

# 一般管理領域熱門研究議題分析\*

## A Study of Hot Research Topics in The Field of General Management

洪世章 *Shih-Chang Hung*  
國立清華大學科技管理研究所  
Institute of Technology Management  
National Tsing Hua University

陳世哲 *Shyh-Jer Chen*\*\*  
國立中山大學人力資源管理研究所  
Institute of Human Resource Management  
National Sun Yat-Sen University

林朱燕 *Chu-Yen Lin*  
國立中山大學人力資源管理研究所  
Institute of Human Resource Management  
National Sun Yat-Sen University

涂敏芬 *Min-Fen Tu*  
國立清華大學科技管理研究所  
Institute of Technology Management  
National Tsing Hua University

---

\*本文為國科會專案補助計畫 NSC94-2416-H-110-034

\*\* 通訊作者

## 摘要

國內管理科學的研究日益興盛，從事管理科學研究的學者也日益增多。從研究經費的數據來看，近年來每年國家科學委員會通過審核，投入於管理科學之學術研究補助金額所費不貲。本文希望能透過對台灣近五年(2001-2005)的國科會計畫案件的主題分析，以及近三年(2003-2005 年)國際上重要學術期刊的研究議題之探討，對台灣管理學學者研究議題做進一步的了解，並對國際上管理學界的趨勢與前瞻性研究議題進行分析。此分析結果不僅希望能成為國科會在鼓勵高品質研究時評量的一個依據，也希望成為國內管理學研究者思考未來研究方向的一個參考。

**關鍵詞：**管理議題、管理期刊、內容分析

## Abstract

Over the past few years, the domestic researches on the field of management science have been prospering and it has also given rise to the thriving of academic scholars in this field. By observing the research funding statistics, the recent yearly research funding approved and granted by the National Science Council (NSC) has been very considerable. In order to obtain a better understanding of the research subjects attracted to the Taiwanese general management scholars as well as to analyze the trend and potential themes in the international management domain, this paper aims to investigate on the topics of academic research projects approved by NSC between 2001~2005 as well as study the major subjects considered by the top tier international academic journals between 2003~2005. The results of this study not only we hope it could be served as an evaluation basis for NSC to ensure high quality academic research but also to provide a potential research guide for the local scholars in the arena.

**Keywords :** Management issues, Management journals, Content analysis

## 壹、緣起

國內管理科學的研究日益興盛，從事管理科學研究的學者也日益增多。從研究經費的數據來看，近年來每年國家科學委員會通過審核，以投入於管理科學之學術研究補助金額所費不貲。然而，至今仍未有一項分析調查深入了解國科會補助的這些研究案所從事的研究主題為何，以及其與國際上重要管理科學學術研究期刊之主題的關連性。此外，在目前台灣的管理學界中，亦缺乏具體的指標與方向，指出管理學界具有貢獻與前瞻性的研究議題，來幫助學者發展學術研究。因此，本文希望能透過對台灣近五年(2001-2005)的國科會計畫案件的主題分析，以及近三年(2003-2005 年)國際上重要學術期刊的研究議題之探討，能夠對台灣管理學學者研究議題的了解，並對國際上管理學界的趨勢與前瞻性議題進行分析。分析結果不僅希望能成為國科會在鼓勵高品質研究時評量的一個參考依據，也希望能成為國內管理學者思考未來研究方向的參考。

本文主要包含三個部分，分別是 2001-2005 國科會一般管理領域計畫案件的主題分析，國際上主要學術期刊的研究議題，以及未來前瞻性研究議題。第一部份有關 2001-2005 國科會一般管理領域通過計畫的主題分佈，主要分為兩大類，分別是策略、國際企業與科技管理領域與組織行為與人力資源管理領域，對於過去五年所通過專題計畫案件進行主題分析。

第二部份為國際上主要一般管理領域學術期刊的研究議題分析，共選定十本國際期刊(期刊名稱詳如後敘)進行分析，我們根據這十本期刊在 2003-2005 年間的文章進行分類，編制定量分析表，並進一步整理各領域的重要研究主題與研究子題。第三部份是有關未來前瞻性的研究議題，主要參考一般管理領域主要的期刊中，三年內有特刊發行(call for papers for special issues)的內容、近幾年主要管理和組織領域的國際年會(Academy of Management meeting, Annual Society for Industrial and Organizational Psychology conference, 與 Academy of International Business annual meeting)中主席的演講(presidential addresses)，與年會中有關未來可能的熱門主題並參酌國內學者所提供的意見，綜合整理出未來幾年內一般管理領域研究具有潛力和前瞻的研究主題。

本文希望透過以上的分析與努力，幫助管理學學者們更加了解過去，現在以及未來一般管理研究的研究主題與脈動，並透過許多前瞻性議題的提出，作為學者們從事研究之參考。希望藉此以提升國內管理學研究的品質，並增加我國學術研究的競爭力。

## 貳、國科會計畫(2001-2005)案件主題分析

### 一、國科會研究主題統計分析

國科會一般管理領域(組織人管、策略、國際企業和科技管理)2001-2005年度通過計畫的主題分佈,共分為兩大部份,第一部份為策略、國際企業與科技管理領域,第二部份則為組織行為與人力資源管理領域。前者有十個次領域,包括「聯盟與網路」、「公司動力」、「公司策略」、「企業與環境」、「企業家精神與創新」、「國外直接投資」、「國際管理」、「公司治理與高階經營團隊」、「政策」、「其他」,其中以「企業家精神與創新」數量最多,共計 54 件,其次為「公司動力」,共計 53 件,第三者為「國際管理」,共計 50 件。組織行為與人力資源管理領域亦包括 10 個次領域,分別是「功能性人力資源管理」、「工商心理學」、「策略人力資源管理」、「國際人力資源管理」、「人力資源發展」、「知識管理與智慧資本」、「組織文化與倫理」、「組織理論」、「非營利組織」、「其他」,其中以「工商心理學」數量最多,共計 162 件,其次為「人力資源發展」,共計 104 件,第三者為「策略人力資源管理」,共計 72 件。詳細統計內容如表一與表二所示。

表一：策略、國際企業與科技管理領域申請計畫通過統計

	90 年度	91 年度	92 年度	93 年度	94 年度	合計
聯盟與網路	9	11	7	16	6	49
公司動力	15	8	6	9	15	53
公司策略	4	9	4	17	2	36
企業與環境	9	11	4	2	5	31
企業家精神與創新	11	16	14	2	11	54
國外直接投資	2	1	4	15	18	40
國際管理	3	18	14	7	8	50
公司治理與高階經營團隊	0	2	1	16	3	22
政策	0	0	2	2	2	6
其他	2	7	5	3	6	23
合計	53	76	56	86	70	341

