

檔 號：RND 0205
保存年限：5

中原大學 函

地址：32023中壢市中北路200號
聯絡人：張欣怡
聯絡電話：032655104
傳 真：032658888

受文者：國立暨南國際大學

發文日期：中華民國101年7月16日

發文字號：原商企字第1010002230號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文（2230-中原企管評論投稿規則.PDF，共1個電子檔案）

主旨：本校「中原企管評論」自即日起開始徵稿，歡迎 貴校教師踴躍賜稿，以光篇幅，請 查照。

說明：

- 一、本校商學院企業管理學系出版發行之「中原企管評論」，為管理學術界及實務界之專業期刊，具有嚴謹的審查制度，每年定期出刊3期，並選出「年度最佳論文」。
- 二、歡迎台商經營模式、兩岸企業比較性研究、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、醫務管理等相關領域之中文或英文學術論文投稿。
- 三、檢附投稿規則1份，相關資訊請至下列網址：
：<http://www.ba.cycu.edu.tw/Review/Essay> 閱查。
- 四、如有任何意見或建議，請逕洽編輯助理張欣怡小姐，聯絡電話：03-2655104。

正本：公私立大專校院 擬辦：

副本：本校企業管理學系 一、將來文上傳本校公文系統，

101/07/17
15:08:00

公告週知。

二、文陳閱後存。

約用許孟瑜
助理員

副校長研究發展處 戴榮賦
學術及發展處 戴榮賦

教授兼尹邦嚴
研發長

教授兼尹邦嚴
研發長

決代
行爲

1925

中原企管評論投稿規則>

- 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，每年四月、八月及十二月定期出刊，並選出「年度最佳論文獎」。請海內外學術先進踴躍賜稿。
- 二、來稿請以中文或英文撰寫，歡迎行銷管理、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、作業管理、決策科學、企業倫理與社會責任、兩岸企業比較性研究等相關領域學術論文投稿。
- 三、來稿採雙向匿名審查。編輯委員會綜合評審之審查意見，決定來稿是否接受刊登、寄回修改、予以退稿或另請第三位評審。
- 四、來稿應依本刊之投稿格式說明撰寫，並請檢具「投稿者基本資料表」。
- 五、來稿應未投稿於其他刊物，文稿一經採用，非經本刊編輯委員會同意，不得另行發表於其他刊物。來稿引用他人文獻者，如有涉及第三者著作權部分，除以附註明示外，請事先取得原著者同意，本刊不負涉及智慧財產權之法律責任。
- 六、建議投稿者關注於理論層面的貢獻，並注意在研究上可能衍伸的問題(例如：同源偏差、分析層次誤用、信效度檢驗等)。
- 七、來稿、審查意見及作者對審查意見之回覆，均請以電子郵件寄至本期刊編輯室(E-mail: hsinyi@cycu.edu.tw)。聯絡電話：03-265-5104；傳真：03-265-5199。



中原企管評論最佳論文獎>

一、主旨

獎勵中原企管評論之傑出論文，給予作者實質上與精神上的肯定，進而提升國內管理學術水準，增進學術交流。

二、評審辦法

本刊編輯委員會依當年度刊登於中原企管評論之所有論文進行評審。

三、獎勵方式

本期刊設置「年度最佳論文獎」三名，每名頒發獎狀一紙。

四、公告方式

本期刊及中原企管系網站 (<http://www.ba.cycu.edu.tw>) 於次年度公告得獎名單。



中原企管評論投稿者基本資料表>

[illegible]

中原企管評論投稿格式說明>

壹、稿件>

- 一、來稿請以中文或英文由左而右橫式撰寫，以二十頁為原則。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、中英文摘要（中英文摘要均以 500 字為限）、中英文關鍵詞（以 5 個為限）、本文、註釋、參考文獻及附錄。
- 二、一律使用 A4 大小電腦用紙繕打，本文字級 12，附註字級 10，中文字形請使用新細明體，英文字形請使用 Times New Roman，行距為單行間距，與前段距離 0.5 列，文章之左右緣分別留 2.5 公分空間，上下留 2.5 公分之空間。
- 三、中英文論文題目：若有副題，正、副題間請以「—」符號區隔。

貳、論文內容格式>

一、中文稿

貳、文獻探討	大段落、字級 16 「標楷體」、粗體、置中
一、電子化企業與電子化策略	中段落、字級 14 「新細明體」、粗體 置於最左方
(一)電子化企業	小段落、字級 12 「新細明體」、粗體 半形向右二格處開始

