

一般管理領域議題 分類初探[#]

吳學良、李振宇、黃瓊誼*

一、前言

隨著我國經濟發展，社會上對於管理領域知識之需求日趨迫切。同時，基於國內管理領域研究人口的增加，以及專業次領域的陸續形成，建構一個能有效區分管理學術研究屬性的分類標準，已成為當務之急。在一般管理領域中之組織行為、人力資源管理、國際企業管理、策略管理與科技管理等主要次領域，不僅在理論基礎與研究方法上有相當的共通性，研究人口也多所重疊，次領域間之知識交流與相互觀摩學習活動對管理知識是否能更有效地創新、擴散與應用亟為重要。

鑒於國科會年度專題研究計畫中一般管理領域之申請案逐年增加，為能更精確了解各項申請計畫之性質與所涉及之研究議題，實有必要建立一套分類系統，俾能就研究計畫性質有效媒合具類似專長之審查人員，亦可透過此一分類系統，確實掌握國內一般管理領域研究人口之分佈與趨勢走向。在國科會人文處的支持與國內一般管理領域內多位資深學者參與下，各領域之議題與研究方法分類系統之建置已見雛型。此一分類系統亦於民國96年專題研究計畫申請時開始適用。本文將簡單扼要介紹一般管理底下各次領域之研究議題與研究方法分類系統；另依據此一分類系統，就96年度專題研究計畫申請案進行分析之結果。

[#] 感謝洪世章、陳世哲、陳厚銘、戚樹誠、陳忠仁及劉子歆等教授對一般管理領域主題分類初稿之寶貴意見。

* 吳學良，國立台灣大學國際企業學系副教授；李振宇，國立成功大學企管研究所博士班研究生；黃瓊誼，國立台灣大學商學研究所碩士班研究生。

二、一般管理領域主題分類之介紹

爲更清楚界定各研究計畫申請案之屬性與媒合審查人員之專長，國科會人文處管理學門於今(96)年開始實施領域主題分類，期能透過此一分類方式更清楚區分每一項計畫之屬性，精確地爲每一件專題計畫申請案選擇合適的審查人員，以提供更高品質之計畫審查意見。

一般管理領域係以「研究議題」與「研究方法」進行雙軌式分類。在人力資源管理、組織行爲與理論、國際企業管理、策略管理、科技管理、醫務管理（目前尚未提供細分類）等六項次領域下（編號爲H16CA~F），再發展成許多研究議題。此一分類係以國科會原先之學門領域分類碼爲基礎，參酌美國管理學會(Academy of Management)之領域分類，及國內學者之意見而成。除醫務管理外，五大次領域下共涵蓋七十項議題。96年度國科會計畫申請者須於「研究議題」部份勾選三至五項細分類作爲計畫屬性之關鍵議題，且可跨領域勾選。

(一)、研究議題之分類（共六大類，70項細分類）

Topic Areas		研究議題
H16CA	Human Resource Management	人力資源管理
-1	<i>Recruitment, planning, and forecasting</i>	招募、規劃與預測
-2	<i>Staffing (selection, placement & socialization, careers, promotion, succession planning)</i>	僱用（甄選、安置與社會化、生涯、升遷、接班人規劃）
-3	<i>Reward and Incentive systems</i>	酬賞與激勵系統
-4	<i>Employment relations</i>	雇用關係
-5	<i>Diversity and gender in organizations</i>	組織多元性
-6	<i>Training and development</i>	訓練與發展
-7	<i>Careers</i>	生涯管理
-8	<i>Performance evaluation & management</i>	績效評估與管理
-9	<i>Intellectual capital</i>	智慧資本
-10	<i>International & cross-cultural HR management</i>	國際與跨文化人力資源管理
-11	<i>Strategic HRM (division & organizational level)</i>	策略性人力資源管理
-12	<i>Others (Please identify)</i>	其他（請註明）
H16CB	Organization behavior and Theory	組織行爲與理論
-1	<i>Individual characteristics and attitudes</i>	個人特性與態度
-2	<i>Individual behaviors and performance</i>	個人行爲與績效
-3	<i>Cognition, affect, and well-being</i>	認知、情感，及福祉

Topic Areas		研究議題
-4	<i>Decision making and creativity</i>	決策與創造力
-5	<i>Motivation and job design</i>	激勵與工作設計
-6	<i>Groups and team</i>	團體與團隊
-7	<i>Leadership and interpersonal networks</i>	領導與人際網絡
-8	<i>Communication</i>	溝通
-9	<i>Conflict management and negotiation</i>	衝突管理與協商談判
-10	<i>Power and politics</i>	權力與政治
-11	<i>Ethics, Justice and social issues</i>	倫理、正義，及社會議題
-12	<i>Organizational development and change</i>	組織發展與變革
-13	<i>Organizational effectiveness</i>	組織效能
-14	<i>Organization design and structure</i>	組織設計與結構
-15	<i>Organizational culture and climate</i>	組織文化與氛圍
-16	<i>Organizational learning</i>	組織學習
-17	<i>Networks and social capital</i>	網絡與社會資本
-18	<i>Others (Please identify)</i>	其他（請註明）
H16CC	<i>International Business Management</i>	國際企業管理
-1	<i>International entry strategy</i>	國際市場進入策略
-2	<i>Choice of location</i>	國際市場區位選擇
-3	<i>International strategic alliances</i>	國際策略聯盟
-4	<i>Global configuration of value-adding activities</i>	增值活動之全球佈局
-5	<i>Managing IB strategy & structure</i>	國際企業策略與組織結構
-6	<i>Managing HQ-subsidiary relationship</i>	母子公司關係管理
-7	<i>FDI theory</i>	對外投資理論
-8	<i>Network linkage</i>	網路聯結
-9	<i>International knowledge transfer and IPR</i>	國際知識移轉與智財權
-10	<i>Internationalization process and performance</i>	國際化過程與績效
-11	<i>Global production network and sourcing strategy</i>	全球生產網絡與委外策略
-12	<i>Global brand management strategy</i>	全球品牌管理
-13	<i>Comparative management</i>	比較管理
-14	<i>National competitiveness and international economics</i>	國家競爭力與國際經濟
-15	<i>Global strategy and tactics</i>	全球化策略與戰術
-16	<i>Others (Please identify)</i>	其他（請註明）
H16CD	<i>Strategy Management</i>	策略管理
-1	<i>Strategic management (Planning) process</i>	策略管理（規劃）程序
-2	<i>Corporate governance / Top management team</i>	公司治理／高階經營團隊
-3	<i>Resources / Capability / Competence</i>	組織資源、能力與能耐
-4	<i>Business strategy / Competitive dynamics</i>	企業策略／競爭動態
-5	<i>Corporate strategy (Diversification / M&A / Restructuring)</i>	公司集團策略（多角化／併購／重組）

