

學術研習營-管理一學門課程總表

研究領域	講題	講員	總節數	簡介
人力資源	人力資源管理研究的實務應用	余明助	4	P.5.
	從管理的角度探討勞資關係研究	翁晶晶	4	p.7
	家族治理對人力資源管理的影響	曹瓊文	4	p.10
	策略性人力資源管理	莊智薰	4	p.12
	企業倫理	陳宥杉	4	p.14
	企業社會責任之策略分析	黃仕斌	4	p.16
	策略性人才管理	溫金豐	4	p.18
	雇用關係與企業薪酬福利管理 Employment Relationship and Compensation Management	劉念琪	4	p.20
	策略性人力資源管理研究之回顧與展望	陳怡靜	4	p.22
	華人 EAP 發展及評估	王精文	4	p.24
組織行為	不當督導研究之過去與未來	胡昌亞	4	p.27
	動態競爭之微觀探究	張國義	4	p.29
	文化與組織行為研究	許書瑋	4	p.31
	團隊組成與團隊衝突	黃瓊億	4	p.34
	微笑重要嗎？服務業員工的情感表達	蔡維奇	4	p.36
	組織認定與組織認同的研究成果與未來趨勢	簡忠仁	4	p.40

研究領域	講題	講員	總節數	簡介
	當情緒變成職責：組織與工作中的情緒勞動	吳宗祐	4	p.42
組織行為	華人組織與管理	鄭伯璦	4	p.44
策略/國企	國際企業母子公司關係管理	許嘉文	4	p.48
	市場進入策略、策略聯盟與併購	曾瓊慧	4	p.50
	跨國企業的成長	譚丹琪	4	p.52
	國際企業價值活動之全球佈局	簡睿哲	4	p.54
	企業社會責任的研究基礎	蘇威傑	4	p.56
	價值共創的新思維：服務主導邏輯	周信輝	4	p.58
	建價值共創策略	方世杰	4	p.60
	集團企業之治理結構、代理問題與研究議題	楊國彬	4	p.64
	Business Group Strategy, Structure and Performance in Emerging Economies	鐘基年	4	p.66
科技管理/ 創新	知識異質性與創新 Knowledge Heterogeneity and Innovation	蔡馥陞	4	p.68
	Industrial Dynamics: the Patenting Perspectives	胡美智	4	p.71
	專利分析與策略研究	吳學良 李振宇 共同授課	4	p.73
	創新典範演化/人文驅動創新 (Humanity, H-EHA)	吳思華	4	p.76
	生態系建構(Ecosystem, H-EHA)	吳思華	4	p.79
	軸心樞紐策略(Hub, H-EHA)	吳思華	4	p.82

研究領域	講題	講員	總節數	簡介
科技管理/ 創新	星群共創(Asterism, H-EHA)	吳思華	4	p.85
創業	創業生態系統之理論與案例	謝如梅	4	p.87
	創業實踐與敘說	王致遠	4	p.89
	社會創業與社會企業研究趨勢	林杏娥	4	p.91
家族企業	家族企業	林玟廷	4	p.94
	家族企業研究與實務應用的一線之隔：議題設定與定位建議	鍾喜梅	4	p.97
醫療管理	衛生政策實證評估與醫療照護品質	吳肖琪	4	p.100
	醫療經濟評估	郎慧珠	4	p.103
	健康老化的價值與政策回應	劉立凡	4	p.105
研究方法	成長模型	丁承	8	p.108
	統合分析	杜裕康	8	p.110
	縱橫資料分析	林常青	8	p.113
	組織研究之研究設計與分析議題	林鈺琴	4	p.116
	台灣智慧資本研究如何尋求國際能見度 - 組織理論觀點	許壹傑	4	p.118
	策略管理研究議題的產生:實務與理論	陳寶蓮	4	p.120
	認識商管領域學術期刊黑名單與白名單及黑研討會	彭台光	4	p.122
	測量理論與心理計量	鄭中平	8	p.124
	配適理論與實證研究	沈其泰	4	p.126

研究領域	講題	講員	總節數	簡介
研究方法	醫療(管理)量化分析	黃靜瑩	4	p.129
	實驗法與團隊研究	劉怡靖	4	p.131
	質性研究—行動研究 上集	蕭瑞麟	8	p.133
	敘說質性研究思惟與行為的邏輯	李慶芳	4	p.138
	當教育需要創新：質性研究的形塑經驗分享	陳蕙芬	4	p.140
	質性研究中的田野調查技巧	涂敏芬	4	p.142

研習營-管理一學門-人力資源管理研究的實務應用

講題領域	人力資源
講員	余明助
講題	人力資源管理研究的實務應用
講題簡介	<p>人力資本已成為企業永續經營的關鍵成功因素之一，人力資源管理的角色已日趨重要，透過本課程除可建立人資的專業知識，另也可了解實務的執行技巧，來創造企業的價值並能掌握競爭優勢。</p> <p>本課程主要以個人經驗，由「職能」觀點切入探討人才甄選與才能評鑑、培育發展、職能薪資、職能模式與績效管理、職能模式與企業文化，並利用職能技巧進行人力盤點實務</p> <p>最後，讓教師瞭解人力資源重點作業與應具備之專業常識，透過實務的養成，以提升學生職場競爭能力。並積極協助企業培訓專業的人資人才，以因應經濟環境的變遷，所導致的勞資爭議問題及解決技巧。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.人力資源流程與運作實務架構？ 2.人力資源管理的新典範-建構職能模式？ 3.策略性人力資源管理與人才管理？ 4.人力資源管理領域研究趨勢？
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ulrich, D. (1997), Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results, Harvard Business School Press. 2. Collins, D. E., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda, Human Resource Management Review, 19(4), 304-313. 3. Bezzina, F., Cassar, V., Tracz-Krupa, K., Przytuła, S., & Tipurić, D. (2017). Evidence-based human resource management practices in three EU developing member states: Can managers tell truth from fallacy?, European Management Journal, 35(5), 688-700. 4. Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework, Human Resource Management Journal, 27(1), 22-38. 5. 余明助(2019), 自編, 人力資源實務講義。

余明助	
學歷	國立成功大學企業管理系博士
現職	國立臺南大學行政管理學系專任教授
經歷	國立臺南大學行政管理學系專任副教授 國立高雄應用科技大學人力資源發展系專任助理教授 長榮大學國際企業系專任助理教授 實踐大學企業管理系專任講師 慈愛國際企業股份有限公司總經理 東大精密鑄造股份有限公司副總經理 金氏企業股份有限公司副總經理 桂宏企業股份有限公司總經理特助 樺成實業股份有限公司管理部經理 信立化學股份有限公司企劃課專員、課長
著作	1.林豪傑、余明助、郭嘉博（2015）。主管不當監督之成因探討：心理契約違背之觀點。人力資源管理學報，(forthcoming) 2.余明助（2014）。高科技產業創新性人力資源管理、人力資本與人資效能的關係-體制理論觀點。經濟管理，第36卷，Z1期，頁5-11。 3.Yu, Ming-Chu & Lee, Meng-Hsiu（2014）。Unlocking the Black Box: Exploring the Link between Perceive Organizational Support and Resistance to Change. Asia Pacific Management Review, (forthcoming) 4.Yu, Ming-Chu & Lee, Meng-Hsiu（2014）。Career Management and Career Advancement in China- the Moderating and Mediating Effect of Mentoring. 中山管理評論，第22卷第2期，頁415-438。 5.Yu, Ming-Chu（2013）。Human Resource Practices and Innovative Capability of Taiwanese SMEs: Examining the Mediating Effects of Organizational Learning. 人文與社會研究學報，第47卷第2期，頁63-78。

研習營-管理一學門-從管理的角度探討勞資關係研究

講題領域	人力資源
講員	翁晶晶
講題	從管理的角度探討勞資關係研究
講題簡介	<p>本課程主要介紹勞資關係研究，適合想要了解勞資關係領域和相關研究發展的初學者。本課程著重介紹和探討三個問題：「什麼是勞資關係？」、「勞資關係與人力資源管理的淵源與發展脈絡？」、「當代勞資關係領域有哪些有趣的研究議題？」。</p> <p>本課程主要針對勞資關係的初學者與對勞資關係有興趣的研究生，簡要介紹勞資關係的範疇與學科起源，工會與集體協商的概念；從勞工，工會和雇主三方討論組織內部勞資關係結構，簡要介紹世界各主要經濟體國家不同的勞資關係結構與發展歷史，和因應全球化趨勢下勞資關係的結構性變化，探討勞資關係學科的發展脈絡。此外，亦通過分享個人學習歷程和研究經驗，探討勞資關係學科的發展趨勢，舉例介紹勞資關係領域中員工建言行為的相關研究議題與質性研究的探索歷程。</p> <p>藉此課程，希望學生能初步了解勞資關係學科的發展脈絡，增加從勞資關係角度看待相關組織決策或者員工行為（例如員工建言行為）的視角。同時亦從個人經驗分享中介紹相關勞資關係議題與質性研究的探索歷程。</p> <p>課程相關內容主要包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 什麼是勞資關係？ 2. 雇主，勞工和工會的三角關係？ 3. 勞資關係與人力資源管理的淵源與發展脈絡？ 4. 不同國家與地區勞資關係演化過程？ 5. 當代勞資關係領域有哪些有趣的研究議題？ 6. 研究議題分享：從勞資關係和質性研究的角度看員工建言行為
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kaufman, B. (2001). 'Human resources and industrial relations: commonalities and differences', <u>Human Resource Management Review</u>, 11(4), pp. 339-374. 2. Boselie, P., Brewster, C. & Paauwe, J. (2009) 'In search of balance – managing the dualities of HRM: an overview of the issues', <u>Personnel Review</u>, 38 (5), pp. 461-71 3. Guest, D. & Hoque, K. (1994) 'The good, the bad and the ugly: employment relations in new non-union workplaces', <u>Human Resource Management Journal</u>, 5 (1), pp. 1-14. 4. Barry, M., & Wilkinson, A. (2016). Pro-social or pro-management? A critique of the conception of employee voice

	<p>as a pro-social behaviour within organizational behaviour. <u>British Journal of Industrial Relations</u>, 54(2): 261-284.</p> <p>5. Burris, E. R., Detert, J. R., & Romney, A. C. (2013). Speaking up vs. being heard: The disagreement around and outcomes of employee voice. <u>Organization Science</u>, 24(1): 22-38.</p>
--	---

翁晶晶	
學歷	英國倫敦政治經濟學院管理系 勞資關係和組織行為學博士 英國劍橋大學 土地經濟學碩士 英國倫敦政治經濟學院 國際勞資關係與人力資源管理碩士
現職	元智大學管理學院助理教授
經歷	研究專長為人力資源管理、勞資關係、企業倫理與社會責任，社會企業與新創企業研究等。主要以質性研究方法為主，著重於個案分析和紮根理論的研究方法。論文曾發表於 International Journal of Human Resource Management、Asia Pacific Journal of Human Resources、Advances in Industrial and Labor Relations，中山管理評論等期刊。
著作	<ul style="list-style-type: none"> • 翁晶晶、謝英哲，2019，「績效薪資改革的盲點:制度邏輯的新視角」，<i>中山管理評論</i>，27 卷 1 期:139~178。 • Hsieh, Y.C.*, <u>Weng, J.</u>, Lin, T. (2018). How social enterprises manage their organizational identification: A theoretical framework of identity management approach through attraction, selection, and socialization. <i>The International Journal of Human Resource Management</i>. • Huang, W., Li, Y. H., Wang, S.*, and <u>Weng, J.</u> (2016). Can 'democratic management' improve labour relations in market-driven China? <i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i>. 54, 230-257. • Hsieh, Y.C., Lim, S.S.*, <u>Weng, J.</u> (2018). Managerial, HRM ideology for small high technology firms. In Check-Teck Foo (Ed.), <i>Diversity of Managerial Ideology</i> (pp.65-93), Springer, Singapore. • Huang, W., <u>Weng, J.*</u>, Hsieh, Y.C. (2016). The hybrid channel of employees' voice in China in a changing context of employment relations. In Amanda Pyman, Paul J. Gollan, Adrian Wilkinson, Cathy Xu, Senia Kalfa (Eds.), <i>Employee Voice in Emerging Economies (Advances in Industrial and Labor Relations, Volume 23, pp.19-43)</i>, Emerald Group Publishing Limited.
榮譽獎項	曾獲得元智大學管理學院教學傑出獎，美國管理學年會最佳論文 (AOM 2016)，英國倫敦政治經濟學院 Vincent Chen 博士獎學金等。
個人網頁	http://www.jingjingweng.com

研習營-管理一學門-家族治理對人力資源管理的影響

講題領域	人力資源
講員	曹瓊文
講題	家族治理對人力資源管理的影響
講題簡介	<p>「皇親國戚」、「用人唯親」、「兄弟鬩牆」等與人事任用或事業接班問題是否只會發生在由家庭成員共同創業的中小型企業？在臺灣，有超過七成的上市櫃公司皆為家族企業型式，家族企業之組織結構主要由家族（family）、事業（business）與所有權（ownership）三個體系相互交錯組成，因此家族企業的人資管理實務很可能因為家族治理、家族領導與管理文化、企業領導人接班改組、家族對專業經理人信任與否、乃至家族後代成員任用等與「人」相關的問題，面臨挑戰與陷入掙扎。</p> <p>本課程提供學員關於家族治理特色與人資管理方面的理論和管理實務解析。本課程的學習目標包括：釐清家族治理的複雜與多元面向、掌握家族治理在人力資源管理議題的獨特優勢與挑戰、並應用理論解析家族企業人資管理的問題。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 何謂「家族企業」？ 2. 家族治理優勢對人力資源管理的影響？ 3. 家族企業面對人力資源管理特有的挑戰？ 4. 解讀家族企業人資管理:代理理論,管家理論與社會情感財富理論視角。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cruz C, Firfiray S and Gómez-Mejia LR (2011) Socioemotional wealth and human resource management (HRM) in family-controlled firms. In: Joshi A, Liao H and Martocchio JJ (ed.) <i>Research in Personnel and Human Resources Management</i>. Emerald Group Publishing Limited, pp. 159-217. 2. Le Breton-Miller I, Miller D and Lester RH (2011) Stewardship or agency? A social embeddedness reconciliation of conduct and performance in public family businesses. <i>Organization Science</i> 22(3): 704–721 3. Miller D, Minichilli A and Corbetta G (2013) Is family leadership always beneficial? <i>Strategic Management Journal</i> 34(5): 553-571. 4. Neckebrouck J, Schulze W and Zellweger T (2018) Are Family Firms Good Employers? <i>Academy of Management Journal</i>. 61(2): 553–585. 5. 曹瓊文、陳世哲(2016) 家族治理:一個被人管研究領域忽略的議題。人文與社會科學簡訊，第 17 卷第 2 期，41-48。

曹瓊文	
學歷	國立中山大學人力資源管理博士
現職	國立臺南大學經營與管理學系副教授
經歷	主要研究領域包括策略性人力資源管理、高階管理團隊、家族企業之人資議題等，近期研究主要關於妻子在夫妻共創事業中所扮演角色的多樣面向。學術論文曾發表於 Family Business Review, German Journal of Human Resource Management, International Journal of Human Resource Management, Journal of Business Research, , Journal of Small Business Strategy, 人力資源管理學報、管理評論、中山管理評論等期刊。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tsao C., Wang Y., Chen S.& Wang M. (Accepted) Organizational antecedents of firms' adoption of strategic human resource practices: Toward a reconciliation of CEO perceptions and family influence. German Journal of Human Resource Management. 2. 曹瓊文、魏郁禎 (2019) 看不見的資本：經營者之妻對家族核心價值觀發展的影響。中山管理評論，27 (1):57-100。 3. Tsao C, Chen S., & Wang Y. (2016). Family Governance Oversight, Performance, and High Performance Work Systems. Journal of Business Research. 69(2016):2130-2137. 4. Tsao C., Newman A., Chen S., & Wang M.(2016) HRM Retrenchment Practices and Firm Performance in Times of Economic Downturn: Exploring the Moderating Effects of Family Involvement in Management. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> 27(9):954-973. 5. Tsao C., Chen S., Lin C. and Hyde W. (2009) Founding-Family Ownership and Firm Performance: The Role of High Performance Work Systems. <i>Family Business Review</i> 22(4): 319-332
榮譽獎項	獲亞州管理學會(AAOM) & 台灣管理學會(TAOM) 2017 年聯合研討會家族企業研究最佳論文、獲 Family Enterprise Research (FERC 2014) Annual Conference: Best Practitioner Focused Paper Award、獲第 11 屆(2019)海峽兩岸組織行為與人力資源管理學術研討會最佳論文獎、獲選 2017 年 Journal of Family Business Strategy-Outstanding Reviewer Award

研習營-管理一學門-策略性人力資源管理

講題領域	人力資源
講員	莊智薰
講題	策略性人力資源管理
講題簡介	<p>策略性人力資源管理探討之重點在於如何配合組織發展方向，規劃管理活動來妥善運用人力資源，以協助組織達成策略目標。此項議題不僅具有研究價值，更具備重要實務意涵，</p> <p>課程內容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.策略性人力資源管理綜觀 2.人力資源管理與績效之連結機制 3.人力資源管理之情境考量 4.人力資源管理多層次意涵
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chuang, C. H., Jackson, S. E., & Jiang, Y. (2016). Can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge. <i>Journal of Management</i>, 42(2), 524-554. 2. Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. <i>Academy of Management Annals</i>, 8(1), 1-56. 3. Jiang, K., Chuang, C. H., & Chiao, Y. C. (2015). Developing collective customer knowledge and service climate: The interaction between service-oriented high-performance work systems and service leadership. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 100(4), 1089-1106. 4. Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. <i>Academy of Management Journal</i>, 55(6), 1264-1294. 5. Martinaityte, I., Sacramento, C., & Aryee, S. (2019). Delighting the customer: Creativity-oriented high-performance work systems, frontline employee creative performance, and customer satisfaction. <i>Journal of Management</i>, 45(2), 728-751.

莊智薰	
學歷	國立中山大學人力資源管理研究所博士
現職	國立中興大學企業管理學系教授
經歷	研究專長為人力資源管理及團隊互動與管理，主要針對服務人員及知識工作者，探討如何策略性地運用人力資源以提升單位及組織績效。研究論文曾發表於國際學術期刊，包括 <i>Journal of Management</i> , <i>Journal of Applied Psychology</i> , <i>Personnel Psychology</i> , <i>Asia Pacific Journal of Management</i> 等，以及中山管理評論、管理與系統等國內期刊。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chen, Shu-Yuan, Chuang, Chih-Hsun, & Chen, Shyh-ger. (2018). A conceptual review of human resource management research and practices in Taiwan with comparison to select economies in East Asia. <i>Asia Pacific Journal of Management</i>, 35(1), 213-239. 2. Chuang, Chih-Hsun, Jackson, Susan E., & Jiang, Yuan. (2016). Can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge. <i>Journal of Management</i>, 42(2), 524-554. 3. Jiang, Kaifeng, Chuang, Chih-Hsun, & Chiao, Yu-Ching. (2015). Developing collective customer knowledge and service climate: The interaction between service-oriented high-performance work systems and service leadership. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 100(4), 1089-1106. 4. Chuang, Chih-Hsun, Chen, Shyh-ger, & Chuang, Ching-Wen. (2013). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics. <i>Journal of Business Research</i>, 66(5), 678-687. 5. Chuang, Chih-Hsun, & Liao, Hui. (2010). Strategic human resource management in service context: Taking care of business by taking care of employees and customers. <i>Personnel Psychology</i>, 63(1), 153-196.

研習營-管理一學門-企業倫理	
講題領域	人力資源
講員	陳宥杉
講題	企業倫理
講題簡介	<p>本課程透過文章閱讀與個案講解，介紹企業倫理之意涵與重要性，並提供企業倫理的多元思考，以進一步分析與探討企業倫理背後之管理意涵與應用。本課程除了介紹企業倫理的相關理論之外，並透過企業倫理的案例分享，以說明企業倫理的重要性。本課程聚焦於回答四個問題：「什麼是企業倫理（what）？」、「為何要推動企業倫理（why）？」、「如何推動企業倫理（how）？」、「推動企業倫理的好處？」。</p> <p>本課程將透過教師講授以及討論方式，引導學員認識企業倫理的內涵。企業追求獲利的過程中，是否對社會有所貢獻，還是只為求獲利不擇手段？專業經理人的決策，是否在無意間犧牲了股東、消費者、員工甚至社會大眾等利害關係人的長期利益？這些都與企業倫理息息相關。近年來，違反企業倫理的企業醜聞頻傳，經由本課程的學習，學員將對於企業所涉及的企業醜聞，對於利害關係人的衝擊影響有更進一步的深刻瞭解。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.什麼是企業倫理？ 2.為何要推動企業倫理？ 3.如何推動企業倫理？ 4.推動企業倫理的好處？
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1 Carroll, A. B. (1991), "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders," <i>Business Horizons</i>, 34(4): 39-48. 2 Porter, M. E. and C. van der Linde (1995), "Green and Competitive," <i>Harvard Business Review</i>, 73(5): 120-134. 3 Porter, M. E., and M. R. Kramer (2002), "The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy," <i>Harvard Business Review</i>, 80(9): 56-69. 4 Porter, M. E., and M. R. Kramer (2006), "Strategy & Society, the Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility," <i>Harvard Business Review</i>, 84(12): 78-92. 5 Porter, M. E., and M. R. Kramer (2011), "Creating Shared Value," <i>Harvard Business Review</i>, 89(1): 2-17.

陳宥杉	
學歷	國立政治大學企業管理博士
現職	國立臺北大學企管系系主任兼商學院副院長
經歷	宥杉長期擔任台灣企業永續獎評審委員與行政院國家永續發展獎評審委員，專注於企業永續管理、綠色環境管理、綠色行銷、專利分析與管理、科技管理、企業倫理、公司治理等研究領域。學術論文曾發表於國際期刊如：Journal of Business Ethics, R&D Management, Sustainable Development, Industrial Marketing Management, Technological Forecasting and Social Change, Technology Analysis and Strategic Management, Technology in Society, Management Decision, Applied Economics, Scientometrics, Journal of Cleaner Production, Sustainability, Journal of Risk Research, Journal of Organizational Change Management, North American Journal of Economics and Finance, Journal of Manufacturing Technology Management, Quality and Quantity, Total Quality Management & Business Excellence, and other journals。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1 Chen*, Yu-Shan, and Ching-Hsun Chang (2013), “Greenwash and green trust: the mediation effects of green consumer confusion and green perceived risk,” <i>Journal of Business Ethics</i>, 114(3): 489-500. 【本論文榮獲 Emerald 2016 Citation of Excellence Award】 2 Chen*, Yu-Shan (2013), “Towards Green Loyalty: Driving from Green Perceived Value, Green Satisfaction, and Green Trust,” <i>Sustainable Development</i>, 21(5): 294-308. 3 Chen*, Yu-Shan (2011), “Using Patent Analysis to Explore Corporate Growth,” <i>Scientometrics</i>, 88(2): 433-448. 4 Chen*, Yu-Shan, and Ke-Chiun Chang (2010), “The Relationship between a Firm’s Patent Quality and its Market Value - the Case of US Pharmaceutical Industry,” <i>Technological Forecasting and Social Change</i>, 77(1): 20-33. 5 Chen*, Yu-Shan (2008), “The Driver of Green Innovation and Green Image - Green Core Competence,” <i>Journal of Business Ethics</i>, 81(3): 531-543.
榮譽獎項	宥杉曾榮獲 Emerald 2016 Citation of Excellence Award、中華民國管理科學學會呂鳳章先生紀念獎章、青年管理獎章、哈佛大學傅爾布莱特博士後研究獎學金、國立雲林科技大學研究績優新人獎
個人網頁	http://120.126.192.137/teach/teachdba.php?teacher=OTA3OTFf6Zmz5a6l5p2J

研習營-管理一學門-企業社會責任之策略分析

講題領域	人力資源
講員	黃仕斌
講題	企業社會責任之策略分析
講題簡介	<p>企業社會責任對高階經理人而言已經是個必然要考慮的項目，企業的商業活動必須考慮其社會責任，企業社會責任已經從討論“WHAT”的問題進階到“HOW”的層面，早期的 CSR 研究多數從誘因面進行討論，現在大多從執行面進行分析，此研習希望能夠進行 CSR 執行面的議題討論。</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porter, M. and Kramer, M (2011) “Creating Shared Value,” <i>Harvard Business Review</i>, Vol. 89, 2-17. 2. Evans, W, Davis W (2008) An examination of perceived corporate citizenship, job applicant attraction, and CSR work role definition. <i>Business & Society</i>, 50, 456-480. 3. Fisher G, Kotha S, Lahiri A (2016) Changing with the times: an integrated view of identity, legitimacy, and new venture life cycle. <i>Academy of Management Review</i>, 41, 383-409. 4. Scherer A, Palazzo G, Seidl D (2013) Managing legitimacy in complex and heterogeneous environments: sustainable development in a globalized world. <i>Journal of Management Studies</i>, 50, 259-284. 5. Suchman M (1995) Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. <i>Academy of Management Review</i>, 20, 571-610.

黃仕斌	
學歷	日本早稻田大學商學院亞太研究所博士
現職	國立陽明交通大學科技管理研究所教授
經歷	國立陽明交通大學科技管理研究所所長 國立陽明交通大學企業管理學程主任 國立陽明交通大學創業創新學程主任
著作	<ol style="list-style-type: none"> Huang, S. K. & Yang, C. L. (2014) Corporate social performance: why it matters? case of Taiwan. <i>Chinese Management Studies</i>, 8: 704-716. Huang, S. K. (2014) The emergence of the outsourcing market and product technological performance. <i>Technological Forecasting and Social Change</i>, 82: 132-139. (SSCI) Huang, S. K. (2013) The impact of CEO characteristics on corporate sustainable development. <i>Corporate Social Responsibility and Environmental Management</i>, 20: 234-244. (SSCI). IF: 2.674 Huang, S. K. & Wang, Y. L. (2013) A Comparative Study of Sustainability Management Education in China and the United States. <i>Environmental Education Research</i>, 19: 64 – 80. (SSCI). Huang, S.K. Kuo, L., & Chou, K. L. (2016) The applicability of marginal abatement cost approach- A review. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 127, 59-71.

研習營-管理一學門-策略性人才管理

講題領域	人力資源
講員	溫金豐
講題	策略性人才管理
講題簡介	<p>策略性人力資源管理相關領域的研究從 1990 年代初期蓬勃發展，不過個人認為在近十年後（約西元 2000 年初期）遇到相當的瓶頸，發展上並未能有好的突破。而人才管理相關議題則是近十年來蓬勃發展的議題，概念上與策略性人力資源管理相關，未來否有所突破則仍有待觀察。</p> <p>本課程預計討論幾個主要議題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 討論策略性人力資源管理領域的發展 2. 討論近十年來人才管理相關研究的發展與趨勢 3. 以策略性角度談討論人才管理研究的未來可能方向。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Delery, J. E., and Doty, D. H. 1996. Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. <i>Academy of Management Journal</i>, 39: 802-35. 2. Jackson, S. E., Shuler, R.S., and Jiang, K. 2014. An aspirational framework for strategic human resource management. <i>The Academy of Management Annals</i>, 8(1): 1-56. 3. Becker, B., and Huselid, M. (2006). Strategic human resource management: Where do we go from here?' <i>Journal of Management</i>, 32(6): 898–925. 4. Morris, S., Snell, S., and Bjorkman, I. 2016. An architectural framework for global talent management. <i>Journal of International Business Studies</i>, 47: 723–747. 5. Beamond, M. T., Farndale, E., and Hartel, C. E. J. 2016. MNE translation of corporate talent management strategies to subsidiaries in emerging economies. <i>Journal of World Business</i>, 51: 499–510.

溫金豐	
學歷	國立中山大學管理學博士
現職	國立陽明交通大學管理學院副院長、經營管理研究所教授兼所長
經歷	國立中山大學人力資源管理研究所 專任助理教授/副教授/教授 國立中山大學人力資源管理全英語碩士學位學程 主任 國立中山大學管理學院 APEMBA 主任 國立中正大學勞工關係學系 專任助理教授
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jin Feng Uen, Han-Cheng Chang, David McConville, and Su-Chen Tsai, 2018. Supervisory mentoring and newcomer innovation performance in the hospitality industry. <i>International Journal of Hospitality Management</i>, 73: 93-101 (SSCI) 2. Shu-Yuan Chen, Jin Feng Uen, Chih-Chan Chen, 2016. Implementing high performance HR practices in Asia: HR practice consistency, employee roles, and performance. <i>Asia Pacific Journal of Management</i>, 33:937–958. (SSCI) 3. Jin Feng Uen, Shu-Yuan Chen, Hsien-Chun Chen, Chih-Tang Lin, 2016. The effect of employer’s moral obligation violation on survivor’s commitment: The mediating role of justice climate. <i>Personnel Review</i>, 45(2): 124-231. (SSCI) 4. Jin Feng Uen, David Ahlstrom, Shuyuan Chen, and Julie Liu, 2015. Employer brand management, organizational prestige and employees’ referral word-of-mouth in Taiwan. <i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i>, 53: 104–123. (SSCI) 5. Jin Feng Uen, David Ahlstrom, Shu-Yuan Chen, and Pei-Wei Tseng, 2012. Increasing HR’s strategic participation: The effect of HR service quality and contribution expectations. <i>Human Resource Management</i>, 51(1): 3-23. (SSCI)
榮譽獎項	<ul style="list-style-type: none"> ● 國科會/科技部，甲等研究獎及專題計畫主持人費獎勵，合計約 20 次/年度 ● 國立交通大學 107 學年度彈性薪資暨獎勵

研習營-管理一學門-雇用關係與企業薪酬福利管理

講題領域	人力資源
講員	劉念琪
講題	雇用關係與企業薪酬福利管理 Employment Relationship and Compensation Management
講題簡介	<p>Employment is constituted by a relationship between two parties, the employer and the employees. Employees work in return for payment; however, work is not simply an economic transaction. Employment relationship also has to respect for human life and dignity of employees. The open-ended contract of employment relationship should concern the economic properties as well as the social and institutional attributes of the exchange relationships. More specifically, employment relationship is defined as the reciprocal rights and obligations between the employee and the employer. Thus, compensation management which contains the most important part of a firm's obligations to employees surely constitutes a critical feature of a firm's employment relationship.</p> <p>Based on this understanding, three issues will be discussed in this seminar talk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The nature of employment and employment relationship 2. The open-ended contract, employee incentive design and organizational performance 3. Employee well-being, employee benefit programs, and labor standard
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budd, J. W. (2004). Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice. Cornell University Press. Ch1-3 2. Rousseau, D. M., & Shperling, Z. (2003). Pieces of the action: Ownership and the changing employment relationship. <i>Academy of Management Review</i>, 28(4), 553-570. 3. Liu, N., Chen, M. and Wang, M. (2016), The Effects of Non-expensed Employee Stock Bonus on Firm Performance: Evidence from Taiwanese High-Tech Firms. <i>British Journal of Industrial Relations</i>, 54, Pp. 30–54. doi: 10.1111/bjir.12051. 4. Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. <i>Journal of management</i>, 25(3), 357-384. 5. Levi, M., Adolph, C., Berliner, D., Erlich, A., Greenleaf, A., Lake, M., & Noveck, J. (2013). Aligning Rights and Interests: Why, When and How to Uphold Labor Standards. Background Paper for the World Development Report.