二、英文稿

3. Methodology	大段落、Times New Roman 字級 16、粗體、置中
3.1 Instruments	中段落、Times New Roman 字級 14、粗體、靠左
3.2	小段落、Times New Roman 字級 12、粗體、半形向右二格處開始
3.1.1	字級 12、粗體、半形向右二格處開始

參、圖表>

- 一、無論以中文或英文撰寫，圖表之編號一律以阿拉伯數字示之；表的名稱置於表上方；圖的名稱置於圖下方。圖表一律採開放式格式(open format)編輯，圖表中請勿另劃直線。
- 二、表格以「左右邊界對齊」(自動調整成視窗大小)；表格框線以線條粗細 1 1/2 pt 與 1 pt 劃記。
- 三、圖、表內容之說明文字請置於圖表下方(字級 12、置中)；另對於圖表中採用之數字，若涉及小數，原則上以小數三位為限。

《範例》

1 1/2 pt
↓

表 1 本研究信度值表

	構念		Cronbach's α
電子產業	程度構面	1 pt	0.873
	位置構面	↓	0.881
	路徑構面	↓	0.780
服務業	程度構面		0.789
	位置構面		0.841
	路徑構面		0.695

註：Cronbach's α 計算.....(新細明體、字級 10、靠左)

肆、文獻引用

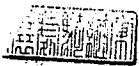
- 一、中文文獻引用格式：文中引用文獻時，請以()表之，()中註明文獻作者及西元年代；若文獻有兩位作者，請用「與」字相連結。例如：A 與 B(年代)；若文獻有三位作者以上，第一次引用為：A、B 與 C(年代)。第二次引用為：A 等人(年代)。

《範例》

張火燦與劉淑寧(2007)指出在工作要求與資源整合模式中，教育訓練、薪資制度、員工福利與主管支持等相關工作資源，可以滿足基本的個人需求，提高員工福祉與增加其內在動機。

諸承明、戚樹誠與李長貴(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」。

方世榮等人(2002)指出組織如同個人一般，具有不同的特性，這些特性並可用來預測組織成員的行為與態度。



二、英文文獻引用格式：文中引用文獻時，請以()表之，()中註明文獻作者及西元年代，如(Oster, 1994)，或是作者在前，年代置於括號內，如 Penrose(1959)；若文獻有兩位作者，請用 and 相連結。例如：A and B(年代)；若文獻有三位作者以上，第一次引用為：A, B, and C(年代)。第二次引用為：A et al. (年代)。

《範例》

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

Gupta, Kaul, and Wittnik (1996) demonstrated how, the greater the degree of inertia displayed, the more likely they are to be sensitive to special promotions, or similar attempts by competitors to attract them.

Jones et al. (2007) argued that procedural switching costs that derive from “negative sources of constraint” escalate perceptions of calculative commitment.

Forbes and Rigobon (2001) 提出了非危機偶發理論及危機偶發理論闡述傳遞機制。

Bekaert et al. (2005) 發現在亞洲金融危機期間，亞洲各國股市存在有區域共整合的現象。

三、引用的括弧內同時包含中文參考文獻之作者與期刊年代時，若文獻有兩位作者，請用「頓號」連結。例如：(A、B，年代)；若文獻有三人或三人以上之作者時，第一次引用為：(A、B、C，年代)。第二次引用為：(A 等人，年代)。

《範例》

多層次傳銷業強調如家庭般的氣氛，重視和諧文化，個人與領導者的交換多傾向于建立起長期的社會關係以滿足人們在情感方面的需求，其情感性關係大於工具性關係(李志、李苑凌，2006)。

雖然此作法有產生共同方法變異問題之風險，然而，本研究在事前預防上對於測量工具以及問卷內容的編排採取以下的處理措施(彭台光、高月慈、林鈺琴，2006)。

由於在應用倒傳遞類神經網路時會因為隱藏層神經元數目、學習速率及慣性因子等(邱志洲等人，2002)。

四、引用的括弧內同時包含英文參考文獻之作者與期刊年代時，若文獻有兩位作者，請



用「and」連結。例如：(A and B, 年代)；若文獻有三人或三人以上之作者時，第一次引用為：(A, B, and C, 年代)。第二次引用為：(A et al., 年代)。

《範例》

The use of justice thus creates a strong foundation for interparty cooperation and for the kind of evolving cooperation needed in a volatile environment (Child and Faulkner, 1998).

Such social or interpersonal sensitivity has been found to have a significant impact on local-expatriate relationships and local employees' incentives and productivity in a setting of cross-cultural alliances (Chen, Choi, and Chi, 2002).

Customer satisfaction has long been recognized in marketing thought and practice as a central concept as well as important goal of all business activities (Anderson et al., 1994).