Topic Areas		研究議題
-6	<i>Interfirm cooperation / Networks / Clustering</i>	合作策略／網絡／群聚
-7	<i>Business ethics / Corporate social responsibility</i>	商業倫理／企業社會責任
-8	<i>Management education / Management history</i>	管理教育／管理思想演進
-9	<i>Organizations and the natural environment</i>	組織與生態環境
-10	<i>Public and nonprofit sector management</i>	公部門與非營利組織管理
-11	<i>Management and religion</i>	管理與宗教
-12	<i>Others (Please identify)</i>	其他（請註明）
H16CE	<i>Technology and Innovation Management</i>	科技管理
-1	<i>Science, technology & innovation policy</i>	科技與創新政策
-2	<i>Technology trajectory / Forecasting</i>	技術發展軌跡與預測
-3	<i>Innovation processes (Diffusion / Commercialization)</i>	創新過程（擴散／商業化）
-4	<i>Technologies and society</i>	科技與社會
-5	<i>Technology strategy (organizational level)</i>	技術策略（組織層次）
-6	<i>Knowledge creation & management</i>	知識創造與管理
-7	<i>Creativity (individual or organizational level)</i>	創造力（個人或組織層次）
-8	<i>New product development & introduction</i>	新產品發展與導入
-9	<i>Technologies and organization</i>	科技與組織
-10	<i>Entrepreneurship / Corporate venturing</i>	創業精神／企業興業
-11	<i>Family business / Entrepreneurial enterprises</i>	家族企業／新創企業
-12	<i>Others (Please identify)</i>	其他（請註明）
H16CF	<i>Health Care Management</i>	醫務管理

附註：參考2006 *Academic of Management Journal* (AMJ) 格式及AOM Division and Interest Group之分類與定義。

(二)、研究方法之分類（共三大類；17項細分類）

研究方法部份包括定性分析、定量分析與資料形式等三類(X、Y、Z)。96年度國科會計畫申請者須於研究方法部份勾選一至三項細分類，且可跨類勾選。

Research Methods		研究方法
X	<i>Qualitative Orientation</i>	定性分析
-1	<i>Case study</i>	個案研究
-2	<i>Participant Observation</i>	參與觀察
-3	<i>Text/content analysis</i>	內容分析
-4	<i>Others (Please identify)</i>	其他（請註明）

Research Methods		研究方法
Y	Quantitative Orientation	定量分析
-1	<i>General Linear model (regression, ANOVA)</i>	一般線性分析方法
-2	<i>Structural equation modeling</i>	結構方程式
-3	<i>Meta-analysis</i>	整合性分析
-4	<i>Multi-level (e.g. HLM, WABA, RCM)</i>	多層次分析
-5	<i>Event studies</i>	事件研究
-6	<i>Network analysis</i>	網路分析
-7	<i>Others (Please identify)</i>	其他（請註明）
Z	Data format	資料形式
-1	<i>Archival</i>	檔案或次級資料
-2	<i>Survey</i>	問卷調查
-3	<i>Cross-sectional</i>	橫斷面資料
-4	<i>Longitudinal</i>	縱斷面資料
-5	<i>Panel/Pooled</i>	長期追蹤調查資料
-6	<i>Others (Please identify)</i>	其他（請註明）

附註：參考2006 *Academic of Management Journal* (AMJ) 格式及AOM Division and Interest Group之分類與定義。

三、研究議題與研究方法之分佈與關聯性

(一) 申請人基本特性及計畫通過情形

96年國科會專題研究計畫屬於一般管理領域之申請案共計526人次（不含醫務管理領域之計畫），實際回收問卷391件，扣除少數未確實勾選議題或方法類別之申請者後，計有379件研究案可供分析。依據前述研究次領域、議題與研究方法之分類，379件申請案之敘述性統計如下。

1. 依申請人所屬之研究次領域：（參見表一）

(1) 申請人數與計畫通過比例

一般管理下五大次領域（人力資源管理、組織行為與理論、國際企業管理、策略管理及科技管理）中，申請人數最多者為「策略管理」次領域，共計113人申請，其次分別為「人力資源管理」（共計93人申請）及「組織行為與理論」等兩次領域（共計85人申請），最少的為「國際企業管理」（共計31人申請）。