劉念琪	
學歷	美國明尼蘇達大學勞資關係與人力資源管理博士
現職	國立中央大學人力資源管理研究所教授
經歷	國立中央大學人力資源管理研究所所長 組織與管理期刊總編輯 中華民國行政院勞動部勞動政策諮詢會委員
著作	<p>1.張宏梅、劉念琪、童秋萍(2018) ，台灣籍多國企業回任管理之現況與策略. 產業與管理論壇，20(1), 034-057 (TSSCI), 國科會管理一學門推薦期刊.</p> <p>2.Lin, Y & Liu, N (2017). Corporate Citizenship and Employee Outcomes: Does a High Commitment Work System Matter?. Journal of Business Ethics.</p> <p>3.Liu, N., Chen, M. and Wang, M. (2016), The Effects of Non-expensed Employee Stock Bonus on Firm Performance: Evidence from Taiwanese High-Tech Firms. British Journal of Industrial Relations, 54, Pp. 30–54. doi: 10.1111/bjir.12051.</p> <p>4. Liu, N. & Wang C. (2011) ， The Effects of Work-Life Bundles on Organizational Turnover and Productivity, 人力資源管理學報, 11(3), Pp.75-95 。</p> <p>5.Liu, N. & Wang, C. (2011), Searching for a Balance: Work Team Design, Work-Family Practices, and Organizational Performance, International Journal of Human Resource Management. 22(10), Pp. 2071-2085.</p>

研習營-管理一學門-策略性人力資源管理研究之回顧與展望

講題領域	人力資源
講員	陳怡靜
講題	策略性人力資源管理研究之回顧與展望
講題簡介	<p>策略人力資源管理 (strategic human resource management, SHRM) 在過去三十年的發展歷史中可概分為以下幾個研究主軸：人力資源管理實務與組織績效之關聯性；人力資源管理實務的最佳觀點、權變觀點或構形觀點的探討；人力資源管理實務如何提升員工的能力與動機；以及人力資源管理實務又或是人力資本是組織競爭優勢的來源？個人希冀能與透過這個講題與大家共同研討策略性人力資源管理研究之回顧與未來的研究展望。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 何謂策略性人力資源管理？ 2. 與策略性人力資源管理相關的研究議題 3. 與策略性人力資源管理相關的方法議題 4. 策略性人力資源管理之未來研究方向
建議閱讀文獻	<p>策略性人力資源管理與組織績效 Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., & Allen, M. R. (2005). The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. <i>Personnel psychology</i>, 58(2), 409-446.</p> <p>策略性人力資源管理與員工態度 Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person-organisation and person-job fit. <i>The International Journal of Human Resource Management</i>, 22(01), 138-162.</p> <p>Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. <i>Personnel psychology</i>, 61(3), 503-545.</p> <p>人力資源管理實務與人力資本 Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. <i>Journal of applied psychology</i>, 96(3), 443.</p> <p>Shaw, J. D., Park, T. Y., & Kim, E. (2013). A resource -based perspective on human capital losses, HRM investments, and organizational performance. <i>Strategic management journal</i>, 34(5), 572-589.</p>

陳怡靜	
學歷	國立政治大學企業管理博士
現職	國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系副教授
經歷	陳怡靜老師近年的研究興趣包括：領導與組織行為、策略性人力源管理與發展、智慧資本、組織變革與創新。學術論文曾發表於 Asia Pacific Journal of Management、International Journal of Human Resource Management、Personnel Review 等收錄於 SSCI 的國際期刊，以及組織與管理、中山管理評論、人力資源管理學報等收錄於 TSSCI 的國內期刊。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 陳怡靜*、吳宗祐、游佳臻 (2018 年 8 月)。心安即可直言？從相似性吸引理論與程序公平理論探討深層相似性與員工建言之關係。 組織與管理，11(2)，27-64。(TSSCI)。科技部人文司管理一學門推薦之學術期刊。 2. 陳怡靜*，錢國倫 (2015 年 12 月)。從功能與象徵性架構探討雇主形象對組織人才吸引力的影響。 中山管理評論，23(4)，1125-1154。(TSSCI)。科技部人文司管理一學門推薦之學術期刊。 3. Chen, Chien-Cheng, Mavis Yi-Ching Chen*, and Ying-Chun Liu (2013, Sep). Negative affectivity and workplace deviance: The moderating role of ethical climate. <i>The International Journal of Human Resource Management</i>, 24(15): 2894-2910. (2012 SSCI impact factor = 0.792). 4. 錢國倫，陳怡靜*，陳建丞 (2013 年 3 月)。工作與組織特性與求職者人格特質之交互作用對組織人才吸引力的影響。 人力資源管理學報，13(1)，1-32。(TSSCI)。 5. Chen, Mavis Yi-Ching*, Carol Yeh-Yun Lin, Hsing-Er Lin, and Edward F. McDonough III (2012, Jun.). Does transformational leadership facilitate technological innovation? The moderating roles of innovative culture and incentive compensation. <i>Asia Pacific Journal of Management</i>, 29(2): 239-264. (2012 SSCI impact factor = 4.099).
榮譽獎項	<p>2018 榮獲國立臺灣師範大學 107 學年度教學優良教師</p> <p>2017 榮獲國立臺灣師範大學科技與工程學院 106 學年度教學優良教師</p>

講題領域	人力資源
講員	王精文
講題	華人 EAP 發展及評估
講題簡介	<p>本課程分享員工協助方案(Employee Assistance Program, EAP) 績效評估指標建立的過程，適合初學者了解績效評估指標建立的方法。本課程首先了解「什麼是員工協助方案？」以及「員工協助方案在台灣發展的歷程」，接著探討員工協助方案在人力資源管理中的意義與角色以及員工協助方案評估的方法，最後，以個案分享的方式，讓學習者了解員工協助方案績效評估指標建立的過程。</p> <p>員工協助方案是透過提供超越現有標準的人力資源薪資、福利、認可及訓練與發展計畫範圍的情緒、財務及有幫助的協助來改善員工在職場問題。EAP 於 1960 年代在美國開始發展，美國財富 500 大企業中已有 80% 以上的企業設置 EAP。而台灣雖然在 1980 年代已有企業開始推動生活輔導措施來協助員工適應工作環境，但 EAP 在台灣企業的運用發展仍不普遍。從相關文獻中的結論發現，EAP 在台灣發展不普遍的原因，一部分可能與台灣是中小企業為主的產業結構有關外(對 EAP 願意投入的資源有限)，另一方面則是缺乏客觀嚴謹的評估制度，致使 EAP 成效難以評估與發展。本課程將從實務建構 EAP 績效評估指標的案例，讓學生了解 EAP 績效指標建構的過程，從案例中讓學生了解一份嚴謹的績效指標建立—從指標的建立到量表信效度的驗證，乃至量表運用後的效度驗證的實務操作過程。透過本課程，期望學生可以學習運用方法到各種不同產業環境中，幫助 EAP 的發展。</p> <p>最後，講者將從研究的角度，分享如何從實務的個案中，發展研究的論文，希望透過實務與理論的對話與拓展，能促使更多組織了解 EAP 進而建置 EAP，透過展現組織對員工身心健康發展的重視，增進員工對組織的承諾及奉獻，讓組織得以永續發展。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 什麼是員工協助方案？ 2. 員工協助方案在台灣的發展歷程。 3. 員工協助方案對組織人力資源管理的意涵？ 4. 如何評估員工協助方案的成效？ 5. 從個案中了解如何建立員工協助方案績效的評估指標。

<p>建議閱讀文獻</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Csiernik, R., Chaulk, P., & McQuaid, S. 2012. A Process Evaluation of a Canadian Public Sector Employee Assistance Program, <i>Journal of Workplace Behavioral Health</i>, 27(3), 160-180. 2. Joseph, B., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. 2018. Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: a systematic review. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 27(1), 1-15. 3. Perry R.W., & Cayer N.J. 1992. Evaluating employee assistance programme: Concerns and strategies for public employees. <i>Public Personnel Management</i>, 21, 55-80. 4. Richmond, M. K., Pampel, F. C., Wood, R. C., & Nunes, A. P. 2017. The impact of employee assistance services on workplace outcomes: Results of a prospective, quasi-experimental study. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 22(2), 170-179. 5. 王精文、王智弘、徐妍榛. 2017. 員工協助方案模式之探索：以聯合服務模式推動台灣科學園區員工協助方案之經驗. <i>輔導與諮商學報</i>. 39(2). p.1-28.
---------------	---

王精文	
學歷	國立陽明交通大學管理科學研究所博士。
現職	國立中興大學企業管理學系特聘教授
經歷	<p>她的研究專長在專注於人力資源管理、組織發展、創造思考、決策行為等研究領域。學術論文曾發表於國際期刊如： <i>Asia Pacific Journal of Management</i>, <i>International Journal of Technology and Engineering Education</i>, <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, <i>Industrial Management & Data System and Psychological Reports</i> 與台大管理論叢、人力資源管理學報、產業與管理論壇等期刊。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1 Yen-Chen Hsu, Ching-Wen Wang & Junbang Lan (accept) “Evaluating the Performance of Employee Assistance Programs (EAP): A Checklist Developed from a Large Sample of Public Agencies”, <u><i>Asia Pacific Journal of Management</i></u>. 2 王精文、廖述嘉、陸佳瑩、王翊家、卓素絹 (2018)。百年餅舖的接班紛爭：誰是太子，<u>產業與管理論壇</u>，20(3)，78-90。 3 王精文、王智弘、徐妍榛 (2017)。員工協助方案模式之探索：以聯合服務模式推動台灣科學園區員工協助方案之經驗，<u>輔導與諮商學報</u>，39(2): 1-28。 4 Yina Mao, Ching-Wen Wang & Chi-Sum Wong (2016) "Towards a model of the right-hand person". <u><i>Leadership & Organization Development Journal</i></u>, 37(4), p.520-539. 5 Ching-Wen Wang, Chyuan Sha & Po-Chang Lin (2014) “Employee problems and their consequences in the technology industry: evidence from surveys and counseling records”. <u><i>Psychological Reports</i></u>, 114(3): 687-719.

研習營-管理一學門-不當督導研究之過去與未來

講題領域	組織行為
講員	胡昌亞
講題	不當督導研究之過去與未來
講題簡介	<p>本講題介紹「不當督導」此研究議題。適合對象為想瞭解負向負向領導行為的研究者。本講題將著重於分享以下幾個議題：「不當督導概念介紹」、「不當督導研究回顧」以及「不當督導研究未來趨勢」。</p> <p>自 Tepper 於 2000 發表不當督導的文章之後，不當督導此構念已成為最具代表性的負向領導行為。所謂不當督導，是指「員工知覺到主管持續展現語言或非語言敵意行為的程度，而此敵意行為並不包含肢體接觸(Tepper, 2000 p178)」。不當督導他除了引起美國學者的重視之外，在華人地區也累積相當多的實證研究。本詞講題將會先介紹不當督導的概念內涵、不當督導的前因與後果、以及不當督導的未來可能的研究方向。最後，希望能透過腦力激盪的方式，帶領與會與會人士一起思考不當督導未來可能的研究議題，協助與會人士發展可能的研究主題。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 不當督導概念的介紹。 2. 不當督導研究回顧。 3. 不當督導研究的未來趨勢。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. 胡昌亞、鄭瑩妮* (2014)。不當督導研究的回顧與前瞻。 <i>中華心理學刊</i>。56, 191-214。(TSSCI) 2. Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. <i>Journal of Management</i>, 43, 1940-1965. 3. Ng, S. B. C., Chen, Z. X., & Aryee, S. 2012. Abusive supervision in Chinese work settings. In X. Huang & M. H. Bond (Eds.). <i>Handbook of Chinese organizational behavior: Integrating theory, research and practice</i>: 164–183. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited. 4. Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. <i>Academy of Management Journal</i>, 43, 178-190. 5. Tepper, B. J., Duffy, M. K., & Breaux-Soignet, D. M. (2012). Abusive supervision as political activity: Distinguishing impulsive and strategic expressions of downward hostility. In <i>Politics in organizations</i> (pp. 225-246). Routledge.

胡昌亞	
學歷	Ph.D. in Industrial and Organizational Psychology, University of Georgia, USA
現職	國立政治大學企管系教授
經歷	人力資源管理主編/執行編輯 組織與管理領域主編 Journal of Vocational Behavior 編輯委員
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 胡昌亞、鄭瑩妮* (2014)。不當督導研究的回顧與前瞻。《中華心理學刊》, 56, 191-214。(TSSCI) (科技部心理推薦學術期刊) 2. Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 109, 156-167. (科技部管理一學門組織與管理領域第一級學術期刊) 3. Vogel, R. M., Mitchell, M. S., Tepper, B. J., Restubog, S., Hu, C., Hua, W., & Huang, J.C (2015). A cross-cultural examination of subordinates' perceptions of and reactions to abusive supervision. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 36, 720-745. (科技部管理一學門組織與管理領域第一級學術期刊) 4. Wu, T. -Y & Hu, C. (2013). Abusive supervision and subordinate emotional labor: The moderating role of openness personality. <i>Journal of Applied Social Psychology</i>, 43, 956-970. (科技部管理一學門組織與管理領域推薦學術期刊) 5. Wu, T. -Y., & Hu, C. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion. <i>Group and Organization Management</i>, 43, 143-169. (SSCI Impact Factor 2008 = 2.000) (科技部管理一學門組織與管理領域推薦學術期刊)
榮譽獎項	The Careers Division Best Applied Paper Award, 2007 Academy of Management Annual Meeting

研習營-管理一學門-動態競爭之微觀探究

講題領域	組織行為
講員	張國義
講題	動態競爭之微觀探究
講題簡介	<p>一、議題重要性</p> <p>團隊成員間強調合作，但成員間的競爭實仍無可避免。過去組織行為領域對競爭的探究著眼於競爭氛圍與競爭特質，較缺乏對偶(dyad)互動的觀點。因此，動態競爭的導入，一則以擴展該理論在個人層次(individual-level)的應用，另一則有助於藉由動態競爭理論來精準剖析團隊成員間的競爭互動。此外，團隊成員間的社會比較(social comparison)，會產生績效高低對比的不同形貌，而此一形貌，正得以結合動態競爭 AMC 理論。亦即，高績效者與低績效者之間，會牽動競爭察覺(awareness)、競爭動機(motivation)、也具備不同的競爭能耐(capability)。因此，本講題試圖連結動態競爭與社會比較，深入討論團隊成員間的競爭互動。</p> <p>二、內容及進行方式</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.從競爭特質到競爭行動(action)，從競爭氛圍到競爭互動 2.如何捕捉(capture)個人層次的 AMC 3.在合作(cooperation)規範下的競爭行動- 團隊成員之間的競爭行動? 4.社會比較與競爭互動 5.對話與討論
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chen, M. 1996. Competitor analysis and interfirm rivalry: Toward a theoretical integration. <i>Academy of Management Review</i>, 21(1), 100-134. 2. Kilduff, G. J., Elfenbein, H. A., & Staw, B. M. 2010. The psychology of rivalry: A relationally dependent analysis of competition. <i>Academy of Management Journal</i>, 53(5), 943-969 3. Chen, M., and Miller, D. 2015. "Reconceptualizing Competitive Dynamics: A Multidimensional Framework," <i>Strategic Management Journal</i>, 36(5), 758-775. 4. Chang, K., & Chen, H. 2012. Effects of a rival's perceived motives on constructive competition within organizations: A competitive dynamics perspective. <i>Asian Journal of Social Psychology</i>, 15(3), 167-177. 5. 張國義、陳淑玲、呂依璇 (2015 年 09 月)。團隊競爭氣候對業務人員任務績效之影響歷程：察覺-動機-能耐觀點。台大管理論叢，25 卷 3 期，頁 133-162。

張國義	
學歷	國立中山大學人力資源管理研究所博士
現職	國立東華大學國際企業學系副教授
經歷	國立東華大學國際企業學系助理教授 樹德科技大學國際企業與貿易系助理教授 全國電子股份有限公司人資部高級專員
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 張國義、陳淑玲、呂依璇 (2015 年 09 月)。團隊競爭氣候對業務人員任務績效之影響歷程：察覺-動機-能耐觀點。台大管理論叢，25 卷 3 期，頁 133-162。 2. 楊國彬、張國義、邱郁仁 (2012 年 10 月)。組織生態、寬裕資源與組織失敗：台灣下市公司之實證研究。管理學報，29 卷 5 期，頁 421-446。 3. Chang, K., and Chen, H. (2012, Sept). Effects of a rival's perceived motives on constructive competition within organizations: A competitive dynamics perspective. <i>Asian Journal of Social Psychology</i>, 15(3), 167-177. 4. Lin, C., Kao, A., and Chang, K. (2010, Dec). Is more similar, better? Interacting effect of the cognitive-style congruency and tacitness of knowledge on knowledge transfer in the mentor-protégé dyad. <i>Asian Journal of Social Psychology</i>, 13(4), 286-292. 5. 林家五、張國義、劉貞好、林裘緒、陳筱華 (2009 年 06 月)。差序對待知覺與同事間信任對公平態度與政治行為的影響。本土心理學研究，31 期，頁 143-175。
榮譽獎項	博士論文獎- 宏基基金會龍騰知識經濟論文獎人文及管理類金質獎(2004) 教學優良獎- 東華大學校級教學特優獎(2007)

研習營-管理一學門-文化與組織行為研究	
講題領域	組織行為
講員	許書瑋
講題	文化與組織行為研究
講題簡介	<p>目前研習營的設計，內容上適合對文化對組織行為影響有興趣的初入門者。整體而言，課程安排包含以下四項主題：</p> <p>文化研究基礎 I：為什麼是文化？什麼是文化？ 常有學者形容：「文化之於人，就像是水之於魚」，或是「文化像雲霧，好像看得到，但伸手只會抓到一把空」。換言之，研究文化對人類行為（包含組織行為）的影響時，難處不在「有沒有」或「有多少」，而是「看不看得見」與「說不說得清」。換言之，研究文化的關鍵，在於培養研究者的文化敏感度（cultural sensitivity），降低我們的文化視盲（cultural blindness）與文化失語（cultural aphasia）。第一項教學目標在加速組織行為學者（特別是對於文化有興趣的初入門學者）理解為什麼要研究文化，以及文化是什麼。</p> <p>文化研究基礎 II：什麼樣的文化研究？與怎樣的貢獻？ 文化研究中有兩大研究取向：主位（emic）與客位（etic）研究（Pike, 1967）。在兩者之間，亦有學者提出文化比較（Berry, 1989）、文化整合（Morris, Leung, Ames, Lickel, 1999）、文化融合（Ashkanasy, 2002），與文化雙融（Chen & Miller, 2010）等多樣又不盡相同的整合策略。以上文化研究取向與整合策略都共存於組織行為研究中，適用於不同的文化概念定義與操作方式（Peterson & Barreto, 2014; Small, Harding, & Lamont, 2010），也對既有文獻有不同的貢獻。</p> <p>文化研究應用 III：台灣組織行為文化研究的機會與挑戰為何？ 依據我個人的經驗，我會分享如何在單一文化研究中（e.g., Chuang, Hsu, Wang, & Judge, 2015; Hsu & Stanworth, 2018）發展文化涵攝（culture-inclusive）的研究問題、研究設計（質性、量化與混合研究設計），與研究討論。以此說明台灣組織行為學者進行文化研究的機會與挑戰。</p> <p>文化研究應用 IV：練習工作坊或討論時間 依照研習營與會人士性質，設計相關的工作坊或討論，以增加與會人士對於上述主題的了解。</p>
建議閱讀文獻	<p>Hsu, R. S., & Stanworth, J. O. (2018). Work as good-minded undertakings and effortless assignments: Chinese meaning of working for hospitality workers and its motivational implications. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 59(1), 52-66.</p> <p>Jing, R., & Van de Ven, A. H. (2014). A yin-yang model of</p>

	<p>organizational change: The case of Chengdu Bus Group. <i>Management and Organization Review</i>, 10(1), 29 – 54.</p> <p>Leung, A. K.-y., Chiu, C.-y., & Hong, Y.-y. (Eds.). (2011). <i>Culture and psychology. Cultural processes: A social psychological perspective</i>. NY: Cambridge University Press.</p> <p>Peterson, M. F., & Barreto, T. S. (2014). The like it or not proposition: Implications of societal characteristics for the cultural expertise and personal values of organization members. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 35(8), 1134 – 1152.</p> <p>Small, M. L., Harding, D. J., & Lamont, M. (2010). Reconsidering Culture and Poverty. <i>The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science</i>, 629, 6–27.</p>
--	---

許書瑋	
學歷	國立臺灣大學商學研究所博士
現職	國立臺灣師範大學企業管理學系助理教授
經歷	台灣師範大學企業管理學系助理教授。曾任台灣大學工商管理學系博士後研究員、中山大學人力資源管理研究所約聘助理教授。研究興趣為組織行為，特別是在地文化與本土社會對於台灣的工作者、領導者或創業家的影響。
著作	<p>Chuang, A., Hsu, R. S., Wang, A. C., & Judge, T. A. (2015). Does West “fit” with East? In search of a Chinese model of person-environment fit. <i>Academy of Management Journal</i>, 58(2), 480-510.</p> <p>Chuang, A., Wang, A. C., Hsu, R. S., & Lee, Y. T. (2017). Chapter 4: Industrial, work and organizational psychology in Asia. In D. S. Ones, Anderson, N., Sinangil, H. K., Viswesvaran, C. (Eds.). <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology – Volume 3</i> (2nd ed.). London: SAGE.</p> <p>Hsu, R. S., & Stanworth, J. O. (2018). Work as good-minded undertakings and effortless assignments: Chinese meaning of working for hospitality workers and its motivational implications. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 59(1), 52-66.</p>

研習營-管理一學門-團隊組成與團隊衝突

講題領域	組織行為
講員	黃瓊億
講題	團隊組成與團隊衝突
講題簡介	<p>本課程將從一個團隊生存決策遊戲（個人自行設計之荒野求生），進行團隊決策的討論，並從中瞭解影響一個團隊績效的相關因素有哪些？本課程將立基於個人過去相關團隊運作學術研究成果，透過遊戲最終結果，聚焦探究以下三個主要思考問題，包含「團隊決策過程中的一致性壓力現象」、「團隊特質組成與團隊績效」，以及「團隊資訊分享與資訊精緻化」，並且透過學術成員間的討論來進一步精進討論與分享，團隊成員合作過程中可能延伸的相關議題。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 團隊決策活動？從自身體驗決策過程中，發現自己與他人合作過程的特徵與團隊現象。 2. 影響團隊績效與創造力的相關前因。同樣從決策遊戲結果分數，來發覺自身團隊現象與其他團隊現象，並從中瞭解影響一個團隊的因素有哪些？ 3. 事後成員進一步進行精進討論與分享，從中延伸影響團隊績效的相關新興議題。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. De Dreu, C. K. W., Nijstad, B. A., & van Knippenberg, D. (2008). Motivated information processing in group judgment and decision making. <i>Personality and Social Psychology Review</i>, 12, 22-49. 2. De Dreu, C. K. W., & West, M. A. (2001). Minority dissent and team innovation: The importance of participation in decision-making. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 68, 1191-1201. 3. Stasser, G., & Titus, W. (1987). Effects of information load and percentage of shared information on the dissemination of unshared information during group discussion. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 53, 81-93. 4. van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: A integrative model and research agenda. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 89, 1008-1022. 5. van Ginkel, W. P., & van Knippenberg, D. (2008). Group information elaboration and group decision making: The role of shared task representations. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 105, 82-97.

黃瓊億	
學歷	國立台灣大學商學研究所博士
現職	元智大學管理學院組織管理學群助理教授
經歷	他專注於「團隊運作與團隊創造力」相關實證研究，例如：團隊組成與團隊衝突、團隊資訊分享與資訊精緻化、團隊交融記憶系統、團隊領導行為與效能、團隊創造力與創新等研究領域。學術論文曾發表於期刊如： <i>Journal of Management & Organization</i> 、 <i>組織與管理</i> 、 <i>人力資源管理學報</i> 、 <i>管理評論</i> 。
著作	<p>6 黃瓊億、黃家齊 (2019)，「一起快樂合作吧！團隊調節焦點、團隊情感氛圍與團隊績效的關係：轉換型領導的調節中介模型」，<i>組織與管理</i>，(TSSCI) (國科會管理一學門推薦期刊) (已被接受)</p> <p>7 Huang, C. Y. (2018). The relationship between teams' specific status cues, transactive memory system, and teams' outcomes: A moderated mediation model of teams' psychological safety climate. <i>Journal of Human Resource Management</i>, 18(1), 1-33. (人力資源管理學報) (TSSCI)。(國科會管理一學門推薦期刊) (10月)</p> <p>8 Huang, C. Y., Huang, J. C., & Chang, Y. (2017). Team goal orientation composition, team efficacy, and team performance: The separate roles of team leader and members. <i>Journal of Management and Organization</i>, (SSCI) (published online 2017.1). https://doi.org/10.1017/jmo.2016.62</p> <p>9 吳乃羣、鄭志強、王豫萱、黃瓊億 (2018)，「革命性的門診調配作業改造-以怡仁醫院為例」，<i>管理評論</i>，第37卷，第2期，頁26-33。(TSSCI) (4月) (國科會管理一學門推薦期刊)</p> <p>10 黃瓊億、戚樹誠，(2014)，「團隊安全感氛圍與團隊認知閉合需求對資訊分享及創新績效的影響」，<i>組織與管理</i>，第7卷，第1期，頁1-40。(TSSCI)。(2月) (國科會管理一學門推薦期刊)</p>
榮譽獎項	曾獲得《組織與管理》2015年第六屆聯電經營管理論文獎優等獎

研習營-管理一學門-微笑重要嗎？服務業員工的情感表達

講題領域	組織行為
講員	蔡維奇
講題	微笑重要嗎？服務業員工的情感表達
講題簡介	<p>一、講題重要性</p> <p>目前職場情緒(affect in the workplace)的研究範疇與議題，不論就深度或廣度而言，已蓬勃發展與擴張。過去二十年間，許多情緒專書（如：2005年出版“Emotions in Organizational Behavior: The Effect of Affect in Organizational Settings”）及學術期刊特刊（如：Journal of Organizational Behavior於2000年出版“Emotions in Organization”專刊）紛紛出版；而相關的學術活動，也開始定期舉辦，如1998年以「情緒與組織生活」為題的研討會 (International Conference on Emotions and Organizational Life)，至今已舉辦十一屆，而以情緒為主題的電子討論群組 EMONET 自1997年開始運作，迄今已有來自世界各地的逾1400位會員參與，由上述說明可見職場情緒研究的熱潮方興未艾。此領域的熱門研究議題包括：員工情感表達、情緒勞動、情感狀態、情感特質與情緒智力等。</p> <p>由於經濟的蓬勃發展，服務業佔國內生產毛額的比例逐年增加，而在服務情境當中，服務人員經常會與顧客有面對面的互動的機會，使得顧客容易因為員工所表現的情緒行為（如：微笑、說話聲調、眼神等），而影響對於服務品質良窳的評價，故有關服務業員工情感表達 (employee affective displays) 的研究，有其實務上的重要性。員工情感表達意指員工在服務顧客過程中，表現出組織所要求情緒的程度(Ashforth & Humphrey, 1993)。過去研究將個體所表現出的正面情緒和顧客服務評價等變數相連結進行探討(Tsai & Huang, 2002)，也有研究探討跨文化性的情感表達指標(Rafaeli et al., 2006)、微笑真誠度的不同效果(Grandey et al., 2005)、員工情感表達的前因(Trougakos et al., 2008; Tsai & Chen, 2017)等，然而其背後機制、不同的情感類別的效果、可能調節因子的探討等，在服務型經濟全球化的環境下都需要積極去了解。在研究方法上，除了採傳統量表的方式，學者們也嘗試用觀察法來探討服務人員與顧客間的互動，這在組織行為研究中算是比較具特色的作法。</p> <p>二、課程內容</p> <ol style="list-style-type: none">1. 職場情緒議題的緣起與重要性2. 員工情感表達研究的緣起：Rafaeli & Sutton (1987; 1989)3. 員工情感表達研究的發展：理論觀點與實證證據

	<p>4.研究方法：</p> <p>(1)變數衡量：觀察法、量表的使用</p> <p>(2)分析層次：交易層次、個人間層次、個人內層次</p> <p>(3)研究場域的選擇：鞋店、咖啡店、銀行、服飾店... 等</p> <p>5.實證研究範例說明：Tsai & Huang (2002)與 Grandey et al. (2005)</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? <i>Academy of Management Perspectives</i>, 21, 36-59. 2. Grandey, A. A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K. J., & Sideman, L. A. (2005). Is “service with a smile” enough? Authenticity of positive displays during service encounters. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 96, 38-55. 3. Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. <i>Academy of Management Journal</i>, 51, 131-146. 4. Tsai, W. C., & Chen, H. Y. (2017). A multilevel investigation of antecedents of employee positive affective displays: The roles of customer negative affective displays and employee perceived supervisory support. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 26, 385-398. 5. Tsai, W. C., & Huang, Y. M. (2002). Mechanisms linking employee affective delivery and customer behavioral intentions. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 87, 1001-1008.