五、英文專有名詞與縮寫之間請用半形逗號區隔，請字首以大寫書寫。例如：共同方法變異(Common Method Variance, CMV)。

六、括弧內同時有多筆中文文獻時，不同作者之間請用全形分號；區隔。括弧內同時有多筆英文文獻時，不同作者之間請用半形分號；區隔。相同作者不同年代之文獻用半形逗號區隔。

《範例》

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；鄭伯壘，1995；戚樹誠，1996)。

Alliance theorists hold that inequity in gain sharing that is disproportional to a party's contribution yields the potential hazard of opportunistic behavior in a continuing collaboration, which then creates a significant obstacle to confident cooperation (Hennart, 1988; Parkhe, 1993; Williamson, 1999).

在服務品質衡量的研究文獻中，最著名與影響最大的，當屬於 Parasuraman, Zeithaml and Berry(1985, 1988, 1992)所提出來的服務品質衡量模式以及其所使用的服務品質衡量問卷。



伍、附註

中、英文稿件之註腳，請按照 Word 註腳格式，用阿拉伯數字順序標明置於頁底。

(字級 10)。

《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⁸時，各項薪資設計要素的得分.....

Therefore, in light of recent court rulings, performance appraisals should meet the following legal guidelines.⁹

⁸ 此處所謂相對得分及是以.....

⁹ 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.



陸、參考文獻

- 一、僅有在文中引用過的論文或書才能列入「參考文獻」中。
- 二、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。年份一律使用西元紀元。

《範例》

參考文獻

- (書 籍)劉立倫，2000，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，企業人力資源聲望與人才招聘競爭優勢之研究—以我國高科技產業為實證對象，行政院國科會專題研究計畫。
- (未發表)林滿祝，2002，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，2002，2002 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，中華知識經濟協會。
- (期 刊)諸承明，2000，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，頁 125-147。
- (編輯書)洪順慶、沈經洪，2000，第一商業銀行消費金融部，收錄於服務業管理個案第二輯，國立政治大學(編)，頁 86-113，台北：智勝文化。
- (討論稿)李佳玲、劉維琪、林財源，1997，作業制成本分攤之誘因機制之研究，論文討論稿，長榮大學。
- (中譯書)黃營杉、楊景傳、汪志堅、梁富梅譯，2003，高等策略管理，台北：華泰書局。
Barney, J. B., 2002, Gaining and Sustaining Competitive Advantage. Taiwan, Prentice Hall International.
- (中文網路)許崧庭，2006，顧客關係管理三步曲，<http://tw.myblog.yahoo.com/jw!9hXVG1.GHQT3nF.sqP4-/article?mid=413>，搜尋日期：2008 年 03 月 29 日。
- (政府出版)經濟部文化創意產業推動小組，2007，文化創意產業速報，台北：經濟部。
- (其 他)吳姿瑩，2011，深具國際化投資眼光，工商時報，2 月 17 日。



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.
- (編輯書)Youjae, Y. 1990, A critical review of consumer satisfaction. In V. A. Zeithaml (Ed.), Review of Marketing: 68-123. Chicago: American Marketing Association.
- (討論稿)Lee, J. L., Liu, V. W., Lin, T. Y., 1997, Mitigating Budgetary Slack and Enhancing Competitiveness, Working Paper, Submitted to Decision Sciences.
- (網 路)Stannard-Friel Jessica, 2004, Proving the Win-Win Strategy of Cause Related Marketing, [www.onphilanthropy.com/site/News2? Page=NewsArticle&id=5622](http://www.onphilanthropy.com/site/News2?Page=NewsArticle&id=5622). Accessed Nov. 5.



中原企管評論評審程序>

- 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，並於下述五項勾選其中一項：
 - (1) 同意刊登
 - (2) 小修不審
 - (3) 小修再審
 - (4) 大修再審
 - (5) 退稿

四、處理方式

處理方式		第 二 位 評 審 意 見				
		同意刊登	小修不審	小修再審	大修再審	退稿
第 一 位 評 審 意 見	同意刊登	刊登	寄回修改 再行刊登	寄回修改	寄回修改	第三位評審
	小修不審	寄回修改 再行刊登	寄回修改 再行刊登	寄回修改	寄回修改	第三位評審
	小修再審	寄回修改	寄回修改	寄回修改	寄回修改	第三位評審
	大修再審	寄回修改	寄回修改	寄回修改	寄回修改	退稿
	退稿	第三位評審	第三位評審	第三位評審	退稿	退稿

說明：1 第三位評審意見如為「小修不審」、「小修再審」或「大修再審」，則將寄回作者修改，再依程序進入複審。

2 第三位評審意見如為「退稿」，則編輯委員會將予以「退稿」。



