

基于心理契约的编者与作者关系优化

王景周

暨南大学学报编辑部, 510632, 广州

摘要 融洽的编者和作者关系促进双方的心理平衡、尊重、理解和认同,彼此间起激励作用;心理契约遭到破坏,编者和作者间产生失望、挫折和欺凌感,影响编者工作积极性和作者信任,甚至产生懈怠、报复或不端行为。本文基于心理契约,从微观视角,探讨编者和作者信任关系的构建与承诺履行机制,分析彼此间心理期望的内容、心理契约违背的感知、违背的危害及基于心理契约的编者和作者关系优化策略。

关键词 心理契约;编辑;作者;关系;构建

Optimization of the relationship between editors and authors: a perspective of psychological contract//WANG Jingzhou

Abstract To construct a harmonious relationship between editors and authors is conducive not only to achieving a psychological balance between the two parties but also to establishing a reciprocal respect, mutual understanding and a sense of identity for both of the parties. However, the loss of such a psychological contract between editors and authors usually gives rise to a range of negative emotional outcomes such as disappointment, frustration and even humiliation, or more gravely, mistrust, a sense of revenge and misconducts. Based on psychological contract theories, we attempt to explore how a trustworthy relationship between editors and authors are constructed and how the mechanism of commitments operates in the editorial communication. From the prospect of micro-analysis, we explore the perceptive mechanism of the counter-psychological contract and its deficiencies. We also propose the strategies to optimize the relationships between editors and authors.

Keywords psychological contract; editor; author; relationship; construction

Author's address Editorial department of Journal of Jinan University, 510632, Guangzhou, China

DOI:10.16811/j.cnki.1001-4314.2019.01.007

编辑工作的方式、编者和作者间的关系,直接影响着作者对出版业的认知和行为选择。2018年5月30日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于进一步加强科研诚信建设的若干意见》,就总体要求、工作机制和责任体系、全流程管理、制度化建设、宣传和教育、查处、信息化建设、保障措施等8个方面做了具体部署^[1]。共建共享共治的科研诚信建设新格局的构建既需要顶层设计,又需要各部门的高效协同和联动。尤其是学术出版单位要充分发挥在科研诚信建设中的作用,既要切实提高审稿质量、加强对学术论文的审核

把关,又要充分发挥正面引导和教育作用。编者和作者间的期望匹配度直接影响期刊的健康发展和科研诚信建设。构建编者和作者之间理性、和谐关系,有利于提升期刊学术影响力、快速传播科技创新成果、维护良好学术生态环境。本文基于心理契约,从期望理论、社会交换理论、成本交易理论等视角,分析作者和编者心理契约的内涵、价值构成、期望的内容、心理契约违背的危害,探讨维持心理契约自觉履行的主体策略,以及促进良好科研生态环境的心理契约的构建。

1 心理契约

契约指双方或多方共同协议订立的条款、文书。心理契约与正式的书面契约不同,这种契约在很大程度上只是以一般化的形式确定相互的义务和责任,它代表契约主体双方的相互信念、看法和非正式义务。心理契约于1960年Argyris在其《理解组织行为》一书中首次提出,用来描述员工和组织者之间的关系。文献[2-3]研究了编辑组织利用心理契约理论增强编辑的职业认同感、工作满意度、专业成就感,激发编辑创造潜能的管理策略。文献[4]提出了基于核心编辑群体心理契约的激励目标、激励策略及实现路径。本文主要探讨心理契约在编者和作者信任关系构建中的作用。虽然编者和作者之间并没有上下级关系,但是,通常情况下,由于供给侧的不平衡现状,编辑对文稿的选择具有较广泛的自主权,处于主动地位,编者对学术信息生产和传播一定程度上起组织和管理作用。另外,学术期刊的编者和作者之间的契约更符合心理契约的特性。Denise Rousseau^[5]认为“心理契约”一词指的是个人对焦点人与另一方之间互惠交换协议的条款和条件的信念。其核心成分是双方内隐的不成文的相互责任。编者和作者本身是互惠关系,作者为期刊提供内容支持,编者作为作者成果提供优化和发布平台。通常,学术期刊会公开发布稿约(法律性质上属于要约或邀约邀请^[6]),并要求作者填写投稿承诺书。但由于这种合约是单方面制定的,往往在权责方面存在一定的不对等、可操作性不够强等特点,德国著名法学家Hein Kötz^[7]指出:“任意将一方当事人的行为视为要约而把另一方当事人的行为视为承诺是不可能的,也是不现实的。”所以制约编者和作者行为选择的主要