蔡維奇	
學歷	美國明尼蘇達大學雙子城校區人力資源管理博士
現職	國立政治大學信義講座教授兼商學院院長
經歷	<p>蔡維奇現任國立政治大學信義講座教授兼商學院院長、台灣組織與管理學會(TAOM)理事長、遠見雜誌 CSR 獎「幸福企業組」評審小組召集人、「管理學報」(TSSCI)總編輯、Journal of Organizational Behavior (SSCI, 科技部管理一學門第一級期刊)及 Management and Organization Review (SSCI, 科技部管理一學門推薦期刊) 編輯委員。曾任政治大學商學院副院長、企管系系主任、美國加州柏克萊大學訪問學者、「人力資源管理學報」(TSSCI)總編輯、「中山管理評論」(TSSCI)領域主編、「組織與管理」(TSSCI)領域主編、政治大學企業管理學系特聘教授、教授、副教授、交通大學經營管理研究所副教授、台灣科技大學企業管理系助理教授，獲科技部管理一學門「傑出研究獎」、「獎勵特殊優秀人才獎」、「傑出學者研究計畫」、中華民國管理科學學會「呂鳳章先生紀念獎章」、管理學報論文獎、中華民國科技管理學會「院士」、政治大學心理學系「傑出系友獎」、政治大學「學術研究特優獎」、「教學特優教師獎」及「教師及研究人員傑出服務獎」。研究專長為人力資源管理、組織行為、員工工作情緒等。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tsai, W. C., & Chen, H. Y. (2017). A multilevel investigation of antecedents of employee positive affective displays: The roles of customer negative affective displays and employee perceived supervisory support. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 26, 385-398. (SSCI, 科技部管理一學門推薦期刊) 2. Tsai, W. C., Chi, N. W., Grandey, A. A. & Fung, S. C. (2012). Positive group affective tone and team creativity: Negative group affective tone and team trust as boundary conditions. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 33, 638-656. (SSCI, 科技部管理一學門第一級期刊). 3. Tsai, W. C., Chen, C. C., & Liu, H. L. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 92, 1570-1583. (SSCI, 科技部管理一學門第一級期刊) 4. Tsai, W. C., Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2005). Exploring boundaries of the effects of applicant impression management tactics in job interviews. <i>Journal of Management</i>, 31, 108-125. (SSCI, 科技部管理一學門第

	<p>一級期刊)</p> <p>5. Tsai, W. C., & Huang, Y. M. (2002). Mechanisms linking employee affective delivery and customer behavioral intentions. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 87, 1001-1008. (SSCI, 科技部管理一學門第一級期刊)</p>
榮譽獎項	<ul style="list-style-type: none"> ● 政治大學商學院信義講座教授 (2017~2020) ● 政治大學企業管理學系特聘教授 (2008~2017) ● 政治大學「教師及研究人員傑出服務獎」(2017) ● 第十八屆科技管理學會「院士」(2017) ● 科技部「獎勵特殊優秀人才獎」(2010~2019) ● 科技部「補助人文及社會科學研究圖書計畫規劃主題：人力資源管理次領域」計畫主持人 (2010-2013) ● 科技部「傑出學者研究計畫」(2008-2011) ● 科技部「第五十屆補助科學與技術人員國外短期研究」(2012) ● 資深學者傅爾布萊特研究獎助金(Senior Fulbright Research Grants, 2012) ● 國立政治大學心理學系「傑出系友獎」(2011) ● 中華民國管理科學學會「呂鳳章先生紀念獎章」(2010) ● 「管理學報」論文獎 (2009) ● 政治大學「學術研究特優獎」(2009) ● 政治大學商學院「教學特優教師獎」(2005, 2008, 2013) ● 政治大學「教學特優教師獎」(2007) ● 政治大學學術研究成果國際化「特優研究獎」(2007) ● 科技部管理一學門「傑出研究獎」(2004)
個人網頁	<p>https://ba.nccu.edu.tw/zh_tw/faculty/%E8%94%A1-%E7%B6%AD%E5%A5%87-1709480</p>

研習營-管理一學門-組織認定與組織認同的研究成果與未來趨勢

講題領域	組織行為
講員	簡忠仁
講題	組織認定與組織認同的研究成果與未來趨勢
講題簡介	<p>近期，不論是在學術界或實務界，對組織認同的關注與日俱增，最主要的原因在於，認定與認同的歷程涉及相當根本的自我定義過程，對於人的思考與行為皆有重大影響。本課程分享組織認定與組織認同的起源、概念演變及研究趨勢。主要目的是希望參與者對與此概念有更豐富且深刻的了解，並能夠實際應用於研究或管理實務中。</p> <p>本人將過往組織認定與認同的相關研究彙整，並以理論發展脈絡的黃金軸線，講述認定與認同概念如何經歷從哲學、社會學、心理學的演變，而成為當今管理學中的重要概念。並透過簡單的自我測驗與分析了解自己如何思考「自己與組織的關係」，而從中反思「自己在組織中的自我認定」。</p> <p>透過本課程，希望能夠使參與者對於組織認定與認同的核心概念有所理解，並能夠對於身在組織中的自我概念更加敏銳，而能夠以組織認定或認同進行學術研究或作為實務管理策略。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 認定與認同的概念起源 2. 認定與認同的思想流變 3. 認定與認同的近期研究成果 4. 當今生活中的認定與認同
建議閱讀文獻	<p>Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), <i>Psychology of intergroup relations</i> (2nd ed.): 7–24. Chicago: Nelson-Hall.</p> <p>Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational image and member identification. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 39, 239-263.</p> <p>Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this “we”? Levels of collective identity and self-representations. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 71: 83–93.</p> <p>Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 45: 456–493.</p> <p>簡忠仁、鄭伯壘* (2017)。組織認定：回顧、現況及前瞻。應用心理學研究，66, 143-202。</p>

簡忠仁	
學歷	國立台灣大學心理學博士（工商心理學）
現職	元智大學管理學院助理教授
經歷	<p>國立台灣大學心理學研究所博士、工商心理學研究室研究員，曾赴美國加州州立大學洛杉磯分校與北京大學光華管理學院進行研究訪問。提供大專院校與教育單位多項管理學、心理學及研究方法的相關課程與演講，具英語教學能力，並擁有創新教學的熱忱。亦與國內外多家企業進行產學合作，主導多項領導風格、滿意度評核及人事甄選工具開發等企業專案，擁有多年的產學經驗。主要的研究範疇為華人組織行為、領導、自我與認同、關係（guanxi），研究議題聚焦於自我認定與認同在組織、關係及領導中的探討，曾多次擔任碩士研究生導師，並獲得碩士學位論文獎。已發表多篇學術論文於重要國際會議與國、內外主流期刊，並持續與國內外學者進行合作研究。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 簡忠仁*、鄭伯璫、連玉輝（2018）。真誠崇拜或真誠感染：真誠領導的雙路徑模式。中華心理學刊。已接受。 <i>TSSCI</i> 2. 簡忠仁*、黃敏萍、鄭伯璫、林良軒（2018）。上下只會交征賊嗎？領導者與部屬的私交關係如何促進組織效益。管理學報。已接受。 <i>TSSCI</i> 3. 簡忠仁、鄭伯璫*（2017）。組織認定：回顧、現況及前瞻。應用心理學研究，66, 143-202。 <i>心理學門核心期刊</i> 4. Chou, S. C. M., Chien, C. J.*, Chou, W. J., & Cheng, B. S. (2017, Aug.). Managing Contradiction in a Paradoxical World. <i>Annual Meeting of Academy of Management, Atlanta, USA.</i> <i>AOM conference</i> 5. 簡忠仁、周婉茹、鄭伯璫*（2015）。使命型創業家的立命與立業：內聖外王的實踐歷程。本土心理學研究，44, 3-71。 <i>TSSCI</i>
榮譽獎項	曾擔任《應用心理學研究》《Asian Journal of Social Psychology》期刊審查委選、2018 ICABML 最佳論文獎

研習營-管理一學門-當情緒變成職責：組織與工作中的情緒勞動

講題領域	組織行為
講員	吳宗祐
講題	當情緒變成職責：組織與工作中的情緒勞動
講題簡介	<p>自 Hochschild(1983)提出情緒勞動(emotional labor)的概念後，情緒勞動成為組織行為領域中相當重要的研究議題。時至今日，不論就構念與內涵的精緻化、理論觀點的建構（如情緒調節觀點、契合觀點、資源觀點、失調觀點）、研究方法的多元化（如問卷調查法、日記式研究、實驗法、整合分析）、不同層次的探討（個人內、個人間、團體或團隊、組織、跨層次）、研究對象的擴展（由第一線服務接觸到組織內人際互動），情緒勞動的研究仍持續精進，歷久不衰。本課程旨在分享情緒勞動的重要研究議題，不僅回顧既有文獻，亦前瞻未來方向，希望學員能透過本課程熟悉情緒勞動的研究脈絡，並掌握具有潛力的研究趨勢。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.情緒勞動研究的源起：Hochschild(1983)的開展性研究 2.情緒勞動研究的沿革與發展 3.情緒勞動之定義、內涵、與其他工作情緒相關構念之異同 4.情緒勞動研究的現況與重要議題 5.情緒勞動研究的未來方向
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grandey, A. A., & Gabriel, A. S. (2015). Emotional labor at a crossroads: Where do we go from here? <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 2, 323-349. 2. Grandey, A. A., & Melloy, R. C. (2017). The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 22(3), 407-422. 3. Humphrey, R. H., Ashforth, B. E., & Diefendorff, J. M. (2015). The bright side of emotional labor. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 36(6), 749-769. doi:10.1002/job.2019 4. Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the Workplace. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 4, 67-90. 5. 吳宗祐（2013）。主管與部屬互動中情緒勞動：回顧、釐清、及前瞻。 <i>人力資源管理學報</i>, 13(3), 57-105.

吳宗祐	
學歷	國立臺灣大學心理系工商組博士
現職	國立臺灣大學心理系教授
經歷	<p>吳宗祐目前為臺灣大學心理系教授、「本土心理學研究」(TSSCI)期刊主編、以及台灣工商心理學會執行委員，曾任職台灣科技大學企管系教授，並擔任過「組織與管理」(TSSCI)之執行編輯、科技部心理學門與管理一學門之複審委員。吳宗祐教授的研究興趣聚焦於工作情緒、不當督導、建言與創造力、及職場健康管理，學術論文曾發表於 Journal of Organizational Behavior、Journal of Vocational Behavior、Group and Organization Management、Journal of Applied Social Psychology、Asian Journal of Social Psychology、Stress & Health、管理學報、組織與管理、人力資源管理學報、中華心理學刊、本土心理學研究。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wu, T.-Y., & Hu, C. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion: Dispositional antecedents and boundaries. <i>Group and Organization Management</i>, 34(2), 143-169. 2. Wu, T.-Y., & Hu, C. (2013). Abusive supervision and subordinate emotional labor: The moderating role of openness personality. <i>Journal of Applied Social Psychology</i>, 43(5), 956-970. 3. Wu, T.-Y., Hu, C., & Yang, C.-C. (2013). Abusive supervision and workload demands from supervisors: Exploring two types of supervisor-related Stressors and their Association with Strain. <i>Stress and Health</i>, 29(3), 190-198. 4. 吳宗祐、廖紘億 (2013)。華人威權領導總是導致部屬負面結果嗎？由「不確定管理理論」探討威權領導對分配不公平與程序不公平之交互作用與部屬工作滿意度之關係的調節效果。 <i>中華心理學刊</i>, 55(1), 1-22。 5. 吳宗祐、鍾佩芳、王瑜榛、高凌政、吳溫真、邱淑芬、葉穎蓉 (2017)。服務人員之情緒要求如何與何時減損服務績效？工作要求—資源模式的觀點。 <i>人力資源管理學報</i>，17(4)，1-35。
榮譽獎項	台灣科技大學 (2012) 與台灣大學 (2017、2018) 校級優良教學獎

講題領域	組織行為
講員	鄭伯璦
講題	華人組織與管理
講題簡介	<p>就社會科學而言，一個理論的可靠程度，需要視其資料的性質而定。如果資料是由某一文化場域中抽離出來的，則其可靠程度就僅限於該文化場域，這是社會科學與自然科學最大的分別，而需納入文化與情境獨特性的考慮，一方面考察主流構念與理論的跨文化與跨情境的適用性，另一方面則建構具文化契合性的本土理論。對華人傳統文化而言，作為世界五大現存文明之一，其重要性是無法漠視的；同時，隨著東亞經濟的快速發展，此一華人文化價值在組織管理的重要性也愈發凸顯。</p> <p>本課程將探討論華人組織行為研究的源起、現況，以及未來面臨的挑戰，並針對什麼是具有華人文化特色之組織行為（What），如何進行研究（How），以及其理論基礎何在與為什麼（Why）等問題進行系列性討論，一方面協助學習者瞭解組織行為之文化與情境基礎，一方面建構具有華人本土特色的理論，以對全球性的組織行為知識有所貢獻（So What）。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 什麼是具有華人文化特色之組織行為（What） 2. 如何進行華人組織行為研究（How） 3. 華人組織研究的理論基礎為何（Why） 4. 對於全球性的組織行為知識如何有所貢獻（So What）
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cheng, B. S., Chou, L. F., Huang, M. P., & Wu, T. Y., Farh, J. L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. <i>Asian Journal of Social Psychology</i>, 7(1), 89-117. 2. Lin, T. T., Cheng, B. S., Chou, L. F. (2019). Paternalistic leadership: An indigenous concept with global significance. In K. H. Yeh (Eds.), <i>Asian indigenous psychologies in the global context</i> (pp. 115-138). London, UK: Palgrave Macmillan. 3. Cheng, B. S., Wang, A. C., & Huang, M. P. (2009). The road more popular versus the road less traveled by: An “insider’s” perspective of advancing Chinese management research. <i>Management and Organization Review</i>, 5(1), 91-105. 4. Cheng, B. S., Boer, D., Chou, L. F., Huang, M. P., Yoneyama, S., Shim, D., Sun, J. M., Lin, T. T., Chou, W. J., & Tsai, C. Y. (2014). Paternalistic leadership in four East Asian societies: Generalizability and cultural differences of the triad model.

Journal of Cross-cultural Psychology, 45(1), 82-90.

5. 鄭伯璦 (2017) (著)。華人領導的十堂必修課。台北：五南圖書出版公司。

鄭伯璩	
學歷	國立臺灣大學心理學系理學學士（1975）、碩士（1977）、博士（1985）
現職	臺灣大學心理學特聘教授兼系主任暨研究所所長 臺灣工商心理學學會理事長
經歷	<p>《Management and Organization Review》資深主編（2013—2017）、顧問主編（2011—2013）</p> <p>蔣經國國際學術交流基金會諮議委員（2010 至今）</p> <p>《Asian Journal of Social Psychology》副主編（2008—2011）</p> <p>《本土心理學研究》主編（2008—2010）、協同主編（2011—2013）</p> <p>國科會心理學門召集人（2008—2010）</p> <p>臺灣大學人文社會高等研究特約研究員兼全球化研究總計畫主持人（2006—2011）</p> <p>臺灣心理學會理事長（2006—2008）</p> <p>臺灣大學心理學系系主任暨研究所所長（2006—2008）</p> <p>法國歐洲管理學院（INSEAD）訪問教授（2004—2005）</p> <p>香港科技大學恒隆組織管理研究中心諮議委員（1998—2017）</p> <p>臺灣大學心理學系教授（1997—2006）、特聘教授（2006 至今）</p> <p>英國劍橋大學管理學院訪問教授（1996—1997）</p> <p>中華心理學刊副主編（1996—2000）</p> <p>臺灣大學畢業生就業輔導室主任（1993—1996）</p> <p>美國加州大學柏克萊分校工業關係研究所博士後研究員（1987—1988）</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cheng, B. S., Jian, D. Y., & Reily, J. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis? <i>Journal of Organizational Behavior, 24</i>, 313-334. 2. 鄭伯璩、樊景立、周麗芳（2006）（著）。<i>家長式領導：模式與證據</i>。台北：華泰文化事業公司。 3. Wang, A. C. & Cheng, B. S.* (2010). When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy. <i>Journal of Organizational Behavior, 31</i>(1), 106-121. 4. Wang, A. C., Chiang, J. T., Tsai, C. Y., Lin, T. T., & Cheng, B. S.* (2013). Gender makes the difference: The moderating role of leader gender on the relationship between leadership styles and subordinate performance. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes, 122</i>(2), 101-113.

	<p>5. Chou, W. J., Sibley, C., Liu, J., Lin, T. T., & Cheng, B. S.* (2015). Paternalistic leadership profiles: <i>A person-centered approach</i>. <i>Group & Organization Management</i>, 40(5), 685-710.</p> <p>註：*通訊作者</p>
<p>榮譽獎項</p>	<p>管理學報論文獎（2013） 教育部學術獎（人文與社會科學類）（2006） 國科會傑出研究獎（1994—1996；2003—2006） AWARD OF IVEY'S TEN BEST SELLING CASES（2002—2004） 臺灣飛利浦傑出研究貢獻獎（1997） 宏碁龍騰十傑獎（1996） 國科會優等研究獎（1993） 蘇鄉雨博士論文獎（1985）</p>

研習營-管理一學門-國際企業母子公司關係管理

講題領域	策略/國企
講員	許嘉文
講題	國際企業母子公司關係管理
講題簡介	<p>During recent years, the literature on the international dimension of business has grown. In particular, the literature on headquarter-subsidary relationships and international alliance has received increasing research attention in international business studies. The purpose of this lecture is to review the large and growing literature on headquarter-subsidary relationships and international alliance, and to offer some perspectives on the development of existing knowledge and how it may evolve in the future. By reviewing existing studies, this lecture wish to improve our understanding of components and structure of headquarter-subsidary relationships and international alliance, and how it affect the MNCs' overseas success.</p> <p>This lecture is structured as follows. First, we discuss the theoretical foundations of headquarter-subsidary relationships and international alliance in international business studies. Then, we address the recent empirical evidence to explore the importance of headquarter-subsidary relationships and international alliance on the MNCs' overseas success. Finally, this lecture closes with a conclusion and discussion.</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ambos, T. C., Andersson, U., & Birkinshaw, J. 2010. What are the consequences of initiative-taking in multinational subsidiaries? <i>Journal of International Business Studies</i>, 41:1099-1118. 2. Bouquet, C., & Birkinshaw, J. 2008. Weight versus voice: How foreign subsidiaries gain attention from corporate headquarters. <i>Academy of Management Journal</i>, 51: 577-601. 3. Miozzo, M., & Yamin, M. 2012. Institutional and sectoral determinants of headquarters-subsidary relationships: A study of UK service multinationals in China, Korea, Brazil and Argentina. <i>Long Range planning</i>, 45: 16-40. 4. Chen, S. and J. Hennart. 2002. Japanese Investors' Choice of Joint Ventures versus Wholly-owned Subsidiaries in the US: The Role of Market Barriers and Firm Capabilities, <i>Journal of International Business Studies</i>, 33 (1): 1-18. 5. Boeh, K.K. and P.W. Beamish. 2012. Travel Time and the Liability of Distance in Foreign Direct Investment: Location Choice and Entry Mode. <i>Journal of International Business Studies</i>, 43(5): 525-535.

許嘉文	
學歷	國立臺灣大學國際企業學研究所策略管理博士
現職	國立中正大學企業管理學系教授兼管院高階 EMBA 執行長
經歷	Chia-Wen Hsu is a Professor at the Department of Business Administration, National Chung Cheng University, Taiwan. His research interests include strategy management and international business. He has published in journals such as Industrial Marketing Management, Management Decision, Management International Review, Asian Business & Management, International Business Review and Journal of World Business.
著作	<p>1.*Chia-Wen Hsu, Homin Chen, & D'Arcy Caskey. (2017) "Local conditions, entry timing, and foreign subsidiary performance", <i>International Business Review</i>, Vol.26, No.3, pp. 544-554.</p> <p>2.*陳厚銘、連勇智、許嘉文、林玟廷、簡睿哲 (2016)。國際企業研究發展的新方向和新興議題。《管理學報》，33 (1)，35-60。</p> <p>3.*Chia-Wen Hsu, Yung-Chih Lien, & Homin Chen. (2015) "R&D internationalization and innovation performance", <i>International Business Review</i>, Vol.24, No.2, pp. 187-195.</p> <p>4.*Chia-Wen Hsu, Yung-Chih Lien, & Homin Chen. (2013) "International Ambidexterity and Firm Performance in Small Emerging Economies", <i>Journal of World Business</i>, Vol.48, No.1:pp.58-67.</p> <p>5.*Chia-Wen Hsu, & Homin Chen. (2009). "Foreign Direct Investment and Capability Development: A Dynamic Capabilities Perspective", <i>Management International Review</i>, Vol. 49(5): pp. 585-605.</p>
榮譽獎項	國立中正大學管理學院學術研究獎勵

研習營-管理一學門-市場進入策略、策略聯盟與併購

講題領域	策略/國企
講員	曾瓊慧
講題	市場進入策略、策略聯盟與併購
講題簡介	<p>一、議題重要性</p> <p>國外市場進入策略是企業進行海外擴張時所面臨的重要課題，在國際企業的研究領域中，亦是過去幾十年來熱門的研究主題，透過不同的理論角度與觀察對象，文獻已累積相當豐富的知識以供學界與管理者參考。在各種不同的海外市場進入策略中，策略聯盟與併購更是企業經常採行的方式，這兩種策略皆涉及企業間的合作與整合，由此而衍生出各種議題（例如：聯盟夥伴或併購目標的選擇、知識分享或移轉等）。在了解此領域文獻的現況後，後續研究者該何去何從是另一個討論焦點。</p> <p>二、內容及進行方式</p> <p>整理此議題的文獻與研究脈絡，以做為講授與討論的基礎。進行方式將以講授與互動討論兩種分享方式交替進行。</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chen, S. 2005. Extending Internalization Theory: A New Perspective on International Technology Transfer and Its Generalization. <i>Journal of International Business Studies</i>, 36(2): 231-245. 2. Devarakonda, S.V. and J.J. Reuer. 2018. Knowledge Sharing and Safeguarding in R&D Collaborations: The Role of Steering Committees in Biotechnology Alliances. <i>Strategic Management Journal</i>, 39: 1912–1934. 3. Rabier, M.R. 2017. Acquisition Motives and the Distribution of Acquisition Performance. <i>Strategic Management Journal</i>, 38(13): 2666-2681. 4. Vasudeva, G., L. Nachum and G.-D. Say. 2018. A Signaling Theory of Institutional Activism: How Norway’s Sovereign Wealth Fund Investments Affect Firms’ Foreign Acquisitions. <i>Academy of Management Journal</i>, 61(4): 1583-1611. 5. Zheng, Y. and H. Yang. 2015. Do Familiarity Foster Innovation? The Impact of Alliance Partner Repeatedness on Breakthrough Innovations. <i>Journal of Management Studies</i>, 52(2): 213-230.

曾瓊慧	
學歷	美國華盛頓州立大學企業管理博士（主修國際企業管理）
現職	成功大學國際企業研究所副教授
經歷	近幾年的研究聚焦在策略聯盟與併購的議題。學術論文曾發表於國際期刊如： <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> , <i>International Business Review</i> , <i>Journal of Business Economics and Management</i> , <i>Journal of International Business Studies</i> 等。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tseng, C.-H. and S.-F. Chen (2017), “Do Firms with More Alliance Experience Outperform Others with Less? A Three-Level Sigmoid Model and Moderating Effects of Diversification.” <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i>, September 34(3): 229-243. 2. Tseng, C.-H. (2017), “Solving the Ally-versus-Acquire Dilemma through the Dual Lenses of Subjective and Objective Views.” <i>Journal of Business Economics and Management</i>, June 18(3): 373-389. 3. Tseng, C.-H. and R.P. Lee (2010), “Host Environmental Uncertainty and Equity-Based Entry Mode Dilemma: The Role of Market Linking Capability.” <i>International Business Review</i>, August 19(4): 407-418. 4. Tseng, C.-H., P.S. Tansuhaj, W. Hallagan, and J. McCullough (2007), “Effects of Firm Resources on Growth in Multinationality.” <i>Journal of International Business Studies</i>, November 38(6): 961-974. 5. Tseng, C.-H. (2007), “Exploring Location-Specific Assets and Exploiting Firm-Specific Advantages: An Integrative Perspective on Foreign Ownership Decisions.” <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i>, June 24(2): 120-134.

研習營-管理一學門-跨國企業的成長

講題領域	策略/國企
講員	譚丹琪
講題	跨國企業的成長
講題簡介	國際化是重要的企業層級(Corporate-level)策略，這門課回顧國際企業研究文獻中有關跨國企業的成長的研究，第一部份介紹跨國企業的成長的途徑，第二部分討論跨國企業成長的前因，第三部份簡介 Edith Penrose 的 The Theory of the Growth of the Firm，最後討論未來的可能研究方向。
建議閱讀文獻	Penrose, E.T. (1959). The Theory of the Growth of the Firm. New York: John Wiley & Sons.

譚丹琪	
學歷	Ph.D. University of Illinois at Urbana-Champaign
現職	政大國貿系教授
經歷	主要研究領域為國際企業策略與企業成長。目前擔任數個國際管理期刊的編審委員(Editorial Board Member)，包括 Academy of Management Review, Journal of International Management, Journal of Management 及 Strategic Management Journal。也是「產業與管理論壇」(TSSCI)資深編輯。
著作	<p>Kor, Yasemin, Mahoney, Joseph T., Siemsen, Enno, and Tan, Danchi (2016). Penrose's The Theory of the Growth of the Firm: An Exemplar of Engaged Scholarship. <i>Production and Operations Management</i>, 25(10):1727-1744.</p> <p>Tan, Danchi and Meyer, Klaus E. (2011). Country-of-origin and industry FDI agglomeration of foreign investors in an emerging economy. <i>Journal of International Business Studies</i>, 42(4): 504-520.</p> <p>Tan, Danchi. (2009). Foreign market entry strategies and post-entry growth: Acquisitions vs. Greenfield investments. <i>Journal of International Business Studies</i>, 40(6):1046-1063.</p> <p>Kang, Min-Ping, Mahoney, Joseph, and Tan, Danchi. (2009). Why Firms Make Unilateral Investments Specific to Other Firms: The Case of OEM Suppliers. <i>Strategic Management Journal</i>, 30(2):117-136.</p> <p>Tan, Danchi and Joseph T. Mahoney. (2006). Why a multinational firm chooses expatriates: Integrating resource-based, agency, and transaction costs perspectives. <i>Journal of Management Studies</i>, 43(3), 457-484.</p>
榮譽獎項	2008年獲國科會傑出研究獎。於2016年獲 Academy of International Business Annual Meeting 的 Best Reviewer Award。

研習營-管理一學門-國際企業價值活動之全球佈局	
講題領域	策略/國企
講員	簡睿哲
講題	國際企業價值活動之全球佈局
講題簡介	<p>本課程主要在探討廠商如何建構與管理國際價值鏈。全球化下廠商價值鏈與價值活動也延伸到全球。如台灣電子廠商一直以來在全球供應鏈上扮演重要的代工角色。在新一波數位化以及反全球化下，如何有效佈局全球的價值活動並且有效管理全球價值鏈或是供應鏈的夥伴關係。已經成為廠商的一大挑戰。本研習營將針對相關議題以及未來研究趨勢做一探討。</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kim, Daekwan, Ruey-Jer "Bryan" Jean, and Rudolf R. Sinkovics (2018), "Drivers of Virtual Interfirm Integration and Its Impact on Performance in International Customer-Supplier Relationships," <i>Management International Review</i>. Vol 58, No 3, 495-522. 2. Jean Ruey-Jer "Bryan", Rudolf R. Sinkovics, and S. Tamer Cavusgil (2010) "Enhancing international customer-supplier relationships through IT resources: a study of Taiwanese electronics suppliers", <i>Journal of International Business Studies</i>, 41(7), 1218-1239 3. Strange, R., & Humphrey, J. (2018). What lies between market and hierarchy? Insights from internalization theory and global value chain theory. <i>Journal of International Business Studies</i>. 4. Benito, G. R. G., Petersen, B., & Welch, L. S. (2019). The global value chain and internalization theory. <i>Journal of International Business Studies</i>. 5. Jean, R. J. B. (2014). What makes export manufacturers pursue functional upgrading in an emerging market? A study of chinese technology new ventures. <i>International Business Review</i>, 23(4): 741-749.

簡睿哲	
學歷	英國曼徹斯特大學企管博士
現職	政大國際經營與貿易系教授
經歷	<p>簡睿哲教授的專長為國際企業管理，國際行銷管理，行銷策略，電子商務。主要研究興趣為：國際企業價值鏈管理，國際新創企業以及數位化對於國際企業與國際行銷策略的影響。過去曾發表國際期刊如：Journal of International Business Studies, Management International Review, Journal of International Marketing, International Business Review, International Marketing Review, Decision Sciences, Journal of Product Innovation Management 等期刊。現在為組織與管理的領域主編，同時擔任 Journal of Business Research 以及 International Marketing Review 的編輯委員 (Editorial Board)。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kim, Daekwan, Ruey-Jer "Bryan" Jean, and Rudolf R. Sinkovics (2018), "Drivers of Virtual Interfirm Integration and Its Impact on Performance in International Customer-Supplier Relationships," Management International Review. Vol 58, No 3, 495-522. 2. Jean Ruey-Jer "Bryan", Rudolf R. Sinkovics, and S. Tamer Cavusgil (2010) "Enhancing international customer-supplier relationships through IT resources: a study of Taiwanese electronics suppliers", Journal of International Business Studies, 41(7), 1218-1239 3. Jean, R. J. B. (2014). What makes export manufacturers pursue functional upgrading in an emerging market? A study of chinese technology new ventures. International Business Review, 23(4): 741-749. 4. Ziliang Deng; Ruey-Jer "Bryan" Jean and Rudolf Sinkovics (2018), "Rapid expansion of international new ventures across institutional distance", Journal of International Business Studies, Vol 49, No 8, pp 1010-1032. 5. Jean Ruey Jer "Bryan"; Rudolf Sinkovics and Stefan Zagelmeyer (2018) , 'Antecedents and Innovation Performance Implications of MNC Political Ties in the Chinese Automotive Supply Chain, ' Management International Review, Vol.58, No.6, pp.995-1026.
榮譽獎項	<ol style="list-style-type: none"> 1. 科技部吳大猷紀念獎 2. 政大學術研究優良獎 3. 科技部獎勵特殊優秀人才 4. 科技部優秀年輕學者計畫

研習營-管理一學門-企業社會責任的研究基礎	
講題領域	策略/國企
講員	蘇威傑
講題	企業社會責任的研究基礎
講題簡介	<p>企業社會責任是近期很熱門的研究議題，企業社會責任的研究涵蓋的議題很多元，所以不同領域的學者都紛紛投入研究，不過研究學者對於企業社會責任的研究很容易淪為表面的倡議，缺乏理論的論述。因此本課程會藉由閱讀文獻的方式與大家討論企業社會責任相關議題對於組織影響的理論基礎，希望未來在研究企業社會責任能有更多的理論脈絡。</p>
建議閱讀文獻	<ul style="list-style-type: none"> • Wang, H., Choi, J., & Li, J. (2008). Too little or too much? Untangling the relationship between corporate philanthropy and firm financial performance. <u>Organization Science</u>, 19(1), 143–159. • Surroca, J., Tribo, J. A., & Waddock, S. (2010). Corporate responsibility and financial performance: The role of intangible resources. <u>Strategic Management Journal</u>, 31, 463–490. • Koh, P. S., Qian, C., & Wang, H. (2014). Firm litigation risk and the insurance value of corporate social performance. <u>Strategic Management Journal</u>, 35, 1464–1482. • Campbell, J. T., Eden, L., & Miller, S. R. (2012). Multinationals and corporate social responsibility in host countries: Does distance matter? <u>Journal of International Business Studies</u>, 43(1), 84–106. • Farooq, O., Rupp, D. E., & Farooq, M. (2016). The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations. <u>Academy of Management Journal</u>, 60(3), 954–985.