表二：組織行為與人力資源管理領域申請計畫通過統計

	90 年度	91 年度	92 年度	93 年度	94 年度	合計
功能性人力資源管理	5	5	2	7	8	27
工商心理學	23	24	34	36	45	162
策略人力資源管理	17	12	16	12	15	72
國際人力資源管理	10	8	7	4	4	33
人力資源發展	26	24	21	16	17	104
知識管理與智慧資本	8	10	12	11	26	67
組織文化與倫理	10	4	4	8	7	33
組織理論	2	3	3	3	3	14
非營利組織	1	3	0	0	2	6
其他	3	4	1	1	1	10
合計	105	97	100	98	128	528

## 二、研究主題統計分析之意涵

由表一與表二的統計結果可看出，從民國 90 年到 94 年度，國內研究者在管理一學門的研究主題分布，有以下幾個趨勢：

1. 從事組織行為與人力資源管理領域的研究者大大地多於從事策略、國際企業管理與科技管理領域的研究者。兩者之間之比例約為 1.5 : 1，平均每年從事組織行為與人力資源管理領域的研究多出 13 件到 58 件不等。可見國內管理一的學者，其研究興趣仍多集中於與個體較有關連的微觀取向之組織行為與人力資源管理領域。
2. 在策略、國際企業管理與科技管理領域裡，可以看見其中有四個領域的研究件數較高，分別是聯盟與網路、公司動力、企業家精神與創新與國際管理。由此可看出在策略、國際企業管理與科技管理領域的研究，正相當程度地反映出近幾年台灣實務界的情況與需要，特別是最近台灣有許多公司進行併購與整合，並試圖走向國際化等。另外，許多新企業的建立與形成以及對於創新的追求，也是業界近年來非常關心的問題。
3. 在組織行為與人力資源管理領域的研究主題分析上，發現多集中在工商心理學與人力資源發展兩主題上，特別是工商心理學，篇數佔了近三成左右。可見組織行為的許多相關議題一直是研究者認為重要並且一直投注心力的。而人力資源發展此議題在近年來，有漸漸地受到業界的重視

之趨勢。因此可見研究者的研究主題，再一次反映出實務界的需要與趨勢。也由此可看出，管理實在是一門與實務應用緊緊相結合的學問。

## 參、主要國際期刊研究議題

這部份針對十本在組織行為、人力資源管理、策略管理與國際企業等領域中重要國際期刊，在 2003-2005 年間中所刊登的文章進行量化分析。並進一步分析這些文章的重要研究主題與研究子題，希望瞭解近三年在組織行為、人力資源管理、策略管理與國際企業等領域之研究概況與趨勢。這十本國際期刊分別為：Academy of Management Journal(AMJ)、Academy of Management Review (AMR)、Administrative Science Quarterly (ASQ)、Journal of Applied Psychology(JAP)、Journal of Business Venturing(JBV)、Journal of Organizational Behavior (JOB)、Journal of International Business Studies (JIBS)、Organization Science (OSci)、Organization Studies (OStu)、Strategic Management Journal (SMJ)<sup>2</sup>。

### 一、研究議題概況與趨勢分析

表三為依領域分類之期刊文章定量分析表。本分析共分為八個領域<sup>3</sup>，分別是企業政策與策略(business policy & strategy)，創業研究(entrepreneurship)，人力資源(human resource)，國際企業與管理(international management)，組織與管理理論(organizational and management theory)，組織行為(organizational behavior)，研究方法(research methods)，以及其他研究(others)，經過統計 10 本期刊，在 2003-2005 年間，共刊登了 1,388 篇文章，研究領域與發表篇數如下：企業政策與策略(233 篇，17%)、創業研究(84 篇，6%)、人力資源(89 篇，6%)、國際企業與管理(121 篇，9%)、組織與管理理論(269 篇，19%)、組織行為(447 篇，32%)、研究方法(55 篇，4%)、以及其他研究(100 篇，7%)。

<sup>2</sup> 此十本國際期刊選擇是依據作者主觀的認定，選擇標準如下：期刊包含質性研究和量化研究、每個一般管理的次要領域都有代表性期刊、期刊出版地區涵蓋美國和英國。因為選擇數目的關係，有許多高品質的國際期刊並沒有被列入分析。

<sup>3</sup> 八個領域分類主要參酌相關期刊和研討會歸類而成，期刊文章的分類主要依據每篇文章的關鍵字進行歸類。

當然，每個領域的比例是受到這十本期刊每年出刊的期數與文章篇數的影響，例如：JAP 在近三年共收錄了 249 篇文章，比例高達全部的 19%，再加上其他期刊亦收錄了組織行為的相關研究，使得在此次統計中組織行為領域的研究所佔的比例最大；另外 Organization Studies 近三年共收錄了 228 篇文章，比例為 16%，因此在此次統計中組織與管理理論所佔比例次之；而 Strategic Management Journal 近三年共收錄了 216 篇文章，比例為 16%，因此在此次統計中企業政策與策略領域所佔比例為第三。

表三：期刊文章依領域分類之定量分析表

領域 期刊		Business Policy & Strategy	Entrepreneurship	Human Resource	International Management	Organizational and Management Theory	Organizational Behavior	Research Methods	Others	合計
AMJ	2003	12	0	9	2	4	6	18	2	53
	2004	12	2	3	2	6	28	0	2	55
	2005	2	3	8	3	2	18	0	5	41
AMR	2003	5	0	2	2	10	6	1	6	32
	2004	3	0	3	2	6	16	0	4	34
	2005	11	0	1	3	6	21	2	3	47
ASQ	2003	2	1	2	0	8	6	0	1	20
	2004	2	0	0	0	8	5	0	0	15
	2005	0	1	1	0	2	0	0	0	4
JAP	2003	0	0	11	0	0	60	8	10	89
	2004	0	2	12	0	0	47	5	21	87
	2005	0	0	19	0	0	53	6	5	83
JBV	2003	7	23	0	1	7	0	0	2	40
	2004	5	25	0	2	10	0	1	0	43
	2005	3	21	1	0	6	1	0	3	35
JIBS	2003	3	0	1	38	0	0	0	0	42
	2004	2	0	0	33	0	2	0	0	37
	2005	3	0	0	15	2	0	0	1	21
JOB	2003	0	0	1	0	0	45	3	0	49
	2004	0	0	0	0	0	47	1	1	49
	2005	1	1	0	0	0	42	0	0	44
OSci	2003	0	0	2	0	4	0	0	9	15
	2004	0	0	1	0	0	3	0	1	5
	2005	0	0	3	0	0	0	0	1	4
OStu	2003	13	2	2	4	22	14	2	4	63
	2004	15	1	3	0	17	16	2	9	63
	2005	4	1	2	1	75	11	1	7	102
SMJ	2003	46	1	0	3	29	0	1	0	80
	2004	36	0	1	8	19	0	1	2	67
	2005	36	0	1	2	26	0	3	1	69
合計		223	84	89	121	269	447	55	100	1388