因素是心理契约。

2 编者与作者间心理契约的价值构成

价值是抽象的信念、理想、规范、标准、关系、倾向、爱好、选择等等,它指导人的思想,支配人的行动。为了更好地分析编者和作者的心理契约的构成成分,我们首先分析一下学术出版中编者和作者的价值取向。表1给出了编者和作者的物质价值和精神价值构成因素。

表1 作者与编者心理契约的价值构成

价值	编者	作者
物质价值	工作量认定,工资薪酬,业务考核,职称晋升,编辑成果的等级评定;期刊影响因子提升、核心期刊等评价带来的奖励。	稿酬及相关奖励,如高下载、高引用、被重要文摘转载等;职称评定、薪级考核,研究生毕业成果认定,项目申请或结项。
精神价值	建议的采纳和肯定;作者的尊重和致谢;优质稿件加工中其内容对个人的启迪和能力提升。	学术水平的认可,个人学术声誉的提升,成果正向评价的激励;文稿得以优化;观点和成果的传播和话语权的实现。

3 编者与作者心理期望的内容

编者和作者间的心理契约是由他们之间的关系定义的,对于每一方都存在不成文的相互期望。通过尊重、同情、客观和信任等品质表征心理契约,在心理契约和社会交换理论之间形成平行关系,因为关系的价值是通过成本效益分析来定义的。心理契约的隐含性质使得它很难界定,虽然在它的性质上存在一些普遍的共识。这种共识将心理契约定义为有期限、隐含、互惠、感性,并基于期望。心理契约是一个复杂的心理结构,具有主观性、个体性、动态性和社会性的特点,心理契约可能包含很多方面,表2给出了编者和作者心理期望的常见内容。

表2 作者与编者心理期望的内容

编者的期望	作者的期望
行文格式规范,与期刊要求一致	稿件处理及时,进展有信息提示
文字表达简洁、准确	咨询有回复,解答耐心、态度明确
逻辑清晰、论据充分	审稿周期短
诚信,无一稿多投等不端行为	同行评议意见专业、客观
论文科学、严谨、有创新性	编辑部有建设性评价意见反馈
论文附加信息“高大上”:职称、学历、项目	论文被录用
及时回复编辑信息,按时修回论文	论文尽早见刊
按时交纳相关费用	退稿意见详实、有说服力
评议有争议之处合理申诉、不纠缠	版面费收费合理
论文发表后积极推广、传播和引用	稿酬有公开标准,且优稿优酬

4 作者对编者及编者对作者心理契约违背的感知

心理契约的违背常常是认知上的不一致所引起,编者和作者彼此期望的责任破裂导致心理契约的违背,随之产生相对激烈的情感或情绪反应,如失落、失望、愤怒、悲愤或欺凌感。

4.1 作者对编者心理契约违背的感知

1)语言暴力。语言暴力泛指一切对他人产生某种支配力和影响力的言语,是诉诸语言的暴力行为,具有伤及他人情感、自尊和侮辱心灵的力量^[8]。比如,对作者的咨询电话表现出明显的不耐烦或冷漠,以一些标签性条件为由拒稿的托词:编辑部不接收研究生稿件,不接收副高以下职称人员稿件,不接收非“985”/“211”学校作者的投稿,不接收无国家或省部级项目资助的论文投稿,等等。

