檔號：ACA040403
保存年限：三年




# 中原大學 函

受文者：國立暨南國際大學

速別：最速件
密等及解密條件：普通
發文日期：中華民國九十二年三月十四日
發文字號：原商企字第0920000563號
附件：如文（原商企0920000563附件．DOC，共一個電子檔案）

主旨：本校「中原企管評論」創刊號（九十二）年六月出版，凡與行銷管理、生產管理、人力資源管理、組織行為、財務管理、國際企業、策略管理、科技管理、資訊管理、兩岸企業比較性研究等領域相關之研究論文均歡迎投稿。

說明：

一、本校「中原企管評論」創刊號將於本（九十二）年六月出版，凡與行銷管理、生產管理、人力資源管理、組織行為、財務管理、國際企業、策略管理、科技管理、資訊管理、兩岸企業比較性研究等領域相關之研究論文均歡迎投稿。

二、檢附「稿約格式及投稿相關規則」一份。

三、文件格式及投稿相關事宜可至本校企業管理學系網站（http://www.ba.cycu.edu.tw/Main_page.htm）查詢，或與本校企業管理學系黃玫寧小姐聯繫，電話（〇三）二六五五一〇四。

正本：公私立大專院校
副本：本校企業管理學系

校長 熊慎幹

機關地址：中壢市普忠里普仁二二號
傳真：（〇三）二六五八八八八

擬辦：
一、將來文上傳文件公告系統，轉知全校各單位。
二、文陳閱後存。


92年03月14日 16時26分18秒
1-1=[C4CD6462B0B19D0B]

# 中原企管評論

Chung Yuan Management Review

## 一、學報簡介

中原企管評論(Chung Yuan Management Review)是一份屬於企業管理學術界及實務界之學術性期刊，具有嚴謹的審查制度，目前暫定爲每年定期出刊兩期，每年並將選出「年度最佳論文獎」。本學報將於民國九十二年六月創刊，由中原大學企業管理系主辦，邀集國內專家學者組成編輯委員進行學報文章審查、出版等工作。

## 二、學報組織

發行人：
總編輯：諸承明
執行編輯：邱奕嘉
編輯委員：
(委員按姓氏筆劃排列)

聯絡方式
編輯助理：黃玫寧
地址：320 中壢市普忠里普仁 22 號 中原大學企業管理系
中原企管評論編輯委員會
電話：(03)2655104
傳真：(03)2655199
E-mail：sharon71@cycu.edu.tw

## 三、徵稿說明

投稿規則

〈一〉中原企管評論 Chung Yuan Management Review 是一份屬於企業管理學術界及實務界之學術性期刊，具有嚴謹的審查制度，目前暫定爲每年定期出刊兩期，每年並將選出「年度最佳論文獎」。

〈二〉歡迎一切與行銷管理、生產管理、人力資源管理、組織行爲、財務管理、國際企業、策略管理、科技管理、資訊管理、兩岸企業比較性研究等領域相關之研究論文投稿。

〈三〉惠稿請以中文或英文撰寫，內容以不超過二十頁爲限，並以橫式由左而右打字。

〈四〉來稿請惠寄一式三份，並標明論文名稱、作者姓名、服務機構及職稱、聯絡電話及 E-mail 等訊息；並請附論文正本及電子檔，以利審查及編輯作業。

〈五〉來稿應未投稿於其他刊物，文稿一經採用，非經本刊編委會同意，不得另行發表於其他刊物。

〈六〉作者應遵守著作權相關法令之規定，如有任何侵害他人著作權利之法律責任概由作者自負。

〈七〉來稿請寄： 320 中壢市普忠里普仁 22 號中原大學企業管理系
中原企管評論編輯委員會 黃玫寧 小姐 收
編輯助理：黃玫寧
聯絡電話：(03)2655104
傳真電話：(03)2655199
E-mail：sharon71@cycu.edu.tw

## 評審程序

〈一〉 來稿之評審由編輯委員及相關研究領域之學者擔任。

〈二〉 總編輯就來稿性質，諮詢各領域之編輯委員、決定評審人。

〈三〉 來稿由兩位專家學者評審；每位評審於評審意見表上陳述意見，並於下述四項勾選其中一項：

(1) 不必修改，直接刊登
(2) 建議刊登，略加修改（敬請說明建議）
(3) 大幅修改（敬請說明建議）
(4) 退稿（敬請說明理由）

〈四〉 處理方式：

| 處理方式 | | 第二位評審意見 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 刊 登 | 略加修改 | 大幅修改 | 退 稿 |
| 第一位評審意見 | 刊 登 | 刊 登 | 寄回修改 | 寄回修改 | 第三位評審 |
| | 略加修改 | 寄回修改 | 寄回修改 | 寄回修改 | 第三位評審 |
| | 大幅修改 | 寄回修改 | 寄回修改 | 退 稿 | 退 稿 |
| | 退 稿 | 第三位評審 | 第三位評審 | 退 稿 | 退 稿 |

編輯格式

〈一〉內容：

(1) 來稿請以中文或英文橫式撰寫，一式三份，以不超過二十頁爲原則。稿件按下列順序書寫：中英文標題、中英文作者、中英文服務單位及職稱、中英文摘要(500 字以內)、中英文關鍵詞(3~5 個)、本文、註釋、參考文獻及附錄。

