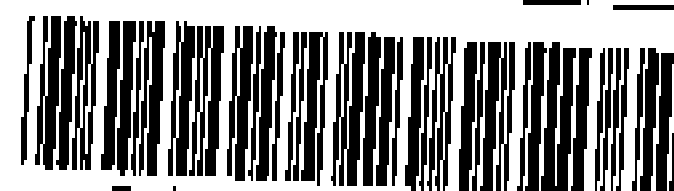


檔號: ACA040403

保存年限: 發文機關憑證逾期 (開始: 2001-05-03, 截止: 2003-1)



0991-5473

電子公文

裝

教務處

訂

線

2 X

中原大學 函

受文者：國立暨南國際大學

速別：

密等及解密條件：普通



發文日期：中華民國九十三年五月十二日

發文字號：原商企字第0930001074號

附件：如文(原商企931074附件·DOC, 共一個電子檔案)

主旨：本校「中原企管評論」即日起徵稿，請 貴校教師踴躍賜稿。
說明：

- 一、本校「中原企管評論」於每年六、十二月出版，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，請惠予公告並代為轉知 貴校教師。
- 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>)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：公立私立大專院校

副本：本校企業管理學系、研究發展處研究推動組、教務處出版組

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
聯絡人：賴昇伶
電話：(〇三)二六五五一〇六

擬辦：

一、將原文上傳文件公告系統，轉知全校各單位。



文陳國德存。

教授兼
教務長 蘇玉龍副教授
兼組長 許雅惠專案計畫
聘人員 許中顯

秘書 徐朝國

93年5月12日暨收文總字第 0930003692 號

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，具有嚴謹的審查制度，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投稿。
- 〈三〉惠稿請以中文或英文撰寫，內容以不超過二十頁為限，並以橫式由左而右打字；為便於匿名送審，請勿列入相關姓名、職稱於論文內。
- 〈四〉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。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。
- 〈五〉來稿請備三份書面稿、投稿者基本資料表、及電子檔，寄至 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。聯絡電話：(03)2655104；傳真電話：(03)2655199；E-mail：sharon71@cycu.edu.tw

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

1. 範圍：每年刊登於該卷中原企管評論上之所有論文。
2. 評審委員：由本刊編輯委員會成員進行評審。

〈三〉 獎勵方式

每年共選出三篇最佳論文，除頒發獎狀外，另頒發獎金每篇新台幣壹萬元整

〈四〉 公告方式

活動訊息、得獎名單公告於每卷第一期及本系網站(<http://www.ba.cycu.edu.tw>)。

中原企管評論投稿者基本資料表

投稿日期			論文編號	*
字數/頁數		/	語文類別	☐ 中文 ☐ 英文
論文名稱	中文			
	英文			
作者資料		姓名	服務單位	職稱
第一作者	中文			
	英文			
共同作者 A	中文			
	英文			
共同作者 B	中文			
	英文			
共同作者 C	中文			
	英文			
聯絡人 通訊資料	姓名： TEL：(O) (H)			
	E-mail： 行動電話：			
	地址：□□□			
建議論文 送審組別	☐ 行銷管理 ☐ 生產管理 ☐ 科技管理 ☐ 資訊管理 ☐ 財務管理 ☐ 國際企業 ☐ 策略管理 ☐ 人力資源管理 ☐ 組織行為 ☐ 兩岸企業性比較性研究 ☐ 其他_____			
本篇著作未曾以任何方式出版或發行，且無一稿多投及抄襲等情況。如有不實而致使貴學報違反著作權或引起糾紛，本人願意負一切法律責任。 投稿人簽名：_____ 中華民國 年 月 日 備註：除“*”由本編輯委員會填寫外，其他請務必填寫； 若有其他疑問，請洽本刊編輯助理黃小姐(03)2655104				

中原企管評論稿約格式說明

〈一〉內容：

- (1) 來稿請以中文或英文橫式撰寫，一式三份，以不超過二十頁為原則。稿件按下列順序書寫：中英文標題、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 11，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

4/6

〈三〉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；鄭伯壘，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.....

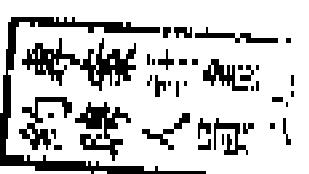
(附註部分)

[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.