## 二、各領域研究主題與研究子題之定性描述

在組織人管，策略及國際企業的領域裡，共分為以下幾個子領域，包括：(1)組織行為、(2)人力資源、(3)策略、(4)組織與管理理論、(5)國際企業與管理、(6)研究方法。以下對於此六個研究子領域做一概述：

第一，組織行為在組織人管，策略及國際企業的領域裡頭，其比重最高。其中的主題包含了組織心理學：如員工在組織內的情感，態度與行為表現等；動機理論及如何激勵員工；團隊的研究：包含團隊領導與團隊績效等。

第二，人力資源管理主要包含人力資源實務與人力資源功能。前者著重人力資源實務的運用對員工績效的影響；後者則包含甄選、招募、績效評估等。

第三，策略研究涵蓋的主題較廣。包括了企業家創業及其決定因素，創新的條件與環境，企業競爭所採取的聯盟與網路等企業策略等。此外，企業的競爭優勢來源為何，也是研究者關心的一個重要問題。

第四，組織與管理理論也是本領域的一個重要主題。內容包含公司治理(如代理理論、體制論等)，以及組織如何設計以應付環境的改變與組織變革等。

第五，因應全球化的到來，國際企業管理成為一個非常重要的新興議題。其內容包含國際化的管理，如企業國際化所面臨的多元文化問題如何處理；企業國際化的過程以及多國籍公司的經營與成長等。

第六，管理學的研究方法之發展。近來主要著重在多層次研究分析的取向，強調管理研究須重視組織行為的本質是多層次，且是互相影響的。此外，隨著企業的全球化，樣本的多樣化也是研究的趨勢之一。取樣的共同方法偏誤是近來頗受重視的一個研究問題，許多文章討論其對管理研究的不良影響以及如何避免之。

### (一)組織行為 (organizational behavior) (447 篇)

#### 1.團隊 (team)

(1)團隊績效 (team performance)：甚麼因素影響團隊績效？團隊成員的決策程序 (decision making process) 為何？團隊成員的關係、動力與績效之間的相關等。

- (2)團隊領導 (team leadership)：團隊領導與其他種領導之差異在哪？不同的領導哲學與管理方式與績效間的關係為何，不同的領導方式與抗拒 (resistant) 之關係等。
- (3)高階經營團隊 (top management team)：高階經營團隊的決策運作過程及其影響；高階主管的人格特質、過度自信 (overconfidence)、自我形象 (self-image) 以及情緒 (emotion) 如何影響其決策行為。

## 2.動機理論

- (1)過去與現在的動機理論：激勵員工的方式是否隨著時代環境的改變而有差異？
- (2)未來的動機理論：未來員工的屬性為何？管理未來員工的激勵方式如何配合員工的屬性以達到最佳激勵效果？

## 3.組織心理學 (organizational psychology)

- (1)員工的態度與情緒：包含員工的情感、信念、價值、工作滿意度、工作滿足、組織承諾等。
- (2)員工在組織內的行為：員工的組織認同、離職行為、組織公民行為 (organizational citizenship behavior) 及組織正義 (organizational justice)、員工的社會網絡 (social network) 等。
- (3)有關人格特質的研究：如：主管與部屬人格特質的差異對部屬工作結果的影響、員工人格特質對偏差行為的影響，這一類研究均採五大(Big-five)人格因素的架構進行探討。

## (二)人力資源 (human resource) (89 篇)

### 1.人力資源管理

- (1)人力資源實務：人力甄選實務、薪資實務、人力資源實務與組織績效關連性、組織與個人的配適等。單一人力資源實務 (individual human resource practice) 或是整體人力資源系統 (human resource system) 對組織績效或效能的影響。
- (2)人力資源功能：甄選工具 (selection tools)，如：面談、評量中

心法、EQ 測驗等、績效評估 (performance evaluations)，如：工作複雜度對績效評量信度高低之影響及招募 (recruitment)，如：人格特質與工作選擇行為等。

### (三)策略 (strategy) (307 篇)

#### 1.創業

- (1)新事業形成前 (pre-formation)，或是崛起 (emergence) 階段的相關議題：包括創業機會如何被發現 (discovery) 與利用 (exploitation)，創業團隊形成的過程，科學園區與育成中心 (incubator) 在新事業發展扮演何種角色以及創新育成中心如何影響創業行為與成敗。
- (2)創業財務 (entrepreneurial finance)：探討創投業與投資銀行的介入對於新事業所產生的競爭優勢；組織績效以及股東權益的影響，尤其以初次公開發行 (IPO) 前後為最常討論的焦點。
- (3)影響新事業績效的因素：家族企業的社會資本如何影響新事業；新事業的跨組織知識移轉 (knowledge transfer)、授權 (licensing)、加盟 (franchising) 等策略；創業團隊成員的組成與特質以及其決策行為、策略行動如何影響組織績效；認知觀點 (cognitive perspective) 在新事業理論發展上的潛力。

#### 2.創新 (innovation)

- (1)影響創新的因素：包括創意 (idea) 的形成與篩選過程；學習、知識對創新的影響以及政府政策、產業發展、企業經營、大學研發、科技人力資本、開放軟體 (open source software) 的發展等對科技創新的影響，除了有企業層面以外，更包含了國家面、產業面、學術面，尤其是上述四個層面之間的互動對創新的影響以及新興技術如網絡、奈米科技對創新的影響。
- (2)新興科技的發展與管理：探討如何將學術界之研究成果商品化與產學合作的議題；企業創新、技術移轉與擴展、研發模式與國家創新系統與科技政策；創新在什麼狀況與條件下會獲利？