(2) 一律使用 A4 大小電腦用紙繕打，本文字級 12，附註字級 10，中文字形請使用標楷體，英文字形請使用 **Times New Roman**，行距爲固定行高、17pt，與前段距離 0.5 列，文章之左右緣分別留 2 公分空間，上下各留 4 及 3.7 公分之空間。

(3) 圖表：無論以中文或英文撰寫，圖表之標號一律以阿拉伯數字表之。表的名稱置於表上方；圖的名稱置於圖下方。

〈二〉章節之標明方式

(1) 中文稿

1.大段落之標明應置於每行正中央；例如：

**貳、文獻探討**

2.中段落之標明應置於每行之最左方；例如：

**一、電子化企業與電子化策略**

3.小段落之標明應依照中段落向右一格處開始；例如：

**(一)電子化企業**

4.其他更小段落之標明請依此類推；各段落前之數字號碼請按：

**壹、 一、 (一) 1. (1) a. (a)** 等順序排列。

(2) 英文稿

**3. Methodology**

**3.1 Instruments**

**3.2 .....**

〈二〉注釋與註腳：

注釋：文中引用文獻時，請以( )表之，( )中註明文獻作者及年代，如(Oster, 1994)、(Harrigan, 1986)，或是作者在前，年代置於括號內，如 Penrose(1959)。

《範例》

諸承明、戚樹誠、李長貴(1996)在廣泛探討薪資設計的有關文獻之後，歸納出保健基準性薪資、職務基準性薪資、績效基準性薪資、以及技能基準性薪資等四項要素，並稱之為「薪資設計四要素模式」。

Hambrick and Finkelstein (1987) identified three basic sources of managerial discretion: the task environment, the organization, and the CEO him- or herself.

相對於西方學者提出的交易理論，國內也有許多研究者專注於關係取向的探討上，甚至認為中國社會的人際關係更為複雜且更具有差序性(費孝通，1947；黃光國，1988；嚴奇峰，1992；樊景立，1995；鄭伯壎，1995；戚樹誠，1996)。

Managerial discretion refers to the latitude of options top managers have in making strategic choices (Hambrick & Finkelstein, 1987).

註腳：中文稿之註腳請以[ ]表示，[ ]中寫"註"及"編號"；英文稿請用阿拉伯數字順序標明在右上角。

《範例》

當各項薪資設計要素採取絕對得分時，各項薪資設計要素的得分愈高，員工的薪資滿足感、工作投入與組織承諾都將愈高，其間相關性均已達顯著水準；但是當各項薪資設計要素採取相對得分 [註 1] 時，各項薪資設計要素的得分……

*(附註部分)*

[註 1]：此處所謂相對得分，乃是以……

Therefore, in light of recent court rulings, performance appraisals should meet the following legal guidelines.[13]

*(Footnote)*

13. For a review of performance appraisal court cases, see D. C. Martin and K. M. Bartol, 1991, "The Legal Ramifications of Performance Appraisal: An Update," Employee Relations, vol.17, PP.257-286

〈四〉參考文獻：

請將中文列於前，英文列於後。排列順序中文依照姓氏筆劃，英文按照姓氏字母次序排列。

《範例》

## 參考文獻


（書　籍）劉立倫，2000 年，國防財力管理—PPB 制度基礎的財務資源管理，台北：華泰書局。

（報　告）諸承明，2002 年，企業人力資源聲望與人才招募競爭優勢之研究—以我國高科技產業為實證對象，台北：行政院國科會專題研究計畫。

（未發表）林滿祝，2002 年，交易式/轉換式領導風格對於員工態度之關聯性研究-以親信關係及員工人格特質為情境變項，中原大學企業管理系未出版碩士學位論文。

（會　議）謝龍發、郭碧濤，2002 年，「2002 年研發知識的管理與創新」，2002 年企業知識管理與創新研討會論文集，中華知識經濟協會主辦，頁 77-94 。

（期　刊）諸承明，2000 年，「親信關係與員工績效評估之關聯性研究—從差序格局探討主管對部屬的評估偏差」，管理評論，第十九卷第三期，台北：財團法人光華管理策進基金會，頁 125-147。


## Reference


(書　　籍) Lawler, E. E., III, 1971, Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View, New York: McGraw-Hill.

(報　　告) Anthony, R.,1965, Planning and Control Systems: A Framework for Analysis, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, Boston.

(未 發 表) Robbins T. L., 1991, The Influence of Affect on the Cognitive Processes in Performance Evaluations, Unpublished Doctoral Dissertation, University of South Carolina, Columbia.

(會　　議)Trost, M. R., Kinicki, A. J., Prussia, G. E., 1989, Chronic Category Accessibility and Mood Influence Accuracy of Appraisal Ratings, Paper Presented at the 1989 Academy of Management Meeting, Washington, DC.

（期　刊）Mahoney, T. A., 1989, " Multiple Pay Contingencies: Strategic Design of Compensation", Human Resource Management, vol.28, no.3, pp.337-347.