蘇威傑	
學歷	The University of Texas at Dallas
現職	國立政治大學國際經營與貿易學系 副教授
經歷	講員畢業於美國德州大學達拉斯分校，目前服務於政大國貿系，研究興趣包含公司治理、組織的制度環境、和與管理相關的社會議題。其學術論文著作發表在國際期刊如 <i>Academy of Management Journal</i> , <i>Asia Pacific Journal of Management</i> , <i>Business & Society</i> , <i>Journal of Business Ethics</i> , <i>Journal of World Business</i> , <i>Research Policy</i> 與國內期刊如管理學報、產業與管理論壇、組織與管理。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Triana, Maria, Orlando Richard, & <u>Weichieh Su</u>. 2019. Gender diversity in senior management, strategic change, and firm performance: Examining the mediating nature of strategic change in high tech firms. <i>Research Policy</i> (accepted). 2. <u>Su, Weichieh</u> & Danchi Tan. 2018. Business groups and tax havens. <i>Journal of Business Ethics</i>, 153(4): 1067-1081. 3. <u>Su, Weichieh</u>, Mike Peng, Weiqiang Tan, & Yan-Leung Cheung. 2016. The signaling effect of corporate social responsibility in emerging economies. <i>Journal of Business Ethics</i>, 134(3): 479-491. 4. <u>Su, Weichieh</u> & Eric Tsang. 2015. Product diversification and financial performance: The moderating role of secondary stakeholders. <i>Academy of Management Journal</i>, 58(4): 1128-1148. 5. 蘇威傑. 2017. 為什麼企業要發佈永續報告書?從非市場觀點解釋 <u>管理學報</u> 34(3): 331-353
榮譽獎項	<ul style="list-style-type: none"> • 2017, 管理學報, 年度最佳論文獎 • 2017, Distinguished Reviewer Award, Asia Pacific Journal of Management • 2017, Finalist, Best Paper Award, Academy of Management, Social Issues in Management Division • 2015, 科技部 吳大猷先生紀念獎 得獎人 • 2013, Winner, Best Paper Award, Academy of Management, Social Issues in Management Division

研習營-管理一學門-價值共創的新思維：服務主導邏輯

講題領域	策略/國企
講員	周信輝
講題	價值共創的新思維：服務主導邏輯
講題簡介	<p>價值創造(Value Creation)與價值獲取(Value Capture)，不僅是策略與行銷領域的研究重點，也是企業經營與永續發展的核心。在價值共創思維浪潮的席捲之下，服務主導邏輯(Service Dominant Logic)儼然已成為一股重要的思維典範，引領企業以及產業的運作與發展，而箇中的關鍵在於服務的提供、交換與整合，試圖於協助其他利害關係人(如客戶)變得更好(如解決問題或滿足需求)的過程當中，也讓自身企業或組織因此而受益。如此一來，價值於彼此資源整合的互動過程之中，因而共同創造。</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vargo, S. L. and Lusch, R. F. (2004), "Evolving to a new dominant logic for marketing", <i>Journal of Marketing</i>, Vol. 68 No. 1, pp. 1-17. 2. Vargo, S. L. and Lusch, R. F. (2016), "Institutions and axioms: an extension and update of service-dominant logic", <i>Journal of the Academy of Marketing Science</i>, Vol. 44 No., pp. 5-23. 3. Vargo, S. L., Maglio, P. P., and Akaka, M. A. (2008), "On value and value co-creation: A service systems and service logic perspective", <i>European Management Journal</i>, Vol. 26 No. 3, pp. 145-152. 4. Frow, P., Nenonen, S., Payne, A., and Storbacka, K. (2015), "Managing co - creation design: A strategic approach to innovation", <i>British Journal of Management</i>, Vol. 26 No. 3, pp. 463-483. 5. Lusch, R. F. and Nambisan, S. (2015), "Service innovation: A service-dominant logic perspective", <i>MIS Quarterly</i>, Vol. 39 No. 1, pp. 155-175.

周信輝	
學歷	英國曼徹斯特大學曼徹斯特商學院博士
現職	國立成功大學企管系副教授兼管院個案教學發展中心主任
經歷	<p>個人自博士研究起即接觸、專研源起於歐洲的 IMP (Industrial Marketing and Purchasing) 學派觀點，著重於企業之間互動、關係與網絡的動態發展，特別關注於策略與創新的相關議題，並以質性的個案研究來進行深度的探討，研究成果發表於 <i>Industrial Marketing Management</i>、<i>Journal of Business Research</i> 以及 <i>Journal of Business & Industrial Marketing</i>。個人近年來則關注於同樣是基於互動、資源整合與關係連結的服務主導邏輯 (Service Dominant Logic) 的理論發展，並進行不同實務現象下的個案研究，試圖理解價值共創思維浪潮下的服務典範。除了有多年的產業實務經驗外，個人亦與價值共創社群進行企業的諮詢、輔導與教育訓練。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chou, H. and Zolkiewski, J. (2018), "Coopetition and value creation and appropriation: The role of interdependencies, tensions and harmony", <i>Industrial Marketing Management</i>, Vol. 70 No., pp. 25-33. [SSCI, IF: 3.678] 2. Chou, H. (2016), "Mobilising resources to bridge technological discontinuities", <i>Journal of Business & Industrial Marketing</i>, Vol. 31 No. 6, pp. 784-793. [SSCI, IF: 1.833] 3. Öberg, C., Shih, T. T.-Y., and Chou, H. (2016), "Network strategies and effects in an interactive context", <i>Industrial Marketing Management</i>, Vol. 52 No., pp. 117-127. [SSCI, IF: 3.678] 4. Chou, H. and Zolkiewski, J. (2012), "Managing resource interaction as a means to cope with technological change", <i>Journal of Business Research</i>, Vol. 65 No. 2, pp. 188-195. [SSCI, IF: 2.509] 5. Chou, H. and Zolkiewski, J. (2012), "Decoding network dynamics", <i>Industrial Marketing Management</i>, Vol. 41 No. 2, pp. 247-258. [SSCI, IF: 3.678]
榮譽獎項	獲得《2014 年溫世仁服務科學研究新苗獎》、《台灣服務科學學會學術研究獎碩士論文優等指導教授獎》(2014、2017、2018 年)、《104 學年度國立成功大學教學優良獎》、《2017、2018 年 EMBA 商管聯盟高峰會元大盃個案競賽冠軍(指導老師)》

研習營-管理一學門-建價值共創策略

講題領域	策略/國企
講員	方世杰
講題	建價值共創策略
講題簡介	<p>根據「價值基礎觀點」(Value-based View, VBV)的策略研究取向，價值創造與價值獲取是策略研究的兩個核心議題(Maboney & Qiau, 2013)。VBV 學者首先必須釐清的是，價值是什麼？價值是如何(以及由誰)決定的？價值創造與價值獲取之關聯性為何？等基本課題則遲至 2000 年才開始有較多的討論與爭辯。始自 Ramirez(1999)的研究指出，「價值」並非主觀的，也不是客觀的，而是一種利害關係人之間「交互主觀」(Inter-subjective)所決定的。易言之，價值是共同升產出來的(Co-production)。如果我們對照實務趨勢的發展來看，由於 AI 技術、戶聯網與平台經濟模式的興起，再加上資訊科技所驅動起來的消費者意識抬頭，消費者已不再只是被動地接受生產端所提供的產品/服務，而傳統的線性供應鏈也已不在是價值創造的唯一模式。這些實務現象的轉變在說明了，任何產品/服務的價值創造已不再只是由少數人所主導，使用者以及其他相關社群第三方，也逐漸在價值的創造活動中扮演主動積極的角色。</p> <p>上述實務的發展趨勢與策略研究的演進，相當程度地呼應了 Ramaswamy & Ozcan(2014)所稱的「共創典範」。在此一共創典範下，價值共創所揭櫫的是，焦點廠商(或共創之主導廠商)與利害關係人共同「參與」價值的創造，並且在兼顧個別利害關係人之價值獲取的前提下，集體協作式地創造出彼此共享的集體價值。對此一價值共創的主張，策略研究學者所應關心的課題至少包括：(1)焦點廠商如何驅動(或吸引)利害關係人更積極主動地「參與」？(2)如何觸發利害關係人對集體價值的創造付出一定程度的「承諾」(Commitment)？以及(3)如何建構或營造一個有利於利害關係人進行交互主觀互動的實體設施(Infrastructure)與氛圍？如果我們從組織設計的觀點來看，上述研究問題其實可以化約一個重要的問題：焦點廠商如何建構一個有利於利害關係人集體協作，並且可以永續發展的「後設組織」(Meta-organization)(Gulati, Puranam & Tushman, 2012)。所謂後設組織是指，多個各具獨立主體的組織，基於其共同的目標(Shared goal)而形成的組織間關係，包括生態圈(Ecosystem)、研發聯盟(Consortium)、社群組織(Community)、與網絡關係等(Gulati et al., 2012)。</p> <p>基於上述有關價值共創之意涵及其緣起的概略性簡介，本課程旨在觸發大家對價值共創策略之基本認知，並且嘗試從「共創」的思維模式及重要的構念，建構起策略相關課題的研究架</p>

	<p>構。甚至能夠根據價值共創的理念與邏輯，重新檢視傳統的策略聯盟、競合、以及競爭優勢等研究議題。準此，本課程的基本內容大致上包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.價值基礎策略 2.集體協作(Collective collaboration)與價值共創 3.共創的機制與驅動因子 4.價值共創理論架構的建立
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adner, R. (2017), Ecosystem as structure : An actionable conatruct for strategy. <i><u>Journal of Management</u></i>, 43(1):39-58 2. Bridoux, F.&Stoelhorst, J. W.. 2013. Microfoundations for stakeholder theory: Managing stakeholders withheterogeneous motives, <i><u>Strategic Management Journal</u></i>, (forthcoming). 3. Gulati, R., Wohlgezogen, F., & Zhelyazkov, P. 2012. The two facets of collaboration: Cooperation and coordination in strategic alliances. <i><u>Academy of Management Annals</u></i>, 6(1): 531-583. 4. Mahoney, J. T. & Qian, L. 2013. Market frictions as building blocks of anorganizational economics approach tostrategic management, <i><u>Strategic Management Journal</u></i>, 34(9): 1019-1041. 5. Ramírez, R. 1999. Value co-production: Intellectual origins and implications for practice and research, <i><u>Strategic Management Journal</u></i>, 20(1): 49-65.

方世杰	
學歷	國立台灣大學 商學研究所博士
現職	國立成功大學企業管理系教授
經歷	<p>於國立台灣大學商學研究所取的博士學位，主要專長維組織理論、策略與知識管理。研究的興趣主要為組織間關係相關課題，包括組織間關係治理、研發聯盟與夥伴關係、產學合作、組織間競爭優勢與價值創造、價值基礎觀點的策略研究、以及價值共創等課題。2012年3月邀集各大學同好設立價值共創學術社群(Value Co-creation Community, VCC)，致力於價值共創理論研究與實務案利之探討。主要的研究著作分別發表在 <i>International Small Business Journal</i>、<i>Asia Pacific Journal of Management</i>、<i>Management Decision</i>、<i>Journal of knowledge Management</i>、<i>Technology Analysis and strategic Management</i>、<i>Journal of Business Research</i>、以及 <i>Industrial Marketing and Management</i> 等。國內學術期刊論文的發表則包括，管理學報、管理評論、台大管理論叢、台灣組織管理期刊、以及科技管理學刊等。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> Huang, C.Y., Yang, C.W., & Fang, S.C. (2019). The contrasting interaction effects of university-industry collaboration motivation with demographic characteristics on university-industry collaboration performance in Taiwan. <u><i>Technology Analysis & Strategic Management</i></u>.(SSCI) 已接受 本人為通訊作者 Yang, J. H., Lin, C.C., Fang, S.C. & Huang, C. Y. (2019). An uncertainty management theory on the effects of abusive supervision – The moderating role of future orientation. <u><i>Management Decision</i></u> (SSCI) 已接受 Tsai, F.S., Baugh, G. S., Fang, S.C. and Julia L. Lin. (2014) . Contingent Contingency: Knowledge Heterogeneity and New Product Development Performance Revisited. <u><i>Asia Pacific Journal of Management</i></u>. 31(1):149-169 Shih-Chieh Fang, Chen-Wei Yang, Wen-Yen Hsu. (2013). Inter-organizational knowledge transfer: the perspective of knowledge governance. <u><i>Journal of Knowledge Management</i></u>. 17(6):943-957 Shih-Chieh Fang, Fu-Sheng Tsai, Julia L. Lin.(2010). Leveraging tenant-incubator social capital for organizational learning and performance in incubation program. <u><i>International Small Business Journal</i></u>. 28(1):90-113

榮譽獎項	第十九屆科技管理學會院士 管理學報 91、92 及 95 年度論文獎、管理評論 91 年度論文獎 2013 聯電經營管理論文優等獎
-------------	---

研習營-管理一學門-集團企業之治理結構、代理問題與研究議題

講題領域	策略/國企
講員	楊國彬
講題	集團企業之治理結構、代理問題與研究議題
講題簡介	<p>本課程以東亞經濟特色-集團企業-為背景，介紹集團企業中錯綜複雜的公司治理結構與特色，剖析複雜結構中的股東利益衝突問題，兼併闡述家族在集團治理中的角色與影響。課程目標為從研究的角度指陳當代集團企業中公司治理之研究課題、理論觀點、研究資料與方法、制度與政策發展及未來研究趨勢。本課程適合對集團企業、家族企業、公司治理等領域有興趣之初階商管研究學者。本課程大綱茲列示如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 集團企業的公司治理結構特色 2. 集團企業公司治理中的代理問題 3. 家族在集團企業中的角色與影響 4. 集團企業的治理研究課題：理論、方法、資料與趨勢
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Porta R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A. (1999). "Corporate ownership around the world," <i>Journal of Finance</i>, 54(2):471-517. 2. Claessens, S., Djankov, S., Fan, JPH, Lang, LHP (2002). "Disentangling the incentive and entrenchment effects of large shareholdings," <i>Journal of Finance</i>, 57(6):2741-2771. 3. Chung, C.N. (2001). "Markets, culture and institutions: The emergence of large business groups in Taiwan, 1950s-1970s," <i>Journal of Management Studies</i>, 38(5):719-745. 4. Carney, M., Gedajlovic, E.R., Heugens, P.P., Van Essen, M., Van Oosterhout, J.H. (2011). "Business group affiliation, performance, context, and strategy: A meta-analysis," <i>Academy of Management Journal</i>, 54(3):437-460. 5. Yang, K.P., Schwarz, G. (2016). "A multi-level analysis of the performance implications of excess control in business groups," <i>Organization Science</i>, 27(5):1219-1236.

楊國彬	
學歷	國立政治大學企業管理學系博士
現職	國立東華大學國際企業學系教授
經歷	講者研究興趣專注於公司策略管理、集團企業及公司治理等領域，研究主題側重探討控制股東與小股東間的代理問題、集團企業的治理結構與績效、組織失敗等議題，近來亦將研究範疇延伸至政府公司治理政策與制度設計之探討。十餘篇研究成果論文曾發表於國內外管理學術期刊，包括： <i>Organization Science</i> , <i>Asia Pacific Journal of Management</i> , <i>IEEE Transactions on Engineering Management</i> , <i>管理學報</i> 及 <i>台大管理論叢</i> 等。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yang, Kuo-Pin, Gavin Schwarz*, “A multi-level analysis of the performance implications of excess control in business groups,” <i>Organization Science</i>, Vol.27, No.5, pp.1219-1236, 2016. 2. Schwarz, Gavin*, Yang, Kuo-Pin, Chou, Christine, Chiu, Yu-Jen, “A classification of structural Inertia: Variations in Structural Response,” <i>Asia Pacific Journal of Management</i>, 2018 (Published online). 3. 楊國彬、張國義*、邱郁仁，組織生態、寬裕資源與組織失敗：台灣下市公司之實證分析，《管理學報》，第29卷，第5期，第421-446頁，2012年。 4. Yang, Kuo-Pin*, Chiao, Yu-Ching, Kuo, Chih-Chung, “The relationship between R&D investment and firm profitability under a three-stage sigmoid curve model: Evidence from an emerging economy,” <i>IEEE Transactions on Engineering Management</i>, Vol.57, No.1, pp.103-117, 2010. 5. 楊國彬*、陳書平，台灣集團企業海外直接投資進入模式之研究：組織學習觀點，《台大管理論叢》，第18卷，第1期，第151-182頁，2007年。
榮譽獎項	東華大學頂尖人才學術獎(研究優良教授)、東華大學教學優良獎(五次)、《管理學報》2013年度最佳論文獎、《管理學報》2016年度最佳審查人獎、聯電論文獎佳作。

研習營-管理一學門- Business Group Strategy, Structure and Performance in Emerging Economies

講題領域	策略/國企
講員	鐘基年
講題	Business Group Strategy, Structure and Performance in Emerging Economies
講題簡介	Business groups are a prevalent organizational form in Asia and emerging economies. Many large, innovative and profitable firms such as Samsung Electronics, Tata Steel and Formosa Plastics are members of business groups. While business groups and their affiliates create high percentages of GDP and hire substantial number of employees in national economies, how business groups operate and perform remain understudied until 2000. This course will compare the social structure approach of business group to the dominant market-focused perspective, as well as discuss potential agenda for future studies.
建議閱讀文獻	<p>Khanna, T. and J. W. Rivkin (2001). "Estimating the Performance Effects of Business Groups in Emerging Markets." <u>Strategic Management Journal</u> 22(1): 45-74.</p> <p>Keister, L. A. (2001). "Exchange Structures in Transition: Lending and Trade Relations in Chinese Business Groups." <u>American Sociological Review</u> 66(3): 336-360.</p> <p>Granovetter, M. (2005). Business Groups and Social Organization. <u>Handbook of Economic Sociology</u>. N. Smelser and R. Swedberg. Princeton, NJ, Princeton University Press: 429-450.</p> <p>Luo, X. and C.-N. Chung (2005). "Keeping It All in the Family: the Role of Particularistic Relationships in Business Group Performance during Institutional Transition." <u>Administrative Science Quarterly</u> 50(3): 404-439.</p> <p>Carney, M., et al. (2011). "Business Group Affiliation, Performance, Context, and Strategy: A Meta-Analysis." <u>Academy of Management Journal</u> 54(3): 437-460.</p>

鐘基年	
學歷	PhD, Stanford University, Department of Sociology
現職	Professor, National University of Singapore Business School
經歷	Assistant to Associate Professor, NUS Business School
著作	<p>Hongjin Zhu and Chi-Nien Chung. 2014. "Portfolio of Political Ties and Business Group Strategy in Emerging Economies: Evidence from Taiwan." <i>Administrative Science Quarterly</i> 59 (4): 599-638.</p> <p>Ishtiaq P. Mahmood, Chi-Nien Chung, and Will Mitchell. 2013. "Business Group Innovation: Combinatorial Opportunities and Exhaustion as a Market Evolves." <i>Management Science</i> 59 (5): 1142-1161.</p> <p>Chi-Nien Chung and Xiaowei Luo. 2013. "Leadership Succession and Firm Performance in an Emerging Economy: Successor Origin, Relational Embeddedness, and Legitimacy." <i>Strategic Management Journal</i> 34 (3): 338-357</p> <p>Xiaowei Luo and Chi-Nien Chung. 2013. "Filling or Abusing the Institutional Void? Ownership and Management Control of Public Family Businesses in an Emerging Market." <i>Organization Science</i> 24 (2):591-613.</p> <p>Chi-Nien Chung and Xiaowei Luo. 2008. "Institutional Logics or Agency Costs: The Influence of Corporate Governance Models on Business Group Restructuring in Emerging Economies." <i>Organization Science</i> 19 (5): 766-784.</p>

研習營-管理一學門-知識異質性與創新	
講題領域	科技管理/創新
講員	蔡馥陞
講題	知識異質性與創新 Knowledge Heterogeneity and Innovation
講題簡介	<p>一、講題重要性 (importance of the topic)</p> <p>Organizations are knowledge processing entities in the competitive business environment (Grant, 1996b; Nonaka & Takeuchi, 1995; Nonaka, Toyama, & Konno, 2000; Nonaka, von Krogh, & Voepel, 2006). Innovation performance is one of the most critical indicators for the quality of group knowledge activities. Past research on the relationship between collective knowing and innovation stressed the accumulation and/or flow of knowledge base (e.g. DeCarolis & Deeds, 1999), while relatively neglecting the profile and structure of shared knowledge. Since professional groups are often constituted of knowledge workers of heterogeneous knowledge repertoires, it is important to understand how such knowledge heterogeneity at collective level can influence group innovation.</p> <p>Because collective knowledge is not the mere summation of individual knowledge, there should be processes transforming individual knowledge onto higher level (Nonaka, 1994; Nonaka & Takeuchi, 1995; Nonaka et al., 2000). The state of configuration of such higher-level knowledge should be an important issue when linking knowledge to strategic imperatives in and around organizations such as innovation. For example, Dougherty (1992) argue that there are differentiated functional ‘thought worlds’ that poses potential challenges or barriers for organization-wide innovations and new product development, which implies the urgency of explicating the phenomenological state of knowledge heterogeneity.</p> <p>Given such importance, however, past research mostly found approximations of this vague and hard-to-define concept, such as the educational or functional background composition of members (e.g. Jehn, Northcraft, & Neale, 1999; Pelled, Eisenhardt, & Xin, 1999; Simons, Pelled, & Smith, 1999).</p> <p>Without thoughtfully considering the structure of collective knowledge (here, the heterogeneity), studies may conclude on the</p>

	<p>study results inappropriately or come up with misleading arguments easily.</p> <p>二、内容 (course contents)</p> <p>I tend to include the following issues to fulfill the course. Readings would be</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Introducing the theoretical roots of knowledge heterogeneity studies. (2) In-depth discussion of the construct and meaning of knowledge heterogeneity (3) Capturing heterogeneity: methodological issues (4) Scientific development of the relationship between knowledge heterogeneity and other organizational constructs (including innovation) (5) Potential research issues for the future
<p>建議閱讀文獻</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tenkasi, R. V. and Boland Jr, R. J. (1996) Exploring knowledge diversity in knowledge intensive firms: a new role for information systems. <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 9, 79 ● Galunic, D. C. and Rodan, S. (1998) Resource recombinations in the firm: Knowledge structures and the potential for Schumpeterian innovation. <i>Strategic Management Journal</i>, 19, 1193-1201. ● Rodan, S. and Galunic, D. C. (2004) More than Network Structure: How Knowledge Heterogeneity Influences Managerial Performance and Innovativeness. <i>Strategic Management Journal</i>, 25, 541-562. ● Taylor, A. and Greve, H. R. (2006) Superman or the Fantastic Four? Knowledge Combination and Experience in Innovative Teams. <i>Academy of Management Journal</i>, 49, 723-740. ● Felin, T. and Hesterly, W. S. (2007) The Knowledge-based view, nested heterogeneity, and new value creation: philosophical considerations on the locus of knowledge. <i>Academy of Management Review</i>, 32, 195-218

蔡馥陞	
學歷	義守大學管理博士班
現職	正修科技大學企業管理學系 教授
經歷	義守大學管理碩博士班兼任教授、副教授 高雄第一科技大學企業管理所兼任助理教授 高雄市青年創業協會 顧問 南仁湖企業 顧問
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tsai, F.-S. and Hsu, I.-C. (accepted). The Effects of Social Capital on Knowledge Heterogeneity, Management Decision, 2. Tsai, F.-S. (2018) Knowledge Heterogeneity, Social Capital, and Organizational Innovation, Journal of Organizational Change Management, 31(2), pp. 304-322 3. Tsai, F.-S. (2016). Knowing What We Know Differently: <i>Knowledge Heterogeneity</i> and Dynamically Ambidextrous Innovation, Journal of Organizational Change Management, 29 (7), pp. 1162-1188 4. 蔡馥陞。(2016)。知識異質性、知識創造機制與產學合作短長期協同新產品開發績效。組織與管理。九卷二期，頁115-152 5. Tsai, F.S.*, Baugh, G. S., Fang, S.C. and Julia L. Lin (2014). Contingent Contingency: <i>Knowledge Heterogeneity</i> and New Product Development Performance Revisited, Asia Pacific Journal of Management, 31(1), pp. 149-169
榮譽獎項	2013 青年管理獎章 (中華民國管理科學學會高雄市分會) 2010 國科會補助大專校院獎勵特殊優秀人才 2008 Best paper of the Academy of Management Annual Meeting 2008 教育部技職校院南區域教學資源中心教學優良教師 2002 全錄基金會學術研究獎

研習營-管理一學門- Industrial Dynamics: the Patenting Perspectives	
講題領域	科技管理/創新
講員	胡美智
講題	Industrial Dynamics: the Patenting Perspectives
講題簡介	<p>預計以全球創新的角度(資料包含美國專利商標局 USPTO、歐洲專利局 EPO 及日本專利局 JPO)，討論自 1970 年代以來的全球產業動態演變，除了幫助學員了解國家、產業及企業層次的創新連結外，亦指出這些創新與連結活動其實與國家/產業的經濟發展階段(developmental stage)息息相關。預期提供一個在龐雜及紛亂的資訊系統中，如何快速了解全球創新活動全貌的方法與指標，並對創新活動中所產生的不同類型的創新行為及商業行為，例如購併(merger and acquisition)、人員流動(manpower flows)、專利訴訟與授權(patent licensing and lawsuits)及反壟斷及公平交易行為(antitrust prosecutions)等發生的時間及原因提出系統性說明，以利決策者制定預期性的相對應策略。</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hu, M.C. 2015. Industrial Dynamics: Patenting Perspectives. In: James D. Wright (editor-in-chief), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd edition, Vol 11, pp. 834–842, Oxford: Elsevier. 2. Pavitt, K., and Hu, M.C.* 2015. Research and Development in Organizations. In: James D. Wright, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd edition, Vol 20. Oxford: Elsevier. pp. 496–501. 3. Hu, M. C. 2012. Technological innovation capabilities in the thin film transistor-liquid crystal display industries of Japan, Korea, and Taiwan. Research Policy 41(3), 541-555 4. Hu, M.C. 2011. Evolution of Knowledge Creation and Diffusion: the Revisit of Taiwan's Hsinchu Science Park. Scientometrics 88(3), 949-977. 5. Hu, M.C. and Mathews, J.A. 2008. National Innovative Capacity in East Asia. Research Policy 34(9), 1322-1349.

胡美智	
學歷	澳洲馬奎理大學管理學 博士
現職	國立清華大學科技管理研究所教授
經歷	<p>Mei-Chih Hu is a Professor at the Institute of Technology Management, National Tsing Hua University, Taiwan (email: mchu@mx.nthu.edu.tw). She holds a PhD in Management from Macquarie Graduate School of Management, Australia. She received her MBA degree from the USA and BA degree from National Tsing Hua University, Taiwan. Her research is in the areas of innovation system, intellectual property rights, emerging industries (particularly green energy and biotechnology) in Asia, and latecomer strategy. Her research focus is to investigate how the Asian latecomers are able to strategically shift from pursuing ‘competitive advantages’ to the addition of ‘collaboration advantages’ in the global innovation system. She is also working as an Advisory Editor and Associate Editors with the international journals of Research Policy, Technological Forecasting and Social Change, and Innovation: Management, Policy and Practice. Her papers have been published in a variety of journals including Research Policy, Nature, World Development, Regional Studies, Futures, Carbon Management, and etc.</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mathews, J. A., Hao, T., and Hu, M.C. 2018. Moving to a Circular Economy in China: Transforming industrial parks to eco-industrial parks. <i>California Management Review</i> 60(3), 157-181. 2. Hu, M.C., Kang, J.S. and Wu, C.Y. 2017. Determinants of profiting from innovation activities: comparisons between technological leaders and latecomers. <i>Technological Forecasting and Social Change</i> 116, 223-236. 3. Hu, M.C.* 2015. Industrial Dynamics: Patenting Perspectives. In: James D. Wright (editor-in-chief), <i>International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences</i>, 2nd edition, Vol 11, pp. 834–842, Oxford: Elsevier. 4. Wu, C.Y., Hu, M. C.*, and Mathews, J. A. 2014. Technology: Internal factors drive Chinese patent surge. <i>Correspondence, Nature</i> 509, 427. 5. Hu, M. C.* 2012. Technological innovation capabilities in the thin film transistor-liquid crystal display industries of Japan, Korea, and Taiwan. <i>Research Policy</i> 41(3), 541-555.
榮譽獎項	<p>2014 IAMOT 2014 最佳論文獎(Washington D.C. USA)</p> <p>2013 Top 45 Authors (2008-2012) 國際科管學會(IAMOT)</p> <p>2010 吳大猷先生紀念獎 國科會</p>

研習營-管理一學門-專利分析與策略研究	
講題領域	科技管理/創新
講員	李振宇 吳學良
講題	專利分析與策略研究
講題簡介	<p>基於專利對於企業的重要性(智財權)，故企業有動機申請專利，也衍伸出企業的技術策略、專利大戰等議題。正因專利申請需揭露相關資訊，進而得以成為策略或創新研究中相關「構念」的 PROXY。</p> <p>本講題包括下列透過專利分析得以探討之主題：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 創新績效之衡量 ● 產業之技術追趕 ● 組織之學習策略 ● 科技聯盟 ● 專利訴訟
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Park, K. H. & Lee, K. (2006) 'Linking the technological regime to the technological catch-up: analyzing Korea and Taiwan using the US patent data', <i>Industrial and Corporate Change</i>, 15 (4): 715-753. 2. Katila, R. & Ahuja, G. (2002) 'Something old, Something New: A Longitudinal Study of Search Behavior and New Product Introduction', <i>AMJ</i>, 45(6). 3. Phelps, C. C. (2010). A longitudinal study of the influence of alliance network structure and composition on firm exploratory innovation. <i>Academy of Management Journal</i>, 53(4), 890-913. 4. Somaya, D. (2012). Patent strategy and management: An integrative review and research agenda. <i>Journal of Management</i>, 38(4), 1084-1114. 5. Ernst, H. (2003). Patent information for strategic technology management. <i>World patent information</i>, 25(3), 233-242.

