

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 管理一學門一般管理領域學術發展規劃專案計畫

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC93-2416-H-002-058-

執行期間：93年11月01日至94年02月28日

執行單位：國立臺灣大學國際企業學系暨研究所

計畫主持人：李吉仁

共同主持人：陳世哲，陳厚銘，洪世章

報告類型：完整報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 94 年 3 月 21 日

## ■ 報告摘要 (Executive Summary) :

有鑑於國內一般管理領域學術研究之快速發展，為聚焦有限學術研究資源，建構學術社群永續發展的架構，並促使各次領域的良性互動發展，國科會人文處管理一學門於 2004 年 12 月 25-26 日，假關西統一健康世界召開為期兩天的『2004 年一般管理學術發展高峰會』，邀請國內一般管理 (BPS/OB/HR/IB/TIM) 學者、以及四位任教於國外大學的華人學者 (與會者名單如後附)，針對各次領域發展現況、研究能量提升、新生代研究人才培育、教學與產學互動等各類議題，進行廣泛的討論 (議程如後附)。

儘管各次領域發展或有不同的成熟度，與會者在高度的共識情形下，提出多項省思與發展建言。在發展環境方面，與會學者認為國內一般管理學界存在的問題，可歸納成以下十點：(1)缺乏專業研究社群與能力發展機制、(2)研究獎勵與誘因仍顯不足、(3)國內 TSSCI 期刊的嚴謹性與專業性導向均不足、(4)嚴重缺乏國外養成的學術新生代、(5)缺乏大型團隊、具國際能見度之研究能量、(6)具創造性的產學互動能量不足、(7)國內博士班的養成資源不足、(8)新進學者缺乏研究傳承之指導、(9)教學負擔普遍過重、不利研究發展、(10)研究評價多元化不足。

依據對問題的歸納，與會學者提出多項策略性建議，會後並完成各次領域的檢討報告 (如後附)，以期能在國科會的共同支持下，有效地提昇國內一般管理領域的研究績效與國際能見度，並進而促成各次領域的永續發展。各項策略建議中，具有高度共識的共同建議可歸納成四點，茲簡要說明如下：

- 首先，我們建議應該儘速在一、二年內，在國科會管理一學門的支持下，開始推動成立『台灣組織管理學會 (Taiwan Organization and Management Academy, AOMA)』，以做為一般管理領域學者共同的學術社群架構，並仿照美國管理學會的組織，在學會下成立各次領域學術社群。此一學會組織應以學術發展為核心宗旨，並以研究能量提升、研究能力發展、與研究傳承活動 (如 doctoral consortium、junior faculty consortium、developmental workshop) 為聚焦，同時，可以推動領域內或跨領域的研究整合、及教學整合活動，以補現有學術機構資源與環境之不足，終極目標在創造一個互惠學習的學術環境。我們期盼上述這些功能可以在五年後藉由此一學術組織奠定基礎，以促進一般管理領域的良性發展。
- 其次，我們建議，除了建立國際期刊的評等外，應該加速推動 TSSCI 期刊的專業化。不論透由出版專刊型式、現有綜合性期刊轉型、或者是另創專業期刊的作法，各次領域應該擁有一本由學術社群共同支持的專業學術期刊，以嚴謹、透明、與效率的編審系統，提高該領域的學術研究專業嚴謹度，並適時納入領域的研究評價體系。我們希望國科會能在相關的期刊評等與獎勵決策上，協助促成國內期刊朝此一發展方向。
- 再者，我們建議應該加強投資於學術新生代的培養，一則以因應取得國外研究學府入學許可日益困難的現實，二則有計畫地充裕管理學術研究人才的供給，以強化管理學術界的永續發展基礎。各層面的策略性作為包括：協助資優研究生積極進入國外名校攻讀學位、擴大資助國內博士生進入國外名校進行研究或共同指導的名額、擴大國內養成的師資進行

國外研修的機會等。

- ☉ 同時，我們建議應該用不同於專題研究計畫的概念，建構管理類產學合作的內涵，使其對於管理知識的創造與傳遞，與現有研究體制產生正向的綜效。可行的建議包括：擴大範圍於中型企業的產學合作，接受以個案為產學合作的產出，配合個案的質量評估、使產學合作的績效可以納入研究評價系統，透由國科會育成全國性的管理個案交換中心，從而豐富管理教育的內涵。

除此而外，與會學者也共同認為：當研究產出改善後，研究績效評量應該重視研究成果的質與國際影響力，研究評價觀點應更加多元化，有限研究資源應聚焦於能夠產生國際能見度與學術影響力的活動上，應有計畫地培養及挹注能與國際研究對話的研究團隊與主題，長期才能夠提升台灣管理學術研究的國際知名度。

# 2004 年一般管理領域學術發展高峰會

## 會議議程

國科會人文處管理一學門  
2004年一般管理領域學術發展高峰會議

日期	時間	議程內容	主持/引言/負責人	日期	時間	議程內容	主持/引言/負責人	
12月25日	~08:30	台北出發前往會議地點	杜青駿	12月26日	08:30-10:00	單元三：管理教學與產學互動 引言順序： 1. OB/HR 2. IB/BPS 4. TIM	引言人 彭台光 于卓民、李吉仁 余日新	
	10:00-10:30	抵達會議地點			10:00-10:15	Break		
	10:30-11:00	Check-in			10:15-12:00	單元四：目標與策略方案討論 分成兩組討論 第一組 第二組	分組主持人 陳世哲 洪世章	
	11:00-12:00	熱身活動			12:00-13:30	午餐		
	12:00-13:30	午餐			13:30-15:30	單元五：發展目標與策略提案 分組報告後、共同討論		
	13:30-15:30	開幕致詞 單元一：領域發展問題檢討 引言順序： 1. OB/HR 2. BPS 3. IB 4. TIM	吳安妮  引言人 陳世哲、林月雲 洪世章、李吉仁 于卓民、陳厚銘 余日新、陳忠仁		15:30-15:45	Break		
	15:30-16:00	Break			15:45-16:50	單元六：共識與前瞻	吳安妮	
	16:00-17:30	單元二：強化研究能量 引言順序： 1. OB/HR 2. BPS 3. IB 4. TIM	引言人 莊瓊嘉、黃家齊 譚丹琪、朱文儀 曾紀幸、王慧美 張元杰、邱奕嘉		16:50-17:30	離開園區前往餐廳		
	17:30-18:00	活動時間			17:30-19:00	區外用餐		
	18:00-19:30	晚餐			19:00-20:30	腳歸		
19:30-21:30	非正式小組討論							

## 2004 年一般管理領域高峰會議與會學者名單 (依領域及姓名筆劃排序)

### 國外學者：

陳明哲 Ming-Jer Chen 教授，美國維吉尼亞大學達頓商學院，策略領域  
The Darden Graduate School of Business, University of Virginia  
100 Darden Boulevard, VA 22903, USA  
電話：(434)924-7260  
[chenm@darden.virginia.edu](mailto:chenm@darden.virginia.edu)

樊景立 Larry J L Farh 教授，香港科技大學 The Hong Kong University of Science & Technology，組織人資領域  
香港 九龍 清水灣  
電話：(852)2358-7735  
[mnlfarh@ust.hk](mailto:mnlfarh@ust.hk)

黃熾森 Wong, Chi-sum 教授，香港中文大學 The Chinese University of Hong Kong，組織人資領域  
Room G17, Leung Kau Kui Building, CUHK, NT, Hong Kong  
電話：(852) 2609-7794  
[cswong@baf.msmail.cuhk.edu.hk](mailto:cswong@baf.msmail.cuhk.edu.hk)

陳威如 Weiru Chen 教授，INSEAD 新加坡校區，策略領域  
1 Ayer Rajah Avenue, Singapore 138676  
電話：(65)6799-5360  
[weiru.chen@insead.edu](mailto:weiru.chen@insead.edu)

### 國內學者

#### 組織人管領域：

吳成豐教授，靜宜大學企業管理學系  
433 台中縣沙鹿鎮中棲路 200 號  
電話：(04)26328001 分機 13301  
[cfwu@pu.edu.tw](mailto:cfwu@pu.edu.tw)

林月雲教授，國立政治大學企業管理學系  
116 台北市文山區指南路二段 64 號  
電話：29393091 分機 67102 或 81004  
[yehyunln@nccu.edu.tw](mailto:yehyunln@nccu.edu.tw)

陳世哲教授，國立中山大學人力資源管理研究所  
804 高雄市西子灣蓮海路 70 號

電話：07-5252000 分機 4927

[schen@mail.nsysu.edu.tw](mailto:schen@mail.nsysu.edu.tw)

莊瓊嘉教授，國立臺灣科技大學企業管理系

106 台北市基隆路四段 43 號

電話：02-27376738

[achuang@ba.ntust.edu.tw](mailto:achuang@ba.ntust.edu.tw)

黃家齊教授，東吳大學企業管理學系

100 台北市貴陽街一段 56 號 4 樓 2438 室

電話：02-23111531 分機 3403

[ichuang@scu.edu.tw](mailto:ichuang@scu.edu.tw)或[jh1@indiana.edu](mailto:jh1@indiana.edu)

彭台光教授，義守大學管理研究所

840 高雄縣大樹鄉學城路一段 11 號

電話：07-6577711 分機 5011

[tkpeng@isu.edu.tw](mailto:tkpeng@isu.edu.tw)

蔡維奇教授，國立政治大學企業管理學系

116 台北市文山區指南路二段 64 號

電話：02-29393091 分機 88141

[weichi@nccu.edu.tw](mailto:weichi@nccu.edu.tw)

蘇國賢教授，國立臺灣大學社會學系暨研究所

106 台北市羅斯福路四段 1 號

電話：02-23630231 分機 3533

[khsu@ntu.edu.tw](mailto:khsu@ntu.edu.tw)

#### **策略管理領域：**

朱文儀教授，國立臺灣大學工商管理學系

106 台北市基隆路四段 144 巷 50 號

電話：02-23630231 分機 3745

[wenyichu@mba.ntu.edu.tw](mailto:wenyichu@mba.ntu.edu.tw)

李吉仁教授，國立臺灣大學國際企業學系

106 台北市基隆路四段 144 巷 50 號

電話：02-23629970

[jiren@ntu.edu.tw](mailto:jiren@ntu.edu.tw)

洪世章教授，國立清華大學科技管理研究所

300 新竹市光復路二段 101 號

電話：03-5742448

[schung@mx.nthu.edu.tw](mailto:schung@mx.nthu.edu.tw)