2)不作为。作者邮件不回复、也无回执;投稿论文不送审,也不明确退稿,即使有处理,也没有选择作者可见状态;论文送审后长时间无果,不及时跟进,不通知;邮件和系统长时间无回应,即使作者电话咨询,一些编辑仍以编辑部工作繁忙,没办法一一回复,或以稿约最后期限不到为借口搪塞作者;对投稿时间不足约定月份的作者而言,没有得到任何有效评审信息;退稿,不附加任何退稿意见,或意见简单粗暴,比如“该文不适合本刊,请另投他刊”;审稿人意见明显没有说服力,却以此为挡箭牌,对作者申诉意见置之不理。

3)霸王条款。稿费的高低或是否免收版面费,不是优稿优酬,而是根据作者的职称、单位以及文稿标注基金级别而定。论文最终不录用也不专门告知,仅在期刊或网站上以“2(或3)个月没有收到用稿通知者为不录用,可以另投他刊”昭告天下,通常还不忘补上一条特别声明:作者在不告知的情况下不准另投他刊,否则后果自负。

4.2 编者对作者心理契约违背的感知

1)学术不端行为。当编辑发现自己辛辛苦苦处理的稿件存在一稿多投或其他不端行为时,往往会产生强烈的被欺骗感。一稿多投在学术不端行为中占比较高,尤其是硕士和博士研究生居多。针对一稿多投现象,在未形成一稿多发事实的情况下,处理起来比较头痛,严重浪费编辑资源。

2)轻视编辑意见。一些作者收到录用通知后,不按照期刊格式修改,不重视编辑意见,常常以国外期刊或国内某权威期刊格式为托辞。编辑看来非常重要的规范,作者却觉得仅仅是一些无关紧要的细枝末节,甚

至认为一些编辑学历不高,学术背景不强,无法鉴别作者研究成果的优劣,不尊重编辑劳动成果,意识不到编辑一点一滴的背后工作的辛苦。

5 心理契约违背的危害

心理契约是由交换协议的信念形成的,是个人与另一方之间的认知交换协议。文献[9]认为:心理契约根植于社会交换理论,是一种社会交换关系。心理契约违背(violation)或背叛(betray,背叛是对一段关系的规范和期望的严重违背^[10]),导致编者或作者感觉到受欺骗或没有得到应有的尊重,认为处于权利劣势的一方或许会采取投机行为,甚至会采取报复行动。作者的学术不端行为、编辑的不作为等都与之关系密切。

5.1 编者心理契约违背下的行为选择

1) 重标签,轻自由来稿。由于学术不端行为多发,编者鉴别稿件真假及质量成本大大提高,一些研究生、低职称或单位级别不高的作者稿件被直接退稿率明显提升。更多的编者选择“锦上添花”,而不是“雪中送炭”(发现、扶植学术新秀)。

2) 信息反馈慢,文稿加工力度减弱。由于作者的不认真,对编者意见重视程度不够,造成编者心理某种程度的失衡,对作者稿件编辑加工时热情度不高,错失一些再创作和优化的机会,对期刊和作者都是一种损失。

5.2 作者心理契约违背下的行为选择

1) 一稿多投。每一篇稿件都承载着作者的心血和期盼,当作者苦苦等待、追问都得不到有效信息时,往往会选择另投他刊,尤其是一些学术诚信意识较弱的作者,同时会投多家期刊。当然,这并不是一稿多投的根本原因,但我们不得不承认这也是重要原因之一。

2) 抱怨、偏好转移。作者心理契约的违背导致作者对编者的失望甚至愤怒,进而会在同事中进行抱怨甚至诋毁。期刊的口碑直接会影响期刊的稿源和作者群的构成。优质稿源不足是制约期刊发展的关键因素。