李振宇	
學歷	國立成功大學企業管理博士
現職	南臺科技大學工業管理與資訊系
經歷	南臺科技大學工業管理與資訊系 助理教授、副教授 英國曼徹斯特大學 訪問學者
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lee, C.Y.</u>, Wu, H.L.* and Dong, M.H. (2018) ‘What drives firms to explore new technological fields? An investigation on the technological entry effect of CEO decision horizon and board governance’, IEEE Transactions on Engineering Management, doi.10.1109/TEM.2018.2817554 [SSCI] 2. Chang, H.Y., <u>Lee, C.Y.*</u> and Wong, Y.J. (2018) ‘The impact of earnings pressure on exploratory innovation’, R&D Management, doi.org/10.1111/radm.12334 [SSCI] 3. <u>Lee, C.Y.</u>, Wang, M.C., and Huang, Y.C.* (2015) ‘The double-edged sword of technological diversity in R&D alliances – moderators of the relationship between technological diversity and firm performance’, European Management Journal, Vol, 33(6), pp. 450-164. [SSCI] 4. <u>Lee, C.Y.</u>, Wu, H. L.* and H. W. Pao (2014) “How does R&D intensity influence firm explorativeness? Evidence of R&D active firm in four advanced countries”, Technovation, 34(10): 582–593. (SSCI) 5. <u>Lee, C.Y.</u>, Wu, H.L.* and Liu, C.Y. (2013) ‘Contextual determinants of ambidextrous learning: Evidence from industrial firms in four countries’, IEEE Transactions on Engineering Management, Vol. 60(3), pp. 529-540. [SSCI]
榮譽獎項	<ul style="list-style-type: none"> ● 2016 & 2018 Management Theory and Practice Conference, Recommended Paper Awards ● 2015 Asia Academy of Management (AAOM) and Taiwan Academy of Management (TAOM) Joint Conference, Best Paper Award ● The 12th International Decision Science Institute & the 18th Asia Pacific DSI conference, Best Paper Award ● 南臺科技大學 103、105 年度科技部特殊優秀人才

吳學良	
學歷	英國伯明罕大學商學博士
現職	台灣大學國企系 教授
經歷	成功大學企管系 副教授 行政院經建會 技正
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lee, C.Y., <u>Wu, H.L.</u>* and Dong, M. H. (2018) “What drives firms to explore new technological fields? An investigation on the technological entry effect of CEO decision horizon and board governance”, <i>IEEE Transactions on Engineering Management</i>, 65(2): 1~14. (SSCI) 2. Lee, C.Y., <u>Wu, H. L.</u>* and H. W. Pao (2014) “How does R&D intensity influence firm explorativeness? Evidence of R&D active firm in four advanced countries”, <i>Technovation</i>, 34(10): 582–593. (SSCI) [*Corresponding author] 3. <u>Wu, H. L.</u>, C.Y. Lee and R.J. Lin (2014) “When to commit more to a technological entry: Evidence of the follow-up patenting action of bearings manufacturers”, <i>Journal of Engineering and Technology Management</i>, 31(1): 1~20. (SSCI) 4. Lee, C.Y., <u>Wu, H. L.</u>* and C. I. Liu (2013) “Contextual determinants of ambidextrous learning: Evidence from industrial firms in four countries”, <i>IEEE Transactions on Engineering Management</i>, 60(3): 529~540. (SSCI) [*Corresponding author] 5. <u>Wu, H. L.</u> (2011) ‘Can state ownership in its minority influence firm value? Universal and contingency views of its governance effects’, <i>Journal of Business Research</i>, 64(8), pp. 839~845 (SSCI).
榮譽獎項	<ul style="list-style-type: none"> ● 2017 年台灣大學教學優良獎 ● 2015~16 年台灣大學英語教學優良獎 ● 2014 年台灣大學研究績優教授 ● 2012 J. William Fulbright 海外學者獎學金

研習營-管理一學門-創新典範演化/人文驅動創新 (Humanity, H-EHA)

講題領域	科技管理/創新
講員	吳思華
講題	創新典範演化/人文驅動創新 (Humanity, H-EHA)
講題簡介	<p>創新是當前重要的產學議題。本講題希望從宏觀的角度，探討<科技創新><商業創新>以外，更具社會意涵與影響力的<人文創新>的類型典範。</p> <p>「創新典範演化」重點在回顧創新研究發展的三個主要階段，透過文獻及個案，討論每一階段因為環境脈絡差異所促成的各異創新驅力、經濟邏輯、創新形態，以及最能代表該創新階段的創新理論、概念範疇及關鍵議題，藉以進一步說明人文創新的形成脈絡、思維架構與理論內涵，包括「人文(Humanity)」、「生態(Ecosystem)」、「樞紐(Hub)」、「星群(Asterism)」四個元素，簡稱 H-EHA 模式。</p> <p>「人文創新」主要由人文所驅動，本講同時透過理論與實務個案的研讀討論，理解「人文」與「人文精神」的具體內涵，同時說明新進重要的創新理論，如體驗經濟、共創價值、意義創新和新需求理論等等，和人文創新的關聯。幫助同學建構人文創新的核心理念與意義，以及人文生態系統的分析架構，厚實實踐人文創新的基本能力。</p> <p>而在傳統產業層面，如何將人文元素融入經營的各面向？如何傳承創辦人的核心價值與企業的基本信念？如何從使用者痛點（窮人市場），尋找新的市場契機？如何在既有的產品服務中，融入文史地理元素，創造新意義，以提升其附加價值？如何與員工和供應商建立專業尊重、互信互賴的關係？如何善盡社會責任、實踐社會目的？這些相關議題，也都會在本講中深入地加以探討。</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> Anderson, P., and Tushman, M.L. (1990). "Technological discontinuities and dominant designs: A cyclical model of technological change." <i>Administrative science quarterly</i>: 604-633. Christensen, Clayton M. et al., (2016). <i>Competing Against Luck: The Story of Innovation and Customer Choice</i>: Harperbusiness. (創新的理論用途：掌握消費者選擇，創新不避碰運氣) Drucker, P. F. (1985). <i>Innovation and entrepreneurship practices and principles</i>: Amacon.

- | | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none">4. de los Reyes Jr, G., Scholz, M., & Smith, N. C. (2017). Beyond the “Win-Win” Creating Shared Value Requires Ethical Frameworks. <i>California Management Review</i>, 59(2), 142-167.5. Verganti R. (2017). Overcrowded: Designing Meaningful Products in a World Awash With Ideas. Mit Pr.(意義創新: 另闢蹊徑, 創造爆款產品)6. 個案：星巴克 / 台灣瘋媽祖。 |
|--|---|

吳思華

<p>學歷</p>	<p>國立陽明交通大學電信工程學系學士 國立政治大學企業管理學系碩士、博士</p>
<p>現職</p>	<p>國立政治大學科技管理及智慧財產研究所教授</p>
<p>經歷</p>	<p>曾任國立政治大學科技管理研究所創所所長、商學院院長、國立政治大學校長、工業技術研究院董監事、台灣傅爾布萊特學友會理事長、行政院科技顧問、中華民國教育部部長、中華民國科技管理學會理事長。</p> <p>研究專長為策略管理、產業與競爭分析、知識經濟、創新與創造力等，創辦政治大學科技管理研究所、創新與創造力研究中心，負責撰寫政府的「創造力教育白皮書」與「知識經濟指標」，並推動涵蓋大中小學的四年期「創造力計畫」和「想像2025」等各項重要創新系統研究計畫。</p> <p>著有中英文學術論文百餘篇，專書「策略九說」一書，兼顧理論與實務運用，1996年9月出版以來，受到管理實務界與學界肯定，為國內研究策略管理最重要的著作之一，更是國內各大專校院指定的上課教材、企業內部或各機構重要研討讀物。近來以「人文創新」為主要教學研究重心，探討從「商業創新」「科技創新」以後，因應社會價值與網絡科技快速變遷，更具社會意涵與影響力的策略與創新理論體系。</p>
<p>著作</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 《策略九說》 ■ 吳思華，2001，「知識經濟、知識資本與知識管理」，台灣產業研究第四期，知識資本在台灣，頁11-50，台北：遠流出版社 ■ 楊燕枝*、莊皓鈞、吳思華、汪志堅，2016，競合平衡觀點下的合作體系動態穩定性研究。《產業與管理論壇》(TSSCI)(2015 第五屆聯電經營管理論文獎佳作) ■ 吳思華、王美雅，2018，「創新典範的演化」，台灣教育研究學會(TERA)暨全球華人創造力學會(GACC)國際學術研討會 TERA-GACC 2018 論文集 ■ Wu, Se-Hwa & Lin, Yeh-Yun., 2019, <i>Innovation and Entrepreneurship in Educational Ecosystem - A Case-Based Approach</i>. Springer Nature Singapore Pte Ltd, Singapore (Contracted Publication)
<p>榮譽獎項</p>	<p>曾獲中華民國管理科學學會呂鳳章獎章(1991)、第一屆科技管理學會院士(2000)、中華民國科技管理學會「科技管理獎」個人獎(2008)</p>

研習營-管理一學門-生態系建構(Ecosystem, H-EHA)

講題領域	科技管理/創新
講員	吳思華
講題	生態系建構(Ecosystem, H-EHA)
講題簡介	<p>人文創新脈絡下的生態系統建構，除了代表關注範圍的擴大外，在基本的哲學上也有很大的改變。首先，在傳統的組織理論中，重視組織的結構與制度，在生態系統中，則關注的是在各個不同活動中的流動。其次，生態思維亦顯現在對於目標的追求。傳統的組織重視階段目標的達成，以及利潤報酬的極大化；而生態思維則關注成員的長期生存與終極目標的實踐；第三，以共生思維取代競爭思維。由於生態系統的存在與興盛對整體都有助益，成員間需要關注的是彼此間的長期共存，打一場無限戰爭，而非透過直接對抗，嘗試在短時間內殲滅對方。因此，生態系統中最需要的是透過良性的競爭共同演化，提昇彼此的開創與適應能力，這就是共生思維。</p> <p>簡言之，人文創新脈絡下的生態系統建構，和傳統企業所面對競爭邏輯有很大的不同，如何從競爭調整為共生，是一項重要的課題。</p> <p>本講重點有：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.(生態系的定義與內涵)釐清生態系統的運作邏輯，並尋找競爭與共生（異質與同形）的鞍點； 2.(生態系的組成)促使每位成員對所生存的情境均有共同的認知，同時都能發展出獨特的經營模式、自主生存； 3.(生態系中的活動、成員與場景)調整每位成員的角色與活動，創造新的角色與定位，使生態系統呈現緊密互補的形式； 4.(生態系中的流動與成長)透過彼此的互補關係，以及成員與活動間的頻繁交流，創造新的價值，擴大外部資源與客群，改善生存空間。 5.(生態系的共同演化)讓各個成員的活動與核心能耐，能夠因應情境與客群的變化，自主演變，同時繁衍具特色的新世代。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adner, R. (2017). Ecosystem as structure: An actionable construct for strategy. <i>Journal of Management</i>, 43(1), 39-58. 2. Jacobides, M. G., Cennamo, C., & Gawer, A. (2018). Towards a theory of ecosystems. <i>Strategic Management Journal</i> 3. Latour, B. (1983). Give Me a Laboratory and I will Raise the World. <i>Science Observed</i>, 141-170

- | | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none">4. Williamson, P. J., & De Meyer, A. (2012). Ecosystem advantage. <i>California Management Review</i>, 55(1), 24-465. 陳宗文 (2014) 展演健康, 建構市場-法國肺炎鏈球菌疫苗市場的展演性分析6. 個案: Airbnb/TED |
|--|--|

吳思華	
學歷	國立陽明交通大學電信工程學系學士 國立政治大學企業管理學系碩士、博士
現職	國立政治大學科技管理及智慧財產研究所教授
經歷	<p>曾任國立政治大學科技管理研究所創所所長、商學院院長、國立政治大學校長、工業技術研究院董監事、台灣傅爾布萊特學友會理事長、行政院科技顧問、中華民國教育部部長、中華民國科技管理學會理事長。</p> <p>研究專長為策略管理、產業與競爭分析、知識經濟、創新與創造力等，創辦政治大學科技管理研究所、創新與創造力研究中心，負責撰寫政府的「創造力教育白皮書」與「知識經濟指標」，並推動涵蓋大中小學的四年期「創造力計畫」和「想像2025」等各項重要創新系統研究計畫。</p> <p>著有中英文學術論文百餘篇，專書「策略九說」一書，兼顧理論與實務運用，1996年9月出版以來，受到管理實務界與學界肯定，為國內研究策略管理最重要的著作之一，更是國內各大專校院指定的上課教材、企業內部或各機構重要研討讀物。近來以「人文創新」為主要教學研究重心，探討從「商業創新」「科技創新」以後，因應社會價值與網絡科技快速變遷，更具社會意涵與影響力的策略與創新理論體系。</p>
著作	<ul style="list-style-type: none"> ■ 《策略九說》 ■ 吳思華，2001，「知識經濟、知識資本與知識管理」，台灣產業研究第四期，知識資本在台灣，頁11-50，台北：遠流出版社 ■ 楊燕枝*、莊皓鈞、吳思華、汪志堅，2016，競合平衡觀點下的合作體系動態穩定性研究。《產業與管理論壇》(TSSCI)(2015 第五屆聯電經營管理論文獎佳作) ■ 吳思華、王美雅，2018，「創新典範的演化」，台灣教育研究學會(TERA)暨全球華人創造力學會(GACC)國際學術研討會 TERA-GACC 2018 論文集 ■ Wu, Se-Hwa & Lin, Yeh-Yun., 2019, <i>Innovation and Entrepreneurship in Educational Ecosystem - A Case-Based Approach</i>. Springer Nature Singapore Pte Ltd, Singapore (Contracted Publication)
榮譽獎項	曾獲中華民國管理科學學會呂鳳章獎章(1991)、第一屆科技管理學會院士(2000)、中華民國科技管理學會「科技管理獎」個人獎(2008)

研習營-管理一學門-軸心樞紐策略(Hub, H-EHA)	
講題領域	科技管理/創新
講員	吳思華
講題	軸心樞紐策略(Hub, H-EHA)
講題簡介	<p>從傳統策略與管理理論的脈絡分析，人文創新生態系統的運轉發展也需要一個類似 CEO 的角色。經過深入的觀察研究發現，這個角色確實存在，但其功能內涵與策略邏輯並不完全相同，因此，我們將這個角色稱為「樞紐」(Hub)，以為區辨。</p> <p>樞紐本身就是一個事業體，在人文創新生態系統中的角色非常重要，但由於生態系不是正式的組織，樞紐往往欠缺強而有力的指揮權力。因此，成功樞紐平台最大的特色在從事業經營轉型為平台服務，從權威指揮轉型為理念倡導。在本講課程中，將探討軸心樞紐的角色。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (事業經營者)調整經營模式，從價值鏈到價值網、從單邊到雙邊、從實體交易到流量收費。 2. (平台服務者)如建構市場機能，厚植平台服務的核心資源。 3. (策展人)扮演策展人，設計展演活動、倡議理念。 4. (生態佈建者)進行虛實整合，連結活動與行動者，將現場實體、展演活動與數位網站，三者合一。 5. (制度創業者)進行制度創業，公私協力，改變體制環境。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lee, B. H., Struben, J., & Bingham, C. B. (2018). Collective action and market formation: An integrative framework. <i>Strategic Management Journal</i>, 39(1), 242-266. 2. McIntyre, D. P. & Srinivasan, A.. (2017). Networks, platforms, and strategy: Emerging views and next steps. <i>Special Issue: Reviews of Strategic Management Research</i>, 38(1), 141-160. 3. Nambisan, S., & Sawhney, M. (2011). Orchestration processes in network-centric innovation: Evidence from the field. <i>The Academy of Management Perspectives</i>, 25(3), 40-57. 4. Villi, M. (2012). Social curation in audience communities: UDC (user-distributed content) in the networked media ecosystem. <i>Participations Journal of Audience & Reception Studies</i>, 9(2), 614-632. 5. Zilber, T. B. (2002). Institutionalization as an Interplay between Actions, Meanings, and Actors: The Case of a Rape

	Crisis Center in Israel. <i>The Academy of Management Journal</i> , 45(1), 234-254.
--	---

6. 個案：鹿樂/華山 1914 文創園區

吳思華

<p>學歷</p>	<p>國立陽明交通大學電信工程學系學士 國立政治大學企業管理學系碩士、博士</p>
<p>現職</p>	<p>國立政治大學科技管理及智慧財產研究所教授</p>
<p>經歷</p>	<p>曾任國立政治大學科技管理研究所創所所長、商學院院長、國立政治大學校長、工業技術研究院董監事、台灣傅爾布萊特學友會理事長、行政院科技顧問、中華民國教育部部長、中華民國科技管理學會理事長。</p> <p>研究專長為策略管理、產業與競爭分析、知識經濟、創新與創造力等，創辦政治大學科技管理研究所、創新與創造力研究中心，負責撰寫政府的「創造力教育白皮書」與「知識經濟指標」，並推動涵蓋大中小學的四年期「創造力計畫」和「想像 2025」等各項重要創新系統研究計畫。</p> <p>著有中英文學術論文百餘篇，專書「策略九說」一書，兼顧理論與實務運用，1996 年 9 月出版以來，受到管理實務界與學界肯定，為國內研究策略管理最重要的著作之一，更是國內各大專校院指定的上課教材、企業內部或各機構重要研討讀物。近來以「人文創新」為主要教學研究重心，探討從「商業創新」「科技創新」以後，因應社會價值與網絡科技快速變遷，更具社會意涵與影響力的策略與創新理論體系。</p>
<p>著作</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 《策略九說》 ■ 吳思華，2001，「知識經濟、知識資本與知識管理」，台灣產業研究第四期，知識資本在台灣，頁 11-50，台北：遠流出版社 ■ 楊燕枝*、莊皓鈞、吳思華、汪志堅，2016，競合平衡觀點下的合作體系動態穩定性研究。《產業與管理論壇》(TSSCI)(2015 第五屆聯電經營管理論文獎佳作) ■ 吳思華、王美雅，2018，「創新典範的演化」，台灣教育研究學會(TERA)暨全球華人創造力學會(GACC)國際學術研討會 TERA-GACC 2018 論文集 ■ Wu, Se-Hwa & Lin, Yeh-Yun., 2019, <i>Innovation and Entrepreneurship in Educational Ecosystem - A Case-Based Approach</i>. Springer Nature Singapore Pte Ltd, Singapore (Contracted Publication)
<p>榮譽獎項</p>	<p>曾獲中華民國管理科學學會呂鳳章獎章（1991）、第一屆科技管理學會院士（2000）、中華民國科技管理學會「科技管理獎」個人獎（2008）</p>

研習營-管理一學門-星群共創(Asterism, H-EHA)

講題領域	科技管理/創新
講員	吳思華
講題	星群共創(Asterism, H-EHA)
講題簡介	<p>生態系統和傳統組織系統一樣，都期待能夠興盛強大。但是人文創新生態系統和組織不同，系統中的成員必須具有旺盛生命力、擁有獨特風格、自主生存。這些成員憑藉個體的專業能耐與經營模式，各領風騷，我們將其稱為星群。</p> <p>在人文創新的世界，人文是引擎，生態是視野，樞紐是舵手，而星群則是廣大使用者直接感受到的光與熱，如何有效連結這四個要素，是人文創新成功的關鍵。本講說明星群的生存法則與成長策略。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.(寄生棲生)善用在地知識，提高生存條件。 2.(共生共創)與場景對話，創造亮點。 3.(複製創新)建立營運平台，因地制宜，育成連鎖店/加盟主。 4.(共同演化)追隨焦點廠商，進化核心機能，移居繁衍。 5.(從邊陲到軸心)倡議體制邏輯，育成新事業團隊，擴大經營版圖。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Downes, L. and Nunes, P. (2013), Big-Bang Disruption, HBR 2. Karagouni, G., & Caloghirou, Y. (2013). Unfolding autotelic capabilities in low-tech knowledge-intensive entrepreneurship. <i>Journal for International Business and Entrepreneurship Development</i> 4, 7(1), 21-36. 3. Lewin, A. Y., & Volberda, H. W. (1999). Prolegomena on Coevolution: A Framework of Research on Strategy and New Organizational Forms. <i>Organization Science</i>. 10(5), 519-534. 4. Tronvoll, B. (2017). The Actor: The Key Determinator in Service Ecosystems. <i>Systems</i>, 5(2), 38. 5. Winter, S. G., & Szulanski, G. (2001) Replication as Strategy. <i>Organization Science</i>. 12(6), 730-742. 6. 個案：顏如妙、吳思華(2018)，麗江·印象·工藝店，政大商學院個案

吳思華	
學歷	國立陽明交通大學電信工程學系學士 國立政治大學企業管理學系碩士、博士
現職	國立政治大學科技管理及智慧財產研究所教授
經歷	<p>曾任國立政治大學科技管理研究所創所所長、商學院院長、國立政治大學校長、工業技術研究院董監事、台灣傅爾布萊特學友會理事長、行政院科技顧問、中華民國教育部部長、中華民國科技管理學會理事長。</p> <p>研究專長為策略管理、產業與競爭分析、知識經濟、創新與創造力等，創辦政治大學科技管理研究所、創新與創造力研究中心，負責撰寫政府的「創造力教育白皮書」與「知識經濟指標」，並推動涵蓋大中小學的四年期「創造力計畫」和「想像 2025」等各項重要創新系統研究計畫。</p> <p>著有中英文學術論文百餘篇，專書「策略九說」一書，兼顧理論與實務運用，1996 年 9 月出版以來，受到管理實務界與學界肯定，為國內研究策略管理最重要的著作之一，更是國內各大專校院指定的上課教材、企業內部或各機構重要研討讀物。近來以「人文創新」為主要教學研究重心，探討從「商業創新」「科技創新」以後，因應社會價值與網絡科技快速變遷，更具社會意涵與影響力的策略與創新理論體系。</p>
著作	<ul style="list-style-type: none"> ■ 《策略九說》 ■ 吳思華，2001，「知識經濟、知識資本與知識管理」，台灣產業研究第四期，知識資本在台灣，頁 11-50，台北：遠流出版社 ■ 楊燕枝*、莊皓鈞、吳思華、汪志堅，2016，競合平衡觀點下的合作體系動態穩定性研究。《產業與管理論壇》(TSSCI)(2015 第五屆聯電經營管理論文獎佳作) ■ 吳思華、王美雅，2018，「創新典範的演化」，台灣教育研究學會(TERA)暨全球華人創造力學會(GACC)國際學術研討會 TERA-GACC 2018 論文集 ■ Wu, Se-Hwa & Lin, Yeh-Yun., 2019, <i>Innovation and Entrepreneurship in Educational Ecosystem - A Case-Based Approach</i>. Springer Nature Singapore Pte Ltd, Singapore (Contracted Publication)
榮譽獎項	曾獲中華民國管理科學學會呂鳳章獎章(1991)、第一屆科技管理學會院士(2000)、中華民國科技管理學會「科技管理獎」個人獎(2008)

研習營-管理一學門-創業生態系統之理論與案例

講題領域	創業
講員	謝如梅
講題	創業生態系統之理論與案例
講題簡介	<p>生態系統(ecosystem)一詞近年大量被產業與實務界所運用，原始理論概念雖是從生物學所發展而來，但近年轉化應用至商業、創新、創業生態系統已有越來越多的管理理論與實務案例關注及發表。</p> <p>本課程將聚焦於創業生態系統(entrepreneurship ecosystem)，探討相關理論研究發展及要素與內涵；其次，將根據個人近年研究與實務心得，進一步探討大學創業生態系統之運作機制與應用；最後介紹以大學為場域結合創業教育、學術創業之國內外實務案例研析。</p> <p>期能透過前述內容介紹與討論，釐清創業生態系統之定義、特徵以及相關理論進展，並藉由大學創業生態系統之應用案例，共同研討生態系統中行動者(actors)、活動(activities)、位置(position)、鏈結(link)，以及各種構型與分類的介紹。</p> <p>課程內容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 創業生態系統的發展與要素 2. 大學創業生態系統之運作機制 3. 大學創業生態系統結合創業教育之國內外實務案例
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adner, R. (2017). Ecosystem as structure: An actionable construct for strategy. <i>Journal of management</i>, 43(1), 39-58. 2. Garbuio, M., Lovallo, D., Dong, A., Lin, N., & Tschang, T. (2018). Demystifying the genius of entrepreneurship: How design cognition can help create the next generation of entrepreneurs. <i>Academy of Management Learning & Education</i>, 17(1), 41-61. 3. Rice, M. P., Feters, M. L., & Greene, P. G. (2010). University-based entrepreneurship ecosystems: Key success factors and recommendations. In <i>"The Development of University-Based Entrepreneurship Ecosystems"</i>, 177-196. 4. Spigel, B. (2017). The relational organization of entrepreneurial ecosystems. <i>Entrepreneurship Theory and Practice</i>, 41(1), 49-72. 5. Spigel, B., & Harrison, R. (2018). Toward a process theory of entrepreneurial ecosystems. <i>Strategic Entrepreneurship Journal</i>, 12(1), 151-168.