譚丹琪教授，國立政治大學國際貿易學系  
116 台北市文山區指南路二段 64 號  
電話：02-29393091 分機 81139  
[dctan@nccu.edu.tw](mailto:dctan@nccu.edu.tw)

**國際企管領域：**

于卓民教授，國立政治大學企業管理學系  
116 台北市文山區指南路二段 64 號  
電話：02-29393091 分機 81021  
[yu54@nccu.edu.tw](mailto:yu54@nccu.edu.tw)

方世杰教授，國立高雄第一科技大學企業管理研究所  
824 高雄縣燕巢鄉大學路 1 號  
電話：07-6011000 分機 4218 或 3800  
[fang@ccms.nkfust.edu.tw](mailto:fang@ccms.nkfust.edu.tw)

王慧美教授，輔仁大學國際貿易與金融學系  
242 台北縣新莊市中正路 510 號  
電話：02-29031111 分機 3931  
[gfin0007@mails.fju.edu.tw](mailto:gfin0007@mails.fju.edu.tw)

陳厚銘教授，國立臺灣大學國際企業學系  
106 台北市基隆路四段 144 巷 50 號  
電話：02-23630231 分機 4008  
[hmchen@mba.ntu.edu.tw](mailto:hmchen@mba.ntu.edu.tw)

曾紀幸教授，國立屏東商業技術學院行銷與流通管理系  
900 屏東市民生東路 51 號  
電話：08-7238700 分機 6215  
[tseng@npic.edu.tw](mailto:tseng@npic.edu.tw)

**科技管理領域：**

佘日新教授，國立中興大學企業管理學系  
402 台中市國光路 250 號  
電話：04-22857736  
[sher@nchu.edu.tw](mailto:sher@nchu.edu.tw)

邱奕嘉教授，國立中興大學企業管理學系  
402 台中市南區國光路 250 號  
電話：04-22840571 分機 203  
[yichia@nchu.edu.tw](mailto:yichia@nchu.edu.tw)

陳忠仁教授，國立成功大學企業管理學系

701 台南市大學路 1 號  
電話：06-2757575 分機 53343  
[chungjen@mail.ncku.edu.tw](mailto:chungjen@mail.ncku.edu.tw)

張元杰教授，國立清華大學科技管理研究所  
300 新竹市光復路二段 101 號  
電話：03-5742251  
[yucchang@mx.nthu.edu.tw](mailto:yucchang@mx.nthu.edu.tw)

管理一學門召集人吳安妮教授，國立政治大學會計學系  
116 台北市文山區指南路二段 64 號  
電話：02-29393091\*88530  
[anwu@nccu.edu.tw](mailto:anwu@nccu.edu.tw)

國科會人文處管理一學門承辦人：杜青駿  
106 台北市和平東路二段 106 號 21 樓  
電話：02-2737 7551  
[cctu@nsc.gov.tw](mailto:cctu@nsc.gov.tw)

國科會人文處管理一學門承辦人：李玟  
106 台北市和平東路二段 106 號 21 樓  
電話：02-2737 7817  
[pdl@nsc.gov.tw](mailto:pdl@nsc.gov.tw)

# 2004 年一般管理領域學術發展高峰會

## 次領域發展問題與建言

有鑑於國內一般管理領域學術研究之快速發展，為聚焦有限學術研究資源，建構學術社群永續發展的架構，並促使各次領域的良性互動發展，國科會人文處管理一學門特於 2004 年 12 月 25-26 日於關西統一健康世界召開『2004 年一般管理學術發展高峰會』，邀請國內一般管理學者共聚一堂、集思廣益，並達成多項推動學術發展之共識與具體建議。為有效觸發會後行動，茲分別邀請計畫共同主持人，按各領域現況、問題、與發展建議等各方面，完成次領域發展建言書。以下分別依策略管理、組織人力資源管理、與國際企業管理領域，呈現領域發展建言。

### 壹、策略管理領域發展建言（執筆人：李吉仁、洪世章）

本單元係有關策略管理領域發展問題與建言，共分成領域發展背景、領域發展問題、與領域發展策略等三個主題撰寫。

#### 一、領域發展背景

策略管理（Business Policy and Strategy, 以下簡稱 BPS），在商管學院的教育架構中，一向是屬於整合與跨領域的學科，傳統上亦有 capstone course 之稱；自從 1960 年美國商管學院教育評鑑委員會（AACSB）將之列為必修課程後，BPS 領域的學術發展也因此逐漸蓬勃；1969 年美國管理學會（Academy of Management, AoM）成立後，BPS 也成為首批設立的社群單位之一，迄今已成為 AoM 最活躍、會員最多的學術社群；1980 年策略管理領域專屬學術期刊（Strategic Management Journal）發行，歷經二十五年的耕耘，如今也與 AMJ, AMR, ASQ 並列為一般管理四大頂尖期刊。

國內的 BPS 領域發展，在早期的學術界前輩如許士軍教授、陳定國教授、與司徒達賢教授等的耕耘推動，以及各校設立商管學院產生（必修課）教學需求的牽引下，造就不少 BPS 教學與研究的人口，但是，由於過去次領域專業化發展尚未成氣候，BPS 的教學任務多可由一般管理的學者擔任，在研究活動方面，策略相關議題雖一直是許多學者有興趣投入的方向，但一直都未曾發展出專業研究社群與學術組織。

隨著國內產業規模與競爭力的快速發展，企業面對的環境動態性與競爭程度日漸加劇，企業已經從過去製造導向、品質導向、行銷導向的經營，轉而進入策略導向的經營階段，因而使得產業與企業界人士對於 BPS 相關知識，產生極高的知識需求；我們相信，此一需求將會進一步帶動學術機構對於 BPS 研究的興趣。

然而，國內在 BPS 領域的發展環境，仍存在相當多結構性與制度性的問題（如下節的討論），亟待透過有計畫的發展策略與有效的執行力，方能促進 BPS 領域的成長與永續發展。

#### 二、BPS 領域發展主要問題

一個學術領域的成長，取決於該專業學術社群的研究能量與能力的提升，而學術領域的永續發展則有賴社群中建構有利於專業能力建構、與經驗傳承的機制化架構（institutional

framework)。準此思維，國內 BPS 領域的現階段發展問題，可以歸納如下：

#### 1. 國外養成的 BPS 博士漸少、而國內博士班訓練資源呈現不足

領域發展的供給面問題首重優質新血的投入，然而，BPS 領域近年來國外養成的博士級人才逐漸稀少，必須仰賴國內博士班的供給，國內雖有十餘所管理研究所開設有策略組博士班，但是，每個所的師資數量有限，指導研究之品質與多樣化均嚴重受限<sup>1</sup>。而當國外供給不足的問題長期無法解決，國內 BPS 研究與師資的多樣化便無法提升。

深究國外供給不足的原因，可分為國內與國外兩類因素。國內因素主要是導因於學術界誘因不足，尤其當產業的前景良好、專業發展性高、財務報酬高時，欲吸引優秀學子投入學術研究的工作則相對困難。國外因素則歸因於大陸學子的留學機會與競爭力提高許多，而國外名校的 BPS 博士生招收人數並未增加，因此產生排擠或替代效果。

#### 2. 國內研究資源不足且均化、缺乏團隊研究能量

國內管理學者主要的研究資源來自於國科會的專題研究計畫，雖然，近年來研究計畫的審核取向聚焦於申請人的研究績效、能力與潛力考量，但最後能夠支持的仍是以小型（通常是 80 萬以下）、個人、短期、國內資料的研究計畫為主，過去雖然也有整合計畫的推動，但似乎未見具體成效。這樣的發展趨勢，對於專業領域的研究聚焦、資源運用的規模效益、研究經驗傳承、以及研究成果的國際能見度，不僅助益有限，若因這樣的制度而侷限了研究者的視野與企圖心，甚至無助於領域發展的永續性，那就非我們所樂見。

#### 3. 缺乏有系統的（BPS）領域學術發展活動

由於各學術機構在 BPS 次領域研究的規模效益不足，而國內迄今也無 BPS 的專業學術社群，使得許多學術發展性活動（developmental activities）無法產生，例如：研究教學能力的持續發展、研究教學經驗的傳承、研究合作機會的形成、產學互動機制等活動，目前並無系統性的推動機制。國科會於 92 學年度開始推動各管理學術社群發展活動，可說是朝此一方向進行的重要措施，也收到相當不錯的迴響。但是，受限於領域的差異性與可分配時間的有限，各次領域有系統的學術發展性活動，仍亟待建構有效的推動機制。

#### 4. 產學互動環境與機制不足

由於 BPS 的知識內涵有相當高的實務運用需求，有效的產學互動將可強化 BPS 的研究教學的質與量，例如，BPS 研究需要與企業交換經營攸關性的看法，BPS 教學需要建立廠商決策個案，引進經營者加入教學溝通的過程，另一方面，BPS 學術研究的成果理應可以回饋企業決策參考。然而，管理領域的產學合作活動，遠不及工程領域來的蓬勃；以國內產業的實力與全球

---

<sup>1</sup> 粗估國內博士班若一年總共有 60 位學生擬投入 BPS 研究領域，而扣除未能順利畢業、或畢業後未進入學術界者，估計每年只能產出 10-15 位 BPS 博士，而國內能夠指導博士班學生進行 BPS 專業研究者若估計為 25 位，而一個博士生若需要兩年密集專業研究的養成（扣除修課時間），則一位老師平均必須指導 4-5 位博士生，當這些老師分散在全國 10-15 所的博士班，每所平均只有 1-2 位老師，相較於國外主要的策略博士班，不僅師資數量明顯不足，指導論文研究的品質受限，學生能夠接受到的專業多樣化範疇也相對狹隘。

涵蓋性，如何有效地透由產學互動機制，產生知識創造與加值運用的綜效，應該是值得考慮的重點。

#### 5. 學術界實質誘因仍顯不足、研究評價過於狹隘

國內 BPS 學者因人數不多，但是來自於校內教學（特別是 EMBA）與產官業界演講或諮詢之需求又甚大，而此又相對於國內相關機構（包括國科會與學校）提供學者之研究較傾向於齊頭式平等（如國科會計畫通過率將近 40-50%，且每個通過計畫所獲補助金額差異甚小，以及國內大專院校普遍並無設置講座教授辦法），使得國內學者追求卓越之動力不大，而大部分學者只是追求滿足最低研究標準需求即可，如五年內有一篇多人合著之 SSCI/TSSCI 發表。