表一 研究次領域分佈概況

次領域	申請人數 (申請比例)	通過件數 (通過比例)	研究人員 類別	性別	現職	年齡	院校類型	公私立 學校
人力資源 管理	93 (24.5%)	41 (44.1%)	新進：	男：	教授：14(15.1%)	<34：17(18.3%)	一般大學：	公立：
			34(36.6%)	54(58.1%)	副教授：31(33.3%)	34-45：43(46.2%)	50(53.8%)	32(34.4%)
			一般：	女：	助理教授：45(48.4%)	46-55：26(28.0%)	技職學校：	私立：
59(63.4%)	39(41.9%)	講師：3(3.2%)	56-64：6(6.5%)	43(46.2%)	61(65.6%)			
						>64：1(1.1%)		
組織行為 與理論	85 (22.4%)	41 (48.2%)	新進：	男：	教授：17(20.0%)	<34：10(11.8%)	一般大學：	公立：
			28(32.9%)	47(55.3%)	副教授：27(31.8%)	34-45：52(61.2%)	47(55.3%)	27(31.8%)
			一般：	女：	助理教授：40(47.1%)	46-55：17(20.0%)	技職學校：	私立：
59(67.1%)	38(44.7%)	講師：1(1.2%)	56-64：6(7.1%)	38(44.7%)	58(68.2%)			
國際企業 管理	31 (8.18%)	18 (58.1%)	新進：	男：	教授：6(19.4%)	<34：3(9.7%)	一般大學：	公立：
			14(45.2%)	16(51.6%)	副教授：10(32.3%)	34-45：21(67.7%)	27(87.1%)	13(41.9%)
			一般：	女：	助理教授：15(48.4%)	46-55：6(19.4%)	技職學校：	私立：
17(54.8%)	15(48.4%)	講師：1(3.2%)	>64：1(3.2%)	4(12.9%)	18(58.1%)			
策略管理	113 (29.98%)	50 (44.2%)	新進：	男：	教授：24(21.2%)	<34：8(7.1%)	一般大學：	公立：
			39(34.5%)	80(70.8%)	副教授：31(27.4%)	34-45：62(54.9%)	70(61.4%)	42(37.2%)
			一般：	女：	助理教授：52(45.6%)	46-55：38(33.6%)	技職學校：	私立：
74(64.9%)	33(28.9%)	講師：6(5.3%)	56-64：4(3.5%)	44(38.6%)	71(62.8%)			
						>64：1(0.9%)		
科技管理	57 (14.94%)	28 (49.1%)	新進：	男：	教授：9(15.8%)	<34：10(17.5%)	一般大學：	公立：
			19(33.3%)	39(68.4%)	副教授：19(33.3%)	34-45：28(49.1%)	36(63.2%)	21(36.8%)
			一般：	女：	助理教授：28(49.1%)	46-55：15(26.3%)	技職學校：	私立：
38(66.7%)	18(31.6%)	講師：1(1.8%)	56-64：4(7.1%)	21(36.8%)	36(63.2%)			

其中「國際企業管理」次領域申請案件通過比例高達58.1%（共計31人申請，共計18人通過），為各次領域之冠，其次為「科技管理」（共計57人申請，共計28人通過，通過件數比例49.1%），然而，各次領域通過比率相差不多。

(2) 新進人員計畫比例

經資料分析，在五大次領域中，申請之案件多為「一般研究人員」，其中以「組織行為與理論」次領域之「一般研究人員」的比例最高（共計85人申請，57人為一般研究人員，比例達67.1%）。而在「新進研究人員」方面，則以「國際企業管理」最高（共計31人申請，14人為新進研究人員，比例達45.2%），「組織行為與理論」最低（共計85人申請，28人為新進研究人員，比例僅32.9%）。

(3) 性別分佈：

申請人數較多者為「男性」，共計236人申請，而女性共計有143人申

請。其中「男性」通過率稍高，達47.9%（共計236人申請，共計113人通過），女性通過率則為45.5%（共計143人申請，共計65人通過）。在五大次領域中，除「國際企業管理」次領域申請人之性別相當，其他各次領域皆以「男性」較多，且以「策略管理」次領域中，比例最為懸殊（男性比例為70.8%，女性比例為28.9%）。

(4) 教授等級與年齡分佈：

各次領域中皆以「助理教授」之申請案較多，其中以「科技管理」次領域之申請案中助理教授比例最高（共計57人申請，28人為助理教授，比例達49.1%），「策略管理」次領域中助理教授比例最低（共計113人申請，52人為新進研究人員，比例為45.6%），但各次領域中，助理教授比例都高於其他職級之申請者。

另各次領域申請人之年齡多集中於「34~45歲」，其中以「策略管理」領域之中高年齡層申請者（46歲以上者）比例最高（38%）。中低年齡層之申請者則以「國際企業管理」領域中比例最高（46歲以下者比例達77.4%）。

(5) 院校類型：

經資料分析，在五大次領域中，各次領域申請人多來自於「一般大學」。其中以「國際企業管理」次領域比例最高（共計31人申請，27人為新進研究人員，比例達87.1%），「人力資源管理」次領域之比例稍低（共計93人申請，50人為新進研究人員，比例達53.8%）。另在五大次領域中，申請人多集中於「私立學校」，其中以「組織行為與理論」次領域之比例最高（共計85人申請，58人隸屬私立學校，比例達68.2%），「國際企業管理」次領域之比例稍低（共計31人申請，18人隸屬私立學校，比例達58.1%）。

(6) 各研究議題之分佈情形

由表二可知，各次領域之申請案通過者及未通過者經常選擇之議題。雖然議題之選擇應與申請案是否通過不必然有關係，惟仍可看出各次領域內較受歡迎之研究議題。其中人力資源管理領域之計畫案甚至相當頻繁地出現屬於組織行為與理論領域之議題，可見兩大領域之相關性。

而在跨領域之研究案中，其所勾選之研究議題是否顯示領域間之關聯性？由於各次領域內之研究議題眾多，橫跨領域之研究案件數雖然不少，議題間難以顯現明顯的關聯性。惟本文仍呈現在跨領域研究案中較常見研究議題之組合（見表三）。