謝如梅	
學歷	國立中山大學企業管理博士
現職	國立中山大學人文暨科技跨領域學士學位學程 副教授
經歷	謝如梅，主要教學與研究領域為創新與創業管理、科技管理、創業教育，曾為國際研究組織「全球創業觀察(Global Entrepreneurship Monitor)」之台灣計畫團隊成員(2010-2015年)，近年出版多篇國內外期刊論文(如 Journal of Small Business Management, 組織與管理、臺大管理論叢、科技管理學刊等)，並與劉常勇教授合著「創業學：創業家、機會與環境視角」等專書，並嘗試在教學創新中融入創業生態系統概念進行創業實作，歷年輔導多組學生創業團隊，並致力推廣創新創業教育。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hsieh, Ru-Mei* and Fang, Shih-Chieh (2018, May). The Effect of Life Cycle Stages on Entrepreneurial Networking Actions and Innovativeness of Opportunity. 臺大管理論叢. (Accepted). 2. 劉常勇、謝如梅 (2017年08月)。創業學：創業家、機會與環境視角 (ISBN：978-986-457-035-5)。台北，臺灣：智勝文化。 3. Hsieh, R. M.* & Kelley, D. J. (2016, Nov). The Role of Cognition and Information Access in the Recognition of Innovative Opportunities. Journal of Small Business Management, 54(S1), 297-311. 4. 謝如梅、蔡依倫 (2016年02月)。時勢造英雄：創業制度與創業活動之關連性研究。 組織與管理，9(1), 89-124。 5. 謝如梅*、劉常勇、方世杰 (2013年03月)。誰能辨識創業機會？知識、網絡、意圖與創業警覺能力之關聯性實證研究。 科技管理學刊，18(1), 1-26。
榮譽獎項	科技部 105 年度補助大專校院獎勵特殊優秀人才 國立屏東科技大學 104 學年度教學特優教師 (校級) 中華民國科技管理學會-博士論文獎 (佳作) (2010 年)
個人網頁	https://rmhsieh.wixsite.com/rumeihsieh

研習營-管理一學門-創業實踐與敘說

講題領域	創業
講員	王致遠
講題	創業實踐與敘說
講題簡介	<p>自從 90 年代以來，創業研究已經開始從誰是創業者轉移到創業過程的討論，Cope(2005)曾經將創業比擬成是一個學習過程，Drucker (1985)則將創業視為是一種實踐。Johannisson (2011)曾經提出實踐觀點下的創業歷程，主張創業歷程本身是一種織組脈絡過程。表面上，實踐觀點和學習觀點下的創業灣似乎無關，但事實上，兩者只是用不同的方式來談同一件事。學習本身涉及到知識的取得、創造與運用，這些學習的過程內嵌在實踐之中 (Brown & Duguid, 2001)。換言之，要瞭解創業歷程中的學習，就得從創業者的實踐過程切入。</p> <p>這些實踐的過程，存在於日常生活中，因此，透過民族誌式的觀察法以及/或是敘說的方式是一個幫助我們瞭解創業實踐歷程的好方法。</p> <p>本次的研習活動，主要將從創業歷程或開創(entrepreneurship)的角度出發，介紹基本的概念，再從實作的角度，討論如何運用質性研究法探創業的實踐，最後以經典文章為範例，說明相關研究的設計與分析。</p>
建議閱讀文獻	<p>Cope, J. 2005. Toward a dynamic learning perspective of entrepreneurship. <i>Entrepreneurship: Theory & Practice</i>, 29(4): 373-397.</p> <p>Cope, J. 2011. Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. <i>Journal of Business Venturing</i>, 26(6): 604-623.</p> <p>Drucker, P. F. 1985. <i>Innovation and entrepreneurship</i>. New York: Harper & Row.</p> <p>Johannisson, B. 2011. Towards a practice theory of entrepreneuring. <i>Small Business Economics</i>, 36(2): 135-150.</p> <p>McKeever, E., Jack, S., & Anderson, A. 2015. Embedded entrepreneurship in the creative re-construction of place. <i>Journal of Business Venturing</i>, 30(1): 50-65.</p>

王致遠	
學歷	PhD, Manchester Business School, University of Manchester,
現職	國立中山大學企業管理學系助理教授
經歷	曾於網路公司與資訊公司歷任專案專員、網站企劃、行銷專員與投資人關係專員等職後至英國修習博士學位。在博士階段主要專長為國家競爭力分析與創新系統研究。回台後研究領域轉往創業與管理教育領域發展。曾赴 Harvard Business School 接受個案教育訓練，並至 Babson College 接受創業教育訓練。因為喜歡資料的溫度，因此走上質性研究。
著作	<p>蔡偉鼎、王致遠* (2018), "Pokemon Go 玩家經驗作為一種開創歷程：詮釋現象學取徑"。中山管理評論, 26(1), 85-111。</p> <p>Wang C., Kuo C.* (2018) The Formulation of Hybrid Reality: Pokémon Go Mania. In: Antona M., Stephanidis C. (eds) Universal Access in Human-Computer Interaction. Virtual, Augmented, and Intelligent Environments. UAHCI 2018. Lecture Notes in Computer Science, vol 10908. Springer, Cham.</p> <p>Lin, H.*, McDonough, Edward F. III, Yang, Jie and Wang, C. (2017). "Aligning Knowledge Assets for Exploitation, Exploration, and Ambidexterity: A Study of Companies in High-Tech Parks in China". <i>Journal of Product Innovation Management</i>, 34(2), 122-140.</p> <p>王致遠、蔡敦浩、吳孟珍、李至昱* (2017)。創業實作課程如何產生學習：創制研究取徑。《管理學報》，34(2), 147-166。</p> <p>王致遠*、王澤宇 (2013)。一起揪團來創業吧 - 探索學生創業活動的本質。創業管理研究, 8(2), 75-108。</p>
榮譽獎項	<p>國立中山大學教學績優獎 (102 年、103 年、106 年)</p> <p>國立中山大學優良導師獎 (102 年、105 年)</p>

研習營-管理一學門-社會創業與社會企業研究趨勢

講題領域	創業
講員	林杏娥
講題	社會創業與社會企業研究趨勢
講題簡介	<p>社會創業與社會企業是一個新興研究領域。近二十年來吸引許多國內外學者投入研究，因此希望透過本課程開設分享社會創業與社會企業相關議題、趨勢、理論和研究方法。適合想要了解、投入或關注社會創業與社會企業研究發展的同好。</p> <p>本課程之目的，在於使對此領域研究感興趣者有系統性的瞭解該領域現今發展概況和重要的主題、主要的理論基礎以及面臨的挑戰和限制，從而產生研究動機並發展成論文主題。</p> <p>本課程依其領域研究進程進行分類，並回答下列幾個問題：「什麼是社會企業？什麼是社會創業？」、「社會創業、社會企業涉及那些層面(level) ?」、「哪些因素會影響社會創業？」、「如何達成社會企業的目標？」與「如何測量社會企業的績效？」進行分享。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 什麼是社會企業？社會企業與商業企業的差異為何？ 2. 什麼是社會創業？社會創業與社會企業的異同為何？ 3. 社會創業、社會企業涉及那些層面(level) ? 4. 影響社會創業的因素？ 5. 如何達成社會企業的目標？ 6. 如何測量社會企業的績效？
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Austin, J., Stevenson, H., Wei-Skillern, J. 2006. Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both? <i>Entrepreneurship: Theory and Practice</i>. 30(1): 1-22. 2. Bacq, S., & Janssen, F. (2011). The multiple faces of social entrepreneurship: A review of definitional issues based on geographical and thematic criteria. <i>Entrepreneurship and Regional Development</i>, 23(5-6), 373-403. 3. Battilana J, Lee M. (2014). Advancing research on hybrid organizing: Insights from the study of social enterprises. <i>Academy of Management Annals</i>. 8(1): 397-441. 4. Stevens, R., Moray, N., & Bruneel, J. (2015). The Social and Economic Mission of Social Enterprises: Dimensions, Measurement, Validation, and Relation. <i>Entrepreneurship Theory and Practice</i>, 39(5), 1051-1082. doi:10.1111/etap.12091

5. Rawhouser, H., Cummings, M., & Newbert, S. 2017. Social impact measurement: Current approaches and future directions for social entrepreneurship research. <i>Entrepreneurship Theory and Practice</i> , 1-34. DOI: 10.1177/1042258717727718

林杏娥	
學歷	Tilburg University, PhD; Maastricht School of Management, DBA
現職	國立中山大學企管系副教授
經歷	林博士專注於量化研究、創新與創業策略、知識策略、Ambidexterity、組織能力、社會企業動態能力、家族企業創新能力、工作意義等研究領域。學術論文曾發表於國際期刊如：MIT Sloan Management Review, Journal of Product Innovation Management, Management and Organization Review, Group and Organizational Management, IEEE Transactions on Engineering Management, Asia Pacific Journal of Management 等。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hsing-Er Lin, Edward McDonough iii, Jie Yang, Chihyuan Wang (2017, Mar). Aligning Knowledge Assets for Exploitation, Exploration, and Ambidexterity: A Study of Companies in High-Tech Parks in China . Journal of Product Innovation Management , 34(2):122-140. (SSCI). 2. Shu-jou Lin, Hsing-Er Lin, & Edward F. McDonoughiii (2016, Jul). Knowledge Acquisition in Production Networks: Effective Strategies for System Integrators and Component Specialists. Management and Organization Review, doi: 10.1017/mor.2016.18. 3. Hsing-Er Lin, Edward McDonough III (2014, Dec). ” Cognitive Frames, Learning Mechanisms, and Innovation Ambidexterity”. Journal of Product Innovation Management, 31(S1): 170-188. 4. Hsing-Er Lin, Edward McDonough III, Shu-jou Lin & Yeh-yun Lin (2013, Mar). Managing the Exploitation/Exploration Paradox: The role of a Learning Capability and Innovation Ambidexterity. Journal of Product Innovation Management, 30(2):262-278. 5. Edward F. McDonough III, Michael H. Zack, Hsing-Er Lin, Iris Berdrow, 2008, “ The Threefold Path to Strategy: Adding Knowledge and Innovation Positions to the Mix.” MIT Sloan Management Review 2008 Fall Issue, 50 (1).
榮譽獎項	近年獲得<AAOM/TAOM Joint Conference>2017年Best Paper Award。<AOM annual conference> 2018年Best Symposium Award

研習營-管理一學門-家族企業

講題領域	家族企業
講員	林玟廷
講題	家族企業
講題簡介	<p>根據國際家族企業協會統計，全球企業有 75% 為家族企業，我國上市櫃公司 70% 是家族企業，兩岸三地比例最高。此外，協會 2016 年統計顯示台灣家族企業掌門人平均年齡為 61 歲，多數在 50 到 80 歲，同樣高於大陸和香港的平均 54 和 57 歲。范博宏教授針對香港、台灣、新加坡的 250 宗企業傳承案例進行研究，結果發現，從交接班前五年到交棒後三年，企業市值平均縮水六成，其中，香港最為嚴重，跌價高達 120%，家族企業「傳承」與「接班」為家族企業永續經營關鍵。</p> <p>本課程約略回答三個問題，「家族企業接班有哪些研究議題」、「家族企業研究有哪些主要的理論」，與「家族企業如何結合策略管理」。</p> <p>本課程預計納入國內、國外家族企業研究並搭配個人家族企業相關研究成果，與大家分享家族企業相關的質化與量化研究。希冀有興趣朝家族企業從事研究的人，可藉此瞭解家族企業研究相關的議題。</p> <p>本課程內容預計主要有幾個方向：</p> <ul style="list-style-type: none">(一) 家族企業接班<ul style="list-style-type: none">1. 接班與績效（包含接班來源與理論）2. 接班與組織變革(二) 家族企業相關理論<ul style="list-style-type: none">1. 代理理論（Agency theory）2. 忠樸理論（Stewardship theory）3. 社會情感財富理論（Social emotional wealth theory）(三) 家族企業與策略<ul style="list-style-type: none">1. 家族企業與國際化策略2. 家族企業與研發策略3. 家族企業與多角化策略4. 家族企業與企業社會責任(四) 中國大陸家族企業研究之回顧

<p>建議閱讀文獻</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesner, I. F., & Sebor, T. C. 1994. Executive succession: Past, present & future. <i>Journal of Management</i>, 20(2): 327-372. 2. Purkayasthaa, S., Veliyathb, R., & George, R. Forthcoming. The roles of family ownership and family management in the governance of agency conflicts. <i>Journal of Business Research</i>. 3. Gomez-Mejia, L. R., Takacs-Haynes, K., Nunez-Nickel, M., Jacobson, K. J. L., & Moyano- Fuentes, J. 2007. Socioemotional wealth and business risks in family controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 52(1): 106–137. 4. Pukall, T. J. & Calabrò, A. 2014. The internationalization of family firms: a critical review and integrative model. <i>Family Business Review</i>, 27(2): 103-125. 5. Lamb, N. H., & Butler, F. C. 2018. The Influence of family firms and institutional owners on corporate social responsibility performance. <i>Business & Society</i>, 57(7): 1374-1406.
---------------	--

林政廷	
學歷	國立臺灣大學國際企業學系博士
現職	國立成功大學國際企業所教授
經歷	曾任國立中正大學企業管理系教授，研究領域包含國際企業、家族企業與集團企業等。學術論文曾發表於 <i>Journal of World Business, International Marketing Review, Management Decision, Asia Pacific Journal of Management, European Management Journal, International Business Review, Journal of Management and Organization, Management and Organization Review, Journal of International Management, European Journal of International Management, International Journal of Human Resource Management</i> 、台大管理論叢、管理評論、組織與管理、管理學報、中山管理評論等國內外學術期刊。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lin, Wen-Ting</u> and Wang, Linda C. (forthcoming). Family firms, R&D, and internationalization: The stewardship and socio-emotional wealth perspectives. <i>Asia Pacific Journal of Management</i> (SSCI) 2. <u>Lin, Wen-Ting</u> (2012). Family ownership and internationalization processes: Internationalization pace, internationalization scope, and internationalization rhythm. <i>European Management Journal</i>, 30(1): 47-56. (SSCI) 3. <u>Lin, Wen-Ting</u> and Liu, Yunshi (2012). Successor characteristics, organisational slack, and change in the degree of firm internationalisation. <i>International Business Review</i>, 21(1): 89-101. (SSCI) 4. <u>Lin, Wen-Ting</u> and Liu, Yunshi (2011). The impact of CEO succession on top management teams and the degree of firm internationalization. <i>European Journal of International Management</i>, 5(1): 253-270. (SSCI) 5. Liu, Yunshi, <u>Lin, Wen-Ting</u> and Cheng, Kuei-Yang (2011). Family ownership and the international involvement of Taiwan's high-technology firms: The moderating effect of high-discretion organizational slack. <i>Management and Organization Review</i>, 7(2): 201-222. (SSCI) (*corresponding author)
榮譽獎項	科技部 103 年度吳大猷先生紀念獎 管科會 102 年度呂鳳章先生紀念獎章

研習營-管理一學門-家族企業研究與實務應用的一線之隔：議題設定與定位建議	
講題領域	家族企業
講員	鍾喜梅
講題	家族企業研究與實務應用的一線之隔：議題設定與定位建議
講題簡介	<p>本課程將以近年來在國際上受到相當關注的家族企業為主體，討論家族企業研究與實務應用的區別，並以 Tagiuri & Davis (1992)文章所提三環架構為討論起點，說明家族企業研究初始於實務現象的解決，研究與實務之間沒有顯著區別，爾後儘管家族企業研究與實務應用有所差異，但對此主體的精進與理解，仍有賴於與實務界的互動。</p> <p>課程將同時討論常應用於家族企業主體的理論架構，家族企業研究跨不同領域在投稿上的注意之處，以及家族企業研究的一般性與在地性議題。課程並會與學員交流關於家族企業研究與實務定位的意見與想法，以及學者與家族企業顧問的差別。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為什麼要研究家族企業？趨勢？生存？或學術生涯第二春？ 2. 何謂家族企業研究-範圍、定義與理論取向 3. 家族企業研究與實務應用的關連及區隔 4. 家族企業不同類型發表的意義與價值 5. 家族企業研究與家族企業顧問
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. 2005. Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. <i>Entrepreneurship Theory and Practice</i>, 29(5): 555-575. 2. Gómez-Mejía, L. R., Haynes, K. T., Núñez-Nickel, M., Jacobson, K. J. L., & Moyano-Fuentes, J. 2007. Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 52(1): 106-137. 3. Jennings, J. E., Breitzkreuz, R. S., & James, A. E. 2013. Theories from family science: A review and roadmap for family business research. In Leig Melin, Matitias Nordqvist, & Pramodita Sharma (Eds.), 2013, <i>SAGE Handbook of Family Business</i>: 25-46. 4. Le Breton-Miller, I., & Miller, D., & Lester, R. 2011. Stewardship or agency: A social embeddedness reconciliation of conduct and performance in public family businesses. <i>Organization Science</i>, 22(3): 704-721. 5. Tagiuri, R., & Davis, J. A. 1992. On the goals of successful family companies. <i>Family Business Review</i>, 5(1): 43-62.

鍾喜梅	
學歷	國立中山大學企業管理學系博士
現職	義守大學企業管理學系教授
經歷	<p>鍾喜梅，義守大學企業管理學系教授，曾擔任中山大學電子商務研究中心，家族企業研究室副研究員、跨代創業成功實踐研究計畫(STEP Project for Family Enterprising)2014-2016 年全球委員會代表、2015 年與 2016 年全球家族企業研究學會(IFERA (International Family Enterprise Research Academy))最佳博士論文提案委員會主席，以及 2017 IFERA Global Conference in Taiwan 議程主席等職。鍾教授發表 60 餘篇學術論文、書籍章節與一般性文章(發表期刊包括 <i>Journal of International Management</i>, <i>International Business Review</i>, <i>Asia Pacific Journal of Management</i>, <i>Asian Business & Management</i>. 台大管理論叢、組織與管理、中山管理評論...等)，2018 年並與香港中文大學區玉輝共同主筆，出版 <u>中小企業傳承與創新專書</u>。她擔任多本學術期刊的特刊編委(<u>組織與管理</u>、<u>人力資源管理學報</u>等)與期刊審查會成員(<i>Family Business Review</i>, <i>Asia Pacific Journal of Management</i>)，矢志推動家族企業永續發展目標，與不同國際家族研究學會、團體與院校有合作，並積極在亞太區域推動家族企業研究與實務實踐。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chung, H.-M. & Dahms, S. 2018. Ownership strategy and foreign affiliate performance in multinational family business groups: A double-edged sword. <i>Journal of International Management</i>, 24(4): 303-316. 2. Au, K., Han, S., & Chung, H.-M. 2018. The impact of sociocultural context on strategic renewal: A twenty-six national analysis of family firms. <i>Cross-Cultural & Strategic Management</i>, 25(4): 604-627. 3. Yu, A, Ding, H.-B., & Chung, H.-M. 2015. Corporate social responsibility performance in family and non-family firms: The perspectives of socioemotional wealth. Special Issue on New CSR Dynamics in Asia? Institutions and Systems in a More Challenging Era, <i>Asian Business & Management</i>, 14(5): 383-412. 4. Chung, H.-M. 2014. The role of family management and ownership on semi-globalization pattern of globalization: The case of family business groups. <i>International Business Review</i>, 23(1): 260-271.

	<p>5. Chung, H.-M., & Chan, S.-T. 2012. Ownership structure, family leadership, and performance of affiliate firms in large family business groups. Special Issue on Leadership in Asia, <i>Asia Pacific Journal of Management</i>, 29(2): 303-329.</p>
<p>榮譽獎項</p>	<p>1. 2017 年，第十三屆創業與家族企業成長國際研討會，受邀擔任會議主旨演講(廣州：廣州中山大學)；2. 2017 與 2016 年分別受邀訪問廣州中山大學與北京理工大學，家族企業研究中心；3. 2015 年，獲得 <u>AAOM-IFERA Best Paper in Family Business Award</u>, 2015 AAOM and TAOM Conference; 4. 2013 年，獲中國民（私）營經營研究會，「中國家族企業研究先鋒獎」。</p>

研習營-管理一學門-衛生政策實證評估與醫療照護品質	
講題領域	醫療管理
講員	吳肖琪
講題	衛生政策實證評估與醫療照護品質
講題簡介	<p>本課程分享如何利用全民健康保險、死亡檔等大數據，進行衛生政策實證評估，找出重要影響醫療品質或利用的因素、或有效的政策介入措施，以提供政府規劃衛生政策之參考。</p> <p>從病人安全的角度，如何利用健保資料庫訂定合理的醫療品質監測指標，以了解醫師及醫院的品質，進而探討影響病人預後之因素；在影響預後的因素中，發現疾病論質計酬(P4P)、醫院或醫師的服務量(volume)、照護連續性(COC)、弱勢族群是重要的變項，如何藉由政策介入，改善病人的健康，是全民健康保險不僅追求醫療，更要追求健康的真諦。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 如何使用 NHIP 科學資料中心的資料？ 2. 為何需要實證為基礎的衛生政策？ 3. 如何擷取重要研究議題的技巧與實作？ 4. 如何解讀意義與實作？
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kao, Y. H., Tseng, T. S., Ng, Y. Y., & Wu, S. C. (2019). Association between continuity of care and emergency department visits and hospitalization in senior adults with asthma-COPD overlap. <i>Health Policy</i>, 123(2), 222-228. 2. Kao, Y. H., & Wu, S. C. (2017). Effect of Continuity of Care on Emergency Department Visits in Elderly Patients with Asthma in Taiwan. <i>The Journal of the American Board of Family Medicine</i>, 30(3), 384-395. 3. 鍾文誠、吳肖琪、李曉伶 (2013)。參與論質計酬方案對接受冠狀動脈繞道手術之糖尿病病人之預後影響。 <i>台灣公共衛生雜誌</i>, 32(6), 615-625。 4. Fang, Y. T., Chien, L. N., Ng, Y. Y., Chu, H. F., Chen, W. M., Cheng, C. Y., & Wu, S. C. (2006). Association of hospital and surgeon operation volume with the incidence of postoperative endophthalmitis: Taiwan experience. <i>Eye</i>, 20(8), 900. 5. Wu, S. C., Chien, L. N., Ng, Y. Y., Chu, H. F., & Chen, C. C. (2005). Association of Case Volume With Mortality of Chinese Patients After Coronary Artery Bypass Grafting. <i>Circulation Journal</i>, 69(11), 1327-1332.

吳肖琪	
學歷	國立台灣大學公共衛生學博士
現職	國立陽明交通大學衛生福利研究所教授
經歷	<p>擅長衛生政策實證研究，專長在健康照護體系，長期致力於醫療政策(醫療資源與人力之品質、數量、分布、整合、效率)、健保政策(醫療品質與支付制度)、長照政策(長照資源與人力之品質、數量、分布、整合、效率)、癌症防治政策(癌症照護品質與防治)、與精神衛生政策(自殺)等。</p> <p>有鑑於醫療政策僅是公共衛生三段五級預防的中段，在國內亦積極倡導長期照護第三段的預防，以及正向思考與復原力、活躍老化等初段的預防。2002年起，結合台灣長期照護專業協會，倡議國內應有「長照服務法」之訂定，該法於2016年立法成功，目前持續積極倡議「公共衛生師法」立法，以因應高齡少子社會，社區堅實健康照護的推動。</p> <p>曾擔任：</p> <p>2015-2017 台灣公共衛生學會理事長 2008-2014 台灣長期照護專業協會理事長 2008-2014 台灣公共衛生學會雜誌主編 2006-2009 衛生署全民健康保險醫療費用協定委員會委員 2011-2016 財團法人醫院評鑑暨醫療品質策進會第5、6屆董事 2013-2016 衛生福利部全民健康保險會第1、2屆委員 2006-迄今 衛生福利部醫事審議委員會委員</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lin, I. P., & Wu, S. C. (2017). Effects of long-term high continuity of care on avoidable hospitalizations of chronic obstructive pulmonary disease patients. <i>Health Policy</i>, 121(9), 1001-1007. 2. Yeh, S. T., Ng, Y. Y., & Wu, S. C. (2017). Risk of suicide according to the level of psychiatric contact in the older people: analysis of national health insurance databases in Taiwan. <i>Comprehensive psychiatry</i>, 74, 189-195. 3. Huang, S. T., Wu, S. C., Hung, Y. N., & Lin, I. P. (2016). Effects of continuity of care on emergency department utilization in children with asthma. <i>The American journal of managed care</i>, 22(1), e31-7. 4. Kao, Y. H., & Wu, S. C. (2016). STROBE-compliant article: Is continuity of care associated with avoidable hospitalization among older asthmatic patients?. <i>Medicine</i>, 95(38). 5. Chen, H. S., Wu, S. C., Hsu, P. K., Huang, C. S., Liu, C. C., & Wu, Y. C. (2015). The prognostic impact of preoperative and postoperative chemoradiation in clinical stage II and III esophageal squamous cell carcinomas: a population based study in Taiwan. <i>Medicine</i>, 94(25).
榮譽獎項	全國衛生行政普考及格(1980)、全國衛生行政高考及格(1982)

	行政院衛生署衛生專業獎章三等獎(2012) 陽明大學學術卓越獎勵(2007-2018)、優良教師(2008、2014、 2016) 指導研究生多次獲獎 科技部多年專題研究獎助
個人網頁	https://ihw.ym.edu.tw//files/13-1272-31402.php

研習營-管理一學門-醫療經濟評估	
講題領域	醫療管理
講員	郎慧珠
講題	醫療經濟評估
講題簡介	<p>世界各國都面臨著醫療費用高漲、高價醫療科技是否應納入健保給付的問題。為了兼顧療效與成本控制，先進國家從 1980 年代就開始推動醫療科技評估(HTA)，透過相對療效分析、成本效益分析、預算衝擊分析等方法，並考慮倫理/法律/社會層面的影響，作為政府衛生部門決策之參考。隨著時代及國際潮流趨勢的演變，醫療科技評估也擴大運用在健康照護體系之中，且其功能亦從原先的新藥給付審查功能擴充至衛生政策評估作為資源分配之參考。醫療科技評估的方法學這幾年不斷地創新及應用，需更多相關人才投入，不斷學習才能跟上世界之腳步。</p> <p>課程內容： 經濟評估之基本概念 經濟評估之應用 經濟評估之類型 經濟評估之模型分析 敏感度分析</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Neumann PJ, Sanders GD. Cost-Effectiveness Analysis 2.0. N Engl J Med 2017; 376:3: 203-205. 2. Neumann PJ, Sanders GD, Russell LB, Siegel JE, Ganiats TG. Cost-Effectiveness in Health and Medicine 2nd Edition. Oxford University Press; 2016. 3. Drummond MF. Methods for the Economic Evaluation of Health Care Programs. Oxford Medical Publications. 4th edition, 2015. 4. Gray AM, Clarke PM, Wolstenholme JL, Wordsworth S. Applied Methods of Cost-effectiveness Analysis in Health Care. Oxford University Press. 2011. 5. Haddix A, Teutsch SM, Corso PS. Prevention Effectiveness: A Guide to Decision Analysis and Economic Evaluation, 2nd Edn. Oxford: Oxford University Press, 2003.

郎慧珠	
學歷	美國約翰霍普金斯大學衛生政策與管理博士
現職	國立陽明交通大學醫務管理研究所教授
經歷	國立陽明交通大學醫務管理研究所講師、助理教授、副教授、教授 社團法人台灣藥物經濟暨效果研究學會 2011-2012 理事長 美國加州大學柏克萊分校 AHRQ 訪問學者 2004-2006.
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cheng HM, Chiou LJ, Chen TC, Sung SH, Chen CH, <u>Lang HC*</u>. Real-world cost-effectiveness of drug-eluting stents vs. bare-metal stents for coronary heart disease-A five-year follow-up study. Health Policy. 2019 Feb;123(2):229-234. 2. <u>Lang HC</u>, Chen HW, Chiou TJ, Chan AL. The real-world cost-effectiveness of adjuvant trastuzumab in HER-2/neu-positive early breast cancer in Taiwan. J Med Econ. 2016 Oct; 19(10); 923-7. 3. Shih CL, Chen CH, Sheu CF, <u>Lang HC*</u>, Hsieh CL*. Validating and improving the reliability of the EORTC QLQ-C30 using a multidimensional Rasch model. Value Health. 2013 Jul-Aug;16(5):848-54. 4. <u>Lang HC</u>, Chang K, Ying YH*. Quality of Life, Treatment, and Patient Willingness to Pay for a Cure for Cervical Cancer in Taiwan. Health Econ. 2012 Oct;21(10):1217-33. (SCI). 5. <u>Lang HC*</u>, Wu SL. Lifetime Costs of the Top Five Cancers in Taiwan. Eur J Health Econ. 2012 Jun;13(3):347-53. (SCI).
榮譽獎項	國家衛生研究院生涯發展獎助 2001 - 2005 國科會 99 年度補助大專院校獎勵特殊優秀人才 99/10/1 - 100/7/31 陽明大學教師學術卓越獎勵 100/8/1 -102/7/31 陽明大學教師學術卓越獎勵 102/8/1 -104/7/31 陽明大學教師學術卓越獎勵 106/8/1 -108/7/31

研習營-管理一學門-健康老化的價值與政策回應	
講題領域	醫療管理
講員	劉立凡
講題	健康老化的價值與政策回應
講題簡介	<p>高齡化社會來臨，健康老化與成功老化被社會所重視而老化相關政策也不斷強調其重要性。從中央到地方透過各類型健康促進與樂活政策與方案，提升老年人身心靈健康並延長健康餘命。其目的是希望老年人健康久久又活得快樂；而背後更重要的思考是希望人口老化所帶來對社會的衝擊與壓力亦得以減輕。因此，談論健康老化在世衛組織的研究與行動中更重視喚起個人的內在能力(intrinsic capacity)與自主性(autonomy)，並透過支持性的環境，讓老年人理解並真正有辦法健康長壽，甚而能有持續貢獻社會的機會，達到健康老化的真諦。因此，值得我們反思的是，台灣本土用甚麼樣的方式實證我們該走的道路？</p> <p>本講題希望藉由需求面與政策及環境面的對話，有效鏈結健康長壽之真諦與本土意涵。從需求面喚起健康老化的動機，這與健康老化的實際行動同等重要；而政策與環境面的回應也應基於實證資訊做有效的知識轉譯，才能創造老年人的社會價值並讓健康長壽的社會行動有意義並永續。</p> <p>課程內容，包括</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Population aging- Growth of the oldest old 關注老老人 ● Re-Define the Value of Healthy Aging 健康老化的價值 ● Some Facts on Aging 健康老化與幸福感的實證 ● World Report on Aging and Health 世衛組織健康老化與行動報告 <ul style="list-style-type: none"> ◦ To help people do things instead of doing things for people ◦ Key concept and areas for action ● Policy Response and Environmental Support 政策回應與環境支持 <ul style="list-style-type: none"> ◦ From inside to outside ◦ From negative to positive
建議閱讀文獻	<ul style="list-style-type: none"> ● WHO (2016), The World Report of Aging and Health. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789245565048_chi.pdf?sequence=9 ● UN (2017), World Population Ageing (report). https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2017_Report.pdf ● Steptoe A., Deaton A., Stone A. (2015). Subjective

	<p>wellbeing, health, and ageing. <i>The Lancet</i>, 385: 640–48.</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="491 212 1362 347">● Beard et al., (2016). <i>The World report on ageing and health: a policy framework for healthy ageing</i>. <i>The Lancet</i>, 387(10033), 2145-2154.
--	---

劉立凡	
學歷	英國倫敦大學國王學院老年學研究所博士
現職	國立成功大學老年學研究所教授
經歷	國立成功大學老年學研究所教授
著作	<p>1.王俞樺;*劉立凡*,2018,自立支援照護與各國發展模式之簡介;; 照顧學期刊,</p> <p>2.*劉立凡*; 陳家楨; 李懿珍; 劉建志,2018,Exploring the Home Services Utilization and its Influencing Factors for Case Closures in Taiwan Long-Term Care System.,; 台灣公共衛生雜誌,37,5,pp539-553 (TSSCI)</p> <p>3.Jong-Yi Wang; Hui-Lin Zhuang; Jeng-Yuan Chiou; Chia-Woei Wang; Chen-Yu Wang;*Li-Fan Liu*,2018,Exploring factors influencing the work-related morale for certified nursing assistants in hospice care: A structural equation modeling study.,PloS one,;13,10,pp0206281- (SCI)</p> <p>4.*Li-Fan Liu*; Wei-Ming Wang; Yi-Jung Chen,2018,The Effectiveness of Home Services in Taiwan: A People-Centered Approach.,International Journal of Environmental Research and Public Health,;15,11,pp2605- (SCI)</p> <p>5.施佩宇;*古鯉榕; 白明奇; 劉立凡,2017,失智症家庭使用長期照顧服務的情形與不使用的原因,; 台灣衛誌, (TSSCI)</p>

研習營-管理一學門-成長模型	
講題領域	研究方法
講員	丁承
講題	成長模型
講題簡介	<p>成長模型是一動態模型，可針對縱貫資料 (longitudinal data) 分析隨時間變化之趨勢，在管理的應用上日益受到重視。成長模型可利用階層線性模型 (HLM) 或結構方程模型 (SEM) 從事分析，本課程將具體說明 HLM 和 SEM 的分析方法以及所對應之 SAS PROC MIXED 和 CALIS 的操作方式，也對 HLM 法與 SEM 法作優劣比較。本課程也提供成長模型在管理上的實證研究範例。本課程之目的在於進一步強化縱貫資料分析能力。</p>
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bollen, K. A., & Curran, P. J. (2006). <i>Latent curve models: A structural equation perspective</i>. Hoboken, NJ: Wiley. 2. Ding, C. G. and Jane, T. D. (2012). Using SAS PROC CALIS to fit level-1 error covariance structures of latent growth models. <i>Behavior Research Methods</i>, 44, 765-787. 3. Kwok, O. M., West, S. G., & Green, S. B. (2007). The impact of misspecifying the within- subject covariance structure in multiwave longitudinal multilevel models: A Monte Carlo study. <i>Multivariate Behavioral Research</i>, 42, 557–592. 4. Singer, J. D. (1998). Using SAS PROC MIXED to fit multilevel models, hierarchical models, and individual growth models. <i>Journal of Educational and Behavioral Statistics</i>, 23, 323–355. 5. Singer, J. D., & Willett, J. B. (2003). <i>Applied longitudinal data analysis: Modeling change and event occurrence</i>. New York: Oxford University Press.