此外，國內對於研究成果之評量，基本上完全是移植美國研究型大學之標準，甚且重視英文論文高於中文論文（而中文論文又似乎高於日文論文），強調數量分析重於定性研究。這在面對歐盟與中國大陸的興起，中文逐漸受到廣大國際社會之重視，與一般管理研究通常重視本土產業關懷的普世情況而言，我們對於一般管理研究之評價相對於多元之文化世界，似乎稍嫌狹隘。如何打破吃「大鍋飯心態」，提供充足誘因，鼓勵學者追求研究卓越，並對於研究評價能夠制訂多元且合理之標準，鼓勵創新，應也是現階段重要挑戰之一。

### 三、BPS 領域發展建議

#### 1. 積極推動成立 BPS 專業學術社群組織

推動建立 BPS 專業學術組織，具有促進研究、教學、與國際合作等多重的目的：

首先，此一組織可以結合國內有志於從事 BPS 學術活動的人口，以及既有資源能量，透由不同型式的合作機制的建立，以發揮現有資源的運用綜效，例如：seminar 課程的區域整合、區域研究活動整合等。

其次，此一組織可以作為有系統地推動學術發展活動的基礎，例如：博士生的研究工坊、新進師資的研究工坊、教學經驗傳承工坊等。

待上述目的有績效後，此一組織尚進一步作為承辦 BPS 國際專業學術活動的機構平台，以及促進產學界在 BPS 領域合作的組織機構。

此一組織應清楚定位為學術發展組織，可以以獨立組織型式、或是聯屬於國內一般管理學術機構（如『台灣組織管理學會』）下的專業社群型式存在。

#### 2. 推動新生代師資國際培育計畫

為有效解決下一代師資供給的質與量的問題，建議應該從以下幾個方向採取具體的作為：

首先，設立高額獎學金鼓勵優秀學子，積極申請國外名校攻讀（策略）管理博士學位，儘管金錢並非進入名校就讀博士的條件，但此一宣示性措施意在吸引優秀的學子進入學術領域；此一活動亦可鼓勵民間企業的參與。

其次，擴大目前的『千里馬計畫』管理領域的名額，以鼓勵國內管理博士生畢業前、能夠與國外相關領域教授進行研究的機會，甚至以共同指導的型式進行學習研究。

另外，擴大國內養成的博士的在職進修機會名額，進入國外知名學府進修，與相關領域的教授進行研究，並擴大國際視野。

### 3. 推動大型 BPS 相關研究計畫、並提高台灣研究的國際能見度

有了人才的培育計畫、與學術發展機構化條件，接下來便需要聚焦有限資源於能夠產生國際能見度、甚至影響力的『舞台』，從而使學術人才與領域能透由研究歷練與國際挑戰而成長。因此，如何透由推動大型 BPS 研究計畫，集合國內相關領域研究學者，以增加國際能見度與影響力為目標，當是推動領域發展的重要任務。

國科會對於此種大型研究計畫，應該給予較為長期（3-5 年）的資源承諾，計畫內容除以優質論文出版為主要目標，並應以召開區域、甚至國際研討會，或於國際大型會議中爭取專題 symposium 的機會為目標，以增加台灣策略管理研究的國際能見度。

研究計畫的執行，應遴選領域內較有經驗的學者共同領軍，以形成跨校、跨領域（如與 IB 及 TIM 領域合作）研究網絡，議題的選定應考量台灣具有特色與相對優勢的標的，例如：集團企業、高科技產業分工與競合、大陸佈局策略、科技興業等。

### 4. 積極建構產學合作機制、提高管理知識創新內涵

推動管理類的產學合作，應以產生管理知識的應用與創新，共創產學雙贏為依歸。

管理類的產學合作機制與內涵，應有別於工程類產學合作機制的設計觀念進行。可行的機制設計方向包括：管理知識模組化與實務運用、經營者參與教學及研究活動、撰寫企業經營個案與發行、讓個案的產出可以透由質與量的評估納入研究績效項目、國科會育成全國性的管理個案交換中心等。

### 5. 研究評價的多元價值觀

避免台灣管理學術界之發展全盤成為美國管理學會之「附庸」，但也應避免「關起門來當皇帝」。思考推動關懷本土產業發展之管理學術研究，使管理學術受到國內產業界之重視。對於國科會認可之主流期刊，應有較寬大之認定標準，容納不同學派之發展。例如：我們很難去認定台灣學者若發表一篇 Harvard Business Review 的論文，其「貢獻」會小於 Strategic Management Journal 的論文。避免計算學者發表的數量，而應重視學者在各 intellectual domain 之一貫發展與真正產生之影響力（不管是國內或國外）。

此外，對於留日學者在日文期刊之發表，也應儘速尋求一客觀之標準（因為教育部的留學政策亦鼓勵學生至日本學習管理知識，但學成歸國後若發表論文在日文期刊上，又不被 NSC 所認可或鼓勵，這是相互衝突的）。最後，建議國科會專題計畫通過比率應大幅降低，以打破齊頭式平等，集中有限經費於前 20% 的學者，給予長期的資助，避免現階段普遍較鄉愿的辦法。

## 貳、組織人力資源管理領域發展建言（執筆人：陳世哲）

### 一、領域發展現況

近幾年來國內組織和人力資源管理的學者不斷增加，這點可由國科會管理學門計畫申請案件

數目可以看出來。就整體研究而言，因為國科會的鼓勵以及各大學教授評鑑和升等的要求，國內學者也逐漸致力於國內外重要學術期刊的發表，這也可由最近幾年國外期刊數目的成長看得出來，國內學者對於期刊的發表不只著重在數量的提升，發表期刊品質的提高也隨著受到重視，近幾年來，已經有組織和人力資源管理學者在 *Academy of Management Journal* 以及 *Journal of Applied Psychology* 等重要期刊發表論文，可見國內學者逐漸能夠與國外研究接軌。其次，國內這領域的學者也非常積極參與國際研討會，例如美國管理學年會（*Academy of Management*）以及國際企業年會（*Academy of International Business*），這個部份可以由每年國內學者論文在這些年會發表的數目增加可以顯示。國科會近年對於鼓勵學術期刊的發表也逐漸重視，不僅建立國內的資料庫、並對國內管理期刊進行評比，最近也希望能夠在組織與人力資源管理領域的國外期刊進行排比，鼓勵學者往品質較好的國外期刊發表論文。

另外，近年來國科會為了提升國內學者的學術研究動能，也陸續辦理了新進學者座談會，讓許多新進的學者與博士班的學生都能夠有機會互相交流。為了提高研究能力，也辦理了卓越營的計畫，邀請國外學者到國內進行演講，提升國內學者研究水準。

在國內博士班的培養上面，國內企管相關研究所博士班近年來成長相當迅速，另外國內中央大學與中山大學在近五年來陸續成立博士班，每年招收人力資源管理領域的博士生超過十五人。如果加上企管研究所博士班中修讀組織和人力資源管理領域者，未來幾年國內這個領域的國內博士將增加非常迅速。

## 二、領域發展的問題與瓶頸

在組織和人力資源管理領域發展的同時，也面臨的幾個主要的問題和瓶頸。

### 1. 國外養成、回國任教學者減少

前往國外就讀這個領域的學生似乎逐漸減少，這部份可以由每年申請回國任教的學者逐漸減少可以看出，這個趨勢與國內博士班成長的數目和人口形成明顯的對比，因此在鼓勵國內學生到國外就讀的同時，如何訓練國內博士畢業生能夠在國外市場具有競爭力，是一個同時可以努力的方向與目標。

### 2. 缺乏主要研究社群及學術性組織

國內一般管理學界並沒有一個主要的研究社群，沒有一個學術性的組織，例如美國管理學會或是類似亞洲管理學會，使國內一般管理學者或是組織人管學者在建立研究社群和互相對話上有某種程度的限制。

### 3. 仍需擴大產學互動與合作

在產學互動上，組織與人力資源管理領域，應該是做的還不錯，尤其國內三所主要人力資源管理研究所（國立中央大學，國立中山大學和國立彰化師範大學）與產業界有良好的互動，包含學生暑假都有送學生在企業界實習的制度，近年來更把學生送往大陸實習，另一個問題在於，如何提升學生英文能力，使能夠在就業上也能夠國際化。

### 4. 研究誘因受限而顯不足

在提升國內組織與人力資源管理學者的誘因上，因為國內薪資制度的原因，所以注重研究提升的誘因相對比較差。

### 三、會議結論與建言

經過本次會議，與會學者有幾個主要共識：

#### 1. 建立領域發展機制及管理學會組織

為了建立一般管理學者或是組織人力資源管理學者的對話機制，建議在國內成立類似美國管理學會 (Academy of Management)、或亞洲管理學會 (Asia Academy of Management) 的組織，目前或許可以與亞洲管理學會接洽，在該會底下成立一個 chapter 或是分會。

#### 2. 增加專業次領域期刊

在鼓勵國內學者積極投入研究上，國內管理期刊相當分歧，為了能夠使期刊能夠更加專業化，建議能夠有專門的一般管理或組織人力資源管理的期刊出現。目前有關一般管理期刊列在 TSSCI 上大概都是綜合性期刊，例如管理學報和管理評論，這些期刊內容涵蓋主題都相當廣泛。建議或許可以請這些期刊以 special issue 方式來出版專業主題的論文。

#### 3. 分級評比國際期刊、敦促論文品質

為了鼓勵學者能夠在品質比較好的國際期刊發表論文，建議能夠將國際期刊進行分級評比的工作。

#### 4. 增加師資國際培養之誘因及制度

有關師資培養問題，這是一個比較長期的工作，鑑於近年來國外回國人數漸漸減少，因此可以透過公費獎學金制度，增加學生出國意願。

### 參、國際企業管理領域發展建言（執筆人：陳厚銘）

#### 一、領域發展背景

隨著企業全球化及國際化的潮流，國際企業管理 (International Business, 以下簡稱 IB) 已成為商管學院教育架構中不可或缺的學科。美國商管學院教育評鑑委員會 (AACSB) 規定大學及 MBA 基礎課程必須涵蓋全球化議題 (Global issues), IB 領域的學術發展受到相當重視。1959 年美國國際企業學會 (Academy of International Business, AIB) 成立，目前有 3000 個會員分布在 65 個國家，全世界有 13 個分會，是一個非常活躍的跨國界社群組織。AIB 與全美 30 個國際企業教育與研究中心 (Centers for International Business Education and Research, CIBER) 有密切合作關係，CIBER 常支援協助 AIB 舉辦各項學術活動。CIBER 是美國為了增加及促進美國對國際事務與國際競爭的瞭解而設立的研究中心，分置在美國各個知名大學內，提供國際教育訓練以及各大學的研發能量。