表二 各研究次領域常見研究議題（研究議題被選擇次數最高之三項）

次領域	通過		未通過	
	研究議題	人次	研究議題	人次
人力資源管理	招募、規劃與預測	17	國際與跨文化人力資源管理	20
	酬賞與激勵系統	6	訓練與發展	13
	訓練與發展	6	績效評估與管理	11
	個人行為與績效 (屬組織行為與理論領域之議題)	8		
組織行為與理論	個人行為與績效	15	個人行為與績效	15
	團體與團隊	15	認知、情感及福祉	13
	認知、情感，及福祉	13	個人特性與態度	9
國際企業管理	國際市場進入策略	4	全球生產網絡與委外策略	5
	加值活動之全球佈局	4	母子公司關係管理	4
	網路聯結	4	對外投資理論	3
策略管理	企業策略／競爭動態	28	企業策略／競爭動態	34
	組織資源、能力與能耐	22	組織資源、能力與能耐	17
	合作策略／網絡／群聚	16	合作策略／網絡／群聚	15
科技管理	技術策略（組織層次）	12	創新過程（擴散／商業化）	11
	技術發展軌跡與預測	9	技術發展軌跡與預測	10
	科技與創新政策	8	知識創造與管理	8

表三 跨領域之研究案中常見研究議題之組合

研究議題之組合	人次
1. 「企業策略／競爭動態」（策略管理領域）及「網絡與社會資本」（組織行為與理論領域）	7
2. 「企業策略／競爭動態」（策略管理領域）及「技術策略」（科技管理領域）	7
3. 「企業策略／競爭動態」（策略管理領域）及「創業精神／企業興業」（科技管理領域）	7
4. 「僱用」（人資管理領域）及「個人特性與態度」（組織行為與理論領域）	6
5. 「酬賞與激勵系統」（人資管理領域）及「個人行為與績效」（組織行為與理論領域）	6
6. 「組織學習」（組織行為與理論領域）及「知識創造與管理」（科技管理領域）	6
7. 「企業策略／競爭動態」（策略管理領域）及「科技與創新政策」（科技管理領域）	6

2. 依申請人職級：（參見表四）

(1) 申請人數及計畫通過比例

如同前述，申請人數較多者為「助理教授」，共計180人申請（佔總申

表四 職別分佈概況

現職	申請人數 (申請比例)	通過件數 (通過比例)	研究 次領域	研究人員 類別	性別	年齡	院校類型	公私立 學校				
教授	70 (18.5%)	51 (72.6%)	人力資源管理 14(20.0%)	新進： 0(0.0%)	男： 59(84.3%)	<34：0(0.0%)	一般大學：	公立：				
			組織行為理論 17(24.3%)						34~45：11(15.7%)	57(81.4%)	47(67.1%)	
			國際企業管理 6(8.6%)						46~55：40(57.1%)	技職學校：	私立：	
			策略管理 24(34.3%)						56~64：16(22.9%)	13(18.6%)	23(32.9%)	
			科技管理 9(12.9%)						70(100.0%)	11(15.7%)	>64：3(4.3%)	
副教授	118 (31.1%)	56 (47.5%)	人力資源管理 31(26.3%)	新進： 7(5.9%)	男： 69(58.5%)	<34：0(0.0%)	一般大學：	公立：				
			組織行為理論 27(22.9%)						34~45：79(66.9%)	71(60.2%)	41(34.7%)	
			國際企業管理 10(8.5%)						46~55：38(32.2%)	技職學校：	私立：	
			策略管理 31(26.3%)						111(94.1%)	49(41.5%)	47(39.8%)	77(65.3%)
			科技管理 19(16.1%)						>64：0(0.0%)			
助理教授	180 (47.5%)	69 (38.3%)	人力資源管理 45(25.0%)	新進： 125(30.6%)	男： 100(55.6%)	<34：48(26.7%)	一般大學：	公立：				
			組織行為理論 40(22.2%)						34~45：110(61.1%)	99(55.0%)	47(26.1%)	
			國際企業管理 15(8.3%)						46~55：19(10.6%)	技職學校：	私立：	
			策略管理 52(28.9%)						56~64：3(1.7%)	81(45.0%)	133(73.9%)	
			科技管理 28(15.6%)						55(69.4%)	80(44.4%)	>64：0(0.0%)	
講師	11 (2.9%)	2 (18.2%)	人力資源管理 3(27.3%)	新進： 2(18.2%)	男： 8(72.7%)	<34：0(0.0%)	一般大學：	公立：				
			組織行為理論 1(9.1%)						34~45：6(54.5%)	2(18.2%)	0(0.0%)	
			國際企業管理 0(0.0%)						46~55：5(45.5%)	技職學校：	私立：	
			策略管理 6(54.5%)						56~64：0(0.0%)	9(81.8%)	11(100.0%)	
			科技管理 1(9.1%)						9(81.8%)	3(27.3%)	>64：0(0.0%)	

請人數的47.5%)，但卻以「教授」等級之申請案通過率較高，達76.2%（共計70人申請，51人通過），最低的則為「講師」，通過率為18.2%（共計11人申請，2人通過）。

若另以申請者年齡區間分析，申請人數較多者為「35~45歲」，共計206人申請（佔總申請人數的54.4%），其次為「46~55歲」，共計102人申請（佔總申請人數的26.9%），最少的則是「大於64歲」者，共計3人申請（佔總申請人數的0.7%）。其中「小於34歲」者通過率較高，達50%（共計48人申請，24人通過），最低的則是「大於64歲」者，通過率為33.3%（共計3人申請，1人通過）。

(2) 所屬次領域：

無論申請人之職級，皆以研究「策略管理」者最多，尤其是「講師」比例最高，達54.5%（共計6人申請，佔講師人數的54.5%），申請案最少的為「國際企業管理」領域。

(3) 院校類型：

經資料分析，除了「講師」較集中於「技職學校」（共計9人，佔講師總人數之81.8%），其餘皆集中於「一般大學」，尤其以「教授」部分特別多（共計57人，占教授總人數之81.4%）。「教授」等級之申請者亦多來自「公立學校」（共計47人，占教授總數67.1%），其他職級之申請人多集中於「私立學校」，「講師」職級之申請案則全部來自於「私立學校」（共計11人，佔講師總人數之100.0%）。