丁 承	
學歷	美國喬治亞大學統計博士
現職	國立陽明交通大學經營管理研究所教授
經歷	曾任「管理與系統」(TSSCI) 期刊主編 (2014/04 ~2018/03)，也擔任「管理評論」(TSSCI) 以及「交大管理學報」(TSSCI) 編輯委員會委員。學術論文曾發表於國際期刊如 <i>Applied Statistics</i> , <i>Behavior Research Methods</i> , <i>Computational Statistics and Data Analysis</i> , <i>Electronic Commerce Research and Applications</i> , <i>European Journal of Marketing</i> , <i>Group & Organization Management</i> , <i>International Journal of Behavioral Development</i> , <i>International Journal of Human Resource Management</i> , <i>Journal of Business Ethics</i> , <i>Journal of Financial Stability</i> , <i>Journal of Informetrics</i> , <i>Risk Analysis</i> , <i>Scientometrics</i> , <i>Technological Forecasting and Social Change</i> , <i>Tourism Management</i> ，也常常擔任國內外學術期刊論文之匿名審查人。
著作	與講題相關之著作目錄： 1. Ding, C. G. and Jane, T. D. (2012). Using SAS PROC CALIS to fit level-1 error covariance structures of latent growth models. <i>Behavior Research Methods</i> , 44, 765-787. 2. Ding, C. G., Wu, C. H., and Chang, P. L. (2013). The influence of government intervention on the trajectory of bank performance during the global financial crisis: A comparative study among Asian economies. <i>Journal of Financial Stability</i> , 9, 556-564. 3. Hung, W. C., Ding, C. G., Wang, H. J., Lee, M. C., and Lin, C. P. (2015). Evaluating and comparing the university performance in knowledge utilization for patented inventions. <i>Scientometrics</i> , 102, 1269-1286. 4. Ding, C. G., Jane, T. D., Wu, C. H., Lin, H. R., and Shen, C. K. (2017). A systematic approach for identifying level-1 error covariance structures in latent growth modelling. <i>International Journal of Behavioral Development</i> , 41, 444-455. 5. Ding, C. G., Hung, W. C., Lee, M. C., and Wang, H. J. (2017). Exploring paper characteristics that facilitate the knowledge flow from science to technology. <i>Journal of Informetrics</i> , 11, 244-256.
榮譽獎項	曾獲 100 學年度國立交通大學傑出教學獎

研習營-管理一學門-統合分析

講題領域	研究方法
講員	杜裕康
講題	統合分析
講題簡介	<p>系統性回顧 (systematic review) 是針對研究主題以系統性方式進行文獻回顧，而統合分析 (meta-analysis) 則以系統性回顧為基礎就已發表文獻進行資料分析。目的在於協助研究者從眾多實證研究報告中的資料，以統計方法評估其研究證據的可信度，是醫學、教育、心理、公共衛生等領域學者常用的方法。例如，為某一項藥物、教學方法、處置或預防措施方法或效果，因不同研究之間可能會有不一樣的結果，可藉由統合分析加以整合，提出具體的數據，用以判斷某一種介入方式的效果。系統性回顧和統合分析被廣泛地用來評估介入方法的效益及傷害。傳統的統合分析進行兩種介入方法的成對比較，但是我們常常需要從多種介入方法當中，選取最佳或最適合的介入方法。因此，過去的十幾年來，統合分析方法學的一個很重要的新發展，就是可以同時比較多種治療的網絡統合分析 (network meta-analysis)。相較於傳統的成對比較分析，它的優點在於可介入以在單一的統計模型裡，利用直接和間接證據同時進行多種方法的優劣比較；如此比較接近進行決策時面臨的情境。所有的先進統合證據的方法，都可被視為一種廣義線性混合模型的應用，包括診斷工具表現的統合分析，和劑量反應曲線的統合分析。可以結合其它的資料從實證的觀點來進一步評估決策和制訂政策的實際功效。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none">1.什麼是系統性回顧？系統性回顧針對研究問題，搜尋和整理相關文獻之研究結果的一種方法，其目的在減少文獻蒐集、篩選、評判與整合分析過程中所可能產生的種種偏誤。2.為何要進行統合分析？介紹統合分析模型，包含隨機效應與固定效應模型。建立傳統統合分析觀念，指導學員解讀報表以及製作投稿用的森林圖等圖表。3.統合分析的理論與方法？介紹如何計算統合分析異質性，與如何解讀異質性指標所代表的意義。當統合分析有異質性存在時，如何去探索異質性的原因，並使用統合迴歸分析去了解異質性的原因。介紹什麼是發表偏差，以及用來偵測發表偏差的工具像是漏斗圖。此外更進一步的介紹當有發表偏差存在時，如何去校正。4.如何利用免費軟體進行統合分析？會先針對第一次使用此軟體的初學者，進行資料匯入、程式撰寫、程式執行的方式做一個詳細的介紹。

建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none">1. Introduction to Meta-Analysis (Statistics in Practice), Michael Borenstein, Larry Hedges, Julian Higgins, and Hannah Rothstein. Wiley, 2009.2. Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions, Julian Higgins, Sally Green, eds. Wiley-Blackwell, 2008.3. Egger, M., Smith, G. D., & Phillips, A. N. (1997). Meta-analysis. Principles and procedures. <i>British Medical Journal</i>, 315, 1533-1537.4. Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2010). A basic introduction to fixed-effect and random-effects models for meta-analysis. <i>Research Synthesis Methods</i>, 1, 97-111.5. Viechtbauer W. and Cheung. M.W.L. (2010). Outlier and influence diagnostics for meta-analysis. <i>Research Synthesis Methods</i>, 1, 112-125.
--------	---

杜裕康	
學歷	英國里茲大學哲學博士
現職	臺灣大學流行病學與預防醫學研究所教授兼所長
經歷	<p>杜裕康教授畢業於台灣大學牙醫學系，英國倫敦大學牙周病學碩士，英國里茲大學統計流行病學博士，目前擔任國立台灣大學公共衛生學院流行病學與預防醫學研究所教授兼所長。</p> <p>杜教授擁有豐富的統合分析教學經驗，並發表了許多統合分析和網絡統合分析的方法學與應用在國際期刊，如 <i>Lancet Oncology</i>，<i>British Medical Journal</i>，<i>JAMA Internal Medicine</i>，<i>Gastroenterology</i>，<i>Sleep Medicine Review</i>，<i>Lancet Gastroenterology & Hepatology</i>，<i>JNCI</i>，<i>Clinical Gastroenterology & Hepatology</i>，<i>Critical Care Medicine</i>，<i>Arthroscopy</i>，<i>Value in Health</i>，<i>Medical Decision Making</i>，<i>Age & Aging</i>，<i>Nephrology Dialysis Transplantation</i>，<i>Journal of the American Society of Echocardiography</i>，<i>Journal of Cardiothoracic and Vascular Anesthesia</i>，<i>Archives of Physical Medicine and Rehabilitation</i>，<i>Journal of Dental Research</i>，<i>Journal of Clinical Periodontology</i>，<i>Clinical Oral Implant Research</i>，以及 <i>Journal of Dentistry</i> 等等。</p> <p>杜裕康教授現擔任 <i>Journal of Clinical Periodontology</i> 和 <i>Journal of Dental Research</i> 的編輯委員，<i>Clinical Oral Implant Research</i> 的統計編輯顧問以及 <i>Oral Diseases</i> 的副主編。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yu-Xuan Su, Yu-Kang Tu*. Statistical Approaches to Adjusting Weights for Dependent Arms in Network Meta-analysis. <i>Research Synthesis Methods</i>, 2018; 9(3): 431-440. 2. Hsiao-Yean Chiu, Hsin-Chien Lee, Pin-Yuan Chen, Ying-Fan Lai, Yu-Kang Tu*. Associations between sleep duration and suicidality in adolescents: A systematic review and dose-response meta-analysis. <i>Sleep Medicine Review</i>, 2018; 42: 119-126. 3. Yu-Kang Tu*, Yun-Chun Wu. Using structural equation modeling for network meta-analysis. <i>BMC Medical Research Methodology</i>, 2017; 17: 104. 4. Yu-Kang Tu*. Node-Splitting Generalized Linear Mixed Models for Evaluation of Inconsistency in Network Meta-Analysis. <i>Value in Health</i>, 2016; 19: 957-963. 5. Yu-Kang Tu*. Using Generalized Linear Mixed Models to Evaluate Inconsistency within a Network Meta-analysis. <i>Value in Health</i>, 2015; 18(8): 1120-1125.
榮譽獎項	台大教學傑出獎，科技部延攬傑出人才

研習營-管理一學門-縱橫資料分析

講題領域	研究方法
講員	林常青
講題	縱橫資料分析
講題簡介	<p>縱橫資料 (Panel Data) 分析近年來已大幅應用在實證中。除了得利於該類資料的完整收集, Hsiao (2003,2006) 更列舉了幾個使用縱橫資料較單純使用時間序列資料 (time series data) 或橫斷面資料(cross-sectional data) 的好處:(1) 能控制各別異質性;(2) 所包含的資訊更多,估計與推論也越準確;(3) 能刻畫個體間動態調整 (dynamics of adjustment); (4) 能捕捉更複雜的經濟行為;(5) 能避免資料因加總 所造成的偏誤 (biases resulting from aggregation); (6) 能簡化運算與統計推論: 譬如:能控制衡量誤差 (measurement errors)、或簡化動態 Tobit 模型中的積分運算。</p> <p>鑑於縱橫資料的普及與分析模型的大量發展,本課程除了介紹社會科學常用的差異中之差異法,以及靜態與動態線性追蹤資料模型外,也將深入淺出的介紹涵蓋近年經濟實證中普遍使用的縱橫資料單根與共整合檢定,以及橫斷面相依(cross-section dependence) 下追蹤資料的估計與檢定與使用追蹤資料之受限應變數 (limited dependent variable) 迴歸模型。此課程也將介紹相關軟體的操作方式,並輔以若干實證研究為例,說明這些方法的應用。</p> <p>內容介紹</p> <p>(1) 自然實驗: 差異中之差異法.</p> <p>(2) 靜態與動態線性縱橫資料模型: a) 固定效果與隨機效果; b) 動態線性縱橫資料模型; c) Blundell and Bond's system GMM estimator.</p> <p>(3) 橫斷面相依下縱橫資料的估計與檢定: a) common factor specification; b) Bai and Ng test; c) Pesaran 的估計與檢定方法.</p> <p>(4) 受限應變數縱橫資料迴歸模型 (可彈性調整): (a) 二元縱橫資料分析; (b) 其他受限應變數模型.</p> <p>(5) 實例討論</p>

建議閱讀文獻

1. Arellano, M., and S. R. Bond (1991), "Some Specification Tests for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations," *Review of Economic Studies* 58, 277–298.
2. Bai, J. (2009), "Panel Data Models with Interactive Fixed Effects," *Econometrica* 77, 1229-1279.
3. Bai, J. and S. Ng (2004), "A PANIC Attack on Unit Roots and Cointegration," *Econometrica* 72, 1127–1177.
4. Chudik, A. and M. H. Pesaran (2015), "Common Correlated Effects Estimation of Heterogeneous Dynamic Panel Data Models with Weakly Exogenous Regressors. *Journal of Econometrics* 188 (2), 393 – 420.
5. Pesaran, M.H. (2006), "Estimation and Inference in Large Heterogeneous Panels with Multi-factor Error Structure," *Econometrica* 74, 967-1012.

林常青	
學歷	美國密西根大學經濟博士
現職	國立成功大學經濟系副教授 (2015.02 年迄今)
經歷	林博士自撰寫博士論文起即關注縱橫資料的應用與理論發展，近年的研究則以縱橫資料與法律經濟實證並行。專長為經濟計量理論、應用計量實證、法律經濟學。曾任中央研究院經濟所助研究員 (2006.07 年至 2015.01)與國立中央大學經濟系兼任助理教授 (2007.08 年至 2015.01)。
著作	<p>1. Yi-Chi Chen, Chang-Ching Lin and Chor-yiu (CY) Sin, (2017/07) “A Nonlinear View of Long-Run PPP using Cross-sectionally Dependent Heterogeneous Panels,” 《經濟論文叢刊》，(已接受)。(TSSCI)</p> <p>2. Chang, Juin-Jen, Chang-Ching Lin, Hsieh-Yu Lin (2016/01), “Great ratios and international openness,” International Review of Economics and Finance, 41(1), p.110-121. (SSCI)</p> <p>3. Chen, Kong-Pin, Kuo-Chang Huang*, and Chang-Ching Lin (2015/03), “Party Capability versus Court Preference: Why do the ‘Haves’ Come Out Ahead?—An Empirical Lesson from the Taiwan Supreme Court,” Journal of Law, Economics and Organization, 31(1), p.93-126. (SSCI)</p> <p>4. Huang, Kuo-Chang* and Chang-Ching Lin (2014/08), “Mock Jury Trials in Taiwan? Paving the Ground for Introducing Lay Participation,” Law and Human Behavior, 38(4), p.367-377. doi: 10.1037/lhb0000080 (SSCI)</p> <p>5. Huang , Kuo-Chang*, Chang-Ching Lin and Kong-Pin Chen (2014/03), "Do Rich and Poor Behave Similarly in Seeking Legal Advice? Lessons from Taiwan in Comparative Perspective," Law & Society Review, 48(1), 193-223. (SSCI)</p>
榮譽獎項	107 年成功大學教學傑出教師獎

研習營-管理一學門-組織研究之研究設計與分析議題

講題領域	研究方法
講員	林鈺琴
講題	組織研究之研究設計與分析議題
講題簡介	<p>本課程分享組織量化研究中的研究設計與分析議題，此討論主題適合研究初學者或想要更完整了解實徵研究中相關研究設計與分析方法的圖像。</p> <p>鑑於大部分的學術初入門者網著重於資料的分析方法，誤解統計分析方法是假設發展之外最重要的研究技能與知識發展的重點，本分享議題旨在於提供參與討論者較為正確的實徵研究圖像，尤其針對資料收集的程序，以及相關分析資料品質的檢測。同時，基於測量觀念與分析工具日益精緻，本討論主題也同事回顧與介紹相關議題的發展。最後，也藉由本次討論，介紹統計方法的最近進展。</p> <p>本課程約略從三個部分討論實徵研究的執行面：分別是「抽樣與資料收集 (sampling and data collection) 相關議題」、「測量與驗證 (measurement and validation) 相關議題」、「分析方法 (data analysis) 相關議題」與參與討論者相互分享。</p> <p>最後，希冀參與者能將此三個實徵研究的基本正確思維與技能融入研究生活之中，期以學習與進行更高品質之學術研究。</p> <p>課程內容大綱</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實徵研究的成分 2. 實徵研究的活動 3. 資料收集與抽樣檢測 4. 測量工具之使用與檢測 5. 統計方法的介紹與使用
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1 Schwab, D. P. (2005). <i>Research Methods for Organizational Studies</i>. (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum. 2 Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (2000). <i>Foundations of Behavioral Research</i>. Orlando, FL: Harcourt. 3 Cohen, J. & Cohen, P. (1998). <i>Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Science</i>. Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum. 4 Rogelberg, S.G. (ed.). (2002). <i>Handbook of Research Methods in Industrial and Organizational Psychology</i>. Oxford, UK: Blackwell. 5 陳曉萍、徐淑英、樊景立、鄭伯壘 (2012)。《組織與管理研究的實證方法(第二版)》。台北：華泰文化。

林鈺琴	
學歷	國立中山大學企業管理博士。
現職	國立屏東科技大學企業管理系教授
經歷	他專注於組織量化研究、組織公民行為、組織公正等研究領域；專研並樂於分享「組織研究方法」。學術論文曾發表於國際期刊如： <i>Journal of Business and Psychology</i> , <i>Journal of Applied Psychology</i> , <i>Asia Pacific Journal of Management</i> , <i>International Journal of Human Resource Management</i> 與管理學報、組織與管理、中山管理評論、管理評論。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C. (2015). The interactive effects of multiple motives on organizational citizenship behavior among employees in Taiwan. <i>Journal of Applied Psychology</i>, <i>100</i>, 1239-1248. 2. Lin, C. C., & Peng, T. K. (2010). From organizational citizenship behavior to team performance: The mediation of group cohesion and collective efficacy. <i>Management and Organization Review</i>, <i>6</i>(1), 55-75. 3. 林鈺琴、彭台光，(2012)，組織研究的中介檢測：緣起、爭議、研究設計和分析，<i>管理學報</i>，<i>29</i>(4)，333-354。 4. 林鈺琴、彭台光，(2006)，多層次管理研究：分析層次的概念、理論和方法，<i>管理學報</i>，<i>23</i>(6)，649-675。 5. 彭台光、高月慈、林鈺琴，(2006)，管理研究中的共同方法變異：問題本質、影響、測試和補救，<i>管理學報</i>，<i>23</i>(1)，77-98。
榮譽獎項	曾四次獲得《管理學報》最佳論文獎。聯電經營管理論文「佳作獎」

研習營-管理一學門-台灣智慧資本研究如何尋求國際能見度 – 組織理論觀點

講題領域	研究方法
講員	許壹傑
講題	台灣智慧資本研究如何尋求國際能見度 – 組織理論觀點
講題簡介	<p>Intellectual capital (IC) has been an important topic of research, and the line of enquiry has received much support from the government of Taiwan. At the same time, IC receives widespread attention from the academics and practitioners globally. IC has become a synonym of intangible resources/assets which has been seen as a key source of firm competitiveness. With all the resources and efforts devoted to the study of IC, what is known and what has not been known require thorough examination for the future prospect of IC as a topic research and a subject of management. This session is designed around the following issues for fruitful exchange and discussion:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definitional and dimensionalizing inconsistencies surrounding IC; 2. Probable dimensionalization under differing components of IC, such as the dimensionalization of human capital, social capital, etc.; 3. Theoretical underpinnings for the research of IC; 4. Schools of thought; 5. A field of methodological pluralism? 6. Academic rigor and practical relevance?
建議閱讀文獻	<p>Corley, K. G., & Gioia, D. A. 2011. Building theory about theory building: What constitutes a theoretical contribution? <i>Academy of Management Review</i>, 36(1): 12-32.</p> <p>Kang, S.-C., & Snell, S. A. 2009. Intellectual capital architectures and ambidextrous learning: A framework for human resource management. <i>Journal of Management Studies</i>, 46(1): 65-92.</p> <p>Reed, K. K., Lubatkin, M., & Srinivasan, N. 2006. Proposing and testing an intellectual capital-based view of the firm. <i>Journal of Management Studies</i>, 43(4): 867-893.</p> <p>Russell, D. 1983. Anything goes. <i>Social Studies of Science</i>, 13(3): 437-464.</p> <p>Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. 2004. Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. <i>Journal of Management Studies</i>, 41(2): 335-361.</p>

許壹傑	
學歷	英國曼徹斯特大學企業管理博士
現職	國立彰化師範大學人力資源管理研究所教授
經歷	國立彰化師範大學人力資源管理研究所代理所長 國立彰化師範大學人力資源管理研究所所長 彰師大人力資源管理協會創會榮譽理事
著作	發表於 Human Relations, Asia-Pacific Journal of Management, Journal of Business Research, Decision Sciences, IEEE Transactions on Engineering Management, etc.
榮譽獎項	IEEE Transactions on Engineering Management Editorial Board Member 國立彰化師範大學傑出研究、教學特優等獎勵 Academy of Management Annual Meeting Best Paper Honor

研習營-管理一學門-策略管理研究議題的產生:實務與理論	
講題領域	研究方法
講員	陳寶蓮
講題	策略管理研究議題的產生:實務與理論
講題簡介	<p>本課程的目的主要是希望訓練學員能將管理實務與理論連結進而產生與實務息息相關的管理研究議題。</p> <p>課程會先簡單回顧一下策略管理領域常用的理論，再介紹講者本人從商業報導產生研究議題的過程。接下來讓學員找尋吸引他或她的商業報導，再來講者會針對學員的選擇做腦力激盪的訓練。</p>
建議閱讀文獻	<p>學員應熟悉任一個基本的管理理論,如</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Knowledge/Resource-based view of the firm 2. Transaction costs theory 3. Behavioral theory of the firm 4. Agency costs theory of the firm 5. Network theory 等

陳寶蓮	
學歷	伊利諾大學香檳分校企管博士
現職	中山大學人力資源管理研究所教授
經歷	陳寶蓮老師是人力資源管理研究所教授，專研策略管理。探索產業演化下，科技公司的成長驅力是她的研究興趣，目前研究的成長驅力因子包含：(1)高階經理人及創業家經驗以及(2)組織動態能耐與阻礙。同時擔任 SMJ 與 SEJ 的 Editorial Reviewer Board 成員。研究之外，她也協助學校科研成果的商業化。
著作	<p>Williams, C., Chen, P. L., & Agarwal, R. (2017). Rookies and seasoned recruits: How experience in different levels, firms, and industries shapes strategic renewal in top management. <i>Strategic Management Journal</i>, 38(7), 1391-1415.</p> <p>Chen, P. L., Kor, Y., Mahoney, J. T., & Tan, D. (2017). Pre-Market Entry Experience and Post-Market Entry Learning of the Board of Directors: Implications for Post-Entry Performance. <i>Strategic Entrepreneurship Journal</i>, 11(4), 441-463.</p> <p>Chen, P. L., & Tan, D. (2016). Foreign knowledge acquisition through inter-firm collaboration and recruitment: Implications for domestic growth of emerging market firms. <i>International Business Review</i>, 25(1), 221-232.</p> <p>Chen, P. L., Williams, C., & Agarwal, R. (2012). Growing pains: Pre-entry experience and the challenge of transition to incumbency. <i>Strategic Management Journal</i>, 33(3), 252-276.</p>
榮譽獎項	<p>106 學年度科技部傑出研究獎</p> <p>2017 玉山學術獎</p> <p>Recommended Paper Award, Management Theory and Practice Conference, Kitakyushu, Japan, 2014</p> <p>第二屆財團法人溫世仁文教基金會服務科學新苗獎 2009</p> <p>2006 Ewing Marion Kauffman Dissertation Fellowship of the 2006-2007 academic year</p>

研習營-管理一學門-認識商管領域學術期刊黑名單與白名單及黑研討會

講題領域	研究方法
講員	彭台光
講題	認識商管領域學術期刊黑名單與白名單及黑研討會
講題簡介	<p>學術出版的傳統模式是使用者付費，經由訂閱學術期刊來使用學術論文。由於出版業長期被全球少數大出版商壟斷，於是學術界催生了開放取用(open access)模式，主張由發表者付費，刊登的論文可免費開放使用。但新模式卻衍生出以謀利為目的的出版商和期刊，收費即可刊登，棄審稿把關的前提於不顧，形成所謂掠奪型出版(predatory publishing)和偽科學(pseudo-science)。</p> <p>本課程從開放取用的演進談起，介紹掠奪型出版的真相、特徵、品質、投稿者和收費情形，再討論商管領域掠奪型出版的特性和造成的影響，並探討台灣商管學者涉入掠奪型期刊的狀況，進而評述學術期刊黑名單和白名單的現況及其困境，最後提出幾項因應建議和最近相關發展。</p>
建議閱讀文獻	<p>林奇秀、賴璟毅 (2014) 開放近用的陰暗面：掠奪型出版商及其問題。《圖書與資訊學刊》，November: 1-21.</p> <p>彭台光(2018). “商管領域掠奪型出版：學術期刊黑名單與白名單及因應建議”. <i>管理學報</i>, 35(2): 241-266.</p> <p>Bohannon, J. 2013. Who’s afraid of peer review? <i>Science</i>, 342(6154): 60-65.</p> <p>Harzing, A-W., & Adler, N. J. 2016. Disseminating knowledge: From potential to reality-new open-access journals to collide with convention. <i>Academy of Management Learning and Education</i>, 15(1): 140-156.</p> <p>Nelson, N. & Huffman, J. 2015. Predatory journals in library databases: How much should we worry? <i>The Serials Librarians</i>, 69:169-192.</p>

彭台光	
學歷	Ph.D. in Management, Texas Tech University
現職	義守大學 國際學院國際企業經營學系 兼學院院長
經歷	<p>彭台光 服務於義守大學國際學院國際企業經營學系並兼學院院長，講授組織行為、研究方法及人力資源管理等博士班課程。他的研究曾發表在國內的管理學報、組織與管理及國外的 Journal of Applied Psychology、Journal of Cross-Cultural Psychology、Journal of Organizational Behavior、Journal of World Business、Leadership Quarterly、Management and Organization Review 等等。他目前在幾個學刊的 editorial board 服務，包括組織與管理、臺大管理論叢、人力資源管理學報、Journal of Organizational Behavior、Group and Organization Management 等。</p>
著作	<p>彭台光 (2014). "正襟危坐讀文化雙融", <i>管理學報</i>, 31, 4, 283-286.</p> <p>林鈺琴 彭台光 (2012). "組織研究的中介檢測：緣起、爭議、研究設計和分析." <i>管理學報</i>, 29, 4, 333-354.</p> <p>彭台光 林鈺琴 (2008). "組織現象和層次議題:獨立性資料的概念和實徵." <i>組織與管理</i>, 1, 1, 95-121.</p> <p>林鈺琴 彭台光 (2006). 多層次管理研究：分析層次的概念、理論和方法." <i>管理學報</i>, 23, 6, 649-675.</p> <p>彭台光, 高月慈, 林鈺琴 (2006). "管理研究中的共同方法變異：問題本質、影響、測試和補救." <i>管理學報</i>, 23, 1, 77-89.</p>
榮譽	推動並執行義守大學 AACSB 國際商管教育認證，完成管理學院、國際學院、觀餐學院三個學院同時通過認證，打破 AACSB 百年紀錄。

研習營-管理一學門-測量理論與心理計量

講題領域	研究方法
講員	鄭中平
講題	測量理論與心理計量
講題簡介	<p>測量是量化科學的基石，在管理或行為科學研究中，如何製作或評價測量，常常影響研究良窳。</p> <p>本課程由早期心理學的測量理論出發，說明欲處理的議題；進而介紹古典與現代的測驗理論，以及測量理論或測驗理論關注的議題。此外，亦說明其它的尺度化方法，由各種取徑瞭解測量的意義。在說明這些理論時，亦將一併述及相關的心理計量方法。</p> <p>本課程希望由點狀的歷史性回顧，可以初步掌握測量理論關心的議題，以多方面切入測量以及測量的目的，進而反思目前管理或行為科學研究中測量的使用。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.心理學早期的測量理論與相關的心理計量方法 2.古典與現代的測驗理論與相關的心理計量方法 3.測量或測驗理論的議題 4.度量化方法與相關的心理計量方法
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stevens, S.S. (1946). On the theory of scales of measurement. <i>Science</i>, 103, 677-680. 2. Crocker, L., & Algina, J. (1986). <i>Introduction to classical and modern test theory</i>. Holt, Rinehart and Winston, 6277 Sea Harbor Drive, Orlando, FL 32887. 3. Hand, D.J. (1996). Statistics and the theory of measurement. <i>Journal of the Royal Statistical Society, Series A</i>, 159, 445-492. 4. Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). <i>Scaling procedures: Issues and applications</i>. Sage Publications. 5. Templin, J. L., & Henson, R. A. (2006). Measurement of psychological disorders using cognitive diagnosis models. <i>Psychological methods</i>, 11(3), 287.

鄭中平	
學歷	國立台灣大學心理學博士
現職	成功大學心理學系副教授 大學入學考試中心研究副主任
經歷	鄭中平的研究興趣在於心理計量及其應用，主要關注的心理計量模型為結構方程模型，對於因素分析、迴歸、混合效果模型、對應分析或決策樹也有涉獵。鄭中平亦對測量有高度興趣，除針對測量進行研究與教學外，目前亦擔任大學入學考試中心研究副主任。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1 <u>Cheng, C.-P.</u>, Yen, C.-F.*, Ko, C.-H., & Yen, J.-Y. (2012). Factor Structure of the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale in Taiwanese Adolescents. <i>Comprehensive Psychiatry</i>, 53, 299-307.. 2 Chen, S.-P., & <u>Cheng, C.-P.*</u> (2014). Model specification for latent interactive and quadratic effects in matrix form. <i>Structural Equation Modeling</i>, 21, 94-101. 3 鄭中平*(2015)。結構方程模型徑路係數的檢定力分析。人力資源管理學報，15(3),75-96。 4 <u>鄭中平與許清芳</u> (2015 年 04 月)。R 在行為科學之應用 (ISBN：9789865668235)。台北：雙葉出版社。 5 <u>顏志龍與鄭中平</u> (2016 年 03 月)。給論文寫作者的統計指南：傻瓜也會跑統計 (ISBN：9789571190167)。台北：五南出版社。
個人網頁	個人網頁： http://myweb.ncku.edu.tw/~cpcheng/ 臉書粉絲專頁： https://www.facebook.com/StatisticsinLife2016/

研習營-管理一學門-配適理論與實證研究

講題領域	研究方法
講員	沈其泰
講題	配適理論與實證研究
講題簡介	<p>適配(fit)這個研究概念在組織行為與人力資源管理領域一直以來都受到相當的關注。過去所累積的相關研究也非常豐碩。因此本課程主要設計為針對對適配領域有興趣的研究者，介紹在該領域中常用到的理論基礎、如何透過不同的研究設計來衡量適配、以及過去實證研究的主要發現等。</p> <p>課程內容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 什麼是適配(fit)？目前主要的適配類型有哪些 2. 相關的理論基礎介紹。 3. 如何衡量適配？ 4. 相關的實證研究發現。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 87, 875-884. 2. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. <i>Personnel Psychology</i>, 49, 1-49. 3. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. <i>Personnel Psychology</i>, 58, 281-342. 4. Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 31, 268-277. 5. Oh, I., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J., Heo, C., & Shin, K. 2013. Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. <i>Personnel Psychology</i>, 00, 1-54.