1970 年 AIB 開始發行 IB 領域專屬期刊 Journal of International Studies (JIBS), 歷經 35 年的耕耘，如今 JIBS 是 IB 領域公認最好的學術期刊，另外，排名前六大的其他 IB 學術期刊分

別為 Management International Review (MIR), Journal of World Business (JWB), International Marketing Review (IMR), Journal of International Marketing (JIM) 以及 International Business Review (IBR)。其中 JIBS, JWB, IMR 以及 JIM 為 SSCI 期刊。

台灣 IB 領域發展較晚，僅有十幾年的歷史，早期師資大多是國際貿易相關專長的學者，如林彩梅教授與魏啟林教授等。台灣 IB 領域蓬勃發展應歸功於十多年前，一群受過 IB 專業博士訓練的教師，如吳青松教授、莊正民教授、黃恆獎教授與于卓民教授等相繼回台任教，在這群中生代學者的推動，以及各校相繼設立國際企業相關系所產生教學需求的牽引下，造就不少 IB 教學與研究人口。台灣大學國貿系於 1992 年 8 月正式改名為國際企業學系並成立國際企業碩士班，同年 8 月淡江大學亦將管理科學研究所管理經濟組分割調整為國際企業研究所。台灣大學與淡江大學是台灣率先成立國際企業學系所的單位。爾後，成功大學、元智大學、暨南大學，東華大學、銘傳大學等學校均陸續成立國際企業系所。台灣大學並於 1995 年 8 月成立第一個 IB 博士班，目前成功大學以及暨南大學也都設有 IB 博士班。此外，各大學商管博士班頗多設有 IB 組或將國際企業視為必修，台灣 IB 領域的發展正方興未艾，IB 專業師資的需求量日益擴增。

台灣是海島型經濟體系國家，台灣企業唯有國際化、全球化才有競爭力及生存空間，國際化及全球化的知識以及議題是產業界及企業界人士所需要及關心的，尤其台灣大部分是中小企業，國際化的知識散播更顯得重要。然而，IB 次領域的專業化發展尚未成氣候，專業研究社群與學術組織亦非常匱乏，制度環境又存在諸多結構性問題，因此如何擬定有效的 IB 策略發展計畫乃為現階段重要議題。

## 二、IB 領域發展主要問題

台灣 IB 現階段發展有諸多問題，說明如下：

### 1. IB 博士師資難找，養成不易

國際貿易與國際企業的差異不大，因此台灣目前的國際企業老師大多數還是國際貿易的老師。國外設有 IB 博士學位的學校本來就不多，近年來到美國攻讀 IB 博士學位回台任教的學者也不多，畢業於美國名校的更是寥寥無幾。雖然有不少人到英國攻讀 IB 相關領域學位（包括策略與行銷），但是攻讀正統 IB 學位的人也不多，況且英國學制較不重視學科課程的訓練，因此在教學工作上，勢必需要多付出一些時間來養成及磨合。

截至目前，台灣 IB 相關系所的設立已不少，但是 IB 專長師資並不多，有些學校甚至連一位 IB 專長的師資都沒有。師資的有限，指導研究的品質與多樣化受到嚴重限制，指導學生大多集中於少數幾位教授身上。

### 2. 產學互動不佳，缺乏本土個案

管理決策涉及企業 CEO 的人格特質以及風險偏好，因此管理領域不若理工領域之技術產學合作互動頻繁。加以跨國經營涉及資金及營業秘密，IB 領域與產業界的互動更是少見。近年來台商除了生產能力傲視全球外，亦有不少研發及品牌經營成功的範例，只可惜台商成功的經營商業模式並沒有被廣大報導及重視。在課程教學上，尤其缺乏完整的本土企業個案。當前台灣的國際地位下降，經濟地位也被邊垂化，因此台灣議題不可能受到國際重視。職是之故，如何整

合擴大中華圈的區域研究，透過緊密的產學合作，蒐集台商的跨國經營決策模式，或許可引起國際研究學者的青睞。

### 3. 缺乏學術研究議題對話管道與平台

台灣的學術環境不夠國際化，外籍教師及外籍學生相當少，加以台灣國際地位的降低，使得台灣議題與台灣研究漸漸不受重視。台灣學者個性上本來就比較內向，不善於表達自己的研究動向與想法，亦不夠主動積極參加國際學術研討會或研究社群，因此，對新的研究議題方向與內涵較不清楚，缺乏學術對話的管道與平台。另外台灣學術機構的薪資過低（只有歐、美、香港及新加坡的三分之一），且又齊頭式的平等，較不易聘請知名學者來台上課或進行短期研究。此外，國內缺少有系統的 mentor 制度，使得剛踏入學術生涯領域的年輕學者覺得徬徨無助，沒有管道尋求 mentor 分享國際期刊的投稿經驗。

### 4. 研究資源與動能不足，缺乏國際研究團隊

國內學術研究資源不足且均化是普遍的現象，與國外先進國家比較，台灣的學術研究資源相對少得可憐，學者沒有足夠的經費購買資料庫，影響研究品質及績效。尤其是 IB 領域學者，缺乏國際合作夥伴及研究資料庫，不易進行跨國比較，因此想要投稿到國際一流期刊相對困難。此外，IB 學者因研究經費有限，不易進行大規模跨國調查。除非透過國際合作，但是要尋找跨國合作夥伴，在台灣有相當大的困難度。台灣的學術環境不夠國際化，未曾舉辦 AIB、AOM 等重要的年度會議，或其他重要的國際學術會議。這部分可列入國科會未來的重點補助對象及目標。

### 5. 教學負擔過重，研究誘因及獎勵不足

目前國內大學的教學負擔平均是國外一流大學的 2 倍，一學期教 3~4 門不同的科目，因此沒有太多的精力及體力做研究。另外國內教授薪資一般而言是齊頭式平等的，研究表現佳的教授除了在升等可能較順利，以及較容易拿到國科會研究補助計劃外，幾乎沒有什麼好處，實質所得還可能較低，因為他們沒有多餘的時間到企業界授課、演講或接計劃。這種現象普遍存在於管理學界。研究誘因不足，薪水較少，以及齊頭式平等的薪資結構，這些都將是台灣要成就世界一流大學的最大阻礙與絆腳石。

### 6. 國內管理期刊缺乏嚴謹的評審制度，專業度不夠

國內學者投稿至國內期刊最常碰到的問題是：稿件寄出，如石沉大海，一年半載，無聲無息。另外評審者不夠專業，評審決策不夠透明化，主編角色沒有扮演好，常常只是充當收發員而非決策者。換言之，大部分的國內期刊缺乏一公平有效率及透明的管理機制。一般國內管理期刊對自己期刊的定位也不清楚，國內管理專業類期刊太少，且大多為各大學發行，稿源太過集中，這些都是國內期刊要成為國際一流期刊的最大阻礙及須努力改善的方向。

## 三、IB 領域發展建議

### 1. 積極建立學術交流平台與 IB 研究社群

建議由國科會於近期內成立台灣組織與管理學會（Taiwan AOM）或台灣國際企業管理學會（Taiwan AIB），以推動國際學術交流活動，並整合台灣北中南區域學術研究與教學資源活動。

台灣管理學會可仿照 AOM 或 AIB 每年舉行年度學術研討會，強化國科會目前舉辦的一般管理社群與學術生涯管理研討會的功能，真正建構學術交流的平台，活動包括 paper development workshop, doctoral consortium, junior faculty consortium, teaching roundtables, placement service, 並可邀請國內外期刊主編參與，研究發行該期刊特刊 (special issue) 的可行性，並可邀請國外知名學者進行專題演講或與會，對話探討 IB 的最新研究議題與趨勢。

## 2. 加強國際接軌，建立具有國際競爭力的研究團隊

目前國科會舉辦的管理研究卓越營實施成效不錯，提供了國內學者與國外知名學者互動的機會。我們建議國科會應進一步深化合作的關係，並促成跨國研究計劃，由這些知名學者主持或共同主持，經由相互討論，共同找出研究主題。如此透過該研究計劃可提升國內學者的研究能量，並使台灣主體性的研究議題國際化。此外，國科會亦可著手聘請國外知名學者回台講學或進行短期研究，從而組成具有競爭力的跨國研究團隊，帶領國內學者進行研究計劃，培養具有國際研究能力的種子團隊，提升台灣國際的研究能量。

## 3. 相關政策鬆綁，資源重點補助，強化研究誘因

台灣學者的研究經費大部分是來自國科會研究計劃的補助，但是目前的預算分配過於均化，補助金額不高，而且經費運用太過僵化，建議相關政策應以鬆綁，資源運用應做更有效率的分配。如研究經費補助應有差異性，重點補助研究績效優良的學者，相關出國訪問的經費應具彈性，允許每年計劃項下編列寒暑假出國進行短期研究，計劃主持人費幅度應增加及具有差異性等，如此可增加研究誘因及績效。此外國科會應積極推動大型 IB 整合性計劃，建構台灣主體性的研究議題，提高台灣研究的國際能見度。

## 4. 建構新生代 IB 師資培育計劃

現階段除了提供高額獎學金鼓勵優秀學子積極申請國外名校攻讀 IB 博士學位外，如何培育國內博士，使具有國際水準仍為當務之急，有如下建議。

首先，強化國際學術交流與合作，聘請國外知名學者來台任教，並提供獎學金供博士班交換學生，擴大目前「千里馬計劃」管理領域名額，使學子能夠有機會與國外學者進行研究，甚至以共同指導方式完成博士論文。

其次，鼓勵博士後研究，鼓勵國內剛畢業的博士到國外進行 1~2 年的學術研究，提高獎學金及名額，有計劃的培育高國際競爭力的新生代師資。

另外，可有計劃的培育博士班優秀學生於寒暑假期間到國外短期進修，並給予修讀博士班期間之高額獎學金，使其能專心攻讀學位。

## 5. 強化產學合作與策略聯盟，協助建立研究資料庫

現階段台灣產學合作不夠密切，研究學者在收集資料過程中常常遇到困難。資料庫取得不易是台灣研究學者目前遇到的最大困境，國科會應嘗試整合相關部會建構一產業資料庫 (如美國 PIMS 產業資料庫)，提供學術界進行學術研究並供給產業界與政府擬訂產業政策時使用。例如，當前政府每五年進行的工商普查，以及每年實施的工廠校正資料調查訪問，若能結合學術界的研究議題問項資料，那麼就有可能建構一較完整的產業資料庫。另外，亦可透過各校育成