3. 依申請人所屬學校：（見表五及表六）

(1) 申請人數與計畫通過比例

經資料分析，來自「私立學校」的申請人數較多，共計224人申請（佔總申請人數的59.1%）。但「公立學校」通過率較高，達68.1%（共計135人申請，92人通過），來自「私立學校」申請者通過率則為38.4%（共計224人申請，86人通過）。

依申請人所屬機關類型，則以來自「一般大學」的申請人數較多，共計229人申請（佔總申請人數的60.4%）。且「一般大學」申請者通過率較高，達54.6%（共計229人申請，共計125人通過）。

(2) 所屬次領域：

無論公私立學校或學校類型（一般大學或技職學校），皆以研究「策略管理」者最多，其次為「人力資源管理」及「組織行為與理論」，但申請人數較多的三個次領域，人數差異不大，申請人數最少的則為「國際企業管理」。

表五 公、私立學校分佈概況

公私立學校	申請人數 (申請比例)	通過件數 (通過比例)	研究次領域	性別	研究人員類別	現職	年齡	院校類別	
公立	135 (35.6%)	92 (68.1%)	人力資源管理 32(23.7%)	男：90(66.7%)	新進：36(26.7%)	教授：47(34.8%)	<34：16(11.9%)	一般大學：97(71.9%)	
			組織行為理論 27(20.0%)						
			國際企業管理 13(9.6%)	女：45(33.3%)	一般：99(73.3%)	副教授：41(30.4%)	46-55：46(34.1%)		技職學校：38(28.1%)
			策略管理 42(31.1%)						
			科技管理 21(15.6%)						
>64：0(0.0%)									
私立	224 (59.1%)	86 (38.4%)	人力資源管理 61(25.0%)	男：146(59.8%)	新進：98(40.2%)	教授：23(9.4%)	<34：32(13.1%)	一般大學：132(54.1%)	
			組織行為理論 58(23.8%)						
			國際企業管理 18(7.4%)	女：98(40.2%)	一般：146(59.8%)	助理教授：47(34.8%)	56-64：10(7.4%)		技職學校：38(28.1%)
			策略管理 71(29.1%)						
			科技管理 36(14.8%)						
>64：3(1.2%)									

表六 一般大學與技職學校分佈概況

院校類別	申請人數 (申請比例)	通過件數 (通過比例)	研究 次領域	性別	研究人員 類別	現職	年齡	公私立 學校
一般大學	229 (60.4%)	125 (54.6%)	人力資源管理 43(28.7%)	男： 150(66.5%) 女： 79(34.5%)	新進： 55(36.7%) 一般： 95(63.3%)	教授：57(24.9%) 副教授：71(31.0%) 助理教授：99(43.2%) 講師：2(0.9%)	<34：24(10.5%) 34-45：126(55.0%) 46-55：58(25.3%) 56-64：18(7.9%) >64：3(1.3%)	公立： 97(42.4%) 私立： 132(57.6%)
			組織行為理論 38(25.3%)					
			國際企業管理 4(2.7%)					
			策略管理 44(29.3%)					
			科技管理 21(14.0%)					
技職學校	150 (39.6%)	53 (35.3%)	人力資源管理 43(28.7%)	男： 89(59.3%) 女： 61(40.7%)	新進： 55(36.7%) 一般： 95(63.3%)	教授：13(8.7%) 副教授：47(31.3%) 助理教授：81(54.0%) 講師：9(6.0%)	<34：24(16.0%) 34-45：80(53.3%) 46-55：44(29.3%) 56-64：2(1.3%)	公立： 38(25.3%) 私立： 112(74.7%)
			組織行為理論 38(25.3%)					
			國際企業管理 4(2.7%)					
			策略管理 44(29.3%)					
			科技管理 21(14.0%)					

(3) 新進人員比例與年齡分佈

經資料分析，無論公、私立學校或學校類型皆以「一般研究人員」為多，但來自私立學校之申請案係以「新進研究人員」比例稍高（共計98人為新進研究人員，佔私立學校申請案的40.2%）。另無論公、私立學校之申請者，皆以「34~45」之年齡區間居多，其次為「46~55歲者」。

再者，「公立學校」之申請者以「教授」及「助理教授」職級者較多（各共計47人，占教員總數之34.8%），而「私立學校」則以「助理教授」較多，（共計123人，占教員總數之54.5%）。

(4) 院校類型：

申請人多集中於「一般大學」，但在私立學校部分，一般大學與技職學校比例相距不大（一般大學之申請者共計132人，佔私立學校總研究人員數的54.1%，而技職學校共計112人，佔私立學校總申請人數的45.9%）。

(二) 跨領域研究之範疇分析：（參見表七）

(1) 跨領域研究之普遍性與計畫通過比例

經資料分析，96年度專題計畫申請案中以橫跨兩個次領域者最多（共計159人，佔總人數之42.0%），僅勾選單一次領域者其次（共計153人申請，佔總人數之40.4%）。其後勾選愈多次領域之計畫申請人數越少。在96年申請案中，最多橫跨五個次領域（僅一人）。

就跨領域研究之通過率而言，不同研究範疇之計畫中，勾選三個次領域之申請者通過比例高達51.8%（共計56人申請，29人通過），而以勾選五個次領域者通過率最低（共計1人申請，0人通過）。