### 3.企業策略

- (1)組織與環境互動的議題：包括單一組織與環境的互動，也有一些是屬於環境面的跨國比較。其次是如何修補組織間的文化關係？公司社會責任 (corporate social responsibility)，公共政策議題 (public issues)。正式與非正式組織間如何產生交互作用？它們如何形塑當代的社會？反之，社會又是如何形塑組織？
- (2)聯盟與網絡 (alliance and network)：包括垂直整合、外包 (outsourcing)、多角化、重整、策略聯盟、購併等，尤其是跨國的組織間關係管理更受到重視。而組織間關係管理在文化因素的干擾下，也產生了更多元的觀點。組織文化，同時也涵括社會層次、抽象意涵的社會文化等議題。
- (3)企業競爭優勢的來源：組織的核心能力為何？在組織變革 (organizational change)時，因應環境變化的動態能力 (dynamic capabilities) 等。企業策略對於績效的影響以及高階團隊的人力資本 (human capital) 與社會資本 (social capital) 等。其他的主題如解構公司間績效變異的來源。

### (四)組織與管理理論 (organizational and management theory) (269 篇)

- 1.公司治理 (corporate governance)：代理理論 (agency theory)、代理成本 (agency-cost) 與資訊不對稱 (information asymmetry) 等，藉由理論的建構將公司治理的議題進行分析。
- 2.組織設計 (organizational design) 和組織結構與形式 (organization form/structure)。
- 3.就特定的知名學者所提出的論點如制度理論 (institutional theory) 進行重新的闡述或解釋；或就組織研究這個領域的發展，包括理論、方法等提出看法與建議。

### (五)國際企業與管理 (international management) (121 篇)

#### 1.國際化的管理

- (1)現在國際管理理論有哪些問題？我們如何能夠推進目前國際管理研究？有哪些與目前理論不同的觀點？現今管理理論的問題

何在？如何建構一個新的國際管理理論？這些理論有何新的啟示？

- (2)國際創業 (international entrepreneurship)：討論以全球方式運作的新事業如何獲得成功。探討的議題包括影響新事業績效的因素如國外進入策略、組織能力等，以及國際化如何影響新事業的學習與成長。
  - (3)國際企業管理及績效議題：包括海外市場評估及市場區隔，全球價值鏈活動的資源整合，國際市場進入模式，全球品牌，國際企業關係資產，全球供應鏈管理，以及國際企業人力資源管理等議題。
  - (4)多國籍企業 (multinational corporation)：包括多國籍企業母子公司 (multinational corporation- subsidiary) 議題，多國籍企業組織及策略，多國籍企業的全球化與區域化，多國籍企業全球化績效，資訊科技對多國籍企業的貢獻以及全球客戶管理等議題。
  - (5)公司國際化過程 (company internationalization process)：包括廠商及產業的國際化，國際創業與全球公司，中小企業的國際化，廠商國際化的管理形態以及組織形態的演化等議題。
  - (6)經濟全球化 (globalization of economies)：包括全球化的前因、程序及結果，全球化的實證衡量，貿易、對外投資與委外加工的趨勢，經貿合作與聯盟，新興市場全球化等議題。
- 2.國際多元文化的議題：例如跨國企業及派外經理人的文化調適問題；組織文化對組織的學習、智慧資本移轉的影響；在不同國家或國家間之組織文化個案探討；不同國家組織管理實務的演化與比較，例如東歐國家的組織演化情形；各國不同的組織行為特色，如中國的關係 (guanxi) 對組織的影響；跨國的組織擴散 (cross-national diffusion)。
- 3.其他議題：包括國際企業倫理議題 (ethical issue in international business)；全球消費 (者) 議題 (global consumer/consumption issues)；國際企業安全與風險議題 (security and risk issues in international business)；國際企業法律相關議題 (legal aspects of international business)。

## (六)研究方法 (research methods) (55 篇)

- 1.跨層次 (cross-level) 的研究：許多研究都是綜觀 (meso) 研究，不僅是 micro 或 macro 而已，而是同時包含組織層次和個人層次，例如探討組織層次的政策和實務如何影響到個人層次的態度和行為？國家的文化和制度如何影響到組織間的互動等。
- 2.研究設計的多樣性：今天和未來可預期的組織研究仍以實證主義 (positivism) 為主導，以功能論為思考模式的研究篇數遠超過詮釋論的研究，方法包括調查法 (survey)、行動研究 (action research)、網路資料收集法、詮釋法、以學生為對象所進行的實驗室研究 (laboratory experiment)、及在企業組織情境中 (field setting) 所進行的研究 (field study)，與在多國樣本中使用的事件分析法等。
- 3.統計分析方法：迴歸分析 (regression analysis) 與結構方程式 (structure equation modeling) 的議題 (含確認型因素分析, CFA) 的應用。有愈來愈多的文章捨棄 OLS regression 而改採 hierarchical linear modeling (HLM)。其他方法如整合性分析 (meta-analysis)、網絡分析法 (network analysis)、差異分數 (difference scores) 的計算、隨機係數模式 (random coefficient modeling)、因素分析 (factor analysis)、平均值與共變異分析 (mean and covariance analysis)、交互作用的檢測與分析、顯著性檢驗 (significance testing) 與影響效果 (effect size) 的使用等。
- 4.研究方法議題：包括共同方法偏誤 (common method bias)、測量橫等性 (measurement equivalence)、多來源資料的檢證、問題資料的處理以及權重式的資料處理等。
- 5.研究工具：量表的發展與驗證；構念的信度與效度的問題以及如何衡量組織知識的問題。
- 6.樣本與資料的豐富性：在實證對象方面，近年來越來越多以非美國的樣本為實證對象，包括有關跨文化的研究。運用大量的各式次級資料以及資料的轉換 (conversion)，包括對某一類型組織的歷史性回顧和大規模的組織間互動調查等等。
- 7.multiple-study 的文章：亦即藉由設計一系列研究 (study 1, study 2 等)，針對不同樣本進行一系列相關問題的探討。這與學者習慣將