中心及 EMBA 平台，強化產學合作機制，並可藉由小產學協助廠商技術及經營能力的提升

#### 6. 協助建立一公平有效率及透明的發表機制

台灣出版的管理期刊數量不少，但是大部分是屬於各校商管學院或系所發行的期刊，論文發表機制大多不夠透明及公平有效率，編輯委員及審查委員的專業性不夠，因此研究學者在國內期刊發表論文，又缺少論文追查系統（tracking system），不確定性太高，往往一年半載連初審都沒有下文。為時效考量，應鼓勵期刊朝向電子投稿，電子審稿方向進行。管理類的 TSSCI 期刊並不多，管理專業領域類期刊更少，建議未來國科會評估 TSSCI 期刊時，應可特別鼓勵出版管理專業領域期刊（如 IB/BPS 期刊），並協助國內期刊建立一公平有效率及透明的發表機制。此外，為提高台灣研究團隊能見度，是否評估由國科會主導或協助國內管理期刊成為 SSCI 期刊，可採新成立、併購現有 SSCI 期刊或輔導 TSSCI 轉型等三方向進行。希望不久的將來，台灣管理學界能發行具有 SSCI 的期刊。

# 2004 年一般管理領域學術發展高峰會

## 會議記錄

記錄整理：洪思瑩、張凌嘉

### 壹、會議目的與目標（引言人：李吉仁）

#### 一、會議目的

- 如何培養下一代學生，台灣學術環境競爭力與永續的問題？
- 未來五年競爭力在哪？
- 在十五年之後，如何能達到永續經營？

#### 二、各單元目標

- 第一單元：探討台灣目前的研究概況與問題，同時提供國外學者瞭解目前台灣的研究環境。
- 第二單元：就如何強化研究的能量，深入分析並提出建議。
- 第三單元：從產學互動面向，提供學術發展與教學質量的建議。
- 第四單元：透過分組討論，凝聚共識，擬定具體的結果（包含目標及實際行動）。

### 貳、第一單元：領域發展問題與檢討

#### 一、OB/HR 領域

##### 1. 一般管理領域學術發展（引言人：陳世哲）

組織人力管理領域的發展，在十年前並未有任何的規劃；過去年資較資深的老師，所提出的國科會計畫較容易通過。但是，在五年前這現象出現了改變，進入鼓勵發表國外 SSCI 和國內 TSSCI 的階段。近兩年來，則鼓勵往 top-tier journal 發表。

但是若只是以 SSCI 來作為標準會有不夠公正的問題，希望能建立一個新的標準來取代 SSCI，並且應該建立一個 pure research 的社群，以提供台灣學術一個更為健全的研究環境。

##### 2. Potential Research Areas of OB/HR（引言人：林月雲）

根據目前領域主要期刊，歸納整理出 OB/HR 潛在可供發展的次領域，如：Ethics & Social responsibility, Language & Organizations, Adaptability & Fitting, Service & Customer, Relationship Management, HRM system。現在及目前可供發展的議題，則包含：language & organizations ethical, behavior in management, work motivation theory, democracy in and around organizations, interplay between theory & methods, corporations as social change agent, managing exploration & exploitation, ethics & social responsibility in management education, influencing politics and political systems, corruption in organizations,

relationships within & between organizations 等等。

若將上述國際學術的趨勢，與台灣的背景及發展狀況做個交叉比對，從 SME, Family Business, Expatriate Management, Entrepreneurship, Innovation, Networking 等幾個角度出發，應該會產生新的研究構想，其中尤以 Family Business 及 Expatriate Management 與西方的差異較大，因此台灣可從中發展出自己獨特的意見與差異性。

## 二、BRS 領域

### 1. 策略學者在台灣的挑戰（引言人：洪世章）

第一，在國外只要研究做的好，則得到的 pay 就多，然而，在台灣則非如此。研究做的好，即使是研究型學者，仍不被實務界人士看好；研究做的不好的，反而比研究做的好的賺的更多。突顯出台灣一些擁有資源的單位，並未針對學者進行研究一事，提供實質的幫助與鼓勵。

第二，台灣對資源有影響的人，通常會對一些中文期刊或常出現在雜誌上發表言論的人印象較為深刻或認定為大師，反而不熟悉一些發表於英文期刊的人。然而，在管理領域所談論的 paper 中，一個會是好的 paper 可能是投入非主流的議題、非美國的期刊。

第三，學者在期刊與出書之間的出現了兩難，因為發表期刊較具未來的效益，因此多半放棄寫書。第四，台灣學校趨於一致性，而非發展其獨特的特色。第五，本土關懷的議題不能被國際期刊所採納。第六，Management 會面臨比 organization 科學領域更大的挑戰。

策略追求的定義出一套規定，不一定完全的否定。偶而必須想想別人是如何看待策略管理學者？策略的價值在哪裡？不要孤芳自賞。

### 2. 台灣策略領域的發展（引言人：李吉仁）

台灣環境對策略有強大的需求，主要原因為：(1) EMBA 與產業環境的市場需求，他們對策略的需求最為貼切與需要。(2) 博士班學生對策略的教育需求也相對提升。

然而，台灣近來缺乏受國外訓練的研究新血，發生延續的問題。想出去念的學生申請不到好學校，且相對競爭者越來越多；或是產業的吸引力很大，好的學生選擇進入產業界。為培養、送學生出國，應建構一個中繼站來育成。

台灣博士班一年約 60 個人進入這個策略領域，這些人或許畢業之後進入產業界、或擔任顧問工作，因此，實際留在學術研究領域的一年約 10 到 15 人。然而，台灣策略的教育環境，師資並不夠完整，既使學生數量有足夠規模，但卻未有足夠的學術綜效來支援。

台灣策略社群需要建立一個機制平台，做為一個標竿或是提供一個綜效，提供更為深入發展的活動。

## 三、IB 領域

### 1. Overview of the IB field in Taiwan（引言人：于卓民）

國際貿易與國際企業的差異不大，因此一些國際企業的老師絕大多數還是國際貿易的老師，然而台灣事實上對國際企業的老師具有相當大的需求，而且此一相關領域並未形成研究社群。

在國際企業的課程教學上，尤其缺乏本土企業個案。台灣的國際地位下降，會影響台灣的研究；若拿台灣公司來做研究，便會出現問題，因此台灣轉變為研究大陸問題，但是其他的歐美也會相對忽略台灣，而著重大陸。

目前的研究焦點主要在：(1) 外商公司在台灣的營運、(2) 台商在大陸(from NIE to EC/TC) 及 (3) 台商在其他國家(from NIE to DCs and LDCs)；研究題目包括：OEM/ODM strategies, branding strategies, strategic alliances/networks, internationalization of SMEs, high-tech start-ups & born globals, functions and roles of Greater China HQs, mandate losing of subsidiaries in Taiwan, personnel turnover, management practices in China vs. firms from other countries, the role as a bridge to China。然而，在大中華區域研究中，台灣子公司人才流失、喪失競爭優勢；對於中國大陸而言，將台灣的人才視為能對連接國外與中國之間的中間人。

## 2. IB 領域發展問題檢討 (引言人：陳厚銘)

IB 領域期刊的發展已經越來愈能為他人所接受，尤其以 AIB、CIBER 為最。其中 AIB 有許多固定每年舉行的研究會議。綜覽近來發展主要議題，包含：strategy and structure, coordination and control, resource linkage and value creation, dynamic capability, social capital, strategic issues in emerging markets, electronic commerce and global business 等。

以母子公司的關係的研究為例，台灣對外投資通常在東南亞，但近年來則轉移到大陸或越南；子公司選擇的改變與子公司的能耐有關。大陸的崛起在於研發與內部市場，而非單單只有製造的優勢。

IB 領域面臨以下研究瓶頸：

(1) 個人的研究缺乏最新研究主題與趨勢對話管道，尤其 IB 是需要跨領域的研究，亦容易產生資源不足及缺乏跨領域的國際研究團隊的問題。(2) 研究的資料庫取得不易，需要整合許多國家的資料並找出其中的特色，因此更需要發展台灣獨特的資源，以使台灣主體性的研究議題或個案能為國際學術期刊所採納。

提出建議方案如下：(1) 學術資源整合。由國科會主辦年度管理學術研討會(Annual Meeting)，強化目前舉辦一般管理社群與學術生涯管理研討會的功能，包括：邀請國外知名研究學者與會，對話探討 IB 的最新研究主題與趨勢，強化議題的可行性；邀請國內外期刊主編參與，發行 special issue 的可行性；舉辦 chapter meeting, paper development workshop, doctoral consortium, junior faculty consortium, teaching roundtables, placement service 等。

(2) 國科會相關政策鬆綁。國科會應該放寬短期研究條件，讓國內學者能夠出國與國外學者做更親密的接觸。重點培養具有研究潛力的學者，資源的運用應該要再做更有效率的分配；如：經費有顯著差別，出國訪問台商經費放寬，增加千里馬計畫名額、獎勵博士生。提供研究講座帶領精英研究團隊，做更為深入的研究、提攜並教育後進。

## 四、TIM 領域

### 1. TIM 領域發展現況與問題檢討 (引言人：陳忠仁)

因創新及環境因素的改變，TIM 領域越來愈具重要性。TIM 的師資早期多半為工科背景出身，至今則有交大科技管理學會結合實務界與學術界雙方的人才。

由於 IT 等產業在台灣相當的成功，因此具有獨特或有趣之議題 (e.g. science park, IT industry, entrepreneurship...); 加上政策的支持 (如國科會、經濟部等)，及具有產官學研合作參與之橋樑 (如工研院、科技管理學會等)，學術社群逐漸形成。

TIM 領域在台灣的發展問題：(1) 學會之學術功能有待加強，科技管理年會之學術交流氣氛不足；(2) 科技管理領域之定位與範疇不明 (國科會管一與管二皆將其列入)；(3) 政府及產業之資源大多偏重於實務面、學術研究之誘因與獎勵不足；(4) 國外學成學者日漸稀少；(5) 科技管理學刊期制度尚為完善，催稿相當嚴格，但是非綜合性的期刊，因此缺乏代表性，未列為 TSSCI 期刊。

## 五、意見回饋

### 1. 陳明哲教授

現在大家仍杵於問題的定義，應該將所遇問題的表象全部挑出，再將這個表象找出一個共同的原因。有限的時間當中應該要挑出重點的問題做出研究。

## 參、第二單元：強化研究與能量

### 一、OB/HR 領域

#### 1. High quality and highly cited research (引言人：蔡維奇)

在國科會的努力之下，已加強國內的學者在學術的期刊投入，及與國外學者的交流，但是卻忽略 SSCI 的品質。國科會及各學校應該加強學術的鼓勵。

OB/HR 學術交流平台不夠熱絡，因此參與的學者不易感到有所收穫；另一方面，台灣多半感覺產業界的學者才是大師。以一月交流會議為例，目前仍為只有大老能夠說話，即校長或是院長級的人物能夠說話；而由國科會所舉辦的會議，雖然是一個新的會議活動，但參與的人數仍然不足，上台講話的人多半是好幾年重複參加，因此內容價值的貢獻性不大。建議以國科會議為基礎，結合兩個平台，匯集兩方的人士，增加 paper session 及多元性，並選擇好場地，讓更多、更好的 role models 及更多的學者一同參與交流。