沈其泰	
學歷	國立臺灣大學商學研究所
現職	國立彰化師範大學人力資源管理研究所助理教授
經歷	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺灣工商心理學學會理事(2017/06~目前) ● 國立臺灣科技大學企管系兼任助理教授(2013/08~目前) ● 國立臺灣大學工商管理學系博士後研究員(2011/4~2011/7) ● 國立台北教育大學教育經營與管理學系兼任講師(2007/8~2008/1) ● 伯諾股份有限公司企業教育訓練講師(2006/11~2007/7) ● 元智大學企業管理學系兼任講師(2005/2~2005/7) ● 數位芝麻網路股份有限公司專案經理(2000/6~2001/9) ● 誠杏股份有限公司專案經理與系統分析師(1996/3~2000/5) ● 宏孚資訊股份有限公司程式設計師(1995/8~1996/2)
著作	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>沈其泰</u>、蔡依穎 (已接受)。領導者與成員交換關係對工作家庭衝突的影響：社會支持和敬業貢獻度的干擾型中介模式。<i>組織與管理</i>。(TSSCI、第一作者、通訊作者) ● 莊瓊嘉、<u>沈其泰</u> (2017)。適配的「適配」：關係適配與理性適配的互動。<i>人力資源管理學報</i>，17(3)，1-32。(TSSCI、通訊作者) ● Chuang, A., <u>Shen, C. T.</u>, & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). <i>Applied Psychology: An International Review</i>, 65, 66-98.(SSCI) ● <u>沈其泰</u>、黃涓容、姜定宇 (2014)。領導者的團隊情緒領導行為與團隊效能：團隊社會交換關係與知覺風險程度的干擾效果，<i>人力資源管理學報</i>，14，55-80。(TSSCI、第一作者) ● van Vianen, A. E. M., <u>Shen, C. T.</u>, & Chuang, A. (2011). Person-organization and person-supervisor Fits: Employee commitments in a Chinese context. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 32, 906-926.(SSCI)
榮譽獎項	<ul style="list-style-type: none"> ● 107 年度科技部補助延攬特殊優秀人才, 2018 年 ● 指導學生獲得 2018 年崇越論文大賞管理論文碩士組優良論文獎 ● 指導學生獲得 2016 年中華企業訓練發展學會論文獎佳作 ● 指導學生獲得 2015 年崇越論文大賞管理論文碩士組優等論文獎 ● 指導學生獲得 2015 年財團法人宋作楠紀念教育基金會碩士論文評選佳作 ● Excellent Paper (2014 Management Theory and Practice Conference)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">● 年度最佳論文獎 (2012 科技管理學會年會暨論文研討會)● 最佳論文獎 (2012 台灣組織與管理學會年度研討會)● 擇優論文獎 (2011 管理理論與實務國際研討會) |
|---|

研習營-管一學門-醫療(管理)量化分析	
講題領域	研究方法
講員	黃瀨瑩
講題	醫療(管理)量化分析
講題簡介	<p>本課程將分享及討論在量化研究過程中常面臨的問題，例如量化分析方法的選定、資料收集、研究結果驗證等。這些環節，在講求精準測量的實驗室裡，尚難以準確收集，更遑論在社會科學研究範圍裡，議題常牽涉人的行為及心理變數，難以直接量測。因此，如何透過嚴謹、確實、縝密、有所依據的量化研究 SOP，檢測並盡量確保數據的信度和效度，除了仰賴研究者本身對於研究相關議題的熟悉度外，研究數據的測量、操作、分析等等的精細度，也決定了一個研究成果的可信度和品質。此外，醫療管理相關主題，常牽涉樣本許多隱私資料，量化資料的收集，也需要留意相關的研究倫理審核。本課程將介紹較常見於期刊論文使用的量化分析方法並分享資料收集過程的經驗，適合想進入量化研究的初學者，一起來討論及共學相關的議題。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該使用哪種量化分析方法? 2.該去哪裡找樣本? 3.怎麼整理初級資料? 4.如何檢測信效度? 5.如何轉換量化結果為管理意涵?
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Matanda, M. J., & Ndubisi, N. O. (2013). Internal marketing, internal branding, and organisational outcomes: The moderating role of perceived goal congruence. <i>Journal of Marketing Management</i>, 29(9-10), 1030-1055. 2. Kimpakorn, N., & Tocquer, G. (2010). Service brand equity and employee brand commitment. <i>Journal of Services Marketing</i>, 24(5), 378-388. 3. Haeussler, C., & Colyvas, J. A. (2011). Breaking the ivory tower: Academic entrepreneurship in the life sciences in UK and Germany. <i>Research Policy</i>, 40(1), 41-54. 4. Kemp, E., Jillapalli, R., & Becerra, E. (2014). Healthcare branding: developing emotionally based consumer brand relationships. <i>Journal of Services Marketing</i>, 28(2), 126-137. 5. Orgambídez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. <i>Applied Nursing Research</i>, 36, 37-41.

黃滄瑩	
學歷	美國奧本大學(Auburn University)工業與系統工程博士
現職	國立成功大學企業管理學系助理教授
經歷	<p>博士班主要的訓練是以統計分析方法應用於品質管理，爾後到成大企管系任教後，為了讓研究較符合管理學院的範圍，因此嘗試將研究領域聚焦於將管理相關理論及量化分析方法應用於醫療管理，主要研究為討論如何延續及改善現行的分級醫療制度，也觸及在人力有限的醫療環境，如何導入智慧醫療系統。此外，近年因加入由成大醫工所主導之三年科技部智慧長照主題的研究團隊，在該團隊其所負責的子計畫主要工作為提供智慧照護模式中相關的成本分析。因此，其這幾年的研究也探及智慧長照管理相關的主題。整體而言，研究以長照資源成本、醫療分級制度為主軸。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ching-Ying Huang & Chia-Hsien Lai (2018) Effects of internal branding management in a hospital context, <i>The Service Industries Journal</i>, DOI: 10.1080/02642069.2018.1491969 2. Huang, C. Y. (2018). How background, motivation, and the cooperation tie of faculty members affect their university–industry collaboration outputs: an empirical study based on Taiwan higher education environment. <i>Asia Pacific Education Review</i>, 19(3):413-431. 3. Yang, J. H., Lin, C.C., Fang, S.C. & Huang, C. Y. (2019) An uncertainty management theory on the effects of abusive supervision – The moderating role of future orientation. <i>Management Decision</i>, DOI:10.1108/MD-06-2017-0604 4. Huang, C. Y., Yang, C. W., & Fang, S. C. (2019). The contrasting interaction effects of university-industry collaboration motivation with demographic characteristics on university- industry collaboration performance in Taiwan. <i>Technology Analysis & Strategic Management</i>, 1-15. 5. Chang, H. H., Hung, C. J., Huang, C. Y., Wong, K. H., & Tsai, Y. J. (2017) Social capital and transaction cost on co-creating IT value towards inter-organizational EMR exchange. <i>International journal of medical informatics</i>, 97, 247-260.

研習營-管理一學門-實驗法與團隊研究	
講題領域	研究方法
講員	劉怡靖
講題	實驗法與團隊研究
講題簡介	<p>有鑑於越來越多的國際期刊(如 AMJ)期望研究者能夠採用 triangulation 的方法多方驗證理論，而行為實驗法在管理學門較為罕見，本課程將介紹如何運用實驗法建立理論的因果關係，以及如何運用實驗法做團隊研究，並以團隊決策與團隊反思主題為例進行討論。</p> <p>課程內容:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實驗法研究團隊行為的優缺點 2. 實驗法研究團隊反思的效果 3. 實驗法研究團隊決策的過程
建議閱讀文獻	<p>Webster, M. & Sell, J. (2014). <i>Laboratory experiments in social sciences</i>. Amsterdam: Elsevier. Chapter 1: Why do experiments.</p> <p>Webster, M. & Sell, J. (2014). <i>Laboratory experiments in social sciences</i>. Amsterdam: Elsevier. Chapter 3: Logical and philosophical foundations of experimental research in the social sciences.</p> <p>Otte, K. P., Konradt, U., & Oldeweme, M. (2018). Effective Team Reflection: The Role of Quality and Quantity. <i>Small Group Research</i>, 49(6), 739–766. http://doi.org/10.1177/1046496418804898</p> <p>Schippers, M. C., West, M. A., & Dawson, J. F. (2015). Team reflexivity and innovation: The moderating role of team context. <i>Journal of Management</i>, 41(3), 769–788. http://doi.org/10.1177/0149206312441210</p> <p>Schippers, M. C., Edmondson, A. C., & West, M. A. (2014). Team Reflexivity as an Antidote to Team Information-Processing Failures. <i>Small Group Research</i>, 45(6), 731–769. http://doi.org/10.1177/1046496414553473</p> <p>McLeod, P. L., Liu, Y.-C., & Axline, J. E. (2014). When your Second Life comes knocking: Effects of personality on changes to real life from virtual world experiences. <i>Computers in Human Behavior</i>, 39, 59–70. http://doi.org/10.1016/j.chb.2014.06.025</p>

劉怡靖	
學歷	美國康乃爾大學傳播博士(輔修社會心理學與組織行為)
現職	台灣大學工商管理學系助理教授
經歷	她的研究方向主要在團隊反思、團隊決策過程、團隊合作的動機、人際互動與團體互動中的社會影響、個體差異對團隊合作的影響，以及跨文化團隊與虛擬團隊。學術論文曾發表於國際期刊: <i>Small Group Research</i> , <i>Computers in Human Behavior</i> 。她在大學部以及商學所開設團隊與組織領導、組織行為的課程，並在博士班開設實驗法的課程。
著作	<p>Liu, Y. C., McLeod, P. L., & Moore, O. A. (2015). Personality and small groups: An interdisciplinary perspective. <i>Small Group Research</i>, 46, 536-575. doi: 10.1177/1046496415599662.</p> <p>McLeod, P. L., Liu, Y. C., & Axline, J. E. (2014). When your Second Life comes knocking: Effects of personality on changes to real life from virtual world experiences. <i>Computers in Human Behavior</i>, 39, 59–70. doi:10.1016/j.chb.2014.06.025</p> <p>Liu, Y. C. & McLeod, P. L. (2014). Individual preference for procedural order and process accountability in group problem-solving. <i>Small Group Research</i>, 45, 154-175. doi: 10.1177/1046496414522716.</p>
榮譽獎項	106 學年度台大管院英語教學優良獎
個人網頁	團體動力與團隊管理實驗室網頁： https://yichingliu.wixsite.com/lotdam-ch

研習營-管理一學門-質性研究—行動研究

講題領域	研究方法
講員	蕭瑞麟
講題	質性研究—行動研究 上集
講題簡介	<p>質性研究方法，也常稱為定性研究，不著重在變數的驗證，而是注重在議題的辯證；不強求假說的證明，而渴求細膩的說明；不期待表象的解答，而期盼深刻的解讀。這種研究看起來不需要數字，而是藉由文字的細膩描述去解讀管理問題，卻也不排除以數字來詮釋社會現象。本課程介紹如何運用質性研究方法來寫作社會科學類論文。本課程會學習工具性技能，但更強調培育歸納、推理與辯證的思維技巧，因為這是學術寫作的基本功。這門課希望改變學員對學術論文的刻板印象，理解到學術理論如何能與實務結合，並對企業管理與社會現象有全新的理解。本課程有五項學習目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 理解質性研究的基本觀念、背後的學派及哲學基礎。 2. 理解如何運用歸納、推理與辯證三大思考技巧於論文創作中。 3. 理解撰寫質性論文的六大招式。 4. 理解質性研究各種不同的辯證風格，藉由賞析優質國際作品。 5. 理解原創性學術作品的發展過程，以及如何投稿期刊的方法。
建議閱讀文獻	<p>Elsbach, K. D., & Kramer, R. M. 2003. Assessing creativity in Hollywood pitch meetings: Evidence for a dual-process model of creativity judgments. <i>Academy of Management Journal</i>, 46(3): 283-301</p> <p>Markus, M. L. 1994. Finding a happy medium: Explaining the negative effects of electronic communication on social life at work. <i>ACM Transactions on Information Systems</i>, 12(2): 119-149.</p> <p>Edmondson, A. C., Bohmer, R. M., & Pisano, G. P. 2001. Disrupted routines: Team learning and new technology implementation in hospitals. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 46: 685-716.</p> <p>Golden-Biddle, K., & Locke, K. 1993. Appealing work: an investigation of how ethnographic texts convince. <i>Organization</i></p>

Science, 4: 595–616.

Dyer, W. G., & Wilkins, A. L. 1991. Better stories, not better constructs, to generate better theory: a Rejoinder to Eisenhardt. *Academy of Management Review*, 16(3): 613-619.

蕭瑞麟	
學歷	蕭瑞麟教授於英國華威克大學(University of Warwick)取得工程碩士以及商學博士
現職	政治大學科技管理與智慧財產研究所專任教授
經歷	任教於新加坡國立大學商學院，目前為政治大學科技管理與智慧財產研究所專任教授，也是新加坡國立大學商學院客座教授。他的研究專長包含質性研究方法、服務體驗、組織變革、劣勢創新、城市未來等議題。這些研究都連結到跨領域議題，像是文創業、科技業、服務業、交通業等。他擅長以「脈絡」診斷科技導入、企業轉型、服務創新、新事業創生等問題，其行動研究深入企業運作模式，並解讀當代創新議題；研究合作企業包含新加坡科技集團、研華電腦、聯電、台灣大車隊、聯合報系、故宮博物院、星野旅館集團等。曾受邀擔任 Information Systems Journal、Academy of Management Journal Learning & Education、Academy of Management Perspective 等國際知名期刊的副主編。目前也是 European Journal of Innovation Management 的副主編。他目前致力於推廣原創質性研究，擔任中山管理評論、組織與管理兩大期刊之「跨領域質性研究」客座主編輯。
著作	<p>HSIAO, Ruey-Lin, D H Tsai and C F Lee, 2006, The problem of embeddedness: Knowledge transfer, coordination, and reuse in information systems. Organization Studies, 27(9), 1289-1317</p> <p>蕭瑞麟、廖啟旭、陳蕙芬，2011，「越准為枳：從實務觀點分析跨情境資訊科技移轉」，《資訊管理學報》，第 18 卷，2 期，131-160。</p> <p>HSIAO, Ruey-Lin, Tsai, D. H., & Lee, C. F. 2012. Collaborative knowing: the Adaptive nature of cross-boundary spanning. Journal of Management Studies, 49 (3), 463-491.</p> <p>蕭瑞麟、歐素華、蘇筠，2017，「逆強論：隨創式的資源建構過程」，《台大管理評論》，第 27 卷，4 期，1-32 頁。</p> <p>蕭瑞麟、歐素華、陳煥宏，2019，「負負得正：相依性如何促成負資源轉換」，《組織與管理》，第 12 卷，第 1 期，第 127-171 頁。</p>

著作：

HSIAO, Ruey-Lin and Richard J. Ormerod, 1998, A new perspective of the dynamics of IT-enabled strategic change. *Information Systems Journal*, 8: 21-52. (This article received high quality citation award given by ANBAR).

蕭瑞麟、歐素華、陳蕙芬，2014。「劣勢創新:梵谷策展中的隨創行為」，《中山管理評論》，第 22 卷，2 期，323-367。(科技部第一級學術期刊)【獲聯電學術論文獎】

蕭瑞麟、歐素華，2015，「資源流：聯合報系複合商業模式的形成」，《組織與管理》，第 3 卷，2 期，93-128 頁。(獲 2019 聯電經營管理論文獎傑出獎)

蕭瑞麟、歐素華、吳彥寬，2017，「逆勢拼湊：化資源制約為創新來源」，《中山管理評論》，第 25 卷，1 期，219-268 頁。(獲 2019 聯電經營管理論文獎優等獎)

論文指導部分：

關欣，落差的感受:分析顧客旅程中對新零售的服務需求，政治大學科技管理與智慧財產研究所碩士論文。【連續榮獲崇越論文獎、富邦人壽管理碩士論文獎以及應用類論文首獎等三大獎項】

王琳，2017，亂世人才學:動盪環境中人力管理的組織作為，政治大學經營管理碩士論文。【獲富邦人壽管理碩士論文獎以及應用類論文首獎】

方維熙，2017，原鄉隨創:由服務設計辨識創業歷程，政治大學經營管理碩士論文。【獲 2017 科技管理學會年會論文獎以及宋作楠論文獎】

譚雪屏，2015，資源跨界謀略:培生教育集團如何策畫複合商業模式，政治大學經營管理碩士論文。【獲 2015 科技管理學會年會論文獎】

李雅清，2015，法朵的馬德里想像:西班牙餐廳的創新再脈絡過程，政治大學經營管理碩士論文。【獲 2015 科技管理學會年會論文獎】

鄭家宜，2014，人物誌洞見:使用者行為如何激發新聞媒體的商業模式創新，政治大學科技管理與智慧財產研究所碩士論

文。【獲 2017 科技管理學會年會最佳論文獎】

葉毓君，2013，綜藝節目的組織作為：由 TVBS 《女人我最大》價值鏈分析節目輸出模式，政治大學經營管理碩士論文。

【獲宋作楠論文獎】

張彥成，2013，動態競爭下的劣勢創新：以台灣工業電腦產業為例，政治大學經營管理碩士論文。【獲 2013 科技管理學會年會論文優等獎】

顏嘉妤，2010，英特爾洞見：境外研發中心的創意生存之道，政治大學科技管理研究所碩士論文。【入選 EGOS 2011 瑞典 Gothenburg 第一級國際會議發表】

陳蕙芬，2010，柔韌設計：化機構組力為創新助力，政治大學科技管理研究所博士論文。【獲第五屆 2010 年國際科管年會（IEEE ICMIT）的發表論文獲大會頒發「傑出論文獎」】

研習營-管理一學門-敘說質性研究思惟與行為的邏輯

講題領域	研究方法
講員	李慶芳
講題	敘說質性研究思惟與行為的邏輯
講題簡介	<p>本課程分享質化研究的「思惟邏輯」，適合初學者或想要了解思惟辯證的科學。本課程約略回答三個問題「什麼是質性研究（what）？」、「為什麼要做質化研究（why）？」、「如何進行質化研究（how）？」。進行分享。</p> <p>個人從經驗中歸納出「1835 的質性研究思惟邏輯」，課程中以「現象、故事、意義、反思」這 8 字敘說質性研究的內容；其次，以找物件解讀、貼標籤求證、唱反調深化這「3 招」提昇研究者的敏銳度；最後以「5 種提問：教授提問法、否定提問法、3I3 歸推提問法、A4 提問法、因果串連提問法」之技巧，五提問不僅是訪談的技巧、也能提升質性研究對話與解讀得能力。從個人經驗分享中田野與質性研究對話的歷程。</p> <p>最後，希冀大家質性研究之思惟技能融入生活之中，並以如何起動一份質性研究切入，分享從理論觀點與實務案例的來回對話中，發展研究論述並轉化為質性研究的論文格式。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.什麼是質性研究？ 2.為何要進行質性研究？ 3.田野訪談的技巧與實做？ 4.如何解讀意義與實做？
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1 Dutton, J. E., Worline, M. C., Frost, P. J., & Lilius, J. 2006. Explaining Compassion Organizing. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 51(1): 59-96. 2 Dyer Jr, W. G., & Wilkins, A. L. 1991. Better Stories, Not Better Constructs, to Generate Better Theory: A Rejoinder to Eisenhardt. <i>Academy of Management Review</i>, 16(3): 613-619. 3 Eisenhardt, K. M. 1989. Building Theories from Case Study Research. <i>The Academy of Management Review</i>, 14(4): 532-550. 4 Yin, R. K. 1989. <i>Case Study Research: Design and Methods</i>. London, U.K: Sage. 5 李慶芳. 2013. 質化研究之經驗敘說：質化研究的六個修煉 (初版 ed.). 新北市: 高立圖書.

李慶芳	
學歷	國立中山大學企業管理博士。
現職	實踐大學高雄校區國際貿易系教授暨系主任
經歷	<p>他專注於質化研究、知識管理、跨界合作、開創學習、價值共創等研究領域；專研並樂於分享「心智圖學習法」。以個案教學激發思惟能力並關心半導體產業、資訊服務產業、醫療服務產業、建築產業等。學術論文曾發表於國際期刊如：</p> <p><i>Organization Studies, Journal of Management Studies, Journal of Management Inquiry, European Management Journal</i> 與管理學報、組織與管理、中山管理評論、科技管理學刊、產業論壇等期刊。著有《質化研究之經驗敘說：質化研究的六個修煉》，亦曾參與《管理學：以服務為導向的新觀念》、《管理學概論》及編譯《管理學：領導的技巧與實踐》等著作。</p>
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1 杜鵬，李慶芳*，周信輝，方世杰 (2017). “「(創)串新」的服務模式：以價值共創觀點探索尚品宅配的服務流程與本質” <u>管理學報</u>，34(3): 401-430。. 2 Lee, C.-F., & Amjadi, Mansour (2014) “The role of materiality: Knowing through objects in work practice”. <u>European Management Journal</u>, 32(5): 723-734 3 Hsiao, R. L., Tsai, Stephen D. H. and Lee, Ching-Fang (2012) “Collaborative Knowing: the Adaptive Nature of Cross-Boundary Spanning”, <u>Journal of Management Studies</u>, 49(3): 463-491. 4 Lee, Ching-Fang, Tsai, Stephen and Amjadi, Mansour (2012) "The Adaptive Approach: Reflections on Knowledge Management Models", <u>Journal of Management Inquiry</u>, 21(1):30-41. 5 Hsiao, R. L., Tsai, Stephen D.H. and Lee, C. F. (2006). “The Problem of Embeddedness: Knowledge Transfer, Coordination and Reuse in Information Systems.” <u>Organization Studies</u>, 27(9): 1289–1317
榮譽獎項	曾獲得《管理學報》2008年最佳論文獎與最佳審稿人獎(2016)。聯電經營管理論文「傑出獎(2011)」與「優等獎(2014與2018)」
個人網頁	個人網頁： http://idv.kh.usc.edu.tw/cflee/ 部落格： https://reskm98.blogspot.com/

研習營-管理一學門-當教育需要創新：質性研究的形塑經驗分享

講題領域	研究方法
講員	陳蕙芬
講題	當教育需要創新：質性研究的形塑經驗分享
講題簡介	<p>本課程有兩個分享重點：如何形塑質性研究的浮睿明 (framing)，以發展一篇有趣的論文；以教育創新為主題，說明如何進行跨領域的研究。適合對質性研究、教育創新主題有興趣的初學者。本課程想要回應三個議題：什麼是形塑浮睿明、為什麼論文有趣很重要、以及如何設計教育創新研究。</p> <p>在質性研究中，找出文獻缺口提出浮睿明格外重要，個人以「正反合」思辦法（蕭瑞麟，2017）作為形塑浮睿明的手法，在本課程內將介紹操作實務。同時也提出為何好故事重於好構念(Dyer and Wilkins, 1991)，一篇質性論文的「有趣」是指什麼？如何評斷是否有趣(Golden-Biddle and Locke, 1993)？</p> <p>近年來，教育創新(educational innovation)成為社會上重要的議題，如何以創新理論基礎來設計與執行研究，是一個值得思考與討論的議題。個人以自身經驗分享，如何結合制度理論為基礎、實務觀點(practice lens, Orlikowski, 2000)為研究策略，設計教育創新研究，過程中有哪些挑戰與因應之道。</p> <p>最後，個人將分享職涯轉換、質性研究與形塑人生等心得，提出質性研究融入生活、改變人生的歷程經驗。</p> <p>課程內容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 什麼是浮睿明？ 2. 為什麼質性研究需要形塑浮睿明？ 3. 如何設計教育創新研究（實際案例說明）。
建議閱讀文獻	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dyer Jr, W. G., and Wilkins, A. L. 1991. Better Stories, Not Better Constructs, to Generate Better Theory: A Rejoinder to Eisenhardt. <i>Academy of Management Review</i>, 16(3), 613-619. 2. Golden-Biddle, K. and K. Locke. 1993. Appealing Work: An Investigation of How Ethnographic Texts Convince. <i>Organization Science</i>, 4(4), 595-616. 3. Orlikowski, W. J. 2000. Using Technology and Constituting Structures: A Practice Lens for Studying Technology in Organization.” <i>Organization Science</i>, 11(4), 404-428. 4. 陳蕙芬 (2015.3) <u>柔韌設計：化機構阻力為創新助力</u>，中山管理評論，第二十三卷第一期，頁 13-55。 5. 蕭瑞麟 (2017) <u>不用數字的研究：質性研究的思辨脈絡</u>，台北市：五南出版社。

陳蕙芬	
學歷	國立政治大學科技管理博士
現職	國立台北教育大學教育系副教授暨兼產學合作與育成中心主任
經歷	陳蕙芬副教授，2010 年取得博士學位，同年進入大學任教，在此之前有十餘年高科技與創意產業實務經驗。由於有豐富的產業工作經驗，她偏好深入實務脈絡的質性研究途徑，以創新理論為基礎，進入文創、文教與教育場域觀察現象，致力於產出有影響力的作品。研究興趣包括教育創新、制度與創新、文創產業創新等。學術論文發表於中山管理評論、圖書資訊學刊、資訊管理學報等、新聞學研究等，著有：《流轉的傳統：節慶創新之道》、《師徒關係與社會創新的在地實踐：賴青松和黃聲遠》、《創意來敲門：打造你選才的老房子》等。
著作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 陳蕙芬 (2019.3) <u>以力塑形：工作形塑的能力觀點</u>，中山管理評論，第二十七卷第一期，頁 179-226 (TSSCI，科技部人社中心 2017 期刊評比為管理學門第一級期刊) 2. 陳蕙芬 (2017.1.20)，<u>流轉的傳統：節慶創新之道</u>。臺北市：遠流出版 (ISBN：9789573279358) 3. 朱思年、陳蕙芬、游銘仁、吳靜吉 (2017.1.20)，<u>師徒關係與社會創新的在地實踐：賴青松和黃聲遠</u>。臺北市：遠流出版 (ISBN：9789573279365)。 4. 陳蕙芬、楊燕枝 (2016.6) <u>文物典藏到文創產品的價值創造—以故宮與頑石合作案為例</u>，圖書資訊學刊，第十四卷第一期，頁 115-149 (TSSCI，科技部人社中心 2017 期刊評比為教育學門第一級期刊)。 5. 陳蕙芬 (2015.3) <u>柔韌設計：化機構阻力為創新助力</u>，中山管理評論，第二十三卷第一期，頁 13-55 (TSSCI，科技部人社中心 2017 期刊評比為管理學門第一級期刊)。
榮譽獎項	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第七屆 (2017) 聯電經營管理論文獎「佳作獎」 2. 國立臺北教育大學 105 學年度「教學優良獎」 3. 國立臺北教育大學 105 學年度「優良導師獎」 4. 第五屆國際科管年會 (IEEE ICMIT) 的發表論文獲大會頒發「傑出論文獎」(2010) 5. 第四屆國際科管年會 (IEEE ICMIT) 的發表論文獲大會頒發「傑出論文獎」(2008)
個人網頁	http://shihhanlee.wix.com/hui-fen-chen

研習營-管理一學門-質性研究中的田野調查技巧

講題領域	研究方法
講員	涂敏芬
講題	質性研究中的田野調查技巧
講題簡介	<p>目前研習營的設計，內容上適合對質性研究中採人類學式田野調查法有興趣的入門研究者。</p> <p>奠基於傳統管理學界的個案研究，研究對象多為企業，研究者除了調查與蒐集多元的次級資料外，在初級資料方面多是以個人正式訪談為主。然而，鑑於跨領域研究的需求，除了「組織」為研究對象之外，事件、場域、政策等也都是管理學者開始關心的範疇，這些多元範疇的共通特色之一是發生在會議室外的「田野」(field)。當研究者選定研究田野後，走進場域，展開工作，參與觀察 (participant observation) 是一種特殊的策略與方法。</p> <p>其中，訪談將只是多種技巧中的一種，還包括積極地出席場域中可能發生的各式活動與事件，例如：工作會議、駐地工作坊、世界咖啡館、願景論壇等，甚或是透過閒蕩，創造非正式的交談機會。此時，在多次進出田野的過程中，如何建構一個完整的文本資料庫將致關重要；加上研究者本身就是研究工具，對於自我反身性的謹慎省思，也關乎資料與理論的對話與分析。</p> <p>在授課策略上，除了概念性的解釋之外，將以 Open File 的方式，將文本資料庫在電腦中的樣貌，與聽者分享，據以具體化聽者對田野調查的想像。</p>
建議閱讀文獻	<p>涂敏芬, 2019, 「制度工作可行嗎? 去制度化前緣的能動性解析」, <i>中山管理評論</i>, 27 (1): 101-138。</p> <p>趙恩潔、蔡晏霖 (主編), 2019, <i>之反田野：人類學異托邦故事集</i>。新北市：左岸文化出版。</p> <p>Alvesson, M. and Sköldbberg, K. 2009, <i>Reflexive Methodology: New Vistas for Qualitative Research</i>, Thousand Oaks, CA: Sage.</p> <p>Glaser, B. G. and Strauss, A. L. 1967, The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research, New York: Aldine de Gruyter.</p> <p>Vaara, E. and Lamberg, J.-A. 2016, “Taking Historical Embeddedness Seriously: Three Historical Approaches to Advance Strategy Process and Practice Research,” Academy of Management Review, Vol. 41, No. 4, 633-657.</p>

涂敏芬	
學歷	國立清華大學科技管理研究所博士
現職	淡江大學企業管理學系專任副教授
經歷	現為淡江大學企業管理學系專任副教授。論文曾發表於《Research Policy》、《R&D Management》、《管理學報》、《中山管理評論》、《組織與管理》、《臺大管理論叢》、《產業與管理論壇》、《科技管理學刊》等國內外學術期刊。研究上採質性方法，興趣上關注制度理論、創新與創業。在教學方面，以「教育興業家」定位自己，採用多種方法進行課程形式創新，包括：微創業實戰、設計思考工作坊、CLIL 教學法等，應用在包括創新管理、服務科學與管理、服務創新與設計、策略管理等課程。
著作	<p>涂敏芬，2019，「制度工作可行嗎？去制度化前緣的能動性解析」，<i>中山管理評論</i>，27（1）：101-138。</p> <p>涂敏芬、王妙如、陳世哲，2017，「一般管理領域熱門議題與研究展望之分析：2013-2015年」，<i>組織與管理</i>，10（2）：1-60。</p> <p>涂敏芬、洪世章，2016，「建構服務創新的制度工作」，<i>臺大管理論叢</i>，27（1）：129-154。</p> <p>Hung, Shih-Chang and Tu, Min-Fen, 2014. "Is small actually big? The chaos of technological change", <i>Research Policy</i>, 43(7):1227-1238.</p> <p>涂敏芬、洪世章，2012，「『有』中生『有』：工研院如何運用B.B.C.策略改造科專制度」，<i>管理學報</i>，29（3）：229-254。</p>
榮譽獎項	<p>聯電經營管理論文優等獎（2018）</p> <p>科技部優秀年輕學者研究計畫（2017~2010）</p> <p>台灣服務科學學會第五屆溫世仁服務科學新苗獎</p>