研究資料加以切割的作法 (piecemeal research) 背道而馳，卻是使用不同樣本以驗證理論的一種方式。

## 肆、前瞻性研究議題

發表於國際主要期刊的文章，大概都需要經過一段漫長的審稿程序，而這些期刊所出版的文章，也大都已經經過數年，前瞻性議題提供更具未來性的研究問題，供國內學者參考。前瞻的研究議題有幾個主要來源：其一、參酌一般管理（策略、組織行為、人力資源管理和國際企業）等主要的期刊中，三年內有特刊發行(call for papers for special issues)整理而來；其二、參考近幾年主要管理和組織領域的國際年會例如(Academy of Management meeting, Annual Society for Industrial and Organizational Psychology conference)主席的演講 (presidential addresses)，以及年會中有關未來可能熱門主題進行整理；其三、國內相關領域學者所提供之意見。依據以上資訊分述如下：

### (一)組織行為和人力資源管理

- 1.電子時代下的組織行為(brave new workplace: organizational behavior in the electronic age) (JOB, 2002)：為因應資訊時代到來，新的組織形式也因而形成，透過資訊系統與電子技術聯結的工作團隊愈來愈普遍。相關研究議題包括：怎麼定義「新的工作場所」、「新的工作者」與「新專業」？什麼模式、理論或概念可以解釋工作與工作場所的改變，以及員工在新工作場所中的行為？工作與非工作活動(社會活動)之間如何去做區分？新的工作與組織模式如何影響組織的社會角色？改變後的社會角色又怎麼影響工作場所？
- 2.高度可信度組織中的組織行為(organizational behavior in high reliability organizations) (JOB, 2002)：高度可信度組織對全球而言愈來愈重要，相關研究議題如：高度可信度組織包含的構面，其與非高度可信度組織的區別，以及隨著時間所產生的改變為何？高度可信度組織在面臨危機或非慣例事件時，組織成員及利益關係人所扮演的角色為何？多層次研究如何用以了解高度可信度組織的績效與個人、團隊、組織與系統層次之間的關係？高度可信度組織的教育訓練，以及探究方法等。

3. 雇用關係：雇主與員工之間的交換(employment relationships : exchanges between employees and employers ) (JOB , 2003) , 除了以心理契約、組織支持以及社會交換理論去探討雇主與員工之間的交換關係外, 社會經濟的角度對於交換關係的看法為何? 個人、工作團隊及組織因素, 以及組織內部不斷改變對交換關係所造成的影響為何? 雇主與員工對於不同型態的正式雇用關係的反應?
4. 創新的正反兩面( the bright and dark sides of innovation) (JOB , 2003) : 創新在組織長期生存中扮演重要的角色。創新主要有兩項因素: (1) 創意本身以及(2) 創意在工作角色、團隊與整體組織中的執行與運用。其對於組織有正、反兩面的影響。創新的正面影響如何透過個人特徵、工作特性、工作團隊特性及組織特性等, 而在個人與團隊績效、工作態度、個人環境適配、職涯發展等各方面激發? 創新的負面影響如不具效率的個人或團隊功能、破壞性的衝突、工作過量、不健康的工作壓力等如何透過個人特徵、工作特性、工作團隊特性及組織特性等, 而被增加或減緩?
5. Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP , 2006) 研討會的熱門主題包括: 衝突—性別衝突、跨文化衝突以及世代衝突; 工作場域之偏差行為, 以及這些行為的成因; 組織文化, 氣候對組織創新的影響; 組織內情緒之測量, 情緒智力與領導效能, 情緒勞務; 工作態度如工作滿意度、個人及組織承諾、公平知覺的測量; 領導者性格, 領導類型, 虛擬團隊, 領導理論等與領導效能之關係; 動機的探討, 自我調節 (self-regulation) , 目標調節(goal regulation/orientation) 與個體自我效能及自我資源之運用; 職業健康與安全, 工作幸福感(well-being)、工作壓力、組織安全及工作與家庭平衡; 組織正義, 員工性格對 justice-commitment 的關係, 員工對 unfairness 的反應之差異; 性格變項與績效預測之關係, 創業家的性格特質及制控信念與工作結果的關係; 團隊, 團隊成員的信任與分享, 自我管理團隊, 團隊領導, 虛擬團隊之領導效能與回饋, 成員性格與價值異質性對團隊績效的影響。
6. 其他人力資源管理相關議題: 影響離職、缺席的因素, 高績效員工的離職因素; 年紀(老化)與工作績效表現/學習之關係; 社會化與組織內的 mentoring 制度在不同性別, 種族上的效果與差異; 組織裁員對員工認知與情感之影響; 工作分析、工作設計與績效評估以及整合 HR 系統以

增進工作績效；組織公民行為等角色外行為的前因因素；招募與徵選，組織吸引力/組織聲譽的影響因素，應徵者之 *faking propensity* 與 *faking ability* 的測量，甄選之 *person-job fit* 評估，結構性面談的相關問題，電腦化徵選工具的應用；法律議題如訴訟(*adverse impact litigation*)，與歧視(*sex and race discrimination*)。

## (二)國際企業

1. 國際管理的新方向(*international management : critique and new directions*) (AMJ, 2005)：儘管近年管理理論基礎和方法偏好大樣本實證研究，但國際管理仍維持一貫傳統的主流組織科學的規範精神。藉由對這些規範的合併、探索及本質辯論的挑戰，以因應國際管理理論批判的相對不足。特別議題如下：促進不同理論的結合，以使在此領域的新概念考量權力關係議題，維持國際管理的真實性；在國際管理和組織的學術理論上，明確結合權力和思想意識議題；現今國際管理理論所思考的問題為何及研究成果為何？
2. 跨國企業在新興市場的擴充(*international expansion of emerging market business*) (JIBS, 2005)：在過去二十年來，全球許多開發中國家和新興工業化國家都經歷大幅度的成長和市場轉型，主要是受到已開發國家大量的資本、科技和管理專業引入的影響。因此相關議題為：新興市場中跨國企業的擴充活動，以及背後的動機、策略、商業模式、挑戰、方案及經驗；不同新興市場(包括中國、印度、巴西及墨西哥等)中，跨國企業直接投資的模式、動機及擴充上有何相異處？既有理論又如何解釋？跨國企業偏好什麼樣的市場進入模式和策略？決定因素為何？企業如何克服他們較晚進入市場的問題？如何選擇國外市場？他們追求什麼樣的國外直接投資和產品差異化模式？為什麼？跨國企業如何和地主國的公司競爭和合作？如何將國外市場的擴充活動和母國的事業運作相結合？如何在多個國家中協調不同的事業活動？文化適配可以解釋跨國企業如何選擇合作對象或競爭對象嗎？跨國企業的國際經驗對於不同的國際擴充策略和活動有何影響？對於來自於他國企業的投資，地主國政府和民眾所持的態度為何？跨國企業對於全球經營事業的員工，採取什麼樣的甄選策略？我們可以歸納出什麼經驗，或提出什麼樣的建議給在新興市場中的跨國企業？