#### 2. Tension source (引言人：莊瓊嘉)

新進的教育學者目前面臨了許多問題，需要在學校教學的壓力、投入產業交流互動和增加學術研究三者之間作出取捨。國科會希望要做到 research，而教育局規定一個老師一週要教滿九個小時，要滿足或達到來自各方的聲音及要求，並非十分容易，亟需要時間上的調配與掌控。建議能夠有更好的規劃及誘因，讓新進學者能夠平衡兼顧教學與研究。

#### 3. 私立學校的研究困境 (引言人：黃家齊)

私立學校的研究社群規模過小，不易找到能共同研討與對話的研究夥伴以激發出更多的想法，處於一個單打獨鬥的狀態。加上若出身於本土的博士，則難以取得與國外學者的互動。另一方

面，私校的產學互動不佳，難以尋求合作廠商作為研究樣本。

私校學者可得的研究人力資源也相當有限，主因是沒有博士班的學生，或者博班學生研究能力不足。再者，私校的教學與指導壓力，會嚴重壓縮時間上的分割。

建議建立跨校的研究機制與單位，讓私校老師能參加更具規模的社群活動，提供想要增加研究的學者有更多的資源或互動，及與國外學者合作的機會。為新進學者安排師徒的制度，以減少之前的錯誤發生，少走一些冤枉路。

## 二、BPS 領域

### 1. Some Thoughts on BPS Research (引言人：朱文儀)

策略管理領域是一種有強大主流的領域。早期，會因為研究台灣的資料而難以被國際學術期刊採納（因初級資料與問卷資料會被質疑，故可能需要一個完整的次級資料庫）。現今，台灣與中國被定位為開發中的崛起經濟，已被廣為接受；在經過修正之後所發表的 paper 則較易為國外學者接受（黃老師在用華人資料有四大建議）。

國科會所辦的活動，多半集中在標榜吸引新進的學者，因此會限制國內的資深學者投入溝通與研究。新進的老師受限於學校的升等制度，故多半面臨需要投入教學與研究間的兩難。工作的氣氛、資深老師的壓迫，或許也會限制老師的發展。

老師工作上的不愉快會影響學生對這個職位（老師）的興趣。現在願意出國念博士的學生越來越少，補貼不見得會提升吸引力，但是仍然得繼續栽培學生。

### 2. 研究上為何還未達到滿意 (引言人：譚丹琪)

國科會計劃是新進老師的目標，因為需要以此來彌補資金與資源上的不足，但國科會的回饋是相對較為遲緩的。

或許因為是新進的老師而難以取得臺灣企業的資料，因此需要資深的老師作為引路。研究學者通常很難有與其他資深學者交流的機會，希望能建立研究講座，讓新進的學者在研究方面有所長進。

學術的研究通常可能會不被看好，因為對產業沒有貢獻，因此，或許需要教育大家到底什麼是好的學術研究。若是要投到好學術期刊如 SSCI，或許會不以自身的專業為主，而改投入較低進入障礙的領域，例如：原本 OB 改投飯店管理；或是明明有 A 級的資格的文章，為了確保能上而改投 B 級文章。因此或許為了討好國科會，即會扭曲投稿 SSCI 的心態，而這不單單只有影響老師，還會影響到博士班學生。

在教學與投入學術研究上會有錢與時間的衝突。時間的壓力或許非外在因素所能改變，但錢是國科會所能給予協助改變。台灣都以防弊為出發點，錢應該要能更為彈性的應用。

## 三、IB 領域

### 1. 強化研究能量—幾個土博士的想法 (引言人：曾紀幸)

研究能量不足的原因：(1) 在語言上的不足，英文的程度不夠；(2) 教學負擔沉重，一個星期

約教學要 18 個小時，再加上學校的行政事務會壓縮研究的時間；(3) 國際期刊的主編對台灣研究的議題並不感興趣（或許國際學者可提供投稿的建議）；(4) 國內研究社群過少，難以有一能夠對話的研究團隊或是互相砥礪的同儕。

個人嘗試改進的方法：(1) 參加國際研討會、增廣見聞與國際接軌，增加英文寫作能力；(2) 前後期的學者(如同校的學長姐)互相提攜、review 彼此文章、定期聚會。結果是相約一起參與國際研討會、互通研究資訊，但聚餐在實行上有困難

學術的交流還是多半靠友情的支持，希望能建立主流的議題，以形成研究平台。建立一個好的合作模式，例如國科會的整合計畫，除了個人計畫，能鼓勵團隊的研究計畫，增加學者間的溝通、對話與交流。並可以再進一步以團體之姿，參加國際研討會，形成台灣特殊議題。另建議成立專業的潤稿團體。

## 2. 如何提高研究能量（引言人：王慧美）

研究能量的提升，其重點並非在內心的熱情，而應該是如何持續。

個人因素方面，在進入學術領域時，其心態或許沒有一個正確的認知；應該要培養一個長期導向的心態，了解研究是一種生活方式，挫折是必然的，並非一兩年即會成功。畢業後，教學、研究及指導學生都以研究主題為核心，以創造綜效。簡化生活、少接外務(經濟與人情壓力)，決定優先順序(外包)。

環境因素方面，需要相關領域的資源整合，尤其國內合作需要多製造一些機會，且需要考慮同校、資深資淺等問題，固定跨校觀摩與交流，建立研究社群，才提供更多的學術交流。增加跨國合作研究機會，透過面對面溝通、合寫論文，提升研究能力。獎勵與誘因應該要重質不重量；國科會應該再將期刊分級，補助已經進入審稿階段之國際合作論文作者的國際旅費，私立大學研究成果績效佳的教授應該給予特別獎勵。

研究的點子可以來自各分面，好的研究點子則要挖深提供廣度。需要多旅行、多讀書、參加國外的研討會。

## 四、TIM 領域

### 1. 提升研究能量與成效（引言人：張元杰）

台灣科管的領域多是本土發展，助教授的資源非常有限，且多為個人型研究，當研究的過程中有許多問題，升等就等於死亡。反觀國外的新進學者，擁有的研究資源相當充沛，相當大的比例為整合型研究計畫，並有機構主導研究議題。國外為延攬海外人才、培育研究人員，有相當多的作法，如：德國 DAAD 提供獎學金補助碩博士生、千里馬計畫；日本請外國研究學者的招募計畫、卓越學術學者的招募計畫、跨校的合作等；英國有許多跨校的合作，學者專注於一個領域發展成專才，即可提供一個專業研究發展，也可供其他的學者一個學術資源。故建議國內應該要建立整合型的研究中心。

### 2. 加強研發能量（引言人：邱奕嘉）

科管領域是融合多項不同基礎領域學科，相較其他領域，國內畢業博士生少，亦較少有國外的

學者，加上國內相關研究議題較分歧，整合度較低。

新進學者的前幾年最為重要，但是多半的新進學者一開始都是進入技職學校，新進學者的熱情在初期即會被消滅。建議推動師徒的領導，由可學習的資深學長擔任自己的指導老師，亦可跨校的指導；制度化地設計師徒機制，否則會有執行上的困難。

十年的高峰會議，應該不只是制度的問題。探討一個未來性的問題，應該要專注於一些特定的議題，訂出議題之後，應該又確實的指配人員去實行，而且應該是一個上對下的實行。十個議題會許成功的只有一樣，重點的投入應該要考慮投入的時間成本和失敗性，考慮短、中、長期的效果，並容忍失敗（新興科技特性）。

## 肆、第三單元：管理教學與產學互動

### 一、OB/HR 領域

#### 1. 管理教學與產學互動（引言人：彭台光）

台灣的博士班很多，但是師質不夠專業與多元化；起碼一個學校各專業領域的老師應該要有兩名。建議由教育部來擬定跨校合作策略。

台灣的大學分為兩派，一為學術研究、一為實務研究，老師若要升等，則必須在兩者之取捨，而無法出現綜效。理想上，這兩者間應該是可以相容，或許可請資深的大老帶領分享。

建立學術社群並不容易，卻是必須要做的事。目前已在高雄建立一個跨校讀書會，定期聚會做workshop、分享、做報告。

個案的研究是相當重要的，個案的教學應成為重要的一環。產學互動應由高往下，一方面以產業為單位，對其中的中小企業做定期的調查，建立一個資料庫供學術研究探討，並順便建立所需的建議或評斷；另一方面學校的育成中心管理學者所佔的比率不大，要把EMBA當成通往業界的橋樑。

#### 2. 教學與產學互動、提升研究能量、領域發展瓶頸（引言人：吳成豐）

國科會在經典譯注研究計畫下，應能同樣補助個案撰寫，並擇優出版，提供個案教學與產業互動的機會。提供教師誘因，補助資深已升等教師投入整合個案撰寫及產學互動。提供中翻英翻譯，將結案報告及個案以英文出版，增加國際學術能見度。

小產學計畫不單只是互動，應該再去加強思考如何能實際應用在學校的教學上。產業的計畫案通常不符合國科會一般制式的計畫案的要求，反而轉投小產學的計畫。因此若能做心態的調整，即使是小產學計畫，發展出研究成果應不是問題。

OB 的研究領域，如林月雲老師所提及，應該要再開出更多元的領域進行研究；同時也應建立研究社群，互相教學相長，特別是公立學校的老師在參與研討會的同時，希望能邀請私立學校的老師的參加。尤其南北之間，在師資或EMBA有所程度上的差異，如：義守大學的定位與師資或許在一般大眾的眼裡並非是相當的優秀，雖然在成立博士班之後能有所改變，但是學校的師資仍無法完全滿足學生的需求。所以建議舉辦一些研討會，以供他校教學不足的學生更多學習的機會。

## 二、IB/BPS 領域

### 1. 產、學互動---理論始終來自實務（引言人：方世杰）

學術研究方面，似乎存在著幾個的迷思：論文發表及個案研究是涇渭分明？還是相輔相成？為打破迷思，提高研究能量，建議如下：（1）建立具誘因的評審制度與鼓勵制度，（2）舉辦個案/質性研究的訓練課程、論壇，（3）進行具學術性的研究個案彙編，（4）優先補助研究計畫---具水準的質性研究計畫，（5）鼓勵個案研究導向之碩士論文。

