K, et al. Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(3): 362 – 378.
- [25] Zhou J, Wang X M, Song L J, et al. Is it new? Personal and contextual influences on perceptions of novelty and creativity [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(2): 180 – 202.
- [26] Ward A K, Ravlin E C, Klaas B S, et al. When do high-context communicators speak up? Exploring contextual communication orientation and employee voice [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(10): 1498 – 1511.
- [27] Skarlicki D P, van Jaarsveld D D, Shao R, et al. Extending the multi-foci perspective: The role of supervisor justice and moral identity in the relationship between customer justice and customer-directed sabotage [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(1): 108 – 121.
- [28] Harold C M, Oh I S, Holtz B C, et al. Fit and frustration as drivers of targeted counterproductive work behaviors: A multi-foci perspective [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(11): 1513 – 1535.
- [29] Bennett A A, Gabriel A S, Calderwood C, et al. Better together? Examining profiles of employee recovery experiences [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(12): 1635 – 1654.
- [30] Keiser H N, Sackett P R, Kuncel N R, et al. Why women perform better in college than admission scores would predict: Exploring the roles of conscientiousness and course-taking patterns [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(4): 569 – 581.
- [31] Barnes C M, Guarana C L, Nauman S, et al. Too tired to inspire or be inspired: Sleep deprivation and charismatic leadership [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(8): 1191 – 1199.
- [32] Liang L H, Lian H, Brown D J, et al. Why are abusive supervisors abusive? A dual-system self-control model [J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(4): 1385 – 1406.
- [33] Windscheid L, Bowes-Sperry L, Kidder D L, et al. Actions speak louder than words: Outsiders' perceptions of diversity mixed messages [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(9): 1329 – 1341.
- [34] Owens B P, Hekman D R. How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus [J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(3): 1088 – 1111.
- [35] Lin B, Law K S, Zhou J. Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations [J]. *Academy of Management Journal*, 2017, 60(1): 156 – 177.
- [36] Martinez L R, White C D, Shapiro J R, et al. Selection BIAS: Stereotypes and discrimination related to having a history of cancer [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(1): 122 – 128.
- [37] Mai K M, Ellis A P, Christian J S, et al. Examining the effects of turnover intentions on organizational citizenship behav-

- iors and deviance behaviors: A psychological contract approach [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(8): 1067 – 1087.
- [38] Klotz A C, Bolino M C. Saying goodbye: The nature, causes, and consequences of employee resignation styles [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(10): 1386 – 1404.
- [39] Molenmaker W E, de Kwaadsteniet E W, van Dijk E. The impact of personal responsibility on the (un) willingness to punish non-cooperation and reward cooperation [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016, 134(3): 1 – 15.
- [40] Unsworth K L, McNeill I M. Increasing pro-environmental behaviors by increasing self-concordance: Testing an intervention [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(1): 88 – 103.
- [41] Ali A A, Ryan A M, Lyons B J, et al. The long road to employment: Incivility experienced by job seekers [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(3): 333 – 349.
- [42] 托马斯·库恩. 科学革命的结构 [M]. 第四版, 北京: 北京大学出版社, 2012.
Thomas S Kuhn. *The Structure of Scientific Revolutions* [M]. 4th ed., Beijing: Peking University Press, 2012. (in Chinese)
- [43] Richter M, König C J, Koppermann C, et al. Displaying fairness while delivering bad news: Testing the effectiveness of organizational bad news training in the layoff context [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(6): 779 – 792.
- [44] Dineen B R, Duffy M K, Henle C A, et al. Green by comparison: Deviant and normative transmigrations of job search envy in a temporal context [J]. *Academy of Management Journal*, 2017, 60(1): 295 – 320.
- [45] Fisher C M. An ounce of prevention or a pound of cure? Two experiments on in-process interventions in decision-making groups [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2017, 138(1): 59 – 73.
- [46] Kinias Z, Sim J. Facilitating women's success in business: Interrupting the process of stereotype threat through affirmation of personal values [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(11): 1585 – 1597.
- [47] LePine M A, Zhang Y, Crawford E R, et al. Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(3): 1036 – 1059.
- [48] Dahling J J, Wiley S, Fishman Z A, et al. A stake in the fight: When do heterosexual employees resist organizational policies that deny marriage equality to LGB peers? [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016, (132): 1 – 15.
- [49] Martinez L R, Sawyer K B, Thoroughgood C N, et al. The importance of being “me”: The relation between authentic identity expression and transgender employees' work-related attitudes and experiences [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(2): 215 – 226.
- [50] Kennedy J A, Kray L J, Ku G. A social-cognitive approach to understanding gender differences in negotiator ethics: The role of moral identity [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2017, 138(1): 28 – 44.
- [51] Shea C T, Fitzsimons G M. Personal goal pursuit as an antecedent to social network structure [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016, 137(6): 45 – 57.
- [52] Li N, Zheng X, Harris T B, et al. Recognizing “me” benefits “we”: Investigating the positive spillover effects of formal individual recognition in teams [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(7): 925 – 939.
- [53] Lieke L, Johns G, Lyons B J, et al. Why and when do employees imitate the absenteeism of co-workers? [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016, 134(3): 16 – 30.
- [54] Sezer O, Zhang T, Gino F, et al. Overcoming the outcome bias: Making intentions matter [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016, 137(6): 13 – 26.