- 3.多國籍企業的焦點：一般性理論如何解釋多國籍企業的存在、策略與組織；國際事業擴張的收益為何？地區性和全球性的多國籍企業有何差別？網路和資訊科技對多國籍事業的貢獻；全球客戶管理--企業如何最佳管理組織和全球客戶之間的關係？服務全球客戶須具備什麼樣的技能或能力？
- 4.公司國際化過程：公司和產業的國際化及其調節因素為何？國際企業家精神與新創國際公司的決定因素為何？中小企業的國際化所採取的特殊策略為何？成效如何？國際化公司的管理導向，全球意識和全球文化對於國際事業的成功經營有何影響？中介組織和混合組織形式的興起，未來國際事業的結構為何？國際化過程的適應以及新的資訊、通訊和製造技術對國際事業的影響。
- 5.經濟體的全球化：國際化的前因、過程及結果；國際化的測量；交易、國外直接投資與離岸外包的趨勢；交易協商、地區及公會；非政府機構對國際事業的影響；新興市場：新興市場對既有知識的挑戰程度為何？新興市場的成功對於全球產業結構有何影響？新興市場中的公司在國際化過程中有何差異？企業集團在全球擴張時所採取的特殊策略為何？全球委外對新興事業擴展國際化的輔助程度為何？新興市場中的新創國際公司的概況為何？
- 6.公司社會責任/多國籍企業權利與義務：多國籍企業對社會、當地利益關係人及技術擴散的影響以及多國籍企業如何平衡不同利益關係人的利益和公司目標？

### (三)組織理論

- 1.紀念 Karl Weick 有關 making sense of organizing 特刊 (Organization Science, 2004), Karl Weick 被視為組織研究中最具影響力的思想家，他的主要貢獻是組織理論以及近期的組織內認知。Karl Weick 的思考對於美國實用主義、演變性認識論、系統理論、歐洲現象論及後現代論的影響程度為何？Karl Weick 的研究最基本的理論概念和實務是什麼？其對組織研究與實務的影響為何？
- 2.組織中的自然決策 (naturalistic decision making in organizations)

(Organization Science, 2004)：組織中的決策者如何面對及處理不確定性、模糊性、時間壓力及目標衝突等問題？共同信念如何影響團隊和組織層次的決策和協調動作？認知功能的特性是什麼？團隊和組織層次的決策、問題偵測、重新規劃是如何？會出現什麼樣的阻礙？決策者如何將片段的認知組合起來，讓團隊和組織了解一個事件？在策略形成、選擇與解讀的過程中，非分析性、重新認知與道理化的過程所扮演的角色是什麼？團隊協調的特性是什麼？有什麼樣的成本？

3. 尋求組織美德：組織中的道德力量(in search of organizational virtue: moral agency in organizations)(Organization Science, 2004)，依據亞里斯多得的觀點，組織實踐可能是改變組織行為的因素，進而改變個人和組織。亞里斯多得的看法與管理科學和金融的觀點不同。究竟在什麼樣的條件下，道德行為才得以存在於組織中；道德行為如何被促進、刺激？亞里斯多得所謂的美德如何影響組織理論和實務？亞里斯多得對正義的看法，在哪些方面與以前討論的組織架構有相交的地方？哪些條件會促進與阻礙組織的道德力量？個人如何將辭職這件事合理化？管理科學、金融與組織研究各種不同的觀點，對於組織的道德責任/行為有何支援性解釋？哪一種組織行動和改變模式，可以使得道德行為存在於不同的組織環境中？

4. 管理理論的正式步驟(formal approaches to management theory) (AMJ, 2005)：新理論發展和與現存理論相關的組織現象之連結，可藉由以下的方法探討：數學模型、模擬，和正式邏輯模型。研究的議題為時尚和流行從何而來？內生樣本如何影響決策？買方和賣方的人口動態如何互相影響？團體組成如何影響團隊效率和創新？公司擁有競爭優勢的必需和充分條件為何？在不同階層的篩選程序如何互相影響？理想的組織結構如何隨著任務環境改變？組織間網絡從何而來，及其如何影響公司績效？在何種情況下，目前組織能成功適應環境改變？

5. 修補組織間和組織內關係(repairing relationship within and between organizations)(AMR, 2005)：被破壞的關係如何修補不是一個新議題。在了解破壞關係和聲譽後的經濟、社會和情緒成本後，領導者開始聲明修復這些關係的重要性。組織研究者可以系統地確認有助於修復關係和聲譽的因素、行動方案、過程和內容。相關議題如下：以利害關係人(如：員工、顧客、股東和大眾)角度看組織間修復或領導者受到損失議題；

克服衝突、懷疑或報復的循環；重建人際間、團體間或組織間的信任關係；在關係破壞後的協商；在社會網絡中修復已破壞的關係；在修復關係裡，文化、人口或價值差異的角色；在工作關係裡，促進寬恕和調解的程序；與感受到不公平或關係破壞之員工修復關係；管理破壞關係的選擇方案，以及決定哪個方案適合；選擇交換原則的修復關係；修復關係和聲譽的暫時階段和程序；對心理契約違反的修復。

6.組織貪污(corruption in organizations) (AMR, 2005)：貪污似乎是個在組織裡一再上演的情節，對個人、組織信條和社會造成許多傷害。許多架構聚焦於個人的、人際的，和團體的因素，導致對於團體、組織、產業和國家的一般或多層動態分析之忽視。潛在研究主題幫包括：(1)概念化和定義化主題：何為貪污？何種概念或構面包含在內，它們的相關性為何？(2)貪污過程和動態：個人、團體、組織和產業如何貪污及維持？何種主要概念、構面、變數、中介物和調節物可擴大了解和助於預測貪污？何種心理、社會心理、社會的和組織的動態為生活帶來這種觀念？(3)認知和標記貪污：主要參與者如何認知和標記某執行行為是貪污？某特定行為者的觀點何時成為普遍？由誰界定？如何測量？(4)貪污結果和補救：重要利害關係人和及分析的長、短期貪污結果為何？組織和各利害關係人如何回應大眾揭露和貪污申辯？貪污如何減少甚或避免？