6 基于心理契约编者和作者关系优化策略

心理契约的履行、编者与作者关系的优化有赖于双方的相互理解和协同。心理期望的满足激发彼此创作的激情,有利于知识的创新和快速传播。

6.1 基于编者的优化策略

1) 同理心。同理心是协调编者和作者关系的关键因素。多数学术期刊编辑部在单位处于辅助位置,管理上一般不参与科研考核,有些编者较少撰写学术

论文,体会不到作者写作的艰辛和发表的迫切心情。当然,论文的发表需要一个严格编辑和加工过程,作者也需要经历等待和煎熬。但是,作为编者要区分有效煎熬和无效煎熬,合理控制出版时滞(合理控制出版时滞,并非是仅仅指缩短出版周期,而是指让更多的时间分配在有利于论文水平提升和优化的阶段上)。知识生产有规律,优质内容的产生需要不断地打磨和淬炼。同行评议需要时间,出版也需要一定的周期。时间是最好的沉淀,作者会在牵挂和等待中对文稿进一步地深思和完善,这些时间的煎熬认为是有效煎熬。作者稿件根本没有进入审稿流程,或者外审过程中外审专家没有在规定时间内及时审理,编辑部也没有催审或另审。作者在这个过程中痛苦的等待称作无效煎熬。作者苦苦等待2~3个月,得到的却是一个毫无建设性意见的退稿结果,心理很容易失衡。

2) 沟通力。有效沟通提升期刊黏度和美誉度,编者要注意语言的温度^[11]、态度和说服力。多数作者因为渴望成果发表,询问编者时本身内心就比较忐忑和敏感。针对作者的询问,编者要在原则范围内尽可能告知稿件详细处理信息,不卖关子,不敷衍了事,耐心解释处理流程,明确用稿原则及处理进度。尤其是,由于毕业、职称评定或结项等原因,特别急于发表论文的作者,征求其意见,是愿意继续等待还是撤稿另投他刊。另外要充分利用微信、QQ、电子邮件、稿件处理系统中的留言功能与作者互动。

3) 知识管理能力。出版是一个系统工程,连续性强,各个环节相互制约。传统的出版流程管理过多依赖人工的方式,系统运营和管理成本较大,而且随着人员的变更,中间环节的衔接容易出现。虽然多数期刊已经采用了具有集成功能的稿件远程处理系统,但由于编者知识管理意识不强,稿件处理系统中的功能使用率较低,尤其是一些数据管理和分析功能。比如,同行评议中审稿周期长、拒审、审稿意见不专业等状况制约稿件处理进度。改进这一现状的关键因素是评审专家库构建、更新与维护。切实提升编者信息素养^[12],以数据和知识为核心,以搜索引擎和文本挖掘为驱动,结合当前的人工智能技术,系统管理、统筹协调编辑部内部信息,利用网刊发布系统和一些大型数据库的网络首发功能实现出版流程再造。

6.2 基于作者的优化策略

1) 科学、严谨、认真。投稿前,首先要反复审阅文稿,检验数据及公式推导过程,推敲词句,规范图表、符号。其次要仔细阅读目标期刊的稿约,了解期刊近期发表论文的选题范畴及行文规范。如果作者文稿连目标期刊的基本格式都不符合,那么文章也很难得到编

者的重视。当然把一篇论文按照不同刊物的标准去更改也有一定的工作量,比如文后参考文献著录格式,有的期刊采用编者—出版年制,有的期刊采用顺序编码制;摘要,有的期刊采用报道式,有的期刊采用指示性等。但试想,如果作者自己都不愿或者没有能力在这些格式中做转换,编者又何尝愿意“为人做嫁”呢?

2)恪守学术规范。水平有高低,成果有大小,但不管如何,写作要有问题意识,有创新点,切忌东拼西凑,生搬硬套,抄袭剽窃等。不要把自己都不觉得有意义,或难以自圆其说,甚至写好后自己都不愿意仔细阅读的文章投给期刊编辑部。要用负责任的态度,用优秀的作品去感染、启发或引导他人,而不要因功利之心去制造文化垃圾,污染学术环境。如需尽早发表、另投,或作重大修改,要与编辑提前沟通、协商,不要编造谎言欺骗编者。比如,一稿多投者当论文被多家期刊录用后,经常会编造各种理由提出撤稿,诸如实验数据有误、样本量小、方法不合理等等。更有甚者,南京大学文学院一博士生投《暨南学报(哲学与社会科学版)》的一篇文章2018年4月已经在《新疆大学学报(社会科学版)》刊出,2018年6月还在回复编辑的修改事宜,最后给出的解释是不知该如何跟编辑提出撤稿。