- [55]Teng F , Chen Z , Poon K T , et al. Money and relationships: When and why thinking about money leads people to approach others [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ,2016 ,137(6) : 58 – 70.
- [56]Vriend T , Jordan J , Janssen O. Reaching the top and avoiding the bottom: How ranking motivates unethical intentions and behavior [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ,2016 ,137(6) : 142 – 155.
- [57]Yip J A , Schweitzer M E. Mad and misleading: Incidental anger promotes deception [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ,2016 ,137(6) : 207 – 217.
- [58]Caleo S. Are organizational justice rules gendered? Reactions to men’ s and women’ s justice violations [J]. *Journal of Applied Psychology* ,2016 ,101(10) : 1422 – 1435.
- [59]Wellman N , Mayer D M , Ong M , et al. When are do-gooders treated badly? Legitimate power , role expectations , and reactions to moral objection in organizations [J]. *Journal of Applied Psychology* ,2016 ,101(6) : 793 – 814.
- [60]Anicich E M , Fast N J , Halevy N , et al. When the bases of social hierarchy collide: Power without status drives interpersonal conflict [J]. *Organization Science* ,2016 ,27(1) : 123 – 140.
- [61]Derfler-Rozin R , Moore C , Staats B R. Reducing organizational rule breaking through task variety: How task design supports deliberative thinking [J]. *Organization Science* ,2016 ,27(6) : 1361 – 1379.
- [62]Zlatev J J , Miller D T. Selfishly benevolent or benevolently selfish: When self-interest undermines versus promotes prosocial behavior [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ,2016 ,137(6) : 112 – 122.

The design and selection of the multiple studies pattern in organizational management research

ZHANG Zheng-tang¹ , ZHAO Yan-mei^{2*} , MAI Xiao-dong¹ , PAN Xiao-qing³

1. School of Business , Nanjing University , Nanjing 210093 , China;

2. School of Business , Nanjing Audit University , Nanjing 211815 , China;

3. School of Management , Huazhong University of Science and Technology , Wuhan 430074 , China

Abstract: Although the empirical research with more than one subsidiary studies is not rare , how to design a high-level multiple studies research is still not clear. Based on the knowledge creation perspective , this study proposes a general analysis framework including three basic patterns of multiple studies design , namely the method extension pattern , the content iteration pattern and the content extension pattern. Utilizing the framework , this study further analyzes the relationships between 112 subsidiary studies of 39 articles published in 4 major international management academic journals. The results show that the multiple studies using the content iteration pattern , the content extension pattern and the method extension pattern account for 33.33% , 23.08% and 12.82% , respectively , and that 30.77% of the studies adopt a combination of the three patterns. Moreover , the subclasses of each pattern are introduced , and the relationships among the subsidiary studies and the choice of multiple studies patterns are analyzed. Finally , this study offers several suggestions for future design of multiple studies research.

Key words: multiple studies; method extension pattern; content iteration pattern; content extension pattern

附录

附表1 39篇多重研究文章总结表
Attached Table 1 Summary of 39 multiple studies

文献	期刊	子研究数	方法	模式类型
Hauenstein 等 ^[8]	OBHDP	2	实验	方法并行
Ward 等 ^[26]	JAP	2	调查	方法并行
Skarlicki 等 ^[27]	JAP	2	调查	方法并行
Bennett 等 ^[29]	JAP	2	调查	方法弥补
Harold 等 ^[28]	JAP	2	调查	方法弥补
Barnes 等 ^[31]	JAP	2	实验	部分-部分
Keiser 等 ^[30]	JAP	2	调查	部分-部分
Zhou 等 ^[25]	JAP	4	混合	部分-部分
Windscheid 等 ^[33]	JAP	2	实验	部分-整体
Richter 等 ^[43]	JAP	2	实验	部分-整体
Dineen 等 ^[44]	AMJ	2	调查	部分-整体
Liang 等 ^[32]	AMJ	3	混合	部分-整体
Owens 和 Hekman ^[34]	AMJ	3	混合	部分-整体
Lin 等 ^[35]	AMJ	2	调查	整体-部分
Fisher ^[45]	OBHDP	2	实验	机制迭代
Kinias 和 Sim ^[46]	JAP	2	实验	机制迭代
LePine 等 ^[47]	AMJ	2	实验	机制迭代
Dahling 等 ^[48]	OBHDP	2	实验	机制迭代
Wu 等 ^[24]	JAP	2	调查	机制迭代
Martinez 等 ^[49]	JAP	2	调查	机制迭代
Mai 等 ^[37]	JAP	2	调查	机制迭代
Kennedy 等 ^[50]	OBHDP	5	混合	机制迭代
Shea 和 Fitzsimons ^[51]	OBHDP	3	混合	机制迭代
Li 等 ^[52]	JAP	3	混合	机制迭代
Klotz 和 Bolino ^[38]	JAP	4	调查	因果迭代
Lieke 等 ^[53]	OBHDP	2	调查	因果迭代
Martinez 等 ^[36]	JAP	2	调查	因果迭代
Sezer 等 ^[54]	OBHDP	5	实验	混合模式
Teng 等 ^[55]	OBHDP	4	实验	混合模式
Vriend 等 ^[56]	OBHDP	6	实验	混合模式
Yip 和 Schweitzer ^[57]	OBHDP	4	实验	混合模式
Caleo ^[58]	JAP	4	实验	混合模式
Wellman 等 ^[59]	JAP	3	实验	混合模式
Molenmaker 等 ^[39]	OBHDP	3	实验	混合模式
Anicich 等 ^[60]	OS	5	实验	混合模式
Ali 等 ^[41]	JAP	3	调查	混合模式
Unsworth 和 McNeill ^[40]	JAP	3	混合	混合模式
Derfler-Rozin 等 ^[61]	OS	4	混合	混合模式
Zlatev 和 Miller ^[62]	OBHDP	5	混合	混合模式

注: 为了方便读者对比阅读, 文献按照模式类型排序。