教學方面也有迷思：教學個案定位？企業診斷？南北資源失衡？改善的建議如下：（1）舉辦個案教學示範，（2）推動教學個案彙編，（3）改善課程安排的質與量，（4）整合產業界實務經驗，（5）善用各校 EMBA 之經驗傳授。

### 2. 管理教學的議題（引言人：李吉仁）

有些工作是多能工的，例如一位老師同時要從事研究、教學與服務，其中服務約佔 20~30%。但是現今國科會計劃與教學不在評分的範圍內，而個案的教學又不為國科會所採用。教學是個相當困難的問題、也是相當重要且嚴肅的任務。有好的教學才能吸引好的學生，故 EMBA 選高層次和好公司的目的是一他（學生）的影響力，希望塑造一個學術對實務界的衝擊。

一個新進的老師應該要有一個基本的資源，但現今教學訓練與資源過少，一個新進老師在實際進行教學授課之前，並未被教導該如何教導學生、以及要如何授課。然而，對一個上完博士班的學生而言，這卻相當重要的一部分，因為念完書並不代表就會教學。新進老師通常被要求去開選修課，然而這些選修課通常會成為他的一個負擔；但是若是提供老師一個固定的課程，連續教個三年，他即有可能成為好的老師。若新進老師一開始不會教學，一個資深的老師或許可以提供一個全套的教學範本，讓新進老師可以模仿學習，從一個既定的教學範本開始，比較不易出差錯，之後每年作些微的改變，他將會漸漸發展出一個他的風格。

教學與研究應該會出現一個綜效，例如一個教策略的老師或許能寫出一個個案。個案的建立與教學是相當重要的，應該建立一個訓練養成的結構。每個人教個案的方式都不一樣，但是若是以一個錯誤的方式來教導個案，則可能失去教個案的意義。目前台灣的教學環境，並無一個可供教學的個案資料庫；台灣應該要建立一個共享的教學制度，彼此互相交流，並且相互溝通如何撰寫好的個案來充實資料庫。

## 三、TIM 領域

### 1. 管理教學與產學互動（引言人：余日新）

臺灣在科技管理領域有完整教學的大學，只有：政大、清華、交大與中興。工業工程與管理不是科技管理，因為工業工程強調錙銖必較，而科技管理強調大方面。這兩方面不應該輕易混為一談。

科管的師資上現今並不足夠，通常一個學校收到什麼樣的老師，即以此老師的專長作為發展的重點。教學方法上，無本土開發的個案，來支持台灣的個案教學，即使邀請多位來賓演講，亦無法提供學生一個完整的了解；另一方面，由於在中南部的 EMBA 學生結構較為多元化，因此教學較為困難。應建立一個跨校的合作，以彌補在各領域的欠缺；由北部的老師來帶中南部的

老師，以提供更多的教學資源。

產學合作對科技管理來說，有相當直接的影響。然而，創新育成中心只補助貴重儀器，並不符合業界介面的需求；此外，育成中心其實可以成為學生一個好的實習機會。以研華基金會舉辦的活動為例，許多學生投入個案的表現或許比有些老師還要優異，因此在長期的投入之後會成為好的資源。建議由產學的角度來形成一個模式，尤其一些政策與機構都應給予協助，建立一個產業界的資料庫，其中因北中南各有產業差異，北以服務業、新竹高科技業、中部製造業、南部為重工業為主軸。

#### 四、意見回饋

##### 1. 洪世章教授

台灣迷信 SSCI 可以帶來好的成長，國科會一直在做期刊的評比，建立了許多的指標，未來將會根據文獻上面的評比，做出許多的評分依據（如 ABCD），作為各期刊新的評比方式。但是此項排名不大能解決領域之間的競爭，需要再提出鼓勵，並發展精英期刊。

##### 2. 黃熾森教授

每個學校應該可以做出一個明確的定位，或許可以著重在教學或是學術研究，明確告知對老師對的要求，例如是教學、服務、或是其他。學校應該保護新進的老師，盡量減少行政工作，一開始應該給予新老師教授同一門課，多點時間作為研究。若學校要建立的是一個學術研究的文化，則應有明確的獎酬制度。

國科會一定要將期刊做出評等，期刊要加入一些非 SSCI 的期刊。並且應該跟國際的期刊合作交流，深入的了解國際期刊的要求及需求，以及國際上的趨勢。台灣不應祇著重在 SSCI，而是要發展出一個有系統的方向，匯集所有對管理學有興趣的人，發展成一個期刊或是興趣的制度（如 2005 舉辦一個 workshop），讓博士班及學者們投稿或參與。

台灣的個案應該要能做出研究成果，只要有好的理論與架構，並不會是太困難的事。要作一個有貢獻的文章，並非一定要打台灣品牌；從 OB/HR 的角度來看，只要能發表出一個好的文章，即能建立出台灣自己的品牌。

##### 3. 陳威如教授

台灣的管理學界有了很大的變化，研究已成為大家目前所亟需探討的問題。當大家在價值方面的分享能有所提升、觀念有所改變，政策也才會跟著改變。

然而，研究能力的提升大約只有 30%，因為台灣的環境著重在直接訓練個人，作個人能力的提升。台灣需要更多的國際合作與訓練，以教學訓練為例，新加坡會為新進的老師，請好萊塢的老師進行肢體、語言、個人發音等訓練。也需要建立社群，擴充同領域的研究，使研究得以持續且永續的發展。亦可舉辦年會，使想研究的人有發表的機會，獲得肯定與交流的機會，建立一個像是台灣 AOM 的模式。

此外，讓博士學生知道何謂學術的生活，要如何進行研究，如何將時間做出有效的安排。

## 伍、第四單元及第五單元：發展目標及策略提案

### 一、主要議題

1. 如何做更好的資源整合：整合計畫、教學資源、學術資源
2. Collaboration（國內外）& mentorship
3. Evaluation incentive system

### 二、IB/BPS/TIM 領域建議的目標及提案

1. 建立學術主體暨交流平台：5 年內具有美國 AOM 之功能
  - 成立台灣組織與管理學會(Taiwan AOM)；下設四個 Divisions
  - 由國科會 initiate 計畫，1 年內推動 TAOM 成立
  - 區域、研究、教學整合：3 年內完成北中南研究社群整合
2. 加強國際接軌：5 年內創造具競爭力的國際研究團隊
  - 跨國整合計畫
  - 增加千里馬計畫之名額與補助
  - 增加短期出國進修之彈性與補助
3. 追求研究卓越：5 年內產生 10 篇 B 級以上的期刊
  - Journal list
  - 講座老師 Mentorship、Tutorial Time
  - 國內整合計畫

### 三、OB/HR 領域建議的目標及提案

1. 建立學術性常設的學會及年會
  - 邀請老師與學生一同來建立一個制度或是原則
  - 年會及研討會等，短期交由國科會來整合，並可授權予各校舉辦
  - 設立台灣管理學會（或由國科會做贊助、或建立一個新的協會）
  - 發表台灣管理學刊（中興大學）
2. 建立國際研究團隊
  - 邀請國外學者的加入
  - 參加國際跨國的研究活動
3. 五年內兩倍成長
  - 台灣的學者與國外的學者一起共同發表論文
  - 五年後能夠發表兩倍目前（以兩年作為基礎目標）的團隊合作研究數目。
4. Mentor 的定義

資深學者通常代表著有多個博士生，然而許多的資深的老師並非會專注於研究，或許因有名氣的護航，所以會吸引博士班的學生。於是中生代的老師便收不到好的博士班學生來做研究。此也反映出博士班學生的心態問題。如能以中生代作為研究的中心傳承，由他們來指導博士班學生，而資深的老師（涵蓋國內外的學者）擔當傳承與教導新進老師的 mentor。

## 5. 目標

- 在台灣成立性質與功能相當於 Academy of Management 的管理學會
- 建立專業之管理學術期刊 (有別於現有的綜合商管期刊)
- 加強國際合作，建立研究團隊和良性的 Mentorship

## 6. 建議作法

1. 成立的專業管理學會以提升學術為核心目標，免於政治的干擾，專注於各項學術發展活動，並致力成為國內管理學者共同的歸屬。可考量自 Asia Academy of Management 下成立 Taiwan Chapter，再參考 AOM 章程訂定本會章程、並可考量協商下次 AAOM 會議在台召開，進而成立本會。
2. 建立的管理專屬期刊不宜由一所學校自營，而應由專業學會（如上述之學會）以嚴謹的專業精神辦理編審作業，類似 Academy of Management Journal/Review 的定位。於各次領域學術社群發展至較成熟之階段，可再建立次領域（如策略管理、組織行為）之專屬期刊。可考量由學會創刊或由現行刊物轉型，並由學會主導。
3. 由國科會協助建立機制，以研究議題為導向，鼓勵專注學術之資深學者帶領新進學者進行中長期研究；擴大千里馬計畫之幅度，增加國內學者赴先進國家短期進修之機會。另鑒於英文寫作能力之不足，請國科會建立 professional editing 管道，以促進國內研究發表於優良國際期刊之機會。短期作法包括協請 IACMR 學會將 2007 年之研究方法研習營移師台灣召開、補助新進學者(含博士生)參加 AOM 的研習營、於 AAOM 在台召開之便借 Asian Pacific Journal of Management 發行台灣管理研究

## 四、意見回饋

### 1. 樊景立教授

Many good, encouraging things happened very fast in Taiwan. The central role of research in business management profession has been firmly restored. No longer focused on MBA teaching and consulting only.

- Importance of NSC grants
- Publication evaluation systems---SSCI/TSSCI
- Performance evaluation and reward systems
- Papers authored or co-authored by Taiwanese scholars in international journals (JAP, AMJ...)
- Numerous workshops sponsored by NSC and well attended by Taiwanese scholars
- The fact that this meeting takes place after all

Now it is the time to fine tune the system and push it to move up highe.

#### A. Choice of Research topics

In OB/HRM area, there is no need to identify specific topics or themes of research to push. Let the field evolve and define in its own way. Let us concentrate on providing the right infrastructure, evaluation standards, and incentive systems. Taiwan will establish its name as a research power house when papers with Taiwanese authors appear in prestigious journals and get cited in the research communities and when world renowned scholars emerge in Taiwan universities.