7.組織設計的特別議題(special issues on organization design) (Organization Science, 2004)：組織設計是管理理論裡的中心。大部分的管理包含組織結構、科技和協調機制，討論環境、目標、規模和文化如何影響組織設計。研究者必須比較組織結構效率和過程，以及創建執行結構和過程的方法。組織設計研究必須檢視現實壓力和條件如何影響設計者該做什麼及如何做。近期組織研究會議將文獻歸為以下四類：(1)「配適」意指與組織屬性相配，或彼此與組織因素/環境相配(2)「文化」包含甄選、訓練、社會化，或獎勵以促進支援特定目標的思考方法(3)「變革過程」討論組織如何改變以適應新型態、文化或系統。

8.有影響力的政治和政治系統(influencing politics and political systems) (AMR, 2004)：政治已長期在企業和非政府組織間影響政策制定，但仍然少有概念性工作從管理、組織和策略觀點出發。本議題提供下列思考方向：在不同政治機構、產業或政治裡的政治影響為何？在私人組織

和政府間的個人調動影響為何？是否政府只是管理者或只是顧客有何不同？理論以何種方式說明政治影響策略？政府外包服務的影響？賄賂政府官員的影響？大學和非營利團體在政府和公司間的角色？

9. 從達爾文角度探討組織行為(Darwinian perspective on behavior in organizations) (AMR, 2004)：行為的演變是世代遺傳的，受到基因的影響。生物學的演進與達爾文的角度如何影響我們的思考模式和行為，如何解釋機構與組織的社會行為與組織活動？在現代組織中，典範與行為的相關性為何？達爾文模式在行為與認知應用上的研究為何？

#### (四)創業與創新

1. Research Policy (2005)有幾個邀稿特刊：(1)如何從創新中獲利(profitting from innovation) (Research Policy, 2005)，本特刊希望探討，從科技創新中獲利的互補性資產，其特性與重要性為何？互補性資產和市場特性的關係是什麼？互補性資產存在於什麼特殊的機構情境內嗎？創新型企業（尤其是新成立公司）在追求創新的時候，應該多觀察各種市場，例如產品與服務市場、資本市場、知識市場等。從創新中獲利的研究分析，如何將這些無外的市場納入考量。互補性資產的動態：企業評估與擁有互補性資產的採取方式，如何隨著科技生命週期的過程而做些改變？自從 1986 年以來，創新本身有哪些改變？Tece 發表的文章又帶來什麼樣的影響？以小型的高科技公司而言，取得互補性資產如何影響政府創新與科技政策的型態和特性？(2) 從 Schumpeterian 觀點去探討創新、競爭與成長(innovation, competition and growth: Schumpeterian perspective)，探討創新、競爭與成長在組織、產業及宏觀經濟中的互相關係。試圖瞭解科技改變的狀態，市場與競爭的角色，企業家精神的角色，那些面臨創新抉擇的企業，創新對於勞動市場和雇用關係的影響，宏觀經濟政策的角色，科技成長週期的特性等議題。(3)新崛起的奈米科技 (emerging nanotechnologies)，主要分析奈米科技將是製造產業變革的重要推手，可能影響所有人造產品的生產，並且帶動許多產業的重整，推助新創造技術的發明。重點將探討尤其私人企業的新興活動的策略性管理，以及探討哪些方式可以預測和評估奈米科技對於社會和經濟的影響。

2. 新興地區中的企業家精神(entrepreneurship in emerging regions) (Journal

of Business Venturing, 2006)：研究新興地區除了開發中國家外，也包括國家、地方集群、都會區、及大型都會區內部城市等地方。試圖瞭解企業家精神與新興地區成長與發展之間的關係，地區、政府或支持系統在企業家精神發展過程中所扮演的角色，以及創業家財務與家族企業的議題。

- 3.策略重建的特別議題(special issue on strategic renewal) (Organization Science, 2005)：主要探討策略重建，也就是公司重振或轉換目前策略，幾乎所有公司都需對內、外部刺激做出策略更新的回應，成功的策略更新和適應需要公司具有成功判斷出機會、變革需求及回應效率的能力。本特刊蒐集策略更新的原因、挑戰和結果，包括對現存和新公司動態能力和組織變革過程的需求。蒐集文獻需提供新理論或新實證觀點，其研究範圍包括動態能力、公司企業家精神和多角化、公司進化和產業共同進化、創新、知識和學習等。
- 4.多重層次分析創新的特別議題(special issue on innovation at and across multiple levels of analysis)(Organization Science, 2005)：創新議題包含產業、組織、團體和個別階層的因素和過程，然而許多創新研究者易於傾向單層分析而較少貢獻。以多重分析的組織創新引起許多興趣並有許多尚未探索的問題有：在激進組織變革時，個人、工作團隊和組織階層的創新本質為何？前因後果為何？各式創新（科技、產品、過程，及企業模式）如何彼此補足並建立創新系統？一直被歸類在組織階層的觀念如吸收力等，如何應用在單位、團體和個人層次的分析？當研究創新和網絡特性到某程度後，對聯合效果和公司內網絡所知有限。這些效果如何？對不同階層分析的網絡帶相互影響所知很少。如：個人階層分析的社會關係與組織階層裡的機構或經濟關係帶的互動？成功創新者須在敏感度及回應力上勝出，這些前因如何存在不同分析階層？又如何相異與互動？希望藉由這些議題，對創新觀點發展更豐富及完整過程。
- 5.公司治理的特別議題(special issue on corporate governance)Organization Science, 2005)：公司治理意指公司資產和活動的結構和過程都受到監督，對現代經濟具重要影響。不僅公司，連國家系統也受影響，因此，公司執行者、領導者、投資者、政治家和一般群眾對公司治理的主題具興趣。雖有許多學者研究此議題，但須更多研究，比如我們仍對現存治理管理如何運作及如何能再被改進了解很少。「安格魯薩克遜型態」以

股東利益為第一優先；「大陸行模式」採用較多重組成觀點。現在亞洲各國快速擴展自己的多角化治理步驟。有用的公司治理觀點需具廣範圍、包含複雜議題如多樣化股東、管理程序、管理和國家系統。本刊用意增加對公司治理前因的了解：為何採取此種公司治理；以及後果：公司治理如何影響管理及公司結果？可能議題包含：何種架構最適合用以分析公司治理議題？可歸類出相對立議題如代理和管理職；股東和利害關係人，及經濟和行為觀點的整合。公司治理以何者利益？跨國公司治理的本質和本質和擴散方向為何？在不同的背景裡何種規章最適合？誰負責組織裡的監督功能？公司治理執行和績效的關係？如何確認最佳的期望治理結構？組織系統如何影響公司治理規範？公司治理的本質：公司治理的組織變革如何影響外部和內部的認知？公司如何使用語言和外貌來影響這些認知？公司治理和信任：好的公司治理原則為何，如透明化和平衡？