表七 跨次領域之計劃分佈概況

橫跨領域數目 (申請比例)	申請人數 (通過比例)	通過件數 (通過比例)	研究次領域	新進人員類別	性別	現職	年齡	機關類別	公私立學校
1 (40.4%)	153 (45.1%)	69 (45.1%)	人力資源管理 35(22.9%)	新進： 70(45.8%)	男： 83(54.2%)	教授：27(17.6%) 副教授：46(30.1%) 助理教授：75(49.0%) 講師：5(3.3%)	<34：21(13.0%) 34-45：88(54.7%) 46-55：44(28.8%) 56-64：4(2.6%) >64：1(0.7%)	一般大學：公立：92(60.1%) 技職學校：私立：61(39.9%)	公立：55(35.9%) 私立：98(64.1%)
			組織行為理論 42(27.5%)						
			國際企業管理 16(10.5%)						
			策略管理 33(21.6%)						
			科技管理 27(17.6%)						
2 (42.0%)	159 (49.1%)	78 (49.1%)	人力資源管理 41(25.8%)	新進： 53(33.3%)	男：109 (68.6%)	教授：30(18.9%) 副教授：49(30.8%) 助理教授：76(47.8%) 講師：4(2.5%)	<34：23(14.5%) 34-45：86(54.1%) 46-55：37(23.3%) 56-64：11(6.9%) >64：2(1.3%)	一般大學：公立：97(61.0%) 技職學校：私立：62(39.0%)	公立：58(36.5%) 私立：101(63.5%)
			組織行為理論 31(19.5%)						
			國際企業管理 8(5.0%)						
			策略管理 57(35.8%)						
			科技管理 22(13.8%)						
3 (14.8%)	56 (51.8%)	29 (51.8%)	人力資源管理 15(26.8%)	新進： 17(30.4%)	男： 38(67.9%)	教授：13(23.2%) 副教授：19(33.9%) 助理教授：22(39.3%) 講師：2(3.6%)	<34：4(7.1%) 34-45：29(51.8%) 46-55：18(32.1%) 56-64：5(8.9%)	一般大學：公立：35(62.5%) 技職學校：私立：21(37.5%)	公立：20(35.7%) 私立：36(64.3%)
			組織行為理論 8(14.3%)						
			國際企業管理 6(10.7%)						
			策略管理 21(37.5%)						
			科技管理 6(10.7%)						
4 (2.6%)	10 (20.0%)	2 (20.0%)	人力資源管理 2(20.0%)	新進： 5(50.0%)	男： 6(60.0%)	教授：4(40.0%) 副教授：6(60.0%)	<34：1(10.0%) 34-45：7(70.0%) 46-55：2(20.0%)	一般大學：公立：4(40.0%) 技職學校：私立：6(60.0%)	公立：2(20.0%) 私立：8(80.0%)
			組織行為理論 3(30.0%)						
			國際企業管理 1(10.0%)						
			策略管理 2(20.0%)						
			科技管理 2(20.0%)						
5 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	組織行為理論 1(100.0%)	一般： 1(100.0%)	女： 1(100.0%)	助理教授：1(100.0%)	46-55：1(100.0%)	一般大學：公立：1(100.0%)	私立：1(100%)

(2) 新進人員比例與年齡分佈

經資料分析，除橫跨四個次領域之申請案件「新進研究人員」與「一般研究人員」人數一致（各5人，各佔50%）外，其餘跨次領域計畫皆以「一般研究人員」為主，顯示較資深之研究人員比較願意嘗試跨領域之研究。另外，絕大多數之跨領域申請者，其年齡集中於「34~45歲」，尤其以跨四個研究次領域者，「34~45歲」者比例最高（共計7人，佔跨四個次領域申請者總數70%）。

(3) 院校類型：

經資料分析，除研究次領域「含跨四個次領域」之申請者以「技職學校」為主外（共計6人，佔跨四個次領域申請者總數60%），其餘申請人多為「一般大學」教師。此外，無論橫跨之研究次領域數，皆以私立學校之申請者較多。

(4) 跨領域申請案之範疇分析：

由表8之結果可知，「人力資源管理」次領域之研究案最常同時勾選「組織行為與理論」領域內之議題（在研究領域為二個或以上之研究案，共計111件），最少跨足的則為「國際企業管理」（共計4件）。

「組織行為與理論」次領域之申請人，最常同時勾選「策略管理」（在研究領域為二個或以上之研究人，共計33件），其次為「人力資源管理」（共計28件）及「科技管理」（共計24件）兩次領域，最少跨足的則為「國際企業管理」（共計8件）。

「國際企業管理」次領域之申請人，最常跨足「策略管理」（在研究領域為二個或以上之研究人，共計18件），最少跨足的則為「人力資源管理」（共計3件）。

「策略管理」次領域之申請人，最常同時勾選「科技管理」（在研究領域為二個或以上之研究人，共計84件），最少跨足的為「人力資源管理」（共計20件）。

「科技管理」次領域之申請人，最常跨足「策略管理」（在研究領域為二個或以上之研究人，共計27件），其次為「國際企業管理」（共計13件），最少跨足的為「人力資源管理」（共計7件）。

由上可知，目前國內一般管理領域之研究者，最相關的是人力資源管理與組織行為，其次為策略管理與科技管理，該等次領域之研究經常橫跨至另一次領域。相形之下，國際企業管理與人力資源管理結合之研究最不常見。

表八 跨次領域申請人之研究範疇頻次分配表

次領域 \ 人次	A	B	C	D	E	Total
A人力資源管理	-	111	4	19	17	151
B組織行為與理論	28	-	8	33	24	93
C國際企業管理	3	7	-	18	9	37
D策略管理	20	38	49	-	84	191
E科技管理	7	11	13	27	-	58

(三) 研究方法之特性分析：（見表九、十、十一）

扣除15位申請人未能詳細填寫其計畫中使用之研究方法，96年度申請案以採用單一研究方法者居多（共計267人，佔總申請人數73.1），其中又以

定量研究法之申請人數（184 人）高於使用定性方法者（83 人）。而同時選擇定性與定量方法者亦有 97 人。單純使用定性方法者，通過比例達 50.6%（83 人中有 42 人通過），而僅使用定量研究法者，通過率為 44%（184 人中有 81 人通過）。平均而言，使用單一研究方法者，通過率有 46.1%，而同時使用兩種研究方法者，通過率稍高，為 49.5%。