#### B. Research infrastructure

- Establish a more fair, efficient, transparent domestic publication system
  - ◆ TSSCI journals must be discipline based journals (one on OB/HRM/IO psychology, one on Strategy/OT/IB, one on TIM/MIS/Management science, one on Marketing)
  - ◆ TSSCI journals must not be controlled by individual university (e.g., HK has 8 universities but none has its own management journals)
  - ◆ TSSCI must be fair---must be run by a credible editorial team (who is the editor, who serves on the review board), must be blind reviewed by experts on the subjects, must have accountability
  - ◆ TSSCI must be transparent----the status of the manuscripts under review, the turnaround time, identify the editor who accepts or rejects the paper, a mechanism on who gets to sit on the review board
  - ◆ TSSCI must be efficient---electronic submission and tracking system
  - ◆ Incentive system---the editor, editorial review board members, publication overheads
  - ◆ The examples: Asia Pacific Journal of Management and Management and Organization Review. APJM becomes more focused on strategy and firm level issues in Asia Pacific region (India); MOR focuses more on OT/OB/HRM and China management related issues.
- Strengthen domestic PhD programs
  - ◆ Who can offer PhD programs, how many PhD students per year?
  - ◆ Properly fund PhD students with fellowship so that they can concentrate on their study.
  - ◆ In Hong Kong, PhD students are allowed to work for 10 hours a week only. Not allow to take on any other paid jobs.
  - ◆ “Active” researchers and funding mechanisms in Hong Kong

#### C. How to encourage research productivity

- Too much pressure on publication can be counter-productive

Evaluation criteria and reward systems have been established. That is enough. No need to overkill. The psychology of performance goals (approach versus avoidance) versus learning goals. Too much emphasis on performance (especially avoidance-oriented) goals is counterproductive. People become most productive and creative when we focus on learning goals. Let us concentrate on learning -- discovering new topics and new approaches to solve problems, helping each other overcome difficulties, mutual encouragement, celebrate small success. And performance will naturally follow.

- Focus on the establishment of research culture

What is research culture? Research is about knowledge creation. It is fun. It is exciting. It is the core of academic jobs.

Research seminars (a forum to exchange ideas, everybody attends, exciting, tough questions asked in the meeting, central part of department life, the leader plays the critical role---the faculty, the PhD students, the candidates, invite outside scholars)

International conferences and workshops---faculty and PhD students

#### D. How to develop talents----Upcoming IACMR workshop

- 5th time we are running this workshop 1999, 2000, 2001, and 2002
- 12 scholars (some of the most productive and world renowned scholars, all share a common interest on management in Chinese contexts, people include Yanjie Bian, Max Boisot, Chao Chen, Xiao-Ping Chen, Tailan Chi, Carolyn Egri, Kenny Law, Anne Tsui, David Whetten, and Xueguang Zhou)
- Organized by IACMR and HKUST. Funded by IACMR, HKUST, Jiaotong U, and by Natural Science Research Council.
- 8 days in Xian (July 13-20): 8 Lectures, 7 Sample paper sessions (concurrent sessions), 4 Paper development sessions (divided into 12 teams), 100 scholars.
- Goals---generate 20-30 good management manuscripts to be submitted to MOR, eventually publish 10 papers in MOR.
- Opportunities???? Can IACMR run such workshops in Kaohsiung or Pingtung for some of TSSCI journals????

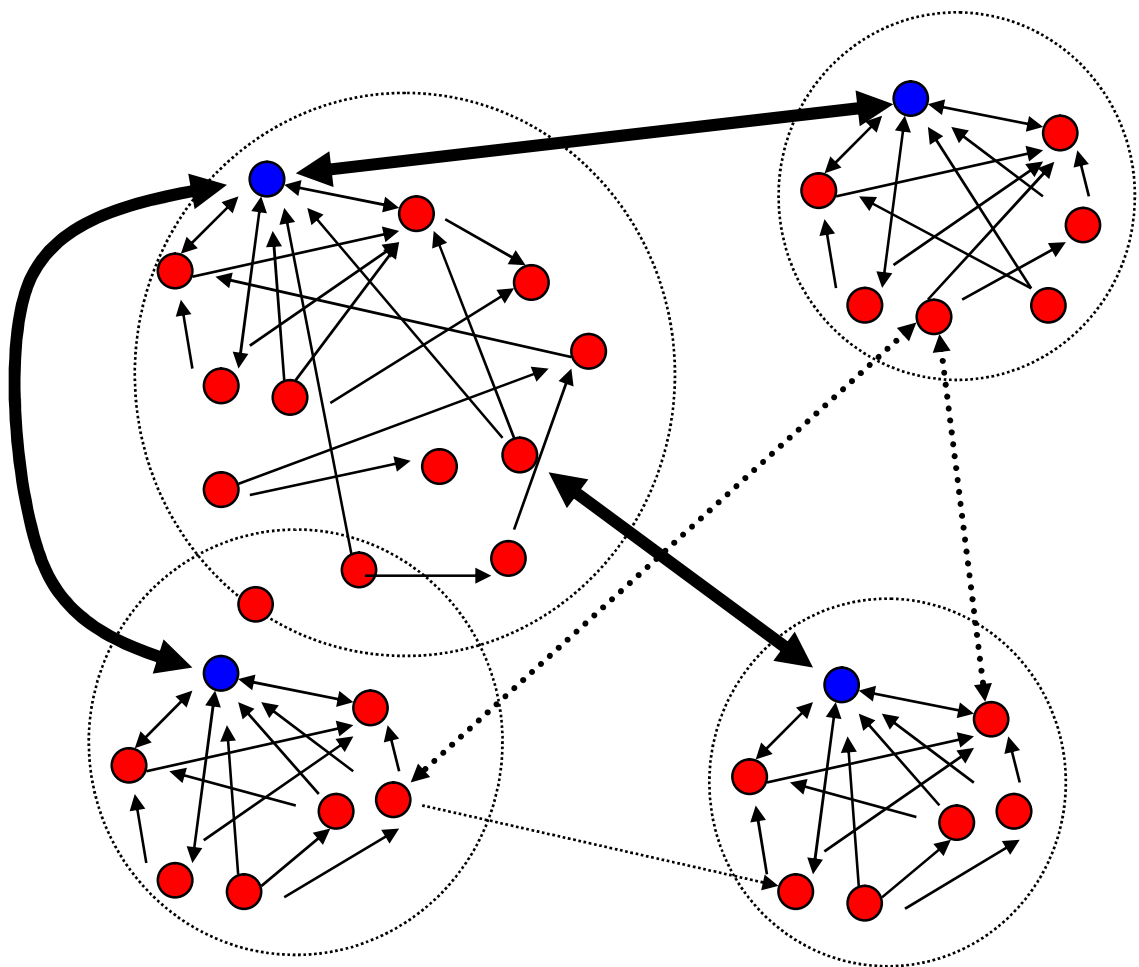
#### E. Balance between Teaching and Research

- Excellence in research.
- Excellence in teaching - Tutorial session, Need to teach a course independently.

## 2. 蘇國賢教授

- Social Structure in Academia  
Socially cohesive group vs. Intellectually cohesive group
  - ◆ Common research interest

- ◆ Taiwanese mainstream?
- Internal differentiation--Incentive
- ◆ Self-perpetuate caste system
- ◆ tournament mobility (early selection) vs. contest mobility
- ◆ Monetary incentive vs. scholarship reputation
- ◆ Wage dispersion is negatively related to department productivity
- 兩個問題
  - 如何創造相互欣賞、相互尊重的競爭環境？
  - 除了參與國際社群外，如何對本土知識累積能有貢獻？
  - ◆ Three most important findings?
  - ◆ Three most important questions?
- Ideal Structure



陸、第六單元：共識與前瞻（引言人：召集人吳安妮教授；承辦人杜青駿先生）

一、研究期刊

TSSCI 制度的建立，不可否認地有其正面的意義，鼓勵期刊編輯單位認真地編輯期刊，學者也將文章投稿到好的期刊。但是在另外一方面，也衍生了許多問題，國科會對於專題計畫的審查有相當高的主導權（例如訂定評分參考原則，審查後決定哪些計畫可以通過，哪些計畫不可以通過），但是對於 TSSCI 期刊就有一種鞭長莫及的感覺。目前對於 TSSCI 的期望是：(1)鼓勵專業期刊，(2)由學術表現優秀的學者來擔任期刊主編、副主編、執行編輯、編輯委員等職務，(3)管理領域的 TSSCI 期刊數相較其他領域而言是非常低的，應該要有合理的期刊數。另外一方面，TSSCI 制度的定位也一直被討論著，是否要維持目前的制度，或者是轉型成為只有 index 的功能，目前尚未定案。

國際期刊分級的相關問題，一直持續討論了相當長的一段時間，一個制度一定會產生正面與負面的效果，但是不可否認的一個事實，在國際一流學者之間存在一個相當高的共識，很清楚什麼期刊好，什麼期刊不好，但是在國內尚無法有這樣明確的共識，因此實有必要建立一份國際期刊分級的名單，例如將國際期刊分成 A+、A、B、C 四個等級，C 級是大於等於 TSSCI 的等級，以便讓國內學者有一個參考的依據。

## 二、個案研究

有關產學合作計畫的部分，目前有請余日新老師規劃進行一個專案計畫，預計架設一個網站，讓有興趣做產學計畫的老師以及需要學界協助的廠商，可以在這個平台上相互交流，媒和出有水準的小產學計畫。也鼓勵藉由小產學計畫的型態，進行個案研究，並將研究成果發表在水準優秀的實務期刊上，或許也可以在網站上成立 case clearing house。

## 三、整合型計畫

整合型計畫並不如想像中有那麼高的審核標準，只要有興趣的團隊，記得在每年 9 月底以前將構想書寄給各學門承辦人，審查通過之後就可以在年底的時候提出正式計畫申請案。另外一方面，也可以藉由整合型計畫的方式，形成研究團隊。

## 四、計畫經費的補助

有關人文處專題計畫經費的補助，歷年來有建立一套標準，例如對於人事費、設備費、其他費用...等各種經費項目均有其核給額度的標準，管理一學門目前已經再思考如何將計畫經費以較為彈性的方式來核給，例如鼓勵給予優秀的博士生較高的酬金（例如每月 2 萬 8 千元），希望他專心學習與研究，不要分心去兼職；在計畫項下補助赴國外差旅費，鼓勵計畫主持人利用寒暑假出國與國外學者合作...等等。希望這項草案今年度能夠訂定出來，公告實施。

有關計畫項下核給研究主持費，目前主委的規劃是將研究主持費分成每月 2 萬 5 千元、每月 2 萬元、每月 1 萬元、每月 5 千元等四個等級，並且廢除傑出獎，這只是目前初步的規劃，提供各位老師參考。