6. 夢想、發現，和創造：企業家精神的視野和成本(dreaming, discovering, and creating: the visions and costs of entrepreneuring)( AMR, 2005 )：企業家精神一詞包含了夢想、發現和創新，具有長期令人關注的脈絡。媒體和大眾容易聚焦於產業獲利，但許多小規模的企業夢想建立新企業、新社會運動和新市場，具體而言，企業家精神是連結夢想、發現和創新與企業家、員工、投資者和顧客的過程。本議題目標在於鼓勵學者藉由新穎理論（包含批判步驟）以檢視企業家精神過程和建立概念性架構以促進從多樣化觀點的實證調查。可能主題有：企業家夢想為何？—價值最大化、創意傳達、授權、自治，或增加地球上生物？從藝術和科學可學到何種企業家精神？藝術家和科學家是否是企業家？科學發現、藝術創造和企業家精神的相似及相異處？企業家精神如何影響發現和藝術創作的商品化？企業家精神和創新的關係？創新何時支援企業家精神，何時暗中破壞它？企業家和社會利益者間的夢想、發現和創新是否具緊張和衝突？此種緊張和衝突是否可有效管理？企業家精神的個人和社會成本為何？在何種程度使企業家精神具「黑暗面」？企業家是否是社會中的新英雄，以及企業家精神的意涵？企業家精神在何種程度為群體或個人過程？

## 伍、結論

本文目的主要是在分析過去國科會核定專題計畫的研究議題，以及透過國際期刊所發表文章分析提供國內學者未來較為前瞻性的研究議題之參考。由以上之分析，本研究有如下幾個結論。第一、由國內學者所提國科會計畫的主題與國科會所核定研究主題看來，大致上與國際期刊所發表的主題一致。然而，國內管理學者的研究議題似乎多跟隨在國際期刊所發表的主題之後，而無領導之勢。可見國內學者在創造新的研究議題上，似乎仍有進步的空間。

第二、國科會核定計畫中，某些領域例如組織理論(Organization Theory)與策略(Stratgy)、政策(Policy)管理的研究相對較少，顯示國內學者應該在管理領域裡大膽嘗試策略或是政策之研究，甚或是提出具有引領國際管理研究的理論，這是一個值得國內學者思考的問題。

第三、許多國內國科會計畫的主題與實務界的議題如企業聯盟、外包、創新以及全球化等緊密結合，這反映出許多管理學者真實地觀察國內的企業狀況，並能實地的進行研究。站在管理學是一門實務的科學，管理學的研究結果應能對實務界有所貢獻此一觀點來看，此一反映實務界真實問題的研究趨勢是值得鼓勵與學習的。

根據上述，我們建議國內管理學者應該多思考自己研究的定位，以及管理學研究對於實務界所能提供的幫助與貢獻。究竟在我們所處的社會環境中，有哪些議題是真正重要並且對業界能提出即時的幫助與理論貢獻的？這些問題可能與西方關心的管理議題不盡相同，但是透過對本土議題的深入發展與了解，我們可以提出不同於西方管理學者的管理理論因而對西方管理學者產生另類的啟發。同時，針對實務問題所做的研究，將可以提供業界許多即時的幫助，而使管理學研究產生真正的效益。目前台灣具有本土特色的主題例如華人企業的研究以及高科技產業等相關議題，都值得進一步探討。

最後，關於國內管理學者理論發展的研究相對較少此一現象，我們認為如何培養研究者發展理論的能力，也是一個值得重視的問題。國內管理學研究者應更多朝向領導性的研究議題努力，並且期許自己的研究能帶領管理學研究新的研究方向。

## 參考文獻

- Academy of Management Journal (AMJ) 2003-2005.  
Academy of Management Meeting (AOM) 2004-2005.  
Academy of Management Review (AMR) 2003-2005.  
Administrative Science Quarterly (ASQ) 2003-2005.  
Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference (SIOP)  
2004-2006.  
Journal of Applied Psychology (JAP) 2003-2005.  
Journal of Business Venturing (JBV) 2003-2006.  
Journal of Organizational Behavior (JOB) 2002-2005.  
Journal of International Business Studies (JIBS) 2003-2005.  
Organization Science (OSci) 2003-2005.  
Organization Studies (OStu) 2003-2005.  
Research Policy 2005.  
Strategic Management Journal (SMJ) 2003-2005.

## 作者簡介

### 洪世章

英國華威克大學商學院策略管理博士，國立清華大學科技管理研究所特聘教授。重要學術榮譽包括清華大學新進人員研究獎、國科會吳大猷先生紀念獎、管理學報論文獎、國科會傑出研究獎。論文曾經發表於 Organization Studies、Journal of Business Research、IEEE Transactions on Engineering Management、R&D Management、Long Range Planning、Asia Pacific Journal of Management、Human Relations、管理學報、管理評論、中山管理評論、資訊管理學報、台大管理論叢、工業工程學刊等國內外期刊。目前研究興趣包括制度興業與技術演化。

E-mail：chung@mx.nthu.edu.tw

### 陳世哲

國立中山大學人力資源管理研究所教授，於 1995 年取得美國 University of Illinois at Urbana-Champaign 博士。研究興趣在國際人力資源管理與策略人力資源管理以及勞資關係。文章曾發表於 Human Resource Management、Industrial Relations、International Journal of Human Resource Management、Advances in International Management、Human Resource Development Quarterly、Research and Practice in Human Resource Management、Asia Pacific Business Review、International Migration。

E-mail：schen@mail.nsysu.edu.tw

### 林朱燕

國立中山大學人力資源管理研究所博士候選人。主要研究領域為華人組織行為。

E-mail：neyuhcnil@yahoo.com

### 涂敏芬

現為國立清華大學科技管理研究所博士班研究生。論文曾經發表於管理學報、科技管理學刊。目前研究興趣為技術改變與演化，以及將混沌理論與複雜理論應用至管理研究。

E-mail：minfen.tu@gmail.com