而在常用之研究方法方面，由表十一可知申請案通過者及未通過者所經常選擇之研究方法。雖然研究方法選用應與申請案是否通過與否無甚關係，惟仍可看出較受歡迎之研究方法。

表九 研究方法之分佈概況

研究 方法	申請人數 (申請比例)	通過件數 (通過比例)	研究 次領域	研究人員 類別	性別	現職	年齡	機關類別	公私立 學校
1	267 (73.1%)	123 (46.1%)	人力資源管理 74(27.7%)	新進： 96(36%)	男： 167(62.5%)	教授：45(16.9%) 副教授：85(31.8%) 助理教授：126(47.2%) 講師：11(4.1%)	<34：30(11.2%) 34-45：144(53.9%) 46-55：78(29.2%) 56-64：13(4.9%) >64：2(0.7%)	一般大學： 153(57.3%)	公立： 89(33.3%)
			組織行為理論 62(23.2%)						
			國際企業管理 15(5.6%)						
			策略管理 81(30.3%)						
			科技管理 35(13.1%)						
2	97 (26.9%)	48 (49.5%)	人力資源管理 18(18.6%)	新進： 33(34.0%)	男： 59(60.8%)	教授：20(20.6%) 副教授：29(29.9%) 助理教授：48(49.5%)	<34：16(16.5%) 34-45：54(55.7%) 46-55：20(20.6%) 56-64：6(6.2%) >64：1(1.0%)	一般大學： 66(68.0%)	公立： 39(40.2%)
			組織行為理論 18(18.6%)						
			國際企業管理 13(13.4%)						
			策略管理 29(29.9%)						
			科技管理 19(19.6%)						

表十 研究方法類別之分佈概況

研究 方法	申請人數 (申請比例)	通過件數 (通過比例)	研究 次領域	研究人員 類別	性別	現職	年齡	機關類別	公私立 學校
(只使用) 定性方法	83 (73.1%)	42 (50.6%)	人力資源管理 24(28.9%)	新進： 36(43.4%)	男： 56(67.5%)	教授：17(20.5%) 副教授：24(28.9%) 助理教授：40(48.2%) 講師：2(2.4%)	<34：13(15.7%) 34-45：45(54.2%) 46-55：18(21.7%) 56-64：6(7.2%) >64：1(1.2%)	一般大學： 55(66.3%)	公立： 27(32.5%)
			組織行為理論 19(22.9%)						
			國際企業管理 9(10.8%)						
			策略管理 18(21.7%)						
			科技管理 13(15.7%)						
(只使用) 定量方法	184 (26.9%)	81 (44%)	人力資源管理 50(27.2%)	新進： 60(32.6%)	男： 111(60.3%)	教授：28(15.2%) 副教授：61(33.2%) 助理教授：86(46.7%) 講師：9(4.9%)	<34：17(9.2%) 34-45：99(53.8%) 46-55：60(32.6%) 56-64：7(3.8%) >64：1(0.5%)	一般大學： 98(53.3%)	公立： 62(33.7%)
			組織行為理論 43(23.4%)						
			國際企業管理 6(3.3%)						
			策略管理 63(34.2%)						
			科技管理 22(12.0%)						
(同時 使用) 定性及 定量方法	97 (26.9%)	48 (49.5%)	人力資源管理 18(18.6%)	新進： 33(34.0%)	男： 59(60.8%)	教授：20(20.6%) 副教授：29(29.9%) 助理教授：48(49.5%)	<34：16(16.5%) 34-45：54(55.7%) 46-55：20(20.6%) 56-64：6(6.2%) >64：1(1.0%)	一般大學： 66(68.0%)	公立： 39(40.2%)
			組織行為理論 18(18.6%)						
			國際企業管理 13(13.4%)						
			策略管理 29(29.9%)						
			科技管理 19(19.6%)						

表十一 主要研究子議題之常見研究方法

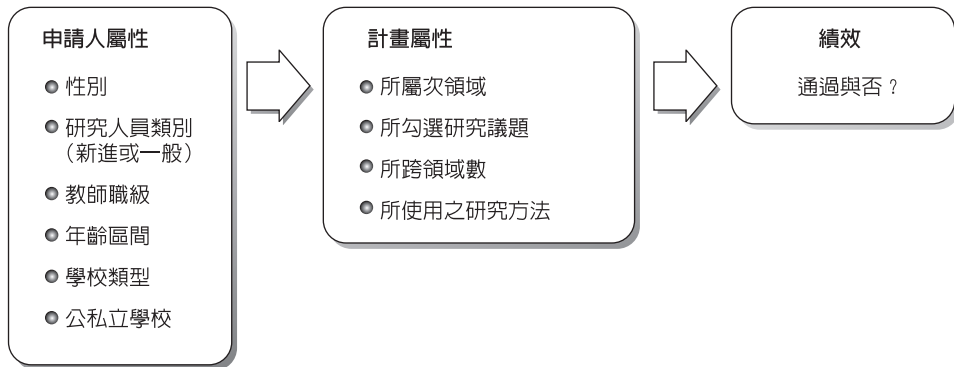
次領域	最常見之研究議題	最常用之研究方法		
		1	2	3
人力資源管理	招募、規劃與預測	傳統分析方法	個案研究	結構方程式
	酬賞與激勵系統	傳統分析方法	網路分析	
	訓練與發展	傳統分析方法	個案研究	參與觀察
	個人行為與績效 (屬組織行為與理論領域之議題)	傳統分析方法	結構方程式	多層次分析
組織行為與理論	個人行為與績效	傳統分析方法	結構方程式	多層次分析
	團體與團隊	傳統分析方法	多層次分析	結構方程式
	認知、情感，及福祉	傳統分析方法	結構方程式	多層次分析
國際企業管理	國際市場進入策略	傳統分析方法	個案研究	內容分析 結構方程式 事件研究
	加值活動之全球佈局	個案研究	傳統分析方法	事件研究
	網路聯結	個案研究	傳統分析方法	網路分析
策略管理	企業策略／競爭動態	傳統分析方法	個案研究	結構方程式
	組織資源、能力與能耐	傳統分析方法	個案研究	結構方程式
	合作策略／網絡／群聚	個案研究	傳統分析方法	參與觀察 結構方程式
科技管理	技術策略（組織層次）	個案研究	傳統分析方法	結構方程式
	技術發展軌跡與預測	傳統分析方法	內容分析	個案研究 網路分析
	科技與創新政策	個案研究	傳統分析方法	多層次分析

