

期刊同行评审：面临的挑战以及可能的解决之道

胡戈·霍塔、郑智顺

胡戈·霍塔 (Hugo Horta)：中国特别行政区香港大学教育学院副教授

电子邮件：horta@hku.hk

郑智顺 (Jisun Jung)：香港大学教育学院的副教授

电子邮件：jisun@hku.hk

由于近期知识生产的快速大众化，学术界进入了“发表或出局”（有时甚至是“发表且出局”）的动态模式，这导致向期刊投稿的稿件数量大幅增加。这种现象使得参与同行评审管理（如编辑和评审人）的人员面临过重负担。尤其是在被科学引文索引 (Web of Knowledge) 和斯高帕斯 (Scopus) 数据库收录的国际同行评审期刊中，这一问题尤为突出。这些期刊通常是科学认可度最高的，因此经常被大学用作学术人员的招聘、晋升以及其他评估的重要依据。此外，这类数据也被资助机构用来评估研究项目和机构本身。

国际同行评审期刊的编辑普遍抱怨投稿数量过多，但同时却难以找到优质且有空的评审人。稿件评审邀请的拒绝率不断上升，而那些能够胜任高质量评审的人员往往因接连不断的审稿请求而不堪重负。据报道，有些编辑为了找到愿意评审一篇稿件的审稿人，需要发送超过 20 封评审邀请。这一问题的部分原因可能与编辑委员会的构成有关。许多委员会主要由发达国家的研究人员组成，尤其以英语社区为主，并过度依赖背景和认知体系相似的评审人群体。这种现象可能带来两个显著后果：首先，非主流研究领域和发展中国家评审人的代表性不足，这不仅使这些领域和地区继续被全球科学界边缘

化，还阻碍了新思想的涌现。其次，这种局限性导致未能充分利用潜在的重要评审资源库，从而错失缩短审稿时间和提高评审质量的机会。

面对大量的审稿邀请，研究人员必须在不断增加的工作负担和自身发表需求之间权衡，尤其当评审工作关系到职业生存或晋升时。许多研究人员被迫对接受评审邀请变得极为挑剔。需要指出的是，评审工作作为一种服务性职责，大多未得到广泛认可。在评审人所属机构中，这种工作往往缺乏制度性的支持或奖励。长期以来，评审工作主要依赖于评审人的善意、科学精神、学术公民意识以及对学术社区的认同感和责任感。

我们今天熟知的同行评审体系相对较新，而当前的同行评审危机是科学持续发展过程中的一部分。目前提出的解决方案大多仍然基于同行评审体系的核心原则，这表明这一实践更可能通过调整和改进来完善，而非被完全取代。

可采取的措施

关于如何改进同行评审的讨论一直在持续，一些学科领域已开始尝试不同的实践方法。我们将这些可能的解决方案总结为以下三个方向：

提高包容性。同行评审者为科学界服务

的工作极为重要。目前的评审人群体范围较为有限，但这一范围具有显著扩大的潜力。这可以通过吸纳那些在同行评审中参与度较低的群体来实现。例如，女性研究人员的评审邀请频率通常低于男性。此外，发展中国家的研究人员、博士生以及博士后研究人员也可以更多地参与评审工作。目前，许多期刊、研究人员和学术机构已经开始提供更多资源与培训，指导这些群体开展评审工作。然而，这还需要期刊和出版商采取更加主动的措施，积极吸纳并鼓励这些群体的参与。

提供激励措施。仅仅依靠研究人员的亲社会行为和志愿精神来完成评审工作显然已不足够。这并不是说这些价值观不能成为参与评审的重要动力，而是需要额外的激励措施。例如，为评审工作支付报酬可能会带来负面影响，但可以考虑其他激励措施，例如在完成一定数量的评审后，为评审者提供期刊文章开放获取的版面费减免。此外，在项目评估和职业评估中对评审工作进行认可，也可以为评审工作注入急需的机构支持。

改善透明度。尽管双盲评审流程在一定程度上提高了透明度，但仍有改进空间。例

如，期刊可以尝试采用“三盲评审”，即编辑同样无法得知作者及其所属机构的信息。此外，还可以采取更多措施减少与偏见相关的问题，从而进一步提升评审的公平性和可靠性。

结语

上述解决方案可以协同作用，在一定程度上缓解与同行评审相关的一些问题。当然，还可以设计其他解决方案。目前已有的解决方案中，有些更具创新性，而大多保留了同行评审过程中的核心要素。目前同行评审所面临的挑战十分令人担忧，但它们同时也为同行评审适应快速发展的科学体系提供了契机，使之更具参与性、复杂性且全球化，并推动实现更具包容性、更透明且更公平回报的科学工作评估体系。

注：本文基于作者的研究成果：Horta, H. and Jung, J. (2024) The crisis of peer review: part of the evolution of science. *Higher Education Quarterly*: e12511: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/hequ.12511>