3)合理跟进、及时反馈。了解稿件处理进度,及时回复编辑意见,每次修改,要给出详细修改说明,每处改动要让编者一目了然。有些作者稿件录用前态度诚恳、谦卑,回应及时,但一经得知确定录用了,后续修改中却拖拖拉拉,甚至影响编者的整体出版进度,使得编者有明显的心理落差,影响编者工作积极性。不要频繁询问编者稿件处理结果,稿件处理需经过一些必要的程序,稿件最终是否录用编辑部需要综合权衡,在具体定论之前,编者要遵守保密原则。

7 参考文献

- [1] 中共中央办公厅 国务院办公厅. 关于进一步加强科研诚信建设的若干意见[EB/OL]. [2018-09-08]. http://www.xinhuanet.com/politics/2018-05/30/c_1122913789.htm
- [2] 李维. 心理契约:编辑出版管理的现代视域[J]. 出版发行研究, 2008(8): 18
- [3] 徐晶. 基于心理契约视角的高校学报编辑管理[J]. 中国出版, 2011(20): 46
- [4] 邹彬. 心理契约视角的出版组织核心编辑群体激励研究[J]. 出版科学, 2015, 23(1): 29
- [5] ROUSSEAU D M. Psychological and implied contracts in organizations[J]. Employee Responsibilities and Rights Journal, 1989(2): 122
- [6] 刘宇. 稿约的性质及其法律规制探析:兼评我国著作权立法的完善[J]. 河北法学, 2011, 29(3): 108
- [7] 唐晓晴. 要约与承诺理论的发展脉络[J]. 中外法学, 2016, 28(5): 1368
- [8] 俞香顺. 传媒·语言·社会[M]. 北京: 新华出版社, 2005: 172
- [9] ALCOVER C M, RICO R, TUMLEY W, et al. Psychological contracts in teams[M]. New York: Wiley, 2017: 418. DOI: 10.1002/9781118909997.ch18
- [10] ELANGO VAN A R, SHAPIRO D L. Betrayal of trust in organizations[J]. The Academy of Management Review, 1998, 23(3): 548
- [11] 官雪. 春暖花开:从有“温度”的语言谈起[J]. 新闻传播, 2016(3): 78
- [12] 黄如花, 李白杨. 数据素养教育:大数据时代信息素养教育的拓展[J]. 图书情报知识, 2016(1): 21

(2018-09-18 收稿;2018-10-24 修回)

4 ft 8.5 in ≠ 4.85 ft

某科技报的一位总编辑在他的题为《批判质疑是科学精神的精髓》的演讲中,多次提到一个数据:“美国铁路的轨距是1 435毫米(mm),即4.85英尺(ft)。”他还绘声绘色地介绍了“4.85 ft”这个铁路标准轨距的来历。

然而很遗憾,他说错了:标准轨距1 435 mm ≠ 4.85 ft!

因为英制长度单位的换算关系为1 in = 25.4 mm, 1 ft = 12 in = 304.8 mm;所以铁路标准轨距1 435 mm = 4.71 ft。而4.85 ft = 1 478 mm,这显然比铁路标准轨

距多出了43 mm!

该总编辑之所以把铁路标准轨距说成“即4.85 ft”,是错误地把单位的十进制搬到了英制长度单位。根据英制长度单位换算关系,对于1 435 mm,我们可以说“即4 ft 8.5 in”,但是决不可以像“4 cm 8.5 mm”可说成“4.85 cm”一样把“4 ft 8.5 in”说成“4.85 ft”!

这一案例提示我们,在编辑加工文稿涉及计量单位换算时,一定要注意避免犯类似的常识性错误。

(郝 远)