(四) 研究子議題與研究方法之關係：(見表十一)

由於96年度國科會一般管理領域研究申請案中申請者在勾選研究議題與研究方法時，並未在要求呈現研究議題與研究方法間之對應關係。本小節僅呈現最常見研究議題之研究計畫最常勾選之研究方法。表十一顯示傳統分析方法(Regression、ANOVA等一般線性模型)為最常見之研究方法，其次為個案分析。隨研究領域及研究議題的不同，研究方法的使用上亦有所差異。

(五) 關聯性分析

前述之分析結果可分為三個層次，分別為申請人屬性、計畫屬性及績



效。除前小節之敘述性統計外，本小節擬探討三者之間是否存在統計上之關聯性。

各層次之敘述性統計結果如前所述，而各層次內與層次間分佈情形，驗證如下：

(一) 申請人屬性在計畫屬性項目分佈上之差異性

以F-test 檢驗六項申請人屬性在計畫屬性變數上之分佈是否存在差異，結果未顯示二者間具有顯著關聯，無法推論特定屬性之申請人傾向於申請何種類型之計畫。

(二) 申請人屬性在通過率上之差異性

經驗證六項申請人屬性因素在計畫通過與否上是否存在差異，結果顯示，在職別、院校類型及公私立學校類型等三個項目上通過率差別易見，而其他申請人屬性之項目在通過率上未出現顯著差異。參見表十二、十三、十四。

表十二 職別與計畫通過比例之關係

職別 \ 人次	通過	未通過	通過率	卡方值	顯著性
1. 教授	51	19	72.9%	27.895	0.00**
2. 副教授	56	62	47.5%		
3. 助理教授	69	111	38.3%		
4. 講師	2	9	18.2%		
Total	178	201			

表十三 學校型態與計畫通過比例之關係

院校類型	人次	通過	未通過	通過率	卡方值	顯著性
1. 一般大學		125	104	54.6%	13.486	0.00
2. 技職學校		53	97	35.3%		
Total		178	201			

表十四 私立學校與計畫通過比例之關係

公私立學校	人次	通過	未通過	通過率	卡方值	顯著性
1. 公立		92	43	68.1%	37.774	0.00**
2. 私立		86	158	35.2%		
Total		178	201			

(三) 計畫屬性變數間之分佈特性

經驗證四項計畫屬性因素間彼此之分佈是否有違常態分佈，然而結果未見計畫所屬次領域、研究議題、所跨領域數、使用之研究方法等出現顯著關聯性。

(四) 計畫屬性與通過率之相關性

經驗證前述四項計畫屬性因素在計畫通過率上是否存在差異，亦未見顯著差異。

四、結論

依據一般管理領域最具代表性之美國管理學會(Academy of Management)之次領域與議題分類方式，參酌國內學術社群之現況與專家意見，國內一般管理領域之議題與研究方法分類系統已見雛型，並於96年國科會專題研究計畫受理申請時試用。未來可望更能就申請案性質媒合具有類似專長之審查人員，提供適切之審查意見，亦可透過此一分類系統，確實掌握國內一般管理領域之發展趨勢。

依據此一分類系統，就96年國科會專題研究計畫申請案進行之分析結果顯示，以申請者屬性而言，計畫申請者仍以「策略管理」與「人力資源管理」、「組織行為與理論」等次領域為最大宗，惟「國際企業」與「科技管理」次領域之申請件數雖然較少，但其計畫通過率卻較高。不難發現國內管

理研究逐漸重視新興領域或研究議題。未來申請者在思考研究計畫時不妨以此方向思考，其邊際學術價值可能較高，對於管理知識上的缺口亦有較多貢獻。

計畫申請者部分，根據本研究分析結果亦發現新進學者大多選擇新興領域，如國際企業及科技管理議題等。而申請者部分隨年齡與職位增長逐漸減少，實為可惜。資深研究者之經驗與知識如何有效擴散或轉移至年輕資淺學者，並將成熟領域之知識套用於新興議題中，或在新興議題中尋找成熟領域理論不足之處，均為可進一步思考的方向。而在申請者隸屬單位部分，技職體系在申請通過比例上明顯低於一般大學體系，技職體系之申請者在其申請過程中可能需進一步考量其研究方向以提高其通過申請的機會。

再者，隨著國科會近年來提倡整合型研究計畫之趨勢，申請者的研究議題如為跨領域之議題亦有較高通過率，未來研究計畫申請者須多思考跨領域之研究議題。研究方法上亦有相似的狀況。隨著管理學術研究日趨嚴謹，以單一研究方法之計畫雖仍為大宗，但以更多元的研究方法來驗證所欲探究之議題，應為未來之趨勢。整體而言，透過主題分類系統可知，國內管理學門之一般管理領域社群目前已正逐漸走向議題更多元與方法更嚴謹的方向，但議題與方法之分類系統，仍有賴未來持續調整，方能達到對現況掌握與趨勢引導之效果。